

GEMİ İNŞA SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ GÜVENCESİZ /GEÇİCİ ÇALIŞMAYA BAKIŞLARI*

Mevlüt Yılmaz¹ - Süleyman İlhan²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-8982-6778

²ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6549-3462

Öz

Gemi inşa sektöründe güvencesiz/geçici çalışanların anlam dünyalarına odaklanan bu çalışma, İstanbul/Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde taşeron ve gündelik olarak istihdam edilen 301 tersane çalışanına anket uygulanarak gerçekleştirilen bir alan araştırmasına dayanmaktadır. Araştırmada güvencesiz/geçici iş usulünün tersane çalışanları tarafından, günümüz iş piyasasının temel gerçekliği olarak kabul edildiği ve çalışanların vasıfsızlıkları/çaresizlikleriyle yakından ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlara göre geçici çalışma anlayışı, çalışanların hem iş hem de iş-dışı yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Geçicilik, bir yandan çalışanların benlik algıları üzerinde aşındırıcı etkide bulunurken diğer yandan sosyal çevre tarafından önemsenmeme ve kimi sosyo-ekonomik imkânlardan dışlanmaları gibi sorunlara yol açmaktadır. Gemi inşa sektöründe çalışanlar medyada, sadece haber değeri taşıyan ölümlü iş kazaları olduğunda geçici olarak gündem olabilmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Güvencesiz/Geçici Çalışma, Tersane İşleri, Gemi İnşa Sektörü, Tuzla Tersaneler Bölgesi.

* Bu çalışma "Güvencesizliğin Sosyolojisi: Tuzla Tersaneler Bölgesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" adlı doktora tezinden üretilmiştir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Firat Üniversitesi, İnsani ve Sosyal Bilimler Fak. Sosyoloji Bölümü, Elazığ/Türkiye.

E-posta: mevlutyilmaz@firat.edu.tr Sorumlu yazar.

² Doç. Dr. Firat Üniversitesi, İnsani ve Sosyal Bilimler Fak. Sosyoloji Bölümü, Elazığ/Türkiye.

E-posta: silhan@firat.edu.tr

THE VIEWS TO PRECARIOUS/TEMPORARY WORK OF EMPLOYEES OF SHIPBUILDING SECTOR

Mevlüt Yılmaz – Süleyman İlhan

ABSTRACT

This study that focuses on the semantic world of unsecured/temporary employees working in the ship building sector is grounded on a field study carried out by applying a questionnaire to 301 shipyard employees who are employed as subcontractors and daily laborers in İstanbul/Tuzla Shipyard Zone. As a result of the study, it has been determined that precarious/temporary business manner for shipyard employees has been accepted as the basic reality of today's labor market and is closely related with unqualification/despair of employees. According to employees, the sense of temporary working also affects the off-duty lives of employees negatively. Temporariness not only has an abrasive effect on the self-perception of people who work individually, but also causes a number of problems like being socially ignored by the social environment and getting excluded from some socio-economic opportunities. People who work in unsecured/temporary jobs may be on the agenda temporarily only when there are newsworthy working accidents that result in death.

Keywords: Precarious/Temporary Work, Works of Shipyard, Sector of Ship building, Tuzla Shipyards Zone.

GİRİŞ

Güvencesiz/geçici çalışma usulü, istihdam ilişkilerinin yeni ve istikrar-sız/standart-dışı/eğreti yapılanmasından kaynaklanmaktadır. Geçmişin standart çalışma ilişkilerinin yerini bugün, neoliberal politikalar kapsamında esneklik temelli uygulamalar nedeniyle güvencesizlik/geçicilik almaktadır. Esnek çalışma anlayışı, istihdam biçimlerinin çoğullaşmasına (part-time, çağrı üzerine çalışma, taşeron çalışma, kiralık ya da sözleşmeli çalışma vb.), çalışma hayatında bilindik tüm standartların aşınmasına ve güvencesiz/geçici istihdam ilişkilerinin yaygınlaşmasına yol açmaktadır.

Günümüzde kapitalist sistemin, maaş/ücret temelli bir anlayışı sosyal hayatın merkezine yerleştirmesi ve çalışma hayatında uzun vadeliğin ortadan kalkmasıyla aylık, haftalık, hatta günlük ücret temelli bir çalışma yaşamı oluşturulmaktadır. Bu durum çalışanları her türlü işi yapmaya zorlamakta ve onları güvencesiz/geçici çalışma biçimlerine mecbur bırakmaktadır.

Çalışanlar açısından güvencesiz/geçici çalışma; işyeri güvencesinin ve istihdam süresinin belirsizliği, birden fazla işverenle muhatap olma olasılığı ve belirsiz istihdam ilişkisi, sosyal korumanın ve iş kaynaklı yardımlara erişimin zayıflatılması, düşük ücret ve sendikal örgütlenme hakkının yarattığı fırsatların engellenmesi (ILO, 2012: 12) gibi durumları iş yaşamının standardı haline getirmektedir. Çalışma dünyasında neoliberal uygulamalarla ortaya çıkan güvencesiz/geçici çalışma anlayışı, birçok sosyal bilimci (Beck, Sennett, Standing vd.) tarafından iş yaşamı merkezli sorunların kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Örneğin Beck (2000: 76- 83), iş yaşamında, çalışmanın açık/şeffaf örgütlenmesi dolayımında çoğulcu istihdamın yaygınlaşması, çalışma zamanının esnetilmesi, bir yeniden dağıtım politikası olarak esnekleşmenin etkin kullanımı, düşük maliyetli “Mcİşlerin” ortaya çıkışı ve enformel ekonomin yeniden ele alınmasıyla çalışma ilişkilerinde güvencesizleşmenin ve geçiciliğin arttığını vurgulamaktadır. Sennett’e göre ise, yeni kapitalist kültürün zamansal boyutu olarak yüzer-gezer, kısa vadeli düşünme şekilleri, çalışma ilişkilerinin belirsiz, geçici, kırılmalı ve güvencesiz yapıda inşa edilmesine yol açmaktadır. Geçici olma, sürekli değişime/yeni olana güdülenme, uzun vadeli ilişkilerin kurulma potansiyelinin düşük olması iş yaşamı merkezli sorunlara neden olmaktadır. “Oluş halindeki bir sınıf”ın varlığını, “prekarya” olgusu bağlamında ele alan Standing ise (2012: 589-591), çoğu gündelik, geçici veya kısa dönemli işler vasıtasıyla yaşamlarını idame ettiren, emek güvenliği formlarının hiçbirine sahip olmayan kesimleri prekarya olarak değerlendirmektedir. Prekarya, toplumsal bir hafızayı destekleme ve kullanma araçlarına sahip değildir ve geleceğin gölgesinden de mahrumdur. Prekarya, çoğunlukla kısmi bir vatandaşlığa sahiptir ve tam manada bir va-

