

DOSYA/DERLEME**TAŞERONLAŞMA VE GEÇİCİ/ÖDÜNÇ İŞÇİLİK GİBİ ESNEK İSTİHDAM REJİMİ FORMLARI, İŞ GÜVENCESİ VE İNSAN SAĞLIĞI: TÜRKİYE VE ALMANYA'DAN ÖRNEKLER VE TEPKİLER**

Aslı ODMAN*

'Taşeron' kavramı içinde bulunduğumuz sene içinde yoğun olarak Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki seri ölümlü iş kazaları üzerinden gündeme geldi. Böylece üretimin içerisindeki emeğin hem mekansal hem de hukuki olarak bölünmesinin ve esnekleştirilmesinin formlarından yalnızca biri olan "taşeronlaştırma", çalışanların sağlığına ve hayatına olan doğrudan etkileri üzerinden daha fazla tartışılır ve tartışılır oldu. 2003 senesinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine göre düzenlenen asıl işveren - alt işveren (taşeron) ilişkisi, yalnızca işletmenin faal olduğu işkolundaki asıl iş dışındaki yan işler (temizlik, güvenlik, yemek vb.) ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin bir alt işverene devrini mümkün kılan bir ilişki türüken, Türkiye'deki özel işletmeler ve kamu işletmeleri fiiliyatta emek maliyetlerini düşürmek için asıl iş alanlarında da sık sık taşeron firmalar kullanıyorlar (Özcan, 2008)². Eylül 2008'e kadar yasadaki lafız muğlaklığı da bu istismara imkan sağlayan faktörlerden biriydi: 2. maddede bahsi geçen alt işverene devredilebilecek 'işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin' çerçevesi tam olarak çizilmemiş ve asıl iş devredildiği (yani 'hileli / muvazaalı' iş ilişkisi kurulduğu) zaman nasıl ve hangi kurum tarafından yaptırım uygulanacağı düzenlemesi getirilmemişti.

1. Ayağının tozuyla Yeni Alt İşveren Yönetmeliği...

27 Eylül 2008 tarih 27010 numaralı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 'Alt İşverenlik Yönetmeliği', İş Kanunu 2. maddedeki 'asıl işin bölünerek alt işverene verilememesi'ne dair sınırlamanın ve sınırlamaya aykırılığın

hukuki yaptırımının açıkça belirlenmemiş olmasına dair eleştirileri ciddiye almış ve içermiştir³. Özellikle, yazılı alt işverenlik sözleşmesinin geçerli olabilmesi için, alt işverenin ya bir yan, ya da teknolojik uzmanlık gerektiren bir işle iştigal ettiğini uygun sertifikalarla belgelemesi gerekmektedir⁴. Gemi inşa sanayi özelinde, bu düzenlemeyle taşeronlara gemi inşanın tüm asıl işini; çelik kesmeyi, montajı, kaynağı, raspayı, boyayı vb. devretmenin yasadışı olduğunun altı -hiç bir yanlış anlamaya mahal vermeyecek şekilde- kalınca çizilmiştir. 'İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır' (Madde 11/2) denilerek, işyerinin ve asıl işin bölünmezliği pekiştirilmiştir. 'Tuzla Yönetmeliği' diye de anılan bu Yönetmelik teknik bir düzenlemeden öte, devletin -farklı sınıf çıkarları arasında- meşruiyet alanını kurgulamasına dair önemli ipuçları da vermektedir. Son bir sene içinde taşeronluk sisteminin çalışanların sağlığı ve hayatına getirdiklerine dair uyanmış olan geniş kamuoyu tepki ve baskısının Çalışma Bakanlığı'nı 'çalışanlardan yana' harekete geçirdiğini gözlemlemekteyiz. Bu kamuoyu baskısının yaratılmasında Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki geniş anlamdaki hak ihalleri ve seri kazaların nedenleri hakkında sistematik bilgi üreten ve kamuoyu ile paylaşan, DİSK/Limter-İş Sendikası, TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, Türk Tabipler Birliği, İşçi Sağlığı Enstitüsü ve sosyal bilimcilerden oluşan meslekler arası bağımsız bir komisyonun (Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu)⁵ ve komisyona emeğiyle destek veren sanatçı, akademisyen, basın emekçileri, öğrenciler ve demokratik kitle örgütlerinin çabalarının da⁶, 'duvarda çalışanlar lehine bir gedik açılması' anlamında sonuç getiren, devam ettirilmesi ve diğer iş kollarına da yayılması gereken olumlu bir deneyim olarak altını çizmek gerekmektedir (TTBİK, 2008a; TTBİK, 2008b).

*İstanbul Bilgi Üniversitesi Tarih Bölümü Araştırma Görevlisi, Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu Üyesi

Şimdiden Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK, Alt İşveren Yönetmeliğini iptal istemiyle İdari Mahkemeye taşıyacağını açıklamıştır⁷. TİSK'in öne sürdüğü gerekçeler, yönetmelikte, muvazaa (hileli alt işverenlik ilişkisi kurulması) konusunda yargının görevinin müfettişlere verildiği, iş müfettişlerine kanun dışı yetkiler verilmeye çalışıldığı ve sözleşme hürriyetinin engellendiğidir. Usule ilişkin ısrarla getirilen eleştiri ise, kanunda bulunmayan şartın yönetmelikle getirilmesinin kanuna ve Anayasa'ya aykırılığıdır. TİSK böylelikle, özellikle kanundaki asıl işin tanımındaki lafız muğlaklığına (asıl işin devri için 'işin gereği' ile 'teknolojik sebeplerin' her ikisinin de birlikte ortaya çıkmış olması şartının tanımlanmasındaki muğlaklığa) sahip çıkmakta, fiiliyatta asıl işin pek çok iş kolunda uzmanlık nedeniyle değil, emek maliyetlerinin tasarruf sağıyla sistematik olarak bölündüğünü de örtük olarak kabul etmekte ve devamını talep etmektedir. TİSK, kanundaki 'işin gereği' lafzının muğlaklığından, 'işyerinin rekabet edebilirliğinin gereği' çıkarımına giderken, İş Kanunu'nun bu maddesinin Yargıtay içtihatlarına giren yorumuna da ters düşmektedir (Özcan, 2008). Zira, 2. maddenin özünde, asıl işi yapan işçilerin asıl işverenlere bağlı olarak çalışmalarını sağlamak, alt işveren işçilerinin haklarını korumak ve işyerindeki risklerin, işçi sağlığı ve güvenliğinin bölünemezliğine uygun bir örgütsel yapının hukuki altyapısını kurmaktır (Özcan, 2008)⁸. Aykırı uygulama halinde, yani "görünürdeki işverenin sadece kendi işçilerinin emeğini başka işverenin hizmetine sunması, hiçbir organizasyona sahip olmaması, uzmanlık gerektiren bir işin yapılmaması haline 'insan ticareti' suç'u' işlenmiş olacaktır (Güzel, 2004).

Deniz Ticaret Odası'ndan (DTO) Yönetmeliğe gelen tepki hukuki olmaktan çok ekonomik bir dille temellendirilmiştir. DTO'nun Ekim ayı meclis toplantısındaki ekonomik kriz gündemi ile ilişkili tartışılan bir diğer gündem de yeni Alt İşverenlik Yönetmeliği idi⁹. DTO Başkanı Metin Kalkavan "Bu yönetmelik gemi inşa sanayisini bitirecek hale getirir... 27 Eylül yani bayram öncesi çıkan Alt İşverenlik Yönetmeliği benim yorumumla Türk gemi inşa sanayisini yapılamayacak derecede bozar. Çok irdelenmesi gereken yönetmelik bu haliyle çıkarsa, ciddi kan kaybına uğrayan sektördeki kan kaybını hızlandırıp, gemi inşa sektörünü rekabet edemez hale getirecektir. Bu yönetmeliğin gemi inşa sanayisinde uygulanabilirliği yok neredeyse ama maalesef böyle bir yönetmelik yürürlükte. Ulaştırma Bakanımızın da olmaz böyle bir şey dediği regülasyonlarla maalesef bazen karşı karşıya kalıyoruz." tepkisini verdi.

Bu gibi örneklerin gösterdiği şudur: içinde bulunduğumuz sene içinde emeği esnekleştirme politikalarını, ancak işsizlikle mücadele, verimlilik artışı veya rekabet edebilirlik gibi konularla ilişkilendiren hegemonik söylemde bir çatlak oluşmuş, esnekleştirme politikaları bu sefer insan hayatı ve sağlığı konularıyla ilişkilendirilerek kamuoyunun gündemine girebilmiştir. Bu söylemsel dönüşüm -her ne kadar kısmi ve zayıf olsa da- başlı başına sahip çıkılması ve -medyatik alan dışarısında, fakat geniş kitlelere ulaşacak biçimde- derinleştirilmesi

gereken bir konudur. Özellikle 'taşeronları', yani esnek çalıştırma rejiminin nedeni değil, emaresi olan aktörleri, kendinden menkul ve iş kazalarından sorumlu günah keçilerine çevirecek söylemlerden kaçınmak, emek rejimindeki sistematik ve yapısal dönüşüme işaret etmek gerekiyor. Zira işveren örgütlerinden tepkiler toplayan bu 'çalışanlardan yana' hareket, ne kalıcı ne de sistematiktir. Ne de alt işverenlik ilişkisi -aşağıda Almanya'daki mevcut ve Türkiye'deki müstakbel durum üzerinden değineceğimiz üzere- işveren rekabet edebilirliği öncelleyen esnek çalıştırmanın tek yoludur.

Her ne kadar gündemden düşmeyen Tuzla Tersanelerindeki ölümler ile taşeron kavramı son bir sene içerisinde yan yana anılır olduysa da, daha önceleri bazı sendikalar, meslek örgütleri ve dernekler kendi sorumluluk alanlarından yola çıkarak Belediyelerden, İSKİ'den¹⁰, TOKİ'den vb. iş alan taşeron şirketlerdeki / müteahhit firmalardaki iş güvenliği zaafiyetlerini gündeme getirmeye çalışıyor, fakat bu denli yoğun bir ilgiye ne yazık ki mazhar olamıyorlardı¹¹. Her açıdan merkeze çok yakın¹² ve neredeyse tüm gemi inşa işkolunu bünyesinde barındıran Tuzla Tersanelerindeki bu göz göre göre ve seri şekilde gerçekleşen ölümler, bölünmüş, esnekleştirilmiş ve verimliliştirilmiş üretim ile işçi sağlığı ve iş güvenliği zaafiyeti arasındaki sıkı bağlantıyı aşıkarak kılabilirdikleri ölçüde, iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalan çeşitli meslek grupları (işçiler, mühendisler, doktorlar, memurlar, eğitimciler vb.) ve işkollarını (gemi inşa, tekstil, maden, inşaat, hizmetler vb.) birbirine yakınlaştıran ortak bir dinamik, ortak bir sorun alanı olduğunun altını çizebildiler. Bu farklı sektör ve sınıf gerçekliklerini ortadan kesen sorun alanı içerisinde, çalışma saatlerinin uzunluğu, işin ve gelir/ücretin toplumdaki eşitsiz dağılımı, üretimin çeşitli verimlilik teknolojileriyle yoğunlaştırılmasının insan bedenine ve psikolojisine getirdikleri var. İnsanların ve doğanın biyolojik sınırında cambazlık yapan biyopolitikalar konusu, Tuzla vesilesiyle sosyal bilimlerin uzmanlık alanından bir nebze kurtulup, en azından gazete okuyucusu kamusalılığına erişebildi¹³. Ölümler - paradoksal bir şekilde- çarpıcılıklarıyla ve bir türlü durmamalarıyla böyle bir ortaklaşma imkanına 'hayat' verdiler: esnekleştirilen, binbir parçaya bölünen günümüz emek rejimi içerisinde, emeği ile ücrete bağımlı olarak geçinen geniş toplum kesimlerinin sağlığı ve hayatının, işkolları, mekan ve sınıfları keserek bir 'ortak dert' zemininde birbirine bağlı olduğunu ve sermaye birikimi tarzının önceliklerine bağımlı olduğunu düşünmemiz imkanına. Bu imkanın üzerine gitmek, gerçek ortaklıklar yaratma mesaisi sendikalar, meslek odaları gibi tüm emek örgütlenmelerinin halen önünde durmakta.

Hali hazırda bu mesainin proaktif olmaktan çok, bir 'savunu' dili ve ruh hali ile yapıldığına şahit oluyoruz. Belki de bunun nedeni şurada yatıyor: Toplum sağlığı alanının olmazsa olmazı, kamusal fayda, kamusal bilgi veri tabanları, kamusal olarak güvenceye alınmış yetki alanları (işyeri hekimliği, İş Güvenliği Kurulları'na işçi katılımı, iş güvenliği mühendisi gibi) anlayışıdır. Bu alan; kentler, bölgeler, işkolları ve uluslar arasında rekabet edebilirlik

(competitivity) önceliğinin her fırsatta dile ve politikaya dayatıldığı ve eski 'kamusal' tanımının çepere ittiği içinden geçtiğimiz şu dönemde belki de henüz ve ancak bir 'savunu alanı' olarak kurgulanabiliyordur. Belki de işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında bu 'savunmacı tutumu' oluşturan ortamın en belirleyici unsuru, ciddi insani, bilgi ve mali kaynaklara sahip meslek örgütleri ve konfederasyonların bile -özellikle 2001'den sonraki süreçte- hızına ulaşamadıkları fırtına gibi bir yasa yapıcı faaliyete şahit olmamız ve bu yeni yasaların emek ve meslek örgütlerinin hareket alanlarının zeminini radikal olarak değiştireyor olmalarıdır.

2. İstihdam Paketi iş güvenliği hizmetlerinin 'dışarıdan' alımına yol veriyor...

Bu duruma verilebilecek en çarpıcı örneklerden biri konumuz iş güvenliğinin hukuki zemini ile ilgili içinde bulunduğumuz sene yaşanan ani dönüşümdür. Tam da, Tuzla'da taşeronlaşmanın yarattığı ihmalkarlık ve iş güvenliği koordinasyonsuzluğundan kaynaklanan ölümlerin konuşulduğu dönemde, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerini taşeronlaştırıcı ve piyasaya açıcı hükümler içeren bir yasa yapıcı faaliyete şahit olduk. Bu yeni yasanın alt işverenliğe ve işçi eğitimlerine dair bazı hükümleri 'Tuzla hükümleri'¹⁴ adını taşıyor, Tuzla'ya müdahale edilmesinin gerekliliğinin kabulunun yarattığı meşruiyet, yeni yasayı da kapsayacak şekilde kullanılmaya çalışılıyordu. Peki bu yasa Tuzla'nın tanımlayıcısı ve kanayan yarası olarak ifade edilen işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesinde ne gibi yapısal ve kurumsal değişiklikler getirdiyordu?

