

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI



**GÜVENCESİZLİĞİN SOSYOLOJİSİ: TUZLA
TERSANELER BÖLGESİ ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Süleyman İLHAN

HAZIRLAYAN
Mevlüt YILMAZ

ELAZIĞ-2016

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANA BİLİM DALI

GÜVENCESİZLİĞİN SOSYOLOJİSİ: TUZLA TERSANELER BÖLGESİ
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Süleyman İLHAN

HAZIRLAYAN
Mevlüt YILMAZ

Jürimiz tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu doktora tezini oy birliği / oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

F. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ÖZET**Doktora Tezi****Güvencesizliğin Sosyolojisi: Tuzla Tersaneler Bölgesi Çalışanları Üzerine Bir
Araştırma****Mevlüt YILMAZ****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****Sosyoloji Ana Bilim Dalı****Sosyometri Bilim Dalı****ELAZIĞ - 2016, Sayfa; XV + 226**

Bu çalışma, Tuzla Tersaneler Bölgesi, gemi inşa sektöründeki çalışma ilişkileri kapsamında ortaya çıkan güvencesizliğin çalışanlar üzerindeki çok yönlü (toplumsal, kültürel, psikolojik, politik vb.) etkilerini konu edinmektedir. Tersane işlerinde çalışanların deneyimlediği, çalışma şartlarının neden olduğu güvencesizliğin, oluşumunda ve gelişiminde rol oynayan faktörler ve güvencesiz şartlarda çalışan kesimlerin anlam dünyaları bütüncül bir bakış açısıyla irdelenmektedir. Ayrıca güvencesizliğin yarattığı ve dayattığı belirsiz ve riskli durumlar ile başa çıkma stratejileri konusunda tersane çalışanlarının kendi bakış açıları ve beklentilerinin tespiti amaçlanmaktadır.

Alan araştırmasına dayanan bu doktora tezi, İstanbul/Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki gemicilik işlerinde, taşeron ve gündelik olarak istihdam edilen 301 tersane çalışanına 70 sorudan oluşan 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 etkendir. 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 onların örgütlenmelerini engellemektedir. Bu bağlamda güvencesizlik, işveren/sermaye karşısında kırılgan ve savunmasız bir varoluşun, kötü şartlarda, düşük ücrete ve sürekli iş güvencesizliği algısının, iş yaşamında yaygın istikrarsızlığın vb. durumların egemen olduğu bir yaşam şeklini dayatmaktadır. Sosyolojik bir travma halinin yarattığı örselenmişliğin genelleşmiş hali olan güvencesizlik, toplumsal açıdan yoksulluğun, yalnızlaştırılmanın, dışlanmanın, ötekileştirilmenin, sömürülmenin yeni boyutunu oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Güvencesizlik, Esneklik, Gemi İnşa Sektörü, Tersane, Neo-liberal Politikalar, Tuzla Tersaneler Bölgesi, Prekarya.

ABSTRACT**Doctorate Thesis****Sociology of Precarity: A Research on Employees Tuzla Shipyards Zone****Mevlüt Yılmaz****University of Firat****Institute of Social Sciences****The Department of Sociology****ELAZIĞ - 2016, Page: XV + 226**

This study deals with the multi-dimensional effects (social, cultural, psychological, political, etc.) of precarity on employees resulting from the context of labor relations in the shipbuilding industry in the Tuzla Shipyard Zone. The factors that play a role in the formation and development of precarity caused by working conditions experienced by the workers in the shipyard business and the semantic worlds of the sectors working under precarious conditions are examined with a holistic view. Furthermore, it is intended to identify own perspectives and expectations of lumpers on strategies to cope with indefinite and risky situations caused and imposed by insecurity.

This doctoral thesis which is based on field research has been done by applying a questionnaire consisting of 70 questions 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. In this context, precarity imposes a mode of living in which a fragile and vulnerable existence against the employer /the capital, poor conditions, low wages, a constant perception of job insecurity, widespread instability at work, etc. are dominant. Precarity, which is the generalized form of being crumpled created by a sociological trauma, constitutes a new social dimension of poverty, being isolated, excluded, otherised and exploited.

Key Words: Precarity, Flexibility, Sector of Shipbuilding, Shipyard, Neo-liberal Politics, Tuzla Shipyard Zone, Precariat.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIII
ÖNSÖZ	XIV
KISALTMALAR	XV
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....	9
1.1. Çalışma Olgusunun Sosyo-Tarihsel Arka Planı	9
1.2. Fordizmden Post-Fordizme Çalışma İlişkilerinin Dönüşen Yapısı	11
1.3. Güvencesizlik/Prekarite Kavramının Kökenleri ve Gelişimi	19
1.4. Güvencesizliğin İstihdam İlişkileri ve Birey-Toplum Üzerindeki Etkileri	25
1.5. Güvencesizliğin Oluşumunu Açıklamaya Yönelik Kuramsal Çabalar.....	32
1.5.1. Sosyal Sorunun Başkalaşımı Olarak Güvencesizlik	32
1.5.2. Risk Toplumunda Çalışma Dünyasının Güvencesizleşmesi.....	36
1.5.3. Akışkan Zamanlarda Güvencesiz Çalışanlar	42
1.5.4. Yeni Kapitalizmin Güvencesizleştirici Kültürü	44
1.5.5. Neo-liberalizmde Güvencesizliğin Toplumsal İnşası	49
1.5.6. Güvencesizliğin Sınıfsal Formasyonu Olarak Prekarya	51
1.6. Türkiye’de Neo-liberal Dönüşümün Gemi İnşa Sektöründeki Yansımaları: Tuzla Tersaneler Bölgesinde Taşeronluk Sistemi ve Çalışma İlişkilerinin Güvencesizleşmesi	60

İKİNCİ BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	67
2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı	67
2.2. Araştırmanın Yöntemi	69
2.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	70
2.2.2. Araştırmanın Zorlukları	71
2.2.3. Araştırma Verilerinin Analizi	72

2.3. Araştırma Alanının Özellikleri	73
---	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	77
---	-----------

3.1. Tersane Çalışanlarının Sosyo-Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri	77
3.1.1. Cinsiyet Durumları.....	77
3.1.2. Yaş Durumları.....	77
3.1.3. Medeni Durumları.....	79
3.1.4. Eğitim Durumları	80
3.1.5. Meslek Durumları	82
3.1.6. Ortalama Aylık Gelir Durumları.....	85
3.1.7. Sosyal Güvence Durumları	87
3.1.8. Yaşadıkları Meskenin Hukuki Statüsü.....	89
3.1.9. Yaşadıkları Hanedeki Birey Sayısı	91
3.1.10. Çocuk Sayıları.....	92
3.1.11. Göç Durumları	93
3.1.12. İstanbul’da Bulunma Süreleri	94
3.1.13. İstanbul’a Göçün Nedenleri	96
3.1.14. Göçle Gelenlerin Beklentilerinin Gerçekleşme Durumu	98
3.2. Gemi İnşa Sektöründe İş/Çalışma Hayatı.....	99
3.2.1. Çalışma Süreleri.....	99
3.2.2. Çalışmayı Nasıl Anlamlandırdıkları	101
3.2.3. Tersanede İşe Girme Usülleri.....	102
3.2.4. Gemi İnşa Sektöründe Çalışmayı Tercih Etme Nedenleri	104
3.2.5. İş Sözleşmesi Biçimleri.....	106
3.2.6. Ücretlendirilme Biçimleri	109
3.2.7. Sosyal Haklara Sahip Olma Durumları.....	110
3.2.8. Çalışma Ortamı ve Şartlarını Nitelendirme Şekilleri	112
3.2.9. İş Yerinde İş Kazası Yaşanma Durumu	114
3.2.10. İş Kazalarının Temel Sebepleri	116
3.2.11. İş Yerinde Kötü Muamele ile Karşılaşma Durumları	117
3.2.12. İşverenin Verimli/Yüksek Performansa Dönük Uygulamaları	118
3.2.13. İşverenin Çalışandan Kaynaklanan Sorunlara Karşı Tutumu	120
3.2.14. Sorunlarını Yönetime Aktarabilme ve Dikkate Alınma Durumları.....	121

3.2.15. İş Yerinde Beslenme İhtiyacının Karşılama Biçimi.....	122
3.2.16. İşverenin Ücret Dışı Yardımda Bulunma Durumu	123
3.2.17. Mesai Arkadaşları ile Sosyal İlişkileri	124
3.2.18. İş Yeriyle Duygusal Aidiyet Bağı Kurma Durumları	125
3.2.19. İşini Kaybetme Endişesi Yaşama Durumları	126
3.2.20. İş Değiştirme Sıklıkları	128
3.2.21. İş Değiştirme veya İşten Çıkma Nedenleri	130
3.2.22. Çalışanların İşine Son Verilme Biçimleri	132
3.2.23. İşsiz Kaldıkları Dönemlerde Yaşadıkları Sıkıntılar	133
3.3. Çalışanların Güvencesiz/Geçici Çalışmaya İlişkin Algı Ve Tutumları	136
3.3.1. Geçici İşte Çalışmanın Sebepleri	136
3.3.2. İş Sözleşmesi Türüne Göre İş Güvencesizliği Algıları	138
3.3.3. Geçici/Güvencesiz İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Etkileri	139
3.3.4. Geçici/Güvencesiz İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Psikolojik Etkileri....	142
3.3.5. Geçici Çalışmadan Kaynaklanan Psikolojik Sıkıntıların Aileye Yansımaları	144
3.3.6. Sosyal Çevrenin Kendilerine Yaklaşımına İlişkin Düşünceleri.....	145
3.3.7. Geçici Çalışmaya İlişkin Bazı Yargılara Katılma Durumları	146
3.3.8. Geçici İş Usulünün Sorumluları.....	148
3.3.9. Geçiciliğin Çalışanın Varoluşuna Bazı Temel Etkileri	149
3.3.10. Çalışma Sürelerine Göre Geçici İşlerde Çalışmanın Nedenleri	150
3.3.11. Sosyal Çevrenin Geçici İşlerde Çalışanlara Yaklaşımının Yaşla İlişkisi.....	152
3.3.12. Medyanın Çalışanların Sorunlarına Duyarlılığına İlişkin Görüşleri	153
3.3.13. Geçici Çalışma Usulünden Kurtulmaya İlişkin Umutları	154
3.3.14. Başka Bir İş Yapmanın Mümkün Olması Halinde Nasıl Bir İş Yapacaklarına İlişkin Görüşleri	155
3.3.15. Devletten Beklentileri	157
3.4. Çalışanların Toplumsal Konumlarına İlişkin Algıları	159
3.4.1. Kendilerini Ait Gördükleri Toplumsal Tabaka	159
3.4.2. Kendilerini Yoksul Olarak Görme Durumları	162
3.4.3. İnsanları Güvenilir Bulma Durumları	163
3.4.4. İstanbul'daki Akrabalar İle İlişkileri	165
3.4.5. Kişisel Sorunları Aşmada İzledikleri Yollar	167
3.4.6. Kiralık Ev Bulabilme Durumları.....	167

3.4.7. Gelirlerini En Çok Nerelere Harcadıkları	168
3.4.8. Herhangi Bir Ürünü Satın Alırken En Çok Neye Dikkat Ettikleri.....	169
3.5. Tersane Çalışanlarının Siyasal Kimlik Algıları	170
3.5.1. Siyasal Kimlik Açısından Kendilerini Tanımlama Şekilleri.....	170
3.5.2. Sendikal Faaliyetlere Yaklaşımları	172
3.6. Tersane Çalışanlarının Yaşam Tarzlarına İlişkin Görüşleri	178
3.6.1. Tasarruf Yapabilme Durumları	178
3.6.2. Borçlanma Durumları.....	179
3.6.3. Şans Oyunlarına Yaklaşım Biçimleri.....	181
3.6.4. Başka Alışkanlıkları	182
3.6.5. Hastahaneye Hangi Şikâyetlerle Başvurdıkları.....	183
3.6.6. Maddi Yardım Alma Durumları.....	184
3.6.7. Boş Zamanlarını Değerlendirme Biçimleri	185
3.7. Tersane Çalışanlarının Dinsel İnanç Durumlarının Çalışma Yaşamlarına Yansıma Biçimleri	187
3.7.1. Dindarlık Açısından Kendilerini Tanımlama Biçimleri.....	187
3.7.2. Dini Ritüelleri/Vecibeleri Yerine Getirme Durumları	189
3.7.3. Dindarlık Seviyesine Göre İş Güvencesizliği Algılama Düzeyleri.....	190
3.8. Tersane Çalışanlarının Geleceğe İlişkin Algıları.....	192
3.8.1. Gelecekte Beklentileri	192
SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER	194
KAYNAKLAR	202
EKLER	215
ÖZGEÇMİŞ	226

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı	77
Tablo 2. Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı	78
Tablo 3. Örneklem Grubunun Medeni Durum Dağılımı	79
Tablo 4. Örneklem Grubunun Eğitim Durumları.....	81
Tablo 5. Örneklem Grubunun Mesleki Dağılımı	83
Tablo 6. Ortalama Aylık Gelir Durumları.....	86
Tablo 7. Örneklem Grubunun Sosyal Güvence Durumları.....	87
Tablo 8. Örneklem Grubunun Yaşadıkları Meskenin Hukuki Statüsü	90
Tablo 9. Örneklem Grubunun Yaşadıkları Hanedeki Birey Sayısı.....	91
Tablo 10. Örneklem Grubunun Çocuk Sayıları	92
Tablo 11. Örneklem Grubunun Göç Durumları	93
Tablo 12. Örneklem Grubunun İstanbul’da Bulunma Süreleri.....	94
Tablo 13. Örneklem Grubuna Göre İstanbul’a Göç Etmenin Nedenleri	96
Tablo 14. Göçle Gelenlerin Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyleri	98
Tablo 15. Kaç Yıldır Çalışmakta Oldukları	100
Tablo 16. Çalışmaya Atfettikleri Anlamlar.....	101
Tablo 17. Tersanedeki İşe Girme Usülleri	103
Tablo 18. Tersanedeki İş Tercih Etmelerinin Nedenleri.....	105
Tablo 19. Örneklem Grubunun Sözleşme Biçimleri.....	107
Tablo 20. Örneklem Grubunun Ücretlendirilme Biçimleri.....	109
Tablo 21. Sahip Oldukları Sosyal Haklar	111
Tablo 22. Çalışma Ortamı ve Şartlarının Niteliği	112
Tablo 23. İş Yerinde İş Kazası Yaşanma Sıklığı	115
Tablo 24. Çalışanlara Göre İş Kazalarının Önemli Nedenleri	116
Tablo 25. İş yerinde Kötü Muamele ile Karşılaşma Durumları.....	118
Tablo 26. İşverenin Verimli Performansa Dönük Uygulamaları	118
Tablo 27. Çalışan Kaynaklı Olumsuzluklarda İşverenin Tutumu.....	120
Tablo 28. Sorunlarını Yönetime Aktarabilme ve Dikkate Alınma Durumları.....	121
Tablo 29. İşyerinde Beslenme İhtiyacının Karşılanma Şekli.....	122
Tablo 30. İşverenin Ücret Dışı Yardımları	123
Tablo 31. Mesai Arkadaşları ile Sosyal İlişki Düzeyleri	124

Tablo 32. İşyeriyle Duygusal Aidiyet Bağı Kurma Durumları.....	125
Tablo 33. İşini Kaybetme Endişesi Yaşama Düzeyleri.....	126
Tablo 34. İş Güvencesizliği Algısının Cinsiyete Göre Dağılımı	128
Tablo 35. İş Değiştirme Sıklığının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı.....	129
Tablo 36. İşten Çıkma ya da İş Değiştirme Nedenlerine Göre Dağılımı	130
Tablo 37. Çalışanların İşine Son Verilme Şekli.....	132
Tablo 38. İşsiz Kaldıkları Dönemde Yaşadıkları Sıkıntılar	134
Tablo 39. İşsiz Kalınan Dönemlerdeki Sıkıntıların Medeni Duruma Göre Dağılımı .	135
Tablo 40. Geçici İşlerde Çalışmanın Önemli Görülen Nedenleri	137
Tablo 41. İş Güvencesizliği Algısının İş Sözleşmesi Türüne Göre Dağılımı	138
Tablo 42. Geçici/Güvencesiz İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Etkileri.....	140
Tablo 43. Geçici/Güvencesiz İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Psikolojik Etkileri.	142
Tablo 44. Geçici Çalışmadan Kaynaklanan Psikolojik Sıkıntıların Aileye Etkileri	144
Tablo 45. Geçici Çalışanlara Sosyal Çevrenin Bakışı	145
Tablo 46. Geçici Çalışmaya Dair Yargılara İlişkin Düşünceleri	147
Tablo 47. Geçici İş Usulünün En Önemli Sorumlusu.....	148
Tablo 48. Geçiciliğin Çalışanın Varoluşuna Yansımaları.....	149
Tablo 49. Geçici İşlerde Çalışma Nedenlerinin Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı ...	150
Tablo 50. Sosyal Çevrenin Geçici/Güvencesiz İşlerde Çalışanlara Bakışının Yaşa Göre Dağılımı.....	152
Tablo 51. Medyanın Sorunlara Duyarlılığına İlişkin Görüşler	153
Tablo 52. Geçici Çalışma Usulünden Kurtulma Umutları.....	154
Tablo 53. Yapmak İstedikleri İşe İlişkin Düşünceleri	155
Tablo 54. Devletten Beklentiler	157
Tablo 55. Kendilerini Ait Gördükleri Toplumsal Tabakaların Dağılımı	160
Tablo 56. Kendilerini Yoksul Görme Durumları	162
Tablo 57. İnsanları Güvenilir Bulma Durumları.....	164
Tablo 58. İstanbul'daki Akrabalar İle İlişki Düzeyleri	166
Tablo 59. Kişisel Sorunları Aşmada En Çok İzledikleri Yollar.....	167
Tablo 60. Kiralık Ev Bulabilme Durumları	168
Tablo 61. Gelirlerin En Fazla Harcandığı Kalemler	169
Tablo 62. Herhangi Ürün Satın Alırken En Çok Dikkat Edilen Hususlar	170
Tablo 63. Siyasal Kimlik Açısından Kendilerini Tanımlama Şekilleri	171

Tablo 64. Sendikal Faaliyetlere Yaklaşım Biçimleri	172
Tablo 65. Sendikal Faaliyetlere Yaklaşım Tarzlarının İş Sözleşmesine Göre Dağılımı.....	175
Tablo 66. Sendikal Faaliyetlere Yaklaşım Tarzlarının İş Güvencesizliğini Algılama Seviyelerine Göre Dağılımı.....	177
Tablo 67. Tasarruf Yapabilme Durumları.....	179
Tablo 68. Borçlanma Durumları	180
Tablo 69. Şans Oyunlarıyla İlişki Düzeyleri.....	181
Tablo 70. Başka Alışkanlıkları.....	182
Tablo 71. Hastaneye En Çok Başvurulan Şikâyetler	183
Tablo 72. Herhangi Bir Yerden (Vakıf, Kurum vb) Maddi Yardım Alma Durumları	184
Tablo 73. Boş Zamanlarını Değerlendirme Şekilleri	186
Tablo 74. Dindarlık Açısından Kendilerini Tanımlama Biçimleri	188
Tablo 75. Dini Ritüelleri/Vecibeleri Yerine Getirme Durumları.....	189
Tablo 76. İş Güvencesizliği Algılama Düzeyinin Dindarlık Seviyelerine Göre Dağılımı.....	191
Tablo 77. Gelecekte Beklentileri.....	192

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Sosyal Geçiş Hipotezi: Değişimin Özellikleri	19
Şekil 2. İşgücü Güvenliğinin Farklı Formları	29
Şekil 3. Sınıfsal Konum ve Hakların Gücü Matrisi	55
Şekil 4. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde Yer Alan Tersane ve İstihdam Sayıları	71
Şekil 5. Türkiye Gemi İnşa Sanayiinde Yıllara Göre İstihdam.....	74
Şekil 6. Tuzla Tersaneler Bölgesinin Genel Görünümü	76



ÖNSÖZ

Her çalışma ortak bir emeğin ürünüdür. Bu çalışmada da araştırmanın şekillenmesi ve nihayete kavuşmasında katkıları olanlara teşekkür etmek isterim. Öncelikle sadece bu çalışmada değil, daha önceki çalışmalarımda da desteğini esirgemeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Süleyman İLHAN'a sonsuz teşekkür ederim. Değerli katkılarından dolayı sayın hocam Prof. Dr. Ömer AYTAÇ'a da minnettarım. Ayrıca Tez İzleme Komitesi'ndeki tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırmanın uygulanması aşamasında Tuzla Tersaneler Bölgesindeki çalışanların ve yöneticilerin büyük destekleri olmuştur. Özellikle tersane çalışanlarına, değerli dinlenme zamanlarından feragat ederek anketlerin uygulanmasını kolaylaştırdıkları için minnettarım. Diğer yandan tersanelerde çalışmama izin veren ve imkân sağlayan değerli sendika ve tersane yetkililerine teşekkür ederim. Tabiki tersane sektöründeki çalışma ilişkileri hakkında değerli bilgiler sunması ve çalışmanın kapsamlı bir şekilde sürmesi bağlamında büyük katkıları olan Şeref Oğuz'a ve Ercan Kılıç'a çok teşekkür ederim. Yine öncesinde ve çalışmam süresince fikirlerinden yararlandığım arkadaşım Araş. Gör. Muhammet FIRAT'a teşekkür ederim.

Son olarak zorlu bir süreç olarak değerlendirilebilecek bu dönemde anlayışları ve desteklerinden dolayı aileme sonsuz teşekkür ederim.

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BKZ	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
DDK	: Devlet Denetleme Kurulu
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DOK GEMİ-İŞ	: Türkiye Liman Dok ve Gemi Sanayi İşçileri Sendikası
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DWT	: Dead Weight Ton(Deniz taşıtları için taşınan yükün ağırlık birimini gösterir.)
EMF	: European Metalworkers' Federation
GİSBİR	: Gemi İnşa Sanayicileri Birliği
GSVP	: Gemi Sanayi Veri Tabanı Programı
IBM	: International Business Machines
ILO	: International Labor Organization
İŞ-KUR	: Türkiye İş Kurumu
İTÜ	: İstanbul Teknik Üniversitesi
LİMTER-İŞ	: Gemi Yapımı ve Gemi Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk İşçiler Sendikası
NATO	: North Atlantic Treaty Organization
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TKYGM	: Tersaneler ve Kıyı Yapıları Genel Müdürlüğü
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TTBİİK	: Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UDHB	: Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı
VB	: Vebenzeri
VS	: Vesaire

GİRİŞ

Bütün toplumlarda ekonomik faaliyetlerin temeli olan çalışma, geçmişten günümüze kadar farklı anlamlar etrafında kullanılmıştır. Modern öncesi dönemlerde çalışma, temel ihtiyaçların karşılanması amacıyla gerçekleştirilmiş gündelik faaliyetleri kapsar. Bu dönemlerde çalışma, verimlilik açısından zayıf bir uğraştır ve çalışma zamanı açısından bugünkü anlamda bir zorunluluk söz konusu değildir.

Çalışmanın standart eylemler bütünü olarak görülmesi modern dönemlere aittir. Modern zamanlarla birlikte çalışma yaşamı, iş bölümü ve bürokratik uygulamalar çerçevesinde yeniden organize edilmiştir. Çalışma ilişkileri genelde sınırları ve süresi önceden belirlenen, çalışan-işveren-devlet arasında garanti altına alınan istikrarlı ve güvenceli ilişkiler ağı etrafında yapılandırılmıştır. Bu dönemlerde daha çok çalışmanın toplumsal ve bireysel yaşamın merkezinde yer almasına dönük uygulamalara yoğunlaşmıştır. Modern toplumlarda çalışma, işgücünün ücretlendirilmesi aracılığıyla geçim güvencesinin sağlanması açısından değerlendirilmiştir. Çalışma bireysel kazanç elde etmenin, artı değer üretiminin önemli bir aracı haline dönüşmüştür. Bu dönemde modern kapitalizmin ekonomik alanda temel örgütlenme şekli olarak sunduğu Fordizm, çalışma ilişkilerinin temel çerçevesini belirlemiştir. Fordist dönemde, dünya genelinde üretimde ciddi verimlilik artışları yaşanmıştır. Artan verimliliğe paralel olarak çalışanların çalışma şartları ve haklarında önemli gelişmeler sağlanmıştır. Örneğin çalışanlara sürekli/tam çalışma, deneyim ve bilgiye göre ücret artışı, kötü çalışma şartlarına bağlı prim ve tazminat sistemi, düzenli çalışma saatleri, çalışma süresinin sözleşme ile ayarlanması, hafta sonu tatilleri için ücretli izin ve çalışanların sendikal faaliyetlere katılımında hiçbir engelin olmaması gibi iyileştirmeler yapılmıştır. Bunlara ek olarak artan verimlilik oranlarına paralel ücretlerde, maaşlarda, sosyal güvenlik ve diğer destek kalemlerinde ciddi artışlar sağlanmıştır. Fordist dönemde “sosyal/refah devleti” uygulamaları kapsamında çalışanlar maaş/ücret dışında gerek ayni gerekse nakdi yardımlardan etkin bir şekilde faydalandırılmıştır. Sendikal faaliyetler noktasında güçlü haklara sahip olan çalışanlar için, iş ve sosyal yaşamda istikrarlı, korunaklı alanlar oluşturulmuştur.

1970’lerin sonlarına doğru Fordist örgütlenme tarzında yaşanan daralmalar küresel ölçekte ekonomik sorunlar üretmiştir. Krizden çıkış yolu olarak kapitalist sistem yeni bir örgütlenme şekli üzerinde durmuştur. Kapitalist örgütlenmenin post-Fordist

evresi olarak nitelendirilen yeni dönem, esneklik temelinde eskiye ait tüm dinamikleri ve değerleri ciddi eleştirilere uğratmış ve bu anlayışın ilgasını hızlandırarak yeni bir yapılanmanın temelini oluşturmuştur. post-Fordist dönemde neo-liberal politikaların uygulamaya konulması ile gerçekleştirilen sosyo-ekonomik dönüşüm, hızı ve etkiselliği bakımından önceki dönemlerden radikal bir farklılaşmayı beraberinde getirmiştir. Neo-liberal sistem çalışma yaşamında esneklik uygulamalarının başatlığına paralel olarak çalışma ilişkilerinde çoklu görevler, iş/parça başı kişisel prim, görev ayrımının kaldırılması, iş başı eğitimlerinin fazlalığı, daha yatay bir iş örgütlenmesi, işbaşında öğrenme, işçinin ortak sorumluluğuna vurgu, çekirdek çalışanlar için yüksek düzeyde iş güvencesi (hayat boyu istihdam), geçici çalışanlar için iş güvencesinin olmaması ve kötü çalışma şartları gibi durumları olağanlaştırmıştır. Devlet uygulamalarında yeniden düzenlemeler, esneklik, artan istikrarsızlıklar, toplumsal gereksinimlerin ve sosyal güvenliğin özelleşmesi, bölgesel ve kentsel düzeyde keskin rekabetler yaygın hale getirilmiştir.

Neo-liberal uygulamaların yerleşik tüm yapıları tasfiye ederek devlet etrafında oluşturulan korunaklı alanların aşındırılması, enformel ilişki ağlarının ve sosyal dayanışma bağlarının zayıflatılması günümüz toplumlarını ve özellikle çalışan kesimleri derinden etkilemektedir. Toplumsal yaşamın idame ettirilmesinde çalışmaktan başka ellerinden bir şey gelmeyen ve aşırı bireyselleşmeyle sosyal bağlar konusunda derin travmalar yaşayan çalışan kitleler, esnek çalışma anlayışı ile dayatılan rekabetçi, akışkan, riskli çalışma dünyasında bir yandan ekmeğini taştan çıkarma çabasındayken diğer yandan da dayanışma bağlarının zayıfla(tıl)ması kaynaklı sorunlarla baş etmek zorunda bırakılmaktadır. Son dönemlerde yaşanan sosyo-ekonomik dönüşümler çerçevesinde kentsel yaşamın çekiciliği ile kırdan kente göçlerin yoğunlaşması, artan işsizlik, yedek işgücü ordusunun oluşumu, siyasi dalgalanmalar, ekonomik krizler, neo-liberal politikaların etkin uygulanmasıyla çalışma hayatı merkezli sorunlar ülkemizin de en temel sosyo-ekonomik problemleri arasında yer almaya başlamaktadır.

Günümüz toplumsal yaşamının kronik bir sorunu olarak işsizlik sadece maruz kalan bireyleri ve aileleri değil, aynı zamanda bir işe sahip ancak her an işten çık(a)rılabilme ihtimali yüksek çalışanları ve ailelerini de etkileme potansiyeli noktasında günümüz yeni çalışma ilişkilerinin önemli bir yönüne karşılık gelmektedir. Temelde işsizlik başta olmak üzere çalışma/iş bağlamında ortaya çıkan her türlü belirsiz, geçici, güvencesiz istihdam anlayışı çalışanları derinden etkilemektedir.

Günümüzde çalışma ilişkilerinin dönüşen yapısından kaynaklanan kötü çalışma şartları, düşük ücret, sosyal haklar ve güvenceden yeterince faydalanamama vb. durumlarla karşılaşan, iş güvencesizliği sıkça yaşayan kesimlerin yoğunluğu artmaktadır. Bu durum yeni çalışma yaşamının temel karakteristiğini yansıtmaktadır. Çalışan kesimler için standart-dışı istihdam şekillerinin çoğullaşması; kötü şartlarda, geçici, güvencesiz çalışma anlayışının yaygınlaşması, günü kurtarma ve evine ekmek götürme çabası, sürekli bıçak sırtında yaşama hali, gelecek konusunda plan yapamama vb. sorunlar bireysel ve toplumsal ilişkiler üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Bu durum çeşitli sosyo-psikolojik, sosyo-kültürel problemlerin yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Çalışarak toplumsal yaşamda tutunmaya uğraşan kitleler, post-Fordist çalışma anlayışının dayattığı esnek, güvencesiz, geçici, enformel çalışma şekilleri ile sosyal hayatın belirsizliklerine, risklerine ve istikrarsızlıklarına karşı korunmasız kılınmaktadır. Kapitalist sistemin ürettiği “tembel, kendi kendinin girişimcisi olamayan” vb. damgalamalarla marjinalleştirilen çalışan kesimler, kendi kaderlerine terk edilmektedir.

Castel (2003) modern dönemlerle birlikte “ücretliler toplumu” haline dönüştürülen bireylerin oluşturduğu günümüz toplumlarının, refah devleti uygulamalarının ilgasıyla önceki dönemlere nazaran çok daha kötü bir durumla karşı karşıya bırakıldığını vurgulamaktadır. Kapitalist sistemin dayattığı maaş/ücret temelli bir anlayışın sosyal hayatın merkezine yerleşmesiyle aylık, haftalık, hatta günlük ücret temelli alternatifsiz bir yaşam oluşturulmaktadır. Bu bağlamda hayatın idamesi için gerekli ücrete güdümlenen çalışanlar, her türlü işi yapmaya mecbur bırakılmaktadır. Yeni dönemde emek dünyasının yeni çalışma şekilleri, alt işveren uygulamaları ve enformel ilişki ağlarıyla parçalanması ve kutuplaştırılması beraberinde toplumsal yaşamın hem gündelik hayat deneyimleri hem de kurumsal açıdan fragmanlara ayrılmasına ve kutuplaşmasına yol açmaktadır.

Bourdieu, güvencesizliği (precariousness) “teslimiyet içinde zorunlu çalışanlar”ın oluşturduğu ekonomik yeniden yapılandırmalardan kaynaklanan “egemenliğin yeni bir modu” olarak tanımlayarak işgücü pazarının fragmanlara ayrılması ve küreselleşmenin çalışanlar için genelleştirilmiş ve kalıcı hale getirilmiş yeni bir güvencesiz devlet yarattığını savunmaktadır (Choonara, 2011). Bu bakımdan güvencesizlik, istihdamın geçici, belirsiz ve kötü şartlar altında gerçekleştirildiği; çalışanların gerek üretim araçları gerekse süreç noktasında kontrolün başka kişi ya da

gereçlere devredildiği; ücret konusunda yaşanan belirsizlikler, sosyal güvence ve korumadan yoksunluk, destek ve yardım kalemlerinin kısılması ve tüm bu yaşananlara karşı hukuki hiçbir koruyucu düzenlemenin olmadığı belirsizlikler ve riskler üzerine kurulu yeni bir çalışma hayatına karşılık gelmektedir (Berardi, 2005).

Güvencesizleştirme süreci çalışma hayatının standartsızlaştırılması ve marjinalleştirilmesi üzerinden uygulanmaktadır. İstihdam yapısının ve işgücü piyasasının parçalanması, esnek çalışma ve artan rekabet ile ücretlerin düşürülmesi, eğreti işgücünün yaygınlaştırılması ve emeğin kutuplaştırılması dönüşen çalışma ilişkilerinin yeni yüzüdür. Esneklik uygulamaları ile birlikte, daha önceden sosyal güvenliğe yük olarak kabul edilen öğrenciler, ev hanımları-kadınlar, engelliler, sabıkalılar, yaşlı-emekli insanlar gibi geniş kitleler işe koşulmaktadır. Eğitimin istihdam odaklı yürütülerek kariyer vb. durumlarla ötelenmesi, teknolojik gelişmeler paralelinde üretimde muazzam artışların sağlanması ve süreklileşen ekonomik krizlerle birlikte çalışma/ücret temelli bir toplumsal yaşam, tüm kesimleri etkileyecek bir hinterlanda ulaşmaktadır.

Son yıllarda çalışma dünyasında esneklik politikaları bağlamında geçiciliğin, akışkanlığın, belirsizliğin, seyyaliyetin, yersiz yurtsuzluğun ve risklere karşı savunmasızlığın yaygınlaştığı gözlemlenmektedir. Çalışma hayatında ortaya çıkan yeni çalışma örüntüleri, çalışanlara “esnek ol, değişken durumlara hemen uyum sağla, rekabetçi ol, riskleri iyi yönet.” öğütlerini benimsetirken bu durum bir yandan çalışanların benliklerini, karakterlerini olumsuz etkilemekte diğer yandan da toplumsal ve gündelik hayatın sürdürülmesi için temel yapılarıdaki alışkanlıkların, değerlerin ve normların çözülmesi noktasında sosyo-kültürel sorunlara sebep olmaktadır. Güvencesizlik sarmalında çalışanlar, işini kaybetme korkusu/riski nedeniyle daha fazla çalışma, kötü çalışma şartlarına katlanma, herhangi bir hak talebinde bulunamama, daha ucuza çalışma gibi nedenlerle iş yaşamında kronik sorunlarla karşılaşmakta ve bu sıkıntılar toplumsal yaşama etki etmektedir. Çalışanlar bu bağlamda hayatlarını idame ettirmede çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Özellikle depresyon, öfke kontrolüyle ilgili sıkıntılar, şiddete eğilimin artması, yalnızlaşma, yabancılaşma, aile içinde huzursuzlukların ortaya çıkması, toplumsal anlamda yoksulluk, dışlanma, aile içi şiddet gibi çeşitli psiko-sosyal problemler yaşanabilmektedir. Bu anlamda güvencesizliğin sosyolojik anlamda bir travmaya sebep olduğu ve çalışan kesimlerin gerek iş hayatında

gerekse de sosyal yaşamda çeşitli derecelerde toplumsal bir örselenme ile karşı karşıya kaldığı değerlendirilmektedir.

Güvencesiz çalışma, bugün küresel ölçekte artış göstermektedir. Neo-liberal çalışma ilişkileri, hayata tutunabilmek için emeklerinden başka satacak bir şeyleri olmayan dolayısıyla ücretli çalışmak zorunda bırakılan kitlelerde, bir yandan işsizliği körüklerken bir yandan da iş güvencesizliğiyle tüm çalışanların sosyo-ekonomik alanda kontrolünü yeniden üretmektedir. Dolayısıyla insanlar bir yandan işsizlik yaşarken diğer yandan da ‘güvencesiz (precarious)’ istihdam uygulamalarına mecbur bırakılmaktadır. Üstelik güvencesizlik küresel krizlerden de beslenerek daha da derinleşmekte ve her geçen gün daha fazla insanı içine çekmektedir.

Özellikle neo-liberal politikalar çerçevesinde yapılandırılan ekonomik faaliyetler küresel ölçekte kitlesel göçlere neden olabilmekte ve büyük nüfus kitlelerinin belirli alanlarda birikmesine yol açmaktadır. Kentsel bölgelere yoğunlaşan işgücü ihtiyaç fazlasının yüksek olması nedeniyle düşük ücretli, kötü koşullarda çalışma talebi ortaya çıkmaktadır. Bu durum güvencesizlik şartlarının meşrulaştırılmasına katkı sağlamaktadır. Bu tür işgücünün çoğunlukla belli bir meslek/hüner sahibi olmayışı büyük oranda çalışan kesimleri “ne iş olursa yaparım” konumuna indirgeyerek işveren karşısında savunmasız kılmaktadır. Bir başka ifadeyle bu insanların işverenin dayattığı şartlar dışında bir seçeneği olmamakta ve hayata tutunabilmek için işe, işverene tümüyle bağımlı hale gelmektedir.

Dünya genelinde güvencesizliğin yaygınlaşması ve güvencesiz şartlarda çalışanların sayısının artışı, iş yaşamı odaklı sorunların küresel ölçekte yaşanmasına yol açmaktadır. Yeni zamanların toplumsal bir gerçekliği olarak ‘prekarya’ küresel anlamda yaşananların çarpıcı yüzünü yansıtmaktadır. Prekarya, çalışma hayatı merkezli bir yaşam çerçevesinde güven üzerine kurulu bir iş kimliğine sahip ol(a)mayan, statü uyumsuzlukları sıkça yaşayan, istihdam-gelir güvencesinden çoğunlukla mahrum bırakılan, farklı dayanışma ağlarından dışlanan, kısa vadeli düşünen, kendini geliştirme ve kariyer yapma imkânı olmayan, geçici, yarı zamanlı, taşeron, stajyer, çağrı üzerine işlerde çalışan, kontrol kapasitesi zayıflayan, korku, öfke kaygı ve yabancılaşma arasında şizofrenik bir yaşam sürdürmek zorunda bırakılan ve toplumsal yaşamda sürekli istikrarsızlıklar ve belirsizliklerle mücadele etmek zorunda kalan, kendi başına var olamayan kesimleri nitelemektedir. Bu çerçevede küresel ölçekte yeni bir sınıfın ortaya çıkmakta olduğunu ileri süren Standing (2011a, 2014b), prekarya olarak

kavramsallaştırdığı çalışan kesimleri yeni tehlikeli bir sınıf olarak değerlendirmektedir. Bu bağlamda günümüzde küresel çapta çalışan kesimlerin yaygın bir şekilde karşılaştığı güvencesizlik halinin dünya toplumlarının temel sosyal sorunlarından birini oluşturduğu söylenebilir.

Ekonomik alanda çalışma dünyasının güvencesizlik, eğretilik, istikrarsızlık, akışkanlık, geçicilik çerçevesinde yapılandırılması gelişmiş ülkelerde daha çok esnek, standart-dışı, atipik, geçici, belirli ya da kısmi süreli istihdam şekilleri vasıtasıyla uygulanırken Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere yeni çalışma şekilleri ile birlikte daha çok enformel ilişki ağları çerçevesinde yapılandırılan alt işveren uygulamaları üzerinden yürütülmektedir. Güvencesizlik gelişmiş ülkelerde eğitim seviyesi yüksek kesimler içerisinde ve standart-dışı istihdam ilişkileri temelinde işletilmekteyken gelişmekte olan ülkelere başta enformel sektör ve taşeron uygulamaları olmak üzere standart-dışı istihdam şekilleriyle birlikte uygulanan güvencesizlik, eğitim seviyesi düştükçe daha kronik durumların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. 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 uyum sağlama, 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. 1970’li yılların sonuna doğru ve ilerleyen dönemlerde Türkiye’de, askeri darbeler etrafında şekillenen bir ekonomik yaşam söz konusu olmuştur. Türkiye’de neo-liberal politikaların iz düşümleri 2000’li yıllara girmeden gözlemlenmeye başlamıştır. 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 öngörude bulunabilme imkânı vermektedir.

Türkiye’de istihdam ve işgücü alanlarında yaşanan dönüşümler farklı sektörler üzerinden okunabilir. Bu araştırmada Türkiye Gemi İnşa Sanayi ve Tersanecilik sektörü çerçevesinden hareketle emekçi kesimler arasında güvencesizliğin yarattığı anlam

dünyaları analiz edilerek toplumsal görünimleri 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 içerisinde. İlk dönemlerde 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 hükümetler ve devlet için 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 açıdan 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 sorundur.

Bu çerçevede araştırmanın birinci bölümünde, çalışma olgusunun sosyo-tarihsel arka planı hakkında bilgiler sunulmaktadır. Daha sonra kapitalist çalışma yaşamı

açısından önemli satırbaşları olarak görülebilecek Fordist evreden post-Fordist evreye çalışma olgusunun yaşadığı dönüşümler irdelenmektedir. Güvencesizlik/prekarite kavramı merkez kabul edilerek, kavramın kökenleri, gelişim serüveni hakkında çeşitli açıklamalara yer verilmektedir. Devamında güvencesizliğin istihdam ilişkileri ve birey-toplum üzerindeki etkileri çerçevesinde bir değerlendirme yapılmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde ayrıca güvencesizliğin oluşumunu açıklamaya yönelik kuramsal çabalar ele alınmaktadır. Toplumsal hayatta yaşanan dönüşümlerle birlikte sosyal sorunun başkalaşımı çerçevesinde açıklama geliştiren Castel, risk toplumu nosyonu bağlamında çalışma dünyasının güvencesizleşmesine yoğunlaşan Beck, yeni zamanlarda akışkanlık, geçicilik üzerinden güvencesiz çalışanlara dikkat çeken Bauman, kapitalizmin yeni dönemdeki güvencesizleştirici kültürü etrafında şekillenen çalışma yaşamına eğilen Sennett, neo-liberal dönemde toplumsal bir inşa süreci olarak uygulanan politikaların yarattığı güvencesizliğe odaklanan Lazzarato ve güvencesizliği sınıfsal bir formasyonda ele almaya çalışan ve küresel ölçekte yeni bir tehlikeli sınıfın ortaya çıkmakta olduğunu ileri süren Standing'in konu ile ilişkili görüşleri değerlendirilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın metodolojik yönelimi ve veri toplama teknikleri hakkında açıklamalara yer verilmekte ve araştırma alanı hakkında bazı sosyo-tarihsel bilgiler sunulmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, Tuzla Tersaneler Bölgesi çalışanları arasından seçilen örneklem ışığında elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Alandan elde edilen veriler işlenerek tablolastırılmıştır. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde çalışan kesimler çeşitli açılardan değerlendirilmiştir. Tersane çalışanları sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri ve gemi inşa işlerindeki çalışma yaşamının genel görünümüleri açısından ele alınmaktadır. Ayrıca tersane çalışanlarının geçici/güvencesiz çalışmaya ilişkin bakış açıları ve toplumsal konumlanmalarına ilişkin algı ve tutumları hakkında değerlendirmeler yapılmıştır. Yine gemi inşa işlerinde çalışanların siyasal kimlik algıları, yaşam tarzları, geçinme stratejileri, inanç durumlarının çalışma yaşamlarına yansıma şekilleri ve geleceğe ilişkin düşünceleri bağlamında tersane çalışanlarının anlam dünyalarına ışık tutulmaya çalışılmıştır.

Sonuç bölümünde çalışmaya ilişkin bazı çıkarımlarda bulunularak genel değerlendirmeler yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Çalışma Olgusunun Sosyo-Tarihsel Arka Planı

Geçmişten günümüze kadar toplumsal yaşamın idame ettirilmesinde önemli bir faaliyet alanı olarak görülen çalışma, toplumların gündelik yaşamlarında anlamı değişerek gelmiş bir olgudur. Pre-modern toplumlarda çalışma, temel gereksinimlerin (beslenme, güvenlik vb.) karşılanması amacıyla gerçekleştirilen uygulamalar olarak görülmüştür. Bu dönemlerde çalışma, toplumsal hiyerarşilerin şekillenmesinde de etkili olmuştur. Erkek av ile kadın ise meyve ve kök toplama ile uğraşır. Avlanma erkek için hayatta kalma ve rekabet için temel önemdedir. Kabile yaşamında çalışma, hayatı idame ettirme amaçlı üretim ile sınırlıdır. Bu durum üyeler arasında güçlü dayanışma bağlarını geliştirmiştir (Bostancı, 2009: 7-9). Eski Yunan'da çalışma, alçaltıcı görevlerle özdeşleştirilerek değersiz kabul edilmiştir. Eski Yunan'da maddi yeniden üretime bağlı ve geçim için gerekli tüm işler kölelere havale edilmiştir. Site devletinin vatandaşları, özgür yurttaşlar, kendilerini sanata, politikaya ve kültüre adanmışlardır. Onlara göre çalışmanın soysuzlaştırıcı bir işlevi söz konusudur (Meda, 2012: 38-47; Beck, 2011: 209; Bostancı, 2009: 9-10). Ortaçağ Avrupası'nda da çalışma benzer anlamlara sahiptir. Örneğin Ortaçağ İspanya toplumunda soyluların el emeğinin insanı insanlıktan çıkardığı düşüncesinin hâkim olduğu, ayrıca Fransız soyluları arasında yaşça büyük çocuklara mülkün kullanım hakkı devredildiğinden servet alamayan küçük evlatların çalışmak zorunda bırakıldığı ve bu durumun büyük bir utanç kaynağı olduğu fikri yaygındır (Barret, 1970: 71).

Sanayi öncesi dönemde çalışma, göçebe toplumlarca sosyal bir yapılanma çerçevesinde belirli saatler (08.00-17.00) gibi bir zaman sınırlamasına tabi değildi ve aynı şekilde zaman, çalışma ve dinlenme gibi ayrımlar da söz konusu değildi (Grint, 1998: 59). Endüstri devriminden önce çalışma, verimlilik bakımından zayıf, genellikle baskın olan ağır şartlarda kaçınılmaz bir bahtsızlık olarak görülebilmiş ve “ekmeğini alının teriyle kazanacaksın...” düşüncesi zamanın hâkim anlayışı olmuştur (Robert ve Rahnema, 2011: 182). Genel anlamda modern öncesi dönemlerde çalışma hayatı kendine özgü isterler çerçevesinde örgütlenmiş ve insanlar için ortak anlam dünyaları üretme noktasında işlevsel bir araç olarak kullanılmıştır.

Modern zamanlar olarak nitelendirilen 20. yüzyılın ilk ve son dönemleri, çalışma hayatı bağlamında kapitalist örgütlenme şekillerinde (çalışma yaklaşımı, tüketim davranışı ve alışkanlıkları, mekânsal yoğunlaşmalar, devlet aygıtının kullanımındaki yetki ve politikalarda) kökten dönüşümlere tanıklık etmiştir. Modern öncesi toplumlarda toprak temelli zenginlik anlayışı, endüstrileşmeyle birlikte yerini sermaye kaynaklı bir anlayışa bırakmıştır. Modernleşme fikri ile ortaya çıkan işbölümü, bürokrasi vb. olgular çalışma hayatının yeniden yapılandırılmasında etkili olmuştur. Kâr elde etme amaçlı üretim anlayışı çalışma yaşamını tepeden inmece bir yaklaşım ile kendine benzetme süreci olarak uygulanmıştır. Bu çerçevede modern endüstri toplumlarında sosyo-kültürel, ekonomik, politik yaşam topyekûn bir değişime maruz bırakılmış, içinde yaşanılan dünya daha hesaplanabilir, kontrol edilebilir, öngörülebilir kılınmaya çalışılmıştır. Bu durum daha çok iktisadi anlamda çalışma ilişkilerinde ve özellikle istihdam, işgücü, ücretli emek ilişkilerinde yansıma alanı bulmuştur.

Marx çalışma olgusuna emeğin maddi sonuçları açısından bakar ve bireyin kendi potansiyellerini ortaya çıkarma noktasındaki araçsallığına vurgu yapar. Bu açıdan çalışmayı, bireyin kendini gerçekleştirmesi bakımından komünist vizyonun kaynağı olarak değerlendirir (Grint, 1998: 26). Marx’a göre çalışma, bireyin insani güçlerine ve potansiyelinin gelişim sürecine karşılık gelir. Amaca uygun yapılan faaliyetler maddi gerçekliği dönüştürmekle birlikte bireyi de dönüştürür. Aynı zamanda emek toplumsal bir etkinlik olarak görülür. Bu açıdan çalışma, doğrudan ortak üretimlerde ya da başkalarının üretimi ile bize sağladıkları şeylerden dolayı başkalarını da içeren bir faaliyettir (Ritzer, 2011: 53).

Durkheim ise çalışma olgusuna daha çok işbölümü ve mesleki birliklerin varlığı üzerinden bakar. Durkheim’e göre, modern toplumun temel düzenleyicisi olarak işbölümü somut bir gruba ihtiyaç duyar. İşçi, yönetici ve mal sahipleri arasında Marx’ın ileri sürdüğü gibi bir çıkar çatışması yoktur ve sadece işi gerçekleştiren insanları bütünleştirecek ortak ahlaki bir yapının gerekliliği söz konusudur (Ritzer, 2011: 106-107). Weber ise çalışma olgusunu belirli bir ahlaki ödev çerçevesinde açıklamaya çalışmıştır. “Protestan Çalışma Ahlakı” olarak kavramsallaştırılan şekliyle kapitalizm ile Protestan inanç arasındaki ilişkiyi vurgulayan Weber’e göre çalışma, maddi ödüllere ulaşmak için yapılması gereken belirli bir ödevdir (Ünal ve Çelik, 2010: 223-225).

Çalışmanın sanayi toplumunda kazandığı önemin tarihte görülmemiş derecede olduğunu ileri süren Beck (2011: 209-210)’e göre, endüstri toplumu açısından çalışma

daha çok işgücünün satılması ile geçim güvencesinin ve bireyselleştirilmiş yaşam tarzlarının temelini oluşturma noktasında birleşmektedir.

Günümüzdeki kullanımıyla ‘çalışma’ kavramı, modernliğin bir ürünü olarak kabul edilmektedir. Çalışmayı tanıma, uygulama, bireysel ve toplumsal yaşamımızın merkezine yerleştirme şeklimizin endüstrileşme ile birlikte icat edildiği, daha sonra da genelleştirildiği ifade edilmektedir. Bu olgu, insanların hayatlarını idame ettirmeleri açısından elzem ve sürekli yeniden üretilen bir eylemler bütününe göndermede bulunmaktadır. İnsan için faydacı bir eylem olarak ‘çalışma’ başkaları için yapıldığında kamusal alana ilişkin maddi faydalar sağlama potansiyeline sahiptir. Bireysel çıkar noktasında ise ‘çalışma’ daha çok özel alana yönelik maddi artılarından ziyade manevi faydalar sağlamaktadır (Gorz, 2007: 27-30).

Endüstri toplumlarında genel anlamda çalışma yaşamı değerlendirildiğinde modern öncesi dönemlere göre daha sistematik bir iş yaşamı anlayışının egemen kılınmaya çalışıldığı görülmektedir. Modern dönemde çalışanları doğadan, topraktan ayıştırmaya yönelik uygulamaların hayata geçirildiği, bu çerçevede birçok teşvik kaleminin kullanıldığı: işe koşulan kesimler için standartlaştırılmış bir çalışma yaşamı dolayımında sosyal hayatın yeniden yapılandırılması için kapitalist düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulandığı görülmektedir.

Ancak 1970’li yıllardan itibaren yaşanan sorunlara paralel olarak ekonomik alanda ciddi daralmalar ortaya çıkmış ve bu durum yeni bir yapılanma tarzına olan ihtiyacı baskılamıştır. Bu bağlamda modern ve modern sonrası dönemlerde ekonomi alanında yaşanan gelişmeler hakkında kapitalizmin örgütlenme tarzları, çalışma yaşamında ortaya çıkan dönüşümün satırbaşlarını sunmaktadır. Fordist dönemden post-Fordist döneme geçiş olarak ifade edilen bu yeni durum, çalışma ilişkilerindeki değişimin temel mantığını sunması açısından önemlidir.

1.2. Fordizmden Post-Fordizme Çalışma İlişkilerinin Dönüşen Yapısı

Fordizm 20.yy başlarından itibaren ortaya çıkan ve kapitalist krize çözüm olarak sunulan ekonomik hayatın düzenlenmesi ve örgütlenmesi aracılığıyla devreye sokulan yeniden yapılanmanın genel adıdır. Fordizmde kitlesel üretimle birlikte kitlesel tüketim sağlanmıştır. Üretim yeri büyük ölçekli fabrikalardır. Katı bir işbölümü ve iş tanımı anlayışıyla standart mal ve hizmet üretimi sağlanır. Yürüyen bant sistemi fordist örgütlenme yaklaşımının temel mantığını yansıtır. Bu dönemde bilimsel yöntemlerle

çalışma ilişkileri sistemli hale getirilmiştir. Bu bağlamda fordist örgütlenme tarzına uygun çalışma ilişkileri geliştirilmiştir.

Fordist çalışma anlayışının temel nitelikleri; sürekli/tam çalışma, deneyim ve bilgiye göre ücret artışı, kötü çalışma şartlarına bağlı prim ve tazminat sistemi, düzenli çalışma saatleri, çalışma süresinin sözleşme ile ayarlanması, hafta sonu tatilleri için ücretli izin ve çalışanların sendikal faaliyetlere katılımında hiçbir engelin olmaması, aşırı merkezileşme ve bürokratikleşme ile birlikte çalışmanın ileri derecede parçalara ayrılması ve yakından denetim mekanizması olarak sıralanmıştır (Belek, 2010: 23). Fordist çalışma düzeninde iş yasaları çerçevesinde “neredeyse demir gibi sağlam istihdam güvencesi” sağlanmış ve çalışanların sendikal faaliyetlere katılımları bil fiil desteklenmiştir (Kumar, 2010: 57).

Fordist çalışma “yeni bir işçi ve insan tipi” üretmeyi amaçlamış, çalışanların işyerlerinde kontrolünü sağlamanın yanında denetim alanını genişleterek çalışanların evini hatta özel ve mahrem yaşamlarını da düzenlemiştir. Fordizm yürüyen bant sistemi ile oluşturulan montaj hattı aracılığıyla üretimin ve çalışanların standartlaşmasını sağlarken içki yasakları ve ‘püritanizm’ ile çalışanın iş hayatı ile birlikte cinsel ve aile hayatını da belirli bir standarda kavuşturmayı amaçlamıştır (Kumar, 2010: 68). Çalışanların hem denetimini sağlama hem de verimliliği artırmanın temel aracı olarak ‘iyi ücret’ stratejisi çerçevesinde H. Ford 8 saatlik iş gününe 5 dolar ücret vermiştir (Şaylan, 2009: 176). Bu çerçevede Fordist-Taylorist çalışma ilişkileri ile çalışma yaşamında ilk denetim-gözetim uygulamaları sunulmaya başlanmıştır. Munck’a göre montaj hattı, makineler, denetçiler, içerde ve dışarda tutulan saatler emeği emekle denetim altına almanın en belirgin uygulamasıdır (1995: 218).

Fordist dönemde sosyal refah devleti uygulamaları çerçevesinde sağlanan avantajlar özellikle çalışan kesimin sosyo-ekonomik hayatını derinlikli bir biçimde etkilemiştir. Çalışanlara sağlanan sosyal güvenlik ya da çeşitli yardım kalemlerinden oluşan destekler; sağlık, eğitim, konut gibi sosyal hizmetler; çalışma yaşamında sağlanan tam istihdam, farklı kurumlara ait refah programlarının tümü birer enstrüman olarak etkin bir şekilde kullanılmıştır.

Kalleberg, 1940’lardan 1970’lere kadar geçen ara dönemde fordist çalışma anlayışı ile birlikte çalışma saati ve ücreti, asgari ücret seviyeleri ayrıca yaşlılık ve işsizlik sigortası gibi konularda yasalar tarafından korunma altına alınan çalışanların sayısında çarpıcı bir artışın yaşandığını belirtmiştir. İstihdam üzerindeki işverenlerin

egemenliğı toplu iş sözleşmesi vasıtasıyla sınırlandırılmış, çalışma şartları ve istihdam uygulamaları hükümetin sıkı denetimine girmiş ve bu durum yeni bir toplumsal sözleşmenin kurulması, gelişen güvenlik anlayışı ve bu dönemin ekonomik kazanımlarını sağlamlaştırmıştır. Çalışma ilişkileri, işveren davranışı kurallarının yayılımı ve iş kanunlarının yürürlüğe girmesiyle zamanla daha düzenli hale dönüşmüştür (2009: 4-5).

Fordist dönemin temel istihdam ilişkisi olarak standart istihdam anlayışı, çalışma süresi, şartları ve güvence bakımından tam süreli ve istikrarlı bir durumu karşılamıştır. Standart istihdam sosyal/refah devletinin en önemli yapı taşlarından biriydi. Standart istihdam genel olarak gerek çalışma sürecini gerekse de çalışma dışı süreçleri güvence altına alarak geniş çalışan kesimlere korunaklı alanlar üretmiştir.

Vosko (2010: 52-62) standart istihdam ile ilgili kronolojik bir sıralamadan ziyade çalışanın statüsü (iki taraflı istihdam ilişkisi), standardize çalışma zamanı ve sürekli istihdam olmak üzere üçlü bir ayaktan söz eder. Bu üçlü ayaktan ilki ve en önemlisi olan işveren ve çalışanın oluşturduğu karşılıklı bir bağlantıya dayanan istihdam ilişkisiyle çalışanın statüsü belirlenir ve bu durum kontrat ile güvence altına alınır. Burada çalışanın temel hakları yani emeklilik, işsizlik sigortası hakkı, doğum ve tatil izinleri, tehlikeli işi reddetme hakkı, asgari ücret ve diğer istihdam için gerekli korumalara erişim için toplu pazarlık ön koşul olarak sunulur. Standart istihdam ilişkisi içerisinde diğer ayak olarak standartlaştırılmış çalışma zamanı vardır. İşgücünün belirli bir saat dilimi çerçevesinde işverene satışı söz konusudur. Bu alışverişin/değişimin işverene temel faydası işçilerin doğrudan kontrol edilmesi ve işverenin onlardan farklı olduğunun yeniden üretilmesi konusudur. Burada çalışma zamanının düzenli ve uyumlu kılınması noktasında ücretli çalışma günde sekiz saat, haftada kırk saat ve yıllık izinler, tatil günlerinin belirlenmesi söz konusudur. Standart istihdam ilişkisinin üçüncü ayağı ise sürekli istihdamdır. İşverenler sürekli çalışanlardan maksimum kâr elde etmek için çatışma ve gerilimleri sürekli minimize etmeye çalışır. Ancak 20.yy erken dönemlerinde yürüyen sistemler gibi çalışma şartlarındaki dönüşümler işgücü sözleşmelerinde gerilemelere neden oldu. Daha sonra açık uçlu istihdam şekilleri ortaya çıkmaya başladı. İlk olarak büyük şirketlerde uygulanmaya başlanan açık uçlu istihdam ülke içi emek piyasalarını kapsadı. Vosko ifade edilen standart istihdam ilişkisinin üç temel ayağına destek olarak toplu sözleşme ve özgürce örgütlenebilme hakkı ayaklarını ekler. Standart istihdam genel olarak gerek çalışma sürecini gerekse de çalışma dışı

süreçleri güvence altına alarak geniş çalışan kesimlere istikrarlı alanlar üretir ve çalışanların geleceğe umutla bakmalarını sağlar.

Kapitalizmin fordist örgütlenme evresinde çalışma ilişkilerinin dönüşen yapısı çalışanlar açısından ciddi kazanımların (ücret ve diğer sosyal haklar açısından) elde edildiği bir döneme karşılık gelir. Ancak bu dönemde çalışma anlayışı bazı noktalardan kritik edilebilir. Öncelikle fordist çalışma anlayışının bireyleri toprağından, mülkünden ayırarak modern işyerlerine sıkıştırması, makinenin bir dişlisi olarak yabancılaştırması, katı iş kanunlarıyla örgüt içinde sindirmesi çalışanlar açısından olumsuz durumlara yol açmıştır. Kentlere yoğun göçlerle birlikte artan çalışan nüfusa paralel olarak iş imkanları kısa sürede tükenmiştir. İşsizlik kontrol aracı olarak iş yaşamında kronik bir hal almış ve yedek işsizler ordusu kapitalizmin yapısal bir sorunu olarak günümüze kadar ulaşmıştır.

Fordist dönemin son yıllarında sosyo-ekonomik, politik ve kültürel yaşam, petrol kriziyle patlak veren kapsamlı bir durgunluğa girmiştir. Yaşanan krizlerle geniş halk kitleleri derinden etkilenmiş, işsizlik oranlarında hızlı artışlar yaşanmış ve intiharlar, suç olayları vb. anomiler yaygınlık kazanmıştır.

Kapitalist sistem çözüm olarak sosyo-ekonomik yaşamı esneklik temelinde yeniden yapılandırmış ve üretim ilişkilerinin kökten dönüşüme uğramasıyla çalışma anlayışında radikal farklılaşmalar yaşanmıştır. Standartlaştırılmış ürünlerin ucuzla maledilmesi ve kitlesel ölçekte sağlanması konusunda önemli başarılar elde eden Fordist anlayış yerine, talebe göre küçük ve orta ölçekli işyerlerinde, yeni duruma hemen uyum sağlama kapasitesi yüksek bir üretim anlayışı hâkim olmaya başlamıştır. Bu durum çalışma anlayışında da değişimi baskılamış ve esnek uzmanlaşma etrafında şekillenen bir örgütlenme biçimi ortaya çıkarmıştır.

Kapitalist anlayış, fordist dönemdeki çalışma anlayışı ve ekonomik düzenlemeleri katı (dignity) oldukları ve üretim ilişkilerini sekteye uğrattığı vb. gerekçelerle ciddi eleştirilere maruz bırakarak değişime zorlamıştır. Sonuç ekonomik hayatın esneklik temelinde yeniden düzenlenmesi şeklinde yaşanmıştır. Bu bağlamda post-Fordizm, üretimde esnekliğin hâkim kılındığı, çalışma ilişkilerinin esnek uzmanlaşma çerçevesinde yürütüldüğü ve bu süreçte bilgi/iletişim teknolojilerinin yoğun bir şekilde kullanıldığı kapitalizmin yeni dönemdeki örgütlenme şekli olarak ortaya çıkmıştır.

20.yy sonunda kapitalizmin politik-ekonomik dönüşümünde yaşanan değişimin etki derecesini belirleyebilme adına farklı alanlara bakmamız gerektiğini ileri süren Harvey'e göre, emek süreçlerinde, tüketici alışkanlıklarında, coğrafi ve jeopolitik kümelenme şekillerinde, politik anlamda devletin yetki ve uygulamalarında köklü dönüşümler yaşanmıştır. Bu dönüşümlerin etkisi bu alanlarla sınırlı kalmamış; bireycilik, güvence ve kolektif kimlik arayışı, kendine saygı duyma, toplumsal konum veya diğer bireysel kimlik kazanma ihtiyacı şeklindeki toplumsal ve psikolojik eğilimler üzerinden tüketim ve yaşam tarzı kalıplarını değişime uğratmıştır. Ayrıca emek sürecinde çalışanın maruz kaldığı (genel eğitim, mesleki eğitim, ikna, çalışma etiği, şirkete bağlılık gibi) “baskı, alıştırma, masetme ve işbirliği” çerçevesinde oluşturulan üretim anlayışıyla fiziksel ve zihinsel kapasite açısından kapitalist sistemin önemli bir silahı olan “toplumsal denetim” ihtiyacı farklı enstrümanlarla değişime zorlanmıştır (2010: 143-146). Bu bağlamda Gramsci, yeni çalışma metotlarının kendine özgü bir yaşam tarzı, yaşamı algılama ve düşünme biçimini beraberinde getirdiğini vurgulamıştır (1971: 302).

Giddens'a göre, post-Fordist dönüşüm, sadece çalışma ve ekonomik hayatla ilgili değil aynı zamanda bir bütün olarak toplumun genelinde ortaya çıkan, girift değişimlere atıfta bulunmaktadır. Fordist uygulamalardan kopuşu temsil eden post-Fordizmin çalışmanın merkeziliğinden adem-i merkezietçi çalışma gruplarına ayrılma, esnek üretim ve müşteri odaklılığın kitleselleşmesi, küresel üretimin yayılması ve daha esnek bir mesleki yapının ortaya çıkışı gibi temel eğilimler çerçevesinde ayırt edildiğini belirtmektedir (2008: 811). Teknolojik gelişmeler özellikle otomasyon ve robotik alanlardaki ilerlemeler Fordist dönemin sembolü haline gelen “akan şerit” düzenini marjinalleştirmekte, üretim sürecinde çalışan kesimlerin çok vasıflı olması istenmektedir. Bu durum temel bir toplumsal gereksinim halini alarak işgücü yapısını da dönüştürmektedir (Şaylan, 2009: 187).

Swyngedouw'a göre, post-Fordist anlayış farklı ürünlerin esnek ve az sayıda üretimi, stoksuz çalışma, kalite kontrolünün üretim sırasında gerçekleştirilmesi, işgücünün geçirgenliğinin azaltılması, talebe göre üretim, taşeron iş verme, yaparak öğrenmenin önemsenmesiyle düzenlenmektedir. post-Fordist çalışma ilişkilerinde çoklu görevler, iş/parça başı kişisel prim, görev ayrımının kaldırılması, işbaşı eğitimlerinin fazlalığı, daha yatay bir iş örgütlenmesi, işbaşında öğrenme, işçinin ortak sorumluluğuna vurgu, çekirdek çalışan kesimler için yüksek düzeyde iş güvencesi

(hayat boyu istihdam) geçici çalışan kesimler için iş güvencesinin olmaması ve kötü çalışma şartları ile karşılaşmaktadır. İdeoloji bakımından ise bireyselliğin kutsandığı bir tüketim anlayışı ve post-modern bir kültürel anlayış ortaya çıkmaktadır (akt. Harvey, 2010: 202 -205).

