



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

**“KÜRESELLEŞME, ESNEK ÜRETİM VE İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ: İSTANBUL TUZLA TERSANELERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİNİN DEĞİŞİMİ”**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MUAMMER TETİK**

**131127103**

**DANIŞMAN: PROF. DR. NURGÜN OKTİK**

**İstanbul, Mayıs 2017**

## YEMİN METNİ

21/02/2017

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Küreselleşme, Esnek Üretim ve İşçi-İşveren İlişkileri: İstanbul Tuzla Tersanelerinde Çalışan İşçi-İşveren İlişkilerinin Değişimi Niteliksel Bir Araştırma, 2016” adlı çalışmanın, proje safhasından sonuçlanmasına kadar olan süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın tarafımda yazıldığını ve yararlandığım bütün eserlerin “Kaynakça”da gösterilenlerden oluştuğunu, “Kaynakça”da yer alan bu eserlerden metin içinde atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

Öğrenci Numarası: 131127103

Adı-Soyadı: Muammer Tetik

İmza

## ÖNSÖZ

Bugünün dünyasında yeni üretim/yönetim sistemini tanımlamada kullanılan en önemli kavram esnek üretimdir. Özellikle teknolojinin gelişmesiyle beraber ekonomik ve sosyal hayatı önemli ölçüde değiştirmiştir. Küreselleşme, Esnek Üretim ve İşçi-İşveren İlişkileri: İstanbul Tuzla Tersanelerinde Çalışan İşçi-İşveren İlişkilerinin değişimini görebilmek amaçlı yaptığım bu çalışmada Esnek üretim fikrini tez konusu seçmemde bana yol ve yön veren danışmanım Prof. Dr. Nurgün Oktik'e çok teşekkür ederim.

Muammer Tetik

## ÖZET

1970 yılından beri küreselleşme ile birlikte endüstride meydana gelen değişimler üretim yapılarındaki farklılıklara paralel olarak çalışma biçimlerini, ekonomik hayatı ve sosyal hayatı genel anlamda değişime uğratmıştır. Özellikle esnekleşme ile birlikte büyük endüstriyel örgütlerin yerini küçük ve orta ölçekli işletmeler devralmıştır. Ancak üretim koşullarının farklılaşması, çalışanların ekonomik ve sosyal hayatlarını hızlıca değişmesine neden olduğu için kitle üretiminin gerektirdiği fordist üretim biçimi geçerliliğini yitirmiştir. Bu çalışmada esnek üretimin İstanbul ili, Tuzla ilçesinde yaşayan/çalışan işçi ve işverenlerin çalışma ve sosyal yaşantılarında ne gibi değişiklikler getirdiği konusu incelenecektir. Esnek üretimin özellikle çalışanların yaşamlarını ne düzeyde değiştirdiği sorunsalı üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede oluşan bu yeni paradigmanın işçi ve işveren ilişkileri üzerindeki olumlu ve olumsuz yönleri tartışılacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın sorun / sorunsalı belirlenmiş ve kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmanın amacı ve önemi bu bölümde sunulmuştur. Araştırmanın ikinci bölümünde derinlemesine görüşmeler, verilerin toplanması ve analizi bu bölümün içeriğini oluşturmaktadır. Ayrıca çalışmada kullanılan metodoloji detaylı olarak anlatılmıştır. Araştırma sırasında karşılaşılan güçlüklerde ayrıca bu bölümde anlatılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde bulgular kısmı yer almaktadır. Elde edilen bulgular, görüşmeler sırasında katılımcıların söyledikleri ve önemli bulunan cümleler ile sunulmuştur. Araştırmanın dördüncü ve son bölümünde araştırma soruları göz önünde bulundurularak sonuçlara ulaşılmış ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Fordizm, Esnekleşme, Kitlesele Üretim,

## **ABSTRACT**

Since 1970, the changes that have taken place in the industry along with globalization have changed the way of working, economic life and social life generally in parallel with the differences in production structures. Small and medium-sized enterprises have taken over the place of large industrial organizations, especially with their flexibility. However, the differentiation of production conditions has caused the workers to change their economic and social lives rapidly, so the fordist mode of production required by mass production has lost its validity. In this study, it will be examined how flexible production brings changes in the working and social experiences of workers and employers living / working in the province of Tuzla, Istanbul. The features of flexible production will focus on the extent to which employees have changed their lives. The positive and negative aspects of this new paradigm in this framework on workers 'and employers' associations will be discussed.

In the first part of the study, the problem / problematic of the research was determined and a conceptual framework was established. The purpose of the study and its prominence are presented in this section. In the second part of the research, in-depth interviews, data collection and analysis are the subject of this section.

In addition, the methodology used in the research is explained in detail. Difficulties encountered during the research are also explained in this section. In the third part of the study, findings are found. The findings were presented by the participants during the interviews and presented with important findings. In the fourth and last part of the research, the results have been reached considering the research questions and suggestions have been presented.

Key words: Fordism, Flexibility, Mass Production,

# İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR ve TABLOLAR LİSTESİ	vi
<b>BÖLÜM 1: GİRİŞ</b>	1
1.1. Küreselleşme	3
1.2. Taylorizm	6
1.3. Fordizm/Kitlesele Üretim	8
1.4. Post-fordizm/Esnek Üretim	10
1.5. Taşeronlaşma	15
1.6. Sendikalaşma	17
1.7. Tezin Amacı	19
1.7.1. Olumlu Yönler	20
1.7.2. Olumsuz Yönler	20
1.8. Tezin Önemi	21
1.8.1. Araştırmacıya Sağlayacağı Faydalar	21
1.8.2. İlgili Anabilim Dalına Sağlayacağı Faydalar	21
1.8.3. Türkiye'ye Sağlayacağı Faydalar	22
<b>BÖLÜM 2: YÖNTEM</b>	23
2.1. Veri toplama yöntemleri	23
2.1.1. Niteliksel Araştırma Yöntemleri	23
2.2.1.1. Derinlemesine görüşmeler	24
2.2. İşlem	25
2.2.1. Veri toplama	26
2.2.2. Veri Analizi	27
2.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ( <i>Uygulamada karşılaşılan Güçlükler ve Etik Sorunlar</i> )	27
<b>BÖLÜM 3: BULGULAR VE TARTIŞMA</b>	28
3.1. Esnek Üretim	28
3.1.1. Esnek Üretim Anlamı	28
3.1.2. Şirket İçerisindeki Hiyerarşik Pozisyonlar ve Anlamı	31
3.2. Yönetim	33
3.2.1. Takım/Ekip Çalışmasının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri	31
3.2.2. Görev Tanımı ve Şirketin Günlük İşleyişini Belirleyen Kurallar	35
3.2.3. Karar Alma Süreçlerinin Çalışanlara Etkileri	36
3.2.4. Çalışanların Kariyerden Ne Anladıkları	37

3.2.5.	İş Başvurusu ve İşe Alım Süreçlerinin Hangi Yol/Yöntem İle Yapıldığı	38
3.3.	Eğitim/İş Sağlığı Ve İş Güvenliği	39
3.3.1.	Çalışanların İşleri İle İlgili Aldığı Eğitimler/Seminerler İş Yaşantılarını Nasıl Etkilediği	39
3.3.2.	İş yerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Neler Yapıldığı	41
3.4.	Taşeronlaşma	42
3.4.1.	Taşeronlaşmanın, Verimlik ve Kalite Üzerindeki Etkileri	42
3.4.2.	Taşeron İşçilerin Karşılaştığı Sorunlar	44
3.4.3.	Taşeronlaşmada Yeni Bir Düzenlemeye İhtiyaç Var mıdır?	46
3.5.	Sendikalaşma	47
3.5.1.	Sendikaların Tersanelerdeki Etkinlik Alanları	47
3.6.	Ücret Esnekliği	48
3.6.1.	Ücretlerin Belirlenmesi	48
3.6.2.	Çalışan Performansının Ücretler Üzerindeki Etkileri	50
3.6.3.	Fazla Mesaili/Vardiyalı Çalışmanın İşçiler Üzerindeki Etkileri	51
3.7.	Teknoloji	52
3.7.1.	Teknoloji ile Gelen Değişiklikler	52
3.8.	Çalışma Süreleri/İş Sözleşmeleri	53
3.8.1.	Çalışma Süreleri ve İş Sözleşmeleri	53
3.9.	Sosyal Aktivite/Sosyal Hayat	54
3.10.	Bir Önceki Kuşak İle Karşılaştırma	55
<b>BÖLÜM 4: SONUÇ VE ÖNERİLER</b>		57
<b>KAYNAKLAR</b>		62
<b>EKLER</b>		66
<b>ZAMAN ÇİZELGESİ</b>		83

# BÖLÜM 1

## GİRİŞ

Bu çalışma, post-endüstriyel dönemin getirdiği esnek üretimin, İstanbul ili Tuzla ilçesinde yaşayan/çalışan tersanelerdeki işçi ve işveren ilişkileri üzerindeki etkilerini konu edinmektedir. Ayrıca bu çalışmada küreselleşme ve teknolojiyle birlikte değişen/gelişen üretim sistemlerinin toplumsal ve ekonomik yapıları nasıl dönüştürdüğü konusu ele alınarak diğer kurumlarla (aile, eğitim, siyaset vb.) olan ilişkileri incelenmektedir.

Türkiye’de 77 adet faal tersane bulunmaktadır. Bunlardan 74 tanesi özel sektöre, 3 tanesi de Türk Silahlı Kuvvetlerine aittir. Sektör; yatlardan mega yatlara, yelkenlilerden balıkçı teknelerine, kimyasal tankerlerden kuru yük gemilerine kadar çok geniş ürün yelpazesine sahiptir. Ayrıca, gemi bakım ve onarım hizmeti de sektörün önemli gelir kaynaklarından. Bu tersaneler Tuzla, Marmara, Karadeniz ve Akdeniz bölgelerinde bulunmaktadır. <http://www.ekonomi.gov.tr/portal/>

Esnek üretim, içinde yaşadığımız dönemin yani 21.yüzyılın ekonomik, sosyal, kültürel ve küresel çapta yaşanan değişime uğramasının temel sebeplerin başında gelmektedir. Bundan dolayıdır ki önemi her geçen gün artmaktadır. Gelişmiş ülkelerin üretim tarzları kitlesel üretimden esnek üretime kayması başta ekonomik ve sosyal alanlar olmak üzere birçok alanda yeni gelişmelerin ortaya çıktığı, bununla birlikte çalışan kesimlerin yaşam standartlarında, geleceğe dair bakış açılarında ve sosyal yaşantılarında olumlu/olumsuz bir takım süreçlerin yaşandığı görülmektedir. Bunun sonucunda, devletin işçi-işveren arasında köprü vazifesi görmesi bu doğrultuda hizmetlerin ve sosyal politikaların da bu duruma göre düzenlenmesini gerektirmektedir.

Bu bakış açısıyla, yeni ekonominin temel kavramlarından birisi olan esnekliğin işçiler/işverenler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu sorusuna cevap aranacaktır.



Küreselleşme modernleşme, endüstriyel gelişme ve kitle iletişim araçlarındaki yaygınlaşmaya paralel olarak, toplumsal ilişkilerin karşılıklı etkileşim içerisinde yerel, bölgesel ve ulusal sınırların ötesine geçerek dünya çapında yaygınlaşmasıdır.

Küreselleşme:

1. 1500-1800: Bir atla bir saatte ortalama on beş kilometre yol kat edilmektedir.
2. 1850-1930: Buharlı lokomotiflerle saatte ortalama yüz kilometre yol alınabilmektedir.
3. 1950: Uçaklarla saatte 550-600 kilometre mesafe kat edilmektedir.
4. 2000: Jet yolcu uçakları ile saatte 800-1000 kilometre yol kat edilmektedir.
5. Günümüz televizyon ve internet ile saniyeler üzerinden iletişim sağlanabilmektedir (Harvey, D. 1997)

Küreselleşme süreci bir geçiş sürecidir. Bu geçiş sürecinin belirsizliğine dair yapısal ve kültürel göstergeler vardır. Kültürel gösterge olarak, fen bilimlerinde kaos kuramının, sosyal bilimlerde ise post-modern teorinin ortaya çıkış geçiş döneminin belirsizliğine işaret etmektedir(Wallerstein, I. 2010). Sennet'e göre iletişim ve imalat teknolojilerindeki gelişmeler küresel ölçekte ve hızlı bir üretimi zorunlu kılmıştır. Geleneksel emir-komuta zincirindeki üretim ve karar alma süreçleri dönüşerek neredeyse gerçek zamanlı bir hal almıştır. Sennett'in örneğiyle 1960'larda otomobil endüstrisinde yöneticilerin verdiği bir kararın fabrikaya iletilme süresi yaklaşık beş ayken, günümüzde bu süre birkaç haftaya inmiştir. Küresel düzeyde sermayenin, tarihte hiç olmadığı kadar esnek örgütlenme imkanına kavuşması, üretim sürecinin her anlamda esnekleştirilmesiyle eş zamanlı olarak emeğin de esnek hale getirilmesi emeğin niteliğini ve doğasını değiştirmiştir (Sennett, R. 2009).

1980'li yıllarda başlayan küreselleşme süreci ve çalışma hayatında ortaya çıkan yeni gelişmeler, endüstri ilişkilerinin temel çerçevesini değişime zorlamaktadır. Ortaya çıkan bu gelişmelerin en önemli nedeni endüstri ilişkilerinin ekonomi, sosyoloji, işletme, hukuk, politika, tarih gibi bilim dalları ile sıkı bir ilişki içinde olmasının yanında disiplinler arası bir bilim dalı niteliğine de sahip olmasıdır. Bu disiplinlerde sürekli bir değişim meydana gelmesi endüstri ilişkilerinde de bir değişimi zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede endüstri ilişkileri alanında kullanılan teorilerin ve görüşlerin yetersiz kalması sürekli yeni arayışları gündeme getirmektedir. Özellikle

1980’li yıllardan sonra ortaya çıkan gelişmelere uygun yeni bir teorinin gerekli olduğu bilim adamları tarafından sık sık dile getirilmesi karşısında son 20 yılda endüstri ilişkileri alanında yeni teorilerin geliştirmesi yönünde artan bir çaba söz konusudur. Bu yüzden farklı zamanlarda farklı bilim adamları tarafından yeni teori arayışları gündeme gelmektedir. Bu arayışların başında gelen ve teori olarak nitelendirilen iki temel görüş söz konusudur. Bunlardan birincisi kollektivizm diğeri ise mobilizasyon teorileridir. Bunlardan başka 1980’li yıllarda esnekliğe dayalı üretim paradigması olan post-fordizm endüstri ilişkileri açısından önemli bir değişime yol açmıştır. Üretim sistemlerinde değişime yol açan post-fordizm son yirmi yılda endüstri ilişkilerinin çerçevesinin belirlenmesinde oldukça etkili oldu. Sistemi meydana getiren aktörlerin hem sistem içindeki rolleri hem de birbirleriyle etkileşimlerinde önemli değişiklikler meydana geldi. Bu durum yeni görüş ve teorilere ihtiyacı ortaya çıkardığı gibi tartışmaları da gündeme getirdi (Ansal, H. 1999).

## **1.1. KÜRESELLEŞME**

Post endüstriyel enformasyon çağının temel karakteristiklerinden birisini oluşturan küreselleşme bir taraftıyla yepyeni imkanları getirirken diğer taraftan da özellikle vasıfsız emek açısından bazı olumsuzlukları içermektedir. Nitekim içinde yaşadığımız çağda riski belirsizlik, güvensizlik, eşitsizlik, kaygı ve toplumsal çözülme küreselleşme sürecinin toplumsal sonuçlarının açıklamada en çok başvurulan kavramlar haline gelmiştir. Aslında bütün bu kavramlar modern zamanlarda hemen hemen her zaman mevcut olmuş ve öncesi uygarlığı büyük ölçüde bu kavramları üzerinde geliştirmiştir (Bozkurt, 2005, s. 221).

Bauman’a göre bazıları küreselleşmenin onsuz mutlu olamayacağımız şey bazılarına göre ise mutsuzluğumuzun nedeni. Gelgelelim herkesin birleştiği nokta “küreselleşme”nin hem geri dönüşü olmayan hem de hepimizi aynı ölçüde ve aynı şekilde etkileyen bir süreç; dünyanın kaçamayacağı kaderi olduğu. Hepimiz “küreselleşiyoruz” ve “küreselleşiyor” olmaktan tüm “küreselleşmişler” için üç aşağı beş yukarı aynı anlama geliyor (Bauman, 2012, s. 7).

Wallerstein (2005: 296) küreselleşme sürecinin ilk emaresi olarak küresel otomobil (ulus ötesi üretim) veya sermayenin ihracı ve ürünlerle kazançların yurduna geri

dönüşü, ikinci olarak misafir işgücü ithali, üçüncü olarak arbitraj uygulamalarının başlamasını ve buna paralel olarak Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu gibi kuruluşlar tarafından denetlenen borçlanma ve son olarak tüketim kalıplarının yaygınlaşması süreci küreselleşme olarak tanımlamaktadır.  
<http://mu.dergipark.gov.tr/download/article-file/217349>

Küreselleşme tek bir süreç değil de dört farklı değişim tipini içerir :

- 1 . Toplumsal, siyasal ve ekonomik etkinlikleri siyasal sınırların ötesine, farklı bölgelere ve kıtalara yayar.
2. Ticaret, yatırım, finans, göç ve kültür akışlarının artmasına yol açarak birbirimize olan bağımlılığımız güçlendirir.
3. Dünyayı hızlandırır. Taşıma ve iletişim sistemlerindeki yeniliklerin, düşüncelerin, malların, bilginin, sermayenin ve insanların daha çabuk hareket etmesi anlamına gelir.
4. Uzak mesafelerdeki olayların yaşamlarımız üzerinde derin etkisi olduğu anlamına gelir. En yerel gelişmeler bile aşırı derecede büyük küresel sonuçlara yol açabilir. Ülke sorunlarıyla küresel olaylar arasındaki sınırlar gittikçe belirsizleşebilir.

Giddens'a göre küreselleşme, kültürden suça, finans'tan çevreye kadar dünyanın farklı bölgeleri arasındaki bağlantılara ve zaman içinde bu bağlantıların değişme ve gelişme biçimlerine ilişkin bir konudur(Giddens, 2001, s.71).

Bozkurt'a göre bir diğer ifadeyle küreselleşme sürecinin kaynakların daha iyi kullanılmasını ekonomik etkinliği ve yüksek büyümeyi teşvik ettiği şeklindeki iddialara yanında işsizliği arttırdığını ve sendikaların rekabet gücünü kırdığı şeklindeki iddialar da mevcuttur, yaratılan yeni işlerin niteliğine baktığımız zaman daha bunların geçmişin endüstri işlerinden farklı ve süreklilikten uzak olduğu dikkat çekmektedir.

Yeni uluslararası iş bölümünün bir sonucu olarak işler artık çok farklı coğrafi bölgelere bölünmüş durumdadır küresel üretim düzeni içerisinde bir malın farklı parçaları birden farklı ülkede üretilmektedir. Dolayısıyla bir yerden gelebilecek

herhangi bir tepki karşısında firma üretimi başka bir ülkedeki fabrikalarına kaydedilmektedir (Bozkurt, 2005, s.227).

Giddens, ekonomik güçler küreselleşmenin ayrılmaz bir parçası olsa da, yalnızca bunların küreselleşmeyi ortaya çıkardığını ileri sürmenin yanlış olduğunu söylemektedir. Küreselleşme, siyasal, toplumsal, kültürel ve ekonomik etkenlerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkmıştır. Küreselleşme her şeyden önce, dünyanın her tarafındaki insanlar arasındaki etkileşimin hızını ve kapsamını artıran bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişme tarafından yönlendirilmiştir. Bir örnek olarak, futboldaki son dünya kupasını düşünün. Küresel televizyon bağlantıları sayesinde kimi maçlar artık dünyanın her yanındaki milyarlarca insan tarafından seyrediliyor. (Giddens, 2012, s.84).

Zaman/mekân sıkışması terimi, insanlık durumunun parametrelerinde süre giden çok yönlü dönüşümü özetler. Bu sıkışmanın toplumsal nedenlerine ve sonuçlarına bakıldığında, küreselleşme sürecinin genellikle varsayılan ortak etkilere sahip olmadığı gün gibi ortaya çıkacaktır. Zaman ve mekânın kullanımları hem keskin bir şekilde farklılaşmış hem de farklılaştırmıştır. Küreselleşme ne kadar birleştirirse o kadar böler; birleştirirken böler; yerkürenin tek tipliğini teşvik etme nedenleriyle bölme nedenleri özdeştir (Bauman, 2012, s.8).

Son yüzyıl içinde dünya ticaretindeki gelişme ve büyümeler küreselleşmenin en çok göze çarpan yönüdür. Dünya ekonomisinde 1970'li yıllardan itibaren istikrarlı büyümeden uzaklaşma, büyüme hızında düşme, makineleşmeyle birlikte işsizlik, yoksulluk artmaya başlamıştır. Ekonomi ve ticarete milli devletlerin etkinlikleri ve denetimleri azalmış, uluslararası şirketlerin dünya ekonomisindeki etkinlikleri artmıştır. 1970'li yıllardan önce uluslararası ekonomik ve ticari faaliyetler çoğunlukla mal ve hizmetlerin uluslararası ortamda değişimi biçiminde yaşanırken, 1970'li yıllar itibariyle sermayenin küresel sistem içerisindeki hareketinin önemi giderek artmaya başlamıştır. Bu sistem değişikliğindeki temel aktörler uluslararası şirketler ve yabancı sermaye yatırımlarına dahil olan uluslararası kuruluşlardır. Bir şirketin uluslararası kuruluş sayılabilmesi için ürünlerini sınır aşırı ülkelere satması yeterli değildir. Ekonomik faaliyetlerinin bir bölümünü yatırım yapmak suretiyle başka ülkelere taşımış olması gerekmektedir. [http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/211/kuresellesmenin\\_boyutlari\\_ve\\_etkileri](http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/211/kuresellesmenin_boyutlari_ve_etkileri)

Teknolojik gelişim ve üretim-yönetim biçimlerindeki değişim de küreselleşmenin önemli yapıtaşlarından. Özellikle teknolojik alanda 1980 sonrası meydana gelen büyük değişim küreselleşmenin hız kazanmasına ve her alanda genişlemesine olanak sağlamıştır. Çok uluslu şirketlerin faaliyette bulunduğu farklı ülkelere kendi yönetim ve organizasyon yapısını taşıması da bu alanda görülen değişimlerdir. Küresel sermayenin kolayca ve rahat ettiği ülkelere girip yatırım ve üretim yapabilmesi için rekabet açısından o ülkenin riskli ortam taşımaması gerekmektedir. Rekabetin sağlanmasının ve sürdürülebilmesinin karşısındaki her tehdit sermaye açısından olumsuz algılanabilecek ve kolayca o ülkeden çıkabilecektir. Bu nedenle gerek ülkeler gerekse dünya çapında rekabete açık bir yapının tesis edilmesi ve bu yapının sürdürülebilmesi küreselleşme açısından önem taşımaktadır.

<http://www.meritymm.com/wp-content/uploads/2013/05/kuresellesme.pdf>

## **1.2. TAYLORİZM**

Taylorizm 20'nci yüzyıl başlarında, hızla büyüyen kapitalist işletmelerde giderek karmaşıklaşan emeğin kontrolü sorununa çözüm getirmek üzere, kullanılan üretim teknolojisinin doğasından bağımsız olarak uygulanabilecek bilimsel yöntemler geliştirme çabasıdır (Ansal, H. 1999).

Taylor'a göre, üretim süreci sistematik olarak analiz edilmeli ve yapılacak her bir iş daha önceden en ince ayrıntısına kadar belirlenmelidir. Üretim sürecinin sistematik bir analizi yapılmakta ve yapılacak iş küçük parçalara ayrılmaktadır. Yapılacak her parça iş için nasıl ve ne kadar zaman harcanacağı standart hale getirilmektedir. Buna bağlı olarak çalışanları teşvik eden bir ücret sistemi oluşturulur. Taylorizm uygulamasıyla, kapitalist emek sürecinde işçi her türlü beceriden, üretim bilgisinden ve zihinsel faaliyetten koparılmakta, vasıfsızlaştırılmakta, her türlü küçük parça işi yapan işçiler değersizleştirilmektedir. (Braverman, 1974 aktaran; Ansal, 1999, s.9-10).

Taylorizm bu temel amaçlarını gerçekleştirmek için, yeni eğitim metotlarının geliştirilmesi, personelin bilimsel ilkeler doğrultusunda eğitiminin sağlanması, işyerinde endüstriyel eğitime ağırlık verilmesi, yönetim ile işçi arasında arkadaşça işbirliğinin geliştirilmesi gibi alanlara da eğilmiştir. Ayrıca Taylorizm' de, işe uygun

personelin bilimsel yöntemlerle seçilmesi, tüm yetki ve sorumlulukların merkezdeki yöneticilerde toplanması, Taylorizm yönetim anlayışının geçerli olan başlıca ilkeleri arasındadır (Aktan, 2004, s.3).