15 Mayıs 2008'de kabul edilen 5763 sayılı İstihdam Paketi olarak bilinen Torba Yasa'da¹⁵, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 'işyeri hekimliği' başlığı taşıyan 81. maddesi 'iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri' başlığı adı altında değiştirilmiş ve 'iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar' başlıklı 82. madde kaldırılmıştır¹⁶. Yapılan değişikliklerle 'İş Güvenliği ve Güvenliği Kurulu' yerine 'İşyeri Güvenlik ve Sağlık Birimi' oluşturulmuş, bu Birimin işlevinin de 'işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak da yerine getirebileceği' yasalaştırılmıştır. O işyerinde çalışan işveren vekili, iş güvenliği mühendisi, işyeri hekimi, sivil savunma uzmanı, personel-sosyal işler-idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi, işyerinde görevli formen-ustabaşı-usta, sendika temsilcisi veya seçilmiş sağlık ve güvenlik işçi temsilcisini bir temsili yapı içerisinde biraraya getiren 'Kurul' anlayışından -uygulamasındaki hantallık ve işlevsizlik bahane edilerek- düzeltme yoluna değil, hizmetlerini piyasadan, işletme dışından alabilecek 'Birim' anlayışına geçiş çarpıcıdır. Örneğin, 4857 sayılı yasa ile 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde mecburi tutulan işyeri hekimi zorunluluğu kalkmakta ve bunun yerine özel hastanelerle anlaşma yoluna gitme tavsiye edilmektedir. Genel Sağlık Sigortası'nın ana hatlarını da düşündüğümüz zaman özel hastane hizmetleri piyasasının eski işyeri hekimliği hizmetlerini de kapsayacak şekilde canlanacağını tahmin etmek zor değildir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine dair hak

teşkil eden alanlar, teker teker müşterilerle serbest piyasa arasındaki bir ilişkiye doğru evrilmektedir. Bu geçişin daha önce var olmayan nemalı piyasalar (özel hastaneler, özel iş güvenliği şirketleri, özel kreşler vs.) yarattığı ve yaratacağı açıktır. Açık olmayan veya açık bırakılan, eskiden kamunun sağlamayı en azından vaad ettiği eşit vatandaşlık temelindeki iş güvenliğine dair sosyal hak güvencesinin, piyasa ortamında nasıl sağlanacağıdır. Zira farklı alım güçlerine sahip müşterilerin piyasadaki formel eşitliğinin, bir eşitsizlik alanı oluşturabileceğini öngörmeye ve müdahil olmaya çalışan düzenlemeler halen mevcut değildir. Kaldı ki, hali hazırda kanunlarla zemini sağlanmasına rağmen fiiliyatta tam olarak güvenceye alınmayan işçi sağlığı ve iş güvenliğini, piyasanın eşit olarak her çalışana -kamu sağlığını önceleyecek şekilde- sağlayabilme ihtimali çok zayıf gözükmektedir. Aynı hatta ve önceliklerle şu anda İş Güvenliği bir yasa konusu yapılmakta ve DISK, KESK, TTB ve TMMOB tarafından bu özü itibarıyla eleştirilmektedir¹⁷.

3. Türkiye gemi inşa sanayiindeki ölümlü iş kazalarının bazı Avrupa ve Güney Asya ülkelerindeki veriler ile karşılaştırma denemesi

Bahsi geçen yasa yapıcı faaliyete tanık olan (3 yasama yılını kapsayan) 23. dönem Meclis faaliyet sürecine baktığımızda, (4 Ağustos 2007'den bugüne dek) 27 işçi Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde olmak üzere Türkiye Gemi İnşa Sanayi'nde 33 işçinin iş kazalarında hayatını kaybettiğini görüyoruz. Aynı zamanda hali hazırda fiili gemi üretim ve tamirinin %90'a yakın bir kısmının ve sektör ihracatın %80'inin gerçekleştirildiği Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki üretimin gene %90'lara varan oranlarda tersanelere bağımlı taşeron firmalar tarafından gerçekleştirildiğini biliyoruz (TTBİK, 2008). Bu hukuki anlamda bağımsız ve kendi işyeri olan taşeron firmaların birçoğunun, fiiliyatta işyeri merkezi olarak evinin adresini veren, iş ekipmanı bulunmayan, bir nevi işçi sağlayıcısı, işçi komisyoncusu olarak çalışan taşeron firmalar olduğu da Tuzla'yı içinden tanıyan en yetkin kalemler tarafından ifade edilmektedir¹⁸.

Kayıt içine alınabilen iş kazalarının da tüm iş kazalarını kapsamadığını, meslek hastalıkları kayıtlarının ise neredeyse hiç kayıt altına alınmadığını da biliyoruz. Zira, daha istihdam rakamları konusunda devlet kendi kurumları içerisinde %100'lere varan oranlarda çelişirken, kaza istatistiklerinin sağlıklı tutulması beklenemez¹⁹. İşkolundaki toplam doğrudan (kadrolu) ve dolaylı (taşeron firmalara bağlı) işçi sayısı Meclis Tuzla Araştırma Komisyonu'nun raporunda 33.480 olarak verilmektedir. Bu birbiriyle çelişen rakamlardan en yüksek olanını ve en hızlı istihdam artış hızını referans kabul ettiğimiz de bile, gemi inşa sanayiindeki ölümlerin ne mutlak rakamının ne de artış oranının, istihdamdaki artışın doğal bir sonucu olarak yorumlanamayacağı, aşağıdaki uluslararası karşılaştırmalardan da belli olmaktadır. Zira Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün yeni ticari gemilere olan talebi patlatacak düzenlemeleri ile %80- %90 oranında deniz

yoluyla gerçekleştirilen dünya ticaret hacminin (2002'den, bir kaç ay öncesine kadar) sürekli artması, tüm dünya tersanelerine dolu sipariş defterleri olarak yansımıştır (Odman, 2008)²⁰. Fakat bu doluluk doğrudan ve her gemi inşa bölgesinde daha fazla iş kazasına yol açmamıştır.

Örneğin, Almanya tersanelerinde aynı talep patlaması dönemi içerisinde doğrudan (kadrolu) işçi sayısı 20.000'nin biraz üzerinde kalmaktadır ve biraz sonra değineceğimiz üzere sektördeki büyüme doğrudan istihdamı aynı oranda artırmamaktadır. Tersanelerde doğrudan istihdama ek olarak, eser/istisna sözleşmesi bazında tersanelere iş gören şirketlerde (auf Werkvertragsbasis)²¹ çalışan ve toplam istihdamın %20'sini oluşturan 6101 işçi ve 2008 Eylül itibarıyla ödünç işçi statüsünde (Leiharbeiter) çalışan 3990 işçi daha vardır (Ludwig, Tholen, 2007)²². 2008 yılı için 30.621 gemi inşa sanayi işçisine ulaşan istihdam rakamı ile Türkiye'deki toplam istihdam rakamına yaklaşan ve aslen toplam altı sermaye grubuna ait 20 adet tersane tarafından oluşturulan Alman gemi inşa sanayinde, 2007 ve 2008 senesinde ölümlü iş kazası yaşanmamıştır²³.

Almanya ve Danimarka'da gemi inşa sanayiindeki doğrudan (kadrolu) çalışanlarla, Türkiye'deki toplam istihdamın (kadrolu ve taşeron) gelişimini aşağıdaki tablonun ilk satırında, gt., cgt ve dwt bazında (gross ton, compensated gross ton ve dead weight ton) üretim gelişimini ikinci satırda, kayda geçen resmi iş kazası sayısını üçüncü satırda, ölümlü iş kazası sayısını da dördüncü satırda takip ettiğimizde fark çok açık ortaya çıkmaktadır. Tüm dünyada 2002'den sonra talep patlamasına uğrayan gemi inşa sektörü, bu patlamaya her tersane bölgesinde otomatik ve 'doğal olarak' istihdam patlaması ve ölümlü iş kazaları ile cevap vermemiştir. Bu tablonun, bu üç ülkede üretilen deniz araçlarının türleri, toplam üretimin yeni gemi inşa ve tamire göre dağılımı ve mevcut risk alanlarına göre farklılaştırarak daha da derinlemesine irdelenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Fakat bu yazıdaki kısıtlı çerçeve içerisinde sadece istihdam rakamları ile ölümlü iş kazalarını karşılaştırmak bile, bize Tuzla'da geçen sene şahit olduklarımızın, 'doğal', 'kaçınılmaz' ve 'büyümenin normal bir sonucu' olmadığını açıkça göstermektedir.

Tablo 2'de takip edebileceğimiz bir başka örnek de gene doğrudan istihdam rakamı, Türkiye gemi inşa sanayiindeki toplam istihdam rakamına yakınlık gösteren Büyük Britanya gemi inşa sanayiindeki iş kazalarının gelişimidir. 2008 senesi itibarıyla aşağıdaki doğrudan istihdam rakamlarına, 2000-3000 geçiçi işçi (temporary worker) daha eklemek gerektiği de düşünülmelidir²⁴. Böylelikle gemi inşa/tamir sanayiindeki istihdamı 25bin ila 30bin arasında olan (İngiltere, İskoçya ve Galler Bölgesi'ni kapsayan) Büyük Britanya'da, 2004'den beri her sene bir işçi hayatını iş kazasında kaybetmiştir. Türkiye gemi inşa/tamir sanayi, Limter- İş Sendikası'nın tuttuğu (ve sendikanın yerel hastaneler, tersane işçileri ve Tuzla Savcılığı'ndan aldığı bilgilerle ne yazık ki geriye doğru da 'tamamladığı') iş kazaları istatistiklerine göre, 2004'den (henüz işinde bulunduğumuz) 2008'e gelirken, ölümlü iş

Tablo 1. Almanya, Danimarka ve Türkiye'deki gemi inşa sanayiinde ölümlü iş kazaları, iş kazaları, istihdam ve üretim ilişkisi: 1997-2008

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| Almanya | | | | | | | | | | | | |
| İstihdam | n.a | n.a | 20.522 | 20.668 | 21.121 | 21.796 | 20.681 | 19.582 | 18.980 | 19.591 | 20.178 | 20.530 |
| Üretim (gt) | 1,067,250 | 1,117,399 | 804,154 | 1,006,417 | 1,106,958 | 1,282,634 | 997,989 | 977,241 | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| İş kazaları | 456 | 650 | 493 | 620 | 860 | 662 | 582 | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| Ölümlü iş kazaları | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 4 | n.a. | n.a. |
| Danimarka | | | | | | | | | | | | |
| İstihdam | 6,350 | 6,500 | 4,080 | 3,970 | 4,320 | 3,360 | 2,900 | 3,100 | 3,600 | 3,700 | n.a. | n.a. |
| Üretim (cgt) | 338,000 | 334,196 | 371,514 | 275,701 | 252,308 | 315,935 | 276,204 | 203,444 | 327,964 | 363,979 | 353,066 | n.a. |
| İş kazaları | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | 544 | 357 | 219 | 231 | 302 | 373 | n.a. | n.a. |
| Ölümlü iş kazaları | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| Türkiye | | | | | | | | | | | | |
| İstihdam | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | 5,750 | 13,545 | 14,150 | 14,750 | 24,220 | 28,580 | 33,000 | 328,249 |
| Üretim (dwt) | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | 147,130 | 84,700 | 106,450 | 293,229 | 331,740 | 556,285 | 670,000 | 1,328,249 |
| İş kazaları | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| Ölümlü iş kazaları | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | 1 | 5 | 4 | 6 | 10 | 10 | 13 | 22 |

Kaynak: Tholen, J., Smets, F., Ludwig, T. (2008) (Not: 'n.a.' ibaresi ölümlü iş kazası söz konusu olduğunda 'bulunmamaktadır', diğer durumlarda ise 'veri bulunmamaktadır' anlamında kullanılmıştır.)

Tablo 2. Büyük Britanya gemi inşa ve tamir sanayiinde iş kazası istatistikleri

| | Kaza rakamları | | | | 100 000 işçi başına ortalama kaza geçirme oranı | | | | |
|----------|--------------------|-----------------------------------|---|----------------------------------|---|--------------------|-----------------------------------|---|----------------------------------|
| | Ölümlü iş kazaları | Ölümlü olmayan önemli iş kazaları | 3 günden fazla iş günü kaybına yol açan kazalar | Kayıt altına alınmış tüm kazalar | İstihdam rakamı | Ölümlü iş kazaları | Ölümlü olmayan önemli iş kazaları | 3 günden fazla iş günü kaybına yol açan kazalar | Kayıt altına alınmış tüm kazalar |
| 2002/03 | 2 | 95 | 503 | 600 | 26 900 | 7,4 | 353,2 | 1 869.9 | 2 230.5 |
| 2003/04 | - | 105 | 521 | 626 | 23 100 | - | 454,5 | 2 255.4 | 2 710.0 |
| 2004/05 | 1 | 86 | 450 | 537 | 23 700 | 4,2 | 362,9 | 1 898.7 | 2 265.8 |
| 2005/06 | 1 | 67 | 354 | 422 | 22 900 | 4,4 | 292,6 | 1 545.9 | 1 842.8 |
| 2006/07p | 1 | 73 | 295 | 369 | 22 300 | 4,5 | 327,4 | 1 322.9 | 1 654.7 |

Kaynak: HSE, 2008. (HSE: Health and Safety Executive (İskoçya, Galler Bölgesi ve İngiltere'yi kapsayan Birleşik Krallık (UK) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği düzenlemelerinin uygulamasından sorumlu kamu kurumunun verileri, 12 Haziran 2008'de talep üzerine yazara iletildi ve yazar tarafından Türkçeye çevrildi, kuruma dair bilgi için: <http://www.hse.gov.uk>).

kazaları 6'dan 22'ye çıkmıştır. Meslek hastalıkları gibi Türkiye'de neredeyse hiç bir sektörde kayıt altına alınamayan ve yaralanmalı iş kazaları gibi gündelik hayata dair olarak algılanan ve çoğu zaman kayıtlara geçemeyen iki alanı dışarıda bırakıp, yalnızca ölümlü iş kazalarına yoğunlaştığımızda bile Almanya, Danimarka, İngiltere ve Türkiye arasındaki farkın bir uçurum mahiyetinde olduğu aşikardır. Gemi inşa/tamir sanayiinde düşük kaza oranlarına sahip olan bu üç ülkede de, işçi sağlığı ve iş güvenliği işyerlerindeki (Almancada 'Betriebsrat', İngilizcede 'work council' denilen) güçlü sendika temsilciliklerinin bir numaralı yetki ve sorumluluk alanlarından biridir.

