

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE GİRİŞ



İÇİNDEKİLER

- Çalışma Kavramı
- Çalışma İlişkileri Kavramı
- Çalışma İlişkilerinin Kısa Tarihi
- Uluslararası Sözleşme ve Kanunlarda Çalışma İlişkileri



HEDEFLER

- Öğrenci bu üniteyi çalıştıktan sonra;
 - Çalışma ve iş kavramlarını öğrenecek,
 - Çalışmanın tarihsel süreçteki değişen anlamını bilecek,
 - Çalışmanın önemini kavrayacak,
 - Çalışma ilişkileri kavramını anlayacak,
 - Çalışma ilişkilerinin tarihini kavrayacak,
 - Uluslararası sözleşmelerdeki çalışma ilişkilerini bileceksiniz.

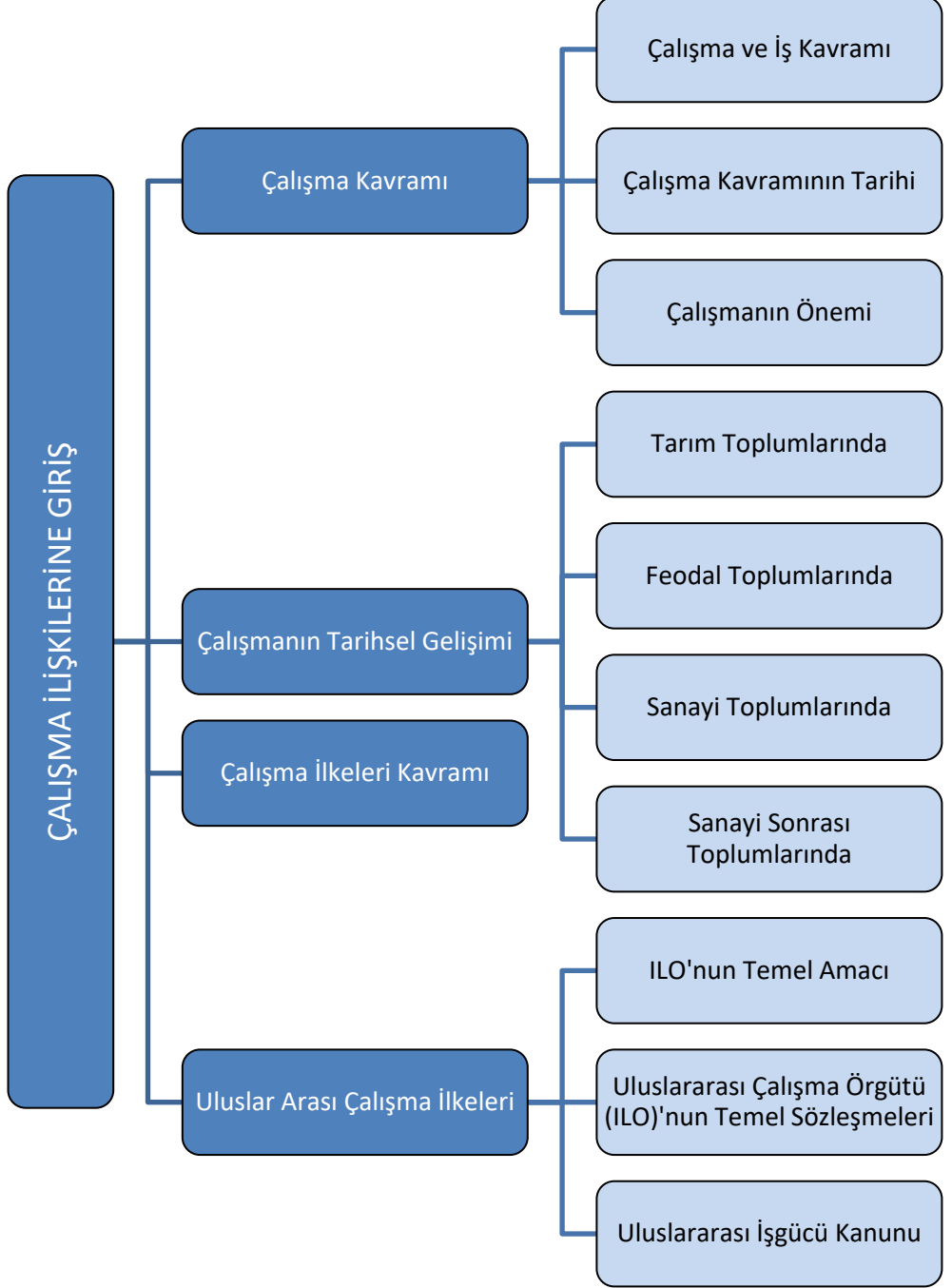


Atatürk Üniversitesi
Açıköğretim Fakültesi

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE ETİK

Arş. Gör. Duygu TERZİ

ÜNİTE 1



GİRİŞ

Tarihsel süreçte toplumların sosyal, ekonomik, kültürel yapıları, üretim yöntemleri, örgütlenme biçimleri ve iş ilişkileri kendine özgü bazı özellikler göstermiştir. Bu özellikler toplumların iş sistemlerine ve kültürel yapılarına göre farklılaşmıştır. Toplumların çalışma ilişkileri zamanla dönüşmüş, farklı toplumlarda çalışma eylemine yüklenen anlam da farklılaşmıştır. Tarihsel süreçte çalışma ilişkileri bakımından en önemli olay kuşkusuz Sanayi Devrimi'dir. Sanayi Devrimi'ne gelinceye kadar çalışma ve çalışma ilişkileri vardı ancak bu aşamaya kadar bir çalışma ilişkileri sisteminden söz edilemez. Sanayi Devrimi ile birlikte, "çalışma" olgusu insan yaşamının merkezinde yer almaya başlamış ve çalışma ilişkileri sistemi ortaya çıkmıştır. Çalışma eylemi zamanla bireyin bedensel emeğiyle ortaya koyduğu çaba olmaktan çıkarak zihinsel ve psikolojik yeteneği ile gösterdiği daha nitelikli bir eyleme dönüşmüştür.



Çalışma, zamanla bedensel emekle ortaya konan çaba olmaktan çıkarak, zihinsel ve psikolojik yetenekle gösterilen bir eyleme dönüşmüştür.

Çalışma ilişkileri bireysel yaşamda değil, örgütsel yaşamda üretici faaliyetlerle birlikte ortaya çıkar. Zira örgütler bireylerin ve işlevlerin çalışma ilişkileri çerçevesinde yapılandırıldığı iş birliği sistemleridir. Örgütler amaçlarına rast gele davranışlarla değil iş birliği ve planlanmış çalışma ilişkileri sayesinde ulaşabilirler. Bütün bu ilişkiler sistemi "çalışma ilişkileri" olarak ifade edilmektedir. Burada "iş birliği" kavramı, bir işleyiş düzeni yani çalışma ilişkileri düzenidir. Çalışma ortamının örgütsel sağlık koşullarına uygun ve aynı zamanda kişinin performansını artırıcı nitelikte olması için örgütün fiziksel çevresiyle birlikte, psikolojik çevresinin çalışma ilişkilerinin esaslarına göre düzenlenmesi önemlidir. İnsanların fizyolojik ihtiyaçları, manevi ihtiyaçları ve sosyal ihtiyaçları gibi farklı ihtiyaçları vardır ve söz konusu ihtiyaçların çalışma ilişkileri çerçevesinde göz önünde bulundurulması gerekliliği çalışma ilişkileri disiplini ortaya çıkarmıştır. Bu bölümde çalışma ilişkileri; çalışma kavramının anlamı ve içeriği, çalışma ilişkilerinin ne anlama geldiği ve tarihsel süreçte kazandığı farklı anlamlar, uluslararası sözleşme ve kanunlarda çalışma ilişkilerinin nasıl düzenlendiği gibi konular üzerinde durularak açıklanacaktır.

ÇALIŞMA KAVRAMI

Gorki çalışmayı, "İş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda ise yaşam esarettir." şeklinde tarif etmiştir. Bu söz çalışma ilişkilerinin bir cümlelik mükemmel bir ifadesidir. Konfüçyüs ise çalışmayı "Sevdiğiniz işi yapıyorsanız bir ömür çalışmamış sayılırsınız." şeklinde ifade etmektedir. Belli ki büyük bilgenin insanın sevmediği işi yapması veya işini sevmediği insanlarla birlikte yapması durumunda yaşamının esarete döneceği şeklinde bir kanaati vardı. İş kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğu için iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki anlamlıdır. İş ve yaşam ilişkilidir çünkü çalışanlar iş ortamlarının dışındaki olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş dışı olaylar da insanın çalışma düzenini etkiler.

Tarihsel süreçte çalışmanın insan yaşamındaki anlamı, toplumların geçirdikleri sosyal gelişime paralel olarak değişime uğramıştır. Genel anlamda çalışma toplumsal yaşamın temel kuralları arasında yer alan, tarihin belli dönemlerinde

farklı toplumsal gruplar tarafından gerçekleştirilen, başta din olmak üzere farklı kurumlar tarafından farklı değerler atfedilen sosyal ve ekonomik bir olgudur.

