

Osmanlıdan Günümüze Çalışma Hayatı, Teknolojik Gelişmeler ve Belirsizlikler 6

Adnan Gülerman¹

Jale Taşoğlu²

Özet

İnsanlık tarihi boyunca üretim faaliyeti, sürdürülebilir bir yaşam için temel bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Nüfus artışı ve ihtiyaçlardaki çeşitlilik, üretim teknolojilerinin gelişimini zorunlu kılmıştır. 18. yüzyılda Sanayi Devrimi ile birlikte üretim süreçlerinde yaşanan köklü dönüşümler, çalışma ilişkilerinin yeniden tanımlanmasını ve yasal olarak düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Günümüzde bu dönüşüm, yapay zekâ ve insan iş birliğini esas alan 5. Sanayi Devrimi (Endüstri 5.0) ile yeni bir boyut kazanmıştır. Özellikle dijitalleşme, otomasyon, veri paylaşımı ve siber güvenlik gibi kavramlar yeni iş modelleri ve istihdam biçimlerini beraberinde getirmiştir. Bu çalışma, çalışma ilişkilerinin tarihsel gelişimini, mevcut durumunu ve gelecekteki yönelimlerini ele almakta; özel olarak Osmanlı İmparatorluğu'ndan günümüze Türkiye'deki çalışma hayatının dönüşümünü neden-sonuç ilişkisi çerçevesinde incelemektedir.

1. GİRİŞ

Çalışma hayatı, bireylerin işlerine ayırdıkları zaman dilimini ifade ettiğinden, insan yaşamının önemli bir bölümünü kapsar. Hayatını sürdürebilmek için tek başına çalışan insan, Sanayi Devrimi ile birlikte üretim araçlarına, yani makinelere bağımlı hale gelmiş ve bu bağlamda makinelerle birlikte çalışmak zorunda kalmıştır. Tarihsel süreçte toplumsal ihtiyaçların çeşitlenmesi ve artması, bireyin bu ihtiyaçları tek başına karşılamasını zorlaştırmış; bu durum ise üretim süreçlerinde iş birliğini

- 1 Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı Emekli Öğretim Üyesi, gulermanadnan@gmail.com
- 2 Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, jale.tasoglu@deu.edu.tr, ORCID:0000-0001-5279-2247

ve dolayısıyla çalışma ilişkilerinin bir başka şfade ile çalışma hayatının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Çalışma hayatının ilk dönemlerinde işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuki ve kurumsal mekanizmaların bulunmaması, birçok yapısal soruna neden olmuştur. Bu dönemde, “Emeğin karşılığını işçinin teri kurumadan verin” şeklindeki dini ve ahlaki öğretiler rehberlik etmeye çalışmış olsa da, bu prensipler tüm çalışma ortamlarında yeterince uygulanamamış ya da göz ardı edilmiştir. Bu eksiklikler, zamanla emeğin korunmasına yönelik yasal düzenlemeler ve kurumsal denetim mekanizmalarına duyulan ihtiyacı doğurmuş; böylece modern iş hukuku ve çalışma yaşamı düzenlemelerinin temelleri atılmıştır. Sanayi Devrimi, eş zamanlı olarak Avrupa’da feodalizmden kapitalizme geçişinde öncüsü olmuştur. Önceleri tarım ve toprak temelli olan üretim, makineleşme ve hammadde kullanımının artmasıyla dönüşmüş; işçi ve işveren sınıfları gibi yeni aktörler ortaya çıkmıştır. Bu süreçte sendikalar, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO) gibi ulusal ve uluslararası örgütler kurulmuş ve farklı sektörler gelişmiştir.

Devlet de, çalışma hayatına ilişkin tüm sektörler ve toplumun sosyo-ekonomik yapısında bir aktör olarak yerini almıştır. Bu gelişmeler toplumsal, ekonomik, bilimsel, teknolojik, siyasi ve hukuki alanlarda değişim dönüşümün de önünü açmıştır. Kuşkusuz Endüstri 5.0 devrimi de son olmayacak; insanlık tarihi ilerlemeye devam edecek, endüstri, iletişim ve iş dünyası buna göre yeniden şekillenecektir. Günümüzde iş ilişkilerinde otomasyonun giderek artan rolü nedeniyle, emek ilişkileri (istihdam ilişkileri veya çalışma alanı) ikinci plana itilmiştir. Zira ileri teknolojiyi kullanmak isteyen firmalar emek tasarrufundan yararlanmak istemektedirler. Klasik işgücünün yerini sanal işgücü alırken, değişim ve dönüşüme ayak uyduramayan işletmeler ya kaybolma ya da piyasadan çekilme tehlikesiyle karşı karşıya kalmıştır. Robotlaşmanın artmasıyla birlikte insan emeğine duyulan ihtiyaç azalmış, çalışma süreleri yerini boş zamanlara bırakmaya başlamıştır. Böylece çalışma, yaşam için hem araç hem de amaç olmaktan çıkmaktadır. Peki, insanoğlu bundan sonra nasıl para kazanacaktır? Çalışmak isteyenler bu hızlı gelişmelere nasıl uyum sağlayacaktır? Dijital hayat, dijital işgücü ve dijital para karşısında teknoloji kaynaklı mutsuzluk, artan boş zaman ve çaresizliğe dayalı bir kölelik mi oluşacaktır? Bu sorular hâlâ tartışılmaktadır. Bu son noktaya gelmeden önce, geçmişin değerlendirilmesi faydalı olacaktır.

2. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN BAŞLANGIÇ DÖNEMİ

İnsanoğlu, varoluşundan itibaren yaşamını sürdürebilmek amacıyla üretim faaliyetlerinde bulunmuştur. İlk insanlar, bu faaliyetlerini en basit biçimde, elleri ve ayakları gibi doğal organlarını kullanarak gerçekleştirmişlerdir. Aile

yapısının henüz oluşmadığı bu dönemde, bireyler doğal çevreden topladıkları kaynaklarla geçimlerini sağlamış ve elde ettikleriyle yetinmişlerdir. Arkeolojik buluntular, taş, kemik ve ağaç parçaları gibi materyallerin ihtiyaçları karşılama da kullanılmaya başlandığını göstermektedir. Üretimde kullanılan bu araçlar, ilk ve ilkel üretim teknolojileri olarak değerlendirilebilir. O dönemde nüfusun azlığı, bu araçların ihtiyaçların karşılanmasında yeterli olmasını sağlamıştır. Toplumların tarihsel gelişimleri elbette ki üretim faaliyetleri dolayısı ile ekonomi ile doğrudan ilintilidir. Karl Marx'ın tarihsel materyalizm anlayışına göre toplumlar, üretim ilişkilerinin değişimine bağlı olarak belirli aşamalardan geçerek gelişir.³

Bu gelişim süreci; ilkel komünal toplum, köleci toplum, feodal toplum, kapitalist toplum ve komünist toplum olarak sıralanır. Toplumların bu tarihsel dönüşümü, aynı zamanda çalışma ilişkilerinin de değişmesini beraberinde getirir. Çalışma ilişkilerinin tarihsel gelişimi ise; ilkel komünal düzen, kölelik düzeni, serflik düzeni, lonca düzeni, sanayi toplumu ve bilgi toplumu gibi dönemlerle ifade edilebilir. Her aşama, emeğin örgütleniş biçimi ve üretim araçlarıyla olan ilişkisi bakımından farklılık gösterir.

İnsanlık tarihi boyunca var olan kölelik düzeninde, şiddet kullanılarak zorla çalıştırmalar söz konusudur (Güler, 2015: 24). Köleler kendileri dahi birer mülkiyet konusuyken elbette mal ve mülk sahibi olamamaktaydı. Marksist yaklaşım emeğin üretimin bir parçası haline gelmesiyle kölelik konusu olmaya başladığını ileri sürmektedir. 19 ve 20 yüzyılda modern toplumlarda yasaklanan ve kaldırılan geleneksel kölelik çağımızda yerini modern köleliğe bırakmıştır. Ücretli çalışma ile birlikte artık yaşamın sürdürülmesinde temel olan emek, sermayenin hizmetine sunulmuştur. Üretim ağının sınırları aşmasıyla modern kölelikte küresel bir hale gelmiştir (Bales, 2022: 10-22). Ortaçağ Avrupası'nda ve Rusya'da uygulanan serflik sisteminde serfler toprak ağası için çalışan köylüleri ifade ediyorlardı. Hem toprak hem de elde edilen ürünler toprak sahibine ait olup, serfler adeta boğaz tokluğuna çalışıyorlardı. 18. Yüzyılda Rusya'da ve dünyanın birçok ülkesinde toprak düzenindeki adaletsizliği gidermek, köylünün gelirinin yükselmesi, toprak köleliğinden kurtulması için yapılan Toprak Reformları ile serflik düzeni sona ermiştir. Böylece feodal toplum düzeni değişmiş ve kapitalist düzenin temelleri atılmıştır. Çünkü toprağın mülkiyeti el değiştirmiş, sınırlı sayıda toprak sahibinden genele tabana yayılmıştır (Gökü, 2017: 2). Türkiye'de 1929 yılında toprak reformu yapılmış, topraksız köylü kalmaması amaçlanmıştır. Ancak aynı yıl dünyada ortaya çıkan ekonomik

3 https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/68945/mod_resource/content/0/6.%20Marks.pdf

kriz bu reformun önüne geçmiştir. 1936 yılında tekrar yapılmaya çalışılan Toprak Reformu, ikinci dünya savaşının patlak vermesiyle yine gölgelenmiştir (Doğru, 2021: 824). Lonca düzenine gelince, loncalar aslında Ortaçağ İngiltere'sinde bir disipline dayalı ve karşılıklı yardımlaşma üzerine kurulu zanaatkar birlikleri olarak ortaya çıkmıştır. Komün özelliğine sahip olmayıp başlarında bir başkan yada ustanın olduğu bu gruplar ekonomik içeriğe sahip olup zamanla kentlere yayılma ve tekelleşme gibi imtiyazlara da sahip olmuştur (Ülgen, 2013: 473-474). Osmanlı'da da 15.yüzyılda ortaya çıkmış ve 20.yüzyılın başlarına kadar devam etmiş lonca sistemi kentlerde yaşayan esnaf ve küçük zanaatkarlara ait mesleki kuruluşlar olarak değerlendirilir. Loncalar Osmanlıda temelini ahilik teşkilatlarından almıştır. Ahilikten farkı ise Loncalar içinde gayrimüslüm kişilerin de olmasıdır. Loncalar ve Ahilik küçük esnafın ve üreticinin korunması, finansal risklere karşı dayanışma, iş ahlakı, karşılıklı yardımlaşma sanayi toplumu ve bilgi toplumunda sermaye piyasası, para piyasası, iş, meslek, sosyal güvenlik, tüketicinin korunması, üretim, standartizasyon ve çalışma ilişkilerinde gelineen noktanın temellerini oluşturmaktadır (Yılmaz ve Köse, 2022: 137).

İlerleyen zamanla üretim faaliyetinde bulunan bireyler artık üretimde yararlandıkları arazilerin ve doğal kaynakların mülkiyetini üstlenmiş, başkalarıyla bir arada yaşamayı, dolayısıyla üretimi ve üretimin sonuçlarının paylaşımını deneyimlemişlerdir. Nüfus artışıyla birlikte ihtiyaçların çoğalması, üretim faaliyetlerinin kolektif bir nitelik kazanmasını ve yalnızca bireysel ihtiyaçlar için değil, aynı zamanda başkaları için de üretim yapılmasını zorunlu kılmıştır. Zira her coğrafyada tüm ihtiyaç türlerinin karşılanmasını sağlayacak doğal kaynaklar mevcut değildir. Ayrıca, bireyler arasındaki beceri farklılıkları, çalışma ilişkilerinin biçimlenmesinde ve iş bölümü süreçlerinde belirleyici olmuştur.

Kuşkusuz, dünya genelinde benzer ya da aynı nitelikte çalışma ilişkilerine rastlanmakla birlikte, tabiat koşulları, toprak yapısı, yer altı kaynakları, iklim, toplumsal yapılar ve teknolojik gelişmeler gibi etmenler, farklı coğrafyalarda oldukça çeşitlenen çalışma ilişkilerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Her bir çalışma ilişkisinin kendine özgü nedenleri bulunmaktadır. Sanayi toplumuna gelindiğinde çalışma ilişkilerinden söz edilebilmesi için öncelikle bir işyerinin varlığı gereklidir ki biçimsel kurallarla işleyen işletmeler aynı zamanda Batı kapitalizminin, iktisadi hayatın ve modern ticaret hukukunun önemli unsurlarından biridir. Bu işyerleri, tek bir kişi tarafından yönetilen küçük işletmelerden, uluslararası çapta faaliyet gösteren büyük kuruluşlara kadar değişkenlik gösterebilir. Çalışma hayatının sürekliliğinin sağlanması açısından, işyerinin uzun ömürlü olması ve ekonomik olarak gelir getirme amacı taşıması önemlidir. Bu sürekliliğin korunmasında hukuki

düzenlemelerin yanı sıra ekonomik ve sosyal faktörler de belirleyici rol oynamaktadır. Söz konusu faktörlerin, ekonomi, kültür ve din gibi unsurlar tarafından farklı biçimlerde etkilenmesi kaçınılmazdır. Sanayileşmenin henüz başlamadığı toplumlarda ise çalışma ilişkilerinin, çalışan ve çalıştıran arasındaki basit bir ilişki şeklinde kaldığı görülmektedir. Bazı toplumlarda bu ilişki sahip ve köle arasındaki ilişkiye benzerken, diğerlerinde usta ve çırak ilişkisi biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda örf ve adet kurallarını esas alan, usta-çırak ilişkisine örnek olarak 'zaviye' denen mesleki kuruluşlar vardı. Daha sonrada bahsettiğimiz gibi din baskısının üzerlerinde azaldığı hem Müslüman hem de Müslüman olmayan esnaf ve zanaatkarların tümüne uygulanan kararlara imza atan 'lonca' örgütleri ortaya çıkmıştır. Ancak İmparatorluk döneminde çalışma ilişkilerini dini ve ahlaki ilkelere dayandıran en önemli kuruluşlar 'Ahilik' müesseseleridir .