Geçen sene -yalnızca basından takip edebildiğimiz kadarıyla- Türkiye gibi gemi inşa, tamir ve söküm sanayiinin 'yeni yükselen yıldız ülkeleri' ve aynı zamanda zayıf sendikalaşma oranına sahip ülkeler olan Filipinler, Singapur, Çin, Vietnam, Hindistan, Bangladeş, Pakistan ve Brezilya'da da ölümlü iş kazaları gündeme geliyor. Örneğin yalnızca 2008 yılının Haziran ayında Singapur'da 5 tersane işçisi ölmüş, 18 tersane işçisi yaralanmıştır. Ölen işçilerin çoğu göçmen, özellikle de Hindistan'dan göç etmiş işçilerdir²⁵.

Bu 'gemi inşa, tamir ve sökümünde yükselen' ülkelerindeki, tersanelerde uygulanan esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri, sendikalaşma oranı ve iş kazası oranı arasındaki ilişkilerin ayrı ayrı karşılaştırmalı çalışmalara konu edilmesi gerekiyor. Bunların içinden dünyadaki gemi söküm işinin tamamına yakınına gerçekleştiren (önem sırasıyla) Hindistan, Bangladeş, Çin, Pakistan ve Vietnam'ın çalışma koşulları, iş kazaları ve uzun vadede etkisi gözükken meslek hastalıkları konusundaki sicili ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş güvenliği, 'onurlu iş' ve sendikal örgütlenme kampanyalarına konu ediliyor (ILO, 2000)²⁶. Fakat ne Uluslararası Çalışma Örgütü, ne Avrupa İstatistik Kurumu

EUROSTAT, ne de konu ile ilgili herhangi başka bir kurum (Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO), Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), Avrupa Metal İşçileri Federasyonu (EMF) veya Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) vb.) gemi inşa sanayi özelinde karşılaştırmalı iş kazaları verileri yayınlamıyor.

4. Türkiye tersanelerde taşeronlaştırmadan başka esnek çalışma formları mümkün mü?

Tuzla'da; daha geniş anlamda Türkiye gemi inşa sanayi özelinde asıl işin binbir taşeron firmaya bölünmesi ve esnekleştirilmesi, iş güvenliği ile ilgili işyerindeki koordinasyonu büyük oranda zora koyuyor, iş güvenliği ile ilgili ana işverenin sorumluluğunu bulanıklaştırıyor, işyerindeki risklerin bölünmemesi keyfiyeti ile çelişiyor ve işçilerin kendi sağlık ve güvenliklerine dair çalışma koşullarının belirlenmesinde söz sahibi olmalarına ve örgütlenmelerine ciddi bir darbe vuruyor. Bu dosyadaki meslektaşım Nevra Akdemir'in yazısını, Tuzla Tersaneler Bölgesi özelinde taşeronlaştırma ve iş kazaları bağlantısını irdelediğini hatırlatıp, bu yazının son kısmında önümüzdeki dönemde taşeronlaştırma dışında işverenlerce uygulanması muhtemel diğer 'esnek çalışma formlarına' değinmek istiyorum.

İçinde bulunduğumuz sene içerisinde, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde sistematik olarak kurulan alt işverenlik ilişkisinin, kanundaki tanımı ve konumu dışında kullanıldığını ve emek maliyetlerinin düşürülmesi amacı ile istismara açık olduğunu, tabiri caizse 'sağır sultan duymuştur'. Yeni Alt İşverenlik Yönetmeliğinin bu istismarı engellemek amacıyla getirdiği düzenlemeler ve işveren kesiminin bu düzenlemelere verdiği tepki de kayda değerdir. Genel olarak taşeronlu birikime esnekliği kazandırmanın, taşeron firmaların asıl işverenlere iş tanımı, iş ritmi, iş yeri, hak ediş, iş ekipmanı, iş sonucu açısından fiili bağımlılıklarının üstünü örten hukuki bağımsızlıkları

olduğunu da unutmamak lazım (Akdemir, 2008). Fakat işverenler açısından bakıldığında, alt işverenlik / taşeronlaştırma dışında, 'emek maliyeti ve sorumluluklarının' başka 'bağımsız işletme veya kişilere' devri yoluyla maliyet düşürmenin başka yolları da var. Bu bölüm çerçevesinde bu diğer 'yolların' neler ve gemi inşa sanayiinde ne kadar uygulanabilir olduğuna değinmek ve bunların çalışma koşullarına ne gibi değişiklikler getirebileceğine dair çıkarımlarda bulunmak istiyoruz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 16 Ağustos 2008 tarihinde -bilebildiğimiz kadarıyla- hem Tuzla Tersaneler Bölgesi, hem de Yalova Tersaneler Bölgesi'ndeki tüm asıl işverenlere / tersane işletmelerine gönderdiği bir yazıda, tam da 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 'işverenlerin önünü açacak' 'alt işverenlik uygulaması ile karşılaştırıldığında hukuki ve işverenlere ekonomik faydalar sağlayacak' nitelikte 'belirli süreli sözleşmeler ve geçici iş düzenlemeleri' gibi başka 'esnek çalışma ilişkileri' içerdiğini hatırlatıyor ve neden hala 'yasada zemini bulunmayan alt işverenlik uygulamasında' (Ek1/ Soru 4) ısrar edildiğini soruyor²⁷.

İş Kanunu'ndaki esnek çalışma 'alternatiflerinden' biri olarak bahsi geçen geçici işçiliğe baktığımızda, bu formun 2003'de çok tartışmalı bir süreç sonrasında kanunlaştığını görüyoruz. Yukarıda Soru 4'de bahsi geçen 'geçici iş ilişkisi' 4857 no'lu Yasa'nın 7. maddesiyle yeni bir çalışma şekli olarak çalışma mevzuatına giriyor. Kanun tasarısında 'ödünç iş ilişkisi' olarak düzenlenmiş bu madde, Kanun'da 'geçici iş ilişkisi' olarak değiştirilmiştir (Odaman, 2008). Yasa 'geçici iş ilişkisini' Ek 2'de alıntılıdığımız şekilde düzenlemiştir.

İş sözleşmesi (work/Arbeit) ile istihdamın fiili yerini (employment/Beschäftigung) birbirinden ayıran bu çalışma formunda, işçi iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işvereni tarafından diğer bir işverene ödünç olarak verilmektedir. İş sözleşmesi hala ödünç verilen işçi ile ödünç veren işveren arasındadır. Biraz sonra değineceğimiz Almanya örneğiyle örtüşmek üzere, söz konusu olan iş sözleşmesinin değil, 'çalışanın emeğinin devri'dir. Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. Bu düzenleme, ödünç işçilik ilişkisinin süreli hale gelmesinin önüne geçmek için koyulmuştur. Fakat böylelikle azami on sekiz aya kadar devam edebilecek geçici iş sözleşmesinin sona erdirilip, kısa bir süre sonra tekrar aynı işverene ödünç verilebilmesinin önünün bu düzenleme ile tamamen kesilip kesilemediği literatürde tartışmalıdır (Odaman, 2008). Nitekim, Almanya'daki gemi inşa sanayiinde sendikalar tarafından ödünç işçiliğe getirilen en önemli eleştirilerden biri, bu çalışma tarzının başlangıçtaki amacını aştığını, dört yıl ve üstü sürelerle varacak şekilde zincirleme uzatma meylinin ağırlık kazandığı ve 'normal belirsiz süreli bir iş ilişkisi' çerçevesinde oluşması gereken istihdamın 'zincirleme geçici işçilik' çerçevesinde oluşturulduğudur (Bade, 2008). Alman Hukuku'nda aynı (ödünç alan) işveren ile üst üste kurulan iki ödünç işçilik ilişkisinin arasındaki 'kesinti süresi' belirlenmiştir. Bu kesinti

süresi, işçinin ilk sözleşmesinde ödünç alan işveren yanında çalıştığı toplam sürenin %25'i olarak belirlenmiştir. Türk Hukuku'nda ne oransal ne de sabit bir kesinti süresinin öngörülmemiş olması ve mevcut Yargıtay uygulamasının tekrar ödünç verme pratiğini engeller meyilde olması Türk İş Hukuku'nun, Alman İş Hukuku'ndan çalışanlar lehine daha sert olduğunu gösterir niteliktedir. Tabii ki daha derinlemesine karşılaştırılması gereken, mevzuatın ötesindeki fiili uygulamalardır.

Fakat Almanya örneğinden farklı olarak Türkiye'de, mesleki faaliyet alanı olarak (yani 'profesyonel' olarak) 'ödünç işçi komisyonculuğu yapmak' mümkün değildir. 'İşçi kesiminden gelen tepkiler üzerine mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin kurulmasına ilişkin madde metinden tümüyle çıkarılmıştır' (Odman, 2008). Türkiye'deki Özel İstihdam Büroları, meslek olarak işçi ödünç verememekte, İş Kanunu'nun 6. Bölüm/90. Maddesine göre yalnızca Türkiye İş Kurumu ile birlikte, 'iş iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi' yapabilmektedirler. Böylelikle, Almanya'da 'mesleki faaliyet olarak işçi ödünç veren / kiralayan' ADECCO, RANDSTAD, MANPOWER gibi büyük özel istihdam büroları, kanuni zemini -henüz-²⁸ olmadığı için Türkiye'de yalnızca iş ve işçi bulmaya aracılık yapan şirketler olarak faaliyet göstermektedirler²⁹.

Çalışma Bakanlığı'nın tersane sahiplerine önerdiği geçici işçiliğin neden işverenlerce tercih edilir olduğu ve yakın gelecekte tersanelere hangi şartlar ve şekillerde girebileceği (yazar için) açık değildir. Hali hazırda tersanelerde geçici iş ilişkileri -nadiren de olsa- kurulmaktadır, fakat bu özellikle operatörüyle birlikte iş makinası (mobil vinçler vb.) kiralınması ile sınırlıdır. Nadiren kurulmaktadır dedik, zira genellikle iş makinası kiralayanların kendi işyerleri yoktur ve bu yüzden ödünç işçi kiralama hakkına sahip değillerdir. Henüz profesyonel ödünç işçi temini şirketlerinin kurulmadığı bir ortamda, hangi tersane sahibi zaten ancak 10'da 1 oranında bulunan kadrolu işçisini hangi tersaneye ödünç verebilecektir? Ayrıca, meslek olarak işçi temini yasak olduğuna göre, bu yasağı dolanmak için, tersanelerden bir veya birkaçının aşırı işçi istihdam etmesinin kabulü mümkün değildir. Gerçekten de, böylesi bir durumda, işçi sağlayan tersanedeki işçi sayısı ile o tersanenin işleri arasında (ölçülülük gereği) bir uyum aranmalıdır (Özcan, 2008). Türkiye tersanelerindeki istihdamın %90'ını, çoğunlukla 'muvazaalı / hileli' alt işverenlik anlaşmalarıyla sağlayan binbir taşeron şirket firmanın çoğunun fiiliyata, çalıştıkları tersane işyerleri dışında ayrı bir iş mekanları, iş ekipmanları vs. yoktur. Bu yüzden yasaya uygun bir 'geçici iş ilişkisi'nin 'ödünç veren işveren' tarafında bulunması gereken şartları yerine getirememektedirler. Hali hazırda tersanelerdeki asıl işi gördükleri için yasaya aykırı istihdam yaratan taşeron firmaların, yasaca zemini olan ödünç işçi sağlayan işletmelere dönüşmeleri ne kadar mümkün ve doğrudur? Geçici iş sözleşmesini düzenleyen hükümler fiili durumda zorlandığında, ancak gemi yan sanayii ve fason işletmelerin işlev ve ölçekleri dönüştürülerek, tersanelere

ödünç işçi sağlayan firmalara dönüştürülebilir. İşverenlerin önceliği ve 'rekabet edebilirliklerinin kilit unsuru olan' mevcut esnek ve ucuz istihdam yapısının değişmemesi için, sayısı bini aştığı ifade edilen irili ufaklı taşeron şirketlerin bir kısmının elenerek, kalanlarının yakın zamanda hukuki statülerinin dönüşeceği konusunda da bir spekülasyon yapılabilir. Fakat bütün bu spekülasyonların gerçekleşmesi durumu, yasanın özünün çarpıtılarak, fiiliyatın yasadaki çalışanların hakkını koruyan hükümlerine dayatılması anlamına gelecek ve yasal sonuçlar doğuracaktır.

Ödünç iş ilişkisinin ana işlevi, 4857 no'lu İş Kanunu gerekçeli metninde şu şekilde ifade edilmiştir. 'Bilindiği üzere kazanç amacı güdülmeyen ödünç iş ilişkisi her şeyden önce şirket topluluklarında ve holdinglerde, şirketlerin daha çok vasıflı iş gücü ihtiyacının karşılanmasında veya üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde ya da aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte bir işi üstlenmelerinde yahut mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerin düzelmesine kadar başka bir işverene vermesinde kendini göstermektedir'. Böylelikle, ödünç işçiliğinin öncelikli kapsamı sanayi değil, hizmetler sektörü; mavi yakalılar değil, beyaz yakalı uzmanlar; rutin istihdam temini değil, istisnai olarak ani işçi ihtiyacı veya mali güçlüklerin çekildiği dönemler olmaktadır. 2003'deki bu çıkış noktasındaki kapsamdan, mavi yakalı tersane çalışanlarının çoğunluğunu kapsayan bir istihdam kapsamına nasıl bir sıçrama ile atılacağı ve alt yapısının nasıl kotarılacağı açık değildir.