Çalışmak, tarih boyunca insan yaşamının en merkezî kavramlarından biri olmakla kalmamış, insanın zamanla çalışma ile ilgili talepleri toplumları şekillendirmiş, değişen toplumsal koşullar da çalışma ilişkilerine yön vermiştir [1]. Bununla birlikte çalışma olgusu, tarihsel bir bakış açısı ile ele alınınca bütün toplumlarda uzun bir mağduriyet tarihine tanık olunur.

Çalışma ve İş Kavramları

Genellikle çalışma nedir sorusuna verilen cevaplar tatmin edici olmaktan uzaktır. Bununla birlikte insanoğlunun yeryüzündeki ilk önemli faaliyetlerinden biri "çalışma"dır. Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan bireysel ve sosyal bir faaliyettir. İnsanın çalışma için "alet" yapması, onu diğer canlılardan ayıran en önemli özelliğidir. Çalışma sayesinde insan yeryüzünde bir yere bağlanmış veya çalışma amacıyla bir yerden başka bir yere gitme gereği duymuştur. İster yerleşik ister göçebe yaşam olsun çalışma her zaman yaşam biçimini etkileyen bir faaliyet olmuştur. Yeryüzü çalışma sayesinde imar edilmiş, medeniyetler çalışma sayesinde kurumuştur. Toplumlar çalışma ve iş örgütlenmesinde başarı gösterdikleri oranda gelişmiştir. Kısaca toplumsal yükselişin veya çöküşün önemli belirleyicilerinden biri "çalışma" olmuştur. [2]

Literatürde genellikle çalışma kavramı ile iş ve istihdam kavramları aynı anlamda kullanılır. Çalışma, "başka insanlar için değerli hizmet ve ürün üretme faaliyetidir. Çalışma zamanın üretici faaliyetle doldurulmasıdır. Çalışma, insanın bedensel, ruhsal, zihinsel bir çaba ile kendisi ve başkası için bir değer ifade eden mal ve hizmet üretme faaliyetidir. Bu tanımlardaki ortak nokta, çalışmanın çevrede veya kişinin kendisinde fiziksel veya zihinsel bir değişim oluşturmak için çaba sarf etmek, meşgul olmak, boş durmamak gibi sosyal, psikolojik ve ekonomik yaşam durumlarına işaret etmektedir [1]. Çalışma ve iş kavramları aşağıda tabloda gösterildiği yönleriyle birbirinden ayrılmaktadır:

"İş" çeşitli faaliyetleri kapsayan geniş bir terim olsa da, "çalışma" özellikle ilgili görevler, sorumluluklar ve tazminat ile resmi bir istihdam pozisyonunu ifade eder.

Çalışma kavramı, çalışma ilişkileri açısından ele alındığında, "bir şey elde etmek için emek harcama, hizmete koşma ve iş gücünün kullanılması"dır. Çalışma sayesinde insan fiziksel, düşünsel veya zihinsel emek kullanarak kendisi veya başkası için değer üretir. Söz konusu değeri üretene yani çalışma eylemini gerçekleştirene "çalışan" veya "iş gören" denir. Çalışma, başkaları ile birlikte gerçekleştirilen ekonomik faaliyet, yani "iş" anlamını taşımaktadır. Çalışma ekonomik bir faaliyettir ancak çalışma ilişkileri; psikoloji, sosyoloji, tarih ve örgütsel davranış gibi disiplinleri konu alan karmaşık ilişkiler sistemidir. *Çalışma eylemi ile ilgili anlamlandırma sürecinin insanlık tarihindeki serüvenini izlemek, günümüz çalışma sorunlarının değerlendirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Çalışma kavramının geçirdiği değişim; din, toplumsal iş bölümü ve teknolojik gelişmelerden bağımsız düşünülemez. [1]*



Toplumsal yükselişin veya çöküşün önemli belirleyicilerinden biri "çalışma"dır.

Tablo 1.1. İş ve çalışma farkı

İş	Çalışma
Bir görevi yerine getirmek, bir hedefe ulaşmak veya bir şey üretmek için fiziksel veya zihinsel çaba sarf etmektir	İstihdam, gönüllü çalışma, ev işleri ve kişisel projeler de dahil olmak üzere çeşitli faaliyetleri kapsar
İş hem ücretli hem de ücretsiz olabilir ve kişisel, toplumsal veya mesleki hedeflere katkıda bulunan çok çeşitli faaliyetleri içerir.	Çalışma, özellikle bir kuruluş veya işletme içinde resmi, ücretli bir istihdam pozisyonunu ifade eder.
İş için ödenen ücret değişebilir. Gönüllü faaliyetler veya belirli kişisel projeler gibi bazı işler ücretsizken, geleneksel istihdam veya serbest çalışma gibi diğer işler ücretlidir.	Çalışma tipik olarak parasal tazminat ile ilişkilendirilir. Çalışanlar, işlerinin bir parçası olarak yerine getirdikleri görevler için ücret veya maaş alırlar.
İş, resmi veya gayri resmi olabilir ve mutlaka yapılandırılmış bir istihdam düzenlemesini içermeyebilir. Geleneksel istihdam ortamlarının hem içinde hem de dışında çok çeşitli faaliyetleri içerebilir.	Çalışma, bir işveren ile resmi bir istihdam ilişkisi anlamına gelir. Bir iş tanımında veya sözleşmesinde belirtilen belirli rolleri, sorumlulukları ve beklentileri içerir.
İş devamlı ve süreli olabileceği gibi proje bazlı ve geçici de olabilir. Belirli bir programa uyabilir veya uymayabilir.	Çalışma iş tipik olarak, tam zamanlı veya yarı zamanlı olsun, belirli bir programa sahip düzenli ve sürekli istihdamı içerir.
İş esnek olabilir ve sabit bir programa veya yere bağlı kalmak zorunda olmayabilir. Uzaktan çalışma, serbest çalışma veya esnek düzenlemeleri içerebilir.	Çalışma muhasebeci, öğretmen, hemşire gibi pozisyonlar veya bir kuruluş içindeki diğer resmi istihdam rollerinde olduğu gibi sabit bir mekanda yapılır

İş herhangi bir şey üretmek, ortaya koymak, verim ve sonuç elde etmek için güç harcayarak yapılan çalışma ve etkinlik anlamına gelir. İşin diğer bir anlamı ise ürün ortaya koyan ve değer yaratan “emek” yani ekonomik faaliyettir. Söz konusu ekonomik faaliyete yön veren aktörler ise “iş veren” ve “devlet”tir. İş sosyal bir olgudur; bu nedenle sosyal bir yapı ve ilişkiler ağı içinde yürütülür. Söz konusu ilişkiler ağı işe verilen anlamın kültürden kültüre farklılaşmasına neden olabilmektedir. [3] İşin tarihi, toplumsal yapıların ve bunlar arasındaki ilişkilerin ve üretim faaliyetlerinin incelenmesini gerektirir. Tarihsel süreçte üretim faaliyetleri sırasıyla toplayıcılık, avcılık, hayvancılık, tarım ve sanayileşme başlıklarında yer alır. İş/çalışma tarihi ve biçimleri, toplumun üretim biçimi ve üretim ilişkileri ile yakından ilişkilidir. Üretim, tarihsel olarak insanlaşma süreci ile başlayan, “insan emeği aracılığıyla toplumsal gereksinimlere yanıt verecek” nesne ya da faaliyet oluşturulan bilinçli etkinlikleri içeren bir süreçtir. [4]



Örnek

- İşveren ve işgören kavramı tarihsel süreçte çalışma ilişkilerine "kölelik" şeklinde yansımıştır. Modern anlamda çalışma ilişkileri hukuksal sözleşmelere bağlanmadan önce kölelik toplumsal yaşamda bir kurum olarak varolmuştur. Köle, herhangi bir eşya gibi alınıp satılabilen ve emeğinden yararlanmak için kullanılan kişidir. Köleler, taşınır herhangi bir eşya gibi görüldükleri ve onlara hiçbir hak ve özgürlük tanınmadığı için, kendilerinden istenen her türlü işi yapmakla yükümlü çalışanlardı.



Kadim Yunan'da, zihinsel emek gerektiren işleri yapanlar, bedensel güç gerektiren işlerle, başkasının emrinde yapılan işleri küçümserlerdi.

