

**+T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLER
ANABİLİM DALI**

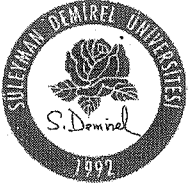
**ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMI VE ÇALIŞMA HAYATINA
YÖN VEREN ULUSLARARASI KURULUŞLAR**

**Ahmad İSBATOV
1430225088**

YÜKSEK LİSANS

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK**

ISPARTA- 2017



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Ahmad İSBATOV	
Anabilim Dalı	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ	
Tez Başlığı	Çalışmanın Değişen Anlamı ve Sosyal Politika	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışma Hayatına Yön Veren Uluslararası Kuruluşlar	
<p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 02/08/2017 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU²</p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.</p>		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Doç.Dr. Mustafa ÖZTÜRK	
Jüri Üyesi	Prof.Dr.Kürşat ÖZDAŞLI	
Jüri Üyesi	Yrd.Doç.Dr. Murşit İŞİK	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

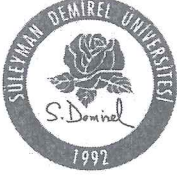
¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gerekçini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Çalışmanın Değişen Anlamı Ve Çalışma Hayatına Yön Veren Kuruluşlar.**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

İmza

Ahmad ISBATOV

Tarih

ISBATOV, Ahmad, Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışma Hayatına Yön Veren Kuruluşlar, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2017

ÖZET

Çalışma kavramının ele alınışı mekana, zamana ve kültüre göre değişiklik göstermektedir. Bu çalışmada çalışma kavramını tam anlamıyla toplumlar içerisindeki yeri zaman içindeki aşamalarla bağlı olduğu faktörlere dayanarak anlatılması esas alınmıştır.

Kavram zamanla insanların hayatının merkezine yerleşmiş ve çalışma ilişkileri olarak ileri teknolojinin etkisinde ilerlemiştir.

Bu çalışmada insanların şuan yaptıkları faaliyetlerin nasıl var olup, tarihsel süreçte nasıl geliştiğinin ardından bu değişim ve gelişimin bireylerin ve toplumun üzerindeki etkileri anlatılmıştır.

Kullanılan kaynaklar toplum ve ekonomik gelişme üzerine olmuştur. Konuyla ilgili olarak değişik bilim dallarından değerlendirmeler alınarak sentezler yapılmış ve tez içerisinde anlamlı bir bütün oluşturulmuştur.

Anahtar sözcükler: çalışma, çalışma ve toplum, çalışma ilişkileri

ISBATOV, Ahmad, Institutions of Changing The Work and The Organizations of The Working Life, Master Thesis, Isparta, 2017

ABSTRACT

The handling of the concept of work varies according to the place, time and culture. In this study, it is based on the fact that the concept of study is based on the factors that are related to the place in society in time.

The concept gradually became central to the lives of people and progressed under the influence of advanced technology as working relationships.

In this study, how people's activities are developed and how they are developed in the historical process, then the effects of this change and development on individuals and society are explained.

The resources used have been on society and economic development. Syntheses were made by taking various evaluations from different branches of science and a meaningful whole was formed in thesis.

Keywords: working, work and society, Working relationships

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.TANIMLAR.....	4
1.1. Çalışma Kavramı	4
1.2. İş Kavramı	6
1.3. İş ve Çalışma Kavramının Anlam Çeşitliliği	7
1.4. İşçi Kavramı	7
1.5. İşveren Kavramı	8
1.6. Sendika Kavramı	9
1.7. Toplu Pazarlık Kavramı	10
1.8. Endüstri İlişkileri Kavramı	10
1.9. Emek ve İstihdam Kavramı	11
2.ÇALIŞMAYI BELİRLEYEN FAKTÖRLER	12
2.1. Sübjektif Faktörler.....	12
2.1.1. Başarı Arzusu	12
2.1.2. Kişilik ve İdeoloji.....	12
2.2. Objektif Faktörler	13
2.2.1. Aile	13
2.2.2. Sınıf ve Statü	14
2.2.3. Eğitim	14
2.2.4. Yaş	14
2.2.5. Cinsiyet	15
3.ÇALIŞMA YAŞAMINDA KİŞİLİK TİPLERİ	15
3.1. Beş Büyük Faktör Kuramı.....	15

İKİNCİ BÖLÜM

TARİHSEL SÜREÇTE ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMI

2.1.SANAYİLEŞME ÖNCESİ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ.....	17
2.1.1. Avcılık ve Toplayıcılık.....	18
2.1.2.Tarım Toplumu.....	20
2.2. SANAYİ DÖNEMİ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ	23
2.2.1. Saint Simon ve Endüstri Toplumu	30
2.2.2. Auguste Comte ve Endüstri Toplumu	31
2.2.3. Spencer-Durkheim ve Endüstri Toplumu.....	33
2.2.4. Marks ve Endüstri Toplumu.....	33
2.2.5. Weber ve Endüstri Toplumu	34
2.2.6. Çağdaş Endüstri Toplum Teorileri	34
2.2.7. Sanayi Toplumlarda İşin Örgütlenmesi.....	35
2.2.7.1. İdeal Tip Bürokrasi Teorisi	35
2.2.7.2. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı.....	37
2.2.7.3. Fordizm: Kitle üretimi	39
2.3. SANAYİ ÖTESİ TOPLUMLARININ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ.....	40
2.3.1. Endüstri Toplamlarının Genel Özellikleri.....	41
2.3.1.1. Ekonomik Yapıdaki Dönüşüm.....	41
2.3.1.2. Yükselen Yeni Sınıflar	42
2.3.1.3. Bilginin Artan Rolü.....	43
2.3.1.4. Enformasyon Teknolojileri	44
2.3.1.5. Toplumda Çalışma Düzeninin Kurumlaşması ve Sendikalar	45
2.3.1.6. Post-Endüstriyel/Bilgi Toplumunun Diğer Karakteristikleri.....	47
2.3.2. Post-Endüstriyel Çağda İşin Örgütlenmesi	49
2.3.2.1. Standartlaşmanın Sonu.....	49
2.3.2.2. İşin Yeniden Örgütlenmesi Esnek ya da Yalın Üretim	50
2.3.2.3. Post-Endüstriyel Toplumun Kültürel Boyutu	51
2.3.2.4. Küçük ve Ortaboy İşletmelerin Yükselişi	52
2.3.2.5. Post-Endüstriyel Çağın İşleri ve Örgütleri.....	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINA YÖN VEREN ULUSLARARASI KURULUŞLAR

3.1. Çalışma Hayatına Yön Veren Evrensel Örgütler	57
3.1.1 Uluslar Arası Çalışma Örgütü (ILO).....	57
3.1.1.2 Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nün Organları	59
3.1.1.2.1 Uluslar arası Çalışma Konferansı.....	59
3.1.1.2.2 Yönetim Konseyi	60
3.1.1.2.3 Uluslar arası Çalışma Bürosu.....	60
3.1.1.2.4 Örgütün Diğer Organları	61
3.1.1.3 Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nün Denetim Sistemleri.....	62
3.1.1.3.1 Hükümet Raporlarına Dayalı Sistem	62
3.1.1.3.2 Yakınmalara Dayalı Genel Denetim	62
3.1.1.3.3 Yakınmalara Dayalı Özel Denetim	63
3.1.1.4 Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nün Temel Sözleşmeleri.....	63
3.1.1.5 Türkiye'nin Onayladığı İlo Sözleşmeleri	65
3.1.2 Birleşmiş Milletler ve Bağlı Örgütler.....	81
3.2.Çalışma Hayatına Yön Veren Bölgesel Örgütler	81
3.2.1 AB ve Avrupa Konseyi	82
3.2.2 Avrupa Konseyi Belgeleri	82
3.2.2.1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	82
3.2.2.2 Avrupa Sosyal Şartı	83
SONUÇ	85
KAYNAKÇA	89

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
ANAP	:Anavatan Partisi
BM	:Birleşmiş Milletler
FB	:Filadelfiya Bildirgesi
İLO (UÇÖ)	:İnternational Labour Organization (Uluslar Arası Çalışma Örgütü)
UÇB	:Uluslar Arası Çalışma Bürosu
UÇK	:Uluslar Arası Çalışma Konferansı

GİRİŞ

Ekonomik hayat çeşitli devrelerden geçerek günümüze kadar ulaşmıştır. Bu süreçte ekonominin dönüşümü ile birlikte çalışma ve çalışan ilişkisi de hem niceliksel hem de niteliksel olarak değişim geçirmiştir. Çalışma kavramı zamansal farklılıkların yanı sıra toplumdaki topluma da değişiklik göstermiştir. Bunun nedeni farklı kültürlerin varlığıdır.

Çalışma iş-emek-ücret, çalışan işçi-işveren çalışma ilişkileri, iş sözleşmeleri ve sendika kavramlarından oluşmaktadır. Teknoloji unsuru da bu süreçte çalışma ve çalışan etkileşiminde belirleyicidir.

İlkel toplumlarda çalışma olgusuna bakıldığında aktif bir çalışma görülmesi de bu dönemde insanlar doğayı tanıma ve hakim olma çabası içine girmişlerdir. Bu toplumlarda ilk olarak avcılık sonraki dönemlerde ise toplayıcılık hakim olmuştur. Toplayıcılık döneminde ilk iş bölümü erkeğin topluluğu kadınların ise çocukları savunması şeklinde olmuştur. Toplayıcılık başka bir şeye gücü yetmeyen iş bölümü tam anlamıyla bulunmayan bir toplumsal yapıdır yani artı değer bırakmayan bir ekonomidir. Avcılık döneminde de çalışma davranışı temel ihtiyaçları gidermeye yönelik olarak gerçekleşmiştir. İlkel toplumlarda teknoloji zayıftır belirli bir ekonomi yoktur, artı değer üretimi kar ve zenginliğe yönelik bir çalışma davranışı yoktur.

Tarım toplumlarında toprağın işlenmesi başlanmasıyla birlikte insanların hayatlarında önemli değişimler meydana gelmiştir. İlkel toplumlarda var olmayan artı değer tarım toplumlarında oluşmaya başlamıştır.

Endüstri devrimi öncesi modern sanayi biçimine geçilmeden önce Avrupa'da çalışma biçimleri iki aşamalı olarak meydana gelmiştir. Bu sistemlerden ilki 'eve iş verme'dir. Eve iş verme İngiltere'de dokuma işleri tüccarların hammaddeyi zanaatkarlara verip işi belirli bir ücret karşılığında yaptırmasıdır. Dokumaya yönelik mallara olan talebin artması tüccarları daha disiplinli bir çalışma modeline itmiştir. Bunun sonucunda kent merkezlerinde aynı çatı altında birçok kişinin el emeği ile çalışmaya başladığı manifaktür sanayi meydana gelmiştir. Manifaktür sanayinde işin parçalara bölünüp basit alet kullanımı ve beden gücüne dayalı bir üretim biçimidir. Manifaktür sanayi çok uzun süre kalıcılığını sağlamamıştır çünkü bu örgütlenme biçimi fabrikaları yani modern sanayi biçimini meydana getirmiştir.

Endüstri devrimiyle birlikte çalışma olgusu en büyük değişimini yaşamıştır. Oldukça karmaşık bir hal alan örgütlü çalışma hayatı meydana gelmeye başlamıştır. Bu değişime bağlı olarak bireylerin aile yapısında, sosyal yaşantısında birçok değişim ve gelişim meydana gelmiştir. Karmaşık bir hal alan çalışma hayatı sorunları da beraberinde getirmiştir. Çeşitli nedenlerle günümüzde çalışmanın çalışanlar için tatmin edici sonuçlar vermediği varsayılmaktadır.

Günümüzde artan teknolojiye bağlı olarak işin örgütlenmesinde, çalışma sürelerinde, meydana gelen değişim toplumun kültürel boyutunda da etkiler meydana getirmiş emekçileri, çalışmanın sahiplerini toplumsal, siyasal alanda da güçsüz kılmıştır.

Bu çalışmanın temel çıkış noktası çalışma fiilidir. Çalışmayı fiil olarak kabul ettiğimizde bu fiilin bir de faili vardır. Dolayısıyla çalışmayı çalışan ile birlikte ele almalıyız. Çalışmayı çalışan ile birlikte ele aldığımızda ise durum daha gelişmekte ve karmaşıklaşmaktadır.

Bu çalışmada; çalışma ile birlikte çalışan ilişkileri ve etkileşimi ortaya koymaya amaçlanmıştır. Tarihsel süreçte ekonomik anlamda dönüşümler, sosyal anlamda çalışma hayatında ve çalışma koşullarında değişimler bu değişimlerin kültürel hayata etkileri, siyasal alanda ise karmaşık çalışma koşullarını düzenleyen siyasal haklar ele alınmış ve bunun sonucunda meydana gelen sorunların ne derece çözüme ulaştığı incelenmiştir.

Yapılan çalışmanın ilk bölümünde, kavramsal çerçeve ele alınmış çalışmayı bir kavram, bir hak, bir anlam açısından tanımlama yoluna gidilmiştir. Ardından iş kavramının tanımına değinilmiş, çalışma ve iş kavramlarının farkları ortaya konmuştur. Bunların yanı sıra çalışma kavramının içinde barındırdığı işçi, işveren, sendika, toplu pazarlık, endüstri ilişkileri, emek ve istihdam kavramları açıklanmıştır. Daha sonra çalışmayı belirleyen faktörler ve çalışma yaşamında kişilik tipleri ele alınmıştır.

İkinci bölümde, çalışma hayatında ilkel toplumlar ve tarım toplumlarından başlayarak Sanayi devrimi ile gelişim süreci izlenmiştir. Burada aynı zamanda devrim ile birlikte çalışma hayatında yaşanan değişikliklere değinilmiştir. Çalışma kavramının yeni bir yaşam tarzı oluşturması üzerinde durulmuş ve gittikçe gelişen ilişkilerin getirdiği yeni bir kavram olan çalışma ilişkileri kavramı üzerinden durulmuştur. Çalışma olayının toplumlar içerisinde değişimine değinilmiş ilkel toplumdan başlayarak bilgi toplumuna kadar gelinmiştir. Farklı bilim dalları ile çalışma kavramı arasındaki

bağlantılara yer verilmiş sosyologların çalışma hayatı üzerinde görüşlerine değinilmiştir.

Üçüncü bölümde, tarihsel süreç içerisinde teknolojinin gelişimine bağlı olarak çalışma koşullarında meydana gelen değişiklikler ve çalışmanın artık bir hak olarak görülmesi üzerine meydana getirilen ulusal politikaların yeterli gelmemesi üzerine oluşturulan çalışma hayatına yön veren uluslar arası kuruluşlara değinilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.TANIMLAR

1.1. Çalışma Kavramı

Çalışmak fiiline TDK tarafından hazırlanan sözlükte ‘’ 1.Bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak. 2.Herhangi bir iş üzerinde olmak. 3.Bir şeyi öğrenmek veya yapmak için emek vermek. 4.Bir şeyi yapmak için gereken çarelere başvurmak, o şeyi gerçekleştirmek için kendini zorlamak, çaba harcamak. ‘’⁵ gibi anlamlar verilmiştir.

Çalışma kavramına yönelik çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bunun sebebi farklı kültürlerin varlığıdır. Çünkü kültür insanların hayatı algılama biçimlerinin en önemlisidir. Bu yüzden toplumdan topluma farklılık göstermesi hatta toplumda zamansal olarak farklı ele alınmasının nedeni kültürün dinamik özelliklere sahip olmasıdır. Günümüzdeki anlamı ile çalışma kavramı olarak modernliğin ürünüdür. Çalışma kavramı görev ve işlerin yapılması yani eylemler bütünüdür. Çalışma; bir insanın kendisi ya da başkalarının tüketimi için mal ve hizmet üretmeye yönelik fiziksel, zihinsel ve duygusal emek harcanmasını karşılayan bir terimdir.⁶ Daha açık olarak insanların ihtiyaçlarını karşılamak için zihni, bedeni ayrıca alet ve makine yardımıyla nesnelere üzerinde uyguladığı faaliyetlerin tümüdür.

Ekonomi bilimi kurucusu Adam Smith çalışmayı insani veya mekanik güç olarak tanımlar.⁷ Bu tanımlama yeni teknolojilerin gelmeye başladığı buhar gücünün makinelerde kullanılmaya başlandığı endüstri devriminin ilk yıllarıdır. Bu yıllar çalışmanın anlam kazandığı sömürgeleştirme ve ticaretin yoğunlaşmaya başladığı yıllardır. Kurumsal anlamda çalışma Sanayi Devrimi dönemi ve sonrası anlam kazanmıştır. Bunun sebebi olarak sanayi öncesi çalışanların çoğu köle ve serflerden oluşmaktaydı. Aristokratlar, asiller, feodaller bu çalışma kapsamına dahil değillerdi.

Sanayi devrimi öncesi insanlar daha çok doğayı tanıma çabası içinde hayatlarını devam ettirmek adına fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak algısıyla bir çalışma

⁵ <http://www.tdk.gov.tr/> Erişim t: 28.02.2016

⁶ Gordon Marshall, **Sosyoloji Sözlüğü**, Çev. Osman Akinhay, Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara,2009, s. 110

⁷⁷ Metin Özkul, **Örgüt Sosyolojisi**, Fakülte Kitapevi, Isparta,2014, s. 14

mekanizması içinde bulunmuşlardır. İnsanların tek çabası gününü kurtarmaktır ve ekonomik faaliyetler sadece var olmak için yapılmaktadır. Bu dönemde ev ve iş birbirinden ayrı değildir herkesin sadece kendi ihtiyacını karşılayacak mal ve hizmet ürettiğin dönemdir ve günümüzdeki anlamda ideal bir çalışma hayatından ve çalışanların sosyal haklarından bahsetmek mümkün değildir.⁸

Sanayi Devriminde Watt'ın buhar makinesini icat etmesi ile sanayileşme toplumsal ekonomik ve siyasi gelişmeleri getirmiştir. Gelişen teknoloji ile emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçilmiş ve üretim atölyelerden fabrikalara geçmiştir. Bunların sonucunda değişen toplumsal şartlar çalışma hayatında da değişikliklere sebep olmuştur.

Bu değişiklikler şöyle özetlenebilir:⁹

- Ev ve iş yeri birbirinden kesin olarak ayrılmıştır.
- Teknoloji ile birlikte teknolojik işbölümü zorunlu hal almıştır.
- Köylerden kentlere büyük çapta göçler olmuş kentler cazibe merkezleri haline gelmiştir. Ancak bu göçler çevre kirliliği, gürültü, eğitim, sağlık ve hizmet alanlarında birçok problem yaşanmıştır.
- Fabrikalaşma ile işçileri koruma adına sendikacılık kavramı meydana gelmiştir.

Sanayi devriminin ardından sonrası ağır sanayi ve fabrika üretiminden üçüncü olarak bilgi ve hizmete dayalı üretime geçiş yapılmıştır. Bu duruma çalışma kavramı açısından bakılırsa üretimin fabrika üretiminden hizmete dayalı üretime doğru kayması ile iş günü giderek kısaltmaya başlamıştır. Gelişen teknoloji ile özellikle bilgisayarla insanlar dünyayı küçük iş yeri haline getirip üretim yerine boş zaman ve tüketim tercihinde bulunmuştur. Bu gelişmeler çalışmanın geleneksel anlamından ziyade modern anlamda çalışma biçimlerini meydana getirmiştir. Tele çalışma, taşeronluk gibi çalışma modelleri ortaya çıkmıştır.

⁸ Kenan Ören, Hasan Yüksel, **Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı**, Hak-İş Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 1 , sayı 1, s.49

⁹ Ören, Yüksel , a .g.m, s. 52

Esnek çalışma saatleri meydana gelmiştir ayrıca sanayi öncesi bedensel çalışma yerini zihinsel çalışmaya bırakmıştır ve böylece bilgiye dayalı çalışma ön plana çıkmıştır. Yani ‘Bilgi Çağı’ meydana gelmiştir.

Son olarak günümüzde çalışma kavramı bir hak olarak da karşımıza çıkmaktadır. II. Dünya Savaşı’ndan sonra kurulan Birleşmiş Milletler örgütünün 1948 yılında kabul etmiş olduğu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde İkinci Kuşak haklar arasında sayılan sosyal hakların içinde yer alan çalışma hakkı insanın vazgeçemeyeceği bir hak olarak nitelendirilmiştir. Bu şekilde çalışma insanların en doğal hakkı ve görevi olarak biçim değiştirmiştir.¹⁰

1.2.İş Kavramı

İş kavramı TDK tarafından hazırlanan Türkçe sözlükte çeşitli anlamlarda verilmiştir.

Bunlardan bazıları:¹¹

- 1.Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma.
- 2.Geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek.
- 3.Sanayi, tarım, ticaret maliye vb. alanlara ilişkin ekonomik etkinliklerin bütünü.
- 4.İnsanın çalışarak yaptığı şey.

İş istihdamla ilgili bir tanımdır. İnsanlar hayatlarını sürdürebilmek için istihdamla ilişkili faaliyetlerde bulunurlar. İş bu bağlamda birden çok görevi içerir çünkü bireylere görevler yüklenir bu görevlerin yerine getirilmesi iş anlamını taşımaktadır.

Faaliyetlerin iş niteliği kazanabilmesi için etkili, verimli ve anlamlı olması gerekir. Bireyin yaşantısında yaşamını sürdürmek ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ortaya koyduğu çabadır.

Psikolojik açıdan bakıldığında ise iş, “istenen amacı en etkili ve etkin şekilde başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir şekilde örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolü şeklinde tanımlanmaktadır.”¹²

¹⁰Zygmunt Bauman, **Çalışma, Tüketici ve Yeni Yoksullar**, Çev. Ümit Öktem, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1999 s.13-14

¹¹<http://www.tdk.gov.tr/> 28.02.2016

¹² Ayşe Can Baysal, **Çalışma Yaşamında İnsan**, İstanbul, 1993 s.1

Ayrıca sosyal anlamda bakıldığında birçok fonksiyonu mevcuttur. Ekonomik anlamda bireyin ihtiyaçlarını karşılamanın yanında bireylerarası ilişkiler kurmada insanların toplum kurallarını öğrenmesinde etkilidir. Bu anlam insanı çevreye bağlayan sosyoekonomik bir kurumdur.

1.3. İş ve Çalışma Kavramının Anlam Çeşitliliği

İş ve çalışma kavramı dilimizde aynı anlamda kullanılmasına rağmen farklı anlamlardadır. İş kavramı İngilizce de Work anlamında kullanılmaktadır. İş kavramını Orhan Hançerlioğlu ‘Kullanım değeri yaratan çalışma...’olarak açıklar. Bu anlam ile çalışma işten ayrılır çünkü daha çok emek deyimindedir. Çalışma bir şeyi elde etmek amacıyla emek harcama anlamındadır. Hançerlioğlu bu bağlamda emek kavramı yani çalışma kavramını etkinlik anlamında kullanır.

İş insanların geçimlerini sağlamanın bir yoludur. Çalışma ise bir şeyi tamamlama ve bir şeye ortak olma hissi barındırır. İşin sonucunda ortaya çıkanlar tüketilmek için kullanılır. Fakat çalışmaya baktığımızda bireyin amaç ve değerleri çalışma ile ifade edilir. Yani bakıldığında farkın ortaya konması ücret kavramından meydana gelmektedir. Bireylerin çalışmalarının sonucunda eline geçen ücret çalışmanın iş olarak ifade edilmesini sağlar.

1.4. İşçi Kavramı

İşçi sınıfının doğuşu ve bir sınıf olarak belirgin özellikleri taşıması kapitalizm ile birlikte başlamıştır. Kapitalist üretim biçiminin yoğunlaşması ile işçi sınıfının doğuşu arasında paralel bir ilişki vardır. Feodalitenin ticaretin genişlemesi ve pazarın büyümesi ile çöküşünün ardından kapitalist üretim ile süreci varlığını sürdürmeye başlamıştır. Para ekonomisine geçiş ve ücret karşılığı meta üreten insanların varlığı bu noktada önemli etkenlerdir. Böylece kapitalizmin bir sistem olarak ücretle çalışan insanların varlığına bağlı olması iki sınıfı ortaya çıkartmıştır. Bunlardan biri üretim araçlarını ellerinde bulunduran kapitalist sınıftır diğeri ise iş gücünü satmaya zorunlu olan işçi sınıfıdır.¹³

Genel olarak bakıldığında aslında işçi kavramı ekonomik açıdan zayıf sınıf için kullanılmıştır. Toplumun en zayıf kesimi ilk çağda kölelerden sanayi devriminden sonra çalışanların tümünü kapsamaktadır.

¹³ Mete Törüner, Kuvvet Lordoğlu, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1991, s.13-14

“ İş Kanunu'nun 2. Maddesinde işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır.”¹⁴

Tanımlamaya bakıldığında çalışan kişinin işinin niteliği, zor ya da kolay olması, uzun ya da kısa süreli olması, bireyin özel sektörde ya da kamu sektöründe çalışması, iş yerindeki konumu işçi niteliği kazanması açısından önemli değildir.

Gerçek kişinin işçi olarak kabul edilmesinin şartları şunlardır;¹⁵

- İşçi gerçek bir şahıstır,
- İşin bir hizmet akdine dayanıyor olması gerekir,
- Gerçek şahıs bir işte çalışıyor olmalıdır,
- İşçi işini bir işverene tabi olarak, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yapmalıdır,
- İşçi emeğini ortaya koymalıdır,
- İşçi işini ücret karşılığı yapmalıdır.

Konusu yine bir işin yapılması olan vekalet, eser, çıraklık vb. sözleşmelerle çalışan kişiler İş Kanunu bakımından işçi sayılmamaktadır. Diğer taraftan bir sanatı öğrenmek adına çalışan çıraklar ve stajyerlerde işçi sayılmazlar. Çünkü iş sözleşmesinin temeli ücret geliri amacı ile yapılan çalışmadır.

Ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. Maddesinde de işçi tanımı “ hizmet akdine dayanarak çalışanlara denir.” denmektedir.¹⁶

1.5.İşveren Kavramı

İş Kanunu'na göre; “bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişilere işveren denir.”¹⁷

İşveren gerçek kişi olacağı gibi şirket, kooperatif, sendika gibi özel veya kamu hukuku kişisi de olabilir. İşveren sayılmada en önemli unsur işçi çalıştırma durumudur. Buna karşılık; çalıştırdığı işçi sayısı, yapılan işin niteliği, özel veya kamu sektörü işyeri olması, sahip olduğu sermaye miktarı, işyerinin sahibi veya kiracı olması, T.C vatandaşı veya yabancı olması gibi etkenlerin bir önemi yoktur.

¹⁴ İlknur Kılıkş, Yusuf Alper, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Dora Yayıncılık, Bursa, 2015 s.9-10

¹⁵ Banu Güler, **Taşeron İşçilerin Sosyo-Ekonomik Durum Analizi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü,(Yüksek Lisans Tezi) Karaman, 2015, s.3

¹⁶ Gürbüz Erdoğan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Detay Yayıncılık 6. Baskı, Ankara, 2011 s.16

¹⁷ Alper, Kılıkş, a.g.e s.11

Tüzel ya da gerçek şahsın işveren olarak kabul edilmesi şartlarına bakıldığında tek bir işçi çalıştıranlar da işveren kabul edilmektedir, fakat iş kanununun uygulanması için işyerinde en az 3 işçi istihdam edilmelidir. Ayrıca işveren yöneten kişidir.

İşveren işçiyi işe alan ondan işin görülmesini isteyen en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olup karşılığında ücret ödemekle yükümlü kişidir. Genellikle yetkiler aynı kişi tarafından verilirken bazı işyerlerinde yetkiler ayrı ayrı verilmektedir.

Sendikalar kanununa bakıldığında “ İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına işveren denir.” olarak tanımlanmıştır. Sendikalar kanununda işveren tanımı İş Kanununa göre daha geniş olarak yer almıştır.

1.6. Sendika Kavramı

Sendika kavramı ilkçağlarda “ temsilcilik ” anlamında kullanılırken ortaçağda topluluğun yararını gözetmek adına seçilen temsilci şeklinde genel bir anlam kazanmıştır. 19. Yüzyılın başlarında ortak çıkarları amaç edinen “ dernek “ olarak kurumsal bir yapıyı ifade etmektedir. Sanayi Devrimi sonrasında ise işçiler arasında “ortak menfaatlerin korunması bağlamında örgütlendikleri kuruluşlara” ad olarak verilmiştir. ¹⁸Yani sendika kavramı yeni anlamı ile işçinin haklarını korumak amacıyla oluşturulan örgüt şeklinde ifade edilmiştir.

Sendika kavramı ilk olarak “Fabian Ekolü”nün öncüleri Sidney ve Beatrice Webb tarafından çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla işçilerin kurduğu topluluk olarak tanımlanmıştır. 20. Yüzyılda meydana gelen gelişmeler doğrultusunda var olan ekonomik hakların yanında bir de sosyal haklar eklenmiştir.

Yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Yasası Sendikayı: “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir.” biçiminde ifade edilmektedir.¹⁹

2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Kanu'nun 2. Maddesinde, sendika: “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya

¹⁸ Adnan Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, Ekin Basım Yayın Dağıtım,2013, s.1

¹⁹ Ülkü İleri, **Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri**, Hermes Ofset, Ankara, 2009, s. 356

gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar ‘’ olarak tanımlanmıştır.²⁰

1.7. Toplu Pazarlık Kavramı

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 2. Maddesinde Toplu İş Sözleşmesi; ‘‘*Hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.*’’²¹

Sendika ile başlayan çalışma ilişkileri düzenlenmesi toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi, grev/lokavt barışçı çözüm yolları ile tamamlanmıştır. İşçi işveren arasında çalışma koşullarını düzenleme de yasalardan daha çok toplu sözleşmeler önem kazanmaktadır.