'Geçici iş ilişkisinde' ödünç veren işveren ile ödünç alan şirket arasındaki, yalnızca işçinin ücreti, gözetme borcu ve sosyal sigorta primleri konularında 'ortak sorumluluk' olması noktasının, istisnalarla yol açabileceğinden de bahsedilmektedir. Zira, yasadaki (ödünç veren) 'İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur' düzenlemesi, '...işverenlerin sekreterine, temizlikçisine, çaycısına şirket kurdurup, halen çalıştırdığı işçileri bu şirketten ödünç alarak, çalıştırdığı işçilerin kıdem, ihbar ve izin ücreti gibi haklarına karşı sorumluluktan kurtulmaları yolunu açabilecektir, çünkü ödünç işçi çalıştıran işverenin kıdemi, ihbar ve ücretinden de sorumlu olduğu Yasa hükmünde yer almamaktadır. (Kesikbaş, 2003). Tabii ki bu, yasada dayanağı olan bir uygulama olmayacaktır.

Aslen İş Kanunu Madde 11 ve 12'de düzenlenen 'belirli süreli iş sözleşmelerine' geldiğimizde (Ek 3), öncelikle iş sözleşmesinin belirli süreyle kurulabilmesinin ön şartının 'işin gerektirdiği temellere' bağlandığını ifade etmek gerekiyor. Belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasını engellemek için, sözleşmenin oluşması için tarafların süreyi belirlemeleri yeterli değildir, bu sürenin belirlenmesinde işin niteliği ve amacı ile açıklanabilecek objektif (esaslı) temeller aranmaktadır³⁰. Belli bir süre içinde tamamlanacak işin niteliği, örneğin bir köprü, yol, bina, tanıtım kampanyası vb. bu gibi esaslı nedenlerden

birdir. Diğer bir esaslı neden, belirsiz süreli / sürekli bir işi gerçekleştiren elemanın hastalık, doğum vs. iznindeyken, yerine izin süresinin bitimine kadar belirli süreli eleman alınmasıdır. Bu esaslı nedenlerin varlığı kanıtlanabildiği durumlarda, anlaşma zincirleme olarak uzatılabilir. Bu yüzden belirli süreli sözleşmelerin olmazsa olmazı, iş tanımının net olarak yapılmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesi, 99/70 sayılı AB Yönergesinde de düzenlenmiş olup, Yönergede işçinin korunması ile esneklik arasındaki dengenin gözetilmeye çalışıldığı hemen fark edilebilmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında bir sınırlama getirmemiş olan Yönerge, sözleşmenin yenilenmesine yönelik olarak ise üye devletlerin bir veya bir kaçını alması mümkün olan üç kistas getirmiştir: objektif sebep gerekliliği, toplam süreye ilişkin sınırlama ve sayı sınırı. 4857 sayılı Yasanın 11. maddesinde ise, belirli süreli sözleşme ilk kez yapıldığında dahi objektif neden aranmaktadır. Ayrıca 99/70 sayılı AB Yönergesiyle uyumlu olarak ayırım yasağı (eşit muamele) ve orantılı yararlanma gibi, işçiyi koruyan hükümlere yer verilmiştir. Böylelikle Türk İş Hukuku, başlangıçtan itibaren iş tanımının "objektif temellere" göre yapılmasını öngördüğü için, çalışanlara pek çok AB ülkesi mevzuatından daha kapsamlı bir koruma sağlamaktadır (Alpagut, 2006)³¹.

Bu sözleşmeye tabi işçiler, kıdem ve ihbar tazminatı ve işten çıkarılma durumunda doğan iş güvencesi hakları dışında tutulmuşlardır.

Belirli süreli ve geçici iş ilişkileri formları, iş ilişkilerinde şimdiki kadar 'normal' kabul edilen ve geçerli model olan 'süreli bir işletmede, belli bir çalışma yerinde, belirsiz bir süre için geçerli akde dayalı istihdam' anlayışını referans noktası olmaktan çıkaran formlardan biridir. Fakat zaten 'işverenin kendi işyerinde, kendi işçileri ve organizasyonu ile üretim yapması' anlamında 'normal' iş ilişkisinin istisnai olduğu gemi inşa sanayiinde, hali hazırda çoğu işçi komisyoncusu şeklinde çalışan taşeron firmaların sağladığı istihdam şeklinin, belirli süreli anlaşmalar ile işçi-tersane (hali hazırda ana işveren) arası bir ilişkiye dönüşmesi ciddi bir yeniden yapılanma gerektirecektir. Gemi inşa sanayiinde süreli iş sözleşmeleri düzenlenmesi için 'esaslı nedenler'in, yeni veya tamirdeki gemilerin iş parçalarına, iş tanımının her gemide farklılaşmasına veya sezon farklılıklarına dayanarak temellendirilebileceğini düşünebiliriz. Böylece tersane sahibinin, bir tamir gemisinin belirli bir sürede tamamlanan raspa-boya işinin varlığını, her raspa-boyacı işçiyle teker teker 'belirli süreli sözleşmeler' yapmak için ileri süreceğini ve gene aynı 'işin niteliğinden kaynaklanan' bu 'esaslı nedenden' dolayı bu sözleşmeleri 'zincirleme uzatma yoluna' gideceğini savlayabiliriz. Fakat en azından Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde bu denli bire bir bir tersane sahibi-işçi ilişkisinin, araçlar olmadan kurulması (belirli süreli anlaşmaların işçilere getireceği tüm dezavantajlar bir kenara bırakıldığında bile) kısa ve orta vadede kanımızca mümkün gözükmemektedir. Bütün bu ihtimaliyat dahilindeki gelişmelerin, "yasayı dolanmak" anlamına geleceği de açıktır.

Buradaki asli soru, tersanelerde kurulan alt işverenlik ilişkilerinin çoğunun yasaca zemininin olmadığına kalın bir şekilde altının çizildiği bu dönemde, bu diğer 'esnek çalıştırma' formlarına geçişin çalışma ve örgütlenme koşullarında ne gibi değişikliklere gitme potansiyeli getirdiğidir. Bir esnek çalıştırma formunun yasa dışı uygulandığının gün ışığına çıktığı bir ortamda, diğer esnek çalıştırma formları gündeme gelmekte, 'işverenin, işini normalde kendi işçileri ile kendi işyerinde, kendi üretim organizasyonu içerisinde ve çalışma hayatı ile ilgili tüm mevzuata uygun olarak' yapmasının 'normal' olduğu anlayışından gittikçe uzaklaşmaktayız. Bu esnek çalıştırma formları arası geçirgenliğin hukuki çerçevesinin, muhtemel uygulama pratiklerinin, "yasayı dolanma" ihtimallerinin ve bunların işçi sağlığı ve güvenliğine muhtemel etkilerinin (tersaneler ve diğer işkollarında) uzmanlarca ivedilikle araştırılması ve çalışma hayatının muhatabı olan işçi örgütlerine ulaşacak şekilde kamusallaştırılması gerekmektedir. Bu araştırmalar, hem bu yazının çerçevesini, hem de yazarın donanımını aşacak kadar meslekler arası bir çalışmanın konusudur.

5. Almanya'da geçici / ödünç işçiliğin yayılması ve buna karşı sendikal tutum/tepkiler

Yazının son kısmında, Almanya'da 1 Ocak 2004'te yürürlüğe giren yasal değişikliklerden sonra, çalışma hayatındaki konumu dönüşen ödünç/geçici işçiliğin (Leiharbeit veya Zeitarbeit)³², bugün gösterdiği yaygınlık, uygulanma tarzı ve sendikaların bu 'esnekleştirme formuna' dair getirdiği eleştirilere değinmek istiyoruz.

Almanya'daki çalışma hayatına dair literatürde, ağırlıklı olarak 'normal çalışma ilişkisini' (Normalarbeitsverhältnis) erozyona uğratan formlardan biri olarak tartışılan Leiharbeit, Türkiye'deki 'geçici işçilik' uygulamasıyla karşılaştırıldığında bazı benzerlikler ve önemli farklar içeriyor. En önemli benzerlik, iki formda da tipik iki taraflı iş sözleşmesinin üçgen şeklinde (ödünç veren şirket, ödünç alan şirket ve ödünç işçi) bir çalışma ilişkisiyle ikame edilmesidir. Böylelikle hem Türkiye, hem de Almanya'da iş sözleşmesi ile istihdam (yani somut olarak emeğin sarfedildiği yer) birbirinden ayrılabilir hale gelmektedir. Bu bağlamda ödünç işçilik, iki ülkede de 'atipik' bir çalışma şekli olarak yarattığı eşitsizlikler ve asimetrilere atıfla, 'güvencesiz (prekär / precarious) istihdam ilişkileri ailesine' mensup olarak tanımlanmaktadırlar (Promberger, 2007). İki ülkedeki ödünç işçilik uygulaması arasındaki en önemli kurumsal fark ise, yukarıda da değindiğimiz üzere, Türkiye'de meslek olarak ödünç işçi temininin, yani ödünç işçi devri işinin profesyonel olarak yapmanın yasaca mümkün olmamasıdır. Almanya'da ise bu alanda bir uzmanlaşma vardır. İşçi temini ile profesyonel olarak (kar amaçlı veya kar amaçlı olmadan) iştiğal eden kurumlar şunlardır: özel istihdam büroları, büyük endüstri şirketleri çatısı altında kurulan istihdam firmaları ve uzun süreli işsizleri ödünç verme yoluyla işgücüne kazandırması için kamu tarafından desteklenen özel veya kamu 'İnsan Kaynakları Hizmetleri Ajansları' (PSA- Personal-Service-Agentur) (IG Metall Sendikası Bezirk/Bölge Küste(c), 2008; Promberger, 2007).

2008 Haziran itibarıyla Almanya'da tüm istihdam (yaklaşık 37 milyon) içerisinde toplam 731.000 ödünç işçi bulunmaktadır. Bu rakam, istihdamın yalnızca %2'sine tekabül etmesine rağmen, Almanya'da ödünç işçilik, 1998-2007 arasında üç misli, yalnızca 2002-2007 arasındaki beş yılda da hem iki misline çıkmış, hem de nitelik değiştirmiştir (Seifert, Brehmer, 2008; Hans Böckler Vakfı, 2007).

Hukuki zemini 'Çalışanların Devrine Dair Kanun' (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) adı altında 1972'den beri var olan ödünç işçiliğin, nicelik ve niteliğindeki bu dönüşümün ancak 2002'den sonra gerçekleşmesi bir tesadüf değildir:

Alman Sosyal Demokrat Partisi SDP Başkanı Gerhard Schröder hükümeti döneminde tekabül eden 2002 Ağustos ayında, Hartz-Komisyonu olarak da bilinen, 'İş gücü piyasalarına modern hizmetler komisyonu'³³ (Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) 'Alman işgücü piyasalarındaki işsizlik sorunu ile başetmek ve kamusal iş bulma mekanizmalarını daha efektif bir şekilde düzenlemek' amacıyla, bir rapor verdi. En çarpıcı amacı işsizlik rakamını dört yıl içinde dört milyondan iki milyona indirmek olan bu raporun içeriği, aşamalı olarak (Hartz I, Hartz II, Hartz III ve Hartz IV adı altında) 2003-2005 arasında yasalaştı. Bu raporun toplam on üç 'inovasyon modülünde' ve yasaların merkezinde, işsizlerin iş gücü piyasalarına tekrar entegrasyonu için 'kendilerinin inisiyatif almalarının' desteklenmesi vardı. Fakat bu reformlar, işsizlikle mücadelenin sınırlarını aşarak, çalışma hayatının örgütlenmesine dair yapısal dönüşümlere de mahal verdiler.

Hartz I İstihdam Reformları çerçevesinde, iş piyasaları genel anlamda 'deregüle' edilirken, 'Çalışanların Devrine Dair Kanun' da 2003'de modifiye edilerek ödünç işçiliğin şartları korumacı bir anlayıştan liberal bir anlayışa doğru dönüştürüldü. 1 Ocak 2004'te yürürlüğe giren değişikliklerle, ödünç işçiliğin koşulları şu vasıtalarla liberalleştirildi: Zincirleme ödünç işçi verme yasağı, toplam ödünç işçilik süresine getirilen iki yıllık üst limit, 'senkronizasyon yasağı' (Synchronisationsverbot)³⁴ kaldırıldı ve inşa işkolundaki ödünç işçilik yasağı hafifletildi. İşçi lehine ise formel bir 'eşit ücret / eşit muamele (equal pay / equal treatment) şartı getirildi. Bu 'bir işletmede aynı işi yapan kadrolu ve ödünç işçi arasındaki eşitlik şartı' ücretleri olduğu kadar, çalışma süresini ve izin hakkını da içeriyordu. Bu şartın eklenmesi, 1981'deki ilkeler programı ödünç işçiliğin yasaklanması talebini içeren, 1996'da bu talebi programından çıkaran Alman Sendikalar Federasyonu (DGB)'nin da ödünç işçiliğin deregülasyonuna yeşil ışık yakmasına elverdi (Dribbusch, 2006).

Fakat Hartz I'de düzenli işçiler ile ödünç işçilerin eşit ücretlendirilmesine dair şarta bir istisna getirilmişti: İşletme içinde aynı işe aynı ücret (Gleiche Arbeit - Gleiches Geld) politikasını uygulama mecburiyeti, ödünç işçi temini işkolunda varolan herhangi bir toplu iş sözleşmesinin

hükümlerine referansla (sözleşme özgürlüğünün temini ve sosyal diyalogun öncelikliliği nedeniyle) by-pass edilebiliyordu. Bu ise fiiliyatta şu gelişmelere yol açtı: Meslek olarak ödünç işçi temini alanında faal olan ödünç işçi şirketleri iki adet çatı kurum altında birleştiler. BZA (Geçici İşçi Aracıları Federal Birliği - Bundesvereinigung Zeitarbeit Arbeitsvermittlung) ve IGZ (Ödünç İşçilik Birliği - Interessensgemeinschaft Zeitarbeit). İşkolu prensibine göre örgütlenmiş sendikal yapı ile ödünç işçiliğin aynı anda pek çok sektörü kapsaması arasındaki uyumsuzluk, toplu iş sözleşmelerinin işçi tarafı olarak bir çatı örgütü teşkil eden Alman Sendikalar Birliği DGB'nin devreye girmesini gerektirdi. Fakat, 'eşit işe - eşit ücret' şartı herhangi bir eyaletteki herhangi bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerine referansla by-pass edilebiliyordu. Tam da bu noktada devreye giren Hristiyan Sendikalar Birliği (CGB - Christlicher Gewerkschaftsbund) ödünç işçilerin bugünkü fiili ücret seviyesini etkileyen bir rol üstlendi. 2004 itibarıyla 7 milyon üyesi olan DGB ve ödünç işçi şirketleri birlikleri arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri, 280.000 üyeli ve işçi menfaatlerinin temsilcisi olduğu tartışmalı olan CGB'nin ücret dampingini hayata geçirdiği toplu iş sözleşmeleri ile by-pass edildi (Promberger, 2007). Öyle ki 2004 Haziran itibarıyla, 'eşit ücret / eşit muamele' şartından kaçabilmek amacı ile, ödünç işçiler Almanya ortalamasının çok üstünde bir oranda toplu iş sözleşmesi çerçevesinde ücretlendiriliyorlar (toplam %90). Hali hazırda, bu 'eşit ücret' seviyesinin altındaki toplu iş sözleşmelerinin bazılarını da Alman Sendikalar Birliği imzalamış durumda.

