

**AKIŞKAN/ESNEK İŞ PİYASASINDA ÇALIŞMA DEĞERLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ:
İŞVERENLERİN GÖZÜNDEN YENİ ÇALIŞMA DÜZENİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

**TRANSFORMATION OF WORKING VALUES IN LIQUID/FLEXIBLE JOB
MARKET: EVALUATION OF NEW WORK ORDER
IN EMPLOYERS' PERSPECTIVE**

İsa DEMİR¹

ÖZET

Bu çalışmanın amacı güvencesizlik ve esneklikle tanımlanan neoliberal (akışkan) ekonomilerde çalışma ahlakında yaşanan dönüşümün işverenlerin perspektifinden gösterilmesidir. İşverenlerin yeni çalışma koşullarına yönelik tutumları, esnek ve güvencesiz çalışma koşullarını ne yönde yorumladıkları, istikrarsız çalışma koşullarında çalışanlarından bekledikleri ahlaki özellikleri bulup bulamadıkları, uzun süreli çalışma ve emekli olana kadar çalışma gibi Fordist döneme özgü değerlere yönelik görüşleri ele alınmıştır. Bu çerçevede merkezi Ankara'da olan, ulusal ve uluslararası çapta iş yapan, büyük firmaların kurucuları ile yarı yapılandırılmış görüşme formu esas alınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Akışkan modernite, Çalışma, Çalışma ahlakı, Uzun süreli-istikrarlı çalışma.

ABSTRACT

The aim of this study is to show the transformation of working ethics from employers' perspective in neoliberal economies which are defined by insecurity and flexibility. Employers' attitude towards new working conditions, how they interpret flexible and unsecured working conditions, whether they find the moral characteristics they expect from employees or not in unstable working conditions, their opinions on values within Fordist period like long-term working and working until retirement were discussed. In this context, interviews were conducted with the founders of large companies, headquartered in Ankara, doing business nationally and internationally, on the basis of semi-structured interview form.

Keywords: Liquid modernity, Working, Working Ethic, Long-term and stable working

¹ Dr., E-posta: isademirs@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-7555-9827

GİRİŞ

Bu çalışmanın konusu neoliberal ekonomi politikaları sonrasında çalışma ahlakında gözlemlenen değişimi işveren perspektifinden ele almaktır. Çeşitli sebeplere bağlı olarak işyerine yönelik aidiyetin azalması, belli bir iş yerinde geçirilen toplam çalışma sürelerinin kısalması, çalışmanın kendisine ilişkin bağlılığın yitirilmesi ile esnek, eğreti ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması şeklinde özetlenebilecek gelişmeler son kırk yıllık süreçte hem çalışmada hem de çalışma ahlakında bir dönüşüm yaşadığımızı göstermektedir. Belirtilen bu değişimin işverenler tarafından nasıl algılandığı ve yorumlandığını, buna yönelik olarak uzun süreli, istikrarlı ve emekli olana kadar çalışmaya ilişkin tutumlarının ne yönde olduğunu göstermek bu çalışmanın temel amacıdır.

Bu çalışma yedi temel başlıktan oluşmaktadır. İlk olarak araştırmanın yöntemi açıklanmış ardından kısaca çalışma ve çalışma ahlakı kavramı etrafında yürütülen tartışmalar ele alınmış ve kavram tanımlanmıştır. Üçüncü, dördüncü ve beşinci başlıklarda sırasıyla modern öncesi dönem, klasik modernite ve akışkan modernite dönemlerinde çalışmanın hangi ahlaki içeriklere sahip olduğu anlatılmış ve altıncı başlıkta kısaca çalışma olgusunun Türkiye'deki görünümü ele alınmıştır. Son olarak elde edilen bulgular sunularak değerlendirilmeler yapılmıştır.

YÖNTEM

Bu çalışmadaki temel amacımız işverenlerin çalışmanın akışkanlaşması (esnekleşme, güvencesizleşme, sendikasılaşma) süreciyle ilgili tutumunu ve yaklaşımını ortaya koymaktır. Bu amaçla nitel bir araştırma yöntemi izlenmiş, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile görüşmeler gerçekleştirilmiş, görüşülecek kişiler “amaçlı örneklem” tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Görüşülen 12 işverenin uzun süreli, istikrarlı ve emekli olana kadar çalışmaya ilişkin görüşlerini tespit edebilmek adına 18 soru sorulmuştur. İşverenler İ1, İ2, İ3, İ4... şeklinde kodlanmıştır. Sorular iki temel araştırma sorusu etrafında odaklanmıştır:

1. İstikrarlı ve uzun süreli çalışmayı işverenler nasıl değerlendirmektedir? İşletme aidiyeti çalışanlar ve işverenler için eskisi gibi bir değer midir?
2. Bir işletmede emekli olana kadar çalışmak çalışanlar ve işverenler için hala bir değer midir?

Belirtilen araştırma sorularını aydınlatmaya yönelik veriler öncelikle ses kaydına alınmış daha sonra MS Word programına aktarılmıştır. Bu veriler araştırma sorularından türetilen kategorilere göre kodlanmış ve yorumlanmıştır. Söz konusu kategoriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İstikrarlı, Uzun Süreli ve Emekli Olana Kadar Aynı İşyerinde Çalışmaya Bakış ve Çalışma Aidiyeti ile İlgili Görüşler

ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA AHLAKININ ANLAMI

Çalışma sosyolojisi alanında yürütülen araştırmaların neredeyse tamamında çalışma, kapitalist toplumlara özgü bir olgu olarak yer bulmuştur. Çünkü kapitalist ekonomiler emeğin organizasyonuna dayanır ve bu toplumlar için üretim toplumu kavramlaştırması sıkça kullanılır. Marshall (1999, s.110) tarafından “bir insanın kendisi ya da başkalarının tüketimi için mal ve hizmet üretmeye yönelik fiziksel, zihinsel ve duygusal emek harcaması” şeklinde özlüce tanımlanan çalışma, Gorz (2007, s. 27) tarafından modern bir icat olarak tarif edilmiştir. Çalışmanın hayatın merkezine yerleşmesi sanayileşme ile gerçekleşmiştir. Bireyin belirli bir rutine ve zamansal disipline bağlı kalarak yürüttüğü, emeğinin bir meta olarak kiralanıp ücretlendirildiği, sonuçta ortaya çıkan ürünle hiçbir bağının olmadığı, kendisi için değil bir başkası için üretim yaptığı faaliyete çalışma denilmektedir. Bu çalışma biçiminin ilk uygulandığı dönemlerde yaşanan, çalışanları fabrika disiplinine adapte etme veya zorlama problemi, çalışmanın ahlaki bir değer olduğu fikri ve ideolojisiyle aşılmıştır. Emeğin, zenginliğin ana kaynağı olduğunun keşfi ve sanayi medeniyetinin ihtiyaç duyduğu yoğun emek talebi çalışmayı, üretmeyi, üretim faaliyeti esnasındaki sebatkârlığı, çalışma ve üretme adına hayatın zevklerini ertelemeyi temel değerler olarak öne çıkartmıştır. Çalışma, nasıl ki modern sanayi uygarlığı tarafından icat edildiyse, çalışma ahlakı da aynı medeniyet tarafından bu yeni buluşa dayanılarak düzenlenmiştir.

Her toplum, toplumsal pratikleri ahlaki kurallar ve yaptırımlarla desteklemek zorundadır. Aktörler tarafından içselleştirilmiş ahlaki değerler, bu değerlerle alakalı toplumsal pratiklerin anlamlandırılmasını ve gerekçelendirilmesini sağlar. Çalışma ahlakı ya da çalışmaya ilişkin ahlaki değerler kümesi de çalışma pratiğinin anlamlandırılmasına hizmet eder. Dolayısıyla çalışma ahlakı da çalışma temelli kapitalist toplumun alamet-i farikasıdır.

Çalışma kavramını tarif eden somut göstergeler şu şekilde sıralanabilir: Günlük ve mevsimlik tüketimin ötesinde bir faaliyet, ev ile iş yeri arasında belirgin bir ayırım, toprağa

dayalı üretimin dışında sabit ücretli bir mesai, bürokratik rasyonelliği esas almış iş bölümü ve uzmanlaşma, yoğun bir teknoloji kullanımı ve tamamen tüketici piyasasına dönük bir üretim. Bu karakteristik özellikleri sanayi devrimi öncesinde hiçbir üretim sisteminde bir arada gözlemleyemeyiz.

Akışkan modernite kavramsallaştırmasını anlayabilmek için modern öncesi dönemi ve klasik moderniteyi açıklamamız, bu dönemlere has çalışma biçimini ve çalışma üzerine geliştirilmiş ahlaki formülasyonu vermemiz gerekmektedir.

GELENEKSEL TOPLUMLARDA ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA AHLAKI

Her şeyin metalaştığı bir dünyadan geçmişe baktığımızda bize oldukça tuhaf görünecek şeylerle karşılaşabiliriz. Birçoğumuz için hayat, sabah evden çıkıp işe gitmekle başlar. “İşe gitme” davranışı hepimiz için nefes alıp vermek gibi üzerine düşünmeden gerçekleştirdiğimiz doğal bir olay gibi görünür. Bunda tuhaf hiçbir şey yoktur. İçine gömülü olduğumuz bu gerçeklik öteden beri hep böyleymiş gibidir. Oysaki sanayi tipi çalışma icat edilmeden önce “işe gitme” diye bir şeyden söz edilemez. Huberman’ın belirttiği gibi (2002, s. 35) ev ile iş yeri ayrımının gelişmediği ve basit anlamda bir piyasanın bile bulunmadığı bu toplumlarda üretim ihtiyaca binaen gerçekleştirilir. Kamusal alandan çok özel alana yönelik gerçekleştirilen çalışma, zorunluluk ve aşağılık bir faaliyet olarak kodlanmakta, ücretliler ve beden güçlerini kullanarak çalışanlar ise toplumsal statü açısından toplumun en alt katmanında yer almaktadır.

Geçim ekonomilerinde tarım bir yaşam biçimidir, ihtiyaçların karşılanması amaçlanır; ne iktisadi verimlilik ne kâr oranı ne de ihracat ve uzmanlaşma söz konusudur. Zamanın hesabı yapılmamakta, komşularla rekabet söz konusu olmamakta, çalışma tüm yaşamı işgal etmekte ve asla tamamlanmamaktadır. Bu dönemde ücret, çalışma süresi ve tatil gibi kavramlara rastlanmamaktadır (Gorz, 2007, s. 140). “Kapitalizmin doğuşuna kadar, bugün terime verdiğimiz anlamıyla kamusal bir iktisadi alan yoktur. Ev halkı besinlerini, yünlerini, giyim kuşamını, ısınma malzemelerini vs. kendisi üretir. Zamanlarını ölçmezler, hesap yapmayı zaten bilmezler ve iki gerçekliğe göre yaşarlar: “Her şey gerektiği kadar zaman alır” ve “yeterli olan yeterlidir” (Gorz, 2007, s.191).

Özetlemek gerekirse 19. yüzyılın başına kadar geçimlik üretim temelinde çalışmanın kutsal bir değer olmasından söz edilememiştir. Daha çok bir zorunluluk olarak algılanan çalışma, sanayi toplumuna geçişle olumlu anlamda değerlendirilmeye başlanmıştır.

SANAYİ TOPLUMUNDA ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA AHLAKI

Bir insan kendi başına hayatını sürdürebilecek üretim araçlarına sahip olduğunda bir başkası için çalışma ihtiyacı hissetmez. Feodal toplumun çözülüşü, serfleri topraklarından kopartarak şehirlere ve kasabalara iş için akın etmeye zorlamış, onları ücretli işçi konumuna getirmiştir. Bu işçi konumuna gelme, Bauman tarafından “geleneksel geçim tarzından koparılma” (2005, s. 29), Hardt ve Negri tarafından “emekçilerin özgürleşmesi” (2012), John Locke ve Adam Smith gibi liberaller tarafından ise işçilerin kendi emeklerinin hâkimiyetini kazanmaları olarak tarif edilmektedir. Sanayi medeniyetinin doğuşunda, insanların atölyelerde ve fabrikalarda çalışmaya başlamaları, Marx’ın deyimiyle emekçilerin “zincirlerinden başka kaybedecek bir şeyleri olmaması”na bağlı olmuştur. Çalışma toplumunun yaratılması çalışmaktan başka seçeneği ve yolu olmayan insanların yaratılmasıyla gerçekleştirilmiştir.