Sosyal devletten sermaye devletine geçiş süreciyle birlikte çalışmanın geçirdiği son büyük değişim olan post-Fordist/esnek çalışma işgücü/emek piyasasında köklü dönüşümlerin temel kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Post-Fordist dönemde esneklik temelinde çalışma anlayışı; üretici örgütlerin uyum yeteneği, çalışanların bir işten diğerine geçebilme esnekliği, sözleşmeli işçi çalıştırabilmeye imkân tanıyan yasalar, ücretlerin ayarlanabilmesi ve mali-sosyal yükümlülüklerin azaltılması çerçevesinde organize edilmektedir (Özakar, 2004: 42).

Ücretlilik sistemindeki dönüşümler, soyut bir çalışma anlayışının yaygınlaştırılması ve çalışmanın ortadan kaldırıldığı bir anlayış (çalışanların çekirdek işçi kadrosu ile periferi, geçici işçiler olarak ayrılması aracılığı ile ‘yedek ordu’ sayısının yükseltilmesi ve işsizliğin seçkincilik üretmede büyük rol üstlenmesi) ile birlikte çalışan kesimlerin çoğunun ‘geçici işsiz’ olarak damgalanması ve bu durumun bir alın yazısı gibi sunulmasıyla sonuçlanmaktadır (Gorz, 2001: 43-77).

Post-Fordist dönem ekonomik alanda esnek uzmanlaşma ile birlikte üretimin adem-i merkezileşmesi, daha düz hiyerarşilerin ortaya çıkması ve örgütlerde komutadan ziyade iletişime ağırlık verilmesi, dikey ve yatay çözülme, taşeronluğun, acenteliğin ve firma içi pazarlamanın ve görevlerin demet haline getirilmesinin artışı, değişken günlerde çalışan, yarım gün, geçici çalışan, kendi kendinin patronu olan ve evde çalışan işçilerin sayıca arttığı bir zaman dilimine karşılık gelmektedir (Kumar, 2010: 69).

Post-Fordist dönemde temel istihdam ilişkileri standart-dışı istihdam şekilleri üzerinden yürütülmektedir. Standart-dışı ya da atipik, eğreti istihdam şekilleri esnek çalışma anlayışından etkilenmektedir. Ayrıca enformel ilişkilerin yoğun bir şekilde kullanıldığı taşeron uygulamaları da yeni dönemde çalışma ilişkilerinin merkezine yerleşmektedir.

Esnek çalışma uygulamalarıyla hayata geçirilen politikalar istihdam yapılarını, işgücü piyasalarını değişime zorlamaktadır. Yaşanan dönüşüm küresel bir etkiselliğe sahip olmasına rağmen ülkelerin yerel koşullarından da etkilenmektedir. Özellikle ileri endüstriyel toplumlarda istihdam ve işgücü yapısı daha çok standart dışı, atipik istihdam şekillerinin yaygınlaşması dolayımında gerçekleşmektedir. Buna karşın geri kalmış

ülkelerde enformel sektör etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelere bakıldığında ise yeni istihdam ilişkileri açısından bir sentezin oluşturulduğu görülmektedir. Bu bölgelerde kiralık, geçici, sözleşmeli, proje kapsamlı, part-time çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma vb. standart olmayan yeni bir işgücü şekline ek olarak enformel sektör kapsamında sürdürülen çalışma şekilleri ve taşeron uygulamaları birlikte kullanılmaktadır.

Çalışan kesimler açısından esneklik uygulamaları “flexicurity”, yani güvenceli esneklik gibi bir çalışma anlayışını beraberinde getirmektedir. Bu anlayışta “işyeri güvencesi yerine istihdam güvencesi” söylemi temel düsturdur. İşverenin üretim ve talebe göre işçi sayısında esnek hareket etmesi sağlanmaktadır. Emek sürecini zamansal ve hukuksal olarak paramparça eden bu yeni Taylorist yaklaşımın *süreklileşmiş geçici bir iş kültürü* inşa ettiği ifade edilmektedir (Bora ve Erdoğan, 2012: 23-24).

Küresel kapitalizmin genişleyen evresinde sermayenin en önemli kazanımlarından biri olarak değerlendirilen esneklik, yaşadığımız dönemde, sadece emek pazarının sermaye lehine kuralılaşlaştırılması, sermayenin karar alma ve uygulama süreçlerinde istediği gibi davranabilmesini değil, aynı zamanda adem-i merkezîyetçi bir emek sürecini gerektiren *küresel fabrikalar* ile bağlantısı noktasında sermayenin *maliyet esnekliğini* de garanti altına almaktadır (Göztepe, 2012: 22-24). post-Fordist anlayış yeni dönemde asgari maliyet ve tercihlerin çoğullaştırılması yolunu denemektedir. Bu durum çalışma hayatında rekabeti artırmakta ve ücretlerin aşağıya doğru çekilmesine ve çalışma şartlarının daha da kötüleşmesine neden olmaktadır. Yaşanan çoğullaşma işveren açısından da farklılaşmayı beraberinde getirmekte ve özellikle alt işveren uygulamaları belirsizliğin ve riskin artmasına yol açmaktadır.

Post-Fordist dönemde çalışma ilişkileri açısından güvencesiz çalışmanın daha çok ikincil bir emek piyasasında yoğunlaşan belirsiz ve istikrarsız işlerle birlikte, genelde geçmişte dual bir işgücü pazarı vasıtasıyla tanımlandığını vurgulayan Kallaberg (2009: 5-6)’e göre Fordist dönemde güvencesizlik, ikincil emek piyasası bölümlerine karşı birincil işleri ayırt etmek için kullanılırdı. Şimdi ise güvencesiz çalışmanın, ekonominin tüm sektörlerine yayıldığı, daha fazla genelleştiği ve yaygın hale geldiği belirtiliyor ve bu günlerde profesyonel ve yönetsel işlerin bile güvencesiz hale dönüştüğü savunuluyor.

Yeni kapitalist çalışma anlayışının temel tanımlayıcı niteliği olarak görülen esneklik, sürekli değişen piyasa şartları ve ihtiyaçları çerçevesinde örgütlenen bir

çalışma dünyasını imlemektedir. Bu durum gerek kurumları gerekse bireyleri kısa vadeli ve istikrarsız bir yapıya sevk etmektedir. Çalışma, bu bağlamda toplumsal bağ kurma, uzlaşma, bütünleşme, sosyalleşme, kişisel kimlik oluşumu ve anlam üretme işlevlerini yerine getiremez kılınmaktadır. Yeni esnek çalışma anlayışı ile bir iş yapmak için bir araya gelen ve iş bitince ayrılan ve sürekli yenilenen çalışan grupların varlığının, çalışanlar arasında sosyal bağları aşındırdığı vurgulanmaktadır. Ayrıca yeni kapitalizm esneklik anlayışı üzerinden bilindik istihdam ve çalışma yaşamının doğasını tümüyle değiştirmekte, tanımsız işler yaygınlaşmakta, iş disiplini zayıflatılmakta, mesai kavramı belirsizleşmekte ve iş güvencesinin neredeyse ortadan kalktığı ifade edilmektedir (Aytaç ve İlhan, 2008: 186-194).

Post-Fordist/esnek çalışmanın son dönemde yaşanan masum, zararsız bir dönüşümün adı olarak kullanıldığı savunulmaktadır. Dünya genelinde ücretlerin ve çalışma şartlarının aşağıya çekilerek bir eşitleme yaratılması noktasında önemli baskı aracı oluşturulması amaçlanmaktadır. Emeğin en yoğun, “bol” ve ucuz olduğu kıtalara/yerlere kaydırılarak ortaya çıkarılan zorunluluklar sayesinde “yedek işgücü ordusu” dünya genelinde yeniden üretilmektedir (Boratav, 2012: 8).

Küresel dünya ölçeğinde yaşamını çalışarak idame ettirme çabasındaki kitlelerin işsizlikten sonra en önemli problemi güvencesiz çalışma (precarious work) anlayışıdır. Güvencesizlik son dönemlerde yaşanan küresel krizlerin gölgesinde oluşturulmaya çalışılan ekonomik gelişmenin bir yan çıktısı/etkisi olarak her geçen gün daha da derinleşmekte ve daha fazla insanı içine çekmektedir. Özellikle neo-liberal politikalar çerçevesinde belirli bölgelere yoğunlaşarak gerçekleştirilen kalkınma hareketleri bağlamındaki yatırımlar kitlesel göçlere neden olmakta ve nüfusun belirli alanlarda yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Kentsel bölgelere akan işgücü nüfusu, emek arzının yoğunlaşmasına sebep olarak daha ucuza daha çok çalışmaya ve rekabet ortamlarının çoğullaşmasına zemin hazırlamaktadır. Artık iş/çalışma, belirli bir hüneri/zanaatı yerine getiren bir elin parmaklarını geçmeyecek kadar kişinin yaptığı bir uğraştan seçimini işverenin ya da aracılarının yaptığı ve ‘her ne şartta olursa olsun’ çalışmak zorunda olan ve evine ekmek götürmenin başka bir alternatifi olmadığını bilen kişilerin yerine getirdiği faaliyetlere dönüşmektedir.

Fordizmden post-Fordizme yaşanan dönüşümü ele alan çeşitli çalışmalar vardır (bkz. Harvey, 2010: 199-205; Rustin, 1989: 56-57; Mingione, 1996: 16; 2013: 22). Şekil 1. bu bağlamda ele alınmaktadır.

Şekil 1. Sosyal Geçiş Hipotezi: Değişimin Özellikleri

ALAN	FORDİST	POST-FORDİST
EKONOMİK YAPI	İmalat ve üretim kaygılarının egemenliği	Finansal döngünün ve hizmet sektörünün egemenliği
EKONOMİK DÖNGÜ VE İSTİHDAM	Krizler iş fırsatlarını yok ederken kalkınma yeni fırsatlar yaratır	Kalkınma zorunlu olarak yeni iş fırsatları yaratmaz. İmalat sektörüne yapılan yeni yatırımlar iş fırsatlarını yok edebilir
ERKEK İSTİHDAM	Ailenin geçiminden sorumludur, ömür boyu ve tam zamanlı çalışır	Anormal ve informel istihdamın yaygınlığı- no entry job at family income-istihdam istikrarsızlığı- gençler arasında yüksek işsizlik- azalan ama devam eden cinsiyet eşitsizlikleri
KADIN	En azından bebeklerinin yoğun ilgiye ihtiyaç duyduğu ilk dönemlerde ücretli işlerden kısmen ya da tamamen uzaktır	
ÜCRETLER	Aile ücreti	Parça parça ve düzensiz ücretler
ÜCRETSİZ İŞGÜCÜNÜN DAĞILIMI	Doğal olarak yarı ya da tam zamanlı ev kadınlarının tamamı	Kadınların aleyhinde devam eden tartışmalı ve kısmen gerilimli bir yeniden dağılım-kadın hem çalışır hem de ev işlerini yürütür ya da gönülsüzce ev kadınlığı yapar.
NÜFUS, AİLE VE EV İDARESİYLE İLGİLİ ÖZELLİKLER	Standart bir hayat akışı:	Standardın dışında istikrarsız bir hayat akışı:
	Uygun bir yaşta evlenme	Evlilikte azalma, değişen geç yaşlarda,
	İstikrarlı bir evlilik	Evliliklerde istikrarsızlık,
	Yaygın olarak 2 ya da 3 çocuk	Doğum oranlarında azalma-farklı yaşlarda ve daha az sayıda çocuk
	Bağımlı çocuklarla birlikte yapılan aile içi etkinlikler önemlidir.	Hayatın büyük kısmı bağımlı çocuklarla yapılan aile içi etkinliklerden uzak yaşanır.
KÜLTÜREL FAKTÖRLER	Ortalama insan ömrü: Emeklilik yaşından birkaç sene daha uzundur.	Daha uzun ortalama insan ömrü: Emeklilik yaşından 15-20 yaş daha uzundur.
	Nicel ağırlıklı standart kitle tüketiciliği	Tüketimde nitelik vurgusu
REFAH VE VATANDAŞLIK	Çocuk odaklı bireysellik	“Hedonistik” bireysellik
	Ulus devletin merkeziliği	Küreselleşmeye ve yerelliğe yönelik eğilimlerin ikisi de aynı anda mevcuttur
	Evrenselci idealler ve hedefler	Parçalanma, özelleştirme ve ad hoc programlar

Kaynak: Mingione, 2013: 22.

1.3. Güvencesizlik/Prekarite Kavramının Kökenleri ve Gelişimi

“Précarité” sözcüğü, ‘dua etmek’ anlamında kullanılan Latince “precarius”dan gelen ‘precarious’ ve latince ‘precor’ kelimesine dayanmaktadır. Buradaki güvencesizlik hem belirsiz hem de sadece dua ederek elde edilebilecek bir şeydir. Bu

açıdan güvencesizlik çaresizliğe gönderme yapmakta, belirsizlik ve aciliyet temelli bir insani durumun merkezinde yer almaktadır (Barbier, 2004: 3).

André Malraux, özellikle edebi eserlerinde “l’homme Précaire (güvencesiz insan)” ifadesini kullanarak uygarlık karşısında insanlığın durumunu resmetmeye çalışmaktadır. Yine Pitrou’nun, yapmış olduğu bir çalışmada “précarité” kavramını devletten sosyal yardım alamayan ailelerin güvencesiz yaşam koşullarını ve çocuklarının geleceğinden duydukları endişeleri betimlemek için kullandığı görülmektedir (Oğuz, 2012: 234).

1882’de bir tersane işçisinin işgal ettiği sosyo-ekonomik konumun güvencesiz ve belirsiz olarak nitelendirildiğini ifade eden Seymour (2012)’a göre, kapitalizmin kendisi kadar eski bir kavram olan güvencesizlik, güvencesiz işlerle uğraşan kadınlar ve ırksal bakımdan bastırılanların gözünde daima ekonominin gerçek sınırlarını temsil etmektedir.

“Précarité” kavramı ilk kez Fransa’da bir grup sosyolog tarafından işsiz ve düzensiz çalışanların mücadelelerindeki ortaklıkları vurgulama amacıyla kullanılmıştır. Bourdieu bu kavramı, özellikle 1963’te Cezayir’de çalışma koşulları üzerine yapmış olduğu araştırmalar çerçevesinde düzenli ve düzensiz işlerde çalışan işçilerin yaşam koşulları arasındaki ayrıma dikkat çekme amacıyla kullanmıştır (Oğuz, 2012: 234).

Avrupa ülkelerinin birçoğunda “Precariedad, Precariedade, Précarité, veya Precarietà” olarak kullanılabilen güvencesizlik kavramı daha çok post-endüstriyel toplumlardaki geçici, şartlı, esnek, geliş güzel ve belirli süreli işlerin yaygın bir durumuna gönderme yapmaktadır (wikipedia, 2012).

Savul (2012: 127)’a göre, güvencesizlik tarihin belirli bir zaman diliminde gerçekleşen somut koşulların değişimi ve dönüşümü ile bağlantılı bir kavramsallaştırmadır. Güvencesiz çalışmanın öncül tanımı ise 1985 yılında neo-liberal politikaların etkisiyle çalışma şartlarının kapsamlı dönüşümüyle ilişkili OECD ve ILO tarafından yapılan çalışmalara dayanmaktadır. Güvencesiz istihdam (precarious employment) ve güvencesiz çalışma (precarious work) kavramlarının ilk kez kullanımı ile bu alanda akademik çalışmalarda yapılmaya başlanmıştır.

Yabancı literatürde “précarité, precarity, precariousness, precarization” gibi kullanımları olan ve Türkçede “prekarite, prekarizasyon, prekaryalaşma” olarak kullanılan kavram, tam ve uzlaşmış bir karşılığı olmamakla birlikte bu çalışmada daha

çok güvencesizlik anlamı başat kabul edilerek eğretilik, istikrarsızlık, kırılganlık, belirsizlik, savunmasızlık gibi anlamları da kapsayacak şekilde kullanılmaktadır.

Güvencesizlik, kökensel açıdan belirsizlik, kötü şartlar altında faaliyette bulunmaya, inanç açısından dua etme gibi durumları karşılamasına ve çok eski dönemlerden beri varolagelmesine rağmen günümüz toplumları için taşıdığı anlam daha çok yapısal dönüşümlerden kaynaklı korunaksızlaştırma, güçsüz kılma anlamlarına gelmektedir.

Güvencesizliğin ilksel birikim döneminde açık şiddet ya da ekonomik zorlamalarla toprağından ve geçim araçlarından ayrılarak sermayenin kucağına atılanları, 19.yy'ın ilk dönemlerinde makinelerin üretime girmesiyle işlerinden edilen kesimleri, kapitalizmin iki yüzyıllık tarihinde gerek büyük tarım plantasyonlarında gerekse büyük ölçekli sanayi merkezlerinde ve günümüzde dünyanın genelini saran serbest sanayi ya da ticaret bölgelerinde küresel şirketlerin milyonlarca üretim ağı içinde emeğini satmaktan başka çaresi olmayan büyük nüfus kitlelerini ortak kesen bir hal olduğu ifade edilmektedir. Fordist dönemde çalışan kesimlere bir üretim yeri olarak toplumsal fabrikanın yarattığı güvenceli, istikrarlı, iyi ücretli çalışma sunulmuştur. Esnek çalışma, taşeronlaştırma, yarı zamanlı çalışmanın fordist çalışma anlayışını ilgasıyla çalışan kesimler, toplumsal fabrikanın güvencesiz ağlarında savunmasız, korunaksız ve güçsüz kılınmaktadır (Çelik, 2012).

Bourdieu, güvencesizliği “teslimiyet içinde zorunlu çalışanlar”ın oluşturduğu ekonomik yeniden yapılandırmalardan kaynaklanan “egemenliğin yeni bir modu” olarak tanımlamaktadır. Bourdieu işgücü pazarının fragmanlara ayrılması ve küreselleşmenin çalışanlar için genelleştirilmiş ve kalıcı hale getirilmiş yeni bir güvencesiz devlet yarattığını savunmaktadır (Choonara, 2011). Bourdieu çalışma temelli güvencesizliğin (precarity) özel sektörde; kamu sektöründe; gelişi-güzel, kısa süreli-geçici pozisyonların sayısındaki hızlı yükselişin olduğu endüstri sektöründe ve hatta kültürel üretim ve yayılma kurumlarında da (eğitim, medya, gazetecilik vb.) yaygın hale geldiğini “güvensizlik şimdi her yerde” başlığı ile duyurmaktadır. Güvencesizliğin bu alanlarda daha az ya da daha çok benzer etkiler ürettiğini ifade eden Bourdieu, özellikle işsizliğin aşırı durumlarında varlığının görünür hale geldiğini belirtmektedir (1998: 82).

Güvencesizliği toplumsal bir yeniden üretim alanı olarak gören Kutlu, bu kavramın yaşanan gelişmeleri açıklama noktasında temsil gücünün bir hayli yüksek

olduğunu belirtmektedir. Ayrıca güvencesizliğin istihdam ilişkilerinde ‘basit’ bir istikrar-devamlılık ve sosyal güvence-sigorta sorunu olmadığını, bunları da kapsayan emeğin mikro ölçekte üretim noktasında ve makro ölçekte toplumsal alanda sermaye karşısındaki konumunu ifade eden ilişkinin bir parçası olarak yorumlanması gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu ilişkiyle beraber güvencesizlik, çalışanın iş süresi ve iş dışı yaşamı üzerindeki kontrolü, sermaye ise emek süreci üzerindeki denetimi ile ortaya çıkmaktadır (2012: 64-65).

Küresel dünyada çalışma hayatının maruz kaldığı değişim ve dönüşümler özellikle gelişmiş toplumlarda olmak üzere birçok araştırma ve incelemeye konu olmaktadır. Bu bağlamda çoğu yazar (Bourdieu, 1998; Boltanski and Chapello, 2007; Castel, 2003, Standing, 2011a; Papadopoulos ve diğ. 2008; Seymour, 2012; Wacquant, 2007; 2008; 2013) güvencesizliğin çalışma ve hayat şartlarına olan etkisinin hızlı bir şekilde artış gösterdiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda güvencesizlik, son 20-30 yıllık bir dönemde istihdam ilişkilerinin dönüşen yapısını ortak kesen ‘zamanın ruhu’ olarak değerlendirilebilir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için bir yandan çalışma, toplumun merkezi alanlarından biri haline gelirken diğer yandan çalışma ilişkilerinin dönüşümüyle güvencesizleşen, korunaksızlaşan, geçicileşen çalışma anlayışı, kapsama alanını genişletmektedir. Bu bağlamda güvencesizlik kavramı, neo-liberal kapitalist anlayışın ekonomik hayata ilişkin çalışma alanının dönüştürülmesiyle doğrudan ilintilidir.

Özsever (2012: 275)’e göre, kısa süreli çalışma ve iş garantisinin olmaması, düşük ücret (yasal asgari ücretin de altında olabilen bir ücret), düşük sigorta primi ödenmesinden dolayı düşük emekli ücreti, iş sağlığı ve güvenliğinin gittikçe daraltılması güvencesizliğin belirli özelliklerindendir. Ayrıca çalışanların tazminat vb. ödemelerden yoksun kalabilmesi, toplu sözleşme-grev gibi sendikal haklardan yoksun bırakılabilme güvencesiz durumların ortaya çıkmasında etkilidir.

Güvencesizliği gelişmiş post-Fordizmdeki yeni düzenlemelerle oluşturulan canlı emeğin sömürüsü olarak gören Tsianos ve Papadopoulos (2006)’a göre güvencesizlik, standart istihdamın ulusal toplumsal uzlaşıya dayanan sosyal sistemlerin krizlerini karşıladığı bir yordur.

Güvencesizliğin Avrupalı araştırmacıların yayınlarında iş sözleşmelerindeki güven(ce)sizlik, birçok işte istihdam edilebilme, çalışma zamanının esnekleştirilmiş olması ve atipik çalışmanın farklı şekillerinin konusu olarak işlendiğini belirten Bobkov

ve arkadaşları (2011: 160) bu kavramın kaynak eksikliğine, özellikle de gelir güvencesizliğine yol açan bir olguya atıfta bulunduğunu vurgulamaktadır. Aynı zamanda bu olgu insanların refahını ve toplumun gelişmesine katkı sağlamak amacıyla bireysel potansiyeli artırma gibi durumlar altında toplumun sosyal, ekonomik, kültürel, resmi ve politik yaşamına insanların katılımını sağlama fırsatlarının zarar görmesi olarak karakterize edilen sosyal sürecin daha da ilerletilmesi olarak belirlenmektedir.

Güvencesizlik, çalışan kitlelerde parçalı bir statünün oluşumu, güvenli bir iş kimliğinin olmaması, iş ve gelir açısından yoğun belirsizlikler ve risklerin olması, gerek çalışılan yer gerekse devlet yardımları konusunda desteksiz bırakılan, toplumsal gelir ve diğer dayanışma ağları açısından zayıf kılınan, uzun dönemli düşünebilme yetersizliği olan kariyer yapma ve kendini geliştirme olasılığı düşük, kontrol kapasitesi kısıtlanmış, farklı seviyelerde korku, dışlanmışlık, kaygı ve yabancılaşma yaşayan, öz-benlik duyguları aşınmış, yaptıkları işin sosyal bir değeri kalmamış, her şeyin metalaşmasıyla ahlaka dayalı karşılıklı ilişkileri kırılanlaşmış, yaşamlarına kronik bir belirsizlik hakim olmuş dağınık ve istikrarsız bir hayatta verdikleri mücadele boş bir uğraş olarak görülmüş, toplumsal hafızasında ciddi gerilemelerin yaşandığı bir durumu imlemektedir (Standing, 2014b: 23-48).

Neo-liberal kapitalist anlayışın güvencesizliği, sermaye sahipleri için maksimum kârın yeniden üretimi ve sürekliliği amacıyla yeni dönemin temel argümanı olarak kutsamasına karşın sosyalist/komünist bakış, yeni bir sınıf mücadelesi yaratma amacıyla ortak paydada emekçileri birleştirme umuduyla güvencesizlik konusuna yoğunlaşmaktadır. Güvencesizliğin, çalışanları kitlesel anlamda etkileme potansiyeli çerçevesinde kötü şartlarda, belirsiz zamanlı, riskli bir çalışma hayatına mecbur kılması çalışanları ciddi derecelerde olumsuz etkilemektedir. Bu durum ortak bir çıkar ve amaç doğrultusunda hareket etme ve örgütlenme ihtiyacını elzem kılmaktadır.

Güvencesizlik kavramının politik bir içerik kazanarak yaygınlaşması 2000’li yıllarda Avrupa’da güvencesiz çalışmaya karşı yeni bir toplumsal hareketin yükselişiyle eşzamanlıdır. Teorik öncülleri Lazzarato’nun “maddi olmayan emek” kavramına dayanan bu hareket, süreç olarak kol emeğinin ‘entelektüelleştiği’ kafa emeğinin ise ‘kiteselleştiği’ ve bu ikisi arasındaki ayrımın önemsizleştiği bir dönemde iki emek türünün de esnekleşip güvencesizleşerek yeni bir sınıf temelinde buluşmasına dayanmaktadır. Milano’da Chainworkers Crew (Zincir İşçileri Ekibi) bu temelde bir politik hareket başlatmıştır. Birleşim zincir işçileri, büyük alışveriş vb. yerlerde çalışan

Chainworkers ve kafa işçileri, medya-bilgi teknolojilerinde yüksek ücretli ama güvencesiz çalışan *brainworkers* arasında dayanışma ağı kurma amacını taşımaktadır. Fransa’da ise 1995 yılında *Collectif de Solidarite (Dayanışma Kolektifi)* adlı grup öncülüğünde bir hareket başlatılmıştır. Ayrıca 2003 yılında İntermittent (Düzensizler) adıyla kısmi zamanlı, düzensiz çalışanların çalışma şartlarına karşı başlatılan hareket kamuoyu oluşturma noktasında önemli çalışmalara imza atmıştır (Oğuz, 2012: 235-238).

2001’de Milano’da alternatif 1 Mayıs kutlaması olarak temeli öğrenci ve genç sosyal aktivistlerden oluşan 5000 protestocuyla MayDay adını verdikleri bir mücadeleye girişmişlerdir. 1 Mayıs 2005’e kadar sayıları artan bu grup Avrupa’daki güvencesiz çalışanları içine alan EuroMayDay kutlamaları ile birçok kentte örgütlü protestolar düzenlemişlerdir (Standing, 2011a: 1; Neilson ve Rossiter, 2008: 53).

Öncelikle Batı Avrupa’da başlayan Avrupa 1 Mayıs kutlamaları kısa sürede küresel bir karakter kazanmıştır. Avrupa Birliği projesinin bireyi yaşamda birden fazla işe, esnekliğe ve daha yoğun bir ekonomik ortama mecbur bırakmasıyla yabancılaştıran, eğitilmiş ve huzursuz Avrupalılardan oluşan bir gençlik hareketi olarak başlayan bu kutlamalar, belirli bir dönem sonra Avrupa merkezci köklerini bir yana bırakarak enternasyonalist bir hal almıştır. Bu harekete dahil olanlar, içinde bulundukları güvencesiz şartların gerçekte dünyanın diğer yerlerinde de yaşananlarla bağlantılı olduğunu görebiliyorlardı. Bu bağlamda göçmenler de prekarya gösterilerinin önemli bir bileşeni halini almıştır. 2008’e gelindiğinde Avrupa 1 Mayıs gösterileri, sendikaların düzenlediği yürüyüşleri gölgede bırakmıştır (Standing, 2014: 12-13).

Yakın dönemde “Wall Street’i işgal et!” sloganıyla gerçekleştirilen protestoları bu çerçevede değerlendirmek gerekmektedir. Marxist çizgide yer alanlar için sınıf mücadelesinin yeni paydası güvencesizlik olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan yeni dönemde prekarya ile güvencesizliği belirli bir sınıf kalıbı içinde sınırlı mecralarda işletilmesinden ziyade tüm çalışan kesimlerin aslında güvencesiz olduğu (P. Bourdieu ‘nun ‘Güvencesizlik Her Yerde’ çıkışı ve R. Seymour’un ‘Hepimiz Güvencesiziz!’ ifadeleri bu anlamda değerlendirilebilir) vurgulanarak mücadelenin daha geniş bir kapsamda ve farklılık gözetmeksizin sürdürülmesi hedeflenmektedir.

Küresel dünya üzerinde çalışan kitlelerin yaşadığı yaygın güvencesizlik durumuna karşı bir hareket olarak değerlendirilebilecek prekarya hareketi başta gençler olmak üzere, göçmenler, kadınlar, yaşlı ya da emekli insanlar, hatta orta sınıfa ait,

eğitimli insanların oluşturduğu kesimler güvencesizlik ortak paydasında buluşma amacı taşıyan sosyal bir hareket olarak değerlendirilebilir.

1.4. Güvencesizliğin İstihdam İlişkileri ve Birey-Toplum Üzerindeki Etkileri

Güvencesizlik kökenleri ve küresel dünyadaki yansıma alanları bakımından çok yönlü özelliklere sahiptir. Bu çok yönlülük özellikle ekonomik hayatta istihdam alanında yaşanan farklılaşmalardan fazlasıyla etkilenmektedir. Bu bağlamda güvencesizliğin çalışma yaşamını ve bununla bağlantılı olarak hayatını emek gücünü satarak idame ettiren çalışanların tüm yaşamlarını etkileyen sosyolojik temelli bir olgu olduğu söylenebilir.

Güvencesizlik kavramının çok boyutlu ve karmaşık yapıya sahip olduğunu ancak çoğunlukla istihdamın standart olmayan (non-standard employment) şekilleriyle ilişkili bir durum olduğunu belirten Kalaycıoğlu ve Çelik (2011: 131)'e göre güvencesiz istihdam (precarious employment) “atipik çalışma”, uygunsuz işler, gelişi-güzel işler, part-time çalışma, evde çalışma ve işgücünün güven(ce)siz formlarını oluşturur.

Güvencesiz istihdamın (precarious employment) işgücü piyasasında güvensizliği vurgulamak için kullanıldığını ve giderek yaygınlaştığını belirten Vosko (2003: 1) atipik iş sözleşmeleri, sınırlanan sosyal yardımları ve kanuni haklar, iş güvencesizliği, düşük iş imtiyazı, düşük ücretler ve sağlıksızlığın yüksek risklerini içeren çalışma formlarının güvencesiz istihdam kapsamında değerlendirildiğini ifade etmektedir. Bu çalışma usulü ise işverenlerin işgücü maliyetlerini en aza indirme ve böylece işgücü piyasasını aşağıya çekme amacıyla taşeronlaşma ve diğer stratejileri kullanarak geç kapitalizmdeki benzer eğilimler vasıtasıyla şekillenmektedir. Standart-dışı çalışma (non-standard work) stabil, tam zamanlı bir işin geleneksel modelinden farklılık arz eden istihdam durumlarına gönderme yaptığını vurgulayan Vosko ve arkadaşları (2003: 15) standart istihdam modelinde bir çalışanın belirli bir işverene, tüm yılı kapsayan tam zamanlı bir işe, kapsamlı yasal ayrıcalığa ve yetkilere sahip olduğunu ve süresiz istihdam edilmek üzere beklediğini belirtmektedir. Çoğu standart dışı işin işyeri dışındaki aktivitelere daha fazla zaman ayırma veya full-time eğitimle part-time çalışmayı birleştirme gibi çalışanın yaşam döngüsü ihtiyaçlarına karşılık gelebilir.

İstihdam ilişkileri bağlamında ortaya çıkan farklı uygulamalar güvencesizlik konusunda da farklı çalışma şekillerinin gözlemlenmesine neden olmaktadır. Çalışma

ve istihdam biçimlerinde yaşanan değişimler çerçevesinde oluşan güvencesizlik aşağıda sıralanan istihdam pratikleriyle hayata geçirilmektedir:

- Geçici iş sözleşmeleri, belirli ya da sınırlı sözleşmelerle ya da amaçlarla doğrudan işe alım.
- Emeğin özel istihdam büroları ya da işçi simsarları yoluyla istihdam edilmesi.
- Dışarıya iş verme ve bu şekilde sözleşme yapılmasını sağlama.
- “Kendi namına çalışıyormuş gibi göstererek” düzenlenen kişisel iş sözleşmeleri.
- Kötü niyetli deneme süreleri.
- Örtülü istihdam eğitim sözleşmeleri.
- Çağrı üzerine, günlük çalışma
- Yasadışı ya da gönüllü olmayan part-time çalışma
- Evden çalışma (International Metalworkers’ Federation, 2007: 5).

Bobkov ve arkadaşları (2011: 162-163) Rusya’da işgücü ve istihdam piyasalarındaki dönüşüm çerçevesinde ortaya çıkan güvencesizliğin farklı formlarına yoğunlaşmaktadırlar: Onlara göre çalışma yaşamında, ilk olarak özel girişimcilerin işe alınması söz konusudur; özel girişimciler tam anlamıyla sıradan bir çalışan olmayıp, özel girişimcilik belgesi bulunan ancak kendi işini kurabilecek finansal kaynağı olmayan çalışanlardır. Bunlar arasındaki sözleşmeler işçi-işveren arasındaki ilişki temelinde değil, daha çok iki eşit girişimci arasındaki sivil bir sözleşme temelinde şekillenir. İkincisi ‘görünmez işçi’ olarak adlandırılan işçilerin çalışma haklarının ihlali, işverenlerle ilişkilerinin resmi bir çizgide kayıt altına alınmaması çerçevesinde ortaya çıkmaktadır ve Rusya’da daha çok dadılar, aşçılar, şoförler, özel hocalar bu tür çalışanlardır. Üçüncü olarak ise finansal kaynağa sahip insanların çıkarları çerçevesinde şekillenen aracı firmalar için çalışma söz konusudur. Bu firmalar iş yapabilmek amacıyla müteahhitler tarafından oluşturulur. Burada çalışan insanlar daima görev başında değillerdir.

Güvencesizliğin sadece düşük vasıflı çalışanlarla sınırlı kalmadığını vurgulayan Magdoff and Magdoff (2004)’a göre, beyaz yakalı, bilgi ve tecrübe gerektiren işlerde de güvencesizlik söz konusu olabilmektedir. Bu açıdan güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşabilecekler şu şekilde gruplandırılmaktadır: İş arayan ve iş bulma umudunu yitirmiş işsizler, tam zamanlı çalışmak isteyen part-time çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar, tam zamanlı bir işte çalıştıkları halde farklı sebeplerden dolayı yakın bir

zamanda işini kaybetmesi kuvvetle muhtemel olanlar ve mahkum ve özürlüler gibi ekonomik anlamda faal olmayan fakat farklı şartlarda işe koşulmaları mümkün olanlar. Özetle ifade etmek gerekirse güvencesizlik farklı dinamikler tarafından farklı şekillerde zamana ve mekâna göre değişik belirtiler gösterme potansiyeline sahiptir.

Dörre (2011: 2), güvencesizliğin sosyal süreçlerle bağlantılı olduğunu belirtmektedir. Ona göre, işin kendi yapısından kaynaklanan çalışma güvencesizliği (precarization of work), sözleşme ve güvenlik standartlarının yapısından kaynaklanan istihdam güvencesizliği (precarization of employment) ve gençlik, yaşlılık ve aile yapılarının yeniden üretimi ile bağlantılı yaşam şartlarının güvencesizliği (precarization of living) belirsizliklerin ve güvencesizliğin temel yansıma alanlarıdır.

Bu bakımdan güvencesizliğin beslendiği bazı temel kaynaklar söz konusudur. Güvencesizliğin kaynaklarını iş sürecinde kontrolün kaybedilmesi veya zayıflaması, statü ve gelirden artış ihtimalinin ortadan kalkması veya zayıflaması, aynı gelir seviyesi için daha çok çalışmanın gerekmesi, geleneksel ücret artışlarının yok denecek kadar azalması, işi tamamlayabilme yeteneğinin yitirilmesi ve sonuçlara ilişkin belirsizliğin artması olarak ifade eden Temiz (2004: 59)'e göre, bu şekilde birey iş süreci üzerindeki kontrolü kaybederek güvencesizlik riskini arttırmakta ve çalışmadan kaynaklanan belirsizliğin yükselişi ya da değişkenliğin artması ile güvencesizlik yoğunlaşmaktadır.

Güvencesizliğin (precariousness) dört yansıma alanı olduğunu belirten Rodgers (1989: 3), ilkin güvencesizliğin zamansal boyutu olarak çalışma sürekliliğinin belirli bir derecede olması gerektiği üzerinde durmaktadır. Çünkü güvencesiz işlerde yüksek derecede işini kaybetme riski veya kısa zamanlılık anlayışı birlikte değerlendirilir. İkincisi işçilerin çalışma şartlarının kontrolü, ücretleri veya iş temposunu belirleme, vardiya ve çalışma planları/çizelgeler, sağlık ve güvenlik gibi bireysel ve kolektif kontrolü sağlayan örgütsel enstrümanlar örgütsel boyutu oluşturmaktadır. Üçüncü olarak işsizlik sigortası, emeklilik, kazalar, sağlık ve bunun gibi sosyal güvenlik olanaklarına ulaşabilmek için sosyal koruma sisteminin olmaması; haksız yere işten çıkarma, ayrımcılık ve kabul edilemez çalışma uygulamalarına karşı hem yasa, hem de kolektif örgüt veya gelenekler vasıtasıyla bir korumanın olmaması gibi sosyal yönü ağır basan bir boyut ortaya çıkmaktadır. Son olarak, düşük gelirli işler dolayısıyla yeterli ödemenin olmaması ve ücret artışlarının durumu çerçevesindeki ekonomik boyut güvencesizliğin bütüncül bir açıdan ele alınmasına imkân vermektedir (ESOPE, 2004: 46; Savul, 2012: 128).

Güvencesizliğin istihdam ilişkileri üzerindeki temel yansıma alanları şu şekilde sıralanmaktadır (Tucker, 2002: 26):

- i. İşveren vasıtasıyla çok az bir bildirim ya da ön bildirim olmaksızın işe son verilebilir.
- ii. Çalışma saatleri belirsiz ya da işveren tarafından değiştirilebilir.
- iii. Kazançlar (ücret, prim vb.) belirsiz veya düzensizdir.
- iv. İşin fonksiyonları işveren isteyince değişebilir.
- v. Sürekli istihdam için hiçbir açık veya örtülü sözleşme yoktur.
- vi. (Pratikte var olan) Kabul edilemez çalışma uygulamaları, cinsel taciz, ayrımcılığa karşı koruma yoktur.
- vii. İş asgari ücret veya onun da altında düşük ücretlidir.
- viii. Hastalık izni, ev izni, ölüm izni veya ebeveyn izni gibi faydalara erişim çok az ya da yoktur.
- ix. Eğitim ve öğretime erişim sayesinde beceri kazanma ve sürdürme fırsatının olmaması veya sınırlı olması.
- x. İşyerinde veya görev yapılan yerde sağlık ve güvenlik uygulamalarının yokluğu ya da sınırlılığı.

Yine Standing (2011a: 10), işgücü ile bağlantılı yedi güvenlik eksikliğinin istihdam ilişkileri üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır. Ona göre ‘endüstriyel vatandaşlık’ altında işgücü güvenliğinin çeşitli formları vardır. Güvencesizlik bu formlardan yoksunluğu ifade etmek için kullanılmaktadır (Güvence tipleri Şekil 1.2. de ele alınmaktadır). Standing’in ele aldığı işgücü güvenliği formları yeni dönemde atipik, standart-dışı istihdam ilişkileri çerçevesinde ciddi aşınmalara maruz bırakılmaktadır. Esnek çalışma uygulamaları çalışanlar için ücret, istihdam, çalışma ve temsiliyet güvenliği gibi alanları güçten düşürmekte ve sermaye lehine yeniden yapılandırmaktadır.

Şekil 2. İşgücü Güvenliğinin Farklı Formları

İşgücü Piyasası Güvenliği	Yeterli gelir kazanma fırsatları; makro seviyede, bu ‘tam istihdam’ için bir devlet taahhüdü vasıtasıyla özetlenir.
İstihdam Güvenliği	Keyfi işten çıkarmalara karşı koruma, işe alım ve işten çıkarmalar konusunda düzenlemeler, kurallara uymayan işverenlere karşı mali yaptırımlar.
İş Güvenliği	İstihdam edilen mevkide kalmak için beceri ve fırsat, beceri seyreltimi için artı engeller, statü ve gelir bakımından ‘yukarı doğru’ hareketlilik için fırsatlar.
Çalışma Güvenliği	Çalışma yerinde hastalık ve kazalara karşı koruma.
Beceriye Yeniden Üretme Güvenliği	Çıracılık, hizmet eğitimi ve aynı zamanda yetki kullanımı fırsatı sayesinde beceri kazanma için uygun durum oluşturma.
Gelir Güvenliği	Yeterli sabit bir gelir güvencesi ile koruma, örneğin düşük gelirleri desteklemek ve eşitsizliği düşürmek için gelişmiş vergilendirme, ücret endeksleme, kapsamlı sosyal güvenlik.
Temsil Güvenliği	İşgücü piyasasında kolektif bir sese sahip olma, örneğin grev hakkı ile birlikte bağımsız sendikalar vasıtasıyla.

Kaynak: Standing, 2011a: 10; 2014b: 26.

Rodgers (1989: 1-4)’ a göre, son 10-20 yılı aşkın zaman diliminde atipik ya da standart dışı çalışma formlarının büyüklüğü ve buna karşı farkındalık sürekli yükselmektedir. Atipik çalışmanın farklı şekilleri olarak geçici, part-time, evde çalışma ve serbest meslekleri sıralayan Rodgers, bu tür formların yaygınlaşması ile işverenlerin daha rahat hareket edebildiğini yani işten uzaklaştırma, denetim altında tutma, daha fazla çalıştırma vb. durumları kolaylaştırdığını ileri sürmektedir. Atipik çalışma şekillerinin değişik formlarının çeşitliliği güvencesizliği beslemektedir. Geçici işler birçok farklı forma sahiptir; karışık dönemli sözleşmeler, iş bulma acenteleri (özel istihdam büroları) gelişi-güzel kısa dönemli işler gibi. Geçici çalışmanın bu farklı şekilleriyle bağlantılı sosyal korumanın derecesi sistematik olarak düzenli, stabil, kalıcı çalışma anlayışından daha azdır. Bu durum sosyal sigorta veya istihdam koruması için uzun kalifiyelik periyodları ve yasa yapıcıların sigorta miktarı hedeflerinden kaynaklanmaktadır. Bu açıdan işlerin bu türlerinde çalışanların bu yüzden işsizliğe eğilimlerinin çok fazladır. İşsizlik ve güvencesizliğin farklı dünyalara karşılık geldiği

ancak birbirini doğrudan etkileyen ve tetikleyen iki süreç olduğunu belirten Sümer ve arkadaşları (2013: 75) her iki sürecin benzer yapısal/ekonomik sebeplere dayandığını, hem birey hem de toplum için türdeş sonuçlar doğurabileceğini ifade etmektedir.

Güvencesizlik iş dışı yaşamı da etkilemektedir. Sieg (2011: 102-103)'e göre güvencesiz çalışma şartları ve onun sonuçlarından ortaya çıkan güvensiz yaşam durumları, şimdiki ve gelecekteki belirsizliklerin öznel duygusu ve 'esneklik', 'özerklik', 'yaratıcılık' ve 'proje işi' gibi yeterlilikler ve bunların negatif çağrışımları ve etkileri dikkate alınmalıdır.

Kergel ve Hepp 'Güvencesizlik' kavramsallaştırmasının belirsizliğin sosyal eğilimlerini yansıttığını ve bu kavramın sosyal konumundaki çoğu değişimler üzerinde beslenen bireylerin maruz kaldığı toplumsal durum değişimleri olarak sosyal yapı mekanizmalarının dönüşüm süreçleri ve dönüşümün niteliksel yeni modlarını analitik bir şekilde yakalamak için tasarlandığını belirtmektedirler (2011: 119).

Güvencesizliğin birey üzerindeki etkilerine yoğunlaşan Çakır'a göre birey, çalışma güvencesizliği ile birlikte koşulların belirsizliği, çevresel etki belirsizliği ve tepki belirsizliği gibi farklı belirsizlikleri yaşayabilmektedir. Belirsizlikler bireyin kontrol duygularını azaltırken çaresizlik duygularını arttırmakta ve farklı olumsuz algılamalara yol açabilmektedir. Bu kaygılar işsiz kalma yönünde büyük baskıların da ortaya çıkmasına ve tehdit olarak ciddi düşüncelerin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (2007: 120-123).

Güvencesizliğin toplumsal açıdan da çeşitli yansımaları söz konusudur. Güvencesizlik, temelde iş güvencesi ve sosyal haklardan yoksun olma ve bunlar kaynaklı gelecek kaygısı taşıma gibi genel belirtilere sahiptir. Örneğin güvencesiz çalışanlar nerede iş bulurlarsa oraya gitmeye, taşınmaya vb. tüm hayatlarını çalışma/iş merkezli dönüştürmeye mecburlardır. Yine güvencesiz çalışanlar her tür işi kabul etmek zorundadır. Bu durum kişisel bütünlüklerini korumada güçsüzleştirmekte ve emeklerini değersizleştirmektedir. Bu anlamda güvencesizlik, bütün esnek istihdam şekillerini/formlarını enlemesine kesen "türdeşleştirici bir nitelik" olarak değerlendirilmektedir (Oğuz, 2012: 231-23).

Güvencesizliğin rekabetçi bir yapıyla tümüyle piyasa endeksli bir yaşam şekli dayattığını belirten Vatansever ve Yalçın (2015: 20)'a göre güvencesizlik, ayrıca geçici işlere mahkûm olma, kazanılmış vasıfların piyasada değersizleştirilmesi, uzmanlık alanının dışındaki işlere zorlanma, kronik hale dönüşen bir işsizlik sorunuyla sermaye

karşısında sindirilme, konumunun ve eğitim durumunun karşılığı olan istihdam güvencesi ve sosyal güvenceye sahip olamama gibi arazlara atıfta bulunmaktadır.

Güvencesizliğin sosyal yaşam için örüntüsel bir ilişki çerçevesinde şekillendiği ifade eden Kutlu (2012: 68-69)'ya göre, iş gücü piyasaları, krizler ve esneklik dolayısıyla güvencesizlik arasında örüntüsel bir ilişki oluşmuş durumdadır. Güvencesizliğin örüntüsellliği bağlamında esneklik uygulamalarındaki artış, çalışma yaşamını daha güvenceli kılmamakta tam tersine güvencesizliği derinleştirmektedir. Ayrıca güvencesiz çalışmanın farklı esneklik türleri ile girift hale geldiği gözlemlenmektedir. Bu durum krizler ve iş gücü piyasası arasındaki ilişkiye vurgu yaparak güvencesizliğin bir örüntü olarak yerleştiğini göstermektedir (Kutlu: 2012: 70).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için işsizliğin tek haneli olması, önemli görülen faiz oranları, tüketim endeksleri vb. veriler ekonomik gelişmenin temel göstergeleri olarak kabul görmektedir. post-Fordist/esnek çalışma ile güvencesizliğin yaygınlaştırılması, kural halini alarak normalleştirilmesi yeni düzenin önemli sacayaklarını oluşturmaktadır. Böylece işsizliğin %10 seviyelerinde kontrol altında tutulması sağlanmaktadır. Bu bağlamda güvencesizliğin yeni ekonomik düzenin ilgilenmesi gereken sorunlar dizisine kaynaklık edecek bir yapıya sahip olduğu söylenebilir.

Küreselleşme süreci ile birlikte yükselen enformel ekonomiye paralel olarak çalışan kesimlerde ücretlerin düşürülmesi, istihdamın esneklik çerçevesinde niteliğinin dönüştürülmesi, çalışan kesimler arasında örgütlülüğün zayıflatılması, sosyal devletin geriletilmesiyle sosyal harcamaların kısılması (Gündoğan, 2007) ve özellikle çalışan insanların topyekûn güvencesizleştirilmesi yoksulluğu çalışanlar için kaçınılmaz kılmaktadır.

Wilson (1998: 1) Amerika'daki kent içi (inner-city) bölgelerinde düşük ücretli çalışma fırsatları ile işsizliğin gelişiminin etkisi üzerine değerlendirmelerde bulunmaktadır. Ona göre, kent içi bölgelerde düşük vasıflı manuel çalışmanın zayıflığı daha çok yoksulluk, suç, ailenin parçalanması ve mahalle sakinlerinin sosyal yaşamı ile bağlantılı bir yapıya sahiptir. Çalışmanın ortadan kalkması ya da zayıflığı sadece bireyi ve aileyi etkilememekte, bir bütün olarak toplumsal hayatın genelini etkilemektedir.

Güvencesiz işlerin yaygınlaşması ile kentsel yoksulluk arasında sıkı bir ilişkinin olduğunu vurgulayan Mingione (1996) ise, yeni istihdam rejiminin iki parçası olan işsizlik ve güvencesizliğin birlikte işleyen bir mekanizma olduğunu savunmaktadır. Bu

durum yoksulların bazılarının yoksul olmalarının altında iş bulamamaları ya da kötü işlerde çalışmaya gönülsüz olmaları çerçevesinde uzun süre çalışma hayatından dışlanabilmelerini bazılarının ise tam tersine düşük ücretli, güvencesiz ve geçici işler bulabildiklerinden dolayı yoksulluk çekebildiğini göstermektedir (Mingione, 2013: 38).

Wacquant (2008: 9) da, 1970’li yılların ortalarından sonra Birleşik devletlerde cezalandırıcı devlet (penal state) anlayışının ani büyümesi ve üne kavuşmasının suçun evrimini açıklamaya yetmeyeceğini ifade etmektedir. Wacquant bu durumun ancak Fordist-Keynesyen anlaşmanın atılarak etno-ırksal hiyerarşilerin istikrarsızlaştırılması ve ücretli emeğin parçalanması ile üretilen sosyal güvencesizliğe cevap olabileceğini belirtmektedir.

Diğer bir ifade ile Wacquant, ceza politikalarındaki cezalandırıcı dönüşümün kriminal güvencesizliği açıklayamadığını, ancak etno-ırksal hiyerarşilerin ortadan kalkması ve ücretli işgücünün geçicileşmesi, düzensizleşmesinin neden olduğu sosyal güvencesizliği açıkladığını savunmaktadır (2012: 239).

1.5. Güvencesizliğin Oluşumunu Açıklamaya Yönelik Kuramsal Çabalar

Bu başlık altında günümüz toplumlarında yaşanan güvencesizliğin oluşumunu açıklamaya yönelik bazı kuramsal çabalar ele alınmaktadır.

1.5.1. Sosyal Sorunun Başkalaşımı Olarak Güvencesizlik

Toplumsal bağ ile sosyal güvence arasındaki bağlantı noktalarına odaklanan Castel, birey ve toplumsal gruplar arasındaki aidiyetler, mensubiyetler ve ilişkiselliklerin birleşimi olarak kabul edilen toplumsal bağın değişik sosyal güvence uygulamalarına paralel olarak farklılaşması ve bu farklılaşmanın bireysel-kolektif ilişkilerde neden olduğu sonuçları güvencesizlik bağlamında değerlendirmektedir. Ona göre güvence, hak ve koruma, kişinin toplumun bir üyesi olarak var olabilmesi ve ‘yakınların himayesine’ bağımlı olmadan toplumu oluşturmaya devam edebilmesi için temel önemde olan ‘destekler’e ihtiyaç duymaktadır (İrtiş ve Özatalay, 2014: 11).

Modern toplumların güven(ce)sizlik toprağı üzerinde inşa edildiğini vurgulayan Castel (2004: 11)’e göre, “bu toplumlar ne kendileri ne de yakın çevreleri sayesinde kendilerini güvence altına alabilen bireyler toplumu”dur. Modern toplumların üyelerini güvence altına alma noktasında genel anlamda çalışma ile güçlü güvenceler arasında bağ kurma ve mülk sahibi olmayanların rehabilitasyonunu sağlama amaçlı tasarlanan ve

uygulamaya konan yeni bir mülkiyet türü –sosyal mülkiyet- inşa etme üzerinden hareket edilmektedir (2004: 36).

Castel güvencesizliklerin enflasyonuna tanık olduğumuz günümüz toplumlarında iki farklı güvencesizlik şekliinden bahseder. Öncelikle hukuk devleti altında yaşayan bireylerin ve malların adaletli ve polis kurumlarıyla korunması noktasındaki yozlaşma, eğretiliğin yol açtığı ‘sivil güvencesizlik’ durumu üzerinde durur. Daha sonra giderek artan insanın eskiden sahip oldukları ve bugünlerini istikrarlı kılarak geleceklerini çizebilmeleri için gerekli ‘destekler’den yoksun bırakılmaları ve 19.yy’da ifade edildiği üzere “yarını kestirmeden/günü gününe” yaşamak zorunda kalma ile ilgili “sosyal güvencesizlik” hali üzerine yoğunlaşır (Corcuff ve Bou, 2014: 187).

Castel’e göre, ekonomik hayatta yaşanan güvencesizlik/eğretilik hali, çalışan kesimlerin emek gücünü satanlar ile siparişi verenler arasındaki mübadelenin eşitsiz koşullarından beslenmektedir. Bu emek gücü ile kastedilen şey ise hiçbir düzenlemenin olmadığı bir ortamda, hiçbir şekilde korunmaksızın, *günü kurtarmak üzere durmadan çalışmaktır*. Ücretli çalışma, aşamalı olarak uygulanacak koruma yöntemleri ile güvence altına alınırken daralan piyasa koşulları ile küçülen emek gücü pazarı, minimum güvence ile minimum geliri mümkün kılacaktır. Bu bakımdan sosyal mülkiyet¹ mülksüz, çalışan kesimler için mülkiyet anlamına gelmektedir. Bu mülkiyet anlayışında artık mal mülk edinmenin anlamlılığının yerini korunma sistemlerine içerilme mantığı almaktadır (Bailleau, 2014: 39).

Sosyal sorunun dönüşümünü analiz ederken Castel’ in başvurduğu üç temel toplumsal biçimden biri ‘ücretliler toplumu’ kavramıdır. Ona göre proleterlik, işçilik ve ücretlilik çalışma ve yaşam şartları noktasında üç farklı duruma işaret etmektedir. Proleter ücretli, çalışma hayatında eğreti, keyfi ve geçici şartlar altında istihdam edilirken toplumsal ilişkiler bakımından da “yarı/kısmi dışlanma” ile yüzleşmektedir. Proleterlik (proleterian condition); işin eğretiliği, çalışma koşullarının ağırlığı, ücretlerin düşüklüğü ile ilgili olduğu kadar aile ve akrabalık bağlarının zayıflığı/çözülmesi, ahlaki değerlerin yozlaşması, suça buluşma oranının yüksekliği, makine kırma ya da yağma gibi kendiliğinden olayların yaygınlığı ile ayırt

¹ Bu kavram Castel tarafından sanayi toplumu ile sosyo-kültürel bağlarından koparılan büyük nüfus kitlelerinin yaşadığı korunmasızlık problemine alternatif bir çözüm olarak işlenmektedir. Bireylerin sosyal mülkiyet çatısı altında eşitlenme çabası olarak da değerlendirilebilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Robert Castel, *From Manual Workers to Wage Workers: Transformation of The Social Question*, 2003, pp:247-280.

edilmektedir. İşçilik (working condition) ise daha karmaşık ilişkilere işaret etmektedir. 19.yy sonlarında işçilerin çeşitli siyasi ve sosyal haklar edinmesiyle birlikte güvence (hastalık, kaza, emeklilik gibi) noktasında önemli kazanımlar elde edilmiştir². Ayrıca eğitim, ulaşım, barınma vb. olanaklarla boş zaman etkinliklerinin çeşitlenmesi söz konusudur. Bu yeni işçilik durumu proleterlik koşullarından farklılaşarak ücretlinin toplumla bütünleşmesi açısından önemli olanaklar sağlamaktadır (Özatalay, 2014: 135-136; Castel, 2003: 303-304).

Ücret sistemine bağlı/dayalı toplum sadece çalışan nüfusun çoğunluğunun ücretli olduğu bir toplum olmakla kalmaz, dahası ve özellikle nüfusun büyük çoğunluğunun öncelikle çalışma statüsünün sağlamlaşmasından yola çıkarak sosyal/toplumsal yurttaşlık haklarına sahip bir toplum hüviyetine kavuşur (Castel, 2004: 37). Bu bağlamda ücretlilik (wage-earning condition) ise ücretliler toplumunda yaşanan mülk sahipliği ile emek arasındaki karşılığın önemini kaybetmesiyle yeni bir anlama bürünmektedir. Artık iyi gelir elde etme, prestijli konumları işgal etme gibi egemen konumlarda yer alma sadece belirli bir kesime has bir durum değildir. Burada çalışan ücretli kesim içerisinde fragmanlara ayrılma, parçalanma bu imkânı sağlama potansiyeli yaratmaktadır. Yani belirli işçi sınıfı hiyerarşik olarak yeni ücretli kategorileri ortaya çıkararak hâkim noktalara gelebilmektedir. Diğer yandan 1970’li yıllar itibarıyla geçici, mevsimsel ve istikrarsız istihdam şekillerinin dayattığı ve çoğunu göçmenlerin oluşturduğu “çevre işçiler” kategorisi çalışma hayatının gerçekliği halini almıştır (Özatalay, 2014: 137; Castel, 2003: 335-342).

Ücretliler toplumunun parçalara ayrılması özellikle küreselleşme süreciyle birlikte sosyal koruma ve istihdam ilişkilerindeki standart-dışılık ile kırılanlaşma iç içe geçmektedir. İstihdam yapısının kayganlaşmasını kitlesel işsizliğin bir sonucu olarak değerlendiren Castel’e göre işsizlik bundan böyle işsizlikten öte bir anlam ifade edecektir. Bu çıkarıma göre, işsizlik oranı konjonktürel, hatta yapısal olarak düşmeye yönelse bile ortaya çıkanın tam istihdam veya tam zamanlı istihdam olmadığı, aksine ‘atipik’, eğreti, güvencesiz bir istihdam olduğu görülmektedir. Yeni işe alımların %70’inin ‘atipik’ istihdam şekilleri olduğunu savunan Castel’e göre, istihdam dışı kalmanın sonucunda eğrileşmenin, güvencesizliğin gelişmesiyle klasik istihdam ile

² Castel iki güvence türü olduğunu bildirmektedir. Bunları, daha çok temel hak ve özgürlükleri garanti altına alan ve hukuk devleti çerçevesinde mülklerin ve bireylerin güvencesini sağlayan ‘sivil güvenceler’ ile hastalık, kaza, yaşlılık vb. hayatta toplumsal risklere karşı oluşturulacak koruma olarak ‘sosyal güvenceler’ halinde kategorilendirmek mümkündür (2004: 9).

atipik istihdam yan yana gelmektedir. Yarı zamanlı, kesintili ve devlet destekli; eksik istihdamın yaygınlaştığını vurgulayan Castel, eğreti istihdamın yükselişini yani prekaryayı klasik ücretliliğin altında bir ücretlilik durumu olarak tanımlamaktadır. Eğreti istihdam süreklilik arz eden ve belirsizlik pompalayan bir ücretliliğe karşılık gelmektedir. Devamlılık arz eden güvencesizliğe, belirsizliğe ve eğretiliğe maruz kalan prekarya; beyaz yakalı işsizler, çalışan yoksullar, fasılalı çalışanlar, devlet destekli istihdamdan yararlananlar, güvencesiz/eğreti çalışanlar, göçmenler, gençler giderek daha heterojen bir kesimi kapsamaktadır. Prekarya, insanların sadece maddi olanaklardan değil aynı zamanda kolektif aidiyetlerden de yoksun oluşu ile karakterize edilmektedir. Bu insanlar iki açıdan (hem iş hem de ilişki bağı noktasında) mensubiyet yitimi³ne uğramış kesimlerdir. Castel'in ifade ettiği gibi “bunlar bireydirler ama olmak istedikleri bireyler olamama çelişkisini yaşayan bireyler” ya da (...) bu isteklerini karşılayabilecek kaynak ve desteklerden yoksun olmalarından dolayı istedikleri insan/birey haline gelebilme adına gerekli enstrümanlara sahip olamayan bireylerdir. Modern toplumların bu bireyine “yitik bireyler (individu par défaut)” nitelemesiyle bakan Castel, düşüncelerini “Tam olarak, birey özgürlüklerini gerçekten sağlamak için gerekli kaynaklardan yoksun olanlara *yitik bireyler* diyorum.” ifadeleriyle tamamlar (Gajac, 2014: 97-99).

Günümüz toplumlarında yeni bir sosyal sorunun ortaya çıktığını savunan Castel, toplumsal bağlar ve güvenceler arasındaki ilişkinin yaşanan dönüşümlerle belirsizleştiğini ve bu bağlamda kronik bir duruma evrildiğini vurgulamaktadır. Eğretilen, belirsizleşen ve standart-dışılaşan çalışma yaşamına mecbur bırakılan bugünün emekçi kesimlerinin sosyal mülkiyet, toplumsal dayanışma ağları bakımından güçten düşürülmesiyle yitik bireylerin üretimi süreklileşmektedir. Bu durum güvencesizliği şiddetlendirmekte ve sosyal yaşamda güvensizliğin yaygınlaşmasına yol açmaktadır.

³ Bu olgu, Castel tarafından dışlanmaya alternatif ‘daha yerinde bir kavram’ olarak sunulmaktadır. Ona göre dışlanma bir “tuzak kavram”, bir “çanta sözcük” olup birbirinden farklı durumları aynı kefiye koyan örtmece (euphémisme) bir terimdir. Yine ona göre kimse toplum dışı (hors-social) değildir, bireyler dışlanamaz. Dışlama uygulamalarını “ifşa edilmiş bir nedenler dizisinin” sonucu olarak değerlendiren Castel, onları uzmanlaşmış aygıtların hayata geçirdiği resmi yapılandırmalarla desteklenen spesifik bir statü olarak görmektedir. Daha fazla bilgi için bkz. Olivier Gajac, 2014, “Robert Castel’de Mensubiyet Yitimi Kavramı” Toplum ve Bilim Sayı:129, ss: 82-104.

1.5.2. Risk Toplumunda Çalışma Dünyasının Güvencesizleşmesi

İstihdam, bireyselleşme ve güvencesizlik bağlamında risk toplumunu yeniden düşünmemiz gerektiğini savunan Mythen (2005)'a göre, risk toplumu perspektifi birbiriyle bağlantılı iki makro-sosyal sürecin yayılımını vurgulamaktadır. Öncelikle Beck, ardışık olarak refleksif (dönüşlü) karar alma ve kişisel güvencesizlik üreten bireyselleşmenin kapsamlı bir sürecini tanımlamakta, daha sonra emek ve sermaye arasındaki ilişkideki değişimlerin, sosyal dağıtım desenindeki temel değişimi kolaylaştırdığını ifade etmektedir.

Risk toplumunda belirsizlikler, tehditler ve güvensizlikler genel bir sorun olarak ortaya çıkmakta ve yerleşik norm sistemlerini hiçe saymaktadır. Küreselleşme süreciyle birlikte işsizlik ve beraberinde getirdiği geleceğe ilişkin umutsuzluklar ve güvensizlik algıları dünya genelinde artmaktadır (Bayhan, 2003: 116).

Beck içinde yaşadığımız dönemi “endüstriyel zenginlik ile endüstriyel risklerin bir arada yer aldığı çağdaş bir endüstri toplumu” olarak nitelemektedir (Erdoğan, 2003: 105-106). Yeni dönemde yaşanan belirsizlikleri, istikrarsızlıkları “risk toplumu” nosyonu çerçevesinde değerlendiren Beck (2011: 9-16), klasik sanayi toplumundaki bilim ve teknoloji anlayışının büyüünün bozulduğunu ve çekirdek ailede, meslek alanlarındaki hayat ve çalışma biçimlerinde, kadın erkek ideal rolleri vs. de ciddi dönüşümlerin yaşandığını vurgulamaktadır. Yine istihdam sisteminin şimdiye kadar yürürlükte tutulan hukuki ve sosyal öncülleri etkisiz kıldığını ve modernleştirdiğini, bu şekilde kitlesel işsizlik, “yeni çoğullaşmış yetersiz istihdam” biçimlerini ekonomik alana entegre ettiğini belirtmektedir.

Risk toplumunda birey temel aktör olarak ortaya çıkar, belirsizliklerin varlığı risklerle karşılaşma derecesiyle belirlenir ve sosyo-kültürel, psikolojik sorunların kaynağı da burada yatar. Geleneklerinden arındırılmış modern bireyler emek piyasasına ciddi derecede bağımlı hale getirilmekte ve bu çerçevede şekillenen bir insan tipi üretilmektedir. Risk toplumunda kolektivitelerin aşınması ve bunun kurumsallaşması bir birey olarak insanları daha akışkan, yersiz-yurtsuz, kuralsız karakterler haline dönüştürmektedir.

Beck, risk toplumunda bireyselleşmeyi istihdam, eğitim, aile yapısı ve kişisel ilişkilerde yaşanan dönüşümlerin altını çizdiği çoğulcu bir süreç olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Beck, risk rejimi vasıtasıyla istihdam ilişkili fırsat ve riskler tufanının başlatıldığına ve bireyselleşme kanalları aracılığıyla akışkanlığın sağlandığına

inanmaktadır. Bilginin, emeğin, sermayenin ve insanların artan hareketliliği kişisel karar alma baskılarını yoğunlaştırdığını ve kolektif destek ağlarının bütünlüğünü gevşettiğini ifade etmektedir. Risk toplumunda bireyselleşme üç gelişen eğilime atıfta bulunmak sureti ile çalışmaya bağlanır: rekabetin ve hareketliliğin yoğunlaşması, kişisel eğitim üzerine daha fazla stres ve kolektif yapılardaki düşüş (Mythen, 2005: 132-133).