Tarihsel Süreçte Çalışmaya Yüklenen Anlamlar

Günümüzden yaklaşık beş bin yıl kadar önce Mezopotamya'da eşitlikçi toplum yapısı farklılaşmaya başlamıştır. Bu farklılaşma sürecinde işin anlamı da değişmiştir. Bu süreçte cinsiyete dayalı iş bölümünün ortaya çıkışının etkili olduğu görülmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü, toplanan ürünün öteki üyeleri ile birlikte tüketilmek üzere depolanması için harcanan emeğin ilk şeklini oluşturmuştur. Zamanla cinsiyete dayanan farklılaşmalar üretim sürecindeki rollere dayanan farklılaşmalar ortaya çıkmıştır [5]. *Çalışmanın anlamı tarih boyunca farklılık göstermiş, kadim Yunan toplumlarında beden işi veya çalışma, aşağılanmış ve kölelerin yaptığı bir faaliyet olarak düşünülmüştür. Diğer taraftan Protestanlığın doğuşu ile birlikte Calvinist öğretisi çalışmayı, Tanrı için bir şey yapmanın yolu olarak görmüştür. Çağımızda ise iş yaşamın en saygın etkinliği olarak görülmektedir.*

Çalışma kelimesinin Batı dillerindeki kökeni incelendiğinde sıkıntı, acı ve günahın kefareti ödeme ile ilişkilendirilen bir anlama sahip olduğu görülür. Örneğin eski Yunanda çalışma, kökeni Latince "elem" anlamına gelen "poena"ya dayanan "ponos" kelimesiyle ifade edilirdi. Yunan kültürel değerleri, askerlik, büyük ölçekli ticaret, sanat, heykel, mimarlık gibi işlere değer verilir. Zihinsel emek gerektiren işleri yapanlar bedensel güç gerektiren işlerle başkasının emrinde yapılan işleri küçümserlerdi. [1]

Çalışma kelimesine yüklenen anlam Fransızca 'da olumsuz bir içeriğe sahiptir. Fransızca "çalışma" kelimesinin kökeni üç çatalı "palium" aletiyle işkence yapmak anlamına gelir. Kavram 16. Yüzyılda "toprak işlemek (labourer)" anlamında kullanıldı ve ilerleyen yüzyıllarda bir çeşit işkence anlamına elen "work" şekline dönüştü. Batı dillerinde çalışma genel olarak bireyin erdem arayışını kısıtlayan bir zaman kaybı olarak değerlendirildi. Bedenle çalışmanın efendilik ile kölelik arasındaki farkı ortadan kaldırdığına ve devlet düzenine de zarar verdiğine inanan Aristoteles gibi düşünürler, daha sonraki zamanlarda bu konuda düşünenleri etkilemişlerdir. [1]

Antik Çağ'da çalışma olgusunu şekillendiren sosyoekonomik kavram, kölelik olmuştur. Bu çağ filozoflarından Aristoteles ve Platon, bedensel çalışmaya sadece köleler ve köylülerin yapacağı olumsuz anlamlar yüklerken, soyluların öğrenme ve sanat gibi zihinsel işlerle uğraşmaları gerektiğini savunmuşlardır. **Platon**

“Cumhuriyet” adlı eserinde devlet yönetiminde aristokratik bir egemenliğin önemini vurgular, kadınlara ve kölelere özgürlük vermenin büyük bir hata olduğunu savunur. Halkı; koruyucular, savaşçılar ve zanaatçılar olarak üçe ayırırken her bir kesime sırasıyla devlet yönetimi ve yasa koyuculuk; savaşmak ve kendilerine emredileni yapmak gibi toplumsal iş bölümü önerir.

Aristoteles “Politei” adlı eserinde devletin amacının bedensel ve zihinsel çalışma yapan sınıflar arasındaki farkı korumak olduğunu söyler. Ona göre “devlet, soylular sınıfının öğrenme ve sanat sevgisi ile yoğrulmuş kültürüne uygun insanlar yetiştirmekle görevlidir. Devlet yönetimi sadece soylu ve bilge kişilere aittir. Çocuklar, kadınlar ve köleler aşağıda oldukları için hiçbir yönetsel hakka sahip olamazlar. Antik Çağ’ın şehir devletlerinde köle sahipleri ve köle emeği arasındaki döngüsel ilişki şöyleydi: köle sahipleri sadece yönetim, sanat, hukuk ve benzer “seçkin” işlerle uğraşır. Kol emeğine istihdam yaratır, bu da yeni fetihler yoluyla kol emeğinin zor kullanarak sağlanması sonucunu doğururdu. Aristoteles’e göre kölelik doğal bir olgudur ve köleler kendilerine sahip olanların malıdır. Bazıları buyruk vermeye, yönetmeye sorumluluk almaya eğilimli iken, bazıları boyun eğmeye ve hizmet etmeye eğilimlidirler. Dolayısıyla kölelik doğal bir şeydir. [1]



Aristoteles ve Platon, bedensel çalışmaya sadece köleler ve köylülerin yapacağı olumsuz anlamlar yüklemiştir.

Çalışmanın Önemi

İnsanların hayatında çalışma, diğer faaliyetlerden daha fazla yer kaplar. İnsan ihtiyaçlarını karşılamak ve varlığını devam ettirebilmek için çalışmaya ihtiyaç duyar. Günümüzde çalışma zorla veya sadece ihtiyaçları karşılamak için yapılan bir faaliyet olmaktan daha fazla anlam ifade eder. İnsanlar işsiz kaldıklarında kendilerini eksik ve başıboş hissederler ve işsizlik onlar için istenmeyen bir durumdur. Çalışma modern toplumlarda ihtiyaçları karşılamadan ötesinde, kendine güven duymak, tatmin olmak, toplumda statü sahibi olmak, ekonomik ve toplumsal anlamda huzurun, mutluluğun ve gelişimin sağlanması ve toplumsal ilişkilerin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi açısından önemli bir işleve sahiptir. Yapılan işlerin sıkıcı olduğu, iş tatmininin düşük ve çalışma koşullarının kötü olduğu durumlarda bile çalışma, bireylerin sadece fiziksel değil, psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan yararlı bir eylemdir.

Çalışma insan yaşamında fizyolojik olduğu kadar psikolojik ihtiyaçları da karşılamada önemli bir araçtır. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin tüm kademelerindeki ihtiyaç biçimlerinin çalışma ile ilişkisi vardır. Bu çerçevede çalışmanın önemini aşağıdaki gibi ifade edebiliriz:

Gelir elde etmek: Çoğu insan için ihtiyaçlarını karşılayacak temel kaynak ücret veya maaştır. Birey bir gelire sahip olmadığı zaman, gündelik yaşamı sürdürme ve varlığını devam ettirmede çeşitli sorunlarla karşılaşır. İş sahibi olmak, çalışana ve ailesine sosyal statü sağlar. İş yeri, başka insanlarla tanışmanın ve yeni arkadaşlıkların ve sosyal iletişimin kurulduğu bir mekândır; bu özelliğiyle iş birliği kurma, dayanışma, paylaşma vb. gibi sosyal yeteneklerin gelişmesine aracılık eder.

Beceri ve yetenek geliştirme: Çalışma, yetenek geliştirme ve bunların yararlı bir amaç doğrultusunda kullanılmasını sağlar. Çalışma rutin olsa bile insana

yeteneklerini ve becerilerini kullanabileceği yapısal bir çevre sağlar. Çalışma, insanın kendine saygısının, toplumdaki yerinin ve yararlı bir şey yapma duygusunun önemli kaynağıdır.

Değişiklik: Çalışma, ev ortamına alternatif bir ortam sayılabilecek iş ortamı imkânı verir. Çalışılan iş ne kadar zor olursa olsun, insanlar çalışma sayesinde bir şeyler yapmanın veya üretmenin hazzını yaşarlar.

Zamansal yapı: Düzenli bir işe sahip olan insanlar için gün, genellikle işin ritmine göre yaşanır. Bu bazen zorlayıcı olsa da, gündelik faaliyetlerde bireye bir yol haritası sunar. Çalışmanın yorgunluğunu atmak kolaydır; ancak çalışmamanın neden olduğu can sıkıntısının üstesinden gelmek zordur. Çalışma yaşamı, insanın belirli bir düzen içinde yaşama ihtiyacını karşılar ve etkin bir zaman planlaması sağlar.

Toplumsal temaslar: Çalışma ortamı genellikle arkadaşlık, paylaşım ve diğer kişilerle birlikte olma imkânı sunar. Çalışma ortamından ayrılan bir kişinin arkadaş çevresi daralır. Özellikle iş yerinin çalışanın psikolojik ve sosyal yapısına göre tasarlanması durumunda çalışma insan için bir huzur, moral ve motivasyon kaynağı olabilir.

Kimlik duygusu: İnsanın bir aidiyet ve kimlik duygusu oluşturmasında çalışmanın rolü büyüktür. Çalışma insana sağladığı toplumsal statü ve kimlik duygusu nedeniyle değerlidir. Çalışma eylemi, insanın kendine ve topluma karşı yararlı olduğuna dair tatmin duygusu kazandırır. Bir işin yapılabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olma, benlik saygısının artmasına katkı sağlar.

Tarım Topluluklarında Çalışma

Orta Çağ'ın sonlarına doğru gelişmeye başlayan ticarete rağmen, bu çağı tanımlayan üretim faktörü topraktır ve tüm sosyoekonomik ilişkiler toprağa bağlı olarak ortaya çıkarak tarım toplumunu oluşturmuştur. Tarım toplumları avlanma ve toplayıcılık faaliyetleri devam etmiştir. Bu süreçte bazı hayvanları evcilleştirmiş, toplumsal yaşam yerleşik ve özel mülkiyete dayalı yeni bir görüntü kazanmıştır [6]. Özel mülkiyetin bir sonucu olarak avcı ve toplayıcı toplumlara göre eşitsizlikler daha fazla görülmeye başlamıştır. Mezopotamya'da tarımın gelişimi buralarda yerleşik toplumların yaşamında köklü değişime neden olmuştur. Tarım toplumlarında insanlar hayvan gücünden yararlanılarak toprak işlenmiş, ticari anlamda hayvan yetiştirmeyi öğrenmişler, demir ustalığına dayalı zanaatlar geliştirmişlerdir [7].