Taylorizm sayesinde makine, emeği derinden kontrol etmenin bir aracı durumuna getirilmiştir. Öte yandan Taylorizm'in ilkelerinin uygulanma koşullarının makineli üretim ile olanaklı olduğunu belirtmek gerekir. Sonuçta yeni bir teknolojik gelişme, değişen üretim süreci içinde oluşacak yeni emek örgütlenmesinin ortamını hazırlamıştır. Taylorizmi tanımlayan temel unsurlar şunlardır;

1. Emeğin kontrolü...
2. Hareket-zaman etütleri...
3. İş üretkenliği ve çalışma hızı...
4. Kafa ve kol emeğinin kesin olarak ayrışması...
5. Emeğin vasıfsızlaşması ve değersizleşmesi...
6. İşçinin üretimdeki kontrol kaybı...

Taylorizm, emek araçlarının geliştirilmesi ya da teknolojiden çok, emeğin örgütlenme biçimleri ve denetlenmesi ile ilgilidir. Taylor aslında teknolojiyle değil, belirli bir teknoloji düzeyinde emeğin denetiminin nasıl sağlanacağı ile ilgilenmiştir. Onun için emek sürecinin denetimi, bilimsel yönetimin en temel özelliklerinin başında gelir. Böylece Taylor işi, zamanın bir işlevine indirgemekte, zamanı ise çalışan işçilerin hareketlerinin hızıyla ölçmektedir. Bir başka deyişle, Taylor için işçilerin çalışması, gözlenebilen bir üretim aracı olarak bilimin nesnesidir ve bir nesne olduğu için de kendi iradesinden bağımsız olarak hareketleri planlanabilir olmalıdır. Bu durum, Taylorizmin katı bir iş disiplinine bağlı olarak işçilerin denetlenmesinde teknik denetimin önemli bir yer tuttuğunu göstermesi açısından önemlidir (Aydanoğlu, 2011, s. 62).

Her ne kadar Taylorizm, işi, zaman ve hareket çalışmalarıyla en ince ayrıntılarına kadar planlamış ve standardize etmiş olsa da, işçilerin makineler arasındaki hareketliliği, (makinelerin sabit olması nedeniyle) zaman kaybı ve verim düşüklüğünü engelleyememiştir. İşçiler aynı zamanda üzerinde çalıştıkları parçaların

tamamlanması durumunda, bu parçaları sistem içinde bir sonraki noktaya nakletmekle de yükümlü olduğu için zaman kaybı söz konusu olmuştur. Taylorizm'den kaynaklanan bu sorunlar fordizm veya "üretimde montaj hattı" sistemi adı verilen yeni bir üretim sistemine geçilerek minimuma indirilmeye çalışılmıştır. İlk örneği 1920'lerde uygulamaya konmuş olan bu yönetim biçimi, 1970'li yıllara kadar endüstrideki egemen üretim-organizasyonu biçimi olarak varlığını korumuştur(<http://kisi.deu.edu.tr//erkin.baser/Post-Fordizm.>).

### **1.3. FORDİZM / KİTLESEL ÜRETİM**

Yaşam koşullarının gittikçe kötüleşmesi ve işçilerin bu duruma karşı dirençlerinin gittikçe artmasıyla birlikte, iş gününün kısaltılması, ücretlerinin artırılması yönünde bazı önlemler alınması gerekmişti. Artık teknolojide bir devrim yaşamaktaydı ve bunun üretime yansması da mevcut birikim rejiminin dayandığı tüm temelleri kökünden sarsmaktaydı. Üretim sürecinde teknolojinin yoğun kullanıldığı, üretimin kitlesel ve seri olarak gerçekleştiği, üretimde emeğin örgütlenmesinde büyük değişiklikler yaşanıldığı yeni bir birikim rejimine geçilmişti. "Fordizm" olarak literatüre geçen bu süreçte emek en verimli kullanılabilir şekilde örgütleniyor, teknoloji mucizeler yaratacak ölçüde üretimi yeniden yapılandırıyordu.( Belek,1997, s.51) Bir üretim ve birikim rejimi olarak teknik anlamda tanımlanabileceği gibi, sosyal ve kültürel etkileri ile birlikte ele alınarak geniş anlamda da tanımlanabilmektedir. Teknik anlamda Fordizm; "sanayi üretiminin büyük oranda kitlesel üretim olarak gerçekleştirildiği, idari işler ile kol kuvvetine dayalı işlerin Taylorist bir ayrımla belirlendiği, işbölümünün ve iş tanımlarının katı bir şekilde yapıldığı, ürün standartlaştırmasının verimlilik artışları getirdiği ve artan talebin bu standartlaşmayı hızlandırdığı bir üretim biçimidir" (Eraydın, 1992, s.15).

Gramsci tarafından getirilen Fordizm'in geniş açıdan eleştirel tanımı ise şöyledir: "Kapitalist medeniyette yeni bir dönemi başlatan, plânlı ekonomiye geçiş damgasını vuran, yalnızca üretimi değil bireyi de plânlayan, yeni bir işçi (ve insan) tipi yaratmak için hayatının en mahrem alanlarını işgal eden ve bir montaj hattı ile sınırlı kalmayan yaklaşımdır" (Kumar, 1995, s.68).

Fordist üretim biçimi, bir hat boyunca yapılan kitlesel üretime dayanır. Bu üretim modelinde her iş gören bir bant (hat) boyunca basitleşmiş belli bir iş yapar ve bu

basit iş sürekli tekrar eder. Üretimin belirli aşamalarında ve belirli bölümlerin sorumluluğu altında kalite kontrolü yapılır. Fordist üretim modelinde, basit ve tekdüze yapısı işin giderek monotonlaşmasına yol açar. Bu da iş görenlerin yaptıkları işten haz duymalarını ve doyuma ulaşmalarını engeller. Yapılan örgütsel araştırmalar, iş görenlerin dar sınırlar içinde tekdüze çalışmalarının onlarda birçok devinimsel, psikolojik ve toplumsal davranış bozuklukları yarattığını, çevreleri ile ilişkilerinin bozulduğunu, yaratıcı güçlerinin yok olduğunu ortaya koymuştur (Başaran, 1985).

Fordizmi tanımlayan temel özellikler şunlardır;

1.Kitle üretimi ve tüketimi: Yapılan üretim belli özel müşterileri değil, toplumun genelini hedeflemektedir. Kitle üretimi için gerekli olan kitlesel talebin örgütlenmesi ve oluşturulması öngörülmektedir.

2.Ürünlerde yüksek standartlaşma: Önceden tespit edilen kitle tüketim profiline göre standart ürünler tasarlanmakta ve üretilmektedir. Kitlesel üretim için standartlaşma gereklidir.

3.Esnek olmayan bir üretim süreci: Üretim süreci, standart bir malın kitlesel üretimi için tasarlandığından, malın niteliğinde kolaylıkla değişim yapmaya müsait değildir. İmalat hattında, rutin işler yapacak işgücü çalışmakta olduğundan, sadece standart ürünün imalatını yapma becerisi sözkonusudur.

4.İş örgütlenmesinde yeni teknolojiler kullanılmakta: Rutin işler yapması beklenen işgücünün yerine makine kullanılabilen, yeni teknolojilerle işgücünün çeşitli bileşimleri, verimliliği artırma amacıyla denenmekte ve kullanılmaktadır.

5.Rutin işler yapan yarı eğitilmiş işgücü kullanımı öngörülmekte: Seri ve kitlesel üretim hattında, standart ürünün belli bir bölümündeki görevini yapacak ve kolayca ikame edilebilecek işgücü çalıştırılmaktadır.

5.Keynesçi ekonomik politikalar ve piyasa düzenlemesi: Gerekli kitlesel talebin sağlanabilmesi için, devlet müdahalesi ile gelişen sanayileşmeye sıcak bakılmakta, Fordist sistemin zayıf noktası olan kitlesel talebin refah devleti politikalarıyla oluşturulması istenmektedir.



6.Diğer sektörler için belirleyicidir ve katma değer oluşumunda egemendir:

Ekonomideki ana ağırlığı kitlesel üretim yapan birimler taşımakta, diğer üretim birimleri ise bu sisteme uyumlu küçük sistemler durumunda kalmaktadırlar.

7.Hegemonik bir nitelik göstermektedir: Güçlü bir yönlendirme ve bütünleşme eğilimi sözkonusudur. Bireylerin sisteme uyumu, özel hayatlarına varıncaya kadar denetlenerek ve yönlendirilerek sağlanmaya çalışılmaktadır.

8.Bir yaşam tarzı düzenleme biçimidir: İnsanlara önce gelir sağlama, sonra da bu geliri nasıl kullanacaklarını öğreterek yaşam biçimlerini doğrudan doğruya belirleme çabası görülmektedir (Eraydın, 1992: 15; KOSGEB, 2005).

Fordist sistemin yerleşik hale gelmesinin tarihi, aslında yarım yüzyıl süren uzun ve karmaşık bir öyküdür. Çoğu ulaşılan sonucu hedeflememiş politik tercihler ya da kapitalizmin özellikle 30'lu yılların büyük depresyonunda belirgin olarak ortaya çıkan kriz eğilimlerine basit reflekslerle verilmiş olan sayısız birey, şirket, kurum ve devlet kararına bağlı olmuştur (Harvey 1999, s.149). Fordizm, Taylorizmin temel örgütlenme felsefesini daha da derinleştirmiş ve onun daha çok işliklerle sınırlı olan düşünsel arka planını tüm sistem boyutlarında yaygınlaştırarak, bir anlamda Taylorizm'e ideolojik ve sosyal bir boyut kazandırmıştır (Belek, 1997, s.51).

Fordizm kapitalist medeniyette yeni bir dönemi başlatmıştı. "Planlı ekonomi"ye geçişe damgasını vurmuştu. Ama yalnızca üretim planlanmamış, aynı zamanda bireyde planlanmamıştı. Fordizm fabrikanın kapısının önünde durmamış evi ve işçinin hayatının en özel ve mahrem alanlarını işgal etmişti. Amaç yeni "bir işçi ve insan tipi" yaratmaktı. Fordizm montaj hattı demektir, ama aynı zamanda "içki yasağı" ve püritanizm işçinin çalışma hayatının yanı sıra cinsel ve ailevi hayatını da düzenleme girişimi demektir. Gramsci'ye göre yeni çalışma metodları "özgül bir yaşama düşünme ve hissetme tarzından ayrı tutulamaz" nitelikteydi( Kumar, 1995, s.68).

Ayrıca fordizmin kitle üretim anlayışının yanında, ekonomik faktörler ve onun beraberinde getirmiş olduğu bireyin konumunu geri plana iten, yeknesak hale dönüştürülmüş yaşam biçiminin de etkisi olmuştur. Bilindiği şekilde aşırı iş bölümünü öngören kitle üretiminin bireyin yabancılaşmasına yol açmış olması "Modern Zamanlar" filminde ya da "İnsan İlişkileri" ekolünde olduğu gibi aydınlardan oldukça sert eleştiriler almıştır( Bozkurt, 2005,s. 125-126).

#### 1.4. POST-FORDİZM / ESNEK ÜRETİM

Esnek Üretim (Post-Fordizm), tüketim taleplerini karşılayabilmek için üretimin esnek bir modelde yerine getirildiği, işgücü ve makineleşmede esnek uzmanlaşmanın sağlandığı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin üretimde yaygın olarak kullanıldığı bir üretim ve birikim rejimidir.

Esnek üretim, kitlesel ve standartlaşmış mal üretimi yerine küçük bölümlerde, küçük ölçeklerde ve değişik ürün türlerinde üretim, değişik istemlere kısa sürede cevap verebilme, üretim sürecinin parçalanarak düşey ayrışması ile belirli aşamalarda uzmanlaşma ve en genelde fordist üretimin katı ilişkilerine karşı esnekliğe dayanan bir üretim ve bu üretme uygun örgütlenme biçimidir (Eraydın, 1999).

Küresel bir pazarın ve küresel şirketlerin yükselişi ve etkin üretim ve düzenleme birimleri olarak ulusal girişimlerin ve ulus devletin çöküntüye uğraması; kitlesel pazarlama ve kitlesel üretimin yerini alan esnek uzmanlaşma ve üretimin dağılarak ademi merkezileşmesi; daha düz hiyerarşiler ve örgütlerde komutadan ziyade iletişime ağırlık verilmesi; dikey ve yatay çözülme ve taşeronluğun, acenteliği ve firma içi pazarlamanın ve işlevlerin demet haline getirilmesinin artışı; değişken günlerde çalışan, yarım gün, geçici çalışan, kendi kendinin patronu olan ve evde çalışan işçilerin sayıca artmasıdır( Kumar, 2005, s.69).

Esnek uzmanlaşma, Fordizmde vücut bulan üretim sisteminin tam antitezidir. Günümüzde, araba ve kamyon imalatında, Daniel Bell'in zamanındaki bir kilometreden uzun montaj hattının yerini, uzmanlaşmış üretim adacıları almıştır. Oto endüstrisindeki bu tür tesisleri inceleyen Deborah Morales, piyasadaki talebe yanıt olarak yapılan yeniliklerin işçilerden istenen haftalık, hatta günlük görevleri değiştirdiğini anlatıyor. Esnek uzmanlaşmanın öğelerini de yakından tanıyoruz. Esnek uzmanlaşma yüksek teknolojiyle uyum halindedir; bilgisayar sayesinde sanayi makinelerinin yeniden programlanması ve yapılandırılması kolaylaşmıştır. Modem iletişimin hızı da, bir şirketin global piyasa verilerine derhal ulaşmasını sağlayarak, esnek uzmanlaşmayı mümkün kılar. Ayrıca, bu üretim biçimi hızlı karar almayı gerektirir ve dolayısıyla küçük çalışma gruplarına uygundur; bunun aksine büyük bürokratik piramitlerde her bir belge, onay için genel merkeze gönderildiğinden karar

alma süreci yavaştır. Bu yeni üretim sürecinin en temel özelliği, dış dünyanın değişken taleplerinin kurumun iç yapısını belirlemesine izin vermesidir. İşte piyasaya yanıt vermek için gerekli olan bu unsurlar, kesin, geri dönülmez değişimlerin kabul edilmesini sağlar( Sennet, 2008, s.54).

Yeni teknolojilerin daha çok kullanılmaya başlandığı esnek üretim düzeni içinde emeğin temel karakteristiklerinde de önemli değişimler olmuştur. Bu yüksek teknolojiye dayanan esnek üretim düzeninde, daha vasıflı işgücü talebinde artış olmuştur. İşçiye daha çok sorumluluk verilmiş ve kitle üretimi düzeninin aşırı işbölümü yerine işçinin faaliyet alanının sınırları nispeten daha geniş tutulmuştur. Eğitim yaygınlaştırılmıştır. İşçinin yaratıcılığı teşvik edilmiş ve dikey örgütlenme terk edilmeye başlanmıştır. Dolayısıyla daha sonraki kısımlarda da ayrıntılı olarak gerekçeleri belirtileceği şekilde sendikalar önemini yitirmeye başlamışlardır. Bir diğer ifade ile bu gelişmeler endüstrileşmiş ülkelerde post-endüstriyel toplumun alt yapısını hazırlamıştır (Bozkurt, V. 2005).

1970'lerde Fordizm ve Taylorizm kitlesel üretim sistemlerinde yaşanan krizin etkisiyle yeni bir yapılanma sürecine gidilmiştir. Fordist sistem örgütlü kapitalizm başlığı altında gelişmekteydi; fakat bu dönemle kapitalizmin gelişmesi, küreselleşmesi görülmektedir. Bu dönem üretim ve tüketim anlayışının bağlam değiştirdiği bir periyodu anlatmaktadır. Yani Fordizmden 20.yy kapitalizmine yani post Fordizme geçişte; standart kitlesel üretim yerine tüketici odaklı esnek üretim anlayışını esas almıştır, büyük endüstriyel örgütlerin yerini küçük ve orta ölçekli işletmeler devralmıştır, büyük firmaları değişken piyasa koşullarına uyum sağlamak amacıyla küçülme yoluna gitmişlerdir, teknolojik gelişmelerin etkisiyle üretimin mekânsal yapısının değişerek evden çalışma yaygınlaşmıştır ve genel olarak modernlikle nitelenen Fordist üretim anlayışı yerini kapitalist sistem olan Post-Fordist üretim anlayışına bırakması kapitalizmin örgütsel değişiminin temel göstergeleri olarak karşımıza çıkmaktadır(<http://www.iktisadi.org/fordizm-hakkinda.html>).

Endüstri ilişkileri sistemi yalın üretime dayanan ve esnek bir üretimi kapsayan bu sisteme uygun bir yapılanma geçirmiştir. Fordist üretim, üretimi arttırmakta başarılı olduğu için uzun bir dönem boyunca etkili olabildi. Ancak üretim koşullarının farklılaşması, üretim yöntemlerinin hızla değişmesine neden olduğu için kitle

üretimini gerektirdiği Fordist üretim biçimi geçerliliğini yitirmiştir. Fordist üretim anlayışının zayıflamaya başlamasıyla birlikte, sendikaların gücünü aldığı, kitle üretiminin hâkim olduğu büyük fabrikalardan, küçük işletmelere bir dönüşüm yaşandı (Kocabaş, F. 2004) .

Esnek üretimin, işçi, işveren ve genel olarak toplum için azda olsa olumsuz yönü olmakla birlikte, genel olarak toplumu ilgilendiren, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması gibi konularda faydaları vardır. Esnekliğin geliştiği ülkelerde hükümetler bu sebepten dolayı, iş paylaşımını teşvik etmişlerdir. Esneklik işsizliği azaltıp istihdamı artırması iki şekilde olmaktadır. Birincisi, ekonomik durgunluk dönemlerinde talep azalması nedeniyle işletmelerin üretimlerinin azalması halinde, işverenlerin işçi çıkarmak yerine mevcut işçilerini iş paylaşımı şekliyle çalıştırmaları yoluyla mevcut istihdamı korumaları ve işçilerin işsiz kalmasını engelleyebilmeleridir. İkinci olarak ise, tam gün süreli çalışmadan esnekliğe geçilerek daha fazla kişi istihdam edilebilir. İşçiler açısından bakılacak olursa, iş paylaşımında bulunan işçilerin çalışma sürelerini belirlemede esneklik sağlayacağından onlara daha fazla boş zaman yaratacaktır. Böylece işçiler aileleri ile daha fazla ilgilenebilecekler sosyal faaliyetlere daha fazla katılabilecekler ve bu boş zamanlarında kendini yetiştirme imkanı bulacaklardır. Bunun yanında evli kadınlar, öğrenciler ve emekli olacaklar içinde birçok faydası vardır. Evli kadınlar esnek çalışarak çocukları ve evleri ile daha iyi ilgilenebilmekte, öğrenciler iş ve eğitim hayatını rahatça beraber sürdürebilmekte, emekli olacaklar ise emekliliğe kademeli geçiş yaparak işsiz kalmanın psikolojik etkilerinden kurtularak kendilerine ek gelir elde edebilmektedirler (Yavuz A. 1995) .

Esnek üretim işçiler açısından bu olumlu yanlarına rağmen, olumsuz yanları da bulunmaktadır. Esnekliğin en olumsuz yanı tam gün süreli çalışmaya göre ücretin azalmasıdır. Çünkü esnek üretimde iş süreleri bölündüğü gibi ücretlerde bölünmektedir. Diğer yandan çalışanların yükselme olanağının daha az olması da bu çalışma şeklinin bir diğer olumsuz yanını oluşturmaktadır. İşverenler açısından esnekliğin olumlu etkileri olumsuz etkilerinden daha fazladır. Öncelikle çalışanların verimliliği daha yüksektir. Şöyle ki; esnek çalışanlar, tam gün süreli çalışanlardan daha az çalıştıkları için daha dinamik daha az yorgun ve daha verimli olmaktadır.

Bunun yanında, özel işleri için daha fazla zaman bulduklarından işe gelmeme veya işe geç gelme azalmaktadır. Bu da işletme verimliliğini artırmaktadır. Ayrıca esneklik, işletmede iş gücü devrini azaltmaktadır. Özellikle monoton ve stresli işlerde tam gün çalışma yapanların işgücü devri yüksek olmaktadır. Buna bağlı olarak nitelikli elemanların işi bırakmaları kolaylaşmaktadır. Esneklik ise bu sıkıcılığı azaltmakta ve işgücü devir hızını azaltmakta ve işi cazip hale getirmektedir. İş paylaşımının bir başka olumlu yönü de işin devamlılığını sağlamasıdır. Bu çalışma şeklinde, tam gün süreli bir işi iki kişi yaptığından, çalışanlardan birisinin izin alması, hastalanması gibi nedenlerle işin aksamaması önlenebilir. En azından işin yarısı aksamadan yapılacaktır. Böylece işin devamlılığı sağlanacaktır. Bunun yanında tam gün süreli bir işte iki kişi çalıştığından, iki çalışanın verimliliğinden, kabiliyetlerinden, zekâsından, bilgisinden yararlanılmaktadır. Aynı şekilde bir çalışanın işle ilgili açıklarını diğeri tamamlayabilmektedir. Diğer yandan esnek çalışma işverene nitelikli elemanları istihdam edebilme olanağı sağlamaktadır. Üstün nitelikli elemanları tam gün süreli olarak çalıştırmak oldukça zor olduğundan, bu gibi kişilerin istihdamı, ancak iş paylaşımı gibi kısa sürelerle olabilmektedir. İşveren açısından olumsuz yanlarına bakacak olursak; çalışan sayısı fazla olduğundan personel bölümünün işi ve idari masraflar artmaktadır. Ayrıca haberleşme ve bilgi iletiminde zorluklar yaşanabilmektedir. Diğer yandan görev ve sorumlulukların paylaşılmasında sorunlar yaşanabilmektedir. Esnek çalışmada bulunanlar kendi aralarında geçimsiz olabilir ve rekabet halinde olabilirler. Bu rekabet aynı iş üzerinde çalıştıkları için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bir çalışan, diğerrinin sorumluluğunu yüklenmek, eksiklerini veya yanlışlarını düzeltmek istemeyecektir. Bu da verimliliğin düşmesine neden olabilecektir (Yavuz A. 1995)

Esnekliğin işletmeler açısından içsel esneklik ve dışsal esneklik olarak iki boyutu bulunmaktadır. İçsel esneklik işletme içi organizasyon yapısında esnek üretim modellerini ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile içsel esneklik, işçilerin belirli bir tip organizasyon içinde işlerini değiştirebilmeleri, işgücünün esnek gruplar veya ekipler hâlinde yeniden organize edilmesi olarak tanımlanabilir. İşletmede dışsal esneklik ya da niceliksel esneklik, işverenin doğrudan işçi sayısına ilişkin olarak yaptığı düzenlemelerden kaynaklanmaktadır (TİSK, 1999).

Son yirmi yılda yeni bir üretim paradigması olarak ortaya çıkan esneklik endüstri ilişkilerini derinden etkilemiştir. Üretim ölçeğinin küçülmesini esas alan bu süreçte, post-fordist olarak da adlandırılan yalın üretim ve esnek uzmanlaşma gibi üretim sistemleri ortaya çıkmıştır ( Koray&Çelik, 2007, s.69).

Esnek üretim karar verme sürecinde çalışanların daha aktif bir katılımına dayanmaktadır. Bu nedenle üretim sürecindeki örgütlenme ve işbölümü yatay olmaktadır. Fordist üretim yapısının dayandığı Taylorist üretim anlayışı ise dikey bir hiyerarşik yapılanmayı ortaya çıkarmıştır. Bu yapılanma çalışanların işgücü becerilerini üretim sürecinde yalnızca belirli işleri yapmaya yönlendirecek hem rutin işlere dayalı bir iş bölümünün ortaya çıkmasına zemin hazırlamış; hem de kafa emeği ile kol emeği arasında kesin bir ayrımın oluşmasına neden olmuştur.

### **1.5. TAŞERONLAŞMA**

Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları, <http://www.ttb.org.tr/mevzuat>

Taşeronluğun sanayiye girmesi çok uzun bir geçmişe sahip değildir. Bilindiği kadarıyla, Türkiye’de ilk taşeronluk uygulamaları 1970’li yıllarda ortaya çıkmıştır. Taşeronluğun sanayiye girmesinde işçiler ve sendikaların da önemli payı vardır. Bilindiği gibi, sanayinin gelişmeye başladığı ilk yıllarda işçilerin nitelikliliği ve iş organizasyonu çok yetersizdi. Genellikle hangi işin kimin tarafından yapılması önemli bir fark getirmiyordu. İşçiler, verilen talimatlar çerçevesinde, işyerindeki tüm işleri yapmakla yükümlüydü. Ancak bazı işler hem çok ağırdı, hem de iş-meslek öğrenme, mesleğinde gelişme kaygısındaki işçiler için aşağılayıcıydı. Bunların en başında yükleme-boşaltma işi geliyordu. İşçiler bu işi hamallık olarak görüyorlardı. İşte bu durum, işçilerin de ısrarıyla, sendikal bir talebe dönüştü. Yükleme-boşaltma işlerinin çok sık periyotlarla gündeme geldiği işyerlerinde ise, bu işler taşerona devredildi. <https://ozgurlukdunyasi.org/arsiv/8-sayi-205/68-tuzlada-taeronluk>

Esnek üretimin temel özelliklerinden birisini oluşturan esnek üretim teknolojileri, üretim sürecinin küçük parçalara ayrılmasını sağlayarak üretimin dışsallaştırılmasını bir başka deyişle üretimin taşeronlara yaptırılması olanağını sağlamaktadır. Esnek üretim teknolojileri özellikle teknik taşeronluğun yaygınlaşmasına neden olmuştur. Üretimin herhangi bir aşamasında teknik uzmanlık gerektiren teknolojilere ya da işlere gereksinim duyan işverenler, üretimin bu sürecini kolaylıkla taşeronlara yaptırabilmektedir. Böylece ana firmalar hem üretim için gereksinim duydukları teknolojileri kullanma olanağı bulmakta, hem de bu teknolojiler için yapmaları gereken sermaye yatırımdan kurtulmaktadırlar. Ayrıca teknik taşeronluk, işletmenin kendi içinde gerçekleştiremediği işlevsel esneklik olanağında sağlamaktadır. Ana firma gerekli teknolojiye sahip olsa bile bunu kullanacak nitelikte işgücüne sahip değilse, yapılması gereken işi bu konuda uzman olan taşeronla vererek işlevsel esneklik elde etmektedir ([http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt15-16\\_sayil-6/cilt15-16\\_sayil-6\\_bolum4.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt15-16_sayil-6/cilt15-16_sayil-6_bolum4.pdf)).