Modern kapitalizmdeki ‘özgür ücretli işçi’ ve emek piyasasının temel dinamikleri çerçevesinde bireyselleşme olgusu, güvencesizlik açısından bazı sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Emek piyasasına giriş bireyin birçok sosyo-kültürel bağlayıcı aygıtlardan uzaklaşmasına ve geleneksel değerlerinden özgürleşmesine neden olmaktadır. Aile, komşuluk ve hatta dostluk gibi toplumsal değerler, sistemin ortaya çıkardığı ve insanları buna zorunlu kıldığı emek piyasasının hareketli, dinamik bireyi ile ciddi bir rekabete sürüklemektedir (Beck, 2011: 132). Yeni dönemde kapitalizm, topluma bilinçli olarak belirsizlik ve risk pompalayarak insani ilişkilerin kökten dönüşmesini amaçlamaktadır. Esnek kapitalizmin anahtar özelliği olarak ifade edilen ‘uzun vade yok’ sloganının insan ilişkilerinde ‘bırak git’, ‘kendini adama’ ve ‘fedakârlıkta bulunma’ gibi devamlı bir risk durumu algısı altında depresif bir ‘kayıtsızlık’ hali yaratmaktadır (İlhan, 2007: 290). Çalışma dünyası özelinde de değerlendirildiğinde esnek kapitalizmin ürettiği güvencesizliğin benzer durumlar ortaya çıkardığı ve bunun toplumsal yaşamda da etkili bir yansıma alanı olduğu söylenebilir.

Çalışmanın/emeğin daha önceki dönemlere göre oluşturulan ve yapılandırılan tüm standartlarının değişime maruz bırakılması ve geleneksel bağların aşındırılması çerçevesinde yaşanan bir “standartsızlaştırma (destandardization)” süreci söz konusudur. Bu çerçevede yaşadığımız dönem fordist çalışma anlayışının dayattığı tam istihdam ile işsizliğin birlikte ele alınması noktasında bir sentez olarak eksik/düşük/yetersiz istihdamın yükselişe geçtiği bir zaman dilimini kapsamaktadır. Ekonomik hayata özellikle de işgücü/emek piyasasına eksik/düşük/yetersiz istihdam biçimleri içerilmeye çalışılmaktadır. Bu durum yeni çalışma anlayışının temel karakteristiği haline dönüşmektedir. Doğal bir şekilde yaşananlar güvencesizliğin, eğretiliğin, belirsizliğin standart dışılığın, yoksullaştırılmanın, ötekileştirilmenin, marjinalleştirilmenin önemli bir kaynak noktasını teşkil etmektedir.

Beck’e göre, özellikle ekonomi ve çalışma hayatı bağlamında, neo liberal serbest pazar ütopyasının beklenmeyen sonucu ‘Batının Brezilyalılaşması (Brazilianization of West)’dır. Dünya toplumunda hâlihazırda görülen eğilimlerden dolayı (ki bunlar

Avrupa ülkelerindeki yüksek işsizlik, ABD'deki sözde/sözümone işler (so-called jobs) mucizesi ve çalışma toplumundan bilgi toplumuna yaşanan dönüşümlerdir) çalışmanın içeriğinde tek bir değişim söz konusu değildir. Aynı derecede dikkat çekici yeni bir benzerlik ise birinci ve üçüncü dünyada ücretli çalışmanın kendini nasıl şekillendirdiği konusudur. Özellikle şimdiye kadar tam istihdamın kalesi olarak değerlendirilen Batı toplumları içinde kesik ve gevşek informelliğin, güvencesiz ve geçici istihdamın yaygınlığı söz konusudur. Bu yüzden Batının merkezindeki sosyal yapı, insanın çalışma ve normal yaşamında güvencesizlik, belirsizlik ve bölünme/ayırışma ile karakterize edilen güneyin “yamalı yorgan (patchwork quilt)” kavramsallaştırması ile benzeşmektedir. Burada Brezilya gibi gelişmekte olan ülkelerde ekonomik açıdan aktif, ücretli ve maaşlı olarak full-time çalışan azınlık bir grup ile daha çok güvencesiz şartlarda çalışmak ve hayatını kazanmak zorunda olan çoğunluğun olduğu bir durumun yaygınlaşması söz konusudur (2000: 1).

İş güvencesizliğinin son yirmi-otuz yıldır düzenli bir artış sergilediğini savunan Giddens, genç insanların artık tek bir işverenle geçirilecek garantili bir kariyere güvenemeyeceklerini ifade etmektedir. Çünkü hızla küreselleşen ekonomik yaşamda daha fazla şirket birleşmeleri ve çalışanların işten çıkarıldıkları şirket küçülmeleri ortaya çıkacağını savunmaktadır. Etkinlik ve kâr güdüsü çerçevesinde güvencesi olmayan ve marjinal işlerin çoğullaşacağını ileri sürmektedir (2008: 824).

Beck, güvencesizliğin toplumsal yaşamda yeni bir politik-ekonomi dayattığını vurgulamaktadır. Güvencesizliğin politik-ekonomisinde yeni iktidar/güç oyunları ve farklılaşmaları, bölgesel olarak sabit politik oyuncular (hükümetler, parlamentolar, sendikalar gibi) ve bölgesel olmayan sabit ekonomik oyuncular (sermaye, finans ve ticaret gibi) arasında oynanmaktadır. Bu, bireysel konumların manevrası için gerekli alanın aşağıdaki ikilemle sınırlandırıldığı iyi temellendirilmiş bir izlenim yaratmaktadır: Birey ya Birleşik Devletlerdeki gibi biraz daha az işsizlik karşılığında olağanüstü yoksulluğu kabul etmekte ya da Avrupa ülkelerindeki gibi daha fazla artış göstermeyen yoksulluk seviyelerinden dolayı yüksek işsizliğe razı olmaktadır. Bu, çalışma toplumunun sonunun gelmesi (smart teknolojiler vasıtasıyla yerinden edilen gittikçe artan sayıdaki insanlar gibi) durumuyla bağlantılıdır. Artık “yaşam için iş/çalışma” ortadan kalkmaktadır. Bu yüzden artan işsizlik dönemsel ekonomik krizler vasıtasıyla açıklanamamakta; daha çok teknolojik olarak gelişmiş kapitalizmin başarısı vasıtasıyla açıklanabilmektedir. Ekonomik politikaların eski cephaneliği sonuç veremez ve tüm

ücretli işlerde iş değiştirme tehdidi doğal kabul edilmektedir. Güvencesizliğin politik-ekonomisi bu yüzden bir domino etkisi ile uğraşmak zorundadır. İyi zamanlarda biri diğerini tamamlamak ve geliştirmek için kullanılan (tam istihdam, garantili emeklilik, yüksek vergi geliri, kamu politikasında belirli bir rota) bu faktörler, şimdi tehlikelerin katmanlı/dolaylı etkisi (knock-on dangers) ile karşı karşıyadır. Bu açıdan sosyal refah devletinin kurumları çökerken ücretli istihdam güvencesiz/eğreti ve belirsiz, riskli bir hal almakta; normal yaşam hikâyeleri fragmanlara ayrılmakta; yaşlı yoksulluğu gelişmiş tekniklerle programlanmakta ve refah koruma üzerine büyüyen talepler yerel otoritelerin boş kasalarından karşılanamaz hale gelmektedir. “İşgücü pazarı esnekliği” politik bir mantra⁴ halini almaktadır. Çağrılar daha fazla ‘esneklik’ (ki o işverenlerin çalışanlarını kolay işten kovabileceği düsturundan hareket eder) için her yerde yapılmaktadır. Esneklik keza bireye karşı devlet ve ekonomiden uzak kalan risklerin yeniden dağıtımını anlamına gelmektedir. Çağrı üzeri işler kısa dönemli ve kolay sınırlanabilir hale dönüşmektedir (2000: 1-2).

Sonuç olarak iş ilişkilerinin yeniden deregüle edilmesi ve esnekleştirilmesi ile hızlı bir çalışma toplumu ortaya çıkmaktadır. Bu toplum hem devlet ve politika düzeyinde ve hem de bireysel yaşamlar vasıtasıyla hesaplanamaz, öngörülemez bir risk toplumuna dönüşmekte ve daha önemli bir sonuç olarak ekonomi, politika ve toplum nezdinde çelişkili sonuçlar içinde riskin politik-ekonomisini kavramaya yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda dünya üzerinde insanların çoğu, hatta görünüşte refah içinde olan orta tabakadakilerin temel varoluşları ve yaşantı dünyaları yaygın bir güvencesizlik ile marke edilmektedir. Bu yüzden toplumun görünümü dramatik bir şekilde güvencesizliğin politik-ekonomisinin etkisi altında değişmektedir. Yani güvencesizlik toplum içindeki neredeyse tüm pozisyonlarda hâkim bir duruma evrilmektedir (Beck, 2000: 3-4).

Risk toplumunda yaşanan dönüşümler çerçevesinde “güvencesiz orta” başlığı ile özellikle orta sınıfta yaşanan güvencesizleşme örüntülerine odaklanan Giddens, geleneksel imalat sanayilerinde çelik, gemi yapımı ve kömür madenciliği gibi sektörlerde kabaca 1 milyon işin yitirildiğini ifade etmektedir. Ancak imalat sanayi

⁴ Mantra “genellikle Sanskritçe olan dini hece veya şiirdir. Kullanımı mantra ile ilişkili farklı okul ve felsefesi anlayışlara göre değişiklik gösterir. Esasen ruhani kanallar olarak kullanılırlar, kelimeler ve oluşan titreşimlerden faydalanarak kişinin daha yüksek bir bilince ulaşmasını amaçlar. Diğer amaçları, dini törenlerde bolluğa sahip olmak, tehlikeden uzak olmak veya düşmanları elemek içindir. Mantralar Hindistan'da Vedic Hinduizm'i ile çıkmıştır ve daha sonra Budistler, Sikhler ve Jainler tarafından benimsenmiştir.” (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Mantra>. Erişim: 02.06.14).

işçileri fazlalık tehdidiyle yaşamaya alışık oldukları halde beyaz yakalı işçileri de hazırlıksız yakalayan bu değişim, kendi işlerinin istikrarlı olduğuna olan inançları dolayımında çektikleri ev kredileri, çocukları için özel eğitim veya pahalı hobiler gibi ağır finansal yüklerin yol açtığı durumu betimlemek için kullanılmaktadır (2008: 827).

Risk rejimi olarak değerlendirilen güvencesizliğin politik-ekonomisi, belirsizlik ve sınırların aşınmasını kapsamaktadır. Temel yansıma alanları olarak çalışmanın küreselleşmesi, bireyselleşmesi, politizasyonu, dijitalizasyonu ve ekolojizasyonu çerçevesinde analiz edilebilmektedir. Çalışmanın küreselleşmesi, ekonomik anlamda sınırların kalkması ve mobilitenin muazzam derecelere ulaşması ile ortaya çıkan belirsizlikler, öngörülemezliklerdir. Gerek toplum/ülke içi gerekse de toplum/ülke dışı emek akışkanlığın artışı “çalışmanın melezleşmesi” ile sonuçlanmaktadır. Çalışmanın ekolojikleştirilmesi ise yeni mesleki profillerin, işlerin, üretim sektörünün, malların ve hizmetlerin çevreye duyarlılaştırılması amacıyla yaygınlaştırılmaktadır. Çalışmanın dijitalleştirilmesi ise çalışanların ekonomik ve sosyal yaşamlarının denetiminde önemli etkilere sahiptir. Dijital teknolojinin ‘grameri’ yoktur ama bunun yanında insanların dünya görüşünü şekillendirmektedir. Çalışmanın esnekleşmesinin belki de anahtar sonucu çalışmanın bireyselleşmesidir. Artık standart biyografilerin yerini seçili, tek başına yapılan, risk biyografileri almaktadır Çalışma, zaman ve sözleşme vasıtasıyla parçalanmaktadır. Çalışmanın politizasyonu konusunda kalkınmanın bakış açısı ve sınırları arasındaki ayrımın gerekliliği çerçevesinde bir taraftan ekonomi ve çalışmanın alt-siyasallaşması (subpoliticization) kritik edilmektedir. Bu durum ‘standardize – fordist’ anlayışın yarattığı durumların sorgulanmasından kaynaklanır. Diğer yandan ise ‘Fordist uzlaşma’, ‘çalışan vatandaş’ın politik-ekonomik uyuşmasını içermekte ve bu durum çalışmanın bireyselleşmesi ve globalleşmesi vasıtasıyla politik anlamda sorgulanmasına neden olmaktadır (Beck, 2000: 72-76).

Güvencesizliğin politik-ekonomisi, çalışma dünyasında yaşanan özgürleşme çerçevesinde de ele alınmaktadır. Özellikle çalışma hayatında çalışmanın açık/şeffaf örgütlenmesi dolayımında çoğulcu istihdamın yaygınlaştırılması, çalışma zamanının esnekleştirilerek daha az ücret/para/maliyet ile daha çok kontrolün sağlanmakta olması, bir yeniden dağıtım politikası olarak esnekleşmenin etkin kullanımı, düşük maliyetli akademik ve Mcİşlerin (McJobs) ortaya çıkışı, enformel ekonomin yeniden ele alınması bu bağlamda değerlendirilebilmektedir (Beck, 2000: 76- 83).

Örnek verilecek olursa Almanya’da 2000’li yılların ortalarında iş başına gelen siyah-sarı hükümetin büyük bir başarı olarak lanse ettiği “istihdam mucizesi” varlığını, yeni oluşturulan devasa düşük ücret sektörüne borçludur. Bugün 7,3 milyon insan ayda 400 Avro karşılığında Mini-Job’larda çalışırken 900.000 taşeron işçi daimi elemanlarının ücretinin yarısını alıyor. Bu Almanların %10’unun yaşamakta bile güçlük çektiği ikinci sınıf bir işe sahip olma ile aynı anlamdadır (Hartmann, 2014: 198). Bu bağlamda güvencesizliğin yaşanılan dönemin şartlarına uygun bir politik – ekonomiyi dayattığı söylenebilir. Günümüzde post-Fordist anlayışın neo-liberal politikalar çerçevesinde ekonomik hayatın başat enstrümanı haline getirilmesi çalışma alanında ‘esneklik’ adı altında kutsanması ile sonuçlanmış, bu durum, kırılgan, esnek, güvencesiz, eğreti, belirsiz zamanlı, part-time, çağrı üzere, sözleşmesiz çalışma anlayışının kural haline dönüşmesine ve büyük nüfus kitlelerinin güvencesizlik kaynaklı sosyo-ekonomik, politik, psikolojik problemlerden muzdarip olma potansiyelini yükseltmeye katkı sağlamaktadır. Bu durum toplumsal açıdan özellikle alt ve orta sınıfın büyük bir bölümünü önemli derecelerde ilgilendirirken artık yaşanılan riskin tüm insanları içine çektiği bir sarmal haline dönüştüğü değerlendirilmektedir.

Varsılın/zenginin yaşamı bile güvencesizleşmekte, bugünün başarısının yarının düşüşüne karşı garantisi olmamakta. ABD’de mucize işler güvencesizliğin politik-ekonomisini gizlemektedir: Verimlilik alanında tek gelişmiş toplum olan ABD son 20 yılı aşkın bir zamanda sürekli bir yükseliş göstermektedir. Buna karşın çoğunluğun geliri –on üzerinden sekiz- durgunlaşmakta veya düşmektedir. Bu durum diğer ileri demokrasilerde de yaşanmaktadır. Yaygın güvensizlik gelecekte (toplumun görünüşte varsıl merkezinde dahi) nüfusun çoğunluğunun yaşamının temel kurumlarını ve yaşamlarını karakterize edecektir (Beck, 1999b). Bu teşhisin temelde haklılaştığında, iki politik seçenek ile yüzleşeceğimizi de savunan Beck, öncelikle normal tam istihdamın sonlanmasından sonra yeni tam istihdamı güçlendiren “buna rağmen” (the ‘nevertheless’ policy) politikası üzerinde durmaktadır. Bu yeni işgücü politikası içeren/kapsayıcı bir toplum ve sadece iş garantili bir düzene inanmaktadır. Bu anlayışta ücretli çalışma topluma içerilmenin tek yolu olarak görülür. İkinci seçenek ise çalışmayı yeniden gözden geçirmek ve yeniden tanımlamaktır. Ama bu, kırılgan/eğreti çalışmanın riskleri ile nasıl başa çıkacağımızı da yeniden düşünmemiz gerektiği anlamına gelmektedir (Beck, 1999a).

Neo-liberal kapitalist anlayışın esneklik uygulamaları ile çalışma hayatı üzerinden toplumsal yaşamın geriye kalan tüm alanlarını ayrıştırmaya ve akışkanlaştırmaya hizmet ettiği ifade edilebilmektedir. Günümüz toplumlarında güvencesizliğin politik-ekonomisi toplumun merkezine doğru yaptığı yolcuğu hızla sürdürmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında toplumsal statülerin içinin boşaltılması başta olmak üzere, bir çok enstrüman (ücret, gelir, eğitim, tüketim alışkanlıkları vb.) seferber edilmektedir.

1.5.3. Akışkan Zamanlarda Güvencesiz Çalışanlar

Akışkan zamanlar, modern sonrası dönemde yaşanan belirsizlik, istikrarsızlık, güven(ce)sizlik, eğretilik ve risk gibi durumların iç içe geçtiği bir zaman dilimidir. Man (2013: 231)'a göre 'akışkanlık', modern kurumlardaki çözülmeye/ayrışmaya ya da 'sıvılaşmaya', şekilsizliğe dikkat çekerek günümüzdeki sosyo-ekonomik dönüşüme vurgu yapmaktadır.

Modern öncesi dönemde 'çalışma etiği' açısından çalışma ilişkileri usta ile işi arasındaki sevgi dolayımında şekillenmekteydi. Bu sevginin bitişini haber veren şey ise fabrikaların inşa edilmesidir. Kitlesele üretimle kutsal mekânları haline dönüşen fabrikalar 'insanları işe koşmak' için muazzam politikalar hayata geçirerek gerek ekonomik yaşamı gerekse de sosyo-kültürel yaşamı yeniden yapılandırmıştır. Modern dönemde çalışmaya atfedilen önem çerçevesinde 'çalışmazsan mahvolursun' düşüncesi çalışan kesimlere benimsetilerek toplumsal kontrol/denetim sağlanmıştır. Bu çerçevede üretim ilişkilerine giren kesimlerin çalışarak yeniden üretimleri sağlanmıştır. Çalışmanın ana yönlendirme noktası haline getirilmesi, yaşamın diğer tüm alanlarının buna göre planlanıp düzenlenmesini beraberinde getirmiştir. Çalışmanın toplumsal düzeni kurma rolüyle bağlantılı olarak işyeri, sosyal bütünleşmenin başlıca alanı kabul edilmiştir. Burada kurallara itaat, disiplin gibi asıl alışkanlıkların öğretilbileceği varsayılan 'sosyal karakter' oluşturulmaktaydı. Kısacası modern dönemin fabrikaları toplumun başlıca 'panoptikal kurum'uydu. Çalışmayan insanlar efendisiz, denetim dışı, gözetlenemeyen, izlenemeyen, cezalarla desteklenemeyen düzenli rutine eklemlenemeyen bireyler olarak görülmekteydi (Bauman, 1999: 13-38).

Modern sonrası dönemde çalışmanın kolektif sorumluluktan arındırılması, sonuçların bireysel icracıların sırtına yüklenmesi yani işlerin "ihale edilmesi", "taşerona verilmesi", yatay olarak "fasonlaştırılması" ve patron-çalışan ilişkisinin ortadan

kaldırılarak alıcı-satıcı ilişkisine dönüştürülmesi, çalışanı hem kişilik olarak hem de uyanık olduğu tüm zamanı çalıştığı yere verebilmesi (Bauman ve Lyon, 2013: 64) noktasında insanları çalışma ile ‘göbekten bağlı’ hale getirmektedir.

Bu durum akışkan modern dönemde yeni bir çalışan/işçi tipinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Yeni dönem çalışan/işçisi, iskambildeki oğlan/vale kağıdına benzer: uzmanlaşmış ve spesifik bir eğitim almış olmaktan çok her türlü işi yapabilen çalışan/işçidir. Bir işten diğerine geçmek için firmasından kolayca ayrılabilen yani ‘sıfır sürtünmeye’ sahip çalışan herhangi bir işletmeye kendini bağlı/ait hissetmemektedir (Man, 2013: 234).

Bu çerçevede çalışan büyük bir kesim muazzam bir şekilde çalışma aracılığıyla denetim altında tutulmaktadır. Yeni dönemde çalışan büyük nüfus kitlelerinin eski fabrikalardaki panoptik gözetlemelerden farklı bir durumla karşı karşıya kaldığını ileri süren Bauman ve Lyon (2013: 65) ‘a göre, “nasıl ki salyangozlar evlerini sırtlarında taşıyorsa, aynı şekilde, cesur yeni akışkan modern dünyanın çalışanları da kendi kişisel panoptikonlarını kendi bedenleri üzerinde büyütmek ve taşımak zorundadır. Çalışanlar ve çeşitli şekillerde tabi durumda olan tüm diğer insanlar, kendilerini iyi durumda tutmaktan ve kesintisiz bir biçimde işlemeye devam etmeyi garantiye almaktan, tümüyle ve koşulsuz bir biçimde sorumludur.”

Bu durum yeni çalışma ilişkileriyle belirsizleşen, gevşeyen işgücü/istihdam güvenliğinin altının oyulması, standartlaştırılması süreçleriyle yakından ilişkilidir. Artık belirli bir iş yerinde, aynı/belirli bir işi yapmak eski bir uygulama olarak kabul görmektedir. Çalışanlardan birden fazla nitelikte iş yapabilmeleri, değişen çalışma şartlarını hemen benimsemeleri istenmektedir. Böylece çalışanlar iş/çalışma hayatında istikrar sorunuyla daha yoğun karşılaşabilmektedir.

“...Günümüzün ‘sıvılaşmış’, ‘akışkan’, dağılmış, saçılmış ve düzensizleşmiş modernite versiyonu, boşanmaya ve iletişimde nihai bir kopuşa değil, sermaye ile emek arasında bir *bağlanmama* durumuna işaret etmektedir. Bu vahim durumun evliliği bırakıp bütün sonuçlarıyla ‘birlikte yaşama’ya geçişi kopya ettiği söylenebilir.” ifadeleriyle bireyselleşen çalışma ilişkilerine yoğunlaşan Bauman, akışkan zamanlarda çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşümü vadeler ve güven bağlamında ele alarak kullanışlı metaforlardan biri olan “evlilik” ve “birlikte yaşama” ilişkisinin dönemin etkileşimsel karakteristiğini önemli derecede yansıttığını belirtmektedir (2011: 33-37).

Ağır modern dönemin temel çalışma ilişkileri ve emek-sermaye arasındaki ilişki evlilik ilişkisine benzetilmektedir. Bu nitelime ilişkinin uzun vadeliliği temelinde betimlenmektedir. Dönemin evlilik ilişkileri “bir ömür boyu birlikte yaşama” üzerine inşa edilirdi. Ancak akışkan modern toplumlarda bu ilişki şekli dönüşmektedir. Artık arzular tükendiğinde taraflar rahatlıkla ayrılabilmekte ya da birlikte yaşama ilişkileri ortaya çıkabilmektedir. İşte günümüzde çalışma ilişkilerinde de sermaye sahipleri veya işverenler katı, saplantılı bir ilişki tercih etmemektedirler. Aynı şekilde mekânsal anlamda da fabrika ağır modern dönemin temel çalışma yeri iken akışkan modern dönemde ise işyerleri kısa süreli bir birliktelik oluşturan ve sonra terkedilen kamp alanlarına dönüşmektedir (Man, 2013: 235).

Akışkan zamanlarda iş dünyasının esnek çalışma ilişkileri üzerinden maruz kaldığı dönüşümler çalışan kesimlerin toplumsal denetimi noktasında araçsal bir öneme sahiptir. Eskiden işverene/sermaye sahibine belirli bir maliyet çerçevesinde şekillenen gözetim teknikleri günümüzde bireyselleştirilmiş ve sermaye lehine dönüştürülmüştür. Çalışanlar artık kendilerini çalıştıkları işyerine ait olarak görmemekte ve bu seyyaliyet kendi kendinin girişimcisi olma, kendi kendini kontrol etme noktasında çalışan bireylerin öz denetimlerini kapitalist sistemin emrine sunmaktadır.

1.5.4. Yeni Kapitalizmin Güvencesizleştirici Kültürü

Yeni kapitalizm, kapitalist gelişme açısından esneklik temelinde inşa edilen geçici, belirsiz ve risklere açık bir sosyo-ekonomik hayatı imlemektedir. İstikrarlı tüm yapıları tasfiye eden yeni esnek (örgütsüz) kapitalizm, hızlı olmayı, hemen uyum sağlamayı, akışkanlığı ve girişimciliği önemsemektedir.

Yeni kapitalizm esneklik, tanımsız işler, yersizlik, seyyaliyet, geçicilik, süreksizlik, yüksek endişe ve kaygı üreterek yeniden yapılandığı eşitsizlik durumlarını kapitalist zihniyetin çıkarı doğrultusunda kullanıma açmaktadır. Bu bakımdan yeni kapitalizm, sömürünün esnek ve örtülü yüzü ile tüm çalışanları yüzleştirmekte ve işe yararlılık kaygısını yaygınlaştırarak kâra hızla ulaşmanın sofistike alt yapısını inşa etmektedir (Aytaç ve İlhan, 2008: 191).

Yeni kapitalist kültürde “uzun-dönemin reddi” ile ortaya çıkan kısa-dönemli zaman anlayışı işin/çalışmanın karakterini tümüyle değiştirmekte ve bugünün emek piyasasını sürekli bir kariyerdense kısa süreli görevlerin yaratıldığı bir sahne ya da sistem haline dönüştürmektedir. Geçici ve daha çok yarı zamanlı işlerin bu sistemin bir

yansıması olduğu ve günümüzde geçici işlerin özellikle hizmet ekonomisinin en hızlı büyüyen sektörü olduğu değerlendirilmektedir (Sennett, 2012: 199).

Yüzer-gezer, kısa vadeli düşünme şekilleri ve siyaseti, ekonomik hayatta çalışanlar üzerine somut etkiler bırakmaktadır. Sennett'e göre, güvencesizlik piyasalarda yaşanan karmaşaların beklenmeyen ve arzulanmayan bir çıktısı değildir. Sadece daha fazla yeni kurumsal modelin bir programlanma şeklidir. Kısaca ifade edilecek olursa güvencesizlik yeni tarz bürokrasinin 'başına gelen bir şey' değil, böyle olması hedeflenen bir şeydir (2011: 107-117).

Yeni kapitalizmin güvencesizleştirici kültürü bağlamında ekonomik değişim ve dönüşümlerin etkileri şöyledir: Öncelikle büyük şirketlerde yönetici egemenliğinden hisse sahibi kişilerin egemenliğine bir geçiş yaşanmaktadır. Hissedar egemenliğinin ortaya çıkardığı karmaşıklık, belirsizlik emir komuta zincirlerinin de değişmesine ve tepe yeni yanal iktidar kaynağının oluşmasına neden olmaktadır. İktidarda meydana gelen değişim ikinci bir yeni sayfa açmakta ve güçlenmiş yatırımcılar uzun vadeli sonuçlardan çok kısa dönemli sonuçlara yoğunlaşmış duruma geçmektedir. Bu şekilde Bennett Harrison'ın "sabırsız sermaye" dediği kadrolar oluşmaktadır. Üçüncü olarak ise iletişim ve imalatla yeni teknolojilerin gelişmesi yeni durumun ortaya çıkmasında etkilidir. Bu üç durum yeni kapitalizmin kültürü olarak değerlendirilmektedir. Kurumlarda yaşanan geçicileşme, katmansızlaşma ve doğrusal olmayan sıralamalar (Sennett, 2011: 30-35) çalışan kesimler açısından dezavantajlı sonuçlar doğurmaktadır.

Emek gücünün "geçicileşmesi" dışarıdan geçici işçiler veya taşeronlar kullanımından daha fazla bir durumu karşılamakta ve çalışılan yerin içyapısıyla yakından alakalıdır. Çalışanlar üç ya da altı aylık sözleşmelerle bağlanabilir ve bu durum çoğu zaman yıllar sonra yenilenebilir, böylece işveren sağlık veya emeklilik sigorta primlerinden kurtulur. Dahası kısa vadeli sözleşmelerle çalışanlar görevden göreve kolaylıkla hareket ettirilebilir, sözleşmeler çalışılan yerin değişen etkinliklerine ayak uydurma amacındadır ve personelden kolayca kurtulma ya da yeni eleman alma kolaylaşarak amaçlara ulaşılabilir. ABD' de ve Britanya'da geçici çalışma, işgücünün en hızlı büyüyen sektörü olarak öne çıkmaktadır. Emeklilik ve sağlık sigortası bulunan geçici işçiler bugün için Amerika'nın işgücünün yüzde 8'ini oluşturmakta ve hizmet sektöründe perakende satış, restoranlarda çalışanları da işin içine eklediğimizde ABD emek gücünün beşte biri gibi bir orana yükselmektedir (Sennett, 2011: 36-37).

Çalışma yaşamında kalıcılık, aidiyet ve güven duygularını dışlamaya yönelik bir faaliyet olan esnek uzmanlaşma ve beraberinde ortaya çıkan çalışma zamanı ve şekillerindeki parçalanmalar olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Öncelikle aslında birer modern köle olarak değerlendirilen çalışanlar arasında belirli bir katmanlaşmanın oluşturulması, bu durum ayrıca örgütlü mücadelenin önüne ciddi ketler vurulmasına sebebiyet vermektedir. Yine sermaye sahiplerinin kolay hareket edebileceği hukuki düzenlemelerle iş yaşamındaki yükün neredeyse tamamı çalışanlara sevk edilmektedir. Tüm bunlara paralel olarak kitlesel bir çalışan kesim oluşturularak nüfus yığınları sınırları çizilmiş bir hayata mahkûm edilmektedir (Buğra, 2010: 16).

Esnek çalışma dünyası en alttaki çalışanlar arasında acizliği, pasifliği besleme niyetindedir. İnsanlar çalıştıkları yerlere karşı hiçbir sağlam bağlarının olmadığı istikrarsız bir ortamda, hayatta kalabilme adına başlarını aşağıda tutma eğilimindedirler; Hecksher de küçültme ve yeniden düzenleme operasyonlarında hayatta kalabilen çalışanların bile bir sonraki hamleden (işten atılma endişesi) korkarak yönetici kaplanlarına görünmez olma beklentisi içerisinde olduklarını savunmaktadır. Buna Fraser “bir hayatta kalma stratejisi olarak duygusal kopuş” adını vermektedir (Sennett, 2005: 195). Bu çerçevede yeni kapitalizmin dayattığı geçiciliğin, belirsizliğin, seyyaliyetin çalışma dünyasında emekçi kesimlerde güvencesizliğin yayılımına katkı sağladığı söylenebilir.

Emek gücünde, istihdam ilişkilerinde yaşanan değişim ve dönüşüm toplumsal yaşama sirayet etmekte ve başta geçici/güvencesiz olmak üzere belirsiz, akışkan bir var oluş ile gerek bireysel gerekse diğer alanlarda çeşitlilik arz eden problemlere kaynaklık etmektedir. Yeni kapitalizmde esneklik uygulamaları bireysel ve toplumsal travmaların ana kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Esnek kapitalizm, içinde herhangi bir kararlı, kalıcı ögenin bulunmadığı toplumsal evren oluşturmaktadır. Burada geleneksel çalışma ilişkilerinden, insan karakterine ve tüketim anlayışlarına kadar her şey bir anda değişime maruz kalmaktadır. Stabil anlam bütünleri ortadan kalkmakta, değerler sistemi bağlayıcı olmaktan uzaklaşmakta, bireyler birbirlerini tanıma fırsatı bulabilecek ilişkisel süreçlerden mahrum bırakılmaktadır. Bu durum aşırı bireyciliğin, parçalanmanın, değer kaymasının, kaygı ve tedirginliklerin artmasına, gerginlik ve huzursuzlukların yaşanmasına, stres ve bireysel toplumsal şizofreninin tüm alanlara sirayet etmesine yol açmaktadır. Öznenin özerkliğinin elinden alınması, mahremiyetlerin ihlali ve

Çalışanların sürekli gözetleniyor olması yeni kapitalizmin ideolojik ve kurumsal baskısının önemli yansımalarıdır (İlhan, 2007: 283-285).

Geçici olma, sürekli değişime/yeni olana güdülenme, uzun vadeli ilişkilerin kurulma potansiyelinin düşük olması gibi durumlar kişilik üzerinde ve sosyal yaşamda temel problemlerin yaşanmasına yol açmaktadır. Çünkü karakterin daha çok istikrarlı yapılarda geliştiği ve olgunlaştığı bilinmektedir. Yeni kapitalizmde sürekli değişim baskısı altında yaşamaya mecbur bırakılan, gözetlenen birey hem kişisel olarak hem de sosyal yaşamda travmatik durumlarla karşılaşmaktadır.

Sennett'e göre, esneklik vurgulanırken katı bürokrasi ve kr rutinler sıkça eleştirilmekte ve çalışanlardan risk almaları, hızlı hareket etmeleri, her an değişime ayak uydurmaları, resmi kurallara daha az bağlı kalmaları istenmektedir. Bu durum kişilik üzerinde farklı etkilere sahiptir. Karakter, duygusal deneyimlerin uzun vadeli boyutuna yoğunlaşmaktadır. Kendini, sadakat ve karşılıklı bağlılık, uzun dönemli bir hedef doğrultusunda faaliyetlerde bulunmayı veya gelecek için bazı mkfatlardan geri durma biçiminde ortaya çıkarmaktadır. Bu bakımdan karakter, kendimizde değerli olduğuna ve başkalarının da değer vermesi gerektiğine inandığımız kişisel niteliklerimiz olarak değerlendirilmektedir (2010: 9-11).

Yeni kapitalizmde esneklik uygulamaları çerçevesinde ortaya çıkan yatay ve dar zaman aralıklı çalışma biçimlerinin çalışanlar arasında yakın toplumsal bağlar/arkadaşlık bağlarını zayıflatma eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Örneğin ABD'de sosyalleşme düzeyindeki çarpıcı düşüşe ilişkin veriler derleyen Putnam, iş arkadaşlığının ABD'de genel arkadaşlığın 1/10'ini kapsadığını bulmuştur. Zayıf arkadaşlık bağlarının her altı ayda bir rotasyona bağlı değişen çalışma gruplarında ve özellikle çalışanların kısa bir süreyi birlikte geçirebildikleri işlerin doğal toplumsal sonucu olduğunu belirtmektedir. Burada alışanlar arasında kısa süreli iş ile ortaya çıkan çalışma ilişkileri, sadece çok fazla taahhüde girmeden oluşan yüzeysel bir sosyalleşmedir (Sennett, 2005: 194-196).

Yeni kapitalizmde piyasa önceliklerinin birey/toplum önceliklerinin önüne geçmesi toplumu bir arada tutan dayanışma ağlarının aşınmasına, güven duygusunun zayıflamasına, doğruluk, dürüstlük vb. ahlaki değerlerin gten düşürülmesine neden olduğunu savunan Aytaç ve İlhan (2008: 200-201)' a göre, ahlaki olana dönük yargıların yerini rasyonelliğin alması toplumsal değerlerin nicelleşmesini/temel insani ve ahlaki değerlerin verimliliğe ve kâra tahvil edilmesini, benliğin, kimliğin, zamanın

ve uzamın bütünlüğünün parçalanmasını sonuçlamaktadır. Genel anlamda söylenirse yeni kapitalizm hakikat kavramının bütünselliğini yapıbozuma uğratmaktadır.

Toplumsal kapitalizmde yaşanan aşınma yeni bir eşitsizlik durumu oluşturmaktadır. Yeni durum, değişimle insanların demir kafesten kurtulacağı iddiasında bulunmaktaydı. Gerçekten de eski yapılar esneklik karşısında fazla duramadı ve yıkıldı. Burada yeni bir iktidar coğrafyası ortaya çıkarak bürokrasinin ara kademelerindeki azalma ile kurumlarda iktidar merkezi çevrenin tümünü kontrol etmeye başlamaktadır. Yeni egemenlik biçimi kurumsal otoriteden uzak durmakta ve sosyal sermayesi oldukça düşmektedir. Öndeki örgütler sadakat, güven ve birikmiş bilgi açısından eksiklik yaşamaktadır. Bireyler açısından ise çalışmanın değeri yüksek olsa da işin kendisinin manevi prestiji dönüşmektedir; öndeki şirketlerde işler çalışma ahlâkının iki anahtar ögesini yerinden etmektedir. Bunlar sonraya bırakılmış doyum ve uzun vadeli stratejik düşünmedir (Sennett, 2011: 55).

Wolf'a göre, sanayi kapitalizminin yayılması sonucu hareket etme zorunluluğu hisseden 'tarihsiz insanlar' yeni çalışan kesimleri oluşturmaktadır. Onun açısından yerlerinden edilen bu insanların oluşturduğu yeni sınıf homojen bir yapıda değildir. Irki, etnik, toplumsal cinsiyet ve/veya ücretler noktasında çeşitlilik bu kesimlerin ayrılmaz bir parçasıdır. Burada Wolf "tarihsiz insanlar" için kırdan kente göçün en az bir ülkeden başka bir ülkeye göç kadar 'yabancı' bir tecrübe olduğunu vurgulamaktadır. Göç eden kesimler kentsel mekânların istenilmeyenleri olarak problem yaratan insanlar biçiminde damgalanmaktadır (Gürsoy, 2010: 43).

Modern kapitalizmin başarısızlığa mahkûm ettiği insanların sayısı gün geçtikçe artmakta bu durum daha geniş bir cemaat duygusu ve daha kuvvetli bir karakter hissi ihtiyacını elzem kılmaktadır (Sennett, 2010: 142).

Yeni kapitalizmin güvencesizleştirici kültürü çalışma ilişkilerindeki dönüşümle birlikte ortaya çıkan geçici, kırılgan yapıdan etkilenmektedir. Bireyler iş odaklı savunmasızlıklarını sosyal alana da taşımaktadırlar. Birlikte yaşama, dayanışma bağlarından geri çekilen bireyler arasında zayıf karakter yapısı yaygınlaşmaktadır. Bu açıdan çalışma yaşamının dayattığı esnek, geçici, güvencesiz anlayışın birey-toplum üzerindeki baskısını minimize etmeye çalışmak gerekmektedir.

1.5.5. Neo-liberalizmde Güvencesizliğin Toplumsal İnşası

Neo-liberalizm serbest ticaret, güçlü özel mülkiyet hakları ve serbest piyasa vasıtasıyla karakterize edilen kurumsal bir çerçeve içinde bireysel girişimci özgürlükleri ve becerileri serbestleştirerek insan refahının daha da geliştirilebileceğini ileri süren pratiklerin bir teorisi olarak yorumlanmaktadır (Harvey, 2005: 2). Neo-liberal mantık da eşitsizliğin yok edilmesi ya da azaltılması gibi bir arzunun olmadığını belirten Lorey (2015: 66)'e göre neo-liberalizm, sosyo-ekonomik hayatta inşa edilen eşitsizlikler/farklılıklar üzerinden yürütülmekte ve bu temelde yönetilmektedir.

Neo-liberal politikalarla eşitsizliğin, güvensizliğin ve toplumsalın yeniden kurulduğunu ileri süren Lazzarato (2009: 110)'ya göre, bu iki açıdan mümkündür. Neo-liberal uygulamalar hem piyasa kapitalizmi ile göbekten bağlı bir düşünce sistemi üretmek hem de biyo-iktidarın⁵ toplumu yeniden inşa etmeye yarayan araçların oluşturulması noktasında sömürü rejiminin yeniden üretimini süreklileştirmektedir. Bu tür dispozitiflerin⁶ güvencesizliği, eşitsizliği ve bireyselleşmeyi teşvik ettiği, ayrıca böylesi şartların yeni bir birey tipini şekillendirdiği vurgulanmaktadır: “girişim toplumu” haline dönüştürülen bir toplumsal yapıya uyum sağlayabilecek “kendisinin girişimcisi” haline getirilmiş bir özne. Neo-liberal dönemde rekabet anlayışının devletin tüm dispozitiflerini ve otonom bireyler kabul edilen öznelere kapsayacak şekilde genelleşmesi ile neo-liberal yönetimin toplumsal alana müdahalesi (toplumsal alanın girişimin bir işlevi haline dönüştürülmesiyle) gerçekleşmektedir. Bu müdahale, farklılaşmayı, çeşitliliği ve rekabeti cazip kılma ve tüm bireyleri “insan sermayesine” dönüştürme, kendi kendisinin girişimcisi olma noktasında kışkırtma ve sınırlandırma adına yürütülmektedir. Bu açıdan neo-liberal sosyal politika için temel konu toplumun bir girişim toplumuna dönüştürülmesi ve çalışanın ‘bir çeşit girişim’ olarak tesis

⁵ Biyo-iktidar, Foucault'nun neo-liberalizme yöneltilen kritiklerin önemli bir analiz kaynağı olarak gördüğü biyo-politika aygıtı çerçevesinde özellikle iktidarın sosyal yaşam üzerinde uyguladığı baskı ilişkilerinin ayrıntılı bir değerlendirmesidir. Foucault'ya göre, biyo-iktidar ilişkisi olarak kapitalizmin güç ve zenginlik dağıtımı etrafında bireyi dönüştürerek uygun şartların oluşmasını sağlayan ve bu çerçevede pozitif bir güç oluşturan bir yapılanma ortaya çıkarmaktadır. Daha fazla bilgi için bkz. *The Birth of Biopolitics, Lectures at the Collège De France, 1978-79*, Edit by Michel Senellart and Michel Foucault, Palgrave Macmillan Press, New York.

⁶ Dispozitifler (Apparatus), Lazzarato tarafından kullanılan ve iktidar kurmaya yarayan her türlü aygıtı verilen genel bir addır. Foucault, toplumsal bedenin iktidar uygulamalarını koruyan ve geliştiren bilgi yapıları ve çeşitli kurumsal, fiziksel ve idari mekanizmalara atıfta bulunmak için kullanmaktadır. detaylı bilgi için bkz. M. Lazzarato, 2009 “Neoliberalism in Action: Inequality, Insecurity and the Reconstitution of the Social”, *Theory, Culture & Society*, V:26 No:6 pp: 109-133. Ayrıca Foucault'nun dispozitif (apparatus) teriminin ne olduğuna dair açıklamaları için bkz.; M. Foucault, 1980, “The Confession of the Flesh” in *Power/Knowledge Selected Interviews and Other Writings 1972-1977* Michel Foucault Edited by Colin Gordon, pp: 194-195.

edilmesidir. Yani çalışanın bir tür sermayeye/kapitale dönüştürülmesi ve metalaştırılması söz konusudur.

Yaşanan bu “sermayeleştirme/kapitalizasyon” sürecinin risklerin ve koruma sistemlerinin finansallaşmasına yol açtığı vurgulanmaktadır. Finansallaşma, bireyi yükselen bir trend ile piyasanın insafına terk etmektedir. Buna paralel olarak ücretliler ve kamu çalışanlarının emeklilik fonları şirketler için finansal bir kaynak oluşturmakta, birikimler sermayenin önüne sunulmakta ve çalışan kesimler çeşitli alanlarda ikili bir tuzığa düşürülmektedir. Böylece devletin parasallaşması ile süreklileşmiş bir güvencesizlik ve prekarite yaşanmaktadır. Bu tür bir politikanın ücretli çalışanların tavırlarında önemli bir etkisi söz konusudur, çünkü her bir birey ikiye bölünmektedir. Bir yanda kazanç sahibini diğer yanda ise sermaye sahibini harekete geçiren iki farklı, zıt mantıkla parçalanmış “şizofrenik” bir ikizleşmeye yol açmaktadır. Bu özneleşme ile birlikte bireye yüklenen artan sorumluluk özellikle neo –liberalizmin çalıştırmacılık (workfare) politikası ile beslenmektedir (Lazzarato, 2013) .

Bunun sonucu olarak işsizlik işsizin suçu, bireyin ahlaki bir hastalığı gibi görünürken çalışan kesimler yaptıkları işe tabiiyet (subjection) ile bağlanarak suçlu ya da suçlanabilir kılınmaktadır. Bu bakımdan neo-liberalizm kabul edilebilir bir denge siyaseti izlemektedir. Endüstri tarafından istihdam edilebilir ve sigortalanabilecek kadar itibarlı bir insan sermayesinin yaratılması için artan bir oranda ‘yeni yoksulun’ üretimi mazur görülmektedir. Bu yoksulluk klasik anlamlarından farklılaşmaktadır. “Neo-liberal yoksulluk” kendi politik uygulamalarından beslendiği için kırılganlık, güvencesizlik ve eşitsizlik hiçbir sorun teşkil etmez. Neo-liberal uygulamalar insanlığı ‘maddi yoksulluğu’ bitirmenin eşiğine getiren muazzam zenginlik, bilgi ve imkân birikimini bu tür yeni bir yoksulluğu üretme ve yeniden üretme amacıyla kullanmaktadır. Burada yoksulluk, güvencesizlik ve zenginlik arasında kabul edilebilir bir denge aranmaktadır (Lazzarato, 2013).

Günümüzde neo-liberal politikalar çerçevesinde yeniden şekillenen çalışma dünyası sadece çalışanların belirli ihtiyaçlarını karşılama garantisi sunacak gelir veya sermaye yaratmamakta aynı zamanda disipline edilmiş çalışan bireyler, kontrol altında tutulmuş özneler, statüler aracılığıyla vatandaşlarına saygınlık sunarak yeni bir hiyerarşik yapı oluşturmaktadır (Weeks, 2014: 21).

Papadopoulos ve arkadaşlarına göre güvencesiz emek, neo-liberal proje çerçevesinde emeğin toplumsal olarak garanti altına alınmış formlarının dönüşümüyle

ilgilidir. Eğer neo-liberalizm güvencesizliğin pazar yönelimli bir kurumsallaşması olarak kabul edilecekse güvencesiz istihdam ilişkilerinin sürekli genişleyen bir yapısı ve normal ücretli emeğin düşüşü gibi sonuçlar olağan kabul edilmektedir. Ayrıca buna güvencesizliğin çoğullaşması ve istihdamın standart dışı şekillerinin çalışma hayatının merkezi haline getirilmesi de eklenmektedir (2008: 226).

Neo-liberal dönemde güvencesizliğin ve toplumsalın “neo-öznel” aracılığıyla yeniden üretilerek yeni bir çalışan tipinin ortaya çıkarıldığı söylenebilir. Çalışma yaşamı üzerinden “neo-çalışan” üretimi toplumsal yaşamın bütününe dönüştürme kapasitesi açısından önemlidir.

1.5.6. Güvencesizliğin Sınıfsal Formasyonu Olarak Prekarya

Güvencesizlik kavramı, istihdamın geçici, belirsiz ve kötü şartlar altında gerçekleştirildiği; çalışanların gerek üretim araçları gerekse de süreç noktasında kontrolün başka kişi ya da gereçlere devredildiği; ücret konusunda yaşanan (düşük ücret, ücret ödeme zamanının belirsizleşmesi gibi) belirsizlikler ve tüm bu yaşananlara karşı hukuki hiçbir koruyucu düzenlemenin olmadığı bir çalışma hayatına karşılık gelmektedir. Berardi de (2005) ‘prekarya’nın, genellikle emek ilişkileri bağlamında ortaya çıkan ücret, maaş vb. iş gününün uzunluğu ile alakalı sabit kurallarla açıklanamayan, tanımlanamayan iş dünyasını temsil ettiğini ileri sürmektedir.

‘Prekarya’nın temel özellikleri konusunda birkaç noktadan hareket edilebileceğini savunan Standing, ‘prekarya’nın öncelikle çoğu gündelik, geçici veya kısa dönemli işler vasıtasıyla yaşamlarını idame ettiren, emek güvenliği formlarının hiçbirine sahip olmayan kesimleri karşıladığını belirtmektedir. Daha sonra ‘prekarya’nın toplumsal bir hafızayı destekleme ve kullanma araçlarına sahip olmadığını ve ‘geleceğin gölgesi’nden mahrum olduklarını ve son olarak da çoğunlukla kısmi bir vatandaşlığa sahip olduklarını tam manada bir vatandaş ol(a)madıklarını vurgulamaktadır (2012a: 589-591).

Kimlerin prekarya sayıldığı ile ilgili soruya Standing (2011a: 59-89; 2012a: 595-597) ilk olarak ‘aktüel olarak herkes’ cevabıyla başlamaktadır. Daha sonra “yaşamın feminizasyonu mu?” sorusunu sorarak kadınların küresel neo-liberal çalışma hayatındaki konumu ile bağlantılı ucuz, kısa dönemli, kırılgan bir işgücü olduğunu ve bu konuda bir erkeklik (masculinity) mücadelesi olup olmadığını sorgulamaktadır. Kentsel nomadlar olarak adlandırılan (nüfusun genç kesimleridir ki) gençleri,

güvencesiz şartlarla karşılaşan önemli gruplardan biri olarak değerlendirmektedir. Eğitimin metalaştırılması ve eğitimle belirli bir sınıflandırmaya tabi tutulan gençlerin kapitalizmin emrine hazır ve nazır bireyler olarak yetiştirilmesiyle eğitimin yeni dönemde etkin bir sosyalleştirme ajanı olarak kullanıldığını belirtmektedir. ‘Emeklilerin yavaş ölümü’ yaşanan dönüşümlerden ciddi derecelerde etkilenmektedir. Bu durum günümüzde erken emekli olma yerine emekli çalışanların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Etnik azınlıklar ise prekarya içinde yer alan bir diğer kesimdir. Yine kriminalleşme sürecinde bireyin hem prekaryalaşması hem de suçlu haline gelmesi birbirleriyle bağlantılıdır. Hapishane prekaryanın kuluçka yeri, prekarya yaşamı için bir laboratuvar olarak kabul edilmektedir.

Dünya prekaryasının en geniş şeklini göçmenler oluşturmaktadır. Göçmenlerin “kazazede mi, hain mi yoksa kahraman mı?” oldukları konusunda farklı bakış açıları söz konusudur. Modern göçmenlik sadece yoksul ülkelerden zenginlere yönelik bir hareket değildir. Göçmenlerin üçte biri bu şekilde bir hareketliliğe maruz kalırken, diğer üçte birlik kısım bir zengin ülkeden bir diğerine kalan üçte birlik kesim ise yoksul bir ülkeden bir diğerine doğrudur. Göçmenlik bazı özelliklerinden dolayı prekaryanın gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır; göçmenlik tarihsel olarak yüksek derecede kayıt altına alınamaz, artan bir yayılmacılığa sahiptir, OECD’nin verilerine göre ayırıcı bir özellik olarak göç kadınsılaşmakta (feminisation of migration), küresel açıdan öğrenci hareketliliğinin varlığı, çokuluslu şirketler içindeki hareketlilik, bir diğer konu ise mülteciliğin ve sığınmacılığın yarattığı belirsizlik durumudur. Son olarak yeni bir göçmen grubu olarak ‘çevresel mülteciler’dir ki bunlar iklim değişikliği nedeniyle bir yerden başka bir yere göçme ihtiyacı duymaktadır. Göçmenlik yeni bir müdevimlik şekli ortaya çıkarmaktadır. Geçici ve mevsimsel göçmenlik veya uzun dönemli göçmenler yüzer-gezer ve ucuz bir emek rezervi olarak işgücü ihracı rejimini ortaya çıkararak prekaryanın büyümesine neden olmaktadır (Standing, 2011a: 90-114). Kadınlar, gençler, emekliler, göçmenler, suçlular ve etnik azınlıklardan oluşan kesimlerin çalışma hayatına yoğun katılımıyla birlikte güvencesiz şartlarda çalışmak zorunda bırakıldıkları ve “tehlikeli” bir duruma ve nitelermeye maruz kalabilecekleri söylenebilir.

Prekaryanın neden büyüdüğü konusunda kapitalist sistemin yeni dönemde neo-liberal politikaların etkin kullanımı ile rekabetçiliğin kutsanması ve girişimci bireyseliğin yaygınlaştırılması ve ayrıca küresel dönemde artan eşitsizlikler (gelir vs.)

dikkat çekmektedir. Esnek işgücü piyasasının ekonomik hayattaki başatlığına paralel olarak artan derecede geçici, kısa dönemli, sözleşmeli, kırılğan, vb. standart dışı ya da eksik istihdam yapılarının varlığı çalışma hayatında yeni formların insanları ve toplumları kolayca dönüştürmesine yol açmaktadır.

Bora ve Erdoğan'a göre, zamanımızın proletaryası 'prekarya'dır: Güvencesiz, keyfi koşullarda çalıştırılan, kronik geçici işlere mahkûm, bir işe sahip olmak ile işsizlik arasında ciddi belirsizlikler ve riskler yaşayan kesimler kapitalizmin şafağında lüzumsuz, serseri, tehlikeli ve statüsüz kabul edilenlerdi. Lonca artığı ya da çift bozan olmanın yüklediği bu suçlulaştırıcı nitelemelerin, damgalamaların ve dışlamacı yaklaşımların nesiller boyu sanayi işçilerinin sırtından inmediği vurgulanmaktadır. Bugün ise esnekleşme sürecinde her iş güvencesizleşmekte ve böylece tüm toplumsal kesimler sürece dâhil edilerek marjinalize edilmeleri sağlanmaktadır (2012: 30).

Devlet yardımlarına erişimi kırılğanlaşan ve çalışılan yerin yardımlarının olmadığı, değişken ücretler, mesleki bir ehliyetin olmaması, güvencesiz hanelerle birlikte, işsiz ve güvencesiz işler vasıtasıyla yaşamını idame ettirme ihtimali olan milyonlarca insanın varlığı ciddi bir göstergedir. 5 Amerikalı çalışandan 1'inin part-time işlerde, milyondan daha fazlasının yoksulluktansa geçici işlerde çalışması dikkat çekicidir. Ayrıca 60 milyon Amerikalı gıda çeklerini talep ederken, milyonlarca Avrupalı benzer bir kötü durumla karşı karşıyadır (Standing, 2011b).

Bu açıdan yaşanan süreç güvencesiz bir varoluş çerçevesinde ortaya çıkan baskılara maruz kalma ve bu deneyimlerin içinden geçme şeklinde yaşanmakta ve iş ya da hayat tarzı ile elde edilen güvenli bir kimlik veya gelişme hissi oluşmamaktadır (Standing, 2014b: 36).

Prekarya, dört A'yı deneyimlemekle nitelenmektedir. Güvencesizliğin öfke (Anxious), dışlanmışlık (Anomie), kaygı (Anxiety) ve yabancılaşma (Alienation) gibi gerek bireysel gerekse de toplumsal etkilere sahip durumlarla yüzleştiği savunulmaktadır (Standing, 2011a: 19-20). Prekarya döndükleri her yerde risklerle karşılaşma durumu nedeniyle endişeli ve kızgın bir yapıya sahiptir. Güvencesizlikler ve anlamsızlıklardan kurtulma umudu nedeniyle kendini anomik bir durumun içinde bulan prekarya anksiyetenin en büyük kaynağı olan belirsizlikler havuzunda yüzmektedir. Prekarya yapmak istediği ve kapasitesi çerçevesinde yapabileceği her türlü faaliyetten mahrum bırakılarak hem kendine hem de topluma yabancılaştırılmaktadır. Endişeli olma, anomik bir ortam, anksiyete ve yabancılaşma öfke duygusunun artmasına neden

olmaktadır. Bu çerçevede öfkenin gelişen bir protesto hareketini beslediği ifade edilmektedir (Standing, 2012b). Bu durum işsiz kesimleri ve çalışan geniş kitleleri tehdit etmektedir.

Max Weber'in 'ideal tip' kavramından hareket eden Standing, bu ruh ile prekaryanın, güvencesiz (precarious) sıfatı ve proletarya ile ilişkili ismin kombinasyonu olan yeni bir sözcük (neologism) olarak tanımlamaktadır. Prekaryanın Marx'ın kullandığı anlamda henüz 'kendi için bir sınıf' olmadığını, daha çok 'oluş halindeki bir sınıf' olduğu vurgulanmaktadır (2011a: 7; 2014b: 21). Standing'e göre, bu sınıf ekonomik hayattaki yeni gelişmelere göre sürekli yükselen bir değere sahiptir ve özellikle bazı kesimler için tehlikeli bir boyuta ulaşmaktadır. Prekarya 'yeni tehlikeli bir sınıf' oluşturma potansiyeli bağlamında günümüz toplumları için önemli bir sosyal problem alanı olarak değerlendirilebilir.

Küresel neo-liberalizm, risk ve maliyetlerin çoğunu bireylere ve çalışanlara yükleyen ve yeniden yapılanan sosyal koruma sistemlerine, düşük gelirli grupların önemsenmesine, çalışanları temsil eden kolektif organların kapasitelerinin frenlenmesi için yapılan yeniden düzenlemelere, rekabetçi bireyselleşmenin lehine yapılan yeniden yapılanmalar ve sertleştirilmiş pazarların temeli üzerine inşa edilmektedir (Standing, 2012a: 588).

Küresel dönüşümle birlikte "Çindistan (Çin ve Hindistan'ın birleşik kullanımı)" gibi gelişmekte olan ülkelerin hızlı yükselişi, firma veya şirketlerin metalaştırılması, işgücü esnekliği sirenlerinin çalınmasıyla emeğin metalaştırılması sağlanmaktadır. Rakamsal esnekliğin önemsenmesiyle fonksiyonel esnekliğin yaygınlaşması ve iş güvencesizliği ortaya çıkarılmaktadır. Mesleklerin altının oyulması, ücret sisteminde esnekliğin getirilerek sosyal gelirin yeniden yapılandırılması, eğreti, kırılğan, güvencesiz bir yapının oluşumu, finansal şokların yoğunluğu ile kamu sektörünün altının oyularak zayıflatılması ve böylece destekleyici devletin yerine prekarya belası ikame edilmektedir (Standing, 2011a: 26-59).

Küreselleşme ile bağlantılı yaşanan büyük dönüşüm, sınıf yapılarını ortadan kaldırmamakla birlikte önemli farklılaşmalara yol açmaktadır. Gerek 'küresel elit'in (the global elite) oluşturduğu kesimin genişlemesi yani milyoner sayısındaki muazzam artışlar ve bürokraside, şirketlerde ve kamu hizmetinde aylık bir temelde ücret alan maaşlı çalışanların (the salariat) sayısındaki düşüşler gerekse modern ekonominin yarattığı sosyal bir kategori olan ve daha çok sözleşme çerçevesinde küresel esnek

ekonominin ustaları olarak kabul edilen profesyenler (the proficians) çalışma hayatının önemli yapı taşlarıdır. Gelir ve statü bakımından maaşlı çalışanlar ve profesyonellerin bir alt düzeyini oluşturan el emeği ile çalışanların giderek daralan kısmı ve işçi sınıfının özü olarak çekirdek işçiler (core workers) fordist çalışma anlayışının günümüzdeki temsilcileri olarak çalışma hayatında istikrarlı bir yaşam sürmektedir (Standing, 2009: 98-99). Ancak çalışan sınıfın kan kaybetmesi ciddi seviyelere ulaşmakta ve esnek çalışma anlayışının dayattığı eğreti, güvencesiz, kırılgan, belirsiz, riskli, ucuz emeğin bir sonucu olarak prekarya hem devletin sunduğu birçok imkândan mahrum bırakılmakta hem de kendi çabasıyla edinebileceği faydalar minimuma çekilmektedir. Standing sınıfsal açıdan hakların etkiselliği noktasında bazı değerlendirmelerde bulunmaktadır. Bu bağlamda özellikle bazı (prekarya, profesyen gibi) sınıfsal konumların sosyo-ekonomik, kültürel, politik ve sivil açıdan bulundukları seviyeleri ele almaktadır (Standing, 2014a).

Şekil 3. Sınıfsal Konum ve Hakların Gücü Matrisi

Sınıf \ Haklar					
	Sivil	Politik	Kültürel	Sosyal	Ekonomik
Plütokrasi, Elit	3	3	1	6	3
Profisyenler	1	1	1	1	3
Maaşlılar	3	3	3	3	2
Çekirdek İşçiler	2	2	2	2	1
Prekarya	1	4	1	4	5
Lümpen-Prekarya	5	5	5	5	5

Not: 1. Zayıf 2. Oldukça Güçlü 3. Güçlü 4. Kuşkulu, Saldırı Altında 5. Devamsız 6. İhtiyacı yok.

Şekil 1.3.'te görüldüğü üzere Standing (2014a: 20)'e göre, prekarya politik haklar konusunda göreceli olarak oy kullanma hakkından mahrum bırakılabilmekte ve sivil haklar açısından istihdam ve sosyal yardımlar alanında süreçsel olarak haklarını kaybedebilmektedir. Kültürel haklar alanında hükümetler azınlıkların kültürel marjinalleşmeye maruz bırakılması, çoğunluğun kurumları ve toplumsal normlara daha fazla uyum talep edebilmesine yol açmaktadır. Sosyal ve ekonomik alanlarda ise özellikle devlet yardımları ve mesleki uygulama hakkı kaybedebilmektedir.

Erdoğan, sermayenin yakın zamanda benimseyip küresel olarak uygulamaya döktüğü temel strateji olarak neo-liberal politikaların, bir taraftan işsizlik ile karakterize olan yeni yoksulluk biçimlerini üretirken diğer taraftan da ‘prekarya’ ya da ‘fleksitarya’ olarak kavramlaştırılabilecek yeni emek biçimlerini yaygınlaştırdığını ileri sürmektedir. Emeğin geçicileştirilmesi (causalisation), güvencesizleştirilmesi (prekarizasyon) veya esnekleştirilmesi proletaryadan yeni küçük burjuvaziye kadar farklı toplumsal-sınıfsal konumları içine alan bir duruma evrilmektedir (2012: 76).

Standing’e göre neo-liberal model, yaşamın tüm yönlerine nüfuz edecek maksimum rekabet ve yarışabilirlik gibi piyasa kurallarını devreye sokmaktadır. Çalışanlara ve ailelerine güvencesizlik ve risk transfer eden bir gündem anlamına gelen işgücü piyasası esnekliğinin ise ülkelerde arttırılması gerektiği ile ilgili bir tema işlendiğini ve sonucun istikrarın dayanağı olmaksızın dünya etrafında milyonlarca insanın çoğunu içine alan küresel bir prekaryanın yaratılması olduğunu savunmaktadır (2011a: 1; 2014b: 11).

Neo-liberal devletin Neo-Darvinist bir bakış açısına sahip olduğunu vurgulayan Standing’e göre, eğer prekarya doğru şekilde anlaşılmazsa hepimizi bir “cehennem siyaseti” beklemektedir. Bu yaklaşımda ‘panoptik toplumun’ oluşumundan hareketle mahremiyetin ciddi bir istilaya maruz kaldığı ve özellikle eğitim alanında “panoptik bir okullaşma” olgusunun ortaya çıktığını savunmaktadır. İşe alma, işten çıkarma ve işyeri disiplini anlayışı ile çalışan kesimler kontrol altında tutulmaktadır. Özgürlükçü korumacılık olarak neo-liberal devletin ‘mutlu’ bir prekarya oluşturma noktasında bir terapi devletine dönüştüğü söylenebilmektedir. Bu şekilde prekaryanın zararsız ya da tehlikeli olup olmadığı gündeme gelmekte ve bu durum demokrasinin kan kaybederek zayıflamasına yol açmaktadır. Sonuç olarak yeni bir ırkçı (neo-fascism) söylemin gelişeceğini ileri sürmektedir (2011a: 115-147).

Buna karşın “cennet siyaseti” olarak da bazı değerlendirmelerde bulunan Standing (2012a: 600) her büyük dönüşümün büyük sınıfları (major class) ortaya çıkardığını vurgularken prekaryanın küresel dönüşüm süreci olarak “oluş halindeki bir sınıf” olduğu ama henüz “kendi için bir sınıf” olmadığını belirtmektedir. Prekaryanın büyük üçlü olarak sınıflandırılan özgürlük, kardeşlik ve eşitliğe (liberty, fraternity and equality) ihtiyaç duyduğunu ve bu üç elementin ancak küreselleşen pazar ekonomisinin üçüncü seviye açık toplum ve bugünün sınıf fragmentasyonu sayesinde açıklanabileceğini savunmaktadır.

Bu bağlamda prekaryanın kısmi vatandaşlığı (denizenship) adil hale getirilmeli, kimlikler yeniden kurulabilmeli ve eğitim mevcut durumundan kurtarılmalı, çalışmanın sadece emek olmadığından hareketle çalışmanın metalaştırılması engellenmeli, mesleki anlamda özgürleştirme sağlanmalı, çalışma hakları konusunda çalıştırmacılık ve şarta bağlılık politikaları (workfare and conditionality) ile mücadele edilmeli, kurumsal özgürlük noktasında gerekli temsiliyetler kurulmalıdır. Son olarak temel bir gelirin (a basic income) elzem olduğunu savunan Standing, güvenlik parametrelerinin yeniden dağıtımı için finansal sermayenin adil yeniden bölüşümünü ve zamanın kontrolünün kazanılması gerekliliğini vurgulamaktadır (2011a: 155-178).

Seymour, Standing'in ileri sürdüğü görüşlere yönelik eleştirilerde bulunmaktadır. Örneğin prekarya kavramını ikna edicilikten uzak, empresyonistik ve dünyanın içinde bulunduğu durumdan kaynaklanan kötümserlik ve umutsuzluk hali olarak bir Weltschmerz⁷ ile kaplı olmakla itham etmektedir. Bu kavramın kapsadığı söylenen fenomenleri açıklamada yetersiz kaldığı, sadece negatif bir anlamda kullanıldığı ve daha çok eleştirel bir yapısının olduğunu ileri sürmektedir. Kavramın daha kullanışlı kılınabilmesi için temelsiz teorik varsayımlardan temizlenmesi gerekliliğini savunmaktadır (Seymour, 2012: 251-252).