Şekil 1.1. Patates Eken Köylüler, 1884 - Vincent van Gogh. Kaynak: <https://www.pivada.com/vincent-van-gogh-patates-eken-koyluler-1884>

Tarım Toplumunda çalışma, fiziksel ihtiyaçların karşılanması amacıyla, iş yapma yeteneğinde olan aile bireyleri tarafından yerine getirilen faaliyetlerdir. Feodal toprak sahiplerince tüm hakları belirlenen köylüler, fabrikalarla birlikte kentlere yönelmiş ve fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Böylece kapitalizm temel olarak iki sınıf oluşturmuştur: *ilki*, üretim araçlarının sahibi olan *kapitalistler* (burjuvalar), *ikincisi* ise emek güçlerini satan hatta emeğinden başka satacak hiçbir şeyi olmayan işçiler (proleterler). Bu iki sınıf, kapitalist bir ekonomik düzende çalışma ilişkisiyle emeğini ücret karşılığında kapitalist sınıfa satmıştır. Kırsal (göçebe, çobanıl, pastoral) toplumlar ise, kurak ve dağlık bölgelere yerleşmişlerdir. Özel mülkiyetin bir sonucu olarak avcı ve toplayıcı toplumlara göre eşitsizlikler daha fazla görülmeye başlanmıştır. [2]

Feodal Topumlarda Çalışma

Feodal Düzen 10. ve 15. yüzyıllar arasında Avrupa'da ortaya çıkmış bir toplumsal yapıdır. Bu dönemde kölelerin yerini senyör, bey, derebeyi gibi adlarla ifade edilen kişilerin mutlak otoritesi altında çalışan "serf"ler almıştır. Serfler kölelerden farklı olarak "yarı özgür" insanlardır. Ancak isteseler bile üzerinde yaşadıkları toprakları terk edip ayrılamazlardı. S erf toprağın mülkiyetine değil kullanma (tasarruf) hakkına sahiptir ve görevi o toprak üzerinde çalışmaktır. [8] Aile üyeleri elde ettikleri tarımsal ürünlerin bir bölümünü kendileri için ayırıyor, diğer bölümünü ise güvenlik ihtiyaçlarını karşılayan senyörlere (beylere) aktarıyorlardı [9]. 15–18. yüzyıllar arasında feodal düzen değişmeye başladı ve küçük feodal beyler büyükleri tarafından işgal edildi. Bu oluşumlar üretim sistemini etkilemiş, aile ekonomisi çerçevesi içerisinden çıkarak pazar için üretim esasına dayanan bir üretim biçimine geçilmeye başlanmıştır.

Feodal dönemde, çalışan ve çalıştıran (serf-senyör) ayrımı ortaya çıkmıştır. Feodal döneme kadar bağımsız bir faaliyet şeklinde süren çalışma, Orta Çağ'ın feodal düzeninde üretim faktörlerine bağımlı olarak yürütülen bir faaliyete dönüşmüştür. Avrupa'da feodal düzenle birlikte, genel olarak toprak mülkiyeti ve tarıma dayalı üretim ve ilişkiler sistemine geçildi. Feodal toplum yapısı malikâne, kilise ve kapalı pazar sistemi ile işlerlik kazandı. Malikâne, ekilebilir araziler üzerinde serfler ve senyörler arasındaki ilişkiler sistemini kapsar. Serfler, köleler gibi topraktan ayrı olarak satılamaz ve malikâne arazisi üzerinde bir evi ve kullanma hakkına sahip olduğu küçük bir toprağı vardır. O yıllarda zorla "angarya" çalışma, köylünün hem kendisi hem de "serf" için çalışmasını ifade eder. Köylü ya da serf, haftanın belli günleri feodal bey anlamına gelen "senyör" için çalışıp ürettiği ürünü karşılıksız olarak devreder. Angarya çalışma süresi verimdeki artışlara bağılı olarak değişti.[1]

Avrupa'da Orta Çağ'da feodal sistemin önemli aktörlerinden biri, "toprak ağası" anlamına gelen "vassal"lardı. Savaşlarda gösterdiği yararlılık nedeniyle kendisine geniş toprakların yönetimi verilmiş bu insanlar (vassallar), geniş arazilerin işletilmesi imtiyazını ellerinde bulundururdu. *Vassal ile Senyör arasındaki "fief" adıyla bilinen bir bağıllık sözleşmesi yapıldı. Bu sözleşmede senyör ile vassalın birbirlerine karşı hak ve görevleri yer alırdı. Senyör vassalı koruyacak, adaleti,*



Feodal toplumlarda özel mülkiyetin bir sonucu olarak avcı ve toplayıcı toplumlara göre eşitsizlikler daha fazla görülür.

toprağını işleme ve ürününü toplamasını sağlayacak, vassallar arasında çıkabilecek toprak anlaşmazlıklarını çözecektir. Bir vassal genç yaşta ölürse, çocukları ve eşine "lort" bakacak ve ilerde mirasın hak sahibini bulmasını sağlayacaktır. Bu ilişkiler sisteminde modern dünyada olduğu gibi çalışma ilişkilerini düzenleyen sözleşmeler söz konusudur [1]

Feodal toplumlarda daha önceki dönemlerde olduğu gibi çalışmanın manevi bir değeri yoktur ve insanın değeri yaptığı işle sınırlıdır. Sosyal statüsü en yüksek meslek din adamlarıdır. Bunu sırasıyla senyörler, askerler, el işçiliği, ticaret ve vassallık izler. Bireyin görevi, kendisine Tanrı tarafından verilen toplumsal pozisyonuna rıza göstermektir [1]. Feodaliteden kapitalizme geçiş farklı toplumlarda farklı zamanlarda ve biçimlerde olmuştur. Ancak kapitalist sistemi hazırlayan faktörler arasında bütün toplumlarda feodal üretim ilişkilerinin olduğunu belirtmek gerekir. Feodal döneme kadar bağımsız bir faaliyet şeklinde süren çalışma, orta çağın feodal düzeninde, üretim faktörlerine bağımlı olarak yürütülen bir faaliyete dönüşmüştür. [2]



Sanayi toplumları işçinin emeği ile oluşturduğu "artı değer"e el koyarak zenginleşmiş (burjuva) sınıflara dayalı toplumlar sanayi toplumlarıdır.

Sanayi Toplumlarında Çalışma

Sanayi toplumu, işçinin emeğinin kendisine verilmeyen karşılığına yani "artı değer"e işveren veya patronun el koymasıyla oluşan zenginliğin (burjuvazi) oluşturduğu sınıfsal yapıya dayalı toplumlardır. Sanayi toplumlarındaki iş ilişkileri kapitalist bir anlayışa dayalıdır. Kapitalist üretim tarzı, kârı artırmak için teknolojik gelişme, söz konusu gelişmeyi iş ortamında organize edecek yeni iş düzenlemeleri ile kendini somutlaştırmıştır. *Kapitalist üretimde yaygın "iş organizasyonu", "sınıflar arası ilişkiler" ve "emek gücü" vardır. Kapitalist sınıf, üretim yoluyla maksimum kâr peşindedir. Burjuva sınıfının zenginliğinin arkasında sömürülen emek ve hileli iş organizasyonları vardır [10].* Modern toplumlarda çalışmaya bakış açısında köklü bir değişim yaşanmıştır. Daha önce doğadan yararlanma şeklinde olan çalışma, sanayi toplumlarıyla birlikte farklı bir boyut kazanarak doğayı değiştirme hedefine yönelmiştir [11].

Sanayi Devrimi bazı tarihsel ve konjonktürel koşulların ortaya çıkmasıyla oluşan köklü toplumsal değişimdir. Sanayi devrimini hazırlayan önemli bazı toplumsal faktörler şunlardır:

- Üretim sürecinde bilgi ve teknolojinin kullanılmaya başlanması,
- Kırsal kesimden kentlere doğru göçlerin hızlanması,
- İş bölümü, uzmanlaşma ve üretim kapasitesinin artması,
- Teknik olanakların iş gücü yerine daha fazla kullanılmaya başlanması,
- Artan ürün çeşitliliği ve miktarına bağlı olarak uluslararası pazar arayışlarının başlaması
- Toplumda farklı özel mülkiyet türlerinin ortaya çıkmasının getirdiği yeni çatışma konularının ortaya çıkması.

Kapitalizmin ve Sanayi Devrimi'nin tüm dünyayı etkileyen toplumsal ve ekonomik sonuçlarının en önemlilerinden biri şüphesiz iş gücünün yapısındaki değişimlerdir. Sanayi Devrimi hem çalışma şeklinde hem de çalışma zihniyetinde köklü bir değişime neden olmuştur. Endüstrileşmenin getirdiği "ücret" kavramı, önceden "angarya usulüyle kurulan iş ilişkilerinin yerini alarak yeni bir çalışma zihniyetini oluşturmuş, kentleşme ile birlikte çekirdek aileler ortaya çıkmaya başlamış, mübadeleye ve imeceye dayalı iş ilişkileri yerini ücret karşılığı işe bırakmıştır. *Toprağa dayalı üretim etkinliği, yerini atölye ve fabrikalara dayalı yeni üretim alanlarına bırakmıştır. Söz konusu fabrikalarda yeni çalışma ilişkileri doğmuş, fabrika sahipleri çalışmayı daha düzenli ve kurallı hâle getirmek için farklı yöntemler geliştirmişlerdir.*

Erken kapitalizm döneminde kentlerde göçlere bağlı olarak ortaya çıkan nüfus artışı işveren açısından iş gücü maliyetinin düşürülmesini beraberinde getirmiştir. Yaşamı sürdürmek için tüm aile bireylerinin çalışması gerekli olmuştur. 1985 yılında İngiltere'de çalışan pamuklu dokuma işçilerinin %13'ü on dört yaşının altında çocuklardı. Çocuklar kendi evlerinde 3-4, imalathanelerde (bez, dantel çorap, cam, metal, kâğıt, tütün) 5 yaşında işe başlatılıyorlardı. Genel kabul edilen işe başlama yaşı 7 veya 8 idi. Çalışma süresi 12-18 saatleri arasında değişiyordu. Kömür ocaklarında çalışma sabah 5'de başlar gece karanlığına kadar sürerdi.

