

ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ ZİHNIYET İHTİYACI VE
PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI



BİLDİRİ ÖZETLERİ



MAYIS 2021 | ANKARA

ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ ZİHNİYET İHTİYACI VE
PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI



BİLDİRİ ÖZETLERİ

MAYIS 2021 | ANKARA

 **OTURUMLAR**



1.OTURUM

30 Nisan 2021 Cuma, Saat: **14.30**

MODERATÖR

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal

Kocaeli Üniversitesi Çal. Eko. Ve End. İlş.Bölüm Başkanı

1- Prof.Dr. Mustafa Öztürk, Dr. Öğr.Üyesi Ali Kemal Nurdoğan

Türkiye'de İşçi Sendikası Ve Memur Sendikalarının Swot Analizi İle Değerlendirilmesi

Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF

2- Prof. Dr. Fatih Yardımcıoğlu

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Yapı İncelemesi

Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

3- Prof. Dr. Onur Ender Aslan

Güçlü Memurluk ve Memur Güvencesi

AnkaraSosyal Bilimler Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

4- Öğr. Görv. Tarkan Zengin

20.Yılında 4688 Sayılı Kanunun Kamu Sendikacılığı Açısından Analizi: Yeni Zihniyet İhtiyacı

Bağlamında Kamu Sendikacılığının Geleceği

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

2. OTURUM

30 Nisan 2021 Cuma, **Saat: 16.10**

MODERATÖR

Hacı Bayram Tonbul

Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı / Enerji Bir-Sen Genel Başkanı

1- Prof. Dr. Mustafa Öztürk-Tevfik Kaçar

Kamu Sendikacılığı ile İşçi Sendikacılığının Karşılaştırılması

Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF

2- Numan Özcan

ILO Sözleşmeleri Bağlamında Türkiye'de Kamu Sendikacılığı

ILO Türkiye Ofisi Direktörü

3- Enes Polat

Kamu Görevlileri Sendikacılığı ile Pazarlık ve Sosyal Diyalog Mekanizmalarının

Kamu Personel Sistemi Mevzuat ve Uygulamalarına Etkisi

Mülga Devlet Personel Başkanlığı Başkanı

4- Av. Hüseyin Rahmi Akyüz

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarının 4688 sayılı

Kanuna Dönük Eleştirileri Bağlamında Memur-Sen'in Konuya Bakışı ve Teklifleri

SGK Yönetim Kurulu Üyesi – Memur-Sen Danışmanı

3. OTURUM

1 Mayıs 2021 Cumartesi , Saat: **10.00**



MODERATÖR

Prof. Dr Yücel Uyanık

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çal. Eko. End. İlg.Bölüm Başkanı

1- Prof.Dr. Osman Şimşek

"Düşünce Yöntemi –Sendika Yapılanması" Çerçevesinde "Pozitivist", "Hermonotik" ve "Tevhidi Düşünce Yöntem"lerinin Sosyolojisinin Türkiye Sendika Yapılanmasına Etkileri ve "Yeni" Sendikal Bakış"

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

2- Prof.Dr. Adnan Gülerman

Çalışma Hayatı ve Teknolojik Gelişmeler

Dokuz Eylül Üniversitesi, Emekli Öğr.Üyesi

3- Prof.Dr Mustafa Delican

Çalışma Hayatının Geleceği: Olgular, Değerler ve Politikalar"

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

4- Dr.Öğr.Üyesi Recep Batu Günör

Çalışma Felsefesi Hakkında Bir Değerlendirme

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Felsefe Bölümü

4. OTURUM

1 Mayıs 2021 Cumartesi , Saat: **10.00**



MODERATÖR

Prof.Dr. Kazım Sarıkavak

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Felsefe Bölümü

1- Prof. Dr. Bayram Ali Çetinkaya

Dinamik Medeniyetin Yüksek Unsurları -Tefekkür, Teknoloji, Değer, Sanat ve Adalet

İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi

2- Prof.Dr. Safwat Mustafa Khalilovic

Kur'an Antropolojisi Açısından İnsan ve Çalışma

Zenica Üniversitesi- Bosna-Hersek

3- Dr.Öğr.Üyesi Mehmet ÇETİN

İslam'ın Çalışma ve Sendikacılık Kültürüne Katkıları (Sünnet Merkezli Bir Yaklaşım)

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi

4- Arş. Gör. Ahmet Yusuf Yılmaz - İsmail Samet Mutlu

İslam İktisadi Düzeninde Çalışma Hayatı

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF

5. OTURUM

1 Mayıs 2021 Cumartesi, Saat: **11.30**



MODERATÖR

Prof. Dr. Orhan Kurtoglu

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Rektör Yardımcısı)

1- Prof. Dr. Seyfettin Erşahin

İslam Medeniyeti Çalışma Hayatında Hz. Muhammed'in (as) Anlamı:
Fütüvvet-Ahilik Örneği

Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi

2- Prof.Dr. Adnan Mahiroğulları

Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Çalışma İlişkileri: DeğişimDeğişim ve
Dönüşümün Dönemsel Analizi

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Emekli Öğretim

3- Prof. Dr. Kazim Hacımeçliç

Bosna -Hersek'te Türk- İslam Medeniyetinin Ahilik/Sanayi Çalışmalarına
Yönelik"Bütüncül Bakış

Saraybosna/Sarajevo Üniversitesi

4- Öğr. Gör. Yunus Emre Aydınbaş-Mehmet Tuğrul

Osmanlı Dönemi Mostar Vakıflarının İstihdam ve Ücretler Açısından Değerlendirmesi

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

6. OTURUM

1 Mayıs 2021 Cumartesi, Saat: **11.30**



MODERATÖR

Prof.Dr. Bünyamin Bacak

(Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektör Yardımcısı)

1- Doç.Dr. Nurkhodzha Akbulaev

Covid-19'un Kobi'lerin Dijital Dönüşümü ve Dayanıklılığı Üzerindeki Etkisi: Azerbaycan Örneği
Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi

2- Dr.Öğretim Üyesi İlknur Karaaslan

Kovid-19 Salgını Başlangıcında Emek Piyasalarının Refleksi:
Güney Avrupa Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi

3- Dr. Ömer Can Çevik,

Çalışmanın İnsanileştirilmesi İçin Bir Fırsat:
COVID-19 Salgını Özelinde Bir Değerlendirme
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF

4- Dr. Öğr.Üyesi Nihat Altuntepe

İslam İktisadında Kadın İstihdamı: Ülkelerarası Bir Karşılaştırma
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

7. OTURUM

1 Mayıs 2021 Cumartesi, Saat: **14:00**



MODERATÖR

Prof. Dr. Emrah Akbaş

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyoloji Bölüm Başkanı

1- Prof.Dr. Sami Şener

Değerlerin İktisadi Hayattaki Rolü

KTO Karatay Üniversitesi

2- Doç.Dr. Mehmet Merve Özaydın

Değişen Refah Anlayışı Bağlamında Sendikalar

İçin Medeniyet Merkezli Bir Öneri: İnsanOnurunu Koruma Hedefinde Sendikacılık

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF

3- Dr.Öğr.Üyesi Ali İhsan Çelen

Platform Ekonomik Yapıda Sosyal ve Ekonomik Hakların Korunması:

Yeni Bir Model Arayışında Toplu İş Sözleşmesi

Ordu Üniversitesi/Ünye İİBF

4- Arş. Gör. Abdurrahman Sefa Ulu

Yeni Sendikacılık Anlayışında Çalışma Yaşamının İyileştirilmesi

Yalova Üniversitesi

8. OTURUM

1 Mayıs 2021 Cumartesi, Saat: **14:00**



MODERATÖR

Prof. Dr. Mustafa Avcı

Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı

1- Dr. Öğr. Üyesi Mehtap Yücel Bodur

Faziletli Anlaşmasından Kolektif Dayanışmaya: Sendikal Haklar

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi

2-Dr. Öğr.Üyesi Mehmet Aykanat

Osmanlı Hukuk Kaynaklarında İşçi-İşveren İlişkileri

Afyon Kocatepe Üni. Hukuk Fakültesi

3- Dr. Öğretim Üyesi Bayram Doğan- Av. Muhammed Mustafa Yırtıcı

Covid-19 Pandemisi Nedeniyle Temel Hak ve Hürriyetlerin 1595 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu Çerçevesinde Sınırlandırılmasının Hukuka Uygunluğu

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

4- Dr. Öğr.Üyesi Mutlu Sesli- Arş. Görv. Mücahit Kelek

Sendikal Faaliyetlerin Politik ve Hukuki Sorunları Üzerine Bir Değerlendirme, Tokat

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Adalet MYO

9. OTURUM

1 Mayıs 2021 Cumartesi, Saat: **15:30**



MODERATÖR

Prof.Dr. Mustafa Delican

İstanbul Üniversitesi Çal.Eko. ve End. İlş. Bölümü

1- Dr Öğr.Üyesi Servet GÜN

Vatandaşlık Geliri Önerisinin Ekonomi Politikği: İşçi Sınıfı Açısından Bir Değerlendirme

Munzur Üniversitesi

2- Dr.Öğr.Üyesi Neslihan Arslan-Derya Dündar

Sendika Yazınının Bibliyometrik Analizi

Bandırma Onyedî Eylül Üniversitesi İİBF

3- Öğr.Gör. Kemal Uçacak

İnsan kaynakları yönetimindeki yapay zekâ tekniklerinin kamu Sektöründe uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi

Gazi Üniversitesi

4- Arş. Gör. Muhammed Yusuf Ertek

Çalışma İlişkileri Açısından İnsan KaynaklarıYönetimi'nin Aidiyeti

Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF

10. OTURUM

1 Mayıs 2021 Cumartesi, Saat: **15:30**



MODERATÖR

Prof. Dr. Osman Şimşek

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çal. Eko. End. İlş.Bölümü

1- Yrd.Doç.Dr. Raziya Abdiyeva

Geçiş Ekonomilerinde Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Koruma: Kırgızistan Örneği

Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi

2- Dr. Banu Karakaş

İktisat Zihniyeti ve Sendikacılık Yaklaşımları İlişkisi

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF

3- Öğr.Gör. Sabriye Akıtcı

İnsan İnancında ve Çalışma ve İnsan

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

4- Öğr.Gör. Yasin Yüksel

Modern Dönemden Postmodern Döneme Çalışma İlişkilerinin

Özellikleri ve Sendikacılık

Gazi Üniversitesi







BÜYÜK
TÜRKİYE

Yeni Türkiye için Kuruluş ve Gelişim

"2023'te Türkiye için yeni bir başlangıç. Yeni bir erak ve bir yol. Birlikte ilerleyeceğiz. KALPİMİZ BİR, RÜYAMIZ BİR."

İktisadi, sosyal ve kültürel alanlarda uzatılan yollarla devlet idaresinde birliktirlik, KAPALI, ADALTE, DİHALİ İHTİSAPTE"

Milletin karar, siyaset, iktisat, ekonomide görüş, İTTE GÜVENKE, İYİ İHTİSAP ADALTE

Tarım, İhtisat, İktisat, İYİ İHTİSAP

Emekle İhtisap, İYİ İHTİSAP

Türkiye'nin kalkınması için, emeklerin, İHTİSAP İHTİSAP, İYİ İHTİSAP

Yeni vesayetler için tanzim, İHTİSAP İHTİSAP

Kalkınma için Kuruluş ve Gelişim

GİRİŞ

Post modernitenin en önemli etkilerinden birisi de; iletişim üzerinden dünya toplumlarının birbirleri arasında en hızlı sürede ve en çabuk bir şekilde “haberdarlığını” sağlayan fiber optik kabloların hayatımıza girmesidir.

Post modern dünyada iletişimin “an”lık olması sonucu kültürel etkileşim; hem “ortak kültürün” hem de “farklılık bilincinin” gelişmesine yani farklı kültürel değerlere sahip olma idrakini eş zamanlı olarak geliştiren, yeni bir dünya vizyonunu ortaya çıkarmıştır. Bu “hız” merkezli değişim; çalışmaya hayatına ve sendikal yapıya da yansımıştır. Önceki modern tek tipleştirme çalışmadan, post modernlik sürecine bağlı olarak gelişen yeni çalışma işleyişi üzerinde;

-İzafiliğe dayalı yeni bir kuram inşası arayışına,

-Yeni yöntem arayışına,

-Yeni insan zihniyetine,

-Yeni iş anlayışına,

-Yeni kurumsal yapılanmaya,

-Yeni kavramsal çerçevenin oluşum ihtiyacına ve topyekûn “Yeni Zihniyet” anlayışının

içeriğine duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır.

21. yüzyılın ilk yirmi yılında, bu konulara yapısal yeni çözümler üretmekten uzak bir süreç yaşanmıştır. Buna göre 21. yüzyılın en önemli yönetsel bakış açısı, değişimi ifade eden “kültürel iza-filik” ve “mukayeseli yöntem farklılığı”ndan hareketle sendika ve çalışmayı, “yeniden kuramsal inşa” bağlamında ele almanın gereği bulunmaktadır. Çünkü 20. yüzyılın modernite bilgi anlayışına göre hâkim sendika ve çalışma konularına ağırlıklı yaklaşımın günümüzde de, ana akım olarak hala devam etmedir. Oysa 21. Yüzyılda, 20.yüzyıl bilgi yöntemine bağlı sendika ve çalışma ilişkileri anlayışı, Post modern süreçte, sendikaların geçerliliğini kaybetmekten daha çok onların mevcut sendikal anlayış ve oluşturduğu “yapı”larını, esasında kriz içine sokmuştur. Bu durumdan çıkış için öncelikle gerekli olan

“DÜŞÜNCE YÖNTEMİ” VE YENİ ÇALIŞMA ZİHNİYET İNŞASI konusudur. Bu konuyu temellen-direbilmek için ise modern çalışma tarihin düzelmini oluşturan; tarihsel sosyoloji, çalışma sosyoloji, iktisat sosyoloji ve kültür sosyolojisi alt disiplinlerinden oluşan etkiyi, mukayeseli sosyo-kültürel sistem tahlili bağlamında ele alarak çözümleme sürecine girmenin gerekliliğinin bulunduğu söylenebilir. Buna göre;

19. ve 20. yüzyıl sürecinde modern toplumda sendika ve onun kurumsal yapılanmasında öne çıkan ücret sendikacılığı anlayışı, sınıf temellilik ve ekonomik taban üzerine kurgulanmıştır.

21. Yüzyılda gelinen şu noktada ise sendikalar hala aynı kurgulanmış yapı üzerine varlıklarını devam ettirmektedirler. Oysa 21. Yüzyıl; değer, kültür, inanç ve insanın ferdi kabiliyetleri üzerinden yeni değerlerin olduğu bir çağ olması nedeniyle sendikalar, 21. Yüzyılda; “yöntem, yapılanma, hizmet üretme şekli, kültürlenme, özgünlük, bütüncülük ve dayanışma gibi “değer-inanç” içeren yeni bir çağ anlayışı içinde; yeniden yapılanma, strateji geliştirme ve özgün makro kuram geliştirme mecburiyeti içerisinde bulunmaktadır. Bu geliştirilmeye ihtiyaç duyulan yeni strateji ya da zihniyet değişimine dayalı yeni bakış açısı eksikliğinin sendikal hareketlerce, 21.yüzyılın “değer-bütüncülük-birlik” anlayı-şını içeren “yeni toplumcu bakış”ın üretilmesi ile giderileceği söylenebilir. Bu ise öncelikle sendika ve

çalışma hayatına yönelik yeni yöntemsel bakış üzerinden yeni sistem inşasını gerektirmektedir. Bu sözkonusu yeni szistem inşasının en temel kurucu etmeni Düşünce Yöntemi”konusuur. “Düşünce Yöntemi” bir yapıda neyin nasıl hangi bilgi ile üretileceğine dair bilginin inşa kimliğini verdiğinden düşünce yönteminin ele alınan diğer bütün unsurlara ana yön vericiliği bulunduğundan “Düşünce Yöntemi” merkezinde diğer yeni inşa unsurlarını ele almanın gerekliliği mevcuttur.

“DÜŞÜNCE YÖNTEMİ” VE MİLLİ TOPLUMUN BİLGİ İNŞASI

19. yüzyıl ve 20.yüzyıl sürecinde “pozitivist düşüncenin bilgi yönteminin” toplum kuruculuğunda oluşan modern dünya, “ekonomi” merkezinden hareketle her şeyi ona(ekonomiye) itaat üzere düzenlemiştir. Buna göre; düşünce, hukuk, siyaset, eğitim, teknoloji, çalışma, sanayi, üretim, işçi... vb her şey liberal-kapitalist ekonominin hükümranlığına hizmet etme kodlamasına göre oluşturulmuştur. Böylece modern bilgi yöntemi yani pozitivist bilgi yöntemi, 19. ve 20.yüzyıl sürecinde “üniversite” kurumunun ürettiği liberal-kapitalist mahreçli bilgi vasıtasıyla, Batı dışı toplumların; sömürülmesini, haksızlığa uğramasını, göçe maruz bırakılmasını ve her türlü toplumsal bunalıma düşürülmesinde meşrulaştırıcısı bir rol oynamıştır. Böylece “bilgi-sömürü” ilişkisi, bir yönüyle Batı üniversite kurumunun ürettiği modern sosyal bilim bilgisi vasıtasıyla meşruiyet kazandırılmıştır.

“DÜŞÜNCE YÖNTEMİ” VE YENİ ÇALIŞMA ZİHNİYET İNŞASI

21. yüzyıl sürecinde ise post modern anlayış, hermonotik düşünceye dayalı bilgi yönteminin eşliğinde; inanç, değer, ahlak, kültür, izafilik, medeniyet gibi yeni topluma yön verici kavramları öne çıkarmıştır. Buna göre yeni düşünce yapısı, yeni toplum ilişkileri, çalışma ilişkileri, yeni siyasal aklı... vb hep bu anlayışa göre yeniden düzenlemeye yönelmiştir. 19 ve 20.yüzyıllarda hâkim olan pozitivist düşünceye dayalı bilgi yöntemi ve 21. Yüzyılda pozitivist düşünceye göre biraz daha öne çıkan post modern toplumun rasyonelleştirilmiş Hristiyanlık güncellemeli hermonotik düşünceye dayalı bilgi yöntemine göre dünyada; sömürü, açlık, yoksulluk, acı, zülüm, ıstırap, adaletsizlik, hürriyetsizlik, yine

hâkim olmuştur. Her iki dönemde de bilgiye ve siyasal alana hâkim unsurlar, başta Birleşmiş Milletlerde veto hakkı bulunan beş ülke ve ardından gelen ise sanayileşmiş ülkelerdir.

7.8 milyar bir nüfusa sahip dünyanın, yaklaşık 2 milyar nüfuslu Birleşmiş Milletler’de veto hakkına sahip beş ülke, içinde 1.8 milyarı Müslüman olan 5.8 milyarlık dünyayı son iki yüzdür;

- “Pozitivist bilgi yöntemi - modern sosyal bilimler- modern üniversite”

-“Hermonotik bilgi yöntemi-modern sosyal bilimler-modern üniversite”nin ürettiği bilgi ile adaletsiz uygulamalarını, insan hakkı ihlallerini, ekonomik tekelci sömürsünü, korku, şiddet ve çatışmaya yönelik halleri demokrasi götürme adı altında insanlığa dayatmıştır. Böylece Modern Batı medeniyeti, pozitivist ve hermonotik bilgi yöntemleri vasıtasıyla kendi yerli üniversitesinde ürettiği bilgiyi, tüm dünya üniversitelerine “bilim” adı altında dayatarak, bilgi yoluyla liberal-kapitalist sömürünün ve zulmün görülmesini perdelemiştir. Buna göre, sahip olduğu pozitivist sosyal bilim metodolojisi ile veto hakkına sahip 2 milyar nüfuslu beş ülke, 5.8 milyara, siyasal anlamda hükmeder hale getirmiştir. Bu durum çok açık bir şekilde modern Batı medeniyeti, “bilgi yöntemi yolu” ile hegemon iktidarını meşrulaştırma anlamına gelmektedir.

“DÜŞÜNCE YÖNTEMİ” VE YENİ ÇALIŞMA ZİHNİYET İNŞASI BAĞLAMINDA MİLLİ SENDİKACILIĞA “YENİ ANLAM” ARAYIŞI

Öte yandan İslam'ın özünden gelen birlikçi, bütüncül etki ile 21. yüzyılda Türk-İslam medeniyeti “kendi özgün (yerli) milli üniversite yapısında, özgün bütüncül bilgi inşa etme yöntemi” vasıtasıyla; hak, adalet, birlik, diğerkâmlık, merhamet, bütünlük, acıma, şefkat, yardımseverliği içeren duyguları, sosyal ilim alanları ile birleştirerek, yeni bilgi inşasını gerçekleştirmesi sonucu ahlak, değer, inanç merkezli yeni dünyanın oluşumuna yön vermesi pek mümkündür. Bu noktada bir başka açıdan pozitivist ve hermonotik paradigmaya dayalı bilgi inşa etme yöntemi ile sömürü, haksızlık, adaletsizlik, zulüm gibi negatif duyguları modern sosyal bilim dalları ile irtibatlandırarak, Birleşmiş Milletler’de veto gücüne sahip 2 milyar nüfusa sahip beş ülkenin, esasında 5.8 milyardan büyük olmadığını ortaya koyan ilmi bir duruşun varlığına da işaret edilmiş olunmaktadır. Böylece Türk-İslam medeniyetinin bünyesinde bulunan bütüncül “Toplum Kurucu Düşünce-Bilgi Yöntemi” ilişkisine göre özelde Türkiye’nin, genelde İslam dünyasının bu etkileşimi sağlanması halinde, Türk-İslam Medeniyetinin bünyesinde kıyamete kadar var olan bütüncül bilgi yönteminin “Yeni Toplum İnşa” edici vasfı ile 21. yüzyıl Yeni Dünyasının oluşumuna yön veren bir ilmi çıkışı ve onun siyasal dünyaya yansıyan davranışını ortaya koyması çok mümkündür.

Bu bağlamda “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi” ve “Memur –Sen” Konfederasyonu işbirliğinde gerçekleştirilecek Uluslararası 1 Mayıs Kongresi, “Çalışma Hayatında Yeni Zihniyet İhtiyacı ve 21. Yüzyıl Yeni Sendikacılık Yaklaşımları” temasıyla söz konusu ihtiyaç noktalarını gidermeye yönelik;

-Kuram inşa edici,

-Özgün yöntem geliştirici noktadan hareketle,

21. Yüzyıl Yeni Dünyasının oluşumuna yön verici yeni bir arayışı ortaya koyma amaçlamaktadır. Böylece bu kongrenin “değer-bütüncüllük-birlik-hak” temelli unsurların etkileşimine dayalı dayanışmacı yeni sendikacılığın ve değer merkezli bütüncül yeni çalışma anlayışının;

- hem kavramsal,

- hem kuramsal,

- hem de kurumsal içeriğinin yeniden oluşumuna yönelik bir akademik çabayı, kuramsal inşa boyutu ile ortaya koyacağı belirtilebilir.