3. AHİLİK

Ahilik, hem Selçuklu hem de Osmanlı dönemlerinde halkın sanat, ticaret ve çeşitli mesleklerde yetişmesini sağlayan dini, ahlaki ve mesleki bir esnaf birliği örgütlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Ticaret Bakanlığı, 03.09.2024). Ahi birlikleri, Anadolu'daki Fütüvvet (Esnaf ve Zanaatçı) teşkilatının bir uzantısı olarak kabul edilmektedir. Özellikle Ahilik üzerine kapsamlı inceleme ve araştırmalar yapan bazı Batılı uzmanlar, Ahiliğin İslamiyet'in Doğu'da kabulünden sonra Araplar arasında gelişen "Fütüvvet Teşkilatı"na⁴ dayandığı; Anadolu Türkleri tarafından ise İslam ahlaki ve Türk geleneklerine uygun şekilde geliştirilerek Müslüman Türklere özgü bir teşkilat haline getirildiği konusunda görüş birliği içerisindeyler (Çağatay, 1997: 8-16). Ahi Evran, 12. Yüzyılda Hacı Bektaş-ı Veli'nin tavsiyesi ile Ahiliği kurmuş ve tasavvuf kavramı, kardeşlik ile esnaf teşkilatı anlayışını birleştirmiştir (Yılmaz ve Köse, 2022: 137) Anadolu'da Alevi-Bektaşî Müslüman Türkmen halkın çalışma hayatı bu mesleki birlikle şekillenmiştir ve 17. Yüzyıla kadar Ahilik Müslümanlara has bir kurum olarak devam etmiştir. Ayrıca şehirlerde yaşayan Rum ve Ermeni tacirlerle rekabet edebilmek, güç kazanmak amaçlanmıştır. Ancak Anadolu'nun her köşesine hızla yayılan bu teşkilatlar birer şube olmayıp sadece ilkeler açısından ortak noktalara sahiptir (Özkan, 2008: 42). İnsan sevgisi ve kardeşlik anlayışı, Ahiliğin temel özellikleri arasında yer almaktadır. Ahilik teşkilatına yalnızca esnaf, sanatkâr ve meslek sahibi kimselerin kabul edilmesi bu yapının temel ilkelerinden biri

4 Dini ve mesleki birlik, esnaf teşkilatı veya örgütlenmiş zanaatçılar anlamlarına gelmektedir. <https://tr.wikipedia.org/wiki/F%C3%BCt%C3%BCvvet>

olmuştur. Bununla birlikte, bazı Fütüvvet Namelerinde (yönetmeliklerinde) müderrisler, kadılar, hatipler, hatta hükümdar emirleri ve benzeri kişiler de bu teşkilatın içinde yer almakta; bu durum Ahiliğin topluma yön verme kapasitesinin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Özsaray, 2020: 161).

Ahilik teşkilatında esnaf ve sanatkârlara, çalışma hayatının temel unsurları olan yamak, çırak, kalfa, usta ve ustabaşı hiyerarşisi çerçevesinde mesleğin gereklilikleri ve incelikleri öğretilmiştir. Ayrıca, hammaddeden üretim sürecine kadar tüm aşamalar belirli kural ve standartlara bağlanmıştır. Bu düzenlemeler sayesinde Türk esnaf ve sanatkârları arasında güçlü bir dayanışma ve yardımlaşma ortamı oluşturulmuş; aynı zamanda Bizans sanatkârları ile rekabet edebilecek düzeyde bir güç kazanılmıştır. Ahilik kültürü, toplum yararını öncelikli kılarak sosyal adaletin sağlanmasını, ekonomik ve toplumsal düzenin tesis edilmesini amaçlamıştır (BTM, 09.07.2024).

Ahilikteki çalışma ilişkileri, günümüz işyerlerindeki işveren ve çalışan ilişkilerinden belirgin biçimde farklılık göstermektedir. Günümüzdeki patron-işçi ilişkilerine karşılık, Ahilikte yamaklıktan ustalığa uzanan bir iş ilişkileri zinciri bulunmakta; bunun yanı sıra, işyeri sahibi olma gibi özgün bir çalışma ilişkisi de mevcuttur. Bu ilişki zincirini kısaca açıklamak gerekirse, yamaklıkla başlayan çalışma süreci, belirli başarı kademeleri aşıldıktan sonra ustalığa ulaşılması halinde, ‘yardımlaşma fonu’ olarak tanımlanabilecek bir birikimle desteklenmekte ve böylece bireyin bir işyeri sahibi olması sağlanmaktadır. Aynı tarihsel dönemde var olmalarına rağmen, Bizans loncaları ile Ahi birlikleri yapısal olarak farklılık göstermektedir. Bizans loncaları, bazı kamu görevlerini yerine getirmek üzere devlet kontrolünde meslek kuruluşları iken; Ahi birlikleri, tamamen devlet otoritesinden bağımsız olarak kurulmuş, gönüllü kamu hizmetleri de üstlenen teşkilatlar olarak faaliyet göstermiştir. Ahilik kurumu, günümüzdeki Esnaf Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları, Sendikalar, Türk Standartları Enstitüsü ve hatta belediye gibi kurumların temelini oluşturmaktadır (Ticaret Bakanlığı, 03.09.2024).

Ahiliğin sosyoekonomik açıdan faaliyetleri şu şekilde değerlendirilebilir:

- Kişiyi eğiterek üretici ve yararlı birey haline getirmek ve böylece onu toplumda layık olduğu en uygun konuma ulaştırmak (eğitim fonksiyonu),
- Ahlaklı, verimli ve üretken bir çalışma ortamı oluşturmak ve bu ortamın devamlılığını sağlamak (ahlaki fonksiyon),

- Karşılıklı anlayış ve güvene dayalı iş bölümü ile iş birliğini tesis ederek toplumda sosyoekonomik dengeyi sağlamak (ekonomik fonksiyon).

Ahilikte çalışma ilişkileri ahlaki esaslar temelinde şekillenmiş, ortak menfaatler ve paylaşımcılık ön planda tutulmuş, günümüz kapitalist anlayışının aksine çıkar çatışmalarına yer verilmemiştir (Ünsür, 2017: 98). Ortaçağda Batıda ortaya çıkan, Ahiliğe benzer, ancak mesleksel ilerlemelerde farklılıklar içeren korporasyonlar ekonomik hedefleri olan, dayanışmaya dayalı olarak ortak bir çıkara hizmet eden meslek kuruluşlarıdır. Korporasyonların nihai amaçları devlet çıkarına hizmet edecek işbirliği ve kalkınmayı sağlamaktır. Korporasyonların temeli meslek esasına dayalı örgütlenme ve çalışan çalıştıran arasındaki ilişkiyi düzenlemek iken daha sonra siyasi bir anlam kazanmış toplumdaki çıkar örgütlerinin birbirleriyle ve devletle olan ilişkilerine önem veren ekonomik istikrar ve kapitalizme hizmet eden düşünce sistemi olmuştur.⁵

4.BATPININ SANAYİLEŞME SÜRECİNİN OSMANLI ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE ETKİSİ

Selçuklu Devleti döneminde ortaya çıkan ve Osmanlı İmparatorluğu'nda da sorunsuz süren Ahilik düzeni 1700'lere kadar sıkıntısız işlemiştir. Birinci Sanayi (Endüstri 1.0) devriminden sonra ise başka ülkelerde çalışma düzenini sarsabilecek gelişmeler görülmeye başlanılmıştır. Kapitalist üretim sistemi insanlık için devrim anlamına gelirken bir dolu trajediyi de birlikte doğurmuştur. 1800'lerin başında, hızlı nüfus artışı, kırsal kesimden kentlere yönelik yoğun göçler, kötü çalışma koşulları ile emeğin makine gücüyle rekabet edememesi sonucu yaşanan iş kayıpları, toplumda derin bir bunalım yaratmıştır. İşsiz kalma endişesi taşıyan işçilerin tepkisi, Ludd adlı bir işçinin öncülüğünde başlayan ve "Ludizm" olarak adlandırılan, makineleri hedef alan bir direniş hareketi olmuştur. İşçilerin protestosu İngiltere'de tekstil makinelerini kırmakla başlamış (Hobsbawm, 2019: 48), öteki Avrupa ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletler (ABD)'ne de yayılmıştır. Feodalizmden kapitalizme geçerken Osmanlı Devleti'ni⁶ Avrupa'dan ayıran ve eksik olan özellikler ise; gerekli sermaye birikimi, kalifiye işgücü, sanai üretimi ve pazar eksiklikleri olmuştur (Özgür, 1975: 28). Dolayısıyla Osmanlıda kapitalistleşme ve işçi sınıfı gibi bir sınıfın doğması II. Meşrutiyete kadar gecikmiş ve sanayileşme hareketleri bu dönemde başlamıştır.

5 <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/korporatizm-nedir-korporatizm-tarihi-ve-ozellikleri-hakkinda-bilgi-41653080, 02.05.2025>

6 Osmanlı İmparatorluğunun feodal bir yapıya sahip olmadığı tartışmalı olup (bkz. Doğan, 2012: 78), ekonomisi fetihler, vergiler ve tarıma dayalıydı. Toprak ve mülk devletin olup, vergilerde devlet hazinesine girmektedir.

İngiltere’de 1700’lü yılların başında makinelerin üretim süreçlerinde kullanılmasıyla elde edilen ürünler, Avrupa piyasalarının yanı sıra Osmanlı Devleti’nde faaliyet gösteren Ahi birliklerinde de çözülmelere yol açmıştır. Sanayi ürünlerinin Avrupa piyasalarında yaygınlaşması, Ahi kuruluşlarının ürettiği malların Avrupa’ya açılmasını engellerken; sanayileşme sürecini tamamlayan ülkelerin ürünleri ile yerli üretimler rekabet edemez hale gelmiştir. Bu durum, Sanayi Devrimi’ni tamamlayamayan diğer Avrupa ülkeleri tarafından da deneyimlenmiştir. Sonuç olarak Sanayi Devrimi, İngiltere’yi dünya pazarlarında rakipsiz bir konuma taşımıştır (ahilik.net, 25.09.2024).

Ahilikte üretim, belirli standartlara uygun olarak gerçekleştirilirken, Avrupa’da fabrikalarda üretilen ürünlerin düşük fiyatları ve yüksek miktarları piyasa dengesini olumsuz etkilemiş ve bu durum, standartlara ilişkin kurallardan taviz verilmesini zorunlu kılmıştır. Ayrıca, önceleri hazinenin önemli bir gelir kaynağı olan fetihlerin sona ermesiyle birlikte, askerlerin büyük bir kısmının köylerine dönmeyip şehirlerde tüketici konumuna geçmesi, ekonomik dengelerin bozulmasına yol açan diğer önemli faktörlerden biri olmuştur. Olumsuz gelişmelere ek olarak, kapitülasyon uygulamaları nedeniyle ülkenin ihraç ürünlerinin büyük oranda ham maddeyle sınırlı kalması, iç piyasadaki üretim faaliyetlerini de olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun yanı sıra, yabancı tüccarlara tanınan vergi muafiyetleri, Osmanlı Devleti için bazen gelir kaybına, bazen de gelir artışına neden olmuştur. Özellikle 18. yüzyılda verilen ticari imtiyazlar, Avrupa devletleriyle ticari işbirliğini artırmak ve ekonomik gücü yeniden kazanmak amacı taşımıştır (Uzun ve Afşar, 2019: 88). Ayrıca, Osmanlı İmparatorluğu’nun erken dönemlerinde sıkça dile getirilen “Ticaretsiz bir âlem olur, ancak ziraatsiz adam olmaz” ifadesi, devlet yönetiminde de hâkim bir görüş olarak kalmıştır. Halk, maden ocakları ve benzeri işlerde çalışmaya genellikle soğuk yaklaşmış; kırsal kesimde tarımla uğraşanların topraklarını terk ederek şehirlere göç etmesi, tarımsal üretimin azalacağı endişesiyle yasaklanmış ve bu yasağa uymayanlar padişah fermanıyla cezalandırılmıştır (Refik, 1989: 18). Bu bağlamda, “çift bozan vergisi” adı verilen ağır bir vergi yaptırımı uygulanmıştır (Pamuk, 2017: 43). Osmanlı Devleti, ekonomik düzenlemelerde gerektiğinde müdahalelerde bulunmuş ve ekonomiye yön vermeye çalışmıştır.