Endüstri toplumlarında kitle üretimi, çalışanı makinelerin bir uzantısı olarak görmesinin yarattığı fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar, çalışma yaşamının insanileştirilmesi ile ilgili düşüncelerin ortaya çıkması "çalışma ilişkileri" kavramının gelişmesine neden olmuştur. 1930'lu yıllardan itibaren özellikle Hawthorne araştırmalarının etkisi ile işletmelerin insani yanı ve paternalist yönetim uygulamaları gündeme gelmiştir. 1950'li yıllarda, yöneticilerin dikkatini çalışanın içsel potansiyelini ortaya çıkarmıştır. Yönetim uygulamaları ve örgütsel yapı tartışmalarını başlatan Maslow ve McGregor gibi düşünürler, çalışma ilişkilerinin gelişmesine önemli katkı sağlamışlardır. Takip eden yıllarda post-fordist çalışma anlayışı bu çerçevede gelişmiştir.

1970'li yıllardan sonra özellikle ileri kapitalist ülkelerde maddi yaşam düzeyi yükselmiştir. Gelir sorununun önemli ölçüde üstesinden gelen çalışanlar monoton, hiçbir denetim ve kontrol yetkisinin olmadığı bir çalışma sistemini sorgulamaya başlamışlar, birlikte hareket etmenin gücünün farkına varmışlardır. Bu durum, modern sanayi dönemi çalışma ilişkileri tarihine, "örgütlü kapitalizm" olarak geçmiştir. Bu nispeten istikrarlı çerçeve, 1970'lerin ekonomik daralması ile parçalandığında, üretim sistemlerinde toplumları sosyokültürel açıdan yeniden dönüştürmeye başlamıştır. Söz konusu toplumsal dönüşüm, sanayi sonrası çalışma ilişkileri sisteminin ortaya çıkmasını sağlamıştır.



Erken kapitalizm döneminde kentlerde göçlere bağlı olarak ortaya çıkan nüfus artışı işveren açısından iş gücü maliyetinin düşmesini beraberinde getirmiştir.



Örnek

- Hristiyan Kilisesi, modern çağa gelinceye kadar köleliğe karşı çıkmadı. Hristiyanlar uzun süren savaşlarda, her iki taraf da aldıkları savaş tutsaklarını köleleştirdi. Daha sonraki dönemlerde aldıkları tutsakların çoğu ağır işçi olmak ya da ırgat olarak tarlalarda çalıştırılmak yerine, ev hizmetlerinde çalıştırıldı.

Sanayi Sonrası Topumlarda Çalışma

Sanayi sonrası toplumlarda çalışma ilişkileri, sanayi dönemine kıyasla önemli değişiklikler geçirmiştir. Sanayi sonrası toplumlar, üretim temelli ekonomilerden hizmet temelli ekonomilere geçiş yaşanmıştır. Geleneksel imalat işleri azalırken teknoloji, finans, sağlık ve eğitim gibi alanlardaki işler daha belirgin hale gelmiştir. Sanayi sonrası toplumdayYarı zamanlı, geçici ve serbest çalışma gibi geleneksel olmayan iş düzenlemeleri ortaya çıkmıştır. Otomasyon ve teknolojik gelişmeler, rutin görevlerin otomasyonuna yol açarak belirli iş kategorilerini etkilemiştir. Bu durum, teknolojiyle ilgili alanlarda yeni beceriler için talep yaratırken bazı çalışanların işlerini kaybetmesine neden olmuştur. Dijital teknolojilerin kullanımı, işin organize edilme ve yapıma şeklini dönüştürmüştür. Uzaktan çalışma, evden çalışma ve sanal işbirliği daha yaygın hale gelmiştir. Sanayi sonrası ekonomilerin küresel yapısı, çalışma ilişkilerinin ulusal sınırlarla sınırlı olmadığı anlamına gelmektedir. Şirketlerin birden fazla ülkeye yayılan operasyonları ve tedarik zincirleri olabilir, bu da farklı yetki alanlarında çalışma ilişkilerinin yönetilmesinde karmaşıklıklara yol açmıştır. Sanayi sonrası toplumlarda gelir eşitsizliği artmış; teknoloji ve bilgiye dayalı sektörlerde çalışan yüksek vasıflı işçiler, hizmet veya kol gücüne dayalı sektörlerde çalışan düşük vasıflı işçilerden önemli ölçüde daha fazla kazanmaya başlamıştır. Sanayi sonrası toplumlarda çalışma ilişkileri, bilgiye dayalı ve hizmet odaklı endüstrilere doğru bir kayma şeklinde ortaya çıkmıştır.

Sanayi sonrası dönemde çalışma kültürü açısından önemli değişimler yaşanmaktadır. Bu dönemde iş yapma süreçleri bilgi ve iletişim teknolojileri, altyapının değişmesine bağlı olarak yeni bir toplum yapısına doğru evrilmiştir. [12] Bu toplumun en önemli özelliği emeğe, sermayeye ve doğaya bağlı ekonomi, bilgiye dayalı ekonomiye dönüşmüş, bilgi ilk kez üretim faktörü olarak kullanılmaya başlanmıştır. İmalat sektörü gerilemiş ve hizmet sektörünün önemi artmıştır. İlkel toplum ve tarım toplumlarında, insanlar niteliksiz emek gücüyle çalışırken, sanayi döneminde işin örgütlenmesi ve “ham madde ekonomisi”, insanın fiziksel emeği ile düşünsel emeğinin birlikte kullanılmasını gerektirmiştir. Bugün gelişmiş toplumların ulaştığı aşama, bilgi toplumu aşamasıdır ve bu toplumsal yapıda, “bilgi ekonomisi” ve “bilgi işi” önem kazanmış, sanayi toplumu aşamasında iş yapmanın vazgeçilmez koşulu olan “fiziksel emek” önemini kaybederek, bilgi işinin temelini oluşturan “zihinsel emek” önem kazanmaya başlamıştır.



Bugün gelişmiş toplumların ulaştığı aşama, Bilgi Toplumu aşamasıdır ve bu toplumsal yapıda, “bilgi ekonomisi” ve “bilgi işi” önem kazanmıştır.

Sanayi sonrası toplumda çalışmanın anlamı değişmiş, iş insanının fizyolojik, sosyal ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamakla birlikte, aynı zamanda onun psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan, “insani bir eylem” olarak görülmeye başlanmıştır. Bugün çalışma, topluma yararlı olma, kişisel gelişim ve doyum sağlama ile birlikte, kişinin kendini gerçekleştirebileceği bir eylem olarak görülmektedir. [2] Post-Fordizm, esnek üretim, post-endüstriyel dönem, toyotizm olarak da adlandırılan bu “yeniden yapılanma”ya uluslararası şirketlerin önemli etkisi olmuştur.

Fordizm, standart üretim ve tüketim kalıplarını dengede tutacak geniş ve istikrarlı pazarların varlığı ile büyümeyi ve toplumsal refahı arttırmayı amaçlamaktaydı. Ham maddelerin tükenmeyeceği varsayımına dayanan Fordist anlayışın, OPEC’in petrol fiyatlarını yükseltme kararının ve 1973 Arap-İsrail savaşı nedeniyle Arapların Batı’ya uyguladıkları ambargonun petrol fiyatlarını yükseltmesinden kaynaklanan ekonomik kriz nedeniyle doğru olmadığı anlaşılmıştır. *Üretimde durgunluk, fiyatlarda enflasyon olarak tanımlanan istikrarsız ekonomilerde bir yandan örgütlü Fordist sendikacılığın işveren üzerindeki baskıları, diğer yandan tek tip kitlesel üretime dayanan üretim anlayışının ortaya çıkardığı krizi aşmak için şirketler yeni strateji arama çabasına girmiştir. Bu arayış Batı dünyasının, Japonların uyguladığı “Toyota Üretim Sistemi”ni örnek almasına neden olmuştur.*

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KAVRAMI

Çalışma ilişkileri, işverenler ve işçiler arasındaki ilişkiyi ve onların çıkarları ile ilgili düzenlemeleri kapsar. Çalışma ilişkileri, çalışma yaşamındaki iş gören-işveren örgütleri ile devletin birbirleriyle karşılıklı ilişkilerini düzenleyen faaliyetler bütünüdür. Çalışma ilişkileri sistemi üç grup aktörü içerir. Bunlar; iş görenler, işveren veya yöneticiler, kamu (devlet) özel kuruluşlardır. İş görenler, iş yerinde bedensel ve zihinsel emeği ile çalışanlardır. Yöneticiler (işverenler) ise emir verme ve itaat bekleme hakkı olan üst veya amir konumundaki insanlardır. Endüstri ilişkilerinin diğer bir aktörü ise devlet ve özel kuruluşlardır. Özel kuruluşlardan kastedilen, çalışma hayatına yönelik faaliyette bulunmak üzere kurulmuş, iş gören ve işveren sendikaları dışındaki kuruluşlardır. Çalışma ilişkileri sadece endüstri ilişkileri kavramının kapsadığı iş görenleri değil, ticaret ve hizmet sektörlerinde çalışan beyaz yakalılar ve fikir çalışanlarını kapsar.