21. Yüzyılın ilk yirmi yılında pek de mesafe alınmayan böyle bir konuda bu uluslararası kongrenin, küresel ihtiyaca bir ölçüde cevap verebilmeye katkı sağlaması yanında, insanlığa da dayanışmacı yeni sendikacılık ve değer merkezli yeni çalışma tutumunun kavramsallaştırması üzerinden;

- özgün bilgi yöntemi,

- kurucu toplum düşüncesi,

- yeni bilgi inşasını üreten yerli ve bir milli üniversite yapısının inşası oluşumuna yönelik yeni düşüncelerin gelişime zemin teşkil edebileceği düşünülmektedir. Yine bu kongre, ele aldığı “yöntem” merkezli bakış ile “ özgün bir medeniyet inşasını oluşumuna” modern Batı medeniyetinin pozitivist ve hermonotik anlayışından çok daha farklı yeni bir mesaj verme niteliğini de oluşturabilecektir.





BİLDİRİ KONULARI

01. Medeniyet, Çalışma Kültürü ve Zihniyeti Üzerinden 'Çalışma'ya Yaklaşım

- Medeniyet ve Çalışma Kültürü
- Çalışma, Din ve Toplum
- Medeniyet, Çalışma ve Kültürlerin İzafiliği
- Modern Batı Medeniyeti Çalışma, Kültür ve Zihniyeti
- İslam Medeniyeti, Çalışma, Kültür ve Zihniyeti

02. Sendikacılık Bilgi Teorisi Üzerinden Yaklaşım

- Sendikacılık ve Bilgi Yöntemi
- Sendikacılık ve Çalışmanın Günümüzdeki Sorunları
- Sendikacılık ve Çalışmaya; Kültür ve Kültürel İzafilik Açısından Yaklaşım
- Sendikacılık ve Evrensellik
- Sendika / Sendikacılık ve Zihniyet
- Sendikacılık ve Emperyalizm

- Sendikacılık ve Muhafazakarlık / Muhafazakarlaşma
- Sendikacılık ve Devlet
- Sendika ve Bürokratikleşme
- Sendika ve Sivil Toplum Kültürü
- Sendikacılık - Çalışma ve Özel Sektör / Özel Sektör Zihniyeti
- Sendikacılık Hareketi ve Yeni Strateji Arayışları
- Sendikalar ve Yeni Çalışma Türleri
- Sendikalar ve Medya
- Sendika/sendikacılık ve Siyaset
- Sendika ve Güven/Güvenlik
- Sendika ve Sosyal Güvenlik Hukuk Zihniyeti
- Sendika ve “Kültürel İzafilelik –“Hak” İlişkisi
- Sendika ve Dijital Toplum

03. Sendika ve Çalışmaya; Modern Batı Medeniyeti “Bilgi Kuramları” ve “Yöntem” Açısından Yaklaşım

- Sendikacılık ve Yeni Yöntem (Metodoloji) İnşası Arayışı
- Modernite, Sendikacılık ve 1 Mayıs İşçi ve Emekçi Bayramının Zihniyeti
- Modernite-Pozitivist Düşünce ve Sendikacılık
- Post Modernite- Hermonotizm ve Sendikacılık
- Post Modern Çalışma ve Yabancılaşma
- Post Modernite-Hermonotizm ve Yeni Çalışma-Sendikacılık Anlayışı
- Neo-Liberal Hegemonya ve Çalışma İlişkileri

04. İslam Medeniyet ve Türk-İslam Kültürü Açısından “Çalışmaya ve Sendikacılık Kültürüne” Yaklaşım

- “Tevhit” Şuuru ve Çalışmanın “Hak” Temelli Evrenselliğine Yön Vermesi
- İslam Medeniyetinde Çalışmanın Ahlakı
- Ahilik Çalışma Kültürü ve Diğergam Çalışma Zihniyeti
- Türk-İslam Kültüründe Çalışma ve Çalışma Zihniyeti
- İslamın İktisadi ve Çalışma

05. 21. Yüzyıl Sürecinde “Yeni Sendika”, “Yeni Sendikacılık” ve “Yeni Çalışma” Arayışları

- 21.Yüzyıl Süreci ve Yeni Sendika/cılık ve Çalışma Kültüründe Yeni Arayışlar
- Post Modernite Merkezli 21. Yüzyıl Sürecinde “Kültür Sendikacılığı” ve Değer Sendikacılığı”
- Yapay Zeka ve Dijital Dönüşümün İşgücü Üzerine Etkisi
- Dijital Ekonomi, Teknoloji ve Yeni Çalışma Zihniyeti
- Post Modern Dünyada Moleküler Hayat Sürecinde Yeni Çalışma ve İnsan
- 1 Mayıs Anlayışı, Verimli Çalışma ve İşçi Sağlığı
- Çalışma Yaşamının İnsanileştirilmesi
- Covid 19 Etkisi Çerçevesinde Dijital Ekonomi, Teknoloji ve Yeni Çalışma Zihniyeti
- Ekolojik Sorunlar, Yeni Enerji Kimliği ve Yeni Çalışma Perspektifi
- Biyoteknoloji ve Bilişim Teknolojisi Ekseninde Yeni İş Piyasası ve Yeni Meslekler

06. “YENİ TÜRKİYE” Kavramı Üzerinden Sendika ve Çalışmaya Özgün Yaklaşım Arayışı;

- Yeni Türkiye Sürecinde Sendika ve Kimlik
- Yeni Türkiye Sürecinde Yeni Sendikal Kimlik ve Yeni Sendikal Yapı Arayışı
- Yeni Türkiye Sürecinde Özgün Çalışma ve Çalışma Zihniyetinin İnşası

07. “Sendika/Sendikacılık ve Çalışma”ya Yaklaşım Yeni Kuramsal İnşa Açısından

- “Sendikal Kültür” ve “Dayanışma” Açısından Çalışma Hayatında Yeni Arayışlar
- “Sendikal Yapı” ve “Birlik” Şuuru Açısından Yeni Çalışma İnşasına Yönelik Özgün Arayışlar
- Dayanışma, Güven ve Birlik Açısından Sendika ve Çalışma Hayatına Yeni Bakışlar



KONGRE FAHRİ BAŞKANLARI

Ali YALÇIN (Memur-Sen Genel Başkanı)

Prof. Dr. Yusuf TEKİN (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Rektörü)



KONGRE DÜZENLEME KURULU

Prof.Dr. Abdülkadir Şenkal (Kocaeli Üniversitesi)

Prof.Dr. Adnan Mahiroğulları (Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof.Dr. Mustafa Delican (İstanbul Üniversitesi)

Prof.Dr. Mustafa Öztürk (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof.Dr. Osman Şimşek (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Seyfettin Erşahin (Ankara Üniversitesi)

Prof.Dr. Yücel Uyanık (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)



İLİM HEYETİ

Prof.Dr. Abdülkadir Şenkal (Kocaeli Üniversitesi)

Prof.Dr. Adnan Mahiroğulları (Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof.Dr. Ahmet Ak (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Ahmet Cahit Haksever (Ankara Üniversitesi)

Prof.Dr. Ahmet Kala (İstanbul Üniversitesi)

Prof.Dr. Ahmet Tabakoğlu (Marmara Üniversitesi)

Prof.Dr. Ahmet Taşgın (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Ayfer Gedikli (Düzce Üniversitesi)

Prof.Dr. Bayram Ali Çetinkaya (İstanbul Üniversitesi)

Prof.Dr. Bünyamin Bacak (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Prof.Dr. Emrah Akbaş (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)

Prof.Dr. Erdal Aksoy (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Ergün Yıldırım (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)

Prof.Dr. F. Beylü Dikeçligil (İstanbul Medipol Üniversitesi)

Prof.Dr. Fırat Purtaş (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. İbrahim Gashi (Priştina Üniversitesi – Kosova)

Prof.Dr. Kazım Hacımeçliç (Saraybosna/Sarajevo Üniversitesi-Bosna-Hersek)

Prof.Dr. Kazım Sarıkavak (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Mehmet Zeki İbrahimgil (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Murat Akçakaya (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Murat Okçu (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof.Dr. Musa Kazım Arıcan (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)

Prof.Dr. Mustafa Aykaç (Marmara Üniversitesi)

Prof.Dr. Mustafa Delican (İstanbul Üniversitesi)

Prof.Dr. Mustafa Orçan (Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi)

Prof.Dr. Mustafa Öztürk (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Nazif Gürdoğan (Üsküdar Üniversitesi)

Prof.Dr. Orhan Kurtoglu (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Osman Şimşek (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Safvet Halilović (Zenica Üniversitesi- Bosna-Hersek)

Prof.Dr. Samettin Gündüz (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)

Prof.Dr. Sami Şener (KTO Karatay Üniversitesi)

Prof.Dr. Seyfettin Erşahin (Ankara Üniversitesi)

Prof.Dr. Sıtkı Yıldız (Kırıkkale Üniversitesi)

Prof.Dr. Süleyman Bakıç (Tetova Üniversitesi- Makedonya)

Prof.Dr. Vahit Göktaş (Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul Üniversitesi)

Prof.Dr. Yusuf Tekin (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Yücel Uyanık (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof.Dr. Zeki Parlak (İstanbul Üniversitesi)

Doç. Dr. Banu Metin (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Kaldybay Kainar Kaldybayoğlu (Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk- Kazak Üniversitesi)

Doç. Dr. Kemal Şamlıoğlu (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Mehmet Merve Özyaydın (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Nurkhodzha Akbulev (Azerbaycan Azerbaijan Devlet İktisat Üniversitesi UNCE)

Yrd. Doç.Dr. Rashid Tazhibayev (Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi)

Yrd. Doç. Dr. Raziya Abdiyeva(Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi)

Dr. Cengizhan Canaltay (Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi)

Dr. Rifki İsmal (Endonezya Üniversitesi)

Dr.Nenden Octavarulia Shanty- SESRIC (Statistics and Information Department of
the Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries)



KONGRE SEKRETERYASI

Arş. Gör. Dr. Ömer Can ÇEVİK (E-posta: o.cevik@hbv.edu.tr)

Arş. Gör. Dr. Banu KARAKAŞ (E-posta: banu.karakas@hbv.edu.tr)

Arş. Gör. Yusuf YILMAZ (E-posta: ahmet.yilmaz@hbv.edu.tr)



ÖZETLER



Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF

Dr. Öğr. Üyesi Ali Kemal NURDOĞAN

Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF



Türkiye'de İşçi Sendikası ve Memur Sendikalarının Swot Analizi ile Değerlendirilmesi

A Swot Analysis Evaluation of Labor Unions and
Civil Servants Unions in Turkey Evaluation With in

Tarihsel gelişimi içerisinde sendikalar işçilerin örgütlenme alanı iken zamanla işveren ve kamu kesiminde çalışanların örgütlendiği kuruluşlar olarak çalışma hayatında yer almaktadırlar. Her ne kadar sendikal mücadele açısından benzer özellik gösterecekler dahi işçi sendikaları ve memur sendikaları arasında mevzuat, mücadele şekli ve örgütlenme yapısı açısından farklılıklar bulunmaktadır. Sendikaların genel olarak amaçları üyelerinin çalışma şartlarını iyileştirmek, ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek olarak açıklanabilir. Sendikalar bu amaçlarını örgütlenme gücü ile anayasa ve kanunlarla tanınmış olan toplu pazarlık ve grev hakkını kullanarak yerine getirmektedirler.

Çalışmanın amacı, işçi sendikaları ve memur sendikalarının mevzuat, mücadele şekli ve örgütlenme yapısını ele alan literatür çalışmaları ve sendikal veriler çerçevesinde SWOT analizi ile incelenerek kuvvetli ve zayıf yönlerine yönelik bir karşılaştırma yapmaktır.

Türkiye’de işçi ve memurların sendikal hakları anayasa ve kanunlarda ayrı ayrı düzenlenerek yasal çerçevesi belirlenmiştir. İşçi sendikaları işkolu esasına göre örgütlenirken memur sendikaları hizmet kolu esasına göre örgütlenmektedirler. İşçi sendikaları çalışma şartları ve ekonomik haklarını toplu iş sözleşmesi yoluyla müzakere ederken, memur sendikaları pazarlık güçlerini azaltan toplu görüşme yöntemiyle müzakere etmektedirler. Toplu iş sözleşmesi esnasında anlaşmazlık çıkması durumunda işçi sendikaları grev hakkını kullanarak çözüm arayabilirken, toplu görüşmede yaşanan anlaşmazlık zorunlu tahkim yoluyla çözüme kavuşturulmaktadır. Memurların %65,44’ ü sendikalı iken işçilerde sendikalaşma oranı %14,40 seviyelerindedir. İşçi sendikalarında sendikalaşma oranları küreselleşme, çalışma ilişkilerinde yaşanan değişim ve işgücü piyasası aksaklıkları gibi sebeplerle düşük kalmaktadır. Memurlar arasında tayin, görevde yükselme, sicil konularında korunaklı olabilmek amacıyla ve iş garantisi sebebiyle sendikalaşma oranı yüksektir.

Türkiye’de memur sendikalarında sendikalaşma oranının yüksek olması kuvvetli yönü olarak öne çıkarken sendikal mücadele ruhunun düşük olması memur sendikacılığının zayıf yönüdür. İşçi sendikalarının yüksek mücadele ruhu işçi sendikacılığının güçlü yönü iken sendikal örgütlenme gücünün düşük olması ve sendikal örgütlenme önündeki engeller işçi sendikalarının zayıf yönü olarak öne çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: sendika, toplu iş sözleşmesi, toplu görüşme, swot analizi, işçi sendikası, memur sendikası.

In its historical development, while the unions are the organizing area of the workers, they take place in the business life as the organizations where the employers and public sector employees are organized over time. Although they show similar characteristics in terms of struggle against trade unions, there are differences between labor unions and civil servant unions in terms of legislation, form of struggle and organizational structure. The general objectives of the unions can be explained as improving the working conditions of their members, protecting and improving their economic rights and interests. Trade unions fulfill these aims by using their organizational power and the right to strike and contract, which is recognized by the constitution and laws.

The aim of the study is to make a comparison regarding the strengths and weaknesses of labor unions and civil servant unions by examining them with swot analysis within the framework of literature studies and union data on the legislation, struggle type and organization structure.

Labor union and civil servant union rights in the constitution and laws in Turkey are determined separately regulated legal framework. While the labor unions are organized on the basis of the line of business, the civil servant unions are organized on the basis of the service branch. Labor unions negotiate their working conditions and economic rights through collective bargaining, while civil servant unions negotiate through collective negotiation which reduces their bargaining power. In the event of a dispute during collective bargaining, unions can seek a solution by using their right to strike, while the dispute in collective negotiation is resolved through mandatory arbitration. While 65.44% of civil servants are unionized, the rate of unionization among workers is around 14.40%. Unionization rates in labor unions remain low due to reasons such as globalization, changes in labor relations and labor market disruptions. Unionization rate is high among civil servants in order to be protected in terms of appointment, promotion, registration and job guarantee.

While the high rate of unionization in civil servant unions stands out as its strength, the low spirit of

union struggle is the weakness of civil servant unionism, in Turkey. While the high fighting spirit of the trade unions is the strength of the labor unionism, the low power of union organization and the obstacles to union organization stand out as the weaknesses of the trade unions.

Keywords: union, collective bargaining, collective negotiation, swot analysis, labor union, civil servant union.

Prof. Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU

Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi



Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Yapı İncelemesi

A Structural Review of The Public Servants
Arbitration Board

Kamu görevlilerine 2010 Anayasa değişikliği ile toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Bu hak çerçevesinde yapılan toplu sözleşme görüşmeleri ise hem hükümet hem de sendikalar için uzun ve zorlu pazarlıkların yapıldığı süreçlerdir. Bu süreçlerin sonunda uzlaşma sağlanabileceği gibi uzlaşmanın sağlanamadığı durumlar da olmaktadır. Kamu görevlilerinin tamamı ve her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme görüşmeleri sonunda uzlaşma sağlanamaması ve toplu sözleşme imzalanamaması halinde ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde yetki Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna verilmiştir.

Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda, toplantı tutanağı imzalanmasından veya tespit tutanağı düzenlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde toplu sözleşme görüşmelerinin ilgili bölümüne ilişkin tutanağı imzalamaya yetkili olanlar, taraf oldukları bölüm için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilirler. Toplam onbir üyeden oluşan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, yapılan başvuruları beş gün içinde incelemekte ve kararını vermektedir.

Her ne kadar ilgili yönetmelikte Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısı ve çalışma usulleri “şekli olarak” sürecin sorunsuz işlenmesini sağlayacak şekilde tanımlanmış ve oluşturulmuş olsa da, uygulamada bazı eşitsizlikler ve eksikliklerin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sunumumuzda Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısı anlatıldıktan sonra, bu yapıdaki eksikler ortaya konulacak, kurulun yapısındaki ve işleyişindeki eşitsizlikler belirtilerek, yapının daha sağlıklı işleyebilmesi için öneriler sunulacaktır.

Public officials were given the right of collective bargaining with the 2010 Constitutional amendment. Collective bargaining negotiations within the framework of this right are long and difficult processes for both the government and the trade unions. Sometime these processes, result with an agreement and sometimes an agreement cannot be reached. The Public Servants Arbitration Board is authorized to resolve disputes that arise in the case that an agreement cannot be reached and collective agreement cannot be signed at the end of collective bargaining on financial and social rights for the general public officials and each service branch.

At the end of collective bargaining negotiations, within three working days from the signing of the meeting minutes/reports or the issuance of the determination report, those authorized to sign the minutes regarding the relevant part of the collective agreement negotiations can apply to the Public Servants Arbitration Board for the section they are a party to. The Public Servants Arbitration Board, which consists of eleven members in total, examines the applications made to the board within five days and makes its decision.

Although the structure and working procedures of the Arbitration Board for Public Servants have been defined and formed in a manner to ensure the smooth functioning of the process in the relevant regulation, in practice it is observed that some inequalities and deficiencies have emerged. In this presentation, after explaining the structure of the Public Servants Arbitration Board, the deficiencies in this structure will be revealed, the inequalities in the structure and functioning of the board will be stated and suggestions will be presented for the structure to function more properly.

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi



Güçlü Memurluk ve Memur Güvencesi

Strong Public Service And Civil Servants' Job Security

Günümüzde var olan kamu personel rejiminin esasları 1839 sonrasında inşa edilmiştir. Kamu personel rejimi, 1839 sonrasında günümüze kadar değişikliğe uğrasa da, esası değişmemiştir. Osmanlı'dan günümüze kadar memurluğun temel ayırt edici esası memurların güvenceye sahip olmasıdır. Memurun iş güvencesi, 1876 Kanuni Esası'si ile anayasal düzeyde kabul edilmiş ve 1881 tarihli Kanun ile vücut bulmuştur. Güvence sistemi, 1926 tarihli Memurin Kanunu ile devam etmiş, 1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile güvence daha da genişletilmiştir.

Memurun iş güvencesi özünde güçlü memurluğun esasını oluşturur. Güçlü memurluk, ancak güçlü bir güvence sistemi ile hayat bulur. Güçlü memurluk ise kamu hizmetlerinin vatandaşa en iyi biçimde sunulmasının aracıdır. Bu olgu, özellikle küresel salgın döneminde yalnızca nazari olarak değil, pratikte de kanıtlanmıştır.

The principles of the current public personnel regime were built after 1839. Although the public personnel regime has undergone several changes since 1839, its essence has not changed. The main distinguishing principle of civil service from the Ottoman times until today is that civil servants have job security. The civil servants' job security was accepted at the constitutional level with the 1876 Legal Principles and took effect with the Law of 1881. The job security system continued with the Civil Servants Law dated 1926, and it was further expanded in the Civil Servants Law No. 657 of 1965.

Civil servants' job security essentially constitutes the basis of a strong public service. Strong public service becomes effective only with a strong job security system. Strong public service, on the other hand, is a means of providing public services to the citizens in the best possible way. This phenomenon has been proven not only theoretically but also in practice, especially during the global epidemic period.

Tarkan ZENGİN

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi



20. Yılında 4688 Sayılı Kanunun Kamu Sendikacılığı Açısından Analizi: Yeni Zihniyet İhtiyacı Bağlamında Kamu Sendikacılığının Geleceği

Analysis of Law No. 4688 in Terms of Public Unionism in
Its 20th Year:

The Future of Public Trade Unionism in The Context of
The Need for a New Mentality

4 688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 2001 yılında yürürlüğe girdi. Ülkemizde kamu sendikacılığını düzenleyen bu kanun yürürlüğe girdiği dönemden itibaren 13 defa değişikliğe uğramasına rağmen halen tartışılmaktadır. Kanunun evrensel standartlara aykırılık taşıması nedeniyle sendikal haklar ve özgür toplu pazarlık sistemi yeterince kullanılmadığı sendikalar tarafından ileri sürülmektedir. Bu durumun etkili kamu sendikacılığı yapmaya engel teşkil ettiği düşünülmektedir. Evrensel normlarda yer alan dayanışma aidatı ve grev hakkının 4688 sayılı kanunda olmaması sendikacılığı etkilemektedir. Ayrıca kanunda toplu sözleşmede taraflar, toplu sözleşmeden yararlanma, toplu sözleşmenin özerkliği ve kapsamı gibi hususlar da evrensel normlara aykırılıklar taşımaktadır. Tüm bu hususlar etkili kamu sendikacılığını doğrudan etkilemektedir. Sendika üyeleri kanundaki eksiklikler nedeniyle sendikalara yeterince bağlılık duymamakta ve üye olabilecekler de sendikaya ilgi duymamaktadırlar. Bu çerçevede tebliğde 4688 sayılı kanunda yer alan eksikliklerin sendikalara etkilerini analiz edilmiş ve etkili bir kamu sendikacılığı için neler yapılması gerektiği hususları belirtilmiştir. Yeni zihniyet ihtiyacı çerçevesinde kamu sendikacılığı bakımından neler yapılacağına ilişkin önerilere de yer verilmiştir. Sendikal hakların evrensel normlarda olması için sadece yasal değişiklikler yeterli olmadığı bilinmektedir. Evrensel sendikal hakların kullanılması için “zihni engellerin” de aşılması gerekmektedir. Tebliğde bu hususta neler yapılması gerektiği de incelenmiştir. İlaveten kamu sendikacılığını gelecekte nelerin beklediğine ilişkin hususlar belirtilmiş ve etkili sendikacılık için gerekli yöntemler üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: 4688 Sayılı Kanun, Toplu Sözleşme, Evrensel Sendikal Normlar, Kamu Sendikacılığının Geleceği, Etkili Sendikacılık

The Law No. 4688 on Public Servants' Unions and Collective Bargaining entered into force in 2001. Although this law, which regulates public unionism in our country, has been amended 13 times since its entry into force, it is still debated. It is claimed by the unions that trade union rights and free collective bargaining system are not used sufficiently because the law is against the universal standards. It is considered that this situation constitutes an obstacle to effective public unionism. The fact that the solidarity fee and the right to strike, which are in universal norms, are not in the law numbered 4688 affect the unionism. In addition, issues such as parties in collective agreement, benefit from collective agreement, autonomy and scope of collective agreement in the law are also contrary to universal norms. All these issues directly affect effective public unionism. Union members do not feel sufficiently loyal to the unions due to the deficiencies in the law, and those who may become members are not interested in the union. In this framework, the effects of the deficiencies in the law numbered 4688 on the unions were analyzed and what should be done for an effective public unionism was stated in the declaration. Within the framework of the need for a new mentality, suggestions on what to do in terms of public unionism are also included. It is known that only legal changes are not sufficient for union rights to be in universal norms. In order to use universal trade union rights, "mental barriers" must also be overcome. What should be done in this regard was also examined in the declaration. In addition, the issues regarding the future of public unionism were specified and the methods required for effective unionism were emphasized.

