



Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı

ÇALIŞMA KAVRAMININ ANLAM OLUŞUMU VE GELİŞİMİ

Seval ERDOĞAN

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Yrd.Doç.Dr. Mehmet ASLAN

SİVAS

MAYIS, 2013

**ÇALIŞMA KAVRAMININ ANLAM OLUŞUMU
VE GELİŞİMİ**

Seval ERDOĞAN

Cumhuriyet Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Anabilim Dalı İçin Öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Olarak hazırlanmıştır.

SİVAS

MAYIS, 2013

KABUL VE ONAY

Seval ERDOĞAN'nın hazırlamış olduğu “ÇALIŞMA KAVRAMININ ANLAM OLUŞUMU VE GELİŞİMİ” başlıklı bu çalışma, 16/05/2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından, “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İ m z a

PROF.DOÇ.DR. NEVZAT GÜLDİKEN

İ m z a

YRD.DOÇ.DR. MEHMET ASLAN

İ m z a

YRD.DOÇ.DR. A.UTKU ERDAYI

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. ../.../

İ m z a

PROF.DR. ALİM YILDIZ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim süresince danışmanlığımı yapan ve çalışmalarım sırasında desteğini esirgemeyen ve çalışmalarımı ve beni sürekli yönlendiren Sayın Hocam Yrd. Doç. Dr. Mehmet ASLAN' a ve A. Utku ERDAYI'ya çok teşekkür ederim.

Tezimi hazırlama sürecinde benden her türlü maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen babam Sait ERDOĞAN ve annem Sadiye ERDOĞAN'a teşekkür ederim.

Yapmış olduğum bu çalışmada bana bilgi ve desteklerini her fırsatta sunan başta Atilla Osman ÖZDEMİR olmak üzere yakın arkadaşlarım Selda ARSLAN ve Betül KAYA'ya yanımda oldukları için ayrıca teşekkür ederim.

ÖZET

ERDOĞAN, Seval, ÇALIŞMA KAVRAMININ ANLAM OLUŞUMUVE GELİŞİMİ, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2013

Çalışma kavramının ele alınışı yere, zamana ve kültüre göre değişiklik göstermektedir. Bu çalışmada çalışma kavramını tam anlamıyla ve bağlı olduğu faktörlere dayanarak açıklamak esas alınmıştır. Çalışma ve iş kavramları arasındaki farklılıklar açıklanmış, iki kavramın en önemli nüanslarına değinilmiştir. Ayrıca çalışma kavramının toplumlar içerisindeki yeri aşamalarla anlatılması amaçlanmıştır. Çalışma kavramının diğer bilim dalları içerisindeki yeri ve anlamına değinilmiş ve ünlü sosyologların bu kavram üzerine görüşlerine yer verilmiştir.

Artık zaman çizgisi üzerinde insanlığın hayatında, merkeze oturan çalışma kavramının bir hak olarak da var olmasının kaçınılmazlığı üzerine de görüşler belirtilmiştir. Kavram çalışma ilişkileri olarak bir dalın da ev sahibi olmuş ve ileri teknolojinin etkisinde ilerlemiştir. Bu ilerleme çalışma kavramının, bilgi ve becerilerin etkileşiminin uyumu sonucunu yaratmıştır.

Bu çalışmada insanların şuan yaptıkları faaliyetin anlamının ne kadar önemli olduğunu düşünmelerinin üzerine yoğunlaşmış ve bu faaliyetin nasıl var olup, zaman içerisinde anlamının yüklendiği sorumlulukların insanlar üzerindeki etkileri ve değişimleri anlatılmıştır. Çoğumuz toplum içerisinde oluşan bu katmanlaşmanın çoğunlukla üretim araçlarını ellerinde bulunduranların sahip olduğu zenginlik ya da tam tersi fakirlikle eşleştirirken aslında altında yatan diğer etkileri hiç düşünmemişizdir.

Kullanılan kaynaklar toplum ve ekonomik gelişme üzerine olmuştur. Çalışma ekonomisine giriş bu çalışmanın temel kaynağı olmuştur. Konunun anlamının derinine inilmiş değişik bilim dallarından değerlendirmeler alınarak sentezler yapılmıştır. Kişisel düşünceler genel düşüncelerle sentezlenerek desteklenmiş ve tez içerisinde anlamlı bir bütün oluşturulmuştur.

Anahtar sözcükler: çalışma, iş, çalışma ve toplum, çalışma ilişkileri.

ABSTRACT

Erdoğan, Seval, THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE CONCEPT OF WORK MEANING, Master Thesis, Sivas, 2013

Handling the work of the concept of location, time, and varies according to culture. Working on this project based on the concept fully explain the factors that are based on and connected. The differences between Labour and business concepts are described, the two concepts are mentioned the most important nuances. In addition, the concept and how to work as an inevitable way to describe a periodic stages, aimed to place in the communities.

Study concept and meaning of place in other branches of science are mentioned. Opinions have been given the same time, famous sociologists on this concept. Now, on the time line of human life, as a right to the center of the concept of sitting there working on the inevitability of being mentioned in the specs.

The concept has been host to a branch in working relationships and the concept of advanced technology knowledge and skills to work together with the contribution of the interaction of the created harmony.

In this working, how important is the meaning of the activity of people they think they now focused on how this activity is present and, when installed within the meaning of the changes in responsibilities and described their effects on humans. Most of us in society, they embody in their hands the instruments of production owned composed mostly of this stratification of wealth, or other influences that underlie the fact that the opposite of poverty, we have not pairing.

Heavily used books in introductory sociology, sociology of work sources. Also used economic development. Descended deeper into the meaning of the thread on the syntheses of different branches of science assessments were made Personal thoughts and general ideas in the thesis supported by synthesizing all created significant.

Key words; the work, the business, working and communité, working relationships.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE TANIMLAR VE TARİHSEL SÜREÇ

1. TANIMLAR	3
1.1. İş ve Çalışma Kavramı	3
1.2. İşçi Kavramı	9
1.3. İşveren Kavramı	10
1.4. Emek ve İstihdam Kavramı	11
1.6. Sendika Kavramı	12
1.7. Sosyal Politika Kavramı	12
1.8. Sosyal Diyalog Kavramı	13
1.9. Çalışma Ekonomisi Kavramı	14
1.10. Çalışma Psikolojisi Kavramı	14
1.11. Endüstri İlişkileri Kavramı	15
2. ÇALIŞMA HAYATI VE TARİHÇESİ	16
2.1. İlkel Topluluk Döneminde Çalışma	16
2.2. Köleci Toplum Döneminde Çalışma	17
2.3. Feodal Toplum Döneminde Çalışma	18
2.4. Endüstri Devrimi ve Sonrası Çalışma	20
2.4.1. Kapitalizm ve Çalışma	24
3. ÇALIŞMA İLE İLGİLİ GÖRÜŞLER	25
3.1. Çalışma Üzerine Sosyologların Görüşleri	25
3.1.1. Çalışma Üzerine Marx'ın Görüşleri	25
3.1.2. Çalışma Üzerine Hegel'in Görüşleri	28
3.1.3. Çalışma Üzerine Morris'in Görüşleri	30
3.1.4. Çalışma Üzerine Gorz'un Görüşleri	31
3.1.5. Çalışma Üzerine Weber'in Görüşleri;	31
3.2. Çalışma Kavramına Psikolojik Yaklaşım	33
3.2.1. Çalışmayı Olumluyan Düşüncüler	34
3.2.2. Çalışmayı Olumsuzlayan Düşüncüler	35
3.3. Bireyi Çalışmaya Sevk Eden Unsurlar	36
3.3.1. Ekonomik Nedenler	37
3.3.2. Psikolojik Nedenler	37
3.3.3. Toplumsal Nedenler	37
3.4. Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri	38
3.4.1. Beş Büyük Faktör Kuramı (BigFiveFactor)	38
3.4.2. A tipi ve B tipi kişilik	39
3.5. Çalışma İle İlgili Kuramlar	41
3.5.1. Douglas McGregor ve X ve Y Kuramları	41

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMI

<i>4.1.ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMI</i>	45
4.1.1.Çalışmanın Yeni Anlamı.....	46
4.1.2.Çalışmanın Değişimi	47
4.1.3.Esnek Çalışma Kavramı.....	55
4.1.4. Çalışma Biçimleri ve Çalışma sürelerinde Esneklik	56
SONUÇ	64
KAYNAKÇA	68

GİRİŞ

Çalışma ve çalışan ilişkisi tarihsel süreç içerisinde hem niceliksel hem de niteliksel olarak değişim geçirmiştir. Çeşitli nedenlerle günümüzde çalışmanın çalışanlar için tatmin edici sonuçlar vermediği varsayılmaktadır. Çalışma, çalışandan bağımsız ya da kopuk ele alınamaz. Çalışma, iş-emek-ücret; Çalışan, işçi-işveren; çalışma ilişkiler, iş sözleşmesi- sendika(örgütlenme) kavramlarından oluşmaktadır. Teknoloji de kuşkusuz bu süreçte, çalışma ile çalışan ilişkisi ve etkileşiminde temel belirleyicilerden biridir.

Günümüzde küçülen üretim birimleri, artan teknolojik gelişmeler nedeni ile emeğin azalan üretim gücü emekçileri, çalışmanın sahiplerini toplumsal, siyasal alanda da güçsüz kılmıştır. Sermayenin diğer faktörler nedeni ile elde ettiği güçler de tartışılabilir. Teknoloji belirleyici ise teknolojiye sahip olanda güçlüdür.

Temel çıkış noktamız çalışmanın bir fiil olduğudur. Çalışma bir fiil ise dilbilimsel anlamda bu fiilin bir faili vardır. Bu da çalışandır. Dolayısı ile çalışmayı çalışan ile birlikte ele almak durumundayız. Çalışmadan çalışana gelindiğinde durum daha da gelişmekte ve karmaşıklaşmaktadır. Bu çalışma, çalışma ile çalışan ilişkileri ve etkileşimi çerçevesinde tarihsel süreci ortaya koymayı amaçlamıştır.

Bu bağlamda önce çalışma ilişkileri ile ilgili kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra çalışmanın tanımı, tarihçesi verilmeye çalışılmış ve çalışmanın çalışana yansımaları, çalışan için anlamı verilmek istenmiştir. Çalışma bir çalışan tarafından yerine getirilen bir eylem, fiil olduğuna göre burada ilk önce bu eylemin, fiilin gerçekleştirilmesi için bir araç söz konusudur. Çalışma ve çalışan ilişkisinin tarihsel süreç içindeki gelişiminin “araç” temelinde geliştiği, değiştiği düşünülmektedir. Bu araç ilk insanın kullandığı ilkel baltadan, süreç içerisinde gelişip değişerek günümüzdeki bilgisayara kadar çeşitlilik göstermiştir. Çalışanın “çalışma” anında kullandığı “araç”ın durumunu yani niceliğinin ya da niteliğinin durumunun hem çalışmanın hem çalışanın hem de çalışan-çalışma ilişkisi ve etkileşiminin niteliğini etkilediği düşünülmektedir.

Yapılan çalışmanın ilk bölümünde, çalışma kavramının tarihsel perspektiften günümüze değin almış olduğu anlam ve tanımlara yer verilmiştir. Çalışmayı bir

kavram, bir hak, bir anlam ve ahlak açısından tanımlama yoluna gidilmiştir. Daha sonra iş kavramının tanımına değinilmiştir. İş kavramın modern anlamda nasıl ortaya çıktığı anlatılmıştır. Bunların yanı sıra çalışma kavramıyla beraber gelen işçi ve işveren kavramlarına da değinilmiştir. Çalışma hayatına ilk olarak Osmanlıda bakılmıştır. Daha sonra Sanayi Devrimi ile gelişim süreci izlenmiştir. Burada aynı zamanda devrim ile birlikte çalışma hayatında yaşanan olaylara ve getirdiği olumlu ve olumsuz özelliklere değinilmiştir. Çalışma kavramının bir yaşam tarzı oluşturması üzerinde durulmuş ve gittikçe gelişen ilişkilerin getirdiği yeni bir kavram olan çalışma ilişkileri kavramı üzerinde durulmuştur. Çalışma olayının toplumlar içerisindeki oluşum ve gelişim seyrine değinilmiştir. Endüstri öncesi dönemden başlayarak günümüz bilgi toplumuna kadar gelinmiştir. Farklı bilim dalları ile çalışma kavramı arasındaki bağlantılara değinilmiştir. Öncelikle sosyologların çalışma kavramı üzerine görüşlerine yer verilmiştir. Altıncı bölümde ise, psikolojik yaklaşımları ele alınmıştır. Çalışma hayatı içerisinde, insanların kişiliği doğrultusunda ve bazı kuramlar çerçevesinde çalışma kavramının anlamına bakılmıştır

İkinci bölümde, çalışma kavramının, anlamında yaşanan değişimler anlatılmıştır. Ortaya çıkan bu yeni anlamlar üzerinde durulmuştur. Teknolojik gelişmelerle birlikte her gün yeni bir yük alan çalışma kavramı değişim süreci içerisine girmiştir. İnsanların hayatsal kaygılarının başlaması, onları çalışma hayatına bir adım daha yaklaştırmıştır. İşte insan bu zamanda devam ederken kendisine şu soruyu yöneltebilmektedir; “ Ben neden çalışıyorum.” Aslında burada insanlar hayatlarında bir tarz yakalama, fazlasını elde etme ile birlikte karşı karşıyadır. Çalışan kesimin hayatının tümünü kapsayan çalışma ve çalışma kavramının aslında sadece bir kavramdan ibaret olmadığıdır. Bu kavramın insanların hayatlarını devam ettirebilme adına bir şeylere bir tanım verebilme çabası sonucunu çıkarmıştır. Çalışma sonucunda insan hayatını idame ettirmenin yanında soyut ve somut bir şeylerde elde etmektedir. Bu insanların hem manevi hem maddi doyumunu konusunu da beraberinde getirmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE TANIMLAR VE TARİHSEL SÜREÇ

1.TANIMLAR

1.1.İş ve Çalışma Kavramı

“İş kavramı çalışma kavramı ile çok ilintili bir kavramdır. Ortaya çıkışı belki de "En çok değişen" ve "En çok değiştiren" yüzyıl olarak bilinen 18. yüzyılda yaşanan değişimler ile ortaya çıkmıştır. Biri İngiltere'de, diğeri Fransa'da birbiriyle sıkı ilişkili olan bu iki devrim, getirdiği ekonomik, politik ve sosyal değişimlerle insanlık tarihinde yeni bir dönemin başlangıcına neden olmuştur. Endüstri devrimi, teknolojinin üretimde kullanılmasıyla ortaya çıkan bir süreç olmuştur. İngiltere'de başlayan ekonomik devrimle Fransa'daki politik devrimin ortak ürünü olarak kabul edilmiştir.” (ERKAN H., 1993, s.3) Her iki ülkede farklı kıvılcımlara sahip olsa da sonuç üretimden doğan bir devrimin galibiyetine tanıklık etmiştir.

Çalışma ve iş aynı kökten gelmelerine ve çoğu kez birbirlerinin yerine kullanılmalarına rağmen, aralarında her zaman bir fark olmuştur. Bu farkı ise önemli kılan şey, endüstrileşmeyle ücretli çalışmanın ortaya çıkışıdır.

İş, “ekonomik anlamda, bireyin yaşamını sürdürmek ya da belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla giriştiği bedensel ve düşünsel çaba olarak da yer alır. Toplumsal anlamda ise iş, çalışma yaşamında başkalarıyla ilişki kurarak onlarla birlikte yaşama çabası” olarak da tanımlanabilir. (SABUNCUOĞLU Z. ve TOKOL T., 1991, s. 4)

Psikolojik açıdan bakıldığında ise iş, “istenen amacı en etkin ve etkili şekilde başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolü” şeklinde tanımlamaktadır. (BAYSAL A., 1993)

İki yazarımızda iş kavramını farklı şekillerde tanımlanmasına rağmen açıkça görüldüğü üzere yine çalışma ve iş kavramı, aynı kategori içinde ele alınmıştır.

İnsanlar öncelikle yaşamını sürdürmek zorundadır. Bunun için çalışmak zorundadır. İşte tam da burada endüstrileşmeyle birlikte ortaya çıkan ücretli çalışmadır. Ama insanlar bununla beraber belli bir seviyede ilişkiler içine girmek istemektedirler. Burada ise iş kavramı devreye girmektedir.

Çalışma kavramı özellikle Sanayi Devrimi'nden sonra daha farklı şekillerde anlamlandırılmaktadır. Her şeye rağmen günümüzde çalışmak artık sadece kölelere, serflere ya da “ücretli kölelere” reva görülen bir eylem değildir. Herkesin sahip olduğu bir haktır. Bireyin kendisine, ülkesine ve sisteme karşı bir yükümlülüğü şeklinde algılanmalıdır. Her toplumda ayrıcalıklı sınıflar, az ya da çok, hala varlığını korumaktadır. Günümüz insanı için çalışmak, tüketebilmek ve toplumsal hayatta var olabilmektir. Çalışma çeşitli açılardan anlamı değişebilen bir kavramdır. Koray, çalışmanın çeşitli anlamlarını birkaç başlıkta toplamıştır;

“Çalışma üretim sürecinin aşamasıdır (her çalışma somut bir şey yaratır), çalışma bir gelir elde etme yoludur, çalışma bir saygınlık ögesidir (çalışan herkes bir şeyler üretmenin saygınlığını ve statüsünü elde eder)”. (KORAY M., 2002, s. 136)

Belli bir eylemin, çalışma, boş zaman ya da ikisi birden veya hiçbiri olarak ele alınması var olan zamansal, mekânsal ve kültürel koşullarla sıkı sıkıya ilişkilidir.

Çalışma kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için “çalışma” ve “iş” arasındaki farkların ortaya konması gereklidir. İş, insanların geçimlerini sağlamalarının bir yoludur, çalışma ise bir şeyi tamamlama, bitirme ve bir şeye ortak olma hislerini barındırır. İşin sonucunda ortaya çıkan şeyler tüketilmek için verilir. Bunun yanında çalışma insanların hayatlarında kullanacakları mal ve hizmetler yaratır. Bireyin amaçları ve değerleri çalışmayla ilgilidir, ancak bunları iş yoluyla ifade edilir.

“İnsan hayatında neredeyse vazgeçilmez bir önemi bulunan çalışmanın bireye birçok bakımdan getirisi vardır. Belki de, çalışmanın getirileri arasında ilk başta düşünülecek olan fiziksel ihtiyaçları sağlamaktır. Ekonomik getiri ise, bir amaç olma durumundan çıksa bile birey çalışmaya devam etme niyetini korumaktadır. Çünkü çalışmanın ekonomik getiri dışında bireye kazandırdığı daha başka faydaları da

vardır. Toplumda yer almak ve ona katkıda bulunmak, ilişkiler kurmak gibi önemli faydaları vb. vardır.” (TURGUT T. ve TEVRÜZ S., 2003, s. 58)

“Birey için çalışma bir amaç değil bir araç olarak algılansa da sağladığı faydalar açısından genelde istenilen bir şeydir. Getirdiği gelir, sağladığı saygınlık ve gelişme olanağı gibi nedenlere bağlı olarak çalışma, doğrudan ve dolaylı olarak birey için bir doyum kaynağıdır. Başarı güdüsünün en geniş ve yoğun şekilde yöneldiği alan da çalışma yaşamıdır.” (KORAY M., 2000, s. 136)

Çalışma, bireye hem maddi hem de manevi birçok katkı sağlamaktadır. Nedeni ne olursa olsun birey çalışmak için kendine göre bir sebep bulmaktadır. Gelişmiş ve sanayileşmesini tamamlamış ülkelerde çalışmanın maddi olmayan yönleri daha ön planda olabilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise öncelikli amacın geçimini sağlamak, maddi açıdan fayda elde etmek, kısacası para kazanmak olduğu söylenebilir.

Tarihsel açıdan çalışma kavramı irdelendiği zaman “Çağdaş anlamda çalışma kavramı, kapitalizmin ortaya çıkışı ile gelişmeye başlamıştır. 17. yüzyıla kadar çalışma kavramı tüketim maddeleri veya yaşamak için gerekli olan ve ertesi güne bir şey bırakmadan her gün yenilenmesi gereken hizmetleri üreten serfler ve gündelik işçilerin yaptıkları işi belirtmekteydi.” (LORDOĞLU K., ÖZKAPLAN N. ve TÖRÜNER M., 1999, s. 5)

Ekonomistler, çalışma kavramından “ücret, maaş veya mesleki kazanç için yapılan ve fiziksel ya da zihinsel çabaya dayanan “üretim”in en önemli faktörlerinden biri” olarak bahsetmişlerdir. Oxford Sözlüğü çalışmayı, “Enerji harcama, çabalama, bir amaç için gayret sarf etme” olarak tanımlamaktadır. (YILDIZ H., 2010)

Gürbüz Turhan’a göre çalışma kavramı; “İnsan enerjisinin belli bir ürün elde etmek için fiziksel ve zihinsel çaba göstermesi durumudur.” (TURHAN G., 1980, s. 80)

Sosyal işi (üretimi) gerçekleştiren şey, bireysel eylemler olarak ortaya konur. Yani emektir. Benzer şekilde Weber de çalışmayı *işin gerçekleştiği etkinlik* olarak tanımlamaktadır.

Çalışma kavramı üzerinde farklı düşüncelerin bulunmasının nedeni farklı kültürlerin var olmasıdır. Çünkü kültür, insanların ve toplumların hayatı ve olayları algılayış biçimlerinin en önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır.

Böylelikle, çalışma kavramının toplumdan topluma farklılıklar göstermesi ve aynı toplum içerisinde zamansal olarak farklı ele alınmasının temel nedeninin kültürün dinamik özelliklere sahip olması ve kültürde gözlenen değişimler olarak da ele alınması mümkündür.

Dolayısıyla bugünkü anlamı ile çalışma, bir kavram olarak, modernliğin bir ürünüdür. Çalışmak bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için kaçınılmaz ve sürekli yinelenen bir eylemler bütünüdür ve özünde bu eylemlerden çeşitli şekillerde fayda sağlayan birey bulunur. Başkaları için yapılan ve insanın kendisi için yaptığı işler arasında, “çalışmak” açısından bir fark olmamasına karşın, yapılan işin karşılığı açısından bir fark mevcuttur. Başkaları için yapılan işler “kamusal alan” ile ilgilidir ve karşılığında genellikle maddi faydalar elde edilir, insanın kendisi için yaptığı işler ise “özel alan” ile ilgilidir ve büyük çoğunlukla maddi getirilerden ziyade manevi bir takım faydalar sağlar. (GORZ A., 2002, s. 27-39)

Günümüz anlamıyla, çalışma kavramı bir hak olarak da karşımıza çıkmıştır. 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 dönüşüm ile birlikte çalışmaya bakış da değişmiş ve çalışma insan onuruyla bağdaşmayan bir kavram olmaktan çıkarılarak insanın en doğal hakkı ve görevi olacak biçimde değişim göstermiş. (BAUMAN Z., 1999, s. 13-14) Çalışma hakkı insanların ellerinden alınmaz bir haktır. Çünkü bu hak yaşamı idame ettirmenin tek yoludur. İnsanın bulunduğu toplumla bütünleşmesi, üretebilmesi, ürettiklerinin karşılığını alabilmesi kaçınılmaz olarak vardır.