Çalışma ilişkilerinin işveren ve çalışanın karşılıklı hak ve sorumluluklarının yasal çerçevesini tanımlayan 4857 numaralı İş Kanunu’nun 2. maddesinde “işveren”, “iş gören/çalışan” ve “iş yeri” şöyle tarif edilir: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye “işçi”, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara “işveren”, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye “iş ilişkisi” denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime “iş yeri” denir. İşveren yerine hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere “işveren vekili” denir.

Çalışma İlişkilerinin Tanımı ve Konusu



Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye “işçi” denir.

Çalışma ilişkileri, iş gören, işveren ve devlet arasında bağımlı çalışmadan doğan üç taraflı bir ilişkiler bütünü ve çalışma yaşamına ilişkin tarafların arasındaki etkileşimi inceleyen bir disiplindir. Çalışma ilişkileri, üretimin gerçekleştiği ve üretim ilişkilerinin var olduğu durumda ortaya çıkar. Çalışma ilişkileri, üretim ilişkilerinin var olduğu durumda ortaya çıkan ve etkinlik kazanan, sosyoekonomik çevrenin belirleyiciliğinde farklılık gösteren, işçiler ve işverenler arasında yürütülen ve merkezinde ücret pazarlığı olan kurumsallaşmış ilişkiler bütünüdür. Çalışma ilişkileri işverenler ve işçiler arasındaki ilişki ve onların çıkarları ile ilgili çeşitli konu ve düzenlemeyi kapsar.

Ekonomi, sosyoloji, psikoloji, hukuk ve siyaset gibi disiplinlerin katkısını içeren çalışma ilişkileri, Sanayi Devrimi sonrasında kötü çalışma koşullarına düşük ücretlerin eşlik etmesiyle büyüyen işçi sorunlarına çözümler aramak için ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi ile başlayan sanayileşme hareketi, çalışma ilişkilerinin yapısında değişime yol açmıştır. Çalışma ilişkileri sistemi ekonomik yapı ve düşünsel alandaki gelişmelere bağlı olarak yeni üretim ve çalışma biçimleri, toplumsal ve politik etkenlerin belirleyiciliğinde ortaya çıkmıştır. Çalışma ilişkileri, taraflar arasında çalışmadan doğan görev ve sorumlulukları inceler. Rasyonel düzenlenmiş ilişkiler sisteminin çıkar çatışmasına dayandığı mekanik bir yapıyı temsil eden çalışma ilişkileri, zaman ve mekân itibarıyla farklılaşan bir yapıya sahiptir. Çalışma ilişkileri, koordine edilmiş eylemleri kolaylaştırarak, güven temelinde iletişim ve etkileşim ile taraflar arasında birlikteliği sağlamaya çalışır.



Örnek

- 1452’de Portekiz Kralı VI. Afonso’ya izin veren Papa savaşlarda yakalananların köle olarak satılabileceğine ve kullanılabileceğine dair resmî bir bildiri çıkartarak bu büyük zulme onay vermişti..

Çalışma ilişkilerinin temel amacı şunlardır: [13]

- İşverenler ve işçiler arasında ilişki kurmak,
- İşçi örgütleri arasında iletişim kurmak,
- İşçi-işverenler arasında güç dengesini sağlamak
- Çalışma koşulları ile ilgili müzakereleri sürdürmek.

Çalışma ilişkileri sistemi söz konusu hedeflere aşağıdaki yollarla ulaşır:

Ekonomik ilişki: Sosyal aktörlerin sosyoekonomik çıkarları, sosyoekonomik işleyiş tarafından belirlenir. Taraflar, kendi kurumsal yapılarının belirlediği ilişki biçimine sahip olsalar da, özellikle ekonomi bu ilişkiyi büyük ölçüde etkiler.



Çalışma ilişkileri, ortaya çıkış amacına bağlı olarak, olabildiği kadar taraflar arasında ortak değerler tesis etmede önemli katkılar sağlar.

Kurumsallaşma: Sistem içerisinde tarafların bireysel yer alıştan çok kurumları aracılığıyla temsil edilmesi ve varlık kazanması, çalışma ilişkilerine kurumsal bir boyut kazandırmaktadır. Ayrıca çalışma hayatının kural ve koşullarının belirlenmesine ilişkin toplu pazarlık gibi kuramsal niteliği olan mekanizmanın önemli yer tutması da kurumsal niteliğin bir unsurudur.

Güç sorunu: İşçi-işveren ilişkilerini düzenleyen ve bu ilişkilerin sağlıklı bir biçimde yürütülmesini sağlayan sistem, büyük ölçüde güç dengesi kurma sürecidir. Gücün odaklanması ve güç farklılıklarının kontrol edilmesi, işçi- işveren ve devleti iş birliğine yönlendirerek, çalışma ilişkilerine ilişkin çeşitli politikalar geliştirme, çalışma ilişkilerinin kapsamını oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışma ilişkileri, güç sorununa yönelmekte, güç olgusuna odaklanmaktadır.

Güven: Taraflar arasında güvenin ön plana çıktığı sistem ve süreçler daha hızlı ve daha iyi sonuç verme imkânına sahiptir. Dolayısıyla çalışma ilişkileri de güvene dayalı ilişkilerinin kurulmasına yardımcı olmaktadır.

Ortak hedefler oluşturma: Çalışma ilişkileri ortaya çıkış amacına bağlı olarak, olabildiği kadar taraflar arasında ortak değerler tesis etmede önemli katkılar sağlamaktadır. Tarafların taşıdığı değerler paylaşılıyorsa, karşılıklı hedeflere ulaşmak için birlikte hareket etme olasılığı daha yüksektir.

Çalışma ilişkileri kavramı, örgütler ve örgütler aracılığıyla oluşturulan kurumsallaşmış ilişkilerin ifadesinde kullanılmaktadır. Bu çerçevede; sendikalar ve sendika-siyaset ilişkileri, toplu pazarlık süreci, taraflar arasındaki uyuşmazlıklar, grev ve lokavt konuları ile devletin çalışma ilişkilerindeki rolü temel inceleme konusu olmaktadır. Sanayi Devrimi'yle birlikte şaşırtıcı bir hızla gelişen yeni üretim biçiminin en önemli sonuçlarından biri, derin sosyal değişimlere yol açmasıdır. Teknik gelişmelerin üretim sürecinde kullanılması üretim artışı kadar, yeni sosyal yapıların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Çalışma ilişkileri genellikle iş ilişkileri, iş hukuku, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık, sözleşme yönetimi gibi önemli ve çağdaş konuları kapsamaktadır.

Çalışma ilişkileri, sosyal taraflar arasındaki mücadeleyi ve ilişkiyi sistemleştirir. Rasyonel düzenlenmiş ilişkiler siteminin çıkar çatışmasına dayandığı mekanik bir yapıyı temsil eden çalışma ilişkileri, zaman ve mekân itibarıyla farklılaşan bir yapıya sahiptir. Çalışma ilişkileri, koordine edilmiş eylemleri kolaylaştırarak, güven temelinde iletişim ve etkileşim ile taraflar arasında birlikteliği sağlamaya çalışır.

Çalışma ilişkilerinin temel alanları şunlardır: [13]

- Çatışmanın etkin ve adil çözümü,
- İstihdam ilişkilerinin tüm boyutlarıyla incelenmesi,
- Sosyal aktörler arasında eşitlik, adalet ve demokrasinin tesisi.



Çalışma ilişkileri, koordine edilmiş eylemleri kolaylaştırarak, güven temelinde iletişim ve etkileşim ile taraflar arasında birlikteliği sağlar.

Toplumsal bütünleşme ve uyum, çalışma ilişkilerinin hedefi olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla çalışma ilişkileri konusu itibariyle sadece işçi-işveren arasındaki ilişkileri düzenleyici kurallar getiren bir alan değildir. Çalışma ilişkileri, taraflar arasında çatışmayı çözmek, uzlaşmacı ilişkiler sistemi oluşturabilmeyi amaçlar. Çalışma ilişkileri sistemi, uzlaşma anlayışı çerçevesinde tarafların amaçlarını buluşturmayı uyumlu ve istikrarlı bir yapıya büründürmeyi amaçlar.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ DÜZENLEMELERİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Birleşmiş Milletler bünyesinde faaliyet gösteren ve 1919 yılında kurulan ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO)) ile bugüne kadar 59 Sözleşme onaylanmıştır. ILO ile ilişkiler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonu ve temsili aracılığı ile yürütülmektedir. Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri kanun hükmü özelliğine sahiptir. Bu nedenle ILO sözleşmeleri çalışma dünyasında büyük bir öneme sahip bulunmaktadır. Bu yüzden tüm çalışanlar, işverenler ve diğer paydaşların ILO sözleşmelerini takip etmeleri ve bu konuda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. [14]

ILO'nun Temel Amacı

ILO'nun temel amacı, asgari ve evrensel uluslararası standartlar belirlenmesi suretiyle üye ülkelerdeki çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesidir. Bu standartlar uluslararası çalışma sözleşmeleri ve tavsiye kararları şeklinde oluşmaktadır. ILO'nun kuruluşundan bugüne kadar 189 sözleşme ve 202 tavsiye kararı kabul edilmiştir. Sözleşmeler, usulünce onaylanması hâlinde onaylayan ülke için bağlayıcı hâle gelmektedir. Tavsiye Kararları için ise onaylama söz konusu olmayıp bu metinlerde yer alan ilkeler yol gösterici veya sözleşmeyi tamamlayıcı niteliktedir.