Keywords: Law No. 4688, Collective Bargaining, Universal Unionism Norms, Future of Public Trade Unionism, Effective Unionism.

Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF

Tevfik KAÇAR

Süleyman Demirel Üniversitesi SDÜ-SBE



Kamu Sendikacılığı ile İşçi Sendikacılığının Karşılaştırılması

Comparison of Public Unionism and Workers Unionism

Türkiye’de kamu çalışanlarının 1980 öncesi ve 1980 sonrasında olduğu gibi sendikalaşma ile ilgili çabaları ve sorunlarının farklı boyutlardan devam ettiği görülmektedir. Dünya’daki sendikacılığın zayıflaması ve Türkiye’de yaşanan 1980 sonrasındaki değişimlerin yol açtığı problemler, sendikacılığı derinden etkilemiş ve yeni arayışları gündeme getirmiştir. 1989-1990’lı yıllarda işçi sendikalarının hak arama eylemleri ve dünyadaki bilgi teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan iletişim olanaklarının artması, kamu çalışanları için önemli gelişmeler sağlamıştır. Çoğu zaman kamu sendikalarının sendikacılık sorunlarına, işçi sendikaları ilgi duymuş ve destek olmuşlardır. Bu çerçevede Türk işçi sendikaları, işçi ve memur ayrımının ötesinde kamu çalışanlarının da sosyal, ekonomik, mesleki hak ve menfaatinin korunması ve geliştirilmesi için örgütlülüklerini desteklemişlerdir. Dolayısıyla kamu çalışanlarının elde ettiği başarılar, dünyadaki kamu çalışanları ile işçiler arasındaki dayanışmayı simgelemesi açısından önemlidir. Bu çalışmada işçi ve kamu sendikacılığı arasındaki niteliksel farklılıklara ve ortak noktalara farklı boyutlardan değinmek amaçlanmış olup kamu sendikacılığının tarihsel çerçevesi incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Sendikası, İşçi Sendikası, Sendikalaşma, Kamu çalışanları, Sendika.

Of public employees in Turkey before 1980 and shows that the different dimensions of the problem and continued efforts regarding unionization as after 1980. The weakening of trade unionism in the world and the problems caused by changes in the post-1980 events in Turkey, and deeply affect trade unionism has brought new research agenda. In the 1989-1990s, the actions of trade unions to seek remedies and the increase in communication opportunities that emerged with the spread of information technologies in the world provided important developments for public employees. Most of the time, trade unions have been interested in and supported the unionism problems of public unions. In this context, Turkish trade unions supported their organizations in order to protect and develop the social, economic and professional rights and interests of public employees, beyond the distinction between workers and civil servants. Therefore, the achievements of public employees are important in terms of symbolizing the solidarity between public employees and workers in the world. In this study, it is aimed to touch on the qualitative differences and common points between worker and public unionism from different dimensions, and the historical framework of public unionism has been examined.

Keywords: Public Union, Trade Union, Unionization, Civil Servants, Union.

Numan ÖZCAN

ILO Türkiye Ofisi Direktörü



ILO Sözleşmeleri Bağlamında Türkiye'de Kamu Sendikacılığı

Public Unionism in the Turkish Public Sector
in the Context of ILO Standards

Bu bölümde, ILO'nun Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları Uygulama Uzmanlar Komitesi raporları ışığında, Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarının yasal mevzuat ve uygulamalarda karşılaştıkları zorluklara ilişkin ILO'nun yorum ve önerileri üzerinde durulacaktır.

In the light of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations Reports, this section will discuss the ILO's comments and recommendations regarding the legislative and practical challenges that public servants' unions are faced with in Turkey.

Enes POLAT

Mülga Devlet Personel Başkanlığı Başkanı



Kamu Görevlileri Sendikacılığı ile Pazarlık ve Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Kamu Personel Sistemi Mevzuat ve Uygulamalarına Etkisi

The Effect of Public Servants Unionism and Bargaining and Social Dialogue Mechanisms on Public Personnel System Legislation and Practices Context

1 1965-1971 dönemindeki kısa deneyim olsa da kamu görevlileri sendikacılığını, anayasal olarak 1995'ten, yasal olarak 2001'den başlatmak gerek. Fiili durum ise ağırlıklı 1995 ve hemen öncesidir.

Kamu görevlileri sendikaları, kamu personel yönetiminin en önemli paydaşı iken toplu sözleşme süreci ve metni ise kamu personel mevzuatının yeni ve önemli unsurudur.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 2001 yılında yürürlüğe konulmuştur. Kanuna göre kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında bir kadro veya pozisyona dayalı olarak istihdam edilen kamu çalışanları kamu görevlileri sendikalarına üye olabilir.

Bu bilgiler çerçevesinde, kamu görevlileri sendikacılığının ürettiği etkileri toplu görüşme dönemi ve toplu sözleşme dönemi şeklinde iki ana başlıkta inceleyerek hem sisteme hem de mevzuata dönük sonuçlarını belirlemek ve kategorize etmek daha kolay olacaktır.

Bu amaçla yapılacak bir çalışma doğal olarak süreçler ve kazanımlar yanında işleyişe dair farklılıkları da ortaya koymayı sağlayacaktır. Bu bildiride, 2002'den bugüne kamu görevlileri sendikacılığının ürettiği kazanımları ve bu sayede gerçekleşen değişimleri tematik başlıklar altında inceleyerek sendikal mücadelenin değişim ve yenilik üretme kapasitesi de farklı bir çerçeveye ortaya konulması amaçlanmıştır.

Although there is a short experience in the period of 1965-1971, it is necessary to commence the public servant unionism constitutionally from 1995 and legally from 2001. The actual situation is predominantly 1995 and just before.

While public servants unions are the most important stakeholder in public personnel management, the collective agreement process and text are the new and important elements of the public personnel legislation.

The Law No. 4688 on Public Servants' Trade Unions was brought into force in 2001. According to the law, public employees employed in public institutions and organizations on the basis of a staff or a position apart from worker status can be members of public servants' unions.

Within the framework of this information, it will be easier to determine and categorize the results of both the system and the legislation by examining the effects of public servants unionism under two main topics: collective bargaining period and collective agreement period.

A study to be conducted for this purpose will inherently reveal the differences in terms of operation as well as processes and gains. In this statement, it is aimed to reveal the capacity of the union struggle to produce change and innovation in a different framework by examining the gains and changes that have been made by public servants unionism since 2002 under thematic topics.

Keywords: Law No. 4688, Collective Bargaining, Universal Unionism Norms, Future of Public Trade Unionism, Effective Unionism.

Av. Hüseyin Rahmi AKYÜZ

SGK Yönetim Kurulu Üyesi – Danışmanı



Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarının 4688 Sayılı Kanuna Dönük Eleştirileri Bağlamında Memur-Sen'in Konuya Bakışı ve Teklifleri

Memur-Sen's View And Proposals on The Issue in the
Context of The Criticism of the Public Servants' Unions
and Confederations Directed The Law No. 4688
Standards

Sendikal hareketlerin ve örgütlerin ortaya çıkışında yaşanmış gecikmenin bir benzeri, anayasal, yasal ve yönetsel düzlemde sendikal mevzuatın ortaya çıkışında da yaşanmıştır.

Sendikal haklara, sendikal mücadeleye ve nihayetinde sendikal örgütlenmeye dair mesafeli duruş; farklı keskinlik ve kararlılık düzeyinde olmakla birlikte üç devlet erkinin ortak tavrı olarak uzunca bir süre devam etmiştir.

Türkiye'nin siyasal tarih içeriği, demokratik siyasi sistemi hedef alan ara rejim dönemleri ve özellikle toplumsal kaos dayanağından hareket ederek gerçekleştirilen darbe ve muhtıralar birçok alanda olduğu gibi sendikal alanda da “korku temelli” ve “yasaklama-sınırlama eksenli” bakışı hem teorik düzlemde hem de pratik alanda hakim hale getirmiştir.

Tüm bu hususlar çerçevesinde, korku temelli ve sınırlama eksenli bakışı reddeden örgütlü güç ve yetkili konfederasyon Memur-Sen; sosyal diyalogun gelişimi ve desteklenmesi, sendikal mücadele ve tanımlarla uyumlu toplu pazarlık sistemi, evrensel sendikal haklar ile Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı alanındaki uyumsuzlukları seslendirme ve çözüm üretme noktasında öncülük etmiştir.

Bu bildiride, 4688 sayılı Kanun kabul edildiği 2001 yılından bugüne, yaşamış olduğu değişim ve gelişim süreçleri de dikkate alarak, kamu görevlileri sendikacılığı önünde duran engeller, örgütlenmeyi kısıtlayan düzenlemeler, toplu pazarlık masasındaki eşitsizlikler ve kanunun diğer hükümleri çerçevesinde, Memur-Sen’in bakış açısı ve tekliflerinin yansıtılması amaçlanmıştır.

Similar to the delay experienced in the emergence of trade union movements and organizations, it was also experienced in the emergence of union legislation in constitutional, legal and administrative levels.

Distant stance on trade union rights, union struggle and eventually union organization; although it has different levels of sharpness and determination, it has continued for a long time as the common attitude of the three state powers.

Turkey's political history content, interim regime periods and in particular the coup and memoranda staged with reference to social chaos foothold that targets democratic political system, has reasserted the "fear-based" and "prohibition-limitation axis" overview both in the theoretical level and practical field in the trade union field as in many areas.

Within the framework of all these issues, the organized power and the authorized confederation Memur-Sen, which rejects the fear-based and restrictive perspective; Has pioneered the development and promotion of social dialogue, collective bargaining system compatible with trade union struggle and definitions, utterance and finding solutions for the mismatches between the universal union rights and public servant unionism in Turkey.

In this statement, considering the change and development processes it has experienced, since 2001, when Law No. 4688 was adopted, it is aimed to reflect the perspective and proposals of Memur-Sen within the framework of the obstacles to public officials unionism, regulations that restrict organization, inequalities in the collective bargaining table and other provisions of the law.

Prof. Dr. Osman ŞİMŞEK

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF



“Düşünce Yöntemi –Sendika Yapılanması” Çerçevesinde “Pozitivist”, “Hermonotik” ve “Tevhidi Düşünce Yöntem”lerinin Sosyolojisinin Türkiye Sendika Yapılanmasına Etkileri ve “Yeni” Sendikal Bakış İnşasının Temel Zihniyet Unsurları

Effects of Sociology of “Positivist”, “Hermeneutic” and
“Tawhidi Thought” Methods on the Turkish Union Organization and
Main Mentality Parts for a “New” Union Outlook Construction in the
Framework of “Methods of Thought-Union Organizations”

Düşünce yöntemi bir medeniyette/toplumda hangi ilmi anlayış ile bilgi üretilmesine yön veren ve bununla da başta o medeniyetteki/toplumdaki olmak üzere her şeyi açıklayıcı bilgiyi üreten unsurdur. Medeniyetler/toplumlar farklı farklı düşünce yöntemlerine göre inşa olunurlar. Bundan dolayı farklı düşünce yöntemleri bağlamında medeniyetler/toplumlar; birbirlerinden ayrıran toplumsal yapıların oluşmasına, sistemlerin(düzenlerin) kurulmasına, çalışma anlayışlarının oluşmasına, üretim yapılanmalarına, sendika anlam ve işleyişinin varlığını...ortaya koyabilmektedirler.

Bu çalışmada, son iki bin beş yüzyılın iki ana medeniyeti olan Türk-İslam medeniyet ve Batı medeniyetinin farklı düşünce yöntemleri bağlamında ortaya çıkan “çalışma” ve “sendika” kavramları, pozitivist düşünce yöntemi, hermonotik düşünce yöntemi ve tevhidi düşünce yönteminin ürettiği bilgi anlayışı çerçevesinde mukayeseli olarak ele alınmak istenmektedir. Böylece bu incelemede; Türk çalışma hayatına 20.yüzyıl pozitivist düşünce yöntemi anlayışının tekçi dayatmacılığında oluşan bakışına karşı Özgün Türk-İslam medeniyetinin tevhidi düşünce yöntem anlayışına göre geliştirilmesi mümkün olan “çalışma zihniyetinin” ve “sendika” kurumuna yönelik “yeni anlam” inşasının temel unsurları ele alınmaktadır.

Anahtar Kavramlar: Düşünce yöntemi, Tevhidi Düşünce Yöntemi, Pozitivist Düşünce Yöntemi, Hermonotik Düşünce Yöntemi, Çalışma Zihniyeti, Sendika.

The method of thought directs the knowledge production by means of whichever scientific understanding within a civilization/society and also is the factor for producing the knowledge explaining everything first of all in that civilization/society. Civilizations/societies are constructed according to different methods of thought. Therefore, civilizations/societies construct societal structures differing from each other, forming of systems (orders), understandings of work, production formations, the existence of meanings and mechanisms of unions, etc. within the context of different methods of thought.

In this study, the concepts of “work” and “union” arising out of the method of thought of the two main civilizations, Turkish-Islamic civilization and Western civilization in the last 2500 years are to be examined comparatively within the framework of understanding of knowledge produced by the methods of positivist thought, hermeneutic thought and tawhidi thought. Thus in this examination, the basic counterparts of the “work mentality” and the construction of “new meaning” towards the institution of “union” which can be developed according to understanding of tawhidi thought method of original Turkish-Islamic civilization against the outlook based on the imposition of monist 20th century positivist method of thought to the Turkish working life.

Key Words: The method of thought, The method of tawhidi thought, the method of positivist thought, the methods of hermeneutic thought, work mentality, union

Prof. Dr. Adnan GÜLERMAN

Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Emekli Öğretim Üyesi



Çalışma Hayatı ve Teknolojik Gelişmeler

Working Life and Technological Developments

İnsanın var oluşundan günümüze kadar ihtiyaçların karşılanabilmesi için üretim faaliyetinde bulunulmuştur. Gerek nüfus artışı, gerekse ihtiyaçların artması ve çeşitlilik kazanması, mevcut üretim teknolojilerinin geliştirilmesini de zorunlu kılmıştır. Bireyin, toplum ihtiyaçları için üretim faaliyetinde yetersiz kalması ilk çalışma ilişkilerinin de doğmasının başlangıcıdır. Bu başlangıç döneminde, çalışan ve çalıştırının ilişkilerini düzenleyen kuralların henüz bulunmaması sorunların ortaya çıkmasına da nedenidir. “Emeğin hakkını, işçinin teri kurumadan verin” gibi dini öğütlerin her zaman ve her çalışma ortamında uygulanamaması, ya da uygulanmanın ihmal edilmiş olması, yasal düzenlemelere de ihtiyaç duyulmuştur. 18. Yüzyıl başlarından itibaren üretim teknolojisinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi, çalışma ilişkilerinde de aynı hıza ayak uyduracak düzenlemelere de ihtiyaç göstermiştir. Günümüzde iş ilişkilerinde otomasyonun büyük payı olması sebebiyle emeğin ilişkileri ikinci plana inmeye başlamıştır. Yüzlerce işin bir robot, bir makine tarafından yapılabilmesi yeni bir iş ilişkileri ortamını oluşturmuştur. Çalışma ilişkilerinin bundan böyle hangi doğrultuda gelişme göstereceğini ortaya koyabilmek için, bugünkü noktaya nasıl ve neden geldiğimizin değerlendirilmesi gerekli olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma, çalışma hayatı, üretim teknolojileri, çalışma ilişkileri, üretim.

Production activities have been carried out in order to meet needs of human beings since existence him. Both increase in population and increase in needs and diversity necessitated development of existing production technologies. Insufficiency of individual in the production activity for needs of society was beginning of first working relationships. In this initial period, lack of rules governing relations between employer and employee was also cause of problems. The fact that religious advice such as “Pay the worker his dues before his sweat has dried up” cannot be applied all the time and in every working environment, or the implementation has been neglected, legal regulations were also needed. Since beginning of 18th century, the dizzying pace of production technology has required regulations to keep up with same speed in labor relations. Today, labor relations have started to fall into the second plan due to large share of automation in business relations. Hundreds of works can be handled by a robot or a machine caused creating a new business relationship environment. In order to unveil in which direction working relations will develop from now on, It will be necessary to evaluate present point.

Key Words: Work, working life, production technologies, working relations, production.

Prof. Dr. Mustafa DELİCAN

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi



Çalışma Hayatının Geleceği: Olgular, Değerler ve Politikalar

The Future of Work Life: Cases, Values And Policies

1 8. yüzyılda gerçekleşen sanayi devriminin yol açtığı gelişmeler 19 ve 20 yüzyılda dünya toplumlarını sanayi toplumları ve sanayileşen toplumlar olarak ikiye ayrılmasıyla sonuçlanmıştı. Esasen sanayi devriminin devamı niteliğinde olmakla beraber 20 yüzyılda ortaya çıkan diğer sosyo-ekonomik ve teknolojik gelişmeler ise toplumları sanayi, sanayi ötesi ve sanayileşen toplumlar olarak üç kategoriye ayrılmasına yol açmıştır. Sözü edilen toplum yapıları birbirinden farklı paradigmalara sahiptir. Çalışma hayatı da bu toplumsal yapılarla birlikte değişim ve dönüşüme uğramıştır. Sanayi toplumlarında organizasyon, kural, işleyiş ve yasal haklar açısından şekillenmiş olan çalışma hayatı sanayi ötesi dönüşümle birlikte değişim sürecine girmiştir. 20 yy son çeyreğinde başlayan ve halen devam eden bu büyük dönüşüm küreselleşme süreci içinde ve büyük bir hızla gerçekleşmektedir. Diğer taraftan, sanayi ötesi toplumların hızla gelişmesi ve hâkim toplumsal yapılar olarak ortaya çıkması nedeniyle sanayileşmekte olan ülkeler sanayi toplumu olmaya kilitledikleri dümenlerini sanayi ötesi toplum olmaya doğru kırmıştır. Bu tebliğde, sanayi ötesi toplumsal dönüşüm ve küreselleşme süreci içinde çalışma hayatındaki değişimler (özellikle çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin arayışlar ve gelişmeler) gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlardaki yansımaları ele alınacaktır. Temel tez olarak sanayileşme ile başlayan genelde toplumların özelde çalışma hayatının benzeşme sürecinin küresel yaklaşımlardaki karşılıkları ve ortaya çıkan tartışmalar incelenecektir. Olgulardaki değişimlerin toplumsal değerleri ve çalışma hayatların değerleri de zorunlu olarak aynı yönde değişime zorunlu kılmadığının vurgulandığı çalışmada küresel yapılanmada uluslararası kurum ve kuruluşların (Uluslararası çalışma teşkilatı başta olmak üzere) rollerine karşılık milli devletlerin ve milli kurumların oynadıkları roller ve etki alanları öne çıkarılıp, izlenen ülke politikalarının belirleyiciliği vurgulanacaktır. Diğer bir ifade ile sanayi ötesi toplumlara dönüşüm ve küreselleşme paradigmaları çerçevesinde ortaya çıkan çalışma hayatına ilişkin değişim alanlarından biri olan çalışma hayatının yapılandırılmasında rol oynayan faktörlerin ve yapılandırmada yer alan aktörlerin değişim sürecindeki yerleri ve rolleri analiz edilecektir.

Anahtar Kelimeler: Sanayi devrimi, çalışma hayatı, olgu, değer, politika.

Developments caused by industrial revolution in 18th century to division of world societies into industrial societies and industrial societies in 19th and 20th centuries. Although it is the continuation of industrial revolution, other socio-economic and technological developments that emerged in 20th century caused societies to be divided into three categories as industry, non-industrial and industrializing societies. The mentioned social structures have paradigms different from each other. Working life has also undergone change and transformation with these social structures. It is shaped in terms of organization, rule, functioning and legal rights in industrial societies. Working life has entered a process of change with transformation beyond industry. This great transformation, which started in last quarter of the 20th century and is still continuing, is happening rapidly and within process of globalization. On the other hand, the rapid development of non-industrial societies has emerged as dominant social structures. Therefore, industrializing countries have decided to become industrial society. In this paper, the changes in working life (especially the searches and developments regarding the regulation of working life) in the process of social transformation and globalization beyond the industry, and their reflections in developed and developing societies will be discussed. As the main thesis, the global approaches to the process of convergence of societies in general and work life in particular, starting with industrialization, and the resulting debates will be examined. In the study emphasizing that: changes necessarily make social values and the values of working lives necessarily change in same direction, roles and domains played by national states and national institutions in global structuring against roles of international institutions and organizations (especially the international labor organization) are highlighted and country policies followed. In other words, the place and roles of the factors that play a role in the structuring of working life, which is one of the fields of change in the working life that emerged within the framework of transformation to post-industrial societies and globalization paradigms, and the actors involved in structuring, in the process of change will be analyzed.

Key Words: Industrail revolution, working life, phenomenon, value, policy.