Toplu pazarlık, bir tarafta işçileri temsil eden işçi sendikalarının diğer tarafta ise işverenin yer aldığı iki tarafın çalışma koşullarını belirlemek için bir araya gelerek toplu görüşmeye oturmaları ve toplu sözleşme yapmaları sürecidir.²² Toplu pazarlıkta hükümet de üçüncü bir taraf olarak yer alabilmekte ve işsizlik enflasyon gibi konulara yönelik toplumsal anlaşmalarda belirleyici rol oynamaktadır.

2012’de yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanunla Toplu İş Sözleşmelerine değişiklik ve yenilikler getirilmiştir.

1.8. Endüstri İlişkileri Kavramı

Endüstri ilişkilerinin ortaya çıkışı işçi ile işveren arasında bireysel ilişkilerden örgütsel ilişkilere geçiş dönemi olan sanayileşme ile gerçekleşmiştir. Devletin müdahale etmesi, çalışma koşullarının yer aldığı toplu pazarlığa dayalı olan emek ve sermaye arasındaki kurumsallaşmış ilişkileri ifade etmektedir.

Önceleri endüstri alanında sendikalarla işverenler arasında ortaya çıkan endüstri ilişkileri kavramı dar anlamda kullanılırken zamanla daha geniş olarak ekonominin her kesiminde çalışan ücretlilerle işverenler arasındaki endüstri ilişkileri için kullanılmaya başlanmıştır.

Endüstri ilişkileri kavramı, çalışanlar ve işverenler arasında ücret temelinde oluşan bölüşüm mücadelesi ile çalışma koşul ve kurallarının belirlenmesinde

²⁰ Mahiroğulları, A.g.e, s.3

²¹ 2822 Kanunu

²² Mete Çetik, Yüksel Akkaya, **Türkiye’de Endüstri İlişkileri** Numune Matbaacılık, İstanbul, 1999, s.138

kurumsallaşmış, sahip olunan gücün belirleyici olduğu çatışmacı veya barışçı süreçlerle kontrolü içeren ilişkileri ifade eder.²³

Buraya kadar özetleyecek olursak Endüstri ilişkilerine baktığımızda burada önemli olan 5 unsurdur; çalışan ile işverenin ilişkisi, karın bölüşümü, çalışma kurallarının benimsenmesi, bütün bu ilişkilerin kurumsallaşmış olması ve son olarak çatışmacı veya barışçı süreçler içermesidir.

Son olarak Britannica Ansiklopedisi'ne göre, endüstri ilişkilerinin birbirinden ayrılmış 3 alanı mevcuttur. İlk olarak işçi işveren arası bireysel ilişkileri, ikincisi sendikalar ve işverenler arası toplu ilişkiler ve son olarak bireysel ve toplu ilişkilerin düzenlenmesinde kamu kuruluşlarının rolüdür.²⁴

1.9. Emek ve İstihdam Kavramı

İstihdam dar anlamda sadece emek faktörünün etkin bir şekilde kullanılması anlamına gelir. Geniş anlamda bakıldığında ise üretim faktörlerinin ve üretim sürecinin etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasıdır.²⁵

Emek kavramı Adam Smith'e göre emek "bütün şeylere ödenen ilk fiyat, satın alma parasıdır. " Emek insanın üretkenliği ile birlikte belli amaç hedef doğrultusunda yapılan çabalardır.

²³ Çetik, Akkaya, a.g.e s.15

²⁴ Mesut Gülmez, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri**, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, 1991, s.4

²⁵ Kenan Ören, **Sosyal Politika** (3.Basım), Nobel Yayıncılık, Ankara, 2013, s.67

2.ÇALIŞMAYI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

2.1. Sübjektif Faktörler

Sübjektif faktörler biyolojik temelli olduğu için bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bu faktörler bireyin hayatı nasıl algıladığı ve nasıl sürdürmek istediği ile ilgilidir. Burada güdülenme önemli bir etkidir. İhtiyaçlar güdülerle ilişkilidir. H.Maslow bu konu ile ilgili 'İhtiyaçlar Hiyerarşisi' teorisini oluşturmuştur. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidini oluşturmuştur. O'na göre ilki fizyolojik ikinci güvenlik ihtiyacı üçüncü olarak ait olma, son ikisi ise değer ihtiyaçları ve kendini geliştirmedir. Maslow'un piramidinde ihtiyaçlar birincil ve ikincil olarak kategorize edilebilir. Birincil ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlardır tüm insanlar için geçerlidir. Her bireyin biyolojik doğasında vardır. Diğer ihtiyaçlar ise bireyden bireye değişiklik gösteren bireyin dünyayı nasıl algıladığı ile ilgili ihtiyaçlar olan psiko-sosyal ihtiyaçlardır. Birincil ihtiyaçlar bireyin hayatini sürdürdürebilmesi için önemlidir (susuzluk, açlık vb.) Bunların giderilmesinde motivasyon önemli değildir çünkü zorunluluk arz eder. Biyolojik ihtiyaçların karşılanmasından sonra ortaya çıkan psiko-sosyal ihtiyaçlardır. Bunlar bireyin sosyal ortama ayak uydurması ile ilgilidir.

2.1.1. Başarı Arzusu

Bireyin kendi yaşamını sürdürmesinde nelere yöneleceğine dair içe dönük bir muhasebe yapması ile ilgili olan başarı arzusu bireyin kendine saygı duymasidir. İnsanlar içe dönük bir muhasebe yaparken kendi yetenek, bilgi, becerileri ulaşmak istediklerine odaklanarak alternatiflerden birine yönelir. Hedefe ulaşan bireyin başarı arzusu bireyi daha üst seviyelere taşımasını sağlar. Bu faktör bireyi çalışma davranışı ile ilişkilendirir. Bireyin başarı isteği ile motivasyon ve enerjisi yüksek olur çalışma davranışında da performansını yüksek derecede gerçekleştirir.

2.1.2. Kişilik ve İdeoloji

Kişilik bireyi diğerlerinden ayıran zihin tutum ve davranışlardır. Bu çerçevede kişilik, eğilimler, duygular ve alışkanlıkları da kapsar.²⁶ Birey çevre ile iletişimde tecrübe belli davranış ve alışkanlıklar kazanır. Her birey farklı tutum davranış ve fikirlere sahip olur aslında her bireyin farklı tutum ve tepkilere sahip olması çevreyi de farklı algılaması ve yorumlaması anlamına gelir bu da ideolojiyi meydana getirir.

²⁶ Özkul, a.g.e s.23

İdeolojik farklılıklar insanların doğumundan yaşadığı çevreye göre farklılıklar gösterir. Çevre bireyin zihniyet özelliklerini belirlediği gibi çalışma ideolojisini de belirlemektedir. Bu ideoloji insanların değer, fikir ve tutumları da içine alır. Çalışmayla ulaşılabilecek hedefler ve bunlara sahip olacak bireyin, sosyal çevrede kazanacağı itibar, statü ve başka ödüller, birer motivasyon faktörü olarak çalışmanın şekli ve çalışma ilişkileri üzerinde de etki bulur.²⁷ Son olarak çalışma davranışı bireyin kişilik ve ideolojisi gibi sosyal faktörler tarafından şekillendirilir.

2.2. Objektif Faktörler

Çalışma davranışı üzerinde bireyin yaşı, cinsiyeti, ırkı, kökeni de etkilidir. Motivasyon faktörleri bireyin hayatındaki bu değişen şartlar olabilir. Yaşın zamanla artması ile bireyin hayatındaki değişimler yeni motivasyon faktörlerini meydana getirir.

2.2.1. Aile

Aile bireylerin sosyalleşmeye başladığı ilk kurumdur. Bu yönüyle ailenin bireyin mesleki yaşamında da etkileri vardır. Onları çalışmaya hazırlar. Özellikle köy ailesi dediğimiz geniş ailenin bireyin çalışma hayatı üzerinde etkisi büyüktür. Çevrenin sınırlılığı yüzünden birey çalışma ile ilgili faaliyetlerde daha çok tarım ve hayvancılığı öğrenecektir. Aile otoriter bir yapılanma gerektirdiği için mesleki farklılaşmaya imkan vermez. Çünkü mesleki farklılaşmadan ötürü geniş aile yapısının parçalanma tehlikesi artar.

Sanayileşme ile aile yapısında değişiklik meydana gelmiştir. Geniş aile kısa zamanda yerini çekirdek aileye bırakmıştır böylece ailenin yapısında değişiklikler meydana gelmiştir. Bireyler başkalarının işlerinde ücret karşılığında çalışmaya başlamış böylece aile üyeleri birbirinden uzaklaşmıştır. Bunun sonucunda otorite ve statü farklılıkları da ortadan kalkmıştır. Çalışma çağına gelmiş birey babaları kadar para kazanabilir hale gelmiştir. Bu değişmelere rağmen çalışma davranışının kazanılmasında ailenin birey üzerindeki etkisi büyüktür. Ailenin mesleği çocuğa bir bakış açısı kazandırır. Aile çocuğa mesleki hayatında yönlendirmede bulunabilir.

²⁷ Özkul, a.g.e s.25

2.2.2. Sınıf ve Statü

Statü kavramı toplumda insanların çeşitli faktörlerin meydana getirdiği sosyal pozisyonlarını gösterir. Bu faktörler dini, ahlaki, ekonomik, siyasi değerler olabilir. Statünün belirleyici özelliği roldür. Birey hangi statüye uygun rolü oynarsa bu yönüyle daha sık tanınır. Yani birey çalışma alanında usta, işçi, kalfa olarak tanınırken çalışma dışında iyi bir arkadaş iyi bir eş olabilir. Bireyin çevrede tanınmasının sağlayan statüsünün mesleğiyle de yakından ilişkisi vardır. Sosyal tabakada birey mesleklerin statüsüne bağlı olarak tanınır.

Sınıf kavramı ise insanların birbirine hayat tarzı, gelir, eğitim vb. çeşitli özellikleri bakımından aynı konumda olmalarıdır. Bireyler birçok yakın özellikleri paylaşırlar. Sosyal sınıf bireylerin çalışma hayatında kariyer ve statülerle ilgili hedeflerini belirlemede yardımcı olur. Bir sosyal sınıf içerisinde yer alan bireylerin belirli hayat tarzına sahip olması, beklentileri, çocuk yetiştirme tarzları, politik görüşleri, boş zamanları değerlendirme biçimleri, onların çalışma hayatıyla ilgili niteliklerini de belirlemektedir.²⁸

2.2.3. Eğitim

Eğitim çalışma davranışını etkileyen önemli bir faktördür. Eğitim bireyin mesleğe hazırlanmasında önemlidir. Bireyler eğitim yoluyla mesleki bir ideoloji kazanır, çalışma davranışıyla ilgili sosyalleşirler, belirli tutumlar kazanır ve görevlerini öğrenirler.

2.2.4. Yaş

İnsanın bir işi yapabilmesi çalışma davranışında bulunabilmesi için öncelikle fiziki-organik gelişmeye bağlıdır. İlk zamanlarda meydana gelen işbölümü yaş ve cinsiyete bağlıdır. Toplumda yaşa bağlı olarak birçok kategori oluştururuz aslında çalışma hayatında da durum böyledir. Ne tür işlerin ne tür kategorideki insanlar yapacağı bellidir. Mesela çıraklık sürecinde olan bir bireyin yaşı küçük olması gerektiği bir fabrikada çalışan ustabaşının yaşı büyük olur. Çağdaş yaşamda yaş, işlerin seçilmesinde sürdürülmesinde ve meslek değirmesinde etki de bulunmaktadır.

²⁸ Özkul, a. g. e, s. 34

2.2.5. Cinsiyet

Cinsiyette işbölümü üzerine temellenmektedir. Tarım ailelerinde eşler birbirine yardım ederken günümüz aile yapısında kadın ve erkeğin farklı işlerde istihdam edilmesi ile ailenin yapısını parçalamakta, çalışma davranışı ve duygusal tatmin açısından yalnız kalabilmektedir. Özellikle kadınlara değindiğimizde sanayi devrimi öncesi ücretsiz ev işçisi olarak görülen kadın ya çocuk bakımı ile ilgilenmek zorunda ya da eşile birlikte zirai faaliyette bulunmaktaydı. Aslında günümüzde bu durum çok değişiklik göstermemiştir. Hala kadının çalışması uygun görülmemekte kent alanlarında bile kadın işgücü oranı azalma göstermektedir. Ayrıca işverenlerde işgücü arzının yüksek olduğu durumlarda daha çok erkek işgücünü tercih etmektedir. Aslında sanayi devrimi ile kadın birçok statüde çalışma imkanı bulmuştur fakat bu imkanlara rağmen toplumda din ve ahlak anlayışından dolayı kadının iş hayatına girmesi olumsuz karşılanmaktadır.

3.ÇALIŞMA YAŞAMINDA KİŞİLİK TİPLERİ

3.1. Beş Büyük Faktör Kuramı

Son yıllarda Beş Büyük Faktör Kuramı kişilik kavramlarını anlamak için kullanılabilir bir yöntem olarak sıklıkla ele alınmaktadır. Birçok bilim adamı bireyin kişiliğinin temel yapısının beş boyuttan oluştuğuna inanmaktadır. Bu boyutlar şunlardır:

- **Dışa Dönüklük:** Dışa dönük bireyler pozitif, enerjik, sosyal, neşeli ve diğerlerine karşı ilgilidir; aksine içe dönük kişiler kapalı, yalnız kalmayı seven, mesafeli olarak tanımlanmaktadır.²⁹ Bu bireyler diğer bireylerle daha kolay iletişim kurarlar kaynakların bulunması ve kullanılmasında öncelik ederler. Ayrıca dışa dönük bireyler içe dönük bireylere göre daha az yorgunluk hissederler verilen zamanda daha fazla üretim yapabilirler.
- **Duygusal Denge:** Duygusal dengesi yüksek kişiler kendisine güvenen karşısına güven veren sakin özellikler gösterirler. Tam tersi bireyler ise endişeli, gergin, güvensiz ve içine kapanık özellikler göstermektedir. Bu karaktere sahip bireyler aile ve iş yaşamında daha fazla çatışma ve stres yaşayabilirler. Birçok

²⁹ Kasım Tatlıoğlu, Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kuramına Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Tarih Okulu Dergisi, Mart 2014, s. 946

araştırmacı örgütlerde yönetim görevini üstlenen kişilerin duygusal denge konusunda kesinlikle olumlu nitelikler taşımaları gerektiğini öne sürmektedir.³⁰

- **Uyumluluk:** Uyumluluk düzeyi yüksek kişiler, güvenilir, açık sözlü, fedakar, yumuşak başlı, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır. Bunun aksine uyumluluk düzeyi düşük kişiler ise düşmanca, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı ve kaba özellik sergilerler. Uyumluluk bireylerarası çatışmayı azaltmaktadır bundan dolayı bireyler iş ve aile hayatında daha az stresli olurlar. Yüksek uyumluluk özelliklerine sahip bireyler yönetici olarak astlarını iyi motive eder onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışır ve iyi iletişim kurarlar.³¹
- **Sorumluluk:** Özellik olarak itaatkar, disiplinli, dikkatli, kuvvetli, güvenilir, azimli, sorumluluğun bilincinde kişilerdir. Bunun tam tersine bireyler ise dikkatsiz, tembel, dağınık olarak değerlendirilmektedir. Bu özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir.³²
- **Açıklık:** Açıklık 5 faktör içinde bilişsel yönü en fazla özellik olarak görülmektedir. Bu yüzden yüksek seviyede açıklık özelliğine sahip bireyler yaratıcı, meraklı, maceracı, hayal kuran, orijinal kişilerdir bunun tam tersi kişiler ise değişime kapalı tutucu özellik gösterir. Bu tip bireyler yönetici pozisyonunda da alt pozisyonlarda da olsa çabuk uyum sağlarlar ve çözüm odaklı olurlar.³³

³⁰ Akif Tabak, Nejat Basım, İlker Tatar, Fatih Çetin, İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNDE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ROLÜ: SAVUNMA SANAYİNDE BİR ARAŞTIRMA, Ege Akademik Bakış, 2010, s.543

³¹ Tatlıoğlu, a.g.m s.948

³² A.g.m s.949

³³ S.950

İKİNCİ BÖLÜM

TARİHSEL SÜREÇTE ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMI

2.1.Sanayileşme Öncesi Çalışma İlişkileri

Konuya giriş yapmadan önce ekonominin geçirdiği devreleri genel bir çerçeve ile ele almakta fayda var. Bu bağlamda ekonomik hayat aşağıdaki devrelerden geçerek günümüze kadar ulaşmıştır.³⁴

- **M.Ö. 5000’li yıllarda “Yerleşik Düzene Geçiş” sürecinde uygulanan “Takas Ekonomisi”:** Bu dönemde çalışma hayatı günlük yaşam mücadelesi için yapılan faaliyetleri içermektedir. Eşyanın eşya ile takas edilmesi dönemi olan bu devrede çalışma eylemleri çok sınırlı bir şekilde meydana gelmiştir.
- **M.Ö. 3000’li yıllarda uygulanan “Fiyata Dayalı Mübadele Sistemi”:** Bu dönemde çalışma hayatı ürettiğini belli bir fiyat karşılığında satma faaliyetlerini içerdiğinden ilkel anlamda resmi bir çalışma eylemi olarak değerlendirilebilir.
- **M.Ö. 2000’li yıllarda uygulanan ve Birinci Aşama olarak isimlendirilen “Bimetalizm (Altın ve Gümüş Para Kullanımı) Dönemi:** İlk olarak metal paraların kullanıldığı bu dönemde alış-verişlerde para kullanılmış ticaret hayatı önemli gelişmeler kaydetmiştir. Ancak bu dönemde altın ve gümüşü elinde bulunduran yine zenginler çalışan kesim yine karın tokluğuna çalışmak zorunda kalmıştır.
- **15,-16. yy.da İkinci Aşama olarak isimlendirilen “Keşifler Dönemi”:** Bu dönemde ticari savaş kölelik sömürgecilik nakli gibi tüm dünyayı saran bir süreç başlamış ve “Küreselleşme” nin ilk temelleri atılmıştır. Ancak bu dönemdeki çalışma kavramı günümüzdeki çalışma kavramıyla örtüşmemektedir. Zira bu dönemlerde daha çok köleler ve serfler çalışmakta ve bu çalışmalarının karşılığında ancak biyolojik olarak duyduğu ihtiyaçlarını karşılayabilmişlerdir.
- **17. yy.da “Merkantilizm ve Fizyokrasi Akımları”nın başlaması:** Bu dönemde (1692) Dünyanın ilk “Merkez Bankası” İngiltere’de kurulmuş ve altın karşılığında banknote yani emanet edilen altının miktarını gösteren bir banka notu şeklinde belgeler basılmıştır. Bu belgeler özellikle çalışma hayatının önemli bir aracı olan kâğıt para şeklinde insan yaşamında yerini almıştır.

³⁴ Ören, Kenan, *Sosyal Politika*, Pelikan Yayınları, İstanbul, s.12

- **18. yy.da (1750) Üçüncü Aşama niteliğinde olan “Klasik Düşünce Okulu”nun temeli atıldı:** Bu dönem Sanayi Devrimi'nin başlangıca olarak önemli bir kilometre taşıdır. Bu dönemde modern anlamda ücretli çalışma dönemine geçiş süreci başlamıştır.
- **20.yy.da ise Neo-Klasik Okul kurularak Dördüncü Aşama tesis edildi:** Bu devrede 1929 Ekonomik Buhranı patlak verdi ve Kapitalist düşünce büyük bir yara aldı. Bu bağlamda, J.Maynard Keynes tarafından Keynesyen Okul'un temeli atıldı ve devletçi politikalar devreye girdi. Çalışma hayatı bu dönemde önemli sorunlar yaşadı. Arz fazlasının doğurduğu durgunluktan kaynaklanan bu dönemde toplu işten çıkarmalar arttı.
- **1973 yılında 1.Petrol Krizi meydana geldi:** Bu olay ekonomide 5.Km Taşı olarak tarihte yerini aldı. Bu tür krizler ister istemez çalışma hayatını olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Gerek ekonomik krizler ve gerekse finansal krizler olsun, bütün krizler sonuçta çalışma hayatını olumsuz bir şekilde etkiler ve toplu işten çıkarmalar kaçınılmaz bir şekilde devreye girer.
- **1980’de “Dışa Açık Büyüme” politikaları ekonomide 6.Km Taşını oluşturdu:** Bu büyüme olgusu “küreselleşme” olgusunu hızlandırdı. Küresel aktörler dünya çapında istihdam oluşturan yatırımları hızlandırdılar.
- **11 Eylül 2001’de Neo-Liberal Modelin devreye girmesi “Bırakınız Yapsınlar (Laissez Faire)” akımını güçlendirdi:** Bu devrede dünyanın siyasi konjektürü değişti ve savaşların, yeni ekonomik modellerin bir miladı oldu. Bu devrede küresel aktörler savaşlarla harp endüstrisini geliştirerek üretim kapasitesini artırdı.

2.1.1. Avcılık ve Toplayıcılık

İlkel toplumlarda çalışma olgusuna bakıldığında bu dönemde insanların doğayı tanıma ve doğaya hakim olma süreçlerinin yaşandığı görülmektedir.³⁵ Bu toplumlarda önce toplayıcılık sonrasında ise avcılık hakim olmuştur.

İlk toplumlarda insanların en önemli ihtiyaçları olarak savunma, üreme ve beslenme görülmektedir. Bireyler ihtiyaçlarını karşılayabilmek için iş birliği ve dayanışma içinde olma durumunda kalmışlardır. Daha öncede belirtildiği gibi ilkel toplumlarda önce toplayıcılık sonra avcılık dönemi hakim olmuştur. Bu toplumların

³⁵ Ören Yüksel a.g.m s.6

geçim kaynağı toplayıcılıktır. Üretici olmayan bir ekonomiye yani ‘‘ asalak ekonomiye ‘‘ sahiptirler.³⁶

Avcılık ve toplayıcılıkla uğraşan toplumlarda insanlar hayvanları avlayarak, balık tutarak, meyve ve bitkileri tüketerek hayatlarını devam ettirmiştir. Sınırlı iş bölümü içinde olan topluluklar sadece her bireyin kendi ihtiyacını karşılamasıyla sınırlı bir toplayıcılık faaliyetinde bulunmuşlardır. Üretimde ve savunmada kullanılan ilk teknoloji sivritilmiş sopa ve çakmaktaşıdan yapılmış kesici aletlerdir.

Toplayıcılık döneminde savunma çerçevesinde ortaya çıkan ilk iş bölümü erkeğin topluluğu kadınların ise çocukları savunması şeklinde olmuştur.³⁷ Fakat savunma alanında gerçekleşen bu iş bölümü beslenme alanında söz konusu değildir. İkel sürülerin tüm üyeleri geçimlerini otlar, kökler, meyveler toplayarak sağlamaktadır. Araçların ilkel olması ve iş bölümünün yeterli olmaması toplayıcılığın verimini son derece düşürmektedir. Buna bakarak denilebilir ki toplayıcılık bir artı değer ve artı zaman bırakmayan bir ekonomidir. Toplayıcılıktan başka bir şeye gücü yetmeyen iş bölümü tam anlamıyla bulunmayan sürünün basit bir toplumsal yapısı mevcuttur. Yalnızca kaba gücün bulunduğu toplulukta erkeklerin fiziksel özelliklerinden dolayı hafif bir statü farklılaşması olmuştur. Onun harici bir statü farklı söz konusu değildir.

Avcılık ve toplayıcılığın yapılmaya başladığı dönemlerde saldırı amaçlı bir iş bölümü gerektiği için kadın erkeğe nazaran daha geride kalıp daha çok toplayıcılık işlerini sürdürmüş olup yanında av etlerinin parçalanması, kurutulması gibi yeni işler yapmaya başlamıştır. Avcılık döneminin temel ekonomik ilişkileri ortaklık ilişkisine dayalıdır. Yani av aletlerinin ve araçlarının ortak kullanımı gerçekleşmektedir bunun yanında bireysel mülkiyet ilişkisi de görülmektedir.

Zenginliğin temel kaynağı av hayvanlarıdır. Avcılık bir yandan kadınlarla erkekler arasında bir ekonomik iş bölümü yaratırken öte yandan, çalışma alanında erkekler arasında işbirliği toplumsal ilişkiler alanında ise kadın erkek birliği pekişmiştir.³⁸

Daha çok temel ihtiyaçların giderilmesi yönelik olan çalışma davranışı bağlı olunan grubun tören ve inançlarıyla şekilleniyor, yardımlaşma ve grup menfaatleriyle

³⁶ Alaeddin Şenel, **İkel Topluluktan Uygur Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları:504, Ankara, 1982, s.45

³⁷ Özkul, a.g.e s.45

³⁸ Şenel, a.g.e s. 54

önde tutuluyordu.³⁹ İlkel toplumlar avcı ve toplayıcı oldukları için bu toplumlarda teknoloji zayıftır ve belirli bir ekonomi yoktur. Yaptıkları faaliyetler dışında hiçbir artı değer üretememişlerdir.

Akrabalık ilişkileri otoritenin ana kaynağıdır ve burada ailenin son derece önemli rolü vardır.⁴⁰

İlkel toplumlarda kar ve zenginlik elde etmeye yönelik bir çalışma mevcut değildir. Ancak toplum içinde sınırlı işbölümü ve ihtiyaçları karşılamaya yönelik üretim mevcuttur. İlkel toplulukların birçoğunda çalışma sosyal sermaye birikimine yöneliktir. Çalışma davranışı dini ve ahlaki normların denetiminde olup bireyin yaşadığı grubun hepsinin ortak amacı olarak gerçekleşmektedir. Ekonomi olarak hiçbir örgütlenmeden bahsedilemeyeceği savunan görüşler vardır. Fakat ilkel toplumlarda yaygın bir değiş-tokuş ilişkisi hakimdir. Bu bir bakıma hediyeleşme ya da bağış şeklinde gerçekleşir. Yani kaynağını gelenek din ve ahlaktan alır.

Avlanan hayvanların ve toplanan bitkilerin bölüşülmesi için belli bir yere getirilmesi, geçici kamp yerlerinin kurulması gerekmiştir. Bu toprağa yerleşme yolunda atılan ilk adım olmuştur.

2.1.2.Tarım Toplumu

Göçebe toplumlar avcılık ve toplayıcılıktan sonra hayvanlar ve toprak üzerinde hakimiyetini arttırıp hayvanları evcilleştirmeye, toprağı basit şekilde işlemeye başlamışlardır. Toprağın işlenmeye başlamasıyla birlikte toplumların hayatlarında önemli değişmeler meydana gelmiştir.⁴¹ Tarım bu anlamıyla yeryüzünün ve insanların yaşam tarzlarının değiştirilmesi anlamındadır.

Yaklaşık 5000 bin yıl önce tarım ile toplumlarda devrim niteliğinde bir değişim yaşanmıştır. Tarım ile verimlilik geçmişe göre son derece artmış insanları tarım ile toprağı işlemeye hayvanların gücünden yararlanmaya başlamıştır. Dönüşümde dört faktör ekonominin devrim niteliği kazanmasında etkili olmuştur. Bunlar tarım teknolojisi, prodüktiv uzmanlaşma, bir toprak parçasına yerleşme ve ticarettir.

İlk aşama tarım toplumları avcı ve toplayıcı toplumların aksine daha az göçebe olup daha çok toprağı ekerek ya da işleyerek yiyecek elde ederler. Tarım toplumlarında teknoloji hala sınırlı düzeydedir. Toprağı işleme çapalarla kazılarak ya da sopalarla

³⁹ Özkul a.g.e s.46

⁴⁰ İhsan Tezel, **Sosyolojiye Giriş**, Martı Kitap ve Yayınevi, Ankara, 2003 s.206

⁴¹ Ören, Yüksel a.g.m s.45

yapılmaktadır. Bunun sonucu olarak alet üretimine ve ev işlerine daha çok önem verilir. Saban gibi yeniliklerde tarımda verimi artırmış bu sayede geniş toprakları işlemek mümkün hale gelmiştir. Tarım toplumlarında meydana gelen verimlilik toplumsal bir artış yaratmıştır. İlder'e göre:

“ İkel toplumlar çalışmanın bir oyun kadar doğal olduğunu kabul etmekteydiler. Boş zamanlar ve çalışma arasında bir ayrıma gitmemekteydiler. Çalışma ve oyun kelimeleri genellikle aynı anlamda kullanılmaktaydılar, çünkü yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli temel gereksinimlerini karşılamak amacıyla zamanlarının çoğunu çalışarak geçirmekteydiler. ”⁴²

Toplumsal artık terimi bir grup insanın ürettiği ürünün bir taraftan kendi ihtiyaçlarını karşılar, aynı zamanda da başka tarım dışı işler yapan diğer insanların ihtiyaçlarını karşılayacak kadar üretimi ifade eder.⁴³ Ayrıca artık değer çoğalmasının yanında ileriki zamanlarda siyaset karmaşıklaşmış ve mülkiyet hakları önem kazanmıştır.

Tarım toplumlarında görülen ilk aşamada işbölümü daha azdır. İkinci aşamada ise teknoloji insan ve hayvan gücüne dayandığı için iş bölümü daha geniştir. Örneğin balık ağının tamir edilmesi, demircilik vs.