Çalışma hakkının da kültürden etkilendiğini ve aynı şekilde kültürün de çalışma hakkından etkilendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bauman'ın da vurguladığı gibi daha önce normal olmayan bir durum olarak algılanan çalışma

bugün normal olanın ifadesine dönüşmüş ve çalışmamak normal olmayan bir durum haline gelmiştir. (BAUMAN Z., 1999, s. 13-14)

Çalışma hakkının bu biçimde algılanmasında bugün dünyayı kuşatmış bulunan kapitalizmin büyük bir etkisi bulunmaktadır. Bugünkü anlamıyla kapitalizmin ortaya çıkardığı düşüncelerin kaynağını aydınlanma çağı oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak da liberal felsefenin etkisiyle, toplumsal bir yeniden yapılanmaya girilmiştir. İnsanlık, özellikle kapitalizmin kendi çıkarlarına uygun olarak düzenlenmiştir. Bu şekilde yeni bir toplumsal yapıya ulaşmıştır. Bunun sonucunda da, toplum içerisinde ağırlıklı bir çoğunluk, emek gücü ile yaşamını sürdürmek zorunda olan insanlardan oluşmuştur.

Dolayısıyla, bu insanların kendi varlıklarını sürdürebilmeleri için çalışma haklarının olması kaçınılmaz bir sonuç haline gelmiştir. Bu dönüşümde sanayi devriminin kuşkusuz büyük bir etkisi olmuştur. Ancak bu dönüşüm tamamlanmış değildir. Günümüzde de devam etmektedir.

Koray; “Bugünkü hakim kültür nedeniyle çalışma hakkının, kişinin sadece kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından değil, aynı zamanda yaşadığı topluma ve insanlığa karşı üstlenmiş olduğu bir yükümlülük olarak da algılanmış” olduğunu vurgulamıştır. “Dolayısıyla çalışma hakkını sadece bir hak değil, bir yükümlülük” olarak da görmüştür. İnsan sadece kendisi için var olmamıştır. Tek başına yaşayamayacağı için üretime katılmaması demek çalışmanın gerçekleşmemesi demektir. Aynı zamanda da yükümlülüklerini yerine getirememesi demektir. (KORAY M., 2002, s. 73)

Çalışmanın bir hak olmasının yanı sıra bireyin bir yükümlülüğü olarak da nitelendirilmiştir. Liberal felsefenin savunucuları tarafından öncelikle öne sürülen düşünceler arasında yer almıştır. Koray onlara göre, “bireycilik bencillikten uzak bir ahlak niteliği taşımasının yanı sıra ödev ve görev bilincini de beraberinde getiren bir anlayış” demiştir. (KORAY M., 2002, s.73)

Kapitalizme bağlı olarak liberal anlayış yaygınlaşmış ve kültürel bir unsur haline gelmiştir. Bununla birlikte çalışma için yapılan hak vurgusunun yanı sıra ödev ve sorumluluk vurgusu da ön plana çıkmıştır. Daha ileriki aşamalarda çalışma hakkının sosyal haklar içindeki öneminin artacağı da beklenilir.

Çünkü çalışma hakkının bir sonucu olarak insanlardan artık kendi varlıklarını sürdürebilmek amacıyla daha fazla çaba göstermesi istenmektedir. Toplumlar kültürel bir değişime uğrayıp giderek daha fazla bireyciliği ön plana çıkarmışlardır. Bu dönüşüm sonucu bireyler kendi sorumluluklarını daha fazla üstlenmek zorunda kalmışlardır. Buna bağlı olarak da içinde buldukları topluma karşı sorumlulukları artmıştır. İşbölümü ve çalışma yükümlülükleri nedeniyle çalışma hakkı giderek daha önemli bir ödev ve sorumluluk haline gelmiştir.

Çalışmanın anlamı her geçen gün şekil değişikliğine uğramıştır. “Çalışma kavramı etimolojik açıdan bakıldığı zaman batı dillerinde; “çalışma” anlamına gelen “travail”, Latince de “trapaliun”, işkence aletini ifade etmektedir. Roma ve Yunan uygarlıklarının kullandığı “labour” ise “zahmet, yorgunluk ve acı” gibi anlamlar taşımaktadır. Bu şekilde çalışma kavramı kullanıldığı dillere de bakıldığı zaman sıkıntı ve acı kelimelerine karşılık gelmektedir. Bu bağlamda düşünülürse, çalışma ile acı ve sıkıntının, öte taraftan boş zaman veya çalışma dışı zamanla da belirli bir keyfin söz konusu olduğu söylenebilir.” (KESER A., 2009, s. 2)

Çalışma kavramı dilimizde, çalışmak eylemi olarak tanımlanır. İncelemeye aldığımızda karşımıza birçok tanım çıkacaktır. Kimi zaman bir şeyler yapip yapmamak arasında tercih yapmaktır. Bireylerin zaman geçirmek için yaptıkları faaliyetlerdir.

Bir tanıma göre çalışma,” insanın bedensel ve zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak planlı bir şekilde kullanabilmesidir.” Ya da en genel tanımıyla çalışma, “bir kullanım değeri olan mal veya hizmet üreten her türlü etkinliktir”. (KESER A., 2009, s.3)

Parker; çalışmayı, “yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın var oluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biri olarak görür.” (KESER A., 2009, s.5)

Miller; çalışmayı, “bir işyerinde gerçekleştirilen çeşitli aktiviteler” olarak ifade etmiştir. (KESER A., 2009, s.7)

Donald ve Havinghurst; çalışmayı; “topluma yararlı olma ve hizmette bulunma aracı” olarak ele almışlardır. (KESER A., 2009, s.7)

Shimmin; çalışmayı, “yapılmasından hoşlanılmayan bir eylem” olarak ele almıştır. (KESER A., 2009, s.7)

Dubin; çalışmayı; “çalışma ve çalışma dışı aktivitelerin göreceli olarak hangisinin bireyin merkezi yaşam ilgisi olduğunu” saptamaya çalışmıştır.” (KESER A., 2009, s.8)

Morse ve Weiss; çalışmayı, “birey açısından önemi test edilmiştir” demiştir.

1.2.İşçi Kavramı

İşçi kavramı ilk çağlardan günümüze kadar her toplumda farklı statülerde ama her zaman aynı anlamda kullanılmıştır. “Genelde çalışan kavramı ekonomik açıdan zayıf bir sınıfa karşılık gelmektedir. İlk çağ da tutsaklar ve köleler, ortaçağ da serfler, çırak ve kalfalar, yeniçağ da sanayi devriminden sonra çalışanlar tüm toplumlarda en zayıf sınıfları oluşturmuşlardır.” (KOCACIK F., s. 12)

İş kanununun 2. maddesine göre; “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir” demektir. Aynı şekilde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. Maddesinde ise; “hizmet akdine dayanarak çalışanlara denir” demektir. (ERDOĞAN G., 2011, s. 16)

Görüldüğü gibi işçi kavramı iki kanun açısından da tanımlanmıştır. İkisinde de bir yazılı belgeye ya da anlaşmaya dayanarak çalıştırılan kimseler olarak gösterilmişlerdir.

İşçi kavramı insanlık tarihinde ilk olarak avcılık ve toplayıcılığın yerini tarıma bırakması ile başlamıştır. İnsanların toprak sahibi olmaları mülkiyet sahibi olmalarıyla ortaya çıkmıştır. Toprak sahibi olan insanlar, topraklarında ürün yetiştirmelerini sağlamak amacıyla kişileri çalıştırmışlardır. Çalışmaları karşılığında maddi değeri bulunan şeyler vereceklerini söyleyen toprak sahiplerinin yanlarına alınmışlardır.

Bu karşılıklı çıkar ilişkisinde söz sahibi, mülkiyet sahibi olduğu için, kuralları da mülkiyetin sahibi koymuştur. Yani işçinin hakları, nasıl çalışacağı, ne karşılığında çalışacağı, mülkiyet sahibinin keyfine göre belirlenmiştir.

1.3.İşveren Kavramı

İş kanununa göre; “bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişilere işveren denir. Yani işveren gerçek kişi olabileceği gibi şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika gibi özel veya kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir. İşveren sayılmada en önemli unsur işçi çalıştırma durumudur. İşçi çalıştırmayan kişilerin iktisadi faaliyetleri iş hukuku açısından önem taşımaz. İşçinin işverenin buyruğuna uygun olarak iş yapma borcu karşısında, işverenin işçiden işi yapmasını isteme ve bunun için gerekli talimatı verme hakları bulunmaktadır.” (ERDOĞAN G., 2011, s. 16)

Yine Sendikalar Kanununa göre; “İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına işveren denir” olarak tanımlanmıştır. (DEMİR F., 2003, s. 10)

İşveren kavramının sendikalar kanununda iş kanununa göre daha geniş bir kapsamda ele alındığını görmekteyiz. Bu kanunlar öncesinde tanımlanmamakla birlikte gerek sanayi gerekse sonrasında serfler dışında üretim araçlarının mülkiyetini elinde bulunduran senyörlerde bir nevi işveren olarak kabul edilebilmektedir.

İş hukukunda işveren; “bir hizmet akdine dayanarak bir kimseyi işçi olarak çalıştıran kimsedir” denilmektedir. (ERDOĞAN G., 2011, s. 18)

Aynı şekilde yine; “işçiden iş görme, sadakat borcunu yerine getirmesini isteyen, talimatlara uyma borçlarını yerine getirmesini isteyen kişi” olarak da tanımlanmıştır. (ERDOĞAN G., 2011, s. 18-19)

İşçi kavramı ve yaratılan değer olgusu sonucu ortaya çıkan işveren, hem bir anlaşmaya hem de bir alacak konumunda yerini almıştır.

1.4.Emek ve İstihdam Kavramı

Emek yani çalışma hem belli bir işin ücret karşılığı yapılması hem de verdiği haz, mutluluk olarak da tanımlanabilir. Çoğu kişiye göre sadece verdiği mutluluk ya da karşılığı olan bir şeydir. Bazen kişilerin yaptığı her şey iş midir diye düşünülebilir. Bir yerden bir yere bir eşyanın kaldırılması, ders çalışılması, temizlik yapılması, sabah erkenden kalkıp yola çıkmak vb. her yapılan şeyin beklentisi olabilir yada olmayabilir. Bu karşılığının maddi yada manevi belki de olmamasıdır.

İşte bu yüzden çalışma ya da emek insanın üretkenliği ile birlikte bir eylem içine girmesi olarak da tanımlayabiliriz. Belli amaç, hedef veya yönelim doğrultusunda yapılan çabalardır.

Ekonomistler pratikte istihdamı daha dar anlamda sadece “işgücü faktörünün (emeğin) çalıştırılması” olarak kullanmaktadırlar. Çünkü emeğin çalıştırılabilmesi (istihdam edilebilmesi) için diğer üretim faktörlerinin de çalıştırılması gerekmektedir. Yani işgücünü çalıştıracak bir işveren, bir işyeri veya kullanacağı bir makine, bir alet veya ekipman olması gerekir. Bütün bunlar diğer üretim faktörlerini oluşturmaktadır. İstihdam denildiğinde sadece işgücünün konu edilmesi bu nedenle gerçekçidir. Böylece analizler daha net ve kolaylıklar sağlamaktadır.

Çalışma kavramı, her ne kadar toplumda ortak bir tanımlama yapılmış gibi görünse de daha çok sorunlu ve tartışmalı bir kavramdır. İnsanların üretkenliği ile başlayan bu süreç içinde emek farklı şekillerde kullanılmıştır.

1.5.Ücret Kavramı

Anayasanın 55.maddesinde ; “ücret, emeğin karşılığıdır” olarak yer alır. (ERDOĞAN G., 2011, s. 51)

İş kanunu 32. Madde de;” bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan, para ile ödenen tutar” olarak tarif edilmiştir.(ERDOĞAN G., 2011, s.51)

Yapılan bir iş karşılığı olarak ödenen ücret kimi zaman işveren tarafından işçiye, maddi veya manevi olarak da ödenebilmektedir. Ücret ödeme borcu, işçinin hizmet borcu karşısında yer alan ve işverenin hizmet akdinden doğan başlıca

borcudur. Ücret ödeme borcunun kaynağını esas itibariyle hizmet akdi oluşturmaktadır.

1.6.Sendika Kavramı

İşçiler, birlikte çalışan bütün insanlar gibi, haklarını ve çıkarlarını korumak için bir araya gelirler. Bir şeyler ortaya koymak ve korumak isterler. Kendilerini tüm dış etkilerden koruyan, kendilerini savunan, bir birliktelik ve güç oluşturur. **Bu gücün adına, "sendika" denilmiştir.**

Sendikalar, bizzat işçiler tarafından kurulmuş örgütler olarak bilinir. İşçiler haklarını sendikalarıyla almakta, işverenlerle toplu sözleşmeyi sendikaları eliyle yapmaktadırlar. Çalışanların işverenle ilişkilerinde tek başlarına çözemeyecekleri, bazen dile getirmeye bile çekinecekleri sorunları sendika, onlar adına, onlarla birlikte görüşmekte ve çözüme kavuşturmaktadır.

Sendika işçiler için bir kanlı mücadele sürecidir. Bu süreç her zaman çalışan için zor olmuştur.

1.7.Sosyal Politika Kavramı

Talas'a göre dar anlamda sosyal politika; “ İki yanlı olarak ele alınmıştır. Biri, genellikle ekonomik bakımdan bağımlı ve güçsüz insanları sermayeye karşı korumak ve sömürülmelerini önlemek için devletin almış olduğu koruyucu, sınıflar arasında uyum ve denge sağlayıcı önlemlerdir. Bu önlemler sosyal politikanın bir yanını oluşturmaktadır. Öteki ise, sömürünün, doğrudan ilgililer tarafından önlenmesi ve toplumsal dengelerin bozulmaması için bu doğrudan ilgililerin doğal olarak var olan kimi hak ve özgürlüklerinin hem devlete hem de başkalarına karşı korunmasıdır. Bu hak ve özgürlüklerin başında kuşkusuz, sendikal haklar başka deyişle; sendika kurma, toplu pazarlık, grev yapma hakkı ve özgürlükleri gelir” denmektedir. (TALAS C., 1992, s. 15)

Yine Talas'a göre geniş anlamda ise; “Topluma bir bütün olarak bakan, toplum içinde bütün sınıfları ilgilendiren, çok çeşitli konuları sınıf farkı gözetmeksizin ele alan bir disiplin çıkar” denmiştir.(TALAS C., 1992, s. 15-16)

Bu konu hakkında görüşe sahip olan diğer bir yazarımızda Meryem Koray'dır. Koray'a göre; "Sosyal politika, 19.yy ikinci yarısında Avrupa'nın sanayileşmiş ülkelerinde ve özellikle Almanya da ortaya çıkan bir kavramdır. İlk olarak Alman Profesör Reihl tarafından kullanılmıştır." (KORAY M., 2000, s.3) Çubuk ise sosyal politika için "19.yy Sanayi Devrimi sonrası sıkça kullanılan sosyal politika kavramı, insanla ilgili sorunların (sosyal sorun) çözümüne yönelik devlet tarafından alınan kararları ve devletin bu kararlar kapsamında yürüttüğü uygulamaları ifade etmektedir" demiştir. (ÇUBUK A., 1979, s. 6-7)

Talas ve Koray tarafından tanımlanan sosyal politika kavramı işçinin çalışma ve yaşam koşullarına yönelik önlemler bütünü bakımından benzerlik arz etmektedir.

İşte bu yüzden sosyal politika kavramı zamanla işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştiren, iş ilişkilerini koruyan ve işçi ile işveren arasında uzlaşma sağlamak adına devlet tarafından alınan önlemler bütünü olarak tanımlanmıştır.

1.8.Sosyal Diyalog Kavramı

Sosyal diyalog kavramının tarihsel geçmişi 19. yüzyılın sonlarına kadar uzanmaktadır. Fakat asıl kökeni, 1919'da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulmasına dayanmaktadır. "Ekim Devrimi'nin özellikle Avrupa sendikaları üzerindeki olumlu etkileri nedeniyle, "sosyal diyalog" kavramı, ilk gündeme geldiği dönemde, beklenen etkiyi yaratmamıştır. Ancak İkinci Dünya Savaşı sonrasında, 'refah devleti' döneminde gündeme getirilen ve işçi-işveren-devlet ilişkilerini kurumsallaştırmayı ifade eden "neo-korporatizm" in temel tartışma alanlarından birisi olarak, dikkat çekmiştir.

Sosyal Diyalog kavramı Avrupa birliği ülkelerinde başlayıp son dönemlerde de çokça kullanılan bir kavramdır. Genel itibari ile şu şekilde; "sosyal diyalog, işçi, işveren ve hükümet arasındaki sorunların ikili ve/veya üçlü ilişkiler veya yapılanmalar aracılığıyla çözüme kavuşturulma çabasıdır" tanımlanmıştır. (KOÇ Y., 2006, s. 1)

Koç'un yaptığı tanım itibari ile de sosyal diyalog; taraflar arasındaki anlaşma ve görüşme çabası olarak adlandırılmıştır. Kavram artık yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

1.9.Çalışma Ekonomisi Kavramı

Çalışma Ekonomisi kavramı hem dar hem de geniş anlamda ele alarak tanımlanmıştır. Kavram sosyal siyasetin ve endüstri ilişkilerinin iktisadi özünü teşkil etmektedir. Aynı zamanda ilgili konuları da içermektedir.

Dar anlamda Çalışma Ekonomisi iktisadi mahiyetteki sosyal siyaset meselelerini içermektedir. Bu şekliyle de işgücü ve istihdam şartlarını da kapsamakta ve iş piyasası münasebetleri, toplu pazarlık sisteminin ve sendikaların iktisadi tesirleri aynı zamanda da teknolojik değişmelerin rolünü incelemektedir.

Zaim Hoca geniş anlamda ise; "İktisadi mevzulara ilave olarak işçi-işveren münasebetleriyle ilgili daha manada sosyal ve siyasi meselelere de yer verilmektedir. Sendikaların tarihi ve bünyesi, toplu pazarlık sisteminin tatbikat ve tekniği; sınai münasebetlerin hukuki düzeni gibi mevzularda tetkik konusu olmakta yani sosyal siyasetin diğer bazı bölümleri de bu çerçeve içinde çalışma ekonomisi açısından tetkik edilmektedir" tanımlamıştır. (ZAIM S., 1997, s. 1-6)

1.10.Çalışma Psikolojisi Kavramı

Çalışma Psikolojisinin temelinde, kavramın ülkeden ülkeye ve yazardan yazara farklı yaklaşımla ele alınması yatmaktadır. Çalışma Psikolojisi kavramı daha çok Almanya'da kullanımı yaygın olan İş Psikolojisi kavramına eş anlamlı bir kavram olarak değerlendirilmektedir.

"İş Psikolojisi dalının iş ve çalışan arasında sınırlı kalması kavramın içeriğini daraltmaktadır. Bu nedenle çalışma psikolojisi kavramının "İş Psikolojisi" kavramının kapsamını genişlettiği düşünülebilir."(TINAR Y.M., 1996, s. 24)

Örgüt Psikolojisi ise, örgütte geliştirilen stratejik yaklaşımlar çerçevesinde örgüt ve birey uyumuna odaklanır.

Çalışma Psikolojisi, “çağdaş gelişmelerin gereği olarak sistem yaklaşımı içinde, işletmede çalışan bireyi, onlardan oluşan grup ve örgütü bir bütün olarak ele almaktadır” olarak tanımlanır. (SABUNCUOĞLU Z., 1984, s. 3)

Bu tanımda görüldüğü üzere “çalışma psikolojisi”, örgütte yer alan birey ve grupları bir bütün olarak ele alır. O halde “örgüt psikolojisi” ile “çalışma psikolojisi” arasındaki ayrışma, bilim dallarının bakış açılarına dayanmaktadır.

Çalışma psikolojisi bilim dalı, bireyin çalışma yaşamına ilişkin koşullarının iyileştirilmesi, çalışma yaşamına ilişkin sorunlarının giderilmesini ve bireyin çalışma yaşamı kalitesinin artırılması sağlamayı hedefleyen bir disiplindir.

Genel olarak bir tanıma gidilmek gerekirse, “Çalışma Psikolojisi; çalışma yaşamında psikik sorunlara yol açan alanları inceleyen, sorunların nedenleri ve çok yönlü etkileri ile çözüm yollarını araştıran, çalışma yaşamı ve çalışan insan arasında sağlıklı ve verimli bir uyum sağlamayı amaçlayan, bu yönde bilgi üretimi için çaba gösteren bir bilim dalıdır.” olarak tanımlanabilir. (TINAR Y.M., 1996, s.26)

1.11.Endüstri İlişkileri Kavramı

Endüstri ilişkileri kavramı ilk defa 1912 yılında, ABD’de Kongrenin çalışma hayatı ile ilgili kurduğu bir komisyonun adı olarak kullanılmıştır. Endüstri ilişkileri kavramı oldukça eski olmasına karşın günümüze kadar geçen süre içinde genel kabul görmüştür. Fakat bir tanıma gidilememiştir. Bu kavram ekonomik, sosyal, siyasal birçok değişkenden etkilendiği için her dönem ve her yazar tarafından farklı tanımlanmıştır. Özellikle Anglo Sakson ülkelerinde kullanılan Endüstri ilişkileri kavramı yerine, son yıllarda tüm sektörlerdeki çalışma ilişkilerini kapsamak üzere, çalışma ilişkileri kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

Dar manada bakıldığı zaman, “işverenler ve ücretlerin örgütleri arasındaki ilişkilerdir” olarak belirtilmektedir. Yine diğer bir tanımda ise işçi ve işverenler arasındaki karmaşık ilişkiler olarak da tanımlanmıştır. (TOKOL A., 2001, s, 1-299)

Geniş manada Endüstri İlişkileri kavramı; “işverenler ve işçiler arasındaki ilişkilerin doğurduğu tüm sorunları içerecek kadar geniş bir anlama sahiptir” olarak ifade edilmiştir. (TOKOL A., 2001, s.1-3)

Bu şekilde endüstri ilişkileri alanında üç eylem yapısından bahsedilebilir. Bunlar; işçi ve işverenler arasındaki toplu münasebetler yani ilişkiler ve bireysel ve toplu ilişkilerin düzenlenmesinde kamu makamların rolüdür.

2.ÇALIŞMA HAYATI VE TARİHÇESİ

“Çalışma hayatı ile insanın anlam dünyası arasındaki ilişkinin doğru kurulabilmesi için merkezin insan olması gerekir. *İnsan yaşamak için çalışır* düşüncesinin yerine *insan çalışırken de yaşar* düşüncesinin konulması gerekir.” Kişi var oldukça çalışma gerçekleşecektir. Bu düşünce insan merkezli bir düşünsel yapıyı teşkil etmektedir.