Yeni üretim modeli ve çalışma düzeni kendi normlarını ve değerlerini beraberinde getirmiştir. Budd yeni sanayicilerin, eşi görülmemiş ölçekte insanı yerinden ettiğini ve insanların nerede, nasıl, ne süre çalışacaklarına dair karar verme özerkliğinin ortadan kalktığını anlatmaktadır. Sanayi Devrimi’nden hemen önce çalışanların serbestçe belirledikleri dinlenme periyotları ve çalışma yoğunluklarına sahip olduklarını belirten Budd, fabrika işine geçişle bireylerin fabrika düzenine uymak zorunda kaldıklarını söylemektedir. Bu nedenle “yeni fabrika işyerlerinde işçileri denetlemek ve onları motive etmek, kritik mevzular haline gelmiştir” (Budd, 2016, s. 29). Sanayileşme öncesinde ekonomi ev içindeki bir konuyken sanayileşme emeği meta haline getirip çalışmayı ve ekonomiyi hanenin dışına taşımıştır. Emek, piyasadaki diğer metalar gibi alınıp satılan bir şeye dönüşmüş, hem kullanım hem de değişim değerine sahip olmuştur. (Budd, 2016, s. 121) Ayrıca evden bağımsız atölyeler ve fabrikalar tüm üretim sürecine hâkim duruma geçmiş, kendi disiplinini ve ahlakını dayatmıştır. Man’ın da belirttiği gibi (2012) yeni kökleşen kapitalist iktisadi formasyonun çalışmaya hazır neferlerinin işe koşulması yeni tarz bir ahlaki motivasyonla, çalışma motivasyonu ile gerçekleştirilmiştir. Castel’in vurgu yaptığı şekliyle (2017, s. 121) “makinenin kullanılması, emekçi sayısını artırmaksızın emeğin üretkenliğini artırır; emekçilerin fabrikada toplanması daha iyi bir işbölümünü, daha iyi bir gözetimi, işçinin işine tümüyle bağlanmasını sağlar”.

Sanayi toplumuna has çalışma ve çalışma ahlakının gelişiminde istihdam ilişkisinin biçimi belirleyici olmuştur. Çalışmanın genel ahlak standartlarını belirlemesi ve bireylerin kendileri ve kendilerinin dışındakini çalışma olgusu üzerinden tanımlaması sanayi toplumu

tarafından inşa edilmiştir. Bu yapılırken Fordizm, akılcılaşıma, bürokratizasyon, ulusal hedefler uğrunda emeğin mobilize edilmesi ve eğitimin disipline edici biçimde organize edilmesi gibi süreçler devrede olmuştur; ancak bunun yanında *yaşam boyu istihdam ve iş güvencesi* sunan refah toplumu ve ona eşlik eden Fordist iş örgütlenmesi çalışma ahlakının gelişmesinde etkili olmuştur.

Klasik modern çalışma anlayışı aslında emek ile sermaye arasındaki görünür olmayan bir anlaşmaya dayanmaktadır. Buna göre işçiler geçimlerini sağlamak için işe alınmaya, sermaye de kendisini yeniden üretmek ve büyütme için işçileri işe almaya ve onlara güvenceli istihdam olanakları yaratmaya bağımlıdır. Her iki tarafın da buluşma adresi fabrikadır ve iki taraftan her biri kolayca başka bir yere taşınmamaktadır. (Bauman, 2005, s.33) Buna göre çalışma tam gün, istikrarlı, sosyal güvencelerle yüklü, asgari yaşam harcamalarını karşılayabilecek niteliktedir. İşçileri tezgâhlarına sabitleyen Fordist üretim modelinde Renault veya Ford'da işe başlayan biri, kariyeri boyunca aynı yerde kalacağından emin gibidir ancak bugün kariyer yolculuğuna Microsoft'ta başlayan birisi iş hayatının sonunda nerede olacağını kesinlikle bilemez. Ağır veya katı kapitalizm koşullarında işçiler ve sermaye sıkı zincirlerle sabitlenmişlerdir. Hafif veya akışkan kapitalizm, denklemi sermayenin hareket serbestliği kazanması ve işçilerin aynı hareket yoksunluğu içinde sabit kalmasıyla değiştirmiştir. Çalışanların sabitliğine bir de istikrarsız iş piyasası eklenmiştir (Bauman, 2017, s.98).

AKIŞKAN/NEOLİBERAL EKONOMİLERDE ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA AHLAKI

Bauman “Akışkan Modernite” kavramsallaştırmasını Marx'ın “Komünist Manifesto”da geçen “katı olan her şey buharlaşıyor” sözünden esinlenerek türetmiştir. Bauman'a göre katı olan her şeyin buharlaştırıldığı ve yerine yeni katılıkların bina edildiği modern çağdan, buharlaştırılacak hiçbir katılığın kalmadığı akışkan bir çağa geçiş yapılmıştır. Bu çağ bireysel özgürlüğün önündeki tüm engellerin kalktığı bir çağ, radikal buharlaştırmanın çağı olarak resmedilmektedir. Serbestleşme, liberalleşme, esnekleşme çağı; finansal serbestliğin, sermayenin önündeki yerel engellerin ortadan kalktığı bir dönemdir yeni dönem. Bauman (2017, s. 235) akışkanlık durumunu tanımlamak için üç parametre ortaya koyar: (işyerindeki konum, haklar ve geçim kaynaklarıyla ilgili) *güvencesizlik*, (bunların sürekliliği ve gelecekteki durumlarıyla ilgili) *belirsizlik* ve (kişinin bedeni, öz benliği ve bunların uzantıları olan mülkiyet, çevre ve toplulukla ilgili) *güvensizliğin* bir arada deneyimlenmesi. Chris Till'e göre (2013) de Bauman'ın anlatmaya çalıştığı şey tüm kültür kategorilerinin

tüketilebilirliğinin ilanıdır; kültüre ait tüm aidiyet unsurları çözülmekte, sınır çizgileri kaybolmaktadır; bu durum tüm eleştirel kültürü yutmakta estetik, ahlaki ve yargısal tüm yetenekler çökmektedir; bu açıdan çalışma yaşamıyla ilgili tüm değerler de piyasalaşmakta ve değer kaybına uğramaktadır. 1970’lerle birlikte neoliberal politikalara geçiş üretim, tüketim, paylaşım sistemini kökten değişikliğe uğratarak çalışmaya ilişkin ahlaki formülasyonu kökten değiştirmiştir. Bauman’ın akışkan modernite teorisi bu noktada inşa edilmiştir.