Aradan geçen beş sene zarfında, şu ana eğilimler görünür olmuştur. Ödünç işçiliğin tüm istihdam içerisinde %2'lik temsiliyeti, söz konusu olan 500'den fazla işçi çalıştıran sanayiden işyerleri olduğunda artmaktadır. Bu tip işletmelerin %40'ında ödünç işçi istihdam edilmektedir (Promberger, 2007). Ödünç işçilerin en yoğunluklu olarak istihdam edildikleri alanlar, sanayideki orta ve az vasıf gerektiren yan işler (özellikle otomobil sanayii ve otomobil yan sanayindeki ön üretim, montaj, taşıma, paketleme işleri vb.) ve gene az vasıf gerektiren hizmetler sektörüdür (call-center'lar, bina temizlik işleri, kampanya işleri, catering vb.). 2002 öncesinde, ödünç işçi çalıştırmanın ana motivasyonu olarak anılan 'beklenmedik ve geçici büyüme ve sipariş patlaması zamanlarında esnek bir işgücüne sahip olabilmek' sağı artık geçerli değildir. Özellikle toplu iş sözleşmeleri vesilesiyle kadrolu işçiler için yüksek ücret seviyelerinin geçerli olduğu ve üretimin teknik açıdan da bölünebildiği otomotiv gibi işkollarında, zincirleme ödünç işçi istihdamının en önemli sağı emek maliyetlerinden tasarruf, işkolundaki toplu iş sözleşmelerinin kapsayıcılığının azaltılması ve kriz dönemlerinde işverenin kadrolu işçilerine karşı taşıdığı sorumluluklarının (kıdem ve ihbar tazminatı, izinler vb.) bir kısmından kurtulabilmesidir (Promberger, 2007). Böylece fiilen ödünç işçiler, daha az vasıf gerektiren ve daha düşük bir ücret seviyesindeki işlerde yoğunlaşmaktadırlar. İşletme içindeki karar mekanizmalarına katılımları düzenli çalışan bir işçiden çok daha düşük ve halen ağırlıklı olarak 'normal çalışma ilişkisi

içinde bulunan kadrolu işçilere yönelik' faaliyetlerde bulunan sendikalarındaki temsiliyetleri ve örgütlenme oranları ortalamasının çok altındadır. Güvencesizliğin önemli alametlerinden olan düşük sendikalaşma oranı, ödünç işçiler için iki kez geçerlidir: Hem ödünç verildikleri firmadaki işkolu bazında, hem de iş sözleşmesi ile bağlı oldukları istihdam bürolarının ait oldukları 'özel istihdam temini' işkolunda. 2007 itibarıyla 'özel istihdam temini' işkolunda (Verleihbranche) ADECCO, RANDSTAD gibi dev firmalar hariç, neredeyse hiç iş konseyi (sendikal temsiliyet) bulunmamaktadır (Promberger, 2007).

Ödünç işçi istihdam eden kar amaçlı özel istihdam bürolarının, Alman çalışma hayatının ortalamasının daha altında bir iş güvencesi sağladığı, işveren tarafı iş sözleşmesine son verilme oranları karşılaştırıldığında gözükmektedir. Almanya ortalamasında her yedi iş sözleşmesinden biri işveren tarafından sonlandırılırken, özel istihdam büroları ve işçiler arasındaki her üç sözleşmeden biri işveren tarafından sonlandırılmaktadır (Promberger, 2007).

Yasaya 2004'te giren 'eşit işe eşit ücret' şartının fiiliyattaki uygulamasına baktığımızda ise sonuç şu şekildedir. Özellikle yukarıda değindiğimiz toplu iş sözleşmeleri vesilesiyle ücret dampingi eğiliminin etkisiyle, ödünç işçiler kadrolu işçilerden yaklaşık %30 daha az ücret almakta, daha sık bir şekilde iş değiştirmekte, bir işletmede daha kısa bir süre çalışmakta, meslek-içi eğitime ulaşmaları daha az olmakta ve daha düşük bir örgütlenme seviyesine sahip olmaktadır.

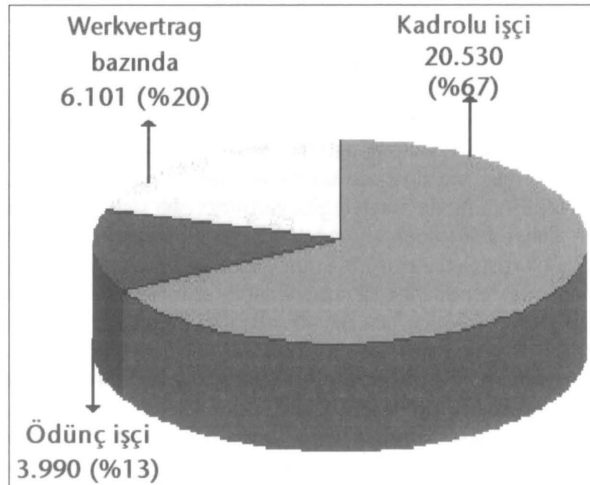
Özellikle iş arayan genç nüfusu ilgilendiren ilk işe girişlerdeki ücretlere bakıldığında bu uçurum daha da açılmaktadır. Örneğin Hristiyan Sendikalar Birliği CGB'nin Doğu Almanya Ödünç İşçilik Firmaları Birliği ile eyalet bazında yaptığı 2004 seneli toplu iş sözleşmesine geçen işe giriş saat ücreti 5,6 Euro, aylık tam zamanlı brüt ücret de 850 Eurodur. Bu Almanya'da açıklanan resmi 'ücretli yoksulluk' (1.034 Euro/aylık) seviyesinin ciddi bir şekilde altındadır (Promberger, 2007). İşveren açısından avantajlı düşük işe giriş ücretlerini 'garantiye alan ve sürdürülebilir kılan' bazı ödünç işçi firmaları da vardır: bu firmalar işe giriş ücretinin geçerli olduğu deneme süresi sonunda işçiyi ödünç alan şirketten çıkarıp, bir süre sonra tekrar bir deneme süresi çerçevesinde, aynı veya başka bir şirkette ve aynı veya benzer bir dalda istihdam etme yoluna gitmektedirler. Yukarıda sıralanan sanayi yan dalları ve basit hizmetler dallarında ödünç işçi kiralayan firmaların uyguladıkları toplu iş sözleşmeleriyle oluşan ücretler, bu işkollarındaki (aynı vasıf düzeyindeki) referans değerlerinin altındadır. İşte tam da bu yollarla, aynı şirkette aynı işi yapan bir ödünç işçi, kadrolu bir işçiden yaklaşık üçte bir oranında az kazanmaktadır (Hans Böckler Vakfı, 2008).

Ödünç işçiliği deregüle eden yeni düzenlemelerden bugüne geçen dört sene zarfında, ödünç işçilik formunu en yoğun olarak 5000'den fazla işçi çalıştıran işletmelerin (bu işletmelerin %60'ının) kullandığı göze çarpmakta. Bu işletmelerde ödünç işçi - kadrolu işçi oranı gittikçe

yükseliyor. Tüm Almanya genelinde 150'den fazla işçi çalıştıran tüm işletmeler içinde, %20'den fazla oranda ödünç işçi çalıştıran işletmelerin oranı, 2002'de %2,1 iken, 2006'da %10,4'a çıkmış durumda (**Hans Böckler Vakfı, 2007**). Alman Sendikalar Birliği, ödünç işçilik formunun artık sipariş yoğunlaşması olan durumlarda istisnai eleman oluşturmak amacıyla, başlı başına bir 'işçi maliyetlerinden tasarruf etme amaçlı yeni istihdam stratejisine' dönüştüğünü ifade etmekte. Bu işletmelerde, emekli olan kadrolu işçilerden boşalan veya son büyüme konjonktüründe oluşan yeni istihdamın, tipik/normal iş ilişkileri yerine ödünç işçilik şeklinde kapatıldığının altını çizmekte. Fakat bu ancak ciddi bir işçi devri / sirkülasyonu ile sağlanabilmekte. Zira, 2006 itibarıyla ödünç işçilerin yalnızca %38,3'ü aynı özel istihdam bürosunda üç aydan fazla çalışmış, %46,2'sinin istihdamı bir hafta ile üç ay arasında kalmış, hatta %15,5'inin istihdamı bir haftadan az sürmüştür! (**Dribbusch, 2006**).

Ödünç işçilik, Alman gemi inşa sanayiinde de gittikçe artan bir istihdam formudur. Şekil 1'de görüldüğü gibi, Almanya'daki tersanelerde 2008 itibarıyla 20.530 işçi kadrolu olarak doğrudan istihdam edilmektedir. Doğrudan istihdam, 1990 senesindeki 60.000 seviyesinden, sadece on sekiz sene içerisinde üçte birine düşerek çarpıcı bir dönüşüm geçirmiştir. Bu dönüşümün en önemli nedeni emek-yoğun gemi (kimyasal tankerler, konteyner gemileri) üretim tiplerinin Almanya dışına (Türkiye'de dahil olmak üzere emek maliyetinin daha düşük olduğu Güney Asya ve Doğu Avrupa ülkelerine) kaymasıdır. Almanya, gemi inşa sanayiinde yaklaşık otuz yıla yayılan de-endüstriyalizasyon sürecinden sonra, 1990'ların ortasından beri teknoloji-yoğun deniz araçları (krvaziyer yolcu gemileri, ro-ro gemileri, savaş gemileri, özel donanımlı konteyner gemileri, araştırma gemileri,

Şekil 1: Alman Gemi inşa sanayiindeki istihdamın dağılımı - 2008



Kaynak: IAW, 2008. (IG-Metall-Küste Sendikası/ Institut für Arbeit und Wirtschaft (IAW) - Bremen Üniversitesi, Heino Bade: Precarious Employment. The German Shipbuilding Industry, Avrupa Metal İşçileri Federasyonu Yıllık Gemi İnşa Sanayi Komitesi Toplantısı çerçevesinde yapılan sunum, 8-10 Ekim 2008, İstanbul.)

yatlar, açık deniz römorkerleri) konusundaki uzmanlaşmasını derinleştirmiştir (**Ludwig, Tholen, 2007**). Doğrudan istihdamdaki bu yapısal kan kaybından sonra, ödünç işçilik ve outsourcing tipi eser/istisna sözleşmeleriyle (auf Werkvertragsbasis) istihdam yaratma dinamiği artmıştır. Bu bölümün doğrudan konusu olmayan Werkvertrag bazında tersane dışındaki firmalara iş yaptırmaya pratiğinin tarihçesine kısaca değinecek olursak, 1970'lerde Almanya gemi inşa sanayiinin krizinde ortaya çıktığını ve akabinde kurumsallaştığını söylemek gerekiyor. Bu açıdan Türkiye gemi inşa sanayiindeki 1980'lerin ortasındaki krize cevap olarak oluşturulan alt işverenlik ilişkisi ile bir paralellik arz ediyor. Werkvertrag bazında yaptırılan işlerden en önemlileri ise şunlar: iskele kurulumu, marangozluk, koruma boyası (Konservierung), boya ve gittikçe artan oranlarda gemi dizaynı.

Bu istihdam formlarına dair gemi inşa sanayi bazında yalnızca iki senedir veri toplanmaktadır. Şekil 1'de 2008 itibarıyla toplam istihdamda ödünç işçiliğin payının %13 (3990 işçi), eser sözleşmeleri ile tersaneler dışında görülen işlerde çalışan işçilerin payının %20 (6101 işçi), doğrudan istihdamın ise %67 olduğunu (20.530 işçi) görmekteyiz. Bu istihdamın %80'i ise ise toplam altı şirket grubuna ait³⁵ 20 adet tersanede aktiftir.

Almanya'daki tersane işverenleri 2002'den sonraki büyümenin gerektirdiği istihdam artışını, öncelikle fazla mesailer, 'fazla mesailerin belli bir vade içinde izne, erken emekliğe veya meslek-içi eğitime dönüşmek üzere bir hesapta biriktirilmesi' sistemi (Arbeitszeitkonten)³⁶, ödünç işçilik ve eser sözleşmeleri ile karşılamışlardır. İlk iki strateji 'şirket-içi esnekleştirme', son ikisi ise 'şirket-dışı esnekleştirme' stratejisi olarak adlandırılmaktadır. İstihdamın %80'ini barındıran yalnızca altı sermaye grubunun istihdam rakamları baz alındığında, ödünç işçilerin toplam istihdamda³⁷ oranının 2006'da %14,3'den, 2008'de %16,6'ya çıktığı gözlemlenmekte ve IG-Metall Küste Sendikası tarafından ödünç işçiliğin yeni istihdam yaratımında doğrudan ve sabit çalışan işçi kadrolarını ikame ettiğini savunmaktadır. Bazı tersanelerde 2008'de ödünç işçi oranının %40'lara vardığı, 2007 senesinde IG-Metall-Küste Sendikası'nın senelik araştırmasını yaptığı, istihdamın %80'ini kapsayan 21 işletmenin 9 tanesinde ise aynı oranın %25 ile %30 seviyesine çıktığı ortaya çıkmıştır (**Ludwig, Tholen, 2007**).