Dr. Öğr. Üyesi Recep Batu GÜNÖR

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Edebiyat fakültesi



Çalışma Felsefesi Hakkında Bir Değerlendirme

A Review on Work of Philosophy

Çalışma, zorluklar karşısında yılmadan bir maddeye nüfuz ederek onu insanileştiren, dolayısıyla manevileştiren ruh faaliyetidir. Disiplinler arası bir kavram olarak “çalışma”nın pek çok farklı tanımı yapılabilir. İş yapmak, çalışmak ve eylemde bulunmak, insan tabiatı ve onun varlığı için çok lüzumludur. Bu sebeple çalışmak insani bir mecburiyettir. Toplumsal bir mesuliyettir, hayata tutunmanın ve hayatta kalmanın, hayata bağlanmanın esas şartıdır. Bu bağlamda özellikle insan yani özne ile uğraşan felsefe açısından da çalışma kavramının neliği sorgulanabilir. Genel olarak sistemli sorulara sistemli cevaplar arama çabası olarak tanımlanabilecek felsefe, çalışma kavramına farklı açılardan yaklaşarak, bu kavramın genel özelliklerini sorgulamayı amaçlar. Örneğin, insan eylemleri şekillendiren ve belirleyen unsurları sorgulayan ahlak felsefesi, öznesi insan olan “çalışma” kavramını, insan eylemleri açısından ele alır. Ayrıca ahlâk ile çalışma arasında sıkı bir bağ vardır. Zira çalışmak ahlâkî bir yükümlülük, bir vazifedir, insani bir erdemdir. Sorumluluk gelince ahlâk, hukuk, adalet, ceza, mükâfat gibi kavramlar birer mânâ kazanırlar. Çalışma ile felsefe arasında kurulabilecek bağlardan birisi de özgürlük kavramıdır. Özgürlük ile çalışma arasında sıkı bir ilişkisi vardır. Çünkü insan, çalışma sayesinde bedeninin zorunluluklarından, maddenin esaretinden, kendi tabiatının köleliğinden, ruhi baskılarından bir kurtuluşa, bir serbestiye, bir özgürlüğe kavuşur. İnsan çalışarak evrenin ahengine uyduğu, evrende var olan bazı faaliyetleri anladığı zaman daha özgürdür. Çünkü çalışma yeniliktir, ilerlemedir, değişimdir, hayata, insanlara ve topluma katkıdır, dünyayı değiştiren, tabiatı insanileştiren faaliyettir. Çalışma bir anlamda beşerî azmin yılmaz iradesinin özüdür. Burada hemen belirtilmesi gerekir ki insan, tabiatı sömürmek için değil, onunla dost olmak ve kendi içindeki ve dışındaki tabiatı aşmak, onların bağlarından kurtulmak için hayata, topluma, insanlığa ve tabiata yönelir. Tabiata yeni bir değer katar. Bu da insan sayesinde olur. Özellikle Batı dünyasına egemen olan vahşi kapitalizm anlayışı, insanı özgürleştiren çalışma kavramına bambaşka özellikler yükleyerek çalışmayı sadece para kazanma faaliyete indirgemıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma, Felsefe, İnsan, Ahlak, Özgürlük

Work is the spirit activity that humanizes and thus spiritualizes a substance by constantly penetrating a substance in the face of difficulties. Many different definitions of “work” can be made as an interdisciplinary concept. Doing, working and acting is very necessary for human nature and its existence. For this reason, working is a human obligation. It is a social responsibility, it is the essential condition of holding on to life, staying alive and being attached to life. In this context, the nature of the concept of work can be questioned especially in terms of philosophy dealing with the human subject. Philosophy, which can be defined as an effort to search systematic answers to systematic questions in general, aims to question the general features of this concept by approaching the concept of work from different angles. For example, moral philosophy, which questions the factors that shape and determines human actions, deals with the concept of “work”, the subject of which is human, in terms of human actions. There is also a tight link between moral and work. Because working is a moral obligation, a duty, a human virtue. When it comes to responsibility, concepts such as morality, law, justice, punishment, and reward have meanings. One of the links that can be established between work and philosophy is the concept of freedom. There is a close relationship between freedom and work. Because of the work, man attains a liberation, a freedom, a freedom from the necessities of the body, from the bondage of matter, from the slavery of his own nature, from his spiritual pressures. Man will be more free when he works and complies with the harmony of the universe and understands some activities in the universe. Because work is innovation, progress, change, contribution to life, people and society, it is an activity that changes the world and humanizes nature. In a sense, work is the essence of the indomitable will of human determination. It should be stated here immediately that man turns to life, society, humanity and nature in order not to exploit nature, but to be friends with it and to transcend the nature within and outside of it and to get rid of their ties. It adds a new value to nature. This happens because of human beings. Especially the savage understanding of capitalism dominating the Western world has reduced working to only earning money by attributing completely different features to the concept of working that liberates people.

Keywords: Work, Philosophy, Human, Morality, Freedom

Prof. Dr. Bayram Ali ÇETİNKAYA

İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi



Dinamik Medeniyetin Yüksek Unsurları **-Tefekkür, Teknoloji, Değer, Sanat ve Adalet-**

High Elements of Dynamic Civilization
Contemplation, Technology, Value, Art and Justice

Düşünme özelliğiyle insan, varlık aleminde ‘en güzel bir şekilde’ yaratılmayı hak etmektedir. Düşünme tarzı olarak tefekkür, bir husus üzerinde akıl, ruh ve kalbin, tüm yeti ve kabiliyetleriyle kendi sınırlarını zorlayarak ulaştığı birikim (müktesabât) olarak tarif edilebilir. Tefekkür, sistematik düşünen bir toplumun inşasına çağırmaktadır. Dersler ve ibretler dünyasının şifrelerini çözmek için, ilâhî davet, tüm zamanlar ve mekanlar için geçerliliğini koruyan kutsal bir çağrıyı nida etmektedir. Tefekkürün daha ilerisi, kapsamlı, derin boyutu olan yüksek tefekkür; muhakeme, muhakeme, şüphe, kaygı, merak gibi daha üst düşünce formlarının ortaya çıkmasına sebep olur. Yüksek tefekkür, tevhidi gösteren bir delil olarak vardır.

Hayatı kolaylaştıran ve uygarlıkları inşa eden teknoloji, insanın var oluşunu etkileyen en önemli olgulardan birisidir. Araçlar, gereçler, aygıtlar, otomatlar, makinalar ve daha ilerisini/ötesini üretmek, insanlık ve uygarlıklarla gelişme ve ilerleme kaydetmiştir. Tekniğin ilerlemesi için, derin tefekküre ihtiyaç vardır. Çalışılan konu üzerinde yoğunlaşıldığında, Yaratan insana yardım eder, bilmediğini de öğretir, buldurur, keşfettirip icat ettirir. Yüksek düşünmek, insanı en ileri teknolojiye taşıyacaktır. Yüksek tefekkürle oluşan yüksek teknoloji, tevhidin varlığını ortaya koymaktadır. Üretilen teknik ve bilgi, var olanlar için yararlı bir iksir olmalıdır. Aksi takdirde insanın sonunu, dünyanın kıyametini hazırlar.

Anahtar Kelimeler: Medeniyet, tefekkür, teknoloji, değer, teknik bilgi.

With his ability to think, man deserves to be created “in the best way” in the realm of existence. As a way of thinking, contemplation can be defined as the accumulation (acquisition) reached by the mind, soul and heart by forcing their limits with all their abilities and abilities. Contemplation calls upon the building of a society that thinks systematically. To decipher the world of lessons and lessons, the divine invitation calls for a sacred call that is valid for all times and places. More than contemplation, high contemplation, which is a comprehensive, deep dimension; It causes the emergence of higher thought forms such as reasoning, judgment, doubt, anxiety, and curiosity. High contemplation exists as an evidence of tawhid.

Technology that facilitates life and builds civilizations is one of the most important phenomena affecting human existence. Producing tools, tools, devices, automata, machines and beyond has developed and progressed with humanity and civilizations. Deep contemplation is needed for the advancement of the technique. When focusing on the subject being studied, the Creator helps man, teaches what he does not know, makes him discover, discover and invent. Thinking high will carry people to the most advanced technology. High technology, formed by high contemplation, reveals the existence of tawhid. The technique and knowledge produced should be a useful potion for those who exist. Otherwise, it prepares the end of man, the apocalypse of the world.

Key Words: Civilization, contemplation, technology, value, technical data.

Prof. Dr. Safwat Mustafa KHALILOVIC

Zenica Üniversitesi



Kur'an Antropolojisi Açısından İnsan ve Çalışma

Human and Work from The Perspective of Quran
Anthropology

İş, bir insanın hayatındaki yeryüzünde gerçekleştirebileceği önemli bileşenlerden biridir. Eylem olmadan, insanlığın elde ettiği başarıları ve uygarlığı elde edemeyeceğini söylemek adil olur. İşle, kişi kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için temel geçim kaynağını sağlayabilir. İşin/çalışmanın nesnel değeri, toplumun geri kalanının bir insanın yaptıklarından ve başkalarına sunduklarından yararlandığı bir bütün olarak toplumun gelişimine katkısıdır. Bu anlamda, İslam'ın sıkı çalışmaya değer verdiğini ve onu ibadet seviyesine yükselttiğini kabul ediyoruz. Ancak bir insanın ibadet yaptığı her iş, başka bir deyişle yaptığı her hareket ibadet niteliklerine ulaşıyor mu?

Bu araştırma, İslam'ın çalışma görüşü ile ilgili sorulara cevaplar sunmakta olup, Kur'an-i Kerim'in ayetleri ile Efendimiz Hz. Muhammed'in (s.a.v.) sünnetleri çerçevesinde hayatın çeşitli alanlarında, (örneğin Ticaret, tarım ve üretim gibi) çalışan insanların yaşamına katkıda bulunur. Resulullah kendisini ve ailesini geçindirmek için helal bir geçim yolu arayışının en büyük örneği ve kanıtıydı. Resulullah genç yaşından itibaren, amcası Ebu Talib himayesinde ona ve onun oğullarına işlerinde yardım etti ve zengin Kureyşlilerin koyunlarına baktı. Büyüdüğünde, Mekke'den yaklaşık iki bin kilometre uzaklık-taki Levant'a ticaret kervanlarına katılmaya başladı. Yaklaşık yirmi yıl boyunca iş dünyasında kaldı ve böylece ümmetine çok çalışması ve geçimini sağlaması için iyi bir örnek oluşturdu.

Helal geçimde iş ve çabaya değer veren birçok hadis vardır. İnsanın evrendeki rolüne ve yaşamdaki temel misyonuna ilişkin bu anlayışa dayanarak insan, Allah'ın yeryüzündeki halefi rolünün farkında olmalı ve mesajını taşımada ve sözünü yerine getirmede, ibadet yoluyla rolünü oynamalıdır. Zariyat suresi 56. Ayette: "Ben cinleri ve insanları, başka değil, sırf bana kulluk etsinler diye yarattım." sözünü yerine getirmek için İnsan söylediği her eylemi veya sözü Allah'a bir tür ibadete eşdeğer kılmak için çabalar.

Anahtar Kelimeler: İslam, insan, çalışma, ibadet, Kur'an.

Work is one of the important components in a person's life that he can perform on earth. It would be fair to say that without action, humanity cannot achieve the achievements and civilization. With the business, the person can provide a basic source of livelihood for himself and his dependents. The objective value of work / study is its contribution to development of society as a whole, where the rest of society benefits from what a person does and offers to others. In this sense, we acknowledge that Islam values hard work and elevates work to level of worship. However, does every work a person performs worship, in other words, does every movement that he performs attain qualities of worship?

This research provides answers to the questions about working view of Islam, and verses of Quran and our Prophet contributes to the lives of people who work in various fields of life (such as trade, agriculture and production). The Messenger of Allah was the greatest example and proof of a halal livelihood to support himself and his family. From his young age, Messenger of Allah, helped his uncle Abu Talib and his sons' work and took care of sheep of wealthy Quraysh clan. When he grew up, he began to join trade caravans to the Levant, which locates two thousand kilometers from Mecca. He remained in business for nearly twenty years, thus setting a good example for his ummah to work hard and earn a living.

There are many hadiths that value work and effort in a halal livelihood. Based on this understanding of man's role in universe and his fundamental mission in life, human must be aware of the successor role of Allah on earth and play his role in conveying his message and fulfilling his word through worship. In the 56th verse of Zariyat Surah: "I did not create jinn and humans, but only to serve me." In order to fulfill his word, human strives to make every action or word he says equivalent to a kind of worship to Allah.

Key Words: Islam, human, work, worship, Quran

Prof. Dr. Mehmet ÇETİN

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi



İslam'ın Çalışma ve Sendikacılık Kültürüne Katkıları (Sünnet Merkezli Bir Yaklaşım)

Contribution of Islam to the Culture of Working And
Unionism (Sunnah Centered Approach)

Tarih boyunca, Dünya üzerinde hüküm süren her devlet ve medeniyetin kendine özgü, insanın geçimini sağlayan sistemleri vardı. Çin’de feodal bir yapı vardı. Yerel yönetimler, miras yoluyla elden ele devralınmaktaydı. Çin’in geçim kaynağı tarıma dayanıyordu. Topraklar, yirmi ve altmış yaş arası erkeklere verilir, bunlar ekerler, altmış yaşını doldurursa devletten yardım görmeye başlardı. Eski Mısır’da, firavunların teokratik-otokratik yönetimleri hakimdi. Firavunlar, ticaret yolları yaptırdılar. Mısır’da Nil boyunca yerleşim yerlerinde yaşayan halkın büyük kısmının geçimi tarımdı. Hayvancılık da diğer geçim kaynağıydı. Hindistan’ın (günümüzde Afrika’nın bazı bölgelerinin) toplumsal hayatında, insanlar arasındaki sınıf ayrılıklarına dayanan kast (sınıf) sistemi vardı. Sınıflandırma öncelikle evlilik ve iş bölümüyle ilgiliydi. Yedi kast vardı: Budistler, Brahmanlar; Kşatriyalar, Vaisyalar, Şudralar. Bu beş ana kast dışında kalan Dûm ve Çendâl adlı iki kast daha vardı. Kastları, renkler ve nesep açısından ayırırlardı. Hizmet kolu olmalarına rağmen bir sınıf içinde sayılmayan, çamaşırcı, ayakkabıcı, denizci, balıkçı, çalgıcı ve çöpçüler gibi meslek mensupları da vardı. Ortaçağ Avrupası’nda da, Feodalizm veya başka bir ifadeyle Derebeylik sistemi vardı. Bu sistem, toprağı ve onun üzerinde yaşayan köylüleri bir tek kişinin malı saymaktaydı. Yani toprak köleliğine dayanan toplumsal, siyasal ve ekonomik olarak örgütleniş biçimiydi. Türklerde, barış zamanlarında herkes dilediğı işte çalışmakta, kendi zanaat ve mesleğini icra etmekte serbestti. Kimse bir başkasının sahibi, efendisi değildi. Hayvancılık, tarım ve zanaat başta gelen geçim kaynaklarıydı. Hicaz Bölgesi’nde geçim genel olarak hayvancılık, ziraat ve ticâretti. Toplumsal hayatta kölelik sistemi çok sert ve acımasız bir şekilde uygulanıyordu. Kölelerin insan onuruna yakışır bir şekilde sosyal, siyasal ve ekonomik hakları yoktu. Köle olmasa bile fakir insanların sosyal hayatta çok önemli bir konum ve nüfuzları yoktu. Hz. Peygamber’in, peygamberlik vazifesine başlamasından sonra İslam Dini, toplumu her yönden şekillendirmeye başladı. Mekke dönemi, inanç temellerinin atıldığı, insanların şirkten tevhide çağrıldığı, kul ile Rabbi arasındaki engellerin kaldırılıp “insanın, putlara ve kullara kulluktan Allah’a kulluğa” çağrıldığı dönemdi. Medine’ye hicretten sonra, devletleşme süreci başladı. İslam’ın kuldan istediğı en temel

ödev, başkasına el avuç açmadan kendi geçimini sağlamaya çalışmasıdır. Bu nedenle, toplumun sırtına yük olmamak için dilenmek kötülendi ve dilenmekten sakındırıldı. Ekonomik bağımsızlığını ve geçimini sağlayabilmek için çalışmanın önemi üzerine basa basa vurgulandı. İşçilerine karşı, işverenin dikkat etmesi gereken hususlar üzerinde duruldu. “İnsanlara balık vermek yerine balık tutmayı öğretin” sözünde de dile getirildiği üzere, insanlara geçimlerini sağlayacak yol yordam öğretildi. İşçinin hakkının korunması, zayi edilmemesi, alın teri kurumadan hakkının verilmesi, gücünü aşan iş yükünden sakınılması gibi hususların altı kalın çizgilerle çizildi. Pazara inilerek insanları aldatanlar uyarıldı. İşçi korunduğu gibi işverenin zarar görmemesi için insanlara “İşi sağlam ve en güzel şekilde yapma” alışkanlığı öğretildi. Karaborsacılık yasaklandı; malı değerinden düşük fiyata satın almak için satıcının piyasa fiyatını görmesine fırsat vermeden ürün satın almak yasaklandı. Hz. Peygamber peygamberlik vazifesine başlamadan, toplumun câhiliyye çağını yaşadığı dönemde, mazlumların, kimsesizlerin haklarını savunan Sivil Toplum Örgütü hüviyetindeki Hilfu'l-Fudûl Cemiyeti'ne üyeydi. Peygamber olduktan sonra “böyle bir kurum olsa yine üye olurdum” demişti. Bu sözünü insanların haklarını korumanın ve bu tür faaliyetlerin içinde yer almanın önemini bizlere öğretmişti.

Anahtar Kelimeler: İslam, Sünnet, Çalışma, Dilenme, Hilfu'l-Fudûl Cemiyeti.

Contribution of Islam to the Culture of Work and Unionism (Sunnah Centered Approach) Throughout history, every state and civilization that reigns on Earth has own unique systems that provide a livelihood for people. There was a feudal structure in China. Local governments were being inherited from hand to hand. China's livelihood was based on agriculture. Lands were given to men between ages of twenty and sixty. If they were sixty years old, they would receive aid from the state. In ancient Egypt, theocratic-autocratic rule of pharaohs prevailed. The pharaohs built trade routes. Livelihood of most of people living in settlements along Nile River. Agriculture and livestock were sources of income. In social life of India (some parts of Africa today), there was a class (caste) system which based on class divisions between people. Classification was primarily related to marriage and division of labor. There were seven class: Buddhists, Brahmins; Ksatriyas, Vaisyas, Shoudras. Apart from these five main class, there were two class which named Dûm and Çendâl. They distinguished castes in terms of color and lineage. There were also members of the profession such as: Washer, shoemaker, sailor, fisherman, player and garbage collector, who were not included in a class, although they were a service branch. In medieval Europe, there was Feudalism in other words feudal system. This system considered land and peasants, who living on land, as property of one person. In other words, it was a form of social, political and economic organization based on land slavery. In Turks, in times of peace, everyone was free to work in whatever job they wanted and to perform their own craft and profession. Nobody was owner or master of another. Livestock, agriculture, and crafts were the main sources of income. Livelihood in the Hejaz region was generally depend on livestock, agriculture and trade. The slavery system was implemented in a very harsh and ruthless way in social life. Slaves did not have social, political and economic rights in a way that suits human dignity. Even if they were not slaves, poor people did not have a important position and influence in social life. After Hazrat Prophet started his duty as a prophet, religion of Islam started to shape society in all aspects. Foundations of faith were laid at Period of Makkah,

people were called to tawheed, barriers between servant and his Lord were removed, and man was called “from worshiping idols and servants to Allah. After the migration to Madinah, process of nationalization started. The most basic duty that Islam demands from a servant is to try to make a living without opening a hand to someone else. Therefore, begging was denigrated and avoided so as not to burden society. Emphasis was placed on the importance of working for economic independence and livelihood. Issues that employers should pay attention to against their workers were emphasized. As stated in saying “Teach people to fish instead of giving fish”, people were taught way to earn their living. Matters such as protecting the workers’ rights like “Give the worker his wages before his sweat dries”, avoiding overpowering workload were underlined. Deceive people were warned. As worker is protected, habit of “doing the job in the good and best way” has been taught to prevent the employer from being harmed. Black market trading was banned; it became mandatory to see the market prices in order to prohibit deceiving. Hz. The Prophet was a member of Hilfu’l-Fudûl Community which defended rights of oppressed and the orphans, before he started his duty as a prophet. After becoming a prophet, he said, “If there were such an institution, I would be a member again.” With this promise, he taught us importance of protecting people’s rights and taking part in such activities.

Keywords: Islam, Sunnah, Working, Begging, Hilfu’l-Fudûl Society.

Araştırma Gör. Ahmet Yusuf YILMAZ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF

İsmail Samet MUTLU

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi SBE



İslam İktisadi Düzeninde Çalışma Hayatı

Working Life in the Islamic Economic System

Bütün siyasî faaliyetler, ilmî çalışmalar, artarak çeşitlenen üretimler ve çok amaçlı kuruluşlar, insanın refahını daha iyi bir seviyeye getirebilme maksadını taşımaktadır. Tüm uluslararası antlaşmalar, kanunlar, yönetmelikler, sosyal sigorta kurumları, çalışma düzenleri veya akla gelebilecek tüm kurallar insanı daha mutlu bir ortamda çalışmasını sağlama iddiasındadır. Tarihsel aşamalara bakıldığında da işçiler, çiftçiler kendi haklarını savunmaya çalışmışlar ve kendilerine daha güzel bir çalışma ortamı oluşturabilmek için faaliyetlerde bulunmuşlardır. Tüm bu çabalara rağmen insan mutlu edilemeyip istenilen refaha ulaşamamaktadır. Çünkü insanlar arasında haksızlıklar, bölgesel ve küresel çapta çatışmalar, savaşlar devam etmektedir. Yapılan bu zulümlerin sebebi güçlü olanın menfaatini savunmak amacıyla güçsüzleri ezmesinden kaynaklanmaktadır. İlginç sebepler bulunarak güçsüzler ezilmekte, ülkelerin kaynakları sömürülmektedir. Zulümlerin, huzursuzlukların temel sebebi ahirete olan iman yoksunluğundan ileri gelmektedir. Bu iman yoksunluğuna bağlı olarak insanın, insan tarafından tanınamaması, insanın mutlu edilememesine yol açmıştır. İnsanın mutlu edilebilmesi için tevhit düşüncesiyle hareket etmesi elzemdir. Bu araştırmada insanın, içtimai hayatta iktisadi düzeninin nasıl olması gerektiği sorusundan hareketle bildiri konusu olan Çalışma, Din ve Toplum ilişkisinin nasıl olması gerektiği üzerinde durulacaktır. İnsanın, toplum tarafından saygı ile tanınabilmesi Allahu Teala'nın bildirdiklerine tabi olması gerekmektedir. Yani tevhide düşünce sistemine yönelmesi şarttır. Bir diğer ifadeyle, kıyamete kadar korunacak Kur'ân-i Kerim insanlıkça iyi anlaşılmalıdır. Bu yüzden makalede Tevhidi Düşünce Sistemine göre iktisat, insan, çalışma ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İslam, Toplum, İnsan, İktisat, Yeni Toplum İnşası

All political activities, scientific studies, increasingly diverse productions and multi-purpose organizations aim to bring human welfare to a better level. All international agreements, laws, regulations, social insurance institutions, working systems or all conceivable rules claim to make happier people in working environment. If you look historical stages, workers and farmers have tried to defend their own rights and have carried out activities to create a better working environment for themselves. Despite all these efforts, people could not be made happy and desired prosperity could not be achieved. Because injustices, regional and global conflicts and wars have continued between public. The reason for these persecutions is that powerful person oppresses the weak person in order to defend interests of strong one. For interesting reasons, the weak people are abused and resources of countries are exploited. The main reason for the oppression and uneasiness comes from the lack of faith in Allah and life of hereafter. Due to this lack of faith, people could not be recognized by human beings, which has led to people not being happy. It is essential for a person to act with the thought of tawhid in order to be happy. In this research, starting from the question of how economic system should be in social life, it will be focused on how the relation between Work, Religion and Society should be. Human beings should obey what Allah declared for being respected by society. On the other hand, it is necessary to turn to idea system of tawhid. In other words, the Quran, which will be preserved until the Day of Judgment, should be understood well by humanity. In this article, relationship between economy, human and working according to the Tawhid Thought System is tried to be revealed.