Yerleşik hayata geçilmesi, yiyecek üretiminde artış sağlanması gibi değişiklikler ile bireylerin daha çok uzmanlaşmaya başlaması ve daha çok boyutlu hale gelmeye başladığını söylemiştik. Fakat bu durum beraberinde sosyal eşitsizliği de getirmiştir. Tarım toplumlarında bazı ailelerin daha çok yiyecek üretmesi onların toplumda pozisyon ve gücünü arttırmıştır.

Tarım ekonomisinin hakim olduğu tarım toplumlarında işgücü olarak, insanlardan faydalanılması tarihin en kötü tabakalaşma tiplerinden biri olan köleliği doğurmuştur.⁴⁴ Artan iş bölümü beraberinde hiyerarşik bir toplumsal düzeni meydana getirmiştir. Toplumda bazı bireyler yönetim, askerlik, dini liderlik gibi alanlarda uzmanlaşmaya başlamıştır.

“ Çalışma davranışı, tarım toplumlarında hiyerarşik yapılanma gereği doğuştan kazanılan ve genellikle dini inançlarla meşrulaştırılan ve yönetsel güçlerce de

⁴² İlder Akad, **Endüstri Toplumbilimi**, İzmir, 1984, s. 31.

⁴³ Sezal, a.g.e s.206

⁴⁴ Prof. Dr. Halil İbrahim Bahar, **Sosyoloji**, Hayat Yayın Grubu, İstanbul, 2011, s. 58

sürekli tutulan bir ortamda zanaatkarlar, köleler, serfler ya da iktisaden faal nüfusun hemen hemen tamamını tanımlayacak bir ifadeyle köylüler tarafından üretilir. ⁴⁵

Aslında ilk zaman tarım toplumlarında çalışma olgusu yoksulluğun bir göstergesi olarak kabul edilirdi. Birçok insan bu yüzden işten uzak durmayı tercih etmiş, aylaklığı üstünlüğün, kuvvetin işareti olarak görmüştür. Tarım toplumlarının hiyerarşisinde hiç kimsenin etkisinde olmadan tamamen bağımsız ve özgür olan politikacı ve düşünürler vardır. Diğer tabaka ise başkalarını bağımlı yaşayan köylü, zanaatkar, kölelerin yaptıkları işler küçümsenir bu yüzden saygın olarak görülmezlerdi. Yani bu şekilde serbest çalışma ve kölece çalışma olarak çalışma olgusu ikiye ayrılmıştır. Kölece çalışma hor görülüp aşağılanır çünkü bir şey karşılığında yapılır serbest çalışma ise özgür olduğundan iktidarın göstergesidir.

Febrev: *“ Eskiden zanaatkar, çiftçi sınıfları "aşağılık" sayılmaktaydı. Yaşlı Loyseau, Esnaf İncelemesi (1613) adlı kitabında "zanaatkarlar, elleriyle çalışanlar ve aşağılık kişiler olmakla ün salmışlardır" diye yazmakta ve "bu nedenle aşağılık ve iğrenç olan her şeye zanaatkar deriz" diye eklemektedir.* ⁴⁶

Tarım toplumlarında üretim dağınık ve küçük ölçeklidir. Yönetim daha çok din adamları ve soyluların elindedir. Bütün tarım toplumlarında otoriter bir yönetim hakimdir. Tarımsal üretim yoğun tarım mevsimleri dışında insanlara boş zaman imkanı sağlamıştır. Bunun sonucunda insanlar çömlekçilik dokumacılık gibi işlerle uğraşmaya başlamıştır.

Küçük sulama tarımı yerleşik köylere yol açmıştır. İlk köylerin çağında hem bitki yetiştirme hem hayvanların evcilleştirilmesi görülür. Tarım toplumlarında tahıl üretmek vb. işler kadınlara aitti yani kadınlar daha büyük rol oynamaktaydı. Yani ev ekonomisinde oynadıkları rolden ötürü kadınlar omzunda daha fazla yük taşımaktaydı. Bu durum aslında kadınların ilkel dönemlerde toplayıcılık görevini üstlenmesinden dolayı uzmanlaşması ile gerçekleşmiştir. Alaeddin Şenel bu konuda şunları belirtir:

“ Ancak kadınların tahıl üretiminin ve hayvan yetiştiriciliğinin ev ekonomisi içindeki uzantıları olan öğütme, pişirme, yoğun tarım mevsimleri dışında çömlek kaplar yapma, örme, dokuma gibi işlerle uğraşmalarına bakarak; köylerde neolitik ekonominin daha çok kadınların çalışmalarına dayandığı söylenebilir. ⁴⁷

⁴⁵ Özkul, a.g.e s. 52

⁴⁶ Aktaran:Prof. Dr. Mehmet Fikret Gezgin, **Çalışma Sosyolojisi- Sosyal Gelişme ve Kitle İletişimi İlişkileri (I)**

⁴⁷ Şenel, a.g.e s. 119

İnsanların toprağa yerleşmeye başlamasıyla klanın tüm üyelerinin çalışma gereken işler ortadan kalkmış, işlerin aile tarafından yapılması klanın yanında ailenin önem kazanmasına yol açmıştır. Böylece göçebe toplulukları bir arada tutan kan bağı yerini yer bağına bırakmıştır.

Sonuç olarak insanlığın en önemli işbölümlerinden biri olan ikinci iş bölümü gerçekleşmiştir. Birinci iş bölümü topluluk içi bir iş bölümü olduğu halde ikinci iş bölümü toplumlar arası bir iş bölümüdür. Bu yönüyle toplumda büyük değişiklikler meydana gelir ticaretin gelişmesi ve kentleşmeyle uygarlaşmaya varan tabakalı topluluklar bir iş bölümünün geliştirdiği ürünler olacaktır.

2.2. Sanayi Dönemi Çalışma İlişkileri

Öncelikle sanayi toplumu kavramını betimsel ve analitik olarak ayıralım. Betimsel anlamda sanayi toplumu sadece endüstriyalizmin karakteristik özelliklerinin sergiler, analitik biçimde ise bu terim sanayi toplumundaki kültürel, kurumsal değişimleri ve gelişimleri vurgular.⁴⁸ Geleneksel toplum biçiminin temel karakteri “ziraat” iken, Endüstri Toplum biçiminin temel karakteri “endüstri”dir.⁴⁹

Dünyada genellikle çalışma biçimi Lonca türü örgütlenmeler ve sıkı bir şekilde dini kurallara bağlı olarak yapılmıştır. Ortaçağda Avrupa’da çalışma Tanrı’nın buyruğu olarak algılanmaktaydı herkes uygun bir şekilde çalışmak durumundaydı. Örfler ile lonca sistemi patron ile işçi arasındaki birbirine zıt ilişkileri dengeliyordu. Dini olgular barındırdığı için emeğin ılımlı bir ücreti olması gerekeceği düşünülüyordu.

Endüstri devrimi öncesi modern sanayi biçimine geçilmeden Avrupa’da çalışma biçimlerinde iki aşamalı değişim meydana gelmiştir. Bunlardan ilki ‘dışa (eve) iş verme’ diğeri ise ‘manifaktür sanayi sistemi’ dir. Her iki alanda İngiltere’de birçok alanda uygulanmıştır. Manifaktür sanayisinden önce İngiltere’de dokuma işleri tüccarların hammaddeyi zanaatkarlara verip işi belirli bir ücret karşılığında yaptırıyorlardı. Daha çok kırsal kesimde yaptırılan bu tür işlere eve iş verme denmektedir. 1700’lerden itibaren yaygınlık kazanan bu sistem sanayi devriminin başlangıcı olarak görülür. Bu sisteme Marks ‘basit el birliği adını vermiştir. Ona göre

⁴⁸ Marshall, a.g.e s.636

⁴⁹ İshak Torun, ENDÜSTRİ TOPLUMU’NUN OLUŞMASINDA ETKİLİ OLAN İKTİSADİ ve SİNA-İ FAKTÖRLER, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 2003 s.40

bu çalışma biçimi insanların aralarında sistemli bir şekilde bir arada yan yana çalışmalarıdır.⁵⁰

Eve iş verme modelini Heaton şu şekilde açıklamaktadır:

“ İngiliz külâh (ve gömlek) endüstrisi mehkbey zanaattan kırsal dışa iş verme sistemine geçişin iyi bir resmini sunmaktadır. 1600'den sonra örme makinesi kullanılmaya başlanınca, Londra örme ürünlerinin büyük bir üretim, tüketim ve ihracat merkezi haline geldi. Ancak 1650'den sonra Orta İngiltere kontluklarına da örme makinesi yayıldı. Buralarda iyi kalite yün bulunmaktaydı ve rantlar, vergiler, fiyatlar ile ücretler düştü fakat başlıca Pazar ve sermaye ile tüccar 1000 milden (daha) uzaktaki Londra'da bulunmaktaydı.

Bağlantı sağlayıcı ve uzak mesafeli dışa iş verme sisteminin örgütleyicisi tüccar sayesinde bu işler gelişti. Bu adam Londra'dan sipariş alıyor, satıcılardan iplik topluyor ve merkezi kentlerde her cumartesi örücülere malzeme veriyordu; onlar da bu malzemeyi bazen 10 veya 15 mil uzaklıktaki evlerine işlemek üzere götürüyorlardı. Burada çocuklar çile halindeki iplikleri makaralara sarıyor, usta ve çırağı tezgaha çalışıyorlar ve ustanın karısı çıkan işi paketliyordu. Cumartesi günü haftalık iş tüccara götürülüyor, ücret alınıyor ve yeni iplikler alınarak geri dönüliyordu. Tüccar bazen bir aracıya da iplik ve büyük siparişler vermekteydi, o da dağınık çifliklere veya uzak köylere giderek dışa iş veriyordu. Kentlerde ve büyük köylerde üçüncü bir üretim yöntemi gelişmiştir. Bu yöntem iş bölümüne dayalıdır. Evinde çalışan bir işçi için işin bir kısmını üretmekte ve bunları tüccarın deposuna götürmektedir. Burada başka parçaları yapan işçilerin işleri bir araya getirilmekte, kadınlarda bunların üzerine nakış işlemektedirler. Bazı örücüler pahalı tezgahlara kendileri sahiptirler, fakat çoğu bunların tüccardan veya tezgaha yatırım yapmış birinden kiralamakta ve kira bedeli haftalık ücretin 1/6'sına ulaşmaktadır.⁵¹

Dokumaya yönelik mallara olan talebin artması tüccarları daha disiplinli bir çalışma modeline itmiştir. Bunun sonucunda kent merkezlerinde aynı çatı altında birçok kişinin el emeği ile çalışmaya başladığı manifaktür sanayi meydana gelmiştir. Manifaktür sanayinde işin parçalara bölünüp basit alet kullanımı ve beden gücüne dayalı bir üretim biçimidir. Dışa iş vermenin birçok kusuru vardır özellikle üreticilere

⁵⁰ Metin Özkul, **Sanayi Sosyolojisi**, Fakülte Kitapevi ve Basım Merkezi, Isparta, 2011 s.96-98

⁵¹ Aktaran. Metin Özkul Heaton H., **Avrupa İktisat Tarihi İlkçağdan Sanayi Devrimine**, Çev. M.Ali Kılıçbay, İmge Kitabevi, Ankara 1995, s.307

düşük ücret verilmesi ulaşım yüzünden üretimin aksaması gibi ayrıca dışa iş verme maliyetli ve zaman kaynı çok olan bir uygulamadır. Bu yüzden manifaktür sanayi biçimine gereklilik doğmuştur işlerin bir çatı altında yapılması ulaşım ve zamandan ayrıca maliyetten tasarruf sağlamıştır. Aslına bakarsak manifaktür sanayi çok uzun süre kalıcılığını sağlamamıştır çünkü bu örgütlenme biçimi fabrikaları yani modern sanayi biçimini meydan getirmiştir.⁵² Artık üretim sürecindeki işçi;

*Eski durumda, bağımsız küçük usta zanaatçı, insansal ve maddi üretim araçlarını bir araya getirerek, sadece maddi üretim araçları zayıf ve insan elinin bir uzantısından başka bir şey olmadığı için varlığını sürdürürebiliyorken yeni durumda artık kendisine yer bulamadı çünkü hem bir üretim süreci biriminin asgari boyutu onun kontrol edeceğinden daha büyük hale gelmişti hem de insan ile mekanik araçlar arasındaki ilişki değişikliğe uğramıştı.*⁵³

Kapitalist üretim organizasyonunun çıkış noktasını Marks, “çok sayıda işçinin, aynı zamanda, aynı yerde, tek bir kapitalistin patronluğu altında aynı türden meta üretmek üzere bir arada çalışmaları”⁵⁴ olarak nitelerken manifaktür üretim biçiminin çok sayıda işçi çalıştırmanın dışında lonca zanaatkârlığından pek farkı olmadığını belirtir.

Endüstri devriminin gerçekleştiği tarihle ilgili görüş ayrılıkları vardır. Ancak genel olarak devrimin 18. yy’ın ikinci yarısında İngiltere’de ortaya çıktığı şeklindedir. Endüstrileşme fabrika üretimi düzeninin egemenliğinde bir sosyal örgütlenmedir.

*“ Emek yoğun üretim sisteminin yerini ikame edilen sermaye yoğun üretim sistemi; diğer bir ifadeyle buhar gücünün insan gücünün yerini aldığı sanayi devrimiyle, küçük zanaat, tezgah ve atölye üretiminin yerini kitle ve seri üretimin yapıldığı fabrika üretimi almıştır. ”*⁵⁵

Rostow Endüstri devriminin ortaya çıkışında daha önceki uygarlıklarda bulunmayan 3 önemli özelliğin olduğunu iddia eder:

1) Endüstri devrimiyle insan kendisinin tabiatı anlayacağı, tahmin edeceği ve ustalıklarla kullanacağı fikrine sahip olmuştur.

2)İkinci olarak yeni bilim adamları yalnız matematikçi değil aynı zamanda deneyci ve araştırmacıdır. Bu bilim adamlarının mikroskop, teleskop, barometre gibi

⁵² Özkul,a.g.e (Sanayi Sosyolojisi) s. 103-104

⁵³ Heaton H., a.g.e Akt: Metin Özkul s.232

⁵⁴ Karl Marx, **Kapital** 1, Çev. Alaattin Bilgi, s.313

⁵⁵ 56 Talas Cahit, **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, İstanbul 1992, s.39

aletlere ihtiyaçları vardı. Dolayısıyla bilim adamları alet yapanlarla birlikte çalışmaya başlamışlardır. Örneğin: buhar makinesini yapan J.Watt bilim adamlarıyla çalışan bir alet yapımcısıdır.

3)Son olarak ise bilim adamları mucitler ve iş adamlarıyla aynı kulüplerde bir araya gelmişler. Yani bilimin etkisi çok güçlü olmuştur.⁵⁶

Endüstri toplumunun dünya görüşünün doğuşunda etkili olan diğer düşünürler Bacon ve Descartes'tir. Bacon doğayı doğrudan tasarımlamakla yetinmeyip kontrol edilmesi için bir yöntem bulmak istemiştir. Descartes ise endüstrileşmede altyapıyı oluşturan matematiksel gelişmede oldukça etkili olmuştur.⁵⁷

Endüstri devriminin oluşum sürecine bakacak olursak Freyer İngiltere'yi esas alarak teknik gelişmenin 6 dalga halinde ortaya çıktığını iddia eder:

1.Dokuma endüstrisi dalgası: Bu dalga Endüstri devriminin başlangıcıdır. 1769-1780 yılları arasında dokuma endüstrisinden teknik alanda en önemli icatlar yapılmıştır. Bu dönem icatları bilim adamları değil elişçiliğinde yetişmiş ve teknisyenlerce yapılmıştır. Bu dönemlerde pamuk eğirme makinesi (1777) yapan Arkwright, on yıl sonra dokuma fabrikatörü oldu. Aynı dönemde Cartwright ise mekanik dokuma tezgahını icat etmiştir. Son olarak 1769'da James Watt buhar makinesini icat eder. Ve böylece dokuma fabrikası yani sırf makineye dayanan bir işletme olarak kuruldu. O zamanlarda bu olaya "Buhar pamukla evlendi" denmiştir. Ve pamuğun ardından yünün gelmesiyle dokuma endüstrisi tamamen yeni halini aldı.

2.Demir çelik dalgası: Bu dalga 1800 yılında başlar. Makine imalatı dahil her alanda kullanılan demir önemi bir madde haline geldi. Endüstrileşme için 2. Dalga büyük bir öneme sahiptir. Büyük makine işletmesi ile elde edilen demir artık her daha da kullanılan madde haline geldi artık ağaç direkler yerini demir direklere bıraktı. Toprak kaplar yerine demir kaplar kullanılmaya başlandı. Ama asıl önemli oluşunun sebebi makineyi imal etmesidir.

3.Ulaştırma dalgası: 1825 yılında başlamıştır. George Stephenson'un lokomotif üzerindeki çalışmaları üzerine ilk trenler, 1830'lardan itibaren çalışmaya başlar. 1820'lerde ise ilk okyanus üzerinde gemiler sefere konulur.

Ulaştırma işlerinin makineleşmesi ile birlikte eskiden bulunmayan kavram olan sürat kavramı hayata girdi. Endüstri devri, makine endüstrisini kurmakla kendisine bir

⁵⁶ Rostow W.W, **Sanayi Devrimi Nasıl başladı**, İktisat Fakültesi Mecmuası , 30. Cilt , 1971

⁵⁷ Sezal, a.g.e s.207

çalışma aracı bulmuş oldu. Yığın halinde ulaştırma olmadan yığın halinde üretim olmaz. Ulaştırma dalgası endüstriyel ürünlerin uzak mesafelere taşınmasını kolaylaştırmıştır.

4.Kimya çağı: 1850'lerde kimya biliminin belli başlı bilgileri bir araya toplanır. Bu bilgiler Endüstrinin teorik temelini oluşturacaktır. Bulunan suni gübreleme yöntemi rasyonel tarımın doğuşuna yol açar. Suni gübrelemenin yanı sıra alüminyumun bulunuşu, maden kömürü katranından anilin boyalarının çıkarılışını sayabiliriz. Kömürden çıkan maddelerle ilgili kimya araştırmaları bu sıralarda önem kazandı. Bu dönemde artık bilim adamları da modern teknik ile uğraşır hale gelir. Buda tekniğin daha çabuk daha planlı şekilde ilerlemesine imkan verir. Endüstri şehirlerinde yüksek teknik okullar açılır. Bu okullarda bir yandan mühendisler yetiştirilirken diğer yandan laboratuarlarda da keşifler yapılır.

5.Elektrik Endüstrisi dalgası: 1830 ve 1840 yıllarında telefon ve telgraf icat edilir. Ancak bu dalga büyük bir endüstri olarak 19. Yüzyılın son çeyreğinde kuvvetli akım tekniğine geçişle birlikte başlar. Bu yeni endüstri bütün endüstrileri kökünden değiştirir. Elektrik ile taşıma ve ulaşım farklı bir şekle bürünür. Aynı şekilde kimya endüstrisi de elektriği kullanarak yeni bir esas üzerine kurulmuş oldu.

6.Benzin motoru çağı: 1889'da Paris'te ilk otomobil sergisi açılır ve 1894'de ilk uluslar arası otomobil yarışı yapılır. 1903'de ise Henry Ford Motor fabrikası kurulur. ABD bu sektörde liderliği ele geçirir. Özellikle seri üretim burada gerçekleşir.⁵⁸

Freyer'in bu dalgalarına uzay, bilgisayar, atom ve genetik alanındaki gelişmeleri de farklı dalgalar olarak eklemek mümkündür. Endüstri devrimi aslında tek bir faktör değil birçok faktörün etkisiyle ortaya çıkmıştır.

Sanayileşme ile meydana gelen çalışma yaşamı oldukça karmaşık bir hal alan örgütlü çalışma hayatıdır. Tarih boyunca üretim ve hizmet alanları bu kadar geniş ve yoğun bir nüfusa sahip olmamıştı.⁵⁹

Sanayileşme iş yaşamında büyük değişiklikler meydana getirmiştir. Tarım toplumların kadın erkek ve çocuklar aynı yerde çalışırken sanayi toplumlarında insanlar daha uzun mesafede bulunan işlerine gitmeye başlamışlardır.⁶⁰ Ev ile iş yerlerinin ayrılması ile kadınları üretimin önemli bir parçası haline getirmiştir. Ayrıca insanlar çalışma amaçlı doğdukları yerden başka yerlere göç etmişlerdir. Hızla meydana gelen

⁵⁸ Prof. Dr. Veysel Bozkurt, **Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2012 s. 8-9

⁵⁹ Metin Özkul, **Yönetim Sosyolojisi**, Fakülte Kitapevi ve Baskı Merkezi, Isparta , 2015, s.13

⁶⁰ Bahar, a.g.e s.59

toplumsal değişim coğrafi ve toplumsal hareketlilik toplum yapısında da değişikli meydana getirmiş bu değişiklikler Şu Şekilde sıralanabilir. Sahipsizlik ve belirsizlik ortaya çıkmış, kültürel farklılıklar sonucu karşı ve alt kültürler meydana gelmiştir.

Sanayileşme ile ailenin yapısında da değişme meydana gelmiştir .''Aile ekonomik üretimin, çocukların eğitimi ve dinsel ibadetin merkezinde yer alan bir kurum olmaktan çıkmıştır. Teknolojide ki değişim geleneksel aile yapısını da etkilemiş geleneksel ailenin yerini çekirdek aileler, tek ebeveynli aileler, boşanmışlar ve bekarlar almıştır. ⁶¹ Sanayileşmenin ilk zamanlarında sadece sınırlı sayıda insan sanayi devriminin rahat ve konforlu avantajlarını yaşamıştır. Fakat zamanla daha çok insan bu konforlu hayattan faydalanmaya başlamıştır. Yaşam standartları büyük ölçüde artmıştır. Ayrıca sanayi devrimi siyasal yapıda da önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Siyasal haklar gelişmiş insanların siyasal yaşama katılımı artmıştır.

Raymond Aron, sanayi toplumunu beş özelliğinden bahseder:

İlk olarak toplumda girişimin aileden ayrıldığını vurgular. İkinci olarak orijinal bir iş bölümü olduğuna dikkat çeker. Teknolojik değişmeler ile yeni bir iş bölümü meydana gelmiştir. Üçüncü olarak, her işçinin sermaye birikimi vardır bunun sonucunda devamlı gelişen bir ekonomik yapı söz konusudur. Dördüncü ise, sermayeyi büyütme ve yenilemek için maliyeti düşürme amacıyla rasyonel hesap zorunluluğu vardır. Son olarak çalışma alanında kendisini tamamen işine veren ya da vermesi beklenen bir işçi topluluğu bulunmaktadır.⁶²

Sanayi devriminde işçi makinenin bir parçası haline gelir. Ondaki beklenen sadece seri bir Şekilde verilen işi yapmasıdır. Makine vasıf farkını yok edip ücretleri en düşük tek seviyeye indirmiştir. İşgücü arasında tek ayırım makine çalıştıranlarla makine başında bulunanlar arasındadır. Bunlara ek olarak bir grup daha vardır bunlar tamir işiyle uğraşanlardır. Sanayileşme daha çok disiplin ve yoğun biçimde sanayi işgücünü gerektirmiştir. Sanayi toplumunda her iş her isteyene her zaman açık değildir. İşçinin kıdemine statüsüne mevki ve teknik yeteneğine göre değerlendirilir. Ayrıca sanayi toplumu tarım toplumlarından çalışma saatleri olarak da farklılık arz eder. Sanayi öncesi gece çalışması yokken sanayi toplumu ile gece çalışması meydana çıkmıştır.⁶³

⁶¹ Bahar, a.g.e s.58

⁶² Raymond Aron, **Sanayi Toplumunu**, Çev. Agah Oktay Güner, Akt: Metin Özkul, Boğaziçi Yayınları, İstanbul, 1974

⁶³ Özkul, a.g.e (Sanayi Sosyolojisi) s.170-171

Sanayi toplumu, kapitalist toplumla eş anlamlıdır.’’Marksist literatürde kapitalizm, üretim araçlarının toplumda çok az sayıda bir grubun elinde olması ve bu araçların mülkiyet sahibi olmayan emekçiler tarafından işletilerek yatırılan artı değer yeni artı değerler yaratacak şekilde yatırıma dönüştürülerek, gittikçe mülkiyeti elinde bulunduranların siyasi, toplumsal ve ekonomik açıdan güçlendiren, artı değeri asıl yaratanları ise zayıflatan toplumsal bir sistemdir.’’⁶⁴ Yani sanayi toplumunu karakterize eden yapı kapitalist bir yapıdır.

Kapitalist toplumda insan kaynağı etkili bir şekilde kullanılmıştır. Bunu daha belirgin şekilde Adam Smith şöyle ifade eder:

‘‘Yoksulluğun tolere edilebilir düzeye indirildiği tüm ülkelerde her kanaat önderi ve işletmeci çalıştırabileceği kadar insan kaynağını kullanır. Sahip olduğu fırsatlara rağmen bu kaynağı yeterince kullanmayanlar ise çılgın olmalıdırlar. Üstlerinin şiddetine maruz kalmaktan korkan talihsiz ülkelerde ise işletmeciler, insan kaynağının büyük bir çoğunluğunu toprak altına gömmektedir. Hindistan gibi birçok Asya ülkesinde durum böyleydi.’’⁶⁵

Son olarak sanayi toplumu sanayi toplumu üretim ilişkilerine dayalı bir ekonomik yapıya sahip olduğu için yüz yüze ilişkiler değil sözleşmeye dayalı ilişkiler hakimdir.⁶⁶

Özetle sanayi devrimi ile ortaya çıkan değişiklikler şu şekilde sıralayabiliriz:⁶⁷

- Sanayi devrimi ile usta-çırak ilişkilerinin hakim olduğu lonca sisteminde değişiklik olmuştur. Bu sistemde şahsi, gayri resmi, adetlere dayalı ilişkiler yerini gayri şahsi, resmi, yazılı hukuka uygun ilişkilere bırakmıştır.
- Kitle üretimine geçişle insan emeği yerine makine ve teknolojinin getirdiği fikir emeği ön plana çıkar.
- Fabrika sanayisi ile yönetim-finansman-üretim-tüketim alanında köklü değişiklikler meydana gelmiştir.
- Geleneksel toplumların hakim olduğu doğuştan statü önemi kaybetmiş yeni dönemde eğitim yoluyla kazanılan statü önem kazanmıştır.

⁶⁴ Özkul, a.g.e s.18

⁶⁵ Akt. Ören, Yüksel a.g.m s. 18

⁶⁶ Prof. Dr. İsmail Doğan, **Sosyoloji**, Pegem Akademi, Ankara, 2010 s. 82

⁶⁷ Prof. Dr. Mustafa E. Erkal, **Sosyoloji**, Der Yayınları, İstanbul, 2009 s. 46

- Feodal düzene özgü büyük toprak mülkiyeti önemini yitirmiş onunu yerine sermaye ve müteşebbis tip önem kazanmıştır.
- Mesleki farklılaşma ile iş bölümü gelişmiş, Batının ikili sınıf yapıları sarsılmış. Artan orta sınıflaşma sosyal tabaka piramidinde çoğulcu ve kademeli bir farklılaşma sağlamıştır.
- Eski orta sınıflara ek yeni orta sınıflar meydana gelmiştir. Bunlar işletme yöneticileri, muhasebeci, teknik eleman vb..
- Sömürgecilik ve dış ticaret yoluyla zenginliklerin sanayileşen ülkelere akışını hızlandırmıştır.
- Sanayi devrimi ile demokratik hür düşüncenin cemiyetlerdeki etkinleşmesi sağlanmış. Sosyal hakların gerçekleştirilmesini hazırlamıştır. Batıda kilise baskısının azalması ile burjuvazi güçlenmiş şehirlere akım hızlanmıştır.
- Vasıflı emeğe olan talep artmıştır.
- Ticari kapitalizmin önemi azalırken sınıai kapitalizmi önem kazanmıştır.
- Katı mülkiyet kanunların yumuşaması sosyal adalete dayalı mülkiyetin varlığı sosyal devlet anlayışının gelişmesine zemin hazırlamıştır.
- Sosyal değişmelerin hızında artış meydana gelmiş toplum yapısı dinamik bir niteliğe bürünmüş. Coğrafi ve mesleki hareketlilik artmıştır.

2.2.1. Saint Simon ve Endüstri Toplumu

Modern toplumun oluşumu ile ilgili sistematik bir toplum modeli ilk önce pozitivist gelenek içerisinde yer alan Saint Simon (1760-1825) ve Auguste Comte (1798-1857) tarafından geliştirilmiştir. Bu iki düşünürün temel sorunu toplumun içinde bulunduğu kaos ve kargaşadan bir an önce kurtulabilmesi için toplumu düzenleyen kuralların pozitivist temele dayalı olarak oluşturulması ve toplumun tekrar istikrara kavuşturulmasıdır.⁶⁸

Saint Simon'un 1816'da yayımlanmış olduğu ilk kapsamlı çalışma 'L'Industrie'. Bu eser aslında dönemine bakıldığında oldukça uzak görüşlüdür. Çünkü o dönemde makine ve teknolojiye gelişim henüz bir başlangıç aşamasındadır. Toplumlar tarımsal karakterini devam ettirmektedir. Saint-simon'a göre toplumun temel görevi üretimdir. Ayrıca Simon toplumu üretenlerin yönetmesi gerektiğini vurgular.⁶⁹

⁶⁸ Yrd.Doç.Dr. Serap SUĞUR Doç.Dr. Nadir SUĞUR, **Geleneksel Toplumdan Modern Topluma Geçiş**

⁶⁹ Muammer Tuna, **Sosyolojiye Giriş**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2012

Saint Simon Endüstri toplumunun emeği yücelten bir toplum olduğunu vurgular. Ona göre toplumda iki sınıf vardır bunlardan biri her türlü işe katkıda bulunan endüstri sınıfıdır. Bu sınıf topluma fayda sağlayan bireylerden oluşur. (fabrika sahipleri, yatırımcılar, bankerler vb..) Bu yeni toplumda herkes kendi yeteneği ve becerisi ölçüsünde kazanır ve saygınlığın kaynağı çalışma olacaktır. Diğer sınıf ise üretime katkıda bulunmayanlardan oluşur. Sain Simon çalışanları “bal arıları” çalışmayanları ise “eşek arıları” olarak adlandırır.