Gemi inşa sanayiinde de aynı işi aynı vasıfla yapan ödünç işçiler, sadece statülerinden dolayı kadrolu işçilerden yaklaşık %30 daha az kazanmaktadırlar. 'Geçicilik' statüleri ise bir sene ve üstü (dört seneye kadar çıkabilen) fiili çalışma sürelerine bakıldığında sorgulanacak durumdur. Aynı diğer sektörlerde olduğu gibi işyerinde sendikalılık oranları ve karar mekanizmalarına katılımları çok daha düşüktür. Bağlı oldukları ödünç verme şirketlerinde ise buna alternatif olarak düşünebilecek sendikal bir örgütlenme yok denecek kadar azdır. Meslek içi eğitim alma imkanlarına erişim ve bunun da sonucu olarak vasıf konusunda da 'ikinci sınıf' işçi konumundadırlar.

Bu eşitsizliklere atıfla, gemi inşa / tamir sektörünü barındıran kuzey ve kuzeybatı eyaletlerinde 200.000'i aşkın işçiyle örgütlü olan, IG-Metall Sendikası'na bağlı IG-Metall Küste (Sahil Şeridi) birimi 13 Şubat 2008 bir 'ödünç işçilik kampanyası' başlatmıştır (**IG Metall Sendikası Bezirk/Bölge Küste, 2008a**). Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konvansiyonunun 'fark göz etmeden herkesin aynı işe aynı ücreti alma hakkı vardır' (23.) maddesine atıfla, ödünç işçi çalıştıran işyerlerindeki ücret dampingi, mecburi izin uygulaması, ödenmeyen fazla mesai ücretleri, eksik sosyal güvenceler gibi çifte standart içeren uygulamaları konu eden kampanyanın şiarı, 'eşit işe eşit ücret'dir³⁸. Sendika işyeri (tersane) temsilcileri, halen devam eden bu kampanya çerçevesinde düzenli (normal, tipik) istihdam şeklinin, ödünç işçiliğin yaygınlaşması vesilesiyle marjinalize edilmesine karşı, ödünç işçilere ve kadrolu işçilere yönelik bilgilendirme ve ödünç işçilere yönelik de örgütlenme faaliyetleri yürütmektedirler (**IG Metall Sendikası Bezirk/Bölge Küste, 2008b**). Sendika, işverenleri yeni istihdamın bu güvencesiz form içerisinde yaratılmasının uzun vadede üretim kalitesini olumsuz etkileyeceği noktasında uyarmaktadır. İşyeri bazında eşit muamele şartının uygulanması ve ödünç işçi kullanımına üst limit getirilmesi pazarlık sürecinin parçası olmuştur. Şimdiye kadar, metal ve elektronik işkollarındaki işçilerin %27'ini içeren toplam 380 işletmede, ödünç işçilerin konularının iyileştirilmesi için anlaşmalar imzalanmıştır. Sendika devlete, mevcut ödünç işçiler için asgari ücret düzenlemeleri getirilmesi ve bu güvencesiz çalışma formunun toplumda bir model haline gelmemesi için talepler formüle etmektedir.

Bu kampanyanın kapsamı, Avrupa Metal İşçileri Federasyonu (EMF) ve Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun (IMF) 7 Ekim 2008'de start verdikleri, 'güvencesiz çalışmaya karşı kampanya' ile genişletilmiştir³⁹. Hatta Avrupa Metal İşçileri Federasyonu gemi inşa sanayi komitesi senelik toplantısını, bu uluslararası kampanyanın önemini altını çizmek için, DİSK'e bağlı Limter-İş Sendikası ve Birleşik-Metal İş Sendikası ile işbirliği içerisinde İstanbul'da gerçekleştirmiştir. Bu vesileyle, iş güvencesizliğinin işçi hayatına getirdiği geri dönüşüme zararlarının aşikar olduğu Tuzla Tersaneler Bölgesi de, AB ülkelerindeki güvencesiz çalışma formları da uluslararası karşılaştırmalı bir çerçevede ele alınmıştır. EMF, Limter-İş ve Birleşik Metal İş Sendikaları bu konferansın sonunda yaptıkları ortak basın açıklamasında, iş güvencesi ile iş güvenliği/işçi sağlığı arasındaki bağların ve sendikal mücadelede iki sorunu aynı anda ele alma gerekliliğinin altını çizmişlerdir⁴⁰.

Yazıyı bitirirken, işgücüne formal veya enformel olarak katılan çalışanların, iş güvencesi ve iş güvenliği sağlayan çalışma koşulları için verdikleri mücadelenin birbirinden ayrılmayacağına altını bir kere daha çizmek gerekiyor. Bu, aynı insan sağlığı ve hayatının, insan beden ve psikolojisinin birbirinden ayrılmaması gibi bir ortaklık teşkil ediyor. İş güvencesinin faktörleri olan, insanca çalışma saatleri, her an işten çıkarılma korkusu yaşamadan önünü görebilme ve hayatını planlayabilme hakkı, yapısal

tehlikeler, baskı, rekabet ve performans stresinden arındırılmış bir çalışma ortamı, yaşlılık döneminin nasıl kotarılacağına dair iç rahatlığı gibi faktörler, aynı zamanda iş güvenliğinin de faktörleri. Bu anlamda da, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde 'yaşam hakkı' şiarıyla Limter-İş Sendikası ekseninde verilen sendikal mücadelede öne sürülen talepler ile Almanya'da IG-Metall'in "Çalışma Hayatının İnsanileştirilmesi" (Humanisierung der Arbeit) şiarı altında öne sürdüğü talepler birbirinin tamamlayıcısı (IG Metall Sendikası Bezirk/Bölge Küste, 2007). Almanya'da iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı yaşanan iş günü kayıpları 2006 senesinde %4 artmış ve iş görememezlik durumlarının dokuzda biri 'psikiatrik nedenlerle' oluşmakta. Formal veya enformel işi olanlar için esnekleştirilen, yoğunlaştırılan, verimleştirilen çalışma hayatının getirdikleri ile, işsiz olanlar için çalışmamanın getirdiği sorunlar da gittikçe birbirine yaklaşmakta. Tam da bu dönemde, "prekaryaya"⁴¹ kavramı tartışmalarımıza girmekte: güvencesiz anlamındaki "precarious" ile klasik emekçi tanımı "proletaryayı" birleştiren bu kavram üzerinden bu ortaklıkları irdelemeye devam etmek gerekiyor.

Ek 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın tersanelere yolladığı belgenin 16 Ağustos 2008 tarihli faksimile örneği

Soru 1) Tersane işyerinde yapılan gemi inşa işinin 818. Sayılı Borçlar Kanunu'nun 355-371. maddelerine göre istisna akdine (eser sözleşmesi) göre yapılan bir iş olmasına, her tersanenin kendi bordrolu çalışanları ile üretime katılmasına, gerek şirket tüzüklerinde ve gerekse işin muhteviyatına bakıldığında tersanelerin asıl işi olan gemi inşasında, herhangi bir teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmeyen ve yardımcı iş niteliğinde olmayan 'çelik işleme, kaynak, montaj, taşlama, boyarasma, vb.' işler hangi hukuki nedene dayanılarak (asıl iş bölünerek) alt işverene verilmektedir?

Soru 2) 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. ve 3. maddelerinde sınırları açıkça çizilmesine ve kaldı ki halen tersanelerde hizmet veren hiçbir alt işverenin (verilmesi uzmanlık ve teknolojik nedenlerle mümkün olan elektrik, elektronik, mobilya donatım vb. gibi işler ve yemek, güvenlik ve servis hizmeti gibi yardımcı işler dışında) konu ile alakalı teknolojik alt yapısı, uzmanlık belgesi, sertifika gibi bilimsel ve kurumsal standartları bulunmamasına ve durumun kendilerine defaten anlatılmasına rağmen neden alt işveren uygulaması devam ettirilmektedir?

Ayrıca bir çok alt işverenin çalıştırdığı işçilerin vasıfları ve teknolojik alt yapıları yetersiz olmasına ve zaten işlerin çoğunun asıl işverenlerce planlanmasına ve takip edilmesine rağmen neden uygulamayı devam ettirmektedir?

Soru 3) 4857 sayılı İş Kanununun değişik 2. maddesi gereği alt işverenlerle yapılan tüm sözleşmelerin Bakanlığımız Bölge Müdürlüğüne sunulması ve

uygunluğu alındıktan sonra işe başlanması gerekmektedir. Sözleşmelerin uygunluğu konusunda müracaatlar neden yapılmamaktadır?

Soru 4) 4857 Sayılı İş Kanununun muhteviyatında özellikle iş yaptığınız sektörde önünüzü açacak düzenlemeleri içinde barındırmaktadır. Esnek çalışma

ilişkileri, belirli süreli sözleşmeler ve geçici iş düzenlemeleri bunlardan bir kaçıdır. (Bu modeller tek tek yada hepsi bir uygulanabilir. Alt işverenlik uygulaması ile karşılaştırıldığında hukuki ve işverenlere ekonomik faydalar sağlayacak niteliktedir.) Yasada zemini bulunmayan alt işverenlik uygulamasına alternatif olabilecek neden bu modeller uygulanmamaktadır?

Ek 1: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın tersanelere yolladığı belgenin 16 Ağustos 2008 tarihli faksimile örneği ve (vurgular dahil) aynı yazımı:

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Soru 1) Tersane işyerlerinde yapıları yeni gemi inşa işinin 818. Sayılı Borçlar Kanunu'nun 355-371. maddelerine göre istisna akdine (eser sözleşmesi) göre yapılan bir iş olmasına, her tersanenin kendi bordrolu çalışanları ile üretime katılmasına, gerek şirket faaliyetlerinde ve gerekse işin muhteviyatına bakıldığında tersanelerin asli işi olan gemi inşasında, herhangi bir teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmeyen ve yardımcı iş niteliğinde de olmayan " çelik işçisi, kaynak, montaj, tavlama, raso-boya vb. " işler **hangisi hukuki nedene dayanılarak (asli iş hâlinde) alt işverenlere verilmektedir ?**

Soru 2) 4857 Sayılı İş Kanununun 2. ve 3. maddelerinde sınırları açıkça çizilmesine ve kaldı ki halen tersanelerde hizmet veren hiçbir alt işverenin (verilmesi uzmanlık ve teknolojik nedenlerle mümkün olan elektrik, elektronik, mobilya donatım vb. gibi işler ve yemek, giyimlik ve servis hizmeti gibi yardımcı işler dışında) konu ile alakalı teknolojik alt yapısı, uzmanlık belgesi, sertifika gibi bilimsel ve kurumsal standartları bulunmamasına ve durumun kendilerine **doğrudan anlatılmasına rağmen neden alt işveren uygulaması devam ettirilmektedir ?**

Ayrıca bir çok alt işverenin çalıştığı işçilerinin vasıfları ve teknolojik alt yapıları yetersiz olmasına ve zaten işlerinin çoğunun asıl işverenlerce planlanmasına ve takip edilmesine rağmen neden uygulamayı devam ettirmektedir ?

Soru 3) 4857 Sayılı İş Kanununun değişik 2. maddesi gereği alt işverenlerle yapılan tüm sözleşmelerin Bakanlığımız Bölge Müdürlüğüne sunulması ve uygunluğu alındıktan sonra işe başlanması gerekmektedir. Sözleşmelerin uygunluğu konusunda müracaatlar neden yapılmamaktadır ?

Soru 4) 4857 Sayılı İş Kanunu muhteviyatında özellikle iş yaptığınız sektörde önünüzü açacak düzenlemeleri içinde barındırmaktadır. Esnek çalışma ilişkileri, belirli süreli sözleşmeler ve geçici iş ilişkisi düzenlemeleri bunlardan bir kaçıdır. (Bu modeller tek tek yada hepsi bir uygulanabilir. Alt işverenlik uygulaması ile karşılaştırıldığında hukuki ve işverenlere ekonomik faydalar sağlayacak niteliktedir.) Yasada yasal zemini bulunmayan alt işverenlik uygulamasına alternatif olabilecek neden bu modeller uygulanmamaktadır ?



Ek 2. 4857 no'lu İş Kanunu 7. maddesi: (Resmi Gazete Yayımlı Tarih ve Sayısı : 10.6.2003 - 25134)

- Geçici iş ilişkisi

MADDE 7.- İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

Ek 3. 4857 no'lu İş Kanunu 11. ve 12. maddesi: (Resmi Gazete Yayımlı Tarih ve Sayısı : 10.6.2003 - 25134)

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

MADDE 11 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

- Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının sınırları

MADDE 12 - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

DİPNOTLAR

1. Türkçeye Fransızcadan geçen ve alt işverenlik ilişkisinin daha popüler bir tanımı olan "taşeron" kelimesi, "iş tanımı / iş altdalı" anlamındaki Fransızca "tache" (İngilizce "task") kelimesinden gelmektedir. "Taşeronlaştırmanın" üretimin iş alt dallarına bölünmesi anlamı taşıdığını, kelimenin kökeninde de görmekteyiz.

2. Taşeronluk / alt işverenlik ilişkisinin gemi inşaa sanayii özelinde ayrıntılı ve derinlemesine bir analizi için bkz: Şeref Özcan, Tersane İşyerlerinde Mevcut Olan İş İlişkileri Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Müfettişleri Derneği II. Çalışma Yaşamı Kongresi (26-27 Nisan 2008) çerçevesinde yapılan tebliğler kitabından, Ankara, 95-123; alt işverenlik konusundaki mevcut uygulama hakkındaki ilk makale için bkz, Güzel 2004.

3. Alt işverenlik Yönetmeliği'nin tam metni için: <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.12459&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=alt>

4. Uzmanlık gerektirmeyen asıl işin devrini engellemek için, alt işverenlik sözleşmesinde yer alması gerekli hususları belirleyen 10. maddenin 2. fıkrasında şu somutlamaya gidilmiştir: 'Bir işyerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir

işin altışverene verilmesi halinde, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir.'

5. Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu'nun 16 Aralık 2007'de kamuoyu ile paylaştığı, Şubat 2008'de bastığı Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri Ölümlü İş Kazaları adlı raporunun online versiyonu için: www.paraketa.net/tuzla.pdf, Rapor sinevizyonu Tuzla: Nereye? için: <http://www.medyakronik.com/haber/286/>.