tandaş ol(a)mamaktadır. Bu olgu, günümüz çalışma/iş hayatının merkezinde yer alan ve güvencesiz/geçici çalışma ilişkileri temelli sorunlarla yüzleşen kesimleri karşılamaktadır.³

Son dönemlerde çalışma dünyasında kötü şartlarda, düşük ücretli, sosyal haklar ve güvenceden yeterli seviyede yararlanamayan çalışanların yoğunluğunun arttığı gözlemlenmektedir. Bu durum, çalışma hayatının temel niteliği haline gelmektedir. Yaşamını idame ettirmek için çalışmaktan başka seçeneği bulunmayan çalışanlar, bir yandan işlerini kaybetmeme mücadelesi verirken diğer yandan güvencesizliğin/geçiciliğin ortaya çıkardığı dezavantajlı durumlarla baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Güvencesizlik/geçicilik sarmalındaki çalışanlar, işini kaybetme korkusu/riski nedeniyle daha fazla çalışma, riskli işlere katlanma, herhangi bir hak talebinde bulunamama, daha ucuza çalışma gibi kronik sorunlara maruz kalmaktadırlar. Yaşadıkları sıkıntılar çalışanlar için iş hayatında olduğu gibi sosyal hayatta da travmatik sonuçlara yol açmaktadır.

Bu çalışmanın yapıldığı Tuzla Tersaneler Bölgesi, işgücü/istihdam yapısı ve güvencesiz/geçici çalışma usulünün çalışanların anlam dünyalarındaki etkilerinin deşifre edilmesi açısından adeta bir laboratuvar niteliğindedir. Çalışanlar için düşük ücret, sağlıksız ve tehlikeli işlere maruz bırakılma vb. güvencesiz/geçici çalışma ilişkilerinin yarattığı birçok olumsuzlukların gözlemlenebildiği bir mekân olması bakımından da bölge önem taşımaktadır. Tuzla Tersaneler Bölgesi, Türkiye gemi inşa sanayisinin büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Türkiye gemi inşa/onarım faaliyetlerinin %35'inden fazlası bölgede yer alan işletme ve çalışanları tarafından gerçekleştirilmektedir. 2016 yılı itibariyle Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde faal tersane sayı 28'dir (TKYGM, 2016). Son yıllarda gemi inşa sektöründe yaşanan yükseliş ulusal ekonomiye önemli katkılar sağlamıştır. Bu durum, Tuzla Tersaneler Bölgesi'ni ulusal kalkınma açısından da önemli kılmaktadır.

Bu çalışmada, tersane çalışanlarının güvencesiz/geçici çalışmaya yaklaşım biçimleri genel olarak çalışanların sosyo-demografik/ ekonomik özellikleri, güvencesiz/geçici iş usulünün nedenleri, güvencesizliğin iş yaşamındaki etkileri, çalışanların psikolojik sağlıkları ve psikolojik sıkıntıların aile kurumuna nasıl yansıdığı ve toplumsal çevrenin geçici çalışanlara nasıl baktığı; medyanın geçici çalışanlara karşı tutumu, geçiciliğin çalışanların benlik algılarını nasıl etkilediği, geçici çalışmadan kurtulma umutları, devletten beklentileri gibi özellikler bağlamında ele alınmaktadır.

³ Konuya ilişkin daha geniş kuramsal açıklamaların yer aldığı şu çalışmaya bakılabilir: İlhan S. ve Yılmaz M. (2017), "Güvencesizliğin Bireysel-Toplumsal Yansımaları" İtobiad, Cilt: 6, Sayı: 3, S: 1776-1790.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışma, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde gemi inşa sektöründe çalışanların, güvencesiz/geçici çalışmaya ilişkin görüşlerinin bütüncül bir analizini amaçlamaktadır. Araştırmada nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki tersane işlerinde istihdam edilen taşeron ve gündelik çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma, bölgede faaliyet gösteren tersanelerle sınırlandırılmıştır. Örneklem grubu, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde tersane işlerini yürüten geçici ve güvencesiz iş usulüne muhatap taşeron ve gündelik çalışanlar arasından seçilmiştir.

Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'na bağlı Tersane ve Kıyı Yapıları Genel Müdürlüğü'nden alınan verilere göre, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde daimi çalışanların sayısı 3117, taşeron ve gündelik çalışanların sayısı ise 4015'tir (UDHB, TKYGM, GSVP, 10.01.2014). Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde 4015 taşeron ve gündelik çalışandan basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 301 tersane çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Örneklem belirlenirken, araştırma evrenini temsili aranmış ve evrenin %5'i örneklem olarak alınmıştır. Bu açıdan Sencer ve Sencer (1978: 488)'in "bir örneğin sayıca ana evrenin %5'inden daha küçük olması halinde evren büyüklüğü örnek büyüklüğü üzerinde, o da ancak sınırlı ölçülerde bir etkide bulunur." ifadeleri de dikkate alınarak örneklem oranı belirlenmiştir. Bu bağlamda örneklem büyüklüğünün araştırmanın evrenini temsil yeteneğine sahip olduğu ve araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından ideal bir oran olduğu söylenebilir. Alandan elde edilen veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir.

ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Tersane Çalışanlarının Sosyo-Demografik/Ekonomik Özellikleri

1.1. Cinsiyet Durumları

Cinsiyet, bireylerin tutum ve davranışlarının analizinde önemli bir parametredir. Tersane çalışanlarının cinsiyetlerine ilişkin dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 1. Çalışanların Cinsiyet Dağılımı

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

Tablo 1'den de anlaşılacağı gibi, tersane çalışanlarının büyük çoğunluğunu (%94,4) erkekler oluşturmaktadır. Erkek çalışanların bu kadar yüksek oranda olmasının altında tersane işlerinin çoğunlukla fiziksel güç gerektirmesi yatmaktadır. Tersanecilikte istihdam olunan kadınların oranı ise %5,6'dır. Kadınlar genel olarak büro hizmetleri, temizlik, yemek yapımı ve sağlık hizmetleri gibi fiziksel güç gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Bu durum, tersaneciliğin erkek egemen işgücü niteliğini göstermektedir.

1.2. Yaş Durumları

Yaş, güvencesizliğin algılanmasında ve anlamlandırılmasında temel bir öneme sahiptir. Güvencesiz/geçici çalışmaya ilişkin algı ve deneyim her yaşa göre farklılaşabilmektedir. Çalışanların yaş dağılımları Tablo 2'de ele alınmaktadır.

Tablo 2. Çalışanların Yaş 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

Tablo 2'ye göre, tersane çalışanlarının büyük bölümü (%85,7) 18-47 yaş aralığında bulunmakta, bu durum tersane işlerinin temsilinde genç ve orta yaş dilimini öne çıkarmaktadır. Tersane işlerinde genç ve orta yaşlar özellikle fiziksel performans bakımından önem arz etmektedir. Zira tersane işleri, fiziksel ve zihinsel dinamizm gerektirmektedir. Tersane işleri için belirli yaş aralıklarında yoğunlaşma, iş tecrübesi açısından da önemlidir. Gemi inşa işlerinin teknik boyutunun uzmanlık gerektirmesi, çalışanların belirli yaş aralıklarında yoğunlaşmalarına yol açmaktadır. Buna göre, genç yaşta olanlar daha çok yardımcı çalışan konumundayken üst yaş aralığındaki çalışanlar uzmanlık gerektiren konumlarda yer almaktadırlar.

Tersane çalışanları, güvencesizlik/geçicilik açısından yaşa göre farklı deneyimlere sahiptir. Genç yaştaki çalışanlar için geçiciliğin algılanması, çalışma şartları, düşük ücret ön planda değildir. Genç yaş kategorisinde çalışma 'Eli ekmek tutma' açısından değerlendirilmekte ve kendi ihtiyaçlarını karşılama, aileye yük olmama ya da destek olma gibi durumlar genç yaştaki çalışanların algı dünyalarını şekillendirmektedir. Ancak orta yaş kategorisinde,

ücret getiren bir işte çalışma zorunluluk halini almaktadır. Bu yaş dilimindeki çalışanlar, güvencesizliği daha yoğun yaşayabilmektedirler. Güvencesiz/geçici işlerde çalışanlar, daha çok günü kurtarma kaygısıyla hareket etmektedirler.

1.3. Medeni Durumları

Çalışanların bekâr ya da evli olmaları, iş hayatına ilişkin algı ve tepkilerini farklılaştırabilmektedir. Örneğin evlilerin bekârlara oranla kendilerini çalışmaya daha fazla mecbur hissetmeleri, onları güvencesiz çalışmaya zorlayabilmektedir. Çalışanların medeni durumlarına ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 3. Çalışanların Medeni Duruma Göre Dağılımı

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

Tablodan da görüldüğü gibi, çalışanların önemli bir oranı (%71,4'ü) evlidir. Tersane işlerinde çalışanlar için evli olma, sadece kendisinin değil ailesinin de sorumluluğunu üstlenme anlamını taşımaktadır.

Bekâr çalışanların oranı ise tüm çalışanların dörtte birine yakındır (%23,9). Yapılan görüşmelerde genç, bekâr tersane çalışanlarında düzenli bir iş bulamamaları, yapmak zorunda kaldıkları mevcut işin ücretinin düşük olması, bakmakla yükümlü oldukları insanların bulunması gibi sebepler 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 etkilidir. Sümer ve arkadaşlarının (2013: 147) yapmış oldukları araştırmada da bekâr, boşanmış veya eşi ölmüş yani evli olmayanlarda iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

1.4. Eğitim Durumları

Eğitim durumu da güvencesiz çalışma hayatı açısından önemli bir değişkendir. Örneklem grubunun eğitim düzeylerine ilişkin dağılım Tablo 4'te ele alınmaktadır.

Tablo 4. Çalışanların Eğitim Durumları

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

Tablo 4'e göre, tersane çalışanlarının eğitim seviyelerinin düşük olduğu, genel olarak çalışanların %60,1'inin ortaokul ve altı bir eğitim seviyesine sahip olduğu saptanmıştır. Düşük eğitim seviyesi, tersane çalışanlarının iş hayatına ilişkin farkındalığını olumsuz etkilemektedir. Zira 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. Sen, eğitimsizliğin çalışan kesimlerin güvencesizlikten kurtulmalarına ve güvencesizliklerini yönetebilecek kişisel gelişimlerine engel olduğunu belirtmektedir (2004: 131). Bu kapsamda gemi inşa sektöründe eğitimsizliğin, çalışanların gelir edinme kapasitelerini yükseltecek ve daha iyi hayat standartlarında yaşamalarını sağlayacak imkânları sınırladığı söylenebilir.

