

# “AHİLİK PERSPEKTİFİNDE ÇALIŞMA BARIŞI” ÇALIŞTAY RAPORU

2014 . ANKARA



**ÇSGB**  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



## **RAPORU HAZIRLAYANLAR**

ÇSG Eğitim Uzmanı Begüm DOĞAN

**(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi)**

ÇSG Eğitim Uzmanı Kenan KOÇ

**(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi)**

[www.casgem.gov.tr](http://www.casgem.gov.tr)

## SUNUŞ

Bilindiđi üzere, ahlak ile sanatın ortak bir zeminde birleşimi olarak tarif edilen Ahilik, XIII. Yüzyıldan itibaren yaklaşık 500 yıl boyunca Anadolu’da etkili olmuş bir kurumun adıdır. Ahilik hem sosyal hem de kültürel yapılara ait bir olgudur. Birbirini seven, birbirine saygı duyan, yardım eden, fakiri gözeten, yoksulu barındıran, çalışmayı bir ibadet sayan, din ve ibadet kurallarına sıkı sıkıya bağlı esnaf ve sanatkârların kurmuş oldukları iş teşkilatı manasına gelmektedir. Bu bağlamda Ahilik teşkilatları, kendi içerisinde doğruluk, karşılıklı yardım ve saygı esasından hareket ederek tarihten gelen bir ivmeyle Türkiye’nin ticari ve ekonomik hayatında büyük rol oynamış, zanaatkârlar yetiştirmiş ve yetişen bu esnaf teşkilatı tek taraflı çıkar endişesi ile hareket etmemiştir.

Medeniyetlerin beşiği olarak kabul edilen Anadolu, Ahiliğin doğduğu ve büyüyüp yetiştiği bir coğrafyadır. Köklü bir kültüre sahip olan ülkemiz, geleneklerine bağlılığını yüzyıllardır devam ettirmiş ve hala da devam ettirmektedir.

Ülkelerin çalışma hayatını ilgilendiren mesleki ve ticari alanlarda Almanya ve Japonya gibi günümüz gelişmiş toplumlarının bile Ahilikten faydalandıkları göz önüne alınırsa, Ahilik sisteminin üzerinde yapılacak araştırmaların ne kadar fazla olursa olsun gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede, Bakanlığımız bünyesinde gerçekleştirilen “Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı Çalıştayı” ülkemiz çalışma hayatı açısından oldukça önem arz etmektedir. Çalıştayı sonucunda ortaya çıkacak veriler ışığında, Bakanlık olarak bu alanda nasıl hareket etmemiz gerektiğine dair olumlu önerileri elde etmiş olacağız.

# İçindekiler

GİRİŞ .....	5
AHİLİK PERSPEKTİFİNDE ÇALIŞMA BARIŞI ÇALIŞTAYI.....	6
Amaç.....	6
Çalışma Yöntemi .....	7
Birinci Grup: “Çalışma Hayatında Çalışma Barışının Önemi” .....	8
İkinci Grup: “Çalışma Hayatında Geçmişten Günümüze Kadın Çalışanların Yeri” .....	8
Üçüncü Grup: “Ahilik Teşkilatı ve Kültürü Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Mevzuat ve Kurumsal Organizasyon Önerileri” .....	8
<i>ÇALIŞTAY PROGRAMI</i> .....	0



# GİRİŞ

---

Sanayi Devriminin ardından emek yoğun üretim yerini makine yoğun üretime bırakmış ve insanların birbiriyle yakın ilişkide olduğu yapılar zamanla azalmaya, dolayısıyla çalışma ilişkileri giderek çözülmeye başlamıştır. Çalışma aktörleri arasında çalışma barışının bozulması sosyo-ekonomik hayatı etkilemiş; sadece işyeri açısından değil, toplumsal barış açısından da çalışma barışı gitgide önem kazanmıştır. Daha çok verim alma düşüncesiyle kurulan yeni sistemlerde insanın değeri ve ihtiyaçları görmezden gelinerek verim odaklı çalışma hayatı kurgulanmış, istenilen verim alınmadığında verimin alt bileşenlerinden biri olan emeğin etkinliğini artırmaya yönelik iyileştirme çalışmaları yürütülmüş, ancak verim odaklı işletmelerde çalışanlara yönelik uzun soluklu bir çalışan bağlılığı oluşturulamamıştır. Ahilik anlayışında ise; meslek ahlakı, bağlılık ve doğruluk gibi temel dayanaklar olmak üzere insan odaklı bir sistem kurulduğu için üretici, tüketici, işgücü, sermaye ve devlet arasında bir denge söz konusu olmuştur. Verimin asıl amaç olmayıp, sadece araç olarak görülmesi sebebiyle çalışma hayatında istenilen barış temin edilebilmiştir.