Birinci Sanayi Devrimi’nin (18. yüzyıl) hız kazandırdığı demiryolu ağlarının yaygınlaşması, işçi sınıfının kavramsallaşmasını ve haklarının gelişimini de beraberinde getirmiştir. Bu süreçte Osmanlı işgücü içerisinde yabancı işçi sayısı artmıştır. Özellikle demiryolu ve madencilik gibi yüksek uzmanlık gerektiren alanlarda, ülkenin pek çok bölgesinde yabancı işçilerin istihdamı zorunlu hale gelmiştir (Özcan, 2012: 83). Örneğin, Zonguldak

gibi madencilik faaliyetlerinin yoğun olduğu bölgelerde yabancı işçilerin sayısının fazlalığı nedeniyle bu işçilerle ilgilenmek üzere “pasaport memuru” adı verilen görevliler atanmıştır. Farklı milletlere mensup işçiler arasındaki anlaşmazlıklar, bireysel çatışmalardan toplu kavgaya dönüşerek ciddi sorunlar yaratmıştır. Yabancı işçiler arasında sadece Avrupa ülkelerinden (Fransa, Almanya, İngiltere, Hollanda gibi) gelen Hristiyan işçiler değil, Afrika’dan (Tunus gibi) gelen Müslüman işçiler ve ABD’den gelen işçiler de bulunmaktadır (Kırlı, 2021: 438; 442). Bu durum, işçilerin bağlı olduğu ülkelerin de olaya müdahil olmasına ve sorunların daha da derinleşmesine yol açmıştır. Zonguldak’ta Fransız işçiler ile yerli ve diğer yabancı işçiler arasında yaşanan her sorun, Fransız elçiliğinin müdahalesiyle sonuçlanmış; bu da Osmanlı devlet yönetimini zora sokmuş ve tepki göstermesine neden olmuştur (Yıldırım, 2011: 10).

Osmanlı Devleti’nin sanayileşme çabaları kapsamında, fabrika niteliği taşıyan işyerlerinin açılmasında devlet öncülük etmiştir. Sanayileşme sürecinde devlet, askeri ihtiyaçların karşılanabilmesi amacıyla çeşitli fabrikalar kurmuştur. Bu kapsamda; 1804 yılında Beykoz Kâğıthane’de, 1810 yılında deri ve kundura fabrikası, 1827 yılında iplik fabrikası, 1833 yılında Feshane Fabrikası, aynı dönemde İstinye Çuha Fabrikası ile 1840’larda Bakırköy ve Zeytinburnu sanayi kompleksleri, öncelikle askeri talepleri karşılamak üzere faaliyete geçirilmiştir. Ayrıca, Avrupa’daki sanayileşme hamlelerini yakalamak için ülke genelinde sanayi mektepleri açılmış ve yurt dışına öğrenci gönderimleri gerçekleştirilmiştir.

Tanzimat sonrası ilk sanayileşme girişimlerinde fabrikaların askeri nitelik taşıması, yeni ordunun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulmaları, Osmanlı’daki ilk işçilerin de asker olmasına neden olmuştur. 1844 yılında sivil işgücünün sayıca yetersiz kalması veya arzu edilen verimin sağlanamaması sebebiyle, özellikle askeri malzeme üreten devlet fabrikalarında askerler daha ucuz ve düzenli bir emek kaynağı olarak istihdam edilmiştir. Ancak 1908 sonrasında asker emeği farklı bir boyut kazanmıştır. Grev gibi işçi hareketlerinin üretimi aksatmasını engellemek amacıyla asker emeğinden yararlanılması, bu alternatif işgücüne grev kırıcılığı niteliği kazandırmış ve sivil işçiler karşısında asker istihdamının önemini artırmıştır (Toprak, 1986: 24). Bu bağlamda, Osmanlı’daki işçi hareketleri olarak nitelendirilen grevler, II. Meşrutiyet döneminde, yani 19. yüzyılın ikinci yarısında, daha çok işverenlerle anlaşarak işi tatil etme şeklinde gerçekleşmiştir (Doğan, 2012: 79).

19.yüzyıl boyunca Osmanlı Devleti’nde sanayileşme sürecinde yerli hammaddelerin kullanıldığı ve üretim süreçlerinin karmaşık olmayan fabrika

tiplerinde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, ülke büyüklüğüyle karşılaştırıldığında, bu fabrikaların daha çok İstanbul ve çevresinde toplandığı görülmektedir. Aşağıda (Tablo 1) özel şahıslara ait sanayi müesseselerinin kuruluş yıllarına göre sınıflandırılması sunulmaktadır.

Tablo 1. Özel Şahıslara Ait Sanayi Müesseselerinin Kuruluş Yılları İtibariyle Sınıflandırılması

Sanayi Türü	1800'e kadar	1880-1890	1891-1900	1901-1915	Toplam
Gıda Sanayii	15	6	7	38	66
Toprak	1	2	3	5	11
Deri	3	1	3	4	11
Tahta	3	-	6	15	24
Tekstil	17	4	6	18	45
Kâğıt-Matbaa	17	6	6	21	50
Kömür	-	-	1	6	7
Toplam	56	19	32	107	214

Kaynak: Eldem, 1970: 170

1900'lü yıllarda askerlerin sivil işgücüne alternatif olarak istihdam edilmesinden önce de asker emeği, çeşitli alanlarda önemli bir işgücü kaynağı olarak değerlendirilmiştir. Ancak bu erken dönemde asker emeğinin kullanımı, ağırlıklı olarak ordu için gerekli top, silah ve diğer askeri malzemelerin üretimiyle sınırlı kalmıştır. 1863 yılında ilk kez iki adet sanayi alayı kurulmuş ve böylece asker emeğinin çalışma hayatında kurumsal bir kimlik kazanması sağlanmıştır. Sivil işçilerin disiplinden uzak olmaları ve üretim maliyetlerinin elde edilen çıktıdan daha yüksek olması gibi nedenlerle, fabrikalardan istenilen verim alınamamıştır. Bu sorunlar nedeniyle, askeri malzeme üretimi yapan Tophane-i Amire fabrikasında sanayi alayları oluşturulmuştur (Yıldırım, 2011: 50). Özellikle ilk dönemlerde devletin bu fabrikaları kurmadaki temel amacı, askeri ihtiyaçları yurt içinden karşılamak, böylece yurt dışına çıkacak dövizin ülke içinde kalmasını sağlamaktır. Bunun yanı sıra, fabrikalaşma yoluyla ülkenin sanayileşmesini teşvik etmek de önemli hedefler arasında yer almıştır. Bu amaç doğrultusunda, Avrupa'dan usta işçilerin getirilmesi ve yerli işçilere modern teknolojinin aktarılması hedeflenmiştir (Önsoy, 1988: 47).

1700'lerin başında İngiltere'de başlayan sanayileşme hareketinin diğer Avrupa ülkelerinde de etkisini sürdürmesine rağmen, Osmanlı İmparatorluğu'nda halen bozulmuş bir biçimde Ahi düzeninin devam

ettirilmeye çalışıldığı gözlemlenmektedir. 19. yüzyıl öncesinde devlet tarafından denetlenen ve loncalar şeklinde örgütlenen Ahilik teşkilatları, kentleşme, pazar ve iç ticaret açısından önemli bir rol üstlenmişken, zamanla bu durum değişmiş; loncalar, ithal mallarla rekabet edemeyerek kaldırılma sürecine girmişlerdir (Pamuk, 2017: 203). İşçi hareketlerine bakıldığında, Osmanlı Devleti'nde bilinen ilk işçi hareketi, 1776 yılında Kütahya Fincan İşçileri'nin haklarını düzenleyen ve Osmanlı Ameleperver Cemiyeti gibi örgütlerin katılımıyla gerçekleşen bir çalışmadır.⁷ Günümüz işçi sendikal hareketleriyle doğrudan karşılaştırmak mümkün olmasa da, bu olay o dönemde işçi hakları açısından önemli bir ilk farklılaşma hareketi olarak değerlendirilebilir. Üretim açısından ise, hâlâ daha çok atölye tipi küçük ölçekli üretimin yaygın olduğu görülmektedir. Çalışma hayatıyla ilgili ilk yasal düzenleme ise, 1865 yılında kabul edilen ve Ereğli Bölgesi'ndeki kömür madeni işçilerini korumaya yönelik mevzuatta görülmektedir. Bölgedeki zengin kömür yataklarının işletilmesinde çok sayıda işçi çalıştırılması nedeniyle, işçilerin işe alınma şekilleri, ücretleri, barınma ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla 1867 yılında yürürlüğe konan "Dilaver Paşa Nizamnamesi", işçilerle ilgili ilk hukuk metni olarak kabul edilmektedir (Yüksel, 2016: 989). Ancak bu nizamname, padişah tarafından onaylanmadığı için resmî kanun haline getirilememiştir. Nizamnamede, zorunlu çalıştırmanın olumsuz etkilerine rağmen liyakat, dinlenme ve insan hakları gibi hususlara da önem verilmiş, günlük çalışma süresi 10 saatle sınırlandırılmıştır. Ayrıca, nizamnamenin 12. maddesinde yer alan düzenleme şu şekildedir: *"İşini, gücünü terk ile sadece işin durdurulması amacıyla olan amele ve işçi sınıfının cemiyet ve birliklerinin veya bu gibi kamu düzenini bozacak her türlü fitne ve fesat cemiyetlerinin kapatılması ve ortadan kaldırılması, ihtilale kalkışmalarının önünün alınmasına girişmek..."*

Bu madde ile zorunlu çalışma sistemi getirildiği gibi, bu uygulamaya karşı oluşabilecek işçi birlikleri ve sendikaların kapatılması ve cezalandırılması hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, işçilerin korunması yerine bir tür ücretli kölelik uygulaması getiren bu düzenlemenin temel amacı, üretimin artırılmasıdır (Dilik, 1985: 93). 1872 yılında ise İstanbul'da Ameleperver Cemiyeti'ne bağlı Beyoğlu Telgraf İşçileri, düşük ücretler ve ağır çalışma koşulları nedeniyle başlattıkları grev, bu nizamnameye dayanılarak durdurulmuş; Ameleperver Cemiyeti kapatılmış ve yöneticileri tutuklanmıştır. Osmanlı Devleti'nde 1800'lerin sonuna kadar, Batı dünyasında gelişen sendikal oluşumlar ve işçi hareketlerine benzer örgütlenmelerin mevcut olmadığı; ancak iş bırakma

7 13 Temmuz 1776 yılında Kütahya çini ve fincan atölyelerinde çalışan işçiler ile Anadolu Valisi Ali Paşa arasında dünyadaki ilk toplu sözleşme yapılmıştır (Bkz. Tunçoğlu, 2020). Literatürde bilinen ise ilk toplu sözleşmenin 1815' de İngiltere'de yapıldığı şeklindedir.

girişimlerinin zaman zaman görüldüğü ifade edilebilir. Bu durumun temel nedeni, henüz kapsamlı bir sanayileşmenin başlamaması ve sanayi tipi işyerlerinin yaygınlaşmamış olmasıdır.

Bu gelişmeler Meclis-i Meb'usan'a da yansımış, 1909 yılında ilk kez grev yapma hakkı, o dönemde "Tatil-i Eşgal" olarak adlandırılan işyerlerinde işçilerin işi bırakmaları konusu mecliste görüşülmüştür. Ancak bu tartışmalarda, söz konusu dönemde mecliste grev hakkını savunanların çoğunluğunu azınlıkların oluşturduğu; ticaret ve sanayi alanında çoğunluğun Ermeni, Yahudi ve Rum tüccarlara ait olduğu; Türk nüfusunun henüz sınıai faaliyetlerde yeterince yer almadığı gözlemlenmiştir. Sıkça yaşanan grev ve iş bırakma olayları ise polis ve asker desteğiyle engellenmeye çalışılmıştır. Bu süreçte, 25 Eylül 1908'de geçici olarak yürürlüğe konulan ve iş bırakmayı yasaklayan Tatil-i Eşgal Kanunu, 1911 yılında kalıcı hale getirilmiş; aynı zamanda kamu hizmeti veren işyerlerinde sendikalaşma yasağı da getirilmiştir.⁸ 1845 yılında Fransa'dan esinlenerek çıkarılan Polis Nizamnamesi ile 1908 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu, sansür ve grev önleyici düzenlemeler olarak değerlendirilebilir (Doğan, 2012: 79). Bu yasal gelişmelerin hemen ardından başlayan Balkan Savaşları, Birinci Dünya Savaşı ve devamında İstiklal Savaşı, diğer birçok alanda olduğu gibi sanayileşmede de durgunluk ve gerilemeye yol açmıştır.