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

1.5. Meslek Durumları

Çalışanların bir mesleğe sahip olup-olmamaları, vasıflı olup-olmamaları güvencesizlik deneyimini etkilemektedir. Tersane çalışanlarının meslek durumlarına ilişkin dağılıma Tablo 5'te yer verilmektedir.

Tersanecilik, ağır işleri de içeren ve birçok sanayi dalını kapsayan bir mesleki çeşitliliğe sahiptir. Tablo 5'te, tersane işlerinde mesleki dağılıma genel olarak bakıldığında, çalışanların %90,8'i vasıf gerektiren mesleklerde yoğunlaşmaktadır. Tablodan da anlaşılacağı üzere, kaynakçı, montajcı, raspacı/boyacı gibi meslekleri icra edenler çoğunluktadır. Bu meslekler gemi yapımında en çok ihtiyaç duyulan alanlardır.

Tablo 5. Çalışanların Mesleki Dağılımı

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

Tersane işlerinde profesyonellik gerektiren işlerin tümü usta ve yardımcıları tarafından yerine getirilmektedir. Ustalık, usta-çırak ilişkisi içerisinde ancak hızlandırılmış, belgelendirilmiş bir hüviyete kavuşturularak kazanılmaktadır. Tersane işlerinde genelde yardımcılıktan ustalığa geçiş söz konusudur. Araştırma alanı açısından işgücü piyasasının nabzının attığı bir yer olarak İçmeler mevkiindeki çay ocaklarında görüşülen 28 yaşındaki bir kaynak ustası, tersane sektöründe usta olmanın kişiden kişiye değiştiğini ifade etmiş ve çalışanın yeteneğine göre en erken 4-6 ay ile 1 senelik bir dönemde usta olunabileceğini söylemiştir.

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde çalışanların büyük çoğunluğu asgari ücret temelinde istihdam edilmektedir. Sadece mühendisler ve yönetim kadrosunda yer alan çalışanlar asgari ücretin üstünde ücret alabilmektedir. Tersanelerde vasıflı elemanlar dışında herkes her işte çalıştırılabilmektedir. Taşlamacı, boyacı vb. hangi meslekte çalışırsa çalışsın ister kalifiye, kadrolu olsun isterse niteliksiz, gündelik çalışan olsun tersanelerde çalışanların farklı işlerde çalıştırılması rutin bir uygulamadır. Aslında tersane işlerinde herkesin en iyi bildiği işte çalıştırılmasıyla daha profesyonel bir çalışma anlayışının geliştirilebileceği öngörülebilir.

1.6. Aylık Gelir Durumları

Aylık gelir seviyesi, güvencesiz çalışma usulüne yaklaşım açısından önemli bir değişkendir. Çalışanların aylık ortalama gelir düzeylerine ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 6. Çalışanların Ortalama Aylık Gelir Durumları

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

Tablo 6'da, tersane çalışanlarının %15,3'ü, 1000 TL ve altı bir gelir diliminde yer almaktadır. Bu durum, gündelik çalışanların varlığı ve yardımcıların ustalara oranla daha az ücret almalarına bağlanabilir. Ortalama aylık gelirin 1000 TL ve altında olması gelir güvencesizliği açısından oldukça risklidir. Asgari ücretin altında bir gelire sahip olmak, genel olarak yaşam kalitesinin düşüklüğü anlamına gelmektedir. Ekonomik sıkıntılar, çalışanlar için bireysel ve 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 dönem ortalama asgari ücretin 1500 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 bir şeyin olup olmadığı konusundaki soruya tersane çalışanının verdiği cevap gelir seviyesi ile yaşanan güvencesizliğin nasıl bir etkileşim içinde olduğunu gözler önüne sermektedir: "Para sıkıntısı var. Hayat çok zor ve maddi durumum sıfır." Ter-

sane çalışanlarının toplumsal gelir bakımından da dezavantajlı olmaları geçim sıkıntılarını daha da arttırmaktadır. Tersane çalışanlarının aile ve yakın akrabalarından ya da memleketlerinden gelebilecek maddi destek kalemleri giderek zayıflamaktadır. Geldikleri yerle mesafenin uzaklığı ve gelinen yerde de maddi durumun zayıflığı vb. nedenlerden dolayı yalnızlaşan tersane çalışanları, çalışmaktan başka çarelerinin olmadığını düşünerek güvencesiz/geçici çalışmaya yönelmektedirler.

2. Tersane Çalışanlarının Güvencesiz/Geçici Çalışmaya İlişkin Algıları

2.1. Çalışanlara Göre Güvencesiz/Geçici 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 dağılıma Tablo 7'de yer verilmektedir.

Tablo 7. Güvencesiz/Geçici İşlerde Çalışmanın Önemli Görülen Nedenleri

Güvencesiz/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

Tablo 7'de görüldüğü gibi, 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 tutunamalarına, sabit bir işte çalışamamalarına yol açmaktadır.

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.

Tabloda görüldüğü gibi, çalışanların %14,6'sı ise geçici işlerin nedeni olarak vasıfsızlığı göstermiştir. Vasıfsızlık, çalışanları tersane işlerine mecbur

eden önemli bir faktördür. İşverenlerin belli bir mesleki formasyon gerektirmeyen tanımsız işleri ucuza yaptırmak için vasıfsız eleman tercih etmeleri Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde 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 edilmelelerine yol açmaktadır.

2.2. Güvencesiz/Geçici İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Psikolojik Etkileri

Geçici çalışma anlayışı çalışanlar üzerinde çeşitli psikolojik etkilere sahiptir. Bu çalışma şeklinin çalışanların psikolojik sağlıkları üzerindeki etkilerine ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 8. Güvencesiz/Geçici İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Psikolojik Etkileri

Güvencesiz/Geçici Çalışmanın Psikolojik Etkileri	Sayı	%
Hayır, hiçbir psikolojik etkisi yoktur	77	25,6
Evet, çalışmada 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

Tablo 8'e göre, çalışanların %38,5'i geçiciliğin çalışanlar üzerinde karamsarlığa yol açtığı; %15,3'ü çalışanları isyankâr, saldırgan, disiplinsiz davranışlara sevk ettiği; %13'ü çalışanlarda depresyona yol açacağı; %4,7'si ise intihara neden olabileceği görüşündedir.