Keywords: Islam, Society, People, Economy, Building a New Society

Prof. Dr. Seyfettin ERŞAHİN

Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi



İslam Medeniyeti Çalışma Hayatında Hz. Muhammed'in (As) Anlamı: Fütüvvet-Ahilik Örneği

Meaning of Prophet Muhammad (As) in Islamic
Civilization at Working Life: Example of
Futuwwa-Ahi-Order (Sunnah Centered Approach)

İslam medeniyetinde özellikle Türk coğrafyasında dini, toplumsal ve ekonomik hayatın belirleyici kurumlarından biri fütüvvet-ahiliktir. Ahilikte dünya ve ahiret hayatı Tevhid esasına dayanır. Buna göre Allah Taala mahlukatı/varlığı yaratmış bunlar içinde de insanı eşref-i mahlukat kılmıştır. İnsanın eşrefliği de rızkını temin etmek için çalışmaktır. İnsan hakikat çerçevesinde tevhid temelli çalıştığında hem dünya hem de ahiret mutluluğunu elde eder. Çalışmanın temel ilkeleri Allah'ı rezzak bilmek, rızkını talepte pir/önder edinmek, helal kazanmak ve bu süreci ahlak üzere yürütmek.

Fütüvvet-Ahilik ahlakında, ahkâmında ve âmâlinde yani teorisinde ve pratiğinde Hz. Muhammed'i (as) merkeze almıştır. Onu dini düzeyde nebi / resul olarak kabul edip iman esasları arasında muhafaza ettiği gibi rızkını kazanma aracı olan çalışma-iş hayatında da iş ahlakının ve iş kollarının pirleri piri olarak görmüştür. Bu inanç ve anlayış hem genelde ekonomik ve toplumsal hayatı düzenlemiş, hem de moral-motivasyon unsuru olarak kaliteyi ve verimliliği artırmıştır. Herhangi bir iş kolunda çalışan kişi yaptığı işin pirinin Hz. Muhammed olduğunu düşünerek kendi özelinde hayatını daha anlamlı hale getirmiş, toplumsal temelde de Allah'ın kullarına veya Ümmet-i Muhammed'e hizmet üretmenin hazzını ve mutluluğunu yaşamıştır. Bu ona Tevhid çerçevesinde iki dünya mutluluğunu kazanma yolu olarak görünmüştür. Biz tebliğimizde bu hususu söz konusu ediyoruz.

Anahtar Kelimeler: İslam, medeniyet, çalışma, fütüvvet, ahilik.

In Islamic civilization, especially in Turkish geography, one of determining institutions of religious, social and economic life is Ahi Community. In Ahi Community, world and hereafter's life are based on Tawhid. Accordingly, Allah created creature and made human most honorable creature. Human is working to ensure his sustenance for his honor. When human works on basis of tawhid within framework of truth, he achieves both world and hereafter happiness. The basic principles of working are: to know Allah as a reservoir, to accept sustenance in pray, to earn halal and to conduct this process with morality.

Ahi Community judgment's theory and practice took Hz. Muhammad (sallallahu alayhi wa sallam) in center. Ahi Community regarded him as prophet at religious level and accepted Him among principles of faith, as well as father (patriarch) of business ethics and business branches in the field of activity, which is instrument of gaining sustenance. This belief and understanding both regulated economic and social life and increased quality and efficiency as a moral-motivational element. Person who is working in business line, made his life more meaningful in his own way by thinking Hz. Muhammed (s.a.s) who is founder of an order. On a social basis, he has experienced pleasure and happiness of producing services to believers of Allah or Prophet Muhammad (s.a.s). This situation seemed to him as a way to achieve two world happiness within framework of Tawhid. We are talking about this topic in our paper.

Key Words: Islam, civilization, work, futuwwa, ahi.

Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Emekli Öğretim Üyesi



Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Çalışma İlişkileri: Değişim ve Dönüşümün Dönemsel Analizi

Labour Relations in Turkey from Ottoman Period to
Modern-Day: Periodic Analysis of Change and
Transformation

Çalışma ilişkileri" kavramını, "çalıştıran-çalışan"/ işveren-ücretli arasında üretim sürecinden doğan ilişkiler" şeklinde tanımlamak mümkündür. Emek tarihi literatüründe üst başlık olarak kullanılan çalışma ilişkileri kavramı, ülkelerdeki yapısal değişiklikler ve toplumsal değerler çerçevesinde "bireysel ilişkiler", "toplu ilişkiler", "kurumsal ilişkiler", "endüstri ilişkileri", "uzlaşmacı ilişkiler", "mücadeleci ilişkiler", "çatışmacı ilişkiler" gibi alt başlıklara da ayrılmıştır.

Diğer taraftan, "çalışma ilişkileri kavramı", tarihsel gelişim sürecine göre ana hatlarıyla "sanayi öncesi çalışma ilişkileri", "sanayi dönemi çalışma ilişkileri", "sanayi ötesi çalışma ilişkileri" olmak üzere dönemselleştirilmiştir. Çalışma ilişkilerinin ana hatlarıyla üç dönem olarak şekillenmesinde, kuşkusuz ülkelerdeki üretim tarzı, siyasal yapı, ekonomi politikaları, çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemeler ve kurumsal yapılar gibi değişkenler belirleyici olmuştur.

Tebliğimizde, Osmanlı dönemi çalışma ilişkileri, 1299-1867 arası Ahilik /Gedik dönemi, 1867-1908 arası yazılı hukuk kurallarına geçiş dönemi, 1908-1920 toplu iş ilişkileriyle ilgili kurumsal yapıların oluştuğu ilk dönem gibi alt başlıklarla üçe ayrılmıştır. Cumhuriyet dönemi çalışma ilişkileri; 1920-1945 arası tek partili dönem, 1945-1960 çok partili dönem, 1960-1980 arası çalışma hayatıyla ilgili kurumsal yapıların tamamlandığı dönem ve 1980 sonrası dönemi çalışma hayatında değişen koşullar dönemi gibi alt başlıklardan oluşmuştur. Tebliğde, Türk çalışma ilişkilerinin tarihsel süreç içinde dönemler halinde şekillenmesinde; siyasi, ekonomik, yasal düzenlemeler ve kurumsal yapılar gibi değişkenlerin etkileri, keza dönemsel ayırmalarda şekillenen çalışma ilişkilerinin hangi alt başlıklarla nitelendirileceği irdelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Türkiye, Çalışma ilişkileri, Ahilik, Uzlaşmacı Endüstri İlişkileri, Çatışmacı Endüstri İlişkileri

It is possible to define the concept of “labour relations” as relations between employers and employees arising from production process. The concept of labor relations, which is used as a main heading in the labor history literature, has also been divide into sub-heading such as “individual labour relations”, “collective labour relations”, “institutional relations”, “industrial relations”, “conciliatory relations”, “combatant relations” and “conflicting relations” in varying periods.

On the other hand, “the concept of labour relations” has been periodized according to the historical development process as “pre-industrial labor relations”, “industrial labour relations”, “post-industrial labor relations”. Undoubtedly, variable such as production style, political structure, economic policies, legal regulations and institutional structures related to working life in countries determined the shaping of the labor relations into the three main periods. In our study, labor relations in the Ottoman period were divided into three subsections as the Ahi/Gedik period between 1299-1867, the transition period to statutory law between 1867-1908, the first period of the formation of institutional structures related to collective labor relations between 1908-1920. Labor relations in the Republican period consisted of subsections namely the single-party period between 1920-1945, the multi-party period between 1945-1960, the period when the institutions related to working life were established between 1960-1980, and the period of changing conditions in working life after 1980. In the study, the effects of variable such as political, economic, legal regulations and institutional structures on the shaping of Turkish labor relations as periods in the historical process is examined and also it is attempted to be determined appropriate headings.

Key Words: Turkey, Labour Relations, Ahi-order, Conciliatory Labour Relations, Conflicting Labour Relations

Prof. Dr. Kazim HACIMEYLIÇ

Sarajevo Üniversitesi



Bosna-Hersek'te Türk-İslam Medeniyetinin Ahilik/Sanayi Çalışmalarına Yönelik “Bütüncül Bakış”

“Holistic View” on Ahi-Order/Industry Studies
of Turkish-Islamic Civilization in Bosnia-Herzegovina

O smanlıların Bosna-Hersek'deki en büyük kazançları, yerli halkın hazırlıklı ve çok hızlı bir şekilde İslam'ı kabul etmesidir. Türk-İslam Medeniyetinin bu bölgede alt yapısının hazırlaması ve yayılması, bu topraklarda yeni bir ufuk ve ümit olmuştur.

Türk -İslam Medeniyetinin “sanayi—kültür” ilişkisi teması üzerinden ahilik kurumunun, yapılanması ve sanayi çalışmaları başta olmak üzere; kültür, sanat, mimari, edebiyat, şehircilik, v.s. alanlarının, “tevhidi kültür bütüncüllüğü” içerisindeki uygulamaları, Bosna'ya yeni bir yüz kazandırmıştır. Buna göre Türk- İslam Medeniyetinin genelde Balkan coğrafyasında, özelde de Bosna- Hersek'deki “sanayi- milli kültür” etkileşimli çalışmaların öncelikle ahilik özgün örneği ve diğer alanlardaki ortaya konan uygulamaların göstermiş olduğu etkilerin çok özgün olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu noktada özellikle ahiliğe yönelik gerçekleştirilen “ahilik çalışma disiplini-kültür-tasavvuf” etkileşimli toplumsal etkinin, diğer kültür unsurlarıyla oluşturduğu “bütüncül sistem etkisi”nin oluşumu, dünyada parmakla gösterilecek belki de çok özel birkaç örneğinden birisi olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada Balkanlar genel yapısı içindeki Bosna-Hersek özelinde ahilik- Türk-İslam kültür eksenli “çalışma zihniyeti” ve “çalışma uygulamalarına” değinilerek, çalışma konusuna “milli kültür- tasavvuf-coğrafya” özgünlüğünde bir derinlik kazandırılmak istenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Türk- İslam Medeniyeti, Bosna -Hersek, Kültür, Ahilik, Çalışma, Şehirleşme, Sanat.

The greatest gains of Ottomans in Bosnia-Herzegovina are very rapid adoption of Islam by the local people. Spread of Turkish-Islamic Civilization in this region has become a new horizon and hope in these lands.

With theme of “industry-culture” relationship of Turkish-Islamic civilization, especially structuring and industrial studies of Ahi-order institution; culture, art, architecture, literature, urbanism, etc. The applications of fields within “tawhid cultural integrity” have brought a new face to Bosnia. Accordingly, effects of “industrial-national culture” interactive works of Turkish-Islamic Civilization in Balkan geography in general, and in Bosnia-Herzegovina in particular, the original example of ahi-order and practices in other fields should be evaluated very authentically. At this point, it can be said that the formation of the “holistic system effect” created with other cultural elements by the interactive social effect of “ahi-order work discipline-culture-mysticism”, which is carried out especially for the ahi community, is one of the very special examples that will be pointed out in the world.

This study is aimed to give a depth to the study subject in the originality of “national culture-mysticism-geography” by referring to “working mentality” and “working practices” in Bosnia-Herzegovina within general structure of Balkans.

Keywords: Turkish-Islamic Civilization, Bosnia-Herzegovina, Culture, Ahi System, Working, Urbanization, Art.

Öğr. Gör. Yunus Emre AYDINBAŞ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi TKMY

Dr. Mehmet TUĞRUL

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi



Osmanlı Dönemi Mostar Vakıflarının İstihdam ve Ücretler Açısından Değerlendirmesi

Evaluation of Mostar's Foundations in Ottoman Period in Terms of Employment and Values

İstihdam, ekonomik büyümenin oluşturduğu refahın topluma aktarılmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Bir ekonominin istihdam seviyesinde meydana gelecek pozitif yönlü hareketle emek faktör gelirine sahip insan sayısında ve toplam refahta artışa yol açacaktır. İslâm iktisat düşüncesinde emek neticesinde elde edilen kazanç ayrıcalıklı bir yere sahiptir ve kutsal addedilmiştir, istihdam edilmemiş iş gücü ise değerlendirilmeyen atıl kalmış bir kaynak olarak nitelendirilmiştir. İslâm ile özdeşleşmiş Osmanlı Devletinde istihdamın yapısını araştırmak hem tarihî bir fenomeni anlaşılır kılmak hem de İslâm iktisat düşüncesinde istihdamın izini sürmek için önemli imkânlar sunmaktadır. Zanaat kollarının sınırlı, tarımsal üretimin yaygın, her türden üretimin kol gücüne dayandığı ve devletin istihdam oluşturmadaki rolünün sınırlı olduğu bir ekonomide istihdamı regüle eden günümüzdekinden farklı alternatif kurumları ortaya çıkarmak ve bu kurumların istihdam üretmedeki etkilerini belirginleştirmek bu çalışmanın temel motivasyon kaynağıdır. Nitekim Osmanlı ekonomisinde bu rolün kısmen de olsa vakıf müessesesi tarafından yerine getirildiğini söylemek mümkündür. Vakıflar doğrudan ve dolaylı istihdam oluşturulmuş, birçok zanaatkâr vakıf eserlerinin inşasında istihdam edilmiştir. Hayrî cihetiyle meşhur ve maruf olan vakıf müesseseleri birçok faaliyetiyle iktisadî alana doğrudan tesir etmiştir. Özel mülkiyette ve belki de atıl halde bulunan bir iktisadî değer kamunun menfaatine terk edilmesiyle teşekkül eden vakıf müesseselerinin eğitim hizmetleri, din hizmetleri, beledî hizmetler ve imar faaliyetleri başta olmak üzere birçok hizmet kolunda yürüttüğü faaliyetlerin her biriyle ekonomi üzerinde genişletici etkisi olduğunu iddia etmek mümkündür. Bu genişletici etkinin istihdam ve toplam refah seviyesi üzerinde pozitif sonuçlarının olabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu çalışmada 15.yy başından 19.yy sonuna uzanan geniş bir zaman diliminde Mostar şehrinde kurulan vakıfların istihdama doğrudan etkileri ile müstahdemlere verilen ücretler üzerinden vakıfların ekonomi üzerindeki genişletici etkisi istihdam boyutuyla gözlemlenmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Osmanlı, Vakıf, Şehir, İstihdam, Ücret

Employment plays an important role in conveying the wealth generated by growth. The positive movement of employment will lead to an increase in the number of people with labor income and total welfare. In Islamic thought of economics, gain has a privileged place and sacred, unemployed labor force is not evaluated. Investigating the nature of employment in Ottoman State identified with Islam offers important opportunities both to make a historical phenomenon understandable and to trace its desired traces in Islamic economic thought. The main motivation of this study is to reveal alternative institutions that regulate employment and to clarify the effects of these institutions on employment generation in an economy where the craft branches are limited, agricultural production is widespread, all kinds of production are based on manual power. As a matter of fact, it is possible to say that the foundation institution fulfilled this role in the Ottoman economy. Foundations have been employed directly and indirectly, and many artisans have been employed in the construction of foundation works. Foundation institutions, which are famous and well-known for their charity, have a direct impact on the economic field with their many activities. It is possible to argue that foundation institutions, which were formed by abandoning an economic value that is privately owned and perhaps idle, to the public interest, have an expanding effect on the economy with each of their activities in many service branches, especially education services, religious services, municipal services and development activities. This expanding effect has positive consequences on employment and overall welfare. In this article, we will try to observe the direct effects of the foundations which was built in Mostar in a wide period of time from the beginning of the 15th to the 19th century and the expansion effect of the foundations given to the employees on the economy.

Keywords: Ottoman, Foundation, City, Employment, Wage

Dr. Nurkhodzha AKBULAEV

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti



Covid-19'un Kobi'lerin Dijital Dönüşümü ve Dayanıklılığı Üzerindeki Etkisi: Azerbaycan Örneği

The Effect of Covid-19 on Digital Transformation and Embrace of SMEs: Example of Azerbaijan

Dünya ülkelerini etkisi altına alan COVID-19 salgını, ticaret, yatırım ve turizm açısından hem sağlık hem de ekonomi üzerinde ciddi etkilere sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Azerbaycan'da sosyal mesafenin getirilmesi, insanları KOBİ'ler de dahil olmak üzere çeşitli işletmeleri etkileyecek şekilde ev dışındaki faaliyetleri sınırlama konusunda daha dikkatli olmaya zorlamıştır.

Uzun zamandır küçük ve orta ölçekli işletmelerin ülke ekonomisini yönetebileceğine inanılmaktadır. Bununla birlikte, COVID-19 salgınından sonra, KOBİ'ler diğer işletmelere kıyasla en savunmasız olduğu da görülmektedir. Bunun nedeni, malların satışından kaynaklanan nakit akış hızına büyük ölçüde bağlı olması, bu nedenle talebin azalması şirketin nakit akışını bozmaktadır.

Bu çalışma, Azerbaycan'da KOBİ'lerin sürdürülebilirliğini sağlamak için bir çerçeve geliştirmeyi amaçlamaktadır. Azerbaycan Cumhuriyeti hükümeti tarafından hem KOBİ'lere hem de vatandaşlara yönelik maddi ve manevi destekler sağlanmıştır. KOBİ'lere vergi muafiyeti ve kredi ödemelerinin ertelenmelerinin yanı sıra destek ödenekler yapılmıştır. KOBİ'ler COVID-19'un etkisine karşı en savunmasız oldukları görülmüştür. Sosyal mesafenin zorunlu hale getirilmesi, insanları ev dışındaki faaliyetlerini sınırlandırmış ve bunun sonucunda satışlar azalmıştır. Sonuç olarak, KOBİ'lerin teknoloji dönüşüm yoluyla iş yapma şekillerini değiştirmelerini gerekli kılmıştır. Bunun da, küçük ve orta ölçekli işletmelerin sürdürülebilirliğine katkıda bulunduğuna inanılmaktadır. Bununla birlikte, bazı KOBİ'ler işleriyle ilgili dijital beceriler hakkında bilgi sahibi olmadığı da bir gerçektir.

Anahtar kelimeler: COVID-19, Dijital Dönüşüm, Sürdürülebilirlik, KOBİ, Dayanıklılık.

The COVID-19 epidemic, which has affected countries of world, has been seen to have serious effects in terms of health, economy trade, investment and tourism. Similarly, social distance has been introduced in Azerbaijan. Thus, people have affected various businesses, including SMEs. It has forced them to be more careful in limiting activities at outside of home.

It has long been believed that small and medium-sized businesses can manage the country's economy. However, after the COVID-19 outbreak, SMEs appear to be vulnerable compared to other businesses. Because it depends heavily on rate of cash flow from sale of goods. Therefore, decrease in demand disrupts cash flow of company.

This study aims to develop a framework to ensure the sustainability of SMEs in Azerbaijan. Financial and moral support has been provided to both SMEs and citizens by government of Azerbaijan Republic. In addition to tax exemptions and postponements of loan payments, support allowances were made to SMEs. SMEs have been found to be vulnerable to impact of COVID-19. Making social distancing mandatory restricted people's activities. As a result, sales decreased. So it necessary for SMEs to change way do business through technology transformation. Technology transformation contributes to sustainability of small and medium-sized businesses. However, it is a fact that some SMEs do not know about digital skills relevant to their business.

Keywords: COVID-19, Digital Transformation, Sustainability, SME, Durability.

Dr. Öğr. Üyesi İlknur KARAASLAN

Çanakkale 18 Mart Üniversitesi İİBF



Kovid-19 Salgını Başlangıcında Emek Piyasalarının Refleksi: Güney Avrupa Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme

Reflex of Labor Markets At The Beginning of the
Covid-19 Outbreak: An Investigation On South
European Countries

2020 yılı Mart ayından itibaren etkilerini tüm dünyada göstermeye başlayan ve halen devam etmekte olan Covid-19 salgını ile birlikte gerek sosyal yaşam gerekse iş yaşamı büyük ölçüde sekteye uğramıştır. Evde kalma zorunluluğu nedeniyle, okullarda eğitime ara verilmiş ve işyerleri kapanmış, uzaktan eğitim ve uzaktan çalışma uygulamalarına geçilmiş, istihdam, sağlık ve güvenlik üzerinde ciddi etkileri olan önemli düzenlemeler uygulamaya konmuştur.

Salgın ortaya çıkar çıkmaz ülkeler acil bir mevzuat yayınlayıp bir taraftan sosyal hayata diğer taraftan çalışma hayatına yönelik düzenlemeler ortaya koymuşlardır. Salgının çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerine karşı koymak amacıyla çalışanların işten çıkarılmasına yönelik yasaklar, işverenlere çalışanlarını kısmen veya tamamen ücretsiz izinlere ayırma hakkı, işverenlere kısa çalışma ödeneğine başvurma hakkı, toplu iş sözleşmeleri süreleri ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavt sürelerinin uzatılması, işletmelere, işçilere ve ailelere ekonomik yardım tahsisi, sosyal koruma uygulamalarının genişletilmesi vb. tedbirler hayata geçirilmiştir.

Salgın sürecinin başlangıç döneminde, çalışma hayatına yönelik düzenlemelerin incelendiği bu çalışmada, sosyal ve ekonomik şartları itibarıyla benzer özellikler gösteren Güney Avrupa ülkelerinden Yunanistan, İtalya, İspanya ve Portekiz ile Türkiye karşılaştırılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kovid-19, Çalışma Hayatı, İş Kanunu, Güney Avrupa Ülkeleri, Emek Piyasaları.

With the ongoing Covid-19 epidemic, which has started to show its effects all over the world since March 2020, both social life and business life have been greatly disrupted. Due to the obligation to stay at home, education was suspended in schools and workplaces were closed, distance education and remote work practices were introduced, and important regulations that had serious effects on employment, health and safety were implemented.