Teknolojik gelişmeler, iş ve emek süreçlerini doğrudan ve dolaylı olarak pek çok açıdan etkilemiştir. Çalışma ilişkilerinin taraflarının değişmesi, taraflar arasındaki ilişkilerin niteliğindeki değişimler vs. bu etkilemelerden bir ikisidir. Kapitalist iş sürecinde gerçekleşen dönüşüm, Günümüz emek süreçlerini büyük oranda yeniden biçimlendiren önemli bir kavramı işaret etmektedir. Esneklik. Esneklik kavramı, üretim sisteminde yeni bir aşama olarak görülen ve kendisini kapitalist sistem içerisinde yeni bir paradigma olarak sunan post-fordist rejimin anahtarıdır. Bir üretim sistemi olarak tabir edilen esnekliğin en önemli unsurlarından birisi ise taşeronlaşmadır (Öngen, 1995:283-286).

Taşeron sisteminin en önemli özelliği, çalışanları insanlıktan çıkararak toplumsal bilinçlerini ve maddi yaşamlarını kölelik koşullarında tutmaktır. Taşeron sistemi, vahşi kapitalizmin günümüzde kar hırsları uğruna ürettiği ve ısrarla dayattığı, bireysel ve toplumsal yaşamda insanlığa ve emekçilere zarar veren uygulamalardan biridir. Emekçi olarak bizlerin güncel yaşamımızı kuşatması yanı sıra, gelecek toplumsal yaşamımızı de umutsuzluk ve güvencesizlik olgularıyla belirleyebilmektedir. Dolayısıyla emekçilerin ileri bir sınıf bilinciyle haykırdığı “Taşeron kölelik sistemidir” tespiti toplumsal bir gerçekliği ifade etmektedir. (<http://www.emek.org.tr/taseron-sistemi-ve-taserona-karsi-mucadele.html>).

Taşeron sisteminde önemli yer tutan kayıtsız çalışanların geçirdiği iş kazalarının önemli kısmı SSK istatistiklerine girmemektedir. Meslek hastalıklarının da teşhisi mümkün değildir. Örneğin inşaat işkolunda çalışanların çoğunluğu için ne risk analizi, ne kişisel koruyucu donanım, ne güvenli iskele ve iş aletleri, ne uygun temizlik koşulları, ne uygun yemek, ne doktor söz konusudur. Belediyelerde de konuyla ilgili yapılan çalışmalar esnek istihdam biçimlerinin işçilerde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yarattığı sorunları göstermektedir (<http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option>).

## 1.6. SENDİKALAŞMA

Sendikalar, belirli bir işkolunda çalışan emekçilerin tümünü kucaklamayı hedefleyen; din, dil, etnik kimlik, siyasi görüş vb ayrımı yapmaksızın tüm emekçilerin ortak çıkarlarını ve taleplerini savunmayı temel alan; emekçilerin en eski, en yaygın ve en kitlesel sınıf örgütüdür. Sendikalar, aynı zamanda, emekçilerin bir sınıf olarak ortak ekonomik, toplumsal ve demokratik çıkarlarını kazanmak, korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları mücadele örgütleridir. Emekçilerin, ortak amaçlara yönelik olarak gerçekleştirdikleri bu gönüllü ve eylemli birlik sendikaları, örgütlenme kavramı ile özdeşleştirmiştir. Örgütlenme, aynı zamanda emekçilerin ekonomik, toplumsal, demokratik ve siyasal haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik mücadeleyide(<http://www.egitimsenantalya.org/sube/sekreterlik/orgutlenme-sekreterligi/417-sendika-nedir.html>).

İnsan, toplum ile yaşamaya başladığından ve sosyallik kazandığından buyana birtakım nitelikler kazanmıştır. İnsan, toplumun içinde yaşadığı gibi; toplumda insanın içinde bugüne dek yaşaya gelmiştir. Bugünden sonra dayanışmaya devam edecektir. İnsanın toplumsallığı ve sosyalliği, insanlara örgütlenme ve organizasyon bilinci de yanında getirmiştir. Bundan dolayıdır ki, insan toplumla yaşamaya başladığından bu yana farklı şekillerde işbirliği yapmış, organizasyonlar kurmuş ve amaçlar için örgütlenmiştir. İlk zamanlar küçük örgütlenmeler ile başlayan, insanların amaçlar uğruna birlik ve bir olduğu organizasyonlar, zaman geçtikçe büyümüş, gelişmiş ve sistematik bir hal almıştır. Bugün farklı esaslara, amaçlara ve farklı düşünce sistemlerine dayanan birçok örgütlenme, yasal olarak dünyada işlev görmektedir. İnsanlar parçası oldukları toplumun sadece yaşayan bir bireyi



değil de katkı sağlayan, gelişen ve geliştiren bir bireyi olmak için, kimi zaman kendi haklarını yahut haklarını arayamayan objelerin "akları için bu örgütlenmeler dahil olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. <https://www.academia.edu/>

İşçi sendikası ise, herhangi bir şekilde iş bırakarak hak aramak isterse, işveren onu işten atabilir. Hem de beş kuruş tazminat vermeden. Bu nedenle hak aramanın en iyi ve güvenilir yollarından biri sendikalı olmaktır. Sendikalı olmak işçiler için bir koruma kalkanına sahip olmak demektir. İşçiler ne kadar sıkı bir birlik kurmuşlarsa, bu kalkanın zırhı o kadar sağlam demektir. Sendikalı olmak işyerinde çeşitli konularda söz sahibi olmak demektir... Sendikalı olmaları sayesinde işçiler işyerinde ezik, başları önde olmak yerine, işleri hakkında söyleyecek sözleri olan, işyerinde olup bitene müdahale edebilen saygın birer işçi olurlar (<http://sendika14.org>).

Sendikalı işçi sayısının ve oranının bir önceki döneme göre düştüğü görülmektedir. Bu durum son dört yılda ilk kez olmaktadır. Ocak 2014 döneminde 1 milyon 514 bin 53 olan işçi sayısı 14 bin 193 kişi azaldı. Resmi sendikalaşma oranı da yüzde 12'den yüzde 11,5'e geriledi. Bu gerilemenin nedeni 15 Temmuz 2016 darbe girişiminin ardından Aksiyon-İş konfederasyonuna bağlı sendikaların kapatılması olmuştur. Ancak azalma eğilimi bununla sınırlı değildir. Ocak 2013 istatistiğinden bu yana her dönem hızlı biçimde artan sendikalı işçi sayısı Temmuz 2016 istatistiğiyle ilk kez durgunluk eğilimine girmiştir. <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/>

**Tablo 1: Sigortalı ve Sendikalı İşçi Sayısı (2013-2016)**

	2013 Ocak	2013 Temmuz	2014 Ocak	2014 Temmuz	2015 Ocak	2015 Temmuz	2016 Ocak	2016 Temmuz
<b>Sigortalı işçi sayısı</b>	10.881.618	11.628.806	11.600.554	12.287.238	12.180.945	12.744.685	12.663.783	13.038.351
<b>Üye Sayısı</b>	1.001.671	1.032.166	1.096.540	1.189.481	1.297.464	1.429.056	1.514.053	1.499.860
<b>Üye artışı</b>		30.495	64.374	92.941	107.983	131.592	84.997	-14.193
<b>Oran</b>	9,2%	8,9%	9,5%	9,7%	10,7%	11,2%	12,0%	11,5%

Kaynak: ÇSGB, Temmuz 2016 İstatistikleri

**Tablo 2: Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işçi ve sendikalı işçi sayısı temmuz 2016**

İşkolu	İşçi Sayısı	Üye Sayısı	Oran
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	167.016	13.414	8,0%

Kaynak: ÇSGB, Temmuz 2016 İstatistikleri

## 1.7. TEZİN AMACI

Bu araştırmanın amacı esnek üretimin İstanbul ili, Tuzla ilçesinde yaşayan/çalışan işçi ve işverenlerin çalışma ve sosyal yaşantılarında ne gibi değişiklikler getirdiğidir. Esnek üretimin özellikle çalışanların yaşamlarını ne düzeyde değiştirdiği sorunsalı üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede oluşan bu yeni paradigmanın işçi ve işveren ilişkileri üzerindeki olumlu ve olumsuz yönleri tartışılacaktır.

Bu açıklamalar sonucunda, esnek üretim sistemleri genel olarak iki başlık altında incelemek mümkündür:

### 1.7.1. Olumlu yönler:

- a. Talepteki değişmelere arzın uydurulmasını sağlamak için en uygun araçtır. Kısa süreli talep değişikliklerinde işten çıkarma veya işe yeni eleman alma yerine esnek istihdam modelleri ile ihtiyacın karşılanması mümkün bulunmaktadır.
- b. Rekabet gücünün artırılması amacıyla yeniliklere hızlı intibak imkanı tanımaktadır.
- c. Çalışanların başarılarının ödüllendirilmesine imkan vermek suretiyle iş motivasyonlarının artmasını sağlamaktadır.
- d. İş sürelerindeki katı kuralların yumuşatılması suretiyle ihtiyaçlara, hizmet ve üretim taleplerine, değişen yaşam tarzlarına uyum sağlamayı kolaylaştırmaktadır.
- e. İşçi sendikalarının iş sürelerinin azaltılması taleplerine karşı işverene, serbest çalışma saati belirleme gibi değişik seçenekler sunabilmektedir.
- f. İşe devamsızlığı azaltarak tam süre çalışmayı sağlamaktadır. Çalışılmayan sürelerde ücret ödenmesinin önüne geçilebilmektedir.

- g. Yan ödeme, eğitim masrafları ve diğer sosyal yardım giderlerinde azalma olmaktadır.
- h. İş hızı daha fazla, çalışma süresinde kayıp daha az, verimlilik daha yüksektir.
- ı. Yeterli kalitede sürekli istihdam edilen personel sıkıntısı çeken işletmeler ihtisaslaşmış eleman temin etme imkânına kavuşmaktadır.

### **1.7.2. Olumsuz yönler:**

- a. Ücret, terfi, emeklilik gibi personel yönetimi ile ilgili işlemleri zorlaştırmakta ve yönetime ek iş yükü getirmektedir.
- b. Uygulama alanlarının ve işler arasındaki bağlantıların iyi belirlenememesi hâlinde çalışma düzeni bütünüyle aksayabilmektedir.
- c. Çalışan sayısında artış meydana geleceğinden kontrol mekanizmasının işlemesi zorlaşabilmekte ve çok kişinin çalışmasından kaynaklanan kişisel ve sosyal sorunlar artabilmektedir.
- d. İşyerinin benimsenmesi ve onunla bütünleşilmesi zorlaşabilmekte, işin gelişimi için yeni fikirler üretmek ve çaba harcamak eğilimi ikinci planda kalabilmektedir.
- e. İşgücü veriminin düşük olduğu ülkelerde aynı verimin daha az süre çalışan işçiden de elde edilebileceği düşüncesiyle işsizlik oranının artmasına yol açılabilmektedir.
- f. Birçok ülkede esnek çalışma sistemine göre çalışanlar, istihdam güvencesinden yararlanamamaktadır.
- g. Sendikasılaşma oranı yüksektir. Sendikalar bu işçilere sahip çıkmamaktadır.
- h. Fordizm'in tipik özellikleri olan sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakları esnek üretimde büyük ölçüde bulunmamaktadır ( Canikoğlu, 2012).

### **1.8. TEZİN ÖNEMİ**

Bu araştırma, esnek üretim sisteminin işçi ve işveren ilişkileri üzerindeki rolünü tartışma çerçevesinde literatüre bir katkı yapmayı hedeflemektedir.

Örgütlenme modellerinden çalışma şekillerine kadar yeni düzenlemeler içeren esnek çalışma şekillerinin iş hayatına girmesi ile çalışanlar, iş dışında daha fazla serbest zaman kazanmışlar, kadınların ve engellilerin istihdama katılma oranlarında artma olmuştur. Bu süreç, kuşkusuz salt sosyal bir anlayışı içermemektedir. Taleplerin farklılaşması, iletişim sayesinde tüketicilerin dünya üretimlerinden haberdar olması

ve ekonomik pastadan pay alabilme savaşı uluslararası rekabeti artırmıştır. Piyasada varlığını devam ettirmek için firmaların üretimlerini yeni piyasa şartlarına uygun hâle getirmeleri bir zaruret olmuştur (Aykaç, 1999).

### **1.8.1. Araştırmacıya Sağlayacağı Yararlar**

Araştırmacı, araştırma konusuna ilişkin literatür taraması ve derinlemesine görüşmeler yaparak kapsamlı kuramsal bilgi sahibi olmayı ve bu alanda uzman olmayı hedeflemektedir.

### **1.8.2. İlgili Anabilim Dalına Sağlayacağı Yararlar**

Küreselleşmeyle birlikte değişen üretim sistemlerinin çalışanların yaşamları üzerinde ne düzeyde değişiklikler getirdiğini bilmeleri gerektiği açıktır. Bu anlamda bu araştırmanın sorunun bilinmeyen bazı boyutlarını aydınlatarak alana ve alan çalışanlarına önemli bir katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Ayrıca, bu araştırma sonuçlarının hem yeni araştırmalara hem de soruna ilişkin alınabilecek tedbirler konusunda özgün bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **1.8.3. Türkiye'ye Sağlayacağı Yararlar**

Araştırmanın her ne kadar İstanbul ili Tuzla ilçesi ile sınırlı olsa da, elde edilecek sonuçlar diğer evrenler hakkında da fikir verebilir. Ayrıca bu araştırmanın konuyla ilgili diğer bilim dallarına ve toplumun bütün kesimlerine esnek üretim/uzmanlaşmaya yönelik bilgi sağlayacağı düşünülmektedir.

## BÖLÜM 2

### METODOLOJİ

Bu araştırmayı İstanbul ili Tuzla ilçesinde tersanelerde çalışan işçi ve işverenler oluşturmaktadır. Araştırmaya konu olan Tuzla’da yaklaşık irili ufaklı 55 tersane vardır. Ayrıca bu tersanelerde 10000 civarında kişi çalışmaktadır. Araştırma 3 tersane, 8 taşeron firmada en az 5 yıldır çalışan 10 işçi ve 3 işveren/ yöneticiler arasında derinlemesine görüşmeler şeklinde yapılmıştır.

İstanbul ili Tuzla ilçesindeki tersanelerden seçilen işçi ve işverenler ile belirli bir sistem içinde görüşmeler yapılmıştır.

#### 2.1. Veri Toplama Yöntemleri

Araştırmada veriler, niteliksel araştırma yöntemleri olan “derinlemesine görüşme” tekniği kullanılarak toplanmıştır. Bu kapsamda 10 işçi 3 işveren/işveren vekili olmak üzere 13 derinlemesine görüşme yapılmıştır.

##### 2.1.1. Niteliksel Araştırma Yöntemleri

Araştırma, saptanan problemlere güvenilir çözümler aramak amacı ile planlı ve sistemli olarak verilerin toplanması, çözümlenmesi, yorumlanarak değerlendirilmesi ve rapor edilme sürecidir. Araştırma bir arama, öğrenme, bilinmeyeni bilinir hale getirilme çabasıdır (Karasar, 2000, s. 22).

Nitel araştırma, gözlem görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanır. Başka bir deyişle nitel araştırma, kuram oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır (Yıldırım&Şimşek, 2000, s.19).

### 2.1.1.1. Derinlemesine Görüşmeler

Neuman'a(2008) göre derinlemesine görüşme:

“İki yabancı arasındaki açıkça bir kişinin ötekinden belirli bililer elde etmesi amacıyla yürütülen kısa süreli, ikincil toplumsal etkileşimdir. Toplumsal roller, görüşmeci görüşülen ya da yanıtlayıcı rollerdir. Bilgi, görüşmecinin önceden ayarlanmış sorular sorduğu ve yanıtları kaydettiği ve yanıtlayıcının da cevap verdiği yapılandırılmış bir sohbetle elde edilir. Sıradan sohbetten pek çok açıdan farklılık gösterir.”(s. 441)

Derinlemesine görüşme, sosyal bilim alanında araştırma yapılırken kullanılan veri toplama tekniklerinden birisi de derinlemesine görüşmedir. Derinlemesine görüşme, sosyal dünyadaki “görünür” birçok olgu, süreç, ilişkinin görünümünden çok özüne inmeyi, bunların ayrıntılarını kavramayı ve bütüncül bir biçimde anlamayı mümkün kılan bir veri oluşturma aracıdır (Kümbetoğlu, 2008, s. 72).

Derinlemesine görüşme bir veri toplama tekniği olarak, açık uçlu soruların sorulması, dinlenmesi, cevapların kaydedilmesi ve ilişkili ilave sorularla araştırma konusunun detaylı bir şekilde incelenmesini mümkün kılar. Bir konuşma ve ilişki başlatma sürecini kapsar. Bu nedenle teknik beceri, duyarlılık, yoğunlaşma, karşı tarafı anlama, içe bakış ve disiplin gerektirir. Derinlemesine görüşmede, araştırmacı, tanımadığı bir kişiyle ayrıntılı sohbet gerçekleştirmek üzere bir araya geldiğinden özen ve dikkat çok önemlidir (Kümbetoğlu, 2008, s.71-72).

Patton'a göre “Görüşme rehber formu, görüşmecinin bu formda yer alan konu başlıkları ve alanları hakkında sorular üretmesine yardımcı olacak bir araçtır. Görüşme formunu kullanmanın avantajı, görüşmeciye görüşme zamanını, genellikle sınırlı olan bu zamanı en etkin şekilde kullanma şansını vermesindedir. Bu formla farklı insanlardan görüşülen konular hakkında daha sistematik ve bütünlüklü bilgi elde edebilme şansı yakalanabilir” (aktaran Kümbetoğlu, 1998, s.75). Ancak Akşit'e göre rehber bir görüşme formu ile yapılan görüşmenin dezavantajları, soruların görece sınırlı ve belirlenmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle farklı alanlara kaymak pek mümkün olamamaktadır (Kümbetoğlu, 1998).

Akşit'e (2010) göre, sosyal bilim alanında yapılan araştırmalarda kullanılan bir veri toplama tekniği olan derinlemesine görüşmenin biçimine ilişkin ve görüşmede dikkat edilmesi gereken hususlar ise şöyledir:

- Açık uçlu sorular sorulur, dinlenir ve not tutulur, cevaplar kaydedilir; ek sorular sorularak, o konu ile ilgili ayrıntılı bilgi alınır.
- Rehber bir görüşme formu ile yapılan görüşmenin görüşme formunda soruların ardılığı önemlidir. Tüm soruların kapsandığından emin olmak gerekir. Zamanın etkin biçimde kullanılması için olanak sağlar. Sorular herkese aynı derinlikte sorulmalıdır. Görüşme sürecinde ortaya çıkartılması planlanan veriler için oluşturulan, soru veya başlıkların bir listesinin çıkartılması (rehber form) gerekir. Yapılandırılmış formlarla yapılan görüşmelerin çerçevesi ve sınırları belirli olacağından toplanabilecek değişik bilgilerin önüne geçilmiş olması kısıtını barındırır.
- Temel olarak bir grup insandan aynı sorularla belirli bir sistematik düzen içinde bilgi toplanabilmesini olanaklı kılar. Aslında, görüşme formu, görüşmecinin bu formda yer alan konu başlıkları ve alanları hakkında sorular üretmesine yardımcı olacak bir araçtır.

## **2.2. İşlem**

Araştırmanın sistematik olarak yürütülebilmesi için öncelikle bir zaman çizelgesi ve iş planı yapılmıştır. 2014 yılında tez danışmanı ile beraber araştırma konusu belirlenmiş ve öneri enstitüye teslim edilerek onay alınmıştır. Daha sonra görüşme çerçeveleri oluşturulmuştur. 2015-2016 aralığında Tuzla'da belirli bir planlama doğrultusunda belirlenen katılımcılarla derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak veri toplanılmıştır.

Görüşmeler, katılımcılardan izin alınarak, görüşmeler teybe kaydedilmiştir. Görüşmenin hemen arkasından görüşmeler çözümlenerek metin haline getirilmiştir. Görüşme metni oluştururken, araştırmada tutulan gözlem notları da göz önünde tutulmuştur

### **2.2.1. Veri Toplama**

Görüşmeler, görüşme yapılan kişilerin bilgisi ve izni dahilinde kaydedilmiştir. Araştırmada veriler derinlemesine görüşme yöntemleri kullanılarak toplanmıştır. Ortalama görüşme süresi 45 dakikadır. Görüşmeler için fiziksel mekanın ve oturma biçiminin uygun olmasına dikkat edilmiştir. Görüşme mekanları çoğunlukla çalışanların ofisleri ya da kahvehaneler ve dış mekanlardır. Görüşmelerin başında araştırmacı kendisini tanıtmış ve orada hangi amaçla bulunduğu üzerine kısaca açıklama yapmıştır. Kaset çözümlerinde sadece konuşmaların değil, bütün seslerin, vurguların ve duraksamaların da metne yansıtılmasına özen gösterilmiştir. Görüşmelerin başında araştırmacı kendisini tanıtmış ve orada hangi amaçla bulunduğu üzerine kısaca açıklama yapmıştır. Burada katılımcının kendisini rahat hissedeceği ve görüşmenin kaydedilebilmesi için uygun ortam ve oturma düzeni oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha sonra, önceden hazırlanmış rehber form yardımıyla çerçeve soruları katılımcıya / katılımcılara yöneltilerek görüşme gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada katılımcılara 10 ana başlıkta sorular yöneltilmiştir. Görüşmelerin her biri yapıldıktan sonra, görüşmeler senaryo haline getirilerek yazılmış olup, her bir görüşmenin veri analizi yapılmıştır (Veri analiz formu için EK 1'e bakınız). Veri analizi görüşme metni üzerinden önemli görülen bulguların özetlenmesi, birbiriyle ilişkisi çıkarılarak ve yorumlanarak yapılmıştır. Görüşmeler metne dönüştürülürken katılımcıların ifadelerinin yanı sıra, mimikleri, tavırları da dikkate alınarak metne yansıtılmıştır.

### **2.2.2. Veri Analizi**

Derinlemesine görüşmelerde ses kayıt cihazına kaydedilen görüşmeler, görüşme yapıldıktan sonra çözümlenerek metin haline getirilmiş ve bulgular özetlenmiş ve katılımcıların kişisel bilgileri tablolaştırılmıştır. (EK 2) Çözümlenmiş cümleler ve görüşmeye katılan kişilerin mimikleri ile beden dilleri, ifadeleri olduğu gibi, hiç değiştirilmeden kaydedilmiştir. Daha sonra yapılan veri analizinde, katılımcılar tarafından söylenmiş ve önemli görülen ifadeler birbirileriyle ilişkili şekilde katılımcılara referans verilerek kullanılmış ve araştırmanın bulguları oluşturulmuştur. Çözümlenmiş cümleler ve görüşmeye katılan kişilerin mimikleri ile beden dilleri, olduğu gibi, hiç değiştirilmeden senaryoya yerleştirilmiştir. Daha sonra yapılan veri



analizinde, bu senaryolar içinde çalışanlar tarafından söylenmiş ve önemli görülen cümleler, çalışanlara referans verilerek kullanılmıştır. Bütün görüşmelerin çözümlenmelerinin senaryo haline getirilmesi ve veri analizlerinin tamamlanmasından sonra, her bir görüşmeye ait veri analiz formları bir araya getirilmiş ve tümü için analizler yapılmış ve araştırmanın bulguları oluşturulmuştur.

### **2.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları (Uygulamada Karşılaşılan Güçlükler ve Etik Sorunlar)**

Etik sorumluluğun bir parçası olarak, görüşme yapılan tüm kişilere araştırmanın içeriğinin ve amacının ne olduğuna ilişkin açıklayıcı bilgiler verilmiş, katılımcıların soruları yanıtlanmaya çalışılmıştır. Ses ve görüntü kaydı için izin alınmış, görüşülen kişilerin araştırma raporunda isminin geçmesine izin verip vermediği sorulmuştur.

Görüşmecilerle kahvehanelerde görüşüldüğünde gürültünün, sağlıklı bir şekilde iletişime engel olduğu görülmüştür. Ayrıca görüşme sırasında katılımcının kendini rahat hissedebilmesi için oldukça özen gösterilmiştir.

## BÖLÜM 3

### BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, derinlemesine görüşme çerçevesinde sorulan sorulara verilen cevapların analizleri incelenmiş ve bulgular bir araya getirilerek sosyolojik anlamda ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Bulguların daha iyi anlaşılması için, derinlemesine görüşme yapılan kişilerin özelliklerinin bilinmesinde fayda vardır. Bu konudaki tablo EK 2 olarak sunulmuştur.