Geçici çalışma usulü, hem işin doğasından kaynaklanan yüksek iş kazası riski hem de işten her an çıkarılma kaygısı nedeniyle çalışanları psikolojik açıdan olumsuz etkilemektedir. Tersane işlerinde belirsizlik, seyyaliyet, düşük ücret, belirsiz ödeme şekilleri, işten atılma korkusu, ücret alınmadığı dönemlerde agresif davranışların artması ve bakmakla yükümlü olunan insanların ihtiyaçları dolayısıyla ortaya çıkan baskının yarattığı karamsarlık, içine kapanma gibi psikolojik durumların yaşanma sıklığı artmaktadır. Araştırma sırasında geçici çalışmanın çalışanlar üzerinde bıraktığı psikolojik etkileri, etki düzeylerine göre birebir yaşadığını ve bu durumun çalışanları intihara sürükleyebileceği için ciddiye alınması gerektiğini ifade eden tersane çalışanının deneyimleri güvencesizliğin toplumsal bir sorun olarak dikkate alınması gerektiğini 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 ilişki olduğunu vurgulayan Klandermans ve Van Vuuren (1999: 145) iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerine yoğunlaşan araştırmalar yapmıştır. Araştırmalarında, iş güvencesizliğini üst düzeyde hissettiklerini belirten çalışanların daha fazla kaygı, öfke, korku ve suçluluk duygularını yaşadıkları, ayrıca yaşamdan memnuniyetsizlik, karamsarlık, düşük öz saygı, öfke, yalnızlık ve stres gibi faktörlerin etkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Yine ABD'de, iş güvencesizliğinin psikolojik bunalım üzerine etkilerine yoğunlaşan bir araştırmada, çalışanların güvence algılarındaki düşüslere paralel olarak depresyon seviyelerinde artış saptanmıştır (Rocha ve arkadaşları, 2006: 35).

Çalışma hayatında standart-dışı çalışma ilişkileri dolayımında "süreklileşmiş bir geçici iş kültürü"nü 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 karşılık bulmaktadır (Vatansever, 2014: 57-65)⁴.

Tersane çalışanları arasında 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 yararlananlar olduğu değerlendirilmektedir.

⁴ Bu değerlendirme, özellikle "prekarya"yı oluşturan 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.

2.3. Güvencesiz/Geçici Çalışmadan Kaynaklanan Psikolojik Sıkıntıların Aileye Yansımaları

Güvencesiz çalışma anlayışı, sadece çalışanları değil ailelerini de etkilemektedir. Geçici çalışmadan kaynaklanan sorunların aile üzerindeki etkileriyle ilgili dağılıma Tablo 9'da yer verilmektedir.

Tablo 9. Güvencesiz/Geçici İş Usulünden Kaynaklanan Psikolojik Sıkıntıların Aileye Etkileri

Güvencesizliğin/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

Tablo 9'a 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 tedirgin, stres ve depresyon hali etrafında öfkeli bir ruh haline sokmaktadır. Böylesi bir ruh halinin aileye yansması ailede huzursuzluklara yol açmaktadır. Bu noktada düşük gelir düzeyinin de etkili olduğu özellikle vurgulanmalıdır.

Bu çerçevede çalışanların %10,3'ünün 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 neden olduğu risk, belirsizlik, kaygı durumu, çalışan birey ile sınırlı kalmamakta, aile üyelerine karşı tutum ve algıları olumsuz etkileyerek aile içi öfke ve saldırganlık potansiyelini arttırmaktadır. Yapılan birçok araştırmada da (Hughes ve Galinsky, 1994; Ferrie, 2001; Lim ve Loo, 2003; Barling, Zacharatos, ve Hepburn, 1999) geçici/güvencesiz çalışmanın aile üzerine farklı açılardan olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir.

2.4. Sosyal Çevrenin Güvencesiz/Geçici Çalışanlara Yaklaşımı

Güvencesiz/geçici çalışmanın kimi görünür sonuçlarından dolayı sosyal çevre bu statüde çalışanlara olumsuz yaklaşabilmektedir. Konuya ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 10. Güvencesiz/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 10'da görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının %44,5'i sosyal çevrenin kendilerini önemsemediği kanaatinindedir. Sosyal çevrenin kendilerini adamdan saymadığını, görmezden geldiğini belirtenlerin oranı ise %18,9'dur. Emekçi kesimler için güvencesiz şartların yarattığı olumsuz atmosfer toplumsal ilişkilerin tümüne yansımakta, özellikle önemsenmeme, yok sayılma gibi durumlarla sıkça karşılaşabilmektedir. Enformel görüşmelerde kiralık ev bulma ve çoğu ihtiyaçlarını karşılamada sıkıntı yaşadıklarını, *adam yerine konulmadıklarını* ifade etmişlerdir. Bu tür yakınmaların genç çalışanlar arasında yaygın olduğu gözlemlenmiştir.

Ayrıca toplumsal çevrede çalış(a)mamak bir eksiklik, tembellik ve aylaklık olarak görülebilmekte ve bu durum 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 damgalanmaya 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 kredibilitelik/güvenilirlik sorununa yol açmaktadır. Yapılan görüşmelerde çalışanlar, paraları olduğunda alışveriş yapabildiklerini, aksi halde esnafın kendilerine satış yapmaya yanaşmadığını ifade etmişlerdir.

Kendilerine çevrenin hoşgörüsü ile yaklaştığını ifade edenlerin oranı ise %13'tür. Bunlar geçici çalışmakta olsalar da genelde yaşamakta oldukları semt/mahalle sakinlerince tanınan insanlardır. Bu durum çevreyle olan özel hukukları nedeniyle hoşgörüsüyle karşılandıklarını akla getirmektedir.