İnsan bir araç değildir. Üretimin gerçekleşmesi için çaba gösteren, karşılığında ortaya çıkan verimden faydalanan kişidir. Amaca ulaşmada tek değer emektir. Bu yüzden emek her şeydir.

Çalışma hayatını açıklamak için bu düzenin temellerinde nasıl başladığına değinilmesi gerekir. Bunun için ilkel topluluklardaki çalışma hayatından başlayarak günümüze kadar gelen sürecin dönüm noktalarını vererek anlatmamız gerekir.

2.1.İlkel Topluluk Döneminde Çalışma

İlkel dönemde çalışma, toplayıcılık ve daha sonra ise avcılık ile kendini göstermiştir. Bu dönemde insanlar tarihin ilk ve tek eşitlikçi yaşam biçimini sürmüşlerdir. Fakat bu dönemde insanlar doğanında tutsağı konumundaydı. Doğa onlara ne sunar ise onla geçinmek ve hayatlarını sürdürmek zorundaydı.

Zamanla doğadan daha fazla yararlanmak ve vahşi hayvanlara karşı korunmak için araçlar yapmaya başlamışlardır. O yüzden bu ilk dönem insanlık açısından pek de üretken olmayan bir dönemdir.

Şenel’in belirttiğine göre; “İlkel topluluktan uygar topluma geçiş aşaması, insanların toplayıcı ekonomiden üretici ekonomiye geçişleri ile bir toplumsal artı üretme gizilgücüne sahip olmaları ile başlamıştır. Bu toplumsal artıyı ellerine

geçirenler, sınıfların oluşmasına ve bu düzeninin kararlı bir biçimde ilerlemesini sağlayacak “devlet”in ortaya çıkmasını sağlamıştır.” (ŞENEL A., 1995, s. 28)

İlkel toplulukta var olan çalışma düzeni kısır bir döngü içindedir. Kadın toplayıcılık ile uğraşırken erkek ise, avcılık ile uğraşmıştır. Bu şekilde ilk iş bölümü de kendini göstermiştir. Fakat yerleşik düzene geçiş ile birlikte bu paylaşım olgusu terk etmiştir. Artık toprak işlenmeye başlamıştır. Bu başlangıç üretimi de beraberinde getirmiştir. Artı değerini kendini göstermiş ve üretici güçler kendini göstermiştir. Toprakta ürün elde eden bir insan topluluğu vardır. Bu anlamda çalışma ilişkileri yön bulmaya başlamıştır.

2.2.Köleci Toplum Döneminde Çalışma

Toprağın işlenmesi ile artık toprak üzerinde çalışan bir üretici sınıf oluşmuştur. Bu sınıfın elde ettiği ürünün artı değerine sahip çıkan birde mülkiyet sınıfı kendini göstermiştir. “Köle emeğinin ortaya çıkışı aslında ilkel toplum yapısındaki mülkiyet ilişkilerinin sertleşmesi ile başlamıştır. Aynı zamanda üretim ilişkisinde belirleyici bir etkene sahiptir.” Üretim ilişkileri; üretim araçlarının mülkiyet biçimleri, emeğin toplumsal örgütlenişinde sınıfların görevleri gibi kavramlardan oluşmaktadır. (KESER A., 2009, s. 12)

Özel mülkiyet ve işbölümü Antik Yunan (köleci) toplumunda ortaya çıkmıştır. Toplum temelini şehirler oluşturmaktadır.

Marx’a göre, “köleci toplum, ilerlemeye açık olmasına rağmen, nüfus besleyememektedir. Bu Batı için bir problemdir. Bu yüzden insanlar ya toplumdan ihraç ediliyor ya da köle oluyorlar.” (KESER A., 2009, s.12)

Her dönemde farklı biçimde karşımıza çıkan zorla çalıştırma kavramı, bu dönemde angarya adı altında kendini göstermiştir. Yine her dönemde var olan temel olgu, sömürü mantığıdır. Çalışan insanın ürettiği üründen artı değere sahip çıkan bir vassal ya da patron olmuştur. Çünkü bir üstüne bağlılık söz konusudur. Kölelik yaygındır.

“Kölelerin aşırı çalıştırılması artık onlardan elde edilen verimin bile düşmesine neden olmuştur. Bu düşüş sonucu köle sahipleri, kölelerini serbest bırakmaya başlamışlardır. Bu serbest bırakma anlayışı kolonat sistemini geliştirmiştir. Bu sistemde eskiden köle olanlar, belirli bir hak ve ekonomik bağımsızlığa kavuşmuşlardır. Büyük toprak sahipleri topraklarını küçük parçalara bölerek yeni köylülere vermişlerdir. Belli bağımlılık temelinde kendilerine şartlı verilen topraklarda çalışan köylüler, bu durumdan dolayı üretime ilgi duymuşlardır. Feodalizmde serflerin öncüleri olan bu köylüler, köleyle hürler arasında küçük üreticilerin yeni sosyal tabakasını oluşturmuşlardır.” (OKÇUOĞLU İ., 1996, s. 64)

2.3. Feodal Toplum Döneminde Çalışma

Kölelik ilkel topluluk içinden çıkmıştır. Aynı şekilde feodal yapıda kölelikten gelmiştir. Feodalizmin, toprağın temel aracı olarak büyük toprak sahiplerinde bulunduğu, her toprak ağasının bir üsttekine bağlı olduğu, toprak mülkiyetinin belli bir hiyerarşi içinde, bir alttaki toprak ağasına aktarıldığı orta çağa ait bir üretim şeklidir.

“Feodal toplum yapısı içindeki emek ilişkilerinin temel unsuru; toprak mülkiyetine dayalı olmasıdır. Mülkiyet, bir yanda serflerin emeğinin egemenlik altında tutulduğu toprak mülkiyeti, diğer yanda küçük bir sermaye sayesinde kalfaların emeğini yöneten kişisel emeğe dayanmaktadır.” (KESER A., 2009, s.4)

Feodal Çağı İki döneme ayıran Bloch; birinci feodal çağı; nüfus yoğunluğuna, insan ilişkilerine ve ticarete bağlamıştır. İkinci feodal çağı; ekonomik devrimle bütünleştirmiştir.

İlk Feodal Çağda, bir önceki çağın göçleri ve toplumsal kargaşanın da etkisiyle nüfus yoğunluğu saptanamayacak şekilde artmıştır. Önceki çağın karışıklıkları genellikle toplanmalara yol açmıştır. Bazı bölgelerde neredeyse üst üste yaşayan insanlarla dolmuştur. Bazı yerlerde ise birbirlerinden büyük boşluk alanlarıyla ayrılmışlardır.

Bloch, “bu kargaşalığı köyde yaşayanlarla orantılandığında köyün beslenmesini sağlayan ekilebilir toprağın günümüze göre daha geniş olması gerekir.

Ama durum hiç bunu göstermemiştir. Çünkü o dönemlerde tarım büyük bir alan tüketicisiydi.” (BLOCH M., 2007, s.126)

İkinci Feodal Çağ olarak adlandırılan ekonomik devrim sonucu insanlar birbirlerine yaklaşılmaktaydılar. Yol yapım ve zanaat da ciddi ilerlemeler kaydedilmiştir. Bu çağda, ticaret biraz geri kalmıştır.

Bu dönemde vassallardan, senyörlerden, klanlardan, krallardan, şövalyelerden, köylülerden, kölelerden, din adamlarından vb. isimlerden bahsedilmiştir. En önemli yemin *Biat* üstüne kuruludur. Kan bağı, soy dayanışması için önemli etkidir. Ücret karşılığı toprak verilmektedir.

Feodalitenin başlangıçtaki biçimlenme dönemi, marksist tarihçiler tarafından ortaçağ kavramı ile özdeş tutulmuştur. Bu döneme, aynı zamanda, yukarı-ortaçağ da denmiştir.

Feodal ilişkiler tarihinde ikinci dönem, feodalitenin açılıp gelişmesi dönemidir. Bu, aynı zamanda, zanaatlarla tarımın İlkel, Köleci ve Feodal Toplum ikinci kez birbirinden ayrılmaları dönemidir. Kentlerin, ticaret ve zanaatçılığın ocağı olarak kuruluşudur.

Feodalitenin üçüncü dönemi, feodal ilişkilerin gittikçe açılıp parçalanması ve kapitalist ilişkilerin ortaya çıkışı ile kendini göstermiştir. Bu döneme aşağı-ortaçağ denmiştir.

“Feodal dönem de sabanlar (ağır ve hafif sabanlar) gibi bazı başka tarım aletlerinin de yayılması, demir işlerinin yetkinleşmesinin gerekli sonucuydu. Bu olgu, tarımda üretkenliğin artmasına yardım etmiştir.

“XIII. yüzyılın ortalarından itibaren feodal sistemin çözülmeye başlaması ile birlikte yeni bir aşamaya geçilmiştir. Endüstri devriminden önce feodal sistemin çöküş dönemlerinde ortaya çıkan ve önemli bir kuruluş olan loncalar, çalışma ilişkilerinin değerlendirilmesi konusunda ilk planda karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma biçimi usta, kalfa ve çıraktan oluşmaktadır. Zanaatkarlar ile bunların ürettikleri ürünleri pazarlayan tüccarlar, giderek dinamik bir yapı oluşturmuşlardır. Ayrıca mal alım satımını gerçekleştiren tüccarların gelişmesi burjuva sınıfının da

yavaş yavaş ortaya çıkması anlamına gelmektedir. Loncalar sadece o dönemde üretim sistemi olmakla kalmamış aynı zamanda çalışma ilişkilerini de düzenleyen bir sistem olmuştur. (OĞUZ Ö., 2007, s.10)

“Feodalizmin çözülme aşamasında siyasi planda küçük feodal beylikler büyük krallıklar biçiminde merkezileşiyor. Şehir hayatını canlandıran küçük imalatçı ve tüccarlar vardır ki bunlar daha sonraki yıllarda burjuva sınıfını oluşturmaktadır. Burjuva sınıfı tarım ekonomisinin yerine sanayi ekonomisinin başlamasına yol açmıştır. Bu şekilde ticaretin gelişmesi daha fazla üretimi zorunlu kılmıştır.” (OĞUZ Ö., 2007, s.11)

2.4.Endüstri Devrimi ve Çalışma

Fransız ihtilali ile beraber ortaya çıkan endüstri devrimi öncelikle içinde yayıldığı medeniyet çevresinin ve kültür çevresinin yapısal özellikleri ile yakından ilişkilidir. Her ne kadar teknolojik birikim açısından bir inkılap olsa da oluşturduğu toplumsal doku ve felsefi düşünme biçimleri açısından bir devrim niteliği taşımaktadır.

1768’ de *James Watt*’ın buhar makinesini bulmasıyla başlayan teknolojik değişme ve endüstrileşme süreci, birçok alanda; ekonomi, sosyal ve siyasi nitelikte değişim getirmiştir. Endüstri Devrimi denilen olgu; “Sade anlamıyla, küçük zanaat, tezgah ve atölye üretiminin yerine yeni buluşların getirdiği teknik makinelerle donatılmış fabrika üretiminin geçmesi, başka bir deyişle, yeni bir enerji kaynağı olan buhar gücünün harekete geçirdiği makinenin; insan, rüzgar, su, hayvan gibi doğa enerjisinin yerini almasıdır”. (KESER A., 2009, s.15)

“Buharlı makinenin icadıyla birlikte önce İngiltere’de sonra diğer batı ülkelerinde üretim mekanizmalarında kas gücünün yerini makine gücü almıştır. Böylece üretim artmaya, köylerden, fabrikaların bulunduğu yerlere, insanlar göç etmeye başlamıştır. Büyük şehirler kurulmaya, toplumda yeni sınıflar, yönetimde yeni anlayışlar, cemiyette yeni yaşam tarzları oluşmaya başlamıştır.” Artık kol gücünün hakimiyetinin sona erip makinenin rol aldığı bir Endüstri devrimiyle birlikte dünyadaki üretim şekli değişmiştir. Küçük üretim atölyeleri yerlerini büyük fabrikalara bırakmıştır. Bu süreçte birçok küçük atölye sahibi, seri üretimi kullanan

büyük işletmelerle baş edemeyerek atölyelerini kapatmıştır. Günümüzde bu süreç, modern işletmeciliğin doğuşu olarak kabul edilmektedir. Tabi ki, bu dönemde büyük işletme sahipleri, verimliliklerini yüksek tutmak için daha fazla gelir elde etmek istemişlerdir. Bu durum, sürecin ne kadar modern anlayışla yönetildiği konusunda şüpheleri de beraberinde getirmekteydi. (Ekonomi Derneği, htm)

“Geniş çapta örgütlenmeden ve iş bölümünden oluşan fabrika sistemi, üretimi arttırmıştır. Üretimdeki bu artış ise, sermayenin büyümesine, yeni keşfedilen ülkelerdeki pazarlar nedeniyle artan talebin karşılanmasına ve nüfusun artmasıyla birlikte ülke içindeki pazarın genişlemesine yol açmıştır. 18.Yüzyılda alet ve makinelerin geliştirilmesiyle tarımda ve sanayide başlayan devrim daha çok malın, daha hızlı ve güvenli olarak gönderilebilmesi için ulaşım ve iletişim ile devrimi gerekli kılmıştır.” (LAÇİNER M.S., 2007, s.54)

Sanayi Devrimi ile birlikte kurulan dev fabrikalar ve üretim tesisleri beraberinde büyük kentleri yaratmıştır. Kentlere olan taşınma hiç kuşkusuz yoksulluğun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Araç olarak kas gücünden üretilen emeğin yerine fosil yakıtları kullanan makineler olacaktır. Üretim yöntemi olarak ise belli bir sisteme göre kurulan, monte edilen ve bir biriyle değiştirilebilen parçaların devrede olduğu sistemler oluşacaktır.

Buluşların zamanla ortaya çıkardığı sonuçlar tüm olumlu ve olumsuz yanlarıyla çalışma hayatı içerisine girmiştir. Nüfus artık sanayinin olduğu yerdedir. Tarım gücünü yitirmiştir. Sektörler kalkış ve inişleri yaşamaktadırlar. İlerisi için yeni bir sektör kuşkusuz baş gösterecektir.

Bu dönemde çalışma tarzı endüstrileşme öncesi çalışmaya göre daha disipline, daha fazla kurallara dayalı bir sistemi ve yoğun bir sınai işgücünü ifade etmektedir.

Sanayi toplumunun, yoğun olarak emek kullanılırken, sonraları yoğun olarak sermaye kullanılmıştır. Son aşamasında ise yoğun olarak bilgi kullanılmıştır. Özellikle bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin devreye girmesiyle birlikte toplumsal hayatın her geçen gün farklılaşarak yüksek ivme kazandığı görülmektedir. Bilginin ekonomide anahtar faktör hâline geldiği bu yeni dönemin bilgi toplumu dönemi olarak adlandırılmıştır.

İnsanlar bilgi ve becerilerini geliştirerek, motivasyonun ve tatmininin yüksek olduğu bir dönem için hazırlanmıştır. Bu hazırlanış iş yapabilme kabiliyetini yükseltmiş, çalışma üzerine yoğunlaştırmıştır. Kavramın merkeze oturduğu bu aşamada artık her şey ileriye dönük bir yol tutmuştur. Bu yol tutuş gittikçe gelişime zemin hazırlamıştır.

“Bu süreci takiben kısa sürede sermayelerini büyüten burjuvazi sınıfı sahip olduğu ekonomik güçle siyasi gücü de ele geçirmiştir. Özellikle Avrupa’da plütokratik yönetim yapılarının doğmasına neden olmuştur. Bununla birlikte sermaye sahiplerinin menfaatleri doğrultusunda işleyen sistem, işçi sınıfını görmezden gelmiştir. İşçi sınıfı çok ağır çalışma koşullarında, uzun çalışma saatleriyle, çok düşük ücretlere çalışmıştır.”(UZUN A., 2000.)

Halen devam etmekte olan zor çalışma şartlarının yanı sıra bugün ise, işçi sınıfının artan üretim ve refaktan adil bir pay alamamaktadır. Toplumsal dengeyi bozarak toplumsal barışı tehlikeye düşürecek bir unsur olduğu birçok yazarımızca da kabul görmektedir.

Sonuç olarak, endüstriyel dönemde çalışma bir bütün olarak toplumun merkezinde cereyan eden bir faaliyete dönüşmüştür. “Fabrikalar çalışmanın yürütüldüğü mekanlar olmuştur. Bu dönem o kadar çok yüceltilmiştir ki, bireyin yaşamının tamamını kapsamıştır. Onu kendi emeğine yabancılaştıran bir sürece dönüştürmeyi başarmıştır.”(KESER A., 2009, s.21)

Endüstri devrimi bir toplumsal eleştiri süzgecinden geçirilerek çalışan kitleleri ulusal toplumlara ve değerlere entegre etmeyi başarmıştı. Böylece sosyolog Giddens'in deyimiyile; “sanayi toplumu kapitalizmin yerini almıştı. Sınıf çatışmasının kurumsallaşması bombanın fünyesinin çıkarılması gibi çok olumlu bir etkiyi çalışma ilişkileri alanında gerçekleştirmişti.”(GİDDENS A., Çev. Esengün R., Ergünden İ., 1994.)

“Bu döneme damgasını vuran iktisadi liberalizm anlayışı, ekonomik ve sosyal hayata yapılacak her türlü müdahaleyi reddetmektedir. Ekonomik hayatın kendi işleyişine bırakılmasından yanadır. Bu düşünce şüphesiz devlet müdahale ve baskısını reddetmektedir. Aynı zamanda çalışanların kendilerinin kuracakları çıkarlarını korumaya yönelik her türlü örgütlemeyi de kabul etmemektedir.” Endüstrileşme sürecinin başlangıcındaki sistem de tümüyle devletin müdahalesini

reddetmekteydi. Çalışanları korumaya yönelik hiçbir sistem yoktu. Daha sonraları dayanışma duygusunun da gelişmesi ve ağır çalışma koşulları yüzünden işçiler arasında örgütlenme bilinci gelişmiştir. Fakat bunun için uzun mücadeleler verilmiştir. (EKİN N., 1994, s.11)

“Makineleşme ile başlayan endüstrileşme süreci, otomasyona geçiş ile birlikte yığın üretimin gerçekleştiği ikinci sanayi devrimi ile devam etmiştir.” Bu süreçte ürünlerin kontrol işlemleri insandan alınıp otomatik makinelere verilmiştir. (EROL M., 2002, s.138)

Erol, üçüncü sanayi (endüstri) devrimine dayalı olarak oluşan toplum tipinin birçok kavramla açıklanabileceğini belirtmiştir. “Bilgi Toplumu, Enformasyon Toplumu, Sanayi Ötesi Toplum, Post Endüstriyel Toplum kavramları üçüncü sanayi devriminin yarattığı toplum tipini adlandıracak en iyi örneklerdir” (EROL M., 2002, s.154) Bu dönemin en önemli özelliklerinden biri hizmet sektörünün diğer sektörlerin önüne geçmesidir.

Yaşanan gelişmelere bağlı olarak dünya, adı “*Kapitalizm*” olan yeni bir ekonomik düzen ile tanışmış ve toplum ekonomik temelde sermaye sahipleri (burjuvazi) ve işçiler (proleterya) olmak üzere ikiye bölünmüştür. Bu yeni düzende “sermaye sahipleri, üretim araçları üzerinde özel mülkiyet hakkına sahip olmuşlardır. Üretim sonucunda oluşan artı değerlere işçi sınıfı sahip olur iken, işçi sınıfı ise yaratılan artı değerlerden sermaye sahiplerinin uygun gördükleri kadarını alabilmiştir. Ürettiği ürünün pazardaki satıcısı konumunda bulunamamıştır.” (ÇOBAN Ö., pdf)

Endüstri Devrimi ile ortaya çıkan ve günümüze kadar gelen kapitalist sistem, teknolojik gelişme ile birlikte çalışanlar olumlu anlamda değişmiştir. “Özellikle Sovyetler Birliği’nin yıkılması ile güç bulan adını *yenidünya düzeni* olarak değiştiren kapitalizm, sermayenin yeniden yapılandırılmasına olanak veren yeni çalışma ilişkilerinin ve endüstri ortamının yaratılması için ihtiyaç duyulan yeni tekniklerin üretilmesi bu durumun sonucu olmuştur. Makroekonomik ve politik düzeyde yeni liberal felsefenin ve işletme düzeyinde esnek üretim modellerinin evliliği sonucu “yeni kapitalist rejim” özellikle 1980’li yıllarda hissedilmeye başlanmıştır. Bu yeni modelin ön plana çıkmasının en önemli nedeni teknolojik devrimdir.” (OĞUZ Ö., 2007, s.13-14)

Bu dönemde eleştirilen en önemli nokta olan yabancılaşmayı da unutmamak gerekir. Yabancılaşma, kuşkusuz emeğin yabancılaşmasıdır. Yabancılaşmayı, Marx şu cümlelerle açıklamıştır;

“İlkin, emeğin işçinin dışında olması, yani onun özüne ilişkin olmaması, demek ki emeğinde işçinin kendini olumsuzlaştırıp yadsıması, mutlu olması değil mutsuz olması gerçeğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak işçi ancak çalışmanın dışında kendi kendisinin yanında olma duygusuna sahiptir ve çalışmada kendini kendi dışında duyar. Çalışmadığı zaman kendi evinde gibidir ve çalıştığı zaman da kendini kendi evinde duymaz. Öyleyse çalışması istemli değil ama istemsizdir, zorlama çalışmadır.”(MARX K., 2000, s.24-25)

Marx’a göre; “kapitalist egemenlik dünyaya yayıldıkça, bu yabancılaşma da toplumda yayılmakta ve toplumun eski biçimine ait tüm kalıpları yıkmaktadır. Yabancılaşmayı yaratan her şeyden önce, işçiyi ücretli olmaya zorlayan çalışma araçlarından yoksunluğudur. Bu durum, hem emek gücünün kendisine hem de emek süreci sonunda yaratılan ürünü işçiye yabancı kılar” Kapitalist üretim biçiminin yarattığı birincil yabancılaşma, bu şekilde emeğin ürüne yabancılaşmasına ve işçinin dışında kalarak bir nesneye dönüşmesine neden olmuştur.(MARX K., Çev. Belge M., 2003, s.76)

Yine Marx yabancılaşmadan bahsederken ikincil olarak çalışma etkinliğine karşı olan yabancılaşmayı da vurgulamıştır. “Bu noktada çalışma etkinliği artık insanın kendi yaratımından çıkararak, yaşamın devam için zorunlu, katlanılması gereken bir etkinlik haline getirilmiştir.”(MARX K., Çev. Belge M., 2003, s.78-79) “Bu sürecin sonucu, insanı insan yapan özelliklerden soyutlayarak hayvansal özelliklere indirgesidir. Artık insan, insan olmaktan çıkar.” (MARX K., Çev. Belli S., 1999, s.48)

Sonuç olarak kapitalist üretim sürecinin yayılması ve yeni bir süreç oluşturan makineleşme, sömürü ve yabancılaşmanın temel nedenlerinden birilerini oluşturmaktadır.