Aşağıda, sırayla ve başlıklar halinde, elde edilen bulgular ve ilgili tartışmalar sunulmaktadır.

#### 3.1. ESNEK ÜRETİM

##### 3.1.1. Esnek üretimden ne anlaşıldığı?

Görüşme yapılan kişiler genel olarak "esnek üretim" kavramını ilk anda anlamamış, ya açıklama yapıldıktan sonra "esnek çalışma" olarak yorumlamış ya da kendi tahmin ettikleri bir anlam üzerinden cevap verme yolunu tercih etmişlerdir. Ancak, esnek üretimin yalnızca esnek çalışma anlamına gelmediği, tüketici taleplerinde meydana gelen değişimler ile birlikte bunlara hızlı cevap verebilme, imalat süreçlerinin bilgisayar destekli sistemler ile entegre edilmesi, ürün çeşidinin artırılması, değişen tüketici taleplerine karşılayabilme anlamı taşımaktadır.

“Esnek çalışma bence patronun çalışanı köleleştirmesi. Çalışan rahat olmalı rahat olursa faydalı olur diye düşünüyorum. Özellikle tamir gemilerinde patronlar işçileri çok esnek çalıştırırlar. Esnetir esnetir esnetir esnetirler. Bazen yirmi dört saat bazen on altı saat çalıştığı bile olur işçilerin. İşleri de hep acildir bunların sanki ertesi gün hemen gelip konacaklarmış gibi bitene kadar kimseyi göndermezler. Gidenin de işine ya son verirler ya da daha ona iş vermezler. Şu anda tersanelerde yeni inşa gemiler yok yalnız askeri projeler var. Bunu yapan tersaneler de zaten devlet olduğu için sabah sekiz akşam beş çalışırlar. Fazla mesailer yoktur. Ayın birinde maaşlarını alırlar. Maaşları da fazladır.

Maaşlarını alıp borçlarını öderler. Ama bizde öyle bir çalışma yok ki. Yirmi dört saat çalış otuz altı saat çalış ne maaş var ne eve gitme.”(1,A)

“Farklı iş istasyonlarında eş zamanlı olarak farklı parça tiplerinin çeşitliliğinde sürecin işleyebilmesi ve talepteki değişimlere hızlı cevap verebilmesi için üretim miktarında ve parça tiplerinin karışımında gerekli ayarlamaları yapabilmesi.”(3,A)

“Esneklik deyince sermayenin işçiyi istediği şekilde işe aldığı gibi gönderebilmesi için bugün çok yoğun seni sınırsız saatler boyunca çalıştırması özellikle Yalova’daki tersanelerde 48 saat 50 saat tersaneden dışarı çıkmıyor bu işçiler”(4,A)

“Rahat bir çalışma anlıyorum yani esnek deyince böyle anlıyorum. Mesela istediğin zaman işe gitme istediğin zaman işi bırakmayı anlıyorum. Doğrumu anlıyorum? (gülüşmeler)

Ancak bizim buralarda esnek çalışmaya çok izin vermezler. İş çok ve acele olduğu için yani keyfine göre ben bugün işe geç gideyim hatta gitmeyeyim diyemezsin seni hemen kapı dışarı ederler. Yani işverenler çok disiplinliler hemen yapın bitsin.”(5,A)

“Gevşek çalışma, işi çok fazla önemsememe anlıyorum. Ayrıca esnek üretim gemide çok fazla olmaz ha şu olabilir eğer paran varsa yeni makineler alabiliyorsan her şeyini CNC yaparsın işçiye çok fazla gerek duymazsın o zaman çok güzel olur ki kar marjları da yükselir. Ama bizde nerede o kadar para”(6,İŞ,A)

“Esnek üretim deyince evde yapılan iş aklıma geliyor. Bazı firmalar çalışanların sigortasını yatırmamak için evlere parça başı iş verirler. Bir dönem bende yapmıştım. Bizim bu tersane sektöründe tersane sahipleri taşeron firmalara iş verirler bence bu esnek üretimdir.”(7,A)

“Projesi imalatçı tarafından çizilen ve imal edilen bir ürününün bitmiş haline göre yerinin ayarlanması yada gerekli hesapların ürüne göre yapılması. Ayrıca gemiyi oluşturan komponentlerin her biri farklı yerlerde üretilip montajının tersanelerde yapılmasıdır diyebiliriz.”(8,İV,A)

Esnek üretim bir ekip çalışması oluyor ikincisi de atölye mantığına göre üretim hani herkesin bildiği iğneci örneği var ya atölye mantığında yapılan çalışmada her bir iğneci ustası günde üç tane iğne üretirken satın alma departmanını kendisi yapıyor, kalite kontrolü kendisi yapıyor sonra imalatı kendisi yapıyor, pazarlamayı kendisi yapıyor işte bunu incelerken her birinin günde 3 tane iğne yaptığını görüyorlar sonra bunlar iğne imalatı yapan firmalar birleşince kendi aralarında bir emek taksimi iş bölümü yapıyorlar işte satın almayı birisi yapıyor, imalatı başkası yapıyor sonra üretim bittikten sonra

bakıyorlar mi önce adam başına 3 adet iğne düşerken iş taksimi yapıldıktan sonra 300 adet iğne üretildiğini görüyorlar şuan da batının ve Avrupa'nın teknolojiadaki gelişmesinin altında yatan çekirdek ruh budur aslında diğer ülkelere egemen olan kavram bu buna bu çok önemli olduğu için mesela İngiltere de bu teoriyi orta edim Smith 17. Yy iktisat teorisyenlerinden bir tanesi "The Wealt of Nation "milletlerin zenginlikleri diye kitabı bulunuyor bu olayı anlatırken de oradaki gizli ele İngilizce adam "Invisible hand" diyor tabi biz çoğu şeyler Avrupa dan dışarıdan geldiği için biz hayranlıkla bakıyoruz "Invisible hand" dene uygulamayı geçmiş dönemlerde yapmışız birçok şeyler yapmışız mesela donanmamız komple yıkılmış yanmış 6 ay içerisinde yüzlerde parça gemi tekrara yapılmış 300-400 bin kişilik orduyu bir sefere göndermişsin 3 ay içerisinde gitmiş tekrar gelmiş bunlar hep "Invisible hand" sonra bizim kendi ülkemizde kolektif bir çalışmadan bireysel çalışmaya doğru gidince atölye manyağına dönmüşüz biz fakat yaşadığımız şu 30-40 sene içerisinde tekrar biz o gizli elin olduğu kolektif çalışmaya doğru bir yönelimimiz var yani her işletme belli bir alanda ihtisaslaşmak istiyorsa biz gemiler için kapı panel yapıyoruz burada o ürünlerin yapılabilmesi çok güçlü bir yatırım maliyetinin olması lazım yani her tersane Ensar firması gibi presi olacak, boyahanesi olacak bunlar hepsi maliyet siz gemide kullanılan binlerce malzemeyi bu şekilde düşünürseniz orada siz 1 senede bir gemi yapamazsınız 10 senede bile yapamazsınız Sizin de dediğiniz gibi müşteri butik taleplerde bulunuyor standart boyutlarda yaparken günde 200 tane yaparken müşteri farklı özelliklerde isteyince ne oluyor birden 20 taneye düşüyor müşteriye bunun maliyetini söyleyince benim için maliyet öneli değil dediğinde ben sana bu fiyattan yapabiliriz diyoruz. Bu tür bütün talepler de maliyet ön plana çıkıyor yatlar, gezinti tekneleri genelde butik çalışmalardır.(9,İV,A)

"Ben eve sürekli iş götürürüm . Patronum bunu bildiği için istediğim saatlerde izin alıp gidebiliyorum. Bu benim için önemli ama işimi her zaman yaparım ama ben ofis çalışmanı olduğum için durum böyle atölyede çalışsam bunu yapamazdım. Oda zaten olmuyor patron onlara kolay kolay izin vermez."

"abi istediğim saatte işe gider istediğim saatte işten çıkarım. Ama bu mümkün mü ki, patronlar buna asla müsaade etmezler."

"Esnek üretimde burada gelen çizimler doğrultusunda CNC tezgahları vardır. Bu tezgahlar bilgisayar donanımına sahip son teknolojik tezgahlardır. İş daha hızlı ve kaliteli yapmasını sağlarlar. Ancak bizim tersanede daha çok insan emeğine dayalı çalışma var Mesela bir Japonya'da çalışanlar yalnızca bu tezgahların komuta görevleri vardır ve onlar ileri teknolojiyi kullanırlar. Ancak bizde henüz o aşamayı gelmeyi bırakın buradaki en iyi tersanelerde bile hala insan emeğine dayalı bir çalışma sistemi vardır."(13, A)

Görüşülen kişilerin bireysel farklılıkları, yaşam tecrübeleri, eğitim durumları esnek üretim kavramını algılayış biçimlerini etkilemiştir. Bu yüzden tek tip bir cevap yerine farklı düşünceler ortaya çıkmıştır.

### **3.1.2. Şirket içindeki hiyerarşik pozisyonlardan ne anlaşıldığı?**

Katılımcılar, çoğunlukla çalıştıkları şirketlerin patron şirketi olduklarını, şirketlerin işleyişlerinin genel anlamda aile ya da akraba ilişkileri üzerine kurulu olduğunu belirtmişlerdir. Şirket sahipleri çalışanlarla istedikleri zaman görüşmektedirler, bu durum tersanelerde yatay ilişkilerin aldığını görmekteyiz. İş bölümünün genel anlamda aile içerisinde nasılsa şirketlerin işleyişlerinde de öyle olduğu belirtilmiştir. Ayrıca işverenler tüketici memnuniyetini sağlamak için yeni yönetim sistemlerine ilgi duymaktadırlar. KYS, İSG gibi yönetim sistemleri görüşülen şirketler tarafından alınmış olup şirketlerin kurumsallık çabaları görülmektedir.

Emek süreci, dikey hiyerarşik ve merkezi örgütlenmesini, yatay, ademi-merkeziyetçi bir yapıya terk etmiştir. Bu yeni yapıda her işçi, işbölümünün belirli bir birimini oluşturan takımın veya ekibin üyesidir ve bu takımlar kendi iç disiplinlerini sağlayarak, birbirleriyle rekabet etmekte ve sanki bağımsız ünitelermiş gibi çalışılmaktadırlar. Uzmanlaşan işçiler, gerek üretim anında, gerekse tasarım süreçlerinde, aksamaların ve kusurların giderilmesi, verimliliğin artırılması gibi konularda sorumluluk üstlenmekte ve tüm sürecin bir parçası olmaktadır ([http://www.mmo.org.tr/mmo/oda\\_gorusleri/otomotiv.htm](http://www.mmo.org.tr/mmo/oda_gorusleri/otomotiv.htm)).

“Şirket sahibi abi kardeş olduklarından kendi içlerinde iş bölümü yapılmıştır. Biri şirket işletmenliği, iç işlerini, satın alma, i.k. ve evrak işleriyle ilgilenirken diğeri imalat ve imalat süreciyle ilgilenir. Yöneticiler bu imalat işlerinde üst yönetimle imalat arasında prosedür ve işleyişi faaliyete geçirirler. Çalışan arkadaşlarımız büro ve saha olarak iki guruba ayrılırlar. Bürodaki arkadaşlar evrak işleriyle uğraşırken sahada olan arkadaşlar da imalat, monta, kaynak vs gibi işlerle uğraşırlar.” (2,A)

“Patron şirkettir. Yönetici kadro ile düzenli ve gerekli durumlarda toplantılar yapılır. Yöneticilerin ikna kabiliyetine göre görüşleri kabul görür. Organizasyon şeması oluşturulup yatay ve dikey ilişkiler belirlenmiştir. Ayrıca patronun kapısı yöneticilere her zaman açıktır. Yöneticiler gerektiği zaman ikili görüşme yapabilme imkanına sahiptir. Çalışanların ilk amirlerinden başlamak üzere iletişim kanalları açıktır.

İşyerindeki Kalite ve iş güvenliği konularında Kalite Sistem Yöneticisi ve İSG Kuruluna başvuru imkanı vardır. Kalite ve İSG sistem yöneticileri direk genel müdüre (patrona) bağlıdır.”(3,A)

“Konum ,kıdem ve işin ilerleyişine göre personel,işveren arasındaki ilişki değişkenlik gösterebiliyor. Ayrıca tukuaz denizcilik kurumsal bir yapıya sahip olmadığı için bütün işleyiş patron üzerinden olmaktadır. Çünkü burası patron şirkettir. Tepede patron vardır bütün görüşmeleri yapar ve bütün çalışanları o denetler. Patron olmadığı zamanlarda en kıdemli çalışan yerine bakar.”(7,A)

“Şirket sahibi her birimin başı, ama aynı zamanda her birimde ayrıca bir yetkilisi var, personel sadece o yetkiliden emir alır, o yetkili de şirket sahibi onayı olmadan hareket edemez. gerek muhasebe gerek satınalma gerekse üretim bu prosedüre göre çalışır. Çalışanların hepsi aynı kalifiyede olduğu için onlar arasında ayırım yoktur.”(8,İV,A)

“Aslında atölye mantığında da bir yönetim anlayışı vardır. Atölye mantığında işletme sahibi her şeye müdahale eder ama ekip çalışmasında bir tim çalışmasında ise her ekibin görev sorumlulukları bellidir. Herkesin görevi belli olduğu için işletme sahibi her şeye müdahale etmez. Bunun için firmaların kurumsal yapıya kavuşması için management yönetim sistemine sahip olması gerekli ISO 9001/ 14001, ISG18001 bunlar olunca çalışanlar arasında ahenkli bir işletme çalışma sistemi olur. Yani burada her çalışanın raporlamayı nasıl yapacağı bilir ve sistem bu doğrultuda işler. Bizdeki işleyişte böyledir.”(9,İV,A)

“Gemak tersanesi tuzladaki en büyük tersanelerdendir. Genel müdür vardır, altında çalışan müdürler, şefler, formenler ve işçiler vardır. Mesela şef müdüre, müdür genel müdüre, bizde formene bağlı çalışırız.”(10,A)

“Ayrıca işyerindeki kalite ve iş güvenliği konularında Kalite Sistem Yöneticisi ve İSG Kuruluna başvuru imkanı da vardır. Kalite ve İSG sistem yöneticileri direk genel müdüre (patrona) bağlı olarak çalışmaktadırlar.”

“Biz patron şirketi olduğumuz için patron bütün işleri kendisi takip eder işlerin taksimini de ona göre verir.”

“Ayrıca şirket sahibinin kapısı tüm yöneticilere her zaman açık olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda yöneticiler gerektiği zaman ikili görüşme yapabilme imkanına sahiptirler. Çalışanların da ilk amirlerinden başlamak üzere iletişim kanallarının açık olduğu belirtilmiştir.”

“Şirketimizde hiyerarşik yapı mevcuttur. Yapılacak olan işler ast-üst ilişkisine göre dağıtılır. İşletme sahibi yapılacak olan imalatı bu yapıyı bozmadan görev dağılımını yapar.”(12,A)

## 3.2.YÖNETİM

### 3.2.1. Takım /ekip çalışmasının çalışanlar üzerindeki etkileri

Takım çalışmasında, birlikteliğin, görev paylaşımının özellikle de çalışanların birbirlerine karşı sorumluluklarını yerine getirmesinin öneminden bahsedilmiştir. Takım çalışması görev dağılımları ile doğru orantılı olup işbölümünün önemli bir parçasıdır. Ayrıca takım çalışmasının farklı özelliklere sahip insanların ortak bir paydada buluşmalarını bununda bir sinerji yarattığını rahatlıkla görebilmekteyiz. Takım çalışmasının verimliliği, kaliteyi, planlı çalışmayı arttırdığını ayrıca takımda çalışan her bir çalışanın bir alanda uzmanlaştırdığından çalışanların işin bütününe hakim olamadıklarını ve kendilerini eksik hissettikleri anlaşılmaktadır. İşverenler için bu durum tam tersi olmakta çalışanlar takım olduklarında iş gücünden daha fazla yararlandıklarını söylemektedirler.

“Takım çalışması deyince kendin bir şeyler yaptığın kadar çevrendekilerinin de bir şeyler yapması.

Yani ben iskelede çalışıyorum otuz metre yukarıda çalışırken iş güvenliği şefleri ya da amirleri her neyse ben başlamadan önce gelip kontrollerini yapmaları lazım. Benim çalışma yaptığım bölge altında çalışma yapan var mı ? Bunların önlemlerinin alınması lazım. Şimdi günümüzde baktığımız zaman bunların önlemini alan yok. Aynı iskele üzerinde dört ekip birden çalışıyor. Böyle olunca takım çalışması olur mu sizce? Ben iskeleye çıkacağım kaynak yapacağım, raspa atacağım ama iş güvenliği uzmanı kontrollerini yapmayacak. Raspacının tozu gelecek kaynakçıya bulacak ne bileyim kaynakçının dumanı gidip taşıyıcı rahatsız edecek sence olur mu müdür? Olmaz olmaz..”(1,A)

“Takım çalışması kavramı bana göre bir saatin tıkr tıkr çalışmasına eş değerdir. Yani saatin içinde en önemli ve işlevsel çark ile en önemsiz çarkta aynı saat kasasının içindedir. Önemli olan çarkın çalışmaması veya arıza yapmasında saat nasıl bozulacaksa veya yanlış gösterecekse en önemsiz çarkın da aynı hatayı vermesi muhtemeldir. Herkes birbirine bir takım olarak bağlıdır.”(2,A)

“İş yaşamında da farklı farklı özellikteki çalışanlar ortak paydada birleşip şirketin vizyonu ve misyonu doğrultusundaki hedeflerine ulaşmada birbirlerine kenetlenerek yaptıkları çalışmalardır.”(3,A)

“Verilen işin hep beraber kaynakçısıyla, montajcısıyla malzemecisiyle iş bölümü yapıyor firmaların yapacağı işler belli taşeronların yapacağı işler belli mesela biri korkuluğunu yaparken biri temizliğini yapar biri boyasını yapar herkes bir organizasyon halinde işini yapıyor taşeron firmalar aynı zamanda yarışırılıyor tersaneler yapılacak işleri sıraya koyarak organizasyonu sağlıyorlar kimin işi yapılacaksa o gemiye girer işini en kısa sürede bitirir ve çıkar .”(4,A)

“Ben takım çalışması denince uyumlu bir şekilde çalışma anlıyorum. Herkesin bir görevi oluyor bazen birlikte bazen yalnız çalışabiliyoruz ama genelde herkes birlikte bir ekip olarak çalışıyor.”(5,A)

“Ben patronum ama birlikte çalıştığım adamlar var kendimden ayırmadığım adamlar var birlikte çalışırız bende çalışırım onlarda çalışır ben onların işlerini veririm onlarda dört dörtlük yaparlar takım çalışması budur.”(6,A)

“Aynı işi birden fazla kişiyle beraberce yapmak, işi sorunsuzca teslim etmektir. Fakat bu her zaman mümkün olmayabiliyor. Tersaneler firmamıza iş verdiğinde herkes ne yapacağını çok iyi bilir patron sözleşmeyi imzalar projeyi inceler, imalat bölümü gerekli çalışmayı yapar yani bir takım halinde kendi üzerine düşeni olabildiğince yapmaya çalışır.”(7,A)

“Yapılan işlerin tümü şirket için yapılır, bir işin iyi olması şirketin iyi olması demektir, ama bu tek başına olabilecek bir olay değildir, imalat süreci satın almadan üretim ve kalite kontrol'e kadar uyum içinde çalışılması gereken bir süreçtir ve bu aşamalarda tüm birimler birbiri ile koordineli çalışır.”(8,İV,A)

“Ekip çalışması birlikte çalışmadır diyebilirim. Mesela formen bize iş verir, biz o işin nasıl yapılacağını biliriz, herkesin kendi işini yapması bir ekiptir, daha sonra kalite kontrol yapılan işleri kontrol eder.”(10,A)

“Takımdaki kişilerin sorumluluğu eşit olarak paylaşması aynı zamanda bir çarkın dişlileri gibi birbirini tamamlaması gerekiyor.”(11,A)

“Aynı işi birden fazla kişiyle beraberce yapmak, işi sorunsuzca teslim etmektir. Fakat bu her zaman mümkün olmayabiliyor.”



“Takım olmak güçlü olmak demektir. Ekip ile beraber daha iyi işler başarılabılır.”(12,A)

“Takım çalışması deyice bizi anlıyorum. Yani şöyle söyleyebilirim. Biz bir ekibiz ve herkesin bir görev dağılımı vardır. Bu görev dağılımına herkes sorumluluklarının bilincinde ve tabi ki bunu denetleyecek bir hiyerarşide var. Malumunuz kurumsal firmalarda takım çalması hayati önem taşır.”(13, A)

### **3.2.2. Görev Tanımı ve Şirketin Günlük İşleyişini Belirleyen Kurallar**

Görev tanımlarının ve şirketlerin günlük işleyişlerinin genel olarak uluslararası standartlarına uygun olarak olarak yürüttükleri anlaşılmaktadır. Görüşülen firmalar aile şirketi olsa bile günlük bilgi alışverişinin sözlü olarak değil yazılı iletişim yöntemlerini kullandıklarını ve uluslararası kuruluşların belirlemiş olduğu standartlara göre sistemi yürüttükleri görülmüştür. Ancak bazı durumlarda işlerde aksaklık olmaması için yazılı kuralların yerini sözlü iletişimin aldığı da gözlenmiştir.

“İSO standartlarına göre yazılı olarak belirlenmiştir.”(2,A)

“Evet belirtilmiştir. Çelişkili durumlarda genel müdür hakemlik yapar.”(3,A)

“Evet normal şartlarda yazılı bir işleyiş var. Yazılı olmayan işlerle de uğraştığımız doğrudur. Firmamız çok büyük olmadığından dolayı işleyişimiz genel olarak sözlü diyalog üzerinden ilerler. Özellikle tersane sahipleri firmamıza iş verirken yazılı prosedürlerimizin olup olmadığını sorarlar bu konuda şirketimizin sahibi sürekli olarak yaptığımız işleri yazılı olarak kayıt altına almamızı ister.”(7,A)

“Henüz ISO standardına bağlanmadığımız için yazılı bir görev tanımı yoktur, ama yazıya dökülecek görev tanımları bellidir.Şirketin genel yapısı olarak bizim ilişkilerimiz amir memur ilişkisinden ziyade abi kardeş şeklindedir. Tabi abi kardeş ilişkisinin yanında herkesin yapacağı görevler çalışanlar tarafından bilinmekte sorunsuzca yerine getirilmektedir. Gönül ister ki kurumsal bir kimlik kazanıp şirketimizin günlük işleyişini yazılı hale getirelim.”(8,İV,A)

“Evet normal şartlarda yazılı bir işleyiz var. Yazılı olmayan işlerle de uğraştığımız doğrudur.”

“Şirketimizde kalite yönetim sistemi gereği her çalışanın görev tanımları mevcuttur. Şirketin günlük işleyişini belirleyen kurallar mevcut değildir. Çünkü şirkete gelen talep doğrultusunda ilgili bölüm plan yapar ve üretime verir.”

“Yazılı bir kural bulunmamaktadır. Patron sabah gelir ustalarla görüşür. Günlük işlerimizi sözlü olarak işler.”(12,A)

### 3.2.3. Karar Alma Süreçlerinin Çalışanlara Etkileri

Çalışanlar sınırlıda olsa bazı konularda karar alma süreçlerine dahil edildiklerini bununda birçok problemi çözmede yardımcı olduğunu, özellikle iyileştirme süreçlerinde ilk amirlerde dahil olmak üzere bütün çalışanların fikirleri kısmen alındıkları ifade edilmiştir. Böyle durumlarda çalışanlarda aidiyet duygusu oluşmakta işini severek ve sahiplenerek yapmaktadır. İşverenler bu durumun farkında olduğu için karar alma süreçlerine işçileri de dahil etmektedirler.