Aslında Osmanlı'da bir iktisadi tarih oluşmamış ve sanayi devrimi gerçekleşmemiştir. Anılan nedenle de Batıda olduğu gibi Osmanlı devleti kapitalistleşmemiştir. Daha önce bahsedilen nedenlere dayanarak bunun sebebi Osmanlı zihniyeti olarak gösterilebilir. Özetle, Lonca ahlakı, devletin sürekli bu kuruluşları desteklemesi, denetlemesi ve müdahalesi (Türkosmanoğlu, 2021: 273), dolayısıyla bireysel girişimin önünü açılmaması, tarımda geleneksellik, toprak ağalığına önem verilmesi, fabrikalaşma ve makineleşmenin yavaş olması, ticari hayatın ve sermayenin Rum, Ermeni ve Yahudilerin elinde olması, yetişmiş elemanın olmaması, ithalatın desteklenip ihracatın sınırlandırılması, deniz ticaretinde örgütlenmenin engellenmesi, tasavvuf, lonca-tarikat ilişkilerinin halkı şekillendirmesi, geleneksel sanat ve meslek anlayışı ve liberal anlayışın oluşmaması gösterilebilir. 14. yüzyıl itibarı ile sayıları azalan Ahilik ve esnaf zaviyeleri yerlerini döneme daha fazla uyum sağlayan nitelikteki Loncalara bırakmıştır. Ancak Anadolu da Loncalar, ahilik fikrini devam ettiren meslek kuruluşları olarak kabul edildiğinden, bu birlikler içinde de vahşi kapitalizmin örneklerine rastlanmaz. İnsan insanın düşmanı değildir, yetinmeyi bilmek temeldir, doyumsuzluk ve açgözlülük yoktur. Loncalar her ne kadar iktisadi bir kurum olsa da, dini ve ahlaki

8 Söz konusu kanun, 1936 tarihli İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır

değerlerden vazgeçilmemiştir, kaliteli üretim, sosyal refah ve sosyal güvence ile hem müşteri hem esnaf ve zanaatkarların memnuniyeti sağlanmıştır (Yılmaz ve Köse, 2022: 138-143).

Materyalist Marksizim, tarihi ve toplumu hatta temel aldığı bireyin bilincini (zihniyetini) sadece maddi verilere dayanarak açıklar ve üreten birey bilincinin metafizik, din, ahlak ve ideolojiden bağımsız olduğunu ileri sürer (Marx ve Engels, 2015: 45). Ülgener'e göre birey ve toplum bilinci şekillenirken üretim ilişkilerinden bağımsız değil, aksine din, kültür, ahlak gibi üst yapı kurumlarından da etkilenmektedir (Türkislamoğlu, 2021: 261). Dolayısı ile insana ait her davranış içinde bulunulan zaman ve coğrafyaya göre farklılaşabilmektedir. Osmanlıda coğrafya ve zaman kapitalist bireyin ortaya çıkmasına engel olmuştur. Batı'da kapitalistleşmenin başlaması ile yaşamın tüm alanlarında eş zamanlı olarak yenilenme göze çarpmaktadır.

5. CUMHURİYET DÖNEMİNDE ÇALIŞMA HAYATINA GETİRİLEN YENİLİKLER

5.1. Birinci İktisat Kongresi

Kurtuluş Savaşı'nın kazanılmasının ardından, Cumhuriyet'in ilanından önce, 17 Şubat -4 Mart 1923 tarihleri arasında İzmir'de toplanan Birinci İktisat Kongresi'nde çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren önemli kararların alındığı görülmektedir. Söz konusu kongre, savaş sonrasında yeni kurulacak devletin iktisadi yapısına yön vermeyi hedeflemiş; bu çerçevede emek, üretim ve sermaye ilişkilerinin geleceğine dair ilk kapsamlı vizyon ortaya konmuştur.

Kongre sonunda yayımlanan bildiride yer alan ve çalışma hayatına ilişkin önemli, ilk ve tarihi denebilecek karar örnekleri şöyledir: İşçilere sendika kurma ve grev yapma hakkı tanınması; asgari ücret uygulamasının başlatılması; kaza ve yaşlılık sigortasının yürürlüğe konulması; ücretli yıllık izin hakkının tanınması; "Amele" yerine "işçi" kavramının kullanılmaya başlanması; maden ocaklarında günlük azami çalışma süresinin altı saatle sınırlandırılması; kadın işçilere doğum öncesi ve sonrası toplam sekiz haftalık doğum izni verilmesi... (İzmir İktisat Kongresi, 08.09.2024)

Batılı sanayileşmiş ülkelerdeki uygulamalardan esinlenerek oluşturulan bu önerilerin, dönemin sosyoekonomik gerçekleriyle örtüşmemesi nedeniyle büyük ölçüde hayata geçirilemediği ve esasen birer temenniden öteye geçemediği zamanla anlaşılmıştır. Cumhuriyet'in ilk yıllarında hedeflenen sanayileşme ve iş gücü düzenlemeleri, mevcut üretim ilişkileri ve ekonomik yapı karşısında uygulanabilirlikten uzaktı.

Bu durumun tarihsel bir arka planı bulunmaktadır. Nitekim 17 Ekim 1908 tarihinde, hayvancılıkla ilgili ıslah çalışmalarına yönelik olarak Dahiliye Nezareti tarafından hazırlanan bir raporda, Osmanlı toplumunun ekonomik yapısı tarımsal üretim olarak açıklanmıştır. Benzer şekilde, 1908 yılında tarım alanında reformları teşvik etmek amacıyla kurulan Osmanlı Ziraat Cemiyeti'ne ilişkin bir devlet kaydında da Osmanlı vatandaşlarının üçte ikisinin geçim kaynağının ziraat olduğu belirtilmiştir. Bu yapı, uzun yüzyıllar boyunca değişmemiştir. 16. yüzyıldan itibaren Osmanlı nüfusunun yaklaşık %90'ı kırsal alanda yaşamış; halkın %75'i ise tarım faaliyetleriyle meşgul olmuştur (Uzun ve Afşar, 2019: 57). Bu veriler, erken Cumhuriyet döneminde sanayileşmeye ve işçi haklarına yönelik girişimlerin neden sınırlı kaldığını anlamak açısından son derece açıklayıcıdır.

Bu tarihsel gerçekler ışığında, tarımsal üretimi geliştirmek ve modernleştirmek amacıyla Zirai Mekteplerin kurulması, o dönem Cumhuriyet politikalarının önemli bir parçası olmuştur. Tarım ve hayvancılığa dayalı bir ekonomik yapıya sahip olan Osmanlı Devleti'nde ziraatın öncelikli bir alan olarak değerlendirilmesi, dönemin koşulları göz önüne alındığında son derece doğal ve yerinde bir tercihtir. Nitekim, tarihsel süreç içerisinde tarım, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal sürdürülebilirlik açısından da vazgeçilmez bir unsur olmuştur.

Günümüzde ise tarımın önemi, farklı boyutlarda yeniden gündeme gelmektedir. Özellikle küresel ısınma, çevre kirliliği ve doğal kaynakların tükenme riski gibi sorunlar karşısında; sağlıklı, sürdürülebilir ve doğal üretim yöntemlerine olan ihtiyaç artmaktadır. Bu bağlamda organik tarım, yani hormon ve kimyasal katkıdan arındırılmış üretim biçimleri, hem bireysel sağlık hem de çevresel denge açısından stratejik bir önem kazanmıştır. Pandemi sonrası dönemde yaşanan küresel gıda krizi, tarımsal üretimin ulusal güvenlik düzeyinde ele alınması gerektiğini bir kez daha ortaya koymuştur. Gıda fiyatlarındaki dalgalanmalar ve özellikle savaşlar nedeniyle yaşanan arz sıkıntıları, yerli ve sürdürülebilir tarımın sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal istikrar açısından da vazgeçilmez olduğunu açıkça göstermektedir. Bu nedenle, geçmişte olduğu gibi bugün de tarımsal üretimin stratejik bir sektör olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.⁹ Öte yandan, 1924 yılında Anadolu'nun çeşitli bölgelerinde ortaya çıkan ve giderek yaygınlaşan isyan hareketlerini bastırmak amacıyla çıkarılan *Takrir-i Sükûn Kanunu*, yalnızca sendikal hareketleri değil, aynı zamanda her türlü toplumsal örgütlenmeyi ve muhalefeti de baskı altına almıştır. Bu durum,

9 Türkiye bir tarım ülkesi olarak bilinmesine rağmen, uygulanan yanlış tarım politikaları ile, tarım üretiminde dünyada kendi kendine yetme konusunda 8. sıradadır (Bkz. Sezgin, 16.12.2013).

Birinci İktisat Kongresi'nde alınan emek ve çalışma yaşamına dair ilerici kararların büyük ölçüde uygulanamamasına neden olmuştur. Dolayısıyla söz konusu kanun, erken Cumhuriyet döneminde sendikal hakların gelişimini ve işçi hareketlerinin kurumsallaşmasını önemli ölçüde engellemiştir (Can, 2023).

5.2. Hukuki Düzenlemeler

Bununla birlikte, çalışma ilişkileriyle ilgili sınırlı da olsa hukuki düzenlemelere gidildiği görülmektedir. Ancak bu düzenlemeler batıda olduğu gibi geniş çaplı işçi hareketleri, sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkan ihtiyaçlar, uygulamalar yada toplumsal taleplerden değil, yani tabandan değil devlet tarafından batı ülkelerindeki düzenlemeler örnek alınarak yapılmıştır. 1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 313 ila 354. maddeleri arasında, hizmet akdi ve çalışma hayatına ilişkin bazı temel hükümlere yer verilmiştir. Bu hükümler, daha çok bireysel iş ilişkilerini tanımlamakla sınırlı kalmış; toplu iş sözleşmeleri, grev ve sendikalaşma gibi modern iş hukuku kurumlarını kapsamamıştır.

Daha önce de belirtildiği üzere, bu dönemde Türkiye'de sanayileşmenin henüz başlamamış olması ve işçilik olgusunun toplumsal yapı içerisinde yerleşik bir alan teşkil etmemesi, çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmasını önemli ölçüde sınırlamıştır. Dolayısıyla, emek piyasasına ilişkin hukuki ve kurumsal düzenlemelerin zayıflığı, büyük ölçüde dönemin sosyoekonomik yapısının doğal bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

1930'lu yıllarda Türkiye, çalışma hayatının uluslararası ve ulusal düzeyde düzenlenmesine yönelik önemli adımlar atmaya başlamıştır. Bu bağlamda 1932 yılında Türkiye, işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin üçlü yapısına dayanan uluslararası bir örgüt olan Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) üye olmuştur. Aynı dönemde, Alî İktisat Meclisi tarafından hazırlanarak liberal iktisat anlayışını temel alan 192 maddelik bir İş Kanunu Tasarısı, Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulmuştur. Bu tasarı, çeşitli değişikliklerin ardından 1934 yılında yasalaştırılmak üzere Meclise sevk edilmiştir. Özellikle 1933 yılında uygulamaya konulan Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı, Türkiye'de sanayi temelli üretimin kurumsallaşmasına öncülük etmiş; bu süreçte "fabrika işçiliği" olarak adlandırılan yeni bir emek biçimi doğmuştur. Sanayi yatırımlarının artması, çalışma hayatının hukuki zemine oturtulmasını kaçınılmaz hâle getirmiştir. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak, Türkiye'de modern anlamda ilk iş kanunu olan 3008 sayılı İş Kanunu 1936 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde çalışma yaşamına yönelik bürokratik yapılanma da yeniden şekillendirilmiştir. İş Kanunu'nun yürürlüğe

girmesiyle birlikte, İktisat Vekâleti bünyesinde faaliyet gösteren büro şefliği, “müdürlük” statüsüne yükseltilmiş ve çalışma yaşamıyla ilgili resmi işlemler bu müdürlük tarafından yürütülmeye başlanmıştır. 1936 sonrası dönemde ise Türkiye’de çalışma hayatının kurumsallaşması yönünde birçok önemli gelişme yaşanmıştır. Bunlardan başlıcaları kronolojik olarak şu şekilde sıralanabilir:

- **1945:** 4792 sayılı Kanun ile İşçi Sigortaları Kurumu’nun kurulması, 4772 sayılı Kanun ile iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortalarının oluşturulması,
- **1946:** 4837 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun kurulması, 4841 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı’nın kurulması,
- **1952:** 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun kabulü, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)’un kuruluşu,
- **1962:** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)’in kuruluşu,
- **1971:** 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi,
- **2003:** 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun kabulü,
- **2011:** 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girmesi.

Bu yasal ve kurumsal düzenlemeler, Türkiye’de çalışma ilişkilerinin hem bireysel hem de kolektif düzeyde düzenlenmesini sağlamış; işçi haklarının, iş güvencesinin ve sosyal güvenliğin temel taşlarını oluşturmuştur. Böylece, Cumhuriyet’in ilk yıllarında henüz belirsiz olan çalışma hayatı, 20. yüzyılın ortalarından itibaren sistematik bir hukuk düzenine ve kurumsal yapıya kavuşmuştur.