İkinci olarak Standing'in, prekaryayı “yeni tehlikeli bir sınıf”ı, bir “canavar”ı temsil eden “oluş halinde bir sınıf” olduğunu varsaymasına eleştiriler yöneltmektedir. Seymour (2012: 253) prekaryayı bu şekilde bir sınıf yapma çabası olarak görmeyi tutarsız olduğunu ve şayet prekarya “yeni ortaya çıkan sınıf” tezine sıkıştırılırsa güvencesiz emek ve toplumsal eğretilik olgularının yanlış anlaşılabilirliğini savunmaktadır. Bunun için güvencesizliğin işçi sınıfı ve orta sınıf (özellikle küçük burjuvazi) kesimlerindeki sınıf katmanını zincirini baştan sona kat ettiği vurgulanmaktadır. Yani finansallaşmaya dayanan birikim içinde oluşturulan güvencesizlik sürekli dibe itilmekte ve daha fazla katmanı etkilemektedir. Öyle ki kapitalist sınıf ve orta sınıfın belirli bir kesimi bundan muaf tutulmaktadır. “Onların güvenliği bizim güvencesizliğimizle elde ediliyor.” Üçüncü olarak Standing'in emeğin farklı hallerini prekarya sınıfı gibi tek bir kategoride toplama girişimi oldukça sakıncalı görülebilmektedir. Seymour (2012: 257) bu durumu “tipik olmayan istihdama dair bir

⁷ Almancada bu kavramın modern anlamı, dünyanın ve fiziki-sosyal şartların zulmü ve uygunsuzluklarının neden olduğu birinin kendi zayıflıkları gerçekleştiğinde meydana gelebilen üzüntünün yol açtığı psikolojik acı olarak değerlendirilmektedir. Ayrıntı için bkz. <http://en.wikipedia.org/wiki/Weltschmerz>

takım yanlış homojenlikler” olarak değerlendirmektedir. Bu açıdan güvencesizliğin etkilerini tam anlamıyla ele almadan prekarya olgusundan bahsetmek mümkün değildir.

Prekaryanın sınıfsal niteliklerini açıklarken Marx’ın ‘kendi için bir sınıf’ ve Weber’in ‘ideal tip’ kavramlarından hareket ettiğini belirten Standing’in, teorisini bu çerçeveye oturtmaya çalıştığını, ancak Seymour (2012: 264)’a göre prekaryaya atfedilen özelliklerin hiçbiri, Marxist anlamda hiçbir üretim ilişkisine uygun düşmemekte ve bir bütün olarak sistemin yeniden üretiminde elzem görünmemektedir. Standing’in sınıf kategorileri Weber esintili ama Weber’in sınıf analizi mülkiyet sahipliği ve rekabetçi bir piyasada sağlanan avantajlara dayanmaktadır. Prekaryanın temel özelliği ise onları birbirine ya da seçkinlere bağlayan ve itaatlerini sağlayan her türlü toplumsal harçtan sözümona mahrum olmalarıdır.

Ayrıca Seymour (2012: 268)’a göre, oluş halindeki bir sınıf düşüncesi işçiler arasında bir kutuplaşma stratejisine ve piyasa kapitalizmi arenasında kurulan bir “ütopyacılığa” oturtulmaktadır. Standing tarafından oluşturulan tasvirin aslında prekaryaya hitap etmediği, okuyucunun, yeni tehlikeli sınıfa ibretle bakmasını, ondan korkmasını ve canavarın zapt edilemez olmadan yatıştırılmasını vaaz etmektedir. Seymour bu sesi otoriter, mesafeli ve kibirli olarak değerlendirmekte ve Standing’in bu çalışmasının paternal işçiler ve neo-liberallere hitap eden politik bir strateji olduğunu ileri sürmektedir.

Seymour (2012: 268-270) açısından prekarya bir sınıf değildir, aslında o günümüz neo-liberal kapitalizmin ürünü olarak ortaya çıkan özel bir *popülist celbetme* türüdür. Güvencesizlik, tek başına politik bir stratejinin kaynağı olamaz, ancak iktidara karşı mücadelede ondan etkilenenlerin ortak paydası olması noktasında sistemin bir parçası olabilir. Böyle bir mücadelede yaratılacak kolektivitede işçi sınıfı başı çekmeli ve prekarya antikapitalist bir öze yeni ve radikal bir siyasetin geliştirilmesine yardım edebilecek bir celbetme olarak görülebilmelidir. Seymour açıklamalarını şu cümlelerle noktalamaktadır: “Prekarya ne tehlikeli, tuhaf, uyuşmaz bir şeydir ne de var oluşu himaye edilecek, türemekte olan bir sınıftır. Hepimiz prekaryayız. Biz ne gizli ticari bilgilerin (CBI) bir parçası, ne de finans sermayedar; ne devlet bakanı ya da kıdemli devlet memuru ne de üst düzey polis müdürü ya da Rupert Murdoch’un akşam yemeği partisinin bir konuğu; ne bir yargıç ne de televizyon habercisiyiz. Başka bir deyişle “İktidar bloğu”nun, onun kapitalist sınıf fraksiyonunun bir üyesi onu çevreleyen

burjuva akademisyenler ve uzmanların bir gölgesi değiliz. Şayet tehlikeliyse bunun nedeni egemenlerin aldatıcı güvencesini parçalamak üzere oluşumuzdandır.”

Buna ek olarak Seymour, Standing’in “Prekarya, Yeni Tehlikeli Sınıf” adlı çalışmasının tanıtım kapağındaki “Prekarya fikrinin teorik ve ampirik açıdan eksiklikleri var fakat doğru anlaşıldığında bir çoğunluk inşa edecek yeni bir radikal projeye temel oluşturabilir.” ifadeleriyle bu konudaki düşüncelerini daha anlaşılır bir perspektiften konumlandırmaya çalışmaktadır. Burada ele alınan yaklaşımlar ve karşı duruşlar konunun anlaşılması noktasında önemlidir. Neo-liberal kapitalist sistemin dayattığı ve günümüzde daha sık deneyimleyebildiğimiz güvencesizlik olgusunun bir sınıf oluşturma potansiyeli açısından nerede konumlandığı, sınıf oluşturacaksa hangi açılardan ele alınması gerektiği, kimleri kapsadığı, hangi siyasetin izlenmesi gerektiği Standing tarafından işlenmektedir. Güvencesizlerin oluşturduğu kesimi bir sınıf olarak kabul etmeyen ve ancak bir mücadele alanında bulunması gereken önemli ve giderek sayıları artan bir kesim olarak *hepimizin güvencesiz olduğu* vurgusuyla bir strateji geliştiren Seymour’un yaklaşımı önemlidir.

Tüm açıklamalara ek olarak Hardt & Negri (2012), Harvey (2013), Bourdieu (1998, 2006) gibi isimlerin güvencesizliğin politik konumlanması noktasında benzer değerlendirmeler yaptıkları görülmektedir. Neo-liberal dönemde yaşanan dönüşümlerden hareket ederek işçi sınıfı yerine “yaratıcı sınıf”, “kültür sınıfı” gibi yeni sınıflar icat etmenin ve proletaryanın prekaryaya evirildiği konularından bahsetmenin olsa olsa markalandırmayı andıran bir iletişim hilesi olduğu ifade edilmektedir (Artun,2014: 26).

Prekaryanın, güvencesiz kesimlerin sınıfsal formasyonuna ve mücadele potansiyeline yönelik işlevsel ve bütünleştirici bir kavram olarak kullanılması önemlidir. Neilsen ve Rossiter (2008)’e göre, politik, stratejik ve pratik açıdan farklı çalışan kesimler arasındaki kavramsal ve nesnel ayrışmaları muhafaza etmek ve kendilerine ait deneyimleri çerçevesinde uzun vadeli bir mücadele için bunu ortak payda haline dönüştürmek ve birleşme için kullanmak daha mantıklı kabul edilebilir.

Sınıfsal bir nosyon bağlamında değerlendirildiğinde prekarya kavramı, güvencesizlik temelinde inşa edilen ‘oluş halinde bir sınıf’ın teorik altyapısını karşılamaktadır. Bu bağlamda güvencesizliğin kategorik olarak ele alınmasında önemli bir başlangıç noktası olarak değerlendirilebilir. Ayrıca sınıf mücadelesi açısından güvencesiz bireylerin/çalışanların bir özne olarak ele alınması ve yeni dönemde

güvencesizlik ortak paydasında birleşmelerin yaşanması ve kapitalizme karşı ortak hedefler açısından mücadele edebilme noktasında özellikle gençlerin, kadınların, göçmenlerin vb. kesimlerin yeni tehlikeli bir sınıf oluşturma potansiyellerine yapılan vurgu önemlidir. Ancak güvencesizliği sınıfsallaştırma çabası olarak değerlendirilen prekarya bir celbetme stratejisi olarak görülmekte ve kapitalizme hizmet ettiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bununla birlikte yapılan değerlendirmeler ışığında prekarya kavramsallaştırması güvencesizliğin oluşumunu ve işleyişini açıklama açısından önemli katkılar sunmaktadır.

1.6. Türkiye’de Neo-liberal Dönüşümün Gemi İnşa Sektöründeki Yansımaları: Tuzla Tersaneler Bölgesinde Taşeronluk Sistemi ve Çalışma İlişkilerinin Güvencesizleşmesi

Türkiye savaş sonrası dönemde kapalı, korumacı ve içe dönük ekonomik anlayışı terk etmiş ve dünya ekonomilerine entegre olmaya başlamıştır. Yabancı mali yardımlar çerçevesinde dışa bağımlılık artmış, ayrıca dış borç sorunuyla yüzleşilmiştir. 1954-1962 yılları arasında karma ekonomi modeli uygulamaları hayata geçirilmiş, kamu ve özel sanayi üretimi arttırılmıştır. 1960’tan itibaren ise reel ücretlerde, sendika üyelikleri ve işçi hakları noktasında ciddi artışlar yaşanmış, çalışanlara ücret dışı gelir imkânı ve yardımlar sunulmuş, bu durum gelişmiş bir sosyal güvenlik sistemiyle sonuçlanmıştır. 1963’te işçi sınıfında görece bir bozulma ve işgücü sermayesindeki artışlar ithal ikamesi krizine dönüşmüştür (Boratav, 2005). Fordist dönemin bu krizi 1970lerde ortaya çıkan küresel kriz ile paralellik arz etmektedir.

1970’ten sonra “ulusal kalkınma” stratejisi temelinde dünya ekonomik sistemine entegre olmaya çalışan Türk ekonomisi, devletin ekonomi üzerindeki kontrolünü minimize etme, finansal sermaye üzerindeki ulusal engelleri kaldırma ve finansal piyasaların serbestleşmesini amaçlayan neo-liberal ekonomik programa geçişi sağladı (Sağiroğlu, 2013: 22). Türkiye’de sanayi alanında yaşanan dönüşümlerle eş anlı olarak gemi inşa sanayi ve tersanecilik sektörü Tuzla Tersaneler Bölgesi özelinde benzer değişimleri yaşadığı gözlemlenmiştir.

Türk gemi inşa sanayisi, 1970’li yıllar itibari ile ciddi bir atılım içerisine girmiştir. Daha önceki dönemlerde temel geçim kaynağı olan balıkçılık ve çeşitli tarım faaliyetleri Tuzla ilçesi için önemliyken Aydınlı Koyu’na taşınması kararlaştırılan ve bakanlık tarafından gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde Tuzla Tersaneler Bölgesi,

gemi inşa sanayisi için özel sektöre tahsis edilerek devlet merkezli bir kalkınma hamlesinin odak yeri haline gelmiştir. Tuzla'nın bu şekilde bir kalkınma hamlesine girmesi hem kendi hem de komşu ilçelerinin sosyo-kültürel ve ekonomik çehresinin dönüşmesine yol açmıştır. Gemi inşa sanayinde kademeli bir şekilde gelişmenin sağlanmasına paralel olarak istihdam yapısında da farklılaşmalar görülmüştür.

1980'li yıllar itibariyle özellikle gelişmiş Batı toplumlarında ekonomik alanda yaşanan post-Fordist dönüşüm, neo-liberal uygulamalar bağlamında çalışma ilişkilerinde esnekleşmeyi kutsayarak diğer ülke ekonomilerinin bu çerçevede yeniden yapılandırılmasını dayatmıştır. Dünyaya eklemlenme çabası içerisinde olan Türkiye de ekonomik alanda değişimlere ayak uydurma ve kısa zamanda yeni durumu benimseme yoluna gitmiştir.

1980'den itibaren büyük bir ivme kazanan gemi inşa sanayimizin tarihinde bazı kırılma noktaları söz konusudur. Bunlardan ilki, tersanelerin örgütlenebilecekleri, altyapısı devlet tarafından hazırlanmış bir organize sanayi bölgesine gayri iradi taşınmaları ile yan sanayi, tersane ve işçiler ile devasa bir üretim şantiyesine dönüşen Tuzla Tersaneler Bölgesinin bu anlamda eşsizliği ve gelişime açık olmasıdır. İkinci olarak armatörlere Türkiye tersanelerinde gemi yaptırmaları karşılığında verilen GİSAT⁸ fonudur. Bununla sermayeye muazzam teşvikler sunulmuştur. Üçüncü ve son olarak ise dünyada kullanılan gemi standartlarında yaşanan değişimler yeni konvansiyonların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Artan gemi talepleri, armatörleri üretimin ve maliyetin daha ucuz olduğu Türkiye ve Çin gibi ülkelere kaydırmaya başlamış ve artan siparişlerin yetiştirilmesi, yoğun bir iş temposunu baskılamıştır (Akdemir, 2008a: 143-144).

1980 sonrası dönemde Türkiye gemi inşa sanayinde özellikle özel sektörün ön plana alınmasıyla beraber tersanelerde neo-liberal uygulamaların önemli bir bileşeni kabul edilen “taşeronluk” sistemi enformelleşmenin yeniden değerlendirilmesi ile çalışma ilişkilerinin merkezine yerleştirilmiştir. Türkiye gemi inşa sektörünün tipik bir örneğini sunan Tuzla Tersaneler Bölgesindeki çalışma ilişkileri bu durumdan fazlasıyla etkilenmiştir.

Gelişmekte olan bir ülke hüviyetindeki Türkiye’de güvencesizleşme süreci farklı kanallar üzerinden uygulanmaktadır. Tuzla Tersaneler Bölgesinde güvencesizlik,

⁸ Gemi inşa, Gemi Satın Alma, Tersane Kurma ve Geliştirme Fonu, Bakanlar kurulunun 7/9245 sayılı kararı ile 1976-1979 yılları arasında armatörlere her yıl kullanmalarına yönelik oluşturulan 250 milyon TL’lik fon. Bu fonlar 1980-1989 yılları arasında da devam eden bir uygulamadır.

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 çıkmakta olan standart-dışı, atipik çalışma şekilleri ile güvencesizlik açısından daha kronik durumların yaşanması kuvvetle muhtemeldir. 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 kötümser olmaya itmektedir.

İş gücü piyasasının esnekleştirilmesi temelde güvenceli esneklik, kıdem tazminatı, işsizlik sigortası fonu, esnek çalışma modelleri, fazla çalışma süreleri, özel istihdam büroları-geçici iş ilişkisi, bölgesel asgari ücret gibi ana unsurlardan (Kutlu, 2012: 85) oluşmaktadır. Bu durum neo-liberal politikalar çerçevesinde önümüzdeki yıllarda çalışma hayatı merkezli dönüşümlerin daha çok Türkiye’de alt işveren/taşeron uygulamaları ve esnek/standart dışı istihdam şekilleriyle birlikte toplumsal alanda yaygınlaştırılacağı anlamına gelmektedir. Diğer yandan komşu ülkelerde yaşanan savaş sonucu her geçen gün artan göçmen sayısı gerek ülke vatandaşları gerekse göçle gelenler açısından işgücü piyasasının alt üst olmasına ve güvencesizlik bakımından daha vahim tabloların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir.

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; 2008: 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*⁹ 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 rasyonalitenin 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 enformelleşmenin¹⁰ 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.

⁹ 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, 2008; 170-173; TTBİİK, 2008; 30; Akdemir ve Odman, 2008a; 71-72).

¹⁰ Enformelleşme kavramının ve olgusunun süreçsel detaylı analizi ve daha fazla bilgi için bkz. Nevra Akdemir, Taşeronlu Birikim: Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme, SAV Yay. İstanbul. ss:27-130.

Sermaye sahipleri emek piyasasının düşük olduğu ülkelere kayarak akışkan bir ekonomi oluşturmakta ve üretimin kısa zamanda ve maliyeti minimize edecek her yola kolaylıkla başvurmaktadır. Bunu yaparken kalkınma temelli bir piyasa ekonomisinin yaratılmasıyla devletler, hükümetler sermaye yatırımlarını çekebilmek için birçok kolaylıklar sağlamaktadır. Yatırım için gerekli arazinin tahsisi, alt yapı ihtiyaçlarının karşılanması, teşvikler vb. imkânlar yatırım(cı)lar için seferber edilmektedir. Ayrıca işgücü piyasasında işsizlik, yedek işgücü ordusu, enformelleşme, taşeronluk vb. uygulamalar geliştirilerek özellikle çalışan kesim üzerinde belirsizlikler yaratılmaktadır. Bu çerçevede yaşanacak tüm olumsuzluklara kurbanlar bulunarak yapılan işler faili meçhul bırakılmaktadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde 2000'li yıllarla birlikte işgücü piyasasında “İşte Özgür Dünya¹¹” deyişine karşılık gelecek durumları gözlemlemek mümkündür. 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 ayrımını derinleştirmekte ve özellikle sosyal haklar açısından önemli sorunlara kaynaklık etmektedir. Hem iş yaşamında hem de toplumsal hayatta sosyo-ekonomik kutuplaşmaların artmasına yol açabilecek bu durum sosyal adaletsizlik, eşitsizlik algısının yaygınlaşmasına imkân sağlamaktadır.

Buna karşın Tuzla Tersaneler Bölgesi *zanaatkârlık* 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. Ustalık, tersanelerde en son teknoloji ortaya çıktığında bile insan gücüne ve hünerine sürekli ihtiyaç duyulacağına olan kanaatin güçlü olmasından beslenmektedir.

¹¹ It's a Free World! İsimli Ken Loach filmi günümüz Londra 'sında kapitalist çalışma anlayışının baskıladığı ve gündelik hayatı birebir örten güvencesiz durumların toplumsal yönleri ağır basacak şekilde işlenmektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyet açısından kadının çalışma ve sosyal hayatta karşılaştığı zorlukları ve sorunları işleyen bir filmidir.

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 hakedilen ücretin temin edilmesi üzerinden güven bağları oluşturulmaktadır.

Gemi bakım-onarım- söküm işleri tersanelerde çalışma şartları bakımından en ağır olanıdır. Özellikle dış taşeron ve gündelik işçilerden oluşan çalışan kesim kayıt dışılık, düşük ücret, sağlıksız ortamlarda çalışma, ücret ödeme ve zamanlamada belirsizlikler yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Ayrıca asbestli tankerlerin onarım ve söküm işlemlerinde, tersanelerde raspalama/taşlama/kumlama işlemlerini yapan çalışanlar arasında ölümlerle neticelenebilecek durumlarla karşılaşabilmektedir. Bu durum çalışan sirkülasyonun yoğun olmasıyla 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 devinimini 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: 5). 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 alınamaması 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 istatistiki veriler gerekse yazılı ve görsel medyadaki gündem olma sıklığı açısından) ciddi düşüşler yaşandığı gözlemlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

“Güvencesizliğin Sosyolojisi: Tuzla Tersaneler Bölgesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmada, iş güvencesizliğini yaşayanların yaşam koşullarına ve güvencesizliğin yarattığı anlam dünyalarına odaklanılmaktadır. Alan araştırmasına dayanan çalışma, gemi inşa sanayiinde Türkiye’nin lokomotifleri olarak görülen ve son zamanlarda artan iş kazaları ile sıkça gündeme gelen Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki çalışma ilişkileri kapsamında ortaya çıkan güvencesizliğin çalışanlar üzerindeki çok yönlü (toplumsal, kültürel, psikolojik, politik vb.) etkilerini konu edinmektedir.

Bu çalışmada güvencesizlik olgusu hakkında “Hangi durumlarda güvencesiz olunur/kalınır?” , “Ne yapılırsa güvencesiz olunmaz/kalınmaz?” gibi betimsel sorulara cevap sunmanın yanında, olgunun neden olduğu sosyo-ekonomik, politik, psikolojik vb. koşullara ve bu koşulların gündelik yaşamdaki yansımalarına ışık tutulmaya çalışılmaktadır.

Araştırma, İstanbul/Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde yoğunlaşan gemi inşa sektörü dolayımında, tersane işlerinde çalışanların deneyimlediği çalışma şartlarının neden olduğu güvencesizlik durumunun sosyolojik analizini amaçlamaktadır. Bu çerçevede güvencesizliğin oluşumunda ve gelişiminde rol oynayan faktörler ortaya konulmakta, güvencesiz şartlarda çalışan kesimlerin anlam dünyaları bütüncül bir bakış açısıyla irdelenmektedir. Güvencesizliği yaşayan tersane çalışanlarının sosyo-ekonomik ve sosyo-demografik özelliklerine, gemi inşa sektöründeki iş/çalışma yaşamının niteliğine ve bu konudaki algılarına, geçiciliğe/güvencesizliğe ilişkin algı ve tutumlarına, toplumsal konumlarına ilişkin algılarına, yaşam tarzlarına, siyasal kimlik algılarına, çalışanların inanç durumlarının çalışma yaşamlarına yansıma şekillerine ve geleceğe ilişkin algılarına çeşitli açılardan dikkat çekilmektedir. Her an işsiz kalabilme kaygısının yarattığı ve dayattığı belirsiz ve riskli durumlar ile başa çıkma stratejileri konusunda tersane çalışanlarının kendi bakış açıları ve beklentileri tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Türkiye’de özellikle son 30 yılda yaşanan hızlı toplumsal değişimler, ekonomik krizler, yürürlüğe konulan iktisadi politikalar, politik istikrarsızlıklar, kırdan kente göç

hareketlerinin yoğunlaşması ve küresel dönüşümler iş kaynaklı problemlerin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda işsizlik ve iş güvencesizliği yaşayan çalışanların sayısında büyük artışlar yaşanmaktadır. Yaşanan güvencesizlikler kendilerine güvenli gelecek inşa etmeyi amaçlayan kesimleri derinden etkilemektedir.

Yeni çalışma hayatının temel karakteristiği haline gelen güvencesizlik, özelde kişilik, aile, arkadaşlık gibi alanları etkilemekte, genelde toplumsal yaşamda çeşitlilik gösteren sorunlar dizisine kaynaklık etmektedir. Ülkemizde güvencesizlik ile ilgili çalışmaların sınırlı olduğu söylenebilir, ancak konunun iktisat, siyaset bilim, işletme gibi alanlarda ele alınmasına rağmen sosyolojik perspektiften yeterince araştırıldığı söylenemez. Bu çalışma bu alandaki boşluğun doldurulmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın temel varsayımı şu şekilde formüle edilebilir; çalışma yaşamında neo-liberal kapitalist anlayışın ortaya çıkardığı esneklik temelli dönüşümler, çalışan kesimlerin çoğunu güvencesizleştirmektedir. Yaşanan güvencesizlikler, çalışan kesimlerin sosyal yaşamda çeşitli derecelerde örselenmesi ve sosyal travmalar yaşamasına yol açmaktadır. Çalışanlar açısından hem iş hem de sosyal yaşamda istikrarlı yapıların oluşmasına ve gelişmesine ket vuran güvencesizlik, toplumsal hayatta farklı seviyelerde baskılar üretmektedir. Bununla ilişkili olarak oluşturulan diğer varsayımlar ise şöyledir:

- Tersane işlerinde taşeronluk sistemi üzerinden şekillenen güvencesizlik, çalışma ortamı ve şartlarının iyileştirilmesini, sosyal hakların tesisini ve hak edilen ücretin ödenmesini olumsuz etkilemektedir.
- Esnek, geçici, güvencesiz çalışma anlayışı, tersane çalışanları arasında iş güvencesizliği algısını arttırmaktadır.
- Tuzla Tersaneler Bölgesinde yaşanan iş kazaları ve ölümlerin temelinde yaygın güvencesizlik yatmaktadır.
- Güvencesizlik, çalışanların fiziki ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemektedir.
- Tuzla Tersaneler Bölgesinde yaşanan güvencesizlik, çalışanların sosyal yaşam dünyalarını bozmakta ve çalışanlar arasında enformel ilişki ağlarını ve dayanışma bağlarını zayıflatmaktadır.
- Tersane çalışanları arasında ücret konusunda ciddi belirsizlikler yaşanmakta ve bu durum süreklileşmiş borçlu bir sosyal yaşama neden olmaktadır.

- Gemi inşa sektöründe yaşanan güvencesizlik, çalışanlar arasında sendikal faaliyetlere olan bakışı olumsuz etkilemektedir.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi, bilimsel çalışmalarda incelemek için ele alınan herhangi bir konuda ‘neyin nasıl yapılacağı, uygulanacağı ve analiz edileceği’ ile ilgilidir (Erdoğan, 2013; 1). Bir bilim dalının ve ona ilişkin yapılacak her türlü girişimin bilimsel olarak nitelendirilmesi için kendine özgü bir yönteminin ve araştırma tekniğinin olması gerekmektedir. Belirli bir yöntem ve araştırma tekniği bağlamında bilimsel araştırmalarda, durum tespiti, değişkenler arası ilişkilerin deşifre edilmesi ve varsayım/hipotezlerin sınanması gibi yaklaşımlar çerçevesinde analizler yapılmaktadır. Elde edilen verilerin doğruluğu, güvenilirliği ve geçerliliği ancak uygun bir metodoloji çerçevesinde mümkündür.

Bu açıdan alan araştırması olarak sistematize edilen bu çalışma, metodolojik yönelimi kapsamında kantitatif ve kalitatif yöntemlere başvurularak incelemeye tabi tutulmuştur. 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. Bu 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.

Araştırma uygulanmadan önce ön çalışma amaçlı Tuzla Tersaneler Bölgesi ve İşçiler mevkiinde bir dizi görüşme gerçekleştirilmiş ve çeşitli gözlemlerde bulunulmuştur. Anket uygulamasından önce pilot çalışma yapılmış ve anket formu bu doğrultuda yeniden düzenlenmiştir. Genel anlamda güvencesizlik olgusu kapsamına giren taşeron, gündelik, proje temelli çalışanlara oluşturulan anket formu uygulanmıştır. Tersane çalışanlarına ilişkin istatistiki veriler bağlamında bir profil oluşturulmaya ve çözümlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca yetkililerle ve çalışanlarla yapılan enformel görüşmeler yoluyla tersane çalışanlarının zihniyet dünyaları, güvencesizliğin çalışanların anlam dünyaları üzerindeki etkileri ve güvencesizlik durumunun tutum ve davranışlara yansıma biçimleri çerçevesinde iş hayatındaki ve toplumsal yaşamdaki yansıma şekilleri anlaşılmaya çalışılmıştır.

Bu çerçevede 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.

2.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

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.

Türkiye'de gemi inşa faaliyetlerinin yarısından fazlası İstanbul ve çevresinde gerçekleştirilmektedir. Özel sektöre bağlı tersaneler Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı (UDHB)'na bağlı Tersaneler ve Kıyı Yapıları Genel Müdürlüğü (TKYGM)'nden alınan güncel istatistiki verilere göre Tuzla Tersaneler Bölgesinde 27 tersane üretim faaliyetlerine devam etmektedir. Tuzla Tersaneler Bölgesi gemi inşa sektörü açısından mekânsal anlamda dünyada örneğine az rastlanır bir yapılanma şekline sahiptir. Gerek ana üretim yerleri olarak tersaneler, gerek etrafta kümelenen büyüklü küçüklü taşeron firmalar ve yan sanayi kolları gerekse de fason üretimin yapıldığı alanların yoğunlaşma tarzları kendine özgülükleri barındırmaktadır. Bu durum araştırmayı hedeflediğimiz konunun evreninin tayin edilmesinde kolaylıklar sağlamaktadır. Örneklem seçimi konusunda Tuzla Tersaneler Bölgesinde çalışan profiline açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Tuzla'daki tersanelerde çalışan profili açısından daimi-taşeron çalışan ayrımı sık gözlemlenen bir kategoridir. Ayrıca gerek ön çalışma gerekse araştırmanın uygulanması sırasında rastlanabilen gündelik çalışanlar da bölgede üretim faaliyetlerine bil fiil katılmaktadır.

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.

Şekil 4. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde Yer Alan Tersane ve İstihdam Sayıları

TERSANE SAYISI	27
DAİMİ ÇALIŞAN	3117
TAŞERON ÇALIŞAN	4015
TOPLAM	7132

Kaynak: UDHB, TKYGM, GSVP, 10.01.2014.

UDHB'ye bağlı TKYGM'den alınan son verilere göre (Şekil 2.4.) 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 sirkülasyonun 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 çalışanı üzerine 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.

2.2.2. Araştırmanın Zorlukları

İstanbul, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde geçici ve güvencesiz olarak istihdam edilen taşeron ve gündelik çalışanlar üzerine odaklanan bu araştırmanın gerçekleştiği

zaman dilimi, üretimin belli ölçülerde yavaşladığı bir döneme rastlamıştır. Araştırmanın Tuzla Tersaneler Bölgesinde gerek işveren ve yöneticiler gerekse de çalışanlar için önemli görülen, yeni iş ve üretim yaratma anlamına gelen askeri ihalelerin sonuçlanma aşamasına tekabül etmesi, yapılan görüşmelerde, anket formlarının uygulanması sırasında, öncesinde ve sonrasında bazı zorluklarla karşılaşılmasına yol açmıştır.

Anket uygulaması, çalışanların gittiği kahvehane/çay ocakları vb. yerlerde ve iş yerlerinde yoğunluklu bulunulan dinlenme alanlarında gerçekleştirilmiştir. Tuzla Tersaneler Bölgesi son dönemlerde adından sıkça söz ettirmesi (hem üretimde ve istihdamda sağladığı faydalar hem de ölümlü ya da yaralanmalı iş kazaları, protesto gösterileri) bağlamında özellikle çalışanlar arasında işini kaybedebilme riski gözle görülür bir tedirginlik yaratmaktadır. Bu durum bazı çalışanlar ile araştırma hakkında görüşme isteğinin geri çevrilmesiyle sonuçlanmıştır. Bu nedenle çalışanlarla temas kurmada bazı zorluklar yaşanmıştır. Ancak araştırmanın bilimsel bir amaç taşıdığı ve ihtiyaç duyulunun sadece isim vb. hiçbir kayıt olmaksızın çalışanların düşünceleri olduğunun belirtilmesiyle uygun bir ortam sağlanmış ve anketler uygulanabilmiştir. Çalışanlar arasında okuma yazma bilmeyenlerin olması da bazı sıkıntılar doğurmasına rağmen, anketler bizzat araştırmacı tarafından uygulanarak sorun aşılmıştır. Anket formları örneklem sayısı dikkate alınarak daha fazla sayıda çalışana uygulanmıştır. Bazı anket formlarının geridönüşlerinde sıkıntı yaşanmıştır. Güvenilirliğinde şüpheye düşülen ve eksik doldurulan yaklaşık 25 anket formu değerlendirmeye alınmamıştır. Bazı çalışanlar anket formunun boş alanlarına düşüncelerini detaylı bir şekilde yazmış ve bu ifadeler çalışmamızın ilgili bölümlerinde değerlendirilmiştir. Araştırma ile ilgili olarak İstanbul/Tuzla Kaymakamlığı'ndan gerekli izinler alınmış ve ayrıca bölgede bulunan sendika ve tersane yetkilileriyle bir dizi görüşme de yapılmıştır.

2.2.3. Araştırma Verilerinin Analizi

Alandan elde edilen veriler SPSS (Statistical Packet for Social Sciences 16.0) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle basit dağılım tablolarına yer verilmiş ve anket uygulamaları çerçevesinde alandan toplanan verilerin genel dağılımları tespit edilmiştir. Tespit edilen veriler betimleyici tablolar halinde sunularak yorumlanmıştır. Basit dağılım tabloları yanı sıra değişkenler arası korelasyonları deşifre eden çapraz tablolara da yer verilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Gerek tersane çalışanları gerekse

firma yetkilileriyle yapılan görüşmeler bağlamında elde edilen nitel veriler, dağılım tablolarını destekleyici şekilde değerlendirilmiştir.

2.3. Araştırma Alanının Özellikleri

Ülkemizde ilk özel sektör gemi inşa faaliyetleri 1940'lı yıllarda Haliç'te kurulan çekek yerleri ile mavna ve ağaç teknelerin onarım çalışmaları ile başlamıştır. 1950-1963 döneminde kamu tersanelerinin gelişmesine paralel olarak özel sektör tersanelerinde ahşap teknelerden çelik gemilerin inşası dönemine geçilmiş ve 6500 DWT'luk Abidin Daver gemisi 1960 yılında Camialtı Tersanesinde yapılarak ilk Türk yapımı gemi uluslararası sulara yelken açmıştır. 1970'li yılların sonlarına kadar önemli bir gelişme kaydedemeyen sektör, daha sonraki yıllarda yurtdışından alınan siparişlerle canlandırılmaya çalışılmıştır (Ünsan ve Timur, 2012). Türkiye'de gemi inşa sektörü 1969 yılında alınan bir Bakanlar Kurulu Kararı ile İstanbul Tuzla ilçesindeki Aydınli Koyu'nun gemi inşa ve yan sanayi bölgesi olarak tahsis edilmesi kararlaştırılmış ve bu çerçevede Haliç, Kasımpaşa, İstinye, Tophane gibi yerlerde faaliyet gösteren gemi inşa, tamir ve bakım gibi işlerin bir bölgede toplanması ve bu bölgenin 49 yıllığına Maliye Bakanlığından kiralanması ile Tuzla Tersaneler Bölgesinin kurulması sağlanmıştır (Odman, 2008; Akdemir, 2008a; 141; TMMOB, 2003; 69; TTBIİK, 2008; 27).

Tuzla İstanbul'un en güneyinde yer alan ve 2011 genel nüfus sayımına göre 197.230 nüfusa sahip, kuzey ve batısında Pendik ilçesi, doğusunda ise Kocaeli-Gebze ile komşu olan bir ilçedir. Marmara denizine 13 km'lik bir kıyıya sahip ilçe denizcilik faaliyetleri açısından önemli bir potansiyele sahiptir.

Tuzla adının, milattan önceye de dayandırılabilen, Bizans ve Osmanlı dönemlerinde de tuz ihtiyacını karşılayan bir tuz gölünden geldiği belirtilmektedir. Bölge halkının yakın bir tarihe kadar geçim kaynaklarını balıkçılık, zeytincilik ve tütün yetiştiriciliği oluşturmuştur. 1979-1980 yılları itibariyle özel sektör tersanelerinin bölgeye taşınmaya başlanmasına paralel olarak çeşitli sanayi bölgeleri (Dericiler, Mermerciler, Boya-Vernikçiler, Kimyacılar Sanayi Siteleri gibi) de çevreye yayılmıştır (Akdemir, 2008a; 142-143).

Tuzla Tersaneler Bölgesinin gemi inşa sektörünün ana merkezi haline dönüşmesi 1984-1989 yıllarında gerçekleşmiştir (Akdemir ve Odman, 2008; 52-53). Haliç, İstinye, Beykoz kıyılarında bulunan özel gemi inşa işiyle uğraşan girişimcilere Tuzla bölgesi tahsis edilmiş ve yatırımcılar devlet tarafından teşvik edilmiştir.

Gemi inşa sanayi başka yan sanayileri de etkilemektedir. Özellikle demir-çelik, lastik-plastik, boya, elektrik-elektronik ve makine işleri vb. endüstri kolları bunlar arasında sayılabilir. Gerek bu alanların geliştirilmesi ve teknolojik anlamda ilerici adımların atılmasına destek verme gerekse de istihdam alanında ekonomiye ciddi bir girdinin sağlanması noktasında gemi inşa sektörü, ortaya çıktığı ilk dönemlerden itibaren bireyler, toplumlar ve devletler için üzerinde ciddiyetle durulması gerekli bir faaliyet alanı olmuştur.

Yeryüzünde yaşanan politik, ekonomik, teknolojik vb. gelişmeler gemi inşa sektöründe dönüşümlere yol açmaktadır. Yaşanan değişimler istihdam anlayışında, işgücü yapısında, ücretler vb. birçok alanda farklı etkiler bırakmaktadır. Küresel dünyada gemi inşa sektörü son 20-30 senelik dönem içerisinde ciddi atılımlara tanıklık etmektedir.

Ülkemiz gemi inşa kapasitesi dünya gemi inşa kapasitesinin sadece yaklaşık % 2'lik kısmını oluşturmaktadır.

Türkiye gemi inşa sektöründe tersaneler örgütlenme şekli bakımından çeşitlilik göstermektedir. Bu tersaneler iş kollarına göre gemi inşa tersaneleri; bunlar daha çok gemi inşa sektörünün temel üretim alanını oluşturmakta, yat inşa tersaneleri; marangoz, döşeme atölyeleri, yat tasarımı gibi faaliyetlerle uğraşmaktadır. Türkiye yat üretimi konusunda yetkin bir konuma sahiptir. Diğer bir tersane türü de onarım-bakım tersaneleridir ki bu alanda yoğun bir sirkülasyona paralel olarak işletmeler organizasyonlarında değişikliklere sık sık gidilebilmektedir (Akdemir, 2008a; 147-150; Akdemir, 2006; 152; Akdemir ve Odman, 2008; 70). Türk gemi inşa sektöründe istihdam açısından ise yıllara göre dalgalanmalar yaşanmaktadır (Bkz. Şekil 5.)

Şekil 5. Türkiye Gemi İnşa Sanayiinde Yıllara Göre İstihdam



Kaynak: GİSBİR, 2013: 21.

Tuzla Tersaneler Bölgesi, Türkiye gemi inşa sanayisinin büyük bir bölümünü kapsamaktadır. 2008 yılı itibariyle Türkiye’de özel sektörde gemi inşa ve onarım faaliyetlerinin %95’i Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde yer alan işletmeler tarafından yürütülmüştür. Bu işletmelerin büyük çoğunluğu Gemi İnşa Sanayicileri Birliği’ne (GİSBİR) üyedir. Bölgede gemicilik geçmişi olan Karadeniz kökenli ailelerin belirgin bir etkisi söz konusudur. Kalkavan, Yardımcı, Torlak, Sadıkoğlu, Bayrak, Çiçek, Üner, Çindemir gibi ailelerin yanında Koç ailesi de gemi inşa sektöründe yer alan ailelerdendir (TTİİK, 2008; 27-28).

Tuzla Tersaneler Bölgesi Türkiye gemi inşa sanayisinin büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Gerek istihdam büyüklüğü ve çalışan profili, gerek yan sanayi ve fason üretim imkânlarının varlığı ve gerekse de coğrafik ve stratejik konumu bu bölgeyi önemli kılmaktadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesi Türkiye gemi inşa sanayi açısından bir prototip niteliği göstermektedir. Özel firmaların Türkiye genelinde yayılımı ve gelişimi, çevreye olan sosyo-kültürel, ekonomik, psikolojik, siyasal etkileri noktasında incelenebilirlik kapasitesi oldukça yüksektir.

Tuzla Tersaneler Bölgesi gemi inşa sektörü bakımından küresel arenalarda yaşanan rekabet ve yerelde yaşanan ekonomik akışkanlıklar noktasında inceleme yapılacak ender alanlardan biridir. Son yıllarda Türk gemi inşa sektöründe gözlemlenen yükseliş ulusal ekonomiye önemli katkılar sağlamaktadır. Bu durum Tuzla Tersaneler Bölgesini kalkınmada önemli bir konuma yerleştirmektedir. Ancak bölge kalkınma açısından olumlu görülebilecek katkılarının yanında özellikle çalışan kesimler bakımından ücretlerin düşürülmesi, sağlıksız ve tehlikeli işlere maruz bırakılma vb. birçok olumsuzlukların da gözlemlenebildiği bir mekân olması nedeniyle özellikle sosyal araştırmacılar için çok yönlü bir inceleme alanıdır.

Şekil 6. Tuzla Tersaneler Bölgesinin Genel Görünümü



Kaynak: www.tuzlaliman.gov.tr/index.html (16.01.2013)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Tersane Çalışanlarının Sosyo-Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Bu bölümde tersane çalışanları; cinsiyet durumları, yaş dağılımları, medeni halleri, eğitim durumları, mesleki dağılımları, sosyal güvence durumları, aylık ortalama gelir düzeyleri, oturdukları meskene ilişkin veriler ve göç deneyimine ilişkin parametreler itibariyle ele alınmaktadır.

3.1.1. 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 Tablo 1’de ele alınmaktadır.

Tablo 1. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	%
Erkek	284	94,4
Kadın	17	5,6
TOPLAM	301	100

Tabloya 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.

3.1.2. 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 dağılımları aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 2. Örneklem Grubunun 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
TOPLAM	301	100

Tabloda 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.

Neo-liberalizmin yeni dönemde işe koştugu kesimlerden emekli ya da emekli olmayan yaşlı insanların oranı da her geçen gün artmaktadır. Geçinmek için yeterli bir gelire sahip ol(a)mayan yaşlı insanlar gemicilik sektöründe her işi yapabilmektedir. Kendilerini aşırı derecede çalışmaya mecbur hissedenden ileri yaştaki çalışanlar belirli bir alanda uzmanlaşmış, tecrübe sahibi olma hali ile emektar bir çalışan olarak birden fazla iş ve tecrübe gerektirmeyen işleri yapma arasında gidip gelen bir çalışma yaşamına sahiptir.

3.1.3. 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 3. Örneklem Grubunun Medeni Durum Dağılımı

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

Tablo 3'te görüldüğü gibi, 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 güvencesi algısının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

3.1.4. 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 4'te ele alınmaktadır.

Tablo 4. Örneklem Grubunun 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
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, 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 değildir. 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 hapsolunmaları kolaylaşmaktadır. Sen (2004: 131)'e göre, eğitimsizlik çalışan kesimlerin güvencesizlikten kurtulmalarına ve güvencesizliklerini yönetebilecek kişisel gelişimlerine engel olmaktadır. Bu kapsamda eğitimsizlik çalışanların gelir edinme kapasitelerini yükseltecek ve daha iyi hayat standartlarında yaşamalarını sağlayacak imkânları da sınırlamaktadır.

Bora ve arkadaşları (2012) ise çalışmalarında eğitilmiş insanların prekarizasyon sürecini deneyimlerken yaşadıkları mahcubiyeti, kullandıkları sancılı dili, hadım edilen öz benliklerini, aşınan 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.

3.1.5. Meslek Durumları

Çalışanların bir mesleğe sahip olup-olmamaları/vasıflı olup-olmamaları güvencesizlik durumunu etkilemektedir. Araştırmaya konu olan çalışanların meslek durumlarına ilişkin dağılım Tablo 5'te ele alınmaktadır.

Tablo 5. Örneklem Grubunun 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
TOPLAM	301	100

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 5'e 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 sirkülasyonun 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.

Castells (2007: 493) zamanın çalışma anlayışında yaşanan ayrışmayı iki temel kategori üzerinden analiz etmektedir. Ona göre bu kategoriler jenerik emek (generic labor) ile kendi kendini programlayabilen emek (self-programmable labor)tir. Bu ayrımında eğitim ve daha yüksek eğitim seviyesine erişim merkezi bir konumdadır. Jeneriklik durağanlığı temsil ederken programlama değişime hızlı ayak uydurmayı, esnek hareket etmeyi gerektirir. Kendini eğiten, bilgi ve teknoloji odaklı çalışan bireyler çağın gerekleri doğrultusunda kendi kendilerini rahatlıkla programlayabilir (Castells ve Ince, 2006: 166). Günümüzde genel anlamda çalışanların jeneriklikten ayrıştığı ve sürekli bir programlanma, formatlanma baskısı ile baskılandığı ve kısa sürede bir “kullanılıp atılanlar” grubuna dâhil edildiği söylenebilir. Tersane çalışanları açısından da çalışma ilişkilerinin dönüşen yapısına paralel süreçler yaşandığı ve çalışanlar

üzerinde sürekli bir değişim baskısının bulunduğu gözlemlenmiştir. İlerleyen teknoloji ile birlikte insan gücüne ve zihnine olan ihtiyacın gerilemesi, özellikle tersane işlerinde çalışanların kırılma yaşamasına ve daha kötü şartlarda, güvencesiz çalışma ilişkilerine maruz kalmasına yol açmaktadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde çalışanların büyük çoğunluğu asgari ücret temelinde istihdam edilmektedir. Mühendisler ve yönetim kadrosunda yer alan bazı çalışanlar asgari ücret dışında çalıştırılabilmektedir. 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 tesisatçıyım. 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.

3.1.6. Ortalama 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 düzeyleri Tablo 6’da ele alınmaktadır.

Tablo 6. 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
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının %15,3'ü, 1000 TL ve altı bir gelir diliminde yer almaktadır. Bu durum, gündelik çalışanların varlığı ve yardımcılarının 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 6'ya 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 gelirle 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 istedikleri 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 geline yerde maddi durumların yetersizliği çerçevesinde yalnızlaşan tersane çalışanları, kendilerini çalışmaktan başka çarelerinin olmadığına inandırarak güvencesiz şartlarda çalışmaya yönelmektedirler.

Tersane çalışanları arasında yaşanan gelir güvencesizlikleri Standing (2014b: 26-27)'in prekarya olarak gördüğü kesimlerin karşı karşıya kaldığı durumlarla örtüştüğü söylenebilir. Örneğin asgari ücret mekanizması, gelir sınıflandırması, kapsamlı bir sosyal güvenlik, gelir eşitsizliğinin azaltılmasıyla ortaya çıkan gelir güvenliği anlayışının Tuzla Tersaneler Bölgesin'deki çalışanların kırılganlaşmasına yol açtığı söylenebilir. Güvencesizliğin temel yansıma alanlarından biri olan gelir güvencesi yokluğu ve gelir yapısının bütün diğer gruplardan farklı olması prekaryanın başlıca özelliklerindendir. İstanbul'da yaşamının maliyeti çalışanlar için her geçen gün artmaktadır. Bu bağlamda salt maddi gelire, ücrete olan bağımlılık paralel şekilde artmakta ve bireyler kendilerini çalışmaya/işe koşmaya daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Yine tersane sektöründe çalışanlar ücretlerin belirsiz zamanlı ödenmesi ya da ödenmemesi gibi ciddi risklerle karşı karşıyadır. Gelirin güvence altında olmaması ve gelir yapısının değişkenliği bağlamında tersane çalışanları açısından ücret konusunda yaşanan yoğun belirsizlikler güvencesiz bir yaşamın sürdürülmesinde önemli bir etkidir.

3.1.7. 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 aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 7. Örneklem Grubunun Sosyal Güvence Durumları

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

Tablo 7’den 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.

Tabloya 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 karşılaşılmaktadır. 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 esnekleştiği gözlemlenmiştir. Ayrıca gündelik çalışanlar arasında da SGK girişleri konusunda görevini kötüye kullanan işverenler ve yöneticilere de rastlanabilmektedir.

Son dönemlerde sosyal güvence konusunda dünya genelinde de ciddi daralmalar yaşanmaktadır. Örneğin ILO'nun yayımladığı Dünya Sosyal Koruma Raporu 2014/15'in verilerine göre, günümüzde çalışanlar açısından güvencesizlik vahim bir tablo sergilemektedir. Dünya işçilerinin % 28'i işsizlik desteği alabilirken dünya işsizleri arasında ise sadece % 12'si bu destekleri kullanabilmektedir. Batı Avrupa'da iş arayanların % 64'ü, Ortadoğu ve Afrika'da ise % 3'ü işsizlik destekleri kullanmaktadır. Dünya işçilerinin % 33.9'u iş kazalarına karşı zorunlu sağlık sigortası ile korunurken bireysel sigorta kullananlar da katılırsa yasayla korunanların oranı ancak % 39.4'e çıkmaktadır. Çalışan kadınların ise % 28'i hamileliklerinin son aylarında ve doğum sonrasında bir miktar gelir güvencesi sağlayan koruma programlarından yararlanabilmektedir. Emeklilik yaşı gelmiş dünya nüfusunun % 48'i emekli maaşı alamamakta ve dünya nüfusunun % 39'unun herhangi bir sağlık güvencesi bulunmamaktadır (ILO, 2014: 4-7).

Ülkemizde de güvencesizlik açısından durumun iç açıcı olduğu söylenemez. Türkiye'de yaklaşık 9 milyon kişinin sosyal güvenlik kuruluşlarına kayıtlı olamadan, güvencesiz şekilde çalıştığı bilinmektedir. TÜİK verilerine göre, 2014 yılında esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların oranı yüzde 34,97 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, bir ekonomik faaliyette bulunan 25 milyon 933 bin kişiden 9 milyon 69 bini güvencesiz olarak faaliyet göstermektedir. İstihdamda kayıt dışı şekilde yer alanların 3 milyon 348 bini ücretli veya yevmiyeli olarak çalıştığı ve ücretsiz aile işçilerinden 2 milyon 816 bini, kendi hesabına çalışanların 2 milyon 731 bini kayıt dışılığın beraberinde getirdiği hak kayıplarıyla karşı karşıya kalmaktadır (Star Gazetesi, 2015).

3.1.8. Yaşadıkları Meskenin Hukuki Statüsü

Güvencesizlik barınılan mesken ile de ilişkilidir. Meskenin mülkiyet durumu ve niteliği güvencesizlik durumunu etkilemektedir. Tersane çalışanlarının barındıkları meskenin hukuki statüsüne ilişkin dağılıma Tablo 8'de yer verilmektedir.

Tablo 8. Örneklem Grubunun Yaşadıkları Meskenin Hukuki Statüsü

Hanenin Hukuki Statüsü	Sayı	%
Kira	146	48,5
Ücretsiz	20	6,6
Kendi malım	118	39,2
Pansiyon	4	1,3
Yurt	3	0,9
Başka	10	3,3
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü üzere, tersane çalışanlarının yaklaşık yarısı (48,5) kiralık konutlarda yaşamaktadır. Kiralık meskenlerde ikamet etmek güvencesizliğin baskısını hem maddi hem de manevi açıdan yaşanmasına yol açmaktadır. Zira çalışanlar kazançlarının büyük bir bölümünü ev kirası ödemede kullanmaktadır. Yapılan görüşmeler sırasında kimi çalışanlar sağlıksız konutlara kira bedeli olarak kazançlarının en az 350-400 TL'sini ödediklerini ifade etmişlerdir. Yeni bir ev kiralamaya karar verme aşamasından yerleşmeye kadar geçen zaman dilimi aile üyeleri için zorlu bir süreçtir. Bu bakımdan kiracı olmanın maddi külfeti yanında yarattığı psikolojik baskılar çalışanların hayatını zorlaştırabilmektedir.

Çalışanların %40'a yakın bir bölümü ise kendilerine ait konutlarda ikamet etmektedir. Bu kategoride yer alanların bir kısmı uzun süredir bu sektörde çalışanlardır. Bu durum çalışanların birikimlerini ev alarak değerlendirdiklerini akla getirmektedir. Bir kısmının ise banka kredileri aracılığıyla ev aldıkları tespit edilmiştir. Diğer yandan ücretsiz olarak bir hanede ikamet ettiklerini belirtenlerin oranı ise %6,6'dır. Bunlar genelde yakın akrabalarına ait konutlarda ikamet etmektedirler.

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde sanayi kollarının gelişimine paralel barınılacak mekânlar da oluşturulmuştur. Gerek tersaneler bölgesi çevresinde pansiyonların varlığı gerekse de apartmanların bodrum katlarının göçmen olarak gelenlere değerinin daha fazlasına kiraya verilmesi sıklıkla rastlanan bir durumdur. Ayrıca Tuzla Tersaneler Bölgesinde çalışanlara hitabeden pansiyonlar da bulunmaktadır. Pansiyonların hijyen şartlarına uymadığı ve genelde sağlıksız oldukları gözlemlenmiştir. Bu açıdan tersaneler bölgesindeki pansiyonlar çok kötü şartlarda, sağlıksız barınmanın tipik bir örneği

sunmaktadır. Tablo 8'e göre, çalışanların %1,3'ü pansiyonlarda, yaklaşık %1'lik bir oranı da öğrenci oldukları için yurtlarda kalmaktadır.

Göçle gelip çalışmak ve memlekete para göndermek zorunda olanlar açısından pansiyonlarda barınmak, İstanbul'daki maliyeti en aza indirmenin bir aracı olarak görülmektedir. Aylık ortalama 200 TL ücret ödenen bu pansiyonlar, güvencesiz çalışanlara cazip gelmektedir. Apartmanların bodrum katlarında yaşanan bekâr odalarında da durum farklı değildir.

3.1.9. Yaşadıkları Hanedeki Birey Sayısı

Hanede barınan birey sayısı yaşam standartlarını doğrudan etkilemektedir. Çalışanların yaşadıkları hanedeki birey sayısının dağılımı Tablo 9'da ele alınmaktadır.

Tablo 9. Örneklem Grubunun Yaşadıkları Hanedeki Birey Sayısı

Hanedeki Birey Sayısı	Sayı	%
Yalnız yaşıyor	30	10
İki kişi	20	6,6
Üç kişi	58	19,3
Dört kişi	83	27,6
Beş kişi	66	21,9
Altı ve üstü kişi	44	14,6
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, tersane çalışanlarının %27,6'sı yaşadıkları hanedeki birey sayısının dört kişi, %21,9'u beş kişi; %14,6'sı da altı ve üstü sayıda olduğunu beyan etmiştir. Yaşanılan hanedeki birey sayısının üç kişiden oluştuğunu bildirenler %19,3 ve iki kişiden oluştuğunu bildirenler ise %6,6'dır. Çalışanların %10'u ise yalnız yaşadığını belirtmiştir.

Buna göre tersane çalışanlarının büyük bir bölümü (yaklaşık %65'lik bir oran) dört ve daha üstü bireyin olduğu hanelerde yaşamaktadır. Hanedeki birey sayısının fazla olması, bir yandan daha fazla gelir elde etme yönünde olumlu katkılara sahipken diğer yandan bakılacak nüfusun fazlalığı anlamına da gelebilmektedir. Hanede çalışabilir birey sayısının fazla olması hane bütçesine katkı sağlamakla birlikte kötü çalışma koşullarına zorlanan birey sayısının da fazlalığına yol açabilmektedir.

Bakmakla yükümlü olunan birey sayısının fazlalığı çalışanın külfetini arttırmaktadır. Bir başka deyişle hanedeki bireylerin çocuk, genç, kadın ve yaşlılardan oluşması güvencesizliğin daha derinleşmesine yol açmaktadır. Ayrıca birey sayısı arttıkça çalışma yaşamında güvencesiz şartlarda çalışanların oranı da artabilmekte ve güvencesizlik aile boyu deneyimlenen bir duruma dönüşebilmekte ve güvencesizlik süreklileşebilmektedir.

3.1.10. Çocuk Sayıları

Çocuk sayısı da, ailenin/hanenin geçim şartlarıyla ve güvencesizlikle yakından ilişkilidir. Hanedeki çocuk sayısına ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 10. Örneklem Grubunun Çocuk Sayıları

Hanedeki Çocuk Sayısı	Sayı	%
Bekâr	72	23,9
Çocuk yok	16	5,3
Bir çocuk	57	18,9
İki çocuk	79	26,2
Üç çocuk	41	13,6
Dört çocuk	18	6
Beş çocuk ve üstü	8	2,7
TOPLAM	301	100

Tablodan anlaşılabacağı gibi, tersane çalışanlarının yaklaşık 1/4'ü bekâr oldukları için çocuk sahibi değillerdir. Çalışanlar arasında evli olanların yarıdan fazlasının bir veya iki çocuklarının bulunduğu ya da hiç çocuk sahibi olmadıkları görülmektedir (%50,4). Bu durum güvencesizliğin, çalışanları evlilik ve çocuk sahibi olma konusunda sınırlayıcı bir etkide bulunduğunu düşündürmektedir. Özellikle çocuk sahibi olmama ya da az çocuk yapma tersane çalışanları açısından ücret ve istihdam güvencesizliğinin yoğun algılanmasıyla ilintilendirilebilir. Çocuk sayısının artması bakım giderlerinin artmasına ve hane geçiminin zorlaşmasına neden olmaktadır.

Çalışanlar arasında iki ve daha fazla çocuk sahibi olanlar yarıya yakın bir orandadır (%48,5). Bu oran hem işgücü piyasasına güvencesiz şartlarda çalışacak bir insan kaynağı oluşturması hem de ailelerine mevcut şartlarda ciddi bir külfete yol

açması açısından güvencesiz durumların varlığını etkilemektedir. Çocuk sayısının artmasıyla çalışanların bakım, beslenme, eğitim vb. giderler ile geçinebilme açısından zor şartlarda yaşamalarına yol açmaktadır.

3.1.11. Göç Durumları

Göç, sadece mekânsal anlamda bir yer değiştirme faaliyeti değil, mekânsal hareketliliği de aşan bir dizi implikasyonlara sahiptir. Göçmenlik durumu güvencesizliğin oluşumunda ve devamında belirleyici bir faktördür. Çalışanların göç durumlarına ilişkin dağılım Tablo 11’de ele alınmaktadır.

Tablo 11. Örneklem Grubunun Göç Durumları

Göç Durumu	Sayı	%
Hayır, Göç yok	69	23
Evet, İl merkezinden	130	43,1
Evet, İlçeden	34	11,3
Evet, Köyden	68	22,6
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının büyük çoğunluğu (%77) göçle gelmiştir. Göç faaliyetinin çalışanlar arasında daha çok kentten kente doğru yaşandığı (%43,1), ilçe ya da köy gibi kırsal bölgelerden kente doğru yaşanan göç durumunun ise her üç çalışandan biri tarafından deneyimlendiği görülmektedir. Tersane çalışanları açısından bir yere göç etmek hayata adeta yeniden başlamak anlamına gelmektedir. Bu durum çalışanların hayatlarını zorlaştırmakta ve geçim sıkıntısını yoğunca yaşamalarına neden olmaktadır. Göçle gelerek sosyal destek ağlarından genelde soyutlanan çalışan kesimler, çalışacak bir işe her zamankinden daha fazla ihtiyaç duymakta ve çalışacak iş bulduğunda da tümüyle çalışmaya bağımlı olarak güvencesiz şartlarda çalışmayı kabullenebilmektedir. Bu açıdan tersane çalışanları arasında göçle gelenler barınma, istihdam, gelir vb. birçok açıdan ciddi risklerle karşılaşabilmekte ve dışlanma, yoksulluk, marjinalleştirme gibi toplumsal örselenme mekanizmalarına maruz kalabilmektedir.

İstanbul’a göçle gelmediğini belirtenlerin oranı ise %23’tür. Bu orana ebeveynlerinin 40-50 yıl önce İstanbul’a gelmeleriyle İstanbullu olanlarda dâhildir.

Yeni dönemde ister göç deneyimi yaşasın isterse yaşamasın güvencesizlik tüm kesimleri kesen bir sosyal sorun olarak karşımızda durmaktadır. Ancak genelde göç deneyimi yaşamayanların yaşayanlara oranla daha az güvencesiz durumlarla karşılaştığını söyleyebiliriz.

3.1.12. İstanbul'da Bulunma Süreleri

Göç edilen yerde bulunma süresi güvencesizlikle yakından ilişkilidir. Göçle gelen çalışanlar için kentte yaşamaya dönük sosyal kodları ve pratikleri öğrenme toplumsallaşma açısından da önemlidir. Çalışanların İstanbul'da bulunma sürelerine ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 12. Örneklem Grubunun İstanbul'da Bulunma Süreleri

İstanbul'da Bulunma Süresi	Sayı	%
İstanbul doğumlu	43	14,3
Bir yıldan az	18	6
1-3 yıl	28	9,2
4-6 yıl	24	8
7-9 yıl	33	11
10 yıl ve üstü	155	51,5
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%65,8) on yıl ve üstü bir zamandan beri İstanbul'da bulunmaktadır. Bu durum gemi inşa işlerinde tutunabilen, tecrübeli çalışanların varlığıyla açıklanabilir. İş yaşamında, istihdam alanında ortaya çıkan daralmalar tersane işlerinde kısa dönemli çalışanların tutunabilme potansiyellerini zayıflatmıştır. Tuzla'da gemi inşa sektöründe taşeron, gündelik olarak çalışanların çoğu bu bölgede yerleşmiş ve memleketlerine dönmeyi düşünmeyenlerdir. Bu bakımdan çalışma faaliyetinin özellikle sektörün oturmuş bir kadrosu etrafında işletildiği için güvencesizliğin kronik hale dönüşen düşük ücret, ödemelerde belirsizlikler, her an işten çıkarılma riski gibi etkileri daha açık anlaşılabilmektedir.

Diğer yandan çalışanların %34,2'sinin dokuz yıl ve daha altı bir süredir İstanbul'da bulunuyor olması gerek çalışma yaşamı gerekse toplumsal hayat bağlamında önemli riskleri beraberinde getirmektedir. Bu zaman aralığı özellikle

tersane işlerinin taşıdığı riskler ve yapılan işin ağırlığı çerçevesinde değerlendirildiğinde çalışma yaşamına uyum, tutunabilme açısından kırılğan dönemlere karşılık gelmektedir. Özellikle birkaç senedir bu sektörde çalıştığını belirten çalışanlar iş ve sosyal yaşamda tecrübesizliğin, yeni olmanın dezavantajlarını fazlasıyla yaşayabilmektedir.

Büyük kentlere her ne sebeple olursa olsun göç edenler bulundukları zaman dilimine göre tecrübe kazanmakta; kentlerin imkânlarını, fırsatlarını ve olumsuzluklarını yaşayarak öğrenmektedir. Buna göre iş bulma, barınma yeri temin etme, arkadaş/hemşehri edinme ve varsa akrabalarına ulaşma gibi ilişki ağlarını harekete geçirmek için temel stratejiler belirleyebilmektedir. Bu açıdan İstanbul'da bulunma süreleri bakımından kalınan zaman aralığı ile çalışanların güvencesizlik durumları arasında doğru bir orantı olduğu söylenebilir.

Tersane işlerinde yaşanan güvencesizlikler açısından İstanbul'da bulunma süresi göçmenlik durumu bağlamında da önemli görülebilir. Hem yerel bazda hem de küreselleşmenin etkisiyle yaşanan yoğun ve hızlı yer değiştirmeler, özellikle son dönemlerde dünya genelinde artan savaş, terör tehditleri çerçevesinde ortaya çıkan göçler güvencesizliğin önemli kaynak noktaları olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde göçmenlik genel anlamda farklı özellikleri çerçevesinde güvencesiz yaşam şekillerini dayatmaktadır.

Standing (2014b: 157-160)'e göre, göç ya da göçmenliğin öncelikle tarihsel açıdan resmi bir kayıt altına alma sorunu olması, göç ve göçmenliğin akışkan zamanlara uygun ve hızla değişen görünüme sahip, daha çok bir sirkülasyon şeklinde vuku buluyor olması çeşitlilik arz eden sorunlara, belirsizliklere ve risklere yol açmaktadır. Bu durum hem ülke içi, bölgeler arası ve kentler düzeyinde hem de küresel ölçekte artış göstermektedir.

Gemi inşa işleri bağlamında değerlendirildiğinde ülke içi göçlerin benzer semptomlar gösterdiği söylenebilir. Örneğin taşeronlaşmanın başlangıç ve gelişim evresinde deneyim sahibi ustaların firmalaşması yönünde atılan adımlara ek olarak artan işgücü talebini karşılama amaçlı eş dost, akrabalar ve hemşehriler memleketlerden İstanbul'a çalışma umuduyla yönlendirilmiştir. Böylece çalışma hayatında enformel ilişki ağlarının yaygınlaşması kayıtdışılığı geliştirmiştir. Ayrıca artan sipariş dönemlerinde tersane işlerinde yoğunlaşan işgücü arzı denetimden uzak bir yapıya dönüşmüş, iş kazalarında ciddi artışların yaşanmasına neden olmuştur.

3.1.13. İstanbul'a Göçün Nedenleri

Göç hareketi göç edilen yerin itici özellikleri ile göç edilecek yerin çekici özellikleri (iş vb. imkânların fazlalığı) arasındaki dengesizlik halinin dengelenmesi amacıyla vuku bulmaktadır. Göç deneyiminin nedenleri ise çeşitlilik göstermektedir. Çalışanların İstanbul'a göç etmenin en önemli sebebi olarak gösterdikleri faktörlerin dağılımına Tablo 13'te yer verilmektedir.

Tablo 13. Örneklem Grubuna Göre İstanbul'a Göç Etmenin Nedenleri

İstanbul'a Gelmenin Nedenleri	Sayı	%
Göç Olmadı (İstanbul Doğumlu)	43	14,3
İşsizlik	160	53
Daha İyi Bir Yaşam	68	22,5
Sağlık	1	0,3
Eğitim	11	3,6
Zengin Olma	3	1
Evlilik	4	1,3
İş Değişikliği	2	0,7
Başka	10	3,3
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının yarısından fazlası (%53) İstanbul'a göç etmelerinin en önemli nedeni olarak işsizliği göstermiştir. İşsizlik, istihdam ilişkilerinde yaşanan dönüşümlerle birlikte yeni bir boyut kazanarak esnek, geçici çalışma anlayışının yaygınlaşmasına etkiye bulunmaktadır. Bu bakımdan emekçi kesimler için işsiz kalma büyük bir sosyo-ekonomik sorunun kaynağıdır. Bireyler kendilerini güvence altına alabilmek için sigorta primlerinin yatırılması ya da en azından günü kurtarma amacıyla evine ekmek götürebilecek ücrete ulaşma noktasında kendilerini çalışmak zorunda hissetmektedir.