6. Bu çabaların oluşturduğu bilgi / belge havuzuna en derli toplu ve seri şekilde, www.sendika.org 'un Tuzla Dosyası'ndan erişebilirsiniz http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=15559. Yönetmenliğini Petra Holzer, Ethem Özgüven ve Selçuk Erzurumlu'nun yaptığı ve en başta komisyon çalışmalarına eşlik ederek giriştikleri Tuzla Tersaneleri hakkındaki '4857' adlı belgesel için bkz: <http://4857-belgesel.blogspot.com/>

7. TISK 'Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne' karşı, 19 Ekim 2008, Deniz Haber Denizcilik online haber portalı, http://www.denizhaber.com.tr/news_detail.php?id=15878&uniq_id=1225603232

8. İş Kanunu'nun alt işverenlik ilişkisini tanımlarken getirdiği, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ve işyerindeki risklerin bölünmezliği ilkesini gözettiği kamu düzenine dair mutlak emredici hükümlerin sarıh bir analizi için, bkz. Özcan, s. 99-101, '1.2. Alt işverenin işyeri' bölümü.

9. Denizci frene bastı, kriz trafiğini izliyor, 16 Ekim 2008, Dünya Gazetesinin Perşembe Rotası eki, http://www.persemberotasi.com/?bolum=detay&konu_id=241; M. Kemal Battal, Alt İşverenlik Yönetmeliği, Deniz Ticareti, İMEAK DTO'nun aylık yayın organı, Ekim 2008, 20-21.

10. 27 Eylül 2007'de İSKİ'nin Sarayburnu'ndaki 'Melen Çayı'nın İstanbul'a Getirilmesi Boğaz Geçiş Projesi' çerçevesindeki şantiyedeki İSKİ'nin taşeron firması DETEK Limited Şirketi'nde çalışan Harita Mühendisi Gülseren Yurttaş iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle hayatını kaybetmişti, bkz: <http://www.gulseren.yurttas.com/>

11. Makina Mühendisleri Odası'nın her sene çıkardığı 'İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu' için bkz: http://www.mmo.org.tr/mmo/cd5/cd_icine/index_dosyalar/Page447.htm, Sosyal Haklar Derneği'nin '28 Nisan İş Sağlığı ve Güvenliği Günü Türkiye Raporu' için bkz, http://sosyalhaklar.org/raporlar/dunya_is_guvenligi_gunu.doc; sendika.org sitesinin aylık iş kazaları raporu için bkz: http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=17979

12. Hem Tersaneler Bölgesi'nin kamuoyu kanallarını her zaman ağırlıklı olarak işgal eden İstanbul'da, hem

İstanbul'un yeni kentsel dönüşüm projelerine mazhar olan Tuzla'sında bulunması, hem de Tuzla'daki tersaneci ailelerden bazılarının hali hazırda milletvekili olarak Ankara'da bulunması açısından, Tersaneler 'merkeze çok yakındır' diyoruz.

13. İki örnek için: Yavuz Yıldırım, Biyopolitik bir alan olarak Tuzla Tersaneleri, Radikal, 15 Mayıs 2008, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=17027, Tuzla Tersanelerindeki kazaları makro bir çerçeveye oturtan bir analiz için; Fuat Ercan, Tuzla Tersanelerinden hareketle kapitalizm ve Türkiye'yi anlamak, Özgür Düşün dergisi, 43. sayı (Mayıs 2008), http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=18851

14. Sosyal Güvenlik Uzmanı Ali Tezel'in bu konudaki kısa ve çarpıcı tahlilleri için bkz: İstihdam Paketi Yaşlıya Kapıyı Gösteriyor, NTV Haber Portalı, 29 Mayıs 2008, <http://www.ntvmsnbc.com/news/447853.asp#storyContinues>.

15. 4857 no'lu İş Kanunu'ndan 5763 no'lu "Torba Yasa"ya gidişatta İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanının kurumsal zeminin nasıl dönüştürüldüğüne dair geniş bilgisini benimle paylaşan Sn. Mustafa Yazıcı'ya teşekkürü borç bilirim, bkz: Yazıcı, 2008; MMO 2008b.

16. Türk Tabipler Birliği, İstihdam Paketi ile işyeri hekimliği ve işçi sağlığı taşeron şirketlere bırakılıyor, 2 Mayıs 2008, <http://www.ttb.org.tr/index.php/hukuk/hukuk-haberleri/124-hukuk/1026-1026>

17. İş Güvenliği Yasa Taslağı'na Tepki, TTB- DİSK-KESK-TMMOB ortak basın açıklaması, 9 Ekim 2008, <http://www.ttb.org.tr/index.php/haberler/151-baslamalar/1193-i-sal-yasas>

18. Bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerinden ve İş Müfettişleri Derneği'nden Şeref Özcan'ın yukarıda zikredilen makalesinden '1.4.4.2. İşveren Olmayan İşverenler' pasajı; Özcan, s. 106-107.

19. Bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın gemi inşa sanayiindeki resmi rakamlarını (2007: 17.572 işçi) by-pass ederek, doğrudan Gemi İnşa Sanayicileri Birliği'nin açıkladığı (ve Denizcilik Müsteşarlığı'nın verdiği rakama neredeyse bire bir denk düşen) rakama (2007: 33.480 işçi) referans veren TBMM Tuzla Meclis Araştırma Raporu için bkz: Gemi İnşa Sanayisindeki İş Güvenliği ve Çalışma Şartları Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, rapor dağıtım tarihi 14 Ekim 2008; http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/arastirma_onergesi_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=610

20. Aslı Odman, Tuzla'da İşçiler, Sermaye, Gemiler, Tersaneler: Kaydıra Kaydıra nereye?, İstanbul Dergisi, Nisan 2008, online versiyonu için: http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=16436

21. Borçlar Kanunu'nda eser/istisna sözleşmesi (veya istisna akdi) tabir edilen sözleşme ile hizmet sözleşmesi arasındaki fark şudur: 'Hizmet akdiyle işçi belirli veya belirli olmayan bir süre için işverene bağlı olarak iş yapar, işveren de ona bir ücret ödemeyi taahhüt eder. Eser sözleşmesinde, yüklenici kural olarak işi, işverene bağımlı olmaksızın serbestçe yaptığı halde, iş sözleşmesinde işçi, işverene bağımlı olarak ve onun direktifi altında çalışır. Eser sözleşmesi ile yüklenici bir eser meydana getirme (sonuç borcu) görevini üstlenir. İş sözleşmesi ile çalışan işçinin sonuç borcu yoktur. İşçinin işi yapmaya hazır olması gerekir ve işçi işverenin gösterdiği işi yapar. (Aydın Zevkliler, 1995. Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkisi, Fakülteler Kitabevi Barış Yay, 5. Bası, İzmir.)'. Almanya tersanelerinde bir hizmet ilişkisi olmayan eser sözleşmeleri vesilesi ile işkolundaki istihdamın %20'ye yakını sağlanmaktadır. Türk Hukuku'ndaki asıl işveren - alt işveren arasındaki ilişki de, aynı Almanya'daki Werkvertrag formunda olduğu gibi, hizmet akdine değil, istisna/eser, taşıma, kira ve vekalet akidlerinden birine veya bir kaçına dayanmaktadır. Almanya ve Türkiye gemi inşa sanayindeki kurulan istisna/eser sözleşmelerinin arasındaki fark ise, Almanya'da eser sözleşmeleriyle tersanelere iş gören şirketlerin faaliyet alanlarının, asıl iş tanımı içerisinde olmamasıdır. Bu konu 6. bölümde ayrıntılı olarak irdelenecektir.

22. Thornsten Ludwig / Jochen Tholen, Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau. Ergebnisse der 16. Betriebsrätebefragung im September 2007, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen, IG-Metall-Küste Sendikası tarafından Bremen Üniversitesi İş ve Ekonomi Enstitüsü'ne yaptırılmış araştırma, Eylül 2007; ayrıca: Heino Bade, Precarious Employment. The German Shipbuilding Industry, Avrupa Metal İşçileri Federasyonu Yıllık Gemi İnşa Sanayi Komitesi Toplantısı çerçevesinde yapılan sunum, 8-10 Ekim 2008, İstanbul.

23. Bu yazı tamamlandıktan sonra 11 Ekim 2008 tarihinde, gemi inşadaki istihdamın %30'unu barındıran Almanya'nın en büyük gemi inşa / tamir sermaye grubu olan ThyssenKrupp Marine Systems'e ait Hamburg'daki Blohm&Voss Tersanesinde iskele çökmesi sonucu, raspcacılık yapan iki işçinin öldüğünü, bir işçinin ağır yaralandığını öğrendik, bkz: Die Welt, Zweiter Arbeiter nach Unfall auf Werft gestorben, 13 Ekim 2008, <http://www.welt.de/hamburg/article2569348/Zweiter-Arbeiter-nach-Unfall-auf-Werft-gestorben.html>

24. Tholen 2008, slayt 4.

25. Deutsche Presseagentur (Alman Haber Ajansı), Workers badly burnt in Singapore shipyard accident, 26.06.2008; http://www.monstersandcritics.com/news/business/news/article_1413374.php/Worker_badly_burned_in_Singapore_shipyard_accident.

26. ILO, Globalization downside. From shipyard to graveyard. Is there a decent way to break ships?, in: World

of Work, No. 37, Aralık 2000, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/37/shipyard.htm>

27. Bu belgeler, onları kamuoyu ile paylaşma şeffaflığını gösteren Gemi Mühendisleri Odası'nın websitesi'nden 15 Eylül 2008 tarihinde indirilmiştir, www.gmo.org.tr

28. Çalışma Bakanlığı'nın işçi kiralaması anlamına gelebilecek profesyonel işçi temininin serbest bırakılacağına yönelik vurguları vardır (Özcan, s.105).

29. Büroları, 'iş bulma faaliyetlerinin metalaşması' perspektifinden inceleyen henüz yayınlanmamış bir makale için: Alp Tekin Ocak, Emek Piyasası için 'İnsan Koleksiyonu': Özel İstihdam Büroları, 2005. Son dönemde karşılaştırmalı ve farklı kurumların perspeğindlerden Büroları inceleyen güncel çalışmalar için: Erdem Cem, Sendikal perspektiften özel istihdam büroları ve Türkiye, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD 2005; Emine Pul, Türkiye'de ve Avrupa Birliği Ülkeleri'nde özel istihdam bürolarının yapısı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, 2006; Buğrahan Erkan, Özel istihdam bürolarının isgücü piyasalarının düzenlenmesindeki karşılaştırmalı rolü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, 2008.

30. 4857 no'lu İş Kanunu gerekçeli metin, <http://www.iskanunu.com/icerik/icerik/gerekceli-is-kanunu-metni.html#13>.

31. Bu literatüre ulaşmamı sağlayan ve İş Kanunu'ndaki diğer esnekleştirici istihdam formları ile ilgili derin bilgisini benimle paylaşan Sn. Şeref Özcan'a burada teşekkür etmek isterim.

32. Leiharbeit bire bir ödünç işçilik, Zeitarbeit ise geçici işçilik olarak tercüme edilmektedir. Türk ve Alman hukukunda bu iki kavram birbirinin yerine kullanılmaktadır. Yazının bundan sonraki kısmında, ödünç/geçici işçilik anlamında yalnızca Leiharbeit kavramı kullanılacaktır.

33. Komisyon, o dönem Volkswagen AG'nin yönetim kurulu üyelerinden, aynı zamanda Komisyon Başkanı Peter Hartz'ın adı ile anılıyordu. Temsiliyet yapısına dair bazı bilgiler içerebileceği düşüncesiyle, diğer komisyon üyelerini de listelemek istiyoruz. Komisyonunda aşağıdaki beş temsiliyet grubu yer almaktaydı: 1). Çoğu Almanya merkezli büyük uluslararası şirketlerin yöneticileri (5 temsilci: DaimlerChrysler Services AG; Deutsche Bank AG; Volkswagen AG; McKinsley & Company Düsseldorf; BASF AG; Market Access for Technology Services GmbH.), 2) İşçi sendikaları temsilcileri (2 temsilci: IG-Metall metal işçileri Sendikası; ver.di hizmetler sektöründe çalışanların sendikası), 3) Esnaf ve zanaatkarlar birliği (1 temsilci: Zentralverband des Deutschen Handwerks); 4) Kamu kurumları (3 temsilci: Nordrhein-Westfalen Eyaletinin

Çalışma, Sosyal Güvenlik, Vasıf ve Teknoloji Bakanı; Leipzig Şehri Belediye Başkanı; Hessen Eyaleti İş ve İşçi Bulma Kurumu Müdürü) ve 5) Akademisyen ve danışmanlar (3 temsilci: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung'dan; Potsdam Üniversitesi'nden ve özel strateji danışmanlığı şirketi Roland Berger Strategy Consultants'dan).

34. Senkronizasyon yasağı ödünç işçinin özel istihdam bürosundaki iş anlaşması ile ödünç verildiği şirkette çalıştığı sürenin senkronize edilmesini / örtüştürülmesini yasaklıyordu. Bu ise işçiye, kiralanmadığı dönemlerde koruma ve iş anlaşmalı olduğu istihdam bürosundan hak talebi imkanı sağlıyordu; Karen Shire / Danielle Van Jaarsveld, The Temporary Staffing Industry in Protected Employment Economies. Germany, Japan and the Netherlands, Alfred Sloan Vakfı'nın düzenlediği Industry Studies konferansında verilen tebliğ -2 Mayıs 2008 http://web.mit.edu/is08/pdf/shire_vanJaarsveld.pdf

35. Büyüklük sırasına göre bunlar ThyssenKrupp Marine Systems, Meyerwerft-Gruppe, Aker Yards Germany, Hegemann-Gruppe, J.J.Sietas KG, Fr. Lürssen Gruppe'dir. ThyssenKrupp Marine Systems tek başına istihdamın %30'unu merkezileştirmiştir.

36. Bu uygulama Türk İş Hukuku'ndaki fazla mesailerin bir vade içinde izne dönüştürülmesi uygulaması (İş Kanunu madde 41) ve bir dönem yapılan fazla çalışmaların, bir sonraki dönemde az çalışıldığı -denkleştirme esas- durumunda, fazla çalışma olarak geçmediğine hükmeden İş Kanunu madde 63 ile aynı işleve sahiptir.