Simon’un ortaya koyduğu sistem “endüstriyalizmin karakteristik ideolojisi” diye adlandırılmıştır. Bu ideolojiye göre herkes çalışmalı ve çalışmasının karşılığını liyakatine göre almalıdır, tüm ilerleme bilim üzerine kurulmuştur ve geleceğin toplumu barışçıl bilimsel ilkelere göre işleyecektir.⁷⁰

Saint-Simon endüstri toplumuna geçişte, sosyolojiye büyük görevler düştüğünü belirtir. Sonuçta pozitif bilimi ile sosyologlar, organizatörler endüstri toplumunda egemenliğe sahip olacaktır. Böylece din adamlarının yerini bu grup alacak ve keyfiliğin yerine endüstri düzeni hakim olacaktır. Saint-Simon’a göre endüstri toplumu bilimselliğin egemen olduğu toplumdur. Gerçekte asıl hükümdarın pozitif bilim olacağı görüşündedir.

Bu fikirleri onu sadece sosyolojinin kurucusu değil, aynı zamanda hayırsever kapitalizmin, planlamanın ve teknokrasinin de kurucusu kılmaktadır.⁷¹

2.2.2. Auguste Comte ve Endüstri Toplumu

Saint Simon gibi Comte’a göre de teolojik toplumlar ortadan kalkarken bilimsel ve endüstri toplumları doğmaktadır. Yani her ikisinde de görüş birliği modern çağ düşünce biçiminin bilim adamlarıyla özdeş olduğudur.

Comte “üç hal kanunu” teorisinde toplumların dinsel norm, soyut düşüncenin egemen olduğu metafizik ve teolojik evreden pozitivist evreye yani akıl, bilim endüstri ile özdeşleşen evreye yöneldiğini belirtir.

Comte Fransız İhtilali’ nin getirdiği zihinlerin kargaşadan kurtulması için ancak pozitif bilimin var olması gerektiğini savunur. Böylece sosyolojiye büyük iş düşer. Ona göre sosyoloji bilimi gözlem deney ve karşılaştırma içeren görelilik olarak sanayileşmenin

⁷⁰ Marshall, a.g.e s.631

⁷¹ Steven, LUKES., Saint-Simon. Timothy Raison, The Founding Fathers of Social science, penguin books, r/r mondsword, 199 s: 27-34. Kitabından Çev. İhsan Sezal Erişim Tarihi: 12.03.2016

yeni toplumsal düzenine uygun bir bilim olarak tanımlanır.⁷²Sosyoloji ile doğadaki tüm olaylar tek bir yöntemle incelenecektir. Bilimsel pozitif düşüncenin gelişimi ile o dönemde Avrupa’da görülen endüstri toplumu zamanla bütün toplumlarda kaçınılmaz olmuştur. Çünkü yeni meydana gelen Bilimsel örgütlenme diğer bütün örgütlenmelerden daha etkilidir.

Aron’a göre Comte’un yaşadığı dönem olan 19. yy. başlarında gözlenen endüstri toplumlarının belirgin özellikleri şunlardır:⁷³

- ‘‘ 1)İşin bilimsel örgütlemesi üzerine kurulan endüstride üretim, geleneksel alışanlıklara göre değil en çok verimi sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.
- 2)Bilimin işin örgütlenmesine uygulanması sayesinde insanlık, kaynaklarını olağan üstü bir şekilde geliştirmiştir.
- 3)Endüstri üretimi, yeni bir toplumsal olgu olan işçi sınıfının ortaya çıkmasına yol açmıştır.
- 4)İşçilerin iş yerlerinde toplanmaları, çalışan ve çalıştıran arasında, işçi ile işveren ya da kapitalist arasında çok açık ya da gizli çatışmaya yol açmıştır.
- 5)Bir tarafta işin bilimsel organizasyonu dolayısıyla verimlilik durmaksızın artarken, aşırı üretim bunalımları çoğalmış, Dolayısıyla bolluk içinde yoksulluk ortaya çıkmış ve milyonlarca insan yoksulluk çekerken, mallar satılamaz hale gelmiştir.
- 6)İşin endüstriyel ve bilimsel organizasyonuna bağlı ekonomik sistem, değişim özgürlüğü, girişimci ve tüccarın kar arayışı ile belirginleşmiştir. ‘‘

Comte bu ilkelerden ilk üçünü kabul eder.5 ve 6 daha çok sosyalistler tarafından öne çıkartılır.

Comte akıl çağının geleneği olan bireyciliğe karşı çıkmaktadır. Piyasanın gizli bir el tarafından idare edildiği inancına da karşıdır. Ayrıca emek ve sermaye arasında çıkar çelişkisine de inanmaz. Comte’a göre filozoflar ve bilim adamlarını öncülüğünde Reformun gerçekleşmesi ile insanların belirli ruhsal güçle duyguları ayarlanmalı, bir iş etrafında örgütlenmeleri, güçlerin keyfiliği ya da bencilliği yumuşatılmalıdır.

⁷² Tuna , a.g.e s.29

⁷³ Aron R. , **Sosyolojik Düşünceni Evreleri**, Türkiye İş bankası Yayınları, İstanbul, 1986 s. 85-86 Akt. : İhsal Sezal

2.2.3. Spencer-Durkheim ve Endüstri Toplumu

Simon ve Comte gibi Spencer’de aynı düşüncelere sahiptir. Savaşçı toplumlardan barışçı yönetimlerin egemen olduğu endüstri toplumlarına doğru bir ilerlemenin olduğunu savunur. Spencer endüstri toplumlarının sıkı örgütler ağı ile bütünleşmiş toplumlar olduğunu belirtir.

Spencer’ da Comte gibi insanlığın geleceği hakkında iyimser düşüncelere sahiptir. Ona göre feodal toplumdan endüstri toplumuna evrim söz konusudur ve bu geçişte yaşanan dengesizlik, adaletsizlik, sınıf çatışmalarının zamanla ortadan kalkacağına inanır.

Durkheim’de toplumların “basit toplum” ve “karmaşık toplum”lara doğru bir evrim geçirdiğini vurgular. Ancak onun odak noktası toplumları bir arada tutan unsurdur. Bu yüzden kolektif bilinç ve dayanışma kavramlarını kullanır. Durkheim basit toplumlardan giderek karmaşık toplumlara doğru bir evrim sürecinin gerçekleştiğini vurgular. Bunun sonucu olarak bireyselliğin ön plana çıktığı organik dayanışmanın ortaya çıkışını organik dayanışmaya geçişi savunur.

2.2.4. Marks ve Endüstri Toplumu

Marks ve Weber diğer sosyologlardan farklı olarak endüstri toplumu kavramı yerine kapitalizm kavramını tercih etmişlerdir. Ancak her ikisinin de odak noktaları birbirinden farklılık gösterir. Yani iş bölümünden kaynaklanan basit toplumların örgütlenmesi olan mekanik dayanışmadan bireysellik ve farklılaşmanın ön plana çıktığı vurgular.

Marks’ın düşüncesi sürekli ezilenlerle ezen arasındaki uyumsuz niteliği içeren kapitalist toplumun sınıf çatışmasını merkeze almıştır.⁷⁴ Marks’a göre işçi sınıfı ile kapitalistler arasında çatışmanın sebebi endüstridir. Zenginliğin çoğalması ile sayıda insanın sefalet artışı ile bir bunalım meydana gelir. Yoksullaşma sürecinde burjuvalar, tüccarlar.. vb. gibi ara sınıflar zamanla emekçi sınıfına katılacaklardır. Toplumda en belirgin 2 sınıf oluşur. Biri işçi diğeri kapitalisttir. İkisi arasında çatışma tam anlamıyla meydana geldiğinde herkes ya işçi sınıfına ya kapitalist sınıfa katılır. Bunun sonucu işçilerin zaferiyle sonuçlanacaktır.⁷⁵

⁷⁴ Sezal, a.g.e 212

⁷⁵ Bozkurt, a.g.e 43

2.2.5. Weber ve Endüstri Toplumu

Weber daha çok genel sürecin bir parçası olarak endüstrinin gelişimi ile ilgilenir ve tarihte temel gelişme olarak rasyonelleşmenin merkezi önemini vurgular.⁷⁶

Weber bireylerin eylemlerinin sınıf çıkarlarından kaynaklandığını belirtir. Sınıfı tüketim biçimi ve tüketim olanaklarına göre tanımlar.⁷⁷ Bu yönüyle Marks' dan ayrılır. Marks sınıfı üretim sürecindeki bireylerin duruma göre tanımlar. Weber'e göre sınıf çatışmaları yavaş yavaş piyasadaki mallardan piyasadaki iş gücüne kaymıştır.⁷⁸ Weber Simon ve Comte gibi insanlığı geleceği hakkında iyimser düşünceye sahip değildir. O iş bölümünün ilerlemesi ile problemlerin endüstri kuruluşlarıyla çözülemeyeceği inancındadır. Ve çağdaş toplumun özünde barışçı değil şiddet olduğunu vurgular.

2.2.6. Çağdaş Endüstri Toplum Teorileri

İkinci Dünya savaşından sonra kapitalizmde köklü değişimler yaşanmıştır. Sosyologlar modern toplumu en iyi tanımlayan kavramın artık kapitalizm değil endüstri toplumu olması gerektiği görüşünde ortak bir fikir etrafında toplanmışlardır.

Endüstri toplumu temel karakteristiğine bakıldığında işin dev fabrikalarda yapıldığı ve aileden ayrıldığı toplum biçimidir. Aile bir arada çalışmaz, iş fabrikalarda yapılır. Böylece ailenin temel işlevi değişmiş işçiyi eski bağlarından kopup kurumlara bağlanmıştır.

Endüstri toplumu Aron'un ifadesiyle iş bölümünün orijinal bir tarzını verir. Endüstri toplumlarında her işi yapan köylüler yerini uzman işçiler almıştır. Aşırı uzmanlaşma endüstri toplumlarının en temel özelliklerindedir.

Gerek klasik dönem sosyologları gerek çağdaş sosyologlar endüstri toplumunun bir diğer özelliğinin rasyonalite olduğunu vurgular. Endüstri toplumlarında firmalar maliyeti azaltarak karlarını arttırmak amacıyla çalışmalarda bulunurlar. Diğer yandan endüstri toplumu bürokratik örgütlenmenin arttığı toplumlardır. *“Üretim ölçeğinin büyümesi ulaşımın ve haberleşmenin artışı endüstri toplumlarında bütünleşmiş ulusal ekonomilerin merkezileşmiş iktidarların doğuşuna yol açmıştır.”*⁷⁹

Endüstri toplumları Kerr ve arkadaşlarının vurguladıkları şekilde siyasal rejimleri ne olursa olsun birbirine giderek yaklaşmaktadır. Ancak bu yakınlaşma

⁷⁶ Sezal a.g.e 212

⁷⁷ Tuna, a.g.e s. 45

⁷⁸ Emre Kongar, **Toplumsal Değişme Kuramları**, Remzi yayınları, 1981

⁷⁹ Sezal, a.g.e s.213

teorisine Bendix gibi endüstrileşmiş ülkeler arasında farklılıklara dikkat çekerek karşı çıkanlarda mevcuttur. Yoğunlaşma ya da sermaye birikimi ise hemen hemen bütün endüstri toplumlarının ortak özelliğidir.

Endüstrileşme ile birlikte hızla büyüyen kentler ortaya çıktı birçok insan aynı fabrika çatısı altında çalışmaya başladığı, ciroları birçok ülkenin gayri safi milli hasıllarını aşan dev şirketlerin varlığı görülür. Endüstri toplumlarında Dahrendorf'un belirttiği gibi sınıf çatışmaları arabuluculuk şeklinde kurumsallaşır. Yani sınıf çatışmaları endüstrinin ilk yıllarında şiddetini kaybeder.

Bozkurt'un da belirttiği gibi: ‘*Özetle belirtmek gerekirse endüstri toplumu iş bölümünün, uzmanlaşmanın, standartlaşmanın, kentleşmenin, cemaatin gerileyişinin, sekülerizasyonun, rasyonelleşmenin, bürokratikleşmenin, sermaye birikiminin, modernleşmenin, benzeşmenin, teknolojik gelişmenin, vasıflı iş gücünün, çoğulculuğun, formel ilişkilerin, toplumsal farklılaşmanın, bireyciliğin, para eğiliminin ve çekirdek ailenin hakimiyetinin arttığı toplumlardır.*’⁸⁰

2.2.7. Sanayi Toplumlarında İşin Örgütlenmesi

2.2.7.1. İdeal Tip Bürokrasi Teorisi

Weber: "1-Bürokrasi adını verdiği bir bütünüün özelliklerini belirlemeye

2-Örgütlerin büyümesini ve büyümenin nedenlerini tasvir etmeye

3-Bürokrasiyle birlikte oluşan diğer toplumsal değişimleri ayırmaya

4-Bürokratik örgütün rol ve etkilerini ortaya çıkarmaya çalışmıştır." ⁸¹

Weber'in bu yaklaşımı klasik örgüt teorilerinin ilk ve en önemlisidir. Weber'e göre tarım toplumlarının şartları, koşulları artık endüstri toplumlarına cevap veremez hale gelmiştir. Çünkü endüstri toplumları giderek karmaşıklaşan dev örgütler içinde faaliyette bulunur vaziyettedir. Sanayi toplumunda en öne çıkan olgulardan biri düzeni sağlamaktır.⁸²Weber'in bu kuramı daha çok resmi kuruluşlarla örgütlenmesi dikkate alınarak oluşturmuştur. Bunun yanında bazı özelliklere sahip kuruluşlar içinde geçerlidir. Örneğin bir örgütün çok insanı istihdam etmesi, istihdam edilenlerin yarı vasıflı ya da vasıfsız oluşu vb.

Weber'in teorisinin ana özelliği ileri düzeyde iş bölümüdür. 19. Yüzyıl Batı Avrupa da insanların kırsal alandan yeni göç etmesi ile bireyler yarı vasıflı ya da

⁸⁰ Bozkurt, a.g.e s.19

⁸¹ <http://www.maliyetis.com/wp-content/uploads/2010/05/maxweber1.pdf> Erişim tarihi: 13.03.2016

⁸² Mehmet Zincirkıran, **Örgüt Sosyolojisi**, Dora yayınları, Bursa , 2012. s.10

vasıfsız olduğundan işlerde en vasıfsız bireyin bile anlayacağı şekilde standartlaştırılmıştır. İşçi bu durumda sadece kendine verilen işi yerine getirir. Bu teorinin diğer bir özelliği ise otoritenin merkezileşmesi yoluna gidilmesidir. Bu durumu şöyle açıklayabiliriz, büyük endüstri kuruluşlarının içinde bulunan kuruluşlar içinde işler çok küçük parçalara bölünmüştür. Bu parçalanan işler arasında koordinasyon sağlamak amacıyla otorite merkezleşmelidir.

Geleneksel toplumlarda var olan kişisel ilişkiler Weber'in bürokrasi teorisinde kişisel olmayan bir hal almıştır. Teoride personel seçimi akılcı esaslara göre yapılarak liyakat temellidir. Örgüt ilkeleri herkese aynı şekilde ayırım yapılmaksızın uygulanır.

Weber teorisinde bürokrasiyi savunmaz rasyonel bir biçimde örgütlenmiş endüstri toplumunun bir ürünü olan bürokratik örgütlenmenin diğerlerinden daha iyi olduğu görüşündedir. Bu durum rastlantısal değildir, çünkü modern toplumlarda ve devlette işlerin karmaşıklaşması ve artması uzmanlaşma ve iş bölümünü gerektirir.⁸³ Ayrıca bürokrasinin belirli kurallara göre olup kişisel olarak değişmemesi üstün bir özelliğidir. Weber'e göre bir örgüt ne kadar insanilik dışı olursa o kadar başarılı olur. Yani Weber rasyonelliğin varlığından resmi işlerin tamamen duygularından arınması gerektiğinden bahseder. Weber rasyonalizasyonun Batı toplumunun en süreklilik arz eden kültürel değer olduğuna inanır.⁸⁴

Bürokratik yapılanma zamanla Weber'in demir kafes adını verdiği bir yapıya dönecektir. Yaşam rasyonel ve bürokratik yapılarla çevrili demir bir kafes haline gelip akılcı ilkeler gittikçe toplumun her kesimine egemen olacak toplum gidecek yeri olmayan akılcılaştırılmış yapılar ağından başka bir şey olmayacaktı.⁸⁵ Toparlayacak olursak bürokrasinin temel özellikleri uzmanlaşma ve iş bölümü, hiyerarşik bir yapı, kurallarla yönetim, kişisel yeteneğe göre görevlerin verilmesi, kişisel ve kurumsal iş ve gelirin ayrılması, uzmanlaşma ve ayrışmadır.⁸⁶

Weber'in bürokratik örgütsel yapılanması geleneksel anlamda iş anlayışından yani ne iş olsa yaparım mantığından çalışanların organizasyonunda ve iş yerinde düzenin tesis edilmesi konularında etkili olmuştur. Sanayileşme sürecindeki en önemli rol modeli oluşturur. Weber'in iş örgütlenmesi yönetimi Taylor'un bilimsel yönetim kuramıyla özdeşleşmiştir.

⁸³ Tuna, a.g.e s.44

⁸⁴ Zincirkıran, s. 12

⁸⁵ a.g.e s. 13

⁸⁶ Bahar, a.g.e s.87

2.2.7.2. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı

Sanayi toplumlarında uzun süre çalışmanın nasıl daha verimli hale getirileceği için arayışlar sürer. Çalışmanın daha sistematik hale getirilmesi ve büyük verimlilik artışında en etkili isim Frederick Winslow Taylor'dur.(1856-1915) Weber'in çalışmaları teorik boyuttayken Taylor'da daha çok uygulamaya yöneliktir. ⁸⁷Taylor fabrikalarda çok uzun süre çalışmaları ve gözlemleri sonucu iş analizleri yaparak birtakım çalışma ilkeleri oluşturup uygulamaya koyarak ‘Bilimsel Yönetim İlkeleri ‘ çalışmasını yayınladı. Taylor'un disiplinli olmayan çalışma ilişkilerinin yerine bilimsel yöntemleri koyduğu yönetim kitabı yönetim anlayışında köklü bir değişime yol açmıştır.

Taylor Bilimsel yönetim yaklaşımında yönetim yapısını ve üretim sürecini yeniden yapılandırarak verimliliğin artırılması üzerinde durdu. Taylor'a göre yönetimin amacı çalışanların tek tek maksimum refahı ile işverenin maksimum refahını sağlamaktır. Taylor'un bilimsel yönetimini oluşturan yeni görevler şunlardır:⁸⁸

- Bir kişinin yaptığı işin tüm bölümleri için eski metodun yerini bilim alır.
- Eskiden var olan düzen yerine yani işçinin işi kendisi seçip kendini en iyi şekilde yetiştirmesi yerine her işçi bilimsel olarak seçilip, eğitilip, geliştirilir.
- İşin bilimsel ilkelerle uyumlu olmasını sağlayacak biçimde samimi bir işbirliğine gidilir.
- Eskiden işin tamamının sorumluluğu neredeyse işçilere bırakılırsa artık yönetim ve işçiler arasında bir göre ve sorumluluk dağılımı vardır.

Taylor'un çalışması yeni bir teknoloji yada emek/üretim araçlarında yeni bir gelişmeyi ifade etmemekte, ancak emeğin fabrika içindeki örgütlenme tarzı ile ilgilenecek yeni bir emek örgütlenmesi sunmaktadır.⁸⁹

Taylor işletmelerdeki verimlilik kaybının engellenmesi için işin en uygun sürede gerçekleştirilmesi için zaman ve hareket etütlerinden faydalanır. Bu süreçte işçinin işi en verimli şekilde kaç harekette yapılacağı hesaplanıp sistemik halde işe uygulanır. Taylor'a göre her işin her bölümünde kullanılan araçlardan biri daima diğerinden daha hızlıdır. Taylor zaman ve hareket etütleriyle mühendislik yaklaşımlarının işe uygulanmasını da beraberinde getirir. Zamanla gelişen hareketli montaj hattıyla

⁸⁷ Sezal, a.g.e s.216

⁸⁸ Özkul, **Yönetim Sosyolojisi** a.g.e s.29

⁸⁹ Tolga Alkan, **Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi örneği**, (Yüksek Lisans Tezi M.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü), 2007 s. 21

birleştigi zaman ve hareket etütleri işin insanilikten çıkışına temel oluşturacaktır. Hareketli montaj hattında çalışan makine gibi görülüp bir günde yapacağı iş hesaplanarak buna uyması istenecektir. Bunların insani açıdan olumsuz sonuçları olsa da büyük verimlilik artışına sebep olduğu söylenebilir. Verimlilik konusunda Taylor'un üzerinde durduğu en önemli konulardan biri işe uygun çalışanın seçilmesidir. İşin niteliği testlerle belirlenmekte personel seçim kriterleri de buna göre yapılmaktadır. Bunun sonucunda işçinin işi seçmesi yerine işe uygun personel seçip eğitilip geliştirilir. Bilimsel yönetim yaklaşımında iş insani duygulardan kişisel ilişkilerden arındırılmış ve akılcılaştırılmıştır.

Taylor'un yaklaşımında belirleyici olan yönetimdir. Çalışanların yönetim tarafından belirlenen ilkeleri sorgulamadan uyması beklenir. Bu yaklaşımda işçilerin uyacağı görevler ayrıntılı olarak planlanıp işçilere verilmekteydi. Taylor'da görev fikri önemlidir. Tüm işçilerin yapacakları iş en az bir gün önceden yönetim tarafından planlanıp herkese yapacağı işin detayları ve kullanacağı araçları gösteren yazılı talimatlar verilmektedir. Bu şekilde bir çalışma işçi ve yönetimin ortaklaşa çabalarıyla çözülebilecek bir görevi oluşturur. Talimatlarda sadece neyin yapılacağı değil ne kadar sürede yapılacağı da verilmektedir. İş zamanında yerine getiren işçiye prim verilir. Bu parasal ödüllerin işçi motivasyonu üzerinde büyük etkisi vardır. Görevin sorgulanmadan yerine getirilmesi çalışana yönetime itaat eder bir hale getirmiştir.

Özetle belirtmek gerekirse Taylor'un bilimsel yönetim anlayışının temel karakteristikleri şunlardır:⁹⁰

- Babadan kalma yönetim anlayışı yerine bilimsel yönetimin tesisi
- Çatışma değil uyum
- Bireycilik değil işbirliği
- Sınırlı üretim yerine maksimum üretim
- Her insanın etkinliğinin ve refahının maksimum düzeyde arttırılması.

Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımı örgütlerde verimliliği arttırmış dahi olsa çalışma koşullarının ağır olup işçiyi makinenin bir uzantısı haline getirmesi açısından sendika tarafından tepkiyle karşılanmıştır.⁹¹

⁹⁰ Sezal, a.g.e s.217

⁹¹ Zincirkıran, a.g.e s.18

Taylor ne kadar sendikalar tarafından tepki görsen de teori uygulamada ABD’de büyük rağbet görür. Özellikle 20. Yy da Ford’un kitle üretiminde yönetim anlayışının temelleri atılmıştır.⁹²

2.2.7.3. Fordizm: Kitle üretimi

“ Teknik anlamda Fordizm; sanayi üretiminin büyük oranda kitlesel üretim olarak gerçekleştirildiği, idari işler ile kol kuvvetine dayalı işlerin Taylorist bir ayrımla belirlendiği, işbölümünün ve iş tanımlarının katı bir şekilde yapıldığı, ürün standartlaştırmasının verimlilik artışları getirdiği ve artan talebin bu standartlaşmayı hızlandırdığı bir üretim biçimidir.⁹³ “

Taylor’un bilimsel yönetimi uygulamada temsilcisi Henry Ford olmuştur. Ford bu sayede siparişe araba üretiminden kitle üretime geçiş yapmıştır. İleri düzeyde standartlaşma ve işbölümü ile oldukça iyi düzeyde verimlilik sağlamıştır.

Bu üretim biçiminde daha çok parçaların birbirlerinin yerine tam ve tutarlı bir biçimde konulabilecek şekilde değiştirilebilir olması ve birbirine bağlanmasının son derece basitliğinin daha önemli olduğu iddia edilmektedir. Mesela bir montaj işçisi sadece kısa süreli bir eğitimle aynı işi iki kat disiplin altında rutin ve seri bir şekilde yerine getirmek zorundadır. Başka işleri bilmesine gerek yoktur. Ya da bu parçaların bir araya nasıl geldiğini düşünmek zorunda da değildir. İşin öğrenilmesi zaman almadığı ve belli yetenek gerektirmediği için işçiler çok basit bir şekilde değiştirilebilmektedir. Ayrıca Ford işgücünü sadece işçiler arasında değil mühendislikte de bölmüştür. Bunun yanı sıra kitle üretim sürecinde kullanılan makinelerde niteliksiz işçilerin kullanabileceği şekilde dar amaçlı tasarlanmıştır. Ayrıca bu dönemde gerginliklerin yaşandığı zamanlar olduğu için kitle üretiminde iş belirsizliklerinden korunmaya çalışılmış ve işçiler birbirlerinin yerine kolayca ikame edilecek şekilde örgütlenmiştir. Fakat şöyle de bir gerçek var ki işçi karar sürecinde tamamen dışarıda bırakılmıştır. İşçi tatmini ücret artışı ile sağlanmıştır.

Özetle belirtmek gerekirse bu üretim biçiminin temel özellikleri şunlardır: ⁹⁴

- “ Standart parçaların birleştirilmesi, özel amaçlı makinelerin kullanımı işgücününün vasıf yönünde fragmentasyonu ve montaj hattı
- Büyük hacimli kitle üretimi yoluyla sağlanan ölçek ekonomileri

⁹² Sezal a.g.e s. 217

⁹³ Aktrn: Ali Rıza Saklı, **Kapitalizm Sürecinde Fordizm ve Post Fordizm**, Ankara, 2007

⁹⁴ Sezal,a.g.e 219

- Gümrük duvarlarıyla korunan pazarlarda, uzun süreli mal üretimi
- Büyük fabrikalarda yarı vasıflı kitle işçileri ile yüksek ücretli işçilerin konsantrasyonu
- Merkezi yönetim tarafından karakterize edilen işin örgütlenmesinin hiyerarşik ve bürokratik biçimi
- Arz talep ve refah dengeleri ve Keynezyen politikalar tarafından düzenlenen ulusal devlet ekonomilerinin yönetimi
- Kitle üretimi ve kitle tüketimi arasında bağlantının mevcudiyeti

Endüstri toplumunun şekillenmesinde önemli rol oynayan Fordist üretim biçiminin yaygınlık kazanmasıyla fabrika endüstri toplumunun merkezi haline gelmiştir. Ayrıca bu üretimin yaygınlaşmasıyla endüstri toplumunda sendikalar meslek kuruluşları gibi kitle örgütleri güçlenerek gelişmiş bunun yanında kitle iletişim araçları ile kitle tüketimi ve kitle kültürünün de yükselişine yol açmıştır.

1970'li yıllarda Dünyada genel bir ekonomik krizle birlikte piyasalarda bir istikrarsızlık görülmeye başlanmıştır. Orta ve küçük ölçekli firmalarında büyük ölçekleri firmalara rakip çıkması piyasalarda rekabetin kızışıp kitle üretiminin daha çok krize girmesine neden olmuştur. Ayrıca kriz döneminde tüketici de kendini geri çekmiştir böylece fabrikaların dev stokları talep yetersizliğinden dolayı yaşam mücadelesi vermeye başlamıştır. Bunun yanı sıra 70'li yılların sonundan itibaren bazı ülkelerin keynesyen politikardan para politikasını öngören Friedmancı politikalara yönelmiş olmasının etkisiyle talepte daralmaların ortaya çıkması kitle üretimini daha olumsuz etkiler. Özellikle petrol fiyatlarında artış devletin sosyal harcamalarını kısmasına neden olur. Bu petrol krizi aynı zamanda eski endüstri toplumunun ölümü anlamına gelmektedir.