Çalışmanın günümüzde aldığı yeni biçim elbette birbirine indirgeyemeyeceğimiz esneklik, küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle bağlantılı düşünülebilir. Akışkan/Neoliberal ekonomi işgücü maliyetlerinin azaltılması, kamu harcamalarının düşürülmesi, özelleşmiş tüketim taleplerinin karşılanabilmesi için üretim sürecinin yeniden organize edilebilmesi, sermaye hareketinin serbestleştirilmesi, sermayenin önündeki tüm engellerin ortadan kaldırılması, devletin denetleyici rolünden vazgeçerek olabildiğince küçülmesi, işgücünün- ücretlerin-çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve üretimde teknoloji kullanımının maksimize edilmesini içerir. Castel’e göre (2017, s. 19) bu yeni durum, “kitlesel işsizlik ve çalışma koşullarının güvencesizleşmesi; bu tür durumları güvence altına alması gereken klasik koruma sistemlerinin koşullara ayak uyduramaması; toplumda fazlalık oluşturan, istihdam edilemez, istihdam dışı ya da düzensiz aralıklarla ve güvencesiz olarak istihdam edilen kişi sayısının artışı,” gibi bedellerle doludur.

Esneklik, akışkan moderniteyi tanımlayan en gözde iktisadi kavram olmuştur. Standing’e göre “esneklik, güvence garantisi olmayan, sıkı bağlar ya da ileride yükselme ümidi sunmayan, zaman sınırlı ya da esnek sözleşmelerden, önceden haber vermeksizin ve tazminatsız işten çıkarmalardan daha başka bir şey vaat etmeyen işler demektir” (2017, s. 236). Bunun yanında esneklik, formel, yani devlet tarafından temsil edilen alanların, devletle bağlantılı girişimlerin, sermaye hareketlerinin ve istihdam alanlarının daralmasını ve özellikle gücü ve kontrolü ele geçiren küresel işletmelerin devlete ait alanları ele geçirerek sermaye ve emek alanını dönüştürmesini anlatmaktadır. Sermaye artık yerel sınırlara bağımlı olmadığı gibi gümrük duvarlarının yıkılması onun özgürce hareket etmesini sağlamaktadır. Bu sayede sermaye özellikle emeğin ucuz olduğu ülkelere akmaktadır. Bunu yaparken formel iş tanımını da değiştirmektedir. Teknolojik devrim sayesinde sermaye, emeğe bağımlı olmaktan kurtulduğu gibi emeğe ihtiyaç duyduğunda formel sınırlamalara tabi olmaktan kurtulmaktadır; bu olgunun bugünkü adı *emeğin esnekleşmesidir*. Formel işin geleceği bugün büyük bir problem olarak yaşanmaktadır; geleneksel çalışma ve istihdam biçimleri ortadan kalkmaktadır. Değişen üretim yapısı ve çalışma ilişkileri çalışmayı *uzun vadeli bir yaşam*

anlatısı oluşturacak özelliklerinden soyutlamış, çalışmanın kendisini bir değer olmaktan çıkarmıştır. Çalışanların çok sık iş değişikliğine gittiği ya da işten çıkarmaların ve işe alımların çok hızlı gerçekleştirildiği, güvencesiz çalışmanın yaygınlaştığı, sendikalaşmanın gerilediği, reel ücretlerin düştüğü akışkan çalışma ortamı yeniçağı tanımlayan belirleyici bir değer olmuş, bu ortamda çalışanların iş ile kurduğu ilişki de değişime uğramıştır. Yeni çalışma ahlakı ancak bu çerçevede anlaşılabilir.

TÜRKİYE’DE ÇALIŞMANIN AKIŞKANLAŞMA SÜRECİ

Türkiye’nin ekonomi tarihine baktığımızda Osmanlı döneminde kapitalizme eklenmeden önceki üretim ilişkileri ve çalışma ahlakı ile kapitalizmle tanıştıktan sonraki süreç birbirinden oldukça farklıdır. Belirtilen bu ayrım 1980 sonrası neoliberal ekonomi politikalarının kabulü sonrasında da gözlemlenmiştir. 1980’lerden günümüze kadar uzanan süreç, öncesine göre çalışmaya yönelik ahlaki örüntüler açısından büyük farklılık göstermektedir.

Sanayileşme öncesi süreçte Ahi örgütlenmesi çalışmanın ve çalışma ahlakının genel çerçevesini belirler. Selçuklu ve Osmanlı üzerine araştırmalar yapan Başbuğ’a göre (2012, s. 15) “geleneksel toplumlarda çalışma kişinin kendi varlığını ortaya koyabilmesi ve geliştirebilmesi için bir araç olmuştur. Bu yönüyle çalışma, gerçekleştirilen maddi eser ile kişinin maddi ve manevi gelişimini gerçekleştirecek faaliyetlerin bütünüdür... kişinin ahlaki ve manevi boyutu ile çalışma iç içedir. Bireyselleşme şeklinde ortaya çıkan bu manevi boyutun biçimlenmesinde çalışma bir araçtır” (2012, s. 16) Bunun yanında Ahi örgütlenmesi içerisinde yer alan bireyler dini bir cemaatin içine katılmakta, belli bir mesleği edinmelerini sağlayacak eğitimi almakta, davranışlarını temellendireceği ahlaki referanslar edinmekte, ülke savunmasına katılmak için askeri eğitim almakta ve toplum hiyerarşisi içerisinde bir toplumsal konuma sahip olmaktadır. Çalışmanın ve üretmenin çok ötesinde işlevlere sahip olan ahilik, çalışmayı bir amaç değil bir araç haline getirmektedir. Ahi teşkilatlanması ve Lonca örgütlenmesinin zihniyet dünyası ile ilgili çalışmalar yapan Ülgener’e göre (2006, s. 5) Ortaçağ şehirlerinin en tipik müessesesi olan lonca teşkilatı, sadece ekonomik ve hukuki kurumların bir yansıması değil engin bir duyuş ve inanış dünyasının karşılığıdır ve aynı şey Selçuklu ve Osmanlı ahi teşkilatlarında karşılığını bulmaktadır.