2.4.1.Kapitalizm ve Çalışma

Kapitalist ekonomi Avrupa'da 16. ve 19. yüzyıllar arasında kurumsallaşmıştır. Ama bazı niteliklerine İlk Çağ'da da rastlanabilmektedir. Orta Çağ döneminde de tüccar kapitalizminin erken biçimleri ortaya çıkmıştır.

Feodalizm sona erdiğinden beri kapitalizm Batı dünyasındaki egemen sistemdir. Bütün dünyaya özellikle de İngiltere başta olmak üzere Avrupa'dan yayılmıştır.

Bugünkü manadaki kapitalizm, tarihte çok değişik düşünce ve uygulamalara sahne olmuştur. Kapitalizm sistemi içinde bile ileri sürülen tezlere karşı anti-tez veya nazariyeler teşekkül etmiş ve değişik şekillerde ortaya çıktığı görülmüştür. Genele manada kapitalizmi bu zamana kadar getiren temel öğeler, biriken sermaye artışı, kar gayreti, teknolojik gelişmeler, kredi ve sermaye piyasası olmuştur.

Kapitalizmin olduğu yerlerde parlamenter sisteme dayalı idarelerin bulunması, din ve şahıs hürriyetinin bulunması, adil olmasa da özel (şahsi) teşebbüse zemin hazırlaması ve mülkiyet hakkı gibi sebeplerle savunulmuştur. Eşit olmayan bir servet ve gelir dağılımına yol açmıştır. İşleyiş artık faizcilikle, gelir dağılımını haksız bir şekilde düşük gelirlilerden alıp sermaye sahipleri tarafına geçirmiştir. Aşırı bir kar ve kazanç hırslının hakim hale getirilmesi gibi sebepleri de yer almıştır.

Aşırı makineleşme yani fabrika sistemi olarak bilinen ve işlevlerin uzmanlaşması ile iş bölümünün derinleşmesini gerektiren yeni bir iş örgütlenmesi gerçekleştirilmiştir.

Fabrika sistemi hızlı üretim ve gelişim ile birlikte çalışma yaşamı içerisinde olumlu sonuç yanında sosyal açıdan olumsuz birtakım sonuçlar da doğurmuştur. Daha ucuza çalışan çocuk ve kadın emeğinden yararlanmanın yanı sıra vasıfsız bir işgücü de söz konusu olmuştur.

3.ÇALIŞMA İLE İLGİLİ GÖRÜŞLER

3.1.Çalışma Üzerine Sosyologların Görüşleri

3.1.1.Çalışma Üzerine Marx'ın Görüşleri

Emeğin sonuçları ile ilgilenen Marx, “çalışma ile kendini gerçekleştirme komünist vizyonun kalbini teşkil etmektedir. Emeğin ve maddeciliğin teorik önceliği, etkileşimin emeğe indirgenemez olmaktan ziyade, emeğin türevi olarak

algılanmasıdır” demiştir. İnsanın ürettikçe kendini gerçekleştirme duygusunun birleşmesi, insanın birçok şeyi fark etmesine neden olmuştur. Bu fark ediliş insanın enginleşmesi sonucunu doğurmuştur. Ve ürettikçe zenginleşme Marx tarafından insanın kendisini fark etmesine bağlanmıştır. Kesinlikle insan kendi benliğini fark ettikçe üretim çoğalmıştır. (GRINT K., 1998, s.26)

“Marx her ne kadar çalışmaya ilk insanın faaliyetlerinden başlayarak tanımlasa da, ilkel toplum insanına pek değinmemiştir. Onun temel ilgisi 14.-16. Yüzyıllara dayandırdığı kapitalist üretim süreci ve bu süreçte ortaya çıkan çalışan sınıfidır. Bu sürecin temelinde emekçinin mülksüzleştirilmesi yatar.” (LAÇİNER M.S., 2007, s.67-68)

Marx, kapitalist çalışma ya da üretim biçimini örgütlenmesinin temelinde iki kavramı anahtar olarak kullanmıştır: *İş Bölümü ve İş Birliği*. İkel toplumlardaki iş bölümü bir kenara bırakıldığında tarihsel olarak farklı coğrafyalarda yaşanan üretim fazlalarını, insanların değış tokuş etmeleri şeklinde karşımıza çıktığı görülmüştür. Marx iş bölümünü o toplumun geçme seviyesiyle ilişkilendirmiştir ve şu şekilde ifade eder: “Bir ulusun kendi içindeki iş bölümü, ilkin sınai ve ticari emeğin bir yandan, tarım emeğinden ayrılmasına, öte yandan ve bunun sonucu olarak kent ile kırsal ayrılmasına ve çıkarlarının karşıtlığına yol açar. Daha da gelişmesi ise, ticari emeğin, sınai emekten ayrılmasına neden olur. Aynı zamanda bu farklı dallar içindeki iş bölümü olgusuyla, belirli işlerde birlikte çalışan bireyler arasında farklı alt bölümler çıkar. Bu ayrı ayrı grupların birbirleri karşısındaki durumları, tarımsal, sınai ve ticari emeğin çalıştırılma tarzıyla (ataerkillik, kölelik, zümreler ve sınıflar) belirlenir. Aynı koşullar, daha gelişkin bir karşılıklı ilişki durumunda, farklı ulusların birbirleriyle olan ilişkilerinde de ortaya çıkar. “ (LAÇİNER M.S., 2007, s.72)

“Marx işbölümüne yabancılaşma bağlamında bakar. Daha açık ifade edilecek olursa, yabancılaşmayı işbölümünü sonucu olarak değerlendirir. Marx işbölümü ile bozulmamış insanı bütünsel insan olarak tanımlamaktadır, bu çizgide bütünsel insan uzmanlaşmamış insandır” (ARON R., Çev: Alemdar K., 2000, s.142).

Marx'a göre, işbölümü insanların birçoğunun yetenekleri doğrultusunda iş yapmalarına engel olmaktadır. İşbölümünün sonu yabancılaşmadır; çünkü kişi kendi çıkarını toplumun çıkarı gibi ele alır. Aynı zamanda birey, iş bölümüyle kendi potansiyeline de yabancılaşır. Marx'a göre iş, "insanın kendi kendini gerçekleştirdiği temel etkinliktir. Kişinin iş ile ilişkisinde kendini gösteren yabancılaşma, diğer tüm etkinlik alanlarına zamanla damgasını vurur." (KIZILTAN G.S., 1986, s.3-22)

Marx, çağının insanının yabancılaşması ile ilişkisi içinde "özel mülkiyetten, üretim araçlarının özel mülkiyetini ve kendisi üretmeksizin ürüne (artı değere) el koyan bir sınıfa özgü bir kategori anlamaktadır" (KIZILTAN G.S., 1986, s.25). "İşçi üretirken kendi varlık yapısına nasıl kendini yabancılaştırıyor ise aynı şekilde, yabancıya da yabancıların kendisinin olmayan bir etkinlik sunmakla hem üretim araçları sahibinin kendi varlık yapısına yabancılaştırmakta, hem de ilişki bütünüyle iki yabancılaşmış kişi arasında bir alışveriş olmaktadır" (KIZILTAN G.S., 1986, s.25). Buradan yola çıkarak denilebilir ki özel mülkiyet hem yabancılaşmanın bir sonucudur hem de yeni bir yabancılaşmanın sebebidir. Marx'a göre, "özel mülkiyet emeğin kendisini dışlaştırmasının bir aracı olması bakımından yabancılaşmanın nedeni olarak görülebilir." (KIZILTAN G.S., 1986, s.6-25).

Marx'a göre işbölümü, bireylerin ortak meydana getirdiği, ancak bu birlikten doğan etkinlikte somutlaşan gücün onlara yabancı, onların dışında olması ve bu nedene kendilerine hakim olmasına neden olmaktadır. Bu işbölümü "işçinin iş aracını değil, tersine iş aracının işçiyi kullandığı modern fabrika" aşamasına geçildiğinde görülür. "Bu nedenle Marx'ta işbölümüne ilişkin şöyle bir tanımlama yapılmaktadır: "İşbölümü, işin toplumsallığının yabancılaşma içindeki milli ekonomik ifadesidir" (KIZILTAN G.S., 1986, s.26). İşbölümüyle beraber sınıflar arası farklılıklar keskinleşmektedir. Marx bunu şöyle ifade eder: "İşçinin payına üretim ve zahmet, işverenin payına ise tüketim ve haz düşer" (KIZILTAN G.S., 1986, s.26). Üretim ile tüketimin tümüyle farklılaşması sonucunda kırsal kesimler ve kentler arasında kesin sınırlar çerçevesinde bir işbölümüne gidilir. Daha sonra, ekonomik rekabet nedeniyle aynı işbölümü bu kez kentler arasında da yaygınlaşır:

Toplumsal iş bölümü yanı sıra teknik iş bölümü kavramını da desteklemiştir. Teknik iş bölümünün temeli işçinin parça işinde uzmanlaşmasını sağlamaktır. Kapitalist çalışma sürecinin sonuçlarında biri olan yabancılaşma, Marx'da ifadesini tamamlamıştır. Marx'a göre kapitalist egemenlik dünyaya yayıldığı sürece yabancılaşmada toplum içerisinde yayılmaktaydı. Kominist Manifesto'da bu durum şu şekilde ifade edilmiştir: “Burjuvazi, üstünlüğü ele geçirdiği her yerde bütün feodal, ataerkil ve romantik ilişkilere son verdi. Cinsel tutkuların, şövalyece coşkunun, dar kafalı duygusallığın en ilahi vecide gelmelerine, bencil hesapların buzlu sularında boğdu. Tek sözcükle, dinsel ve siyasal yanılsamalarla perdelenmiş sömürünün yerine, açık, dolaysız, utanmaz ve kaba sömürüyü koydu.” (LAÇİNER M.S., 2007, s.107-108)

Yabancılaşmayı yaratan her şeyden önce, işçiyi ücretli olmaya zorlayan onun çalışma araçlarından yoksun bırakılması, her gün emek gücünü satmaya mecbur bırakılması bu durumun oluşmasına hem de emek gücünün kendisine, sürecine, sonunda yaratılan ürünü işçiye yabancı kılmıştır. Bu sürecin sonucu insanı kendi özelliklerinden soyutlayan, insanı insan olmaktan çıkaran gittikçe hayvansal özelliklere indirgenmesine sebebiyet vermiştir.

Sonuç olarak kapitalist sürecin yayılma aşaması özellikle sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan güçlü makinalaşma Marx'ın emekçi tanımını büyük ölçüde belirlemiştir. Kapitalistler insan üzerinden sömürü yoluyla elde ettikleri artı değeri kendilerine mal etmek için insan enerjisini insanlık dışında satın alıyor ve kullanıyordu. Buda kuşkusuz ücretli köleliğin ve yabancılaşmanın temel taşıydı.

3.1.2.Çalışma Üzerine Hegel'in Görüşleri

Marx'tan farklı olarak emeğin sonuçları ile değil emek süreci ile ilgilenmiştir. Hegel'i ilgilendiren “doğada yapılan maddi değişiklikler değil, emeğin, insan bilincinin oluşması ve çoğalmasında esas olduğu gerçeğidir. Böylelikle doğaya egemen olma çabasında insanlık gerçek kimliğini fark etmiş olacaktır” demiştir.⁷⁷Hegel insanın zenginleşmesinden çok o aşamaya gelene kadar emeğin yaşadığı sıkıntı ve süreci irdelemiştir. Bu durum insanın üretim yaparken değerli olan

tek şeyin emeğinin yaşadığı değişimler olarak tanımlanabilir. (GRİNT K., Çev. Bozkurt V., 1998, s.26)

3.1.3. Çalışma Üzerine Durkheim'in Görüşleri;

Durkheim ilk temel eseri Toplumda işbölümünü (1893) toplumsal dayanışma konusuna ayırmıştır. Durkheim, geleneksel toplumların basit sosyal yapılarını modern toplumların karmaşık işbölümüyle karşılaştırmak ve analiz etmek için iki toplumsal düzen biçimine mekanik ve organik dayanışmaya başvurur. Geleneksel toplumlar, topluluklar veya gruplarda ilişkiler özellikle yüz yüze veya mekaniktir ve işbölümü çok basittir, insanların çoğunluğu genellikle aynı işi yapar (örneğin, avcı veya çiftçidir). Mekanik toplumlarda kolektif bilinç tamamen hakim konumdadır. Bireyselliğe çok az yer vardır, toplumsal farklılıklar çok azdır ve özel mülkiyet neredeyse hiç bilinmez ve bu yüzden uyum/itaat hem doğaldır hem de sosyalleşmeyle ve aile, din gibi temel toplumsal düzenlemeler aracılığıyla sağlanır. Ancak, toplumlar gelişip modernleşirken, sanayi ekonomileri ve karmaşık işbölümleri gelişir ve insanlar kırdan kente göç ederken, sonuçta mekanik dayanışma topluma dar gelmeye başlar. Farklı meslekler, hayat tarzları ve alt-kültürlerin çoğalması ve yasallık kazanmasıyla, benzerlik yerini farklılaşmaya, homojenlik heterojenliğe bırakır. Kollektivizm yerine bireycilik, ortak mülkiyet yerine özel mülkiyet, komünal/toplumcu sorumluluk yerine bireysel haklar, ortaklaşalık yerine sınıf ve statü farklılıkları geçmeye başlar. Yüz yüze ilişkiler ve resmi olmayan (informel) sosyal kontroller artık toplumu bir arada tutamaz; güç ve otorite aile ve kiliseden hukuk ve devlete geçer. Bu durum toplumsal düzen ve bireysel özgürlüğün başarılı bir biçimde sağlanabileceği organik dayanışmayı gerektirir.

Durkheim için, organik dayanışmanın özünü, herkesin karşılıklı bağımlılık içinde olduğu modern toplumların sanayi ekonomilerini ayakta tutan kompleks işbölümü oluşturur.

Durkheim'a göre, “modern ekonomik toplumların temelini, karşılıklı ekonomik bağımlılığın yanı sıra, karşılıklı çıkar, hayatta kalabilmek ve başarı sağlayabilmek için karşılıklılık ve işbirliği oluşturur. Marx işbölümünün toplumu böldüğünü düşünürken, Durkheim karşılıklı bağımlılığı ve işbirliğini artırabileceğine ve böylece toplumsal dayanışmayı güçlendirebileceğine inanıyordu. Ancak karşılıklı çıkarlar istikrarı sağlayabilmek için tek başına yeterli değildir. Toplumsal düzen

ahlaki bir düzeni, yani işbirliğini biçimlendiren ve artıran, bireyleri sınırlayan temel bir ahlak kuralları topluluğunu gerektirir.” (DURKHEIM E., Çev: Ozankaya Ö., 2006)

Durkheim işbölümünü toplumsal evrimin hem nedeni hem de sonucu olarak görmektedir. Bunu da mekanik ve organik dayanışma temelinde tartışır. “İşbölümü, toplumların nüfus büyüklüğü ve yoğunluğu ile doğru orantılı olarak değişmekte ve toplumsal gelişim içinde sürekli olarak ilerlemesi de toplumların düzenli olarak daha yoğunluklu ve genellikle daha büyük nüfuslu olmasından ileri gelmektedir. İşbölümü söz konusu gelişmenin gerçekleşmesinde bir aracı değil, onun belirleyici nedenidir. Toplumların büyüüp yoğunlaşması daha büyük bir işbölümünü gerektirmektedir” (DURKHEIM E., Çev: Ozankaya, Ö., 2006,s.306).

Durkheim toplumsal işbölümünü toplumların kaçınılmaz evriminin doğal bir sonucu olarak görür. Bu nedenle işbölümü değişen koşullara uyum sağlamayı da beraberinde getirir. İşbölümünün bazı noktalarda çözümler getirdiği fikri yaygındır; ancak, Durkheim’a göre, “bunların hastalıklı durumlarıdır ve işbölümünün doğasından kaynaklanmamaktadır. Çünkü işbölümü toplumsal dayanışmanın önde gelen kaynağıdır.” (DURKHEIM E., Çev: Ozankaya, Ö., 2006) Durkheim’ a göre işbölümü karışıklık yaratırken birleştirir; farklılaştığı etkinlikleri bir araya getirir; ayırdıklarını birbirine yakınlaştırır. Dayanışma duygusunun, yarışmanın dağıtıcı etkisine karşı koyamayacak ölçüde zayıf olduğu yerde, yarışmadan işbölümü değil, başka sonuçlar ortaya çıkar.

3.1.3.Çalışma Üzerine Morris’in Görüşleri

“Sosyal ilerlemenin maddi zenginlikle pek ilgisi yoktur fakat kendini tatmin eden çalışma tecrübeleri sağlamayla oldukça bağlantılıdır.” İşi ve kapitalizmin sonuçlarını hor görmüştür. Morris “çalışmanın insanda sadece tecrübe kazanmasına yardımcıdır. Zenginleşmeyle kişinin sosyal statüde pek de yer alamayabilir” düşüncesindedir. Kuşkusuz insan çalışmayla tecrübe edinir ve bu durum daha fazla ve gelişmiş bir üretim yaratır. Fakat söz konusu zenginleşme ve sosyal ilerleme bağlantısına gelince; ilgili olmadığını anlatsa da düşünür, bu durum kaçınılmaz bir şekilde ilişkinin olacağını gösterir. Kişi zenginleştikçe sosyal ilerleme olanağının önünü açacak ve yeni yollar çizecektir. (GRİNT K., Çev. Bozkurt V., 1998, s.26)

3.1.4.Çalışma Üzerine Gorz'un Görüşleri

“Gerekli ileri bir teknoloji seviyesine ve başkası tarafından yönlendirilme sonucu bir iş sahibi olma konusu, alışmış olduğumuz ve olmadığında da otonom ya da kendiliğinden yönlendirilen bir çalışma çevresinin oluşmasının imkansız olacağı maddi bir üretim seviyesini sağlayacaktır” demiştir.” Düşünür bir başkası olmadan insanın çalışmaya yönlenebileceğine vurgularken bu durumun olmaması gibi bir şey yok demiştir. Oysa kişi üretimde buldukça, karşılığını almaya başlayacaktır. Bu durum onun kendi kendine yön vermeye başlamasına neden olacaktır. Ama insanlar birbirlerinden farklı yapılara sahip oldukları için kimileri bu yön vermeyi kendileri gerçekleştirirken kimileri bir başkası olmadan bunu yapamamaktadırlar. İş yine insan yapısıyla bağlantılıdır. (GRİNT K., Çev. Bozkurt V., 1998, s.3)

Tüm düşünürler çalışma üzerine yoğunlaşmış olsalar da insanın ve yapısının ortaya koyduğu durumlar gereği farklı sonuçlar doğurmaktadır. Bu durumlar yer, zaman, yapı ve konum gereği sonuç itibarıyla farklılaşmaktadır. Farklılık kimi düşünür için değişiklik arz etse de kimileri için sabittir.

3.1.5.Çalışma Üzerine Weber'in Görüşleri;

Ünlü Alman sosyolog Max Weber'in ilk defa 1904 yılında yayınlanan “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu” adlı kitabı, neredeyse bütün sosyal bilimler disiplinlerinin tamamı tarafından ortak ilgi odağı olan bir kaç konudan biri olan Protestan Çalışma Ahlakı tezini anlatmıştır. Weber'in kapitalizmin ortaya çıkışını açıklamakta kullandığı bir kavramdır. Weber'e göre “Avrupa'da yaşanan ticari gelişmeler, kurumsal ilerlemeler ve teknolojik yenilikler kapitalizmin ilk olarak Protestan toplumlarda ortaya çıkmasını açıklamaya yetmemektedir. Diğer Avrupa toplumlarında da bankalar, kredi kurumları, yasal düzenlemeler ve diğer bilimsel ve teknolojik yapılar mevcuttur.” (ÜNAL A., ÇELİK İ.T., pdf)

Weber'e göre “Protestan inancı ve kapitalizmin yükselişi arasında bir ilişki bulunmaktadır. Protestan inancı sıkı çalışmanın ve değer yaratmanın önemini ve dünyevi zevklerden kaçınarak tutumlu olmanın gerekliliğini vurgulamaktadır.” (ÜNAL A., ÇELİK İ.T. pdf)

Weber bu tarz bir değer sisteminin kapitalizmin oluşması için gerekli şartları yarattığını belirtmiştir.

Buna göre; “Protestanlar yarattıkları refahı harcamak yerine yatırıma dönüştürmüştür. Ve böylece kapitalizm Protestan Batı Avrupa ortaya çıkmıştır. Başka bir açıdan da Protestan inancı Katolik kilisesinin tarih boyunca oluşturduğu hiyerarşik dini ve sosyal yapıyı kırmış ve bireyin özgürlük ve hareket alanını hiç olmadığı kadar genişletmiştir.” (ÜNAL A., ÇELİK İ.T., pdf)

Weber, “İslam inancının hakim olduğu toplumların *kapitalizmin ruhunu* yaratamayacaklardır. Bunun nedeni, savaşçı ahlak anlayışı, öteki dünyaya önem veren sufi inancı ve doğuya özgü despotizmdir. Ayrıca Katolik inancı da, dini inancın bireye özgü olmasını engelleyen katı kilise baskı nedeniyle yine *kapitalizmin ruhunu* oluşturamamıştır. Kapitalizmin gelişmesinde özellikle de dini kökenleri ön plandadır” demiştir. (ÜNAL A., ÇELİK İ.T., pdf)

Weber’e göre “Protestan toplumlar diğer toplumlarda olmayan kendilerine özgü bir çalışma ahlakına sahiptir. Buna göre Protestanlar diğerlerine oranla daha fazla çalışma odaklıdır. Protestan Çalışma Ahlakı, Batı’da kapitalizmin gelişmesinde çok önemli bir rol oynamıştır. Protestanlık inancı, maddi ödüllere ulaşmak için gayretli çalışmanın ve bunları akılcıca yatırıma dönüştürmenin insanların bir ödevi olduğunu öğütler. Çalışmanın ve ekonomik kaynak ve değerleri çoğaltmanın amacı, minimum maddi ihtiyaçları karşılamaktan daha fazlasını ifade eder. Ancak çalışma, maddi varlıkları sınırsızca arttırmak ve dünyevi eğlenceler ya da hedonist zevkler peşinden koşmanın bir aracı olmaktan ziyade ahlaki bir görev olduğu için yüceltilir. Protestanlık ahlakı, ahlaki eylemleri yeniden yorumlamış ve öbür dünyaya yönelik olarak değil de bu dünyadaki faaliyetlerin düzenlemesine yönelik bir yapı oluşturmuştur. Sıkı çalışmanın ve ekonomik kazançların önemini, bireysel girişimin gerekliliğini ve ilahi ödülleri vurgulayan bir ahlaki inançlar bütünüdür.” Protestan Çalışma Ahlakı, çalışmanın kendi doğasından kaynaklanan bir değeri olduğunu ve insanların ancak dürüst çalışırlarsa bunun ödüllendirildiğini vurgulayan değerlerin altını çizer. (ÜNAL A., ÇELİK İ.T., pdf)

Weber’e göre; “Protestan Çalışma Ahlakı, bireylere sıkı çalışmaları için ahlaki ve dini bir zorunluluk getirmektedir. İnsanlar tutumlu, adanmış, mesleklerine ve işyerlerine sadık olmalı. Sıkı çalışma bireyi başarıya ulaştıracaktır.