“Yok. Fikir alma kesinlikle yoktur. İş veren biz ne dersek o olacak diyor. Beyaz yakalılar kendileri gibi okumamış insanları kendi gruplarından görmüyorlar, insan olarak görmüyorlar. Kendilerini daha üst görüyorlar bundan dolayı bunlar yalnızca işçilere emir verirler. Ben ne dersem onu yapacaksın diyorlar. Bizler de ekmeğimizden olmamak için güzel bir fikrimiz varsa dahi söylemiyoruz söyleyemiyoruz. İşte asıl şey az önce sormuştun ya takım çalışması nedir diye ? İşte bizim fikrimiz de alınırsa takım çalışması olur.”(1,A)

“Benim alanımla ilgili olan kısımlarda kısmen dahil oluyorum. Şirketimiz aile şirketi olması nedeniyle karar mekanizmamız çok daha üst yönetimde kalıyor.”(2,A)

“Sınırlı konularla ilgili.”(3,A)

“Ben daha şimdiye kadar öyle bir şey görmedim. Mesala mühendisler senin fikrini almadan iş yapmaya kalkıyorlar şunu şöyle yap bunu böyle yap diyorlar sende yapıyorsun. Halbuki biliyorsun ki o öyle olmayacak ama yinede yapıyorsun bunu genelde yeni başlayan mühendisler yapıyor. Ama bize sorulsa bizde bildiklerimizi niye saklayalım söyleriz ben şimdiye Ersin sen ne düşünüyorsun diyen mühendis görmedim.”(5,A)

“Tabi ki genelde biz ustalarla çalıştığımız için işi onlara bırakıyoruz onlar bu işlerin içinden gelmiş insanlar biz olmadığımız zamanda onlar işi götürüyorlar. Ben her şeyi bilemem ki mesela hidrolik konusunda ben hiç anlamam o zaman ne yaparım ustanın fikrini alırım. Sen bütün işlere yetişemezsin istesen de yetişemezsin. Biz burada bakkal işletmiyoruz mutlaka bir

şeyleri çalışanlarına danışmak zorundasın. İşi biran önce teslim etmen gerekiyor eğer o işi yetiştiremezsen o iş kaçır o yüzden dedik ya biz takımız diye .”(6,A)

“Kısmen de olsa dahil ediliyoruz ancak patronumuz son kararı her zaman kendisine bırakır. Özellikle üretimde çalışan usta başı arkadaşların fikirlerini önemser çünkü kendisi her işin başında çoğu zaman olamaz.(7,A)

“Karar alma derken ayrı alanlarda değerlendirmek gerekir. Mesela satış-pazarlamanın ayrı bir karar verme süreci vardır alınan ürünlerin imalata verilmesinin ayrı bir süreci vardır özellikle konusunda uzmanlaşmış arkadaşla elbette ki otururuz bunlarla ilgili konuşuruz onların fikirleri bizler için değerlidir.(9,İV,A)

“Ben montaj elemanıyım bana çok şey sormazlar ama formene çok şey sorarlar çünkü o işi çok iyi biliyor, o bize söyler bizde işi o çerçevede yaparız.”(10,A)

“Kendi departmanım olsun diğer departmanlar olsun şirket çalışanlarımızın fikirleri üst yönetim tarafından değerlendirmeye mutlaka alınır.”

“Biz zaten dahil ediliyoruz. Burada asıl önemli olan çalışanın dahil edilmesi, eğer bu çalışanların fikirleri alınmazsa sıkıntı olur. İş güvenliği kanunlarında da çalışanın katılımın sağla diye madde bile var. Biz genelde eğitimlerimizde hep bunu söyleriz çalışanların katılımının her aşamada önemli olduğunu biliyoruz. Eğer siz çalışanlarımızın fikirlerine başvuramazsanız onların inancı kalmaz inancı kalmadığında işe ve işletmeye aidiyet duygusunu kaybeder. Özellikle ödül sisteminin olması çalışanları bu sürece katma konusunda motive edici oluyor.”(13, A)

### **3.2.4. Çalışanların kariyerden ne anladıkları**

“Kişinin eğitimi ve tecrübesi doğrultusunda kendisine bir hedef belirlemesi olabilir.”(2,A)

“Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık.”(3,A)

“İşinde en üst seviyede olmak her daim başarılı olmak. Bilgi birikim ve tecrübeyi bir arada kullanarak çalıştığı şirkette basamakları hızlı bir şekilde atlamak tabii maaş olarak da iyi bir düzeye ulaşmak olarak algılıyorum.”(7,A)

“İster alınan eğitim doğrultusunda olsun ister kişinin aldığı eğitimden farklı bir işte çalışıyor olsun, bulunduğu konumu maddi-manevi sürekli arttırması onun kariyer yaptığı anlamına gelir.”(8,İV,A)

“Ben 7 senedir çalışıyorum. Her çalışan gibi bende formen olmak istiyorum. Çok kolay değil daha çok çalışmam gerektiğimin farkındayım.”(10,A)

“Kariyer daha fazla ücret, daha iyi yaşam olduğunu düşünüyorum. Ancak ben kariyer olarak pek fazla plan yapamıyorum. Maddi imkanlarımın olanaksızlığı beni kariyer hedefinden uzaklaştırıyor.”(12,A)

### **3.2.5. İş başvurusu ve işe alım sürecinin hangi yol/yöntem ile yapıldığı**

“Vallaha ben şöyle diyeyim, bu piyasa da bir çevren varsa iş arkadaşı anlamında muhakkak bir tarafa elaman lazımsa herkes birbirini arar.Haber verir oda oraya gider oturur konuşur işi bağlarsa bağlar. Öyle yok internetmiş, gazete ilanımımış buralarda onlar olmaz. Bak şu kahvehaneyi görmüyor musun burada gördüklerinin hepsi iş bekliyor. Kiminin tanıdığı var kiminin tanıdığı yok. Tanıdığı olmayanlarda tersane önlerine gidiyorlar ya da tersane önlerinde asılı olan iş ilanlarına bakıyorlar. Hocam anlayacağım bizim işlerimiz senin düşündüğün gibi değil.”(1,A)

“İş başvurusunu kariyer.net web sitesi üzerinden yaptım. Bence %50 den daha fazla etkili olacağını düşünüyorum. Bir personeli en baştan keşfetmektense referans sayesinde şirkete uygunluğunu en baştan bilmek daha doğruya yakın olur.”(2,A)

“En son işimde bir tanıdık vasıtasıyla. Referansının olması en etkileyici nedendir.”(3,A)

“Eskiden o telefon olmadığı dönemlerde istasyonun orada işçi kahvesi vardı işçiler oraya giderdi. Taşeronlarda oraya gelir işçileri seçerlerdi tabi sigorta migorta olayı da yoktu. Telefon icat edildikten sonra taşeron işçiyi arar işte işim var 20 gün 1 ay gibi çalışmıyorsan boştaysan gel işte o şekilde işe gidiyorsun.”(4,A)

“Biz taşeron firmalarda çalışıyoruz. İşimizi genellikle tanıdıklar vasıtası ile buluyoruz. Bu piyasadaki çalışanlar birbirlerini iyi tanırlar kim ne iş ne yapar nasıl çalışır çok iyi biliyorlar elemana ihtiyaç olduğunda tanıdıklardan bize ulaşıyorlar anlaşırsak işe başlıyoruz. 15 yıldır ben tersane piyasasındayım hem akrabalarım hem arkadaşlarım bu konularda birbirimize çok yardımcı oluruz.”(5,A)

“İş başvurumu tanıdık vasıtasıyla yaptım. İşe alımlarda referans %100 etkili ( bizim firmanın kompleksi akraba ben ve birkaç kişi hariç) Patron şirketlerinde güven çok önemlidir.Bu sebeble tanıdık olmayanlara çok sıcak bakılmaz ancak işinde çok iyiyse patron ayrıca değerlendirir.”(7,A)

“Amcaoğlu Gemak tersanesinde çalışıyordu onun sayesinde girdim, o geçen sene ayrıldı. Bence tanıdık olmasa seni işe almazlar, Çünkü güvенеceği insanları arıyorlar. Hatta müdür bana o zaman demişti sende Erhan (amcaoğlu) gibi çalışkansan alayım yoksa almam demişti daha dün gibi hatırlıyorum. Vay be 7 yıl geçmiş...”(7,A)

“Tanıdık vasıtasıyla yaptım. Tanıdık olması işe daha çabuk adapte olmamı sağlar ve daha rahat çalışırım.”(12,A)

### **3.3. EĞİTİM/İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ**

#### **3.3.1. Çalışanların işleri ile ilgili aldığı eğitimler/seminerler iş yaşantılarını nasıl etkilediği**

Katılımcılar kendi uzmanlık alanları ile ilgili çalıştıkları şirketler tarafından birçok eğitime, seminere ve fuarlara katılmışlardır. Bu eğitimlerin hem çalışana hem de işverene olumlu katkılar sağladığı görülmektedir. Özellikle şirketler yeni bilgi sistemlerinin ciddi katkılar sağlayacağını düşündüklerinden çalışanlarını bu tür eğitimlere göndermek suretiyle onlardan çok şeyler beklemektedirler. Ayrıca kendi alanları ile ilgili seminere ve fuarlara katılarak teknolojik gelişmelerden hem çalışanlarını hem de makina parkurlarını yeni teknolojilerle donatmak istedikleri anlaşılmaktadır.

“Sertifika aldım ama bu eğitimleri verenler de bu işi bilmeyen insanlar. Sertifika verenler gelsin gemiye bir girsinler bakayım verdikleri eğitim birebir tutuyor mu göreyim onları. Bu belgelerin boş olduğuna inanıyorum kağıt üzerinde veriyorlar eğitim alan adam o işi yapmıyor bile. Aslında işin gerçeği şu işverenler prosedürü uygulamak için bu belgeyi veriyorlar. Tabi gidip üniversiteden hoca getiremiyorlar milli eğitimin hocaları gemiyi bilmeyen adamlar gelip birşeyler anlatıyor alın size belge. Ayrıca iş güvenliği eğitimleri veriliyor onuda tersaneler genelde bir iki saatte veriyor. Sonrada sınav yapıp iş başı yaptırıyorlar. Bir de tersaneleri ağır sektörden çıkardılar biliyor musun?”(1,A)

“Şirket tarafından gönderildiğim 1 yıllık bir kurstan sonra Microsoft’un MCSE Sistem Uzmanlığı ile Ciscunun CCNA Network uzmanlığı sertifikalarını aldım. 2017 yılı başından itibaren Bilge Adam MCDA Yazılım Uzmanlığına başlayacağım.”(2,A)

“İSG Uzmanlık eğitimi ve İSO 9001 Kalite Yönetim Sistemi eğitimi aldım. İSG uzmanlık eğitimi toplam 220 saatlik, ISO 9001 eğitimi 24 saatlik bir eğitimdi.”(3,A)

“Tersanelere girdiğimizde zaman zaman iş güvenliği eğitimi alıyoruz başkada öyle oryantasyon eğitim almıyoruz.”(4,A)

“Mesleki yeterlilik belgesi, kaynak testi belgesi aldım zaten çoğu firma bu belgeler olmadan çalıştırmıyor. Tabi bu belgeleri alıyorsun ama işi bilmezsen tanıdık bulamazsan iş bulman zor. (bu belgelerin ne kadar faydalı olduğunu düşünüyorsunuz?) Biz bu işin içinde olduğumuz için bize çok faydası yok ama işe yeni başlayan birisi için faydalı olur diye düşünüyorum.”(5,A)

“Evet işe başlamadan önce bilgisayar muhasebe kursuna gitmiştim. Çalışırken şirket autocad çizim kursuna ve ilkyardım kursuna gönderdi. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de veriliyor. Tüm personel toplanıyor anlaşmalı iş güvenlik uzmanı projeksiyona yansıttığı görselleri ve anlatımıyla beraber eğitimini veriyor. İşe her yeni başlayan personel için ustabaşları tarafından bütün işin incelikleri anlatılıyor gerek sözlü gerek yazılı olarak da iş başı eğitimi veriliyor.”(7,A)

“Mesleğimiz gemi olduğu için uluslararası birçok sertifika almamız lazım, bunlardan bazıları  
- ileri ilk yardım  
- can kurtarma araçlarını kullanma  
- denizde güvenlik  
- engine room management  
- birleştirilmiş güvenlik.....vs.”(8,İV,A)

“7 yılda birçok eğitim aldım. Kaynak eğitimi, iş güvenliği eğitimi, kalite eğitimleri gibi... Son 3-4 yıldır bu eğitimler çok sık veriliyor. 3 ayda bir iş güvenliği eğitimleri var, herkes katılmak zorunda, tersanelerde eskiden iş kazaları çok olurdu şimdi çok daha fazla önlemler alınmaya başlandı. Eğitimlerde iş kazalarıyla ilgili resimler, videolar izlettiriyorlar.”(10,A)

“Evet aldım kurs süresince önce can güvenliği, ilk yardım kullanılan ekipmanların bakım ve kullanımı eğitimlerini aldım. Bunları ortalama iki haftalık süre de aldım.”(11,A)

“Evet alıyorum. Montaj sertifikası için kurs aldım. Yaklaşık olarak 45 saat süren bir kurs aldım. Kaynak sertifikası aldım, ortalama 45 saatlik eğitim aldım. İş sağlığı ve güvenliği

eğitimi yılda dđrt defa eğitim alıyoruz. Bunlar şoye diyebilirim çalışma alanları yapılan işe uygunluğu ve gđvenlik ۆnlemlerinin alınması.”(12,A)

### 3.3.2. İş yerinde İş Sağlığı ve Gđvenliđi Konularında Neler Yapıldığı

Çalışanların birçoğu belirli periyotlarda sağlık taramalarından geçtiklerini ve olası kazaları daha ۆnceden ۆnlemek adına şirketlerinin belirli ۆnlemler aldıklarını sۆylemişlerdir. Bazı şirketlerin kendi bđnyesinde İSG departmanının bulunduğunu ve bu konularda çok sık eğitimlerin verildiğini ayrıca dışarıdan gelen İSG uzmanları tarafından eğitimler ve seminerlerinde verildiği belirtilmiştir. Eğitimlerin ۆzellikle sağlık, yangın ve ilk yardım konularında yoğunlaştığını belirtmişlerdir. şirketler İSG politikasını mevzuat ve yۆnetmeliklere uygun olarak yđrۆtmekte ve çalışanların her tđrlđ kişisel donanımlarına cevap verebilecek şekilde tehlike ve risk analizlerini yaparak gđvenli bir çalışma ortamı yarattıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca işyeri hekimleri periyodik muayenelerini yapmakta, meslek hastalıklarına karşı tedbirler almakta ya da meslek hastanesine yۆnlendirmektedirler. İş gđvenliđi uzmanı sahada sđrekli denetimler yaparak iş kazalarını minimuma indirmektedir.

İş sağlığı ve gđvenliđi eğitimlerinin yasal yđkđmlđlđkler doğrultusunda istenilen sıklıkta ve sđrelerde verildiğini ۆzellikle ilk işe girişlerde işbaşı eğitimlerinin her çalışana amirleri tarafından hem teorik hem de uygulamalı olarak verildiğini sۆylenmiştir.

“Kendi bđnyemizdeki İSG departmanımızın ve dışarıdan gelen İSG danışmanlarımız tarafından eğitimler ve seminerler verilmektedir. Hatta ara ara OSGB bđnyesinden eğitimler de verilmektedir. Eğitimlerimiz sağlık, yangın, ilkyardım gibi konular da olmaktadır.”(2,A)

“şirketimiz ağır sanayi olduğu için sđrekli eğitimler verilmekte. Çalışanları belirli periyotlarda sağlık taramalarından getirilmekte. Olası kazaları daha ۆnceden ۆnlemek adına belirli ۆnlemler almaya çalışmaktadırlar.”(2,A)

“İş yeri hekimimiz, iş yeri gđvenlik uzmanımız ve dışarıdan danışmanımız vardır.”(2,A)

“İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yasal yükümlülüklerimizi karşılayacak sıklıkta ve sürelerde ( en az iki yılda bir, 12 saat) iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından verilmektedir.”(3,A)

“Tüm yasal yükümlülükler OHSAS 18001 standardı vasıtasıyla sistemli olarak yerine getirilmektedir.”(3,A)

“Eskiden yoktu da şimdi artık hepside var. Özellikle iş güvenliği uzmanları çok önemli takman gereken baret, eldiveni, verip kontrollerini yapıyorlar. Firmayı bu konuda sıkıştırıyorlar. Ancak firma sahipleri bu koruyucu malzemeleri sık sık değiştirmiyorlar Eldivenin yırtılsa bant yapıştır masken koksa bir gün daha idare te diyorlar. İşçide bu yüzden bu konularda savumasız kalıyor.”(5,A)

“İş kazalarının 99 % u çalışan kaynaklı olduğunu düşünüyorum daha çok para kazanayım diye 24 saat hatta uyumadan 2 gün mesai yapanlar bile var tabi patrondan da kaynaklanır benim işim bir an önce bitsin işi teslim edeyim der kimse kazayı düşünmez ne çalışan ne patron ama çalışanın kendini aşırı derecede yorması iş kazasına açık davetiyedir. Patronda onun bütün ihtiyaçlarını karşılayıp takibini sıkı yapmalıdır.”(6,İŞ,A)

“Vallahi cart curt yapmaya gerek yok ben işe çağırdığım elemanıma elbiseni ve ayakkabını getir diyorum ama gözlüğünü, eldivenini, maskesini ben veriyorum. Yırtıldı, eskidi yenisini veriyorum adam yeter ki çalışsın (*maaşından kesiyor musunuz*) ne kesmesi adamı keseler vallahi(karşılıklı gülüşmeler)tersane zaten kendi iş güvenlikçisi sık sık kontrollerini yapıyor ancak şunu da söylemem gerekiyor adama kulaklık, maske veriyorsun adam üç gün sonra takmıyor neymiş efendim ben rahatsız oluyorum. Durum böyle olunca bizde çok üzerlerine gitmiyoruz. Bizim için iş önemli abiciğim iş. İş güvenliği çok hassas bir konu ama en sağlam tersane bile bazen prosedürleri çiğnemek zorunda kalıyor. Bizde haliyle iş güvenliği uzmanına bizi idare et diyebiliyoruz.”(6, İŞ, A)

“İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri veriliyor, periyodik sağlık kontrolleri yapılıyor, işletmedeki riskli çalışma bölümleri çalışmaya uygun hale getiriliyor.”(11,A)

“Evet veriliyor. Tüm personel toplanıyor anlaşmalı iş güvenlik uzmanı projeksiyona yansıttığı görselleri ve anlatımıyla beraber eğitimini veriyor.”



### 3.4. TAŞERONLAŞMA

#### 3.4.1. Taşeronlaşma, verimlik ve kalite üzerinde etkileri

Katılımcıların çoğu gemi inşa sektöründe eğer iş yoğunluğunuz çok ise taşeron firmalara çok fazla ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Ancak 2008 küresel kriz ile birlikte sektörün dip yapması, işleri yavaşlatmış işçi çıkartmaların yanında taşeron firmalara iş verme de durma noktasına gelmiştir. Ayrıca zaman içerisinde işleri standart hale getirilerek işlerin taşeron firmalara verilmesinden ziyade sabit kadrolu işçiler çalıştırılarak verimliliği/kaliteyi arttırmaya çalışılmıştır. Ancak yine de her taşeron kendi alanında uzmanlığa sahip olduğundan işlerin kaliteli ve verimli olduğunu bununda tercih sebebi olduğu anlaşılmaktadır.

“Her tersane sahibinin on onbeş şirketi var dışarıda bir işçiyi kadroya aldım dediğin de o kendine bağlı alt şirketlerde gösteriyor. Tersanesinde de bu şekilde çalıştırıyor. Adamı da işten çıkardığında sen bu tersanede çalışıyor gözükmüyorsun diyor. O yüzden hakkını vermiyor asgari ücretten gösteriyor. Ayrıca en önemli sorunlardan bir tanesi de iş güvenliği amirlerinin görevlerini yerine getirmemeleri çalışanlara koruyucu ekipman vermiyorlar. Verdiklerinde de kırk dereden su getiriyorlar yok gözlüğü sana zimmitledim, yok bareti kırarsan paranı keserim çalışan hep tedirgin hep tedirgin. Yav nedir ki bir tane gözlük bir tane eldiven değiştiren ne olacak. E tabi bunları denetleyen olmayınca bunlarda taşeronlardan her şeyi kesiyorlar.”(1,A)

“Sadece işlerin teslim süresini artırıyor. Kalitesini düşürdüğünü dahi söyleyebiliriz.”(2,A)

“Üretim faaliyetimizde taşeron ile çalışmamız yok. Yardımcı faaliyetlerdeki çalışmalarda verimlilik ve kaliteyi uzmanlık alanları olması nedeniyle artırıyor.”(3,A)

“Taşeron deyince işi alıp yapan firma işte onu anlıyorum. Tersaneler işi taşerona veriyor hiçbir işe karışmıyor ucuz veriyor pahalı veriyor bütün sorumluluğuda ona atıyor zaten ondan sonra taşeronda piyasa şartlarına göre uygun olan işçiyi alıp çalıştırıyor. İş azaldığı zaman yolluyor işi çoğaldığı zaman çağırıyor öyle sürekli çalışan yoktur yani zaten sürekli iş yok ha olanlarda zaten en ucuz işçiyi nerde bulursa onu çalıştırıyor sigortayıda ne kadar çalıştırmışsa o kadar yapıyor ben sigortanın tamamını yatıran taşeron görmedim. Öyle cumartesi pazarmış tatil günleri zaten yok yevmiye sistemi ile çalıştırıyorlar hepside.”(5,A)

Taşeron işçisinin bir sosyal hakkı yokki taşeron işçisinin bir sosyal hakkı var mı? Benim bildiğim yok bir sosyal hakkı çalıştığın kadar sigortan yatar 50 liraya anlaşmışsa elli liranı

100 liraya anlaşmışsan yüz liranı alırsın mesaisi 3 saat çalışırsın yarım yevmiye yazar taşeronun hiçbir özelliği yok yani siz dahi biliyorsun.(5,A)

“İşin daha hızlı bitmesi için dışarıdan alınan personel iyi oluyor. İşini iyi yapan eleman her zaman kaliteyi artırır. Ben taşeron firmaların ana firmalardan daha kaliteli iş yaptığını düşünüyorum çünkü kalitesi iş yaparlarsa bir daha iş alamazlar ve ayrıca verimlilik konusunda da işlerini çok hızlı bir şekilde gerekirse fazla mesai yaparak teslim ediyorlar.”(7,A)

“İşlerin teslim sürelerini hızlandırıyor ancak kalite arttırımı söz konusu değil. Biz taşeron firma olduğumuz için gemiyi bütün olarak düşündüğünde tersanenin gemilerin tamamını yapma olanağı hem külfetli bir iş hemde kalifiye elaman istihdam etmesi zorunluluğunu doğurur. Bundan dolayı taşeron firmalar tersanelere bu anlamda hem kalifiye elaman istihdamı konusunda hem de işin temrin süresini kısaltma konusunda ciddi katkılar sağlar.”(8,İV,A)

“Firmamız genelde işleri bilinen taşeronlara verir, onlarda işlerini iyi yaparlar vaktinde teslim ederler.”(10,A)

“Yardımcı faaliyetlerdeki çalışmalarda verimlilik ve kaliteyi uzmanlık alanları olması nedeniyle artırıyor.”

“Kalifiye iş arkadaşları olduğu zaman kalite ve verimlilik artıyor.”(12,A)

“Ben taşeronluğun çok güzel olduğunu düşünmüyorum. Ancak birazcıkta mecburiyet itiyor. Tabi iş vereninde işine geliyor, bugün burada 4 gemi var yarın 10 gemi olacak diyelim, şimdi siz 4 gemi ile 100 kişiyle çalışıyorsanız 10 gemi olduğunda bu 100 kişi bana yetmiyor. Ben ne yapıyorum o zaman bu kadar çalışanla 10 gemi yapamayacağıma göre dışarıdan çalışan getiriyorum. Tekrar gemi sayım 4'e düştüğünde bunların hepsini gönderiyorum.”(13, A)

### **3.4.2. Taşeron İşçilerin Karşılaştığı Sorunlar Nelerdir?**

Katılımcılar taşeron firmalarda ücret ödemelerinin sorun olduğu, sosyal hakların verilmediği, çalışma saatlerine riayet edilmediğini belirtmişlerdir. Bununla beraber taşeron işçilerin karşılaştığı sorunları iş kazaları, düşük ücret ve uzun süreli çalıştırılmalar olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle tersaneler tehlikeli sınıflar kategorisinde olduğundan iş sağlığı ve güvenliği konusunda kazaya neden olabilecek birçok risk ve tehlikenin olduğu katılımcılar tarafından söylenmiştir.

Ayrıca taşeronlaşmada yeni bir düzenlemeye kesinlikle ihtiyaç olduğunu hatta bu sistemim tamamen ortadan kaldırılmasını, kadrolu çalışmanın esas alınarak sendikalaşmanın önünün açılması gerektiğini söylemişlerdir.