İşsizlik, günümüzde göç faaliyetinin itici dinamiğidir. İstanbul gibi metropol bir kentte işin çeşitliliğine paralel olarak herhangi bir işe girme, işte tutun(a)mama, geçici işlerde çalışma gibi durumlar olağandır. Bu bağlamda tersane çalışanları arasında güvencesizleşmenin daha yoğun etkilerine katlanma yönünde kaderine razı olma

anlayışının egemen olduğu söylenebilir. Çalışanlar açısından İstanbul'a gelmenin en önemli sebebi olarak çalışma hayatı merkezli sorunlar çoğunluktadır. Bu durum iş hayatında istikrasızlıkları beslemektedir. Yeni çalışma ilişkileri açısından esnek, belirsiz ve riskli bir havaya bürünen çalışma yaşamı, işsizlik ve işsizler ordusunun gölgesinde çalışan kesimlere ciddi bir tehdit kaynağı olarak sunulurken sosyal kontrolün sağlanmasında işlevsel bir rol üstlenmektedir.

Göç deneyimi farklı beklentiler çerçevesinde şekillenirken özellikle göç edilen yerin sosyo-ekonomik-kültürel özellikleri bireyleri harekete geçirmede motive edici bir rol üstlenmektedir. Göç edilen yer değişik faktörlerin etkisi ile herkesi aynı düzeyde memnun bırakmamaktadır. Tersane çalışanları açısından Tuzla'ya yakın mahalle ve ilçelerde işçi ağırlıklı bir kent dokusu oluşmuş durumdadır. Çoğunlukla göçle gelenlerin ördüğü ilişki ağları çalışma hayatı odaklı gelişen bir toplumsal hayatı dayatmaktadır.

Daha iyi bir yaşam ümidiyle İstanbul'a gelenlerin oranı %22,5'dir. İstanbul eğitim, sağlık, barınma, iş vb. birçok açıdan çeşitli imkânlarla ulaşımında kolaylıklar sağlaması nedeniyle çoğu insanın yaşamayı istediği cazip şehirlerden biridir. Bu bağlamda büyükşehirde yaşamının avantajlarının çekiciliği insanları buralara yönlendirmektedir.

İstanbul doğumlu olup göç etmeyen ve bu nedenle sebep bildiremeyenlerin oranı ise %14,3'tür. Bu durum üçüncü nesil olarak artık İstanbul'u memleket olarak bilen kesimleri karşılamaktadır. Ancak gerçekte tüm tersane çalışanları İstanbul şartlarında yabancı olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 13'te, çok düşük oranlara sahip göç nedenlerinin (örneğin evlilik nedeniyle İstanbul'a gelenlerin oranı % 1,3 ve zengin olma amacıyla İstanbul'a gelenlerin oranı ise %1'dir. İş değişikliği yüzünden İstanbul' gelmek zorunda kalanların oranı yaklaşık %1 iken sağlık sorunları nedeniyle gelenlerin oranı ise %0,3 ve başka nedenlerden ötürü gelenlerin oranı %3,3'tür) tersane çalışanları açısından göç deneyiminin önemli belirleyicisi olmadığı görülmektedir. Ayrıca İstanbul'un eğitim alanında önemli bir merkez olması gençlerin eğitim nedeniyle buraya gelmelerine yol açmaktadır. Bu kategoride yer alanların oranı %3,6'dır. Eğitim amacıyla geldikleri İstanbul'da öğrenci çalışanlar ister stajyer çalışma isterse geçici diğer işlerde çalışma şekilleri olsun güvencesiz koşulların yaygın olduğu bir iş hayatıyla yüzleşmek zorunda kalmaktadır.

3.1.14. Göçle Gelenlerin Beklentilerinin Gerçekleşme Durumu

Çalışanlar belirli beklentilerle İstanbul'a göç etmişlerdir. İstanbul'a göçle gelenlerin beklentilerinin gerçekleşme durumuna ilişkin görüşlerinin dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 14. Göçle Gelenlerin Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyleri

Göçle Gelenlerin Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyi	Sayı	%
Hiç gerçekleşmedi	96	32
Kısmen gerçekleşti	127	42,2
Tamamen gerçekleşti	9	2,8
Göç olmadı	69	23
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, görüşülenlerin %42,2'si beklentilerinin kısmen gerçekleştiğini ifade etmiştir. Bu görüşe sahip çalışanlar İstanbul'un sunduğu avantajlar üzerinden bir anlamlandırma yapmaktadır. Başta iş bulabilme imkânı ve diğer alanlardaki fırsatlar çalışanlara cazip gelmektedir. Tersane çalışanları açısından bu çerçevede kısmi bir memnuniyetin oluştuğu söylenebilir. Diğer yandan bu durum, bu görüşte olanların beklentilerinin kısmen de gerçekleşmediğini göstermektedir. Özellikle çalışanların en önemli göç nedeni olarak gösterdikleri işsizlik sorununun çözümü konusunda beklentilerinde kısmi bir iyileşme gerçekleşmiştir. Ancak çoğullaşan işgücü pazarı işsizliği azaltsa da güvencesiz, geçici iş imkânlarının çoğalması çalışanlarda böyle bir algının oluşmasına neden olmuştur. Bu bakımdan çalışanlar arasında geriye dönüş seçeneği dillendirildiğinde, geriye dönüş çok zor bir karar olarak değerlendirilmiştir.

Görüşülenlerin %32'si ise beklentilerinin hiç gerçekleşmediğini belirtmiştir. Bu durum büyük şehirlerdeki fırsatların göçle gelenleri tatmin etmediğini göstermekte ve yaşanan hayal kırıklığına işaret etmektedir. Özellikle iş bulmak için göç edenler açısından İstanbul'da umduğunu bulamama sosyo-psikolojik sorunların artmasıyla da sonuçlanabilmektedir. Bu bağlamda insanları göçe sevk eden her ne türden bir güvensizlik durumu var ise gidilen yerde beklentilerin gerçekleşmemiş olması emekçi kesimleri daha da problemli bir sosyo-ekonomik yaşama mahkûm edebilir. Göç gerek ulusal gerekse de uluslararası seviyede gerçekleşiyor olsun güvencesiz istihdam

şekillerinin en çok vurduğu, çaresiz bıraktığı kesimler göç ile gelenlerdir. Göçmenlik çalışanları belirsizliğe sürüklemektedir.

Görüşülenlerin %23'ü ise göç konusunda herhangi bir tecrübelerinin olmadığını belirtmiştir. Bu kategoride yer alanların %14,3'ü İstanbul doğumlu olduğu için göç deneyimini yaşamamışlardır.

3.2. Gemi İnşa Sektöründe İş/Çalışma Hayatı

Ekonomik faaliyetlerin temelini oluşturan çalışma, insan hayatının büyük bir bölümünü kapsar. Çalışanlar için iş hayatı toplumsal yaşamın önemli bir bileşenidir. İnsanoğlu çalışarak toplumsal yaşamın gerçekleriyle yüzleşir. Bu açıdan iş yaşamı bireylerin/çalışanların algı dünyalarının şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir.

Çalışanlar iş hayatında salt iktisadi bir faaliyeti yerine getirmemekte, aynı zamanda bir bütün olarak yaşamlarını inşa etmekte ve sosyal değişimle birlikte bunu sürekli yeniden yapılandırmaktadır. Günümüzde çalışma ilişkileri bağlamında yaşanan dönüşümler çalışan kesimlerin algı dünyalarını önemli derecede etkilemektedir. Önceki dönemlerde çalışma merkezli oluşturulan korunaklı, güvenceli, istikrarlı alanların çalışma ilişkilerinin dönüşümüyle bir bir zayıflatılması ya da yok edilmesiyle çalışma hayatı temelli güvencesizlikler, belirsizlikler, korunaksız/yersiz-yurtsuz, geçici haller tüm çalışan kesimleri etkisi altına almaktadır.

Bu bölümde, gemi inşa işlerinde çalışanların iş deneyimleri, çalışmaya attıkları anlamlar, tersanedeki işe nasıl girdikleri, tersanecilik gibi ağır iş kolunda neden çalıştıkları, sözleşme ve ücretlendirme biçimleri, çalışma ortamı ve şartları, iş kazaları ve nedenleri, sosyal hakları, kötü muamele ile karşılaşma durumları, yönetimle ilişkileri, yönetimin çalışanlara bakışı, işsiz kalınan dönemlerde yaşadıkları sorunlar vb. iş/çalışma yaşamındaki mevcut durumlarını etkileyen faktörler ele alınarak çalışanların algı dünyaları açıklığa kavuşturulmaya çalışılacaktır.

3.2.1. 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 dağılım Tablo 15'te ele alınmaktadır.

Tablo 15. 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
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, 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 düşüslere rağmen kalifiye elemanların işlerinde tutunabilmelerini mümkün kılmaktadır.

Çalışma süresinin uzunluğu işin temel mantığını öğrenme, ücret-çalışma şartları vb. nitelikler açısından karşılaştırma yapabilme, 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 15'e göre, çalışma hayatında bulunma süreleri bakımından çalışanların %24,9'u, 3-9 yıllık bir çalışma tecrübesine sahiptir. 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 (2011: 65) Fransa'da çalışma hayatına yeni giren gençlerin %75'inin geçici sözleşmelerle işe başladığını ileri sürmesi çarpıcı bir örnektir.

3.2.2. Çalışmayı Nasıl Anlamlandırdıkları

Çalışma, çalışanlar için sadece maddi ihtiyaçların karşılanması değil, bunu da aşan anlamlara sahiptir. Örneğin, çalışma saygınlık kazanma, kendini gerçekleştirme gibi anlamlara da gelmektedir. Bu bağlamda tersane çalışanlarının çalışmayı nasıl anlamlandırdıklarına ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 16. Çalışmaya Atfettikleri Anlamlar

Atfedilen Anlamlar	Sayı	%
Evime ekmek götürebilme	118	39,2
Aileme daha iyi bir gelecek sunabilme	147	48,8
Para biriktirme	18	6
Zengin olup saygınlık kazanma	6	2
Başka	12	4
TOPLAM	301	100

Tablo 16'da görüldüğü üzere, çalışanların %48,8'i çalışmaya ailesine daha iyi bir gelecek sunabilme anlamını yüklemektedir. Çalışmayı evine ekmek götürebilme olarak görenlerin oranı ise %39,2'dir. Bu bulgu tersane çalışanlarının büyük bölümünün (%88) çalışmayı aileyle ilintilendirdiklerini ortaya koymaktadır. Gelecekle ilgili kaygıların yoğunluğu çalışanların geleceğe güvenle bakamadıklarını göstermektedir. Ailesinin geleceğini güvence altına alabilmek için kötü çalışma şartlarını göğüsleyebilme, işverenin ya da üstlerinin kötü muamelelerine katlanma vb. durumlara

mecbur olmaktadır. Eve ekmek götürebilme durumu ise daha kronik durumların varlığına işaret etmektedir. Bu durum çalışan kesimlerde “*Ekmegimin derdindeyim.*” ifadesiyle somutlaşırken “*Ben çalışmasam aç, açıkta kalırım.*” ifadeleri günü kurtarma mücadelesini gözler önüne sermektedir.

Çalışmayı para biriktirme olarak görenlerin oranı ise %6’dır. Bu durum geleceği garanti altına alma açısından anlamlı görülebilir. Tersane çalışanları arasında çalışmayı para biriktirme bağlamında değerlendirenler, daha çok para biriktirip memlekete gönderen ve evlilik hazırlığı yapan genç çalışanları kapsamaktadır. Bu durum gençlerin kendilerine bir hayat kurmaya çabaladıklarını göstermektedir.

Çalışmayı saygınlık kazanma olarak görenlerin oranı %2’dir. Çalışma bireye saygınlık kazandırır ve toplumda belli bir yere yerleştirir. Ancak günümüz hayat şartlarının zorluğu çalışanların daha çok çalışmanın maddi boyutuna odaklanmalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte çalışmanın insanı olgunlaştırıcı, geliştirici boyutunu öne çıkarma yönünde az da olsa bir eğilim söz konusudur.

Çalışanlar saygınlık kazanmayı maddi zenginlikle ilişkilendirmektedirler. Bu da çalışmayı araçsallaştırdıklarını göstermektedir. Bu çerçevede çalışma hayatına katılan tersane çalışanları, çalışmanın toplumsal hayatta verdiği konum ve kimlik ile kapitalist zihniyetin tembel bakış açısından kurtulma ile zenginliğin sağladığı itibar görme duygusunu yaşama ve ezilmişliğin ötekileştirici, damgalayıcı etkisinden kurtulma arasında gidip gelmektedirler. Bireyin çalışma karşısında “önemli olan ay sonunda yapılan ödemedir” şeklinde araçsal bir tavır sergilemesi ve tüketici olarak çabalarının nihai amacını ve başardığı şeyin simgelerini oluşturan metaları ve mübadele değeri olan hizmetlere sahip olabilmesi gereklidir (Gorz, 2007: 64). Yaşadığımız dönemde tüketim kültürünün yaygınlığıyla bireyler kendilerini çalışmaya güdülenmekte ve aslında bu sembolik bir zorunluluğa dönüşebilmektedir.

3.2.3. Tersanede İşe Girme Usülleri

Kapitalizmin yeni dönemde hem yeni istihdam biçimleriyle (part-time/full time çalışma, geçici iş, evde çalışma vb.) hem de enformel ilişki ağlarının formel bir yapıya kavuşturulmasıyla belirsizlik, geçicilik çalışma yaşamında egemen hale gelmektedir. İş bulma ve işe girme durumu toplumsal ilişki ağlarıyla yakından bağlantılıdır. Bu ilişki ağları formel ya da enformel olabilir. Konuya ilişkin dağılım Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17. Tersanedeki İşe Girme Usülleri

İşe Giriş Şekli	Sayı	%
Kendi çabamla	123	40,9
Akraba, arkadaş, eş-dostun yardımıyla	132	43,9
Hemşehrilerimin desteğiyle	37	12,3
İş-kur/özel istihdam büroları aracılığıyla	6	2
Sabıkalı kontenjanıyla	2	0,7
Diğer	1	0,3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, tersane çalışanlarından işe girerken akraba, arkadaş ve eş-dostun yardımını alanlar ilk sıradadır (%43,9). Hemşehri ilişkilerini kullanarak işe girenlerin oranı ise %12,3'tür. Bu durum tersane sektöründe enformel ilişki ağlarının yoğun bir şekilde işlediğini göstermektedir.

Akdemir (2008a: 43)'e göre, Tuzla Tersaneler Bölgesinde aile, cemaat, hemşeri işgücüne dayalı üretimin yapılması patriarkal akrabalık bağlarını “üretim ilişkilerinin örtüsü” haline getirerek enformel ilişki ağlarının, sosyal güvencesiz emeğin dayanışma ağlarına eklemlenmesine imkân sağlamaktadır. Bu şekilde sermaye ucuz ve sadık bir emek oluştururken çalışanlar ise kentte hayatlarını idame ettirecek kaynağa ulaşmış olmaktadır. İstanbul'da hemşerilik ilişkilerinin yapısını inceleyen Erder (2013: 199-202) ise en yaygın şekilleri bakımından öncelikle enformel konut alanlarında ortaya çıkan “komşuluk” ilişkileri, ev dışına çıkıldığında ise çoğunlukla kahvehaneler (özellikle göç ile aynı mesleğe sahip hemşehrilerin bulunduğu mekanlar olarak) ve hemşehri “dernekleri” etrafında şekillenen ve akrabalık ilişkilerine göre daha soyut ilişki ağları olarak değerlendirilen ilişki biçimlerinin var olduğunu belirtmiştir. Bu ilişki ağları tersane çalışanlarına çeşitli avantajlar sağlamasına karşın günümüzde dayanışma ağlarının zayıflamasıyla artan dezavantajlara da yol açmaktadır. Neo-liberal kapitalist zihniyet insanların tüm dayanışma bağlarını aşındırarak sisteme bağımlı kılmaktadır.

Tablo 17'de, kendi çabalarıyla işe girdiğini belirtenlerin oranı ise %40,9'dur. Bu durum artan bireycilikle ilişkilendirilebilir. Zira günümüzde girişimci birey bağlamında çalışanlar arası rekabet edilebilirliğin önü açılmaktadır. Yeni dönemde ‘birey’in dönüşümünün inkâr edilemez bir olgu olduğunu ve bu dönüşümün oluş halinde bir neo-liberal özne ürettiğini vurgulayan Dardot ve Laval (2012: 361-373)'a göre, hesapçı,

akılcı, rekabetçi, haz peşinde koşan bir insan tipine dönüşen birey girişimci bir özne, kendini adayan, kendi kendinin eksperisi olan kendilik girişimini gerçekleştiren, arzularını akılcılaştırmış, insan sermayesi ile şirket-insana dönüşmüş bir “neo-özne” ortaya çıkmaktadır. ‘Gelişme halindeki toplum’un yenedünyasında birey kendini bir emekçi olarak değil, piyasada hizmet satan bir şirket olarak görmektedir. “Her emekçi bir müşteri aramalıdır, piyasada kendine bir yer edinmelidir, bir fiyat saptamalı ve kendini geliştirmelidir. Kısacası bireyin bakış açısından, çalışması kendi şirketidir ve kendi gelişimi, kendisinin bir girişimi olarak tanımlanır.” Tuzla’daki tersanelerde çalışan kesimler açısından gerek taşeron işçi statüsü, gerekse gündelik olarak çalışan kesimler arasında “neo-özne” , kendi kendinin girişimcisi gibi süreçlerin başlangıç aşamasında olduğu değerlendirilebilir. Bu durum özellikle uzmanlık gerektiren ve teknik işler konusunda sürekli günceli takip etmesi istenen çalışanlar (mühendisler vb.) arasında daha yoğun bir şekilde gözlemlenmektedir. Tuzla Tersaneler Bölgesinde her on çalışandan dördünün kendi çabalarıyla işe girmesinin kendi kendinin girişimcisi olma eğilimiyle de ilgili olduğu söylenebilir. Çalışanların bireysel çabalarıyla işe girmeleri bir yandan da enformel ilişki ağlarından mahrum kalmalarından da kaynaklanmaktadır.

İş-kur/özel istihdam büroları aracılığıyla işe girenlerin oranı ise %2’dir. Özel istihdam büroları ya da devletin üstlendiği birimler (Türkiye’de İŞKUR gibi) çerçevesinde birçok AB ülkesi ve ABD’de yaygınlaşan durum ülkemizde de önemli seviyelere ulaşmıştır. Son birkaç yıl içerisinde Türkiye’de güvencesiz/esnek iş diyebileceğimiz milyonlarca istihdam gerçekleştiren İŞKUR hedeflerinin daha da yüksek olduğunu söylemektedir. Özellikle sürekli işsiz, kadın, çocuk, öğrenci, yaşlı, sabıkalı vb. insanları bu şekilde “işe koşturmak” devlete önemli maliyet çıkaran kalemleri azaltmayı ve daha çok insanın üretim-tüketim halkasına katılarak ekonominin canlanmasını ve genişlemesini sağlamaktadır.

3.2.4. 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 18’de yer verilmektedir.

Tablo 18. Tersanedeki İşi Tercih Etmelerinin Nedenleri

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

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 karşın çalışan kesimler tümüyle kırılgan, savunmasız ve çaresizdir. Ücret getiren düzenli bir işe erişimde yaşanan gerilemeler çalışanları en riskli işleri tercih etmeye sevketmektedir. 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 (2008: 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 18'e 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 çalışamayabilmektedir.

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.

Küreselleşmenin etkisiyle iş gücü piyasalarında ortaya çıkan gelişmeler her geçen gün daha fazla insanı kapsar hale gelmektedir. Türkiye’de benzer gelişmeleri özellikle tersane sektöründe görmek mümkündür. Tersane çalışanları arasında yaygın işsizlik, sosyal güvenliğin aşınması, kötü ve ağır çalışma şartları, belirsiz ödemeler, ekonomik krizler ve bu minvalde ani iflasların maliyetinin çalışanlara kesilmesi vb. problemler hem çalışanların fiziki ve psikolojik sağlığını hem de üyesi olduğu aile ve diğer sosyal ilişkilerini olumsuz etkilemektedir.

3.2.5. İş Sözleşmesi Biçimleri

Çalışanın işveren ile yapmış olduğu sözleşme türü güvencesizlik durumuyla yakından ilişkilidir. İş sözleşmesi türüne ilişkin dağılım Tablo 19’da ele alınmaktadır.

Tablo 19. 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
TOPLAM	301	100

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 arttırmaktadır.

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.

Neo-liberal dönemde atipik/standart dışı çalışma şekillerinin yaygınlığına paralel olarak ortaya çıkan alt işveren ilişkileri Holmes (1988)'e göre dört temel hedefe yönelik uygulanmaktadır. Öncelikle emek maliyetlerini minimuma indirmek ve kontrolü sağlamak. İkincisi şirketlere, istikrarsız talep yapısı ve değişken sermayeye göre esneklik kazandırmak. Üçüncüsü, emek süreci üzerindeki denetimi artırmak ve son olarak uygun işgücü sağlamaktır (Akdemir, 2008a: 70). Böylesi bir durumun ortaya çıkmasında özellikle ekonomik alanda ve çalışma hayatında hukuki dönüşümlerin büyük payının olduğunu savunan Çelik (2007: 126)'e göre, eğretilişen ve güvencesizleşen çalışma yaşamı, toplu iş hukuku anlayışından bireysel iş hukukunun revize edilerek “işletme” hukuku haline getirilmesi yani esnetilmesi, yaşanacak problemlerin habercisidir. Bu açıdan iş hukukunun özelleşmesi emeğin güvencesizleşmesine ve işverenin keyfi hareket etmesine zemin hazırlamaktadır. Tuzla Tersaneler Bölgesinde de çalışma ilişkileri açısından yürürlüğe konulan düzenlemeler bunlarla benzerlikler taşımaktadır. Özellikle alt işveren uygulamaları ve iş sözleşmeleri açısından değerlendirme yapıldığında bile belirsizliklerin alt işverenler arasında katmanlı bir şekilde yapılandırıldığı ve belirsiz bir görünümle maliyetlerin daha çok tersane çalışanlarına yüklendiği söylenebilir.

Bu bağlamda modern dönemin ücretli emek toplumu, sözleşmeyi zorunlu kılmakta ve gerek çalışanları gerekse de işverenleri çıkacak sıkıntılardan sorumlu tutmaktadır. Aslında Tablo 18'deki her sözleşme türü kendi içinde benzeşen ve farklılaşan güvencesizlikleri barındırmaktadır. Resmi ve belirsiz süreli iş akdine göre çalışma diğer türlere nazaran daha güvenceli gibi görünse de kapitalizmin oluşturduğu hiyerarşik yapı işte burada devreye girerek kendilerini diğerleri ile kıyaslama ve durumlarını bu çerçevede daha iyi görme serabını tersane çalışanlarına yaşatmaktadır. Çünkü en küçük bir yanlış, işle ilgili kaytarma vb. olaylarda çok rahatlıkla işe son vermek için gerekli şartlar zaten işveren tarafından sözleşme ile güvence altına alınmış durumdadır. Yine işverene tanınan sınırsız güvenceler, tek yetkili olarak keyfi uygulamaların ortaya çıkmasına da yol açabilmektedir. Örneğin Tersane çalışanlarından birinin “*işveren canı nasıl isterse öyle sözleşme yapıyor.*” ifadesi çalışan kesimlerin kırılğan yapısını göstermesi açısından önemlidir. Bu durum güvencesizliğin sermaye sahipleri ile çalışan kesimler arasında taşıdığı anlamın tümüyle çelişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Özügurlu'ya göre, sermaye için güvencesizlik, “*belirli süreli istihdam*” şekli olarak emek piyasalarının esnekliğini gösterir. Dolayısıyla küresel

ekonominin istikrarı ve dengesi için ihtiyaç duyulan bir “*norm*” olarak kabul edilir (2012: 144).

Bu açıdan geçmişte fabrikalarda geleneksel olarak beyaz ve mavi yakalı çalışan gruplara ek olarak günümüzde dışsallaştırma-taşeronlaştırma sürecinin sonucu ve çevresel, güvencesiz, eğreti bir emek çerçevesinde ortaya çıkan “*turuncu yaka*” işçilerin varlığı söz konusudur (Çelik, 2007: 129). Taşeron çalışanlar belirli iş formlarıyla simgesel olarak ayrıştırılmış ve damgalanmış durumdadır. ILO (2015) tarafından yayımlanan son rapora göre, tüm dünyada çalışanların dörtte üçü süreli sözleşmeli, sözleşmesiz enformel işlerde ya da aile içinde ücretsiz çalıştığı ve birçok insanın da gündelikçi olarak istihdam edildiği vurgulanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre Türkiye’de son on yıl içinde 350.000 olan alt sözleşme ilişkilerine sahip çalışanların sayısının 1,5 milyona ulaştığı ifade edilmektedir (Arslan, 2013: 23). Bu durum, dünya genelinde tam zamanlı işlerin büyük bir erozyona uğradığını göstermektedir.

3.2.6. Ücretlendirilme Biçimleri

Günümüz toplumlarında çalışma olgusu daha çok belirli bir ücret karşılığı yapılan faaliyetler bağlamında değerlendirilmektedir. Ücret temelli çalışma anlayışı ile birlikte aylık, haftalık, günlük ödeme çerçevesinde örgütlenen çalışma hayatı, toplumsal yaşamın da benzer şekillerde bölünmesine ve hiyerarşik bir yapının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Ücretlendirme biçimi güvencesizliği farklı derecelerde yaşanmasına yol açmaktadır. Çalışanların ücretlendirilme biçimlerine ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 20. Örneklem Grubunun Ücretlendirilme Biçimleri

Ücretlendirme Biçimi	Sayı	%
Gündelik	79	26,2
Haftalık	22	7,3
Aylık	196	65,1
Götürü	4	1,4
TOPLAM	301	100

Tablo 20'ye göre, tersane çalışanlarının büyük çoğunluğu (%65,1) ücretlerini aylık olarak almaktadır. Kaynak, montaj vb. ustalar gündelik ortalama 70-80 TL, yardımcılar ise ortalama 35-40 TL'ye çalışmaktadır. Haftalık, 300-400 TL'ye aylık ise ortalama 1200-1500 TL'ye çalışan işçilerin SGK primleri çoğunlukla asgari ücret üzerinde yatırılmakta (yaklaşık 1000 TL) geriye kalan da elden 5-10 gün içerisinde ödenmektedir. Bu durum çalışan kesimler tarafından çok yakınılan bir konu olmuştur. *"Aldığımız maaş taşeronlar tarafından neden asgari ücret üzerinden yatırılıyor."* ve *"Sigortalarımız aldığımız ücret üzerinden yatmıyor."* *"Sigortamızın tam yatmasını ve ücretlerimizin zamanında yatmasını istiyorum."* gibi ifadeleri tersane çalışanlarının sigorta ve ücretlerle ilgili sıkıntılarına işaret etmektedir.

Resmiyette aylık ücretlendirme uygulanırken gerçekte ödemelerde belirsizlikler söz konusudur. Çalışanların ücretlerini zamanında alamamaları hayatlarını zorlaştırmaktadır.

Tablodan anlaşılabacağı üzere, her dört çalışandan biri (%26,2) gündelik yevmiye usulüyle ücretlendirilmektedir. Bu şekilde çalışanlar taşerona bağlı ya da tersanelerde iş buldukça çalışanlardır. Gündelik çalışanlar işveren karşısında en savunmasız kesimi oluşturmaktadır. Gündelik çalışanlar arasında sigorta primlerinin düzenli yatırılması az rastlanan bir durumdur.

Ücretlerini haftalık olarak alanların oranı %7,3 ve götürü iş karşılığında ücretlendirilenlerin oranı ise %1,4'tür. Haftalık ücretlendirmeye tabi tutulan çalışanlar arasında çoğunluk yardımcı olarak görev yapan ve genç yaşlarda bulunanlardan oluşmaktadır. Götürü işler ise yapılacak işin tümüyle pazarlığa tabi tutularak (parça başı ya da işin bütünü ile bir nevi anahtar teslimi pazarlığı) yerine getirilmektedir. Bu tür işler piyasada tanınan, güvenilir insanlara yaptırılmaktadır. Tersane sektöründe götürü işler daha çok piyasadaki gelişmelere paralel olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Sigorta, sosyal haklar vb. yoksun olarak sadece ücret ve yapılacak iş üzerinden yapılan pazarlık kendi içinde güvencesiz durumları ortaya çıkarmaktadır. Götürü işlerde taşerondan ya da işverenden ücretin tahsil edilememesi durumu da yaşanabilmektedir.

3.2.7. Sosyal Haklara Sahip Olma Durumları

Sosyal haklar güvencesizliğin oluşmasında ya da önlenmesinde/yatıştırılmasında fonksiyoneldir. Sosyal haklara sahip olma durumuna ilişkin dağılım Tablo 21'de ele alınmaktadır.

Tablo 21. Sahip Oldukları Sosyal Haklar

Sosyal Haklara Sahiplik Durumu	Sayı	%
Hiçbir sosyal hakkım 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
TOPLAM	-	-

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 sahibi 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 gevşekliği, 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 gözardı etmektedirler. Tablo 21’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.

3.2.8. Çalışma Ortamı ve Şartlarını Nitelendirme Şekilleri

Çalışma sürecinin temel özellikleri çalışan kesimler açısından önemlidir. Tersane çalışanlarının çalışma ortamı ve şartlarını niteleyen faktörlere ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 22. Çalışma Ortamı ve Şartlarının Niteliği

İş Ortamı ve Şartları	Sayı	%
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
TOPLAM	301	100

Tablo 22’de görüldüğü gibi, 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 taşıma, boyama vb. alanlarda çalışanlar adeta demir solumaktadırlar. Kimyasal zehirlenmeleri (metal zehirlemesi 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 muamelenin olduğunu belirtenlerin oranı %1,3'tür. 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” sıkıştırmaları çoğu çalışanı baskı altına almakta ve öfkeliendirmektedir.

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.

Tersane sektöründe işin doğasından kaynaklı olumsuzluklara bakıldığında çalışma şartlarının çoğunlukla insana yaraşır iş¹² olmadığı görülmektedir. Thébaud-Mony (2012) kişisel onura yapılan saldırıları, duygusal ve fiziksel şiddete maruz kalmayı ve mesleki kanserler gibi neo-liberal esnek çalışma dünyasının yarattığı bir dizi probleme vurgu yaparak güvencesiz şartlarda çalışmanın bedensel ve ruhsal sağlığa zararlı olduğunu savunmaktadır.

3.2.9. İş Yerinde İş Kazası Yaşanma Durumu

İş kazası çalışma hayatının bir gerçeğidir. Ancak gerekli tedbirlerin alınması ve denetimlerin yapılması iş kazalarını azaltıcı etkiye bulunabilmektedir. Bu çerçevede üçlü bir mekanizma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Çalışan-işveren-devlet arasındaki işbirliği ile iş kazalarının minimuma indirilebilmesi mümkündür. Tersane çalışanlarının iş kazası yaşanma durumuna ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 23'te ele alınmaktadır.

¹² Yabancı literatürde “Decent Work” olarak kullanılan “insana yaraşır ya da düzgün çalışma/iş” ILO tarafından kullanılan güvencesiz çalışmaya karşı oluşturulan güvence temelli, uygun çalışma şartlarında çalışmayı, kolektif hareketi savunan bir kavram olarak kullanılmaktadır.

Tablo 23. İş Yerinde İş Kazası Yaşanma Sıklığı

İş Kazası Sıklığı	Sayı	%
Hiç olmaz	57	18,9
Ara sıra	211	70,1
Çok sık	33	11
TOPLAM	301	100

Tablodan anlaşıldığı gibi, çalışanlarının çoğu (%70,1) tersane işlerinde ara sıra iş kazası yaşandığını belirtmiştir. Bu durum gemi inşa işlerinin riskli ve tehlikeli doğasından kaynaklanmaktadır. Bu açıdan tersanelerde iş kazaları çalışanlarca bir bakıma kanıksanmıştır denilebilir. İşverenin verimli performansı elde etmesi için uyguladığı tedbirler iş kazalarının önemli bir nedenidir. Çalışanların kendilerini baskı altında hissetmeleri kazalara maruz kalmalarını etkilemektedir.

Düşme, saç kütesinin üzerine düşmesi, gaz sıkışması, zehirlenme, elektrik çarpması vb.leri yaşanan kazaların bazı nedenleridir. “Tuzla’da güvencesizlik doğrudan öldürüyor” başlıklı haberde Karakaş (2008) Avrupa Metal İşçileri Federasyonu (EMF)’nun İstanbul’ da gemi iş kolunda çalışan sendika temsilcileriyle düzenledikleri toplantıyla Tuzla’da yaşanan ölümlü iş kazalarına dikkati çekmiştir. Haberde, Tuzla’da güvencesizliğin doğrudan öldürdüğünü ve bazı iş kazaları sonucu ölümlerin de belgelenemediği savunulmaktadır. Örneğin Tuzla Tersaneler Bölgesinde yaşanan ölümlü iş kazalarında gaz sıkışması nedeniyle oluşan bir patlamada yaralanan 7 tersane çalışanından biri ölmüştür. Hayatta kalanlar kazanın nasıl meydana geldiğini görmediklerini söylemişlerdir. Bu durum işverenin çalışanlar üzerindeki baskısını ortaya koymaktadır.

Ayrıca ikili görüşmelerde 2009 yılında bir tersanede iş kazası (vinçle taşınan çelik tabakanın üzerine düşmesi) sonucu sakatlandığı için çalışmadığını belirten bir çalışan da yaşadığı kazayı, vinç operatörünün günlerdir para alamadığı için psikolojisinin iyi olmamasına bağlamıştır.

Çalışanların %11’i tersanelerde sıklıkla iş kazaları yaşandığını belirtmiştir. Kazaların özellikle siparişlerin artış gösterdiği dönemlerde yoğunlaştığı bilinmektedir. İşyerleri zamanında teslim edilmesi için günde üç vardiya ile üretim yapmaktadır. Böylesi zamanlarda çalışanların yeterince dinlenememesi ve gerekli kontrollerin ihmal edilmesi kaza riskini arttırmaktadır.

Gemi inşa sektöründe iş kazası yaşanmadığını söyleyenlerin oranı ise %18,9'dur. Ancak resmi kurumlara yansıyan rakamlar ve verilere yansımayan iş kazaları, durumun böyle olmadığını göstermektedir. Bu çalışanların böyle bir beyanda bulunmaları işlerini kaybetme endişesine bağlanabilir.

Güvencesiz ve geçici çalışma ilişkileri iş kazalarına davetiye çıkaran önemli bir sosyal sorun olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede gemi inşa sektöründe sıkça uygulanan taşeronluk sisteminin iş kazaları riskini artırdığı değerlendirilmektedir. Taşeronluk sisteminde belirsiz, riskli iş yapısı ve istihdamın geçici niteliği çalışanları alternatifsiz bırakarak tümüyle taşeronun inisiyatifine terk etmektedir. Taşeron firma sahibinin maliyetleri en aza indirme ve maksimum kârı sağlamak amacıyla çalışanların daha sıkı çalışmaya zorlaması ve iş ortamının kötü koşulları iş kazalarını arttırıcı etkide bulunmaktadır.

3.2.10. İş Kazalarının Temel Sebepleri

Gemi inşa sektöründe iş kazalarının sebepleri çeşitlilik göstermektedir. Tersane çalışanları arasında iş kazalarının en önemli nedenlerine ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 24. 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
TOPLAM	301	100

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 çalışanlar yeterli dinlenme, motive edilme imkânlarından mahrum bırakılarak verimli çalışması 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.

3.2.11. İş Yerinde Kötü Muamele ile Karşılaşma Durumları

Çalışılan ortam salt ekonomik anlamda üretimin yapıldığı alanlar değildir. Aynı zamanda sosyal ilişkilerin gerçekleştiği yerlerdir. Çalışanlar arası ilişkiler, yöneticilerin çalışanlara yaklaşımı çalışanların sosyo-psikolojik hayatlarını etkilemektedir. İşyerinde kötü muamelenin varlığına ilişkin dağılım Tablo 25’te ele alınmaktadır.

Tablo 25. İş Yerinde Kötü Muamele ile Karşılaşma Durumları

İş Yerinde Kötü Muamele ile Karşılaşma Durumu	Sayı	%
Hayır	237	78,7
Evet	64	21,3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, tersane çalışanlarının %78,7'si kötü muameleyle karşılaşmadığını belirtmiştir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasında son dönemlerde sektörde alınan sıkı tedbirlerin önemi büyüktür. Ayrıca çalışanlar açısından işyeri-işveren arasındaki enformel ilişkilerin varlığı da kötü muameleyi önleyici işlev görmektedir.

Çalışanların %21,3'ü ise kötü muameleyi deneyimlediğini belirtmiştir. Enformel görüşmelerde çalışanlar özellikle üretimi hızlandırma, siparişi yetiştirme vb. amaçlarla kendilerine baskı yapıldığını beyan etmişlerdir. *“Sorumluların haydi haydi demeleri çok ağırimıza gidiyor. Bize (affedersiniz!) hayvan muamelesi yapıyorlar.”* cümleleri bu baskıyı örneklemektedir. Ayrıca tersane çalışanları sözlü tacize/mobbinge maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir. Mobbingi en çok deneyimlerin de genelde temizlik işleri ya da diğer vasıfsız alanlarda çalışanlar olduğu söylenebilir.

3.2.12. İşverenin Verimli/Yüksek Performansa Dönük Uygulamaları

İşveren üretimi artırmak amacıyla çalışanların performansını yükseltmeye, Bu kapsamda çeşitli tedbirler uygulamaya çalışabilmektedir. Böylesi uygulamaların olumlu veya olumsuz etkileri vardır. İşverenin performansı yükseltme adına yürürlüğe koyduğu tedbirlere ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 26. İşverenin Verimli Performansa Dönük Uygulamaları

İşverenin Yaklaşımı	Sayı	%
Hayır, toleranslı/hoşgörülü davranır	91	30,2
Bizi sürekli denetler/gözetler	121	40,2
Performans düşüklüğü durumunda uyarır	84	27,9
Başka	5	1,7
TOPLAM	301	100

Tablo 26’da görüldüğü üzere, çalışanların sürekli denetlendiği, gözetlendiğini ifade edenlerin oranı %40,2’dir. İşçilerle yapılan görüşmelerde sıkça dile getirdikleri, tuvalete bile süreyle gönderilmeleri vs. kendileri üzerinde sıkı bir denetimin kurulduğunu göstermektedir. Çalışanlardan birinin “...*çalışandan verim almak için çaktırmadan gözetleme yapılır, herhangi bir olumsuzlukta soğuk davranışlar sergilenir*” ifadeleri gözetime işaret etmektedir. Ayrıca taşeron çalışanlar arasında sorumlu çalışan tarafından günlük yapılan işleri kayıt altına alan bir çizelge de söz konusudur. Bu listede işe gelenlerin ve gelmeyenlerin isimleri, giriş çıkış saatleri, hangi birimde, ne iş yaptıkları ve bazı açıklamalara yer verilerek kayıt oluşturulmaktadır. Bir tersane yetkilisiyle yapılan görüşmede ise yetkilinin anlattığına göre, tersane tuvaletlerindeki musluk bataryaları kaybolmaktadır. Bunun nedeni açığa çıkarmak tuvaletlere kamera sistemi kurulmuş ve işçilerin yıkadıkları tulumlarını musluk bataryaları yardımıyla sıkarken kırdıkları ve muslukları yok ettikleri belirlenmiştir. Bu durum da çalışanlara yönelik gözetlemeyi doğrulamaktadır.

Çalışanların %27,9’u ise işverenin performans düşüklüğü yaşandığı durumlarda çalışanlarını uyardığını belirtmiştir. Çalışanların aktardığına göre siparişin zamanında teslim edilmesi için işveren/taşeron üretimin tüm aşamalarında çalışanları işe motive etmek ve kaytarmayı önlemek amacıyla kontrol altında tutmaktadır.

Tersaneler Bölgesinde işletmelerin dış çevre şartları bakımından muazzam derecelerde bir koruma kalkını, içeri giriş ve dışarı çıkışlarda sıkı bir denetim, iş güvenliği için büyük puntolarla yazılmış uyarı içerikli levhalar vb. tedbirler hemen göze çarpmaktadır. Daha sonra araştırma çerçevesinde bazı tersanelerin yakın zamanda askeri uçak gemisi ihaleleri için sıkı bir rekabete girdiği ve bu güvenlik tedbirlerinin aynı zamanda bundan kaynaklandığı ifade edilmektedir. Ancak bu durumun tüm tersanelerde görülüyor olması bu durumun sektör için kural halini aldığını göstermektedir. Bu nedenle Tuzla Tersaneler Bölgesi gemi inşa sektöründe en alt katmanından en üste kadar sıkı bir kontrol/denetim/gözetim mekanizması işletilmektedir.

Ancak tüm denetleme mekanizmalarına, gözetime rağmen çalışanlar işe mecbur olduklarından işten ayrılmayı düşünmemektedirler. Zamanla gözetimi içselleştirmektedirler. Dahası kendi kendilerini kontrol eder noktaya gelmektedirler. Bauman ve Lyon (2013: 65)’a göre de yeni esnek çalışma anlayışı, çalışanın gözetimi/denetimi içselleştirmesine yol açmaktadır. Çalışanların küçük bir hatadan

dolayı işten atılacaklarını bilmeleri, çalışanları işverene karşı uyumcu davranışa itmektedir.

İşverenin toleranslı/hoşgörülü davrandığını belirtenlerin oranı %30,2'dir. Çalışana hoşgörülü olmak daha çok firma politikasıyla ilgilidir. Hoşgörülü/toleranslı olmanın verimliliğe olumlu etkilerinin farkedilmesi firmaları bu doğrultuda hareket etmeye sevkdebilmektedir.

3.2.13. İşverenin Çalışandan Kaynaklanan Sorunlara Karşı Tutumu

Çalışma hayatında işe gelmeme, gecikme, işi ihmal etme ve çalışma sırasında disiplinsizlik vb. durumlar yaşanabilir. İşverenin bu sorunlara karşı takındığı tutum önemlidir. Böylesi durumlarda işverenin nasıl bir yaklaşım sergilediğine ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 27. Çalışan Kaynaklı Olumsuzluklarda İşverenin Tutumu

İşverenin Takındığı Tutum	Sayı	%
Uyarır	146	48,5
Eksiği telafi ettirir	24	8
Ücret kesintisi uygular	94	31,2
İşten çıkarır	31	10,3
Başka	6	2
TOPLAM	301	100

Tabloda anlaşıldığı gibi, işverenin işe gecikme, gelmeme, ihmal ve disiplinsizlik gibi olumsuzlukların yaşanması halinde takındığı tutum büyük ölçüde (%48,5) uyarma şeklindedir. Uyarma, sözlü olarak direkt dile getirilebildiği gibi işveren ya da sorumlular tarafından soğuk davranma, sert veya müstehcen sözler kullanma vb. formlarda gerçekleşmektedir.

Çalışanların %31,2'si, işverenin/taşeronun çalışan kaynaklı herhangi bir olumsuzlukta ücret kesintisi uyguladığını belirtmişlerdir. Farklı derecelerde yaşanan uyarma giderek ücret kesintisi uygulamasına da dönüşebilmektedir. Bu çerçevede eksik bırakılan işin tamamlanması da istenebilmektedir. Gemi yapım işlerinde çalışanların %10,2'si işverenin işten çıkarma, %8'i ise üretimde herhangi bir sorunla karşılaşıldığında eksiği telafi çalışması çerçevesinde bir tutum sergilediğini

belirtmişlerdir. Ancak eksik bırakılan işin tamamlanması işveren tarafından fazla tercih edilen bir durum değildir. Çünkü siparişlerin zamanında teslimi için üretimde birim fiyattan en çok faydayı sağlamak temel hedeftir. Bunun için ne kadar iş o kadar ücret anlayışı egemendir. Ayrıca işten çıkarma da uygulanabilen bir tedbirdir. Zira bu durum diğer çalışanlar için de caydırıcı olmaktadır.

3.2.14. Sorunlarını Yönetime Aktarabilme ve Dikkate Alınma Durumları

Çalışanlar hem çalışma yaşamının doğasından hem de sosyal yaşam kaynaklı birçok sorunla mücadele etmek zorundadır. Destek ağları karşılaşılan sorunlarla başa çıkmada fonksiyonel olabilir. Çalışanlar açısından işverenin herhangi bir sorunla karşılaştığında takındığı tutum önemlidir. Konuya ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 28. Sorunlarını Yönetime Aktarabilme ve Dikkate Alınma Durumları

Sorunları Yönetime Aktarabilme ve Dikkate Alınma Durumu	Sayı	%
Hayır	124	41,2
Evet, mümkün olduğunca	137	45,5
Çaresiz kaldığımızda yardımcı oluyorlar	39	13
Başka	1	0,3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, çalışanların %45,5'i sorunlarını ya da taleplerini rahatlıkla yetkililere aktarabildiklerini ve dikkate alındıklarını söylemişlerdir. Bu durum işveren ile çalışanlar arasındaki iletişim ve ilişki kanallarının açık olduğunu göstermektedir. Çalışanların yönetim tarafından dikkate alınmalarının çalışanlar için olduğu gibi firma için de olumlu sonuçları vardır. Örneğin, çalışanların işyerine/firmaya aidiyet bağlarını güçlendirmesi ve bunun verimliliğe yansımaları bakımından yönetim-çalışan ilişkilerinin olumluluğu önemlidir.

Çalışanların %41,2'si ise sorunlarını işverene/firmaya aktaramadıklarını beyan etmişlerdir. Taşeronluk sistemi işçi-işveren ilişkilerinin belirsizleşmesine neden olmakta, kimi zaman çalışanların sorunlarını aktaracak muhatap bulamamaktadırlar. Hiyerarşilerin belirsizleşmesi çalışanları güvensizliğe itmekte ve sadece daha fazla üretim gerçekleştirilebilme bakımından değer görmektedirler. Çalışanlara meta gözüyle

bakılmakta, onlara üretimin arttırılması amacı dışında bir değer atfedilmemektedir. Tersaneler bölgesinde bu durum mutlak manada ve her zaman geçerli değil ancak böylesi bir eğilimin varlığı söz konusudur. Ayrıca Türkiye gibi enformelliğin hala yüksek olduğu bir ülkede sorunlar enformel yollara da aktarılabilmektedir.

Çalışanlardan birinin “...aktarabiliyoruz, ancak hiçbir şey değişmiyor” ifadesi çalışanların dikkate alınmadıklarını göstermektedir. Ayrıca çalışanların %13’ünün çaresiz kaldığında yetkililerin yardımcı olduklarını belirtmeleri de iletişimin varlığını ve dikkate alındıklarına işaret etmektedir.

3.2.15. İş Yerinde Beslenme İhtiyacının Karşılama Biçimi

Beslenme işveren için ek bir maliyet olarak değerlendirilebilmektedir. İşyerinde beslenme ihtiyacının karşılanma durumuna ilişkin dağılıma Tablo 29’da yer verilmektedir.

Tablo 29. İş Yerinde Beslenme İhtiyacının Karşılama Şekli

İş Yerinde Beslenme İhtiyacının Karşılama Şekli	Sayı	%
Yemeği firma/işveren ücretsiz temin ediyor	281	93,4
Kendim karşılıyorum	20	6,6
TOPLAM	301	100

Tablodan anlaşılabacağı gibi, görüşülenlerin büyük bölümünün (%93,4) yemek ihtiyacı işveren tarafından temin edilmektedir. Beslenme ihtiyacının işveren tarafından karşılanıyor olması çalışanlar açısından ekonomik bir avantajdır. Ancak yemeğin niteliği de çalışanlar için önemlidir. Çünkü yapılan iş yüksek oranda bir kalori gerektirmektedir. Bunun karşılanamaması çalışanların sağlığını olumsuz etkileyebildiği gibi iş verimini düşürücü bir etkiye de sahiptir. İşveren her ne kadar elemanlarının yemek ihtiyacını karşılasa da çalışanların bir kısmının yemeklerden şikâyetçi olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan görüşmelerde “*Tersanenin öğle yemeklerinin standardı yok, yenmiyor, midemiz yanıyor.*” ifadeleri çalışanların yemeklerin kalitesine ilişkin memnuniyetsizliklerini örneklemektedir. Öte yandan kadrolu çalışanlarla (genelde kalifiye) taşeron veya gündelik çalışanlar arasında beslenme açısından bir ayrım da söz konusu olabilmektedir. Zira yemekhaneler, yemek çeşitleri, hijyen şartları vb. farklılaşmaktadır. Ayrıca ön araştırma amacıyla tersaneler bölgesinde yapılan

gözlemlerde öğle arasında bazı tersane çalışanlarının taşınmalı olarak anlaşmalı aşevlerine götürüldüğüne de tanık olunmuştur. Ayrıca tersane yakınlarında naylondan oluşturulmuş, seyyar satış yerlerinde sabah kahvaltısı için gerekli ürünler satılmaktadır. Gündelik çalışanlar arasında yemek, ücrete dâhil edilip edilmemesine göre farklılaşabilmektedir. Bu durum çalışan kesimler için ek külfetlerin ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir.

3.2.16. İşverenin Ücret Dışı Yardımda Bulunma Durumu

İşveren tarafından çalışana yapılan yardımlar çalışan ile işveren arasında sadakat, güven vb. özel bağların oluşmasına katkı sağlamaktadır. İşveren ile çalışan arasında güçlü bağların işletmeye karşı aidiyet bağının oluşumunu ve verimli çalışmayı teşvik etmektedir. Çalışanların da boş zaman ve özel yaşamlarını daha verimli kılabilir. İşverenlerin çalışanlara ücret dışı yardımlarda bulunma durumlarına ilişkin dağılıma aşağıdaki tablodan bakılabilir.

Tablo 30. İşverenin Ücret Dışı Yardımları

İşverenin Ücret Dışı Yardımda Bulunma Durumu	Sayı	%
Hayır	251	83,4
Evet	50	16,6
TOPLAM	301	100

Tablo 30'a göre, çalışanların büyük bir bölümü (%83,4) ücret dışı yardım imkânına sahip olmadığını belirtmiştir. Çalışanların %16,6'sı ise ücret dışında önemli günlerde çeşitli yardımlar aldıklarını belirtmiştir. Yapılan bu yardımlar daha çok Ramazan aylarında gıda yardımı, bazı çalışanların okuyan çocuklarına burs olarak yapılmaktadır. Yardımın yapılıyor olması gelenekselliğin bir ölçüde devam ettirildiğini göstermektedir. Yardım alanlar genelde işverenin akrabası ya da uzun zamandan beri tanıdığı insanlardır. Böylesi uygulamaların dayanışma bağlarını güçlendirmek amacıyla gerçekleştirildiği söylenebilir. Yardımın yapılmıyor olması ise daha çok taşeronluk sisteminin yarattığı parçalanmışlık ve belirsizlikten kaynaklanmaktadır. İşverenin çalışanları geçici görmesi, onlara yatırım yapmayı gereksiz görmesine ve yardımlarda isteksiz davranmasına neden olmaktadır.

Aslında günümüzde çalışanlara yapılan destek kalemleri genelde azalmaktadır. Özellikle geçici çalışma anlayışının piyasaya egemen olması bu durumun önemli bir nedenidir. İşveren gündelik çalışanları işyerine ait görmemektedir. Böylece çalışanlar için genellikle işyerinde kazandıkları ücretten başka bir gelir kaynağı kalmamaktadır. Bu da hiç kuşkusuz çalışanların hayatlarını zorlaştırmaktadır.

3.2.17. Mesai Arkadaşları ile Sosyal İlişkileri

Çalışma hayatı içinde kurulan yakın ilişkiler/dostluklar çalışanları, çalışma sürecinde olduğu gibi çalışma dışı yaşamda da etkilemektedir. Konuyla ilgili dağılım Tablo 31’de ele alınmaktadır.

Tablo 31. Mesai Arkadaşları ile Sosyal İlişki Düzeyleri

Sosyal İlişki Düzeyleri	Sayı	%
Hiçbir ilişkim yok	51	16,9
Sadece işle ilgili konularda ilişkimiz var	143	47,5
İş dışı zamanlarda kahvehane, çay ocağı vb. ortamlarda görüşürüz	79	26,2
Ailece görüşürüz	26	8,6
Başka	2	0,7
TOPLAM	301	100

Tablodan anlaşılabacağı üzere, görüşülenler arasında mesai arkadaşları ile ilişkileri iş yeriyle sınırlı olanların oranı %47,5 ile ilk sıradadır. Bu durum çalışma anlayışının dönüşümüyle ilişkilidir. Eskiden çalışma, sosyal bağların gelişimi noktasında önemli bir role sahipti. İş ortamında kurulan yakın ilişkiler çalışanları hem iş hayatı hem de iş dışı hayatını olumlu etkilemekteyken günümüzde tersi söz konusudur.

İş arkadaşlarıyla kahvehane, çay ocağı vb. yerlerde görüştüğünü belirtenlerin oranı ise %26,2’dir. Bu kategoriyi oluşturanlar ilişkilerini buralarda sürdürmektedir. Buralarda hem boş zamanlarını değerlendirmekte hem de piyasaya ilişkin gündemi takip etmektedirler.

Mesai arkadaşlarıyla hiçbir ilişkilerinin bulunmadığını söyleyenlerin oranı ise %16,9’dur. Mesai/iş arkadaşlarıyla ilişki kurmama zamanın kısıtlı olmasından kaynaklanabildiği gibi hayatın diğer zorluklarından, örneğin ek iş yapmaktan kaynaklanabilir. Ücretlerin düşüklüğü çalışanları ek iş yapmaya sevk etmektedir.

Böylece arkadaşlarıyla görüşme fırsatı bulamamaktadırlar. Bireyselleşen günümüz insanı sosyal ilişkilerden kendini geri çekmektedir. Bu konuda bireyselleşmedeki artışın da etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca iş bir sosyalleşme aracı olmaktan giderek çıkmaktadır. Mesai arkadaşlarından izole olmak hayatın zorlukları karşısında yalnız kalmaya da neden olmaktadır.

Ailece görüştüklerini ifade edenlerin oranı ise %8,6'dır. Ailece görüşmek yardımlaşma, dayanışma ağlarının kurulması ve sürdürülmesinde olumlu işlevlere sahiptir. Böylesi ilişkiler hayatın zorluklarıyla mücadelede direnç kaynağı olabilmektedir.

3.2.18. 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 32. İş Yeriyle Duygusal Aidiyet Bağı Kurma Durumları

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

Tablo 32'de 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 firmadan/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 sınımsız bağlı olarak görmekte ve çalışanların %20'si ise kendisini çalıştığı işten kesin olarak kopmuş olarak 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.

3.2.19. İşini Kaybetme Endişesi Yaşama Durumları

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

Tablo 33. İşini Kaybetme Endişesi Yaşama Düzeyleri

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

Tablo 33'e 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 karşılaşılmayacağı 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 dönemsel yeni istihdam şekillerinin tüm

ücretli çalışma ilişkilerinin içerisinde damıttığı güvensizlik, kolaylıkla işten çıkarmalar, genel anlamda çalışan kesimleri yoksulluğa kadar zayıflatacak etkenlerin varlığı, emekçilerin işverene karşıdaki bağımlılığını arttırarak “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 yatkın 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 doyumları azalabildiğini ifade etmektedir.

İşini kaybetme endişesi çalışan kesimlerin bedensel (yaralanma, sakatlanma, zehirlenme, yanma gibi) ve ruhsal sağlıklarını (depresyon, öfke, şiddet gibi) olumsuz yönde etkilemekte, sosyal yaşamda gelecek kaygısı taşıma, toplumsal ilişkilerde güvensizlik gibi olumsuzluklara yol açmaktadır. Örneğin tersane çalışanları için çalışma ortamları fiziksel sağlıklarını etkileyecek birçok tehlikeyi barındırmaktadır. Ayrıca ücret alamama ya da parçalı alma, adam yerine konulmama vb. olumsuzluklar çalışanları psikolojik açıdan kötü etkilemektedir. Bu durum iş ve sosyal yaşamda güvensizlik algısını derinleştirmektedir. Örneğin IBM’in ABD’deki ofisinde işten çıkarılan bir grup üzerine yapılan araştırmada, işten atılmalarla ilişkili stresin, aile içi şiddetin arttığı ve güvensizliğin yaygınlaştığı saptanmıştır. Toplumsal yaşamda da etkilendikleri; komşularının kendilerine karşı davranışlarında değişimler yaşandığı,

eskiden şehir meclisi ya da aile birliğine üye kişilerin bu faaliyetlerden vazgeçtikleri gözlemlenmiştir (Sennett, 2010: 129-136).

İş güvencesizliği algısı cinsiyetle de ilişkilidir. Bu bağlamda oluşturulan dağılıma Tablo 34’te yer verilmektedir.

Tablo 34. İş Güvencesizliği Algısının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	İşini Kaybetme Kaygısı Yaşama Düzeyi						TOPLAM	
	Yaşamıyor		Bazen		Sürekli			
	S	%	S	%	S	%	S	%
Erkek	105	37	108	38	71	25	284	100
Kadın	8	47	8	47	1	6	17	100
TOPLAM	113	37,5	116	38,5	72	24	301	100

Tabloya göre, işini kaybetme kaygısı erkeklerde çok daha yüksektir (%63). Erkeklerin ailenin/hanenin geçiminden çoğunlukla birinci dereceden sorumlu kabul edilmelerinin kaygı düzeylerini yükselttiği söylenebilir. Hanenin geçimini sağlayamama korkusu (işini kaybettiğinde) işi onlar için hayatın merkezine taşımakta, yaşamsal kılmaktadır. Tabloya göre, kadınların yarıdan fazlası (%53) çeşitli derecelerde işini kaybetme endişesi yaşamaktadırlar. Özellikle çalışmak zorunda olan kadınlarda bu kaygının çok yüksek olduğu yapılan görüşmelerde de gözlemlenmiştir. Bununla birlikte araştırma konusu çalışanların büyük bölümü erkeklerden oluşmaktadır. Kadınların oranının düşük olduğu dikkate alındığında kaygı duyan çalışanların büyük çoğunlukla erkek oldukları ortaya çıkmaktadır.

3.2.20. İş Değiştirme Sıklıkları

İş değiştirme sıklığı yaş değişkeniyle yakından ilişkilidir. Konuya ilişkin dağılım Tablo 35’te ele alınmaktadır.

Tablo 35. İş Değişirme Sıklığının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş Durumu	İş Değiştirme Sıklığı						TOPLAM	
	İlk İşim		Bir Defa		Birden Fazla			
	S	%	S	%	S	%	S	%
18-23	6	24	5	20	14	56	25	100
24-29	6	11,3	13	24,5	34	64,2	53	100
30-35	6	7,7	10	12,8	62	79,5	78	100
36-41	6	10,9	8	14,5	41	74,5	55	100
42-47	1	2,1	8	16,7	39	81,3	48	100
48-53	0	0	5	15,6	27	84,4	32	100
54-59	0	0	1	10	9	90	10	100
TOPLAM	25	8,3	50	16,6	226	75,1	301	100

Tablo 35'ten, tersane çalışanları arasında yaş değişkenine göre iş değiştirme sıklıklarına bakıldığında, genel olarak yaş aralığı arttıkça birden fazla iş değiştirme sıklığının da arttığı görülmektedir.

İş değiştirme sıklığının yaşı artışıyla paralellik göstermesi iş piyasasının uzun zamandan beri değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle neo-liberal politikaların giderek etkisini arttırdığı bir periyoda işaret etmektedir. İş değiştirme oranının 54-59 yaş aralığında maksimuma çıkması çalışanların istikrarlı bir iş tecrübesi yaşamadıklarını göstermektedir. Genç çalışanların görece iş değiştirme sıklıklarının az olması işe yeni girmiş olmalarına bağlanabilir. Ancak emek piyasasının değişken niteliği dikkate alındığında onların da ilerleyen zamanlarda sıkça iş değiştirmeleri öngörülebilir. Sıkça iş değiştirmek çalışanlar üzerinde travmatik sonuçlara yol açabilmektedir. Bu durum çalışanlarda çalışma ahlâkının da gelişmemesinin/yerleşmemesinin önemli nedenlerinden biridir. Günümüz iş/çalışma hayatı iş ahlâkının yerleşiklik kazanmasını olumsuz etkilemektedir. İlhan (2007)'a göre, kapitalist serbest piyasa anlayışının esneklik üzerinden dayattığı geçicilik, uçuculuk çalışma yaşamında yaygınlaştırılarak çalışanlarda belirli bir ahlaki gelişime engel olunmakta ve çalışanlar tümüyle 'yitik bireylere' dönüştürülerek kapitalizmin emrine sunulmaktadır.

3.2.21. İş Değiştirme veya İşten Çıkma Nedenleri

İş değiştirme veya işten çıkma nedenleri güvencesizlik ile yakından ilişkilidir. İlgili dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 36. İşten Çıkma ya da İş Değiştirme Nedenlerine Göre Dağılımı

İşten Çıkma ya da İş Değiştirme Nedeni	Sayı	%
İlk İş	16	5,3
Çok düşük ücret	93	30,9
Ödeme ve zamanlamadaki belirsizlikler	75	24,9
Çalışma şartlarının zorluğu	25	8,3
İşin riskli oluşu	21	7
Kişisel nedenler	46	15,3
İşin Bitmesi, Kriz	6	2
İşverenin inisiyatifi	3	1
Askerlik	1	0,3
İşverenin İflası	1	0,3
Diğer	14	4,6
TOPLAM	301	100

Tablo 36'ya göre, tersane çalışanlarının %30,9'u düşük ücret ve % 24,9'u da ödemeler konusundaki belirsizlikler nedeniyle işten çıktığını veya işini değiştirdiğini belirtmiştir. Çalışanlar için çalışma faaliyeti karşılığında hak edilen ücretin oranı o işte kalmanın en önemli kriterlerden biridir. Bu bağlamda ücret düşüklüğü de yeni bir iş arayışına girmenin temel dinamiklerindendir. Geçim sıkıntısını yoğunca yaşayan güvencesiz çalışanlar için emeklerinin gerçek karşılığı olan ücretin düşük olması ekonomik sorunların temel kaynağını teşkil etmektedir. Çalışanlar bu nedenden dolayı iş değiştirmeye/işten çıkmaya eğilimlidir. Ayrıca çalışma karşılığı hak edilenin ödenmesinde yaşanabilecek belirsizliklerin varlığı ve sürekliliği çalışanları çokça düşündürmekte ve yeni arayışlara sevk edebilmektedir. Son dönemler dünya genelinde üretimde yaşanan artışlara rağmen çalışanların ücretlerinde düşüşlerin yaşanıyor olması emekçi kesimleri olumsuz etkilemektedir. Güvencesiz çalışmanın örüntü halini almasında düşük ücret, ücret konusundaki belirsizlikler vb. nedenler öne çıkmaktadır. Özellikle ücret konusunda yaşanan istikrarsızlık, çalışanları derinden etkilemektedir.

Yaşanan istikrarsızlıklar çalışanları bedensel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemekte, öfke halinin kronikleşmesine şiddet eğilimin artmasına sebep olmaktadır. Tersanelerde yaşanan bir iş kazasının sebebi olarak çalışanın günlerdir para alamaması neticesinde yaşadığı öfke halinin yol açtığı dikkatsizlik bunu örneklemektedir. Ayrıca ücret konusunda yaşanan olumsuzlukların sosyal yaşamda da sorunlara kaynaklık ettiği gözlemlenmektedir. Ücretin düşüklüğü veya ödemelerdeki belirsizlikler borçlu, kıt kanaat geçinen ve sürekli risk altında sürdürülen bir yaşamı dayatmaktadır.

Çalışma şartlarının zorluğunu işten ayrılma sebebi olarak gösterenlerin oranı %8,3 ve işin riskinden dolayı işten ayrıldığını belirtenlerin oranı ise %7'dir. Gemi yapımının ağır işlerden oluşması ve bu işin tehlike oranının yüksekliği çalışanları daha güvenilir, risksiz işlerde veya alanlarda çalışmaya sevk edebilmektedir. Tersane çalışanları açısından bu çerçevede bir değerlendirme söz konusudur. Ancak diğer iş alanlarında da yaşanan işsizlik nedeniyle böyle bir imkâna sahip çalışan sayısı yok denecek kadar azdır.

Kişisel nedenlerden dolayı işten çıkan ya da iş değiştirenlerin oranı ise %15,3'tir. Bu durum işten ayrılma konusunda sadece işin niteliğinden kaynaklanan sebeplerin değil aynı zamanda çalışanlardan da kaynaklanan sorunların işten ayrılmada etkili olabileceğini göstermektedir. Ayrıca tersanedeki işin ilk deneyim olması, işin bitmesi ya da ekonomik kriz, işverenin inisiyatifi doğrultusunda işten çıkarılma, askerlik ya da işverenin iflası gibi nedenler de çalışanların işten ayrılmalarına yol açabilmektedir.

Bu konuda çalışanlarla yapılan görüşmelerde çalışma, işten ayrılma, işsiz kalma vb. durumlarla nasıl mücadele edebildikleri sorulduğunda, tersane çalışanları işverene bağımlı bir hayat sürdürdüklerini, sürekli borçlarla hayatlarını idame ettirmeye çabaladıklarını ifade etmişlerdir. Kısacası emekçi kesimlerin yarınları zaten dünden ipotek altına alınmıştır. Çalışma şartlarının kötü oluşu, yapılan işin riskler barındırması da insanları sürekli iş kazalarıyla burun buruna getirebilmekte, sakatlanma ve hatta ölüm ile sonuçlanan olaylarla güvencesizlikler daha derin boyutlara ulaşabilmektedir. Tersanelerde yaşanan iş kazaları da çalışanlar açısından işten ayrılmaya sebep olabilmektedir. Özellikle ölümlü iş kazalarının yoğunlaşması çalışanları iş değiştirmeye sevk edebilmektedir. Ayrıca çalışanlar arasında geçinememe ve yapılan işin yüksek risk barındırması onları iş değiştirmeye sevk etmektedir. Daha güvenilir şirketlerde/firmalarda çalışabilmek birçok taşeron ve gündelik çalışanın hayalidir. Bu

bağlamda tersane çalışanlarının işten çıkma veya iş değiştirme nedenlerine genel anlamda bakıldığında farklı güvencesizliklerin yaşandığı ve etkileşime girerek sosyal yaşamın güvensizleşmesine zemin hazırladığı söylenebilir.