As soon as the epidemic occurs, countries have issued an urgent legislation and introduced regulations for social life on the one hand, and working life on the other. Prohibitions on the dismissal of employees in order to counter the effects of the epidemic on labor relations, the right of employers to allocate their employees partially or completely unpaid leave, the right to employers to apply for short-time work allowance, the duration of collective labor agreements and the resolution of collective labor disputes, and the extension of the strikes and lockout periods, and the allocation of economic aid to businesses, workers and families, expansion of social protection practices, etc. measures have been implemented.

The initial phase of the epidemic process, in this study, which examined the arrangements for working life, social and economic conditions which have similar characteristics as the southern European countries of Greece, Italy, Portugal, Spain and Turkey are compared.

Keywords : Covid-19, Working Life, Labor Law, Southern European Countries, Labor Markets.

Dr. Ömer Can ÇEVİK

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF



Çalışmanın İnsanileştirilmesi İçin Bir Fırsat: Covid 19 Salgını Özelinde Bir Değerlendirme

An Opportunity to Humanize Work: An Evaluation on the Covid-19 Pandemic

Çalışma olgusu geçmiş dönemlerden günümüze kadar her toplumu derinden etkilemiştir. Zira insanlık tarihinin başlangıcından bu yana tüm toplumlarda çalışma bir şekilde var olmuştur. Bununla birlikte çalışmanın anlamı ve özellikleri tarihsel süreç içerisinde farklı değerlendirilmekte birlikte; kavramsal açıdan çalışma olgusuna bazı toplum ve medeniyetlerde olumsuz anlamlar yüklendiği görülmektedir. Bu durumun temelinde çalışmanın insanlar için zahmet ve fedakârlık olarak görülmesi yatmaktadır. Öte yandan sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan ağır çalışma şartları ve çalışmanın insanlar üzerinde denetim kurma aracı olarak işlev görmesi bu olumsuz algıların pekişmesine neden olmuştur. Zira toplumsal hayatın her alanında olduğu gibi, çalışma açısından da oldukça radikal dönüşümlerin gerçekleşmesine neden olan Sanayi devrimi sonucu çalışma, yaşam içerisinde bir araç iken hayatın yegâne amacı haline gelmiştir. Bu derin değişiklik ile birlikte iş ile insan arasındaki manevi bağ kopmuş ve çalışma faaliyeti insani şartlardan uzaklaşmıştır. Özellikle sanayileşmenin ilk dönemlerinde salt akılcı ve madde merkezli bakış açısı çerçevesinde kapitalist üretim sisteminin dayattığı bu durum sonucu çalışanlar adeta bir robot olarak görülmüş ve çalışanların sosyal/duygusal/manevi vasıfları göz ardı edilmiştir. İlerleyen süreçte vahşi çalışma düzeni ve ağır çalışma şartlarına karşı çıkan çalışanların giriştikleri mücadeleler sonucu bir takım sosyal haklara kavuştukları gözlenmiştir. Günümüze kadar gelen süreçte gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde yapılan düzenlemelerle çalışanlar lehine verilen haklarda ilerleme olsa da “insan onuruna yaraşır” çalışma anlayışı çalışma hayatının merkezi tartışma ve beklentilerinden biri olmayı sürdürmüştür. Gerçekleştirilen bu çalışma, çalışmanın insanileştirilmesi tartışmalarını COVID-19 salgını özelinde inceleyerek salgın döneminde çalışma hayatında meydana gelen değişikliklerin salgın sonrasında da çalışanlar lehine sürdürülebilir olup olmayacağına ilişkiler cevaplar aramayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma olgusu, çalışmanın dönüşümü, insan onuruna yaraşır çalışma, COVID-19, salgın.

The phenomenon of work has deeply affected every society from the past to the present. Because work has existed in all societies since the beginning of human history. However, although the meaning and features of the study are evaluated differently in the historical process; It is seen that the concept of work has negative meanings in some societies and civilizations. The basis of this situation is that working is seen as a labor and sacrifice for people. On the other hand, the harsh working conditions that emerged with the industrial revolution and the functioning of work as a means of establishing control over people led to the consolidation of these negative perceptions. Because, as a result of the Industrial Revolution, which has caused quite radical transformations in terms of work, as in all areas of social life, work has become the sole purpose of life while it is a tool in life. With this profound change, the spiritual bond between work and people has been broken and working activity has moved away from humanitarian conditions. Especially in the early periods of industrialization, as a result of this situation imposed by the capitalist production system within the framework of a purely rational and substance-centered perspective, employees were seen as a robot and the social / emotional / spiritual qualities of the employees were ignored. In the future, it was observed that employees who opposed the brutal working order and heavy working conditions gained some social rights as a result of their struggles. Although there has been progress in the rights granted in favor of employees with the regulations made at both national and international levels in the process that has come up to date, the understanding of working “decent work” has continued to be one of the central discussions and expectations of working life. This study, which has been carried out, aims to seek answers to whether the changes in working life during the epidemic period will be sustainable in favor of employees after the epidemic by examining the discussions on the humanization of the study in the context of the COVID-19 pandemic.

Keywords: Work phenomenon, transformation of work, decent work, COVID-19, pandemic.

Dr. Öğr. Üyesi Nihat ALTUNTEPE

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi



İslam İktisadında Kadın İstihdamı: Ülkelerarası Bir Karşılaştırma

Women's Employment in Islamic Economics:
A Transnational Comparison

Son yıllarda işgücü piyasasında en dikkat çekici gelişmelerden biri işgücündeki kadın oranındaki artıştır. Buna bağlı olarak günümüzde, çalışma hayatında işgücünün önemli bir bölümünü kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Geçmişten bugüne, kadınların işgücüne katılımının artması en dikkat çekici ekonomik gelişmelerinden biri olmuştur. Özellikle son dönemlerde, birçok ülkede kadınların işgücüne katılımındaki artış, kadınların yaşamlarında, topluma olan sosyal ve ekonomik katkı ve rollerinde bir değişim ortaya çıkarmıştır. Pek çok ülkede, özellikle gelişmekte olan bazı ülkelerde, kadın istihdamında önemli artışlar gerçekleşmiştir. Bütün bu gelişmelere rağmen, yine de çalışma hayatında genel olarak kadınların istihdam oranları erkeklerden daha düşük kalmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatının her kademesinde kadın çalışanların sayısının artması büyük önem taşımaktadır.

Müslüman ülkelerdeki kadınların işgücüne katılım ve istihdam açısından Müslüman olmayan ülkelerdeki benzerlerinin gerisinde kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, yapılan çok sayıda araştırma, kadınların işgücü piyasasında aktif olmasını engelleyen unsurların dini temelli olmadığı, daha çok işgücüne katılım kararlarını şekillendiren kültürel değer ve tutumlar olduğunu göstermektedir. Ekonomik ve sosyal alanda gelişmek isteyen her toplum, çalışma hayatında kadın işgücünün katılımını ve kadın istihdamını artırıcı istihdam politikalarını uygulamalıdır.

Yapılacak olan bu çalışmada; İslam iktisadına göre kadın istihdamı ele alınıp incelenecektir. Bu amaçla; İslam iktisadına göre kadının çalışma hayatındaki yeri ve önemi ele alınacak, Müslüman ülkelerdeki kadın işgücü ve istihdamı istatistiki verilerle karşılaştırılarak, ülkeler arasında farklılık ve benzerlikler analiz edilecektir. Çalışmanın temel amacı; İslam iktisadına göre çalışma hayatında kadına verilen önemin ortaya konulmasıdır.

Çalışmanın yöntemi; literatür taraması ve Müslüman ülkeler için 2015-2020 döneminde kadın istihdamına ait istatistiki verilerin ülkeler arasında karşılaştırmalı analizi şeklinde gerçekleştirilecektir. Çe-

İşimada kullanılabacak olan veriler, başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İslam Kalkınma Bankası (ISDB), İslam İşbirliği Teşkilatı (OIC), Dünya Bankası (WB) olmak üzere diğler ulusal ve uluslararası veri bankalarından temin edilecektir.

Anahtar Kelimeler: İslam İktisadı, İstihdam, Kadın İstihdamı.

One of most striking developments in labor market in recent years which has been increase in the proportion of women in the workforce. As a result, women workers constitute a significant portion of workforce in today's business life. Especially in recent years, Increase in participation of women in labor force has been one of most striking economic developments. Increase in participation of women in the labor force in many countries has revealed a change in women's lives, their social and economic contributions and roles to society. There have been significant increases in female employment in many countries, especially in some developing countries. Despite all these developments, employment rate of women in working life in general remains lower than that of men. For this reason, it is of great importance to increase number of female employees at all levels of working life.

It is observed that women in Muslim countries lag behind their counterparts in non-Muslim countries in terms of labor force participation and employment. However, numerous studies show that factors that prevent women from being active in labor market are not based on religion, but rather cultural values and attitudes that shape their decisions to participate in the labor force. Every society that wants to develop economically and socially should implement employment policies that increase female labor force participation and female employment in working life.

In this study; Women's employment according to Islamic economics will be discussed and analyzed. For this purpose; According to Islamic economics, the place and importance of women in working life will be discussed. Female labor force and employment in Muslim countries will be compared with statistical data and differences and similarities between countries will be analyzed. The main purpose of the study is; It is the revealing of the importance given to women in working life according to Islamic economics.

The method of the study; It will be carried out in the form of a literature review and a comparative analysis of statistical data on women's employment for the period 2015-2020 for Muslim countries. The data to be used in the study will be obtained from other national and international data banks, especially the International Labor Organization (ILO), the Islamic Development Bank (ISDB), the Organization of Islamic Cooperation (OIC), the World Bank (WB).

Keywords: Islamic Economics, Employment, Women's Employment.

Prof. Dr. Sami ŞENER

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi



Değerlerin İktisadi Hayat'taki Rolü

The Role of Values in Economic Life

İktisadi hayat, insanın sosyal sistemdeki ihtiyaç ve gereklilikleri çerçevesinde fiziki ve teknolojik çabalarıyla ortaya çıkan bir eylem olarak kabul edilmektedir. İktisadi faaliyet, eşya ve teknoloji ile gerçekleşirken, insan böyle bir sistemde değerleri ile kendi varlığını ortaya koymakta ve böylece iktisadi hareket sosyal bir boyut kazanmaktadır.

İnsan, iktisadi faaliyeti bir sistem içinde gerçekleştirirken; değerler, bu sistemin sosyal, ahlaki ve kültürel boyutunu düzenleyerek sistemi insanileştirir. İktisadi faaliyetin, hukuki ve ahlaki bir çerçevede gerçekleşmesini sağlar. Faaliyetin, sadece eşya ve teknolojik boyutlar içinde kalmasına izin vermez. Ona, değerlerinden bir ruh ve anlam katar.

Çalışma; iktisadi hayatın kurumsal yapısının insani ve sosyal yapısına ait bir sistem fikrini yerleştirme hedefine odaklanmaktadır. İnsanın; diğer üretim vasıtalarından farklı, değer yüklü ve sosyal nitelik ve hedefleriyle iktisadi sistemi belirleyici ve düzenleyici rol oynadığını ele almaya çalışmaktadır. Liberal ve Kapitalist sistemlerin, eşya ve teknoloji merkezli anlayışlarından farklı bir ekonomik düzen fikrine ait, kural ve anlayışların varlığına vurgu yapmaktadır. Bu yönüyle, iktisadi hayattaki insan ilişkilerinin ve kurumsal sistemin, farklı bir modelleşme içine girmesini teklif etmektedir.

Anahtar kavramlar: İktisat, Hayat, İhtiyaç, Değer, Sosyal, Kültür

Economic life is accepted as an action that emerges with physical and technological efforts of human within framework of the needs and requirements of the social system. While economic activity takes place with goods and technology, human reveal their existence with their values in such a system, and thus the economic movement gains a social dimension.

Human carries out his economic activity within a system; values humanize system by regulating social, moral and cultural dimension. Human ensure that economic activity takes place within a legal and moral framework. Human don't allow economic activity to remain only in goods and technological dimensions. Human give a soul and meaning to.

This study focuses on goal of establishing economic life idea of belonging to human and social structure. This study tries to address that human play a determining and regulating role in economic system with value-laden and social characteristics and targets different from other means of production. It emphasizes existence of rules and understandings belonging to the idea of an economic order different from the goods and technology-centered which understanding of Liberal and Capitalist systems. From this aspect, it proposes that human relations and institutional system in economic life enter into a different modeling.

Key Words: Economics, Life, Need, Value, Social, Culture.

Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF



Değişen Refah Anlayışı Bağlamında Sendikalar için Medeniyet Merkezli Bir Öneri: İnsan Onurunu Koruma Hedefinde Sendikacılık

A Suggestion from the Civilization Perspective for
Unions in the Context of a Changing Understanding of
Welfare: Unionization with the Goal of Protecting
Human Dignity

Sanayi devriminin çalışan sınıflar için ortaya koyduğu sorunların şiddeti sadece çalışma hayatı ile sınırlı kalmamış, işsizlik ve yoksulluk gibi görünümlemlerle toplumsal hayat üzerinde de yıkıcı etkilere sahip olmuştur. Sorunların çözümünde başlangıçta liberal devlet anlayışı ile uyumlu sınırlı kamu müdahaleleri söz konusu iken ilerleyen süreçte örgütlenme dinamiklerinin etkisiyle şekillenen endüstri ilişkileri sisteminin sorun çözme mekanizmalarının devreye girdiği görülmüştür. Kitlesele üretime dayalı fordist üretim tarzının II.Dünya Savaşı'ndan itibaren başarılı uygulamaları, devlet, işçi ve sermaye sınıfının taraf olduğu endüstri ilişkileri sisteminin kurulmasına imkan sağlamıştır. Ancak, 1970'li yıllardan itibaren yaşanan ekonomik krizler, gelişen teknoloji ve değişen üretim sistemleri çerçevesinde güç kazanan davranışsal ekoller, yönetim-çalışan ilişkilerinde önemli bir değişimin yaşanmasına neden olmuştur. Yüksek nitelikli işgücü talebi ve bunu elde etmek için önem kazanan bireysel sözleşmeler, toplu sözleşme ve sendikaların önem kaybedeceği bir dönemin de başlangıcını oluşturmıştır. Yeni üretim ve bölüşüm ilişkilerinin içinde stratejik bir role sahip olamayan sendikaların üstleneceği fonksiyonlara ilişkin çok sayıda öneri mevcuttur. Bunlar arasında; baskı gruplarına dönüşerek siyaset üzerindeki etkinliklerini artırması gibi politik, işletme düzeyinde yönetim faaliyetlerinin bir parçası olarak bireysel hizmetler sunması gibi mikro ölçekli ve sivil toplum örgütlerine dönüşme gibi organizasyonel öneriler öne çıkmaktadır.

1990'lı yıllarda ILO tarafından kullanılmaya başlayan ve Türkçeye "insan onuruna yakışır iş" şeklinde aktarılan "decent work" kavramı, çalışmanın maddi anlamının ötesinde insanın mana ve duygu dünyasına hitap eden yönüyle dikkat çekmiştir. Öte yandan insanı tanımlamada Batı düşüncesindeki yaklaşımlardan farklılaşan İslam medeniyet düşüncesi, insanın yaratılış mükemmeliyetine yaptığı atıflarla dünyadaki eylemlerinin ahlaki bir temele oturtulmasını hedefler. Bu hedef dünyaya ilişkin tüm eylemlerin bu yüksek onura uygun bir şekilde yapılmasını öngörerek, ebedi hayattaki mutluluğun kapılarını aralamaktadır. Günümüz toplumları bir refah arayışının ötesinde insanı yeniden tanımlama

ve varlığını yüceltmenin ahlaki arayışı içindedir. Bu baēlamda medeniyet tarihimizin başarılı uygularını gündeme almak ve yeniden günümüz refah politikaları içinde anlamlandırmak zorunluluēu mevcuttur. Bu alışma ile deēiřen refah anlayışı ekseninde çalışma hayatında ve sendikacılıkta yaşanan dönüşümlere, yeni dönem refah paradigmaları içinde medeniyet deēerleri merkezinde nasıl bir tanımlama yapılabileceēine ilişkin bir tartışmanın yapılması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendikacılık, insan onuruna yakışır iř, refah, medeniyet, rgtlenme.

The severity of the problems posed by the industrial revolution for the working classes was not only limited to working life, but also had devastating effects on social life with appearances such as unemployment and poverty. While there were limited public interventions in line with the liberal understanding of the state in the beginning in the solution of the problems, it was observed that the problem-solving mechanisms of the industrial relations system, which was shaped by the dynamics of organization, became involved. Successful practices of the Fordist mode of production based on mass production since World War II have enabled the establishment of an industrial relations system in which the state, worker and capitalist class are parties. However, the economic crises since the 1970s, the developing technology and the behavioral schools that gained strength within the framework of changing production systems caused a significant change in management-employee relations. The demand for high-skilled labor and the individual agreements that gained importance to achieve this also marked the beginning of a period in which collective bargaining and unions will lose importance. There are many suggestions regarding the functions that unions, which cannot have a strategic role in the new production and distribution relations, can assume. Among them, organizational suggestions such as transforming into pressure groups and increasing their influence on politics, such as providing individual services as part of political and business-level management activities, and transforming into micro-scale and non-governmental organizations come to the fore. On the other hand, the idea of Islamic civilization, which differs from the approaches in Western thought in defining human beings, aims at placing human actions in the world on a moral basis with its references to the perfection of creation

The concept of “decent work”, which started to be used by the ILO in the 1990s and was translated into Turkish as “decent work”, attracted attention with its aspect that appeals to the meaning and emotional world of people beyond the material meaning of work. This target opens the doors to

the happiness in eternal life by foreseeing all actions regarding the world to be done in accordance with this high honor.

Today's societies are in a moral pursuit of redefining human beings and glorifying their existence beyond a search for prosperity. In this context, there is an obligation to put the successful practices of our civilization history on the agenda and to make sense of it in today's welfare policies. With this study, it is aimed to make a discussion about the transformations experienced in working life and unionism in the axis of the changing welfare understanding, and how to make a definition in the center of civilization values within the welfare paradigms of the new era.

Keywords: Trade unionism, decent work, welfare, civilization, organization.

Dr. Öğr. Üyesi Ali İhsan ÇELEN

Ordu Üniversitesi İİBF



Platform Ekonomik Yapıda Sosyal ve Ekonomik Hakların Korunması:Yeni Bir Model Arayışında 3f-Hilfr Toplu İş Sözleşmesi

Protection of Social and Economic Rights in the Platform Economic Structure:
3f-Hilfr Collective Agreement in Search for a New Model

İnsan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik her türlü ekonomik ve sosyal faaliyetin dijital bir ortamda çevrimiçi ya da belirli platformlar aracılığıyla yerinde yapılabilmesini olanaklı kılan platform ekonomik yapı, farklı türde oldukça yeni sayılabilecek çalışma ilişkilerini de (çalışan paylaşımı, portföy çalışma, platform çalışma, iş paylaşımı vb.) beraberinde getirmiştir. Bu durum temelde platform ekonominin vergilendirilme gücü ve kapsayıcı yasal düzenleme boşluğu sorunlarına bağlı olarak, kayıtdışı istihdamı tetiklemekte dolayısıyla farklı boyutlarda hak mağduriyetlerine zemin hazırlamaktadır. Bu kapsamda Nisan 2018’de Danimarka’nın en büyük sendikası konumunda olan 3F (Birleşik Danimarka İşçileri Federasyonu) ile 2017 yılında kurulan ve yaklaşık 1.700 müşteriye hizmet sunan bir dijital çalışma platformu olan HILFR arasında imzalanan toplu sözleşme, dünyada ilk kez bir dijital platformun toplu pazarlık sürecine dâhil edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Her ne kadar bu gelişme literatürde işveren konumunda olan tarafın kalifiye işgücü çekmek için başvurduğu yöntemlerden biri olarak eleştirilse de imzalanan sözleşme bir yönüyle, platform çalışanların sosyal ve ekonomik haklardan faydalanabilmesinin önünü açması ve kayıtdışı çalışma ilişkilerinin önlemesi açısından önemli bir dönüm noktası niteliği taşımaktadır.

Buna göre çalışmada söz konusu sözleşme; çalışma koşulları, sosyal güvenlik ve ücret kazanımları açısından incelenmiş ve benzer çalışma ilişkilerinde uygulanabilirliği tartışılmıştır. Sonuç olarak imzalanan sözleşme; platform çalışanların çalışma hayatında yerinin netleşmesi, sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesi, kayıtdışı istihdamın takibi, güvenceli esnekliğin yaygınlaştırılması ve düzgün iş ilkelerinin benimsenmesi açısından pozitif katkılar sağlama potansiyeline sahiptir. Ayrıca sözleşme, yaşanan dijital dönüşümün işgücü piyasaları üzerindeki etkilerinin tam olarak kestirilemediği günümüz iş dünyasında özellikle bundan sonraki süreç için önemli bir örnek niteliği taşımaktadır. Bunun yanında sözleşme, bu tür çalışma ilişkilerinde yaşanan uyuşmazlıkların ikili ve üçlü müzakereler ile sosyal diyalog çerçevesinde çözümlenmesi yönünde fikir vermektedir.

Anahtar Kelimeler: Platform Ekonomisi, Platform Çalışanlar, Toplu İş Sözleşmesi, 3F, Hilfr

The platform economic structure enables all kinds of economic and social activities to meet human needs to be carried out online in a digital environment or on-site via certain platforms. Besides it has brought about quite new working relationships of different types (employee sharing, portfolio work, platform work, job sharing, etc.). This situation basically triggers unregistered employment, depending on the taxation difficulties of the platform economy and the problems of the inclusive legal regulation gap, thus occur conditions for victimhoods of rights in different dimensions. In this context In April 2018, a collective agreement was signed between 3F (United Danish Workers Federation), Denmark's largest union, and HILFR, a digital work platform that was established in 2017 and serves approximately 1,700 customers. This agreement has a great importance for the first time in the world to include a digital platform in the collective bargaining process. This situation is criticized in the literature as one of the methods used by the employer side to attract qualified workforce. However, this agreement is an important turning point in terms of paving the way for the platform workers to benefit from social and economic rights and preventing unregistered working relations.

Accordingly in this study, this agreement which provides new rights to platform workers has been examined about applicability in similar working relationships and has been discussed in terms of working conditions, social security and wage earnings. As a result, this agreement has a potential to make positive contributions in terms of clarifying the place of employees in working life, expanding the scope of social security, following up unregistered employment, expanding flexicurity and adopting decent work principles. In addition this agreement is an important example for today's work life where the effects of digital transformation on labor markets cannot be predicted exactly. And it gives an idea to resolve the disputes in such labor relations within the framework of bilateral and tripartite negotiations in social dialogue circle.