“Yevmiyelerinin taşeron tarafından verildiği için sorun çıkması. Ayrıca tersane haklarından tam olarak yararlanamaması. Bir firma belirli bir süreden fazla aynı taşeron firmasıyla çalışıyorsa ya bünyeye alınmalı yada aynı haklara sahip olmalılar.”(2,A)

“İş kazaları düşük ücret ve uzun süreli çalıştırılmalarıdır . Tersanelerde, yeni gemi inşası ve gemi bakım ve onarım çalışmaları yapılmaktadır. Bu çalışmalarda **iş sağlığı ve güvenliği** yönünden kazaya neden olabilecek çok sayıda tehlike kaynağı ve riskler bulunmaktadır. Bunlar: Yersiz ve düzensiz çalışma alanı, açık alanlarda olumsuz termal konfor şartlarında çalışma, zararlı maddelere yoğun maruziyet, boya, gaz, kaynak kullanımı halinde yangın ve patlama riski olan kapalı dar alanlarda çalışma, yüksekte çalışma, yoğun ve/veya uzun süreli çalışma, kimyasallarla çalışma, yoğun olarak elektrikli iş ekipmanı kullanımı, organizasyon, kontrol ve denetim eksikliği olan çok sayıda alt işveren, çalışanların sık değişmesi ve eğitimsiz, yeteneksiz ve kalifiye olmayan işçi, malzeme düşmesi/çarpması, sıkışma gibi risklere neden olabilecek ağır parçalarla çalışma, zararlı maddelere, gaz/duman/zararlı ışın ve yangın gibi risklere neden olabilecek yoğun kaynak işleridir.”(3,A)

“Taşeron sistemi emek sömürüsünün en üst noktasıdır hiçbir hakkın yok sermaye istediğin zaman seni işten çıkarıyor istemedin zaman seni gönderiyor. Seni ölüme mahkum ediyor tersanenin kadrolu işçisi olduğun zaman en azından ay sonunda alacağın parayı biliyorsun. Taşeron sisteminde ay sonunda kaç para alacağını bile bilmiyorsun. 3 yevmiyede yapabilirsin 30 yevmiyede işte bu sömürünün en üst noktası güvencesizlik oluyor. İş cinayetlerinin ortadan kalkması için işte meslek hastalıklarının yaşanmaması için taşeron mantığının ortadan kalkması lazım. Tersanede o kadar şeyle karşılaştım ki yüksekte düşme elektrik çarpması gazdan zehirlenme. Türkiyede ahime giden hiçbir tersane cinayeti yok bunun nedeni tersane sahipleri ölen kişinin yakınlarına yüklü miktarda para yardımıyla bulunuyorlar.”(4,A)

“ Tersanelerde, yeni gemi inşası ve gemi bakım ve onarım çalışmaları yapılmaktadır. Bu çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği yönünden kazaya neden olabilecek çok sayıda tehlike kaynağı ve riskler bulunmaktadır. Bunlar: Yersiz ve düzensiz çalışma alanı, açık alanlarda olumsuz termal konfor şartlarında çalışma, zararlı maddelere yoğun maruziyet, boya, gaz, kaynak kullanımı halinde yangın ve patlama riski olan kapalı dar alanlarda çalışma, yüksekte çalışma, yoğun ve/veya uzun süreli çalışma, kimyasallarla çalışma, yoğun olarak elektrikli iş ekipmanı kullanımı, organizasyon, kontrol ve denetim eksikliği olan çok sayıda alt işveren, çalışanların sık değişmesi ve eğitimsiz, yeteneksiz ve kalifiye olmayan işçi, malzeme düşmesi/çarpması, sıkışma gibi risklere neden olabilecek ağır parçalarla çalışma, zararlı

maddelere, gaz/duman/zararlı ışın ve yangın gibi risklere neden olabilecek yoğun kaynak işleridir.”

“Çalıştırdıkları işçilerin sırtından kazanıyorlar nasıl kazanıyorlar ? Ucuz işçi çalıştırmak zorunda kalıyorlar. Nasıl çalıştırıyorlar.? Sigortalarını eksik yatırıyorlar. Nasıl çalıştırıyorlar.? Adam akşam mesai yapıyor onun yarım saatini, bir saatini kesiyorlar. Ondan sonra AGİ’yi çoğu vermiyor. AGİ’yi askeri ücretin içerisinde veriyorlar.”

“Taşeronlar için en büyük sorun paralarının zamanında alınmaması ve iş güvenliğinin yeterli düzeyde olmamasıdır.”(7,A)

“Ücretlerinin firmaları tarafından ödenmemesi. Sosyal haklarının işverenler tarafından verilememesi çalışma saatlerinin uzatılması ve her an işten atılma korkusu içinde çalışmalarını kanımca taşeron işçilerinin karşılaştığı en önemli sorunlardır.”(8,İV,A)

“Taşeronda çalışan birçok arkadaşım var maaşlarını vaktinde alamıyorlar, sürekli iş bulamıyorlar, taşeron firma sahibi beğenmezse hemen işten çıkartabiliyor. Yani anlayacağınız gelecek hesapları yapamıyorlar.”(10,A)

“Maaşlar, ağır işlerin taşeron işçilere verilmesi, taşeron işçilerin haklarının korunmaması..”(11,A)

“İş güvenliğinin yeterince alınmaması, yerden fazla yüksek olan yerlerde çalışmak, taşeron işçileri tersanelerde köle gibi çalıştırılıyor, eğer sen taşeron işçisiysen yüzüne bile bakılmaz.”(12,A)

### **3.4.3. Taşeronlaşmada yeni bir düzenlemeye ihtiyaç var mıdır?**

“Kesinlikle var, bir firma belirli bir süreden fazla aynı taşeron firmasıyla çalışıyorsa ya kendi bünyesine almalı yada aynı haklara sahip olmalılar.”(2,A)

“Evet vardır. Taşeronluk kaldırılmalı kadrolu çalışma esas olmalı ve sendikalaşma önündeki engeller kaldırılmalı.”(3,A)

“İş güvenliği ve sağlığı, ücret konularında düzenleme yapılabilir. Sosyal haklar konusunda , kıdem ve ihbar tazminatı konularında taşeron firmaları için yeni bir düzenleme yapılabilir.”(7,A)

“Kesinlikle var, ücretlendirme, iş güvenliği eğitimi, iş sözleşmelerini uzatılması yasal haklarının ödenmesi kısacası çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda devlet tarafından yeni bir düzenlemeye ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.”(8, İV, A)

“Devlet onlarında haklarını korusun, daha iyi şartlarda çalışmalarını için kanun çıkartabilir.”(10,A)

“Evet taşeronlaşmanın yerine kadrolaşma ve haklarımızın korunmasını istiyorum.”(12,A)

### **3.5. SENDİKALAŞMA**

#### **3.5.1. Sendikaların tersanelerdeki Etkinlik Alanları**

Katılımcıların neredeyse tamamında çalıştıkları şirkette sendikanın olmadığını, sendikanın olması durumunda bile işlevlerini yerine getirmediğini, çalışan haklarını savunma gibi bir derterinin olmadıklarını, işverenler ile anlaşarak onların haklarını işçiye karşı koruduklarını bunu da daha yapmış oldukları eylem ve direnişlerde gördüklerini söylemiştir.

“Yok taşeron firma olduğu için sendika yok. Yav Allah aşkına sendika olsa ne olur olmasa ne olur? İşte Limter iş’in hali orta da şimdi bunlar çalışanların haklarını mı savunuyorlar yani! Biz o kadar çok direniş yaptık ki, tersaneler de iki tane sendika var hiç biri bize sahip çıkmadı.”(1,A)

“Şirketimizde sendika yoktur.”(3,A)

“Sendikaların işçiyi sattığı bir dönem yaşandı, bürodan sendikacılık yaptılar. 180 -200 kişi çalışıyor bizim fabrikada sendikacıların genelde gelip te işçilerle konuştuğunu görmedim duymadım genelde msiyatifi işverenlerin eline bırakıyorlar. İşçiyi ayaklı ATM olarak görüyorlar.Tuzla gemide mesela Toktemiş sendikası var bu sendika patron tarafından getirilen bir sendikadır. Gerçek anlamda sendikacılık yapmaya çalışan Limteriş var onu da patronlar istemiyor. Limteriş’e üye olanları kesinlikle işe almıyor ve Limterişi kesinlikle şantiyeye sokmuyorlar. Yani bugün tersanelere baktığımız zaman taşeron işçilerinin yüzde 60-70 civarında olduğunu görüyoruz. Planlama, bakım, kalite gibi bölümlerin dışında ana çekirdek taşeronlar tarafından yapılıyor. Elektrikçi, kaynağı, raspası, boyası, paneli, boru donanımını taşeronlar yapıyor.”(4,A)

“Üye olmak demek tersanelerde iş bulamamak demek çünkü sendikalar ceplerini doldurma peşindeler işçinin hakkı onlar için en son şeydir. Niye üye olacağım ki zaten işi zor

buluyorum üye olursam onuda bulamam o ancak kadrolu işçilerde olur ki oda bütün tersaneler de olmaz. Sendikalar genelde patronlar tarafından yönetiliyor.”(5,A)

“Şirketimizde sendika yok hiçbir yere üye değilim olmakta istemem onlar ancak iş verenleri söğüşleyen kuruluşlar. Biz işimize bakarız hakkımızı da kendimiz savunuruz.” (6, İŞ, A)

“Evet sendika var. Ben sendikadan memnunum. Memnun olmayan arkadaşlarda var . Bu soruya çok fazla cevap vermek istemiyorum.”(10,A)

“Evet sendika var. Genel olarak maaş konusunda, sosyal haklar konusunda, yardımlar konusunda, ben sendikalı değilim ve geldiğimden beri bir faydasının olup olmadığını tam göremiyorum. Şu açıdan değerlendirebilirim. Mesela çok çalışan var hiç biri haklarını bilmiyor sendikalar gelip onlara bir şeyler anlatıyorlar bak senin böyle böyle hakların var diyorlar bunları bilmelisin bunları aramalısın diyorlar. Şimdi ben iş kanunu biliyorum bilmediğim durumlarda açıp okuyabiliyorum. Bunu yapamayan insanlar var onlar için sendika çok iyi oluyor.”(13, A)

### **3.6. ÜCRET ESNEKLİĞİ**

#### **3.6.1. Ücretlerin belirlenmesi**

Ücret artışlarının almış olduğu eğitim, kazanmış olduğu bilgi birikim ve beceriler ile performansının etkili olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca kıdeminde ücret artışlarında etkili olduğunu, en önemlisi genel müdürün kendi kanaatlerini kullanarak ücret artışlarına direkt etki ettiğini söylemiştir.

“Ücret sağlıksal anlamda beden yorgunluğuna göre beni çok yoracak sa kardeşim ben günlük 150 lira isterim ama beni fazla yortmayacak sa iş basitse yıpratmayacaksa 120 lira'ya çalışıyorum. Bizim bu sektörde ücretler tersaneden tersaneye değişir hatta biz taşeronlar da ücret artışı diye bir durum söz konusu değil. Dedim ya gidip pazarlık yaparsın kaç tl ye anlaştıysan odur. Çalışanların ücretini vermek zorunda vermediği zaman herkes yürüyüşe,direnışe başlıyor. Şimdi artık bunlara engel olmak için tersaneler günlük tevzi alıyorlar. Tevzi demek : Bugün kaç adamın işe geldi, çalıştı, ay sonu geldiğinde ben senin başını ağrıtmamın diye adamların parasını ödeyim rahatça. Şimdi tersanelerin ellerinde de artık bu veriler var. Çalışan bugün piyasada kaç para çalıştığını üç aşağı beş yukarı biliyorlar. Ona göre para çıkartıyorlar.”(1,A)

“2.500 TL + mesai + agi + yılda iki defa yarım maaş.”(2,A)

“Eğitim durumu, çalışma tecrübesi ve kişinin kendini göstermesiyle orantılıdır.”(2,A)

“Eğitim seviyesi, verim, beceri, kıdem.”(3,A)

“Paramızın tamamını banka üzerinden alıyoruz bende daha önce taşeronlarda çalıştığım için biliyorum onlar asgari ücretin dışındaki bütün ücretlerini elden alırlar bizde fazla mesai de dahil her şey bankaya yatar taşeronlar maaş bordrosu vermiyor.”(4,A)

“Her ne kadar topluca yapılsa da ara ara bireysel artışlarda yapılabilir.”(7,A)

“Gemi inşa sektörü ağır ve tehlikeli bir sektördür. Bu sektörde çalışanlar diğer sektörlerle oranla daha yüksek maaş alırlar. Özellikle yaptığı iş, aldığı ücretle eş değerdir. İş ne kadar ağır zor ve ustalık gerektiriyorsa o kadar fazla ücret alır. Ayrıca ücret artışları topluca yapılmakta, her senin başında performans ölçümü yapıldıktan sonra kimin ne kadar ücret alacağına karar verilir. Bazen de işin durumuna göre topluca da yapılabilir.”(8,İV,A)

“İyi çalışırsan ücretin ona göre artar, tabii sendikamızın da etkili olması lazım. Yoksa biz tek başımıza çok fazla bir şey yapamıyoruz.”(10,A)

“Ücret artışları toplu yapılmakta, sendika ile tersane sahibi arasında yapılıyor., ayrıca işinde iyi çalışanlara da fazla zam yapılıyor.”(10,A)

“Ustalık ve becerisi aynı zamanda iş deneyimi ve sertifikaları baz alınarak belirleniyor.”(11,A)

“Yevmiyeci olarak çalışan arkadaşlar çalışılan gün için daha fazla ücret almaktadır. Ustalık ve kalifiye personel ücretleri de değişiklik gösteriyor.”(12,A)

“Tecrübeye, yaptığı işin zorluğuna, özellikle bizim için bulunduğu mevki, işte müdür mü, mühendis mi, normal yönetici mi? Bunları değerlendirilerek bir ücret var ama yaptığın işin riski ile de orantılı olduğunu düşünüyorum.” (13, A)

Ücret esnekliğinin işletmelere birçok faydası bulunmaktadır. Öncelikle esneklik ile işletmelerde ortalama ücret maliyetlerinde önemli artışlar olmaksızın çalışanların başarılarının ödüllendirilerek onların becerilerinin gelişimi temin edilmektedir. Ayrıca işgücü piyasasındaki nadir vasıflı işçilere özel ücret ödemeleri yapabilme ve

onları kazanabilme imkanı sağlanmaktadır. Diğer yandan ücret esnekliği ile talep ve üretim azalmasında meydana gelecek sakıncalardan ve işçi çıkarılmasından kurtulunmuş olunmaktadır. Böylece hem işletme sürekliliği sağlanacak hem de işsizliğin artması engellenmiş olacaktır. <http://enm.blogcu.com/orgutsel-esneklik-3/2680078>

### 3.6.2. Çalışan Performansının Ücretler Üzerindeki Etkisi

Şirketlerin bazılarında sözleşme ve ücret artışlarının bireysel olarak yapıldığı ve özellikle önemli yerlerde çalışan vasıflı elemanlara ücret artışlarının diğer çalışanlardan farklı yapıldığı söylenmiştir. Ayrıca işe yeni başlamış bir çalışan işe liyakatli olduğu görüldüğünde mevkisi ve ücretinin yükseltildiğini söylemişlerdir. Ücret artışları çalışanların performansının her yıl Ocak ayında bölüm amirleri tarafından değerlendirilip genel müdüre iletiltiğini söylemiştir. Genel Müdür tarafından kendi kanaati de eklenerek personele yapılacak zamda göz önüne alındığı belirtilmiştir.

Şirketler şirketlerinde çalışma performansından ziyade kişilerin bağlı oldukları amir veya müdürlerinin kanaatlerine göre ayarlanıyor. Buradan da anlaşılacağı üzere herhangi bir liyakat aranmadığı gibi profesyonel anlamda bir performans ölçümü de yapılmamaktadır. Şirketteki ücret artışları performansa dayalı olmadığı için topluca, aynı oranda yapıldığı ve işini iyi yapan personele ödül yada prim gibi uygulamaların olmadığı görülmektedir.

“Şirketimiz aile şirketi olduğundan burada çalışma performansından ziyade kişilerin bağlı oldukları amir veya müdürlerinin kanaatlerine göre ayarlanıyor.”(2,A)

“Toplu yapılmakta, her yılın ilk 3 ayı içinde artış yapılmaktadır.”(2,A)

“Çalışanların performansı her yıl Ocak ayında bölüm amirleri tarafından değerlendirilerek genel müdüre iletiliyor. Genel müdür tarafından kendi kanaati de eklenerek personele yapılacak zamda göz önüne alınıyor.”(3,A)



“Sözleşmeler de ücret artışları da bireysel olarak yapılıyor. Ayrıca kilit yerdeki işi bilen personele daha iyi ücret artışı yapılmaktadır.”(3,A)

“Çalışma saatine, verimine göre performans ölçümü patron tarafından yapılıyor.”

### **3.6.3. Fazla mesaili / vardiyalı çalışmanın işçiler üzerindeki etkileri**

“Yok hiçbir şekilde vardiya işlerine gitmiyorum. Benim için sakıncalı, çünkü vardiyeye bir insanın sosyal yaşamını bitiriyor. Benim sosyal yaşantımı bitirdik den sonra ne yapacağım kazandığımı. Eşimle çocuğumla geçireceğim zamanı gidip işte geçireceğim he geldiğimde onlar uyuyor olacak ne kıymeti var ki. Ben nasıl aile olacağım peki? Ben ailemle vakit geçirmek isterim, biz büyük bir aileyiz hafta da bir ya da ayda iki üç sefer birimizde toplanırız yer içer eğleniriz sonra evlerimize gideriz. İşte bazen de bu kahveye takılıyorum böyle. Bazen tavla oynarız arkadaşlarla bazen de sohbet ederiz.”(1,A)

“Sabah 08:30 - akşam 18:00 çalışma zamanı. Projelerin yoğunluğuna göre mavi yakaların en az 3/1 i mesaiye kalır.”(2,A)

“İş yükü arttığı zaman, siparişlerin zamanında teslim edilmesinde zorlanma olduğu zaman fazla mesaiye başvuruluyor. Vardiyalı çalışmamız yoktur.”(3,A)

“Gerektiğinde iş yoğunsa oluyor ama çok fazla olmuyor. Sosyal hayatımızı bitirdiği için fazla mesai yapma taraftarı değilim.”(4,A)

“Evet işin durumuna göre değişir ama taşeron firmalarda genelde vardiya olmaz fazladan mesai yaparız.”(5,A)

“Evet yapılıyor. İş yoğun olduğu zamanlarda mesai yapıyoruz. Bize bu anlamda maddi destek olduğu gibi işlerinde daha hızlı yürümesini sağlıyoruz.” (12, A)

Çalışma sürelerinin kısaltılması, yıllardan beri işçi ve işveren tarafları arasında toplu pazarlığın önemli tartışma alanlarından birini oluşturmuştur. İşçi sendikaları devamlı olarak haftalık ve günlük çalışma süresinin kısaltılmasına çalışmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin iş dışında kişiliğini geliştirmesine olanak tanınması, iktisadi durgunluk döneminde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi nedenler, 1980'lere kadar bu süreci hızlandırmıştır. <http://enm.blogcu.com/orgutsel-esneklik-3/2680078>

## 3.7. TEKNOLOJİ

### 3.7.1. Teknoloji ile birlikte gelen değişiklikler

Katılımcıların bir çoğu teknolojinin yoğun şekilde kullanıldığını düşünmektedir. Teknolojik gelişim ve üretim-yönetim biçimlerindeki değişiklik ile birlikte şirketlerin yaptıkları iş gereği teknolojiye yapılan yatırımların geri dönüşünün bir o kadar fazla olduğu bu durumda müşteri memnuniyetini sağladığını ifade etmişlerdir. Ayrıca teknolojiye yapılan yatırımlar sonucu üretim yapılarının da ciddi değişikliklere uğradığını teknoloji sayesinde üretimde kalite, verimliliğini artırdığını ve iş kazalarını azalttığı belirtilmiştir.

“Düşünüyorum. Çünkü işimiz gemi makineleri olduğundan ne kadar teknolojiye yatırım yaparsak o kadar hızlı ve kaliteli ürün elde ediyoruz. Buda müşteri memnuniyeti ve kazançla beraber oluyor.”(2,A)

“Çalıştığım sektörde teknolojinin yoğun biçimde kullanıldığını düşünmüyorum.”(3,A)

“Yüksek teknoloji kullanılması ve otomasyon daha az çalışan istihdamını gerektiriyor. Bu yönüyle bakılınca genel istihdam açısından bir kaygı oluşuyor.”(3,A)

“Mümkün olduğunca kullanılıyor. Örneğin whatsapp çok sık kullanılıyor gemideki personel anlık işle ilgili foto alışverişinde bulunabiliyor.”(7,A)

“Teknoloji sadece kullanılan ekipmanlarda var, onlarda elektronik özellikli olmadığı için personeli de eğitme ihtiyacımız yok, sadece kaliteli makine güzel iş çıkarır o kadar”.

“Yok hiçbir adım atmıyor, teknolojiyi de takip ettiklerini düşünmüyorum. Tersanelerin bir çoğu hep eski makineleri kullanıyorlar çok azı teknolojiyi takip edip yeni makine alıyorlar. En geçenlerde Endonezya’ya gittim yav adamlarda bir sistem var göreceksin iş emniyeti desen, makineler desen her şeyi dört dörtlük ben hayret ettim ta Endonezya’da her şey dört dörtlük bizim buraya geliyorsun Avrupa sayılır bura afedersin b...ktan bir yer burası”(5,A)

“Bizde hep iyi makineler kullanılıyor. Toz altı, gaz altı kaynak makineleri birde robot var. Robotla yapılan kaynak çok daha iyi oluyor. Ayrıca teknoloji hem kaliteyi hem de verimliliği artırıyor.”(10,A)

“Teknolojinin sektöre herhangi bir yenilik kattığını düşünmüyorum. Son teknolojik ürünler kullanmıyoruz Bir önceki teknolojik ekipmanları kullanıyoruz.”(11,A)

“Evet teknoloji kullanılırsa daha kaliteli ve daha hızlı, daha sağlıklı çalışma imkanı elde edebiliriz.” (12,A)

“Şimdi şöyle söyleyeyim teknoloji olarak bir Güney Kore ile başa edemeyiz. İşte videolar izliyoruz alıyorlar blokları lego gibi koyuyorlar yani onlarla bizim durumumuz kıyaslanmaz ama bizimde Türkiye olarak izlememiz gereken bir yol var biz bunları hadi yapalım desek zaten yapamayız. Biz onların geçtiği yollardan tabi onlar 1950’lerde geçmiştir bizde şimdi geçiyoruz, mesela iş güvenliği yasası daha yeni 2013’te çıktı zamanla daha iyileşeceğiz. Eskiye göre gelişim var mı? Tabi var devam ettikçe daha da iyi olacaktır.” (13, A)

Sonuçta yeni bir teknolojik gelişme, değişen üretim süreci içinde oluşacak yeni emek örgütlenmesinin ortamını hazırlamıştır.

### **3.8. ÇALIŞMA SÜRELERİ/ İŞ SÖZLEŞMELERİ**

#### **3.8.1. Çalışma Süreleri ve İş Sözleşmeleri**

Şirketlerde iş sözleşmesinin süresiz olarak yapıldığını ortalama çalışma süresinin 2-5 yıl ve üstü olduğu belirtilmiştir. Bu durumun çalışanın elini zayıflattığı belirtilmiştir. Çalışma süresi olarak günlük sekiz saat, haftalık kırk beş saat çalıştıklarını, iş yükleri arttığı zamanlarda siparişlerin zamanında teslim edilmesi için fazla mesai yapılabildiğini söylemişlerdir. Vardiyalı çalışma sistemlerinin olmadığını ayrıca söylenmiştir.

“Sabah 08:30 - akşam 18:00 çalışma zamanı. Projelerin yoğunluğuna göre mavi yakaların en az 3/1 i mesaiye kalır.”

“Kanun gereği taşeron firmalar da dahil bütün firmalar iş sözleşmesi yapıyorlar. Ancak geçici süre için yapıyorlar. İşine gelmez se senin kaşını gözünü beğenmedim diyerek yarın kapının önüne de koyabiliyorlar. Yani bizim yarınımız belli değil, bizim işimizin garantisi yok. Kaç gün çalıştın o kadar sigorta yapıyorlar hatta çoğu zaman onu da yapmıyorlar.”(1,A)

“Evet. Çünkü teknoloji insan hatalarını en az seviyeye düşürürken kaliteyi ve hızı da en üst seviyeye çıkarıyor.”(2,A)

“İş sözleşmesi belirsiz süreli olarak yapılır. Ortalama çalışma süresi günlük 8, haftalık 45 saat.”(3,A)

“Yok iş sözleşmesi yapmıyorlar. İşin bitince kışına tekme vururlar. Seni yolunacak kaz gibi görürler “(5,A)

“İş sözleşmeleri süresiz yapılıyor.”(7,A)

“Bir çekirdek kadromuz var ancak işin çokluğuna göre adam girişi yapıyoruz. Projelerin teslim süreleri ve genel özelliklerine göre elaman istihdamı yapabiliyoruz. Ayrıca bazı personellerimizin işin durumuna göre 2-3 ay ücretsiz dinlendirebiliyoruz. Tabii burada çalışan bu durumdan rahatsızlık duymakla beraber işsiz kalmamak adına bu durumu kabullenmek zorunda kalıyor.”(8,İV,A)

“Kesinlikle bu aldığım siparişe göre değişkenlik gösteriyor bu rakamlar minimum rakamlar ama büyük ve yeni iş aldığınız zaman mutlaka yeni eleman ihtiyacı doğuyor.”(9,İV,A)

“Çalışan sayımız değişebiliyor. İki ay deneme süresi veriyorlar eğer beğenmezlerse çıkarıyorlar, Özellikle mühendisler çok sık değişiyor. Gemak tersanesi büyük bir tersanedir işçiler işten çıkmamak için çok çalışırlar.”(10,A)

“Evet dönemsel olarak gösteriyor. Geçici işçi temin ediliyor.”(11,A)

“İş sözleşmelerimiz belirsiz sürelidir. Zaten iş kanununda da belirli süreli yapabiliyorsan 6 ay yapabilirsin 1 sene uzatabilirsin gibi şeyler var yani öyle 3 sene 5 sene gibi sözleşmeler yok gittiği yere kadar anlayacağımız..” (13, A)

### **3.9. SOSYAL AKTİVİTE/SOSYAL HAYAT**

Katılımcıların birçoğu çalıştıkları şirketlerde sosyal aktivitelerinin olmadıklarını söylemişlerdir. İzin günlerinde genellikle AVM tarzı yerlere gittiklerini yada akraba ziyaretleri yaptıklarını belirtmişlerdir.