Başarısızlığın nedenleri bireyin ahlaki tercihleri ve öz disiplin eksikliğidir" inancına dayanan bir düşünce sistemi olduğunu belirtmiştir.

3.2.Çalışma Kavramına Psikolojik Yaklaşım

Çalışma kavramıyla ilintili olarak diğer dallarla ilişkisini açıklamaktan da geri kalınmamalıdır. Çalışma Psikolojisi olarak ele aldığımızda, Sabuncuoğlu; “çağdaş gelişmelerin gereği olarak sistem yaklaşımı içinde, işletmede çalışan bireyi, onlardan oluşan grup ve örgütü bir bütün olarak ele alır ve inceler”.(SABUNCUOĞLU Z., 1984, s.3)

Tanıma baktığımızda *çalışma psikolojisi*, örgütte yer alan birey ve grupları bir bütün olarak ele almaktadır. O halde *örgüt psikolojisi* ile *çalışma psikolojisi* arasındaki ayrışma, bilim dallarının bakış açılarına dayanmaktadır. Çalışma psikolojisi, bireyi odak noktası olarak almaktadır. Örgüt psikolojisi, örgütü odak noktası olarak almaktadır. Bu bağlamda çalışma psikolojisi bilim dalı, bireyin çalışma yaşamına ilişkin koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin sorunlarının giderilmesini ve bireyin çalışma yaşamı kalitesinin arttırılmasını sağlamayı hedefleyen bir disiplin olarak var olmaktadır.

Genel olarak bir tanıma gidilmek gerekirse, Tınar bu durumu şu şekilde açıklamıştır; “Çalışma Psikolojisi; çalışma yaşamında psişik sorunlara yol açan alanları inceleyen, sorunların nedenleri ve çok yönlü etkileri ile çözüm yollarını araştıran, çalışma yaşamı ve çalışan insan arasında sağlıklı ve verimli bir uyum sağlamayı amaçlayan, bu yönde bilgi üretimi için çaba gösteren bir bilim dalı olarak tanımlanabilir.” (TINAR M.Y., 1996, s.26)

“Günümüzde çalışma hayatında, çalışanların ilgi, yetenek ve işlerinden beklentileri ya da amaçları ile örgüt amaçları arasında uyumun sağlanması ideal bir istihdam ya da yönelme ilkesi olarak kabul edilmektedir.” İnsanlar ne kadar kendi çıkarları doğrultusunda buldukları örgütün çıkarlarını bütünleştirebilirse o kadar çok verim alabilir. Bu da yine çalışma üzerindeki etkisini olumlu yönde göstermektedir. Bu şekilde ilgi ve yetenekleri de bu uyuma dahil eder.(SİLAH M., 2005, s.24)

“İnsanlar artık gruplar içerisine dahil olmaktadır. Yeteneklerini ortak sorumluluk ve grup çerçevesinde değerlendirme içerisine dahil etmektedirler. Bu durum zamanla ilerde örgütlerin oluşmasına neden olacaktır. Aynı zamanda bu uyum esasının gerçekleştirilmesi çalışma psikolojisinin başlıca hedefi olmaktadır.”⁹⁰Hedef ne kadar doğru yönde ilerler ise o kadar uyuma yakın olmaktadır. Bu şekilde yetenekler ve sorumluluklar çerçevesinde oluşan örgüt, çalışma üzerindeki bağı güçlendirmektedir. (SİLAH M., 2005, s.24)

3.2.1.Çalışmayı Olumlayan Düşünürler

Karl Marx, *işçinin yabancılaşması* teziyle ilk aşamada çalışmaya karşı olduğu düşüncesiyle tanınan sosyoloji ve iktisat düşünürüdür. Marx, “günümüzde bir dayatma, bir para kazanma yolu olması, kendi başına amaç taşıyan bir etkinlik olmaması nedeniyle sıkıcı bir duruma gelen çalışma, aslında zevkli bir etkinliktir. Çünkü çalışma, bir yandan insan gereksinimini karşılayan bir yandan da insanın temel doğasının gereksinmesine denk düşen bir nesne yaratmanın doğrudan zevkini duyumsatan bir etkinliktir.”(KESER A., 2009, s.44)

Çalışma ilk olarak kendini gerçekleştirme, Marx’ın Komünist vizyonunun kalbini teşkil etmektedir. “Çalışmanın gerekli acısını, maddi ödüller ile satın alınan zevklerle değiş tokuş ederek, bireyler, kendilerini gerçekleştirme yolunda ilerleyebilirlerdi.”⁹²Marx’ın yorumuna göre; “kişinin çalışması ona haz ve mutluluk vermelidir. Sadece ihtiyaçlarını karşılamamalıdır.” (KESER A., 2009, s.45)

Adam Smith, çalışmayı “gerçekten gerekli bir beladır. Bireyin çalışmadığı boş zamanlarında bir dürtüye ihtiyaç duymaktadır. Bu dürtü de çalışma ile güvenceye alınmaktadır. Dolayısıyla, erdemli bir döngü oluşacaktır. Bu döngü de insanlar sadece çalışma dışında potansiyellerini gerçekleştirebildiklerinden ve kendini gerçekleştirme için maddi ön gereksinimler sadece çalışma kanalıyla elde edilebileceğinden, bireyler, kendini gerçekleştirme uğraşında sonuçta tüketmiş oldukları ürünleri üretmiş olacaklardır” demiştir. (KESER A., 2009, s.46)

Hannah Arendt, çalışmayı, “insanın kendi hayatıdır. Çalışmayı o denli toplumsal bütünlüğün simgesidir ki yaşadığı dönemin toplumu “çalışma toplumu” olarak nitelendirilmiştir.” (KESER A., 2009s.47)

Arendt, emeği; “biyolojik olarak güç harcamaktır. İş ise, daha çok doğallıktan uzak, yapay bir şeydir.” (KESER A., 2009, s.47)

Ve son olarak **Sigmund Freud**, çalışmayı; “çatışma, engellenme, bunalım, kaygı ve tedirginliklerin benliği baskı altında tutan ruhsal enerjinin dışa vurulmasında bir çeşit araçtır. Her türlü doygunluğa ulaşmak ve gereksinimleri karşılamak için sıkıntı çekmek, çalışmaya katlanmaktır”⁹⁶ diyerek olumsuz bir yaklaşım olarak görünmektedir. Aslında çalışmanın bu itici gücünün cinsellik ve saldırganlık içgüdülerinin toplumsallaşarak çalışma biçiminde ortaya çıkmasıyla da uygarlık, maddi ve düşünce zenginliğinin ortak birikiminin oluşumuna katkı sağladığı ileri sürülür. Freud’a göre çalışma; “insanın doğasında olan cinsellik ve saldırganlık gibi iki temel güdüyü toplumsallaştıran en önemli araçtır” olarak tanımlanmıştır.(KESER A., 2009, s.47)

3.2.2.Çalışmayı Olumsuzlayan Düşünürler

Anarşistler, “ücretli çalışma/iş yoktur. Ücretli işgücü sistemi insanlık için adil bir durum değildir” diyerek çalışmayı reddetmişler ve işgücü sistemini kınamışlardır.(KESER A., 2009, s.48)

Paul Lafargue, çalışmayı; “her türlü düşünsel yozlaşmanın ve organik bozukluğun sebebidir. Hatta çalışma, kapitalist uygarlığı, ulusları, işçi sınıflarını garip bir çılgınlıkla kapsamaktadır. Çalışmanın aslında işçinin bireysel ve toplumsal felaketine yol açan bir eylemdir” demiştir (KESER A., 2009, s.48)

Bertrand Russell, çalışma ikiye ayrılmaktadır. Birincisi, yeryüzünde veya yeryüzüne yakın olan maddenin durumunu, başka bir maddeye göre değiştirmektir. İkincisi ise, yeryüzünde veya yeryüzüne yakın olan maddenin durumunu, başka bir maddeye değiştirmelerini söylemektir. Fakat birinci tarz çalışma tatsızdır. İkinci tarz ise, tatlıdır ve çok para getirir. Ayrıca çalışma saatlerinin dört saate indirilmelidir. Geri kalan zamanı insanlar kendileri için harcamalıdır.” (KESER A., 2009, s.49)

Friedrich Hegel, “Çalışma, güdülerin dolaysız tatmininin ertelenmesini gerektirmektedir. Verim enerjilerini, doğanın ben’e kabul ettirdiği yasalar altında, üstünde çalışılan cisme aktarmaktadır” iddiasında bulunmuştur.” HegelMarx’tan farklı olarak, sadece emeğin sonuçları ile değil, emeğin süreci ile de ilgilenmiştir. (KESER A., 2009, s.49)

Eric Fromm, “işçi ile işveren arasındaki ilişki de umursamazlık ruhu egemendir. Her ikisi de ekonomik çıkarlar için birbirlerini kullanmaktadırlar. Çalışmanın konusu, karşılıklı ilişkidir. İnsanın yaşamını sürdürebilmesi için bildikleri ve yapabildikleri yeterli değildir. Başarı da büyük ölçüde insanın kişiliğini ne ölçüde iyi sattığına bağlıdır” demiştir. (KESER A., 2009, s.49-50)

Andre Gorz, çalışma kavramından çok çalışma saatleri üzerine görüşleri ile dikkat çekmektedir. Gorz, “kendini gerçekleştirme, çalışma ile değil de bireyin boş vakitlerindeki aktivitelerle bağlantılıdır” demiştir. (KESER A., 2009, s.51)

Gorz, “sosyal çalışma süresi azaltılmalıdır. Kimse mesleğini günde ortalama dört saatten fazla yapmamalıdır. Kalan zamanlarda birey, kendi kendilerinin işlerini yapacak hatta kendini geliştirme fırsatına sahip olacaktır” demiş ve bu nedenle Gorz fazla çalışmayı reddetmiştir. (KESER A., 2009, s.52)

3.3.Bireyi Çalışmaya Sevk Eden Unsurlar

İnsanların niçin çalıştıklarına yönelik düşünsel rasyonelleştirme sürecinde şu maddeler göze çarpmaktadır;

- ✓ “İnsanın yeme-içme ve barınma gibi doğal ihtiyaçlarını finanse etmesi gerekmektedir,
- ✓ İnsanın diğer gereksinimleri için de paraya ihtiyacı vardır,
- ✓ Bireyler gelecekleri için para biriktirme ihtiyacı hissederler,
- ✓ Bireyler işlerini severler,
- ✓ Bireyler kariyer sahibi olmak isterler,
- ✓ Bireyler çalışmanın, yaşamlarının doğal bir parçası olduğunu düşünürler.”

İnsanın bir iş sahibi olmasının arkasında yatan temel neden hiç kuşkusuz geçim kaygısıdır. Hatta bunun da temelinde yaşamını sürdürme yatmaktadır. (KESER A., 2009, s.58)

İnsanların niçin çalıştıkları konusunda pek çok neden ileri sürülmüştür. Ancak “çalışmanın insanı mutlu ettiğinin, yaşam doyumuna ulaştırdığının, ruh sağlığının iyiliği için temel oluşturduğu da yadsınamaz. Topluma yararlı insan olmak, başarılı olmak gibi hedefler sosyalleşme süreci içerisinde her insanın içselleştirdiği, toplumsal rolünün bir parçası olarak algıladığı yaşam çizgisidir.”(KESER A., 2009, s.59)

3.3.1.Ekonomik Nedenler

Bireyin ekonomik gelir elde etme amacıyla çalışmasına dayanmaktadır. Bireyin hem kendi ihtiyaçlarını hem de bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yaşamlarını sürdürebilmesi için çalışması gerekmektedir. Birey bu durumda para kazanmak için çalışmak zorundadır. “Çalışma, sadece ekonomik amaçla değil, bireyin pek çok farklı ihtiyaç, gereksinim ve beklentilerini karşılamak için de gerçekleştirilmektedir.” (KESER A., 2009, s.60)

3.3.2.Psikolojik Nedenler

Bir iş yapmak bireyin yaşamında belirli bir zamanı alacağı için çalışma yaşamı psikolojik açıdan önemlidir. Bu zamanın nasıl geçeceği bireyin kendi kuralları çerçevesinde belirlenmiştir. “Kurallar yapacağı işin gerekleri doğrultusunda birey tarafından belirlenmiştir. Bireyin çalışması sırasında başarı elde etmesi, psikolojik tatmin elde etmesine yol açar ve kişisel saygınlığını pekiştirir. Bu durum aynı şekilde iş yaşamının dışında genel yaşamına da olumlu bir şekilde yansımaktadır.” (KESER A., 2009, s.60)

3.3.3.Toplumsal Nedenler

Toplumsal açıdan bireyin ortaya bir iş koyabilmesi için diğer bireylerle iletişim ve etkileşim içinde olması gerekir. Aynı zamanda toplum içerisinde hiyerarşik düzen içinde yerini alabilmesi ve belli bir statüye ulaşabilmesidir. “Toplumsal nedenleri şu şekilde sıralayabiliriz;

✓ **Üye olma duygusu:** İnsan yabancılık çektiği sırada bir gruba ait olmanın değerini daha iyi anlamaktadırlar. Bireyin yaptığı iş ile ilgili olarak bulunduğu grubun verimliliği de yaptığı iş üzerinde etkide bulunmaktadır,

✓ **Kendini belirtme ve Değer yargısı:** Bireyin grup tarafından kabul edildikten sonra, kendini belirtmeye yani kendinin de bir şeyler yapabildiğini göstermeye başlamasıdır. Bu şekilde iş yaşamı dışında da birey bir kişi olarak hissedebilecektir,

✓ **Grup morali:** Tüm gereksinimler karşılanırsa eğer grubun üyelerinin tatmini ve morali yüksek olur. Ortak çabalar ve amaçlar ile üyeler birbirlerine sıkı sıkıya bağlanır,

✓ **Maddi güvenlik duygusu:** Maddi güvenlik ile kişilerin iş yaşamına daha özen gösterdikleri ve istekli oldukları görülmektedir,

✓ **Yeterlik kıvancı:** Bireyin iş ile ilgili bilgisinin tam olması o iş için “işinin ustası” tanımı, bireyi gururlandırır,

✓ **Düzen duygusu:** Çalışma yaşamında bireyin yapacağı işin düzenli olması ya da seyrek olması da bireyi işe istekli yapma koşulları arasında bulunmaktadır,

✓ **Sahip olma eğilimi:** Bazı işler bireyler için değerinden çok kendisine, ailesine ya da topluma katacaklarından dolayı önemlidir ve bu yüzden birey tarafından sahiplenilir.”(KESER A., 2009, s.60-61)

3.4. Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri

Çalışma yaşamında kişilik tipleri konusunda bilim adamları birçok değişik çalışma alanları belirlemişlerdir. Bu kapsamda çalışma yaşamında başlıca kişilik tipleri çeşitlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

3.4.1.Beş Büyük Faktör Kuramı (BigFiveFactor)

“Birçok bilim adamı, bireyin kişiliğinin temel yapısının beş boyuttan oluştuğuna inanmaktadır. Bu boyutları şu şekilde açıklamak mümkündür:

✓ **Dışa dönüklük:** Dışa dönük bireyler, grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurarlar, kaynakların bulunması ve kullanılmasında öncülük ederler. Kısaca dışa dönük bireylerin, dış dünyaya açık bireyler olduğu ifade edilebilir. Bu boyutun tam karşıtı ise, içe dönüklüktür,

✓ **Duygusal istikrar:** Bireyin sınırlı olup olmaması, kendine güven derecesi, iyimser veya kötümser olması, sıkılgan olması, duygusal olması ve endişeli olması gibi özellikler bu boyutun kapsamındadır. Birçok araştırmacı örgütlerde yönetim görevi üstlenen bireylerin mutlaka duygusal istikrar boyutunda olumlu nitelikler taşıması gerektiğini ileri sürmektedirler,

✓ **Uyumluluk:** Uyumlu bireyler, arkadaşça davranırlar, birlikte çalışmayı severler, kibardırlar, hoşgörü sınırları geniştir, güven vericidirler ve yumuşak kalplidirler. Bu özelliklere sahip bireyler, yönetici olarak astlarını iyi motive eder, onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışır ve iyi iletişim kurarlar,

✓ **Sorumluluk:** Azimli olma, güvenilir olma, başarı kazanma güdüsü, kuvvetli, dikkatli, temkinli, sorumluluğun bilincinde, planlı ve programlı olma gibi özellikler bu boyutun içinde yer alır. Bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir. Bu özellik ile otonom görevlerdeki yöneticilerin başarıları arasında yüksek düzeyde korelasyon tespit edilmiştir,

✓ **Açıklık:** Bu boyut, kültürlü olma, meraklı olma gibi özellikler taşır. Sosyaldırlar ve insanlarla çabuk kaynaşırlar. Gerek yönetici pozisyonunda gerekse alt pozisyonlarda olsun bu tip kişiler çabuk uyum sağlarlar ve sorun çıkartma yerine sorunları çözmeye odaklanmışlardır. Yaptıkları işlerde hep şeffaf olmaya özen gösterirler ve paylaşımcıdırlar.” (SOYSAL A., pdf)

3.4.2.A tipi ve B tipi kişilik

A tipi kişiliğe sahip olanlar kendileri, aile bireyleri ve iş arkadaşları için oldukça yüksek bir beklenti düzeyine sahiptirler. “A tipi kişiliğe sahip olanların özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- ✓ Rekabetçidirler,
- ✓ Sosyal alanda ve mesleğine hırslıdırlar,
- ✓ Dakiktirler,
- ✓ Güçlü ve etkileyici bir kişilik yapısına sahiptirler.
- ✓ Aynı şekilde sabırsızdırlar, aynı anda birkaç iş yapmayı severler,
- ✓ İnsanlara ve olaylara çabuk sinirlenirler,
- ✓ Onaylamayı beklerler,
- ✓ Sorunlu bir dinleme tarzları vardır,
- ✓ Daima telaşlıdırlar,
- ✓ Duygularını saklarlar ve kendilerini ve başkalarını işlerini bitirmeye zorlarlar,
- ✓ Aynı anda iki işi birden yapmaya çalışır, boşa zaman geçirmeyi sevmez,
- ✓ Rakamlara önem verir,
- ✓ Başarıyı kantite ile ölçer,
- ✓ Atılgandır, rekabeti sever ve kendisini devamlı zaman baskısı altında hissederler.” (SOYSAL A., pdf)

B tipi kişilik sahipleri, A tipi kişilik özelliklerin tam tersinin barındırmaktadırlar. Katı kurallardan arınmışlardır. A tipi kişilik sahibi olanlara göre daha esnek yapıya sahiptirler. “B tipi kişiliğe sahip olanlarda ise şu özelliklerin daha yaygın olduğu söylenebilir:

- ✓ Rekabeti sevmezler,
- ✓ Sosyal konumundan ve mesleğinden memnundurlar,
- ✓ Sakin bir kişilik yapısına sahiptirler,
- ✓ Sabırlı ve yavaşlardır,
- ✓ Aynı şekilde onaylamayı beklemezler,
- ✓ Periyotlar halinde dinlenmeyi severler,
- ✓ Asla telaşlanmazlar,
- ✓ Ev ve iş dışında yeterli ilgi alanları vardır,
- ✓ Duygularını gösterebilirler ve kendilerine ve başkalarına yapılan işlerde serbesttirler.” (SOYSAL A., pdf)

İş hayatında azimli, hırslı ve çalışkan insanların daha çok A tip kişiliğe sahip kişiler olduğu söylenmektedir. Bu kişilerin aynı zamanda işlerini tam ve düzgün şekilde yerine getirdikleri ve yaptıkları işten mutluluk duydukları vurgulanır.

“Bu konuda güzel bir benzetme vardır. A tipi kişilik yapısı yüksek devirde çalışan motora benzetilmektedir. Hızlı ve verimli çalışanlar fakat tükenme payları yüksektir. A tipi kişiliğin yukarıdaki özellikleri de dikkate alındığında stres ve strese bağlı rahatsızlıkları daha fazla yaşamalarının sebebi kolayca anlaşılabilir. A tipi kişiliğin bir diğer olumsuz yönü ise, bu tip kişiliğe sahip bireylerin hızlı tempolarından kaynaklanan aşırı öfkeli ve sabırsız olmaları ve bu sebeple karşılarındaki bireylerle çatışma yaşamalarıdır. Ayrıca örgütlerin orta ve alt kademelerinde A tipi kişiliğe sahip bireylerin B tipi kişiliğe sahip bireylere kıyasla daha başarılı oldukları, ancak üst kademede B tipi kişiliğe sahip bireylerin sabırlı ve etraflı düşüncelerinden dolayı daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Bir başka bulguya göre ise, Amerika’daki yöneticilerin %60’ı A tipi kişiliğe, %12’si ise B tipi kişiliğe sahip oldukları belirlenmiştir.” (SOYSAL A., pdf)

3.5.Çalışma İle İlgili Kuramlar

3.5.1.Douglas McGregor ve X ve Y Kuramları

Geleneksel güdüleme kuramlarından biri olan X-Y kuramı McGregor tarafından ortaya konulmuştur. McGregor’a göre X kuramının varsayımları şunlardır;

- ✓ “Ortalama insan işi sevmez ve elinden geldiği ölçüde işten kaçma yollarını arar,
- ✓ İnsanlar yöneltilmeyi tercih eder, sorumluluktan kaçır, hırslı değildir,
- ✓ İnsan yaratılışı gereği yenilik ve değişiklikten hoşlanmaz ve bu tür olgulara direnir, isyan eder,
- ✓ Ortalama insan sorunlar karşısında çok az yaratıcı yeteneği bulunur,
- ✓ İnsanlar parlak zekalı değildir, kolayca kandırılabilir,

- ✓ Harekete geçmeleri için maddi bakımdan ödüllendirilmelidir.”