Key Words: Platform Economy, Platform Workers, Collective Agreement, 3F, Hilfr

Arş. Gör. Abdurrahman Sefa ULU

Yalova Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi



Yeni Sendikacılık Anlayışında Çalışma Yaşamının İnsanileştirilmesi

Humanizing Working Life in the New Understanding
of Unions Model

Küreselleşme süreciyle beraber sendikacılık anlayışında alternatif örgütlenme önerileri sunulmaktadır. Alternatif örgütlenme modelleri içerisinde toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı gibi öneriler bulunmaktadır. Yeni sendikacılık anlayışında bu örgütlenme modelleri sendikaların güçlenmesini sağlayabilir. Sendikaların yeni alternatiflere yönelmesi yalnızca kendi üye sayılarını arttırmak amacıyla değil aynı zamanda çalışma yaşamının insanileştirilmesi içinde aktif rol alması gerekmektedir. Ancak çalışma yaşamının insanileştirilmesi için yalnızca yeni alternatif modellere geçiş yeterli değildir, aynı zamanda sendikaların zihniyet değişimine de ihtiyaç vardır. Kapitalist sistem içerisinde emek sömürsünün sonucunda ortaya çıkmış olan sendikalar, kapitalizmin sorunlarını gidermek adına çalışmalarda bulunmuştur. İşçilerin uzun çalışma saatlerinin insanileştirilmesinde, işçilerin hak ettiği ücreti alabilmesi gibi konularda mücadele vermiştir. Ancak sendikal yönetim zihniyeti kapitalizm içerisinde “ekonomi” temelli olduğu sürece çalışma yaşamının insanileştirmesi her daim eksik kalacaktır. Çalışma ilişkilerinde başat alınmış olan “ekonomi” kurumunun yerine “din” kurumunun başat eksene alınması gerekmektedir. Bu sayede düzen kurucu vasfıyla tevhidi düşünce temelinde oluşturulmuş yeni sendikal zihniyet, insana insan olduğu için değer vermeye ve buna yönelik düzenlemeler yapmayı gerçekleştirebilecektir. Bu kapsamda yeni sendikal anlayışın zihniyet oluşumuna dair öneriler sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma hayatı, Sendika, Hizmet sendikacılığı, Tevhidi düşünce, İşçi- İşveren ilişkileri.

Alternative organization proposals are presented in the understanding of unionism with globalization. Among alternative organization models, there are suggestions such as social movement unionism and service unionism. These organizational models can strengthen the unions in the understanding of unionism. Trade unions should turn to new alternatives and take an active role to not only increase their number of memberships but also to humanize the working life. However turning to new alternative models is not enough for humanizing the work-life, yet the mental transition of the unions is needed at the same time. The unions that emerged from the exploitation of labor in the capitalist system worked to eliminate the problems caused by the capitalist system. In this context, they have struggled to humanize the long working hours of workers and to get the wages they deserve. Nevertheless, as long as the administration's understanding of the unions is based on the "economy" within capitalism, humanization of the work-life will always fall short. Instead of the "economy" institution, which has taken the lead in labor relations, the institution of "religion" should be taken as the main axis. In this way, the new union understanding, which has been created with the feature of establishing order on the basis of tawhidi thought, will be able to value human beings as they are human and make arrangements for this. In this context, suggestions will be presented on the formation of a new union understanding.

Keywords: Working life, Union, Service unionism, Tawhidi thought, Employee-Employer Relationship.

Dr. Öğr. Üyesi Mehtap YÜCEL BODUR

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi



Faziletliiler Anlaşmasından Kolektif Dayanışmaya: Sendikal Haklar

From the Virtuous Agreement to Collective Solidarity:
The Trade Union Rights

Sendika ve sendikal haklar” yeni kavramlar olmasalar da bu haklara gelenek nazarıyla bakmak yeni bir yaklaşımdır. Ancak günümüzde daha ziyade çalışma ilişkisinden doğan maddi menfaatler üzerinde yoğunlaşan sendikacılığın, Hilfü'l Fudûl'dan başlayıp Ahilik anlayışına kadar uzanan kardeşlik esasına dayanan “dayanışma” bilincinde zayıflamalar görülmektedir. Hilfü'l Fudûl, Hz. Muhammed'in (sav) de yirmi yaşında iken katıldığı bir dayanışma yemini metnidir. Bu metne esas olayda Mekke'ye ticaret için gelen bir tüccar sattığı malın bedelini alamamış ve bu haksızlığın giderilmesini talep etmiştir. Hilfü'l Fudûl'a katılanlar zulme uğrayanın yanında ve zalim gasp ettiği hakkını ona iade edene kadar tek bir el gibi olacakları hususunda yemin etmişlerdir. Sendikaların da çekirdeğini oluşturan fikri akım, haksızlıkla mücadele etmek uğruna bir araya gelmiş bir erdem birliği olmalıdır. Çalışma hayatında örgütlü mücadelenin temel esası, haksızlık ortadan kaldırılıncaya ve adalet yerini buluncaya kadar dayanışma içinde bir araya gelmektir. Kolektif mücadele içinde haksızlığa uğrayana yardım etmek ve işverenin haksızlık yapmasına engel olmak sendika hakkının yanında grev hakkının da kabul edilmesi gerekliliğini içerir. Ayrıca bu amaca yönelik olarak barışçıl olmak kaydıyla toplu eylemlerin de sendika hakkının içerisinde korunması gerekmektedir. Haksızlığı fiilen durdurmak anlamındaki sosyal dayanışma, hem hak grevi hem menfaat grevinin kabul edilmesi gerekliliğini ortaya koyar. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre grev hakkının tamamen devredilmesi veya sadece menfaat mücadelesiyle sınırlandırılarak hak mücadelesinin dışarıda bırakılması İslam geleneğinin de gerektirdiği ihsan ahlakına uygun değildir.

Anahtar Kelimeler: Hilfü'l Fudûl, sendikal haklar, hak grevi, sosyal dayanışma.

Although “unions and union rights” are not new concepts, it is a new approach to view these rights from the perspective of tradition. However, today, unionism focuses more on the financial benefits arising from the working relationship, weakening is observed in the consciousness of “solidarity” based on brotherhood, starting from Hilf al Fudul to Ahi community. Hilf al Fudul is a text of an oath of solidarity that Prophet Muhammad (pbuh) attended when he was twenty years old. In the main event of this text, a merchant who came to Mecca for trade could not get the price of the goods he sold and demanded the remedy of this injustice. Participants of Hilf al Fudul swore that they will be like a single hand with the oppressed and until the tyrant returns the right that he usurped. The intellectual current, which is also the core of the unions, should be a virtue union gathered together for the sake of fighting injustice. The basic principle of organized struggle in working life is to come together in solidarity until injustice is eliminated and justice is served. In collective struggle, helping those who suffer injustice and preventing the employer from doing injustice includes the necessity to recognize the right to strike as well as the right to union. In addition, collective actions should be protected within the right of trade union, provided that they are peaceful for this purpose. Social solidarity, which means actually stopping injustice, demonstrates the necessity of accepting both the rights strike and the benefit strike. According to an opinion that we also agree with in the doctrine, transferring the right to strike completely or excluding the struggle for rights by restricting it only to the struggle for interests is not in accordance with the morality of ihsan required by the Islamic tradition.

Keywords: Hilf al Fudul, union rights, rights strike, social solidarity.

Doç. Dr. Mehmet AYKANAT

Afyon Kocatepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi



Osmanlı Hukuk Kaynaklarında İşçi-İşveren İlişkileri

Employee-Employer Relations in Sources of
Ottoman Law

İş hukuku hukuk dalları içerisinde yakın dönemde gelişme göstermiş, genç bir hukuk dalı olarak nitelenmektedir. Bu sebeple hukuk tarihindeki işçi işveren ilişkilerinin günümüze yarar sağlama-yacağı düşünülmekte, araştırmacıların yeterince ilgisini çekememektedir. Ancak hukuk tarihi kaynaklarında, farklı iş hukuku uygulamaları bulmak mümkündür. İşçi işveren ilişkilerine ilişkin çeşitli örnekler Osmanlı hukuk kaynaklarında yer almıştır. Bu örneklerden yararlanarak Osmanlı anlayışını görmek ve iş hukukuna katkı yapmak mümkündür.

İslam hukukunun bir uygulaması olan Osmanlı hukukunda kaynaklar, şer'i ve örfi hukuk kaynaklarından ibarettir. İş hukukuna ilişkin hükümler bu kaynaklarda dağınık olarak yer almıştır. İşçi işveren ilişkileri İslam hukukunun doğrudan kaynaklarında, fıkıh kitaplarında, fetva mecmualarında, arşiv belgelerinde ve kanuni düzenlemelerde farklı başlıklar altındadır. Bu çalışma Osmanlı hukukundaki işçi işveren ilişkilerine ulaşmayı kolaylaştıracak bir yol haritası çizmeyi amaçlamaktadır.

Anahtar kelimeler: iş hukukunun kaynakları, Osmanlı hukuk kaynakları, Osmanlı iş hukuku, iş hukuku tarihi, işçi-işveren ilişkileri

Labor law has recently developed within the branches of law and is described as a young legal branch. For this reason, it is thought that the labor employer relations in the history of law will not benefit the present day and do not attract enough attention from the researchers. However, it is possible to find different employment law applications in legal history sources. Various examples of employee employer relations have been included in Ottoman legal sources. By using these examples, it is possible to see the Ottoman understanding and contribute to labor law.

In Ottoman law, which is a practice of Islamic law, resources consist of sharia and urf. The provisions of labor law are scattered in these sources. Labor employer relations are under different headings in direct sources of Islamic law, fiqh books, fatwa journals, archive documents and legal regulations. This study aims to draw a roadmap to facilitate access to labor employer relations in Ottoman law.

Keywords: sources of employment law, sources of Ottoman law, Ottoman labor law, history of labor law, labor-employer relations

Dr. Öğr. Üyesi Bayram DOĞAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Av. Muhammed Mustafa YIRTICI

Kahramanmaraş Barosu



Covid-19 Pandemisi Nedeniyle Temel Hak ve Hürriyetlerin 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu Çerçevesinde Sınırlandırılmasının Hukuka Uygunluğu

Compliance with the Law of Limitation of Fundamental Rights and Freedoms due to the Covid-19 Pandemic within the Scope of the Public Health Law No. 1593 and the Provincial Administration Law No. 5442

Temel hak ve hürriyetler, bireylerin insan olma vasfından doğan, sürekli bir devinim içerisinde gelişen ve anayasalarda güvence altına alınan bununla birlikte sınırlandırılması, askıya alınması ve durdurulmasının sınırları ile yöntemlerinin de yine anayasalarda düzenlendiği en önemli alanlardan biridir. Kişi hürriyeti ve güvenliği ile yerleşme ve seyahat hürriyeti de bu hürriyetlerden bazılarıdır. 1 Aralık 2019 tarihinde Çin Halk Cumhuriyeti'nin Hubei bölgesinin başkenti olan Wuhan'da ortaya çıkan ve Türkiye'de ilk vaka olarak 11 Mart 2020 tarihinde görülen, yine aynı gün Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi ilan edilmesine neden olan Covid-19 virüsü etsini halen sürdürmektedir. Resmî açıklamaya göre Wuhan'da Covid-19 sebebiyle gerçekleşen ilk ölüm 11 Ocak 2020 tarihinde yaşanmıştır. Türkiye'de de Covid-19 sebebiyle gerçekleşen ilk ölüm 15 Mart 2020 tarihinde gerçekleşmiş ve 1 Nisan 2020 tarihinde yapılan açıklamada virüsün tüm Türkiye'ye yayıldığı bildirilmiştir. Bunun için Dünyada ve Türkiye'de birçok acil tedbir alınmıştır. Bu nedenle Covid-19 salgını nedeniyle alınan tedbirlerin hukuka uygunluğu konusu gündeme gelmiştir. Dünyadaki geçmiş salgın tarihi incelendiğinde benzer durumlar yaşandığı keza salgınla mücadele için birçok temel hak ve hürriyeti kısıtlayıcı veya askıya alan önlemlere başvurulduğu görülmektedir. Çalışmada Covid-19 salgını nedeniyle alınan tedbirlerin temel hak ve hürriyetler bağlamında hukukiliği değerlendirilecektir. Dolayısıyla, Kuş Gribi/Tavuk Vebası (Avian İnfluenza) salgınına da kısaca değinilerek Türkiye'de Covid-19 döneminde 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu uyarınca alınan sokağa çıkma yasağı ile seyahat hürriyetine getirilen kısıtlama kararlarının hukuki niteliği tartışılarak Anayasa uygunluğu irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, İl İdaresi Kanunu, Kısıtlamalar, Temel Hak ve Hürriyetler.

Fundamental rights and freedoms are one of the most important areas in which the limits and methods of limiting, suspending and stopping the individuals arising from the qualification of being human, developing in a continuous movement and secured in the constitutions are also regulated in the constitutions. The freedom and security of the person and the freedom of settlement and travel are some of these freedoms. December 1, 2019 date of the Republic of China as the first cases emerged in Turkey and in Wuhan, capital of Hubei seen on March 11, 2020, the same day the World Health Organization (WHO) that causes the declaration of a pandemic Covidien-19 virus still continues its etsini. According to the official statement, the first death in Wuhan due to Covid-19 occurred on January 11, 2020. Turkey has also been reported in the Covidien-19 first death occurred due to have taken place on 15 March 2020 and the virus spread all over Turkey in a statement on April 1, 2020. For this, several emergency measures were taken in the world and Turkey. For this reason, the issue of legality of the measures taken due to the Covid-19 outbreak has come to the fore. When the past epidemic history in the world is examined, it is seen that similar situations are experienced and many measures that restrict or suspend fundamental rights and freedoms are used to combat the epidemic. In the study, the legality of the measures taken due to the Covid-19 outbreak will be evaluated in the context of fundamental rights and freedoms. Therefore, Bird Flu / Avian Influenza (Avian Influenza) outbreak to briefly reference Covidien-19 period in Turkey in 1593 numbered Public Health Law and the 5442 numbered Provincial Administration Law of the Constitutional appropriateness of discussing the legal nature of the decisions taken by restrictions on travel freedom with curfew in accordance will be examined.

Keywords: Covid-19, Public Health Law, Provincial Administration Law, Restrictions, Fundamental rights and freedoms

Dr. Öğr. Üyesi Mutlu SESLİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Adalet Meslek Yüksek Okulu

Arş. Gör. Mücahit KELEK

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hukuk Fakültesi



Sendikal Faaliyetlerin Politik ve Hukuki Sorunları Üzerine Bir Değerlendirme

An Evaluation on the Political and Legal Problems
of the Trade Unions Activities

Sendika hakkı çalışanlara uluslararası sözleşmeler ve anayasa ile tanınmış bir haktır. Dolayısıyla çalışanlar sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma hakkına sahiptir. Üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulan sendikalar ister istemez “siyaset”le diğer bir ifadeyle “devlet”le karşı karşıya gelmektedirler. Bu bağlamda sendika hakkını hayata geçirmek ve hakkın kullanılmasına imkan sağlamak devletlerin pozitif yükümlülüğü içindedir. Hakkı zorlaştıracak veya kullanılmasına engel oluşturacak durum ve tutumlardan kaçınılmasında ise negatif yükümlülükler söz konusudur. Ancak sendika hakkı sınırsız bir hak olmayıp, sınırlandırılabilir bir haktır.

Sendika hakkı hakların sınıflandırılması bakımından üçüncü kuşak haklar içinde yer almakta olup, sosyal haklar kategorisinde ele alınmaktadır. Sendika hakkının kullanılması bağlamında sendikal faaliyette bulunmak hakkın kapsamı dahilinde kabul edilmektedir. Sendikal faaliyet kapsamında kabul edilecek faaliyetlerin neler olduğu kanuni düzenlemelerde açıkça yer almamaktadır. Çalışanların iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılabileceklerini düzenlenerek onlara kanuni güvence getirilmiştir. Ancak hangi faaliyetlerin sendikal faaliyet olduğu hususunda ayrıntılı bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle uygulamada bazı sorunlarla karşılaşmaktadır.

İşe gitmeme veya iş bırakma yahut da iş yavaşlatma eylemlerinin sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği önem arz etmektedir. Çünkü bu eylemler politik nedenlerle olabileceği gibi sosyal ve ekonomik nedenlerle de olabilmektedir. Politik nedenlerle yapılacak eylemler hukuk güvencesinde değildir. Bir tarafta hizmetin ve kurum düzeninin sağlanması için öngörülen disiplin sorumluluğu diğer tarafta ise çalışanların sendika hakkı bağlamında sendikal faaliyet yer almaktadır. İki hususun birbiri ile bağdaştırılması zor olmakla birlikte mümkün de görülmektedir. Mevzuatta düzenleme olmaması, yargı kararlarının istikrarlı olmaması durumu biraz daha karmaşık

hale getirmektedir. Bu nedenle yargı kararları ve yasal düzenlemelerin birlikte değerlendirilerek bir sonuca ulaşmanın tercih edilebilir olduğunu ifade edilebilir.

Sendikaların aldıkları kararlar nedeniyle işe gitmeme veya iş bırakma eylemlerinin disiplin sorumluluğu bağlamında disiplin suçu oluşturup oluşturmadığı değerlendirilmektedir. Kamu hizmetlerinin düzeni ile sendika hakkı arasındaki ilişkide hangisinin tercih edileceği bir problem oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı da politik ve hukuki anlamda gerçekleşebilecek sendikaların işe gitmeme veya iş bırakma eylemlerinin disiplin sorumluluğu bağlamında disiplin suçu oluşturup oluşturmadığını çalışma ilişkiler bakımından açıklığa kavuşturmadır. Hangi sendikal faaliyetin hukuken hak kapsamına girdiğinin belirlenmesi öncelikle tanımlanması gereken bir sorundur. Çünkü sendikalar politik nedenlerini sendikal hak kapsamına sokarak eylemler yapabilmektedirler. Bu nedenlerle çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, sendikal faaliyet, Sendikal hak, Disiplin sorumluluğu.

The right to trade union is a right recognized for employees by international conventions and the constitution. Therefore, employees have the right to form unions and to join established unions. Trade unions established to protect and develop the interests of their members inevitably come face to face with politics, in other words the state. In this context, it is within the positive obligation of the states to realize the trade union right and to enable the exercise of the right. There are negative obligations in avoiding situations and attitudes that will make the right difficult or prevent it from being used. However, the union right is not an unlimited right, it is a right that can be limited.

Union rights are among the third generation rights in terms of classification of rights and are considered in the category of social rights. It is considered within the scope of the right to engage in trade union activities in the context of exercising the right to trade union rights. The activities to be accepted within the scope of trade union activities are not clearly stated in the legal regulations. Legal assurance has been provided for the employees by regulating that they can participate in union activities outside of working hours or during working hours with the permission of the employer. However, there is no detailed regulation on which activities are trade union activities. Therefore, some problems are encountered in practice.

It is important whether absenteeism, stopping work or slowing down actions can be evaluated within the scope of union activity. Because these actions can be due to political reasons as well as social and economic reasons. Actions to be taken for political reasons are not covered by the law. On the one hand, there is the disciplinary responsibility foreseen for the provision of service and institutional order, and on the other hand, trade union activity in the context of the employees' union rights. Although it is difficult to reconcile the two issues with each other, it seems possible. The lack

of regulation in the legislation and the instability of judicial decisions make the situation a little more complicated. Therefore, it can be stated that it is preferable to reach a result by evaluating judicial decisions and legal regulations together.

It is evaluated whether the actions of absenteeism or stopping work due to the decisions taken by the unions constitute a disciplinary offense in the context of disciplinary liability. In the relationship between the order of public services and the right to trade unions, which one will be preferred creates a problem. The purpose of this study is to clarify in terms of working relations whether the unions' absenteeism or work stoppage actions constitute a disciplinary offense in the context of disciplinary liability. Determining which trade union activity falls within the scope of legal rights is a problem that should be defined first. Because unions can take actions by putting their political reasons within the scope of trade union rights. For these reasons, it is thought that the study will contribute to the field.

Keywords: Union, union activity, Union right, Disciplinary responsibility.

Dr. Öğr. Üyesi Servet GÜN

Munzur Üniversitesi İİBF



Vatandaşlık Geliri Önerisinin Ekonomi Politikği: İşçi Sınıfı Açısından Bir Değerlendirme

Political Economy of Income Proposal:
An Assessment in Terms of Working Class

Covid-19 pandemisi, neredeyse tüm ülkelerin sağlık sistemleri başta olmak üzere sosyal politik zayıflıklarını gözler önüne serdi. Akademik dünyanın bir süredir tartıştığı ve bildiği bu gerçek, pandemiyle birlikte ortaya saçılmış oldu ve sosyal devlet tartışmaları yeniden alevlenmeye başladı.

Sağlık sisteminin sorunlarından sosyal yardımlara birçok başlığın tartışıldığı bu süreçte, kadim tartışmalardan biri olan temel gelir ya da vatandaşlık geliri önerisi de tartışma başlıkları arasında yerini aldı. Vatandaşlık geliri, işli-işsiz herkese sırf vatandaş olmaları hasebiyle belirli bir gelir seviyesini korumaları bakımından yapılan ödemeler olarak tasarlanmaktadır. İlk bakışta sosyal politika açısından kabulünde bir mahsur görülmeyecek olan vatandaşlık geliri, özellikle işçi sınıfı açısından değerlendirildiğinde önemli bazı sorunları bünyesinde taşımaktadır.

Zira emek gücünün gelir elde etme biçimi ücret olduğu halde; işçi, vatandaşlık geliri sayesinde sosyo ekonomik risk yaklaşımıyla devletten sosyal yardım alır hale getirilmektedir. Aktif istihdam politikaları veya özel istihdam büroları sayesinde belirli ölçüde koparılmış olan işçi-işveren ilişkisi, vatandaşlık geliri tasarımıyla tüm işçi sınıfına yayılabilecektir. Bu vesileyle bu tebliğ, emek gücünü sermayeye satan işçinin ücretini (bir kısmını) sosyal yardım benzeri bir yöntemle devletten almasının yaratacağı sorunları tartışma zeminine çekmeyi hedeflemektedir.

Anahtar kelimeler: neoliberalizm, vatandaşlık geliri, ücret, sosyal yardım, aktif istihdam politikaları.

The Covid-19 pandemic has revealed the socio-political weaknesses of almost all countries, especially that of their health systems. This fact which the academic world have known well and discussed for a while has been visible with the pandemic, and the discussions on social state has started widely again.

In this process, where many topics from health system problems to social assistance have been discussed, the basic/citizenship income proposal also took its place among the topics which have been discussed widely. Basic income is designed as payments made to unemployed and employed people on the basis of their citizenship status in order to maintain a certain level of income. At first glance citizenship income does not seem as a problem in terms of social policy, but it has some important problems especially when evaluated from the perspective of working classes.