2.3. Sanayi Ötesi Toplumlarının Çalışma İlişkileri

Dünya ekonomisindeki endüstriyel yapılanmanın bu gelişimini yavaşlatan olgu 1973 Petrol Krizi'dir. Kriz ile birlikte maliyet ve verimlilik kavramları yeniden önem kazanmış, bu gelişim işçinin insan olduğunu hatırlatmış ve insan yaratıcılığını yeniden gündeme getirmiştir. Böylece ekonomiler için sadece mal ve hizmet üretmek yeterli bir

başarı olmaktan çıkmış, hangi maliyet ile üretildiği ve kalitesinin ne olduğu önem kazanmıştır.⁹⁵

2.3.1. Endüstri Toplularının Genel Özellikleri

2.3.1.1. Ekonomik Yapıdaki Dönüşüm

D.Bell'in deyiimiyle sanayi toplumu -sanayi sonrası toplum- haline gelmiştir. Bu toplumda teknoloji bilgi temelli ekonomiyi desteklemektedir.⁹⁶D.Bell, Endüstri sonrası toplumunun ilk özelliğini malların üretiminden hizmetlere yöneliş olarak belirtir. Aslında hizmet sektörü bütün ekonomilerde mevcuttur fakat yerel bir yapıdan endüstri toplumlarında ise taşımacılık, finansal hizmetler malların üretimine yardımcı bir nitelik taşır. Bell endüstri toplumlarının esas önemli noktasına vurgu yapar ona göre: Endüstri sonrası toplumlarda esas önemli nokta eğitim,sağlık,sosyal hizmetler gibi insani hizmetler ile bilgisayar, sistem analizi ile bilimsel araştırma ve geliştirme gibi mesleki hizmetler alanında yoğunlaşmaktadır.⁹⁷

Bell'in görüşlerinden hareketle March Uri Porat bir projede enformasyon toplumunun istatistiksel çerçevesini belirlemeye amaçlar ve çalışmanın temel sorunsalını şu şekilde ortaya koyar: “ *Milli gelir içinde bir mal olarak enformasyon ve hizmetlerin üretiminin, işlenmesinin ve dağıtımının payı nedir?*” Porat burada enformasyon sektörünün yani tarım sanayi hizmetler sektörünün yanında bir de bunun yerini belirlemeye çalışmıştır. Porat'ın çalışmasının ikinci boyutu istihdamdır. Önce ABD'de gayri safi milli hasıla oranını belirler sonra da ABD'nin 70'li yıllarda enformasyon toplumu olduğunu vurgular. Bu ülkede tarım ve endüstri payı gerilerken hizmet sektörü ve enformasyon artış gösterir.

Endüstri toplumlarında ekonomik faaliyetlere bakıldığında bu ülkelerde otomobil, tekstil makine imalatında kriz yaşanırken öte yandan bilgisayar, elektronik, biyokimya enformasyon ağırlıklı yeni endüstriler hızla gelişim göstermektedir.

“ *Albert ve Hahnel “Katılımcı Ekonomi” kavramının etrafında katılımcı örgütlenme ile katılımcı ekonomiyi bağdaştırarak, birçok teknolojinin artık kapitalist olmaktan çok katılımcı yollarla işlediğini belirttik bu büyük değişimi özetlemektedirler.* ”⁹⁸

⁹⁵ Fatma Kocabaş, Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm

⁹⁶ Bahar, a.g.e s. 62

⁹⁷ Sezal,a.g.e s.222

⁹⁸ Güney Nair, **Sanayi toplumundan Bilgi toplumuna**, VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı, 2009

Ayrıca 1970 öncesinin Keynesyen ekonomi politikaları terk edilmiş, onun yerine, bugün hala geçerliliğini koruyan ve sıkı para yüksek faiz düşük ücretler veya ücret sınırlaması gibi bir takım boyutları olan neo-liberal ekonomi politikaları uygulanmaya başlanmıştır.

Sanayi ötesi ekonomilerin geleneksel sanayi toplumlarının ekonomik düzenleriyle bir karşılaştırma yapıldığında; sanayi sektörünün yerine hizmetler sektöründe örgütlülüğün ve beyaz yakalı işçilerin etkinliklerinin mavi işçilere nazaran giderek arttığı, küresel sürece bağlı yeni pazar anlayışlarının egemen olduğu, karmaşık ihtiyaçların tatminine dönük bir eğilimin benimsendiği görülmektedir.

2.3.1.2. Yükselen Yeni Sınıflar

Endüstri toplumlarında yarı vasıflı işçiler çalışan sınıf içinde en kalabalık sınıfı oluşturmuştur. Hizmet sektörü ile eğitim idare ve büro işlerinin artışıyla beyaz yakalı işçilerin yapacakları işlerin sayısı da artmıştır. 1956 yıllarında ilk defa beyaz yakalılar mavi yakalıların sayısını geçmiştir. Diğer bir değişme ise teknik ve personel sınıfının(mühendis, öğretmen, bilim adamı, teknisyen) sayısındaki artıştır.⁹⁹

Drucker'in bilgi işçisi diye nitelendirdiği bu sınıf asıl güç olan bilgiyi ellerinde bulunduracaktır. Bilgi işçileri bilgiyi verimli kullanmayı ve tahsis etmeyi bilenler olacaktır. Bu elemanlar kuruluşlarda çalışacaklardır. Fakat sanayi toplumundaki elemanlarda olduğu gibi üretimin sadece bir parçası değil üretim imkanları ve araçlarını da elinde bulunduracaktır. Yani sayıları giderek artan bilgi sınıfı mavi yakalı işçilerden daha üretken ve daha bağımsızdır. Bugün bilgi ve hizmet işçilerinin oranı gelişmiş ülkelerde çok fazladır. Yeni işçiler son derece vasıflı ve uzmanlaşmışlardır. Geleneksel işçilere oranla eğitim görmüşlerdir. Ayrıca genç oldukları için genellikle rutin işlerden hoşlanmazlar. Değişime esnek örgütlenmeye alışkınlardır. Alışılmış yönetimin dışında patronlarından işi yapmak için kendilerini rahat bırakmalarını isterler. Sanayi toplumlarında işi nasıl yapacağı işçilere hep söylenmiştir. Fakat yeni sınıfta bu pek mümkün değildir.

Artık bağımsız düşünebilen, ezberleme yerine muhakeme etmeye dayalı, demokratik hareket eden esnek yaratıcı bireyler oluşmaktadır. Çünkü yeni toplumsal dönüşüm bu tür bireyli gerekli kılmaktadır.¹⁰⁰

⁹⁹ Bozkurt, a.g.e s.25

¹⁰⁰ Aşkın Keser, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Livane Matbaası, Bursa, 2002 s.178

Sanayi sonrası toplumlarda insan makinenin emrinde değil makine insanın emrindedir. Ayrıca yeni çalışma düzeninde verimlilik işçi ile işbirliğinden geçmektedir. Yine bilgi toplumunda verimlilik artışı için sürekli eğitim gereklidir.

Tarım toplumlarında güç toprak sahiplerindedir kapitalist toplumlarda ise üretim araçlarını elinde bulunduranlar sahip olduğu gücün yapısı bu yeni toplumla değişecektir. Değişimin öncülüğünü yapan A.Touraine'nin de ifadesiyle "bilgi sınıfı" gücü elinde bulunduracaktır.

Ayrıca bilgi işçileri veya bilgi görevlileri diye tanımlanan grup ile hizmet işçileri geleneksel anlamda "sınıf" değildirler. Aynı aile içinde hem bilgi işçileri hem de hizmet işçilerinin bulunması mümkündür.¹⁰¹

Özetle endüstri toplumunda varlığını sürdüren tarım, sanayi, hizmet sektörüne bir yenisi eklenecek enformasyon sektörü olarak nitelendirilen sektör önem kazanacaktır.¹⁰²

2.3.1.3. Bilginin Artan Rolü

D.Bell gelmekte olan toplumun yeni paradigmasının teorik bilgi olduğunu vurgular. Endüstri toplumu mal üretimi için hem makine hem de insanların koordinasyonuna dayanırken yeni toplum bilgi etrafında örgütlenmektedir. Yani enformasyon toplumunda bilgi temel eksenini oluşturmaktadır. Yeni toplumda bilgi stratejik kaynak haline gelmiştir. Çünkü yeni toplumda teorik bilgiyi piyasada ürünlere ve hizmetlere başarılı şekilde dönüştürenler ile eğitim ve ar-ge harcamalarına yatırım yapan kurumlar başarılı olacaktır. Yani Toffler'in belirttiği gibi sanayi ötesi toplumda bilgi artık para gücü ile kas gücünün eki olmaktan çıkıp bunları merkezi haline gelmiştir. Bu toplumlarda başarı veya başarısızlık tümüyle bilgiye bağlı hale gelmiştir.¹⁰³

Bilgi toplumunun özellikleri şöyle sıralanabilir.¹⁰⁴

1. Bilgi toplumunun gelişme dinamiğini bilgisayar teknolojisi yönlendirir. Bu toplumun simgesi, bilgisayara dayalı, enformasyon şebekeleriyle veri bankalarından oluşan kamusal alt-yapıdır.

¹⁰¹ Osman Şimşek, Post-Endüstriyel Endüstriyel Süreçte Ortaya Çıkan Değişmeler

¹⁰² Sezal, a.g.e 224

¹⁰³ Bozkurt, a.g.e s.26

¹⁰⁴ Nair, a.g.e s. 66

2. Bilgi toplumunda önde gelen sektörler, dördüncü bir sektör olarak “entelektüel sektörler”dir.

3. Bilgi toplumunda sosyo-ekonomik sistem, alt-yapısının üstünlüğü ile kendini gösteren “gönüllü bir sivil toplum”dan oluşur.

4. Bilgi toplumu, sanayi toplumunun aksine, çok merkezlidir.

5. Bilgi toplumunun siyasal sistemi “katılımcı demokrasi”dir.

6. Bilgi toplumu; büyük miktarda dayanıklı tüketim malı üreten tüketen sanayi toplumunun aksine, yüksek seviyede, kitlesel bilgi üreten bir toplumdur.

7. Sanayi toplumunda temel değerler maddi ihtiyaçların tatminine dayanır. Buna karşılık bilgi toplumunda temel değerler “amaçlara ulaşmanın verdiği tatmin”den kaynaklanır.

2.3.1.4. Enformasyon Teknolojileri

Endüstri toplumlarının doğuşunda enerji teknolojisi yani buhar makineleri, elektrik içten yanmalı motorlar büyük rol almışa enformasyon toplumunun doğuşunda da enformasyon teknolojisi önem bir role sahiptir.

Enformasyon teknolojisinin topluma iki etkisi olmuştur; ilk olarak yeni mal üretimi ve hizmetlerin yerine getirilmesinde yeni imkanlar sağlar. ‘*Bugün çok sayıda insan cep hesap makinesi, elektronik saat, kişisel bilgisayar, video, müzik seti ve radyoya sahiptir. Yine tele bankacılık, tele alışveriş, tele posta, tele araştırma, tele konferans, internet gibi teknolojilerin daha şimdiden büyük ölçüde yaygınlaştığına tanık olmaktayız.*’¹⁰⁵

Toffler'e göre bilginin fonksiyonu ve temel amacı, bilginin üretilmesidir itici gücü de bilgisayar teknolojisidir. Buna göre bilgi toplumunda bilgisayar teknolojisi sayesinde enformatik değerlerin üretildiği bilgi kaynaklı beşeri faktörlerin kullanıldığı, üretim birimleri veya toplumsal örgütlenmenin hiyerarşik bir şekilde değil, ya yatay ilişkilerle birbirini tamamlayarak oluşan teknolojik yapının belirleyici olduğu geleneksel üretim metodlarının terk edilerek yerini elektronik tabanlı teknolojilere bıraktığı herkesin bilgi üretimine katkıda bulunduğu bireylerin üretim, dağıtım ve tüketim kanallarının farklılık arz ettiği bunlara bağlı olarak yeni yatırım ve üretim alanlarının ortaya çıktığı ve günümüz insanını her yönüyle etkilediği bir süreçtir.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Sezal, a.g.e 225

¹⁰⁶ Ahmet Fidan, **Tarım Sanayi ve Bilgi Toplumunda Üretim ve Tüketim İlişkilerinin İşletme ve Yönetimleri Üzerindeki Etkileri**, Mevzuat Dergisi, Yıl6, Sayı62, 2003

İkinci olarak enformasyon teknolojisi verimliliğe de etkide bulunmuştur. Aslında ürünlerin daha düşük fiyatla üretilip tüketiciye düşük fiyatla satılması iyi gibi gözükürken diğer yandan işsizlik artmaktadır. Bu durum hızla büyüyen sistemde işgücü arzına yol açacağı gibi durgun bir ekonomide kitlesel işsizliğe yol açabilir. Fakat enformasyon teknolojisi ile birlikte gelişen yeni teknolojiler her ne kadar mevcut meslekleri ortadan kaldırıp toplumda yaygın işsizliklere yol açsa da bu arada yeni ve daha kazançlı meslek gruplarını da ortaya çıkarmaktadır. Büyük boyutlu bilimsel çalışmalarda kullanılan bilgisayar teknolojisi daha sonralarda ekonomik amaçla büyüme verimlilik artışı için işletmelerde yaygınlaşmıştır. 70'lerden sonra ise sosyal refah devlette kullanımı toplumsal sorunların çözümlerine yönelik artmıştır. Son dönemde ise bilgisayar fiyatlarının düşmesi ile kullanımı bireysel amaçlara kadar inmiştir. Bilgisayar enformasyon toplumunda en önemli faktördür bir yandan zihinsel emeğin yerini tutar diğer yandan ise zihinsel emeğin çerçevesini genişletmiştir.

Bilişim teknolojisi günümüzde toplum yaşamının hemen hemen tüm katmanlarında varlığını hissettirir hale gelmiştir. Bugün bilgisayar Sanayi Ötesi Toplumun hava, su gibi her bir yerine işlemiş ayrılmaz bir parçası olacaktır. Mikroelektronik, dünün dev bilgisayarlarını mikroskopik ölçeklere indirmektedir.¹⁰⁷

Tekeliye göre: *“Kökünü bilgisayara uzanan bu süreç, bir politik devrimden çok bir teknolojik akım olarak düşünülmelidir. Zira, bilgisayarların toplum ve endüstrideki eğitim açığının kapatılmasında çok büyük rolü olmakta, bilim ve teknolojinin gelişmesi yönünden de önemli düzeyde katkıları bulunmaktadır”*

2.3.1.5. Toplumda Çalışma Düzeninin Kurumlaşması ve Sendikalar

Sendikacılık günümüzde Sosyalist ülkelerden gelişmekte olan ülkelere, otoriter sistemlerden çoğulcu sistemlere kadar bütün ülkelerde varlığını sürdüren bir yapıdır.¹⁰⁸

Sendikacılığın doğuşuna baktığımızda en önemli etken James Watt'ın Buhar Makinesi icadıyla başlayan Sanayi Devrimi sürecidir. Sanayi Devrimi sonrası İşçi sınıfının doğuşu ile birlikte sendikalar ortaya çıkmaya başlamıştır.

Endüstrileşmenin ilk yıllarında devletin özel sektörü teşvik etmek amacıyla liberal bir görüşü desteklemesi işverenler kar maksimizasyonu ile işçilerin sefalet içinde düşük ücretlerle, fazla süreli çalışmalarına sebep olmuştur.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Ceyhan Yurdakul, **Sanayileşme ve Ötesi**, <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10611.pdf> Erişim tarihi: 15.03.2016

¹⁰⁸ Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1994, s.68

¹⁰⁹ İltar Akat, **Endüstri Sosyolojisi**, Mas Ambalaj, İzmir, 1992, s.200

18. yüzyılın sonlarına doğru işçiler ekonomik ve sosyal açıdan daha iyi şekilde çalışmak için örgütlenme girişimlerine başlamış fakat 1799 ve 1800'de "Combination Act", Fransa'da 1791'de "Chapelier Yasası", Almanya'da 1845'te çıkarılan "Meslekler Nizamnamesiyle" İşçilere Koalisyon yasağı getirilerek sendikal örgütlenmeleri engellenmiştir.¹¹⁰

Sendika kurmaları yasaklanan işçiler aralarında karşılıklı yardım sandıkları kurarak örgütlenselerde bu örgütlenme ekonomik açıdan somut bir iyileşme ortaya çıkmamıştır. Kötü çalışma koşulları, düşük ücretler, sağlıksız çalışma ortamları gibi etkenler işçi kesiminde sınıf bilincini oluşturmuş bu yolda uzun süreli grev ve direnme hareketlerine başvurmuşlardır. Bu bağlamda Avrupa tarihinde önemli yeri olan iki ayaklanma meydana gelmiş ve birçok insan bu uğurda hayatını kaybetmiştir.

Uzun sömürü sürecinde yetersiz beslenme ile meydana gelen hastalıklar, grevlerin ekonomik dengeleri bozacak seviyeye ulaşması bu grevlerde binlerce insanın hayatını kaybetmesi liberal devletin kendilerine karşı özeleştirici yapmak durumunda bırakmıştır. Bunun sonucunda liberal devlet çalışma hayatını yasalarla düzenlemek amacıyla sendikal hakları tanımak durumunda kalmıştır.

İşçilere Örgütlenme Hakkını 1824'de tanıyan ilk ülke İngiltere olmuştur. ABD'de 1842'de Almanya'da 1869'da verilmiştir.

19.yüzyılın ikinci yarısına doğru Endüstri Devrimini başlatan ve sürdüren ülkelerin çoğunda koalisyon yasakları kaldırılmış sendikalar yasal olarak tanınmış örgütler haline getirilmiştir. Sendikalaşma önce Meslek düzeyli ardından da sanayi üretiminin çeşitlenmesiyle İşkolu Sendikaları haline gelmiştir.19. yüzyılın sonlarına gelindiğinde ise artık örgütlenmede birlik federasyon ve konfederasyon düzeyinde üst örgütlenmelere gidilmiştir.

Sendikal hareketin merkezileşmesi ile İngiltere'de "Sendikalar Kongresi" (TUC), İtalya'da "İtalya Genel İş Konfederasyonu" (CGIL) Amerika'da "Amerikan İşçi Federasyonu" (AFL) Fransa'da "Genel İş Konfederasyonu" (CGT) gibi güçlü üst örgütler kurulmuştur. İşçi örgütlerinin güçlü üst örgütlere kavuşturulmasında Fransa'da Leon Jouhaux, İngiltere'de Keir Hardie, Amerika'da Samuel Gompers gibi liderlerin önemli katkıları olmuştur.¹¹¹

¹¹⁰ Adnan Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**, Ekin Basım Yayım Dağıtım, 2013,s.7

¹¹¹ A.g.e.s.8

20. yüzyıla gelindiğinde ise sendikacılığın toplu pazarlık hakkını elde etmesi ile örgütlenme yeni bir boyut kazanmış ve sendikalaşmayı önemli ölçüde arttırmıştır.

Sendikacılığın gerçek anlamda gelişmesi ise görünmez el'in ekonomiyi tam istihdama ulaştıracağı varsayımına dayalı "Klasik İktisat" anlayışından "Keynesyen İktisat" anlayışına geçilmesi ile Amerika'da New Deal anlayışlı Kurumsal Ekonomi ve Kıta Avrupa'sında Talep Yönlü Ekonomiye geçişle sağlanmıştır. Bu dönem Sendikacılığın Altın Çağı olarak kabul edilmiştir.

2.3.1.6. Post-Endüstriyel/Bilgi Toplumunun Diğer Karakteristikleri

Post-Endüstriyel toplumda ekonomik yapıdaki dönüşüm meydana gelen değişiklikler toplumun diğer unsurlarında da bir değişim meydana getirmiştir. Teknolojinin yaygınlaşıp ucuzlaması ile kitle üretiminin yanında bireyin konumu da güçlenmiştir.

Öte yandan endüstri toplumunda var olan otorite, disiplin, bağlılık, erkeklik, fiziki kabiliyet, rekabet, hırs gibi değerlerinin yerini karşılıklı danışma, özgürlük, bireysellik, gerçek, güzellik gibi değerler yerini almıştır. Masuda'ya göre endüstri toplumundaki maddi değerler post-endüstriyel toplumda insanın kendini disiplin altına alması bağlı değerler ön plana çıkacaktır. Bunun yanı sıra endüstri toplumdaki grevler ve işçi hareketleri yerini vatandaş hareketleri, gönüllü teşebbüslerin yerini aldığı, kitle tüketiminden bilgi üretiminin yerini alacağını vurgular.¹¹²

Toffler'in "üçüncü dalga" olarak adlandırdığı toplum endüstri toplumunun standartlaşmasının, fabrika düzeninin ortadan kalktığı hızlı değişimin egemen olduğu toplumdur. Toplumun kitle olmaktan çıktığı dönemde insanlar ihtiyaçları farklılaşacak dolayısıyla siyasi talepleride değişip çeşitlenmektedir. Yani toplumda egemen olan kitle demokrasisi son bulacaktır. Dolayısıyla egemen toplumda Toffler'a göre "mozaik demokrasisi" Masuda'ya göre ise "katılımcı demokrasi" olacaktır.

Ayrıca ulus devlette eski gücünü kaybetmeye başlamıştır. Bell'e göre ulus devlet günümüzün problemleri karşısında küçük buna karşılık hayatın küçük problemleri karşısında çok büyük gelmeye başlamıştır. Endüstriyel ötesi toplumda "global düşün, yerel hareket et" felsefesi egemen olmuştur. Bireysellik ön plana çıkmıştır.

Allen'da enformasyon toplumunda bilgi kullanımının sonucunda zihni işler ve enformasyon mesleklerinin enformasyon teknolojilerinin, çok uluslu işletmelerin, eşitsiz

¹¹² Bozkurt, a.g.e s.42

global gelişmenin artan hizmetlerin yeni sosyal hareketlerin yer aldığını belirtir. Globalleşen bir dünyada eğitim bireyin temel amacı olmaktadır. Eğitim insana insan haklarına saygılı bütün dinlere hoşgörölü demokratik uzlaşmacı yaratıcı ve bağımsız düşünüp karar alan nitelik kazandırması gerekir.¹¹³ Sanayi toplumunda yönetim anlayışında da değişim meydana gelmiştir sanayi toplumunun insanı makinenin bir parçası olarak gören ceza otorite hiyerarşi maddi ödüllendirmeye dayalı yönetim yerine bireye cesaret veren işte sorumluluk almasını sağlayan işe motive eden kendini gerçekleştirmesine önem veren yönetim anlayışı gelmiştir. Benzer ürün yapan iki işletmeden iş ahlaki ve sosyal sorumluluğa önem veren işletme ödülleri tercih edilmektedir. Ayrıca iş ahlakına uygun olmayan davranışı sergileyen işletmelere dünya çapında protesto hareketi mümkündür.

Sanayi toplumunda işletmelerin temel amacı kar elde etmektir. Fakat Enformasyon toplumlarında global rekabet artmıştır. Özel sektör güçlenmiş ve toplumda merkezi rol almıştır. Enformasyon toplumunun çalışma hayatına ilişkin değerlerini şu şekilde sıralayabilir:¹¹⁴

- Yaratıcılık
- Yenilikçilik
- Rekabet
- Bireycilik
- Verimlilik
- Kendini gerçekleştirme ve farklılığı ortaya koyabilme
- Her alanda kalite
- Esnek çalışma
- Yaşam kalitesini yükseltme ve insan haklarına saygı
- Yasaya itaat
- Takım çalışması
- Şeffaflık dürüstlük ve yapılan işlerde açıklık
- Risk alabilme ve bireysel sorumluluk yüklenebilme
- Değişime ayak uydurmak
- Hızlı hareket etme

¹¹³ Aşkın Keser, a.g.e s.179

¹¹⁴ A.g.e s183

- Zamanı verimli kullanma

2.3.2. Post-Endüstriyel Çağda İşin Örgütlenmesi

2.3.2.1. Standartlaşmanın Sonu

Endüstri toplumun getirdiği yoğunluk ve sermaye sonucu dev fabrikalarda yapılan kitlesel üretimde 70'li yıllarda değişimler yaşanmıştır. Enformasyon toplumunda meydana gelen değişim ve dönüşümlerde işlerin örgütlenmesinde de değişimler yaşanmıştır. Toplumda farklılaşmanın meydana gelmesi ile bireysellik güç kazanmıştır. Ucuzlayan ve yaygınlaşan teknolojiler sayesinde tüketici artık tek bir standart ürün yerine ürün çeşitliliğine yönelmiştir. Üretimde tekellerin kırılmaya başlaması ile bireyler bir üründen diğerine çok kolay geçer hale gelmişlerdir. Sürekli en iyi ve en ucuz mala yönelen tüketicinin isteklerine kitle üretimi cevap veremez hale gelmiştir. Büyük firmalarda rekabet şiddetlenmiştir. Firmalar bunun sonucunda yeniden yapılanma sürecine girmişlerdir. Büyük firmalara karşılık küçük ve esnek firmalar daha avantajlı hale gelmiştir. Geçmişte standart üretim yapan firmalar daha esnek bir yapıya dönüşmüştür. Ürünlerin yaşam süreleri de bu çeşitlenme ile kısalmıştır.

Yeni üretim biçiminde optimum stokla çalışma yerine sıfır stokla ve sipariş usulü çalışma yaygınlaşmıştır. Dolayısıyla ürün çeşitliliğinde tüketici taleplerine daha kolay cevap verir hale gelmişlerdir. Ayrıca ihtiyaç duyulduğunda araştırma yapılması yerine sürekli araştırma anlayışı gelmiştir.¹¹⁵

Yönetim alanına baktığımızda enformasyon toplumuna geçiş sürecinde katı yönetim biçimleri olan Taylor'un bilimsel yönetim ilkeleri ve Weber'in bürokratik örgütlenmesi işlemez hale gelmiştir. Weber'in bürokrasisi oldukça eleştiri almıştır bu katı örgütlenme artık farklılaşmış müşteri taleplerine cevap veremediği için firmalar bürokratik örgütlenme biçimini en aza indirme yoluna girmişlerdir. Ve esneklik kavramına sıklıkla yer verilmiştir. Esneklik ile birlikte hiyerarşik iş yapısı yerine dairesel bir örgütlenmeye kayılmıştır. Çünkü yeni ekonomide bireyselleşme ön plana çıktığı için yeni insanın karmaşık yapısı bilgi yoğun bir bireyin yönetilmesi farklılıklara rağmen özellikle ortak bir yönetim kültürü etrafında toplamak zorlaşmıştır. Sonuç olarak yeni ekonomide yönetim-çalışan olarak çalışma ilişkisi işbirliği ve dayanışma esaslı bir hal almıştır.¹¹⁶

¹¹⁵ Bozkurt, a.g.e s127

¹¹⁶ Aşkın Keser,a.g.e s179

Yani 70'lerde meydana gelen petrol krizi ile enformasyon alanındaki dönüşümler toplumun hizmet sektörüne doğru geçişine yol açmıştır bunun yanında dünya ticaretinin hacmi büyük ölçüde artmış ulusal pazarlar giderek daha az önemli hale gelmiştir.

2.3.2.2. İşin Yeniden Örgütlenmesi Esnek ya da Yalın Üretim

70'ler kitlesel üretimin krize girmesiyle ortaya çıkan bu yeni üretimi bazı sosyologlar tarafından sermayenin düzensiz yeniden yapılanması ya da örgütsüz kapitalizm olarak tanımlanmıştır. Ancak bugün ki tanımlara baktığımızda en çok kullanılan esnek üretim kavramıdır. Bu durumda işin örgütlenmesinde çok köklü değişimlerin olduğunu görmekteyiz.

Küreselleşen dünyada uluslar arası rekabet fazladır. Firmalarda dolayısıyla bu süreçte en kaliteli ve en ucuz mal için uğraşırlar. Bir malın niteliğini ona üreten bilir. Bu yüzden kaliteli ve ucuz malı üretmek adına onu üretenin de üretim sürecine dahil edilmesi gerekmektedir.

Yeni anlayışın temel unsuru "küçük güzeldir" ilkesidir. Çünkü kriz dönemlerinde veya üretim sürecinde günümüzde meydana gelen ürün çeşitliliğine dev firmalar uyum gösteremezken küçük ve esnek firmalar bunun altından daha kolay kalkar. Bunun yanı sıra kitle üretiminde bant sistemi yerine ise üretim biçimi içinde bilgisayarlarla desteklenmiş üretim ön plana çıkmaktadır. Standart üretim mantığında tek amaç için tasarlanmış makinelerin yerini yeni üretim biçiminde olan esnek makinelerin almaya başladığını görmekteyiz.

“ Esnek üretim, standartlaşmış mal üretimi yerine küçük bölümlerde, küçük ölçeklerde ve değişik ürün türlerinde üretim değişik istemlere kısa sürede cevap verebilme üretim sürecinin parçalanarak düşey ayrışması ile belirli aşamalarda ve en genelde Fordist üretimin katı ilişkilerine karşı esnekliğe dayanan bir üretim ve bu üretime uygun örgütlenme biçimidir. ¹¹⁷ Esnek üretime geçiş ile iş yerlerinde çatışma yerine iş birliğinin yanında bağımsız çalışma tercih edilmeye başlanmıştır. Dolayısıyla çalışan bireyin makine ile ilişkisi değişmektedir. Japon toplumu esnek üretimi sağlayarak oldukça başarılı olmuşlardır. Toyota firmasında araç çeşitliliği talebiyle

¹¹⁷ Dr Hasan Basri Memduhoğlu, *Post- Fordist Üretim Örgütlenmeleri ve İşgörenler Üzerindeki Etkiler*, Bilim Eğitim ve Düşünce Dergisi, Cilt 7, sayı 4, 2007 <http://www.universitetoplum.org/text.php3?id=335E> erişim t: 16.03.2016

esnek üretime geçilmiş ve son 20 yılda Japonların bu uygulaması dünyada yaygın hale gelmiştir.