(EREN E., 2008, s.26)

Daha sonraları klasik kuramcılar tarafından çok ağır eleştirilere maruz kalmıştır. Klasik kurama göre; “katı mantığı ile insanı teknik ilkeler ve basit ekonomik güdülerle hareket eden bir robottan farklı tutmamaktadır. Bunun üzerine birde fiziksel yorgunluğun eklenmesi ile insanın girişim arzusu ortadan kalmaktadır” demiştir.(EREN E., 2008, s.26)

McGregor daha sonra *bireysel ve örgütsel amaçların kaynaştırılması* adını verdiği Y kuramının varsayımlarını şu şekilde belirtmiştir;

- ✓ “Ortalama insan işten nefret etmez, iş bir başarı ve tatmin kaynağıdır,

- ✓ İnsanlar örgüte bağlanır, işi ve iş arkadaşlarını severler ise kendi kendini yönetme ve denetim yollarını kullanarak yararlı olmaya ve hizmet etmeye çalışır,

- ✓ Amaçlara ulaşmak için hizmet eden ve başarıya ulaşan insanlar ödüllendirilmelidir,

- ✓ Elverişli koşullar sağlandığı takdirde, normal insan sorumluluğu kabul etmekle kalmaz, onu aramayı da öğrenir,

- ✓ İnsanlar arasındaki imgeleme, ustalık, yaratıcılık yetenekleri geniş bir biçimde dağıtılmıştır. Ancak bu nitelik ve yeteneklerin etkisi beşeri gereksinimlerin doyumuyla gerçekleşebilir,

- ✓ Çağdaş sanayi yaşantısının koşulları insanı ancak belirli bir konuda çalışma ve uzmanlaşmaya zorladığından, yetenek becerilerinin sadece bir kısmından yararlanabilmeyi sağlamaktadır.”(EREN E., 2009, s.27)

Diğer taraftan, her zaman bu kuramlardan biri etkili olmayabilir. Bu yüzden bu yöntemlerin birleşimi ile Z kuramı kullanılmıştır. Z kuramı Reddin’in tarafından geliştirilmiştir. Z kuramına göre ise;

- ✓ “İnsan koşullara göre iyi veya kötü olabilir.

- ✓ İnsan düşünme, karar verme veya azmetme yeteneklerine sahiptir.

- ✓ İnsan içinde bulunduğu durumlarla güdülenir.

- ✓ İnsan ne içsel ne de dışsal güdülenir, ancak mantık yoluyla güdülenir.
- ✓ İnsanı tarafsız olarak değerlendirmek gerekir.” (EROĞLU C., 2012, s.42)

Bakıldığında kuramlar arasında göze çarpan fark; X ve Y kuramında insanın duruma göre başarı sağlayacağından bahsederken, Z kuramında iyi ve kötü açıdan yaklaşım değerlendirilmektedir.

3.5.2.Çalışmanın Amaçları

“İnsanların çalışmalarının birçok amacı olabilir. Ama temel amaç kuşkusuz ekonomiktir. Ancak bu temel amaç ile bireyin etrafında var olan birçok nedeni de ortaya koymak mümkündür.” (KESER A., 2009, s. 62-63)

“Bireyin çalışma amaçları 3 temel yaklaşıma dayandırılmaktadır:

- ✓ Araçsallık
- ✓ Sosyal Olgu
- ✓ Kendini Gerçekleştirme.”(KESER A., 2009, s.64-65)

“Ülkemizde çalışma amaçlarına yönelik olarak yapılan bir çalışmada, 12 çalışma amacı boyutu saptanmıştır. Bu boyutlar şunlardır:

- ✓ Topluma katkı;
- ✓ Statü kazanma,
- ✓ Geçimini temin etme,
- ✓ Bilgi edinme/ kullanma,
- ✓ Dini görevini yapma,
- ✓ Sakınma,
- ✓ Kendini meşgul etme,
- ✓ Hayatına keyif katma,
- ✓ Hayatına hareket katma,
- ✓ Hayatına anlam verme,
- ✓ Düzenini kurmak,

✓ Özgürce yaşamak.” (KESER A., 2009, s.64-65)

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMI

4.1.ÇALIŞMANIN DEĞİŞEN ANLAMI

Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik, toplumsal ve ekonomik gelişme ve değişimler doğal olarak çalışma hayatını da etkilemektedir. Bilim dallarındaki bilgi birikiminin artması uzmanlaşmayı zorunlu kılmıştır. Böylece meslek dalları arasında bilgi alış verişi artmıştır. Meslekler arasında eşgüdüm, anlaşma, birlikte hareket etme ve danışma, ekip çalışması anlayışını ortaya çıkarmıştır.

“Bilgiyi üretmeye ve bilgiyi kullanmayla biçimlenen çağımızın çalışma anlayışı, önceki geleneksel yargı ve kalıplardan hızla uzaklaşmıştır. Cinsiyet farklılığından doğan eşitsiz koşulları hızla törpülemektedir. Çalışma hayatında uzunca bir süre gündemde kalan erkek ve kadın arasındaki meslek farklılıklarının da eskiye oranla giderek azaldığı görülmektedir. Bu gidiş ile birlikte eşitlik kavramı genişlemiş ve insanlar arasında bir çizgi olmaktan çıkmıştır.”(OMAY U., pdf)

Tezcan, “bu toplumda var olan ve sayıları hızla artan yeni meslek dallarının en önemli özelliğinin elle yapılan (kol emeği) işlere oranla elle yapılmayan (zihin emeği) işlerinin hızla artmıştır. Otomasyonun çalışma hayatında ağırlığını giderek artırmasıyla ortaya boş zamanı değerlendirme sorunu çıkmıştır. Sorun, bireyin çalışma saatleri dışında kalan zamanda ne yapması gerektiğidir. Kuşkusuz bu zaman bireyin bir şeyler yapması gereken zamandır. Bomboş kalacağı bir zaman değildir. Boş zaman deyince sanki hiçbir şey yapılmayan zaman anlaşılmaktadır. Oysaki boş zamanların değerlendirmesi derken dopdolu geçen bir zaman kastedilmektedir.”(TEZCAN M., 1993, s.2)

“Çalışmaya yüklenen önemli anlamlara rağmen modern bireyin çalışma süresi, bireylerin yaşam zamanlarının içinde daha az yer almaya başlamıştır. 1850’li yıllarda uyku dışında geçen zamanın yüzde 70’i çalışma ile ilgili iken, bu süre 1990’lı yıllarda yüzde 14’e inmiştir.” (LORDOĞLU K., ÖZKAPLAN N., TÖRÜNER M., 1999, s.4)

Yüzyılın başlarındaki altmış saatlik haftalık çalışma sürelerinin kırk saate kadar indirilmesi çalışma içerisinde etkilerini göstermiştir. Halen sanayileşmiş ülkelerde, çalışma süresi, işe gidiş-gelişlerde dâhil olmak üzere, yıllık ortalama olarak, uyanık geçirilen saatlerin üçte birine karşılık gelmektedir. Yakın gelecekte bu oranın beşte bire ulaşması beklentisi ağırlıktadır.

“Son dönemlerde gelişmiş bazı ülkelerde otuz beş saatlik haftalık çalışma süresi uygulamaları başlamıştır. Bu gelişmeler çalışmanın bireyin yaşamındaki merkezi konumunu zayıflatmıştır. Birey, karşılığı ödenmiş faaliyetlerden çok, boş zamanlarında yaptıklarıyla tanımlayacaktır.” (GORZ A., Çev. Ilgaz T., 1985, s.181)

4.1.1.Çalışmanın Yeni Anlamı

Uygarlığın başından itibaren, insanın yaşamının geniş bir alanı, çalışmanın etrafında yapılanmaktadır. Avcılıktan, toplayıcılığa, ortaçağdaki zanaatkârlardan geçtiğimiz yüzyıldaki bant sistemine kadar önemli bir yere sahiptir. Kitle üretiminde başrol oynayan işçiye kadar, çalışmanın, bireyin yaşantısının çok önemli bir parçası olduğuna her dönemde şahit olunmuştur.

Özellikle gelişmiş ülkelerde el emeğiyle çalışan insanların oranı zaman ilerledikçe azalmıştır. Çalışmanın doğasının değişmesinin arka planındaki önemli değişkenin teknoloji olduğu daha önce belirtilmiştir. Bu gelişmeler çalışmanın geleceği hakkında birçok yeni alternatiflerin geliştiğini göstermektedir. Dolayısıyla son çeyrek yüzyılda, çalışmaya yönelik ilginin azalması bir tesadüf değildir. Yeni teknolojilerin gelişimi, çalışma saatlerinin kısalması, çalışma şekillerindeki esneklik, gerek işçi grubunca gerekse yönetici düzeyinde tepkilere neden olmuştur. Kısacası işgücünün tüm gruplarında benzer tepkiler verilmesine yol açmıştır. Bu tepki de tam zamanlı çalışma yerine kısmi süreli çalışma olarak tartışılabilir.

“Yeni teknolojilerin, çalışmanın doğası üzerinde önemli etkilerde bulunduğu düşünürler tarafından vurgulanmıştır. Örneğin fiziksel güce dayalı üretim yerine,

bilgi yoğun çalışma önem kazanmıştır. Bu durum karşısında çalışmanın ve çalışanın etkilendiği ve değişime uğradığı işaret edilmektedir.” (GORZ A., 2002, s. 81)

✓ “Yeni teknolojiler, daha az çalışan istemesine karşın, daha becerili, yetenekli, vasıflı ve bilgili işgücü talep etmektedir,

✓ Yakın gelecekte, kompleks, niteliği yüksek ve birebir ilişkilere dayalı işlerin önem kazanacağı görülmektedir.”(GORZ A., 2002, s.81)

Çalışma kavramının sonunun geldiğini ileri süren düşünürlerimizde yok değildir.

Gorz’a göre; “Michel Agliatta’nın “ücretli toplumu”, Arendt’in “çalışma toplumu” ortadan kalkıyor olmasına karşın Jeremy Rifkin’in iddiası olan “çalışmanın sonu” ile ortadan kalkan kesinlikle antropolojik ve felsefi anlamdaki çalışma değildir. Gelecekte “çalışma”nın, üç farklı şekilde gerçekleşebileceği ihtimalinden söz etmektedir. Bunlar:”(GORZ A., 2002, s.81)

✓ “**Makro-sosyal çalışma:** Organize bir toplum, insanların temel ihtiyaçlarını karşılamak için üretim,

✓ **Mikro-sosyal çalışma:** Bireysel odaklı organize ve gönüllü çalışmaya dayanan bir çalışma. Bu çalışma temel ihtiyaçları karşılama dışında kendini gerçekleştirmeye dayanan bir çalışmayı içerir,

✓ **Özerklik aktiviteleri:** Daha çok bireylerin, ailelerin ve grupların isteklerine dayalı çalışma. Bu tür çalışma kolektif ya da bireysel tercih şansı verir ve çalışmaya daha fazla anlam kazandırır.” (GORZ A., 2002, s.81)

4.1.2.Çalışmanın Değişimi

Geçmişte birçok insan için hayatı kazanma yolları bugünkünden çok farklı bir özellik taşımaktaydı. Tüm insanlık tarihi hesaba katıldığında bugün ofisler, fabrikalar, dükkânlar ve çiftliklerden oluşan çalışma hayatı, insanların geçimlerini sağladıkları yolların köklü bir değişim geçirmesiyle oluşmuştur. Yüzyıllarca insan, yetenekleri ve aklı sayesinde hayatta kalmayı başarmıştır.

İnsanoğlu yerleşik tarımın gelişmesiyle çok farklı bir var oluş tarzına geçmiştir. Yaşam, çalışma ve iki kişi arasındaki ilişki önemli ölçüde değişmiştir. Bu değişim her zaman iyi yönde olmamıştır. Bundan yüzyıllar önce, insanların çalışma

hayatları genel olarak dünyanın her yerinde aynıydı. Çünkü ekip biçme işi diğer tüm aktivitelerin önünde yer alıyordu. Yaşam ve çalışma hiç değişmeyecek sonsuz bir rutin olarak görünüyordu. Fakat teknolojik ve kültürel değişiklikler çok daha ileri boyutta bir değişikliğe yol açacaktır.

“Üretimin çoğunun evlerde ve küçük işletmelerde yapıldığı sanayi öncesi toplumların aksine, sanayi toplumlarındaki makinelerin gelişimi, fabrikaların doğmasına sebep olmuştur. Aile içinde çalışan kişiler sanayi işçisi olmuşlardır. Ayrıca geleneksel değerler, inanç ve alışkanlıklarda yerini yeni değişimlere bırakmıştır. Böylece sanayileşme ile birlikte aynı zamanda sosyo-kültürel bir devrimin yaşanması sonucu kültürel çeşitlilik artmıştır. Geleneksel yapı büyük ölçüde önemini kaybetmiştir. Ekonomik üretim, eğitim ve manevi hayatın temelini artık aile oluşturmamaktadır.”(KESER A., 2005.)

Teknolojik gelişmelerin etkileri her alanda kendini hissettirmeye başlamış adeta dünyayı küresel bir köy haline getirmiştir. Tarihi süreç içinde ele alınan çalışmanın kapsamı ve özellikleri; ekonomik, sosyal sınıf, kimlik, aile ilişkileri, ahlaki değerler, sosyal güvenlik, çalışma ilişkileri, cinsiyet, gelir, meslek ve eğitim gibi birçok etken üzerinde büyük etkiye sahiptir. Ayrıca bu kavramın çok boyutlu özelliğini de ortaya koymaktadır.

Piyasa şartları ve teknoloji bu sürecin temelini oluşturan önemli etkenlerdir. Sanayi, teknoloji, ekonomik girişimler ve insanların bunlarla iç içe olması, toplumları yaygın bir biçimde etkilemektedir. Bütün bunlar toplumda görülen sosyal değişimin bir sonucudur. *Sanayi devrimi* terimi istisnasız olarak *çalışmayı*, her şeyin merkezine oturtan bir kavram olmuştur.

“*Ekonomik faktörlerin mi* çalışma hakkındaki fikirleri değiştirdiği (Marx’ın görüşü), yoksa *fikirlerin mi* ekonomik hayatı değiştirdiği (Weber’in görüşü) konusunda ortak bir düşünce oluşmasa da, burada kabul edilen gerçek ise çalışma hayatının bir dönüşüm içinde gerçekleştiğidir. Sanayileşme ve kapitalizm genişledikçe üretim teknikleri sürekli yenilenecektir. Çalışma biçimlerinde, iletişimde, kamu yönetiminde, denetimde ve ulaşım teknolojisinde birbiriyle bağlantılı büyük değişimler yaşanacaktır.” (KESER A., 2009)

Teknoloji insan emeğinin fiziksel gücüyle yer değiştirmiştir. Makineler beden ve kas gücünün yerini almıştır. Endüstriyel kapitalizmin en büyük sonuçlarından biri makineleşmenin vasıfları yok etmiştir. Kapitalist sanayileşmenin başlamasından itibaren çalışmanın doğasındaki değişimlerle birlikte *vasıf kavramı* öne çıkmıştır.

Vasıf kavramı, “sosyolojik analiz çalışmasının merkezinde olmasına ve yaygın olarak günlük tartışmaların konusunu oluşturmasına rağmen, nasıl tanımlanacağı ve şekilleneceği hususunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bu konuda görüş birliğinin olmayışı, vasıf kavramının tarihi yönüyle ilgili süregelen tartışmaları etkilemektedir.” (KESER A., 2009)

Kötümserler yeteneğin tanımını, “yetenek, iş ve onu yapmak için görev odaklı deneyim gerekliliğinin içeriği olarak tanımlarken, böyle bir bakış açısı ile iş vasıfsızlaştırılmıştır. Diğer taraftan iyimserler ise tanımını, “el becerisinden”, yeni yetenek alıştırması yaparak, “sorumluluk ve artan eğitimsel nitelik” gerekliliği değişimine odaklama eğilimindedirler.”(KESER A., 2009)

Çalışma hayatında teknolojik yenilikler önemli olmakla birlikte, çalışanlar üzerinde bu yenilikler her zaman olumlu sonuç vermeyebilir. Pek çok sosyolog, ekonomist, yönetici ve organizatörlere göre teknolojik yenilikler niteliksizleşmenin bir göstergesidir. Çalışma hayatında işçileri düşük seviyede beceri göstermeye itmekte, onların çalışma hayatındaki verimliliğini düşürmektedir.

Çalışma hayatında yeni bir teknolojinin ortaya çıkması her zaman önemli bir etki yaratır. 1950’lerde sanayideki makineleşmenin ilerde daha az kalifiyeli işçiler kullanılarak gerçekleştirilebileceği görüşü ağırlık kazanmaktadır. İşçinin sorumluluklarında aynı şekilde azalmaların görüleceği vurgulanmıştır.

Çalışma hayatındaki görevler ve rutinler, insan hayatını bir takım dolaylı veya dolaysız yollardan şekillendirmiştir. Ücretli işçilik sunmuştur. Bireyleri değişmeyen yerel çevrelerinden almıştır. Başka türlü mevcut olmayan insanlar, yerler ve düşünceler meydana çıkarmıştır.

“Çalışma hayatında meydana gelen pek çok değişiklik küreselleşme kavramı ile açıklanabilir. Bu kavram modernizm ve post-modernizm hesaplarını hem iyimser,

hem de kötümser bağlamda birleştirmekte ve politik, kültürel, ekonomik ve bireysel boyutları ile her an tartışmaya açık tutmaktadır. Bu kavramın ne kadar ayırt edici ve yerel olarak ne kadar geçerli olduğu ise tartışmalıdır.” (KESER A., 2009)

Drucker, “teknolojinin neden olduğu değişiklikler hayatımızın tüm alanlarını etkilemeye devam ediyor. Teknoloji insanın işlevselliğini artırabilmiş fakat insancılığını artırması konusunda bazı şüpheler ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatı üzerinde teknolojinin etkisini daha iyi anlayabilmek için sanayilerin yaygın çeşitleriyle ilgili açıklayıcı, deneysel çalışmalara ihtiyaç vardır. Teknolojik ilerlemedeki faktörleri ele alıp değerlendirmek suretiyle, çalışma üzerindeki etkileri ortaya konulabilmiştir. Böylece bu konuda ekonomik çeşitlilik ve sosyal değerler gibi faktörlerin etkileri de belirlenmiştir.”(KESER A., 2009)

“Muhtemelen en belirgin değişim şekli basit bir kırsal topluluktan, halkın yarısı tarımsal faaliyetler içindeyken, endüstriyel şehir sistemine dönüşümdür. Yeni bilgilerdeki patlama eski meslek gruplarında dramatik bir artışa sebep olmuştur (hukuk, tıp, muhasebe). Aynı zamanda ilginç mesleklerin uzmanlığının dar olduğu (fizik tedavi gibi) alanlarda da organize olmasını sağlamıştır. Belki de 1990’ların çalışma ortamını tanımlayan anahtar kelime *esnekliktir*. Şirketler ve hükümetler sosyal ve ekonomik çevreyi geliştirmek için esnek olmak zorundadır ve bu esneklik değişen durumlara göre hızla yanıt verebilmek ve çalışanların sayısını durumun gerektirdiği kadar genişletmeyi ve mevcut çalışanları değişik işlere kanalize etme yeteneği sağlama amacıyla olmuşlardır.”(KESER A., 2009)

Ayrıca organizasyon yapısında da daha esnek olmalıdır. Orta yönetim daralırken yükselen organizasyondaki daha alt seviyedeki gruplara otorite verme yoluna gidilmiştir. Onları daha esnek çalışma grupları olarak, aktivitelerde organize etme eğiliminde olmuşlardır.

Esneklik, aynı zamanda geçici işçiler almaktadır. Çalışanlar, çalışma saatlerinde ve çizelgelerinde ailelerine ve yaşam stillerine zaman ayırmak için esneklik beklemektedirler. Bugünün çalışanları ayrıca daha rekabetçi ve avantajlı değişik kariyerler aramak için farklı işverenlerle çalışmak istemektedirler. Bazı durumlarda esneklik meslek dünyasındaki değişimin ilk adımı olarak da anılabilir.

Bürokratik ve rasyonel örgütlenme düşüncesi endüstri toplumunun temel eğilimini belirlemiştir. Bu eğilim öncelikli olarak işin örgütlenmesi konusunda kendisini göstermiştir. Bunun en iyi örneği Taylorist iş modeli olarak önceliklidir.

“Taylorist iş örgütlenmesi, 20 yy. başında F.W. Taylor’un geliştirdiği “Bilimsel Yönetim” ilkelerine dayanmaktadır. Taylor, geleneksel makine atölyesi kültürünün, ancak hiyerarşik ve otokratik bir organizasyon yapısının geliştirilmesiyle büyük ölçekli fabrika kültürüne dönüştürülebileceğine inanmaktadır. Bu da, işçiden tüm üretim bilgisinin ve tasarım gücünün tamamen koparılmasını ve merkezi otorite olarak yönetimin elinde toplanmasını gerektirmektedir. Ayrıca, işçilerin işten sistematik biçimde kaytarmalarını engellemek için, çalışma ekiplerinin otonom gücünü ve aralarındaki dayanışmayı kırmak zorunlu görülmekte, üretim yerindeki koordinasyonun fonksiyonel bir hiyerarşiye dönüştürülmesi amaçlanmaktadır.

Taylorizmin ilkeleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- ✓ Emek sürecinin, işçinin bilgi ve becerisine bağlı olmadan biçimlendirilmesi için, işçinin tüm zihinsel faaliyetlerinin ortadan kaldırılması,
- ✓ Üretim bilgisinin işçiden kopartılarak yönetimin elinde toplanması,
- ✓ Parça başı ücret ve prime dayalı ücret sistemidir.” (LORDOĞLU K., ÖZKAPLAN N., 2007, s.91)

Bu durum kaçınılmaz olarak işçinin sabit bir şekilde kendisine verilen işi yaparak hem kendisine hem de işe yabancılaşmasına neden olmuştur. İşçi artık işten tümüyle kopmuştur. İşçiye verilen iş bir bant üzerinden sıralanmaktadır. İşçide bu bant üzerinde sıralanan işi yapmaktan başka hiçbir faaliyet göstermemektedir. “İşin zaman ve hareket yasalarına dayanarak sistematik bir biçimde incelenmesi, işi yapacak işçilerden o işe uygun olanların yetiştirilmesi, bir iş günü boyunca yapılacak olan işin saptanıp, parça başına ücret ve prim sistemi ile gerçekleştirilen ücret sistemi Taylorizmin önerdiği temel ilkelerdir.”(LORDOĞLU K., ÖZKAPLAN N., 2007, s.92)

Bu dönemde işçi ve işveren arasında gergin zamanlar yaşanmaktadır. Taylor' a göre bu çatışma gereksizdir. İşten alınan verimlilik artırılı bilirse, her iki tarafta bu işten çıkar sağlayabilir.

Bu yapı dışında birde Fordist iş modeli vardır. İkinci dünya savaşından sonra başlayan ve 1970'e kadar uzanan dönem içerisinde endüstrileşmiş ülkeler kitle üretimine dayalı bir sistem ile verimlilik ve üretim artışı sağlamışlardır. Bu dönemde endüstrileşmiş ülkelerin üretim sürecine bakıldığında, taylorist iş örgütlenmesine dayalı fordist üretim sisteminin hakim olduğu görülmektedir.

Kitle tüketimi için fordist üretim anlamına gelen, ileri düzeyde işbölümü ve standartlaşmayı son derece katı bir biçimde uygulayarak verimlilikte büyük artışlar sağlayan bu dönemin özellikleri şunlardır:

- ✓ Sermaye yoğun büyük ölçekli üretim,
- ✓ Esnek olmayan bir üretim süreci,
- ✓ Katı bir hiyerarşik ve bürokratik yapı,
- ✓ Rutin işler yapan vasıfsız işgücü kullanımı,
- ✓ Güçlü bir bütünleşme eğilimi,
- ✓ Milli pazarlığın korunması, gümrük duvarları yoluyla

korunan pazarlarda, uzun süreli standart mal üretimi.