Türkiye'nin ILO ile ilişkileri 1927 yılına dayanmaktadır. Türkiye Milletler Cemiyetinin üyesi olmadığı için o yıllarda ILO çalışmalarına gözlemci statüsüyle katılmıştır. 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olduğunda ise ILO'nun da üyeliğini kazanmıştır. Ülkemiz, o tarihten bugüne kadar ILO çalışmalarına üye ülke sıfatıyla katılmıştır. Ülkemiz, ILO Yönetim Kurulu'nda 1948-1951, 1954-1957 ve son olarak 1996-1999 dönemlerinde Asil Üye, 1975-1978, 1987-1990 ve 2002-2005 dönemlerinde de "Yardımcı Üye" sıfatıyla yer almıştır. Türkiye, aralarında temel çalışma haklarına ilişkin sekiz sözleşmenin de bulunduğu uluslararası çalışma sözleşmelerinden elli sekizini onaylayarak ulusal mevzuatına katmıştır. Onayladığımız her sözleşmeye ilişkin olarak ILO'ya düzenli aralıklarla ulusal uygulama raporları sunulmaktadır. Uzmanlar Komitesinin eleştirileri ve olağan rapor dönemi haricinde yıllık rapor talepleri nedeniyle her yıl çok sayıda sözleşmeye ait raporlar hazırlanarak ILO'ya gönderilmektedir.



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamını çeşitli sözleşmeler çerçevesinde düzenler.



Örnek

•ILO Ankara; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile 10.02.2009 tarihinde imzalanan mutabakat zaptı çerçevesinde, önümüzdeki yıllarda çocuk işçiliği ile mücadeleyi, genç ve kadın istihdamını artırmayı, sosyal diyalogu güçlendirmeyi ve kayıtdışı istihdamı engellemeyi öncelikli hedefleri arasına getirmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün Temel Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamını çeşitli sözleşmeler çerçevesinde düzenler. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerini aşağıdaki gibi belirtebiliriz:

Zorla çalıştırma sözleşmesi: Sözleşme zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesini öngörmektedir. Ancak askerlik hizmeti mahkûmların belirli bir denetime göre çalıştırılmaları, bu arada savaş, yangın ve deprem gibi olağanüstü durumlarda gerek duyulan çalıştırma biçimleri için istisna tanınmaktadır.

Örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi: Bütün işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlere katılma haklarını güvence altına almakta ve bu örgütlerin resmî görevlilerin müdahalelerinden bağımsız serbestçe işlev görebilmelerini sağlayacak güvenceler getirmektedir.

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

Eşit ücret sözleşmesi: Erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngörmektedir.

Zorla çalıştırmanın yasaklanması sözleşmesi: Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın herhangi bir biçimini, siyasal veya ideolojik görüşleri nedeniyle kişileri ayrımcılığa tabi tutmayı veya cezalandırmayı, çalışma disiplini bozmayı, her tür ayrımcılık ve greve katılanları cezalandırmayı yasaklamaktadır.

Ayrımcılık (istihdam ve meslek) sözleşmesi: İş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılamaz. Söz konusu ayrımcılık biçimlerinin ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliği geliştirmesi sözleşmeye üye devletlerin görevidir.

Asgari yaş sözleşmesi: İşe kabulde asgari yaşın zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaştan daha düşük olamayacağını öngörerek çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır.



Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında kölelik, silahlı çatışmalarda kullanılmak, zorla askere alma ve fuhuş vardır.

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri sözleşmesi: Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin acilen ve etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasını öngörmektedir. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında kölelik ve benzeri koşullarda çalıştırılma, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınma, fuhuş ve pornografi amaçlarıyla ve yasa dışı işlerde kullanılma ve bu arada çocukların sağlığına, güvenliğine ve ahlaki değerlerine zarar verecek işler yer almaktadır.

Çalışma İlişkilerini Düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanunu

Bu Kanunun amacı; uluslararası iş gücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası iş gücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemektir. Bu kanun; Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan kişileri kapsar. Bunun yanında söz konusu kanun staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınır ötesi hizmet sunucusu yabancıları kapsar. Ayrıca yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsar. Çalışma izni almaktan muaf tutulan yabancıların iş ve işlemleri bu kanun hükümlerine göre yürütülür. Bu kanunun uygulanmasında, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ile uluslararası sözleşme hükümleri saklıdır.



Bireysel Etkinlik

- Emegini başkasına bir ücret karşılığı satan veya kiralayan bir işçi ile, günlük zorunlu harcamaları için başkasının yanında çalışan bir köle arasındaki farkları tartışınız.



Özet

• ÇALIŞMA KAVRAMI

- Genellikle çalışma nedir sorusuna verilen cevaplar tatmin edici olmaktan uzaktır. Bununla birlikte insanoğlunun yeryüzündeki ilk yaşamsal faaliyetlerinden biri “çalışma”dır. Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyettir ve alet yaparak çalışma, insanı hayvanlardan ayıran en önemli özelliktir.
- **Tarihsel Süreçte Çalışmaya Yüklenen Anlamlar:** Günümüzden yaklaşık beş bin yıl kadar önce Mezopotamya’da eşitlikçi toplum yapısı farklılaşmaya başlamıştır. Bu farklılaşma sürecinde işin anlamı da değişmiştir. Bu süreçte cinsiyete dayalı iş bölümünün ortaya çıkışının etkili olduğu görülmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü, toplanan ürünün öteki üyeleri ile birlikte tüketilmek üzere depolanması için harcanan emeğin ilk şeklini oluşturmuştur. Çalışma kelimesine yüklenen anlam Fransızca ’da da olumsuz bir anlama sahiptir. Fransızca “çalışma” kelimesinin kökeni üç çatalı “paliu” aletiyle işkence yapmak anlamına gelir. Kavram 16. Yüzyılda “toprak işlemek anlamında kullanıldı ve ilerleyen yüzyıllarda bir çeşit işkence anlamına elen “work” şekline dönüştü.
- **Çalışmanın Önemi:** *Çalışma, insanın yaşam ihtiyaçlarını karşılamak için elde etmek, beceri ve yetenek geliştirmek, çalışma ilişkileri geliştirmek ve toplumsal statü elde etmek ve kimlik duygusu geliştirmek gibi inedenlerle insan yaşamında büyük bir öneme sahiptir.*
- **Tarım Toplumlarda Çalışma:** Tarım Toplumunda çalışma, fiziksel ihtiyaçların karşılanması amacıyla ve iş yapma yeteneğinde olan aile bireyleri tarafından yerine getirilen faaliyetlerdir. Kapitalizm temel olarak iki sınıf oluşturmuştur: *ilki*, üretim araçlarının sahibi olan *kapitalistler* (burjuvalar), *ikincisi* ise emek güçlerini satan hatta emeğinden başka satacak hiçbir şeyi olmayan işçiler. Bu iki sınıf, kapitalist bir ekonomik düzende çalışma ilişkisiyle emeğini ücret karşılığında kapitalist sınıfa satmıştır.
- **Feodal Topumlarda Çalışma:** Feodal Düzen 10. ve 15. Yüzyıllar arasında Avrupa’da ortaya çıkmış bir toplumsal yapıdır. Bu dönemde kölelerin yerini senyör, bey, derebeyi gibi adlarla ifade edilen kişilerin mutlak otoritesi altında çalışan “serf”ler almıştır. Serfler kölelerden farklı olarak “yarı özgür” insanlardır. Ancak isteseler bile üzerinde yaşadıkları toprakları terk edip ayrılamazlardı. a çağda Avrupa’da feodal sistem “İort” veya “monark”ın karşılığı olarak “vassal” kavramı kullanılırdı. Vassal ile Senyör arasındaki “fief” adıyla bilinen bir bağlılık sözleşmesi yapılırdı.
- **Sanayi Toplumlarda Çalışma:** Sanayi devrimi ile birlikte toprağa dayalı üretim etkinliği, yerini atölye ve fabrikalara dayalı yeni üretim alanlarına bırakmıştır. Söz konusu fabrikalarda yeni çalışma ilişkileri doğmuş, fabrika sahipleri çalışmayı daha düzenli ve kurallı hâle getirmek için farklı yöntemler geliştirmişlerdir. 1970’li yıllardan sonra özellikle ileri kapitalist ülkelerde maddi yaşam düzeyi yükselmiştir. 1970’lerin ekonomik daralması ile parçalandığında, üretim sistemlerinde toplumlari sosyokültürel açıdan yeniden dönüştürmeye başlamıştır.
- **Sanayi Sonrası Toplumlarda Çalışma:** Sanayi sonrası toplumun en önemli özelliği emeğe, sermayeye ve doğaya bağlı ekonomi, bilgiye dayalı ekonomiye dönüşmüş, bilgi ilk kez üretim faktörü olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bugün gelişmiş toplumların ulaştığı aşama, Bilgi Toplumu aşamasıdır ve bu toplumsal yapıda, “bilgi ekonomisi” ve “bilgi işi” önem kazanmış, sanayi toplumu aşamasında iş yapmanın vazgeçilmez koşulu olan “fiziksel emek” önemini kaybederek, “bilgi işi”nin temelini oluşturan “zihinsel emek” önem kazanmaya başlamıştır.