Çalışma kültürünün ve ahlakının inşa edilmesinde hem sosyal haklar hem de somut yaşam koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlara geleceğe dair güvenceler verilmesi kritik

önemdedir. Bu anlamda ilk sanayileşme çalışmalarında büyük problemler yaşanmıştır. Özellikle 1950'lere kadar

ücretlerin potansiyel işçileri çekecek kadar yüksek olmaması, işçilerin geleceğini garanti edecek sosyal güvenlik olanaklarının yokluğu, işçilerin sağlığını koruyacak tedbirlerin noksanlığı önemli sorunlar arasındadır... sanayi kuruluşlarının bulunduğu bölgelerdeki yerleşim, barınma ve yaşama olanaklarının gelişmemiş olması önemli bir engel oluşturmaktadır”(Makal, 2007, s. 126).

Bu tablo 1950'lerde değişmeye başlamıştır. Dünyadaki siyasi ve ekonomik konjonktürün yanı sıra ülke içindeki gelişmeler de bir burjuva kültürünün doğuşuna işaret etmektedir.

1950'lerde, ücretli işgücü daha sürekli ve nitelikli hale gelmiş ve geçmiş dönemin geçici, mevsimlik işçiliğine dayanan köylü-işçi tipi, zaman içerisinde yerini yeni işçi tipine bırakmaya başlamıştır. Bunun sonucunda işçi devir oranlarının görece olarak düşmesi de söz konusu olmuştur. (Keyder, 2003, s. 128)

Hem kamu sektörü hem özel sektörde çalışma haklarının ve yaşam koşullarının düzelmesi işten ayrılma davranışlarını azaltmış, istikrarlı ve kalifiye bir işçi sınıfı doğmuştur. Böylelikle milli değerlerle örülü çalışma ahlakı Batıdakine benzer motivasyonları da bünyesine katmıştır. Sosyal olanaklar, hukuki haklar, ücretler, iş garantisi, sağlık güvenceleri ve eğitimdeki ilerlemeler çalışmayı bir yaşam değeri haline getirmiştir. İşçi ve işveren sendikalarının varlığı, bu toplumsal kesimlerin hem birbirleri hem de devlet karşısındaki örgütlülüğü çalışma kültürünün ve ahlakının kanıtları olarak okunabilir. 1980'lere kadar bu yapı varlığını korumuş, çalışma ahlakı mevcut yapı korundukça güçlü biçimde yerleşmiştir. Dünya ekonomik konjonktüründeki dönüşüm, Batılılaşma, sanayileşme ve modernleşme çabası Fordist üretim modeliyle birleşerek çalışma ahlakını pekiştirmiştir. Ancak özellikle 2000'li yıllarla birlikte yine dünya ekonomik konjonktüründeki dönüşüme paralel olarak yukarıda belirttiğimiz çalışma ahlakı çözülme periyoduna girmiştir.

İdeal tipteki bir çalışma ahlakı için vazgeçilmez olan sosyal devlet, sendika ve bu kurumlarca sağlanan *güvenceli tam gün çalışma, emekli olana kadar çalışma, bir işyerinde uzun yıllar çalışabilme*, ücret garantisi, sağlık hakları, toplu sözleşme gibi tartışılmayacak

olan uygulamalar Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde 1970'lerde ülkemizde de 1980'lerle birlikte gücünü kaybetmiştir. Artık belli azınlıktaki çalışanların ayrıcalığına dönüşmüş olan bu haklardan mahrum kalanlar, Standing'in belirttiği (2015) eğreti çalışma koşullarına mahkûm edilmiş sınıf (prekarite) olarak adlandırılmaktadır. Neoliberalizmin dünya genelinde ve Türkiye özelinde ürettiği ekonomik ve sosyal politikalar Savran tarafından (1988, s. 21) şu şekilde özetlenmiştir:

Ulus-devletlerin ekonomiye müdahalesinin önlenmesi, serbest piyasa anlayışının geçerli kılınması; para arzındaki artışın sınırlandırılması; dünya ölçeğinde ticaret, para ve sermaye akımlarının serbestleştirilmesi; sermaye üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi ve piyasanın uluslararası alanda hükmünü icra etmesinin önünde bir engel olarak yükselen kamu girişimlerinin (KİT'ler) özelleştirme yoluyla tasfiyesi yanında, kamu hizmetlerinin de ticarileştirilmesi olarak belirtilebilir. Özellikle devletin "sosyal devlet" olarak nitelendirilen işlevi, toplumsal artı değerın önemli ölçüde eksilmesi anlamına gelmekte, kârı ve sermaye birikimini sınırlayıcı olarak görülmektedir.

Yeni Dünya Düzeni'nin Türkiye'de gerçekleştirdiği değişikliklerden bir tanesi sendikalaşma oranlarındaki düşüştür. Emeği örgütsüzleştirme stratejisinin en önemli parçası olan bu hamleyi inceleyen Işık (2009, s. 168-170), Türkiye'de 1988'de %22 olan sendikalı nüfusun, 1999'da %10,6'ya 2007'de ise %6,1'e kadar gerilediğini göstermiştir; sendikalaşma oranındaki bu düşüş beraberinde çalışanlar açısından yoksullaşmayı 1990'da %16,2'den 2000'li yılların ortasında %17,5'e getirmiştir. Sendikalaşma oranı 1999'da %80,6 olan İsveç, 2007 yılına gelindiğinde %70,8 sendikalaşma oranına düşmüş, yoksulluk oranı ise %3,3'ten %5,3'e gelmiştir. Bu hususta en dikkat çeken ülke Belçika'dır. Belçika'da 1999'dan 2007'ye sendikalaşma oranı %1,3 artmış, yoksulluk ise %0,4 azalmıştır. Belçika, İsveç, Kanada, Danimarka, Finlandiya gibi ülkelerin sendikalaşma oranları yüksek yoksulluk oranları ise düşüktür. Sendikaların işlevsizleştirilmesi çalışmanın esnekliğini ve güvencesizliğini doğurmuş, belli bir işyerinde geçirilen süreyi azaltmış, emekli olana kadar düzenli bir ücret sunan çalışmayı uzak bir hayale dönüştürmüş, ücret rekabetini ortadan kaldırarak reel ücretleri düşürmüş, enformel istihdamı artırmış, gelir dağılımını bozmuştur. Bu durum Turgut'un gösterdiği gibi (2011, s. 159) pazarlık gücünün yitirilmesini, sendikasızlaşmayı, iş kaygısını, iş stresini, güvenlik endişesini, esnek çalışmayı, sosyal hakların eksikliğini ve düşük geliri, işe yabancılaşmayı, iş stresini, iş-aile çatışmasını doğurmakta, bunun sonucunda