6. GÜNÜMÜZDE VE GELECEKTE ÇALIŞMA HAYATI

Sanayi devrimleri, yalnızca üretim teknolojilerinde değil, aynı zamanda ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarda da köklü dönüşümlere neden olmuştur. 18. yüzyıl sonlarında buhar gücü ve mekanik sistemlerle başlayan Birinci Sanayi Devrimi (Endüstri 1.0), seri üretimi mümkün kılan fabrikalaşma sürecini başlatmıştır. 19. yüzyıl sonlarında ortaya çıkan İkinci Sanayi Devrimi (Endüstri 2.0) ise elektrik enerjisi, iletişim teknolojileri ve yeni endüstrilerle üretimi sistematikleştirmiştir. 1970’lerden itibaren dijitalleşme ile şekillenen Üçüncü Sanayi Devrimi (Endüstri 3.0), bilgi temelli üretim, otomasyon ve robot teknolojileriyle insan emeğinin niteliğini dönüştürmüştür.

Bu evrimsel süreçler, üretim tekniklerinin ötesinde iş gücü yapısından şehirleşmeye, ticaretten devlet politikalarına kadar çok boyutlu etkiler yaratmış;

kırsal-kentsel göçü hızlandırmış ve kültürel yapıları derinden etkilemiştir. Günümüzde dahi bu dönüşümlerin etkileri, iş dünyasının örgütlenmesinden ekonomik stratejilere kadar pek çok alanda hissedilmektedir.

Gelecekteki çalışma ilişkileri, ticaret, vergilendirme, hukuki düzenlemeler konusunda bireyler kadar devletler içinde yenilikler ve zorluklar getirmektedir. Gülerman'ın "*E-Ticaretin Vergilendirilmesi*" ile ilgili yaptığı bir çalışmada (2019: 21) görülmüştür ki, "*yasal düzenlemelerin dijital ekonominin hızına erişememesinden tüm ülkeler nasibini almakta ve ortak çalışma gereğini duymaktadırlar.*" Nitekim, OECD ülkeleri 2003 yılından itibaren dijital ekonominin çalışma hayatı üzerindeki etkilerine yönelik çözüm arayışlarına başlamış olsalar da, bazı ülkelerin değerlendirme kriterlerindeki farklılıklar ve dijital ekonominin dinamiklerinin karmaşıklığı, bu alanda henüz kesin ve ortak bir çözüme ulaşılmasını engellemiştir. Ekonomik ilişkilerin gelişen koşullara göre uyarlanması belirli bir sabır ve tahammül gerektirirken, çalışma ilişkilerinde ise yaşanan hızlı dönüşüm nedeniyle kısa vadede etkili çözümler üretilmesi zorunludur. Bu bağlamda, Avrupa Birliği ülkelerinin ekonomik ve sosyal yapılarına göre belirlenmiş asgari ücret tabloları, çalışma yaşamındaki farklılıkları somut olarak ortaya koymaktadır. Aşağıda, bu farklılıkları gösteren güncel asgari ücret verileri sunulmaktadır:

Tablo 2. Avrupa Birliği (AB) Ülkeleri'nde Asgari Ücret Uygulaması

Ülkeler	Asgari Ücret (Euro)	Ülkeler	Asgari Ücret (Euro)
Lüksemburg	2521	Litvanya	924
İrlanda	2146	Slovenya	1254
Hollanda	2070	Polonya	978
Belçika	1994	Estonya	820
Almanya	2054	Çekya	764
Fransa	1787	Avusturya	915
İspanya	1323	Letonya	700
Slovenya	1254	Romanya	663
Malta	925	Macaristan	697
Portekiz	957	TÜRKİYE	613
Yunanistan	910	Bulgaristan	477

Kaynak: Euronews, 2024

Avrupa Birliği'ne (AB) üye 27 ülkeden 21'inde ulusal asgari ücret uygulaması bulunmaktadır; buna karşılık Danimarka, İtalya, Güney Kıbrıs, Finlandiya ve İsveç gibi ülkelerde asgari ücret uygulaması bulunmamaktadır.

Türkiye'nin brüt asgari ücreti ise Euro'ya çevrilerek hesaplanmıştır. Yukarıda yer alan veriler ışığında, asgari ücreti 613 Euro olan Türkiye'deki bir işçinin, dijital ortamda Lüksemburg'daki bir işyerinde üretim faaliyetlerine katılması durumunda sosyal güvenlik hakları, yan haklar ve kıdem tazminatı gibi kazanımları açısından nasıl bir tablo ile karşılaşacağı önemli bir sorundur. Günümüzde, aynı haberleşme altyapısı sayesinde bir işçinin dünyanın diğer ucundaki bir işyerinde çalışması (dijital işgücü) mümkün hale gelirken, bu işçinin hak ve yükümlülüklerinin hangi ülke tarafından ve ne ölçüde karşılanacağı ise uluslararası hukuk açısından henüz netlik kazanmamıştır.

Bugüne kadar, dünyanın en kapsamlı uluslararası ekonomik entegrasyon örneği olarak kabul edilen Avrupa Birliği içinde dahi pek çok konuda tam bir uyum sağlanamamış; ekonomik, politik, kültürel ve hukuki alanlarda çıkar çatışmaları devam etmiştir. Bu bağlamda, farklı çıkar ve önceliklere sahip devletlerin, çalışma hayatına ilişkin sorunların çözümünde işbirliği yapabilmesi halen önemli bir gündem maddesidir. Zira küreselleşen dünyada, dijital dönüşüm süreci toplumların bu yeni yapıya uyum sağlaması ve işbirliği içinde hareket etmesi gerektiğini göstermekte, bunun için de ek bütçe ve kaynakların tahsisi zorunlu hale gelmektedir (WEF Raporu, 2020).

Bu gerçeklikler ışığında, hiçbir ülkenin “kendi başının çaresine baksın” anlayışıyla hareket etmesi mümkün değildir; aksine çalışma hayatının dijitalleşen yeni koşullarında uluslararası dayanışma ve ortak çözüm üretimi kaçınılmazdır. Üstelik gelecek için çalışma ilişkilerinde fikir yürüten bilim adamları, şirket yöneticileri, işçi-işveren sendikaları hepsi birbirinden çok farklı tahminlerde ve yorumlarda bulunmaktadır. Geleceğin tahmin edilememesine örnek olarak küreselleşme verilebilir. 1980'li yıllarda soğuk savaşın bitiminde, uluslararası sermayenin öncülüğünde yeni bir dünya düzeni olarak ortaya atılan küreselleşmenin ne kadar iyi bir fikir olduğu öngörülürken, bugün ‘küreselleşme’nin yol açtığı iklim ve çevre olayları, zengin ve fakir arasındaki eşitsizlikler...dünyanın ve insanlığın karşılaştığı önemli ve devasa problemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Üstelik küreselleşmenin sebep olduğu olumsuzlukların geri dönüşü de mümkün değildir. Bugün geline nokta yapay zekâ, robotlar, çipler... astronomik dizi diye adlandırabileceğimiz baş döndüren değişim hızı ürkütücüdür. Belki de yakın zamanda android insanlar üretilecektir. Bu hızı yakalayabilecek toplumların teknolojik zehirlenme yaşaması, geride kalanların adaptasyon sorunu, bireyleri ve toplumları olumsuz olarak etkileyebilecektir.

Günümüzde vatandaşlık verilen robotlar (2016)¹⁰, ev işleri yapan robotlar, robot köpekler, kaçmaya uğraşan bir suçluyu engelleyebilen polis robotlar, hatta ABD, Çin gibi ülkelerde robot askerler bir başka ifade ile insansız ordular kurulmaktadır. Bir zamanların çizgi filmi Jetgiller ve yaşam tarzları gerçek olmaktadır . Bilim kurgu olarak seyrettiğimiz Hollywood filmleri ise artık kurgu olmaktan çıkmış durumdadır. İnsan duygusallığına yer olmayan bu gelişmeler elbette hukuki ve ahlaki sorunları da birlikte getirecektir. Bununla birlikte, mevcut koşullar ne olursa olsun, planlama ve programlama yaparak geleceğe hazırlıklı olmak zorunludur. Zira bu dönüşüm kaçınılmazdır ve hiçbir birey, çalışan, işveren ya da devlet bu sürece direnemeyecektir. Robotların garsonluk yapıp yemeğimizi getirmesi veya robot köpeklerin av bulması gibi yenilikler hayatımıza girmiş olsa da, bu teknolojik ürünlerin tasarımı, üretimi ve işletilmesi hâlen insan eliyle, fabrika veya bireylerin çalışma ortamlarında gerçekleşmektedir. Dolayısıyla, teknolojinin hızlı gelişimine ayak uydurabilmek için insan faktörünün planlama, adaptasyon ve sürekli öğrenme süreçlerine aktif olarak katılması gerekmektedir.

Bugün içinde bulunduğumuz çağa henüz “insansız işgücü” çağı diyemesek de hedeflenenin bu olduğunu söyleyebiliriz. Maalesef küreselleşmenin etkisiyle dünya bir köy haline gelmiştir ve tüm insanlar aynı köyde yaşamaktadır. Bu demektir ki gelecekte insanlık aynı problemler, aynı teknolojik kolaylıklar ve tehlikeler ile karşı karşıya kalacaktır. Bir kredi kartı ile dünyanın her yerine gidebilmek olağan iken, aynı şekilde bilgisayar hackerlerinin herhangi bir devletin sistemini çökertmesi veya herhangi bir kişinin banka hesabını boşaltması da dakikalar içinde mümkün olabilmektedir. 2011 yılında startı verilen Endüstri 4.0 ile nasıl baş edip, bu hıza nasıl ayak uyduracağız diye düşünülürken bir adım sonrası yani Endüstri 5.0,¹¹ bu sefer Japonya’da büyüme stratejisi olarak gündeme gelmiş ve ülkelerin bilim ve teknoloji programlarında yerini almaya başlamıştır (Çalış Duman, 2022: 313).

Akıllı fabrikalar, akıllı makineler, akıllı evler, akıllı toplumlar, akıllı telefonlar, süper akıllı toplumlar kavram ve beklentileri doğanın dengesi kadar toplumların da dengesini sarsmaktadır. Bu doğrultuda, birçok ülkede çalışanlar için tükenmişliğin önüne geçmek ve üretimde daha verimli olmak adına esnek çalışma modelleri devreye girmiştir. Özellikle tüm dünyada etkili olan Covid-19 sonrasında ise, ülkeler uyguladıkları sosyal izolasyon/eve kapanış programlarıyla, uzaktan eğitim ve uzaktan (evden, bulunduğu

10 Suudi Arabistan’dan vatandaşlık alan ‘*Robot Sophia*’, aynı zamanda Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’nın da ‘*ilk robot inovasyon elçisi*’ olarak kabul edilmiştir (Hepokur ve Tümer, 2023).

11 Endüstri 5.0 toplumun teknolojiye uyum sağlamasını hedeflediğinden bazı çalışmalarda Toplum 5.0 olarak da geçmektedir.

ülkeden, iş yeri dışında her yerden) çalışma gibi modelleri deneyimlemişlerdir. Bu çalışma türü, online eğitim, online çalışma, offline çalışma, tele çalışma, mobil iş, remote çalışma şeklinde farklı şekillerde adlandırılmıştır.

Türkiye’de uzaktan çalışma 2016 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu ile ilk kez düzenlenmiş olmasına rağmen, fiilen uygulama 2019 Pandemi dönemi etkisiyle 2021’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yayınladığı bir Yönetmelik (Bkz. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği) ile olmuştur. Türk Borçlar Kanunu ’ndaki sözleşme serbestisi ilkesi gereği, uzaktan çalışma da klasik iş sözleşmesi gibi yazılı olacak, kişiler bu iki iş sözleşmesi ilişkisi içinde istedikleri çalışma tipine geçiş yapabileceklerdir (csgb.gov.tr, 10.03.2021). Teknoloji sayesinde popüler olan uzaktan çalışma, çalışanların her yerden verimli çalışmasını sağlayarak hem kişilere moral motivasyon olmuş hem zamanın kullanılması ve hem de giderlerde tasarruf sağlamıştır. Dolayısıyla gelecekte de şirketler için vazgeçilmez bir yöntem olarak varlığını sürdürecektir. Hatta işyerlerinin oluşturacakları yetenek havuzları ile çalışanların uzaktan işe alımları da kolaylaşacaktır. Uzaktan çalışma, çalışma ilişkileri içerisinde yeni bir kültür oluşturmaya elverişli modeldir.¹²

Bu arada uzaktan çalışma, dünyanın her yerinde öncelikle Avrupa ve ABD’de daha çok üst pozisyonlarda çalışanlar arasında uygulanmıştır. İşin yapısı gereği fabrika işçileri, temizlikçiler, şoförler gibi mesleklerde daha az, doktorlar, hemşireler, polisler, askerler gibi aktif mesleklerde hiç görülmemektedir. Türkiye, pandemi döneminde uzaktan çalışma yöntemine çok çabuk uyum sağlamış olup, telefon, internet ve bilgisayar ile yürütülebilecek tüm beyaz yakalı işlerde bazen karma (hibrit) bazen de tamamen bu yöntemi uygulamıştır. Avrupa ve ABD’de olduğu gibi Türkiye’de de üst düzey çalışanlar evden çalışma konusunda ilk sıralarda yer almışlardır (Başol ve Çömlekçi, 202: 247).