Kısaca belirtmek gerekirse, esnek ya da yalın üretimin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:¹¹⁸

- ‘‘ Fazla işçilerde dahil, stok fazlalığı kaldırılır.
- Kalite ve etkinlik doğru orantılı kabul edilir ve kaliteden taviz verilmez.
- Bir üründen diğerine hızla değişebilme yeteneğine önem verilir
- Üretim sürecini gerekli şekilde anlayan çok becerikli elemanlar vardır.
- Eğitime gerekli şekilde önem verilir.
- İyi eğitilmiş işçileri elde tutmaya önem verilir,
- Ücret sistemi, şirketin tesisin ve bireyin performansına kısmen bağlıdır.
- Statü engelleri azaltılır
- Yüksek bağlılığa dayalı iş uygulamaları vardır.’’

Son olarak esnek çalışma sistemi çalışanları ‘‘nitelikli’’ ve ‘‘niteliksiz’’ işgücü olarak keskin bir şekilde ayırmıştır. Niteliksiz işgücü bundan son derece etkilenmiştir.¹¹⁹

2.3.2.3. Post-Endüstriyel Toplumun Kültürel Boyutu

Post-endüstriyel toplumda ‘‘ global düşün yerel hareket et’’ çalışma felsefesi ilke edinilmiştir. Bazı iş adamlarının bir boyutu ile uluslar arası alanda diğer boyutu ile yerel kimliklere uygun şekilde standartlaşmaya homojenliğe ulusal ölçekli düşünme ve yönetim tarzına karşı çıkmaları endüstri toplumunun düşünce sistemi ile uyum göstermektedir.

Yeni enformasyon toplumu bilgi kullanımı, çeşitlilik artışı ve otoriter düzenden liberalleşmeye yönemiştir. Enformasyon toplumu ile çalışan anlayışında da değişim olmuştur. Modern toplumlarda çalışan makinenin bir parçası gibi algılanırken yeni toplumla eğitimle birlikte kendini geliştirebilen işte sorumluluk alan bir görünüm sergilemektedir. Bilim ve ilerleme ile mekanik yapının insanı ihmal eden tarafı iyice sorgulanmaya başlanmıştır. Ayrıca toplumsal sorumluluk konusunda da bireylere özel bir anlam yüklenmektedir.

¹¹⁸ Sezal, a.g.e s230

¹¹⁹ Ebubekir Uğur, **Fordist, Post-Fordist ve Esnek Uzmanlaşma Üzerine Bir İnceleme**
<http://dusunselantiye.blogspot.com.tr/2012/04/fordizm-post-fordizm-esnek-uzmanlasma.html> Erişim t: 16.03.2016

Küreselleşme ile sınırların ortadan kalkması ulusların ortak ticaret ve ekonomiyi yürütmesi aslında bir yandan işgücü akımına sebep olur bunun sonucunda toplumda her ulusun içinde görülen özellikler kültürel öğeler aynı olmaya başlamıştır. Pop müzik, yenilen yemekler, gidilen mekanlar, kıyafetler danslar oldukça birbirine benzemektedir. Fakat şöyle de bir gerçek var ki birçok özellik küresel dünyanın farklı yerlerinde görülse de insanlar bu kültürel özellikleri aynı anlamı yüklemeler.

Post-Endüstri döneminde kültürel mana da karşımıza çıkan temel unsurlar: Modern toplumda stabil ve kesinlik hakimken standart üretimin getirisinden de bahsedilebilir burada Endüstri ötesi toplumlarda belirsizlik ve zıtlık hakimlik çünkü bireyselleşme bireysel farklılıklar ön plandadır. Klasik toplumda gelenek ve adet yerine yeni toplumda moda bırakılmıştır. Küresel boyuttu moda kavramı her yere yayılmıştır. Örgüt değerlendirildiğinde ise büyüme, etkililik, standartlaşma, kontrol kavramları ön plandayken enformasyon dönüşüm ile yerini kalite, müşteri hizmeti, farklılık, yenilik almıştır.¹²⁰

2.3.2.4. Küçük ve Ortaboy İşletmelerin Yükselişi

Enformasyon toplumuna geçildiğinde ortaya çıkan değişikliklerden biri de küçük ve orta boy işletmelerin yükselişidir. Bunun sebebi rekabet ortamında artık ürünlerin standart değil de farklılaşmış olması müşterilerin ürün çeşitliliği beklentileridir. Diğer yandan hizmet sektörünün de küçük ve orta boy işletmelerin oluşmasında etkisi büyüktür. Fakat şunu da belirtmek gerekir ki küçük ve orta boy işletmeler yeni örgütlenmeler değildir. Enformasyon toplumu içinde hızla çoğalmıştır.

Günümüzde bu şirketler ulus aşırı hale gelmiştir. Bu şirketler globalleşen dünyada uygulamada büyük şirketlerinden daha iyi iş yapabilmektedir.

Öte yandan ölçek ekonomilerine dayanan endüstriyel yapıdan servis ile bilgi ağırlıklı sektörlerin ön plana geçtiği enformasyon toplumu doğrultusunda yapısal dönüşüm küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişiminde büyük etkiye sahiptir. Özellikle kredi kurumlarında, özel lokantalarda, yönetim danışmanlıklarında, otomobil tamir atölyelerinde vs. ortaya çıkmıştır.¹²¹

Toffler'e göre zaman ilerledikçe bu küçük şirketlerden büyük şirketler de mal almaya başlayacak ve bu şirketleri aileler yönetecektir. Ayrıca bu işletmelerin yükselişi

¹²⁰ Memduoğlu a.g.e 'den Harvey'in tablosundan tarafımdan yorumlanmıştır.

¹²¹ Sezal, a.g.e s. 232

kültürel boyutta da yeni anlamlar kazanacaktır. Bu şirketleri ailelerin yönetmeye başlaması ile endüstri toplumlarındaki birbirini tanımayan bir yığın insanın bir arada hiyerarşik ve bürokratik bir biçimde çalışması yerine bürokratik değerler zayıflayacak aile arasında ki duygusal bağlar ön plana çıkacak bunun sonucunda kararlarını hızlı bir şekilde alacaklardır.

2.3.2.5. Post-Endüstriyel Çağın İşleri ve Örgütleri

Endüstriyel çağda imalat işi yapan insanlar ülkelerde çoğunluğu oluşturmaktaydı. Fakat bu durum zamanla sanayi ötesi toplumlara geçiş sürecinde azalmıştır yani artık beden işçilerinin verimliliğini arttırmak için tek başına işe yaramaz hale geldi. Bu durumda enformasyon toplumunda zenginliğin kaynağı bilgi işçisinin verimi arttırmaktır. Bunların sonucunda dolayısıyla işin örgütlenmesi enformasyon toplumunun gerekliliklerine göre olması gerekmez. Bu dönemde örgütlenmenin yanında haliyle sektörlerin dağılımında da değişim meydana gelmiştir. Bu süreçte özellikle bilgi işleri merkezi hale gelmiştir. Ancak bu demek değildir ki enformasyon toplumuna geçişte endüstri toplumu tamamen yok olmuştur. Sadece enformasyon toplumu içinde endüstri üretimi ağırlığını kaybetmiştir.

Yeni teknolojiler ile zaman ve mekan kavramının değişmesine bağlı olarak örgütlerde de yer ve zaman değişik hale gelmiştir. Bu durum standartlaşmanın son bulması ve işlerin her zaman ve her yerde yapılmasına olanak sağlamıştır. Dolayısıyla küresel dünyada farklı etnik gruplar bir arada çalışmaya başlayacaktır. Ayrıca hiyerarşik yapılanma son bulacak, tek kişilik teşebbüslerin ortaya çıkması mümkündür.

Örgütlerin enformasyon toplumuna ayak uydurması ile endüstri ve tarım toplumlarından farklı olarak bu değişime ayak uyduracak projeler üretip çözüm getirecek takım çalışmalarına yönelecektir.¹²² Esnekliğin yanında yaratıcılık önem kazanacaktır. Yönetimsel açıdan ast üst ilişkisinden daha çok bireyler kendi kendilerini kontrol edeceklerdir.

Bunların yanı sıra eğitim işletmelerin en önemli sorununu oluşturur. Okullarda olduğu gibi enformasyon dünyasında işletmelerde eğitimi ön plana çıkarmak zorundadır. Taylorist, Fordist yönetimlerin getirdiği tepede bir kişinin düşündüğü diğerlerinin uyguladığı anlayış yerine tüm seviyelerin sorumluluk aldığı eğitimle kapasitelerini artırması gerektiği bir yapı var olacaktır.

¹²² Bozkurt, a.g.e s.65

Son olarak post modern örgütler büyük ölçüde güvene dayanır. Güven bugün işletmelerde en önemli olan bağlılık, takım çalışması ve aidiyet duygusu gibi kavramlarla yakından ilişkilidir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINA YÖN VEREN ULUSLARARASI KURULUŞLAR

Sosyal Politika dar anlamıyla “ *sanayileşme sonrası kötü çalışma koşulları ve yoksulluk içerisinde çalışan emek ve sermaye sahipleri arasındaki eşitsizlik ve kavgayı sona erdirerek ekonomik ve sosyal hayatta düzenin oluşturulmasına yönelik politikalar bütünü*” dür.¹²³ Tanımlamaya göre dar anlamda sosyal politika sadece işçi sınıfının işverenle olan ilişkisinde ücret, çalışma süresi, çalışma koşulları vb. sorunlara yönelik çözüm arayışından kaynaklanmaktadır. Ancak zamanla meydana gelen değişimler neticesinde dar anlamda sosyal politikanın sadece işçi adına olması yeterli gelmemeye başlamıştır. Bunun için toplumun tamamını kapsayacak toplumsal düzeni sağlayacak politikalara ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç sonrasında doğan ve sosyal politikayı daha geniş açıdan ele alan tanımlamaya göre “ *sosyal bütünlüğü parçalama eğilimi gösteren zıtlıkların, gerginliklerin ve çatışmaların barışçı ve toplumdaki farklı tarafların ortaklaşa kabul edeceği yollarla çözümlenmesine yönelik politikalar bütünü*” dür.¹²⁴

Sosyal politika 19. Yüzyılda dar anlamda ele alınırken değişen koşullar ve gelişen olaylar sonucunda II. Dünya Savaşı’ndan sonra geniş anlamda ele alınmaya başlanmıştır.

Hem dar hem de geniş anlamda sosyal politika tanımlamalarına bakıldığında ulusal gereksinimlere göre yapıldığı dikkat çekmektedir. Ayrıca toplumun hukuk düzeni, demografik yapısı vb. değişkenlerde tanımlamaların yapılmasında etkilidir.

Toplum içerisinde zayıf olan grupların ülkelerinin belirledikleri sosyal politika ile ulusal sınırları içerisinde korunması yeterli olacaktır ancak uluslar arası sosyal politika içerisinde ulusal sosyal politika önlemlerini almış bir ülke ile almamış ülke arasında rekabet gücünün zayıf taraf adına olamayacağı düşünüldüğünde sosyal politika önlemlerinin uluslararası düzeyde olması gerektiği gerçeğini meydana getirmiştir.

Sosyal politikanın uluslararası nitelik kazanmasın da en önemli etken rekabet edilebilirlik yani rekabet eşitsizliğini önlemek olmuştur. Ülkelerin piyasada karşılıklı rekabet edebilmeleri için sosyal ve siyasal çıkarların yanında ekonomik anlamda da rekabet koşulları eşitlenmelidir. Ülkedeki işletmelerin diğer ülke işletmeleriyle kaygı yaşamadan rekabet edebilmesi ancak alınacak uluslar arası sosyal politika önlemleri ile gerçekleşmektedir.

¹²³ Seda Tekeli, Şenay Gökbayrak, Mesut Gülmez, Seyhan Erdoğan, **Uluslar arası Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Eskişehir, 2013, s.3

¹²⁴ A.g.e s.3

Uluslar arası sosyal politikanın doğuşunda etkili diğer gerekçe ise daha çok insani ve manevi birlik taşımaktadır. Sanayi devrimi sonrasında yaşanan ucuz işgücü, kadın ve çocukların ağır çalışma koşulları gibi olumsuz koşullar sadece iç huzurun sağlanmasıyla değil uluslar arası barışın ve adaletin sağlanmasıyla mümkün olur.

Başka bir gerekçe olarak da olumsuz çalışma ve yaşam koşullarını beraber paylaşan çalışanların dayanışma duygusudur. Bu dayanışma duygusu önce ulusal sonra uluslar arası sendikal hareketliliği getirmiştir.

Uluslar arası sosyal politikanın oluşumunun gerekçelerinin ardından sosyal politika, “ *Ekonomik ve toplumsal bakımdan gereksinmesi olan kişi ve kümeleri korumak, piyasa ekonomisi kurallarının doğurduğu ve küreselleşmenin derinleştirdiği uluslar arası barışı tehdit eden eşitsizlik, eğretilik ve güvencesizlikleri azaltmak ve ortadan kaldırmak amacıyla sosyal politikanın uluslar arası yanlarını ve bunların oluşturdukları kuruluşları; bu kuruluşlar aracılığıyla ulusal bölgesel ve uluslar arası düzeylerde izlenmesi gereken politikaları, bu politikaların içereceği önlemleri ve bu önlemlerin uygulamaya konulması ile denetimini inceleyen bilim dalı*” olarak tanımlanmaktadır.¹²⁵

Sosyal politikanın ilk adımları 19. Yüzyılın ilk yarısında İngiltere’de Robert Owen tarafından gerçekleştirilmiştir. Robert Owen yasal anlamda hiçbir zorunluluğu olmamasına rağmen sosyal politikanın ilk örneklerini kendi fabrikasında uygulamıştır. Owen olumlu sonuçlar karşısında ulusal düzeyde sosyal politikanın yeterli gelmeyeceğini rekabet edilebilirlik açısından uluslar arası düzeyde önlem alınması gerektiği gerekçesiyle uluslar arası sosyal politika alanında kurallar oluşturmak amacıyla harekete geçmiştir. Fakat o dönemde İngiltere yönetimi tarafından olumsuz karşılanmıştır.

Uluslar arası sosyal politika alanında ilk hareketlenme 19. Yüzyılın ortalarından sonra hız kazanmaya başlamıştır. İngiltere başta olmak üzere dünyada liberal düşünce sisteminin yerini sosyalist düşüncenin almaya başlaması toplumsal sorunlara hassasiyeti getirmiştir.

Uluslar arası sosyal politikaya yönelik ilk resmi girişimler İsviçre’de başlamıştır.¹²⁶ Sosyal politikaya yönelik bireysel girişimler zamanla yerini evrensel ve bölgesel düzeyde oluşturulan kurumlara bırakmaya başlamıştır.

¹²⁵ A.g.e s.5

¹²⁶Sosyal politika Aöf Notları “ http://kolayaof.com/ornek_ozet/%C3%87EK101U.pdf ” Erişim T: 24.02.2017

Bu kısımda çalışma hayatına yön veren kuruluşlar ve bunların tarihsel gelişimleri çalışma hayatına ilişkin almış önemli kararlara yer verilecektir.

3.1. Çalışma Hayatına Yön Veren Evrensel Örgütler

3.1.1 Uluslar Arası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO 1919 yılında, Birinci Dünya Savaşı'na son veren Versay Barış anlaşması kapsamında evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde inşa edileceği inancından hareketle kurulmuştur.¹²⁷

Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) sosyal adaleti, uluslar arası planda tanınan insan ve emek haklarını gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Gerek kurumsal yapıda gerek kural üretme sistemi bakımından kendine özgüdür. Diğer kuruluşlardan ayrılan en önemli yanı üçlülük ilkesine bağlı olmasıdır. Önemli olan diğer özellik ise insan hakları kuruluşu olarak sosyal haklar alanında uluslar arası kurallar üretmesidir. İnsan haklarında uluslararasılaşmayı ilk kez ILO başlatmıştır. Ayrıca sözleşmelere uyulması amacıyla uluslar arası koruma ve denetim sistemlerini de kurmuştur. ILO siyasi sistem olarak Demokrasi'yi benimsemiştir.

ILO'nun dört stratejik hedefi bulunmaktadır;

- 1) Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi
- 2) Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması
- 3) Herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkinliğinin artırılması
- 4) Üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi¹²⁸

ILO'ya üyelik Versay Barış anlaşmasında düzenlenmiştir. Buna göre Milletler Cemiyetine üye olanlar bu örgütünde üyesi olacaktır. (ILO Milletler Cemiyetinin uzman kuruluş niteliğinde ilk örgüt olarak kabul edilmiştir. Sosyal Politika ve sosyal haklar konularında uluslar arası düzenlemeler yapma ve oluşturduğu kurallar düzenine uyulması sağlama konularında uzman bir kuruluştur.)

ILO'nun kurucuları Versay Barış anlaşmasının imzalanmasını beklemeden 1919'da Uluslar arası Çalışma Konferansı Washington'da toplanmıştır. Konferans'a

¹²⁷ http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 02.03.2017

¹²⁸ http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 02.03.2017

üçlü yapı gereğince 2 hükümet 1 işçi ile 1 işveren delegesi olmak üzere 40 ülkeden gelen delegeler ve delegelere eşlik eden danışmanlar katıldı.

Üçlü yapının özünde sendikal hak ve özgürlükler mevcuttur. Sendika özgürlüğü üçlü yapının olmazsa olmaz koşuludur. Üçlülük ilkesi ulusal temelli bir ilkedir. Üçlülük ilkesinin ulusal düzeyde uygulanması uluslar arası düzeyde uygulanmasının ön şartıdır.

Genel konferansın ilk toplantısında “tek tartışma” yöntemi çerçevesinde aşağıdaki sözleşmeler kabul edildi:

- 1) Çalışma süresi Sözleşmesi (sanayi)
- 2) İşsizlik sözleşmesi
- 3) Analığın korunması Sözleşmesi
- 4) Gece Çalışması Sözleşmesi(Kadınlar)
- 5) Asgari yaş sözleşmesi
- 6) Çocukların gece çalışması Sözleşmesi(sanayi)

Ayrıca ilk genel konferansta Yönetim Konseyi seçilmiş ve Uluslar arası Çalışma Bürosunun ilk genel Müdürü atanmıştır. Yönetim Konseyi sosyal sorunlarla ilgilenen, siyaset adamı, savaş yıllarında Fransız Hükümetinde Silahlanma Bakanlığı yapan sosyalist Albert Thomas’ı UÇB’na ilk Genel Müdür olarak seçmiştir.¹²⁹

UÇK’ nın ikinci toplantısı Filadelfiya’ da yapıldı ve ILO’ nun eylem ilkeleri, programı ve statüsü ile ilgili sorunlar ele alınmıştır. Ayrıca bu toplantının ürünü olan Filadelfiya bildirgesi Örgütün amaç ve hedeflerini genişleterek yeniden tanımlandı. (ILO Anayasasının başlangıç bölümünde ve Anayasa Eki olan Filadelfiya Bildirgesinde açıklanan programı gerçekleştirmekle yükümlüdür.)

Filadelfiya bildirgesi ILO’nun etkinlikleri ve üye devletlerin izleyeceği sosyal politikalar için esin kaynağıdır. Örgütün genel felsefesini amaç ve hedeflerini içerir.

Emeğin bir mal-meta olmadığı açıklanan bildirmede, düşünce ve örgütlenme özgürlüğüne yer verilmesinin dışında, bu özgürlüklerin sürekli bir ilerlemenin kaçınılmaz koşulu vurgulanmıştır. Philadelphia Bildirgesi’nin 4temel amacı vardır:¹³⁰

- 1) Özgürlük (emek ve sendika özgürlüğü)
- 2) Eşitlik (fırsat eşitliği, ayrımcı uygulamaların yok edilmesi)
- 3) Ekonomik Güvenlik (çalışma, sosyal güvenlik ve asgari ücret hakları)

¹²⁹ Tekeli, Gökbayrak, Gülmez,Erdoğan, a.g.e s.55

¹³⁰ Kamil Ateşoğulları, Uluslar arası Çalışma İlişkileri Türkiye İlişkileri Belgeler,Sosyal-iş Sendikası Genel merkez, Eğitim Yayınları 2 (http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf)

- 4) Saygınlık (yeterli çalışma ve yaşama koşulları hakkı, hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi)

10 Mayıs 1944 tarihinde kabul edilen FB beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ILO'nun temel kuruluş ilkeleri yeniden onaylanmıştır. İkinci bölümde ILO'nun geleneksel etkinlik alanı kişi ve konu yönlerinden yaygınlaştırıldı. Üçüncü bölümde gelecekteki eylem ve etkinliklerine kılavuzluk edecek on somut amaca yer verildi. Dördüncü bölüm ILO'nun ekonomik hedefler için işbirliği yapmasını öngörür. Son olarak beşinci bölüm ise açıklanan ilkelerin tüm dünya haklarına tam olarak uygulanabilir olduğunu vurgular.

3.1.1.2 Uluslar Arası Çalışma Örgütünün Organları

Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün ikisi üçlü yapı ilkesi uyarınca oluşturulan üç anayasal organı vardır:

- 1) Üye devletlerin temsilcilerinden oluşan Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK)
- 2) UÇK'nın seçtiği Yönetim Konseyi (YK)
- 3) Konsey'in Yönetimi altında çalışan Uluslar arası Çalışma Bürosu (UÇB)

Bu organlardan UÇK ve YK "2+1+1" formülüne göre oluşur. UÇB ise Örgütün tam anlamıyla uluslar arası memur ve uzmanların çalıştığı organdır.

3.1.1.2.1 Uluslar arası Çalışma Konferansı

UÇK, ILO'nun en yüksek organıdır. Çalışma yaşamına ilişkin konuların ve toplumsal sorunların tartışıldığı uluslar arası sosyal politikanın genel çizgileri konusunda görüşlerin dile getirildiği uluslar arası forumdur. Uluslar arası Çalışma Hukuku'nun temel kaynaklarını oluşturan sözleşme ve tavsiyeleri görüşür, kabul eder ve kendi içinden oluşturduğu denetim organları aracılığıyla uygulanmalarını izler. Örgüt bütçesini kabul eder. Yönetim Konseyini seçer. Anayasa değişikliklerini görüşür ve kabul eder. Devletlerin Örgüt üyeliğine kabul ya da reddedilmesine karar verir.¹³¹

UÇK yılda bir kez Haziran ayında olmak üzere üç hafta süre ile toplanır. UÇK'na her üye devlet 2 hükümet temsilcisi, bir işçi, bir de işveren temsilcisi olmak üzere 4 temsilci ile katılır. Her üç kesimin delegelerine teknik danışmanlar eşlik eder. Teknik danışmanlar bağlı olduğu delegenin isteği ve UÇK başkanının özel izni dışında oylamaya katılamazlar.¹³²

¹³¹ Tekeli, Gökbayrak, Gülmez, Erdoğan, a.g.e s.77

¹³² http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf

UÇK her üç kanadın birer temsilcisinden oluşan Yetkileri Denetleme Komisyonu aracılığıyla, delege ve teknik danışmanların yetkisini denetler. Delegeler bireysel olarak oy kullanma hakkına sahiptir.

3.1.1.2.2 Yönetim Konseyi

ILO'nun ikinci anayasal organı olan Yürütme Konseyi icra organı ve yürütme kuruldur. YK toplantıların gündeminin belirler. Çeşitli komisyon üyelerinin atamasını yapar. Kuralların yerine getirilmesinin denetlenmesinde önemli rol oynar. Teknik işbirliği politikası belirler, çeşitli programların yürütülmesini izler. Bütçeyi kabulünden önce inceler. Yalnızca kendisine karşı sorumlu olan UÇB Genel Müdürü'nü seçer. UÇB'nin çalışmalarını yönetir ve çalışma programlarını belirler. YK, sendikal örgütlerin ve üye devletlerin yakınmalarını ilgili hükümete iletir ve sorunları incelemek üzere gerektiğinde soruşturma komisyonu oluşturur.¹³³

Konsey, Sonbahar, ilkbahar ve UÇK sonrasında yani haziran ayı sonrasında yılda üç kez toplanır. Konsey değişik kesimlerden olmak üzere, kendi içerisinde bir başkan ve iki başkan yardımcısı seçer. Bu üç kişi, Yönetim Konseyi Bürosunu oluşturur.

YK üyeleri, UÇK'daki her kanadın kendi delegelerince seçilir. İşçi kanadı üyelerini, UÇK'daki her kanadın kendi delegelerince seçilir. İşçi kanadı üyelerini UÇK'deki işçi kanadı üyeleri seçer.¹³⁴

YK'nın toplam altı komisyon ve komitesi vardır bunlar: Sendika Özgürlüğü Komitesi; Program, Bütçe ve Yönetim Komisyonu; Hukuksal Sorunlar ve Uluslar arası Çalışma Kuralları Komisyonu; İstihdam ve Sosyal Politika komisyonu; Sektörel, Teknik ve Bağlı Sorunlar toplantıları Komisyonu, Teknik İşbirliği Komisyonudur.

3.1.1.2.3 Uluslar arası Çalışma Bürosu

Uluslar arası Çalışma Örgütü, Örgüt'e uluslar arası nitelik kazandıran sürekli anayasal organdır. UÇB'nin başında YK'nın atadığı bir genel Müdür vardır. Örgütün sürekli sekreterliğidir. Çalışanların durumunun ve çalışma rejiminin uluslar arası düzenlenmesiyle ilgileri tüm bilgileri toplar ve yayar. Özellikle UÇK gündemine yazılan sorunları inceler. UÇK ve YK tarafından kararlaştırılan özel anketleri yapar. UÇB'nin yasama ile ilgili doğrudan yetkisi yoktur fakat bu süreçte rapor sözleşme ve taslakları

¹³³Tekeli, Gökbayrak, Gülmez,Erdoğan s.79

¹³⁴<http://www.enfal.de/sosyalbilimler/u/002.htm> Erişim Tarihi:03.03.2017

hazırlayarak önemli katkı sağlar. Çalışma ve sosyal politika sorunları ile ilgili araştırma, inceleme yapar. Teknik işbirliği ve yardım çalışmalarını yönetir.¹³⁵

ÜÇÖ'nun kurumsal yapı içerisinde etkinliklerine yardımcı olması için belirlenen çeşitli komisyonlar vardır. Kimileri üçlü yapı taşımayan Konferans komisyonları sunlardır:¹³⁶

- *Örnek Komisyonu:* Üçlü yapıda bir komisyondur. UÇK çalışmalarının programını düzenler, toplantı tarihini ve gündemini belirler.
- *Yetkileri denetleme Komisyonu :* UÇK'ya katılan delegelerin ve teknik danışmanların yetkilerini ve bu konuda itirazlarını inceler.
- *Konferans Redaksiyon Komitesi:* Kabul edilen sözleşme ve tavsiyelerin redaksiyonunu yapar.
- *Maliyet Komisyonu:* Örgüt bütçesinin onanmasına ilişkin kuralları ve benzeri mali konuları inceler.
- *Konferans Komisyonu :* Onaya ve raporlara dayalı genel denetim sisteminin üçlü yapıdaki en önemli organlarından biridir.
ILO'nun örgütsel yapısı içinde iki inceleme ve eğitim kuruluşu vardır, bunlar;
- *Uluslar arası Sosyal İncelemeler Enstitüsü:* Çeşitli ülkelerde uygulanan politika ve yöntemlerin tanınması ve araştırılmasını amaçlar.
- *Uluslar arası İleri Mesleki ve Teknik eğitim Merkezi :* Teknik işbirliği alanında UÇB'nin uyguladığı eğitim programlarını yürütür.

3.1.1.2.4 Örgütün Diğer Organları

- Bölgesel Konferanslar,
- Endüstri Komiteleri,
- Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi (Aplikasyon Komitesi),
- Sosyal Güvenlik Uzmanlar Komitesi,
- Tarımsal Eğitim, Bilim ve Öğretime İlişkin Ortak Danışma Komitesi,
- Ortak Uzmanlar Komitesi,
- Kırsal Gelişme Danışmanlar Komitesi,

¹³⁵[http://www.teias.gov.tr/eBulten/makaleler/2011/ULUSLARARASI%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20%C3%96RG%C3%9CT%C3%9C%20\(ILO\)/sayfam1.html](http://www.teias.gov.tr/eBulten/makaleler/2011/ULUSLARARASI%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20%C3%96RG%C3%9CT%C3%9C%20(ILO)/sayfam1.html) Erişim Tarihi:03.03.2017

¹³⁶ Tekeli, Gökbayrak, Gülmez, Erdoğan s.83

- Kamu Hizmetleri Ortak Komitesi,
- Ortak Denizcilik Komisyonu,
- Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu,
- Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK)

3.1.1.3 Ilo'nun Denetim Sistemleri

- 1) Hükümet Raporlarının İncelenmesine Dayalı Denetim
- 2) Yakınmalara (Şikayet) Dayalı Genel Denetim
- 3) Yakınmalara (Şikayet) Dayalı Özel Denetim¹³⁷

3.1.1.3.1 Hükümet Raporlarına Dayalı Sistem

Genel denetimin ilk biçimi ‘‘onaylanmış’’ sözleşmeler için dönemsel raporlara dayalı olarak kendiliğinden işleyen sistemdir. ILO Genel Müdürü ILO üyesi ülkelere verilen yıllık raporun bir örneğini, o ülkeyi UÇK’da temsil eden işçi ve işveren örgütlerine gönderir. İki aşamada iki özel organ tarafından gerçekleştirilir bunlar:

1) *Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komisyonu*: Uzmanlar Komisyonu Hükümet raporlarına hukuksal ve teknik denetim yapar. Çalışmalarını belgeler Üzerinde yürütür. Onaylanan sözleşmenin üye devletçe yerine getirilmesinin doyurucu görünmediği durumlar için yorumlar yapar.