çalışmanın değer yitimi, örgüte bağlılığın azalması ve toplumsal yabancılaşma ortaya çıkmaktadır.

Belirli bir iş yerinde istikrarlı bir şekilde, uzun süreli çalışma davranışının yitirilmesi ile ilgili en çarpıcı veri yakın zamanda Demir (2019, s. 96) tarafından yürütülen bir çalışmada ortaya konulmuştur. Bu veriye göre “1994’te tüm düzenli ücretli çalışanlar içinde bir işletmede en az 1 yıl ve daha az süre çalışanların oranı %9,43’ken 2014’e gelindiğinde bu oran %15,63’e çıkmıştır; 3 yıl aynı işletmede çalışanlar 1994’te %6,49’ken, 2014’te bu oran %8,46’dır. Değerlerin bu çalışma açısından dikkat çekici boyuta ulaştığı nokta yüzdeler toplandığında ortaya çıkmaktadır. 1994’te 5 yıl ve daha az süre aynı işletmede düzenli ücretli çalışanların oranı %48’ken, 2014’e gelindiğinde bu oran %59,1’dir. Sadece 20 yılda düzenli ücretli çalışanların, bir işletmede 5 yıl ve daha az süre çalışma oranları %11 artmıştır” (Demir, 2019, s. 96).

Çizelge 1. Düzenli Ücretli Çalışanların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı (yüzde)

Düzenli ücretli çalışanların çalışma sürelerine göre dağılımı		
Çalışılan süre, (yıl)	Yüzde-1994	Yüzde- 2014
0	13,95	13,45
1	9,43	15,63
2	8,00	10,06
3	6,49	8,46
4	5,47	6,12
5	5,27	5,41
6	3,85	3,36
7	3,85	3,76
8	4,22	3,53
9	2,95	1,82
10	4,65	4,27
11	1,95	1,23
12	3,01	1,94
13	2,15	1,27
14	2,38	1,61
15	3,44	2,74
16	2,30	1,54
17	2,25	1,57
18	2,49	1,23
19	1,62	0,79
20	2,90	2,20
21	0,99	0,69
22	1,34	1,05
23	1,15	0,75
24	0,89	0,61
25	1,09	1,41
26	0,42	0,52
27	0,26	0,47
28	0,26	0,40
29	0,15	0,23
30+	0,88	1,88
	100,00	100,00

Yukarıdaki tablonun (Demir, 2019, s. 96) verilerinden yola çıkarak Türkiye genelinde bir işçinin bir işteki toplam çalışma süresinin tedricen düştüğünü rahatlıkla söyleyebiliriz. Bu durum Bauman'ın *Akışkan Modernite*'de gösterdiği gibi neoliberalizmin insanları harekete zorlayarak ve onları güvencesizliğe mahkûm ederek nasıl kolektif ve siyasal kimliklerinden uzaklaştırdığını anlatmaktadır. Yeni toplum neoliberalizmin yarattığı yeni çalışma kültürü ve ahlakıyla da akışkan bir toplum görüntüsü çizmektedir.

VERİLERİN DEĞERLENDİRMESİ

Çalışma modern öncesi dönemlerde dini referanslara başvurularak, modern kapitalist toplumlarda çalışmanın ve sosyal devletin sunduğu olanaklar ve statü fırsatlarına dayandırılarak, Türkiye gibi bağımsızlık mücadelesi veren ülkelerde milliyetçi söylemlerle işbirliği yapılarak veya profesyonelleşme adı altında bir bağımlılıkla ilişkilendirilerek temel bir değere dönüştürülebilir. Tüm bunların ortadan kalktığı bir ortamda çalışanları ne ile motive edeceğimiz, onları işletmede hangi referanslara dayanarak uzun süre tutacağımız büyük bir soru işareti olarak önümüzde durmaktadır. Neoliberal ekonomilerin en belirgin özelliği sermaye hareketliliğinin üst seviyeye çıkması ve üretim-tüketim-pazarlama mekanizmalarının önündeki tüm katılaştırıcı engellerin ortadan kaldırılmasıdır. Bu anlamda sendikal örgütlenmelerin oranı düşmüş, her türlü teknolojik yenilik istihdamı geriletmiş, reel ücretlerde ciddi düşüş gözlemlenmiş, belirli süreli sözleşmeler ve hatta sözleşmesiz çalışma yaygınlaşmış, kamu sektöründe dahi sözleşmeli işçi alımı artmış ve yaşam boyu iş güvencesi neredeyse tamamen ortadan kalkmıştır. Bu koşullar altında hem dünya genelinde hem de Türkiye'de aynı işyerinde uzun süreli, istikrarlı ve emekli olana kadar çalışma oranı ciddi düşüş göstermiştir. Kurumsal bilginin ve kültürün geliştirilmesi için istikrar içeren ilişkilerin oluşturulması kaçınılmazdır. Yapılan görüşmelerde bu istikrarın sürdürülmesinin gitgide daha da zor bir göreve dönüştüğü saptanmıştır. Ücret rekabeti, üretim ve tüketimdeki dalgalanmalar, istikrarsız iş piyasası, taşeronlaşma, ekonomik krizler, kamu istihdamının giderek daralması, eğitim sisteminin girişimciliği ve mobilizasyonu bir değer olarak öne çıkarması sadece istikrarlı ve uzun süreli çalışmayı değil, basit biçimiyle çalışmanın kendisini ahlaki örüntülerinden koparmaktadır.