Özet (devamı)

• ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KAVRAMI

• Çalışma ilişkileri işverenler ve işçiler arasındaki ilişkiyi ve onların çıkarları ile ilgili düzenlemeleri kapsar. Çalışma ilişkileri, çalışma yaşamındaki iş gören-işveren örgütleri ile devletin birbirleriyle karşılıklı ilişkilerini düzenleyen faaliyetler bütünüdür. *Çalışma ilişkileri sistemi üç grup aktörü içerir. Bunlar; iş görenler, işveren veya yöneticiler, kamu (devlet) özel kuruluşlardır.*

• **Çalışma ilişkilerinin Tanımı ve Konusu:** *Çalışma ilişkilerinin temel amacı şunlardır: İşverenler ve işçiler arasında ilişki kurmak, işçi örgütleri arasında iletişim kurmak, işçi-işverenler arasında güç dengesini sağlamak ve çalışma koşulları ile ilgili müzakereleri sürdürmek.*

• *Çalışma ilişkileri sistemi hedeflerine ekonomik ilişki, kurumsallaşma, güç sorunu, güven, ortak hedefler oluşturmak gibi yollarla ulaşır..*

• *Çalışma ilişkilerinin temel alanları şunlardır: Çatışmanın etkin ve adil çözümü, istihdam ilişkilerinin tüm boyutlarıyla incelenmesi, sosyal aktörler arasında eşitlik, adalet ve demokrasinin tesisi.*

• ULUSLARARASI ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ DÜZENLEMELERİ

• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Birleşmiş Milletler bünyesinde faaliyet gösteren ve 1919 yılında kurulan ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO)) ile bugüne kadar 59 Sözleşmesi onaylanmıştır. ILO ile ilişkiler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonu ve temsili aracılığı ile yürütülmektedir. **Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri kanun hükmü** özelliğine sahiptir. Bu nedenle ILO sözleşmeleri çalışma dünyasında büyük bir öneme sahip bulunmaktadır. Bu yüzden tüm çalışanlar, işverenler ve diğer paydaşlar ILO sözleşmelerini takip etmeleri ve bu konuda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir.

• **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun Temel Sözleşmeleri:** Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamını çeşitli sözleşmeler çerçevesinde düzenler. Uluslararası Çalışma örgütünün temel sözleşmelerini aşağıdaki gibi belirtebiliriz: *Zorla çalıştırma sözleşmesi, örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi, örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, Eşit Ücret Sözleşmesi, Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, Asgari Yaş Sözleşmesi, Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi.*

• **Çalışma ilişkilerini Düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanunu:** Bu Kanunun amacı; uluslararası iş gücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası iş gücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemektir.

DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Gorki'nin çalışma tanımı aşağıdakilerden hangisidir?
 - a) İş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda ise yaşam esarettir.
 - b) Sevdiğiniz işi yapıyorsanız bir ömür çalışmamış sayılırsınız.
 - c) Kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğu için iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki anlamlıdır.
 - d) Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyettir.
 - e) Başka insanlar için değerli hizmet ve ürün üretme faaliyetidir.

2. Toplanan ürünün öteki üyeleri ile birlikte tüketilmek üzere depolanması için harcanan emeğin ilk şeklini aşağıdakilerden hangisi oluşturmuştur?
 - a) Paranın icadı
 - b) Tarıma dayalı iş bölümü
 - c) Mikro örgütlerin oluşumu
 - d) Cinsiyete dayalı iş bölümü
 - e) Mülkiyet kavramı

3. Aristoteles hangi eserinde devletin amacının bedensel ve zihinsel çalışma yapan sınıflar arasındaki farkı korumak olduğunu söyler?
 - a) Topikler
 - b) Magna Morelia
 - c) Organon
 - d) Politei
 - e) Devlet

4. Çalışma ortamının genellikle arkadaşlık, paylaşım ve diğer kişilerle birlikte olma imkânı sunması çalışmanın hangi özelliğini gösterir?
 - a) Değişiklik
 - b) Toplumsal temaslar
 - c) Kimlik duygusu
 - d) Zamansal yapı
 - e) Gelir elde etmek

5. Orta Çağ Avrupa'sında feodal sistem "toprak ağası" yerine aşağıdaki hangi kavram kullanılırdı.
 - a) Lort
 - b) Monark
 - c) Vassal
 - d) Serf
 - e) Senyör

6. Bağımsız bir faaliyet şeklinde süren çalışma, hangi dönemde üretim faktörlerine bağımlı olarak yürütülen bir faaliyete dönüşmüştür?
- Tarım Döneminde
 - Feodal Dönem’de
 - Sanayi toplumunda
 - İlkel Dönem’de
 - İlk Çağ Dönemi’nde
7. Aşağıdakilerden hangisi Sanayi Devrimi’ni hazırlayan toplumsal öncüllerden biri değildir?
- Üretim sürecinde çağdaş bilgi ve teknolojinin kullanılmaya başlanması
 - Kırsal kesimden kentlere doğru göçlerin hızlanması
 - Teknik olanaklar yerine iş gücünün daha fazla kullanılmaya başlanması
 - İş bölümü
 - Uzmanlaşma ve üretim kapasitesinin artması
8. Sanayi sonrası toplumda çalışmanın anlamı değişmiş, iş insanın fizyolojik, sosyal ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamakla birlikte, aynı zamanda onun karşılayan, “insani bir eylem” olarak görülmeye başlanmıştır. Cümlede boş bırakılan yere aşağıdakilerden hangisi getirilmelidir?
- psikolojik ihtiyaçlarını
 - fiziksel ihtiyaçlarını
 - acil ihtiyaçlarını
 - normatif ihtiyaçlarını
 - hissedilen ihtiyaçlarını
9. Aşağıdakilerden hangisi çalışma ilişkilerinin temel amaçlarından biri değildir?
- İşverenler ve işçiler arasında ilişki kurmak
 - İşçi örgütleri arasında iletişim kurmak
 - İşçi-işverenler arasında güç dengesini sağlamak
 - Toplumsal kaos ve kargaşayı önlemek
 - Çalışma koşulları ile ilgili müzakereleri sürdürmek
10. Aşağıdakilerden hangisi Çalışma İlişkilerini Düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanunu’nun amacına uygun değildir?
- Uluslararası iş gücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi
 - Yabancılara verilecek çalışma izni iş ve işlemlerinde izlenecek usul ve esasların belirlenmesi, yetki ve sorumlulukların düzenlenmesi
 - Sadece Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan kişileri kapsamaması
 - Uluslararası iş gücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlenmesi
 - Çalışma izni muafiyetlerine dair yetki ve sorumlulukların düzenlenmesi

Cevap Anahtarı

1.a, 2.d, 3.d,4.b,5.c,6.b,7.c,8.a,9.d,10.c

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1]Bozkurt, Tülay (2011), Çalışma İlişkilerinin Evrimi, Beta Yayıncılık, İstanbul
- [2]Güler Sevilay (2017), Örgüt ve Yönetim Sosyolojisi İçinde Çalışmanın Sosyolojisi, Ankara
- [3] Grint K. (1998). Çalışma Sosyolojisi, Çev. Ed: Bozkurt V., İstanbul: Alfa Yayınları.
- [4] Belek, İ. (2001). Sosyal Devletin Çöküşü ve Sağlığın Ekonomi Politikası, İstanbul: Sorun Yayınları.
- [5] Belek, İ. Ve Nalçacı, E. (1992). “Endüstri Psikolojisi Bağlamında Ruh Sağlığı ve “Yeni” Endüstriyel İlişki Biçimleri,” TTB Yayını, Eylül 51
- [6] Adam Kuper (2005), The Reinvention of Primitive Society. Transformations of a Myth, Taylor & Francis Ltd. s. 34
- [7] Johnson, A. W. (2000). The Evolution of Human Societies: from Foraging Group to Agrarian State. Stanford: Stanford University Press.
- [8]Erkul, İhsan. (1983). Sosyal Politika Dersleri,1. Cilt, Eskişehir.
- [9] Altan, Ömer Zühtü ve diğ.,. (2008).Uluslararası Çalışma Normları, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, Eskişehir.
- [10] Marx, K. (2000). Kapital Cilt 1, Çev: Bilgi A., Ankara: Sol Yayınları.
- [11] Mussen, A.E. and E. Robinson. (1999). Science and Technology in the Industrial Revolution. Manchester University of Manchester Press.
- [12] Meadowcroft J. (2000), “Sustainable development: a New(ish) İdea For A New Century”, Political Studies” vol. 48.
- [13] <https://www.egitim.club/calisma-iliskileri-ve-etik/>
- [14] <https://nedenisguvenligi.com/blog/turkiyenin-onayladigi-ilo-sozlesmeleri/>