2) *Konferans Komisyonu*: İkinci özel komisyon, Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Konferans Komisyonu’dur. Çalışmalarında Uzmanlar Komisyonu’nun raporunu ele alır. İlgili hükümetleri, Uzmanlar Komisyonu’nun belirttiği ayrılıklar ve bunların kaldırılması için aldıkları ya da almayı düşündükleri önlemler Hükümetin yazılı yada sözlü yanıtları üzerine zorlu ve çekişmeli tartışmalar yapılır. İşçi ve işveren temsilcileri görüş ve eleştirilerini açıklar. Tartışmaların ve üzerinde uzlaşılan sonuçların özetlendiği bir rapor Genel Konferans’a sunulur ve Konferans’ça kabul edilir.

3.1.1.3.2 Yakınmalara Dayalı Genel Denetim

Kaynağını ILO Anayasası’ndan alan yakınmalara dayalı ‘‘genel’’ denetim sendikal örgütler ya da üye devletler tarafından yapılır.

a) *Sendikal Örgütlerin Yakınmaları*: Sendikal örgütler üye devletlerden birinin onayladığı bir sözleşmeyi düzgün biçimde uygulamadığı konusunda ILO’ya yakınmada bulunabilir. Bu denetim yolu çok seyrek olarak işletilir. Yakınma sendika özgürlüğüne

¹³⁷ http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf 04.03.2017

ilişkin bir sözleşmeye uyulmamasıyla ilgiliyse Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne gönderilmektedir.

2) *Üye Devletlerin Yakınmaları*: Bir ILO sözleşmesini onaylayan üye devlet yine bu sözleşmeyi onaylayan başka bir üye devlete karşı sözleşmenin düzgün biçimde uygulanmadığı gerekçesiyle yakınmada bulunabilir. Bu denetim yoluna da çok seyrek başvurulmuştur ve yakınmalar da çoklukla sendika özgürlüğü konusundaki sözleşmelere uyulmasıyla ilgilidir.¹³⁸

3.1.1.3.3 Yakınmalara Dayalı Özel Denetim

Bu denetim mekanizmasının üç organı vardır: Sendika Özgürlüğü Komitesi, Yönetim Konseyi ve Sendika Özgürlüğü Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu. Ancak temel ve sürekli yakınma inceleme etkinliği birincisinde yoğunlaşır. Komisyon, hükümetlerin olurunun alınması koşuluyla devreye girebilen bir organdır. Bu nedenle de çok az sayıda yakınma incelemiştir.

1) *Sendika Özgürlüğü Komitesi*: Yakınmalara dayalı özel denetimin en önemlisidir. Hükümet, işçi ve işveren kesimlerin üçer temsilcisinden dokuz asıl ve dokuz yedek üyeden oluşur. Bu üyeler ILO'nun üç temel organından biri olan Yönetim Konseyi ve kendi üyeleri arasından seçilir. Yılda üç kez Cenevre'de toplanır ve Kasım, Şubat ve Mayıs aylarında toplantı sonuç raporlarını yayınlar. Komite, sendikal hakların kullanımı ile ilgili olmayan yakınmalarda yetkili değildir. Komite saptadığı ayrılıklar ve sendika özgürlüğüne yönelik saldırılar konusunda ilgili hükümetin dikkatini çeker. Ayrılıklara uluslararası kurallara uygun çözüm bulması için hükümete önlemler alma çağrısında bulunur.

3.1.1.4 Ilo Temel Sözleşmeleri

NO.29

- **Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)**

Sözleşme zorla veya zorunlu çalışmanın her türüsünü engellemeyi amaçlamaktadır. Ancak istisnai durumlarda mevcuttur. Mahkumların belirli bir düzende çalıştırılmaları, askerlik hizmeti ve olağanüstü koşullarda gerek duyulan çalışma şekilleri istisnai durumları kapsamaktadır.

NO.87

¹³⁸ http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf Erişim Tarihi: 04.03.2017

- **Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1947)**

Bu sözleşme bütün işçi ve işveren izin almadan serbest şekilde örgüt kurma ve bu örgütlere özgürce katılma hakkını garanti altına almakta ayrıca bu örgütlerin resmi makamların müdahalesinden uzak serbestçe işlev görebilecekleri güvenceler sağlamaktadır.

NO.98

- **Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)**

Sendika ayrımcılığı gözetilmesine, farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahale etmelerine karşı ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine yönelik önlemler getirmektedir.

NO.100

- **Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)**

Erkek ve kadının eşit işlerde eşit ücret ve eşit sosyal hakkı öngörmektedir.

NO.105

- **Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957)**

Zorla veya zorunlu çalıştırmanın herhangi biçiminin siyasi ya da ideolojik sebeplerden ötürü, ayrımcılık ve greve katılanları cezalandırma aracı olarak kullanılmasını yasaklamaktadır.

NO.111

- **Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)**

İş verme ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, din, cinsiyet, siyasi görüş, renk, ulusal kimlik ve sosyal kökende ayrımcılık yapılmasının politikalarda engellenmesi ve fırsat ve uygulama alanında eşitlik sağlama çağrısında bulunmaktadır.

NO.138

- **Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)**

Temelde çocuk işçiliğin ortadan kaldırılmasının amaçlanması amacıyla işe kabulde asgari yaşın zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaştan daha düşük olamayacağını

öngörmektedir.

NO.182

- **Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999)**

Çocuk işçiliğinin kölelik ve benzeri durumlarda çalıştırılma, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınma, fuhuş gibi yaşadışı işler gibi en kötü biçimlerde kullanılmamasını sağlayacak önlemler alınması gerektiği öngörülmektedir. Bu kötü koşullarda çalışma çocukların sağlığına güvenliğine ve ahlaki değerlerine zarar verecekler arasında yer almaktadır.

3.1.1.5 Türkiye'nin Onayladığı İlo Sözleşmeleri

Türkiye 189 uluslararası çalışma sözleşmelerinden 8 i temel sözleşmeler olmak üzere 56 sözleşmeyi imzalamıştır. Bu sözleşmelerden 52 si hala yürürlükte olan sözleşmelerdir. Bunlar:

2.No'lu İşsizlik Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 29 Ekim 1919

Kanun Tarih ve Sayısı:16.02.1950 / 5543

MADDE 1

*" Bu sözleşmeyi onayan her üye, üç ayı geçmemesi gereken, mümkün mertebeye kısa fasullarla, işsizliğe karşı savaşıma hususunda alınmış ve alınacak tedbirlere dair her türlü bilgiler dahil, işsizliğe müteallik olarak elde mevcut bütün malumat, istatistik ve saireyi, Milletlerarası Çalışma Bürosuna gönderecektir. Buna imkan bulunduğu her defa, bu malumat, onların taalluk ettiği devreyi takibeden üç ay zarfında gönderilmeleri kabil olacak şekilde toplanılmalıdır. "*¹³⁹

11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi

ILO Kabul tarihi: 25 Ekim 1921

Kanun Tarih ve Sayısı: 24.10.1960 / 110

MADDE 1

"Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, tarımda çalışan bilimum şahıslara, sanayi işçilerinde olduğu gibi, dernek kurma ve birleşme haklarını aynen sağlamayı tarım işçileri bakımından bu hakları tahdidetici kanuni veya sair

¹³⁹ <https://www.csgb.gov.tr/media/2078/%C4%B1losozlesmeleri.pdf> Erişim tarihi: 23.08.2017 s.21

hükümleri ilga etmeyi taaahhüt eder. "140

14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 25 Ekim 1921

Kanun Tarih ve Sayısı: 11 Şubat 1946 / 4865

MADDE 1

"Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından;

Maden ve taş ocakları ile herhangi bir maddeyi topraktan çıkartmak;

Maddelerin malı, tadili, temizlenmesi, tamiri, süslenmesi, ikmali, satış için hazırlanması ve yıkma işleri, gemi inşası, elektrik ve genel olarak her türlü muharrik kuvvet, istihsal, tahvil ve nakil işleri dahil, maddelerin şekillerinin kısmen ve ya tamamen değiştirilmesi;

Her nevi bina, demiryolu, tramvay, liman, dok, dalga kıran, kanal, nehirlerde sefer tesisatı, yol, tünel, köprü, su bendi, ana ve adi lağım, kuyu, telefon, telgraf, elektrik tesisatı, havagazı, su tesisatı ve tevzi ve diğer yapı işleri ile bunlara ait tamir, bakım, tadil, yıkma, hazırlama ve temel işleri;

Dok, rıhtım, iskele ve antrepolarda eşyanın boşaltılıp yüklenmesi, taşınması ve işlenmesi dahil el ile taşıma işleri hariç, insan ve eşyanın kara, demiryolu ile nehirlerde nakli işleri;

Yukarıdaki sayım, sını müesseselerde çalışma müddetinin günde sekiz ve haftada kırk sekiz saat olarak tahdidini istihdaf eden Washington Sözleşmesinde, her Hükümet tarafından kabulü derpiş edilen istisnalar bu Sözleşmeye uygulanmaları kabil olduğu derecede nazara alınmak kayıt ve şartı altında yapılmıştır.

Yukarıdaki sayımdan başka, her üye, lüzum gördüğü taktirde, bir taraftan sanayi ve diğer taraftan tarım ve ticaret arasındaki hududu tayin edebilir. "141

26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 30 Mayıs 1928

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Haziran 1973 / 1769

MADDE 1

"Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onaylayan her üye devleti, toplu sözleşme yoluyla veya başka bir yolla etkili bir ücret tesbiti usulünün bulunmadığı veya

¹⁴⁰ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10641.pdf> Erişim tarihi:23.08.2017 s.1

¹⁴¹ http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377241/lang--tr/index.htm Erişim tarihi: 19.08.2017 s.1

*o ücretlerin istisnai şekilde düşük olduğu işlerde veya işlerin bölümlerinde (özellikle evde yapılan işlerde) asgari ücret tesbitine imkan veren usulleri ihdas veya muhafazayı taahhüt eder. Bu Sözleşme uyarınca "İşler" deyimi imalat ve ticaret işlerini kapsar."*¹⁴²

34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 8 Haziran 1933

Kanun Tarih ve Sayısı: 11 Şubat 1946 / 4866

MADDE 1

"Bu Sözleşme bakımından "Ücretli İşbulma Büroları" tabiri şu manayı ifade eder: Kazanç gayesi takibeden İşbulma Büroları, yani doğrudan doğruya veya dolayısıyla taraflardan herhangi birinden maddi bir menfaat temini hedefiyle, bir işçiye iş veyahut işverene işçi bulmak hususunda tavassut eyleyen her şahıs, şirket, müessese, acente veyahut diğer bir teşekkül; bu tarif, münhasıran veya esas itibariyle işstıgal mevzuu işverenlerle işçiler arasında tavassuttan ibaret olanlar hariç, gazetelere ve diğer yayın vasıtalarına şamil değildir. "

"Kazanç gayesi takip etmiyen İşbulma Büroları, yani maddi bir menfaat gütmemekle beraber, işverenden veya işçiden, servisleri için duhuliye, aidat veya başka herhangi bir nam altında para alan şirket, müessese, acente veya diğer teşekküllerin işbulma servisleri. "

" Bu Sözleşme gemi adamları hakkında uygulanmaz. "

42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1934

Kanun Tarih ve Sayısı: 11 Şubat 1946 / 4864

MADDE 1

"Milletlerarası İş Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, mesleki hastalıklara uğrayanlar ile bunların hak sahipleri varislerine, iş kazalarının tazmini hakkındaki özel mevzuatındaki genel esaslar dahilinde tazminat sağlamayı taahhüt eder.

*Bu tazminatın miktarı, milli mevzuatta iş kazaları neticesinde ödenecek olandan az olmamalıdır. Bu cihet mahfuz tutulmak şartıyla her üye mevzuatında bahse konu olan hastalıklar tazminatının ödeme şartlarına müteallik hükümlerin tesbitinde, ve bu hastalıklara, iş kazaları hakkındaki mevzuatını tatbikinde zaruri gördüğü tadil ve intibakları yapmakta serbesttir. "*¹⁴³

¹⁴² <https://www.csgb.gov.tr/media/2078/ilosozlesmeleri.pdf> Erişim tarihi: 19.08.2017 s.32

¹⁴³ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6234.pdf> Erişim Tarihi:19.08.2017s.1

45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1935

Kanun Tarih ve Sayısı: 9 Haziran 1937 / 3229

MADDE 1

" Bu mukavelenin tasdiki için "Maden Ocağı" tabiri, gerek amme, gerekse hususi vasfını haiz ve yeraltında mevcut maddelerin istiracını istihdaf eden her nevi teşebbüslere şamildir.

MADDE 2

Kadın cinsinden hiç bir şahıs, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılmaz.

MADDE 3

Milli kanunlarla yukarıda yazılı memnuniyeten şu kimseler istisna edilebilirler:

a. Sevki idare vazifesi ile mükellef olup, bedenen çalışmayan şahıslar,

b. Sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışan şahıslar,

c. Mesleki bilgilerini tamamlamak maksadiyle bir maden ocağında yeraltı işlerinde staj görmelerine müsaade edilen tahsildeki şahıslar,

d. Bedenen çalışma mahiyetinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesine İüzum görülen diğer bütün şahıslar.¹⁴⁴

53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar Ve Gemi Zabıtlarının Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme

ILO Kabul Tarihi: 6 Ekim 1936

Kanun Tarih ve Sayısı: 25.6.2003 / 4906

Madde 1

" Bu sözleşme, sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkede tescili yapılmış olan gemilerle aşağıda belirtilen gemiler dışında tüm açık deniz gemilerine uygulanır.

Savaş gemileri,

Ticarette kullanılmayan devlete veya kamuya ait gemiler,

Yelken direkli düz karinalı ağaç gemiler

¹⁴⁴ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6234.pdf> Erişim Tarihi 19.08.2017 s.45

Ulusal yasalar veya yönetmelikler, kayıtlı tonajı 200 tonilatodan küçük olan gemileri kısmen veya tamamen kapsam dışında bırakabilir.

Madde 2

Bu sözleşmenin uygulanması bakımından aşağıdaki deyimler kendilerine burada verilen anlama sahiptirler:

“Kaptan veya süvari” gemiyi sevk ve idare eden kişi,

“Nöbetçi güverte zabiti” kılavuz kaptan dışında, geminin seyrüseferinden veya hareketinden sorumlu kişi,

“Çarkçbaşı” geminin mekanik şevkinden daimi olarak sorumlu kişi,

“Nöbetçi çarkçı” gemiyi yürüten marinaların çalışmasından belirli sürelerle fiilen sorumlu kişi,

Madde 3

Hiç kimse, bu sözleşmenin uygulandığı bir gemide kaptan, nöbetçi güverte zabiti, Çarkçbaşı, nöbetçi çarkçı gibi işlerde, bu geminin kayıtlı olduğu ülkenin yetkili makamınca verilen veya onaylanan ve bu işler için yeterli olduğunu gösteren bir belge olmadan ise alınamaz veya çalıştırılmaz.

Bu madde hükümlerine ancak zorunlu hallerde istisnalar getirilebilir. ”¹⁴⁵

55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme

ILO Kabul Tarihi: 6 Ekim 1936

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4942

Madde 1

” Bu sözleşme, Savaş gemilerinin dışında, bu sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkede kayıtlı ve seyrüsefer halinde bulunan bir gemide istihdam edilen herkese uygulanır.

Ancak, Uluslararası çalışma Örgütü üyesi bir ülke, gerekli gördüğü durumda, kendi ulusal yasa veya yönetmeliklerinde aşağıdaki kişiler açısından istisnalar getirebilir;

a. İstihdam edilen kişiler;

Kamuya ait olup ticarete kullanılmayan gemilerde;

¹⁴⁵ http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377249/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi:20.08.2017 s.1

Kıyı balıkçılığı yapan teknelerde;

Yük kapasitesi 25 tonilatodan az olan teknelerde;

Ağaçtan yapılan ilkel yelkenli gemilerde;

b. Armatör dışındaki bir işveren tarafından gemide istihdam edilen kişiler;

c. Sadece limanlarda gemilerin tamiri, temizliği, yükleme-boşaltma işlerinde istihdam edilen kişiler;

d. Armatörün aile fertleri;

e. Kılavuz kaptanlar. ¹⁴⁶

59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)

ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1937

Kanun Tarih ve Sayısı: 26 Kasım 1992 / 3849

MADDE 1

" İşbu Sözleşmede sanayi işletmeleri" terimi özellikle şunları içermektedir:

Madenler,taş ocakları ve topraktan her türlü maden çıkarma faaliyetleri,

Malların imal edildiği, tadil edildiği, temizlendiği, onarıldığı, donatıldığı, tamamlanıp satışa hazır hale getirildiği,parçalandığı veya imha edildiği sanayiler veya gemi inşası ve elektrik ile diğer her türlü muharrik gücün üretimi, transformasyonu ve dağıtımı dahil olmak üzere maddelerin bir değişime uğradıkları sanayiler,

Tüm bina, demiryolu, tramvay, liman, depo, dalgakıran, kanal, iç su yolu, karayolu, tünel, köprü, viyadük, kanalizasyon, kuyu, telefon veya telgraf tesisatı, elektrik şebekesi, gaz şebekesi, su şebekesi veya diğer inşaat yapımı, yenilenmesi, bakımı, onarımı, tadili, veya yıkımı, yada bu inşaat faaliyetleri öncesinde yapılan hazırlık ve temel çalışmaları,

Elle taşımacılık hariç olmak üzere, depo, iskele, rıhtım, ve antrepolarda yükleme, boşaltma işlerini de içerecek şekilde karayolu, demiryolu ve iç su yoluyla yolcu ve mal taşımacılığı,

Her ülkenin yetkili makamı, sanayi ile ticaret ve tarımı ayıran sınırı tesbit edecektir. ¹⁴⁷

¹⁴⁶

¹⁴⁷ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21433.pdf> Erişim tarihi:20.08.2017 s.2

68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1946

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4943

Madde 1

" Bu sözleşmenin yürürlükte olduğu Uluslararası çalışma Örgütü üyesi her ülke, bu sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkede kayıtlı, yük veya yolcu taşıyan kamuya ait veya özel mülkiyet altında bulunan ticarî amaçlı her açık deniz gemisi mürettebatının iaşesinin ikmalî ve yemek hizmetleri için uygun bir standardı geliştirmekle yükümlüdür. Ulusal yasalar veya yönetmelikler veya bu tür yasa veya yönetmeliklerin bulunmaması halinde, işçi ile işveren arasındaki toplu sözleşmeler, bu sözleşme bakımından açık deniz gemileri olarak kabul edilecek gemileri veya gemi sınıflarını belirler. "¹⁴⁸

69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1946

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4944

Madde 1

" Bu sözleşme, kamu veya özel şahıslar mülkiyeti altında bulunup, ticaret maksadıyla yük veya insan taşımaya tahsis edilmiş ve bu sözleşmenin yürürlükte olduğu bir ülkede kayıtlı olan her denizaşırı sefer yapan gemiye uygulanır.

Ulusal yasa ve yönetmelikler, bunların yokluğu halinde, işverenlerle işçiler arasında akdedilmiş müşterek mukaveleler hangi gemilerin yahut gemi kategorilerinin bu sözleşme bakımından denizaşırı sefer yapan gemi sayılacağını tarif edecektir. "¹⁴⁹

73 No'lu Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1946

Kanun Tarih ve Sayısı: 25.6.2003 / 4908

Madde 1

" Bu sözleşme, ticarî amaçlı yük ve yolcu taşımacılığında kullanılan ve bu Sözleşmenin yürürlüğe girdiği ülkede kayıtlı kamu veya özel mülkiyetteki her açık deniz gemisine uygulanır. Gemilerin hangi hallerde açık deniz gemisi sayılacağı ulusal yasa ve

¹⁴⁸ <https://www.csgb.gov.tr/media/2078/ilosozlesmeleri.pdf> Erişim tarihi:20.08.2017 s.72

¹⁴⁹ http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377254/lang--tr/index.htm Erişim tarihi:20.08.2017 s.1

yönetmeliklerle belirlenir."¹⁵⁰

77 No’lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 19 Eylül 1946

Kanun Tarih ve Sayısı: 16.08.1983 / 2878

MADDE 1

" Bu Sözleşme, kamusal veya özel sınıai işyerlerinde veya bu işyerleriyle ilgili işlerde çalıştırılan veya çalışılan çocuklarla gençlere uygulanır.

MADDE 2

Çocuklar ve 18 yaşından aşağı olan gençler, ancak çalıştırılacakları, işe elverişli oldukları esaslı bir sağlık muayenesi sonucunda kabul edildiği takdirde, sınıai bir müessese tarafından işe alınabilirler.

İşe elverişliliği tayin ile ilgili sağlık muayenesi, yetkili makamca tensip edilmiş kalifiye bir hekim tarafından yapılacak bir sağlık belgesi ile yahut çalışma iznine veya karnesine kaydedilmek suretiyle tevsik olunur.

İşe elverişliliği tayin yönünden sağlık muayenesine ilişkin mevzuatın uygulanmasından sorumlu bulunan makam tarafından bir grup halinde tasnif edilen ve sağlıkla ilgili benzer tehlikeler arz eden belirli bir iş veya meslek grupları için verilebilecektir.

Milli mevzuat işe elverişliliği tevsik eden belgeyi tanzimle yükümlü yetkili makamı tayin edecek ve bu belgenin tanzim ve verilme usul ve şartlarını belirleyecektir. "¹⁵¹

80 No’lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 19 Eylül 1946

Kanun Tarih ve Sayısı: 24.05.1949 / 5393

81 No’lu İş Teftişi Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 19 Haziran 1947

Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1950 / 5690

MADDE 1

" Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesinin sınıai işyerlerinde bir teftiş sistemi bulundurması lazımdır.

¹⁵⁰ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030701.htm#4> Erişim tarihi:21.08.2017 s.1

¹⁵¹ http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377258/lang--tr/index.htm Erişim tarihi: 21.08.2017 s.1

MADDE 22

*Hakkında bu Sözleşmenin bu kısmının yürürlükte bulunduğu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesinin ticari işyerlerinde bir iş sistemi bulundurulması lazımdır. "*¹⁵²

88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1948

Kanun Tarih ve Sayısı: 30.11.1949 / 5448

MADDE 1

" Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte olduğu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesi, bir amme ve parasız İş ve İşçi Bulma Servisi bulundurmalı veya bulundurulmasını sağlamalıdır.

*İş ve İşçi Bulma Servisinin esas görevi icap ettiği takdirde ilgili diğer amme-teşekkülleri ve hususi teşekküllerle işbirliği yaparak tam çalışmanın sağlanmasına ve idamesine müstahsil kaynakların geliştirilmesine ve bunlardan istifade edilmesine - matuf milli programın ayrılmaz bir parçası olarak, iş piyasasını mümkün merteye en iyi şekilde teşkilatlandırmayı gerçekleştirmek olmalıdır. "*¹⁵³

92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme

ILO Kabul Tarihi: 8 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı: 25.6.2003 / 4907

Madde 1

" Bu Sözleşme, mekanik olarak hareket eden, kamu veya özel mülkiyetteki, ticari amaçlı yük veya yolcu taşıyan ve işbu Sözleşmenin yürürlükte olduğu bir ülkede kayıtlı her türlü gemiye uygulanır.

*Ulusal yasalar veya yönetmelikler bir geminin bu Sözleşmenin uygulanması bakımından ne zaman açık deniz gemisi olarak kabul edileceğini belirler. "*¹⁵⁴

94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 8 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı: 14.12.1960 / 161

¹⁵² <https://www.csgb.gov.tr/media/2078/ilosozlesmeleri.pdf> Erişim tarihi:21.08.2017 s.89

¹⁵³ http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377262/lang--tr/index.htm Erişim tarihi:21.08.2017 s.1

¹⁵⁴ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030701.htm#3> Erişim tarihi:21.08.2017 s.3

95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi

ILO Kabul tarihi: 8 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı: 24.10.1960 / 109

MADDE 1

" Bu Sözleşme bakımından <ücret> tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tesbit edilen bedel veya kazançları ifade eder. "¹⁵⁵

96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)

ILO Kabul Tarihi: 8 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı: 8.8.1951 / 5835

MADDE 1

" Bu Sözleşme bakımından "ücretli iş bulma büroları" tabiri şunları ifade eder:

a. Kazanç gayesi takip eden iş bulma büroları, yani doğrudan doğruya veya dolayısıyla tarafların herhangi birinden maddi bir menfaat temini maksadıyla, bir işçiye iş, veya işverene işçi bulmak hususunda tavassut eden her şahıs, şirket müessesese, acenta veya diğer herhangi bir teşekkül; ve münhasıran veya esas itibariyle iştigal mevzuu işverenlerle işçiler arasında tavassuttan ibaret olan gazeteler ile,

b. Kazanç gayesi takip etmeyen iş bulma büroları, yani maddi bir menfaat gütmemekle beraber, işverenlerden veya işçiden, yapılan hizmet mukabilinde duhuliye, aidat veya başka herhangi bir nam altında ücret alan şirket, müessesese, acenta veya diğer teşekküllerin iş bulma servisleridir.

Bu sözleşme gemi adamlarının işe alımları için uygulanamaz. "¹⁵⁶

99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1951

Kanun Tarih ve Sayısı: 30 Nisan 1969 / 1168

¹⁵⁵ <https://www.csgb.gov.tr/media/2078/ilosozlesmeleri.pdf> Erişim tarihi:21.08.2017 s.126

¹⁵⁶ http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377266/lang-tr/index.htm Erişim tarihi:21.08.2017 s.1

MADDE 1

" Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu Sözleşmeyi onaylayan her üyesi tarımsal işyerleriyle tarımla ilgili işlerde çalıştırılan işçilerin asgari ücret hadlerinin tesbiti mümkün kılacak münasip usuller koymayı veya bu gibi usulleri muhafaza eylemeyi taahhüt eder.

Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye eğer varsa, ilgili işveren ve işçilerin en fazla temsil kabiliyetini haiz teşekküllerine danıştıktan sonra, bundan evvelki fıkrada derpiş olunan asgari ücret tesbit usullerinin hangi işyerleri, işler ve şahıs zümreleri hakkında uygulanacağını tayinde serbesttir.

Yetkili makam, tabi oldukları çalışma şartları dolayısıyla haklarında bu Sözleşme hükümlerine hepsinin veya bir kısmının uygulanması mümkün olmayan çiftçinin çalıştırdığı kendi aile fertleri gibi şahıs zümrelerini bu gibi hükümlerin uygulanmasından hariç tutabilir."¹⁵⁷

102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 28 Haziran 1952

Kanun Tarih ve Sayısı: 29 Temmuz 1971 / 1451

108 No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme

ILO Kabul Tarihi: 29 Nisan 1958

Kanun Tarih ve Sayısı: 15.7.2003 / 4939

Madde 1

" Bu Sözleşme, bu Sözleşmenin geçerli olduğu ülkeye kayıtlı ve genellikle ticarî deniz seferi ile iştigal eden savaş gemileri dışındaki gemilerde hangi sıfatla olursa olsun çalışan gemi adamlarına uygulanır.

Hangi Kategorilerdeki kişilerin bu sözleşme kapsamına girdiği hususunda kuşkuya düşülmesi halinde kimlerin gemi adamı sayılacağını, gemi sahipleri ve gemi adamları örgütlerine danışarak, her ülkenin yetkili makâmı belirler."¹⁵⁸

115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 1 Haziran 1960

Kanun Tarih ve Sayısı: 7.3.1968/1033

¹⁵⁷ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13455.pdf> Erişim tarihi:21.08.2017 s.3

¹⁵⁸ http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377272/lang--tr/index.htm Erişim tarihi:21.08.2017 s.1

MADDE 1

" İşbu Sözleşmeyi onaylayan Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesi, onu mevzuat yoluyla, tatbikata ait usul ve kaideler veya diğer münasip tedbirlerle uygulamayı taahhüt eder. Bu sözleşme hükümlerinin uygulama alanına konulmasında yetkili makam işçi ve işveren temsilcileriyle istişarede bulunacaktır.

MADDE 2

Bu sözleşme, işçilerin çalışmaları sırasında iyonizan radyasyonlara maruz kalmalarına sebep olan bütün faaliyetler hakkında uygulanır. Maruz kalınabilecek iyonizan radyasyon dozlarının zayıf olması sebebiyle, sözleşmenin uygulama alanına konulmasını sağlamak amacıyla 1. Maddede öngörölmüş olan usullerden biri yoluyla sözleşme hükümlerinden istisna edilecek olan mühürlü veya mühürsüz radyoaktif maddeler ve iyonizan radyasyon neşreden cihazlar hakkında bu sözleşme uygulanmaz.¹⁵⁹

118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 28 Haziran 1962

Kanun Tarih ve Sayısı: 19.7.1971/1453

MADDE 2

" Her üye, bu sözleşmede yazılı mükellefiyetleri, ülkesinde kendi vatandaşları hakkında fiilen uygulanmakta olan aşağıda yazılı sosyal güvenlik dallarından biri veya birkaçı bakımından kabul edebilir:

Sağlık yardımları, Hastalık ödenekleri, Analık yardımları, Malüllük yardımları, Yaşlılık yardımları, Ölüm yardımları, İş kazaları ve meslek hastalıkları yardımları, İşsizlik yardımları, Aile yardımları

Bu sözleşmeyi uygulayan her üye, Sözleşmenin hükümlerini, sözleşme mükellefiyetlerini kabul ettiği sosyal güvenlik dalları bakımından uygular. Her üye, hangi sosyal güvenlik dalı veya dalları için bu sözleşme mükellefiyetlerini kabul ettiğini tasdik belgesinde belirtir.