Endüstri toplumunun şekillenmesinde etkili olan fordist üretim biçiminin yaygınlık kazanması ile birlikte fabrika, endüstri toplumunun merkezi haline gelmiştir. Böylece fabrika, eğitim kurumlarından aile kurumuna kadar etkili olmuştur.

Fordizm dayattığı katı uzmanlaşmanın insanları makinelere dönüştürdüğü ve zamanla, Marx'ın söylediği gibi, işçinin iş aracını değil, iş aracını işçiyi kullanması sorunu ortaya çıkarmıştır.

“Fordist üretim sürecinde, tasarım, nitelikli işgücünün yaptığı işler ve niteliksiz iş gücünün yaptığı işler olarak üçe ayrılmaktadır. Üretim sürecinin bu şekilde ayrılması, hiyerarşik bir yapıyı oluşturmaktadır. İşgücü vasfı en aza çekilmekte, böylelikle emek üzerinde yoğun bir denetim sağlanmaktadır. Emek

makinanın bir parçası haline gelmektedir. Genel kabul gören ücret sistemi olduğu için, tüketim büyük ölçüde emeğin yeniden üretimini sağlamaya yöneliktir. Ücretler ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde toplu pazarlık sistemi hakimdir. İşçilerin büyük ölçekli fabrikalarda bir araya gelmesi, sendikaların kitlesel bir biçimde örgütlenmesini ve ücretlerin verimliliğe eşit oranda artmasını garanti etmiştir.” (LORDOĞLU K., ÖZKAPLAN N., 2007, s.92)

20 yy. damgasını vuran Fordist üretimi verimliliği ve refahı arttırmıştır. Toplum içerisindeki sınıflaşmanın da artmasına neden olmuştur.

1970’lerin başında yaşanan ekonomik kriz Fordist sistemin aksaklıklarını gündeme getirmiştir. Bu durum aynı zamanda yeni üretim tarzı arayışı içerisinde sokmuştur. Tek tip üretim yerine, talep üzerine farklı malların üretildiği fabrikalara yönelim başlamıştır. Fordist sistem gelişen yeni teknolojinin beraberinde getirdiği yeni üretim tarzı olan Post-Fordizm ile karşı karşıya kalmıştır.” Artık nitelikli işgücüne talep artmıştır. Tabi ki nitelikli, iş hakkında bilgi sahibi olan iş gücüne talep artarken bir yandan da kol gücüne sahip işçilerin işsizlik oranlarında artış söz konusu olmuştur. Üretim sırasında kalite kontrolün yapılması, üretimin belli aşamalarında uzmanlaşma ile birlikte üretim farklı mekanlara kaymıştır. Bu da daha küçük birimlerde üretimin gerçekleşmesine sebep olmuştur. Bu nedenle işçilerin bir araya getirilme durumu yaşanmamakta ve ademi merkezileşme ile birlikte emeğin denetimi kolaylaşmıştır. Bu şekilde bir yandan örgütlü olmayan bir yandan da düşük ücretli işçi çalıştırma olanağından yararlanılmıştır. İşçiler, daha geniş iş yelpazesinde görev almakta ve iş üzerinde kontrolü artmaktadır.”(LORDOĞLU K., ÖZKAPLAN N., 2007, s.96)

“Post-fordist üretim şekli diye ortaya çıkacak olan sistem, ademi-merkeziyetçi ve esnek uzmanlaşmanın hakim olduğu bir sistemdir. Büyük stoklarla üretim yerine ürünün az sayıda üretimi ön plana geçmiştir. Bireyleşme ve özelleşme kavramları post-fordist çözümleme açısından merkezi bir önem taşır.”(KUMAR K., Çev: KÜÇÜK M., 1999,s.203).

“Bazı kuramcılara göre bu iki eğilim toplumu güçlendirmekte, bazılarında göreyse zayıf düşürmektedir. Bireyleşme doğrultusundaki itki işçiler ve işverenler,

kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkilerde daha fazla özgürlük olmasını teşvik etti". (KUMAR K., 1999, s.202).

Durkheim açısından bakılacak olursa post-fordist üretim şekli Durkheim'ın işbölümü yapısına sahiptir: Uzmanlaşma ileri seviyededir; ancak aynı zamanda esnektir. Taşeronlar arası iletişim her daim devam etmektedir, böylece tüm "organlar" birbirinden haberdardır.

Kriz sonunda İşin örgütlenmesi konusunda tekrardan yeni arayışlar başlamıştır. Hem çalışanların niteliğinde hem de sendikaların yapısında meydana gelen değişiklikler beraberinde çalışma şekillerinde de yeni sistemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

1970 Petrol krizi ile birlikte gelen esnek üretim, üretim bandında kitlesel olarak üretilen standartlaştırılmış mal üretimine karşı, bir üretim biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle esnek üretim sistemleri; yoğun otomasyon ve teknoloji ağırlıklı üretimin yapıldığı üretim faktörlerinin hızla üretime yönlendirilebildiği, ürünün zamanında tüketicilere ulaştırılarak nakde çevrildiği, insanların bu ortama uyum gösterdiği değişikliklere eskisinden daha hızlı cevap verilebildiği üretim sürecidir.

Esneklik birçok noktada çalışma hayatında varlığını sürdürmüştür. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde esnek çalışma, nitelikli eleman bulunmadığı durumlarda var olan açığı kapatmada bir araç olarak kullanılmıştır. AB ülkeleri de 1970'lerden sonra yaygınlaşan işsizlik sorununun çözümü için bu tarz istihdam biçimlerini bir araç olarak benimsemişlerdir.

"Esnek üretim sistemlerinin ortaya çıkmasında ve gelişmesindeki en önemli etken teknolojidir. Teknolojik değişimler sonucunda değişen rekabet koşullarına uyum sağlama gereği, esnek üretime geçmeyi beraberinde getirmiştir. Esnek üretim, birbiriyle rekabet eden ancak uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişinde bulunan, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin üretim tarzıdır. Esnek üretimde, modül üretimi kullanarak genel amaçlı makinelerle ürün farklılaştırılması yapılabilmektedir. Ayrıca

aynı makinelerle farklı mallar üretilerek değişen talebe uyum sağlanabilmektedir.” (ZENGİNGÖNÜL O., 2003, s.33)

“Rekabeti ve kaliteyi artırmak, maliyetleri düşük tutmak, işçileri daha zor şartlarda daha farklı zamanlarda daha az ücrete çalıştırmayı da beraberinde getirmiştir. O dönemde var olan işsizlik göstergeleri de işçileri az ücretle çalışmaya mecbur kılmıştır. Bir yandan sendikacılığın azalması bir yandan da çalışma hayatında esnekleşmenin olması işçi kesimini sıkıntılı dönemlere sürüklemiştir. Esnek iş bölümü olarak tanımlanabilecek bu süreç de işçi kavramı, sistem içinde emeğini satarak geçinme dışında bir olanağı olmayan tüm kesimi kapsayacak bir boyuta ulaşmıştır.” (BOZKURT V., 2005, s.184-185)

4.1.3. Esnek Çalışma Kavramı

Diğer birçok yeni yaklaşımda olduğu gibi "esnek çalışma" olarak adlandırılan yeni istihdam biçiminin kaynağı da bilgi teknolojilerindeki gelişme ve rekabettir. Teknoloji bir yandan tüketicilere yeni talep ve tüketim alternatifleri sunarken aynı zamanda üretim proseslerinde de yeni fırsatları oluşturmaktadır. Nasıl yaklaşırsa yaklaşılsın esnek çalışma biçimleri reel bir olgudur. Ve artık her geçen günde yaygınlaşmaktadır.

Esneklik, önceden belirlenmiş standartlar ve kurallardan her türlü sapma durumudur. Bu sapmalar olumlu ve olumsuz tüm şartlarıyla karşımıza çıkmaktadır. Esneklikle birlikte kuralsızlaşma da beraberinde gelmiştir. “Esneklik, işletmelerde hem üretim süreci açısından hem de çalışma ilişkileri açısından farklı görünümde ortaya çıkmaktadır. Küresel ekonomide yaşanan yoğun rekabet ortamı, işletmeleri esnek sisteme yöneltmiştir. Çalışma hayatında esneklik denilince akla gelen şey değişime ayak uydurabilmektir.” (ZENGİNGÖNÜL O., 2003, s.158)

“Üretim yapısındaki değişme çalışma koşullarına da yansımıştır. Bunun üzerine esnek istihdam modelleri geliştirilmiştir. *Part-time çalışma* kolaylaştırılarak öğrenci, emekli ev kadını, özürlü gibi kesimlerin emeğinden yararlanılmıştır. Çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, uzaktan çalışma biçimleri ile iletişim teknolojisi olanakları kullanılmıştır. Teknolojiyle birlikte ortaya çıkan evde çalışma, parça başı iş yönetimini de olanak vermiştir. Gelişmekte olan ülkelerde esnek istihdam büyük

ölçüde kayıt dışı çalışma anlamına gelmektedir. Düşük becerikli işçilerde işsizliğe neden olduğu için asgari ücret kavramının ortadan kaldırılması için çalışmalar başlatılmıştır. Bütün bunlar emek maliyetini düşürmekten başka bir şey değildir.” (OĞUZ Ö., 2007, s.34-35)

Kısacası esnek çalışma ve esnek çalışma şekilleri işçinin korunmasını asgari düzeye çekmiştir. Aynı zamanda esnek çalışma işverenin lehine bir iş ilişkisini ifade ettiği için işçi açısından hem güvencesiz hem de istikrarsız bir çalışma ortamı yaratmaktadır.

4.1.4. Çalışma Biçimleri ve Çalışma sürelerinde Esneklik

“II. Dünya Savaşı sonrası meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler, işsizliğin, istihdamın ve ihracatın önem kazanması dalgalanmaların yaşanması, arz ve talep değişikliklerinin sık sık gündeme gelmesi, hizmet sektörünün gelişmesi nedeniyle kitle üretimi yerine esnek üretim benimsenmiştir.” Bu durum, esneklik ve esnek çalışma biçimlerinin süratle yaygınlaşmasına neden olmuştur. (YAVUZ A., 1995).

Sayı olarak oldukça fazla olan esnek çalışma biçimlerinde gerek yapısı gerekse sunduğu uygun koşullar nedeniyle özellikle kadınlar, öğrenciler ve emekliler yer almaktadır.

Kısmi Süreli Çalışma (Yarı Zamanlı Çalışma);“Kısmi süreli çalışma, özellikle sanayi toplumunda 1929 Amerikan ekonomik krizi sonrasında gündeme gelmiştir. Başlangıçta kadınlara yönelik bir istihdam biçimi olarak düşünülmüştür. Kentleşme ile başlayan ailelerin küçülmesi, azalan evlilik oranları, evlenme yaşının yükselmesi, erken boşanmalar, ataerkil bir yaşam anlayışından vazgeçilmeye başlanması, insanları kısmi süreli çalışmaya teşvik etmiştir.” (EKİN N., 1991.)

Ayrıca kısmi süreli çalışma aile ve iş hayatını bütünleştirmenin, genç işçilerin emek piyasalarına başlangıçta girmelerinin bir yolu olarak görülmektedir. İşte bu nedenlerle kısmi süreli çalışmanın önemi gün geçtikçe artmıştır.

“Kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa, düzenli ve isteğe bağlı çalışma şeklidir. Kısmi süreli çalışmanın temel özelliği, çalışma süresinin normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa olmasıdır. İkinci özelliği düzenli yapılmasıdır. Bu durum daha çok kısmi süreli çalışmayı mevsimlik ve geçici

çalışmadan ayırmaktadır. Üçüncü özelliği ise, isteğe bağlı olması oluşturmaktadır. Bu özellik de kısmi süreli çalışmayı, kısa çalışma ve eksik istihdamdan ayırmaktadır.” (TOKOL A., 2008, s.127)

“Bu çalışma türü, özellikle 1980 sonrasında yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler nedeniyle artan işsizliğe karşı bir çözüm yolu olarak benimsenip büyük önem kazanmıştır. Esnek çalışmanın en yaygın şekillerinden birisi “kısmi süreli çalışma”dır. Kısmi süreli çalışma konusunda birçok tanım yapılmıştır. AB kısmi süreli çalışmayı; “işçi ve işveren tarafının kendi aralarında anlaşarak kabul ettikleri, normal çalışma sürelerinden az olan ve düzenli olarak yapılan çalışma” olarak tanımlanmaktadır.” (YAVUZ A., 1995.)

Tokol ve Yavuz’un görüşleri üzerine kısmi süreli çalışma, esnek çalışma şekilleri arasında yaygın olarak yerini almıştır. Düzenli bir çalışma şekli olarak görmüşlerdir. Fakat Tokol kısmi süreli çalışmayı kendi içinde ayrıma tabi tutmuş iken Yavuz tek düzen altında açıklamıştır.

Kısmi süreli çalışmayı başka çalışma biçimlerinden ayıran en önemli unsur gönüllülüğe yapılan vurgudur. Bu vurgu bizi gönüllü ve gönülsüz yarı zamanlı çalışma kavramına götürmektedir. Eğer çalışanlar isteyerek normal çalışma süresinden daha az çalışıyorlarsa gönüllü yarı zamanlı çalışma söz konusudur.

Çağrı Üzerine Çalışma; Çağrı üzerine çalışma; önceden yapılan bir iş sözleşmesine bağlı olarak işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Bu çalışma modelinin temelinde sadece o kişinin işgücüne ihtiyaç duyulduğunda bundan faydalanılması, diğer hallerde çalışma sürelerinin azaltılması ya da sıfırlanması amacı yer almaktadır.

“İşletmeye talep ve kapasite değişikliklerine uygun düzenleme yapma, iş sürelerinde esneklik sağlama imkanı sağlayan çağrı üzerine çalışma iki şekilde uygulanmaktadır. Birinci türde; taraflar belirli bir süre içinde (hafta, ay, yıl) işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını önceden saptamakta ve burada işveren işçinin iş edimini ne zaman yerine getireceğini belirleyebilmektedir. İkinci türde ise, işçinin belirlenen süre içinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalışacağını belirleme hakkı tamamen işverene bırakılmaktadır.” (TISK., 1999. DUR V., 2009.)

2005 yılından bu yana çağrı üzerine çalışma hizmet sektörü ile eğitim sektöründe, ayrıca büyük işletmelerde vasıflı olmayan işgücü gereksiniminin karşılanmasında kullanılmıştır. Ayrıca çağrı üzerine çalışmanın en yaygın olarak geldiği ülkelerin başında Almanya gelmektedir.

Tele Çalışma; “Tele çalışma kavramı ilk defa 1969 yılında Washington Post Gazetesi’nde yayınlana bir makalede kullanılmıştır. Bu çalışma şekli 1980’lerden sonra gelişmiş ülkelerde yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu çalışma şeklinin yaygınlaşmasında birçok faktör rol oynamıştır. Bunlar arasında bilgi toplumu sonucu ortaya çıkan örgüt yapısının gelişimi, teknolojik gelişmeler, kamu politikaları, işçi-işverenlerin davranışları sayılabilir.” (TOKOL A., 2008, s.132)

Tele çalışma bilgisayar ve iletişim teknolojisinin imkânlarının kullanılması ile geliştirilen yeni çalışma biçimlerinden birisidir. Bu çalışma biçimi ile birlikte artık çalışma hayatı içinde bulunanlar bağımlı veya kendi hesabına çalışabilmektedir.

“Tele çalışmanın evde büro, uydu büro, komşu büro, gezici büro ve dağınık çalışma sistemleri gibi değişik görünümleri vardır.” (ERDUT T., 1998.)

Tele çalışma, genellikle nitelikli işgücünü kapsamaktadır. Çünkü tele çalışma bilgisayar kullanımı ile ortaya çıkmış bir çalışma şeklidir.

İş Paylaşımı; Kısmi süreli çalışma şekillerinden biri olan iş paylaşımı, tam gün süreli bir işin ve onun sağladığı yararların birden fazla işçi tarafından paylaşılmasıdır. İlk olarak ABD’de uygulanmıştır.

“Tam gün süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır. Taraflar arasında iş ve çalışma süreleri bölündüğü gibi, ücret, ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar ve yan ödemeler de paylaşılmaktadır.” (YAVUZ A., 1995.)

Evde Çalışma; Kısaca eve iş verme sistemi, piyasada üretilen mal veya hizmetlerin ev içinde üretilmesi olan evde çalışma, esnek çalışma biçimlerinin en eskilerindedir. Evde çalışma modelinde zaman esas alınmamakta, genellikle parça başı çalışılmaktadır. Evde çalışma modeli işgücü piyasasında daha çok kadınlar tarafından gerçekleştirilen bir istihdam biçimidir. Evde çalışma giyim, deri, dokuma, halı gibi geleneksel işler yanında tüm sektörlerde kullanılmaktadır.

Belirli Süreli Çalışma; Esnek çalışma şekillerinden bir diğeri olan belirli süreli iş sözleşmesinde, bu sözleşmeye dayanarak çalışan kişi, çalışacağı süreyi ve işin bitme tarihini bilmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesinde süre bitimi sonunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Bu yüzden fesih söz konusu değildir.

Ödünç İş İlişkisi (Geçici İş İlişkisi, Dönemsel Çalışma);“Ödünç iş ilişkisi, işverenin kendisine hizmet sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin iş görme edinimini belirli ve geçici bir süre ile diğer işverenin emrine vermesidir.” (TISK., 1999.)

Taşeron Uygulaması; “Birleşmiş Milletler Sanayi Örgütüne göre; Taşeronluk birçok parçalardan oluşan bir ürünü üreten veya montajını yapan bir işletmenin ikinci işletme ile üretim programlarının bir kısmını yapması için sözleşme bağtladığı zaman ortaya çıkmaktadır.” (TOKOL A., 2008, s.134)

Uygulamaya baktığımız zaman genelde taşeron kavramı yerine alt işveren, aracı, alt sözleşme vb. kavramlar kullanılmaktadır.

Ücret Esnekliği; Bu esneklik türünde, işverenin değişen işgücü piyasası ya da rekabet koşulları doğrultusunda çalışanlarının ücretleri üzerinde değişiklik yapma yetkisi/imkânı tanımlanmaktadır. Ücret esnekliği ücretlerin hem bireysel hem de kurumsal performansa bağlı olarak belirlenmesidir. Bunun sermayenin uluslararası rekabete uyum zorunluluğundan ileri geldiği belirtilmektedir.

“Bugün özellikle ucuz emek gücü kullanan çevre kapitalist ülkelere aktarılan emek yoğun sektörlerde, merkez ülkeler içinde ücretlerin düşürülmesi önemli bir rekabet unsuru olarak öne çıkmaktadır. Bunun yolu ise özellikle düzensiz istihdam biçimleri için ücret esnekliği olmaktadır. Öte yandan sendikal harekete halen güçlü olduğu düzenli istihdam alanlarında ücret esnekliğinin oluşturulması bu ülkeler için olanaklı olmamaktadır.” (ÇELİKOL Y.İ., 2006.s, 21-22)

Esnek Zaman; “Esnek-zaman modeli (flexitime), ilk olarak Batı ülkelerinde 1970'li yıllarda gündeme gelmiştir. Bu çalışma şekli, kayan-zaman (gliding-time), esnek-devir (flexi-tour), maksimum esneklik (maxiflex) ve değişen-gün (variable-day) gibi çeşitli kavramlarla da ifade edilmektedir. En yaygın olarak ise, esnek-zaman (YAVUZ A., htm)

Esnek zaman, işçilere işe başlama ve bitirme saatlerini, bazı modellerde günlük çalışma süresini, serbestçe belirleme özgürlüğü veren bir iş zamanı düzenleme programıdır. Aynı zamanda da kayan iş süresi olarak adlandırılmaktadır.

Ayrıca esnek zaman, çalışma saatleri üzerinde denetim olanağı sağladığından bağımsızlık hissi vermiştir. İş ve aile sorumluluklarını da dengelemektedir. Bu bakımdan olumludur. Fakat işe geç gelmeleri veya gelmemeleri durumunda sorumluluk işçilere yüklendiğinden işçi açısından olumsuzdur.

Yoğun Çalışma; Yoğun çalışma, haftalık çalışma süresinde herhangi bir azalma olmaksızın hafta içinde çalışılan gün sayısının azaltılmasıdır. Buna karşılık günlük çalışma süresinin arttırılmasını ifade etmektedir. Yoğun çalışma şekli bizim ülkemizde bulunmamaktadır. “Yoğun çalışma 1970’lerin başında özellikle ABD ve Kanada’da uygulanmıştır.” Yoğun çalışma şeklinde işçinin ulaşım giderlerini azaltmakta, işçiye daha fazla boş zaman vermekte ancak işi çok yoğun çalıştığı için bu boş zamanı çoğunlukla değerlendirememektedir. (TOKOL A., 2008, s.140)

Vardiya Çalışma; “Vardiya çalışma, işin niteliği gereği sürekli çalışılması gereken işlerde geçmişten bu yana uygulanan çalışma şeklidir. 1980’lerden sonra tüm endüstrilerde kullanılan çalışma şekli haline dönüşmüştür.”Vardiya istemi üçlü vardiya sistemi olarak uygulanmaktadır. Bu istemde vardiyaların değişik uzunluklarda uygulanabilmesi, işletmenin günlük normal iş süresinin uzatılmasını sağlamaktadır. (TOKOL A., 2008, s.140)

Telafi Edici Çalışma ve Dinlenme; Telafi edici çalışma, iki tatil günü arasında kalan işgücünde veya zorlayıcı bir neden yüzünden üretimin durması sonucu, hatta işçinin işverenden izin alıp çalışmadığı günlerde kaybedilen çalışma sürelerinin belli bir zaman dilimi içinde fazla çalışma yapılarak telafi edilmesidir. Bu şekilde belli nedenler sonucu oluşan telafi edici çalışma şekli günümüzde kullanılmaktadır. Ancak bu durumda işçi fazla çalışma ücretine hak kazanamamaktadır.

“Telafi edici çalışmanın aksi telafi edici dinlenme olarak nitelendirilen modeldir. Telafi edici dinlenme, herhangi bir nedenle fazla çalışılan sürenin

karşılığının fazla çalışma ücreti yerine izin olarak verilmesi şeklinde uygulanmaktadır.” (GÜNAY C.İ., pdf)

Ücretler Açısından Esnekliğin etkisi; Tam süreli çalışanlar ile esnek süreli çalışanlar arasında ücret eşitsizliği vardır. Örneğin, kısmi süreli çalışanlar tam gün çalışanlara göre daha az ücret alırlar. Aynı işi yapmaları söz konusu olsa dahi geçerli bir tanımdır. İşsizlik gibi bir trajedi ile karşı karşıya kalmak istemeyen birçok birey düşük ücretlerle kısmi süreli çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu durum bizim ülkemizde de kendini göstermektedir.