Görüşme yaptığımız işverenlerin tamamı işletmelerinde uzun yıllar çalışan sayısının gitgide azaldığını belirtmişlerdir. Bu işverenlerden iş piyasasına 1960'larda adım atan eski kuşak girişimciler (İ1, İ2, İ3, İ4) bu durumu kati surette eleştirmektedirler. Yeni kuşak işverenler ise (İ7, İ10, İ11) bu durumdan zarar görüyor olsalar da yaşanan olguyu daha sakin

karşulamakta ve normalleştirmektedirler. Yeni kuşak işverenlerden yani 2000’li yıllarda yöneticilik yapmaya başlayanlardan daha milliyetçi-muhafazakar dünya görüşüne sahip olanlar (İ5, İ6) çalışan hareketliliğini eleştirmektedirler. Eski kuşak bir işveren olmasına rağmen İ9, akışkan ve değişime açık iş piyasasının eleştirilmemesi gerektiğini, sadece çalışanları profesyonel anlamda işletmede tutacak önlemlerin alınması gerektiğini vurgulamıştır. Ona göre kilit önemdeki çalışanlar işletmede tutulabilir ancak kadro kalifiye gençlerle yenilenmelidir; ayrıca günümüzde sosyal ve ekonomik olanaklar çalışanları işletmede tutmaya yarıyor olsa da bu, çalışanın işletmeye bağlılığını sağlamamakta yalnızca verimliliği artırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında işletmeler için olduğu kadar özellikle profesyonel çalışanlar için işletme aidiyeti diye bir olgudan söz edilememektedir.

Bugün insan emeğine bağımlı olmayan sektörler piyasa koşulları ve teknolojik gelişme sebebiyle esnek ve güvencesiz bir çalışma modeli benimserken emek yoğun sektörlerde de uzun süreli ve istikrarlı çalışan bulma sorunu yaygınlaşmıştır. Görüştüğümüz işverenlerden 1970’lerde iş piyasasına adım atan İ2 eski kuşak bir işverendir ve çalışma ilişkilerine daha korumacı yaklaşmaktadır. Esneklik ve istikrarsız çalışmadan hoşlanmadığını belirten İ2 özellikle mavi yakalılarının ve aynı zamanda beyaz yakalılarının da işletmesinde uzun süreli kalmasından yanadır. En üst düzey teknoloji ile çalışan İ2, çalışanlarından aidiyet beklemektedir. İ2’nin sahibi olduğu işletmenin ortaklarından ve aynı zamanda kızı olan İ7 ise çalışma ilişkilerine yeni kuşağın değerleri ile yaklaşmaktadır. İ7’ye göre çalışan istikrarı önemlidir ancak artık geçmişin aidiyet temelli ilişkileri son bulmuştur. İ7, yalnızca vasıfsız işçilerden bağlılık beklemektedir. Ona göre mühendis, ofis çalışanı gibi profesyonel çalışanların uzun yıllar belli bir işyerinde çalışması tuhaf bir durumdur. Ailenin üçüncü kuşak yöneticisi olan İ7, yaşam değeri olarak aynı işletmede hep aynı işi yaparak uzun süre çalışmanın kendisi açısından da çok anlamlı olmadığını belirtmiştir.

Görüşme yaptığımız genç işverenlerden daha seküler dünya görüşüne sahip olanlar esneklikten ve hareketlilikten yana görüş bildirirken, muhafazakâr dünya görüşüne sahip olanlar her ne kadar bunu sağlayacak kurumsal önlemler almasalar da daha savunmacı ve aidiyet temelli görüş belirtmişlerdir.

Girişimcilik ve inovasyon gerektiren işlerde mobilizasyonu, tekrara dayalı işlerde istikrarı ve devamlılığı tercih eden İ8’e göre üretim holünde dahi işçileri işletmede tutmak oldukça güçleşmektedir. Ona göre çalışanların hemen hemen hepsinde bir değişim ve

dönüşüm gözlemlenmektedir, artık hiçbir çalışan uzun süreli çalışmaya bir değer atfetmemektedir.

Pazarlama sektörünün belli kolları yoğun yüz yüze iletişim gerektirmektedir. Bu tarz bir iş yapan İ10 için çalışanları işletmede tutmak önemli bir konudur. Bu nedenle gazete ilanıyla eleman almadığını belirten İ10, yakın çevresinden kişileri istihdam etmekte, bu kişilere piyasanın üzerinde maaş ödemekte ve huzurlu bir çalışma ortamı yaratmaktadır. En yeni çalışanın yedi yıllık olduğunu belirten İ10, yine de çağın akışkan çalışma ortamına direnmekte zorlandığını itiraf etmektedir.

İstikrarlı çalışmanın en önemli olduğu sektör belki de eğitimidir. Vasıflı çalışanların mobilize olmaları belli sektörler için çok problem teşkil etmese de eğitim açısından ciddi sakıncalar taşımaktadır. Türkiye'nin önemli eğitimcilerinden ve Ankara'nın en eski eğitim kurumlarından birisine sahip olan İ12'ye göre eğitim sektöründe uzun süreli çalışma hayatı bir önem taşımaktadır. Bu sektörde güven kavramı çok önemlidir. Eğitim alanında işler makinelerle yapılamaz. Öğretmen veya idareci işine anlam yükleyebilirse uzun süreli çalışmayı bir değer olarak görebilir. Öğretmen içsel olarak huzurlu değilse mutluluğu mekân değişiminde arayabilmekte, bu da öğretmenlerin çok fazla hatalı kararlar vermelerine yol açmaktadır. İ12'ye göre günümüzde öğretmenleri uzun süre aynı yerde tutmak gittikçe güç bir iş haline gelmektedir.