Bu sözleşmenin uygulanmasında herhangi bir sosyal güvenlik dalı için sözleşme mükellefiyetlerini kabul eden her üye, kendi mevzuatına göre, aşağıda yazılı yardımlar mahiyetinde kabul ettiği yardımlar varsa, bunları Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bildirir. "¹⁶⁰

¹⁵⁹ <https://www.csgb.gov.tr/media/2078/ilosozlesmeleri.pdf> Erişim tarihi:21.08.2017 s.186

¹⁶⁰ A.g.m s.187

119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 5 Haziran 1963

Kanun Tarih ve Sayısı: 23.5.1967 / 872

MADDE 1

" İnsangücü dışında mihaniki güçle işleyen yeni veya müstamel bütün makinalar bu Sözleşmenin uygulanması bakımından makina addedilecektir. Her memleketin yetkili makâmı, insangücü ile işletilen yeni veya müstamel makinaların işçilere bedeni bir tehlike arz edip etmediğini ve bunun derecesini tayin ederek söz konusu makinaların, bu Sözleşmenin uygulanması bakımından makina sayılıp sayılmayacağına karar verecektir. Bu husustaki kararlar, ilgili işveren ve işçilerin en fazla temsi kabiliyetini haiz teşekkülleriyle yapılacak istişareyi müteakip alınacaktır. Bu teşekküllerden herhangi birisi tarafından böyle bir istişare teşebbüsüne geçilebilir.

Bu Sözleşme hükümleri:

a.Hareket halinde iken sevk ve idare ile vazifeli personelin emniyeti bahis konusu olduğu nispette karayollarında veya raylarda işleyen vasıtalara;

b.Çalışmakta olanların emniyeti söz konusu edildiği nispette müteharrik zirai makinalara; uygulanır."¹⁶¹

122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1964

Kanun Tarih ve Sayısı: 9.11.1976 / 2027

MADDE 1

" İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, her üye tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas bir gaye olarak ele alacak ve uygulayacaktır;

*Bu politika; Açıkta ve iş arayan herkese iş sağlanmasını, bu işin, imkan nispetinde verimli olmasını, işin serbestçe seçilmesini ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanmasını, bu işte, ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşeye ne olursa olsun niteliklerini ve istidatlarını kullanmasını sağlamak amacıyla yönelmiş olacaktır. "*¹⁶²

¹⁶¹ http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377277/lang--tr/index.htm Erişim tarihi:22.08.2017 s.1

¹⁶² <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/15769.pdf> Erişim tarihi:22.08.2017 s.2

123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 22 Haziran 1965

Kanun Tarih ve Sayısı: 8.5.1991 / 3729

MADDE 2

" Tesbit edilmiş belirli bir yaş altındaki kişiler yeraltında madenlerde istihdam edilemez veya çalıştırılmazlar.

İşbu sözleşmeyi onaylayan her ülke onay belgesine ekleyeceği bir açıklamada tesbit ettiği asgari yaşı belirtecektir.

Asgari yaş hiçbir şekilde 16 yaştan aşağı olamaz. "¹⁶³

127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 28 Haziran 1967

Kanun Tarih ve Sayısı: 30.11.1972 / 1635

MADDE 2

" Bu Sözleşme yüklerin devamlı olarak bedenlen taşınmasına uygulanır.

Bu Sözleşme, ilgili üyenin, bir iş teftişi sistemi bulundurduğu bütün iktisadi faaliyet sektörlerine uygulanır.

MADDE 3

Ağırlığı, sağlık ve güvenliği tehlikeye sokabilecek yüklerin işçi tarafından bedenlen taşınması talep veya kabul edilemez. "¹⁶⁴

135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi : 2 Haziran 1971

Kanun Tarih ve Sayısı : 25. 11. 1992/3845

MADDE 1

" İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten

¹⁶³ http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377280/lang--tr/index.htm Erişim tarihi:22.08.2017 s.1

¹⁶⁴ <https://www.csgb.gov.tr/media/2078/ilosozlesmeleri.pdf> Erişim tarihi:22.08.2017 s.209

çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar. ¹⁶⁵

142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1975

Kanun Tarih ve Sayısı: 26.11.1992 / 3850

MADDE 1

" Her üye, özellikle kamu istihdam hizmetleri aracılığı ile, istihdam ile yakından ilişkili olarak kapsamlı ve koordineli mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politika ve programları kabul edip, geliştirecektir.

Bu politika ve programlar aşağıdaki hususları dikkate alacaktır;

Bölgesel ve ulusal düzeyde istihdam ihtiyacı, fırsatları ve sorunları,

Ekonomik sosyal ve kültürel gelişmenin safha ve düzeyi ve,

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi ile, diğer ekonomik, sosyal ve kültürel hedefler arasındaki karşılıklı ilişkiler.

Politika ve programlar ulusal şartlara uygun metodlarla takip edilecektir.

Politika ve programlar, kişinin çalışma ortamını ve sosyal çevreyi anlama ve bunları bireysel veya toplu olarak etkileme kabiliyetini geliştirecek şekilde hazırlanacaktır.

Politika ve programlar toplumun ihtiyaçları da dikkate alınmak suretiyle kişilerin kendi çıkarlarına ve beklentilerine uygun olarak çalışma kabiliyetlerini geliştirip kullanmalarını eşitlik esasına dayalı ve herhangi bir ayırım gözetmeksizin teşvik edecek ve mümkün kılacaktır. ¹⁶⁶

144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 2 Haziran 1976

Kanun Tarih ve Sayısı: 26 Kasım 1992 / 3851

182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1999

¹⁶⁵ " a.g.e s.1

¹⁶⁶ <https://www.csgb.gov.tr/media/2078/ilosozlesmeleri.pdf> Erişim tarihi:22.08.2017 s.233

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Ocak 2001 / 4623

MADDE 3

" Bu Sözleşmenin amaçları bakımından "en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği" ifadesi

çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini;

çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;

çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;

doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibariyle çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işi kapsar. ¹⁶⁷

161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1985

Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5039

Madde 2

" Her üye, ulusal şartları ve uygulamaları ışığında ve bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışmak suretiyle, iş sağlığı hizmetleri konusunda uygun bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir. "

Madde 3

" Her Üye, bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde , kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan, bütün işçiler için, iş sağlığı hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenir. Sağlanan hizmet, işletmelerin kendine has risklerini karşılamaya yeterli ve uygun olmalıdır.

Eğer, tüm işletmeler için iş sağlığı hizmetleri hemen oluşturulamıyorsa, ilgili her üye, bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak bu hizmetlerin oluşturulması için planlar hazırlayacaktır.

İlgili her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca

¹⁶⁷ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/02/20010203.htm#2> Erisim tarihi:22.08.2017 s.1

*Sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili olarak vermek durumunda olduğu ilk uygulama raporunda, bu Maddenin 2 inci paragrafı gereği hazırladığı planları belirtecek, daha sonraki raporlarında da, bunların uygulanması konusundaki gelişmeleri gösterecektir.*¹⁶⁸

Madde 4

" Yetkili makam, bu Sözleşme hükümlerinin yürürlüğe konulması için alınması gereken önlemler konusunda, bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışacaktır. "

3.1.2 Birleşmiş Milletler ve Bağlı Örgütler

Uluslar arası sosyal politikanın oluşmasında diğer evrensel örgüt ise Birleşmiş Milletler'dir. 24 Ekim 1945 tarihinde kurulan Birleşmiş Milletler'in amaçları; *"uluslar arası barış ve g¹⁶⁹üvenliği korumak, hak eşitliği ve hakların kendi geleceğini belirleme ilkelerine saygı göstererek uluslar arası dostça ilişkiler geliştirmek, uluslar arası ekonomik, sosyal, kültürel, insani sorunların çözümünde işbirliği yapmak ve temel insan hak ve özgürlüklerine karşı saygıyı teşvik etmek, bu ortak çıkarların elde edilmesinde uluslar arasında uyum sağlayıcı örgüt olmak "* olarak belirtilmektedir.¹⁷⁰

BM'in Genel Kurul, Güvenlik Konseyi, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Vesayet Konseyi, Uluslar arası Adalet Divanı, Genel Sekreterlik olmak üzere altı temel organı bulunmaktadır.

Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen belgelerden belli başlıcaları: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslar arası Sözleşmesi ve Medeni ve Siyasi Haklar Uluslar arası Sözleşmesi'dir. Bu belgeler sosyal, ekonomik haklar ve insan haklarının evrensel ilkelerini belirlemek, uygarlığın ortak değerlerini yansıtmak adına büyük öneme sahiptir.

3.2.Çalışma Hayatına Yön Veren Bölgesel Örgütler

Uluslar arası sosyal politikanın oluşumunda rol oynayan bölgesel örgütler ise, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'dir.

¹⁶⁸ http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm Erişim tarihi:22.08.2017 s.1

¹⁷⁰ <http://www.unicankara.org.tr/today/1.html#1b> Erişim tarihi: 24.02.2017

3.2.1 AB ve Avrupa Konseyi

Avrupa Birliği, 27 ülkeden oluşan ekonomik ve siyasi örgütlenmedir. 1992 yılında Maastricht Anlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu'na yeni görev ve sorumlulukların verilmesinin ardından topluluk birlik haline dönüşmüştür. Avrupa Birliği üye ülkeleri ilgilendiren yasalar ile insan, mal, hizmet ve sermaye dolaşımını kapsayan ortak bir Pazar geliştirmiştir.

Birliğin amaçları ise üye olan ülkelerde çalışanların hayat ve çalışma koşullarını iyileştirmek, işçi ve işveren örgütleri arasında sosyal diyalogun gelişmesini sağlayarak Birliğe üye ülkelerin sosyal politika düzenlemeleri arasında bir uyum sağlamayı amaçlamaktadır.¹⁷¹

Avrupa Konseyi, Batı Avrupa'nın en eski hükümetler arası işbirliği örgütüdür. 5 Mayıs 1949 yılında kurulmuştur. Örgütün temel belgelerine bakıldığında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı'dır.

Avrupa Konseyi'nin amaçları: " *İnsan hakları, hukukun üstünlüğü ve çoğulcu demokrasi ilkelerini korumak ve güçlendirmek; azınlıklar, ırkçılık, hoşgörüsüzlük ve yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanma, uyuşturucu madde ve çevre konularındaki sorunlara çözüm aramak; Avrupa kültürel benliğinin oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmak* " ¹⁷²

3.2.2 Avrupa Konseyi Belgeleri

3.2.2.1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa insan hakları temel metni 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanmış 1953 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa İnsan hakları sözleşmesini 1954 yılında imzalamıştır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İnsan hakları Evrensel bildirgesinden esinlenmiş fakat ondan farklı olarak sadece kişisel ve siyasal hakları ele almış o dönemin koşullarından ekonomik ve sosyal haklar ele alınmamıştır.

"Avrupa insan Hakları Sözleşmesi ve Sözleşmeye ek protokoller şu hakları ve özgürlükleri güvence altına alır:

- Bireyin yaşama, özgürlük ve güvenlik hakkı,

¹⁷¹ Tekeli, Gökbayrak, Gülmez, Erdoğan, a.g.e, s.9

¹⁷² [http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseji .tr.mfa](http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseji.tr.mfa) Erişim Tarihi: 24.02.2017

- Hukuk ve ceza işlerinde adil yargı hakkı,
- Özel hayatın ve aile hayatının gizliliği,
- Seçme ve seçilme hakkı,
- Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü,
- Medya dahil ifade özgürlüğü,
- Mülkiyet hakkı,
- Toplanma, dernek ve sendika kurma ve bunlara üye olma özgürlüğü,
- Eğitim hakkı

Şunlar ise yasaklar: • İşkence ve insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele ve cezayı,

- Ölüm cezasını,
- Kölelik ve zorla çalıştırmayı
- Sözleşme'nin güvence altına aldığı hak ve özgürlüklerin kullanımında ayrımcılık yapılmasını,
- Devletin kendi vatandaşını sınırdışı etmesini veya ülkeye girişinin engellenmesini¹⁷³

3.2.2.2 Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı sosyal ve ekonomik hakları güvence altına alan bildirge uluslararası sözleşme niteliği taşıyan ve onaylayan ülkeler açısından bağlayıcı olan bir belgedir. 18 Ekim 1961 tarihinde, uzun bir hazırlık döneminin ardından kabul edilmiş, 1965 yılında yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Sosyal Şartında 31 hak güvence altına alınmıştır bunlar;

- Çalışma hakkı,
- Adil çalışma koşulları hakkı,
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı,
- Adil bir ücret hakkı,
- Örgütlenme hakkı,

¹⁷³ Tekeli, Gökbayrak, Gülmez, Erdoğan, a.g.e s.154

- Toplu pazarlık hakkı,
- Çocukların ve gençlerin korunma hakkı,
- Çalışan kadınların korunma hakkı,
- Mesleğe yöneltme hakkı,
- Mesleki eğitim hakkı,
- Sağlığın korunması hakkı
- Sosyal güvenlik hakkı,
- Sağlık ve sosyal yardım hakkı,
- Sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı,
- Özürlülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı,
- Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı,
- Çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı,
- Diğer akit tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı,
- Çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı. ¹⁷⁴

¹⁷⁴ Gülnur Erdoğan, Avrupa Sosyal Şartı, TBB Dergisi, Sayı 77, 2008, s.133

SONUÇ

İnsanlık tarihinde yeni bir toplum düzenine yol açan ekonomik ve toplumsal yaşamda yeni bir dönem başlatan endüstri devrimi gerek sosyal paylaşım gerekse ekonomik paylaşım üzerinde köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Endüstri devrimi çalışma kavramı için bir kırılma noktası olmuştur. Fordist üretim yani kitlesel üretim biçiminin yaygınlaşmasıyla fabrikalar endüstri toplumlarının merkezi haline gelmiştir. Ayrıca bu üretimin yaygınlaşmasıyla endüstri toplumunda sendikalar ve meslek kuruluşları gibi kitle örgütleri de gelişim göstermiştir.

1970'li yıllarda Dünyada meydana gelen genel bir ekonomik krizle birlikte orta ve küçük ölçekli firmaların büyük ölçekli firmalara rakip çıkması piyasalarda rekabeti arttırarak kitle üretiminin daha çok krize girmesine neden olmuştur. Kriz ile birlikte maliyet ve verimlilik kavramları yeniden önem kazanmış bu gelişim işçinin insan olduğunu hatırlatmış ve insan yaratıcılığı yeniden önem kazanmıştır. Böylece ürünün hangi maliyet ile üretildiği ve kalitesi önem kazanmıştır.

Bu gelişmelerden sonra sanayi toplumu –sanayi ötesi toplum- haline gelmiştir. Sanayi ötesi toplumun ilk özelliği malların üretiminden hizmetlere yöneliş olmuştur. Bu toplumda esas önemli nokta eğitim, sağlık, sosyal hizmetler gibi insani hizmetler ile bilgisayar, bilimsel araştırma ve geliştirme gibi mesleki hizmetler alanında yoğunlaşmaktadır.

Sanayi sonrası toplumların ekonomilerinin sanayi toplumlarının ekonomik düzenleriyle bir karşılaştırma yapıldığında sanayi sektörünün yerini hizmet sektörünün aldığı beyaz yakalı işçilerin mavi yakalı işçilere göre giderek arttığı, küresel sürece bağlı yeni pazar arayışlarının egemen olduğu görülmektedir.

Yeni toplumda bilgi stratejik kaynak haline gelmiştir ve para gücü ile kas gücünün eki olmaktan çıkıp bunların merkezi haline gelmiştir. İnsan makinenin emrinde değil makine insanın emrindedir. Çalışma düzeninde verimlilik işçi ile iş birliğinden geçmektedir ve yeni düzende verimlilik artışı için sürekli eğitim gereklidir.

Post-Endüstriyel toplumda ekonomik yapıdaki dönüşüme bağlı olarak toplumun diğer unsurlarında da bir değişim meydana gelmiştir. Endüstri toplumunda var olan otorite, disiplin, bağlılık, erkeklik, fiziki kabiliyet, rekabet, hırs, gibi değerlerin yerini karşılıklı danışma, özgürlük, bireysellik gibi değerlere bırakmıştır.

Post Fordizm ile nitelikli iş gücüne artan taleple birlikte kol gücüne sahip işçilerin işsizlik oranlarında da artış meydana gelmiştir. Üretimin daha küçük birimlere kayması ile birlikte ademi merkeziyetçi sistemle emeğin denetimi kolaylaşmıştır. Bu şekilde bir yandan örgütlü olmayan bir yanda düşük ücretli işçi çalıştırma olanağından yararlanmaya başlamışlardır.

Post-Fordist üretim sistemi ademi merkeziyetçiliğin ve esnek üretimin var olduğu sistemdir. Esneklik ile meydana gelen değişikliklere bağlı olarak üretimde tekelleşme kırılmaya başlamış ürün çeşitliliğine gidilmiştir. İnsanlar bir üründen diğerine kolay bir şekilde geçer hale gelmiştir. Bunun sonucunda büyük firmalar ve kitle üretimi piyasaya cevap veremez hale gelmiş küçük ve esnek firmalar daha avantajlı hale gelmiştir. Böylece optimum stokla çalışma yerine sıfır stokla ve sipariş usulü çalışma yaygınlaşmıştır.

Üretim yapısındaki değişme çalışma koşullarına da yansımıştır. Bunun üzerine esnek istihdam modelleri getirilmiştir. Part time çalışma kolaylaştırılarak öğrenci, ev kadını, özürlü, emekli kişilerin emeğinden yararlanılmaya başlanmıştır. Çağrı üzerine çalışma, tele çalışma uzaktan çalışma biçimleri ile iletişim teknolojisi olanakları kullanılmıştır. Teknolojiyle birlikte ortaya çıkan evde çalışma parça başı iş yönetimine de olanak vermiştir.

Günümüzde esnek çalışma biçimleri her geçen günde yaygınlaşmaktadır. Buna bağlı olarak ücret, iş güvencesi, sendikalaşma, istihdam ve sosyal hayata birçok etkisi olmuştur.

İlk olarak ücretler açısından esnekliğin etkilerine bakıldığında tam süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında ücret eşitsizliği vardır. Aynı işi yapmaları söz konusu dahi olsa işsizlikle karşı karşıya kalan bireyler kısmi süreli çalışarak daha az ücret almaya mecbur kalmışlardır. Ayrıca esnek istihdam edilen kadın işçinin ücreti aynı işi yapan esnek istihdam edilen erkeğe göre daha azdır. Cinsiyete göre ücret eşitsizliği de tamamen ortadan kalkmış değildir.

İş güvencesi açısından esnekliğin etkilerine bakıldığında ise ülkemizde esneklik uygulamaları üretimde yaratılması hedeflenen katma değeri arttırmak adına değil, maliyetleri düşürmek adına yapılmaktadır. Üretimi arttırıp maliyeti düşürmeye dayalı bu sistem sosyal güvenceden yoksun büyük bir iş gücünün ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sosyal güvencesizlik bir bakıma yasalarında esnek olmasından kaynaklıdır.

Diğer yandan esnekliğin sosyal hayata etkilerine bakıldığında faydaları şöyle sıralayabiliriz. İşçilerin çalışma saatleri işletmeye göre ayarlanırken esneklikle birlikte işçinin verimli olduğu saati kendi seçme hakkı tanınmıştır böylece işçi verimli olduğu saatte işe başlayacaktır. Ayrıca işçi özel durumlara göre çalışma saatlerini belirleyeceğinden serbest zaman fırsatı daha fazla olacaktır. Bütün insanlar aynı saatte işe gidip dönmeyeceği için trafikte kaybettiği zamandan tasarruf edecektir. Esnek çalışmanın diğer faydası bireylerin özel yaşantılarının daha kaliteli hal almasıdır. Aileye ve sosyal faaliyetlere ayrılan süre artacaktır.

Esnek çalışmanın sakıncalarına bakıldığında ise çalışma saatlerinin kısılmasına bağlı olarak fazla mesai azalacak ve işçinin gelir kaybına sebep olacaktır. Diğer yandan işçiler tam gün çalışırken edindiği sosyal sigorta ve yardımlardan kısmi çalışma ile mahrum kalacaktır. Son olarak işçiler arası bağımlılığın olduğu işlerde planmada aksaklık meydana gelecektir.

Son olarak Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme açısından esnekliğin etkisi incelendiğinde sendikalaşma yerini esnek uzmanlaşmaya bağlı olarak bireysel sözleşmelere bırakmıştır. Uluslar arası rekabetin hızlanması bu duruma direnç gösteremeyen işçi sınıfı birlik içinde olamamış bütün dünyada sendikalar düşüşe geçmiş ve emek ucuzlaşmıştır. Bunun sonucu olarak ortaya çıkan performans dayalı ücret sisteminin yaygınlaşması da sendikaların önemi kolu olan ücret stratejilerini de önemsiz hale getirmiştir.

Diğer yandan ortaya çıkan evde çalışma, tele çalışma, kısmi süreli çalışma ve ödünç çalışma gibi esnek çalışma şekilleri sendikaların çalışmalarını zorlaştırmıştır. Çalışma sürelerinde esneklik değişik ve düzensiz zamanlardaki çalışmalar sendikalar adına üyelerine ulaşmada üye olmayanları üye yapma da zorluk meydana getirmiştir.

Sendikasızlaştırma politikaları kapsamında ilk sırayı taşeronlaştırma almaktadır. Taşeronlaştırmanın nedenler toplu sözleşme sistemini ortadan kaldırmak sendikalaşmayı engellemek düşük ücretli ve iş güvencesin işçi çalıştırarak meydana gelecek grevlere engel olmaktır.

Esnek çalışma modelleri işsizlik ile mücadelede tartışılan bir konudur. Esnek çalışma biçimleri içinde özellik kısmi süreli çalışma ev hanımı, engelli, emekli bireylerin kısmen de olsa çalışma hayatına katılımını sağlar bu şekilde bakıldığında belirtilen gruplar için yararlı bir nitelik sağlayabilir.

Bütün bu gelişmelere bağlı olarak esneklik işsizlik sorununa köklü bir çözüm getirememiştir. Esnek üretim ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak artan işsizlik bugün bütün ülkelerin sorunu haline gelmiştir. Teknolojik gelişmelerle ekonominin büyümesi karşısındaki büyüme işsiz büyüme olarak adlandırılmaktadır.

Bu süreç içerisinde sanayi devrimi ile çalışanların olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına ulusak sosyal politika adımları atılmaya başlamıştır. Fakat ulusal sosyal politikalar küreselleşme ile birlikte yeterli gelmemeye başlamış ve yerini zaman içerisinde çalışma hayatını düzenleyen evrensel ve bölgesel kurumlara bırakmıştır.



KAYNAKÇA

KİTAPLAR:

- AKAD,İ.,(1984), Endüstri Toplumbilimi, İzmir.
- ARON,R.,(1974), Sanayi Toplumu, İstanbul, Boğaziçi Yayınları.
- ARON, R.,(1986), Sosyolojik Düşünceni Evreleri, İstanbul, Türkiye İş bankası Yayınları.
- AKAT,İ.,(1992), Endüstri Sosyolojisi, İzmir, Mas Ambalaj.
- ARICI,K.,(1992), Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Ankara.
- BAYSAL.C.A., (1993),Çalışma Yaşamında İnsan, İstanbul.
- BAUMAN,Z.,(1999), Çalışma, Tüketimcilik ve Yeni Yoksullar,Çev. Ümit Öktem, İstanbul, Sarmal Yayınevi.
- BAHAR,İ.(2011), Sosyoloji, İstanbul, Hayat Yayın Grubu.
- BOZKURT,V.,(2012), Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- CAHİT,T.,(1992), Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, İstanbul, Bilgi Yayınevi.
- ÇETİK,M.,AKKAYA,Y.,(1999), Türkiye'de Endüstri İlişkileri İstanbul, Numune Matbaacılık.
- DOĞAN,İ.,(2010), Sosyoloji, Ankara, Pegem Akademi.
- EKİN,N.,(1994),Endüstri İlişkileri, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- ERDOĞAN,G., (2011),İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Detay Yayıncılık 6. Baskı..
- ERDOĞAN G., Avrupa Sosyal Şartı, TBB Dergisi, Sayı 77, 2008
- FİLİZ,Y.,(2011), Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları veTürkiye Karşılaştırması, Ankara.
- GÜLMEZ,M.,(1991), Türkiye'de Çalışma İlişkileri, Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.
- HEATON,H.,(1995) Avrupa İktisat Tarihi İlkçağdan Sanayi Devrimine, Çev. M.Ali Kılıçbay, Ankara, İmge Kitabevi.

- İLERİ,Ü.(2009),Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri, Hermes Ofset, Ankara.
- KOÇ,Y.,(2001), Taşeronluk ve Fason Üretim Sorunlar ve çözümler, Ankara, Türk-İş Eğitim Yay.No.61.
- KESER,A., (2002),Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Bursa, Livane Matbaası.
- KONGAR,E.,(1981), Toplumsal Değişme Kuramları, Remzi yayınları.
- KILKIŞ,İ., ALPER,Y.,(2015), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa, Dora Yayıncılık.
- MAHİROĞULLARI.A.,(2013), Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- MUSTAFA, E.,(2009) Sosyoloji, İstanbul, Der Yayınları.
- MARSHALL,G.,(2009), Sosyoloji Sözlüğü, Çev. Osman Akınhay, Derya Kömürcü, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları..
- NAİR,G.,(2009) Sanayi toplumundan Bilgi toplumuna, VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı.
- ÖZKUL,M.,(2011), Sanayi Sosyolojisi, Isparta, Fakülte Kitapevi ve Basım Merkezi.
- ÖZKUL,M.,(2014), Örgüt Sosyolojisi, Isparta, Fakülte Kitapevi.
- ÖZKUL,M.,(2015), Yönetim Sosyolojisi, Isparta, Fakülte Kitapevi ve Baskı Merkezi..
- ÖREN,K.,(2013), Sosyal Politika (3.Basım), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- SAKLI,A.,R.,(2007), Kapitalizm Sürecinde Fordizm ve Post Fordizm, Ankara.
- ŞENEL,A.,(1982), İlkel Topluluktan Uygur Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları:504.
- TUNA,M.,(2012), Sosyolojiye Giriş, Ankara, Detay Yayıncılık.
- TÖRÜNER,M., LORDOĞLU,K., (1991),Çalışma Ekonomisi, Ankara, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- TEZEL,İ.,(2003), Sosyolojiye Giriş, Ankara, Martı Kitap ve Yayınevi..
- YAVUZ,A.,(1995), Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, İstanbul, Filiz kitapevi.
- ZİNCİRKIRAN,M.,(2012), Örgüt Sosyolojisi, Bursa, Dora yayınları.

MAKALELER:

- ALKAN,T.,(2001), Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi örneği, (Yüksek Lisans Tezi M.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü), s. 21
- FİDAN,A.,(2003),Tarım Sanayi ve Bilgi Toplumunda Üretim ve Tüketim İlişkilerinin İşletme ve Yönetimleri Üzerindeki Etkileri,Mevzuat Dergisi, Yıl6, Sayı62.
- MAHMUDOĞLU,H.,B.,(2007), Post- Fordist Üretim Örgütlenmeleri ve İşgörenler Üzerindeki Etkileri, Bilim Eğitim ve Düşünce Dergisi, Cilt 7, sayı 4.
- PARLAK,Z.,(2011), ÖZDEMİR,S., Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, Sosyal Siyaset Konferansları, 2011/1, Sayı: 60, ss.24.
- ÖREN,K., YÜKSEL,H., Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, Hak-İş Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 1 , sayı 1, s.49
- TORUN,İ.,(2003), ENDÜSTRİ TOPLUMU'NUN OLUŞMASINDA ETKİLİ OLAN İKTİSADİ ve SİNA-İ FAKTÖRLER, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 1.
- GÜLER,B.,(2015), Taşeron İşçilerin Sosyo-Ekonomik Durum Analizi , Sosyal Bilimler Enstitüsü,(Yüksek Lisans Tezi) Karaman.

İNTERNET:

- ATEŞOĞULLARI,K., Uluslar arası Çalışma İlişkileri Türkiye İlişkileri Belgeler,Sosyal-iş Sendikası Genel merkez, Eğitim Yayınları 2 http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf, (18.04.16)
- <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>
- <https://www.csgb.gov.tr/media/2078/ilosozlesmeleri.pdf>
- Ceyhun Yurdakul, Sanayileşme ve Ötesi, <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10611.pdf>, (15.03.2016)
- UĞUR,E., Fordist,Post-Fordist ve Esnek Uzmanlaşma Üzerine Bir İnceleme <http://dusunselsantiye.blogspot.com.tr/2012/04/fordizm-post-fordizm-esnek-uzmanlasma.html>, (16.03.2016)

ÖZGEÇMİŞ

11 Ağustos 1990 tarihi, Azerbaycan Sumgayıt ilinde doğdum. İlk, orta ve liseyi aynı ilde tamamladıktan sonra, 2008 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji bölümüne kaydoldum. Mezun olduktan sonra askerlik görevimi tamamlamak için Azerbaycana geri döndüm. 2014 yılında aynı üniversite`de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında yüksek lisans eğitimine başladım. İyi derecede Rusça orta seviyede İngilizce dillerine sahibim. Daha önce kısa süre otellerde turist rehberliği yaptım ve şimdi ise bir mağazada pazarlamacı olarak çalışmaktayım. Aynı zamanda 2000 yılından itibaren sporla uğraşmaktaydım. Muay Thai spor dalında şehir ve ülke şampiyonuyum.