37. Toplam istihdam, şirket içindeki kadrolu ve ödünç işçilerin toplamını kapsamaktadır. Eser sözleşmeleri ile tersanelere çalışan dış firmalardaki istihdam bu rakama dahil edilmemiştir. Tablo'daki ödünç işçi oranı ile, burada verilen ödünç işçi oranı arasındaki fark (%13 ve %16,6) tabloda toplam istihdam rakamına eser sözleşmesi ile tersanelere çalışan firmalardaki istihdamın da dahil edilmesinden kaynaklanmaktadır.

38. Kampanyanın websitesi: <https://www.gleicharbeit-gleichesgeld.de/>

39. Kampanyanın faaliyetleri için bkz: <http://www.precariouswork.eu/>

40. Avrupa Metal İşçileri Federasyonu, Limiter-İş ve Birleşik Metal İş'in 8. Ekim 2008'de yaptıkları ortak basın açıklamasının değişik dillerdeki versiyonları için bkz: http://www.emf-fem.org/press/press_releases/fight_the_hazardous_health_and_safety_conditions_in_the_turkish_shipyards

41. Wacquant 2007; 'sosyal güvensizliğin' yükselişi ile bireyselleştirilmiş güvenceye yönelik politikalar, toplumsal risk algısının dönüşümü ve politik kültürün değişmesi ilişkilerine dair bkz: Castel 2004.

KAYNAKLAR

Akdemir, N. (2008) Taşeronlu Birikim. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme, İstanbul: SAV Yayınları.

Alpagut, G. (2006) AB'deki İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler, TİSK İşveren Dergisi Özel Eki, Eylül.

Alt İşverenlik Yönetmeliği (2008) 27 Eylül 2008/27010 numaralı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Alt İşverenlik Yönetmeliği, Ulaşım Tarihi 26 Ekim 2008, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.12459&MevzuatIiski=0&sourceXmlSearch=alt>.

Bade, H. (2008) Precarious Employment. The German Shipbuilding Industry, Avrupa Metal İşçileri Federasyonu (EMF) Yıllık Gemi İnşa Sanayi Komitesi Toplantısı çerçevesinde yapılan yayınlanmamış sunum, 8-10 Ekim 2008, İstanbul.

Battal, M.K. (2008) Alt İşverenlik Yönetmeliği, Deniz Ticareti, İMEAK DTO'nun aylık yayın organı, Ekim 2008: 20-1.

Castel, R. (2004) Sosyal Güvencesizlik, İstanbul: İletişim Yayınları.

Cem, E. (2005) Sendikal perspektiften özel istihdam büroları ve Türkiye, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.

Deniz Haber web gazetesi (2008) TİSK 'Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne karşı, 19 Ekim 2008, Ulaşım Tarihi 20 Ekim 2008, http://www.denizhaber.com.tr/news_detail.php?id=15878&uniq_id=1225603232.

Deutsche Presseagentur (Alman Haber Ajansı) (2008) Workers badly burnt in Singapore shipyard accident, 26.06.2008, http://www.monstersandcritics.com/news/business/news/article_1413374.php/Worker_badly_burned_in_Singapore_shipyard_accident.

Die Welt Gazetesi (2008) Zweiter Arbeiter nach Unfall auf Werft gestorben, 13 Ekim 2008, Ulaşım Tarihi 20 Ekim 2008, <http://www.welt.de/hamburg/article2569348/Zweiter-Arbeiter-nach-Unfall-auf-Werft-gestorben.html>.

Dribbusch, H. (2006) Leiharbeit / Zeitarbeit - ein Überblick, Düsseldorf'daki WSI Enstitüsü'nde yapılan Toplu İş Sözleşmesi Toplantısı'nda yapılan yayınlanmamış sunum, 26-27. Eylül 2006. (trkç: 'Ödünç işçilik / Geçici işçilik: Bir panorama denemesi')

EMF, (2008) Avrupa Metal İşçileri Federasyonu, Limiter-İş ve Birleşik Metal İş'in 8. Ekim 2008'de yaptıkları ortak basın açıklaması, Ulaşım Tarihi 14 Ekim 2008, http://www.emf-fem.org/press/press_releases/fight_the_hazardous_health_and_safety_conditions_in_the_turkish_shipyards

/www.emf-fem.org/press/press_releases/fight_the_hazardous_health_and_safety_conditions_in_the_turkish_shipyards.

Ercan, F. (2008) Tuzla Tersanelerinden hareketle kapitalizm ve Türkiye'yi anlamak, Fuat Ercan ile söyleşi, Özgür Düşün dergisi, 43, Mayıs 2008, Ulaşım Tarihi 15 Eylül 2008, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=18851.

Erkan, B. (2008) Özel istihdam bürolarının isgücü piyasalarının düzenlenmesindeki karşılaştırmalı rolü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.

Erzurumlu, S., Petra H., Ethem Ö. (2008) 4857, Belgesel, İstanbul: Mayıs 2008, 30dk., online bilgi: <http://4857-belgesel.blogspot.com/>.

Güzel, A. (2004) İş Kanununa Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum, Nisan 2004: 31- 65, <http://www.calismatoplum.org/sayi1/makale2.pdf>

Hans Böckler Vakfı (2007) Zeitarbeit in Deutschland: In vielen Grossunternehmen gängige Praxis', Alman Sendikalar Federasyonu DGB'nin araştırma kurumu Hans Böckler Vakfı'nın İmpuls adlı iki haftalık yayınından, 20/2007, http://www.boeckler.de/32014_89924.html?suche=1 (trkç: 'Almanya'da geçici işçilik: Pek çok büyük işletmenin rutini).

Hans Böckler Vakfı (2008) Leiharbeit. Konkurrenz für die Stammebelegschaft, Alman Sendikalar Federasyonu DGB'nin araştırma kurumu Hans Böckler Vakfı'nın İmpuls adlı iki haftalık yayınından, 6/2008; http://www.boeckler.de/32014_90430.html?suche=1 (trkç: 'Ödünç işçilik: Kadrolu işçilere rakip')

IG Metal Sendikası Bezirk/Bölge Küste (2007) Arbeit muss wieder menschlich werden, 29. Kasım. 2007, Ulaşım Tarihi 20 Ekim 2008, <http://www.igmetall-kueste.de/php/news.php?id=60&portalid=60> (trkç: 'İş tekrar insanca şekillendirilmelidir').

IG Metal Sendikası Bezirk/Bölge Küste (2008a) IG Metall Küste startet Leiharbeitskampagne: Gleiche Arbeit-Gleiches Geld, 13 Şubat 2008, Ulaşım Tarihi 20 Ekim 2008, <http://www.igmetall-kueste.de/php/news.php?id=82&portalid=15>, (trkç: 'IG Metall Küste Sendikası ödünç işçilik kampanyasına start verdi: Eşit işe - eşit ücret').

IG Metal Sendikası Bezirk/Bölge Küste (2008b) Schwarzweissbuch-Leiharbeit, Hamburg (trkç: 'Siyah-beyaz ödünç işçilik kitabı').

IG Metall Sendikası Bezirk/Bölge Küste (2008c) Fair Leihen? Ratgeber für Beschäftigte in Leiharbeit, Hamburg (IG-Metall-Küste sendikasının ödünç işliğe dair bilgilendirme ve kampanya broşürü).

ILO (Uluslar arası Çalışma Örgütü) (2000) Globalization downside. From shipyard to graveyard. Is there a decent way to break ships?, in World of Work, 37, Aralık 2000, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/37/shipyard.htm>.

İş Kanunu (4857 no) 10 Haziran 2003 / 25134 no'lu Resmi Gazete, gerekçeli metin: <http://www.iskanunu.com/icerik/icerik/gerekceli-is-kanunu-metni.html#13>.

Kesikbaş, Y. (2003) Ödünç işçi çalıştırmak işverenlere kolaylık sağlıyor, 16 Ekim 2003, Ulaşım Tarihi 10 Ekim 2008, http://www.alomaliye.com/yilmaz_kesikbas_ana_sayfa.htm.

Ludwig, T., Jochen T. (2007) Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau. Ergebnisse der 16. Betriebsrätebefragung im September 2007, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen, IG-Metall-Küste Sendikası tarafından Bremen Üniversitesi İş ve Ekonomi Enstitüsü'ne yaptırılmış araştırma, Hamburg (trkç: Almanya Gemi İnşa Sanayiinde İstihdam, Sipariş Defterleri ve Perspektifler. 16. İşçi Kurulu Anketi Sonuçları)

MMO (Makina Mühendisleri Odası) (2008a) İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu, Ankara. Ulaşım Tarihi 20 Ekim 2008, http://www.mmo.org.tr/mmo/cd5/cd_icine/index_dosyalar/Page447.htm.

MMO (Makina Mühendisleri Odası) (2008b) İktidar iş sağlığı ve güvenliğini de 'piyasaya' havale ediyor!', Mühendis Makina Dergisi, Nisan 2008, Sayı 579, 38-43.

NTV Haber portalı, (2008) İstihdam Paketi Yaşlıya Kapıyı Gösteriyor, Ali Tezel ile röportaj, 29 Mayıs 2008, Ulaşım Tarihi 20 Ekim 2008, <http://www.ntvmsnbc.com/news/447853.asp#storyContinues>.

Ocak, A.T. (2005) Emek Piyasası için 'İnsan Koleksiyonu': Özel İstihdam Büroları, 2005, basılmamış çalışma.

Odaman, S. (2008) Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İş Müfettişleri Derneği II. Çalışma Yaşamı Kongresi (26-27 Nisan 2008) çerçevesinde yapılan tebliğler kitabından, Ankara, 151-166.

Odman, A. (2008) Tuzla'da İşçiler, Sermaye, Gemiler, Tersaneler: Kaydıra Kaydıra nereye?, İstanbul Dergisi, Nisan 2008, online: http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=16436.

Özcan, Ş. (2008) Tersane İşyerlerinde Mevcut Olan İş İlişkileri Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Müfettişleri Derneği II. Çalışma Yaşamı Kongresi (26-27 Nisan 2008) tebliğler kitabından, Ankara, 95-123.

Perşembe Rotası eki (Dünya Gazetesi) (2008) Denizci frene bastı, kriz trafiğini izliyor, 16 Ekim 2008, Ulaşım Tarihi

20 Ekim 2008, http://www.persem.berotasi.com/?bolum=detay&konu_id=241.

Promberger, M. (2007) Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in Berndt Keller / Harmut Seifert (Eds), *Atypische Beschäftigung, Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin: Verlag edition Sigma (trkç: 'Ödünç işçilik. İşletme pratiklerinde esneklik ve güvencesizlik).

Pul, E. (2006) Türkiye'de ve Avrupa Birliği Ülkeleri'nde özel istihdam bürolarının yapısı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.

Seifert, H., Wolfram B. (2008) Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, WSI Mitteilungen, 6, Alman Sendikalar Federasyonu DGB'nin araştırma kurumu Hans Böckler Vakfı'nın aylık yayını: 325-41. (trkç: 'Ödünç işçilik: Esnek bir istihdam formundaki işlevsel dönüşüm).

www.sendika.org (2008) Haziran Ayı İş Kazaları Raporu, 2008, Ulaşım Tarihi 10 Ekim 2008, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=17979. **www.sendika.org**, (2008) Tuzla Dosyası, Ulaşım Tarihi 10 Ekim 2008, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=15559.

Shire, K., Danielle V.J. (2008) The Temporary Staffing Industry in Protected Employment Economies. Germany, Japan and the Netherlands, Alfred Sloan Vakfı'nın düzenlediği Industry Studies konferansında verilen tebliğ -2 Mayıs 2008, http://web.mit.edu/is08/pdf/shire_vanJaarsveld.pdf.

Sosyal Haklar Derneği (2007) 28 Nisan İş Sağlığı ve Güvenliği Günü Türkiye Raporu, Ulaşım Tarihi 26 Ekim 2008, http://sosyalhaklar.org/raporlar/dunya_is_guvenligi_gunu.doc.

TBMM (2008) Gemi İnşa Sanayisindeki İş Güvenliği ve Çalışma Şartları Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, rapor dağıtım tarihi 14 Ekim 2008; Ulaşım Tarihi 29 Ekim 2008, http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/arastirma_onergesi_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=610.

Tholen, J., Smets F., Ludwig, T. (2008) Precarious employment and statistical evaluation of occupational accidents in European Shipbuilding Countries - Based on the EMF Country Reports and national Statistics, Avrupa Metal İşçileri Federasyonu Yıllık Gemi İnşa Sanayi Komitesi Toplantısı çerçevesinde yapılan yayınlanmamış sunum, 8-10 Ekim 2008, İstanbul

TTBİK Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu (2008a) Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri Ölümlü İş Kazaları, İstanbul: TMMOB İKK Yayınları, online: www.paraketa.net/tuzla.pdf.

TTBİK Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu (2008b) Tuzla: Nereye? Sinevizyonu, 16 Aralık 2007, 17dk., online: <http://www.medyakronik.com/haber/286/>.

Türk Tabipleri Birliği web sayfası (2008a) İstihdam Paketi ile işyeri hekimliği ve işçi sağlığı taşeron şirketlere bırakılıyor, 2 Mayıs 2008, Ulaşım Tarihi 20 Ekim 2008, <http://www.ttb.org.tr/index.php/hukuk/hukuk-haberleri/124-hukuk/1026-1026>.

Türk Tabipleri Birliği web sayfası (2008b) İş Güvenliği Yasa Taslağı'na Tepki, TTB- DİSK-KESK-TMMOB ortak basın açıklaması, 9 Ekim 2008, Ulaşım Tarihi 20 Ekim 2008, <http://www.ttb.org.tr/index.php/haberler/151-baslamalar/1193-i-sal-yasas>.

Wacquant, L. (2007) Şehrin kenarlarında. Söyleşi, Express dergisi, Ulaşım Tarihi 10 Ekim 2008, http://sociology.berkeley.edu/faculty/wacquant/wacquant_pdf/LW-interviewEXPRESS.pdf.

Yazıcı, M. (2008) Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği, Mühendis ve Makine, sayı 583: 21-30.

Yıldırım, Y. (2008) Biyopolitik bir alan olarak Tuzla Tersaneleri, Radikal Gazetesi, 15 Mayıs 2008, Ulaşım Tarihi 20 Ekim 2008, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=17027.

Zevkliler, A. (1995) Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkisi, İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yay.