Esnek üretim yapısı ile gündeme gelen sendikasızlaşma kavramı bireysel yönde sözleşmelerin yapılmasına neden olmuştur. Doğal olarak düşük ücret karşılığı çalışma artık kaçınılmazdır.

Ayrıca Belek; “Esnek istihdam edilen kadın işçinin ücreti, esnek istihdam edilen ve aynı işi yapan erkek işçiden çok daha düşüktür. Bu açıdan da cinsiyete dayalı bir ücret eşitsizliği de söz konusudur” demiştir. (BELEK İ., 2004, s.126)

İş Güvencesi Açısından Esnekliğin Etkisi; “Türkiye’de esneklik uygulamaları üretimde yaratılması hedeflenen katma değeri arttırmak adına değil, maliyetleri düşürmek adına yapılmaktadır. Üretimi arttırmak ve maliyeti düşürmek adına yapılan bu uygulamalar sosyal güvenceden yoksun büyük bir iş gücünün ortaya çıkmasına yol açmıştır.” (YERELİ A.B., KARADENİZ O., 2004, s.126)

Sosyal güvencesizlik aslında yasal dayanakların esnetilmesi ile ilgilidir. Çelik’e göre;“4857 sayılı iş yasası yeni iktisat politikalarının ve esneklik kuralsızlaştırma arayışlarının bir ürünüdür. Bu açıdan yeni yasa ülkemize özgü bir durum değildir. 1980 sonrası iktisadi ve sosyal değişikliklere paralel bir düzenlemedir. Çalışanların nasıl korunacağından çok piyasa ihtiyaçlarının nasıl karşılanabileceği üzerinde durmaktadır. 4857 sayılı yasada işçinin korunmasından çok işletmenin korunması vardır” demiştir. (ÇELİK A., 2006)

Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Açısından Esnekliğin Etkisi;1970’li yıllardan sonra önem kazanan sendikasız endüstri ilişkileri döneminde bireysel sözleşmeler yaygındı. Uluslararası rekabetin hız kazanması ile bütün dünyada sendikalar düşüş durumuna geçti. Rekabetin artması ile emek ucuzlaştırılmıştır. Bu duruma dirençli olamayan işçi sınıfı büyük ölçüde birlik içinde olamayarak işçilerin sendikal güçleri kırılmaya başladı. İşsizlik artmaya, ücretler düşmeye başladı. Bunun sonucu olarak ortaya çıkan performans dayalı ücret sisteminin yaygınlaşması da sendikaların önemli bir kolu olan ücret stratejilerini önemsiz hale getirmiştir.

Diğer yandan ortaya çıkan evde çalışma, tele çalışma, kısmi süreli çalışma, ödünç çalışma gibi esnek çalışma şekilleri sendikaların çalışmalarını zorlaştırmıştır. Çalışma sürelerindeki esneklik, değişik ve düzensiz zamanlardaki çalışmalar sendikalar için üyelerine ulaşmada, üye olmayanları üye yapmaları oldukça zorlaşmıştır.

Türkiye’de çalışma hayatında Belek’in belirttiği gibi; “Sendikasızlaştırma politikaları kapsamında ilk sırayı taşeronlaştırma almaktadır. Taşeronlaştırmanın nedenleri toplu sözleşme sistemini ortadan kaldırmak, sendikalaşmayı engellemek, düşük ücreti ve iş güvencesiz işçi çalıştırmak ve grevi engellemektir. Ayrıca enformel istihdamın yaygınlaşması da sendikasızlaşmayı arttırmaktadır. Türkiye’de enformal sektörün ekonomi içindeki payı %50’ye ulaşmıştır.” (BELEK İ., 2004, s.127)

İşsizlik ve İstihdam Üzerine Esnekliğin Etkisi;1970’ler sonrasında ekonomik hayatta yaşanan durgunluk ve işsizlik nedeni ile önem kazanan esnek çalışma yaygınlık kazanmıştır. Fakat başta belirli iş sözleşmeleri olmak üzere birçok istihdam biçimi işsizlik sorununa köklü bir çözüm getirememiştir.

Yüksel’e göre; “Esnekleşmeyle birlikte, sadece mevcut işçilerin korunması gibi pasif istihdam politikaları yerine, istihdam edilebilirlik anlayışının ağırlık kazanmasıyla, başarılı ve aktif bir istihdam stratejisinin oluşturulması gerçekleşecektir. İşletmelerin ekonomik kriz – dar boğazlardan daha az zararlı çıkabilmesi, artan rekabet ve işsizlikle mücadelede başarı sağlaması;

- ✓ Part Time Çalışma,
- ✓ Evde Çalışma,
- ✓ Tele Çalışma,
- ✓ Ödünç İş İlişkisi,
- ✓ İş Paylaşımı,
- ✓ Çağrı Üzerine Çalışma,

gibi, atiklik esnek çalışma modelleri yasal dayanağı kavuşturularak, uygulamanın yaygınlaşmasıyla mümkün olacaktır.” (YÜKSEL N., Şubat 2003.)

Esnek üretim ve teknolojik gelişmeleri bir sonucu olarak artan işsizlik bugün bütün ülkelerin sorunu haline gelmiştir. “Teknolojik gelişmelerle ekonominin büyüdüğü gerçeği karşısında bu gelişme *işsiz büyüme* olarak adlandırılmaktadır. Bilgisayar temelli esnek teknolojilerin işsizliğe getirdiği yeni boyut, artık, ekonomik gelişmenin işsizliği tamponlayamamasıdır. Oysa büyüme ile birlikte işsizliğin azalması beklenmektedir. Tam tersine örneğin esnek istihdam biçimlerinin yaygın olduğu İspanya’da işsizlik esnekleşme ile birlikte artmaya devam etmiştir.” (BELEK İ., 2004, s.219-221)

Esnek çalışma modelleri işsizlik ile mücadelede tartışılan bir konu olmakla birlikte kesin bir sonuca varılmış değildir. Esnek çalışma biçimleri özellikle de bu çalışma şekillerinden biri olan kısmi çalışma, üniversite öğrencileri, ev hanımları, emekli olanlar, engelli kişiler için çalışma hayatına kısmen de olsa katılmayı sağlayan bir yöntem olarak düşünülmektedir. Bu tarz çalışmaların bu tarz bireyler tarafından yoğunluk göstermesinin en belirgin özelliği geçici bir süre için olmasıdır. Eğer böyle olursa yararlı bir nitelik taşıyor olacaktır.

SONUÇ

İnsanlık tarihinin, emek tarihinin belki de tek temel taşı olan çalışma günümüze kadar birçok değişikliğe uğramıştır. Fakat hiçbir zaman anlamını yitirmemiştir. İnsanlık teknolojinin ve gelişmelerin ışığında baş dönmeleri yaşamış olsalar da gün geldiğinde farkına varmışlardır. Ama bu durumu düzeltmek hiç kolay olmamıştır. Birçok olumlu ya da olumsuz sonuçları ile birlikte çalışma olgusu hayatımızın tam ortasındadır.

Tarihin büyük bir kısmında çalışma ile yaşam iç içe geçmiştir. Bu yüzden insanlar çalışmayı hayatlarından farklı görmemelilerdir. Çünkü çalışma çok eski bir şekilde insanlık tarihine dayanmaktadır. Çünkü o dönemde yaşam çalışmaydı. İnsanlar daha çok kendilerine yeterli ve sınırlı düzeyde bir üretimde bulunuyorlardı.

Ayrıca kullanılan teknolojinin geri olması daha çok emeğe yönelik üretimi öne çıkarıyordu. Kaynakların kıt olması ister istemez insan ihtiyaçlarını da sınırlandırıyor ve daha çok temel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik çalışma öne çıkıyordu. Hatta bu ihtiyaçlar dahi tam karşılanamıyordu. Bu dönemde çalışma kendi hayatını sürdürebilmesi için yapılan bir çabanın ötesine gitmiyordu. İnsanlar bu şekilde basit bir çalışma ile hayatlarını sürdürme içerisindeydiler.

İnsanlık tarihinde yeni bir toplum düzeninin doğuşuna yol açan, ekonomik ve toplumsal yaşamda yeni bir çağı başlatan endüstri devrimi gerek sosyal paylaşım üzerinde, gerekse ekonomik paylaşım üzerinde derin ve köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Hiçbir toplumun kültürel, ekonomik, sosyal ve felsefî tarihi birbirinden ayrı bir şekilde ele alınamaz. Bunlar iç içe oluşumlardır.

Endüstri devrimi çalışma kavramı için bir kırılma noktası belki de bir dönüm noktası olmuştur. Sanayi devrimi öncesi çalışma ve sonrası çalışma olarak biri sadece hayatı idame ettirmeye yönelik iken şimdi ücretli çalışma modeli olarak yerini almıştır. Modern çalışma yani ücretli çalışma daha geniş anlamlar içeren daha fazla sömürülen hep daha fazlalara neden olabilen bir yapı almıştır.

Ne var ki, somuttan soyuta doğru bir yönelim yaşandıkça ayrışmalar ve farklılaşmalar yoğunluk kazanmıştır. Dolayısıyla sosyal ve ekonomik tarihin iç içeliği bunlardan herhangi biriyle söz konusu olabilir.

Tarihsel perspektifte çalışmanın her ne kadar bireyin yaşamında önemini kaybetmemiş olsa da merkezi ilgi alanı olarak geçtiğimiz yüzyıla oranla daha az önem arz ettiği görülmektedir. Bireyin özellikle örgüte sadakati ve bağlılığında azalmanın ve bunun yerine bireysel gelişime ve işe bağlılığa önem verdiği söylenebilir.

Bireyler artık çalışmanın hakkından çok getirdiği getiri ve ulaştırabileceği konum üzerine düşünmektedirler. Bireyin gelecekte daha az çalışacağına yönelik bu iddiaların yanında, bireyin daha kısıtlı oranda iş yaşamında yer alacağı da iddia edilmektedir. Çünkü gelişen teknoloji ve ilerleyen bilim çağı bunun temel nedeni olmuştur. İnsanların kol gücü yerine kullanılan makineler bunlara en güzel örneklerdir.

Sanayi sonrası toplumdaki çalışma, sanayi toplumu sırasındaki çalışmadan tamamen farklıdır. Sanayi öncesi ve sanayi çağı çalışma, insanların doğa ve makinelerle kurmuş olduğu ilişki üzerine inşa edilmiştir.

Sanayi sonrası çalışma ise, bunun zıttı olarak başlıca kişilerin birbirleri ile kurduğu ilişkilerden oluşmuştur. Bu da kişilerin iş yaşamlarındaki diğer kişilerle karşılaşmaları ve etkileşimleri açısından doğanın ve araçların daha az merkezi bir konumda olduğunu ifade eder. O dönemlerde yaşanan bu durum etkileşimleri ve alışverişleri yüksek seviyede tutarken şimdilerde bu durumdan bahsetmek bile neredeyse söz konusu olamayacaktır.

Sosyolojik açıdan bakıldığı zaman çalışma insanoğlunun hayatında dönüm noktaları oluşturmuştur. Ünlü sosyologlarımızdan hem Marx hem de Durkheim'in yaklaşımıyla çalışmanın boyutu farklı yönlerden ele alınmıştır. Çalışan çalışma olgusunu yaşanan kültür ve ortamın özellikleriyle sentezlenerek ortaya konmuştur. Kimisi için ekonomik girdiler çalışmanın sonuçlarına neden olmuşsa da kimisi için bu süreçte sonuç olmuştur.

Marx yabancılaşma ile damgasını vurur iken çalışma kavramını çok farklı bir boyuta sürüklemiştir. Bu sürükleyiş bir kopuş getirmiştir. İnsanın kendinden kopuşudur. İnsanın insan olmasına neden olan olguları ondan almasıdır.

Durkheim ise toplumsal iş bölümü ile çalışma hayatında yerini almıştır. Teknolojik çağın getirdiklerinden kaçınılmaz olarak uzmanlaşma kavramına da değinmiştir. Vasıfsızlığın varlığından çıkarak daha bilgili ne yaptığının farkında olan ve yaptığı işin bilincinde olan bir çalışma topluluğu vardır.

Çalışma kavramını, tarihteki herhangi bir dönemden yola çıkarak ya da kültürler göre anlamını değiştirmeye çalışarak tanımlamak daha karmaşık bir durum yaratmaktadır. Elbette çalışma her şeyden önce bir anlayış ve yaklaşım meselesi olarak da karşımıza çıkmaktadır. Böyle olunca da toplumların kendilerine has kültürel yapıları da etkin olarak göz önünde bulundurulmalıdır. Her ne kadar farklı görüş ve tezler ortaya korsa da çalışma yine de bulunulan kültürün özelliklerine göre de yeni tanımların çıkmasına sebebiyet vermiştir.

Bazı toplumlarda çalışma “kişinin benliğini” tanımlayan, kişiyi gerçek bir vatandaş yapan bir kavram olarak tanımlanırken, diğer kültürlerde ise “vatandaşlık hakkı”na tam olarak sahip olamamakla tanımlanmıştır. Bu farklılıklar tarih süresince yaşanan her değişim ile birlikte kendini hissettirmiştir.

Sınıflaşma ahlaki ve politik anlamda olumsuz bir gelişme olarak görülmemiştir. Her zaman olmasa da iyi, ilerici, özgürlüğün gereği zorunlu bir aşama olarak görülmüştür. Sınıflaşma içerisinde yer alan ikilemler toplumun taşlarını oluşturma da yerini almıştır. Çalışma olgusu ile birlikte etkileşim içerisinde olan tabakalaşma olumlu olumsuz tüm yönleri ile günümüzde kendini fazlasıyla göstermektedir.

Çalışma kavramı insanoğlunun hayatında birçok ihtiyaç sonucu var olmuştur. Bunlar; ilk zamanlar karnını doyurabilmek, hayatını sürdürebilmek, sonraları birlikte kalabalıklaşmak, ilişkiler kurmak, topluluk gücünü artırmak, paylaşmak, sonraları gücünü daha kalıcı kılmak, belki de saygınlıkla birlikte bir korku oluşturmak, fazlasını ele geçirip kullanmak ve şimdi de sadece fazlasını kazanmak, kazanma yollarını bulmak, başkaları üzerinden büyük patron olmak.

Tezimde en son belki de anlatması en zor nokta toplum içerisinde var olan sınıflaşmanın nedenleri arasında, çalışma kavramının anlamı ve yeridir. İnsanoğlu

tarafından kabul gören zengin-fakir, işveren-işçi, yöneten –yönetilen vb. daha birçok sayabileceğimiz bu ikilemlerin çalışmadan da kaynaklanabileceği düşüncesidir. Tabakalaşma içerisinde sadece statüler, elde edilen zenginlikler, miraslar vb. yoktur.

Çalışma var olmuştur ve insanlar iş bölümünü gerçekleştirmişlerdir. Bu, hayatını sürdürmek içindir. Ama sonraları fazla kazanma insanlarda daha değişik durumlar yaratmıştır. Rekabet baş göstermiş, insanlar daha çok çalışmış ve çalışmıştır. Her toplumda farklı bir şekilde karşılanan çalışma sonunda kazananın eline geçmiştir. Kimi zaman kötü kimi zaman en üstün şey olmuştur. Ele geçirilen bu fırsat her yerde yüklendiği tüm anlamlarla günümüzde çok geniş bir aileye sahip olmuştur. Bu yüzden çalışma bizim hayatımızın her alanında. Hiçbir zaman anlamının unutulmaması gerekir. Bunun için bıkarak yapmaktan ise anlamının taşıdığı üstün değere laik bir şekilde yerine getirilmesi gerekir.

KAYNAKÇA

ARON, R, “*Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*”, Çev: Alemdar, K, Bilgi Yayınevi, Ankara, 2000

BAUMAN, Zygmunt; “*Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksullar*”, (Çev.: Ümit Öktem), Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1999.

BAYSAL, Ayşe Can; “*Çalışma Yaşamında İnsan*”, İstanbul, 1993.

BELEK, İlker, “*Esnek Üretim Derin Sömürü*”, NK Yayınları, İstanbul, 2004.

BLOCH, Marc; “*Feodal Toplum*”, Kırmızı Yayınları, İstanbul, 2007.

ÇELİK, Aziz, “http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuma/yeni_is_yasasinin_anlami.pdf”, 2006

ÇELİKOL, Yağcıoğlu İpek; “*Küreselleşme Sürecinde Dünyada ve Türkiye’de Kadın Emeginin Konumu*”, Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

ÇUBUK, Ali; “Sosyal Politika”, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara, 1979.

DEMİR, Fevzi; “*Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*”, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 2003.

DUR, V. “*Avrupa’da Esnek Sosyal Güvenlik ve Türkiye Uygulamaları*”, Yayımlanmamış sosyal güvenlik uzmanlığı tezi, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ocak 2009.

DURKHEIM, E, “*Toplumsal İtibölümü*”, Çev: Ozankaya, Ö, Cem Yayınevi, İstanbul, 2006

EKİN, Nusret, “*Endüstri İlişkileri*”, Beta Basım, İstanbul, Eylül 1994.

ERDOĞAN, Gürbüz; “*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*” Detay yayıncılık 6. Baskı, Ankara, Eylül 2011.

ERDUT, T. “*Yeni Teknolojilerin Yeni İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*”, TÜHİS Yayınları, Yayın No: 28, Ankara, 1998.

EREN, Erol; “*Örgütsel Davranış ve Yönetim psikolojisi*”, Beykent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Beta yayım 11. Baskı, İstanbul, 2008.

ERKAN, Hüsnü; “*Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*”, Ankara, 1993.

EROĞLU, Cemal; **“Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış”**, Detay Yayıncılık, Ankara, 3. Baskı 2012.

EROL, Metin, **“Sanayileşme ve Ekonomik Gelişmenin Sosyolojisi”** Nobel Yayınları, Ankara, 2002.

GİDDENS, Anthony; **“SOSYOLOJİ, Başlangıç Okumaları”**(Çev. Günseli Aksoy), İstanbul, 2009-2010.

GİDDENS, Anthony; **“Sosyolojiye Eleştirel Bir Giriş Denemesi”** (Çev. R.Esengün, İ.Ergünden), İstanbul, 1994.

GORZ. Andre; **“İktisadi Aklın Eleştirisi”** (Çev. İ. Ergüden), İstanbul, 1995.

GORZ, Andre; **“Yaşadığımız Sefalet”**, (Çev. Ilgaz, T.) Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2002.

GRİNT, Keith ; **“Çalışma Sosyolojisi”**, (Çev. Doç.Dr. Veysel Bozkurt), Alfa Yayınları, İstanbul, 1998.

GÜNEY, Salih, **“Davranış bilimleri”**, Nobel Yayınları, Ankara, Mart 6.Baskı.

KESER, Aşkın; **“Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Trendler”**, İktisat Fakültesi, Sosyal Siyaset Konferansları, 49. Kitap (Prof.Dr.Turan Yazgan’a Armağan), İstanbul, 2005.

KESER, Aşkın; **“Çalışma Psikolojisi”**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2009.

KIZILTAN, G,S, **“Çağımızda Yabancılaşma Sorunu”**, Metiş Yayınları, İstanbul, 1986,

KOCACIK, Faruk, **“Çalışma Sosyolojisi”**.

KOÇ, Yıldırım; **“Sosyal Diyalog Nedir?”**, Aydınlık dergisi, 29 Ocak 2006.

KORAY, Meryem; **“Avrupa Toplum Modeli”**, Tüses Yayınları, İstanbul, 2002.

LAÇİNER, M.SİNAN; **“Modern Bir Kavram Olarak Çalışma ve Marx’ın Çalışmaya İlişkin Görüşleri”** Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sivas 2007.

LORDOĞLU, Kuvvet, ÖZKAPLAN, Nurcan, TÖRÜNER, Mete; “*Çalışma İktisadı*”, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 1999.

MARX, Karl; “*Yabancılaşma*” Sol Yayınları, Ankara, 2000.

MARX, Karl; “*1844 El Yazmaları*”, Çev. Murat Belge, Birikim Yayınları, İstanbul, 2003.

MARX, Karl; “*Ücretli Emek ve Sermaye*”, Çev. Sevim Belli, Sol Yayınları, Ankara, 1999.

OĞUZ, Özlem; “*Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma*”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2007.

OKÇUOĞLU, İbrahim; “*Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi-İç Pazarın Oluşma Süreci*”, Varsoy Yayınları, İstanbul, 1996.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat; “*Çalışma Piskolojisi*” U. Ü. Yayınları, Bursa, 1984.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TOKOL, Tuncer; “*İşletme I-II*”, Bursa, 1991.

SİLAH, Mehmet; “*Çalışma Piskolojisi*” Seçkin Yayınları, Ankara, 2005

ŞENEL, Alaeddin, “*İlkel Topluluktan Uygar Topluma*”, Bilim Sanat Yayınları, Ankara, 1995.

TALAS, Cahit; “*Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*”, Bilgi Yayınevi, İstanbul, 1992.s, 15-16

KUMAR, K, “Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma- Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları”, Çev: KÜÇÜK, M, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999

KORAY, Meryem,” Sosyal Politika”, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.

TEZCAN, Mahmut; “*Boş Zamanlar Sosyolojisi*”, A. Ü. Yayınları, Ankara, 1993.

TINAR, Mustafa Yaşar; “*Çalışma Psikolojisi*” Kendi Yayını, İzmir, 1996.

TİSK, “*Çalışma Hayatında Esneklik*”, TİSK Yayınları, Yayın No: 190, Ankara, 1999.

TOKOL, Aysen, *“Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler”*, Vipaş Yayınları, Bursa, 2001.

TURHAN, Gürbüz; *“Genç İşçilerin Sağlık Sorunları, Genç İşçilerin Sorunları Semineri”*, Türk-İş Yayın, Ankara, 1980.

TURGUT, Tülay, TEVRÜZ, Suna; *“Çalışma Amaçları, Meslekler ve Çalışmaya Ayrılan Zaman”*, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3, 2003.

UZUN, A; *“Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları ”*Prof Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Tühis yayınları, Ankara 2000.

YAVUZ, A. *“ Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”* ,Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995.

YERELİ, A.Burçin ve Karadeniz, Oğuz, *“Kayıt Dışı İstihdam”*, Odak Yayınevi, Ankara, 2004.

YILDIZ, Halil; *“Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif”* İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 58, 2010.

YÜKSEL, Nihat, *“Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı”*, http://tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=664&id=40, Şubat 2003.

ZAİM, Sabahattin, *“Çalışma Ekonomisi”*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997.

ZENGİNGÖNÜL, Oğul, *“Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksun da Avrupa Birliği Örneği”*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı 4, 2003.

WEB ADRESLERİ

<http://www.ekonomi2023.derneđi.org>

<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf>, Cevdet İlhan GÜNAY

http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_28/18.pdf, Ömer ÇOBAN

<http://www2.bayar.edu.tr/sosyal/dergi7/17Unal.pdf>, Aylin ÜNAL, İ.Taylan ÇELİK

<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale129.pdf>, Abdullah SOYSAL

<http://www.istecalisnlar.com/2011/02/calisma-hakki-ve-kultur/UmutOMAY>

<http://www.e-sosyoloji.com/durkheim.htm>