Görüştiğimiz işverenlerin çoğu çalışanları ile uzun vadeli çalışma ilişkisi kurmak istemektedirler, akışkan iş piyasasına belli noktalarda karşı da değildirler ancak sosyal, hukuki ve ekonomik güvencelerin yitirildiği bir ortamda bu ilişkileri inşa edememektedirler. Güvencesiz ve her anlamda esnekleşmiş iş piyasası çalışma ahlakı, uzun süreli ve istikrarlı çalışma ve işletme aidiyeti üretmek yerine hem işçiler hem de işverenler için bir *fırsat ahlakı* yaratmaktadır. Emekli olana kadar aynı işyerinde çalışma diye bir durumdan neredeyse hiç bahsedilememektedir. İstikrar, gelişme, yenilenme ve kâr arasındaki dengeyi oluşturamayan iş çevreleri çalışma istikrarını sağlayacak kurumsal düzenlemelerden kaçınırken kârı artıracak yenilenme olanaklarına ulaşmak için çalışanların olanaklarını sınırlandırmaktadır. Bu da kendi içinde bir kısır döngü yaratmaktadır. Görüştiğimiz işverenlere işçileri işten çıkarma pahasına teknolojik yenilikleri kabul edip etmeyeceklerini sorduğumuzda tamamı teknolojiyi tercih edeceğini belirtmiştir. Uzun süreli veya toplu sözleşme yapıp yapmadıklarını sorduğumuzda biri dışında toplu sözleşmeyi onaylayan yoktur. İşçilerle yasal haklar saklı kalsa da sözleşme yapmayan işletme bile vardır. Hatta sözleşme imzalamak istemeyen

çalışanlardan bile söz edilebilmektedir. Bunun dışında işverenler sendikalı çalışanlara sıcak bakmamaktadır. Bu koşullar altında çalışma güvencesinden, ücret garantisinden, uzun dönemli bir yaşam planına olanak sağlayacak koşullardan ve işçiyi işine bağlayacak hiçbir mekanizmadan söz edemeyiz. Neticede çalışma, yaşamı şekillendiren özelliklerini bu şekilde kaybedecektir.

SONUÇ

Akışkan modernite, neoliberal ekonomi, esnekleşmiş piyasalar gibi kavramlar ve teoriler kapitalizmin bugün ulaştığı noktada uzun vadeli, katılaşmış, istikrar içeren çalışma ilişkilerine müsaade etmiyor görüntüsü çizmektedirler. Türkiye ekonomisi özelinde bu teoriler elbette belli noktalarda çalışma ilişkilerini yansıtmaktadır ancak görüşme yaptığımız sendika temsilcisinin belirttiği gibi işte temel değerlerden birisi hala güvendir. İşveren her zaman güvenilebileceği personelle çalışmayı tercih eder. Profesyonellik denilen şey bu tarz ilişkileri ortadan kaldırmış değildir. Genel çizgileriyle bakarsak Türkiye’de iş piyasasında hala uzun süreli ve istikrarlı çalışma ilişkileri tercih edilmektedir ancak bu talep çalışma ilişkilerini düzenleyen yasaların ve kurumların esnekleşmesiyle bir çelişki teşkil etmektedir. Ülgener’den ödünç alacağımız kavramlarla olguyu ifade etmek gerekirse iktisadi alana yönelik ahlaki söylem aynı işletmede sabırla, uzun süreli ve istikrarlı çalışmayı değerli bir şey olarak kodlarsa da iktisadi zihniyet ve bu zihniyeti ifade eden kurumsal düzenlemeler tam da buna zıt şekilde yapılandığında ortaya tutarsız bir çalışma dünyası çıkmaktadır. Sendikaların ve sendikal hakların genişlemesi, iş güvencelerinin artması, sosyal güvenlik mekanizmalarının çalışması, vergi adaletinin sağlanması, sosyal devlet anlayışının uygulanması ve reel ücretlerin yükselmesi gibi parametreler gelişmenin, yenilenmenin veya inovasyonun karşısında bir engel değildir. Bu koşullar yerine getirildiğinde çalışma istikrarına paralel olarak üretim kalitesinin ve yenilenmenin arttığı görülecektir.

KAYNAKÇA

- Başbuğ, A. (2012). İş ve Maneviyat: Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme. (Birinci Baskı). Ankara: Binyıl Yayınevi.
- Bauman, Z. (2005). Bireyselleşmiş Toplum. (Çev. Y. Alogan). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2017). Akışkan Modernite. (Çev. S. O. Çavuş). İstanbul: Can Yayınları.
- Bozkurt, V. (2000). Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği. (Birinci Baskı). İstanbul: Alesta Yayınevi.
- Budd, J. W. (2016). Çalışma Düşüncesi. (Çev. F. Man). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Castel, R. (2017). Ücretli Çalışmanın Tarihi: Sosyal Sorunun Dönüşümü. (Çev. I. Ergüden). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Demir, İ. (2008). Kapitalist Toplumda İktidar ve Çalışma Etiği İlişkisi: İktidarın Bir Örneği Olarak TÜSİAD Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Demir, İ. (2019). Akışkan Modernite Çerçevesinde Türkiye’de Çalışma Ahlakının Dönüşümü, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fleming, P. (2017). Çalışma Mitolojisi: Kapitalizm Kendine Rağmen Nasıl Ayakta Kalıyor? (Çev. E. Kılıç). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Gorz, A. (2007). İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri/ Anlam Arayışı (Çev. I. Ergüden). İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Hardt, M. and Negri, A. (2012). İmparatorluk. (Çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Huberman, L. (2002). Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla. (Çev. M. Belge). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Işık, V. (2009). Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emegi Örgütsüzleştirme Stratejisi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(3), 147-176.
- Keyder Ç. (2003). Türkiye’de Devlet ve Sınıflar. (Sekizinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Makal, A. (2007). Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları. (Birinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Man F. (2012). Ortodoks Kapitalizminden Refah Kapitalizmine Çalışma Etiği. İş Ahlakı Dergisi, 5(2), 221-226.
- Marshall, G. (1999). Sosyoloji Sözlüğü. (Birinci Basım). (Çev. O. Akinhay ve D. Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Savran, S. (1988). Bunalım, Sermayenin Yeniden Yapılanması, Yeni-Liberalizm. N. Satılğan ve S. Savran. (Editörler). Dünya Kapitalizminin Bunalımı. (Birinci Baskı). İstanbul. Alan Yayıncılık.
- Standing, G. (2015). Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf. (Çev. E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Till, C. (2013). Becoming Discolated: On Bauman’s Subjective Culture. Thesis Eleven, 118 (7), 116-124.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4), 155-179.
- Ülgener, S. (2006). İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası. (Birinci Baskı). İstanbul: Derin Yayınları.