“Yav ne aktivitesi Allah aşkına, yirmidört saat, otuz altı saat çalıştırıyorlar. Bizim yemeğimizden çayımızdan alıyorlar o dediğin buralarda olmaz. Çok büyük şirketler de vardır.”(1,A)

“Öğle paydosunda personel için voleybol ve masa tenisi oynama imkanı var.”(3,A)

“Yok canım nerde oyle bişey ne sosyal aktivitesi. Mavi yakanın çay saati bile yok beyaz yakanın var ama.”(4,A)

“Hiçbir aktivite yok Tersane piyasasında ben hiç görmedim.”(5,A)

“Eşime, aileme ve çocuklarıma fazla vakit ayıramıyorum. Birlikte ortak pek fazla bir şey yapamıyoruz. Sadece bir gün izinli olduğum için genelde AVM’lerde vakit geçiriyoruz. Yıllık izinlerimizi memleketimize giderek değerlendiriyoruz. Cumartesi ve Pazar olmak üzere haftada iki gün tatil olursa daha az yorgunluk çekeriz, daha fazla sosyal hayatımız olur işimize daha fazla adapte olmamızı sağlar. Ayrıca maaşlarda artış olursa yine işime daha iyi motive olurum.” (12,A)

“Burada sosyal aktivitemiz yok ama biz arkadaşlar arasında halı saha maçları organize ederiz ancak tersanede böyle alanlar olmadığı için maalesef yok gerçi düşünseler bir yerlere yaparlar yok ama bildiğim birçok fabrika var hatta staj yaptığım yerde futbol sahası, voleybol sahası, masa tenisi vardı. Genelde fabrika tarzı yerlerde oluyor.”(13, A)

### **3.10. BİR ÖNCEKİ KUŞAKLA KARŞILAŞTIRMA**

“Benim babam rahmetli olmadan önce çiftçilik yapardı. Köyünde hayvanları vardı, arazileri vardı ekerdi biçerdi. Kendi işini yapardı huzurluydu. Köydeki hayatla buradaki hayat hiçbir olur mu? Eker biçer kendisi yerdi ama bizim bugün öyle bir imkanımız yok ki, köyde arazide kalmadı ki.”(1,A)

“Hayır. Çünkü her zaman diliminin kendine özgü sınıf atlama kriterleri vardır diye düşünüyorum. Eskiden bir çırak kalfa olduğundan çok önemli iken şimdi daha çok kağıt üzerinden sanal olarak oluyor diye düşünüyorum.”(2,A)

“Babam benden rahattı çiftçilik bu işten çok daha rahat. Durumum olsa köyde arazimde var hemen giderim. Kimseye bağımlı olmadan çalışmak çok hoş olur ama imkanım yok burada bir dakika bile durmam.”(5,A)

“Babam kundura tamircisiydi 2 sene önce rahmetli oldu. Babam iyi bir tamirciydi Trabzon’da tanıdığı çoktu. Biz şimdi öyle değiliz.”(10,A)

“Eski kuşağın daha iyi yaşadığını düşünüyorum.”(11,A)

“Sınıf atladığımı düşünmüyorum. Tam tersi gittikçe daha da kötüye doğru gidildiğini düşünüyorum.” (12, A)

“Onların çalışma koşulu babamın, annemim diyeyim zamanın getirmiş olduğu bazı siyasi olaylardan dolayı zorluklar var ama iş ile ilgili dersiniz tabi şimdi onlar işe girdiklerinde memurdular, iyi bir seviyeleri vardı. Babam Sümerbank’a bağlı yerlerde bölge müdürlükleri yaptı, annem polisti. Şimdi memur olmak çok zor artık çalışma koşuları, süreleri eskiye oranla çok farklılaştı. Onlar çalıştıkları kurumlarda emekli oldular bizim için bunu söylemek çok zor. “ (13, A)



## BÖLÜM 4

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Kitlesel üretim, 20. yy'in son çeyreğinde tüketici taleplerine cevap veremez duruma gelmişti. Bu durum ürünlerdeki fiyat artışına, üretimde verimin düşmesine özellikle de ürün çeşitliliğinin sağlanamaması gibi durumlarla bir kriz hali yaşanmaya başlanmıştı. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte başta endüstriyel alanlarda olmak üzere işletmelerin kullandıkları makine donanımlarını bilgisayar kontrollü hale getirilerek üretimde hem miktar, hem çeşitlilik, hem de hız açısından olumlu yönde değişkenlik göstermiştir. Bu gelişmeler, üretimin şeklini ve yerini değiştirmiş, çalışma ilişkilerini etkilemiştir. Bu çerçevede esnek üretim, katılımcılarında belirttiği gibi talepte meydana gelen değişimlerle birlikte bunlara hızlı cevap verebilme, imalat süreçlerinin bilgisayar destekli sistemler ile entegre edilmesi, ürün çeşitliliğinin artırılması, iş gücü maliyetlerinin düşmesi, verimlilik artışı ve değişen tüketici taleplerine en hızlı şekilde cevap verebilmesi anlamını taşımaktadır. Gemi inşa sektöründe son dönemlerde gemiyi oluşturan birçok bileşenin farklı firmalar tarafından üretildiğini görmekteyiz. Bu durumla birlikte gemi inşa sektöründe çok hızlı bir canlanma görülmüştür. Tersanelerin üretim kapasitelerine göre daha önceki dönemlerle kıyaslandığında yılda 1 gemi dahi yapılamazken, teknolojik gelişmelerle, alt işverenlik sistemiyle, çalışanlara verilen eğitim desteğiyle, üretim ve yönetim sürecinin kontrol altına alınmasıyla bu rakam yılda 2-3 gemiye çıkmıştır.

Araştırmaya katılan firmaların birçoğu aile şirketi tarafından yönetilmektedirler. Şirket sahipleri/üst yöneticiler işlerin daha hızlı yürütmesi adına alt kademe çalışanlarla ilişki kurmaktadırlar. Ayrıca çalışanları da karar alma süreçlerine dahil ederek sonuca daha hızlı ulaşmaktadırlar. Bu durumun yönetimde de esnekliği beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu tip yatay ilişkilerde çalışanların daha fazla motive ve başarılı olduklarını söyleyebiliriz. Bu da kitlesel üretimde bürokratik yapılanmanın yerini daha katılımcı ve uzlaşmacı olan esnek yapılanmaya bıraktığı söylenebilir. Özellikle işçiler yatay ilişkilerden memnun olduklarını ancak karar alma süreçlerine daha fazla katılmaları gerektiğini söylemişlerdir. Bazı katılımcılar tersane işçilerinin karar alma süreçlerinde yer alamadıklarını hatta insanca muamele dahi

göremediklerini belirtmişlerdir. Üretim parkurları büyük olan tersanelerde ilişkilerin daha dikey olduğu söylenebilir. Oysa taşıeron firmaları işi daha hızlı yapma adına yatay ilişkileri tercih etmektedirler.

Yeni teknolojilerin daha çok kullanılmaya başlandığı esnek üretim düzeni içinde emeğin temel karakteristiklerinde de önemli değişimler olmuştur. Bu yüksek teknolojiye dayanan esnek üretim düzeninde, daha vasıflı işgücü talebinde artış olmuştur. İşçiye daha çok sorumluluk verilmiş ve kitle üretimi düzeninin aşırı işbölümü yerine işçinin faaliyet alanının sınırları nispeten daha geniş tutulmuştur (Bozkurt, V. 2005). Bu durum beraberinde takım çalışmasını getirmiş çalışanlara daha fazla sorumluluk verilerek vasıf düzeyleri artırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca takım çalışmasının farklı özelliklere sahip çalışanları ortak bir çalışma kültürünü benimsemelerine, işçilerin sorunların çözümüne ve verimliliğin iyileştirilmesine, kalite, moral ve motivasyonun arttırılmasını sağlamıştır.

Esnek üretim karar alma/verme süreçlerinde çalışanların daha aktif bir katılımına dayanmaktadır. Bu nedenle üretim sürecindeki örgütlenme ve işbölümü yatay olmaktadır. Bu durum dikey hiyerarşik örgütlenmenin kısmen de olsa zayıfladığı anlamına gelmektedir. Çalışanlar önemli konularda karar alma süreçlerine dahil edildiklerini bununda birçok problemi çözmeye yardımcı olduğunu, özellikle iyileştirme süreçlerinde en alt tabaka çalışanlar da dahil olmak üzere birçok çalışanın fikrine başvurulduğunu belirtmişlerdir. Bu gibi durumlarda çalışanlarda aidiyet duygusu gelişmekte, işini severek ve sahiplenerek yapmaktadır.

Katılımcılar kendi uzmanlık alanları ile ilgili çalıştıkları şirketler tarafından birçok eğitime, seminere ve fuarlara katılmışlardır. Bu eğitimlerin hem çalışana hem de işverene olumlu katkılar sağladığı görülmektedir. Özellikle şirketler yeni bilgi sistemlerinin ciddi katkılar sağlayacağını düşündüklerinden çalışanlarını eğitimlere göndermek suretiyle onlardan çok şeyler beklemektedirler. Ayrıca kendi alanları ile ilgili seminere ve fuarlara katılarak teknolojik gelişmelerden hem çalışanlarını bilgilendirmek hem de makine parkurlarını yeni teknolojilerle donatmak istemektedirler.



Çalışanların birçoğu belirli periyotlarda sağlık taramalarından geçtiklerini ve olası kazaları daha önceden önlemek adına şirketlerinin belirli önlemler aldıklarını söylemişlerdir. Bazı şirketlerin kendi bünyesinde İSG departmanının bulunduğunu ve bu konularda çok sık eğitimlerin verildiğini ayrıca dışarıdan gelen İSG uzmanları tarafından eğitimler ve seminerlerinde verildiği belirtilmiştir. Eğitimlerin özellikle sağlık, yangın ve ilk yardım konularında yoğunlaştığını belirtmişlerdir. Şirketler İSG politikasını mevzuat ve yönetmeliklere uygun olarak yürütmekte ve çalışanların her türlü kişisel donanımlarına cevap verebilecek şekilde tehlike ve risk analizlerini yaparak güvenli bir çalışma ortamı yarattıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca işyeri hekimleri periyodik muayenelerini yapmakta, meslek hastalıklarına karşı tedbirler almakta ya da meslek hastanesine yönlendirmektedirler. İş güvenliği uzmanı sahada sürekli denetimler yaparak iş kazalarını minimuma indirmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yasal yükümlülükler doğrultusunda istenilen sıklıkta ve sürelerde verildiğini özellikle ilk işe girişlerde işbaşı eğitimlerinin her çalışana amirleri tarafından hem teorik hem de uygulamalı olarak verildiğini söylenmiştir. Böylece eğitim yaygınlaştırılmıştır.

Katılımcıların çoğu gemi inşa sektöründe eğer iş yoğunluğunuz çok ise taşeron firmalara çok fazla ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Ancak 2008 küresel kriz ile birlikte sektörün gerilemesi, işleri yavaşlatmış işçi çıkartmaların yanında taşeron firmalara iş verme de durma noktasına gelmiştir. Ayrıca zaman içerisinde işleri standart hale getirilerek işlerin taşeron firmalara verilmesinden ziyade sabit kadrolu işçiler çalıştırılarak verimliliği/kaliteyi arttırmaya çalışılmıştır. Ancak yine de her taşeron kendi alanında uzmanlığa sahip olduğundan işlerin kaliteli ve verimli olduğunu bununla tercih sebebi olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü, taşeronluk esnek üretim sisteminin özgün yanını oluşturmaktadır.

Katılımcılar taşeron firmalarda ücret ödemelerinin sorun olduğu, sosyal hakların verilmediği, çalışma saatlerine riayet edilmediğini belirtmişlerdir. Bununla beraber taşeron işçilerin karşılaştığı sorunları iş kazaları, düşük ücret ve kısa süreli çalıştırılmalar olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle tersaneler tehlikeli sınıf kategorisinde değerlendirildiğinden iş sağlığı ve güvenliği konusunda kazaya neden olabilecek birçok risk ve tehlikenin olduğu katılımcılar tarafından söylenmiştir.

Ayrıca taşeronlaşmada yeni bir düzenlemeye kesinlikle ihtiyaç olduğunu hatta bu sistemin tamamen ortadan kaldırılmasını, kadrolu çalışmanın esas alınarak sendikalaşmanın önünün açılması gerektiğini söylemişlerdir.

Katılımcıların neredeyse tamamında çalıştıkları şirkette sendikanın olmadığını, sendikanın olması durumunda bile işlevlerini yerine getirmediklerini, çalışan haklarını savunma gibi bir dertlerinin olmadıklarını, işverenler ile anlaşarak onların haklarını işçiye karşı koruduklarını bunu da daha yapmış oldukları eylem ve direnişlerde gördüklerini söylemiştir.

Öncelikle esneklik ile tersanelerdeki ortalama ücret maliyetlerinde önemli artışlar olmaksızın çalışanların başarılarının ödüllendirilerek onların becerilerinin gelişimi temin edilmektedir. Ücret esnekliği eğitim, kazanmış olduğu bilgi birikim ve beceriler ile performansı gibi konularda etkili olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca kıdeminde ücret artışlarında etkili olduğunu, en önemlisi yöneticiler kendi kanaatlerini kullanarak ücret artışlarına direkt etki ettikleri söylenmiştir. Bu durumda işverenin değişen işgücü piyasası ya da rekabet koşulları doğrultusunda çalışanlarının ücretleri üzerinde değişiklik yapma yetkisi/imbânı bulunmaktadır.

Şirketlerin bazılarında sözleşme ve ücret artışlarının bireysel olarak yapıldığı ve özellikle önemli yerlerde çalışan vasıflı elemanlara ücret artışlarının diğer çalışanlardan farklı yapıldığı söylenmiştir. Ayrıca işe yeni başlamış bir çalışan işe liyakatli olduğu görüldüğünde mevkisi ve ücretinin yükseltildiğini söylemişlerdir. Ücret artışları çalışanların performansının her yıl Ocak ayında bölüm yöneticileri tarafından değerlendirilip üst yönetime iletdikleri söylenmiştir. Üst yönetim tarafından kendi kanaatleri de eklenerek personele yapılacak zamda göz önüne alındığı belirtilmiştir.

Şirketler şirketlerinde çalışma performansından ziyade kişilerin bağlı oldukları amir veya müdürlerinin kanaatlerine göre ayarlanıyor. Buradan da anlaşılacağı üzere herhangi bir liyakat aranmadığı gibi profesyonel anlamda bir performans ölçümü de yapılmamaktadır. Şirketteki ücret artışları performansa dayalı olmadığı için topluca,

aynı oranda yapıldığı ve işini iyi yapan personele ödül ya da prim gibi uygulamaların olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların birçoğu teknolojinin yoğun şekilde kullanıldığını düşünmektedir. Şirketlerin yaptıkları iş gereği teknolojiye yapılan yatırımların geri dönüşünün de bir o kadar fazla olduğu bu durumda müşteri memnuniyetini sağladığı ifade edilmiştir. Ayrıca teknolojiye yapılan yatırımlar sonucu üretim yapılarının da ciddi değişikliklere uğradığını teknoloji sayesinde üretimde daha ileri kaliteyi, verimliliği ve iş kazalarının azaldığı belirtilmiştir.

Şirketlerde iş sözleşmesinin süresiz olarak yapıldığını ortalama çalışma süresinin 2-5 yıl arası olduğu ve bu durumun çalışanın elini zayıflattığı belirtilmiştir. Çalışma süresi olarak günlük sekiz saat, haftalık kırk beş saat çalışan katılımcılar, iş yükleri arttığı zamanlarda siparişlerin zamanında teslim edilmesi için fazla mesai yaptıklarını söylemişlerdir. Vardiyalı çalışma sistemlerinin olmadığını ayrıca söylenmiştir.

## KAYNAKÇA

### Dergide yayımlanmış makale:

Aykaç, M.(1999) Esneklik ve Çalışma Hayatı, İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul, 1999,ss.101-121.

Canikoğlu, N. (2012) İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı'na Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012

Kocabaş, F. (2004); “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:10, Yıl:Haziran 2004, s.36

K, Meryem, Ç, Aziz, ( 2007); Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, Belediye-İş Yayınları, Ankara: s.69

### Kitap :

Akşit, T. B. (2010) “Niteliksel Araştırmalar: Genel Tanıtım” Derinlemesine Görüşmeler ve Odak Grup Görüşmeleri Eğitim Semineri, Maltepe Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, 26 Mart 2010, İstanbul.

Aydanoğlu E. (2011). Fabrikada Emek Denetimi: Evrensel Basım Yayın, İstanbul: ss. 62

Başaran, İ.E. (1985). Örgütlerde İş gören Hizmetlerinin Yönetimi: Ankara Üniversitesi Yayınları.

Bauman, Z. (2012) Küreselleşme: Toplumsal Sonuçları. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bauman, Z. (2012) Küreselleşme: Toplumsal Sonuçları. İstanbul: Ayrıntı Yayınları. ss.8

BELEK, İ. (1997) Postkapitalist Paradigmalar, Sorun Yayınları, İstanbul: ss. 51

Bozkurt, V. (2005) Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm, Aktüel Yayınları, İstanbul. ss.221

Bozkurt, V. (2005) Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm, Aktüel Yayınları, İstanbul. ss.227

Bozkurt, V. (2005) Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm, Aktüel Yayınları, İstanbul. ss.125-126

Eraydın, A. (1999), “Türkiye’de Üretim Yapısının Dönüşümü ve Esnek Üretim Örgütlenmesi ile Yeni İstihdam biçimlerinin Ortaya Çıkışı”, Bilanço 1923-1998: “Türkiye Cumhuriyetinin 75 Yılına Toplu Bakış” Uluslararası Kongresi; C:II, Tarih Vakfı Yayınları, Ankara.

Eraydın, A. (1992) Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yayınları. Ankara: ss. 15

Giddens, A. (2001). Sosyoloji Başlangıç Okumaları, İstanbul: Say Yayınları.

Giddens, A. (2012). Sosyoloji, İstanbul: Kırmızı Yayınları.

Harvey, D. (1997) Postmodernliğin Durumu, Metis Yayınları, İstanbul.

Harvey, D. (1999) Postmodernliğin Durumu, Metis, İkinci basım, 1999, İstanbul. ss. 149.

Karasar, N. (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemi. (10. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. ss.22

Kumar, K. (1995), Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma; Çağdaş

Dünyanın Yeni Kuramları, (çev. Mehmet Küçük), Dost Kitabevi Yayını, Ankara: ss 68.

Kumar, K. (1995), Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma; Çağdaş

Dünyanın Yeni Kuramları, (çev. Mehmet Küçük), Dost Kitabevi Yayını, Ankara: ss 68.

Kümbetoğlu, B. (2008). Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma. İstanbul: Bağlam Yayınları

Sennett, R. (2009) Yeni Kapitalizm Kültürü, Ayrıntı Yayınları. İstanbul.

Sennett, R. (2008) Karakter Aşınması, Ayrıntı Yayınları. İstanbul: ss 54.

Şimşek, H. Yıldırım, A. (2003). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık. s. 19

Wallerstein, I. (2010) Modern Dünya Sistemi Cilt 1, Yarn Yayınları. İstanbul.

Yavuz, A. (1995) Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara: 1995.

**İnternet üzerinden yayınlanan dergilerde yer alan makaleler:**

AKTAN, C. C (2004) "Toplam Kalite Yönetimi ve Türk Ekonomisine Sağlayacağı Katkılar", <http://www.canaktan.org>.

Ansal, H. (1999) Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar: Post-Fordizmde Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor? , Birleşik Metal-İş Sendikası, Ankara, 1999, ss.7.  
[http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap\\_99/1999-3.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf)

Bilgin, M. H. (2001) Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler, Kamu İş Eraydın, 1992: 15; Kosgeb, 2005

Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK). Çalışma Hayatında Esneklik, Yayın No:190, Ankara, 1999. [http://tasav.org/esneklik\\_yaklasimi.pdf](http://tasav.org/esneklik_yaklasimi.pdf)

U, Tülay. (2007) Gemi İnşa Sektörü. Tersane e-dergi. 11.10.2016  
<http://www.tersanedergisi.info/?pid=4353>

<http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/>

[http://www.mmo.org.tr/mmo/oda\\_gorusleri/otomotiv.htm](http://www.mmo.org.tr/mmo/oda_gorusleri/otomotiv.htm)).

<http://www.ekonomi.gov.tr/portal/>

<http://enm.blogcu.com/orgutsel-esneklik-3/2680078>

<http://mu.dergipark.gov.tr/download/article-file/217349>

[http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/211/kuresellesmenin\\_boyutlari\\_ve\\_etkileri](http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/211/kuresellesmenin_boyutlari_ve_etkileri)

<http://www.meritymm.com/wp-content/uploads/2013/05/kuresellesme.pdf>

<http://kisi.deu.edu.tr//erkin.baser/Post-Fordizm>

<http://www.iktisadi.org/fordizm-hakkinda.html>

<http://www.ttb.org.tr/mevzuat>

<http://www.egitimsenantalya.org/sube/sekreterlik/orgutlenme-sekreterligi/417-sendika-nedir.html>

<https://www.academia.edu/>

<http://sendika14.org>

[http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt15-16\\_sayi1-6/cilt15-16\\_sayi1-6\\_bolum4.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt15-16_sayi1-6/cilt15-16_sayi1-6_bolum4.pdf)

<http://www.guvenlialisma.org/index.php?option.com>

## EKLER

EK 1

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ, SBE, SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

Küreselleşme, Esnek Üretim ve İşçi-İşveren İlişkileri:

İstanbul Tuzla Tersanelerinde Çalışan İşçi-İşveren  
İlişkilerinin Değişimi

### Veri Analizi

DG Kodu:

Görüşmenin kiminle yapıldığı:

Görüşmenin tarihi:

Görüşmenin saati ve süresi:

Görüşmenin yapıldığı yer:

Görüşmenin teybe kaydedilmesini uygun buluyor mu? 1. Uygun 2. Uygun değil.

#### Kişisel özellikler:

- Cinsiyeti:
- Yaşı:
- En son bitirdiği okul: (Okul ismi de alınacak)  
(Hangi şehir/ilçe olduğu belirtilecek)
- Sağlık sigortasının olup olmadığı:
- Mesleği:
- Evlilik durumu/çocuk sayısı:

#### Görüşme akışı

BU SORULAR ÇALIŞANLARA/İŞÇİLERE SORULACAKTIR



**I. İŞİN TANIMI**

İŐinizden bahseder misiniz?

**II. ESNEK ÜRETİM** deyince anlıyorsunuz?

**III. YÖNETİM**

a. Şirket içindeki hiyerarşik pozisyonlardan ve birbirleri ile ilişkilerinden - Şirket sahibi, yönetici, çalışan - bahsedebilir misiniz?

b. Görev tanımınızın, Şirketin hiyerarşik yapısının ve Şirketin günlük işleyişini belirleyen kurallar yazılı olarak belirtilmiŐ midir?

c. Çalışan olarak sizin için "Takım çalışması" kavramı ne ifade etmektedir?

d. Kariyer kavramı size ne ifade ediyor?

e. İş başvurunuzu nasıl yaptınız.( tanıdık vasıtasıyla mı, internet üzerinden mi vb.)

f. İşe alırken başvuranın referansının olması ya da Şirkette çalışan tanıdığının olması sizce ne kadar etkilidir?

g. Siz çalışanlar olarak karar alma süreçlerine dahil ediliyor musunuz?

#### IV. EĞİTİM

- a. Bugüne kadarki iş geçmişinizden bahsedebilir misiniz? ( ilk girdiğiniz işi, iş değişiklikleriniz ve şu anki işiniz)
  
- b. İşiniz ile ilgili kurs, eğitim, seminer aldınız mı? Alıyor musunuz? Bu kursların içeriğinden ve süresinden bahseder misiniz?
  
- c. Şirketinizde işbaşı, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sık veriliyor mu? Bu eğitimler nasıl veriliyor biraz bahseder misiniz?

#### V. TAŞERONLAŞMA?

- a. Şirketiniz işlerinin bir kısmını taşeron firmalara verme, başka şirketlerle işbirliği içerisinde yürütme ihtiyacı duyuyor mu?
  
- b. Sizce taşeron işçiliği verimliliği ve kaliteyi arttırıyor mu?
  
- c. Sizce tersanelerdeki taşeron işçilerin karşılaştığı en önemli sorunlar nelerdir?
  
- d. Sizce taşeronlaşmada yeni bir düzenlemeye ihtiyaç var mıdır?

#### VI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

- a. Şirketinizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda neler yapılıyor?
  
- b. Şirketinizde iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı var mıdır?

- c. Periyodik muayeneler yapılıyor mu? Sizce yeterli midir?
- d. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ihtiyacınız olan koruyucu ekipmanlara kolayca ulaşabiliyor musunuz?

## **VII. SENDİKAL FAALİYETLER**

- a. Çalıştığınız şirkette sendika var mıdır? Varsa sendikanın etkinlik alanları nelerdir?

- b. Şirketinizde sendika var ise kadrolu ya da taşeron işçilerin hakları eşit oranda savunuluyor mu?

- c. İşinizle ya da mesleğinizle ilgili olarak herhangi bir dernek, meslek odası/sendika gibi bir kuruluşa üyeliğiniz var mı?

- d. Çalışan sayınız dönemsel olarak esneklik gösteriyor mu? Şirketiniz bu esneklik konusunda nasıl bir politika izliyor?

## **VIII. ÜCRET ESNEKLİĞİ**

- a. Ne kadar ücret alıyorsunuz?