Türk hukukunda tam olmasa da benzer bir özelliğe sahip ‘evde hizmet sözleşmesi’ TBK. m. 461-469’da düzenlenmiştir. TBK.m.461 bu sözleşmeyi, “işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka yerde bizzat kendisi veya aile bireyleri ile birlikte bir ücret karşılığında yapması” olarak tanımlamıştır. Hiçbir şekle bağlı olmayan bu sözleşme gereği yapılabilecek evde çalışma işleri daha çok el emeğine dayalıdır. Birkaç örnek olarak; el dokuması, mantı yapımı, işleme, hatta çeviri işleri, muhasebe, bilimsel çalışmalar...verilebilir (Gülver, 2014: 106). Bu düzenleme ILO’nun 177 sayılı sözleşmesi ile uyumludur. Bu sözleşmenin önemli özelliklerinden biri uzaktan çalışma gibi işyeri dışında gerçekleşmesi ve işçinin kendi çalışma

12 Uzaktan çalışmanın artı ve eksileri için bkz. Karslıoğlu, 2024.

saatlerini de kendisinin belirlemesidir. Yani aynı zamanda bir çeşit esnek çalışma modelidir. Ek olarak işkolu kodu 8220 olan işler için (müşteri temsilcisi, çağrı merkezi elemanı vb. gibi) eğitim programları düzenlenmesine ilişkin genelge çıkarılmıştır.¹³

Ayrıca uzaktan çalışma, bilgisayar, internet ve teknolojinin kullanılarak evden veya işyerinden uzakta daha esnek (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 79) bir çalışma olup, bireysel ve toplu iş hukuku, işçinin hakları, işçinin sağlığı ve güvenliği, sistemin güvenliği, çalışma süresinin kontrol ve takibi, tarafların karşılıklı borçlarının ifası, sendika üyelikleri konusunda özel ve ayrıntılı düzenlemelere ihtiyaç duyulan bir alandır (Baycık ve diğerleri, 2021: 1771).

Teknolojik gelişmeler günümüzde emeği işsiz bırakma tehdidi olarak algılanmamakta; aksine, gelişim hızı doğrultusunda yeni iş ve uzmanlık alanlarının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. 1800’lü yıllarda yaşanan “makine korkusu” yerini, teknolojik yeniliklerin yarattığı yeni meslek ve çalışma alanlarına bırakmıştır. Ancak asıl risk, bu yeni meslek gruplarına nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde yaşanacak zorluklar ve vasıfsız ile nitelikli işgücü arasındaki uçurumun giderilememesi olarak ortaya çıkacaktır. Vasıfsız işçilerin durumu, robotların insan emeğinin yerini ne ölçüde alacağı ve bireylerin boş zamanlarını nasıl değerlendirecekleri gibi sorular, çalışma hayatında günümüzün önemli gündem maddelerindendir. Mesai saatini kavramının yok olması, iş hayatı ve aile arasında ki dengenin kaybı, sosyalleşememe gibi tehlikeler önemsiz gibi gözüke de yılların sağladığı bir çalışma rutininin değişmesi sancılı olacaktır. Çalışmayan bireylerin gelirlerini nasıl elde edecekleri ve çalışma yaşamının ne ölçüde sürdürülebileceği belirsizliğini korumaktadır. 1800’lerin başında emeğin yerini almaya çalışan derme çatma makineler için J.C.L. Sismondi şu uyarıda bulunmuştur:

“Zavallı işçileri koruyunuz. Çünkü onlar güvenilmez ve eğreti hayat şartları içinde her geçen gün bir hakkından daha vazgeçmeksizin, sermaye sahipleri ile başa çıkamazlar. İşçileri birbirleri ile rekabet etmekten kurtarıp, çalışmaları karşılığında milli gelirden hak ettikleri payı almalarını kanunlarla ve toplu iş sözleşmesi hakkını vererek sağlayınız. Endüstrileşmenin meyvelerini toplamak istiyorsanız, en önemli tüketici kesimi olan işçileri korumak zorundasınız.”¹⁴

13 Bkz. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü 6432834 No.lu Genelge

14 Bkz. Simonde de Sismondi, 20.05.2024

Geleceğin İş Gücü Nasıl Şekillenecek, başlıklı bir çalışmada¹⁵ “Dördüncü Sanayi Devrimi, dijitalleşme ve otomasyonun üretim ve hizmet sektörlerinde köklü değişiklikler yaratmasıyla birlikte, iş gücünün yapısını da temelden dönüştürmektedir. El emeğinin yerini zihin emeği alırken, geleneksel işyeri ve çalışma biçimleri yeniden tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, 2022 itibarıyla küresel ölçekte 133 milyon yeni iş alanı ortaya çıkarken, 75 milyon mevcut pozisyonun ortadan kalkması beklenmiştir. Ayrıca, iş gücünde gerekli görülen becerilerin %35’inin kısa vadede değişeceği öngörülmektedir. Bu dönüşüm, yalnızca teknolojik değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik bir yeniden yapılanmayı da beraberinde getirmektedir. İşgücü piyasasında yaşanan bu yapısal değişimlerin etkin biçimde yönetilmesi durumunda daha kapsayıcı iş fırsatları yaratılabileceği; aksi halde emek açığı ve eşitsizliklerin derinleşeceği” ifade edilmektedir.

Endüstriyel gelişim evreleri incelendiğinde, Endüstri 1.0’dan 5.0’a kadar süreçlerin giderek hızlandığı dikkat çekmektedir. Mekanizasyondan (1760–1840) seri üretime (1870–1914), otomasyona (1960–2010), siber-fiziksel sistemlere (2011–2016) ve nihayet yapay zekâ temelli akıllı toplumlara (2016 sonrası) uzanan bu evrim, teknolojik dönüşümün ivmesini göstermektedir.

Tüm bu gelişmeler insanda teknolojiye yetişemeyeceği hissi doğurmaktadır. Nitekim ABD vatandaşı iş adamı Elon Musk’ın insan beynine çip takılması projesi hatta bunun gerçekleştiğini ilan etmesi¹⁶ bile ürkütücü gözükmemektedir. Bu dönüşümler, çalışma hayatının gelecekte nasıl şekilleneceğini belirlemekte ve bugünden gelecek için hazırlıklı olmayı zorlaştırmaktadır.

Bu arada Türkiye’nin dünyadaki teknolojik gelişmeleri yakından takip ettiğini, teknoloji geliştirme bölgeleri kurduğunu, Ar-Ge çalışmalarına önem verdiğini, uzaydan sağlık ve savunma sektörüne kadar teknolojik alanda projeler yaptığını, bunun için teşvikler sağladığını, üniversiteler bünyesinde TeknoParklar açıldığını, TeknoFestler düzenlediğini, Teknopark meslek liseleri oluşturduğunu söyleyebiliriz (Günyol, 2022). Ayrıca Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından bilişim personeline kolaylıklar ve uzaktan çalışma imkanları tanınarak hızlı adımlar atılmaktadır.¹⁷

İçinde bulunduğumuz Beşinci Sanayi Devriminin (Endüstri veya Toplum 5.0) amacı, toplumdaki endişeleri gidermek, ekonomik gelişmeyi sağlamak, insanlar arasında ayrımcılığı ortadan kaldırmak, teknoloji, bilgisayar ve

15 ge.com/news/reports, 2018; Erişim Tarihi: 25.08.2024

16 Elon Musk, ... BBC, 15.08.2024

17 Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 30.09.2024

gerçek dünyayı bir araya getirebilmeyi sağlamaktır (Fukuyama, 2018: 49). Dolayısıyla Endüstri 5.0, insan merkezli bir dijital dönüşüm süreci olarak görülmektedir. Bu süreç, üretim, tarım, enerji, sağlık hizmetleri ve felaketleri önlemede kullanılacak, ekonomik zenginlik ve istihdamı artıracak, robotlar ve insanlar arasında işbirliğini sağlayacak, iklim ve çevre problemlerini çözecek, uzun ve sağlıklı yaşamı önceleyecek bir vizyon olarak değerlendirilmektedir (Çalış Duman, 2022: 318).

Teknoloji devrimlerinin hem olumlu hem de olumsuz etkileri olması doğaldır. Önemli olan artıların fazla olup olmadığıdır. Günümüz astronomik dizide gelişmelere tanıklık ettiği için; yapay zekâ, algoritmalar, bulut teknolojileri, kripto paralar, otomasyonlar robotlar her meslek ve sektörde değişimlere, işlerin ortadan kalkmasına ve risklerin kaçınılmaz olmasına neden olacaktır. Dünya Ekonomi Forumu’nun 2020 Raporuna göre 2020-2025 arasında toplam 85 milyon işin ortadan kalkma riski var. 97 milyon yeni işin de ortaya çıkması tahmin edilmektedir (WEF Raporu, 2020).

Geçmişte olduğu gibi çalışanlar arasında “Benim işim, benim aşım ne olacak?” diye feryatlar duyulmamakla birlikte her endüstri aşamasından sonra bir alışma, bir bocalama dönemi yaşanmaktadır. Bu uyum sağlama dönemi içinde bir süre sıkıntıların, direnişlerin yaşanması, hatta derme çatma işgücünün (zaman zaman iş bulan yedek işçiliğin) devreye girmesi de yadırganmamalıdır. Bu durum onlarla da sınırlı olmayıp üretimin her aşamasında ortaya çıkan ve hem beyaz hem de mavi yakalı çalışanları içine alan bir deneyim sürecidir. Endüstri 5.0 aşaması insanlar ve robotlar arasında işbirliğini hedeflerken gelecek robotlarla robotların yarışlarına sahne olabilir. 2018 yılında dünya genelinde 2,4 milyonu aşkın endüstriyel robot fabrikalarda işbaşı yapmıştır.¹⁸ 2019 yılında ise pandemi süreci dünyaya yeni ve önemli bir başka deneyim kazandırmıştır oda ‘*dijitalizm*’ ile ulusal ve uluslararası ‘*dijital işçilik*’ gerçeğidir. Neredeyse her endüstri süreci, yeni emekçi sınıflarını aynı zamanda yeni nesil işler ve yeni eğitim süreçlerini doğurmuştur demek yanlış olmayacaktır. 25 yılı aşkın süredir kâğıt ve madeni para yerine kredi kartlarını kullanmaya alışan insanlar yakın gelecekte dijital paraları kullanmaya başlayacak ve bu gidişata ayak uyduramayan kişiler yaşlı kişiler genç kuşakların yardımına muhtaç olacaklardır.

Süreklilik arz eden dijitalleşme ve otomasyonlar, çalışanlara da yeni nitelikler kazandırılmasını gerekli kılmaktadır. Dolayısı ile devletin ve özel sektörün işgücü piyasalarına, imalat sanayine ilişkin çok yönlü istihdam politikaları çerçevesinde katkıda bulunmaları gereklidir. Zira nitelikli çalışan

geleceğin kazanını ve kazandırmanı olacaktır. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) bu anlamda çalışan ve çalıştıranlar arasında vasıflı eleman bulmaya yönelik aracı bir kurum olarak görev yapmaktadır. Teknolojik devrimde, bilgi çağında artık geleneksel çalışma yöntemleri ile bir şeyler üretmek, bir şeyleri yönetmek mümkün değildir. Çalışanların hak ve çıkarlarını korumaya yönelik kurulan işçi, memur sendikalarının yanında, işverenlerin dayanışması için faaliyet gösteren işveren sendikalarının durumu da bu gelişmelere ayak uydurmak zorundadırlar.

Her yıl düzenlenen Dünya Ekonomik Forumu, 2023 Raporuna göre önümüzdeki beş yıl içinde işgücünün şekillenmesinde üç itici güç rol alacak, bu itici güçler de yeşil dönüşüm, teknoloji ve ekonomik görünüm¹⁹ olarak şirketlerin ve devletlerin karşısına çıkacaktır. Bu Raporda 2022’de dünyada işlerin %34’ünü makinelerin yaptığı ve bu rakamın 2027 yılında %44 olmasının beklendiği vurgulanmaktadır. Ayrıca yapılan listede, 2023 yılında öne çıkacak meslekler şu şekilde sıralanıyor; *“veri analistleri ve bilim insanları, yapay zekâ ve makine öğrenme uzmanla, sürdürülebilirlik uzmanı, yazılım ve uygulama geliştiricileri/analistleri, iş istihbaratı ve veri güvenliği uzmanı, fintech mühendisi, veri bilimcisi ve veri analisti, robotik mühendisi, tarım ekipmanları operatörü, dijital dönüşüm uzmanları”*.

Bu liste şaşırtıcı değildir. Zaten geleceğin meslekleri olarak belirtilen listeye göre bu işler için çalışacak kişilerin bilgisayara hâkim kalifiye işçiler olması gerekiyor. Ekonomik olarak geri kalmış ve işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerdeki en önemli sorun, işin niteliğine göre eğitilmiş ve kalifiye eleman bulma sıkıntısıdır. Yabancı işçiler içinde dil sorunu bu sıkıntıya eklenebilir. İnsanlara yeni nesil iş listesinde yer alan meslekleri akşamdan sabaha, kısa zamanda kazandırmak mümkün değildir. Her birinin bir süreyi alacak eğitim, staj aşaması olacaktır. Yeni sunulacak teknolojiler bu sayılan meslekleri geçersiz kılacak olurlarsa, insanlar bir de gelişen teknolojilere yeni meslekler oluşturmak zorunda kalacaklardır.