2.5. Çalışanların Güvencesiz/Geçici Çalışmaya İlişkin Bazı Yargılara Katılma Durumları

Güvencesizliğe/geçiciliğe ilişkin yerleşik yargılar çalışanların anlam dünyasını betimlemede fonksiyoneldir. Çalışanların söz konusu yargılara katılma durumunu gösteren dağılıma Tablo 11’de yer verilmektedir.

Tablo 11. Güvencesiz/Geçici Çalışmaya Dair Yargılara İlişkin Düşünceleri

Güvencesiz/Geçici 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

Tablo 11’de, çalışanların %44,9’u geçiciliğin, çalışanların sömürülmesine sebep olduğu yargısına katılmaktadır. Tersane işlerinde işverenler, maliyetleri en aza indirme ve kârı maksimuma çıkarma amacıyla güvencesiz/geçici çalışma ilişkilerini kullanmaktadırlar. Güvencesiz/geçici çalışma ilişkileri, çalışanları sömürmenin en fonksiyonel yoludur. Her ne kadar işçiler çalışmaya mecbur olduklarından sömürüye itiraz edemeseler de 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 yaptıklarını göstermektedir.

Diğer yandan, günümüzde ekonomik hayattaki kapsayıcılığına 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 ve onarım 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. Bir işten bir başka işe kolayca geçebilme imkânı çalışanları girişimci, rekabet eder bir özelliğe özendirir.

2.6. Güvencesiz/Geçici İş Usulünün Sorumluları

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

Tablo 12. Güvencesiz/Geçici Çalışma Şeklinin 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 12’de görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının %42,2’sine göre, geçici iş usulünün en büyük sorumlusu devlettir. Çalışanlara göre, Tuzla Tersaneler Bölgesi’ni 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 dolaşısıyla sömürünün önünün açılmasına neden olmuştur.

Çalışanlar enformel görüşmeler esnasında devletin yasal düzenlemelerle güvencesizlik sorununu çözmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Dolayısıyla bu görüşteki çalışanların sorunlarının çözüm adresi olarak yine devleti gördükleri anlaşılmaktadır. Tersane çalışanlarından birinin “Devlet bizi taşeronlara muhtaç bırakmış bu da bende devlete olan güveni zedeliyor.” ifadesi konuya ilişkin yaklaşımlarını özetler niteliktedir. Bu durum, çalışma yaşamında neoliberal devletin konumlanmasıyla ilişkilidir. Günümüzde neoliberal devlet anlayışı, ekonomik alanda özelleştirme, serbest piyasa, esnekleşme gibi birçok politikayı işveren/sermaye lehine uygulamakta ve bunu büyüme, yatırımların teşviki, rekabet, maliyetlerin azaltılması vb. gerekçelerle hayata geçirmektedir. Olumsuz şartlarda, daha ucuza çalışma anlayışına neden olan bu uygulamaların muhatabı olarak devlet, piyasa merkezli hareket etmeye devam etmektedir.

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 ve statükonun devamına hizmet etmektedir.

2.7. Geçici Çalışanların Kendilerini Değerlendirme Biçimleri

Geçicilik algısı, çalışanların kendilerini değerlendirme biçimlerini etkileyebilme kapasitesine sahiptir. Geçici bir çalışan olarak çalışanların kendilerini değerlendirme biçimlerine ilişkin dağılıma Tablo 13'te yer verilmektedir.

Tablo 13. Çalışanların Kendilerini Değerlendirme Biçimleri

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

Tabloda görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının %28,9'u, geçici iş usulünün çalışanların özgüvenleri üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Geçici çalışma, çalışanların kişisel gelişimlerini olumsuz etkileyebilme kapasitesine sahiptir. Nitekim alanda, çalışanların kendilerini yeterince ifade edemedikleri, sorunlarını ikinci şahıslar üzerinden çözme yoluna gittikleri gözlemlenmiştir.

Gemi inşa işlerinde istihdam edilenlerin %22,9'u da geçici çalışmanın kendilerine gelecek konusunda umutsuzluk pompaladığını ifade etmişlerdir. Geçiciliğin yarattığı belirsizlik, düşük ücret, kötü çalışma şartları ya da işsizlik kaygısı gibi sorunlar çalışanlara gelecek ile alakalı plan yapma konusunda engeller çıkarmaktadır. Özellikle borçluluk, çalışanların umutsuzluğunu artırmakta ve 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 işve-

renin elde ettiği geniş hareket alanı işverenin çalışanlar üzerindeki baskısını/iktidarını pekiştirmektedir. Gemi inşa işlerinde işgücü piyasasındaki iş imkânlarının sınırlılığı çalışanları işletmeye/taşeron firmaya mecbur etmektedir.

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

2.8. Medyanın Güvencesiz/Geçici Çalışanların Sorunlarına Duyarlılığı

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 Tablo 14'te ele alınmaktadır.

Tablo 14. 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

Tablo 14'e 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 medyanın 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 önemseydiğini ve çalışanlara karşı duyarsız kaldığına işaret etmektedir.

Gemi inşa işlerinde çalışanların %34,2'si ise medyanın yalnızca haber değeri taşıyan durumlarda özellikle ölümlü iş kazaları olduğu zamanlarda kısmi 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 da vurgulanmalıdır.

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.

2.9. Güvencesiz/Geçici Çalışmadan Kurtulmaya İlişkin Beklentileri

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 aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 15. Çalışanların Güvencesiz/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

Tablo 15'te 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" ifadelerini dile getirenlerin ise kadere teslimiyet içinde olduklarını göstermektedir.