- b. Çalıştığınız sektörde ücretler nasıl belirlenmektedir?

c. Çalışanların performansı ölçülüyor mu? Eğer ölçülüyorsa neye dayalı bir ölçüm yapılıyor? (çalışma saatlerine dayalı, verime dayalı, kıdeme dayalı, vb.)

d. Şirketinizdeki sözleşmeler ve ücret artışları nasıl yapılıyor? (bireysel mi yoksa topluca mı)?

e. Şirketiniz işinizi iyi yaptığınızda sizi ödüllendiriyor mu? Cevap evetse ne şekilde?

## **IX. TEKNOLOJİ**

a. Çalıştığınız sektörde teknolojinin yoğun biçimde kullanıldığını düşünüyor musunuz? Eğer düşünüyorsanız teknolojinin getirdiği yenilikler ile çalışanlar arasında nasıl bir ilişki vardır?

b. Teknoloji ile birlikte kalite, verimlilik, iş güvenliği konularında iyileşme olduğunu düşünüyor musunuz?

c. Yoğun teknolojik gelişmeler sonucu iş güvencesi ile ilgili olarak kaygı taşıyor musunuz?

## **X. ÇALIŞMA SÜRELERİ**

a. Şirketinizde iş sözleşmeleri ortalama kaç yıllık yapılır?

b. Şirketinizde bir çalışanın ortalama çalışma süresi nedir?

c. Şirketinizdeki “mesai” kavramından bahsedebilir misiniz? Fazla mesai yapılıyor mu?

d. İzin günleriniz nasıldır?

e. İşinizi yoğunluk bakımından tanımlar mısınız? (Aşırı rahat, rahat, standart, yoğun, çok yoğun)

f. Vardiyalı çalışıyor musunuz?

g. Evde çalışmak durumunda kalıyor musunuz?

## **XI. İŞ YERİNDEKİ SOSYAL FAALİYETLER**

a. İş yerinizde ne gibi sosyal aktiviteler vardır?

**XII. SOSYAL HAYAT**

- a. Ailenize ne kadar vakit ayırabiliyorsunuz?
- b. Yoğun çalışıyorsanız aileniz bu konuda neler düşünüyor?
- c. İzinli günlerinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

**XIII. BAŞKA?**

- a. Sizden bir önceki kuşaktan farklı olarak (babanız gibi) mesleğiniz ya da sosyal statünüze kıyasla sınıf atladığınızı düşünüyor musunuz?
- b. İşinizde başarılı olmak için nasıl çalışılması gerektiğini düşünüyorsunuz?(kendini işine adama gibi)
- c. Bu konuda başka söylemek istedikleriniz var mı?

## EKLER

EK 2

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ, SBE, SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

Küreselleşme, Esnek Üretim ve İşçi-İşveren İlişkileri:

İstanbul Tuzla Tersanelerinde Çalışan İşçi-İşveren  
İlişkilerinin Değişimi

### DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME – SENARYO

DG Kodu: 1 A

Görüşmenin kiminle yapıldığı: *Kenan ACAR*

Görüşmenin kimler tarafından yapıldığı: Moderatörün adı ve Soyadı:  
*Muammer TETİK*

Görüşmenin tarihi: *18 Mart 2016 (Cuma)*

Görüşmenin saati ve süresi: *12.55-13.40 (45 dakika)*

Görüşmenin yapıldığı yer: *Burcu çay evi İçmeler/Tuzla*

Senaryonun kimler tarafından hazırlandığı: *Muammer TETİK*

Senaryo hazırlama tarihi: *23-24 Mart*

Senaryo hazırlama saati ve süresi: *Değişen saatlerde-5 saat 40 dak.*

Görüşmenin teybe kaydedilmesini uygun bulmuş mu? *Uygun bulundu.*

**Kişisel özellikler:**

- **Cinsiyeti:** *Erkek*
- **Yaşı:** *37*
- **En son bitirdiği okul:** *Orta okul(açık ilköğretimde okuyor)*
- **Meslek:** *Demir çelik/Gemi inşa (montaj ustası)*
- **Medeni durumu:** *Evli*

- **Çocukları hakkında bilgi:** 1 Erkek çocuğu var

**MODERATÖR: MUAMMER TETİK** ("MODERATÖR/M.T:" olarak belirtilecektir.)

**GÖRÜŞÜLEN KİŞİ: KENAN ACAR** ("KENAN ACAR:" olarak belirtilecektir.)

*Kenan Acar Bey'le Tuzla İçmeler'de bulunan Burcu çayevi adlı, fazla büyük olmayan özellikle tersane işçilerinin buluşup sohbet ettikleri butik bir kahvehanede buluşmayı kararlaştırdık. Tesadüfen aynı anda kahvehaneye girdik. Uygun bir yere(kahvehanenin en sessiz yerine) oturduk. Ben kendimi tanıttıktan sonra Kenan bey bizlere çay söyledi. Kenan bey öncelikle görüşme teklifimize çok sıcak baktı ve bütün sorularımızı içtenlikle cevapladı.*

**KENAN ACAR:** *(Tam merdivenlerden çıkarken, gülümseyerek ve canlı bir şekilde: "Merhaba, hoş geldiniz. Buyrun içeri geçelim lütfen " dedi.*

**MODERATÖR/M.T:** Hoş bulduk. Teşekkür ederim.

**KENAN ACAR:** Buyrun oturun buranın en sessiz yerine geçelim isterseniz.  
*(Birlikte oturuldu.)*

**MODERATÖR/M.T:** Ben Muammer Tetik. Maltepe Üniversitesi'nden geliyorum. Yüksek lisans öğrencisiyim. Tersanelerdeki Esnek Üretimin İşçi-İşveren İlişkileri Üzerindeki Ekonomik ve Sosyal Etkileri konulu bir tez çalışması yapıyorum. Size birtakım sorular soracağım izninizle. Biraz sohbet edelim ne dersiniz?

**KENAN ACAR:** Tabii, tabii. Ne demek. *(Garsonu çağırıp ardından bana dönerek:)*  
Bu arada ne alırsın? Burası bizim mekanımız.

**MODERATÖR/M.T:** Zahmet olmasın.

**KENAN ACAR:** Ne zahmeti canım. Buyrun.



MODERATÖR/M.T: Çay alayım öyleyse ben.

KENAN ACAR: (*Garsona*) Bize iki çay getiriver.

Bu arada görüşmeyi kayda almak istiyorum. İzniniz olur mu? Sorun olmaz değil mi?

KENAN ACAR: Ha tabii, tabii. Hayır, alabilirsiniz.

MODERATÖR/M.T: Teşekkür ederim. Açıyorum kayıt cihazını.

MODERATÖR/M.T: Evet, öncelikle teşekkür ediyorum bizi kabul ettiğiniz için.

KENAN ACAR: Önemli değil ben teşekkür ederim.

MODERATÖR/M.T: Şimdi yaşınızı rica ederek başlayalım.

KENAN ACAR: 37

MODERATÖR/M.T: En son bitirdiğiniz okul?

KENAN ACAR: Açık öğretimde okuyorum.

MODERATÖR/M.T: Lisemi?

KENAN ACAR: Yok yok Ortaokuldayım.

MODERATÖR/M.T: Anladım. Dersler nasıl, sınavları kolayca geçebiliyor musunuz?

KENAN ACAR: Çalışmak gerekiyor yoksa insan zorlanıyor.

MODERATÖR/M.T: Peki mesleğiniz nedir?

KENAN ACAR: Demir çelik gemi inşa...

MODERATÖR/M.T: Nasıl yani

KENAN ACAR: Ustayım

MODERATÖR/M.T: Ne ustası? Kaynak? Kesim...

KENAN ACAR: Montaj ustasıyım ben.

MODERATÖR/M.T: Medeni durumuz nedir? Evli misiniz?

KENAN ACAR: Evet evliyim bir erkek çocuğum var.

MODERATÖR/M.T: Allah bağışlasın.

KENAN ACAR: Teşekkür ederim.

MODERATÖR/M.T: Peki Kenan bey çalıştığınız şirketten bahseder misiniz? Yani genel yapısından...

KENAN ACAR: Biz taşeronda çalışıyoruz. Ağırlıklı olarak boru donatım yapıyoruz. İşte gemide birçok bölüm olur tersane sahipleri bizim patronu çağırırlar gel sana kardeşim şu kadar iş vereceğim, parada kazandıracam deyip adamın aklını çelıyor alıyor götürüp koyuyor tersaneye adamın ilk işini yaptırıp parasını içeride tutuyor ikinci işi verip orada batırıyor. O kazancıda tersane kendi cebine indiriyor. Daha sonraki işlerde de kendine borçlu tutarak iş yaptırmaya devam ediyor.

MODERATÖR/M.T: Nasıl yani bu anlattıklarınız çok garip çok sert bir giriş oldu ben yaptığınız işi tam anlayamadım. Teknik olarak ne iş yapıyorsunuz.

KENAN ACAR: Dedim ya boru donatım iş yapıyoruz. Gemide bulunan boru devrelerinin işte imalatı ve montajının yapılması gibi. Yaptığımız işten önce tersane sahiplerinin taşeronlara nasıl davrandığı önemli bence.

MODERATÖR/M.T: Tamam anladım peki bütün tersaneler mi taşeron firmalara böyle davranıyor?

KENAN ACAR: Bazılarını bunlardan muaf tutmak lazım.

MODERATÖR/M.T: Peki hangi tersaneler özellikle taşeronlara böyle davranıyor?

KENAN ACAR: Çeksan, Torgem, Torlak, Çiçek tersanesi gibi

MODERATÖR/M.T: Anladım. Peki ortada hiç sözleşme yok mu?

KENAN ACAR: Var ancak diyorlarki gemiyi teslim ettiğim an parayı öderim diyor. Bunlar Loyd teslim anlaşıyorlar ne yapıyorlar Loyd tesliminde ben bu malzemeyi yapıp bitiriyorum en son tersane sahibinin espektörü var o gelir bakar eğer okey imzasını attığı zaman o işte benim hesabım bitmiştir.

MODERATÖR/M.T: Hımm. Yani tersane sahibi taşeron firmaya hangi işi verirse onu yapıyorsunuz?

KENAN ACAR: Evet aynen öyle.

MODERATÖR/M.T: Peki Kenan bey asıl konumuza bir giriş yapalım esnek üretim, esnek çalışma, esneklik kavramıyla ilgili herhangi bir bilginiz var mı?

KENAN ACAR: Esnek çalışma bence patronun çalışanı köleleştirmesi. Çalışan rahat olmalı rahat olursa faydalı olur diye düşünüyorum. Özellikle tamir gemilerinde patronlar işçileri çok esnek çalıştırırlar. Esnetir esnetir esnetir esnetirler. Bazen yirmidört saat bazen onaltı saat çalıştığı bile olur işçilerin. İşleri de hep acildir bunların sanki ertesi gün hemen gelip konacaklarmış gibi bitene kadar kimseyi göndermezler. Gidenin de işine ya son verirler ya da daha ona iş vermezler. Şu anda tersanelerde yeni inşa gemiler yok yalnız askeri projeler var. Bunu yapan tersaneler de zaten devlet olduğu için sabah sekiz akşam beş çalışırlar. Fazla mesailer yoktur. Ayın birinde maaşlarını alırlar. Maaşları da fazladır. Maaşlarını alıp borçlarını öderler. Ama bizde öyle bir çalışma yok ki. Yirmidört saat çalış otuz altı saat çalış ne maaş var ne eve gitme.

MODERATÖR/M.T: Hiç uyumadan mı?

KENAN ACAR: Tabi ki uyumadan. Sandelyede bir saat uyudun uyudun işe devam et, iş acil bitecek. Gemi senin uyumanı beklemez ensende boza pişiriyorlar.

MODERATÖR/M.T: Peki biraz da takım çalışması, ekip çalışması kavramlarından bahsedermisiniz? Ne anlıyorsunuz?

KENAN ACAR: Takım çalışması deyince kendin bir şeyler yaptığın kadar çevrendekilerinin de bir şeyler yapması.

MODERATÖR/M.T: Biraz açar mısın?

KENAN ACAR: Yani ben iskelede çalışıyorum otuz metre yukarıda çalışırken iş güvenliği şefleri ya da amirleri her neyse ben başlamadan önce gelip kontrollerini yapmaları lazım. Benim çalışma yaptığım bölge altında çalışma yapan var mı ? Bunların önlemlerinin alınması lazım. Şimdi günümüzde baktığımız zaman bunların önlemini alan yok. Aynı iskele üzerinde dört ekip birden çalışıyor. Böyle olunca takım çalışması olur mu sizce? Ben iskeleye çıkacağım kaynak yapacağım, raspa atacağım ama iş güvenliği uzmanı kontrollerini yapmayacak. Raspacının tozu gelecek kaynakçıya bulacak ne bileyim kaynakçının dumanı gidip taşıyıcı rahatsız edecek sence olur mu müdür? Olmaz olmaz..

MODERATÖR/M.T: Diğer bir soruya geçelim. Çalıştığınız firma da işe nasıl başladınız?

KENAN ACAR: Vallaha ben şöyle diyeyim, bu piyasa da bir çevren varsa iş arkadaşı anlamında muhakkak bir tarafa elaman lazımsa herkes birbirini arar.Haber verir oda oraya gider oturur konuşur işi bağlarsa bağlar. Öyle yok internetmiş, gazete ilanymış buralarda onlar olmaz. Bak şu kahvehaneyi görmüyormusun burada gördüklerinin hepsi iş bekliyor. Kiminin tanıdığı var kiminin tanıdığı yok. Tanıdığı olmayanlarda tersane önlerine gidiyorlar ya da tersane önlerinde asılı olan iş ilanlarına bakıyorlar. Hocam anlayacağın bizim işlerimiz senin düşündüğün gibi değil.

MODERATÖR/M.T: Ah Kenan bey ah sen benim yaşadıklarımı bir bilsen neyse o konulara girmeyelim anladım.. Peki ne kadar ücret alıyorsunuz? Çalıştığınız sektörde ücretler nasıl belirleniyor?

KENAN ACAR: Ücret sağlıksal anlamda beden yorgunluğuna göre beni çok yoracak sa kardeşim ben günlük 150 lira isterim ama beni fazla yortmayacak sa iş basitse yıpratmayacaksa 120 lira'ya çalışıyorum. Bizim bu sektörde ücretler tersaneden tersaneye değişir hatta biz taşeronlar da ücret artışı diye bir durum söz konusu değil. Dedim ya gidip pazarlık yaparsın kaç tl ye anlaştıysan odur.

KENAN ACAR: Çalışanların ücretini vermek zorunda vermediği zaman herkes yürüyüşe,direnişe başlıyor. Şimdi artık bunlara engel olmak için tersaneler günlük tevzi alıyorlar.

MODERATÖR/M.T: Ne alıyorlar (Tevzi) Tevzi ne demek?

KENAN ACAR: Tevzi demek : Bugün kaç adamın işe geldi, çalıştı, ay sonu geldiğinde ben senin başını ağrıtmam diye adamların parasını ödeyim rahatça. Şimdi tersanelerin ellerinde de artık bu veriler var. Çalışan bugün piyasada kaç para çalıştığını üç aşağı beş yukarı biliyorlar. Ona göre para çıkartıyorlar.

MODERATÖR/M.T: Peki, taşeron firmalar nasıl kazanıyor.?

KENAN ACAR: Çalıştırdıkları işçilerin sırtından kazanıyorlar nasıl kazanıyorlar ? Ucuz işçi çalıştırmak zorunda kalıyorlar. Nasıl çalıştırıyorlar.? Sigortalarını eksik yatırıyorlar. Nasıl çalıştırıyorlar.? Adam akşam mesai yapıyor onun yarım saatini, bir saatini kesiyorlar. Ondan sonra AGİ'yi çoğu vermiyor. AGİ'yi askeri ücretin içerisinde veriyorlar.

MODERATÖR/M.T: Peki çalışanların buna tepkisi olmuyor mu.?

KENAN ACAR: Tepki gösterdiğin zaman hemen kapının önünde kendini bulursun. Adam diyor ki ; Millet şimdi çıban başlık yapacak tersane de herkesi ayağa kaldırır en iyisi ben bunun hesabını komple keseyim diyerek gönderiyor.

MODERATÖR/M.T: Kenan bey, tersaneler de karar alma süreçlerinde siz işçi kesiminin yani mavi yakalıların fikirlerine baş vuruluyor mu?

KENAN ACAR: Yok. Fikir alma kesinlikle yoktur. İş veren biz ne dersek o olacak diyor. Beyaz yakalıları kendileri gibi okumamış insanları kendi gruplarından görmüyorlar, insan olarak görmüyorlar. Kendilerini daha üst görüyorlar bundan dolayı bunlar yalnızca işçilere emir verirler. Ben ne dersem onu yapacaksınız diyorlar. Bizler de ekmeğimizden olmamak için güzel bir fikrimiz varsa dahi söylemiyoruz söyleyemiyoruz. İşte asıl şey az önce sormuştun ya takım çalışması nedir diye ? İşte bizim fikrimiz de alınırsa takım çalışması olur.

MODERATÖR/M.T: Vallahi bravo. Peki Kenan bey, işiniz ile ilgili herhangi bir eğitim, sertifika aldınız mı? Bu eğitimlerin ne kadar faydalı olduğunu düşünüyorsunuz?

KENAN ACAR: Sertifika aldım ama bu eğitimleri verenler de bu işi bilmeyen insanlar. Sertifika verenler gelsin gemiye bir girsinler bakayım verdikleri eğitim birebir tutuyor mu göreyim onları. Bu belgelerin boş olduğuna inanıyorum kağıt üzerinde veriyorlar eğitim alan adam o işi yapmıyor bile. Aslında işin gerçeği şu işverenler prosedürü uygulamak için bu belgeyi veriyorlar. Tabi gidip üniversiteden hoca getiremiyorlar milli eğitimin hocaları gemiyi bilmeyen adamlar gelip birşeyler anlatıyor alın size belge. Ayrıca iş güvenliği eğitimleri veriliyor onuda tersaneler genelde bir iki saatte veriyor. Sonrada sınav yapıp iş başı yaptırıyorlar. Bir de tersaneleri ağır sektörden çıkardılar biliyor musun?

MODERATÖR/M.T: Hımm anladım..Yok bilmiyordum. Kenan bey, birazda taşeron sisteminden bahsedelim. Sizce taşeron nedir? Taşeron işçisi ne yapar? Hakikaten merak ediyorum.

KENAN ACAR: Her tersane sahibinin on onbeş şirketi var dışarıda bir işçiyi kadroya aldım dediğin de o kendine bağlı alt şirketlerde gösteriyor. Tersanesinde de bu şekilde çalıştırıyor. Adamı da işten çıkardığında sen bu tersanede çalışıyor gözüküyorsun diyor. O yüzden hakkını vermiyor asgari ücretten gösteriyor. Ayrıca

en önemli sorunlardan bir tanesi de iş güvenliği amirlerinin görevlerini yerine getirmemeleri çalışanlara koruyucu ekipman vermiyorlar. Verdiklerinde de kırk dereden su getiriyorlar yok gözlüğü sana zimmetledim, yok bareti kırarsan paranı keserim çalışan hep tedirgin hep tedirgin. Yav nedir ki bir tane gözlük bir tane eldiven değiştirsen ne olacak. E tabi bunları denetleyen olmayınca bunlarda taşeronlardan her şeyi kesiyorlar.

MODERATÖR/M.T: Kenan bey, çalıştığınız şirkette sendika var mıdır?

KENAN ACAR: Yok taşeron firma olduğu için sendika yok. Yav Allah aşkına sendika olsa ne olur olmasa ne olur? İşte Limter iş'in hali orta da şimdi bunlar çalışanların haklarını mı savunuyorlar yani! Biz o kadar çok direniş yaptık ki, tersaneler de iki tane sendika var hiç biri bize sahip çıkmadı.

MODERATÖR/M.T: İş sözleşmesi yapıyor musunuz?

KENAN ACAR: Kanun gereği taşeron firmalar da dahil bütün firmalar iş sözleşmesi yapıyorlar. Ancak geçici süre için yapıyorlar. İşine gelmez se senin kaşını gözünü beğenmedim diyerek yarın kapının önüne de koyabiliyorlar. Yani bizim yarınımız belli değil, bizim işimizin garantisi yok. Kaç gün çalıştın o kadar sigorta yapıyorlar hatta çoğu zaman onu da yapmıyorlar.

MODERATÖR/M.T: Peki vardiyalı çalışıyor musunuz?

KENAN ACAR: Yok hiçbir şekilde vardiya işlerine gitmiyorum. Benim için sakıncalı, çünkü vardiyeye bir insanın sosyal yaşamını bitiriyor. Benim sosyal yaşamımı bitirdik den sonra ne yapacağım kazandığımı. Eşimle çocuğumla geçireceğim zamanı gidip işte geçireceğim he geldiğimde onlar uyuyor olacak ne kıymeti var ki. Ben nasıl aile olacağım peki? Ben ailemle vakit geçirmek isterim, biz büyük bir aileyiz hafta da bir ya da ayda iki üç sefer birimizde toplanırız yer içer eğleniriz sonra evlerimize gideriz. İşte bazen de bu kahveye takılıyorum böyle. Bazen tavla oynarız arkadaşlarla bazen de sohbet ederiz.

MODERATÖR/M.T: Peki işyerinizde her hangi bir sosyal aktivite var mı? Futbol sahası, basketbol sahası, masa tenisi gibi.

KENAN ACAR: *(gülerek)*Yav ne aktivitesi Allah aşkına, yirmidört saat, otuz altı saat çalıştırıyorlar. Bizim yemeğimizden çayımızdan çalıyorlar o dediğin buralarda olmaz. Çok büyük şirketler de vardır.

MODERATÖR/M.T: Kenan bey, babanız yaşıyor mu? *(hayır yaşamıyor)* Peki babanızın yaptığı iş ile bu arada babanız ne iş yapıyordu? *(çiftçi)* Sizin yaptığınız işi kıyasladığımız da ne gibi farklılıklar görüyorsunuz?

KENAN ACAR: Benim babam rahmetli olmadan önce çiftçilik yapardı. Köyünde hayvanları vardı, arazileri vardı ekerdi biçerdi. Kendi işini yapardı huzurluydu. Köydeki hayatla buradaki hayat hiçbir olur mu? Eker biçer kendisi yerdi ama bizim bugün öyle bir imkanımız yok ki, köyde arazide kalmadı ki.

MODERATÖR/M.T: Çok teşekkür ederim bu sohbetten çok zevk aldım.

KENAN ACAR: Estağfurullah. Yine gel istediğin zaman gel.

### **Görüşmenin yapıldığı ortam hakkındaki görüş ve gözlemler:**

*Görüşmeyi yaptığımız Burcu adlı mekan Tuzla İçmeler'de neredeyse tamamı tersane işçilerinin uğradığı gayet temiz bir çay eviydi. Nezih, çalışanların çok ilgili olduğu bir işletmeydi. Çay istediğimizde hemen(bekletmeden) geliyordu. Çay evinin küçük bir balkonu vardı.*

### **Görüşmenin güven verici olup olmadığı ve değilse nedenleri hakkında bilgi:**

*Görüşme son derece sakin, güvenli bir şekilde başladı ve devam etti. Kenan Bey, nazik ve anlayışlı bir insandı. Bizim bütün sorularımı içtenlikle cevapladı. Birkaç soruyu açmaya çalıştım. Görüşmenin bitiminde tezini mutlaka okumak isterim teklifi*



*de beni sevindiren bir başka husustu. Güzel, keyifli bir deneyimdi. Bambaşka bir dünyaya, pencere açıldı hafızamda diye özetlemek mümkün bu deneyimi.*



T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Küreselleşme, Esnek Üretim ve İşçi-İşveren İlişkileri: İstanbul Tuzla Tersanelerinde Çalışan İşçi-İşveren İlişkilerinin Değişimi

Adlı Niteliksel Bir Araştırma, 2016

TABLO: KATILIMCILARIN GENEL ÖZELLİKLERİ

Kodu	Yaşı	Eğitimi	İş	Medeni Durumu	Çocukları	Cinsiyet	Metin içi belirteç
1	37	İlkokul	Montaj ustası	Evli	1 çocuk	E	1,A
2	37	Lise	Bilgi işlem sorumlusu	Evli	2 çocuk	E	2,A
3	59	Üniversite	Metalurji Mühendisi	Evli	2 çocuk	E	3,A
4	42	İlkokul	Vinç yönlendirme	Evli	2 çocuk	E	4,A
5	41	Lise	Kaynak ustası	Evli	4 çocuk	E	5,A
6	35	Lise	İşveren	Evli	3 çocuk	E	6, İŞ, A)
7	33	Lise	Muhasebe	Evli	2 çocuk	K	7,A

8	37	Üniversite	İşveren	Evli	1 çocuk	E	8,İŞ,A
9	52	Üniversite	İşveren	Evli	2 çocuk	E	9,İŞ,A
10	29	Lise	Montaj Elemanı	Evli	Yok	E	10,A
11	38	İlkokul	Kaynak ustası	Evli	1 çocuk	E	11,A
12	35	İlkokul	Montajcı	Evli	2 Çocuk	E	12,A
13	30	Üniversite	Kimya Mühendisi	Bekar	Yok	E	13,A





## ÖZGEÇMİŞ

1976 yılında Elazığ'da doğdu. 1999 yılında Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Metalurji Öğretmenliğinden mezun oldu. 2013 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyoloji bölümünü bitirdi. Tersanelerde yöneticilik yaptı. Halen Maltepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümünde Yüksek Lisans yapmaktadır. Evlidir ve 2 çocuğu vardır.