3.2.22. Çalışanların İşine Son Verilme Biçimleri

İşe son verilme şekli çalışma ilişkilerinin niteliğiyle ilişkilidir. Gemi inşa sektöründe çalışanların işine nasıl son verildiğine ilişkin dağılıma Tablo 37’de yer verilmektedir.

Tablo 37. Çalışanların İşine Son Verilme Şekli

Çalışanların İşine Son Verilme Şekli	Sayı	%
Sözleşme ya da işin sona ermesiyle	112	37,2
İş kazası, ihmal gibi durumlarda	24	8
İşe son verme firmanın/işverenin inisiyatifine kalmıştır	149	49,5
Başka	16	5,3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, tersane çalışanlarının yarıya yakını (%49,5) işlerine son verme durumunun tamamen firmanın/işverenin inisiyatifinde olduğunu belirtmiştir. Bu durum aslında özel sektörde yaygın bir uygulamadır. İş kanununun çalışanları yeterince koruyamaması ve yasal boşluklar işvereni çalışan karşısında avantajlı kılması işten çıkarmaları kolaylaştırmaktadır. Ayrıca çalışanların yasal haklarının farkında olmamaları işveren karşısında kırılğan, korunaksız olmalarına yol açmaktadır.

Yeni çalışma ilişkileri bağlamında çıkarılan iş kanunlarıyla birlikte işverenin/firmanın elini güçlendirecek düzenlemeler 2000’li yıllar itibariyle hayata geçirilmiş ve tersane çalışanları açısından alt-işveren uygulamalarının yaygınlaştırılması çerçevesinde sermaye sahipleri bu bölgeye yatırım yapabilmıştır. Enformel ilişki ağlarını ustaca kullanabilen işverenler ikili ilişkilerin rantını, maliyetleri en aza çekerek elde etmektedir. Gemi inşa işlerindeki taşeronlar için resmi prosedürleri kılıfına uydurarak iş tutmak sıradan bir uygulamadır. Tersane sektöründe taşeron firmalar çalışanların güvenilirliği, yakınlığı çerçevesinde iş sigortalarını yatırılabilmekte, sözleşmeler bu çerçevede şekillenmektedir. Bu durumun temel mağdurlarını çalışanlar oluşturmaktadır. Örneğin taşeron çalışanlardan biri, işverenin işe çağırması (ister

raporlu, izinli isterse özel günler olsun) durumunda işe gidilmediği takdirde bir daha işe gelme tehditlerinin sıkça kullanıldığını söylemiştir. Çalışanlar arasında işverenler açısından sözleşmenin feshi için geçerli sebeplerin üretimi kolay bir uygulamadır.

Sözleşme veya işin bitimi nedeniyle işlerine son verildiğini belirtenlerin oranı ise %37,2'dir. Geçici çalışma ilişkilerinin yaygınlığına paralel olarak neo-liberal politikaların etkisiyle işveren çalışanlarla yapılan sözleşmelerde tek söz sahibidir. Bu durum çalışan kesimleri olumsuz etkilemektedir. Örneğin gemi inşa işlerinde çalışanlardan birinin *“sözleşmeden kaynaklanan hakların karşılanmaması için genelde beş buçuk ay sonra işten çıkarılırım.”* Yine *“işten çıkmam daha çok işveren odaklı, çünkü altı ay dolmadan işime son verilir.”* ifadeleri yasal boşluklara ve bu boşlukların yol açtığı sözleşme kaynaklı sorunlara işaret etmektedir. Ayrıca işin bitmesi de işten ayrılmanın bir diğer sebebidir. Gemi inşa sektöründe serbest piyasa şartlarına göre işletilmekte ve sipariş odaklı bir üretim gerçekleştirilmektedir. Teslimatın yapılması ve yeni siparişlerin olmaması üretimin belirli seviyelerde yürütülmesine yol açmaktadır. Firmaların çekirdek/kadrolu çalışanları dışında kalan firmalar/çalışanlar genelde yeni iş arayışına girilmektedirler.

İş kazası ya da ihmal gibi durumların yaşanması halinde işine son verildiğini ifade edenlerin oranı ise %8'dir. İş kazalarının yaşanması durumunda tersanelerde işten çıkarmalar söz konusu olabilmektedir. Araştırmanın sürdürüldüğü dönemde ölümlü bir iş kazasının yaşanmasıyla fazla sayıda çalışanın işine son verildiğine tanık olunmuştur.

3.2.23. İşsiz Kaldıkları Dönemlerde Yaşadıkları Sıkıntılar

İşsizlik önemli bir sosyo-psikolojik travma sebebidir. Yaşattığı ekonomik sıkıntıların yanı sıra çeşitli bireysel ve toplumsal sıkıntılara da neden olmaktadır. Çalışanların işsiz kaldıkları dönemlerde yaşadıkları sıkıntıların dağılımı Tablo 38'de ele alınmaktadır.

Tablo 38. İşsiz Kaldıkları Dönemde Yaşadıkları Sıkıntılar

Yaşanan Sorunlar	Sayı	%
Ekonomik sıkıntılar çektim	180	59,8
Çevremdeki insanlar tarafından dışlandım	29	9,6
Ailedeki konumum sarsıldı	25	8,3
Kendimi değersiz hissettim	31	10,3
İşsiz kalmadım	17	5,6
Hiçbir sıkıntı yaşamadım	7	2,3
Başka	12	3,6
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, görüşülenlerin %59,8'i işsiz kaldıkları zamanlarda ekonomik sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Genelde çalışanların başka gelirleri yoktur. Bu da işsiz kaldıkları zamanlarda ekonomik sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır. Ekonomik sıkıntılar geçinebilme açısından zorlukları beraberinde getirmekte ve daha çok borçlanarak yaşamı idame etmeyi dayatmaktadır. Ekonomik sıkıntılar nedeniyle psikolojik sorunlar yaşamalarına da neden olabilmektedir. Yaşadıkları psikolojik sorunların başında depresyon ve kaygı gelmektedir. Ayrıca Sümer ve arkadaşları (2013: 39-40), işsizliğin kişide yalnızca psikolojik örselenme yaratmadığını aynı zamanda ekonomik sistemin oluşturduğu adaletsizliğe ve dezavantajlı duruma karşı kızgınlık ve öfkeye de neden olabileceğini savunmaktadırlar. Bu durum toplumsal dışlanma ve yalnız bırakılma gibi algılara yol açabilmektedir. Tersane işlerinde çalışanlar işsiz, parasız kalmama adına ağır ve riskli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu bağlamda işsizlik bireyin bütün dünya ile içinde yaşadığı zamanla ve mekânla ilişkisini bozan, kötüleştiren, insanın umutlarını kıran, geleceğe olan inancını sarsan bir etkiye sahiptir (Erdoğan, 2012: 113).

Kendini değersiz hissedenlerin oranı ise % 10,3'tür. Bu kategoride olanlar ikili görüşmelerde kendilerini işe yaramaz, tembel hissettiklerini beyan etmişlerdir. Örneğin *"Çalışmayı seven ve üretken bir insanım, çalışmazsam kendimi boşlukta, işe yaramaz hissederim..."* ifadesi çalışanların işsiz kaldıkları zamanlardaki algı dünyalarını göstermektedir. Bu bağlamda Bora (2012: 138) araştırmasında işsiz kalınan dönemlerde özellikle çalışmanın toplumsal aidiyetin kurucu ögesi olduğu durumlarda ağır bir travma sebebi olduğunu ifade etmektedir. Çalışanların özsaygılarının örselenmesi,

aidiyet duygularının zayıflaması bu dönemlerde ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan işsizlik deneyiminin önemli psiko-sosyal yansımaları çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahiptir.

Bu dönemlerde çevre tarafından dışlandığını belirten çalışanların oranı ise %9,6'dır. Böylesi bir durumda bireyin varsayılan kimliği ile fiili kimliği arasında bir uyumsuzluk ortaya çıkmakta ve birey itibar kaybı yaşamaktadır. Sonuçta “itibarsızlaştırılmış bir kişi” olarak kabul görmediği bir dünyaya göğüs germek zorunda kalmaktadır (Goffman, 2014: 51). İşsiz kalınan dönemlerde ortaya çıkan psikolojik sıkıntıların oluşmasında sosyal çevrenin baskısına hedef olmanın da etkisi vardır.

İşsiz kalınan dönemlerde çalışanların ailede konumunun ve etkinliğinin aşındığını söyleyenlerin oranı %8,3'tür. Ailede ihtiyaçları karşılayan, aileye destek olan figürün işsizlik durumunda ciddi bir tehditle karşılaşması sonucunda birey gerek karar alma sürecinde gerekse de uygulamada çeşitli sıkıntılarla karşılaşabilmektedir. Bu durum klasik aile anlayışının dönüşmesine yol açmakta ve ailenin çalışma hayatına uygun çalışan tipi üretmesini kolaylaştırmaktadır.

Hiçbir sıkıntı yaşamadıklarını ifade edenler (%2,3) diğer çalışanlara nazaran ücret, sözleşme vb. açılardan daha garantili bir konuma sahip olanlardır. Başka seçeneğini işaretleyenler (%3,6) ise genel olarak “*her türlü sıkıntı çektim, yoksulluk, açlık, sefalet*” gibi ifadelerle durumlarını özetlemişlerdir.

İşsizlik çalışanlar üzerinde medeni duruma göre de farklı sonuçlara yol açabilmektedir. İşsiz kalmanın ortaya çıkardığı sorunların medeni durum değişkeniyle ilişkisi aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 39. İşsiz Kalınan Dönemlerdeki Sıkıntıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	İşsiz Kalınan Dönemlerde Yaşanan Sıkıntılar										TOPLAM	
	Ekonomik sıkıntılar çektim		Çevremdeki insanlar tarafından dışlandım		Ailedeki konumum sarsıldı		Kendimi değersiz hissettim		Başka			
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Bekâr	37	51,4	7	9,7	5	6,9	11	15,3	12	16,7	72	100
Evli	133	61,9	21	9,8	18	8,4	19	8,8	24	11,2	215	100
Boş.-Ayrı	10	71,4	1	7,1	2	14,3	1	7,1	0	0	14	100
TOPLAM	180	59,8	29	9,6	25	8,3	31	10,3	36	12	301	100

Tablo 39'dan anlaşılabacağı üzere, çalışanların işsiz kaldıkları dönemlerde yaşadıkları sıkıntılar medeni duruma göre farklılık arz etmektedir. Örneğin evlilerde ve boşanmış/ayrı yaşayanlarda deneyimlenen ekonomik sıkıntılar artış göstermektedir (Bekâr %51,4; Evli %61,9; Boşanmış-Ayrı %71,4). Ancak bekârlarda ise kendini değersiz hissetme söz konusudur. Bekâr çalışanlar işsizlik sorunuyla karşılaşmaları öz saygılarını zayıflatmaktadır. Burada evli çalışanlar için aile sahibi olmanın avantajları olduğu söylenebilir. Dolayısıyla medeni durumun tersane çalışanlarının işsizliğe dönük tepkiyi etkilediği ifade edilebilir. Aile sorumluluğunu taşıma ile bekâr olma ya da boşanmış-ayrı olma işsiz kalınan dönemlerde çalışanların karşılaşılabileceği sıkıntıları şiddetlendirebilmektedir. Çalışanlar ve işsizler arasında temel değişkenler açısından farklılıklara bakıldığında öznel iyi olma, genel yaşam doyumu, ilişkilerde mutluluk, genel sosyal destek, özel birinden sosyal destek alma gibi olumlu durumlarda çalışanların işsizlere nazaran daha iyi bir konumda olduğu Sümer ve arkadaşları (2013: 110) tarafından vurgulanmıştır.

3.3. Çalışanların Güvencesiz/Geçici Çalışmaya İlişkin Algı Ve Tutumları

Güvencesizlik, sosyal devlet uygulamalarının zayıflaması başta olmak üzere yeni istihdam ilişkilerinin dayattığı standart-dışı çalışma şekilleriyle yaygınlaşmaktadır. Güvencesizlik çalışanları geçici olmaya, kendini işe adamamaya mecbur bırakmaktadır. Bu başlık altında genel olarak gemi yapım işlerinde çalışanların güvencesiz çalışma ilişkilerine bakış açıları, geçici çalışmanın temel sebepleri, geçiciliğin çalışanlar ve psikolojik sağlıkları üzerindeki etkileri, yaşanan psikolojik sorunların aileye etkileri, geçici/güvencesiz çalışanlara sosyal çevrenin bakışı, geçici çalışmaya ilişkin bazı yargılar hakkındaki düşünceleri, geçici çalışmanın temel sorumluları, geçici bir çalışan olarak kendilerini özgüven açısından değerlendirme şekilleri gibi konular ele alınacaktır.

3.3.1. Geçici İşte Çalışmanın Sebepleri

Geçici çalışmaya yol açan etkenler hem yeni çalışma dünyasıyla hem de emeğin kendisiyle ilişkilidir. Tersane çalışanları açısından geçici işlerde çalışmanın temel sebeplerine ilişkin dağılım Tablo 40'ta ele alınmaktadır.

Tablo 40. Geçici İşlerde Çalışmanın Önemli Görülen Nedenleri

Geçici İşlerde Çalışmanın Nedenleri	Sayı	%
Günümüz iş piyasası	110	36,5
Çalışma hayatında tutunabilme zorluğu	63	20,9
Vasıfsızlık	44	14,6
Çaresizlik	76	25,2
Diğer	8	2,7
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, çalışanların %36,5'i günümüz iş piyasasını; %20,9'u ise çalışma hayatında tutunabilme zorluğunu geçici çalışma şeklinin en önemli sebebi olarak göstermiştir. Günümüz iş piyasasının değişken olması çalışanların sürekli iş/işyeri değiştirmelerine böylece genelde geçici koşullarda çalışmalarına neden olmaktadır. Serbest işgücü piyasasında esnek çalışma uygulamaları istikrarlı, kalıcı çalışma anlayışını ortadan kaldırmaktadır. Böylece çalışma ilişkilerinde geçicilik iş yaşamının egemen özelliği haline gelmektedir. Geçicilik tersane çalışanlarının iş yaşamında tutunamamalarına, sabit bir işte çalışamamalarına yol açmaktadır. TBMM'den geçen iş kanunundaki yeni değişimle birlikte geçici çalışma yasal bir boyut kazanmıştır. Bu durum çalışanları istikrarsızlıklarını derinleştireceği öngörülebilir.

Kapitalist anlayışın “özgür dünya!” olarak lanse ettiği ve aklını başından aldığı yeryüzü çalışanlarının aslında özgürlükten ne kadar uzak oldukları ve özgürlüğün gerçekte kimler? için söz konusu olduğu küresel dünyanın temel çelişkisidir. Bunun için Bales (2002)'in küresel ekonomide yeni kölelik biçimleri çerçevesinde kullanılıp atılan işçi/emekçileri, Ken Loach'ın “It's a Free World!” filminde vurgulanan güvencesiz, geçici çalışmanın yarattığı belirsiz/riskli, günü birlik bir çalışma yaşamı aslında özgürleşirken köleleşmenin ironik bir yansıması olarak sunulmaktadır.

Çalışanların %25,2'si geçici işlerde çalışıyor olmanın bir diğer önemli sebebi olarak çaresizliği görmektedir. Emek piyasasında iş bulmanın zorluğu mesleki deneyimlerinin daha çok gemicilikle ilişkili olması, çalışanların ağır ve riskli bir iş kolu olan gemi inşa işlerinde çalışmayı zorlayan temel etkenlerdendir.

Tablo 40'ta, çalışanların %14,6'sı ise geçici işlerin nedeni olarak vasıfsızlığı göstermiştir. Vasıfsızlık, çalışanları tersane işlerine mecbur eden önemli bir faktördür. İşverenler belli bir mesleki formasyon gerektirmeyen tanımsız işleri ucuza yaptırmak

için vasıfsız eleman tercih etmeleri Tuzla Tersaneler Bölgesinde sıkça karşılaşılan bir durumdur. Ne iş olursa yaparım modundaki çalışanların varlığı da düşünüldüğünde Tersaneler Bölgesinde vasıfsız eleman istihdamı yoğun bir şekilde gerçekleşmektedir. Vasıfsız insanların bu tür işlere mecbur olmaları buralarda istihdam olunmalarına yol açmaktadır.

3.3.2. İş Sözleşmesi Türüne Göre İş Güvencesizliği Algıları

Eski çalışma anlayışına ait standart iş sözleşmelerinin yerini esnek, özelleşmiş, çoğullaşmış iş sözleşmelerinin alması yeni dönemde iş yaşamı üzerindeki belirsizlikleri ve riskleri beslemekte, bu da çalışanların güvencesizliğe ilişkin algılarını etkilemektedir. Bu bağlamda oluşturulmuş dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 41. İş Güvencesizliği Algısının İş Sözleşmesi Türüne Göre Dağılımı

İş Sözleşmesi Türü	İşini Kaybetme Endişesi Yaşama Seviyesi						TOPLAM	
	Yaşamıyor		Bazen		Sürekli			
	S	%	S	%	S	%	S	%
Gayri-resmi	15	22,4	21	31,3	31	46,3	67	100
Resmi ve belirsiz	60	44,1	51	37,5	25	18,4	136	100
Resmi ve kısa süreli	37	38,5	43	44,8	16	16,7	96	100
Başka	1	50	1	50	0	0	2	100
TOPLAM	113	37,5	38,5	116	72	23,9	301	100

Tablo 41'e göre, tersane çalışanları içerisinde gayri resmi olarak çalışmakta olan kesim %46,3 oranında sürekli, %31,3 oranında ise bazen işten atılma endişesi yaşadığını belirtirken %22,4'lük bir oran ise işini kaybetme kaygılarının olmadığını beyan etmiştir. Resmi ve belirsiz süreli olarak çalışmakta olan kesimler içerisinde ise %37,5 oranında bazen, %18,4 oranında ise sürekli bir işten atılma korkusu yaşadıklarını, %44,1 oranında ise bu konuda herhangi bir endişelerinin olmadığını belirtmektedirler.

Sürekli işinden olma korkusu taşıyan çalışanlar arasında iş sözleşmesinin şekli önemli bir etkidir. Tablo 41'e bakıldığında iş sözleşmesi şartları kötüleştikçe iş güvencesizliği artmaktadır. Örneğin bir taşeron çalışanın "iş sisteminde düzensizlik var, ağır işte çalışıyoruz, hiçbir güvencemiz yok." ifadeleri çalışma güvenliği açısından

yaşadığı olumsuzluğu göstermektedir. Gayri resmi sözleşme şartlarının görece kötü olduğu gündelik çalışanlar arasında işini kaybetme kaygısının yüksek olması da benzer bir durumdur.

Güvencesiz çalışma anlayışı ile birlikte yaygınlaşan, çeşitlenen ve belirsizleşen sözleşme şekilleri direkt olarak çalışanların iş yaşamlarını etkilemenin yanında sosyo-ekonomik, psikolojik yaşamlarına da sirayet etmektedir. Geçmişte de belli ölçüde var olmasına rağmen günümüzde kural haline getirilerek benimsetilen enformel/taşeron iş anlayışı kapitalist sistem tarafından yaygınlaştırılmaktadır. Tablo 41'deki korelasyondan anlaşılacağı üzere, genel anlamda farklı sözleşme şekilleri olmasına rağmen çalışanların yarıdan fazlası çeşitli seviyelerde iş güvencesizliği konusunda kaygı taşımaktadır (Gayri resmi çalışanlarda her on kişiden sekizi, resmi- belirsiz süreli çalışanlarda her on kişiden beşi ve resmi kısa-süreli çalışanlarda her on kişiden altısı).

Sümer ve arkadaşları (2013: 158-161), artan iş güvencesizliğinin çalışan kesimler içerisinde işten ayrılma düşüncesine yol açtığını ve bunun özellikle genç ile vasıfsız çalışanlar arasında daha yüksek oranda görüldüğünü ifade etmektedirler. Bu durum iş güvencesizliğinin, yalnızca çalışanlar açısından değil aynı zamanda çalışılan yerler için de olumsuz sonuçlara sebebiyet verebileceğini göstermektedir. Yine yapmış oldukları araştırmada, iş güvencesi açısından işini kaybetme kaygısı taşıma durumu geçici/güvencesiz çalışanlarda güvenceli çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

3.3.3. 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 42'de yer verilmektedir.

Tablo 42. 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
TOPLAM	301	100

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 barındırmaktadır. 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, dinlememenin yarattığı sürekli 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 faaliyetler içerisine girebilmektedir. Geçicilik, çalışanları piyasa şartlarında rasyonel hareket etmeye sevketmektedir. 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 42’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 anlayışı 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 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, 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. Prekarya yapmak istediği ve

kapasitesi çerçevesinde yapabileceği her türlü faaliyetten mahrum bırakılarak hem kendine hem de topluma yabancılaştırılmaktadır. Endişeli olma, anomik bir ortam, anksiyete ve yabancılaşma öfke duygusunun artmasına neden olmaktadır (Standing, 2012b). Tersane çalışanları arasında belirli oranlarda prekaryaya dâhil edilebilecek çalışanlar bulunmakla birlikte bir benzerliğin bulunduğu 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.

Başka seçeneğini işaretleyenler (%4,3) ise genel olarak tüm olumsuzlukların birlikte yaşanabildiğini belirtmişlerdir.

3.3.4. Geçici/Güvencesiz İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Psikolojik Etkileri

Geçici/güvencesiz çalışma usulü çalışanlar üzerinde çeşitli psikolojik etkilere sahiptir. Bu çalışma şeklinin çalışanların psikolojik sağlıkları üzerindeki etkilerinin dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 43. Geçici/Güvencesiz İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Psikolojik Etkileri

Geçici/Güvencesiz İş Usulünün Psikolojik Etkileri	Sayı	%
Hayır	77	25,6
Evet, çalışanda karamsarlık oluşur	116	38,5
Çalışan depresyona girer	39	13
Çalışan isyankâr, saldırgan davranır	46	15,3
Çalışan intiharı bile düşünebilir	14	4,7
Başka	9	3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, çalışanların %38,5'i geçiciliğin çalışanlar üzerinde karamsarlığa yol açtığı; %15,3'i çalışanları isyankâr, saldırgan, disiplinsiz davranışlara sevkettiği; %13'ü çalışanlarda depresyona yol açacağı; %4,7'si ise intihara neden olabileceği görüşündedir.

Geçici çalışma usulü hem işin doğasından kaynaklanan yüksek risk/risk algısı nedeniyle hem de işten her an çıkarılma kaygısı nedeniyle çalışanları psikolojik açıdan olumsuz etkilemektedir. Gemi inşa işlerinde belirsiz, seyyal, tehlikeli işin varlığı çerçevesinde örgütlenen çalışma yaşamı düşük ücret, belirsiz ödeme şekilleri, işten atılma korkusu, ücret alınmadığı dönemlerde agresif davranışların artması ve bakacak insanların ihtiyaçları dolayısıyla ortaya çıkan baskının yarattığı karamsarlık, içine kapanma gibi psikolojik durumların yaşanma sıklığı artmakta ve bu durum iş verimi açısından da birçok problemi beraberinde getirmektedir. Araştırma sırasında geçici çalışmanın çalışanlar üzerinde bıraktığı psikolojik etkileri, etki düzeylerine göre birebir yaşadığını ve hatta bu durumun çalışanları intihara sürüklenme noktasında ciddiye alınması gerektiğini ifade eden tersane çalışanının deneyimleri güvencesizliğin toplumsal bir sorun olarak dikkate alınması gerekliliğini göstermektedir.

İş güvencesizliği ve çalışma yoğunluğunun sağlık ve iyi olma hali üzerindeki etkilerini araştıran Wichert (2002: 93)'e göre, iş güvencesizliğinin artan seviyeleri psikolojik iyi olma halinin azalan seviyeleriyle ilişkilidir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde tersane çalışanları arasında da geçici çalışma ile ortaya çıkan güvencesiz durumlar çalışanların psikolojik sağlıklarını etkilemekte, stres, öfke hali şiddete eğilimin artması gibi sorunların yaşanmasına yol açmaktadır. Güvencesizlik ile psikolojik sağlık arasında yakın bir ilişkinin varlığı konusunda farklı düşünceler söz konusudur. Klandermans ve Van Vuuren (1999: 145; Sümer, Solak ve Harma, 2013: 67) iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini incelemiştir. Araştırmada, iş güvencesizliğini üst düzeyde hissettiklerini belirten çalışanların daha fazla kaygı, öfke, korku ve suçluluk duygularını yaşadıkları, ayrıca yaşamdan memnuniyetsizlik, karamsarlık, olumsuz duygulanım, dış kontrol odağına inanç, düşük öz saygı, öfke, yalnızlık ve stres gibi faktörlerin etkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Standart-dışı çalışma ilişkileri dolayımında 'süreklileşmiş bir geçici iş kültürü'nün ortaya çıkmasıyla birlikte geçicilik, bağlanamama, taahhütten ve kendini özdeşleştirmekten kaçınma *bir yaşam duygusu* haline gelmektedir (Bora vd. 2012: 24-25). Bu durum toplumsal yaşamın birçok alanında ve kurumunda sosyalleş(tir)me yönünde erozyona yol açarak toplumsallığın erimesini hızlandırmaktadır. Toplumsal bağların zayıflaması, çalışanların iş hayatı bağlamında kendilerini değersiz, anlamsız hissetmeleri psikolojik şiddetin artmasına ve yaşamda 'hiçleşme' sendromuna kapılmalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda çalışanların intihar etmeleri kişisel bir

tercihin ötesinde yapısal bir cinayet olarak değerlendirilmektedir¹³(Vatansever, 2014: 57-65).

Geçici/güvencesiz iş usulünün çalışanlar üzerinde herhangi bir psikolojik etkiye sahip olmadığını belirtenlerin oranı ise %25,6'dır. Bu kategoride yer alanlar daha çok geçici çalışmanın/iş değiştirmenin sunduğu fırsatlardan yararlananlardır.

3.3.5. Geçici Çalışmadan Kaynaklanan Psikolojik Sıkıntıların Aileye Yansımaları

Geçici/güvencesiz çalışma sadece çalışanları değil ailelerini de etkilemektedir. Geçici çalışmadan kaynaklanan sorunların aile üzerindeki etkileri Tablo 44'te ele alınmaktadır.

Tablo 44. Geçici Çalışmadan Kaynaklanan Psikolojik Sıkıntıların Aileye Etkileri

Geçiciliğin Aile Üzerindeki Etkileri	Sayı	%
Ailevi düzensizliklere ve huzursuzluğa neden oluyor	229	76,1
Aile içi şiddet eğilimini artırıyor	31	10,3
Ailenin parçalanmasına yol açıyor	23	7,6
Başka	18	6
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, görüşülenlerin büyük çoğunluğu (%76,1) geçiciliğin aile içinde düzensizliklere, huzursuzluklara neden olduğunu belirtmiştir. Bu durum çalışma yaşamı merkezli sorunların toplumsal yapının temel kurumu olan aileye maddi ve manevi yansımalarının sonucu olarak değerlendirilebilir. Çalışma hayatının getirdiği sıkıntılar çalışanları aşırı tedirginlik, stres ve depresyon hali etrafında öfkeli bir ruh haline sokmaktadır. Böylesi bir ruh halinin aileye yansması ailede huzursuzluklara yol açmaktadır. Ayrıca çalışarak elde ettiği ücretin ancak temel tüketim mallarına yetmesi ve diğer ihtiyaçların karşılanamaması da huzursuzluklara yol açabilir.

¹³ Bu değerlendirme, özellikle prekarya olarak adlandırılan kesimlerin yeni çalışma ilişkileri bağlamında ortaya çıkan esnek, geçici, standart-dışı çalışma şekillerinin yapısal bir sorun olarak orta sınıfa üye çalışanlar arasında yoğunlaşan intihar olayları üzerine yapılan bir çalışmada yer almaktadır. Özellikle France Télécom ve Foxconn firmalarında yaşanan intiharlar üzerine odaklanan bu çalışmada güvencesizlik-intihar arasındaki ilişkiye yer verilmektedir. Daha fazla bilgi için bkz. Aslı Vatansever, "İntihar Süsü Verilmiş Cinayet: Prekaryanın İntiharı", Birikim Dergisi, 2014, ss: 56-69.

Bu çerçevede çalışanların %10,3'ü geçici çalışmanın aile içinde şiddet eğilimini artıracığını belirtmeleri anlamlıdır. Gemi inşa işlerinde çalışanlar için yorgun ve stresli bir iş gününün sonunda aile içinde uygun dinlenme, sakinleşme ortamının olmaması çalışanları şiddete yöneltebilmekte ve ailevi sorunların derinleşmesine zemin hazırlamaktadır.

Çalışanların %7,6'sı ise geçici işlerde çalışmanın boşanmalara ve ailelerin parçalanmasına yol açacağını beyan etmiştir. İstikrarsız çalışma yaşamının aileye de yansması boşanmalara yol açıcı etkilere sahiptir. Sümer ve arkadaşları (2013: 70) aile geçindirme sorumluluğunu taşımanın yaşananları daha da ağırlaştırdığını savunmaktadır. Geçici çalışmanın dayattığı risk, belirsizlik, kaygı durumu çalışan birey ile sınırlı kalmamakta, yaşanan sıkıntıların aile üyelerine karşı tutum ve algıları olumsuz etkileyerek aile içi öfke ve saldırganlık potansiyelini arttırmaktadır. Gelecek konusunda işini kaybetme kaygısı ve bu tür güvencesizlik tehdidi çatışma ortamına zemin oluşturmakta, ailede çeşitli huzursuzluklara yol açmaktadır. Yapılan birçok araştırmanın (Hughes ve Galinsky, 1994; Ferrie, 2001; Lim ve Loo, 2003; Barling, Zacharatos, ve Hepburn, 1999) geçici/güvencesiz çalışmanın aile üzerine farklı açılardan olumsuz etkileri olduğunu desteklemektedir.

3.3.6. Sosyal Çevrenin Kendilerine Yaklaşımına İlişkin Düşünceleri

Geçici çalışmanın kimi görünür sonuçlarından dolayı sosyal çevre bu statüde çalışanlara olumsuz yaklaşabilmektedir. Geçici çalışanların sosyal çevrenin kendilerine yaklaşımına ilişkin algılarının dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 45. Geçici Çalışanlara Sosyal Çevrenin Bakışı

Sosyal Çevrenin Bakışı	Sayı	%
Geçici çalışanları önemsemiyorlar	134	44,5
Geçici çalışanların esnaf açısından kredibiliteleri yok	56	18,6
Geçici çalışanları adamdan saymıyorlar	57	18,9
Geçici çalışanları hoş görüyle karşılıyorlar	39	13
Başka	15	5
TOPLAM	301	100

Tablo 45'e göre, çalışanların %44,5'i sosyal çevrenin kendilerini önemsemediği kanaatindedir. Sosyal çevrenin kendilerini adamdan saymadığını, görmezden geldiğini belirtenlerin oranı ise %18,9'dur. Emekçi kesimler için güvencesiz şartların yarattığı olumsuz atmosfer toplumsal yaşamın tüm alanlarına sirayet etmektedir. Kira ödemede, ihtiyaçların karşılanmasında vb. her tür sosyal güven ilişkilerinde dışarıda tutulan, geçici/güvencesiz çalışanlar, toplumsal ilişkilerde önemsenmeme, yok hükmünde sayılma gibi durumlarla sıkça karşılaşabilmektedir. Örneğin alan araştırması esnasında görüştüğümüz bazı çalışanlar ancak gemi temizleme işlerinde geçici olarak çalışabildiklerini ve bundan rahatsızlık duyduklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca ev, iş vb. bulmada, kimi ihtiyaçlarını karşılamada sıkıntı yaşadıklarını *adam yerine konulmadıklarını* söylemişlerdir. Bu tür yakınmaların genç çalışanlar arasında yaygınlık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Ayrıca toplumsal çevrede çalış(a)mamak bir eksiklik, tembellik ve aylaklık olarak görülebilmekte ve çalışanlar üzerinde baskıya dönüşebilmektedir. Dolayısıyla düşük ücretle düzensiz/belirsiz istihdama katılan, sık iş değiştiren ve işverenin muntazam ödeme yapmaması neticesinde düzensiz gelire mahkûm edilen, sosyal güvenlik şemsiyesinden mahrum bırakılan bu insanlar muazzam bir dışlama ve mekânsal damganlamaya maruz kalmaktadırlar (Aytaç, 2013: 110).

Diğer yandan ihtiyaçların giderilmesi için esnaf nezdinde yeterli kredibilitelerinin olmadığını ifade eden tersane çalışanlarının oranı da %18,6'dır. Geçici çalışmanın getirdiği ekonomik sıkıntılar esnaf nezdinde kredibilite/güvenilirlik sorununa yol açmaktadır. Yapılan görüşmelerde çalışanlar, paraları olduğunda alışveriş yapabildiklerini, aksi halde esnafın kendilerine satış yapmaya yanaşmadığını ifade etmişlerdir.

Kendilerine çevrenin hoşgörü ile yaklaştığını ifade edenlerin oranı ise %13'tür. Bunlar geçici çalışmakta olsalarda genelde yaşamakta oldukları semt/mahalle sakinlerince tanınan insanlardır. Çevreyle olan özel hukukları nedeniyle çevreden hoşgörülle karşılandıklarını akla getirmektedir.

3.3.7. Geçici Çalışmaya İlişkin Bazı Yargılara Katılma Durumları

Geçici çalışmaya ilişkin yerleşik yargılar çalışanların anlam dünyasını betimlemede fonksiyoneldir. Çalışanların söz konusu yargılara katılma durumunu gösteren dağılıma Tablo 46'da yer verilmektedir.

Tablo 46. Geçici Çalışmaya Dair Yargılara İlişkin Düşünceleri

Geçici/güvencesiz Çalışmaya Dair Yargılara İlişkin Düşünceler	Sayı	%
Geçici çalışma biçimi çalışanlara iş değiştirme imkânı veriyor	50	16,6
Geçici çalışma biçimi çalışanlara daha çok kazanma imkânı sağlıyor	36	12
Geçici çalışma biçimi çalışanların sömürülmesine sebep oluyor	135	44,9
Çalışanlar zor/riskli işleri yapmaya mecbur bırakılıyor	73	24,3
Başka	7	2,3
TOPLAM	301	100

Tablodan anlaşılacağı gibi, çalışanların %44,9'u geçici/güvencesiz çalışma biçiminin çalışanların sömürülmesine sebep olduğu yargısına katılmaktadır. Gemi yapım işlerinde işverenler maliyetleri en aza indirme ve karı maksimuma çıkarma stratejisi olarak taşeronluk sistemini kullanmaktadırlar. Taşeronluk çalışanları sömürmenin çok görünür olduğu bir sistemdir. Her ne kadar işçiler çalışmaya mecbur olduklarından sömürüye itiraz edemeselerde yarıya yakınının bu yargıya katılmaları sömürünün bilincinde olduklarını göstermektedir.

Çalışanların zor ve tehlikeli işlerde çalışmaya mecbur bırakıldıkları yargısına katılanların oranı ise %24,3'tür. Tersanecilik gibi ağır ve riskli bir iş kolunda çalışmak vasıfsızlık ve işe mecburiyet gibi etkenlerden de kaynaklanmaktadır. Bu durum bu kategoride yer alanların gerçekçi bir değerlendirme yaptıkları söylenebilir.

Diğer yandan günümüzde ekonomik hayattaki kapsayıcılığın paralel olarak yeni bir çalışma etiği çerçevesinde örgütlenen çalışma yaşamı fırsatları değerlendirmeyi, rekabetçiliği ve genel anlamda girişimciliği kutsayarak iş konusunda standartları daha da yükseltmiştir (Aytaç, 2013: 110). Bu açıdan gemi yapım işlerinde geçiciliğin yarattığı olumsuzluklar ön planda olmasına karşın yeni çalışma anlayışının ürettiği imkânlar çalışanlarda olumlu bir bakışın oluşmasını da sağlamaktadır. Geçici çalışma usulünün tersane çalışanları arasında kolayca iş değiştirebilme fırsatı yarattığı düşüncesine katılanlar (%16,6) ve bu çerçevede daha çok para kazanılabileceğini belirtenler (%12) bu bağlamda değerlendirilebilir. Tersanecilik sektöründe özellikle kalifiye elemanlar için esneklik uygulamaları ve geçici çalışma ilişkileri birçok imkân sunmaktadır. Rahatlıkla bir işten bir başka işe geçebilme imkânı çalışanları girişimci, rekabet eder bir özelliğe özendirilmektedir.

3.3.8. Geçici İş Usulünün Sorumluları

Çalışanların geçici iş/çalışma usulünden kimin/neyin sorumlu olduğuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 47. Geçici İş Usulünün En Önemli Sorumlusu

Sorumlular	Sayı	%
Piyasa	101	33,6
Çalışanlar	18	6
İşveren/Patron	46	15,3
Devlet	127	42,2
Başka	9	3
TOPLAM	301	100

Tablo 47’de görüldüğü üzere, tersane çalışanlarının %42,2’sine göre, geçici iş usulünün en büyük sorumlusu devlettir. Çalışanlara göre Tuzla Tersaneler Bölgesini devlet kurmuş, altyapı hizmetlerini büyük ölçüde tamamlayarak sektörün tecrübeli kabul edilen firmalarına 49 yıllık süreyle kira karşılığında devretmiştir. Ancak bu firmalar üzerinde yeterli devlet kontrolünün tesis edilememesi ve ilgili yasal düzenlemelerin eksik kalması taşeronluğun dolayısıyla sömürünün önünün açılmasına neden olmuştur.

Enformel görüşmelerde devletin yasal düzenlemelerle güvencesizlik sorununu çözmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Dolayısıyla bu görüşteki çalışanların sorunlarının çözüm adresiolarak yine devleti gördükleri anlaşılmaktadır. Tersane çalışanlarından birinin “*Devlet bizi taşeronlara muhtaç bırakmış bu da bende devlete olan güvenimi zedeliyor.*” ifadesi konuya ilişkin yaklaşımlarını özetler niteliktedir.

Çalışanların %33,6’sına göre ise, geçici iş usulünün sorumlusu piyasadır. Kapitalist piyasa şartlarında oluşan serbest pazar, işgücü temininde işverene birçok fırsat sağlamaktadır. İş arayanların çokluğu işveren için her an neredeyse istenen ücrete eleman bulabilme anlamına gelmekte, bu da geçiciliği beslemektedir.

Diğer yandan çalışanların %15,3’ü de bu konuda işvereni/taşeronu sorumlu görmektedir. Taşeronun mevcut durumun en önemli nedenlerinden biri olması bu görüşteki çalışanların bu yaklaşımlarının hareket noktasını oluşturmaktadır.

Ayrıca çalışanların %6'sı ise geçici çalışma şeklinin sorumlusu olarak çalışanları görmektedir. Burada özellikle çalışanların düşük ücrete razı olmaları, işverene direnecek örgütlülükte olmamaları vs. onları işveren karşısında dezavantajlı kılmakta, statükonun devamına hizmet etmektedir.

3.3.9. Geçiciliğin Çalışanın Varoluşuna Bazı Temel Etkileri

Geçici/güvencesiz çalışma, çalışanların kendilerini değerlendirme biçimlerini etkileyebilme kapasitesine sahiptir. Geçici bir çalışan olarak çalışanların kendilerini değerlendirme biçimleri Tablo 48'de ele alınmaktadır.

Tablo 48. Geçiciliğin Çalışanın Varoluşuna Yansımaları

Değerlendirme Şekilleri	Sayı	%
Geçici çalışmak özgüvenimi zedeliyor	87	28,9
Geçici çalışmak umudumu kırıyor	69	22,9
Geçici çalışmak beni işverene mecbur ediyor	100	33,2
Geçici çalışmak azmimi artırıyor, kendi ayaklarımın üzerinde duruyorum	32	10,6
Başka	13	4,4
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, çalışanların %28,9'u geçici iş usulünün özgüvenleri üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu söylemiştir. Geçici çalışma çalışanların kişisel gelişimlerini olumsuz etkileyenilme kapasitesine sahiptir. Gemicilik ikliminde çalışanların özgüveni, gelişme imkanı bulamamaktadır. Alanda, çalışanların kendilerini ifade edemedikleri (yeterince), sorunlarını ikinci şahıslar üzerinden çözme yoluna gittikleri gözlemlenmiştir. Erdoğan (2012: 75) geçiciliğin, belirsizliğin çalışanlar arasında sancılı bir dilin, hadım edilen bir kendilik çerçevesinde yitik özsaygının gelişmesine neden olduğunu vurgulamaktadır.

Gemi inşa işlerinde istihdam edilenlerin %22,9'u da geçici çalışmanın kendilerine gelecek konusunda umutsuzluk pompaladığını ifade etmişlerdir. Hayatlarını idame ettirmek için gerekli ihtiyaçların karşılanması açısından geçiciliğin yarattığı belirsiz atmosfer, düşük ücret, kötü çalışma şartları ya da işsizlik gibi sıkıntıların kronikleşmesine yol açmaktadır. Bu sorunlar çalışanların hem bugününe hem de gelecek ile alakalı plan yapma konusunda engeller çıkarmaktadır. Çalışanlar borçlu bir

yaşam, kıt kanaat geçinme vb. açılardan umutsuzluğa düşmektedir. Bu da geleceğe güvenle bakmalarını engellemektedir.

Geçici çalışma ilişkilerinin kendilerini çaresiz bırakarak işverene/patrona mahkûm kıldığını belirtenlerin oranı ise %33,2'dir. Kapitalist sistemin yedekte tuttuğu işsizler ordusu ve akışkan işgücü piyasasıyla üretilen iş güvencesizliği, tüm çalışanları işverene/sermayeye bağımlı kılmaktadır. Tersane sektöründe geçici çalışma ilişkileriyle yürütülen her an işinden çıkarılabilme algısı çalışanları derinden etkilemektedir. Esnek iş hukukuyla işverenin elde ettiği geniş hareket alanı işverenin çalışanlar üzerindeki baskısını/iktidarını pekiştirmektedir. Gemi inşa işlerinde işgücü piyasasındaki iş imkânlarının sınırlılığı çalışanları işletmeye/taşeron firmaya mecbur bırakmaktadır.

Geçici çalışmanın kendilerinin çalışma şevkini arttırdığını ve kendi ayakları üzerinde durmaya sevkettiğini söyleyenlerin oranı %10,6'dır. Geçici çalışma bu kategoride yer alan bireyleri girişimci olmaya, kendi ayakları üzerinde durmaya zorlamaktadır. Geçici çalışma koşulları rekabet ortamı oluşturarak nitelikli çalışanlara alan açmaktadır. Tersane çalışanları bu durumu daha çok *"Her zaman başka yerde iş bulabilme imkânı"* çerçevesinde ele almaktadır.

3.3.10. Çalışma Sürelerine Göre Geçici İşlerde Çalışmanın Nedenleri

Geçici/güvencesiz çalışma ile işte geçirilen süre arasında karşılıklı bir ilişki söz konusudur. Konuyla ilgili dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 49. Geçici İşlerde Çalışma Nedenlerinin Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma Süreleri	Geçici İşlerde Çalışmanın En Önemli Nedenine İlişkin Düşünceler										TOPLAM	
	Günümüz iş piyasası		Çalışma hayatında tutunabilme zorluğu		Vasıfsızlık		Çaresizlik		Başka			
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
3 yıldan az	13	43,3	7	23,3	3	10	7	23,3	0	0	30	100
3-5 yıl	12	46,2	6	23,1	0	0	8	30,8	0	0	26	100
5-7 yıl	5	20,8	4	16,7	6	25	8	33,3	1	4,2	24	100
7-9 yıl	9	36	4	16	3	12	8	32	1	4	25	100
10 yıl ve üstü	71	36,2	42	21,4	32	16,3	45	23	6	3,1	196	100
TOPLAM	110	36,5	63	20,9	44	14,6	76	25,2	8	2,7	301	100

Tablo 49'dan anlaşılacağı üzere, üç yıldan daha az çalışma deneyimine sahip çalışanlar arasında geçici çalışmanın nedeni olarak günümüz iş piyasası ve çalışma yaşamında tutunabilme sorunu ön plandadır. Bu durum çalışanların ilk yıllarda iş yaşamının gerçeğini kabullenme ve uyma konusundaki bilinçle açıklanabilir. Üç-beş yıllık bir çalışma deneyimine sahip çalışanlar arasında ise çaresizlik bağlamında geçici çalışma ilişkilerinin olduğu belirtilmiştir. İlerleyen çalışma sürelerinde çaresizlik devamlı artan bir oranda geçiciliğe neden olarak gösterilmiştir.

10 yıl ve üstü çalışma süresine sahip çalışanların geçici çalışmanın nedenlerine ilişkin oran birbiriyle paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda geçici çalışmanın nedenleri açısından günümüz iş piyasası, vasıfsızlık, iş yaşamında tutunma sorunu daha baskın nedenler olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 35'te tersane çalışanları arasında birden fazla iş değiştirme oranının %75 civarında olduğu göz önüne alınarak iş deneyimi açısından genel anlamda tüm tersane çalışanlarının güvencesiz işlerde çalışmasının temel nedenlerine bakıldığında özellikle iş yaşamında tutunamayan kesimler olarak çaresizliği, vasıfsızlığı ve çalışma hayatında ayakta kalabilmenin maliyetini iyi bilen kesimlerin çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Bu durum neo-liberal kapitalizmin çalışan kesimleri sisteme bağımlı birey/çalışan/özne haline dönüştürme şeklinin ve günümüz emekçilerinin işverene bağımlı kılınma biçiminin temel görünümlerinden biridir. Özellikle iş hayatına yeni giren çalışanlar için (genelde genç yaşta) iş piyasasının böyle olduğuna olan inançları etkin ancak çalışma süresi arttıkça bu inancın zayıfladığı ortaya çıkmaktadır.

Bunun yanında genel manada iş yaşamının bir gerçeği olarak *kadrolu bir işe* girene dek geçici/güvencesiz işlerin kabul edilebilirliği ve yaygınlığı aslında esnek, geçici çalışma anlayışına çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Bu yaklaşım toplumumuzda neo-liberal anlayışın geleneksel bağları kendi çıkarına nasıl kullandığına çarpıcı bir örnek olarak değerlendirilebilir. Tuzla Tersaneler Bölgesinde gemi inşa sanayinde çalışanlar arasında çekirdek/kadrolu çalışanlar ile çevre/taşeron çalışanlar arasında böyle bir sürecin yaşandığı çoğu işçi tarafından dile getirilmiştir. Bu bağlamda çalışma hayatı yeni başlayanların tecrübesizliklerden beslenerek önemli bir kaynak yaratmaktadır. Stajyer çalıştırma, farklı deneme süreleri dolayımında çalıştırma vb. uygulamalar Tuzla Tersaneleri Bölgesinde görülmekte, özellikle bu bölgeye yakın teknik liseler ve Piri Reis Üniversitesi gibi eğitim kurumları bu konuda gerekli teknik elemanı sunmaktadır.

3.3.11. Sosyal Çevrenin Geçici İşlerde Çalışanlara Yaklaşımının Yaşla İlişkisi

Geçici/güvencesiz çalışma anlayışının yaşa göre çalışanlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkiler açısından oluşturulan dağılım Tablo 50’de ele alınmaktadır.

Tablo 50. Sosyal Çevrenin Geçici/Güvencesiz İşlerde Çalışanlara Bakışının Yaş Göre Dağılımı

Yaş	Sosyal Çevrenin Geçici/Güvencesiz İşte Çalışanlara Bakışı										TOPLAM	
	Önemsemi yorlar		Esnaf açısından kredibiliteleri yok		Adamdan saymıyorlar		Hoş görüyle karşılıyorlar		Başka			
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
18-23	10	40	1	4	9	36	4	16	1	4	25	100
24-29	21	39,6	5	9,4	15	28,3	7	13,2	5	9,4	53	100
30-35	27	34,6	23	29,5	14	17,9	10	12,8	4	5,1	78	100
36-41	30	54,5	11	20	6	10,9	5	9,1	3	5,5	55	100
42-47	25	52,1	6	12,5	7	14,6	9	18,8	1	2,1	48	100
48-53	16	50	7	21,9	4	12,5	3	9,4	2	6,3	32	100
54-59	4	40	3	30	2	20	1	10	0	0	10	100
TOPLAM	133	44,2	56	18,6	57	18,9	39	13	16	5,3	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, güvencesiz işlerde çalışmanın tersane çalışanlarını etkilediği noktalar şöylece özetlenebilir. Genel anlamda güvencesiz işlerde çalıştıkları için önemsenmediklerini belirten çalışanlar daha çok 36-53 yaş aralığında yer almaktadır. Çalışanlar için iş yaşamında belirli bir dönem geçirdikten sonra kadrolu işe girememe kendilerinde önemsenmeme duygusunun yoğunlaşmasına sebep olduğu söylenebilir.

Esnaftan kredibilitelerinin olmadığını ifade edenler ise 30-41 ve 48-59 yaş aralığında yer alan tersane çalışanlarıdır. Böyle bir kategoride yer alanları aile sahibi olma ve ihtiyaçların karşılanması noktasında daha yoğun dönemlerin olması bağlamında ele almak gerekmektedir. Yine adamdan sayılmadıklarını beyan edenler 18-29 yaş aralığı ile 54 ve üstü yaş aralığındadır. Bu durumun çalışma yaşamına yeni

başlayanlar ile sonuna gelenler arasında daha yoğun bir şekilde hissedilmesi çevrenin üretime olan katkıları bağlamında çalışanlara değer verdiğini göstermektedir.

Ayrıca güvencesiz işlerde çalışmanın çalışanlar açısından çevrelerinde hoşgörü ile karşılandığını belirtenler yoğunlukla 18-23 ve 42-47 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum sosyal baskı aracı olarak belirli yaş aralığında bulunan kesimlerin işe koşulması açısından programlanan enformel ilişki ağlarının gemi inşa işlerindeki varlığını gözler önüne sermektedir. Özellikle Tuzla Tersaneler Bölgesinde çalışanlar arasındaki genç, orta yaşlı ve ileri yaştakiler çevrenin yarattığı bakışın baskısını hissetmektedirler.

3.3.12. Medyanın Çalışanların Sorunlarına Duyarlılığına İlişkin Görüşleri

Gemi inşa sektöründe geçici/güvencesiz iş usulüyle çalışanlara ilişkin toplumsal farkındalığın oluşumunda medya hayati önemdedir. Medyanın çalışanların sorunlarına karşı duyarlı olup-olmadığına veya ne ölçüde duyarlı olduğuna ilişkin görüşlerin dağılımı aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 51. Medyanın Sorunlara Duyarlılığına İlişkin Görüşler

Medyanın Sorunlara Duyarlılığı	Sayı	%
Hayır	178	59,1
Sadece ölüm halinde bizleri haber konusu yapıyor	103	34,2
Bizleri gündemde tutuyor/sorunlarımıza dikkat çekiyor	19	6,3
Başka	1	0,3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, çalışanların %59,1'i medyanın gemi inşa sektöründeki sorunlara duyarlı olmadığı kanaatindedir. Bir çalışanın “...onların neyine bize karşı duyarlı olmak hep eğlence programları yapıyorlar.” ifadeleri medya ağlarının ilgisiz bir tutum içerisinde olduğunu göstermektedir. Başka bir çalışan ise “...medyada sadece işveren yer bulur. İşçiler daima arka plandadır, üzülüyorum ve çok sinirleniyorum.” sözleri medyanın daha çok işvereni önemsediğini ve çalışanlara karşı duyarsız kaldığını kanıtlamaktadır.

Gemi inşa işlerinde çalışanların %34,2'si ise medyanın yalnızca haber değeri taşıyan durumlarda özellikle ölümlü iş kazaları olduğu zamanlarda (eksik bir) duyarlılık

gösterdiğini düşünmektedir. Bu bakış açısı özellikle ölüm haberleri vermek için Tuzla'da üs kuran kanalların kısa bir süre sonra ortadan kaybolmalarından kaynaklanmaktadır. Ancak son dönemlerde artan iş kazaları nedeniyle Tuzla Tersaneler Bölgesi iş sağlığı ve güvenliği içerikli haberlerin yapıldığı davurgulanmalıdır.

Çalışanların %6,3'ü de medyanın çalışanların sıkıntılarına dikkat çektiğini, çalışanları ve sorunlarını gündemde tutarak onlara destek olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanlar için medyanın da tıpkı sendikal faaliyetler gibi doğru kanalize edildiğinde emekçilere hak kazanımları konusunda katkı sağladığı söylenebilir.

3.3.13. Geçici Çalışma Usulünden Kurtulmaya İlişkin Umutları

Geçici iş usulüyle istihdam edilen kesimler piyasa şartlarına göre daha istikrarlı, güvenceli işlerde çalışabilme umudu taşıyabilmektedir. Tersane çalışanlarının geçici çalışma usulünden nasıl kurtulunacağına ilişkin düşüncelerine Tablo 52'de yer verilmektedir.

Tablo 52. Geçici Çalışma Usulünden Kurtulma Umutları

Geçici İşlerden Kurtulmanın İmkânı	Sayı	%
Hayır	91	30,2
Devlet Eliyle	174	57,8
Sendikal Mücadeleyle	28	9,3
Başka	8	2,7
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, çalışanların %30,2'si geçici çalışma usulünden kurtulmanın mümkün olmadığını düşünmektedir. Bu kategoride yer alanlar bundan genelde kendilerini sorumlu tutmaktadırlar. Mevcut durumlarını eğitimsizliklerine bağlamışlardır. Ayrıca sorumluluğu sisteme yükleyenler de vardır. 'Böyle gelmiş böyle gider' ifadeleri kadere teslimiyet içinde olduklarını göstermektedir.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde gemi inşa sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğu ise geçici çalışma usulünden kurtulma ümidi taşımaktadır. Nitekim geçicilikten kurtulmanın devlet eliyle mümkün olduğunu düşünenlerin oranı %57,8'dir. Çalışanlar devleti, sorunların çözümü için en etkin kurum olarak değerlendirmektedirler. Bu durum 'devlet baba' algısının gemi inşa sektöründe

Çalışanlar arasında hala canlı olduğunu göstermektedir. Tablo 46’da sorunun sorumlusu olarak devleti gösteren çalışanlar burada devlete umut bağlamaktadırlar.

Sendikal mücadele ile geçici iş usulünden kurtulmanın mümkün olabileceğini düşünenlerin oranı ise %9,3’tür. Bu düşünceye sahip çalışanlar için geçicilikten kurtulmak ancak birlikte hareket etme bilinciyle, örgütlü dayanışma ilişkileri bağlamında mümkün olabilir. Onlara göre işverene karşı sendikal bir çatı altında toplanarak oluşturulacak dayanışma kolektifleri, emekçinin elini güçlendirecektir. İnsan onuruna yaraşır bir çalışma anlayışını iş dünyasına egemen kılabilmek için böyle bir oluşum temel gereksinimdir. Öte yandan sendikalara olan güvenin azalması ve hak talebi bakımından sendikal örgütlerin etkinlik alanlarının geriletilmesi çalışanlar açısından geçici çalışma ilişkilerine ilişkin çözüm umudunun zayıflamasını sonuçlamaktadır.

3.3.14. Başka Bir İş Yapmanın Mümkün Olması Halinde Nasıl Bir İş Yapacaklarına İlişkin Görüşleri

Tersane alışanlarının mümkün olsa nasıl bir iş yapmak istediklerine ilişkin görüşlerinin dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 53. Yapmak İstedikleri İşe İlişkin Düşünceleri

Nasıl Bir İş Yapmak İstedikleri	Sayı	%
Kendi işimi kurardım	149	49,5
Kadrolu bir işte çalışırdım	90	29,9
Çok kazançlı bir işte çalışırdım	34	11,3
Prestijli bir işte çalışırdım	17	5,6
Başka	11	3,7
TOPLAM	301	100

Tablo 53’te anlaşıldığı gibi, görüşülenlerin yarıya yakını (%49,5) imkânı olsa kendi işini kuracağını belirtmiştir. Gemi inşa sektöründe enformel ilişki ağları bağlamında bir araya gelinerek taşeron bir firma kurmak ve bu ağı genişletebilmek mümkündür. Ancak bunu gerçekleştirebilmek az da olsa bir sermayenin varlığına bağlıdır. Ayrıca işleri takip edecek, sipariş alabilecek bir çalışma ağına sahip olmak ve gl, güvenilir ilişkiler kurarak tersane işlerinin mantığını kavramış olmak

gerekmektedir. Ancak tersane çalışanları açısından kendi işini gemi inşa sektörü dolayımında gerçekleştirme eskiye nazaran daha zordur. Çünkü çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüm çalışanların bu türden bir uğraş içine girmelerini sınırlamakta hatta ortadan kaldırmaktadır. Hem çalışanların kendi işini kurmaları için gerekli sermayeyi biriktirme sorunu hem de çalışma yaşamındaki bireyselleşmeye paralel olarak yabancılaşan iş ilişkilerinin zayıflayan yönü (iş yaşamında aşınan güven) bu durumu engellemektedir. Ayrıca tersanede geçici işler dışında çalışmak isteyen kişiler de iş kurma noktasında sıkıntılardan ve devletin yardım etmemesinden şikâyet etmekte ve bunu “...geçici işlerin tek sorumlusu devlettir, çünkü gençlere iş imkânı sağlanmıyor. Mesela ben dükkân açmak istesem bir ay sonra dünya vergi parası gelir ve beni desteklemezler.” cümleleriyle dile getirmektedir.

Görüşülenlerin %29,9’u ise nasıl bir iş yapmak istediğine ilişkin soruyu kadrolu bir işte çalışırdım olarak yanıtlamıştır. Bu durum gemi inşa sektöründe çalışanların mevcut durumlarından şikâyetçi olduklarını göstermektedir. Çalışanlar yaşadıkları geçici, belirsiz ve istikrarsız iş ilişkilerinden kadrolu işe geçerek kendilerine korunaklı bir alan oluşturmak istemektedirler. Ancak kadrolu bir işte çalışma günümüz Türkiye’inde geçici işlerde çalışanlar için gittikçe zorlaşmaktadır. Son dönemlerde ülkemizde neo-liberal politikaların etkin uygulanımı çerçevesinde istihdam yapısı kökten dönüşmektedir. Öncelikle Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde 2023 vizyonu ile istihdamın seyredeceği güzergâh belirlenmiştir. Esneklik uygulamaları ve standart-dışı istihdam formlarının yaygınlaştırılması, özel istihdam büroları ve İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun girişimleriyle proje kapsamlı istihdamın arttırılması vb. faaliyetler bu bağlamda atılmış adımlardır. Özel sektördeki varlığına nazaran kamu sektörü ile ilişkili “Memura part-time çalışma geliyor (Sabah Gazetesi, 2013).”, “Kamu güvencesizliğe koşuyor (Cumhuriyet Gazetesi, 2014).”, “Mevsimlik öğretmenler (Radikal Gazetesi, 2013).” gibi birçok haber standart-dışı çalışma anlayışının devlet kurumlarında da oluşmaya başladığının ifadesidir. Bu bağlamda özellikle istikrarsız bir çalışma yaşamına sahip tersane çalışanlarının kadrolu bir işe girerek kendini güvene alma beklentisi açısından yeni dönemde istikrarlı olarak görülen iş alanlarının bile güvencesizlik sarmalıyla istila edildiğini söylemek mümkündür.

Görüşülenlerin %11,3’ü de ücret noktasında çok kazanmayı ve %5,6’sı ise prestijli, saygın işlerde çalışmayı istemektedirler. Bu durum çalışanların yaşadıkları güvencesiz, düşük ücretli, prestijsiz çalışma şekli karşısındaki duruşlarını ve isteklerini

göz önüne sermektedir. Tersane çalışanlarının böylesi bir algıya sahip olmaları gemi inşa işlerini temiz, olumlu görmemelerinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda çalışanların çalışmak istedikleri işin niteliği mevcut çalışma yaşamında karşılaşılan sıkıntıların önemli bir yansımasıdır. Kalleberg (2011: 15-17) “iyi işler-kötü işler” dikotomisi bağlamında 1970’li yıllardan itibaren böylesi işler arasındaki uçurumun giderek açıldığını ve bu durumun kronik bir hal aldığını vurgulamaktadır. Kutuplaşan ve güvencesizleşen istihdam sistemlerinde esneklik uygulamaları ve işverenlerin baskıları çerçevesinde ortaya çıkan ayrışma özellikle koruma sistemlerinin kaldırılması ve ekonomik yeniden yapılandırmalardan kaynaklanmaktadır. Bu açıdan emekçi kesimler için kötü işler ile iyi işler bağlamında çevre/taşeron vb. çalışanlar ile çekirdek çalışan kategorilerinin varlığı banallaşmakta ve belirsizleşen çalışma anlayışı toplumsal yaşamı da önemli derecelerde etkilemektedir. Bu durum Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için işin/çalışmanın standartsızlaşması, fragmanlara ayrılması ile iş beğenmeme, iyi iş-kötü iş ayrımı yapma, prestijli ancak düşük ücretli işlerde çalışabilme gibi durumların sosyo-ekonomik yaşamın temel gerçekliği olmasına zemin hazırlamaktadır.

3.3.15. Devletten Beklentileri

Günümüz iş dünyasında devlet, bütün sınırlandırılmışlığına rağmen çalışanlar için büyük ölçüde umut olmaya devam etmektedir. Çalışanların devletten beklentilerine ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 54. Devletten Beklentiler

Beklentiler	Sayı	%
Bizi işverene mecbur etmesin	90	29,9
Çalışanı koruyucu tedbirler alsın	44	14,6
İnsanca yaşayabileceğimiz bir ücret	98	32,6
Bize iş versin	32	10,6
Hiçbir beklentim yok	23	7,7
Başka	14	4,6
TOPLAM	301	100

Tablo 54'e göre, tersane çalışanlarının %32,6'sı devletten ücret açısından gerekli iyileştirmelerin yapılmasını beklemektedir. Gemi inşa işlerinde ücret konusunda yaşanan düşüşler çalışanları mağdur etmektedir. Örneğin tersane çalışanlarından birinin senelerdir aynı ücrete ya da çok az bir farka çalıştıklarını beyan etmesi bu açıdan anlamlıdır. İnsanca yaşayabilecek bir ücret beklentisi çalışanların içinde bulunduğu sosyo-ekonomik darboğazın dar önemli bir göstergesidir. Bu bağlamda çalışanlardan birinin “...taşeron kalsın ve Türkiye’de asgari ücret kalsın ve en düşük maaş 1400TL olsun, devlet mesleki eğitimi desteklesin.” ifadeleri çalışanların ücret konusundaki beklentilerini örnekler niteliktedir.

Çalışanların %29,9'u ise kendi kaderlerinin işverenin inisiyatifine bırakılmamasını beklemektedirler. Bu durumun ortaya çıkmasında da esnek çalışma ilişkilerinin son dönemlerde yaygınlaştırılması etrafında işletilen iş dünyasındaki iş hukuku, işyeri ve iş süreleri alanlarında ortaya çıkan dönüşümler etkilidir. Bu dönüşümler çalışanları işveren karşısında kırılganlaştırmaktadır. İşgücü pazarı açısından yeni düzenlemelerle eli daha da güçlenen işverenler serbest piyasanın tüm fırsatlarını sonuna kadar kullanabilmektedir. Tersane çalışanlarından birinin “İşten çıkarma, işe alma, istediği ücrete çalıştırma tamamıyla taşeronun elinde, ne isterse onun dediği oluyor.” ifadeleri işveren karşısında çalışanların çaresizliğini örneklemekte, devletten bu ve benzeri uygulamalara yönelik çalışanı dikkate alan politikaların hayata geçirilmesi beklenmektedir.

Bu bağlamda çalışanların %14,6'sı ise devletten çalışanı koruyucu tedbirler almasını, %10,6'sı da çalışanlara iş vermesi beklentisi içerisinde. Bu konuda tersaneler bölgesinde özellikle ağır ve riskli iş etkisi ile kötü çalışma şartları, düşük ücret, iş kazaları etrafında şekillenen bir iş yaşamı söz konusudur. Bu durum devletten beklentilerin çalışanların yaşadığı sıkıntılar çerçevesinde örülmesine yol açmaktadır. Yapılan görüşmelerde de çalışanlar “Devletin tersanelere el atması lazım. Buradaki çalışmayı ağır iş olarak görmesi lazım.”, “Öncelikle işyerinde işçi-işveren memnuniyeti olmalı, taşeron tümüyle kalkmalı ve devlet sık sık kontrol etmeli. Rüşvet ve haksızlık olmamalı. Sigorta ve diğer hususlarda işçinin hakkı yenmemeli Tabi bizim de düzenli çalışmamız, dikkatli olmamız gerekir.”, “Allah devletimize güç versin, milletimize sabır, bizlere de geçinecek kadar güvenceli bir iş nasip etsin.” gibi ifadeler devletten beklentilerini dile getirmişlerdir.

Görüşülenler arasında %7,7 oranında bir çalışan kesim ise devletten herhangi bir beklentisinin olmadığını beyan etmiştir. Bu kategoride yer alanlar var olan durumlarından memnuniyetleri bağlamında hareket etmektedirler. Çalışanların %4,6'sı ise devletten farklı beklentileri olduğunu beyan ederek başka seçeneğini işaretlemiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde devlet, çalışanlar için büyük oranda (%93,3) umut olmaya devam etmektedir. Çalışma yaşamında ortaya çıkan eğretiliklere karşın devlet, çalışanların beklentilerini gerçekleştirebilecek yegâne merci olarak algılanmaktadır. Gerek hayata geçireceği politikalar gerek denetleme, kontrol mekanizmaları gerekse ücret artışı konusundaki yetkileri bağlamında devlet, çalışanlar tarafından büyük oranda önemsenmektedir.