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde gemi inşa sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğu ise geçici çalışma usulünden kurtulma umidi 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 da canlı olduğunu göstermektedir. Tablo 13'te, geçiciliğin sorumlusu olarak devleti gösteren çalışanların burada devlete umut bağlamaları paradoksal bir duruma işaret etmektedir.

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 anlayı-

şını iş dünyasına egemen kılabilmek için böylesi 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.

2.10. Güvencesiz/Geçici Çalışanların Başka Bir İş Yapmanın Mümkün Olması Halinde, Nasıl Bir İş Yapacaklarına İlişkin Görüşleri

Tersane çalışanlarının mümkün olması durumunda nasıl bir iş yapmak istediklerine ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 16'da ele alınmaktadır.

Tablo 16. Çalışanların 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 16'ya göre, 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 güçlü, 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 işten kadrolu bir işe geçerek kendilerine korunaklı bir alan oluşturmak istemektedirler. Ancak kadrolu bir işte çalışma günümüz Türkiye'sinde geçici işlerde çalışanlar için gittikçe zorlaşmaktadır. Son dönemlerde ülkemizde neoliberal politikaların etkin uygulanmasıyla 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 artırılması 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" (Büyüктаş, 2014), "Mevsimlik öğretmenler" (Radikal, 2013), gibi birçok haber standart-dışı çalışma anlayışının devlet kurumlarında da artabileceğinin 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, prestiji az çalışma şekli karşısındaki duruşlarını ve isteklerini göz önüne sermektedir. Tersane çalışanlarının böylesi bir algıya sahip olmaları gemi inşa işlerini olumlu görmemelerinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda çalışanların çalışmak istedikleri işin niteliği mevcut çalışma yaşamında karşılaşılan sıkıntıların önemli bir yansımasıdır denilebilir. 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.

2.11. Devletten Beklentileri

Günümüz iş dünyasında devlet, bütün sınırlandırılmışlığına rağmen çalışanlar için büyük ölçüde umut olmaya devam etmektedir. Çalışanların devletten beklentilerine ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 17. 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 17'ye göre, tersane çalışanlarının %32,6'sı, devletten insanca yaşayabilecekleri bir ücret alabilmelerini sağlamasını beklemektedir. Gemi inşa işlerinde ücretlerin yetersizliği çalışanları mağdur etmektedir. Örneğin tersane çalışanlarından birinin senelerdir neredeyse aynı ücrete çalıştıklarını beyan etmesi bu açıdan anlamlıdır. İnsanca yaşayabilecek bir ücret beklentisi çalışanların içinde bulunduğu sosyo-ekonomik darboğazın önemli bir göstergesidir. Düşük ücret politikasına "...taşeron kalksın ve Türkiye'de asgari ücret kalksın ve en düşük maaş 1500 TL olsun, devlet mesleki eğitimi desteklesin." gibi ifadelerini çözüm olarak dile getirmişlerdir.

Çalışanların %29,9'u ise devletin, kendi kaderlerini işverenin inisiyatifine bırakmamasını beklemektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında da esnek çalışma ilişkilerinin son dönemlerde yaygınlaştırılması etrafında işletilen iş hukuku, işyeri ve çalışma süreleri alanlarında ortaya çıkan dönüşümler etkilidir. Bu dönüşümler çalışanları işveren karşısında kırılğanlaştırmaktadır. 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 uygulamalar karşısında çalışanları gözeten politikaları hayata geçirmesi beklentisini dile getirmektedir.

Çalışanların %14,6'sı ise devletten çalışanı koruyucu tedbirler almasını, %10,6'sı da çalışanlara iş vermesini beklemektedir. Yapılan görüşmelerde,

“Devletin tersanelere el atması lazım. Buradaki çalışmayı ağır iş olarak görmesi lazım.”, “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 ifadelerle devletten beklentilerini dile getirmişlerdir.

Görüşülenlerden %7,7 oranında bir çalışan kesim ise, devletten herhangi bir beklentisinin olmadığını beyan etmiştir. Bu kategoride yer alanların durumlarından memnun oldukları söylenebilir.

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 ve kontrol mekanizmaları gerekse ücret artışı konusundaki yetkileri bağlamında devlet, çalışanlar tarafından büyük oranda önemsenmektedir.

SONUÇ

Neoliberal politikalarla istihdam ilişkilerinde yaşanan köklü dönüşümlerin temelinde güvencesiz/geçici çalışma usulü yatmaktadır. Neoliberal çalışma ilişkileri, esneklik merkezli uygulamalarla standart çalışma biçiminin yerine geçici, güvencesiz, standart-dışı istihdam biçimlerini yerleştirerek çalışma dünyasının istikrarlı yapılarını temelden sarsmaktadır. Bu açıdan güvencesiz/geçici çalışma ilişkileri, çalışanların gerek iş gerekse iş-dışı yaşamları üzerinde olumsuz etkilere sahiptir.

Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde, tersanelerde çalışanların güvencesiz/geçici çalışma ilişkilerine ilişkin algı ve tutumlarına odaklanan bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, erkek egemen bir istihdam yapısının varlığı dikkati çekmektedir. Bu durum, gemi inşa sektörünün ağır iş kolu olmasından kaynaklanmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan tersane çalışanlarının büyük çoğunlukla genç ve orta yaşta yer almaları da gemi inşa sektörünün “ağır iş” niteliğinden kaynaklanmaktadır. Medeni durum itibarıyla, tersane çalışanlarının büyük kısmının evli olduğu saptanmıştır. Bu da güvencesizliğin geniş bir etki alanına sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanların hem genel eğitim düzeyleri hem de mesleki eğitim düzeyleri düşüktür. Bu durum, çalışanların işveren karşısında kırılma güçlerinin temel nedenlerinden biridir. Çalışanların çoğu aylık ortalama gelir bakımından orta-alt gelir diliminde yer alırken, büyük çoğunluğu SGK’ya bağlıdır. Ancak yeni istihdam düzenlemeleri kapsamında günlük sigorta giriş esnekliğinin getirilmiş olması, çalışanların güvencesizliklerini beslemektedir. Çalışanlar, geçici çalışma usulünü bir

yandan günümüz akışkan iş piyasasına diğer yandan çalışanların vasıfsızlığına bağlamaktadır. Çalışanların çoğunun vasıfsızlığı, onları işveren karşısında kırılanlaştırmakta ve işverenin her türlü uygulamasını kabule zorlamakta, böylece olumsuzluklar/dezavantajlılıklar sarmalına hapsedilmelerine neden olmaktadır.