Çalışma barışının sağlanmasına ilişkin dünyada pek çok çalışma yapılmıştır. Çalışma hayatını düzenleyici, çalışma ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alma, çalışma hayatındaki mevcut ve muhtemel meseleleri ve çözüm yollarını araştırma, ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli tedbirleri araştırma ve uygulanmasının sağlanmasına yardımcı olma, istihdamı ve tam çalışmayı sağlama, çalışanların hayat seviyesini yükseltecek tedbirleri alma gibi kapsamlı görevleri bulunan Bakanlığımızın, çalışma barışının temini için yürütülen çalışmalara katkı sağlamaya yönelik 23 Ekim 2014 tarihinde gerçekleştirmiş olduğu Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı Çalıştayı, çalışma barışına ahilik penceresinden bakarak farklı bir soluk kazandırmayı amaçlamıştır.

Bu raporda; ÇASGEM’de gerçekleştirilen Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı Çalıştayında kamu kurum ve kuruluşlarını temsil eden tarafların ve çalışma aktörlerini temsil eden sosyal tarafların bakış açılarından çalışma barışının sağlanmasında ahilik değerlerinin rolü yansıtılmaya çalışılmış ve çalıştay süresince tartışılan konular ele alınmıştır.

## AHİLİK PERSPEKTİFİNDE ÇALIŞMA BARIŞI ÇALIŞTAYI

### Amaç

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Çalışma Genel Müdürlüğü ve Esnaf ve Sanatkarlar Derneği işbirliği ile, ülkemizde hem çalışanlar hem de işverenler açısından çalışma barışı ve ahilik konusunun öneminin akademik boyutta tartışılarak bu kapsamda ahilik kültürünün ve çalışma barışının çalışma hayatına etkisi, devlet, işveren ve çalışan açısından çalışma barışının sağlanması için hukuki sorumluluklar, ülkemizin bu konu ile ilgili altyapısı ve halen süregelen eksiklikler konusunda, ilgili tarafların önerilerinin tespit edilmesi ve bu alanda çalışmaları bulunan uzmanların çeşitli yönleriyle katılımcıları aydınlatması, farklı görüşlerin ve anlayışların ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Çalışma Genel Müdürlüğü ve Esnaf ve Sanatkarlar Derneği işbirliği ile gerçekleştirilen “Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı Çalıştayı”nda eş zamanlı olarak düzenlenen üç oturumda; ülkemizde çalışma aktörleri ve ahilik bakışı açısından çalışma barışının sağlanması alanlarında teori ile pratik, geçmiş ile mevcut durum birlikte ele alınmıştır.

Çalıştayın açılış töreni 23 Ekim 2014 tarihinde ÇASGEM Konferans Salonu’nda gerçekleştirilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Yardımcısı Sayın Halil ETYEMEZ’in teşrif buyurduğu törende yapmış olduğu konuşmada; milli, kültürel ve dini değerlerimizin yanı sıra sosyal ve ekonomik hayatımızın da gelişmesinde önemli bir yeri olan ahilik anlayışımızın bugüne dek yaşanan ve yaşatılan çok değerli bir gelenek olduğuna, bizi biz yapan bu geleneği çağımızın şartlarına uygun hale getirerek, gelecek nesillere aktarmanın önemine değinilmiş ve bu tür faaliyetlerinin çalışma hayatına sağlayacağı katkı açısından da önemli olduğunu ifade etmiştir. ÇASGEM Başkanı Sayın İsmail AKBIYIK ise, çalışma barışının çalışma hayatının kültürel ve toplumsal alanlarda gelişiminin temelini oluşturduğundan bahisle,, çalıştayda işlenecek başlıkların çalışma hayatına yapacağı katkının önemine değindiği programda, Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) Başkanı Sayın Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR; Ahilik perspektifinde çalışma barışı meselesinin günümüz açısından değerlendirildiğinde bazı önemli derslerin çıkarılmasının mümkün olduğuna, Ahilik

kültürünün bugünkü çalışma hayatının çatışmacı anlayışına çok şeyler katabileceği hususlarına değinmiştir. Esnaf ve Sanatkârlar Derneği (ESDER) Başkanı Sayın Mahmut ÇELİKUS ise konuşmaları sırasında; Ahilik kültürünün temel dinamiklerinin günümüz koşullarında nasıl şekil aldığı ve gelecekte nasıl olması gerektiği konularına değinmiştir.