3.4. Çalışanların Toplumsal Konumlarına İlişkin Algıları

Toplumsal yapı, belirli sosyal davranışlarda tekrarlanan ve toplumsal ilişkileri kapsayan bir olgudur. Söz gelimi bir toplumun farklı akrabalık, dinsel, iktisadi, siyasal ve diğer kurumlarının onun toplumsal yapısını oluşturduğu, bu yapının bileşenlerinin de normlar, değerler ve toplumsal rollerden meydana geldiği söylenebilir (Marshall, 2009: 804). Bu bağlamda tersane çalışanlarının toplumsal konumlarına ilişkin algıları onların anlam dünyalarını açıklamada önemlidir.

3.4.1. Kendilerini Ait Gördükleri Toplumsal Tabaka

Sosyal tabakalaşma, toplumu oluşturan bireyler, gruplar arasında ortaya çıkan eşitsizlikleri, adaletsizlikleri açıklama noktasında işlevsel bir kavramdır. Sadece maddi öğeler değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet, dinsel inanışlar, yaş gibi çeşitli faktörler çerçevesinde de şekillenebilen toplumsal tabakalaşma yapıları günümüzde dönüşmektedir. Bireyler ya da gruplar reel anlamda salt bulundukları katman çerçevesinde düşünmeyebilir. Kendi algıları ve tutumları çerçevesinde kendilerini ait gördükleri farklı sınıfsal yapılar da söz konusu olabilir. Tersane çalışanlarının kendilerini ait gördüğü toplumsal tabakaya ilişkin dağılım Tablo 55'te yer almaktadır.

Tablo 55. Kendilerini Ait Gördükleri Toplumsal Tabakaların Dağılımı

Toplumsal Tabakalar	Sayı	%
Alt sınıf	110	36,5
Orta sınıf	164	54,5
Üst sınıf	18	6
Başka	9	3
TOPLAM	301	100

Çalışanlar belirli sınıfsal özellikleri kendinde bulunduran, kendine özgü alışkanlıkları, değerleri, dayanışma ağları, geçinme stratejileri, ikili ilişkiler kurma şekilleri vb. durumları barındıran toplumsal yaşamın önemli bir katmanını oluşturmaktadır. Fordist dönemlerde birçok ülkede işçi sınıfına tanınan haklar çerçevesinde ekonomik durumun iyileşmesine paralel olarak sınıfsal açıdan kendini iyi seviyelerde gören çalışanların sayısında artışlar yaşanmıştır. Günümüzde ise özellikle ülkemizde işçi ücretlerinin düşüklüğü ve sınıfsal bilincin zayıflığı bağlamında kendini işçi sınıfına ait görmenin yaygın olduğu söylenemez. Bu açıdan ülkemizde daha çok sınıfsallık dışında bir kategorilendirme söz konusudur.

Tablo 55'e göre, tersane çalışanlarının yarıdan fazlası (%54,5) kendilerini orta sınıfta görmektedir. Çalışanlardan kazancı yüksek meslek sahipleri kendilerini orta sınıftan görmektedirler. Mesleki açıdan değerlendirildiğinde montaj, kaynak, raspa/boya gibi tersane işlerinin ana ayaklarını oluşturan mesleklerde çalışan kesimlerin diğer çalışanlara nazaran ücret, çalışma koşulları vb. açılardan daha iyi şartlara sahip olması kendilerini iş doyumu açısından daha iyi bir konuma yükseltmekte ve kendilerini sınıfsal anlamda orta sınıftan sayabilmektedirler. Gemi inşa sektöründe montajcı olarak çalışanlar arasında büyük bir oranın (%65) kendisini orta sınıfta görmesi bu duruma örnektir. Ayrıca mühendis, elektrikçi, motorcu, büro işlerinde çalışanların ve yüksek gelir seviyelerine sahip mesleklerde yer alanların kendilerini çoğunlukla orta sınıfta gördükleri tespit edilmiştir¹⁴. Diğer yandan kendilerini kanaatkâr olarak niteleyen kimi çalışanların da kendilerini orta sınıfta görmektedirler.

Tersane çalışanları arasında mesleki prestij ve kazanılan ücretin fazlalığı emekçilerin kendilerini orta sınıftan görme eğilimini yükseltmesi burjuvallaşma

¹⁴ Bu veri çalışanların mesleğe göre kendilerini ait gördükleri toplumsal tabaka ile ilişki çerçevesinde oluşturulmuştur.

yönünde gelişmelere yol açabilir. Goldthorpe ve Lockwood'un "bedenen çalışan işçiler ve aileleri nispeten yüksek gelir düzeyleri ve hayat standartları içinde yer aldıkları için, tipik olarak onların 'orta sınıf' bir hayat tarzına sahip oldukları ve aslında kademeli olarak orta sınıfa dâhil oldukları farz edilir." ifadeleriyle açıkladığı "burjuvalaşma tezi" ekonomik, kültürel, teknolojik ve ekolojik açıdan değerlendirilerek aslında çalışan kesimler arasında bir burjuvalaşma eğiliminin gerek ekonomik ve normatif (tutum ve değerler) faktörler gerekse de ilişkisel faktörler açısından gerçekçi olmadığı ortaya konulmaktadır (Slattery, 2008: 177-179). Bu durum gemi inşa işlerinde çalışanlar açısından değerlendirildiğinde ise çalışanların kendilerini daha çok orta tabakadan hissetmeleri, kendini ortadan görmeye yönelik genel bir eğilimin sonucudur. Tersane işlerinde çalışmak emekçinin yaşam şeklini oluşturmaktadır. Çalışanlar arasında yüksek getirili mesleklerde çalışmak yaşam tarzından ödün verileceği anlamına gelmemektedir. Bu bakımdan çalışanlar emekçi kesime özgü tutum ve değerlerden kendilerini soyutlamamışlardır. Çalışanlar arasında gerek çalışma ilişkileri gerekse de sosyal yaşama yansıyan etkiler bağlamında burjuvalaşma yönünde bir eğilimin yaşanmadığı söylenebilir.

Çalışanların %36,5'i ise kendini alt sınıfta görmektedir. Bu kategoride yer alanların kazançlarının düşük olması ve daha çok vasıfsız olmaları gibi nedenlerden dolayı böyle bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Diğer bir deyişle bu gruptakiler, çalışanlar hiyerarşisinde alt konumdadırlar. Örneğin gemi inşa sektöründe diğer işlere nazaran daha düşük ücretlerde çalışılan temizlik, taşlama gibi meslekler ve vasıfsız işçiler arasında kendilerini alt sınıftan görme durumunun daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Taşlamacılar arasında yaklaşık her on çalışandan altısının kendini alt sınıftan görmesi bu açıdan değerlendirilebilir¹⁵.

Sosyal güvencesizliğin yalnızca ekonomi ve istihdam alanlarını etkileyen bir olgu değil aynı zamanda bireyin kendi yaşamını düzenleyen temel değerlerle ilişkili etik ve kültürel yönleri de kapsayan çok yönlü bir olgu olduğunu belirten Ricceri (2011: 50)'ye göre, güvencesizlik toplum içinde kendi rolünü belirleme yeteneğinin uygulanabilirliğine sahip bireye gönderme yapan kimlik yönünü de kapsar. Yine aileden politik bir cemiyet inşa etmeye ve topluluk içinde ilişkilerin şekline kadar çoğu alana etkide bulunabilir. Bu çerçevede tersane çalışanlarının iş yaşamında kendilerini

¹⁵ Bu veri çalışanların mesleğe göre kendilerini ait gördükleri toplumsal tabaka ile ilişki çerçevesinde oluşturulmuştur.

alt konumda görmeleri (ücret, kötü işlerde çalışma vb.) toplumsal yaşamda da geçinememe, borçlanma gibi sorunların yanında ayrımcı, dışlayıcı uygulamalarla konumlandırılmalarından kaynaklanmaktadır.

Çalışanların %6'sı ise kendini üst sınıfa ait olarak görmektedir. Kendini üst sınıftan görme, gemi yapım işlerinde mesleki anlamda dolgun ücretlerle çalışan ve eğitim seviyesi yüksek çalışanlar arasında görülmektedir. Diğer yandan bazı çalışanların daha çok alın teri, emek vb. değerler çerçevesinde kendi yaptıkları işi kutsayıcı tavırlar sergiledikleri ve haksız zenginleşmeye karşı bir tepki olarak kendilerini üst sınıftan gördükleri de değerlendirilmektedir.

3.4.2. Kendilerini Yoksul Olarak Görme Durumları

Günümüzde çalışma hayatının büyük bir bölümünde yaygınlaşan düşük ücretli işlerin ortaya çıkardığı güvencesizlikler çalışanların yoksullaşmasına neden olmaktadır. Bu sorunu Millar (1993) ciddi seviyelerde devam eden işsizlik, düşük ücretli işlerde yaşanan çoğalma ve güvensiz veya esnek istihdam/çalışma şekillerinin artışı bağlamında ele alarak yaşanan güvencesizliklerin yoksulların sayısını artırdığını savunmaktadır. Güvencesizlik-yoksulluk ilişkisi açısından tersane çalışanlarının kendilerini yoksul görme durumlarına ilişkin dağılıma Tablo 56'da yer verilmektedir.

Tablo 56. Kendilerini Yoksul Görme Durumları

Yoksulluk Algısı	Sayı	%
Evet	130	43,2
Hayır	171	56,8
TOPLAM	301	100

Tablodan anlaşılabacağı gibi, tersane çalışanları arasında kendilerini yoksul görenlerin oranı %43,2'dir. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabilecek ve geçimini sürdürebilecek seviyede gelire sahip ol(a)mamaları yoksulluklarının en önemli nedenidir. Örneğin çalışanların “ücret az”, “gelirim düşük”, “maddi sıkıntı”, “gelir azlığı ve işsizlik”, “sosyal hayatta harcayacak paramız yok”, “gündelik çalışan biri olduğumdan işe gelmediğim gün ücret alamıyorum”, “benim benden başka çalışanın yok”, “bir şey alırken on kere düşünüyorum”, “açım” gibi ifadeleri yoksulluk algılarının ücretin düşük düzeyde oluşuna bağlı olarak biçimlendiğini göstermektedir.

Gerçekte beslenme, barınma, sağlık gibi temel ihtiyaçları gidermede çalışanların sıkıntı yaşamaları bu yaklaşımlarını desteklemektedir.

Standart-dışı istihdam edilen çalışanlar arasında yoksulluk sarmalına kapılma riski yüksektir. Küresel çalışma hayatı bağlamında sosyal bilimler literatürüne giren “çalışan yoksul” kavramı çalışma ve yoksulluk arasındaki bağlantı noktalarından hareketle açıklanmaktadır. Yoksul bir ailede yaşayan çalışanlar, yılın yarı dönemine kadar çalışan veya iş arayanların bulundukları ailenin ortalama gelirlerinin yoksulluk sınırı altında olması onların çalışan yoksul kategorisinde yer almasına yol açmaktadır (Gündoğan, 2007: 8-11).

Çalışanların yarısından fazlası (%56,8) ise kendini yoksul olarak görmemektedir. Kendini yoksul olarak görmeme durumu, çalışanların gelir seviyelerinin kısmen iyi olması ile açıklanabileceği gibi kanaatkârlıkla da açıklanabilir. Bu bağlamda çalışanların yaptıkları mesleğin dolgun ücretli oluşu kendilerini yoksul olarak değerlendirmelerini engellemektedir. Ayrıca gemi yapım işlerinde çalışanlar arasında bir işe sahip olmanın getirdiği kanaatkârlık da kendilerini yoksul olarak görmemelerine neden olmaktadır. Çalışanların “*durumum iyi*”, “*kendimizi geçindiriyoruz*”, “*çok şükür*”, “*çalışıyorum*”, “*karnımız doyuyor*”, “*idare ediyorum*”, “*aç değiliz, açıkta değiliz*”, “*ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum*” gibi ifadeleri bu kanaatkârlığı örneklemektedir.

3.4.3. 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 57’de ele alınmaktadır.

Tablo 57. 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
TOPLAM	301	100

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 güvenerdim. 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 ediliş 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 müzdarip 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, 2011: 58; 2014: 105). Türkiye de insanların birbirlerine en az güvendikleri ülkelerden biridir (Esmer, 2012).

3.4.4. İstanbul’daki Akrabalar İle İlişkileri

Sosyal sermaye açısından akrabalık ilişkileri güçlü dayanışma ağlarının kurulmasında temel önemdedir. Yeni dönemde geleneksel bağlarda yaşanabilen aşınmalar güvencesizliği beslemektedir. Bu açıdan çalışanların İstanbul’da yaşayan akrabalarla ilişki düzeylerini gösteren dağılım Tablo 58’de ele alınmaktadır.

Tablo 58. İstanbul'daki Akrabalar İle İlişki Düzeyleri

İlişki Düzeyleri	Sayı	%
Hiçbir ilişkim yok	66	21,9
Bayram, düğün, taziye vb. zamanlarda görüşürüz	134	44,5
Sık sık görüşürüz	95	31,6
Başka	6	2
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, görüşülenlerin %21,9'u, İstanbul'da bulunan akrabaları ile hiçbir ilişkilerinin olmadığını, %44,5 ise bayram, düğün, taziye vb. zaman dilimlerinde görüştüğünü belirtmiştir. Akrabalık ilişkileri farklı sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel sermaye ağlarını için önemli bir kaynaktır. Toplumsal bir destek mekanizması olması nedeniyle birçok işlevi yerine getirebilen akrabalık sistemi, özellikle sıkıntılı durumlarda sorunlarla mücadelede çözüm açısından fonsiyoneldir. Ancak yeni çalışma hayatının örgütlenme biçimi akrabalık, hemşehrlik, arkadaşlık vb. geleneksel bağları, bir yandan enformel ilişki ağlarının yaygınlaştırılmasıyla işverenin emrine sunarak sömürmekte diğer yandan geleneksel ilişkilerin rasyonelleşmesiyle dayanışma bağlarını aşındırmaktadır.

İstanbul gibi metropol kentlerde sivil toplum örgütlerinin yaygınlığı çerçevesinde geliştirilen enformel dayanışma ağları, akrabalık ilişkileri söz konusu olduğunda çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Kent hayatının keşmekeşliği, hızı insanların aklını başından almakta, ulaşım gibi ciddi bir maliyet ve sorun insanları sosyo-ekonomik olarak etkilemektedir. İş ve toplumsal yaşamın baş döndürücü hızı, teknolojik gelişmeler en başta insan ilişkilerine büyük bir tehdit oluşturmaktadır. Özellikle tersane sektöründe çalışanlar, çalışma dışı vakitlerini çoğunlukla dinlenerek geçirmektedir. Bu durum sosyal ilişkilerde bir gerilemeye neden olmaktadır. Bu çerçevede akrabalık, komşuluk vb. ilişkiler ya tümüyle kopmakta ya da sadece özel günlere indirgenmektedir.

Diğer yandan İstanbul'daki akrabalarıyla sık sık görüştüklerini belirtenlerin oranının %31,6 olması çalışanların belli oranda dayanışma ağlarını güçlü tuttuklarını göstermektedir. Çalışanların akrabalık ilişkilerini canlı tutması kendileri için avantajlı olabilmektedir.

3.4.5. Kişisel Sorunları Aşmada İzledikleri Yollar

Kişisel sorunlarla mücadele etmede izlenen yol/yöntem güven düzeyi, sosyal sermaye vb. ile ilişkilidir. Tersane çalışanlarının kişisel problemleriyle baş etmede izledikleri yolları gösteren dağılım Tablo 59'daki gibidir.

Tablo 59. Kişisel Sorunları Aşmada En Çok İzledikleri Yollar

Kişisel Sorunları Aşmada İzlenen Yollar	Sayı	%
Aile, akraba ve dostlarıyla paylaşırım	149	49,5
Patrona/işverene bildirim	9	3
Kendi çabamla çözerim	137	45,5
Başka	6	2
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü üzere, çalışanların yarıya yakını (%49,5) aile, akraba ve eş-dostlarından destek alabileceğini belirtmiştir. Bu durum enformel bağların göz ardı edilmediğini göstermektedir. Tablo 55'te görüşülenlerin yaklaşık üçte birinin İstanbul'daki akrabalarıyla sık sık görüşüyor olmaları bu veriyi destekler niteliktedir.

Buna karşın çalışanların %45,5'i sorunlarını kendi çabalarıyla aştığını söylemiştir. Çalışanların bu şekildeki ifadeleri özgüvene, kendi ayakları üzerinde durmaya vurgu olarak değerlendirilebilir.

Kişisel sorunları aşmada patrona/işverene olan güvenin alabildiğine düşük olduğu tespit edilmiştir (%3). Bu durumun ortaya çıkmasında taşeronluk sisteminin büyük etkisi vardır. Taşeronlarla parçalanan iş yapısında özellikle birden fazla işverenin ortaya çıkmasının belirsizliği artırıcı etkisi vardır. Ayrıca geçici çalışmanın yaygınlığına paralel olarak işveren/patron çalışanlara kalıcı gözüyle bakmamakta ve istihdam maliyetlerini en aza çekecek uygulamalara yoğunlaşmaktadır. Bu şekilde iş dünyasına güvensizlik egemen olmaktadır. Günümüzde patron/işveren, geleneksel patriarkal işletmelerde olduğu gibi sorunların aktarıldığı, sırların paylaşıldığı bir baba değil artık.

3.4.6. Kiralık Ev Bulabilme Durumları

Konut çalışanların temel sorunlarından biridir. Ev sahibi olmak çoğu çalışan için temel amaçtır. Ev sahibi olmayanlar için ise barınabilecek kiralık bir ev bulabilme ciddi

bir maliyet ve sancılı bir süreçtir. Çalışanların konu hakkındaki dağılımları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 60. Kiralık Ev Bulabilme Durumları

Kiralık Ev Bulabilme	Sayı	%
Evet	141	46,8
Hayır, sıkıntı yaşıyorum	160	53,2
TOPLAM	301	100

Tablo 60'a göre, görüşülenlerin %46,8'i kiralık ev bulmada herhangi bir sıkıntıyla karşılaşmadıklarını belirtmiştir. Günümüzde herhangi bir konutu kiralamak için gerekli gelirin bulunması konut kiralamayı kolaylaştırmaktadır.

Görüşülenlerin %53,2 ise kiralık ev bulamadıklarını ve bu konuda çeşitli sıkıntılarla karşılaştıklarını söylemişlerdir. Tersane çalışanları kiralık ev bulmak istediklerinde karşılaştıkları sıkıntıları “kira ücretleri çok yüksek”, “asgari ücretle kiraya çıkmak zor”, “bekâr olmak, gurbette olmak zor.”, “Depozito çok isteniyor.” gibi gerekçelerle dile getirmişlerdir. Kiralık ev bulabilmede yaşanan sıkıntılar, çalışanların kira ücretini ödemede yaşadığı sorunlarla doğru orantılıdır. Çalışanlar için kira maliyeti konutun konumuna göre değiştiğinden uygun mekânın kiralanması çalışanları olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda S. Siebenhüter'in taşeron işçilerin kiralık ev bulabilme noktasında özellikle güvenli bir iş sözleşmesine sahip olamadıkları nedeniyle daha fazla zorluklar ile karşılaştıklarını belirtmektedir (Hartmann, 2014: 210).

Çalışanlar medeni durum vb. etkenlere göre barınacak yer kiralarken bazı olumsuzluklarla karşılaşabilmektedir. Tuzla Tersaneler Bölgesi civarında apartmanların bodrum katları ve pansiyonlar çalışanların barınması için kiralanmaktadır. Bekâr odaları olarak bilinen mekânlarda çoğunlukla sağlıksız koşullarda, kalabalık şekilde bir barınma söz konusudur. Ayrıca Pendik, Kartal gibi yakın ilçeler çalışan kesimlerin oturduğu ve işyerine görece yakın yerlerdir.

3.4.7. Gelirlerini En Çok Nerelelere Harcadıkları

Tersane çalışanların harcama kalemlerini gösteren dağılım Tablo 61'de ele alınmaktadır.

Tablo 61. Gelirlerin En Fazla Harcandığı Kalemler

En Çok Harcanan Kalemler	Sayı	%
Giyim	10	3,3
Beslenme	113	37,5
Kira	85	28,2
Ulaşım	39	13
Eğitim	23	7,6
Başka	31	10,3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, gelirlerini en çok beslenmeye harcadıklarını söyleyenler (%37,5) ilk sırada yer almaktadır. Gelirlerinin çoğunu harcadıkları kalemlerin oranı sırasıyla kira %28,2; Ulaşım %13; Eğitim %7,6 ve Giyim %3,3'tür.

Tablodan da anlaşılacağı üzere çalışanlar gelirlerinin büyük bir kısmını (yaklaşık %80) beslenme, kira ve ulaşım kalemlerine ayırmak zorundadırlar. Bu durum çalışanlar için temel ihtiyaçlar endeksli bir yaşam tarzını dayatmaktadır. Bu nedenle çalışanların temel ihtiyaçlar dışındaki alanlara harcama yapmaları mümkün olamamaktadır. Araştırma sırasında görüşülenler çalışarak kazandıkları ücret bağlamında sosyal aktivitelere katılımın, tatil yapabilmenin imkânsızlığından yakınmışlardır. Bu durum çalışanlar için hayatı idame ettir(ebil)me dışında bir sosyal yaşam imkânının neredeyse olmadığı anlamına gelmektedir.

Başka seçeneğini işaretleyenlerin oranı ise %10,3'tür. Bu kategori içerisinde yer alanların büyük çoğunluğu gelirlerinin önemli bir bölümünü banka kredisi/kredi kartı ödemelerine ayırdığını belirtmiştir.

3.4.8. Herhangi Bir Ürünü Satın Alırken En Çok Neye Dikkat Ettikleri

Çalışanlar ihtiyaçlarını giderecek ürünleri satın alırken farklı tüketim alışkanlıkları çerçevesinde hareket etmektedirler. Bu bağlamda çalışanların herhangi bir ürün satın alırken en çok dikkat ettikleri etkenleri gösteren dağılım Tablo 62'de ele alınmaktadır.

Tablo 62. Herhangi Ürün Satın Alırken En Çok Dikkat Edilen Hususlar

Üründe En Çok Dikkat Edilen Husus	Sayı	%
Marka olmasına	24	8
İhtiyacımı Karşılmasına	146	48,5
Fiyatına	123	40,9
Başka	8	2,6
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü üzere, görüşülenlerin %48,5'i satın aldıkları ürünün ihtiyaçlarını karşılamasının önemli olduğunu; %40,9'u ise ürünün fiyatını önemsediklerini beyan etmişlerdir. Bu durum çalışanların tüketim alışkanlıklarının bir bakıma ayağını yorganına göre uzattıkları anlayışına uygun olduğunu göstermektedir. Çalışanların mevcut imkânlar dâhilinde stratejiler geliştirmesi kendilerine özgü davranış kalıplarının gelişimine katkı sağlamaktadır.

Herhangi bir ürün satın alırken markaya önem verdiklerini söyleyenlerin oranı ise %8'dir. Marka ürünleri satın alma çalışanların kendi imajları açısından önemlidir. Bu kategoride yer alanların çoğunluğunu genç çalışanlar oluşturmaktadır. Yapılan görüşmelerde, bunlar alışveriş merkezlerinin çeşitli kampanyalarını takip etmek suretiyle marka ürünleri satın alabildiklerini ifade etmişlerdir.

3.5. Tersane Çalışanlarının Siyasal Kimlik Algıları

Siyasal yapı, toplumsal düzenin sağlanmasında işlevsel temel alanlardan biri (Aydın, 2006: 11) olarak çalışanların iş ve sosyal yaşantıları üzerinde etkilidir. Gemi inşa işlerinde çalışanların siyasal kimlik algıları, sendikal faaliyetlere bakış açıları çerçevesindeki sosyo-politik konumlanışları hakkında bazı değerlendirmeler bu başlık altında ele alınmaktadır.

3.5.1. Siyasal Kimlik Açısından Kendilerini Tanımlama Şekilleri

Kimlik, toplumsal hayatta bireylerin dış dünyaya karşı kendilerini tanımlama aracıdır. Çalışanların siyasal açıdan kendileri için anlamlı gördükleri kimlikler üzerinden hareket etmeleri çalışma yaşamı bakımından önemlidir. Bu bağlamda çalışanların siyasal kimlik açısından kendilerini tanımlama durumlarını gösteren dağılım Tablo 63'te yer almaktadır.

Tablo 63. Siyasal Kimlik Açısından Kendilerini Tanımlama Şekilleri

Siyasal Kimlikler	Sayı	%
Sosyalist	39	13
Sosyal Demokrat	47	15,6
Muhafazakâr	56	18,6
Milliyetçi	81	26,9
Dindar	45	15
Liberal	10	3,3
Cumhuriyetçi	2	0,6
Demokrat	1	0,4
Bilmiyor	7	1,9
Cevap yok	2	0,6
Başka	11	3,6
TOPLAM	301	100

Tablodan anlaşıldığı gibi, görüşülenler arasında siyasal kimlik bakımından kendini milliyetçi olarak tanımlayanlar (%26,9) ilk sırada yer almaktadır. Ardından sırasıyla çalışanların %18,6'i kendini Muhafazakâr; %15,6'i Sosyal Demokrat, %15'i Dindar, %13'i ise kendini Sosyalist olarak değerlendirmektedir.

Çalışan kesimlerin daha çok sosyalist ya da sosyal demokrat olması beklenen bir durumdur. İşçi sınıfının eşitlik, adalet, devrim gibi olgularının karşılığı olarak böylesi bir siyasal eğilimi olağan karşılanabilir. Ancak Tablo 63'e göre, bu oranlar tersane çalışanları arasında daha düşük seviyededir.

Kendilerini muhafazakâr ve dindar olarak konumlandıran çalışanların tersane sektöründe yarıya yakın olması önemlidir. Türkiye'de dindar-muhafazakâr kimlik etrafında gelişen bir kültürden bahseden Durak (2013: 27)' a göre, çalışma ilişkilerinde bu kültürel hegemonyanın bir yansıması olarak, ücretlilik ilişkisine emekçilerin tabiiyetinin kültürel bağlamda hâkim sınıfın hegemonyasının imkân verdiği ölçülere sıkışmış gözükmektedir. Günümüzde emek kontrolü, yani işin denetlenmesi gündelik hayata içerilmiş bir şekilde işletilen “*kültürel hegemonya*” ile sıkı bir ilişki içerisinde. Gemi inşa işlerinin siyasal ve kültürel bir hegemonya çerçevesinde yürütüldüğü ve milliyetçi-muhafazakâr bir söylemin hâkim kılınmış olduğu söylenebilir. Siyasal kimlik açısından tersaneler bölgesinde yaşanan kutuplaşma en

fazla çalışanların aleyhine uygulanmaktadır. Çalışanlar etniklik, siyasal düşünce, dini inanışları bağlamında parçalara bölünerek sermaye için kullanışlı hale dönüştürülmektedir. Bu bağlamda tersane işlerinde çalışanların da Türkiye’deki hâkim siyasal kimlikle örtüştüğü söylenebilir.

Ayrıca çalışanların %3,3’ü kendini Liberal olarak tanımlamış, yaklaşık %2 ‘si ise bilmiyorum seçeneğini işaretlemiştir. Başka seçeneğini işaretleyen tersane çalışanlarının %3,6’sı ise daha çok “*Ekmeğimin peşindeyim.*” “*Sosyal devlet düzeni yanlısı.*” “*Topluma faydalı bir birey.*” gibi ifadelerle tanımlamışlardır.

3.5.2. 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 64’te ele alınmaktadır.

Tablo 64. 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
TOPLAM	301	100

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)’ın 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 mı 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 hükmedilebileceğini 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 dağınık 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 siyasal 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 kırılgan, 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 taşeronla 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 'terörist' damgası ile DOK GEMİ-İŞ ise 'sarı sendika'¹⁶ olarak bilinmektedir. 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.

¹⁶ 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.

Yeni çalışma ilişkilerinin yaygınlaştığı günümüz toplumlarında belirli bir işyerinde emekli olana dek aynı işi yapma artık eskiye ait bir durumdur. Çalışma anlayışı yeni çalışma ilişkilerinin ortaya çıkardığı çalışma, işyeri, iş zamanı vb. açılardan yaşanan esnekleşme, çoğullaşma, standartsızlaşma eğilimleri çerçevesinde dönüşmektedir. Yeni dönemde çeşitli iş sözleşmeleriyle çalışma ilişkileri katmanlaşmaktadır. Parçalanan, bölünen çalışma yaşamı özellikle çalışanların sendikal faaliyetlere olan yaklaşımını olumsuz etkilemektedir. Konuyla bağlantılı dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 65. Sendikal Faaliyetlere Yaklaşım Tarzlarının İş Sözleşmesine Göre Dağılımı

İş Sözleşmesinin Türü	Sendikal Faaliyetlere Yaklaşım Şekilleri								TOPLAM	
	Bir sendikaya üyeyim		Bir sendikaya üye değilim ama destekliyorum		Sendikaların sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum		Başka			
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Gayri-resmi	6	9	24	35,8	35	52,2	4	6	69	100
Resmi ve belirsiz	30	22,1	33	24,3	66	48,5	7	5,1	136	100
Resmi ve kısa süreli	16	16,7	37	38,5	39	40,6	4	4,2	96	100
Başka	0	0	0	0	1	50	1	50	2	100
TOPLAM	52	17,3	94	31,2	140	46,5	15	5	301	100

Tabloya göre, gemi inşa işlerinde çalışanlar için iş sözleşmelerinde ortaya çıkan çeşitlilik, ortak hareket etme potansiyelini gerileten bir etkiye sahiptir. Genel anlamda bakıldığında güvencesizliklerin yoğun bir şekilde içerildiği iş sözleşmelerinde çalışanlar sendikal örgütlenmelere sıcak bakmamaktadır. Örneğin istihdam, ücret, çalışma şartları ve ortamı açısından düşük seviyelerde bir güvence sağlayan gayri-resmi iş sözleşmesine sahip tersane çalışanlarının yarıdan fazlası (%52,2) sendikal faaliyetlere olumsuz bir bakış geliştirmekte ve sendikal örgütlerin çalışanların sorunlarını çözebileceğine olan güveni kaybettiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca gayri-resmi iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında her üç kişiden birinin (%35,8) herhangi bir sendikaya üyeliğinin olmamasına karşın bu tür faaliyetleri destekliyor olması önemlidir. Çünkü gayri-resmi iş sözleşmesiyle çalışanlar için işe girebilme, işini sürdürebilme açısından sendikalarla ilişki içerisinde bulunma dezavantajlı bir durum yarattığından tercih edilmemektedir.

Resmi ve belirsiz iş sözleşmeleriyle çalışanların diğer sözleşme türlerine nazaran sendikal faaliyetlere yaklaşım konusunda daha aktif oldukları tespit edilmiştir (%22,1). Bu durum çalışanların kalifiye, kendini kanıtlamış olmaları nedeniyle diğer çalışanlara göre daha iyi şartlarda sözleşme yapmalarından kaynaklanmaktadır. Bu kategoride yer alanlar için herhangi bir sendikaya üye olmak çalışan hakları açısından önemlidir. Hak gasbına uğramamak için gerekli mercilere üyelik temel şart olarak değerlendirilmektedir.

İş sözleşmelerinde yaşanan parçalı yapı esnek çalışma ilişkilerinin bir uzantısı olarak kabul edilmektedir. Bu çerçevede çalışanların farklılaşan/çeşitlenen sözleşme şekilleri örgütlenme haklarına da sirayet etmektedir. Örneğin Taşkiran (2014)'ın yaptığı bir araştırmada, esneklik uygulamalarıyla güvencesizleşen istihdam yapılarının sendikal faaliyetlere olan olumsuz bakışı beslediği ve alternatif örgütlenme şekillerinin ortaya çıkmasına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Gemi inşa sektöründe de geçici, esnek, güvencesiz çalışma usûlleriyle ortaya çıkan farklı iş sözleşmelerinin örgütlü hareket etmeye olumsuz etkilerinin olduğu, sendikal faaliyetlerin gerilemesine yol açarak çalışanlar arasındaki dayanışma ağlarının zayıflamasına neden olduğu söylenebilir.

Yeni çalışma dünyasında formel ve enformel ilişki ağları çerçevesinde örgütlenen bir iş hayatı söz konusudur. Tersaneler Bölgesinde de siparişin niteliğine göre, her iki ilişki yöntemi de yoğun bir şekilde uygulanabilmektedir. Bu bölünmüşlük iş piyasasında belirsizlikleri beslemektedir. Bu belirsizlikler en fazla çalışan kesimleri muzdarip kılmaktadır. Çalışanlar arasında örgütlenme hakkının sınırlandırılması iş akitlerinde yaşanan farklılaşma ve çeşitlenmelerden fazlasıyla beslenmektedir. Sermaye sahipleri örgütlü bir güçle mücadelede bu gibi enstrümanlara başvurmaktadır. Yürürlüğe konulan şartlar çoğunlukla başarıya ulaşmaktadır.

Yeni istihdam ilişkilerinde standart-dışı çalışma şekilleriyle çoğullaştırılan, kutuplaştırılan iş dünyası, çalışanlar üzerinde iş güvencesizliği algısını yaygınlaştırmaktadır. Bu durum özellikle sınıf mücadelesi ve sendikal faaliyetlerin geriletilmesi noktasında sermaye lehine işletilen bir mekanizmaya dönüşmektedir. Bu bağlamda işveren karşısında kırılganlaşan çalışanlar parçalı bir görünüm sergilemektedir. Konuya ilişkin dağılım Tablo 66'da yer verilmektedir.

Tablo 66. Sendikal Faaliyetlere Yaklaşım Tarzlarının İş Güvencesizliğini Algılama Seviyelerine Göre Dağılımı

İş Güvencesizliğini Algılama Düzeyleri	Sendikal Faaliyetlere Yaklaşım Tarzları								TOPLAM	
	Bir sendikaya üyeyim		Bir sendikaya üye değilim ama destekliyorum		Sendikaların sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyorum		Başka			
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Yaşamıyorum	21	18,6	31	27,4	54	47,8	7	6,2	113	100
Bazen	23	19,8	36	31	52	44,8	5	4,3	116	100
Sürekli	8	11,1	27	37,5	34	47,2	3	4,2	72	100
TOPLAM	52	17,3	94	31,2	140	46,5	15	5	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, görüşülenler arasında çalışma veya istihdam edilme konusunda güvence sorunu seviyesi yükseldikçe sendikal faaliyetlere olan inanç azalmaktadır. Çalışanlar arasında iş güvencesizliği algısı taşıdığını belirtenlerin (bazen %31 ve sürekli %37,5) herhangi bir sendikaya üye olmadığı halde bu faaliyetleri desteklediğini belirtmeleri önemlidir. Özellikle iş güvencesizliğini sürekli taşıyanlara bakıldığında çalışanlar için iş bulabilme ve çalışma amacıyla sendikaya üye olma dezavantajlı bir durumdur. Ancak bir yandan da örgütlülüğün çalışanların lehine bir faaliyet olduğunu ifade etmeleri, iş güvencesizliği yaşayan çalışanların iş kaynaklı sıkıştırılmışlığının bir göstergesi olarak okunmalıdır. Ayrıca iş güvencesizliği algısı taşımadığını söyleyenlerin sendikal faaliyetlere olumsuz bir bakışa sahiptirler. Bu çerçevede sendikaların çalışanların sorunlarını çözebileceğine inanmayanlar yarıya yakın orandadır (%47,8).

Genel anlamda iş yaşamında sendikalara karşı bir güven kaybı söz konusudur. Ancak bu kategoride özellikle güvencesiz/geçici çalışanlar arasında iş güvencesizliği algısını bazen ya da sürekli olarak taşıyanların olması dikkat çekicidir. Bu durumun ortaya çıkmasında çalışanların iş yaşamında kendini yaptığı işe, işyerine, işverene bağlayacak/adayacak çalışma ilişkilerinin olmaması etkilidir. İşverenler geçici, esnek ve güvencesiz çalışma ilişkilerinin ortaya çıkardığı taşeronluk sisteminin avantajıyla çalışanların örgütlenme haklarını sınırlamakta ya da engellemektedir.

Diğer yandan sendikaların tersaneler arası rekabeti de çalışanların sendikalara olan güvenini olumsuz etkilemektedir. Örneğin tersane çalışanları arasında hâkim olan

Dok Gemi İş sendikası ve Limter-İş sendikası arasında yaşanan rekabet işçilerin sınıfsal mücadele konusunda parçalanmışlığını derinleştirmektedir. Çünkü sendikalar çalışanın haklarını savunmak yerine sendikalar arası güç gösterisi içerisine girebilmektedir. Bu bağlamda sendikal faaliyetler çarpıcı, medyatik olayların sunumundan öteye götürülememektedir.

Arslan (2013: 84) taşeron bir işçinin sendikalar hakkındaki düşüncelerini şu şekilde aktarmaktadır: *“Dok Gemi-İş ben kendimi bildim bileli tersanelerde var ama hiçbir işçi için değil, patron için var. Ben bugüne kadar görmedim, mesela adam kaza geçiriyor tersanede, sendikası, gidip ilgilendiğini görmedim ben. Gidip biri demedi ki bu adam burda kaza geçirdi, taşeron işçisi de olsa fark etmez. Sonuçta o bir işçi orda. O tersanede çalışan herkesi temsil ediyosan o kapıdan giren herkesin haklarını korumak zorundasın. Bunlarda o yok. Kadrolular da bile kaza oluyo bazen, onlarda bile bişey yaptıklarını görmedim”* Bu durum sendikaların çalışanlara karşı ilgisizliğini göstermektedir. Bu ilgisizlik de çalışanların sendikalara yaklaşımını olumsuz etkilemektedir.

3.6. Tersane Çalışanlarının Yaşam Tarzlarına İlişkin Görüşleri

Geçicilik/güvencesizlik çalışanların iş dışı yaşamlarına da yansımaktadır. Geçici/güvencesiz çalışma, çalışanların sosyal yaşamlarında da belirsiz, riskli ve günübürlük bir hayat sürdürmelerine yol açmaktadır. Bu bağlamda tersane çalışanlarının sosyal yaşamını şekillendiren tasarruf yapabilme, borçlanma, şans oyunları oynama ve diğer alışkanlıkları, hastahaneye başvurma sebepleri, maddi yardım alma durumları ve boş vakitlerini değerlendirme biçimleri gibi durumlara ilişkin bakış açıları ele alınmaktadır.

3.6.1. Tasarruf Yapabilme Durumları

Tasarruf yapabilme, ekonomik gelir düzeyiyle ve harcamaların (özellikle temel ihtiyaçlar açısından) kısıtlanmasıyla yakından bağlantılıdır. Tersane çalışanlarının tasarruf yapabilme durumlarına ilişkin dağılıma Tablo 67’de yer verilmektedir.

Tablo 67. Tasarruf Yapabilme Durumları

Tasarruf Yapabilme Şekli	Sayı	%
Tasarruf yapamıyorum	221	73,4
Döviz, altın olarak	39	13
Gayrimenkul, otomobil olarak	29	9,6
Borsaya yatırarak	2	0,7
Başka	10	3,3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, görüşülenlerin büyük çoğunluğu (%73,4) tasarruf yapamadıklarını belirtmiştir. Bu durum tersane çalışanlarının içinde bulunduğu ekonomik sıkıntıların önemli bir göstergesidir. İş yaşamında düşük ücret, ücret ödemedeki belirsizlikler, ücret alamama ve düzenli çalışacak iş bulamama gibi sorunlar nedeniyle çalışanlar temel giderleri karşılamada bile büyük zorluklar yaşamaktadır. Örneğin tersane çalışanlarından birinin sorulan soruya “*Dalga mı geçiyorsunuz? Zor doyuyoruz.*” ifadeleri temel giderleri karşılama konusunda sıkıntı yaşayan bu insanların tasarruf yapabilmelerinin imkânsızlığını göstermektedir.

Görüşülenlerin %13’ü tasarruflarını döviz, altın olarak; %9,6’sı ise gayrimenkul, otomobil olarak değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Tasarruf yapabilenler ise gelirleri görece daha yüksek olanlardır. Daha çok barınma ile ilgili sorun yaşamayan konut sahibi çalışanlar tasarruf yapabilme imkânına sahiplerdir. Ayrıca çalışanlar arasında özellikle konut sahibi olabilme amacıyla temel giderlerden kısıtlama yoluna gidenler de söz konusudur.

3.6.2. Borçlanma Durumları

Geçici şartlarda çalışan düşük gelirli insanlar için borç, hayatı idame ettirmenin temel stratejilerinden biridir. Çalışanların konuya ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 68’de ele alınmaktadır.

Tablo 68. 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
TOPLAM	301	100

Tabloya 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 çalışma, 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 endeksli bir yaşama mecbur kılmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar ekonomik sıkıntıya düştüklerinde kredi kartına sarılmaktalar. 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.

Sliglitz (2014: 264) özellikle bankalar üzerinden sömürücü bir borç verme sisteminin yaygınlaştığını “...bankaların borç verirken sadece-tüm ekonomik sistemi tehlikeye atacak kadar-dikkatsizce değil, aynı zamanda sömürücü bir şekilde davrandığı, toplumumuzun en az eğitilmiş ve finansal olarak bilgisiz olanlarını onlara yüksek maliyetli emlak kredileri vererek ve ücret detaylarını çoğunun anlayamayacağı şekilde dipnotlara gizleyerek sömürdüğü açığa çıkmıştır.” ifadeleriyle ortaya koyarak durumun vehametini gözler önüne sermiştir.

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 şebekelerine bağımlı tüm yurttaşların da işidir. Bu açıdan her yurttaş yaşamını bir şirket gibi örgütler, şirketler de birer yurttaş hatırlatır (Artun, 2014: 16). Bu bağlamda Gaulejac (2013)’ın günümüz yurttaşları için “işletme hastalığına tutulmuş” teşhisinde bulunması anlamlıdır.

3.6.3. Şans Oyunlarına Yaklaşım Biçimleri

Şans oyunlarına yönelişi çalışarak elde edemeyeceklerini kısa yoldan zahmetsizce elde edebilme güdüsüne bağlamak mümkündür. Çalışanların şans oyunları ile ilgili görüşlerinin dağılımı aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 69. Şans Oyunlarıyla İlişki Düzeyleri

Şans Oyunlarıyla İlişkileri	Sayı	%
Oynamıyorum	195	64,8
Milli piyango	27	9
Sayısal loto-toto	28	9,3
Ganyan/at yarışı	5	1,7
İddaa	41	13,6
Başka	5	1,7
TOPLAM	301	100

Tablo 69’da görüldüğü üzere, görüşülenlerin %64,8’i şans oyunu oynamadıklarını belirtmiştir. Bu çalışanlar zor şartlarda kazandıkları parayı şans oyunlarında kaybetmek istemediklerini dile getirmişlerdir. Bir tersane çalışanı bu durumu şu ifadelerle özetlemiştir. “*Zar zor kazandığım parayı şans oyunları ile heba edemem.*”

Ancak her üç çalışandan biri (%35,2) çeşitli şans oyunları oynadığını belirtmiştir. Bu çerçevede iddia oyununu oynayanların oranı %13,6; sayısal loto-toto oynayanlar %9,3; milli piyango oynayanları oranı %9; ganyan /at yarışı oynayanlar %1,7 ve başka seçeneğini işaretleyenlerin oranı ise %1,7’dir. Bunlar kolay yoldan zengin olmanın ya da sıkıntılarından kurtulmanın bir imkânı olarak şans oyunlarına başvurumaktadırlar.

3.6.4. Başka Alışkanlıkları

Tersane çalışanlarının diğer alışkanlıklarına ilişkin dağılım Tablo 70’de ele alınmaktadır.

Tablo 70. Başka Alışkanlıkları

Alışkanlıklar	Sayı	%
Sigara	113	37,5
Kahvehane/Oyunu	28	9,3
Kumar	2	0,7
Alkol	32	10,6
Hiçbiri	119	39,5
Başka	7	2,3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, görüşülenlerin %39,5’i herhangi bir kötü alışkanlığının olmadığını söylemiştir. Bunlar kazandıklarını kötü alışkanlıklara harcamanın yanlışlığını vurgulamışlardır.

Görüşülenler arasında sigara alışkanlığı olanların oranı ise %37,5’dir. Çalışanlar açısından sigara alışkanlığı ek bir maliyettir. Bu durumun telafisi için çalışanlar daha çok kaçak sigara, tütün sarımı şeklinde bir strateji geliştirerek bu alışkanlığa ilişkin gereksinimlerini ucuza mal etmektedirler. Ancak böylesi bir tutum gemi inşa işlerindeki

sağlıksız iş ortamına ek olarak bedensel sağlık açısından olumsuzluklara zemin hazırlamaktadır.

Alkol kullananların oranı %10,6'dır. İş arayıp bulamamanın, eve ekmek götürememenin, varsa (ki her üç çalışandan ikisinin farklı şekillerde borçlu olduğu hesaba katılırsa) borçlu olmanın vs. sıkıntılardan kurtulmanın yolu olarak da alkole başvurabilmektedirler.

Kahvehane gibi ortamlara gidip oyun oynayanların oranı %9,3'tür. Kahvehanede oyun oynama alışkanlığı çalışanlar için bir hobi olarak görülmektedir.

3.6.5. Hastahaneye Hangi Şikâyetlerle Başvurdıkları

Hangi şikâyetlerle hastahaneye başvurdıkları da güvencesiz çalışanların durumlarının açıklık kazanması açısından önemlidir. Bu amaçla oluşturulan dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 71. Hastaneye En Çok Başvurulan Şikâyetler

Hastaneye Başvurma Nedenleri	Sayı	%
Stres, depresyon vb. sorunlar	44	14,6
Genel bedensel hastalıklar	157	52,1
İşten kaynaklanan rahatsızlıklar	76	25,2
Şikâyetim yok	7	2,3
Başka	17	5,7
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü üzere, çalışanların %52,1'i genel bedensel rahatsızlıklar nedeniyle hastaneye başvurmaktadır. Gemi yapım işleriyle uğraşanlar arasında yarıdan fazla bir kesimin genel rahatsızlıklar nedeniyle hastahaneye başvurması normal karşılanabilir. Tersanecilik sektörü gibi ağır bir iş kolunda çalışanların böylesi rahatsızlıklar nedeniyle hastahaneye başvurmaları olağan bir durum olarak görülebilir.

Çalışanların %25,2'sinin ise işten kaynaklanan rahatsızlıklar nedeniyle hastahaneye başvurduğu tespiti önemlidir. Bu durum tersane işlerinin riskli yapısından kaynaklanmaktadır. Tersaneler Bölgesinde, tersane sahipleri tarafından özel bir hastanenin kurulmuş olması ve iş temelli sağlık hizmetlerinin verilmekte olması çalışanlar açısından olumludur. Ancak çalışanların çoğunluğuna göre sağlık

konusundaki bu hassasiyet çalışanların küçük iş kazalarında faydalı olurken ölümlü iş kazalarında işverenlerin lehine işleyen bir kuruma dönüşebilmektedir.

Çoğunlukla genel sağlık sigortası kapsamında tutulan çalışanlar arasında primleri yatırılmayan çalışanlar (ya da yeşil kartlı olanlar) yüksek sağlık giderlerini karşılayamama sıkıntısıyla sıkça yüzleşmektedirler. Ayrıca bu durumda hayati rahatsızlıkları olanlar ya da ciddi iş kazası geçirenler firma sahip çıkmadığında mağduriyet yaşamaktadırlar. Tersane sahipleri gemi siparişi alırken hem kendi hem de taşeron firma sözleşmelerinde böylesi durumların yaşanma potansiyelini göz önüne alarak maliyete sağlık giderlerini de ekleyebilmektedir.

Çalışanlar arasında stres, depresyon vb. sebeplerden dolayı hastahaneye başvurduğunu belirtenlerin oranı ise %14,6'dır. Ekonomik sıkıntılar, işini kaybetme kaygısı zaman zaman mobbinge maruz kalma, kendine ve ailesine zaman ayıramama vb. sıkıntıların yol açtığı ağır baskı bu tür rahatsızlıklara neden olmaktadır. Günümüzde çalışma yaşamının ortaya çıkardığı sıkıntılar insanları hastaneye, ilaçlara bağımlı kılmaktadır.

3.6.6. Maddi Yardım Alma Durumları

Herhangi bir yerden (Vakıf, belediye, dernek vb. kuruluşlar ve kişiler) maddi yardım alma, sıkıntıların hafifletilmesinde fonksiyoneldir. Ancak günümüzde yardım imkânları minimum düzeydedir. Bu da çalışanları umarsız kılmaktadır. Konuyla ilgili dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 72. Herhangi Bir Yerden (Vakıf, Kurum vb) Maddi Yardım Alma Durumları

Maddi Yardım Alma Durumu	Sayı	%
Hayır	277	92
Belediyeden	8	2,7
Sosyal yardım vakıflarından	5	1,7
Hayırseverlerden	5	1,7
Memleketten ya da yakınlarımdan	5	1,7
Başka	1	0,3
TOPLAM	301	100

Tablo 72’ de görüldüğü gibi, görüşülenlerin %92’si hiçbir yerden maddi yardım almamaktadır. Daha çok gelir düzeyi düşük, geçinebilme zorluğu taşıyanlara belirli zamanlarda çeşitli mercilerden sunulan nakdi yardım almaları söz konusudur. Ancak toplumda “çalışıyorsa yardıma ihtiyacı yok” yaklaşımı yaygın olduğundan tersane çalışanları için aldıkları ücret dışında ek bir yardım alma imkânı kalmamaktadır. Çalışanlardan çoğunun maddi yardım konusunda “*çok şükür çalışabiliyoruz, elimiz ayağımız tutuyor.*” gibi söylemleri daha düşkün durumda yaşayalara göre kendi durumlarını kötünün iyisi olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Bu bakımdan çalışanların yardım isteme konusunda da isteksiz oldukları gözlemlenmiştir. Bu durum çalışanların gerek gelir düzeylerinin aşağıda olması gerekse kendilerini alt sınıftan görmelerine rağmen herhangi bir merciden yardım almamalarını açıklamaktadır.

Ancak görüşülenlerin %8 ise belediye, sosyal yardım vakıfları, hayırseverler ve memleket ya da yakınlarından maddi yardım aldığını söylemişlerdir. Bu kategoride yer alanlar çalışma yaşamında istikrarlı bir işe sahip olamamanın, düşük ücrete çalışmanın ve geçinme sıkıntısını yoğun bir şekilde yaşamının şiddetini azaltma adına hem yakın çevresinden hem de resmi kurumlardan maddi yardım konusunda destek almaktadırlar.

3.6.7. Boş Zamanlarını Değerlendirme Biçimleri

Boş zaman, çalışmanın gerekliliği ve zorlayıcılığından özgürleşmeyi ifade etmektedir. Seçme, tercihte bulunabilme, spontane hareket edebilme ve çalışmanın zorlayıcı doğasından kaçınmayı, gevşemeyi betimlemek için kullanılan kapitalist bir olgudur (Aytaç, 2006; 28). Günümüzde boş zamanları değerlendirme çalışanların iş yaşamının iş dışı yaşama yansıma şekillerine açıklık getirmesi bakımından önemlidir. Konuyla bağlantılı dağılıma Tablo 73’te yer verilmektedir.

Tablo 73. Boş Zamanlarını Değerlendirme Şekilleri

Boş Zamanlarını Değerlendirme Biçimi	Sayı	%
Boş zamanım yok	64	21,3
Ek bir iş arayarak/yaparak	46	15,3
Kahvehaneye giderek	33	11
Evde TV İzleyip müzik dinleyerek	34	11,3
Kitap okuyarak	13	4,3
Gazete, dergi vb. okuyarak	6	2
Spor yaparak	12	4
Ailemle vakit geçirerek	83	27,6
Başka	10	3,3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, görüşülenlerin %21,3'ü boş zamanının olmadığını; %15,3'ü ise boş zamanlarını ek bir iş arayarak/yaparak geçirdiğini söylemiştir. Bu durum çalışanların iş yaşamı merkezli kuşatılmışlığının önemli bir göstergesidir. Çalışanlar gemi inşa işlerinin ağırlığı ve yoğun iş temposundan boş zamanlarının olmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca geçici çalışma ilişkilerinin yoğun bir şekilde yürütüldüğü tersane işlerinde düşük ücret uygulamalarının yaygınlığı çerçevesinde çalışanlar ek iş arayarak ve ek bir işte çalışarak boş zamanlarını değerlendirmeye çabalamaktadırlar. Geçimlerini sağlamak için daha fazla iş yapma baskısı altında ezilen çalışanlar sosyal aktivitelere katılım açısından kendilerini güçsüz hissetmektedir. Tersane çalışanlarından birinin *“Asgari ücret ve düşük maaşlı bir bireyin kesinlikle hiçbir sosyal hayatı yoktur, çünkü devlet onu elinden almıştır.”* ifadeleri bu bağlamda anlamlıdır.

Görüşülenlerin %27,6'sı ailesiyle vakit geçirdiğini, %11,3'ü ise evde tv izleyerek, müzik dinleyerek boş zamanlarını değerlendirdiğini söylemiştir. Bu durum çalışanlar için ev ve ailenin iş dışı alanların büyük bir bölümünü kapsadığını göstermektedir. Çünkü tersanelerde yapılan iş, yorucu ve hırpalayıcı bir uğraştır. Bu bağlamda çalışanlar evde geçirdiği zamanlarının önemli bir kısmını dinlenerek ailesiyle geçirmeyi tercih etmektedir. Açıknel (2009: 5)'in yapmış olduğu araştırmada da bir taşeron işçinin anlattıkları bu kanıyı desteklemektedir: *“Tersaneden çıktıktan sonra tersane ile bağ koparılmayarak bir sonraki güne hazırlık örgütlenilmeye çalışılmaktadır; duş alınması, kaynak yapanların gözlerini dinlendirmesi ya da aşırı*

yorgunluk nedeniyle işçilerin neredeyse evden çıkmamacasına dinlenmesi ve uyuması gerekmektedir.”

Görüşülenlerin %11’i de boş vakitlerinde kahvehaneye gittiklerini ifade etmiştir. Kahvehane hem piyasayı takip etme hem de daha iyi şartlarda yeni iş imkânlarına erişim açısından çalışanlar nezdinde vakitlerini değerlendirebilecek önemli bir mekândır. Ayrıca arkadaş bağlarının oluşturulduğu sosyal alanlar olarak kahvehaneler çalışanların deşarj olma açısından da fonksiyoneldir.

Diğer yandan görüşülenlerin %4,3’ü boş vakitlerini kitap okuyarak, %4’ü spor yaparak, %2’si ise gazete, dergi vb. okuyarak değerlendirdiğini belirtmiştir. Burada çalışanlar arasında kültür, spor, sağlık vb. etkinliklerle uğraşmanın düşük oranlarda seyrettiği söylenebilir. Çünkü tersane işlerinde güvencesiz koşullarda çalışma ciddi dezavantajlar yaratmaktadır. Çalışanların sosyal aktivitelere katılımının bu derecede azalması verimlilik açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Standing (2014b: 215-216) giderek piyasalaşan toplumun doğurduğu en kötü sonuçlardan biri olarak boş zamana yönelik saygının zayıflaması ve kaybolmasını göstermektedir. Ona göre yoğun olarak çalışmak zorunda kalan bireyler, zihinlerinin ve bedenlerinin ‘bitap’ düştüğünü görüyorlar ve pasif ‘oyun’ dışında bir şey yapmaya çok fazla enerjileri ve istekleri kalmıyor. Bu bağlamda boş zaman güvencesiz çalışan kesimleri farklı açılardan kuşatmaktadır; özellikle insanın kendisini adadığı kültürel ve sanatsal aktiviteler çerçevesinde ‘kaliteli zaman’ geçirme imkânından mahrum bırakması bu açıdan önemlidir.

3.7. Tersane Çalışanlarının Dinsel İnanç Durumlarının Çalışma Yaşamlarına Yansıma Biçimleri

Çalışanların dinsel inanç durumlarının iş yaşamlarını etkilemesi mevcut durumlarının değerlendirilmesinde önemlidir. Bu bağlamda çalışanların kendilerini dindar görme şekilleri, dini ritüelleri yerine getirme sıklıkları ve iş güvencesizliği algılarının dindarlık seviyesiyle ilişkisi ele alınacaktır.

3.7.1. Dindarlık Açısından Kendilerini Tanımlama Biçimleri

Sosyal yaşamda dini inanış, yaşanan dünyanın geçiciliğine, öteki dünyada mutlak adaletin varlığına ilişkin vurgusuna, kanaate, sabra ilişkin tavsiyelere paralel olarak genel bir tevekkül anlayışını beraberinde getirerek insanların güvencesizliklerini,

yoksulluğunu vb. kabullenme ve katlanma direncini artıran bir işlev üstlenmektedir(İlhan, 2013: 208). Bu bağlamda çalışanların dini yaşama biçimlerinin çalışma dünyalarını etkilemesi önemlidir. Tersane çalışanlarının dini inanç durumlarına göre kendilerini tanımlama biçimleri aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 74. Dindarlık Açısından Kendilerini Tanımlama Biçimleri

Dindarlık Açısından Kendini Tanımlama Biçimi	Sayı	%
Çok dindar	23	7,7
Dindar	146	48,7
Az dindar	101	33,7
Dindar değil	30	10
Başka	1	0,3
TOPLAM	301	100

Tabloya göre, görüşülenlerin %48,7'si kendini dindar olarak değerlendirmiştir. Çalışanların önemli bir kısmının kendini dindar olarak görmesi bağlamında çalışma yaşamında karşılaşılan durumlara kadercı ve şükredici bir bakışın geliştirildiği söylenebilir. Çalışanlar yaşadıkları durumu kendi kaderleri olarak değerlendirerek güvencesizliklerini daha tahammülkâr kılmaktadırlar. Ayrıca çalışanların işi, kazandıkları konusunda hallerini görece kötü de olsa iyi olarak görmeleri onların kanaatkâr hareket ettiklerini göstermektedir. Bu kategoride yer alanların yaşadıklarını tevekkülle karşılamaları içinde bulundukları güvencesiz durumlara katlanabilme direncini artırmaktadır. Görüşülenlerin %7,7'si ise kendini çok dindar olarak tanımlamaktadır. Çalışanlar ibadetlerini düzenli olarak yerine getirme, doğru ve dürüst çalışma gibi nitelikler çerçevesinde kendilerini çok dindar olarak görmektedirler.

Görüşülenlerin %33,7'si ise kendilerini az dindar olarak görmektedirler. Çalışanlar açısından bu durum dini ritüellerin tam ve düzenli olarak yerine getirilmemesi bağlamında ele alınmaktadır. Çalışanlar gemi yapım işlerinin ağır, yorucu niteliğinden kaynaklanan durumun çalışanları dindarlık konusunda sınırladığını ifade etmişlerdir. Çalışanların %10'u ise dindar olmadığını söylemiştir.

Çalışanların dindarlık seviyeleri göreceli bir boyuta sahiptir. Dine bakış açıları ve kendilerini tanımlama bakımından farklı fraksiyonlara sahip çalışanlar aynı yerde üretim yapma durumundadır. Bu çerçevede birbirlerine karşı saygılı davranmaktadırlar.

Çalışanlardan birinin “ *herkes evine ekmek götürmek için çalışıyor ve inancı, kökeni kimseyi fazla ilgilendirmiyor.* ” ifadeleri bu durumu özetlemektedir.

3.7.2. Dini Ritüelleri/Vecibeleri Yerine Getirme Durumları

Din kurumunun ibadet yönünü oluşturan dini ritüeller/vecibeler insanların dindarlık algılarını şekillendirmekte ve başta çalışma yaşamı olmak üzere birçok alanı etkilemektedir. Dindarlığın gereği olan bazı ibadetleri yerine getirme şekli ve sıklığı çalışanların mevcut durumlarını değerlendirmede kullanışlıdır. Bu bağlamda oluşturulmuş dağılıma Tablo 75’te yer verilmektedir.

Tablo 75. Dini Ritüelleri/Vecibeleri Yerine Getirme Durumları

Yerine Getirilen Dini Ritüeller/Vecibeler	Sayı	%
Vakit namazlarımı düzenli kılarım	58	19,2
Vakit namazlarımı kılmaya çalışırım	60	19,9
Sadece Cuma ve bayram namazlarını kılarım	147	48,7
Özel gecelerde camiye giderim	66	21,9
Sadaka vermeye çalışırım	86	28,5
Oruç tutarım	130	43
Zekât veririm	67	22,2
Kurban keserim	80	26,5
Hiçbir dini vecibeyi yerine getirmem.	18	6
Başka	17	5,6
TOPLAM	-	-

Not: Birden fazla seçenek işaretlenerek yanıtlanmıştır.

Namaz ibadeti, İslam dininin beş temel şartından biridir. Bu ibadet düzenli bir fiziki aktiviteyi ve belirli bir zaman dilimi ayırmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda ele alındığında tersane çalışanlarının yarıya yakınının (%48,7) sadece Cuma namazlarını ve bayram namazlarını kıldığını beyan etmesi, her beş çalışandan birinin (%19,9) vakit namazlarını kılmaya çalıştığını belirtmesi dini ritüelleri yerine getirme düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

Zekât ibadeti ise dini açıdan varlıklı kabul edilenlerin malları ve paralarının belirli bir kısmını fakirlere vermesini içermektedir. Tablo 75’e göre, gemi inşa işlerinde

Çalışanların %22,2'si zekât verdiğini söylemiştir. Bu oran çalışanların aylık gelir durumları ve tasarruf yapabilme durumlarına ilişkin verilerle de örtüşmektedir (bkz. Tablo 6 ve Tablo 67).

Kurban kesme de gelir durumu iyi olanlar için geçerli bir ibadettir. Bu bağlamda çalışanların %26,5'i kurban kestiğini söylemiştir. Tablo 75'te görüldüğü gibi görüşülenlerin %28,5'i sadaka vermeye çalıştığını ifade etmiştir. Sadaka maddi anlamda yapılan yardımları içeren bir ibadettir. Bu kategoride yer alanların düşük çıkması geçim sıkıntısı yaşayan çalışanlar açısından anlaşılabilir bir durumdur.

Tersane alışanlarının %43'ü oruç tuttuğunu belirtmiştir. Son dönemlerde Ramazan ayının sıcak günlere denk gelmesiyle gemi inşa sektöründe de oruç tutma oranının düşmesi etkili olmuştur denilebilir. Çünkü gemi yapım işleri yoğun bir bedensel emek gerektirmektedir. alışanlarla yapılan görüşmelerde yapılan işin ağırlığı, stresi vb. etmenler çerçevesinde ibadet etmeye hallerinin de zamanlarının da kalmadığından şikâyet etmeleri çalışanların dini vecibeleri yerine getirmede aksaklıkların, gerilemelerin yaşanabileceğini göstermektedir.

Gemi inşa işlerinde çalışanlar için çoğu tersanede ibadet yerleri tahsis edilmiştir. İbadet konusunda hoşgörölü bir ortamın olduğu gözlemlenmiştir. Tersanelerde alışanların dini vecibelerini yerine getirecek derme çatma yerler ayrılarak mescide dönüştürüldüğü gibi işgücü hacmine göre işlevsel olduğu düşünölen tersanelerde Cuma namazları başta olmak üzere diğer ibadetlerin rahatça yerine getirilmesi için mescit vb. yerlerin bulunmasına ek olarak bazı tersanelerde Cuma namazları için çalışanlara servis imkânı tanınmaktadır. Ancak diğer bazı tersanelerde bu konuda inanç çeşitliliğine göre katı kuralların uygulandığı da çalışanlarca dile getirilmiştir.

3.7.3. Dindarlık Seviyesine Göre İş Güvencesizliği Algılama Düzeyleri

Dinin sıkıntılı zamanlarda güvenli liman olma özelliğine sıkça vurguda bulunmaktadır. Çalışanların dini inanç durumu ile iş güvencesizliğini algılama arasındaki ilişkiye dair oluşturulan dağılım Tablo 76'da ele alınmaktadır.

Tablo 76. İş Güvencesizliği Algılama Düzeyinin Dindarlık Seviyelerine Göre Dağılımı

Dindarlık Seviyeleri	İşini Kaybetme Endişesi Yaşama Düzeyleri						TOPLAM	
	Hayır		Bazen		Sürekli			
	S	%	S	%	S	%	S	%
Çok dindar	12	52,2	2	8,7	9	39,1	23	100
Dindar	58	39,7	55	37,7	33	22,6	146	100
Az dindar	30	29,7	48	47,5	23	22,8	101	100
Dindar değil	12	40	11	36,7	7	23,3	30	100
TOPLAM	112	37,3	116	38,7	72	24	300	100

Tablodan anlaşılacağı üzere, kendilerini çok dindar olarak görenlerin yarıdan fazlası (%52,2) iş güvencesizliği algılamadığını beyan etmiştir. Bu durum dindarlık seviyesi artıkça güvencesizlik algısının azaldığını göstermektedir. Bu da dinin çalışanlar açısından olumsuzlukların tevekkülle karşılandığını göstermektedir. Ancak iş güvencesizliğini sürekli yaşadığını belirtenler arasında en çok kendilerini çok dindarlar olarak görenlerin olması önemlidir. Bu durum çok dindar çalışanların iş güvencesizliğini daha zıt kutuplarda yaşadığı göstermektedir. Kendilerini az dindar olarak değerlendiren çalışanlar arasında ise iş güvencesizliği algısının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum da dindarlık seviyesi düştükçe iş güvencesizliği algısının yükseldiğini desteklemektedir.

Diğer yandan, kendilerini dindar ve dindar değil olarak görenlerin iş güvencesizliği algıları benzerlik taşımaktadır. Bu durum ister dindar olsun ister olmasın güvencesizlik halinin çalışanları ortak kesen bir sorun olduğunu göstermektedir. Burada üzerinde durulması gereken bir diğer konu da işverenlerin dindarlık konusunda belirli bir ayrımlarının olmadığını ifade etmektir. İşveren için önemli olan üretimi yapacak çalışana sahip olmaktır. “*Dindar adam işini iyi yapar.*” algısının yok olduğu bir sektördür gemi inşa işleri. İşini iyi yapan çalışan için gemi yapım işlerinde iş bulma konusunda sıkıntı yaşamayacağı birçok çalışan tarafından dile getirilmiştir.