Through citizenship income wage earners are becoming clients receiving social assistance from the government from the socio-economic risk approach. It seems that traditional relationship between employees and employers transformed through active labour market policies and private employment agencies would become widespread. That workers receive their wages from the state through a method similar to social assistance instead of selling their labour power to employers will cause some crucial problems. This presentation intends to draw those problems.

Key words: neoliberalism, citizenship income, wage, social assistance, active labour market policies.

Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi İİBF

Derya DÜNDAR

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi



Sendika Yazınının Bibliyometrik Analizi

Bibliometric Analysis of Trade Union Literature

Bu çalışmanın amacı, Web of Science veri tabanında, “sendika” kelimesinin bibliyometrik analizinin yapılmasıdır. Yapılan analizde 1980-2021 yılları arasında, içerisinde sendika kelimesinin yer aldığı 18.161 yayına ulaşılmıştır. Analizler yayın yılları, doküman türleri, kurumlar, yazarlar, ülkeler, yabancı diller ve araştırma alanları başlıkları altında incelenmiştir. Analizler tablo ve şekiller aracılığıyla gösterilmiştir. Gösterilen veriler için kullanılan tablo ve şekillerde en yüksek orana sahip ilk 10 gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Endüstri ilişkileri, Çalışma hayatı, Uluslararası alan İndeksleri, Bibliyometrik analiz.

The aim of this study is to make a bibliometric analysis of the word “trade union” in the Web of Science database. In the analysis, 18.161 publications including the word trade union were found between 1980-2021. The analyzes are examined under the headings of publication years, document types, institutions, authors, countries, foreign languages and research areas. Analyses are shown in tables and figures. In the tables and figures used for the data shown, the first 10 with the highest ratio were observed.

Keywords: Trade union, Industry relations, Working life, International field indexes, bibliometric analysis.

Öğr. Gör. Kemal UÇACAK

Gazi Üniversitesi



İnsan Kaynakları Yönetimindeki Yapay Zekâ Tekniklerinin Kamu Sektöründe Uygulanabilirliğinin Değerlendirilmesi

Evaluation of the Applicability of Artificial Intelligence
Techniques in Human Resources Management in the
Public Sector

G ünümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan büyük ilerleme şüphesiz yönetim alanını da etkilemiştir. Nitekim özellikle özel sektörde faaliyet gösteren şirketler tarafından kullanılan yapay zekâ uygulamaları bu durumu kanıtlar mahiyettedir. Bu doğrultuda yönetimin çeşitli faaliyetleri için kullanılan yapay zekâ teknikleri, yönetimin temel birimlerinden olan insan kaynakları departmanı ve insan kaynakları yönetiminde de kullanılmaktadır. Literatürde insan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zekâ tekniklerine odaklanan çeşitli akademik çalışmalar mevcuttur. Ancak yapılan bu çalışmaların çoğunlukla konuya işletme yönetimi açısından yaklaştığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma esasen, özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerin insan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zekâ tekniklerinin, kamu sektöründe de kullanılabilir mi? sorusuna dayanmaktadır. Bu sorunun cevabının bulunması, kamu sektöründe personel yönetiminin daha etkili ve verimli hale gelmesine katkı sağlayabilir. Dolayısıyla bu çalışmada ilk olarak kavramsal çerçeve başlığı altında yapay zekâ kavramı açıklanarak yönetim bilimi açısından yapay zekâ tekniklerinin kullanımı hususunda bilgi verilmesi planlanmaktadır. Daha sonra münhasıra insan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zekâ teknikleri ile bu tekniklerin uygulandığı yönetim için haiz olduğu önem üzerinde durulması planlanmaktadır. Bunun ardından, elde edilen bilgiler ışığında, yapay zekâ tekniklerinin kamu sektörü personel yönetiminde kullanılıp kullanılmayacağı ve bu uygulamaların kullanıldığı takdirde ne gibi avantaj ve dezavantajların ortaya çıkabileceği hususları tartışılacaktır. Bu çalışmanın, literatür taraması yöntemiyle hazırlanması ve elde edilen bilgilerin derlenerek insan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zekâ tekniklerinin, kamu sektöründe de kullanılıp kullanılmayacağı hususunun değerlendirilmesi planlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi ve iletişim teknolojileri, yapay zeka, insan kaynakları yönetimi, özel sektör, kamu sektörü

Today, the great progress in information and communication technologies has undoubtedly affected the field of management. As a matter of fact, artificial intelligence applications used by companies operating in the private sector are proof of this situation. In this context, artificial intelligence techniques used for various activities of the management are also used in the human resources department and human resources management, which are among the basic units of management. There are various academic studies in the literature focusing on artificial intelligence techniques used in human resources management. However, it is seen that these studies mostly approach the subject in terms of business management. Therefore, this study is mainly based on the following question: Can artificial intelligence techniques used in human resources management of companies operating in the private sector be used in the public sector? Finding the answer to this question can contribute to the more effective and efficient management of personnel in the public sector. Therefore, in this study, first of all, it is planned to explain the concept of artificial intelligence under the conceptual framework title, and to give information about the use of artificial intelligence techniques in terms of management science. Then, it is planned to focus exclusively on the artificial intelligence techniques used in human resources management and the importance they have for the management where these techniques are applied. Afterwards, in the light of the information obtained, whether artificial intelligence techniques can be used in public sector personnel management and what advantages and disadvantages may arise if these applications are used will be discussed. It is planned to prepare this study with the method of literature review and to evaluate whether artificial intelligence techniques used in human resources management can be used in the public sector by compiling the obtained information.

Key Words: information and communication technologies, artificial intelligence, human resources management, private sector, public sector.

Arş. Gör. Muhammed Yusuf ERTEK

Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF



Çalışma İlişkileri Açısından İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Aidiyeti

The Logic of Ownership in the light of HHRM in Terms
of Labour Relations

Bir mal veya hizmet üretimi amacı için bir araya gelen insanlar arasında çalışma ilişkileri oluşmaya başlayacaktır. Çalışma ilişkilerinin temelinde, işçi ve işveren olmak üzere iki taraf bulunmaktadır. İşçiler için; işgören, çalışan, partner, personel vb. terimler kullanılmaktadır. İşverenler ise gerçek kişiler ya da tüzel kişiler olabilmektedir. Çalışma ilişkilerinde sendika ise kapitalist ekonomik sistemin ortaya koyduğu bir başka unsurdur. İşçi, işveren ve sendikalarından oluşan çalışma ilişkilerine devletin müdahil olmasıyla çalışma hayatının üç unsuru meydana gelmektedir: işçi, işveren (sendika ya da sendikaları) ve devlet. İlk sanayi devrimi, 19. yüzyılın öncesine nazaran daha farklı bir çalışma ilişkileri düzenini ortaya çıkarmıştır. Çalıştıkları fabrikaların etrafına göç eden kitleler, zamanla şehirlerin çehresini değiştirmiştir. Bant üretim sisteminin ihtiyacı olan emek arzı, toplumda bir işçi sınıfının oluşumunu sağlamıştır. Öncesine göre daha geniş kitlelerin istihdam edilmesiyle birlikte, işverenler açısından yönetilmesi gereken bir süreç ve olgu ortaya çıkmıştır. Önceleri, personel yönetimi (PY) olarak adlandırılan bu olgu, günümüzde insan kaynakları yönetimi (İKY) adıyla bir bilim dalı, disiplin ve çalışma sahası haline gelmiştir. 20. yüzyılın sonları ve 21. yüzyıl ile gelişen iletişim, ulaşım, eğitim imkânları ve küreselleşme, İKY'de stratejik insan kaynakları yönetimi (SİKY) anlayışını da geliştirmiştir. Bu gelişim daha ziyade teorik anlamda bir dönüşümü ihtiva etmiştir. Neticede özü itibarıyla bugün İKY, işçi ve işveren ilişkilerinde köprü olma görevini yerine getirmektedir. Bu görev özel sektörde İKY vb. departmanlar, kamu sektöründe ise PY vb. departmanlar aracılığıyla yerine getirilmektedir. Her toplumda insan ilişkileri neticesinde birtakım ihtiyaçlar ortaya çıkmaktadır. Çalışma ilişkilerinde ise İKY, bir ihtiyaç dolayısıyla oluşmuştur. Bu ihtiyaç, çalışma ilişkilerinde işçi – işveren arası ilişkilerin koordine edilmesi, düzenlenmesi ve yönetilmesi olarak belirtilebilir. Dolayısıyla İKY, ortaya çıktığı zamanın ve yerin ihtiyaçlarına göre oluşmuştur. Zamanla ve yer değiştikçe ise birtakım dönüşümlere uğramıştır. Ancak bu dönüşümlerin mahiyeti her yerde aynı olmamış, her vakitte benzer olmamış ve her toplumda aynı ölçüde gerçekleşmemiştir. Çünkü medeniyetler arası ilişkilerde; diğer tüm sosyal kurumlarda olduğu gibi; çalışma ilişkilerini yönetmek ve yönlendirmek açısından

aynı anlayışın kabul oranı medeniyetlerin vasıflarıyla bağlantılıdır. Uzun süreler başka medeniyetlerin hükümranlığı ve etkisi altında olan medeniyetler ya da toplumlar, hâkim medeniyetin sosyal kurumlarını ve ilişkilerini rahatlıkla kabul edebilmektedir. Fakat tarihi, nitelikleri ve mensubiyetleri nedeniyle bazı medeniyetler ise hâkim medeniyetin dikte ettiği sosyal kurumları ve ilişkileri rahatlıkla içselleştirememektedir. İKY, Batı Medeniyeti'nin ihtiyaçları doğrultusunda, materyalist bazlı düşüncelerle temellendirilmiştir ve çalışma ilişkilerine materyalizm dışında başka bir boyutta bakamayacak bir disiplindir. Farklı İKY yorumları, toplumlara göre görünürde değişiklikler ortaya koyabilir. Ancak İKY, özünde çalışma ilişkilerine her toplumda aynı pencereden bakacaktır. Bu pencere materyalist temellidir ve kaçınılmazdır. Bu tablo ise, İKY anlayışının ait olduğu medeniyeti ve düşünce temelini ifade etmektedir. Her medeniyetin ve her düşünce biçiminin, çalışma ilişkilerine yönelik bir bakış açısı vardır. Bu çalışma ile İKY anlayışına getirilen eleştiriler, İKY'yi dönüştürme çabaları, İKY yerine anlayışını değiştirmeksizin yapılacak kelime değişiklikleri ve benzeri uğraşların, İKY'nin aidiyetini değiştirmeyeceği tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, insan kaynakları yönetimi felsefesi, çalışma sosyolojisi, kültürel izafilik, materyalizm.

Working relationships will begin to form between people who come together for the purpose of producing a good or service. On the basis of labor relations, there are two parties, namely the employee and the employer. For workers; employee, partner, staff and so on. terms are used. Employers can be natural persons or legal persons. In labor relations, the union is another element introduced by the capitalist economic system. With the state's involvement in working relations consisting of workers, employers and unions, three elements of working life occur: the worker, the employer (union or trade unions) and the state. The first industrial revolution created a different order of working relations compared to the pre-19th century. The masses that migrated around the factories they work in have changed the face of the cities over time. The labor supply needed by the line production system enabled the formation of a working class in the society. With the employment of larger masses than before, a process and a phenomenon that should be managed by employers has emerged. This phenomenon, which was previously called personnel management (PM), has now become a discipline, discipline and field of study under the name of human resources management (HRM). Communication, transportation, educational opportunities and globalization developed with the late 20th and 21st century have also developed the understanding of strategic human resources management (SHRM) in HRM. This development rather involved a theoretical transformation. As a result, today HRM fulfills the duty of being a bridge in employee and employer relations. This task in the private sector, HRM and so on. by departments, in the public sector, PY and so on. carried out by departments. Certain needs arise as a result of human relations in every society. In labor relations, HRM was formed due to a need. This need can be stated as the coordination, regulation and management of employee-employer relations in labor relations. Therefore, HRM was formed according to the needs of the time and place it emerged. It has undergone some transformations over time and as the place has changed. However, the nature of these transformations was not the same everywhere, they were not always similar and did not

occur to the same extent in every society. Because in the relations between civilizations; As in all other social institutions; The acceptance rate of the same understanding in terms of managing and directing working relations is linked to the qualifications of civilizations. Civilizations or societies that have been under the sovereignty and influence of other civilizations for a long time can easily accept the social institutions and relations of the dominant civilization. However, some civilizations cannot easily internalize the social institutions and relations dictated by the dominant civilization due to their history, characteristics and affiliation

HRM is based on materialist-based thoughts in line with the needs of Western Civilization and is a discipline that cannot look at work relations in any other dimension than materialism. Different HRM interpretations may reveal apparent changes according to societies. However, in essence, HRM will look at working relations from the same perspective in every society. This window is materialist and inevitable. This table, on the other hand, expresses the civilization and thought basis to which HRM belongs. Every civilization and every way of thinking has a perspective on working relations. With this study, it will be discussed that the criticisms brought to the understanding of HRM, the efforts to transform HRM, word changes to be made without changing the understanding instead of HRM and similar efforts will not change the identity of HRM.

Keywords: Human resources management, human resources management philosophy, sociology of work, cultural relativity, materialism

Yrd.Doç.Dr. Raziya ABDİYEVA

Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi



Geçiş Ekonomilerinde Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Koruma: Kırgızistan Örneği

Social Security System and Social Protection in Transition Economies: Example of Kyrgyzstan

Sosyal güvenlik sistemi emek gücünün gelecekteki sosyal risklere karşı güvenliğini sağlamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu sistemin etkinlik derecesi işçilerin ve toplumun gelecekteki yaşam kalitesini önemli derecede etkilemektedir.

Kırgızistan'da SSCB'nin dağılmasıyla piyasa ekonomisine geçiş süreci ağır bir krizlerle başlamıştır. Bunların sonucunda işsizliğin ve kayıt dışı ekonominin artması devletin sosyal koruma hizmetinin kalitesinin zayıflamasına neden olmuştur. Yapılan reformlar sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği sorununu çözüm getirememektedir ve günümüzde bu sistem ciddi ve acil bir reforma ihtiyaç duymaktadır.

Çalışmada Kırgızistan'da sosyal güvenlik sistemi ve işçilerin bu sisteme katılım seviyesi 2016 yapılan 'Kırgızistan'da Yaşam' (Life in Kyrgyzstan) anket verilerini kullanarak araştırılacaktır. Araştırma sonucunda işçilerin sosyal güvenlik sistemine katılımını arttırmalarına yönelik öneriler sunulacaktır.

Anahtar kelimeler: Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Koruma, Kırgızistan.

Social security system has emerged to ensure safety of the labor force against future social risks. The effectiveness of this system significantly affects future quality of workers and society's life.

With dissolution of the USSR in Kyrgyzstan, the transition to a market economy started with a severe crisis. As a result, increase in unemployment and shadow economy has led to weakening of state's social protection service. These reforms which made by government cannot solve problem on sustainability of the social security system. Today, this system needs a serious and urgent reform.

In this study, social security system in Kyrgyzstan and level of participation of workers in this system will be investigated using survey data of "Life in Kyrgyzstan" which conducted in 2016. As a result of research, suggestions for increasing participation of workers in social security system will be presented.

Keywords: Social Security System, Social Protection, Kyrgyzstan.

Dr. Banu KARAKAŞ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF



İktisat Zihniyeti ve Sendikacılık Yaklaşımları İlişkisi

The Relationship of Economics Mindset and Trade Union Approaches

Dünyada ve Türkiye’de sendikalaşma oranlarındaki azalmalar çoğunlukla üretim yapısındaki ve endüstri ilişkileri sistemindeki değişimler, neo-liberalizm, küreselleşme, bireyselleşme ve sendikaların kendisinden kaynaklanan nedenler ile yasal düzenlemelerdeki eksiklikler gibi unsurlar üzerinden açıklanmaya çalışılmaktadır. Benzer şekilde kimi çalışmalarda iktisat zihniyetinin de yukarıda sayılan hususlar ışığında değişen ve şekillenen bir kavram olarak ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada ise; Sombart’ın iktisat zihniyetine ilişkin açıklamalarına benzer şekilde iktisat zihniyetinin toplumun ekonomik ve sosyal yapısı bağlamında edilgen değil etken bir unsur olduğu kabul edilmiştir. Buna göre; iktisat zihniyetindeki değişimler ekonomik ilişkileri, çalışma ve üretim biçimlerini şekillendirmektedir. Benzer şekilde bir toplumda aynı dönemde farklı iktisat zihniyetine sahip kesimlerin kurduğu ekonomik ve sosyal ilişkiler arasında da farklılık olacaktır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı Türkiye özelinde iktisat zihniyeti ve sendikacılık yaklaşımları arasındaki ilişkiyi öncelikle tarihsel bir perspektiften sunmak; ardından 21. Yüzyıl itibarıyla Türkiye’de sendikacılığın geçirdiği değişimi iktisat zihniyeti kavramı üzerinden açıklamaya ve yorumlamaya çalışmaktır. Sendikalar devletin oluşturduğu hukuksal çerçeve içinde faaliyet gösterdiklerinden; devletin iktisat zihniyetinin toplu iş ilişkileri ve örgütlenme ile ilgili kanunlara nasıl yansıdığının tespit edilmesi çalışma için bir başlangıç noktası olmaktadır. Ardından çalışma ilişkilerinin diğer asli iki tarafı olan çalışan ve işveren kesimlerinin örgütlenme ve sendikacılığa ilişkin yaklaşımlarının iktisat zihniyeti üzerinden nasıl şekillendiği açıklanmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendikacılık, zihniyet, iktisat zihniyeti.

Decline in unionization rates in the world and Turkey, are often explained through, changes in the production structure and in industrial relations system, neoliberalism, globalization, and the reasons stemming from it individualization and factors such as deficiencies in the legislation. Similarly, in some studies, it is seen that the mentality of economics is considered as a concept that changes and takes shape in the light of the above-mentioned issues. In this study, similar to Sombart's explanations on the economic mentality, it is accepted that the economic mentality is an active rather than a passive factor in the context of the economic and social structure of the society. According to this; changes in the economic mentality shape economic relations, working and production styles. Similarly, there will be differences between the economic and social relations established by segments with different economic mentality in the same period in a society. The aim of this study In this context the relationship between unionism special mentality and approaches in economics from Turkey primarily to provide a historical perspective; as of 21st century trade unionism and then changes it has undergone in Turkey's economy out of the mindset it is to try to explain and interpret the concept. Since the unions operate within the legal framework established by the state; determining how the economic mentality of the state is reflected in the laws on collective labor relations and organization is a starting point for the study. Then, it is tried to explain how the approaches of the employees and employers, which are the other two sides of the labor relations, towards organization and unionism are shaped through the mentality of economics.

Keywords: Unionism, mentality, economics mindset.

Öğr. Gör. Sabriye AKITICI

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi



İslam İnancında ve Postmodern Dünyada Çalışma ve İnsan

Work and Human in Islamic Belief and Post Modern
World

İnsanlık var olabilmek için hayatlarını devam ettirebilmek için mutlaka çalışmaktadır. Her toplumda ve inanişta çalışmanın mahiyeti ve ona yüklenen anlam değişmektedir. Bu değişim toplumların sahip olduğu değer yargıları çerçevesinde şekillendiğinden doğal karşılanmalıdır. Araştırmamıza konu olacak ana unsur İslam inancına dayalı Tevhidi düşünceye göre çalışmanın içeriğı ve çalışma ahlakı incelenerek, günümüzde Post-modern post-truht olarak tanımlanan dünyayı sarmış olan düşünce akımları çerçevesinde çalışmanın içeriğı değerlendirilecektir. Nihayet bir bilinmeze doğru koşan insanın “ne için” (kendini tanıyabilmek) ve “nerede” (sınırlar) durup nefes alması gerektiğı tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma, Çalışma Ahlakı, Tevhidi Düşünce, Post-modern, Post-truht

Humankind has been working to exist and maintain his life. The essence of work and the meaning attributed to the work differs in every society and belief. It should be reacted in a usual way since this difference is shaped within the form of the value judgement of society. The main factor of our study is that the content of study will be evaluated within the frame of prevalent movements of thought described as post modern post truth by examining the content of study and work ethic according to the Tawhid thought based on the Islamic belief. Finally, it will be discussed that human heading towards unknown needs to stay why (knowing yourself) and where (limits) and breath.

Key Words: Work, work ethic, Tawhid thought, Post-modern, Post-truht

Öğr. Gör. Yasin YÜKSEL

Gazi Üniversitesi Kazan MYO



Modern Dönemden Postmodern Döneme Çalışma İlişkilerinin Özellikleri Ve Sendikacılık

Characteristics of Work Relations from the Modern Period to the Postmodern Period and Unionism

19. yy' da etkilerini hissettiren modern dönem, temellerini Batı'nın toplum kurucu düşünce anlayışı olan materyalist düşünce anlayışı ve materyalist düşünce anlayışının üzerine konumlandırılmış pozitivist düşünce anlayışı üzerine atmıştır. Yeni toplum kurucu düşünce anlayışı arayışı içerisinde olan Batı, postmodern dönemin başlaması için harekete geçmiş ve 21. yy'a doğru ilerlerken modern dönem yerini yine aynı temellerden beslenen postmodern döneme devretmiştir. Her bir dönem kendinden önceki dönemlerle benzerlik taşıdığı gibi farklılıkları da bünyesinde barındırmıştır. Bu sebeple her dönem kendi bünyesinden hareketle tüm alanları inşa etme çabası içerisine girmiş olup çalışma, çalışma ilişkileri ve sendikacılığı da bu doğrultu da inşa etme içerisinde olmuştur. Bu çalışmada modern dönem ve post modern dönem ile birlikte bu dönemlerde var olan çalışma ilişkileri özellikleri ve sendikacılık ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kavramlar: Modernizm, Postmodernizm, Çalışma, Sendika, Sendikacılık

The modern period, which made its effects felt in the 19th century, laid its foundations on the socialist understanding of thought and the positivist understanding of thought positioned on the materialist understanding of thought of the West. The West, in search of a new understanding of society-building thought, took action for the start of the postmodern period and as it moved towards the 21st century, the modern period has transferred its place to the postmodern period, which is also nourished by the same foundations. Each period has similarities with the previous periods as well as incorporated differences. For this reason, each period has been in an effort to build all areas based on its own structure, and has been in the process of building work, working relations and unionism in this direction. In this study, it will be tried to reveal the characteristics of labor relations and trade unionism that existed in the modern period and the post-modern period.

Key Words: Modernism, Postmodernism, Work, Union, Syndicalism

1 MAYIS



   HacıBayramedutr



   MemurSenKonf