Geçici/güvencesiz çalışma, tersane çalışanlarını psikolojik ve fiziki sağlık açısından da olumsuz etkilemektedir. İş kaynaklı problemlerin yoğunluğuna göre çalışanlar karamsarlığa kapılmakta, depresyona girebilmekte, isyankâr ve saldırgan bir tutum geliştirerek şiddet eğilimleri gösterebilmekte ve son kertede intiharı bile düşünebilmektedir. İş yaşamı kaynaklı sıkıntılar, çalışanların iş verimliliğinin düşmesine, iş kazalarının artmasına ve sosyal yaşamda çeşitlilik arz eden başka sorunlara da neden olmaktadır. Bu sorunlar ailelerine ve yakın toplumsal çevrelerine de yansiyabilmektedir. Özellikle aile içi şiddet ve ailelerin parçalanması böylesi sorunlarla yakından ilişkilidir.

Sosyal çevre, geçici/güvencesiz iş usulüne muhatap çalışanlara karşı genelde olumsuz bir tutum içindedir. Çalışanlara göre, sosyal çevre güvencesiz/geçici çalışanları önemsememekte ve kimi sosyo-ekonomik imkânlardan dışlamaktadır. Tersane çalışanları, maddi getirisi yüksek olmayan, düşük prestijli geçici işlerde çalışıyor olmanın bu durumun esas nedeni olduğunu savunmaktadırlar. Çalışanlar, geçici çalışma ilişkileri nedeniyle sömürülmekte ve riskli işler yapmaya mecbur bırakılmaktadır. Devletin gerekli yasal düzenlemeleri yapması halinde geçici çalışmanın önlenebileceğine ya da en azından şiddetinin azaltılabileceğine inanmaktadırlar.

Çalışanların büyük çoğunluğu güvencesiz çalışmanın özgüveni zedeleyici, ümitsizliğe sevk edici ve işverene mecbur bırakıcı yönüne vurguda bulunmaktadır. Bu durum, güvencesiz/geçici çalışma anlayışının, çalışanların benlik algıları üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu göstermektedir. Çalışanlar medyanın sorunlarına duyarlı olmadığı kanaatindedirler. Onlara göre, medya, yalnızca haber değeri taşıyan durumlarda, özellikle ölümlü iş kazaları olduğu zamanlarda kısmi bir duyarlılık göstermektedir.

Çalışanların çoğu, geçici/güvencesiz çalışma anlayışından kurtulma konusunda devlete umut bağlamaktadırlar. Devletten, garantili istihdam, işverene mecbur bırakılmama ve tatminkâr bir ücret beklemektedir. Mümkün olması halinde, daha çok kendilerini kurmayı ya da kadrolu bir işte çalışmayı istemektedirler.

KAYNAKÇA

- Aytaç, Ö.(2013). “Yoksulluk, kentsel sınıf altı ve sosyal dışlanma: modern kentlerde sınıfsal/mekânsal yarıma ve suçlaştırılma mekanizmaları”. iç. *Kentsel Yoksulluğu Yeniden Düşünmek* (Ed. Ö. Aytaç ve S. İlhan). Ankara: Birleşik Yay., s:65-124.
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*, (Trans. Patrick Camiller), Polity Press, UK.
- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N., Üstün, İ. (2012). *Boşuna mı okuduk? Türkiye’de beyaz yakalı işsizliği*. İstanbul: İletişim Yay.
- Büyüktaş, O. (2014). *Kamu güvencesizliğe koşuyor*. (Er 23.10.2014). http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/106607/Kamu_guvencesizlige_kosuyor.html
- ILO (2012). *From precarious work to decent work*, international labour office bureau for workers activities, Publications, Geneva.
- İlhan S. ve Yılmaz M. (2017). Güvencesizliğin bireysel-toplumsal yansımaları. *İtobiad*, 6(3), 1774-1793.
- Kalleberg, A. L. (2011). Good Jobs, Bad Jobs: The rise of polarized and precarious employment systems. in *The United States, 1970s to 2010s*. NY: Russell Sage Foundation.
- Klandermans, B. ve van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2),145-153.
- Radikal Gazetesi (2013). Mevsimlik' öğretmenler. Başlıklı Haber, (Erişim: 16.09.2013). http://www.radikal.com.tr/turkiye/mevsimlik_ogretmenler-1150937.
- Rocha, C., Crowell, J. H., & McCarter, A. K. (2006). The Effects of Prolonged Job Insecurity on the Psychological Well-Being of Workers. *Journal of Sociology & Social Welfare*. <https://doi.org/10.1525/sp.2007.54.1.23>.
- Sen, A. (2004). Özgürlükle kalkınma, (Çev. Yavuz Alogan). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sencer, M. ve Sencer, Y.(1978). *Toplumsal araştırmalarda yöntem bilim*. Ankara: TODAİE Yayınları, No: 172.
- Standing, G. (2012). The precariat: From denizens to citizens?. *Polity*, 44(4), 588-608.
- Sümer, N., Solak, N., ve Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- TKYGM (2016). Gemi inşa sanayi istatistikleri-2016 https://atlatistis.udhb.gov.tr/istatistik/diger_gemi_insa_sanayi_1.aspx (Erişim: 10.01.2016)

Vatansever, A. ve Yalçın, M. G. (2015). *Ne ders olsa verimiz! Akademisyenin vassıfsız işçiye dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Wichert, İ. (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.