Bunun ispatı da Dünya Ekonomi Formu’nun her yıl olarak düzenlemiş olduğu geleceğin meslekleri raporudur. Örneğin, bu Formun 2020 yılında geleceğin meslekleri raporunda²⁰ daha çok mekanik ve makine tamircileri, organizasyonel gelişim uzmanları, dijital pazarlama ve satış uzmanı, veri analistleri, büyük veri uzmanları, proje yöneticisi, yazılım uzmanları iken 2023 yılında ek meslekler gelmiştir. Bir başka ifade ile yeni nesil mesleklerin nerede duracağı da belli değildir. Dijital haberleşmenin bir sonucu olarak, dünyanın neresinde olursa olsun emeğe ihtiyaç bu kanallarla iş arayanlara

19 weforum.org ve turkonfed.org, 03.06.2024

20 2002vakiflarilkokulu.meb.k12.tr, 02.06.2024

ulaştırılabileceğinden, bugün önemli bir görev üstlenmiş olan iş ve işçi bulma kurumlarına ihtiyaç duyulmayacak, belki de bu görevi ILO benzeri bir uluslararası kuruluş üstlenecektir. Bu ilişkilerin dünya çapında gelişmesi karşısında çalışanların yabancı dil sorununun da yapay zekâ ile halledilebilmesi mümkün gözüktüğü de ilk aşamada dil bir engel olabilecektir. Tüm bu sorunların yanında belki de en önemli ve engellenmesi mümkün olmayan tehlike robotik teknolojinin açacağı problemlerdir. Hiçbir zaman yorulmak ve yavaşlamak gibi bir problemi olmayacak robotlar insan emeğini tam olarak ikame edebileceklerdir.

Robotlar insan örnek alınarak zihinsel ve bedensel yeteneklerle donatılmış, programlanabilen cihazlar olup hakimiyet alanları genişletildiğinde tüm insanlık için her alanda en fazla da çalışma ve güvenlik alanlarında tehlike oluşturabilirler. Zira yeni nesil robotlar kendi kendine öğrenebilme ve birbirleriyle iletişim kurabilme yeteneğine de sahiptirler. Dolayısı ile emeği dışsallaştırıp çalışanlar üzerinde baskı kurabilirler. Ayrıca işverenler içinde son derece cazip özelliklere sahip olduklarından öncelikli tercihler arasında olacaklardır. Zira robotlar için, mesai kavramı, yemek molası, hamilelik ve çocuk emzirme izni, hastalık, yaşlılık, emeklilik gibi sorunlu ve dezavantajlı konular gündemde olmayacaktır. Buda işsizlik, gelir eşitsizliği, gelir adaletsizliği diye adlandırılacak ve teknolojik işsizliği doğuracaktır. Dolayısıyla yapay zekâ, otomasyon, dijitalleşme ve robotlar gibi teknolojiler, çalışma ilişkilerinin geleceğini şekillendirecek değişimlerdir. Geleceğe ilişkin teknolojik gelişmelerin bazı işlerin kaybolmasına yol açacağı (Ford, 2015; Hawking, 2016) şeklinde kötümser, aynı zamanda yeni işler yaratarak ekonomik verimliliği artıracığı ve maliyetleri azaltacağı (Peetz, 2003; McKinsey, 2017) yönünde iyimser görüşler de vardır. Belki robotlar yaşanan dünya için bir çözüm olabilir, ama insansız dünya için nasıl bir çözüm üretecektir?

7. SONUÇ

Anadolu'nun yerel bir özdeyişi olan “Doğmamış çocuğa don biçilmez” ifadesi, geleceğe dair kesin yargılar oluşturmanın zorluklarını dile getirir. Bu bağlamda, insan emeğinin her zaman öncelikli ve merkezi bir konumda tutulması gerekliliği açıktır. İnsanlık tarihine baktığımızda, insan önce var olmuş; yaşamını kolaylaştırmak ve üretkenliğini artırmak amacıyla sürekli olarak teknolojik gelişmeler gerçekleştirmiştir. Söz konusu teknolojik ilerlemeler, çoğunlukla insan emeğinin yerini almış olsa da, işsizlik gibi olumsuz sonuçlar doğurmamış, tam aksine her yenilik yeni çalışma alanları yaratmış ve insanlığa yeni meslekler kazandırmıştır. Ayrıca, her teknolojik evre bir öncekinden daha geniş ve derin bir etki alanına sahip olmuştur.

Bu süreçte özellikle dikkat çekici olan, teknolojinin öncelikle mavi yakalı işgücünü ikame etmesidir. Günümüzde ise teknolojik gelişmeler, 19. yüzyılın başlarındaki gibi şiddetli direnişlere yol açmamakta, hatta genellikle olumlu karşılanmaktadır. Ancak son dönemde yalnızca mavi yakalıların değil, beyaz yakalıların da iş güvencesinin tehdit altında olduğu görülmektedir.

Diğer yandan, dünyanın farklı coğrafyalarında, hangi laboratuvarlarda veya atölyelerde kimlerin hangi teknolojileri geliştirdiği çoğu zaman bilinmemekte; bu durum da geleceğin çalışma alanlarına ilişkin öngörü ve hazırlıkları zorlaştırmaktadır. Buna karşın, geçmiş deneyimlerimiz göstermektedir ki teknoloji, sürekli olarak insan emeğinin yerini alırken, aynı zamanda daha fazla sayıda yeni çalışma alanı ve meslek ortaya çıkarmaktadır.

Gelişmelere uyum sağlanabilmesi ve akıllı toplum denen Endüstri 5.0'a hazır olunabilmesi için bilim ve teknoloji, özellikle yapay zekâ ve robotik ile organik tarıma önem verilmesi ve yatırım yapılması gereklidir. Gençlere yarının işgücünde yerlerini alabilmeleri için kodlama, teknolojik okuryazarlık konusunda iyi ve güncel eğitimler verilmelidir. Her ne kadar robotlar sanayide ve fabrikalarda insan işgücünü hafifletecek olsa da kalifiye işçi ve ara eleman açığı bir süre varlığını devam ettirecektir. Nitelikli işgücüne sahip olmak bu Sanayi Devriminde de işverenlerin temel ihtiyaçlarından biridir ve nitelsiz işgücü ekonomik gelişmenin, rekabet edebilmenin önündeki engeldir. O yüzden Türkiye kalifiye ve ara eleman yetiştirecek meslek ve teknik liselere ağırlık vermek ile öğrencileri bu tür eğitimler için özendirmek zorundadır.

Çalışma hayatındaki işveren, işçi ve işyerleri bu gelişmelere hızlıca hazırlanmalıdır. Pandemi döneminde uzaktan eğitim ve çalışma konusunda iyi bir sınav veren kurum, kuruluş ve şirketler esnek çalışma konusunda da adımlar atmakta ve verimliliği artırmak için çalışan merkezli olarak haftalık mesai saatlerinin azaltılması ve iş kanununda değişiklik yapılmasını tartışmaktadır.²¹ Hatta bu konuda kamuda Devlet Memurları Kanunu esas alınarak, gönüllülük temelli 'Esnek Çalışma Yönetmeliği' taslağı hazırlanmıştır. Bu taslak aynı zamanda ekonomik sıkıntı içinde olan Türkiye'de kamuda tasarrufu sağlamayı amaçlamaktadır.²² Çalışma konusunda sosyal bir bunalımı engellemek için geleceğin meslekleri yanında kaybolacak meslekleri de -bankacılık, kasiyerlik, şoförlük, kanun yapıcılık- gibi, göz önüne alarak insanlar, alternatif yan dal veya el becerileri konusunda eğitilmelidir. Bilgi toplumunda artık bilgi ve gıda tek geçer akçe ve satılacak değer olacağından

21 Okçu, 03.06.2024

22 sabah.com.tr, 30.05.2024

gençlere özellikle susuz ve organik tarımın ve bilginin önemi anlatılmalıdır. Nitelikli işgücü açığı bu şekilde kapatılmalıdır.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF Geleceğin İşgücü Raporu, 2023) raporlarına göre; nitelikli işgücü eksikliği ve dijital dönüşüm nedeniyle 2030 yılına kadar dünya çapında 8,5 milyon dolar gelir kaybı söz konusu olacaktır. Yeşil dönüşüm nedeniyle de yine dünya çapında 2030 yılına kadar 14 milyon yeni istihdam olanakları ortaya çıkacaktır ki bu muazzam bir rakamdır. TÜSİAD ise Türkiye’de 2030 yılına kadar yenilenebilir (temiz, karbonsuz) enerji nedeniyle 300 bin yeni iş yaratılabileceği düşüncesindedir.²³ Türkiye’nin sahip olduğu güneş, rüzgâr, jeotermal gibi enerji kaynakları bu konuda ülkenin şanslı olduğunun da göstergesidir.

Teknolojinin emeğin yerini almasına karşılık, nüfus artış hızı ve ortalama ömür süresi artmakta, ancak doğurganlık oranı da azalmaktadır. Hayat boyu öğrenme proje ve metotları düşünüldüğünde, çalışanların teknolojik gelişmeleri reddetmemesinin gerekçesi de anlaşılabilir. Dünyadaki karışıklıklar nedeniyle zorunlu ve kitlesel göçlerin arttığı, pandemi nedeniyle ekonomilerin bozulduğu, enflasyon ve işsizlik oranlarının arttığı adeta 1929 ekonomik buhranından sonra en kötü ekonomik krizlerin yaşandığı bu ortamda çalışma ilişkileri konusunda devletlerin üzerine düşen büyük sorumluluklar vardır. Türkiye gibi işsizlik, özellikle genç işsizliğin ve düzensiz işsizliğin kronik olduğu ülkelerde kayıt dışı ekonomi, güvencesiz ve örgütsüz işler, düşük ücretler ve uzun süreli çalıştırmalar bir çeşit sömürü ortamını da doğurmuştur. Özellikle niteliksiz sığınmacı göçünün ve çocuk işçilerin de bu sonuca katkısı tartışmasız bir gerçektir.

Birtakım iş kolları kaybolurken yeni nesil iş kolları ortaya çıkacağından, ekonomik verimlilik artarken bir yandan da sendikaların üzerine önemli bir yük binecektir. Sendikalar teknolojinin insanı önceleme ve onun yararına olmasına ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, emeğin sömürülmemesine yardımcı olmalıdırlar. Taşeronlaşma çoğalacak, örgütsüz ve ucuz emek tercih edilecektir. Göçmen işçiler, geçici işçiler, çocuk işçiler gibi niteliksiz işgücü devletler özellikle az gelişmiş ülkeler için ayrı sorunlar doğuracaktır. Nitelikli işgücünün aranması özellikle eğitilmiş genç işsizliği önleyecektir. İleri teknolojiye dayalı üretim sistemlerinde ve hizmet sektöründe en önemli unsur insan kaynağı iken, çok daha ileri teknolojik üretimlerde yani çağımızda insan kaynağının yerini robotlar alacaktır.

Yeni hukuki düzenlemeler ve yeni eğitimler ve müfredatlar oluşturma, iş alanları oluşturma sosyal devlet ilkesi gereği ve Anayasal hak olan çalışma

hakkı gereği devlet üzerinde baskılayıcı olacaktır. Dünyadaki bu hızlı değişime Türkiye’de ayak uydurmak zorundadır. Bu gelişmelerin dışında kalmak özellikle bağımlı ekonomilerde hiç mümkün değildir, doğrudan değildir. Hızlıca üretime, bilişime, teknolojiye yatırım, bu alanda kalifiye eleman yetiştirmek, hukuki düzenlemeleri yapmak, çalışma ilişkilerini yeniden gözden geçirmek ve kurumları gerekirse geleneksel kurumları değiştirmek veya yeni örgütsel kurumlar kurmak gerekecektir. Devlet bu anlamda 1990 yılında kurduğu Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı (KOSGEB) aracılığı ile istihdam politikaları çerçevesinde nitelikli işgücü yetiştirmek için eğitim programları düzenlemekte, teşvikler sağlamaktadır ve girişimcileri bilim/teknoloji, imalat ulaştırma, ticaret başta olmak üzere farklı işlerde desteklemektedir. Sürdürülebilir bir ekonomi için ILO Sözleşmelerini takip etmekte ve onaylamaktadır.

Öneri ve öngörülerimiz doğrultusunda son söz olarak söyleyebileceğimiz, teknolojik gelişmelerin göz kamaştırıcı olsa da insanı bireyselleştiren hem ekonomik hem sosyal açıdan bunaltan, yalnızlaştıran bir geleceği, belki yeni bir işçi sınıfını da birlikte getireceğidir. Biz de Hawking’e katılarak neler için nelerden vazgeçileceğinin çok iyi düşünülmesi gerektiğini, teknolojinin insanlığın elinde patlamamasını ve onun sonu olmamasını diliyoruz. Zira yeni mesleklerin insanoğluna uygun olup olmadığını, mutluluk getirip getirmeyeceğini, haklar konusunda koruma sağlayıp sağlamayacağını ve bir adım ötesinde robotlarla yaşamın zevkli olup olmayacağını veya onlara denk gücümüzün olup olmayacağını bilmiyoruz.