3.8. Tersane Çalışanlarının Geleceğe İlişkin Algıları

Gemi inşa sektöründe çalışanların geleceğe ilişkin algıları güvencesiz koşulların değerlendirilmesi açısından kayda değerdir. Çalışanların mevcut durumları, onların geleceğe ilişkin beklentilerinin ve bu beklentilere uygun davranış kalıplarının şekillenmesinde etkilidir.

3.8.1. Gelecekte Beklentileri

Gelecekle ilgili beklenti içinde olmak insanların umutları hakkında olduğu gibi mevcut halleri hakkındaki yaklaşımlarına da ışık tutar niteliktedir. Bu bağlamda çalışanların gelecek konusundaki beklentileri Tablo 77’de ele alınmaktadır.

Tablo 77. 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
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının büyük bir çoğunluğu (% 83,1) gelecekte umutludur. Bu durum çalışanların içinde bulundukları 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 bulundukları konum açısından çocuklarının daha iyi şartlarda yaşamasını, okumasını ve masabaşı işlerde çalışmasını istemelerinden kaynaklanmaktadır. Gemi yapım işlerinde çalışanlar okumuş insanın hangi imkânlarla sahip olduğunu iş ortamında bile tanık olmaktadır. Bu açıdan çocuklarına, sıklıkla okumaları gerektiğine ilişkin hatırlatmalar yaptıklarını

söylemişlerdir. Şahin (2013: 236)'in araştırmasında bir çalışanın “*Hayalim çocuklarımı sağ salim büyütmek, onları okutabilmek, onların bizim gibi olmasını istemiyorum.*” ifadeleri bu durumu örneklemektedir. Ayrıca çalışanların çocuklarının okuyarak kendilerini de kurtarabileceğine inanmaktadırlar.

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 kaderci yaklaşımlarından ve suçu kendinde görmelerinden kaynaklanmaktadır. Sözelimi, Türkeli'nin “*geleceğimizden korkuyorum; çocuklarımın, kendimin güvencesiz geleceği korkutuyor beni...*” (İlhan, 2013:216) ifadeleri tersane çalışanları açısından da geçerli görülebilmektedir.

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, bağısızlığı vurgulamak amacıyla kullanılan güvencesizlik, çok boyutlu sonuçları bağlamında işlevsel bir olgu hüviyetindedir. 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 doktora tezi, bölgede daha çok tersane işlerinde istihdam edilen taşeron ve gündelik çalışanlar arasında gerçekleştirilen alan araştırmasına dayanmaktadır.

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 dinamikleri bağlamında değer bulmaktadır.

Tersane çalışanlarının büyük çoğunluğu evlidir. Bu durum güvencesizliğin sadece çalışanları değil, ailelelerini 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 kırılganlaşmalarının önemli bir nedenidir. Ancak kaynak, montaj ve raspa/boya gibi teknik işleri icra eden çalışanlar hem ücret hem de istihdam açısından avantajlıdırlar.

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.

Öte yandan çalışanların çoğu kiralık konutlarda ikamet etmektedir. Hanelerde yaşayan birey sayısının çocuklarla birlikte 7-8'e çıkabilmesi, kiralık konutlarda barınan bu insanlara geçim sıkıntısı yaşatmaktadır. Kimi çalışanlar ise Tuzla Tersaneler Bölgesine yakın bekâr odaları ve pansiyonlar gibi daha ucuz barınma seçeneklerine yönelmektedir. Ayrıca tersane çalışanları kiralık ev bulmada çoğunlukla sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu durum daha çok geçim sıkıntısı yaşayan çalışanlar açısından kira fiyatlarının ve depozito oranlarının yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışanların önemli bir kısmı İstanbul'a göçle gelmişlerdir. Dolayısıyla çalışanlar göçün dezavantajlarıyla güvencesizliğin olumsuz sonuçlarının bir aradalığına maruz kalmaktadırlar. Bu da hayatı kendileri için ziyadesiyle zorlaştırmaktadır. Çalışanların çoğu İstanbul'a daha iyi bir yaşam ve işsizlik sorunu bağlamında göç etmişlerdir. İstanbul'a göçle gelenlerin büyük çoğunluğu beklentilerinin karşılanması-karşılanmaması konusunda memnuniyetsizdirler.

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.

Güvencesiz çalışanlar “çalışma”yı, maddi/ekonomik içerimleri temelinde anlamlandırmaktadırlar. Çalışmak onlar için geçim temininin ve gelecek inşasının tesisinin “olmazsa olmazı” olarak değerlendirilmektedir. İş arama ve işe giriş stratejilerinde ise daha çok enformel ilişki ağları belirleyicidir. Büyük çoğunlukla akraba, arkadaş, eş-dost ve hemşehri yardımıyla işe girmişlerdir. Öte yandan çalışanlar arasında ‘kendi kendinin girişimci’si olarak iş arama/bulma yönünde de bir eğilim söz konusudur. Kapitalizmin “neo-çalışan” üretimi ve bunun topluma içerilme amacıyla neo-liberal sistemin enformel ilişki ve dayanışma ağlarını zayıflatması, bu durumun önemli bir nedenidir.

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 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. Diğer sözleşme biçimlerinde de iş güvencesizliği algısı yüksektir. Güvenceler bakımından yaşanan aşınmalara bağlı olarak, işini kaybetme endişesi artış göstermektedir. Ücretlendirilme biçimleri, düzensiz ödemeler, işe son verilebilmenin kolaylığı gibi faktörler çalışanları işveren/taşeron karşısında zayıflatmakta, güvencesizliklerini arttırmaktadır.

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/şartlarını 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.

Öte yandan maksimum verimlilik/kâr amacıyla fazla çalıştırma, mobbing, gözetim gibi uygulamalar da Tuzla Tersaneler Bölgesinde faaliyet gösteren firmalarda sıkça başvurulan uygulamalardır. Böylesi faaliyetlerin yaygınlığı, çalışanları bu tür uygulamaları içselleştirmelerine de yol açabilmektedir. Ancak bu tür uygulamalar işçi-işveren arasında güven bağlarını zedelemektedir.

Çalışanların firma kurallarını ihlal etmeleri durumunda örneğin işe gelmeme, gecikme, ihmal, disiplinsizlik gibi durumlarda işveren/taşeron uyarma, ücret kesintisi, eksiği telafi ettirme, hatta işten çıkarmaya varabilen yaptırımlara başvurabilmektedir. Böylesi katı uygulamalar işverenin çalışan karşısındaki güçlü konumunu daha da pekiştirmekte ve keyfiliğin artmasına katkı sağlamaktadır.

Çalışanların yönetim ile iş dışı ilişki kurma düzeyleri düşüktür. Örneğin sorunlarını yönetime aktarabilmede ve dikkate alınmada çalışanlar çoğunlukla sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu durum, işe yabancılaşmaya ve yalnızlaşma sorunlarını çözmede sıkıntı yaşamalarına neden olmaktadır.

Çalışanların büyük bölümünün çalışma saatleri içindeki yemek ihtiyacı işveren tarafından karşılanmaktadır. Beslenme ihtiyacının işveren tarafından karşılanıyor olması çalışanlar açısından ekonomik bir avantajdır. Ancak çalışanlar, tersanelerde yemek kalitesinin düşük olduğundan yakınmaktadır. Yapılan işin belirli bir kalori gerektirmesi bağlamında beslenme ihtiyacının karşılanması iş verimi ve çalışan sağlığı açısından önemlidir.

Çalışanlar işverenden ücretleri dışında herhangi bir ayni ve nakdi yardım almamaktadırlar. Böylelikle yeni çalışma dünyası genel olarak, güvencesiz çalışanları cüzi ücretlere mahkûm etmekte, desteksiz ve korunaksız kılmaktadır.

Gemi inşa sektöründe çalışanlar arası enformel ilişkiler ve bunların çalışma dışı bağlama yansımaları oldukça zayıftır. Böylece sosyal dayanışma ağları oluş(a)mamaktadır. 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. Cinsiyet açısından bakıldığında erkek çalışanların işini kaybetme kaygısı kadınlara oranla çok daha yüksektir. Erkeklerin aile reisliği konumu bu durumun temel nedeni olarak öne çıkmaktadır.

Çalışma hayatının istikrarsızlığı sıklıkla iş değiştirmeye neden olmaktadır. İleri yaş kategorilerinde yer alan çalışanların iş değiştirme sıklığının yüksek olmasının temel nedeni de budur. Bir bakıma sektörde çok çalışmış olmak çok fazla iş değiştirme anlamına gelmektedir. Bu durum güvencesizliğin kronikleşmişliğinin de bir göstergesidir. Sıkça iş değiştirmek genelde ücret düşüklüğünden kaynaklanmaktadır. Standart bir ücret politikasının bulunmaması işverenin keyfi uygulamalarını kolaylaştırmakta, bu da çalışanları makul ücretli iş(ler) aramasına zorlamaktadır.

Tersaneler Bölgesinde çalışanların işine daha çok, işverenin/yönetimin inisiyatifi ve işin/sözleşmenin bitimiyle son verilmektedir. İş kazaları, ihmal gibi durumlarda da

toplu işten çıkarmalar yaşanmaktadır. Çalışanlar işsiz kaldıkları dönemlerde, şiddetli ekonomik sıkıntılar yaşamaktadırlar. Çalışanlar için aldıkları ücretin tek geçim kaynağı olması, genelde ek bir gelir kaynaklarının bulunmaması onları umarsız kılmaktadır. İşini kaybetmenin, yani tek gelir kaynağından mahrum kalmışlığın şiddeti ise, bekârlara oranla evlilerde ve parçalanmış ailelerde çok daha yüksektir.

Çalışanlar, geçici çalışma usulünü bir yandan günümüz akışkan iş piyasasına bağlarken bir yandan da çalışanların vasıfsızlığına bağlamaktadırlar. Çalışanların niteliksizliğin, onları işveren karşısında savunmasız kılmakta ve işverenin her türlü uygulamasını kabule zorlamaktadır. Böylece olumsuzluklar/dezavantajlılıklar sarmalından kurtulamamaktadırlar.

Geçici/güvencesiz çalışma, tersane çalışanlarını fiziksel ve psikolojik sağlık açısından olumsuz etkilemektedir. Çalışanlarda bir yandan strese yol açarken diğer yandan iş kazalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda iş kaynaklı problemlerin yoğunluğuna göre çalışanlar karamsarlığa kapılabilmekte, depresyona girebilmekte, isyankâr ve saldırgan bir tutum geliştirerek şiddet eğilimleri gösterebilmekte ve son kertede intiharı bile düşünebilmektedirler. İş yaşamı kaynaklı sıkıntılar, çalışanların hem iş verimliliğinin düşmesine ve iş kazalarının artmasına hem de sosyal yaşamda çeşitlilik arz eden diğer sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlar ailelerine yakın toplumsal çevrelerine de yansiyabilmektedir. Özellikle aile içi şiddete ve ailelerin parçalanması böylesi sorunlarla yakından ilişkilidir.

Geçici/güvencesiz iş usulüne tabi çalışanlar, çevrenin genelde kendilerine yönelik olumsuz bir tutum içinde olduğunu düşünmektedir. Buna göre, sosyal çevre kendilerini önemsememekte ve kimi sosyal ve ekonomik imkânlardan dışlamaktadır. Maddi getirileri yüksek olmayan, düşük prestijli olarak değerlendirilen geçici işlerde çalışıyor olmayı bu durumun esas nedeni olarak görmektedirler.

Tersane çalışanlarına göre, çalışanlar geçici çalışma ilişkileri nedeniyle, sömürülmekte ve riskli işler yapmaya mecbur bırakılmaktadır. Geçici iş usulünün ortaya çıkmasında devletin de sorumluluğu vardır. Onlara göre devletin gerekli yasal düzenlemeleri yapması halinde geçici çalışmanın önlenmesi ya da en azından şiddetinin azaltılması mümkündür.

Çalışanların büyük çoğunluğu geçici/güvencesiz çalışmanın özgüveni zedeleyici, ümitsizliğe sevk edici ve işverene mecbur bırakıcı yönünü vurgulamaktadır. Bu açıdan

geçicilik/güvencesizlik, çalışanların benlik algıları üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır.

Çalışanlarda medyanın sorunlarına duyarlı olmadığı kanaati hâkimdir. Onlara göre medya yalnızca haber değeri taşıyan durumlarda özellikle ölümlü iş kazaları olduğu zamanlarda (eksik bir) duyarlılık göstermektedir.

Çalışanların çoğu geçici/güvencesiz çalışma anlayışından kurtulmaya ilişkin umutludur, bunun daha çok devlet eliyle gerçekleşeceğine olan inançları yüksektir. Bu bağlamda çalışanların büyük bir çoğunluğu çalışabilecek iş, işverene mecbur bırakılmama ve iyi ücret gibi uygulamaları devletten beklemektedir. Tersane çalışanları mümkün olması halinde daha çok kendi işini kurmayı ya da kadrolu bir işte çalışmayı istemektedir.

Çalışanların çoğu kendilerini orta sınıftan görmektedir. Bu durum icra edilen meslek ve gelir düzeyi ile yakından ilişkilidir. Çalışanlar arasında kendini alt sınıftan kabul etme eğilimi ise, daha çok ücret konusunda yaşanan gerilemeler ve artan yaşam maliyetlerinden beslenmektedir.

Tersane çalışanlarının yarıya yakını kendini yoksul olarak değerlendirmektedir. Bunda geçim konusunda yaşanan sıkıntılar ve çalışma hayatının riskleri temel etkindir. Gelir düzeylerinin genelde düşük olması buna karşılık harcama kalemlerinin çokluğu kısmen yoksul olmanın objektif koşullarını taşıdıklarını göstermektedir.

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. Ayrıca çalışanların İstanbul'daki yakınlarıyla da ilişkileri oldukça sınırlıdır. Göçmenliğin getirdiği dezavantajlar da eklenince genelde sosyal destek ağlarından da uzak oldukları söylenebilir. Bu bağlamda bireysel sorunlarını aşmada aile, akraba ve dostlardan bir ölçüde yardım alsalar da genelde tek başınadırlar.

Çalışanlar gelirlerini en çok beslenme, barınma ve ulaşımaya harcamaktadırlar. Herhangi bir ürün ya da hizmet satın alırken, daha çok ürünün ihtiyacı karşılama ve ürünün fiyatını önemsemektedirler. Bu da tüketim noktasında kendilerince stratejiler geliştirdiklerini göstermektedir. Aslında ekonomik sıkıntıların yanı sıra, iş konusunda

yaşadıkları yoğun belirsizlikler onları yeni durumlara karşı sürekli stratejiler geliştirmeye zorlamaktadır.

Çalışanlar arasında daha çok milliyetçi-muhafazakâr-dindar siyasal kimlik egemendir. Sendikalara ise olumsuz yaklaşmaktadırlar. Çünkü çalışanların büyük çoğunluğu sendikaların sorunlarını çözebileceğine inanmamaktadırlar. Tuzla Tersaneler Bölgesindeki sendikaların sorunlarını çözmede başarısız olduğuna inanmaları bu yaklaşımın esas nedenidir. Aslında çalışanların çoğu gayri-resmi iş sözleşmesine göre istihdam olunmuşlardır. Yaşadıkları sorunların çoğu da bu tür iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Sendikaların bu sorunun çözümünde çaresiz kalmaları ise çalışanların sendikalara bakışını tayin etmektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesi türü çalışanların sendikalara yaklaşımını etkileyen temel faktördür.

Gemi inşa sektöründe güvencesiz çalışanlar kazançlarından birikim yapamamaktadırlar. Bu da onlar için günü birlik yaşama, gelecekle ilgili plan yapamama anlamına gelmektedir. Enformel destek ağlarından mahrum oldukları için de akraba, arkadaş, eş-dosttan borç alamamakta, daha çok bankalardan kredi alabilmektedirler.

Tersane çalışanlarının şans oyunlarına bakış açıları ve bu konudaki tutumları genelde olumsuzdur. Düşük ücret, geçim sıkıntısı, güvencesiz yaşam şartları kaynaklı bu durum çalışanların diğer alışkanlığı bulunanlar, maliyetini en aza indirmek için kaçak sigara, tütün sarma vb. stratejiler geliştirmektedirler.

Diğer yandan tersane çalışanlarının yarıya yakını iş kaynaklı rahatsızlıklar ve stres, depresyona bağlı şikâyetlerden dolayı hastaneye başvurmaktadır. Bu durum iş yaşamındaki kötü çalışma ortamının ve iş şartlarının sonucudur. Yaşanan sıkıntılar çalışanların fiziksel ve bedensel sağlığını olumsuz etkilemektedir.

Güvencesizliğin en önemli kaynaklarından biri de devlet ya da toplumsal destek ağlarının aşınması ya da ortadan kaybolmasıdır. Tuzla Tersaneler Bölgesindeki çalışanların büyük çoğunluğunun herhangi bir yerden, vakıf ya da kurumdan maddi yardım almıyor olması bağımsızlıklarının ve kırılganlıklarının temel sebebidir. Çalışanlar yeni dönemde yoksunluğun çok çeşitli biçimleriyle yüzleşmektedir. Gerek devlet gerekse millet nezdinde çalışıyorsan yardıma muhtaç değilsin anlayışının yaygınlığı nedeniyle ek destek(ler) alamamaktadırlar.

Tersane çalışanlarının boş zaman algısı çoğunlukla çalışma zorunluluğuyla kuşatılmıştır. Güvencesiz çalışanlar çalışma dünyasında belirli bir alana sıkış(tırıl)manın

dezavantajlarını yaşamaktadır. Bu durum çalışmak zorunda bırakılan geniş çalışan kitlelerin sosyal aktivite ve boş zaman alanlarından soyutlanmasına, ailelerinin çok dar bir toplumsal çevreye sıkışmalarına yol açmaktadır.

Araştırmada, çalışanların önemli bir kısmı kendilerini farklılaşan derecelerde dindar olarak tanımlamışlardır. Bazı temel dinsel ritüelleri (sadece Cuma, bayram namazı kılma, oruç tutma vb.) yerine getirme seviyeleri düşüktür. Yapılan işin ağırlığı, yoruculuğu vb. durumlar dini ritüelleri gerçekleştirememelerinin kimi nedeni olarak gösterilmiştir. Öte yandan çalışanlar arasında dindarlık seviyesi düştükçe işini kaybetme endişesi artmaktadır. Bu da zorluklar, riskler karşısında dinin direnci artırıcı etkisine işaret etmektedir.

Tersane çalışanları genel olarak gelecekte umutludurlar. Çalışanların çoğunluğu garantili bir işte çalışma ve çocuklarının okuyup iyi bir işte çalışmasına yönelik beklenti taşımaktadır.

Bu bağlamda çalışmanın sonuçları dikkate alındığında varsayımların çoğunlukla elde edilen verilerle tutarlı olduğu ve genel olarak güvencesizliğin çalışanlar üzerinde olumsuz yansımaları olduğu söylenebilir. Günümüz toplumlarında güvencesizliğin çalışan kesimler üzerindeki çok yönlü etkileri, politikacıların bu sorun üzerinde önemle durmasını gerektirmektedir. Çalışma yaşamını kökten dönüştüren politikaların uygulanması sırasında güvencesizliğin yansımalarını göz ardı etmeden, ülke şartlarını da dikkate alan bir yaklaşım elzemdir.

KAYNAKLAR

- Açikel, Suna Yılmaz (2009) Tuzla'da Tersaneden Yaşam Alanına Gündelik Hayat: Taşeronluk Çağında İşçi Olmak, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- 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, Temmuz-Ağustos 2008.
- 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 Identity 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.
- Aydın, Mustafa (2006), Siyasetin Sosyolojisi, Bir Sosyal Kurum Olarak Siyaset, Açılım Kitap, İstanbul.
- Aytaç, Ömer (2013), "Yoksulluk, Kentsel Sınıf altı ve Sosyal Dışlanma: Modern Kentlerde Sınıfsal/Mekânsal Yarıлма ve Suçlaştırılma Mekanizmaları", iç. Kentsel Yoksulluğu Yeniden Düşünmek (Ed. Ö. Aytaç ve S. İlhan), Birleşik Yay. Ankara, s:65-124.
- Aytaç, Ömer (2006), "Tüketimcilik ve Metalaşma Kıskaçında Boş Zaman", Kocaeli Üni. Sosyal Bilimler Enst. Dergisi, C:11, S:1, s:27-53.
- Aytaç, Ömer (2005), "Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu", Fırat Üni. Sosyal Bilimler Dergisi C:15, S:2, s: 319-348.
- Aytaç, Ömer ve İlhan, Süleyman (2008), "Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlaki Kriz" Dokuz Eylül Üni. Sosyal Bil. Enst. Dergisi, C:10, S:1, s: 182-210.
- Bailleau, Francis (2014), "Angaje Bir Sosyolog: Robert Castel", Toplum ve Bilim, Sayı:129, s: 26-42.

- Bales, Kevin (2002), Kullanılıp Atılanlar, Küresel Ekonomide Yeni Kölelik, Çitlembik Yayınları, İstanbul.
- Barbier, Jean (2004), “A Comparative Analysis of ‘Employment Precariousness’ in Europe, Presentation to the Seminar ‘Learning from Employment and Welfare Policies in Europe’ ESRC – CEE Paris, March 15, pp: 1-16.
- Barret, François (1970), Emeğin Tarihi (Çev. Babür Kuzucu), May Yayınları, İstanbul.
- Bauman, Zygmunt ve Lyon, David (2013), Akışkan Gözetim (Çev. Elçin Yılmaz), Ayrıntı, Yayınları, Ankara.
- Bauman, Zygmunt (2013), Azınlığın Zenginliği Hepimizin Çıkarına mıdır? (Çev. Hakan Keser), Ayrıntı Yayınları, Ankara.
- Bauman, Zygmunt (2011), Bireyselleşmiş Toplum, (Çev. Yavuz Alogan), Ayrıntı Yayınları (2. Basım), İstanbul.
- Bauman,(2007), Liquid Times, Living in an Age of Uncertainty, Polity Press, Chambridge.
- Bauman, Zygmunt (2006), Liquid Modernity, Polity Press, Cambridge.
- Bauman, Zygmunt (1999) Çalışma, Tüketiciilik ve Yeni Yoksullar (Çev.Ümit Öktem), Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- Bayhan, Vehbi (2003), “Küresel Risk Toplumunda Eşitsizlikler”, IV. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildirileri, Değişen Dünya ve Türkiye’de Eşitsizlikler, s:109-120.
- Beck, Ulrich (2011), Risk Toplumu, Başka Bir Modernliğe Doğru, Çev: Kazım Özdoğan-Bülent Doğan, İthaki Yay. İstanbul.
- Beck, Ulrich (2000), The Brave New World of Work, (Trans. Patrick Camiller), Polity Press.
- Beck, Ulrich (1999a), “Goodbye to all that Wage Slavery”, The New Statesman, 5 March. <http://www.newstatesman.com/node/134275> (Erişim:21.04.2014).
- Beck, Ulrich (1999b), “On Insecurity and Re-defining Work”, from Jobs Letter No.102/30 June. <http://www.jobsletter.org.nz/jbl10211.htm> (Erişim:19.07.2013).
- Belek, İlker (2010), Esnek Üretim Derin Sömürü, Yazılama Yayınevi (2. Baskı), İstanbul.
- Berardi, “Bifo” Franco (2005) “Info-Labour and Precarisation” (Translated by Erik Empson) <http://eipcp.net/transversal/0704/bifo/en> (Erişim: 08.07.13).

- Bilton, T. – Bonnett, K. – Jones, P. – Lawson, T. – Skinner, D. – Stanworth, M. – Webster, A. (2009) *Sosyoloji*, (Çev. Ed. Bülent Özçelik), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Bobkov, Viacheslav and Chernykh, Ekaterina and Aliev, Ulvi T. (2011), “Precarity in Russia and Labour and Employment Markets Transformation”, in Hermann, Peter and Kalaycioglu, Sibel (ed.) (2011) *Precarity, More Than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU’s Concept of Economic Freedom*, Vol.XVI, EHV, Bremen, pp: 160- 180.
- Boltanski, Luc and Chiapello, Eve (2007), *The New Spirit Of Capitalism*, (TranslatedBy GregoryElliott), Verso Books, London and New York.
- Bora, Aksu (2012), “Çalışmakla Var Olacağım Gibi... İşsizın Duygu Dünyası”, İç. Bora, Tanıl - Bora, Aksu - Erdoğan, Necmi - Üstün, İlknur “Boşuna mı Okuduk?” Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği, İletişim Yay. İstanbul, s:117-139.
- Bora, Tanıl - Bora, Aksu - Erdoğan, Necmi - Üstün, İlknur (2012), “Boşuna mı Okuduk?” Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği, İletişim Yay. İstanbul.
- Bora, Tanıl ve Erdoğan, Necmi (2012), “ ‘Cüppenin, Kılıcın ve Kalemın Mahcup Yoksulları’: Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar”, İç. Bora, Tanıl - Bora, Aksu - Erdoğan, Necmi - Üstün, İlknur “Boşuna mı Okuduk?” Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği, İletişim Yay. İstanbul, s: 13-44.
- Boratav, Korkut (2012) *Sunuş*, iç. Özey Göztepe (ed.), Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak, Notabene Yay. Ankara, Mayıs 2012, s:7-9.
- Boratav, Korkut (2005), *1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm*, İmge Kitabevi Yay. İstanbul.
- Bostancı, Naci, (2009), “ ‘Çalışmak’ Üzerine Birkaç Söz”, Kamu ’da Sosyal Politika, Y.3, S.11, 2009/4, s:7-11.
- Bourdieu, Pierre (2006) *Karşı Ateşler*, (Çev. Halime Yücel), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Bourdieu, Pierre (1998), *Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market*, Trans. from French by Richard Nice, The New Press, New York.
- Bourdieu, Pierre (1986), *The forms of capital*. In J. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (New York, Greenwood), pp: 241-258.

- Buğra, Ayşe (2010), Sınıftan Sınıfa, Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları (Derleme), İletişim Yayınları, 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.
- Castel, Robert (2004), Sosyal Güvensizlik, (Çev. Işık Ergüden), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Castel, Robert (2003), From Manual Workers To Wage Laborers: Transformation Of The Social Question, New Jersey, Transaction Publishers Rurgers.
- Castells, Manuel (2007), Enformasyon Çağı: Eknomi, Toplum ve Kültür, III. Cilt, Binyılın Sonu, (Çev. Ebru Kılıç), İstanbul Bilgi Üni. Yayınları.
- Castells, Manuel ve Martin Ince (2006), Manuel Castells’le Söyleşiler, (Çev. Ebru Kılıç), İstanbul Bilgi Üni. Yayınları.
- Choonara, Esme (2011), “Is there a precariat?” Date of Access: 10.12.2012 <http://www.socialistreview.org.uk/article.php?articlenumber=11781>.
- Corcuff, Philippe ve Bou, Stéphane (2014), “ Robert Castel ile Söyleşi: ‘Birey Asla Desteksiz Var Olamaz’, Toplum ve Bilim, Sayı: 129, s: 185-194.
- Cumhuriyet Gazetesi (2014), “Kamu güvencesizliğe koşuyor” Başlıklı Olcay Büyüktaş Haberi (Erişim: 23.10.2014). http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/106607/Kamu_guvencesizlig_e_kosuyor.html
- Çakır, Özlem (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, Çalışma ve Toplum, S. 1, s: 117-140.
- Çelik, Aziz (2007), “Eğreti Emek – Parçalanın Sınıf”, Birikim Dergisi, S: 217 s: 122-133.
- Çelik, Münevver (2012), “Sınıflaştırma ve Güvencesizlik”, Otonom Dergisi, S: 22, Şubat. <http://www.otonomdergisi.org/emek-ve-de-er-teor-s/makaleler/emek-ve-de-er-teori/s-n-fla-t-rma-ve-guvencesizlik> (Erişim: 28.06.13)
- Dardot, Pierre ve Laval, Christian (2012), Dünyanın Yeni Akı, Neoliberal Toplum Üzerine Deneme (Çev. Işık Ergüden), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- DDK, (2008). “Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında

- Araştırma ve İnceleme Raporu” <http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk25.pdf> (Erişim: 04.11.2013)
- Dörre, Klauss (2011) “Germany after the Crisis: Employment Miracle or Discriminating Precarity?” (Erişim: 15.02.2015) https://www.tcd.ie/policy-institute/assets/pdf/Dorre_Speech_March11.pdf.
- DPT, (2001) 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Gemi İnşa Sanayi ve Rekabet Edilebilirlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
- Durak, Yasin (2013), Emegın Tevekkülü, Konya’da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Erder, Sema (2013), “Nerelisin Hemşehrim?” iç. Haz. Çağlar Keyder, İstanbul Küresel ile Yerel Arasında, Metis Yayıncılık, İstanbul, s: 192-205.
- Erdoğan, Türkan (2003), Risk Toplumu, TSA/C:7, S:2,ss: 105-111, Ağustos. (Bu çalışma, Arnette Treibel’in Einführung in Soziologische Theorien der Gegenwart adlı eserinin “Risikogesellschaft”(ss: 230-234) bölümünün çevirisidir.)
- Erdoğan, İrfan (2013), “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Sorunlar ve Çözümler”, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 13 - Sayı: 1, s: 1-12.
- Erdoğan, Necmi (2012), Sancılı Dil, Hadım Edilen Kendilik ve Aşınan Karakter, Beyaz Yakalı İşsizliğine Dair Notlar” Bora, Tanıl - Bora, Aksu - Erdoğan, Necmi - Üstün, İlknur “Boşuna mı Okuduk?” Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği, İletişim Yay. İstanbul.
- Esmer, Yılmaz (2012), Kültürel Değişimin Sınırları: Türkiye Değerler Atlası 2012, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları.
- ESOPE, Final Report issued in 2004 (2005), Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market in Flexible Economies, Luxembourg, European Commission.
- Foucault, Michel (1980), “The Confession of the Flesh” in Power/Knowledge Selected Interviews and Other Writings 1972-1977 Michel Foucault Edited by Colin Gordon, Pantheon Books, New York. pp: 194-228.
- Gaulejac, Vincent de (2013) İşletme Hastalığına Tutulmuş Toplum, (Çev.Özge Erbek) Ayrıntı Yay. İstanbul.

- Giddens, Anthony (2000), *Elimizden Kaçıp Giden Dünya*, (Çev. Osman Akınhay), Alfa Yay. İstanbul.
- Giddens, Anthony (2008), *Sosyoloji*, (Çev. Cemal Güzel), Kırmızı Yay. İstanbul.
- GİSBİR (2014), 2013 Sektör Raporu, (Erişim: 08.12.14)
http://www.gisbir.com/tr/duyuru/gisbir_sektor_raporu_2013_114
- Goffman, Erving (2014), *Damga, Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi Üzerine Notlar*, (Çev. Ş. Geniş- L. Ünsaldı- S.N. Ağırnaslı), Heretik Yayınları, Ankara.
- Gorz, André, (2007), *İktisadi Aklın Eleştirisi*, (Çev. Işık Ergüden), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Gorz, André (2001), *Yaşadığımız Sefalet* (Çev. Nilgün Tatal), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Göztepe, Özay (ed.) (2012), *Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak*, Notabene Yay. Ankara.
- Gündoğan, Naci (2007), *Yoksulluğun Değişen Yüzü, Çalışan Yoksullar*, Anadolu Üniversitesi, İİBF Yayınları, Eskişehir.
- Gürsoy, Özgür Burçak (2010), “Bir Yaşam Biçimi Olarak Dışlanma: Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçileri”, iç. Buğra, Ayşe (Der.), *Sınıftan Sınıfa, Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları*, İletişim Yayınları, İstanbul, s:33-65.
- Hardt, Michael ve Negri, Antonio (2012), *İmparatorluk* (Çev. Abdullah Yılmaz), Ayrıntı Yayınları (7. Basım), İstanbul.
- Hartmann, Kathrin (2014), *Küresel Çarkın Dışında Kalanlar, Tüketim Toplumundaki Yeni Fakirlik*, (Çev. Etem Levent Bakaç), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Harvey, David (2013), *Asi Şehirler, Şehir Hakkından Kentsel Devrime Doğru* (Çev. Ayşe Deniz Temiz) Metis Yayınları, İstanbul.
- Harvey, David (2010), *Post modernliğin Durumu*, (Çev. Sungur Savran), Metis Yayınları, (5. Basım), İstanbul.
- Harvey, David (2005), *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press.
- Hermann, Peter and Kalaycioglu, Sibel (ed.) (2011), *Precarity, More Than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU’s Concept of Economic Freedom*, Vol.XVI, EHV, Bremen.
- ILO (2014), “World Social Protection Report 2014/15, Building economic recovery, inclusive development and social justice”, (Executive summary) pp: 1-7.

- ILO (2015), “World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs?”, International Labour Office, ILO Research Department, Geneva.
- International Metal Workers’ Federation (IMWF), (2007), “Survey on Changing Employment Practices and Precarious Work” (Erişim: 11.02.2013) http://www.imfmetal.org/files/07090410362966/Report_precarious_survey_E.pdf
- İlhan, Süleyman (2013), “Kentsel Yoksulluğun Anlam Dünyası”, iç. Kentsel Yoksulluğu Yeniden Düşünmek (Ed. Ö. Aytaç ve S. İlhan), Birleşik Yay. Ankara, s: 169-220.
- İlhan, Süleyman (2008), “Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine”, Dumlupınar Üni. Sosyal Bil. Dergisi S: 21, s: 313-328.
- İlhan, Süleyman (2007), “Yeni Kapitalizmin Karanlık Yüzü: İnsanilik ve Ahlakilik Söylemlerinin Sahiciliği Üzerine” Fırat Üni. Sosyal Bil. Dergisi C:17, S:2, s: 283-306.
- İrtiş, Verda ve Özatalay, Cem (2014), “Robert Castel’in Ardından”, Toplum ve Bilim, Sayı: 129, s: 3-25.
- Kalaycioglu, Sibel and Celik, Kezban (2011), “Gender Dimensions of Precarity in Turkey”, in Hermann, Peter and Kalaycioglu, Sibel (ed.) (2011) Precarity, More Than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU’s Concept of Economic Freedom, Vol. XVI, EHV, Bremen, pp: 131- 146.
- Kalleberg, Arne L. (2011) Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in The United States, 1970s to 2010s, Russell Sage Foundation, New York.
- Kalleberg, Arne L. (2009) “Precarious Work, İnsecure Workers: Employment Relations in Transition”, American Sociological Review, VOL. 74, February, pp: 1– 22.
- Kergel, Sabine and Hepp, R. Dieter (2011), “Ways of Precarization”, in Hermann, Peter and Kalaycioglu, Sibel (ed.) (2011) Precarity, More Than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU’s Concept of Economic Freedom, Vol. XVI, EHV, Bremen, pp: 112-130.
- Klandermans, Bert ve van Vuuren, Tinka (1999) “Job İnsecurity: Introduction”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 8: 2, pp: 145-153.

- Kumar, Krishan (2010), *Sanayi Sonrası Toplumdan Post Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, (Çev. Mehmet Küçük), Dost Kitabevi, Ankara.
- Kutlu, Denizcan (2012), “Türkiye İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri” iç. Özey Göztepe (ed.), *Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak*, Notabene Yay. Ankara, Mayıs 2012, s: 61-116.
- Lazzarato, Maurizio (2014), *Borçlandırılmış İnsanın İmalı, Neoliberal Durum Üzerine Deneme*, (Çev. Murat Erşen) Açılım Kitap, İstanbul.
- Lazzarato, Maurizio (2013), “Neoliberalizm İş Başında: Eşitsizlik, Güvensizlik ve Toplumsalın Yeniden Kurulumu. Politik-Ekonomik Alanın İncelenmesi İçin Temel Ögeler”, (Çev: Sibel Yardımcı), *Skopdergi- Sayı:4*.
- Lazzarato, Maurizio (2009), “Neoliberalism in Action: Inequality, Insecurity and the Reconstitution of the Social”, *Theory, Culture & Society*, V:26 No:6 pp: 109-133.
- Lorey, İsabell (2015), *State of Insecurity: Government of the Precarious*, Verso Books.
- Magdoff, F. and Magdoff, H. (2004), “Disposable Workers”, *Monthly Review*, Vol.55, Num. 11, <http://www.monthlyreview.org/0404magdoff.html> (Erişim: 09.12.2012).
- Man, Fuat (2013), “Akışkan Zamanlarda Eğretilişme: Ulusal İstihdam Stratejisi Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/1 s: 229-252.
- Marshall, Gordon, (2009), *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. Osman Akınhay- Derya Kömürcü), Bilim ve Sanat Yay. Ankara.
- Meda, Dominique (2005), *Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer Mi? İletişim Yayınları*, İstanbul.
- Mingione, Enzo (2013), “İleri Endüstriyel Dünyada Kentsel Yoksulluk: Kavramlar, Analizler, Tartışmalar” (Çev. Süleyman İlhan) iç. *Kentsel Yoksulluğu Yeniden Düşünmek* (Ed. Ö. Aytaç ve S. İlhan), Birleşik Yay. Ankara, s: 3-63.
- Mingione, Enzo (1996), “Urban Poverty in the Advanced Industrial World: Concepts, Analysis and Debates”, in *Urban Poverty and Underclass A Reader*, (edited by Enzo Mingione), Blackwell Publishers, pp: 3-40.
- Munck, Ronaldo (1995), *Uluslararası Emek Araştırmaları* (Çev. Cenk Aygün), Öteki Yayınları, Ankara.

- Mythen, Gabe (2005), "Employment, Individualization and Insecurity: Rethinking the Risk Society Perspective", *The Sociological Review*, vol: 53 issue: 1 pp: 129-149.
- Neilson, Brett ve Rossiter, Ned (2008), "Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception", *Theory, Culture & Society*, 25 (7-8), pp: 51-72.
- Odman, Aslı ve Akdemir, Nevra (2008), "Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde Örülen ve Üstü Örtülen Sınıfsallıklar", *Toplum ve Bilim*, Sayı: 113, s: 49-89.
- Odman, Aslı (2008) "Tuzla'da işçiler, gemiler, sermaye, tersaneler: Kaydıra kaydıra nereye?" *İstanbul Dergisi*, 63/2008.
- Oğuz, Şebnem (2012), "Sınıf Mücadelesinde Özne Sorunu Proleterya mı, Prekarya mı?", iç. Özyay Göztepe (ed.), *Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak*, Notabene Yay. Ankara, Mayıs 2012, s: 229-250.
- Özatalay, Cem (2014), "Türkiye'de Ücretliler Toplumunun Başkalaşimleri", *Toplum ve Bilim*, Sayı: 129, s: 130-151.
- Özsever, Atilla (2012), "Güvencesizliğe Karşı Birleşik Mücadele", iç. Özyay Göztepe (ed.), *Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak*, Notabene Yay. Ankara, Mayıs 2012, s:274-287.
- Özüğurlu, Sonay B. (2012), "Düzenleyici Devlet Modelinde İstihdam Rejimi: Güvencesizlik", iç. Özyay Göztepe (ed.), *Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak*, Notabene Yay. Ankara, Mayıs 2012, s:143-145.
- Papadopoulos, Dimitris and Stephenson, Niamhand - Tsianos, Vassilis (2008), *Escape Routes, Control and Subversion in the Twenty-first Century*, Pluto Press, London • Ann Arbor, Mı.
- Putnam, Robert D. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster, New York.
- Radikal Gazetesi (2013), "'Mevsimlik' öğretmenler" Başlıklı Haber, (Erişim: 16.09.2013). http://www.radikal.com.tr/turkiye/mevsimlik_ogretmenler-1150937
- Ricceri, Marco (2011), "Europe and Social Precarity – Proactive Elements for System Internentions", in Hermann, Peter and Kalaycioglu, Sibel (ed.) (2011) *Precarity, More Than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom*, Vol.XVI, EHV, Bremen, pp:49-74.

- Ritzer, George (2011), *Sosyoloji Kuramları*, (Çev. Himmet Hülür), De ki Bas. Yay. Ankara.
- Robert, Jean and Rahnema, Macit (2011), *Yoksulların Gücü*, (Çev. Şule Ünsaldı), Maki Bas. Yay. Ankara.
- Rodgers, Gerry (1989), "Precarious Work İn Western Europe: The State Of The Debate", İn Rodgers, G. And Rodgers, J.,Comp. (1989) *Precarious Jobs İn Labour Market Regulation: The Growth Of Atypical Employment İn Western Europe*, International InstituteFor Labour Studies And Free University Of Brussels, Brussels. pp: 1-16.
- Rodgers, Gerry and Rodgers, Janine (Edit.), (1989), *Precarious Jobs İn Labour Market Regulation: The Growth Of Atypical Employment İn Western Europe*, International Institute For Labour StudiesAnd Free University Of Brussels, Brussels.
- Sabah Gazetesi, (2013) "Memura part-time çalışma geliyor" Başlıklı Hazal Ateş haberi: <http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2013/10/07/memura-parttime-calisma-geliyor> (Erişim: 10.07. 2013).
- Sağiroğlu, Seher (2013), *From Precarious Employment to Precarious Life: The Case of Non-Appointed Teachers in Turkey*, METU, School Of Social Sciences, Unpublished Master's Thesis, Ankara.
- Savul, Güven (2012), "Standart Dışının Standartlaşması: Güvencesiz İstihdam" iç. Özey Göztepe (ed.), *Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak*, Notabene Yay. Ankara, Mayıs 2012, s:117-142.
- Sen, Amartya (2004), *Özgürlükle Kalkınma*, (Çev. Yavuz Alogan), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Sencer, Muzaffer ve Sencer, Yakut (1978) *Toplumsal Araştırmalarda Yötembilim*, TODAİE Yayınları, No: 172, Ankara.
- Sennett, Richard (2012), *Beraber*, (Çev. İlkay Özkürallı), Ayrıntı Yay. İstanbul.
- Sennett, Richard (2011), *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, (Çev. Aylin Onacak), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Sennett, Richard (2010), *Karakter Aşınması, Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, Çev. Barış Yıldırım, Ayrıntı Yay.(4.Basım) İstanbul.
- Sennett, Richard (2005), *Saygı, Eşit Olmayan Bir Dünyada* (Çev. Ümmühan Bardak), Ayrıntı Yay. İstanbul.

- Sennett, Richard (1999), "On The Personal Consequences Of Work In The New Economy", from The Jobs Letter No.102 / 30 June, <http://www.jobsletter.org.nz/jbl10210.htm> (Erişim: 03.06.2014).
- Sennett, Richard and Jonathan Cobb (1977), *The Hidden Injuries of Class*, Chambridge University Press, Great Britain.
- Seymour, Richard (2012), "We Are All Precarious - On the Concept of the 'Precariat' and its Misuses", Çev. Akın Sarı (2012, Mayıs), "Hepimiz Güvencesiziz- 'Prekarya' Kavramı ve Yanlış Kullanımları Üzerine", İçinde: Ed. Özay Göztepe, 2012, Güvencesizleştirme; Süreç, Yanılığı, Olanak, Notabene Yay. Ankara.http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses (10 February, 2012).
- Sieg, Alexander (2011), "Theoretical Thoughts For Psychosocial Interventions Precarious Working And Living Conditions", in Hermann, Peter and Kalaycioglu, Sibel (ed.) (2011) *Precarity, MoreThan a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom*, Vol. XVI, EHV, Bremen, pp: 102-111.
- Sliglitz, Joseph E. (2014), *Eşitsizliğın Bedeli, Bugünün Bölünmüş Toplumu Geleceğimizi Nasıl Tehlikeye Atıyor?* (Çev. Ozan İşler), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Slattery, Martin (2008), *Sosyolojide Temel Fikirler*, (Çev. Ümit Tatlıcan-Gülhan Demiriz) Sentez Yayıncılık, Bursa.
- Standing, Guy (2014a), *The Precariat Charter, From Denizens to Citizens*, Bloomsbury Pub. London, UK and New York, USA.
- Standing, Guy (2014b) *Prekarya, Yeni Tehlikeli Sınıf* (Çev. Ergin Bulut), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Standing, Guy (2014c) "The Precariat and Class Struggle", *Revista Crítica de Ciências Sociais* 103, May 2014: 9-24.
- Standing, Guy (2012a), "The Precariat: From Denizens to Citizens?", *Polity*, Vol.44, No.4, pp: 588-608.
- Standing, Guy (2012b), "The Precariat is you and me", *ABC News*, 9 February.
- Standing, Guy (2011a), *The Precariat The New Dangerous Class*, Bloomsbury Pub. London, UK and New York, USA.

- Standing, Guy (2011b), “ ‘The Precariat’ on Rise in America”, http://www.masslive.com/businessnews/index.ssf/2011/10/the_precariat_on_rise_in_america.html (Erişim: 19.01.2013).
- Standing, Guy (2009), *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Star Gazetesi, (2015) “Türkiye’de 9 milyon kişinin güvencesi yok!” Başlıklı haber. (Erişim:12.03.2015) <http://haber.star.com.tr/ekonomi/turkiyede-9-milyon-kisinin-guvencesi-yok/haber-1009108>.
- şahin, Hande (2013), *Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Direnme ve Hayatta Kalma Stratejileri, Denizli Tekstil İşçileri Örneği*, Ekin Yay.Dağ. Bursa.
- şaylan, Gencay (2009), *Postmodernizm, İmge Kitabevi*, Ankara.
- Temiz, H. Ejder (2004), “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, *Çalışma ve Toplum*, S. 2, s: 55-79.
- TMMOB, (2003) *Gemi Mühendisleri Odası, 38. Dönem Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Tsianos, Vassilis ve Papadopoulos, Dimitris (2006), “Precarity: A Savage Journey to the Heart of Embodied Capitalism” Erişim Tar: 04.04.2012 <http://eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/en/print>
- TTBİİK (2008) “Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor”, İstanbul.
- Tucker, Deborah (2002), ‘Precarious’ Non-Standard Employment-A Review of the Literature”, Labour Market Policy Group Department of Labour PO Box 3705,Wellington, New Zealand Department of Labour occasional paper series;2002/2. <http://www.dol.govt.nz/pdfs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf>(09.12.2012).
- Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor (2008), İstanbul: TMMOB İl Koordinasyon Kurulu Yayınları http://bilgi.academia.edu/AsliOdman/Books/166312/Tuzla_Tersaneler_Bolgesindeki_Calisma_Kosullari_ve_Onlenebilir_Seri_Is_Kazalari_Hakkinda_Rapor (16.01.2013).
- Ünsan, Yalçın ve Timur, Tansel R. (2012), *Tuzla Tersaneler Bölgesi Raporu*, İstanbul.
- Vatansever, Aslı (2014), “İntihar Süsü Verilmiş Cinayet: Prekaryanın İntiharı”, *Birikim Dergisi*, Sayı: 306, s: 56-69.

- Vatansever, Aslı ve Yalçın, Meral G. (2015) “Ne Ders Olsa Veririz” Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Vosko, Leah F. (2010), *Managing the Margins Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*, Oxford University Press, New York.
- Vosko, Leah F. (2003), “Precarious Employment in Canada: Taking Stock, Taking Action”, *Just Labour*, Fall, Vol. 3, pp: 1-5,
<http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/vosko.pdf> (23.01.2013).
- Vosko, Leah F. - Zukewich, N. And Cranford, C. (2003), “Precarious Jobs: A New Typology of Employment”, *Statistics Canada*, October,
<http://www.amillionreasons.ca/Precariousjobs.pdf> (23.01.2013). Brussels. pp: 1-16.
- 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 (2012), “The Wedding of Workfare and Prisonfare in the 21st Century” *Journal of Poverty*, 16, pp: 236-249.
- Wacquant, Loic (2011), *Kent Paryaları, İleri Marjinalliğin Karşılaştırmalı Sosyolojisi*, (Çev. Mehmet Doğan), Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- Wacquant, Loic (2008), “Ordering Insecurity: Social Polarization and the Punitive Upsurge”, *Radical Philosophy Review*, Volume: II , Number: I, pp: 9-27.
- 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.
- Weeks, Kathi (2014), *Çalışma Sorunu, Feminizm, Marxizm, Çalışma Karşıtı Politika ve Çalışma Sonrası Tahayyüller* (Çev. Tamer Tosun) Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Wichert, İnes (2002), “Job Insecurity and Work Intensification: the Effects on Health and Well-Being”, in *Job Insecurity and Work Intensification* (2002) Edited by Brendan Burchell, David Ladipo and Frank Wilkinson, Routledge Pub.

EKLER

Ek 1. Orjinallik Raporu



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Ad-Soyadı	Mevlüt YILMAZ
Öğrenci Numarası	101210203
Bölüm	Sosyoloji
Derece	Doktora
Üniversite Yönetim Kurulu Başkanı	Doç.Dr. Süleyman İLHAN
Tez Konusu	GÜVENCESİZLİĞİN SOSYOLOJİSİ: TUZLA TERSANELER BÖLGESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 200 sayfalık kısmına ilişkin, 09/05/2016 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programında aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 3'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen öğrencinin doktora tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen azam benzerlik oranlarını aşmadığını ve tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.

Doç.Dr. Süleyman İLHAN
Danışmanın Adı-Soyadı
(İmzası)

Prof.Dr. Ömer AYTAÇ
Anabilim Dalı Başkanı
(İmzası)

F.Ü.LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM YÖNETMELİĞİ

Madde 41- Lisansüstü tezleri ile birlikte teslim edilmesi gereken belgeler şunlardır:

- a) Lisansüstü tezler, savunma öncesinde intihal program raporu ve ilgili makale şartını¹ sağladığına dair belgeleri ile birlikte enstitüye teslim edilir.
- b) İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar hariç" en fazla %10, "alıntılar dâhil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).

¹ Makale şartı doktora öğrencilerini kapsamaktadır.

EK 2: ANKET FORMU

Bu anket formu, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalında hazırlanması planlanan “Güvencesizliğin Sosyolojisi: Tuzla Tersaneler Bölgesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tezine veri elde etmek amacıyla oluşturulmuştur.

Çalışma bilimsel bir amaç taşıdığından anket formunu doldururken sizce en doğru seçeneği işaretleyiniz. Sorulara doğru ve içtenlikle cevap vermeniz bu araştırmanın amacına ulaşmasında en büyük katkıyı sağlayacaktır. Soruların tamamını cevaplayınız. Sorulara mümkün olduğunca tek seçenekle cevap veriniz. Soruları parantez içindeki boşluklara X işareti koyarak cevaplayınız. Örnek: (X).

Kimlik bilgilerinizi yazmayınız. Yapacağınız değerli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Yrd. Doç. Dr. Süleyman İLHAN

(Araştırma Yöneticisi)

Araş. Gör. Mevlüt YILMAZ

(Araştırmacı)

1.Cinsiyetiniz?

1() Erkek

2() Kadın

2. Yaşınız?

1() 18-23

2() 24-29

3() 30-35

4() 36-41

5() 42-47

6() 48-53

7() 54-59

8() 60 ve üstü

3. Medeni durumunuz?

1() Bekâr

2() Evli

3() Boşanmış/ayrı

4() Başka.....

4. Öğrenim durumunuz?

1() Okur-yazar değil

2() Okur-yazar

3() İlkokul mezunu

4() Ortaokul mezunu

5() Meslek Lisesi mezunu

6() Düz lise mezunu

7() Üniversite mezunu

5. Mesleğiniz?

1() Vasıfsız işçi

2() Kaynakçı

3() Raspacı/Boyacı

4() Montajcı

5() Temizlikçi

6() Doğramacı

7() Tesisatçı

8() Motorcu

9() Ağır iş mak. ope. 10() Taşlamacı 11() Torna tesviyeci 12() Elektrikçi

13() Metal-saç işl.ust. 14() Mühendis (makine, elektrik, gemi) 15() Başka...

6. Sosyal güvence durumunuz?

1() Hiçbir güvencem yok. 2() SGK'ya bağlıyım (Belirtiniz.....)

7. Oturduğunuz evin hukuki statüsü?

- 1() Kira 2() Ücretsiz 3() Kendi malı 4() Başka.....

8. Hanenizdeki birey sayısı?

- 1() Yalnız yaşıyor 2() İki kişi 3() Üç kişi
4() Dört kişi 5() Beş kişi 6() Altı ve üstü

9.(Evliliyseniz) Hanedeki çocuk sayısı?

- 1() Çocuk yok 2() Bir çocuk 3() İki çocuk
4() Üç çocuk 5() Dört çocuk 6() Beş ve Üstü

10. Hanenin aylık ortalama geliri?

- 1() 500 TL ve altı 2() 501-750TL 3() 751-1000TL
4() 1001 – 1500TL 5() 1501TL ve üstü

11. İstanbul'a göçle mi geldiniz? Göçle geldiyseniz nereden?

- 1() Hayır 2() Evet.....İl(), İlçe(), Köy()

12. Ne zamandan beri İstanbul'da yaşıyorsunuz?

- 1() Bir yıldan az 2() 1-3 yıl 3() 4-6 yıl 4() 7-9 yıl 5() 10 yıl ve üstü

13. Buraya gelişinizin en önemli nedeni?

- 1() İş bulma 2() Eğitim nedeniyle
3() Sağlıkla ilgili sebeplerden 4() Kentte daha iyi bir yaşam için
5() Zengin olmak için 6() Başka.....

14. İstanbul ya da büyük şehirde yaşamak sizin için ne ifade ediyor?

- 1() Her türlü imkân var ancak para kazanmak çok zor
2() Burada sürekli çalışmak zorundayız
3() Yoksulluk içerisinde bir yaşam
4() Büyük fırsatların olduğu bir hayat
5() Başka.....

15. Ne zamandan beri çalışıyorsunuz?

- 1() 3 yıldan az 2() 3-5 yıl 3() 5-7 yıl 4() 6-10 yıl 5() 10 yıl ve üstü

16. Çalışmanın sizin için anlamı nedir?

- 1() Evime ekmek götürebilme 2() Aileme daha iyi bir gelecek sunabilme
3() Para biriktirme 4() Zengin olup saygınlık kazanma
5() Başka.....

- 1() Hemşehrilerimden yardım alırım
- 2() Arkadaş çevremden yardım alırım
- 3() Kendim araştırıp başvururum
- 4() İş-kurdan destek alırım
- 5() Özel istihdam bürolarına başvururum
- 6() Başka.....

1() İlk İşim 2() Bir 3() Birden Fazla

1() Çok düşük ücret 2() Ücret ödeme ve zamanlamadaki belirsizlikler
3() Çalışma şartlarının zorluğu 4() İşin riskli oluşu
5() Kişisel nedenler 6() Başka.....

1() Ekonomik sıkıntılar çektim 2() Çevremdeki insanlar tarafından dışlandım
3() Ailedeki konumum sarsıldı 4() Topluma yararlı biri olmadığımı düşündüm
5() Başka.....

1() Eş-dost, akrabalar
2() Mesleki vasfının oluşu
3() Sabıkalı kontenjanından
4() Başka.....

1() Kendi tercihim değildi 2() Mesleğimi kolayca icra edebilme
3() Kazancının yüksek 4() Başka seçeneğim yoktu
5() Başka.....

1() Gayri-resmi 2() Resmi ve belirsiz
3() Resmi ve kısmi süreli 4() Resmi ve sürekli 5() Başka...

1() Gündelik 2() Haftalık 3() Aylık 4() Götürü 5() Başka.....

1() Yemeği firma/işveren temin ediyor (ücretsiz)
2() Kendimiz karşılıyoruz.

26. Çalışma ortamınız hakkında aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?

- 1() Çalışma ortamı kötü (Toz, rutubet, gaz vb.) 2() İş çok ağır ve riskli
 3() Çalışma saatleri uzun ve ücret düşük 4() Ödemelerde belirsizlik
 5() Kötü muamele 6() Başka.....

27. İş yerinde ne sıklıkta iş kazası olur?

- 1() Hiç olmaz 2() Ara sıra 3() Çok sık

28. Sizce iş kazalarının en önemli nedeni nedir?

- 1() Emniyet yetersizliği 2() Çalışanlardan kaynaklanan nedenler
 3() Yoğun iş temposu 4() Başka.....

29. İş yerinde kötü muameleyle karşılaştınız mı? Ne şekilde?

- 1() Evet (Belirtiniz.....) 2() Hayır

30. Bir çalışan olarak ne tür sosyal haklara sahipsiniz?

- 1() Hiçbir sosyal hakkım yok. 2() Ücretli/ücretsiz izin
 3() Fazla mesaide adil ücret 4() Kıdem Tazminatı
 5() Hafta sonu tatili 6() Başka.....

31.Sorunlarınızı işverene/yönetime rahatça aktarabiliyor musunuz?**Sorunlarınız/talepleriniz dikkate alınıyor mu?**

- 1() Hayır
 2() Evet, mümkün olduğunca
 3() Çaresiz kaldığımızda yardımcı oluyorlar

32. İşvereninize size zaman zaman ücret dışı yardımlarda bulunur mu?**Nasıl?**

- 1() Hayır 2() Evet (belirtiniz.....)

33. Mesai arkadaşlarınızla sosyal ilişki durumunuz nasıl?

- 1() Herhangi bir ilişkim yok
 2() Sadece işle ilgili konularda ilişkimiz var
 3() İş dışı zamanlarda sadece kahvehane, çay ocağı vb. ortamlarda görüşürüz
 4() Ailece görüşürüz
 5() Başka.....

34. İşveren verimli performansta çalışmanı sağlamak için önlem alır mı?**Nasıl?**

- 1() Hayır, toleranslı/hoşgörülü davranır 2() Bizi sürekli denetler/gözetler
 3() Performans düşüklüğü durumunda uyarır 4() Başka.....

1() Önemsemiyor 2() Özellikle esnaf açısından kredibiliteleri yok
3() Adamdan saymıyorlar 4() Hoş görüyle karşılıyorlar
5() Başka.....

43. (Varsa) İstanbul'daki akrabalarınızla ilişkileriniz?

- 1.() Hiçbir ilişkim yok 2.() Bayram / düğün/ taziye vb. zamanlarda
 3.() Sık sık görüşürüz 4.() Başka.....

44.Geçici/güvencesiz çalışmaya dair aşağıdaki yargılardan hangisine katılırsınız?

- 1() Bu iş şekli çalışanlara iş değiştirme imkânı veriyor
 2() Çalışanlara daha çok kazanma imkânı sağlıyor
 3() Çalışanlar bu şekilde sömürülüyor
 4() Çalışanlar zor/riskli işleri yapmaya mecbur bırakılıyor
 5() Başka.....

45. Sizce geçici iş şeklinin en önemli sorumlusu kimdir?

- 1() Piyasa 2() Devlet 3() İşveren/Patron 4()Çalışanlar 5() Başka...

46. Geçici bir çalışan olarak kendinizi özgüven açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?

- 1() Geçici çalışmak özgüvenimi zedeliyor
 2() Geçici çalışmak umudumu kırıyor
 3() Geçici çalışmak beni işverene mecbur ediyor
 4() Geçici çalışmak azmimi artırıyor, kendi ayaklarımın üzerinde duruyorum
 5() Başka.....

47. Genelde insanları güvenilir bulur musunuz?

- 1() İnsanlara güvenirim. 2() İnsanlara güvenmem.
 3() Bu zamanda dikkatli olmak lazım. 4() Başka.....

48. Yeni bir eve taşınmanız gerektiğinde rahatlıkla kiralık ev bulabiliyor musunuz?

- 1() Evet, rahatlıkla
 2() Hayır, sıkıntı yaşıyorum (belirtiniz.....)

49. Gelirinizi en çok neye harcıyorsunuz?

- 1() Giyim 2() Beslenme 3() Kira
 4() Ulaşım 5() Eğitim 6() Başka.....

50. Bir ürün alırken en çok neye dikkat edersiniz?

- 1() Marka olmasına 2() İhtiyacımı karşılamasına
 3() Fiyatına 4() Başka.....

51. Kendinizi hangi toplumsal tabakaya ait görüyorsunuz?

- 1() Alt 2() Orta 3() Üst 4() Başka.....

52. Kendinizi yoksul olarak görüyor musunuz? Neden?

- 1.() Evet (belirtiniz.....) 2.() Hayır (belirtiniz.....)

53. Siyasal kimlik açısından kendinizi nasıl tanımlarsınız?

- 1() Sosyalist 2() Sosyal Demokrat 3() Muhafazakâr
4() Milliyetçi 5() Liberal 6() Dindar 7() Başka

54. Devletten beklentileriniz nelerdir?

- 1() Hiçbir beklentim yok 2() Bizi işverene mecbur etmesin
3() Haklarımızı yasal güvenceye alsın 4() İnsanca yaşayabileceğimiz bir ücret
5() Bize iş versin 6() Başka.....

55. Medya sorunlarınıza duyarlı mıdır?

- 1() Hayır
2() Sadece ölüm halinde bizleri haber konusu yapıyor
3() Bizleri gündemde tutuyor/sorunlarımıza dikkat çekiyor

56. Sendikal faaliyetlere yaklaşım biçiminiz?

- 1() Bir sendika üyesi
2() Bir sendika üyesi değil ama destekliyor
3() Sendikaların sorunlarını çözebileceğine inanmıyor
4() Başka.....

57. Kişisel sorunlarınızı aşmada en çok hangi yolu izlersiniz?

- 1() Aile, akraba ve dostlarımla paylaşıyorum 2() Patrona/işverene bildiririm
3() Kendim hallederim 4() Başka.....

58. Sizce geçici çalışma usulünden kurtulmak mümkün mü? Nasıl?

- 1() Hayır 2() Devlet eliyle.
3() Sendikal mücadeleyle 4() Başka.....

59. Mümkün olsaydı nasıl bir iş yapmak isterdiniz?

- 1() Kendi işimi kurardım 2() Kadrolu bir işte çalışı
3() Çok kazançlı bir işte çalışırdım 4() Prestijli bir işte çalışırdım
5() Başka.....

60. İstanbul'a göçle geldiyseniz beklentileriniz ne ölçüde gerçekleşti?

- 1() Hiç gerçekleşmedi
 2() Kısmen gerçekleşti
 3() Tamamen gerçekleşti

61. Tasarruflarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

- 1() Tasarruf yapamıyorum 2() Döviz, altın olarak
 3() Gayrimenkul, otomobil olarak 4() Borsaya yatırarak 5() Başka...

62. Dindarlık açısından kendinizi nasıl tanımlarsınız?

- 1() Çok dindar
 2() Dindar
 3() Az dindar
 4() Dindar değil

63. Tersanede çalışma ile dini yaşam arasındaki ilişki hakkında aşağıdakilerden hangisine katılıyorsunuz?

- 1() Dine yönelme ağır iş şartlarına katlanmamı kolaylaştırıyor
 2() İş saatlerinde ibadete yer verilmemesi gerektiğine inanıyorum
 3() Ağır ve yoğun iş temposu dini unutturuyor
 4() Mesai saatlerinde işveren ibadete sıcak bakmıyor
 5() Gerekli hassasiyeti her iki taraf da gösteriyor
 6() Başka.....

64. Aşağıdaki şans oyunlarından hangisini oynuyorsunuz?

- 1.() Oynamıyorum. 2.() Milli piyango 3.() Sayısal Loto-toto
 4.() Ganyan(at yarışı) 5.() İddaa 6.() Başka.....

65. Aşağıdaki alışkanlıklardan sizde bulunanlar?

- 1() Sigara 2() Kahvehane/Oyun 3() Kumar
 4() Alkol/Tiner 5() Uyuşturucu madde 6() Hiçbiri

66. Hastaneye en çok hangi şikâyetlerle başvurursunuz?

- 1() Stres, depresyon vb. sorunlar 2() Organik hastalıklar
 3() İş kazası kaynaklı nedenler 4() Başka.....

67. Herhangi bir yerden, vakıf ya da kurumdan maddi yardım alıyor musunuz?

- 1() Hayır 2() Belediyeden
 3() Yerel yardımlaşma derneklerinden 4() Sosyal yardımlaşma vakıflarından
 5() Hayırseverlerden 6() Memlekette ya da yakınlarından
 7() İş arkadaşlarım ya da komşularımdan 8() Başka.....

68. Boş zamanlarınızı nasıl değerlendirirsiniz?

- 1() Boş zamanım yok 2.() Ek bir iş arayarak/yaparak
 3.() Kahvehaneye giderim 4.() Evde Tv. izleyip müzik dinleyerek
 5.() Kitap okuyarak 6() Gazete, dergi vb. okuyarak
 7() Spor yaparak 8() Ailemle vakit geçirerek
 9() Başka.....

69. Gelecekte beklentileriniz nelerdir?

- 1() Hiçbir beklentim yok
 2() Garantili iş ve huzurlu yaşam
 3() İyi bir yaşam için para, ev, otomobil vb.
 4() Çocuklarımla okuması ve kadrolu bir işlerinin olması
 5() Başka

70. Ankette yer almayan ancak eklemek istediğiniz hususlar ya da sorunlarınız varsa lütfen belirtiniz?

.....

.....

.....

.....

.....

EK 3: İzin Formu

T.C
TUZLA KAYMAKAMLIĞI
Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı: 34440816-497
Konu : Doktora Tezi.

05.02.2014

FIRAT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Sosyoloji Anabilimdalı Başkanlığına

Güvencesizliğin sosyolojisi ile ilgili Mevlüt YILMAZ ' ın Tuzla Tersaneler Bölgesinde çalışanlar üzerine yapacağı çalışmalarda Kaymakamlığımızca herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinize arz olunur.



ÖZGEÇMİŞ

1985 yılında Elazığ'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini burada tamamladı. 2008 yılında Fırat Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji bölümünden mezun oldu. 2010 yılında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisansını tamamladı. 2010 yılında Dicle Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak çalıştı. 2011 yılından beri Fırat Üniversitesi İnsani ve Sosyal Bilimler Fakültesi Sosyoloji Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır. Evlidir.