Kaynaklar

- Bales, Kevin. (2002) **Küresel Ekonomide Yeni Kölelik**, Çitlembik Yayınları, İstanbul
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2022). “Uzaktan Çalışma Ölçeği Geçerlilik-Güvenilirlik Çalışması” *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 243- 261.
- Baycık, G., Doğan, S., Yangın Dulay, D. &Yay, O. (2021). “Covid 19 Pandemi- sinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler,” *Çalışma ve Toplum*, 2021 (3), 1683-1772
- BBC News Türkçe (30.01.2024). “Elon Musk, kendisine ait Neuralink Şirketi- nin ilk kez bir insanın beynine çip yerleştirdiğini duyurdu”. <https://www.bbc.com/turkce/articles/cp49dxl2lg1o>, (15.08.2024)
- Bilgili Ticarileştirme Merkezi (BTM). <https://btm.istanbul/blog/ahilik-kulturu-ve-girisimcilik>, (09.07.2024)
- Can, C. (2023). İzmir İktisat Kongresi Üzerine. <https://www.indyturk.com/node/625156/t%C3%BCrki%C3%87yeden-sesler/i%C3%87zmir-i%C3%87ktisat-kongresi-%C3%BCzerine-2>, (17.08.2024)
- Çağatay, N. (1997). **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, Ankara: Atatürk Kültür, Dil Tarih ve Yüksek Kurumu Yayınları VII. Dizi
- Çalış Duman, M. (2022). “Toplum 5.0 İnsan Odaklı Dijital Dönüşüm,” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 2022, s.309-333 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2020475>, (12.07.2024)
- Çalkap, M. (28.09.2023). “İTÜ’nün sürücüsüz otobüsünü test ettik,” <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/itunun-surucusuz-otobusunu-test-et-tik-42337220>, (31.05.2024)
- Çaycı, M.E ve Çelik, A. (2020). **Kütahya Fincancılar Belgeleri Tarihteki İlk Toplu İş Sözleşmeleri mi?** , Çalışma ve Toplum, s. 791-814
- Dilik, S. (1985). “Atatürk Döneminde Sosyal Politika”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 40 (1), 93-102
- Doğan, C. (2012). “1845 Polis Nizamnamesi 12 ve 13. Maddeler Üzerine Bir Yeniden Değerlendirme”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 2012 (5), 75-92
- Doğru, Deniz. (2021). “1923-1950 Yılları Arasında Toprak Reformu Girişimle- ri ve Çiftçiyi Topraklandırma Kanununa Yapılan Muhalefet,” *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 10(2), 824-839
- Eldem, V. (1970). **Osmanlı İmparatorluğunun İktisadi Şartları Hakkında Bir Tetkik**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları

- Ford, M. (2015). **Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Job-less Future**. NY: Basic Books
- Fukuyama, M. (2018). "Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society", *Japan Spotlight Journal*, July 2018, 220th Special Article, <https://goo.gl/yHJy4L>, (21.05.2024)
- Geleceğin İşgücü Nasıl Şekillenecek-I. (2018). <https://www.ge.com/news/reports/gelecegin-is-gucu-nasil-sekillenecek-i>, (25.08.2024)
- Gökü, Ali. (2017). "1861 Rus Toprak Reformu ve Etkileri," *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.1, 1-12
- Güler, M. Atilla. (2015) "Modern Kölelik ve Modern Köleliğin Görünümleri," *İş ve Hayat*, Cilt 1.S.2, 23-46, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/29032> (02.08.2025)
- Gülerman, A. (2019). "Çok Bilinmeyenli Denklem E-Ticaretin Vergilendirilmesi", *İzmir Yeminli Mali Müşavirler Odası Dergisi*, Mayıs-Haziran 2019 (150), 21-22
- Gülver, E. (2014). "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine," *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, LXXII (2), 103-122
- Günyol, A. (2022). "Türkiye'nin teknoloji alanındaki dev projeleri birer birer hayata geçiriyor," <https://www.aa.com.tr/tr/bilim-teknoloji/turkiyenin-teknoloji-alanindaki-dev-projeleri-birer-birer-hayata-geciyor/2527493>, (08.07.2024)
- Gürsoy, S. (03.03.2021). Yeni Nesil Öğretmenlik, Sabah Gazetesi Köşe Yazısı, sabah.com.tr/yazarlar/gursoy/2021/03/03, (12.07.2024)
- Hawking, S. (2016). "This is the Most Dangerous Time for Our Planet", *in the Guardian*, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/dec/01/stephen-hawking-dangerous-time-planet-inequality>, (19.08.2024)
- Hepokur, C.&Tümer, M.(2023). <https://www.aa.com.tr/tr/bilim-teknoloji/dunyada-vatandasliga-kabul-edilen-ilk-robot-sophia-antalyada-tanitildi/2940150>, (20.05.2024)
- Hobsbawm, E. (2019). **Devrim Çağı, 1789-1848**. Ankara: Dost Yayınevi
- https://2002vakiflarilkokulu.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/63/01/713901/dosyalar/2021_11/12132430_World-Economic-Forum-Future-of-Jobs-2020.pdf, (02.06.2024)
- <https://gazeteksijen.com/bilim-ve-teknoloji/yazilim-robotlari-beyaz-yakalilarin-islerini-elinden-aliyor-162453>, (27.08.2024)
- <https://turkonfed.org/tr/detail/4002/dunya-ekonomi-forumu-mesleklerin-gelecegi-raporu-2023>, (03.06.2024)

- <https://www.csgb.gov.tr/cgm/haberler/uzaktan-calismanin-usul-ve-esas-larini-belirleyen-uzaktan-calisma-yonetmeligi-yururluge-girdi/>, (10.03.2021)
- <https://www.karel.com.tr/blog/robotik-nedir-gelecekte-robotlar-nasil-olacak>, (08.09.2024)
- <https://www.sabah.com.tr/fotohaber/yasam/memurlara-uzaktan-ve-esnek-calisma-son-dakika-memur-calisma-saatleri-dusecek-mi-uzaktan-ve-esnek-calisma-nasil-olacak/4>, (30.05.2024)
- <https://www.siskon.com.tr/haberler/endustri-devriminin-tarihsel-gelisimi/>, (09.09.2024)
- <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/digest/>, (03.06.2024)
- https://tr.wikipedia.org/wiki/İzmir_İktisat_Kongresi, (08.09.2024)
- <https://www.ahilik.net/ahilik-ve-osmanli-sanayi/>, (25.09.2024)
- <https://tr.wikipedia.org/wiki/F%C3%BCt%C3%BCvvet> (27.08.2024)
- <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/korporatizm-nedir-korporatizm-tarihi-ve-ozellikleri-hakkinda-bilgi-41653080>, 02.05.2025
- EUORNEWS. <https://tr.euronews.com/2024/02/01/avrupada-euro-bazinda-asgari-ucet-ve-satin-alma-gucu-turkiye-2024te-ne-durumda>, (19.08.2024)
- Jensen, M. C. (1993). “The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems”, *the Journal of Finance*, 48 (3), 1-65
- Karshoğlu, B. (2024). <https://www.jobtogo.co/blogtogo/uzaktan-calisma-artilari-eksileri>, (30.04.2024)
- Kırlı, E. (2021). “19. Yüzyılda Osmanlı Devleti’nin Kalifiye İşgücü Yetiştirmeye Yönelik Hamleleri”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2021 (68), 437-468
- Marx, K. ve Engels, F. (2015). **Alman İdeolojisi** (S. Belli, Çev.). Ankara: Sol Yayınları
- McKinsey. (2017). **Jobs Lost, Jobs Gained Workforce Transitions in a Time of Automation**. *McKinsey&Company*
- Okçu, H. “Mesai süresini kısaltacak düzenleme geliyor: mesai saatleri azaltılacak”, https://www.tamindir.com/haber/mesai-suresini-kisaltacak-duzenleme_86397/, (03.06.2024)
- Önsoy, R. (1988). **Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayisi ve Sanayileşme Politikası**. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Özcan, U. (2012). **Sultan Abdülhamid Dönemi Osmanlı Devleti’nde Yabancı İşçiler: Karadağlılar**. Motif Akademi Halkbilimleri Dergisi Balıkan Özel Sayısı II, s. 83-106
- Özgül, Ö. (1975). **100 Soruda Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi**. İstanbul

- Özsaray, M. (2020). **Ahiliğin Nitelikleri ve Fütüvvet Anlayışı İle İlgisi**, Hazine-i Evrak Arşiv ve Tarih Araştırmaları Dergisi, 2 (2), 161-178
- Özkan, Salih.(2008). **Türk Eğitim Tarihi**, Nobel Yayın Dağıtım, 2.Bası, ISBN 978-605-395-089
- Pamuk, Ş. (2017). **Osmanlı-Türkiye İktisadî Tarihi 1500-1914**. İstanbul: İletişim Yayınları
- Peetz, D. (2019). **The Revolutions and Futures of Work**. Australia: The Australian Nations of University
- Refik, A. (1989). **Osmanlı Devrinde Türkiye Madenleri (967-1200)**. İstanbul: Enderun Kitabevi
- Sezgin, C. <https://www.bloomberght.com/yorum/cem-sezgin/1473901-kendi-kendine-yetebilen-7-ulkeden-biri>, (16.12.2013)
- Sismondi, J.C.L. Simonde de. **Political Economy Chapter I**. <https://www.marxists.org/reference/subject/economics/sismondi/ch01.htm>, (20.05.2024)
- Soykut, R. (1971). **Orta Yol Ahilik**. Ankara: Güneş Matbaacılık
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Ar-Ge Teşvikleri Genel Müdürlüğü. <https://teknopark.sanayi.gov.tr/Home/ContentDetail/39>, (30.09.2024)
- T.C. Ticaret Bakanlığı, <https://ahilik.ticaret.gov.tr/ahilik/ahiligin-tarihcesi>, (03.09.2024)
- Taşoğlu, J. ve Limoncuoğlu, A. (2010). “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”, *Sosyal ve Beşerî İlimler Dergisi*, 2 (2), 77-85
- Toprak, Z. (1986). “Tanzimattan Cumhuriyete Osmanlı Ekonomisindeki Gelişmeler Tarım, Ticaret, Sanayi 1885-1985”, *Türkiye Ekonomisinin Yüzüncü Yılı ve İzmir*, İzmir Ticaret Odası Sempozyumu, İzmir, s.24
- Tunçoğlu, İ. (2020). “Dünyada ilk toplu sözleşmenin Kütahya’da yapıldığı ortaya çıktı,” 20.10.2020 Tarihli, Sabah Gazetesi, <https://www.sabah.com.tr/yasam/dunyada-ilk-toplu-is-sozlesmesinin-kutahyada-yapildigi-ortaya-cikti-5207145>, (18.08.2024)
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü. 6432834 No.lu Genelge, 2020
- TÜSİAD. (2020). <https://tusiad.org/tr/konusma-metinleri/item/10449-simone-kaslowski-yok-tarafından-duzenlenen-gelecegin-meslekleri-mesleklerin-gelecegi-kongresi-konusmasi>,https://etkinlik.tusiad.org/index.php?option=com_eventbooking&view=event&id=516&catid=1&Itemid=101, (05.08.2024)
- Uzaktan Çalışma Yönetmeliği. 10.03.2021 tarih ve 31419 sayılı Resmî Gazete.
- Uzun, M. C. & Afşar, B. (2019). “Osmanlı Ekonomisinin Temel Unsurlarının Ekonomik Yaklaşımlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Karatay Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2019 (3), 54-93

- Ülgen, Pınar. (2013). “Geç Ortaçağ Avrupasında Lonca Teşkilatı,” *International Journal of History*, V.5. I.2, 471-487
- Ünsür, A. (2017). “Ahilik Sisteminde Ahlak Temelli Çalışma İlişkileri ve Günümüz Bakış Açısından Değerlendirilmesi”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (13), 90-98
- WEF Raporu (2020). WEF Raporu ışığında “İşlerin Geleceği” etkinliği TÜSİAD-Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu, TÜSİAD-Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu, <https://m.youtube.com/watch?v=7X57v-FI6Q9M&feature=youtu.be>, (24.08.2024)
- Yıldırım, K. (2011). “Osmanlı Çalışma Hayatında İşçi Örgütlenmesi ve İşçi Hareketlerinin Gelişimi(1870-1922)”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, SBE, ÇEKO ynek.istanbul.edu.tr.4444.ekos/TEZ/48361.pdf
- Yılmaz, Y. ve Köse Gülseda. (2022) “Ahilik Teşkilatı ve Günümüzde Üreticinin Finansman Bulma Seçenekleri Üzerine Değerlendirme,” *Atatürk Üniversitesi Yayınları Turcology Research*, 73, 137-145
- Yüksel, H. (2016). “19. Yüzyıl Osmanlı Devleti Maden Ocakları’nda Çalışma Standartlarının Oluşturulması Girişimleri: Dilaver Paşa Nizamnamesi Örneği”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (5), 155-178