Çalıştay kapsamında; İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkârlar Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara Kalkınma Ajansı, Hak-İş Konfederasyonu, Harb-İş Konfederasyonu, Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen), İş Güvenliği Uzmanları Derneği (İSGDER), Türkiye Diyanet Vakfı Kadın Aile Ve Gençlik Merkezi (Kagem), Organize Sanayi Bölgeleri Derneği, Sincan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden katılan 43 katılımcının yer aldığı oturumlarda uygulamalar arasındaki farklılıklar ve benzerlikler tartışılarak çözüm önerileri üretildi.

## **Çalışma Yöntemi**

Çalışma barışının çalışma hayatındaki aktörler için öncelikli hale gelmesinde devletin, akademisyenlerin ve sosyal tarafların sorumlulukları hakkında görüşlerin paylaşılmasının hedeflendiği çalıştayda, eş zamanlı üç oturum gerçekleştirilmiştir. “*Çalışma Hayatında Çalışma Barışının Önemi*” başlıklı ilk oturumda; Türkiye’de çalışma barışının nasıl sağlanabileceği ve ahilik kültüründe nasıl sağlandığı hakkında değerlendirme yapılmıştır. “*Çalışma Hayatında Geçmişten Günümüze Kadın Çalışanların Yeri*” başlıklı ikinci oturum kapsamında ise, çalışma hayatında kadının yeri ve kadın istihdamı konusunun değerlendirilmesi kararlaştırılmıştır. Son oturum olan “Ahilik Teşkilatı ve Kültürü Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Mevzuat ve Kurumsal Organizasyon Önerileri” konulu oturumda ise, kurumsal organizasyonların yapıları ile ahilik teşkilatları arasındaki benzerlikler ve mevzuata katkı sağlayabilecek doneler görüşülerek, farklı bakış açılarının değerlendirilmesi sağlanmıştır. Bu yöntem ile çalışma barışının sağlanmasına yönelik mevcut sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri ele alınarak tarafların aktif katılımının



sağlanacağı bir ortam oluşturulmuş, katılımcıların tespit edilen sorunlara ilişkin çözüm önerileri katılımcılara sunulmuştur. Çalıştayın kapsamı oturum başlıkları altında belirtilmiştir.

### **Birinci Grup: “Çalışma Hayatında Çalışma Barışının Önemi”**

- Çalışma barışının sağlanamaması neden sorun olarak düşünülmelidir?
- Türkiye’ de çalışma barışı nasıl sağlanabilir, ahilik kültüründe nasıl sağlanmıştır?
- Çalışma barışı, çalışma hayatı aktörleri için nasıl öncelikli hale getirilebilir?

### **İkinci Grup: “Çalışma Hayatında Geçmişten Günümüze Kadın Çalışanların Yeri”**

- Çalışan kadınlar hangi haklara sahiptir? Günümüzde karşılaşılan problemler nelerdir, ahilikte nasıl çözüm getirilmiştir?
- Kadın çalışanlar açısından işverenin yükümlülükleri nelerdir?
- Bu yükümlülükler kadın istihdamını teşvik etmek için yeterli midir?
- Bu haklar neden kullanılmıyor ve kullanılırsa kazanımlar neler olacaktır?

### **Üçüncü Grup: “Ahilik Teşkilatı ve Kültürü Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Mevzuat ve Kurumsal Organizasyon Önerileri”**

- Mevzuat düzenlemelerinde çalışma barışını artırıcı düzenlemeler
  - Kurumsal organizasyonların çalışma barışını artırma yönünde rolleri
  - Şu an ki mevzuat ve kurumsal yapılar ve ahilik teşkilatları arasındaki benzerlikler
  - Kurumsal organizasyonların yeniden yapılanması
  - Sendikalar kanunu, iş kanunu vb. kanunlara ahilik perspektifinin katkısı
-

Çalışma barışı; çalışma hayatının kültürel ve toplumsal alanlarda gelişiminin temelini oluşturur. Çalışma barışının sağlanmasında, çalışma hayatı aktörlerine ve sosyal taraflara çeşitli ve önemli sorumluluklar düşmektedir. Çalışma hayatının kendine has kuralları vardır, ancak bu kurallar insan odaklı olarak düzenlenmedikçe insanların mağduriyet yaşadıkları yapılara dönüşebilir. Gününün çoğunu çalışma ortamında geçiren bireyler arasında güven, saygı temelli bir işbirliği ve çalışma barışı kurulmalı; çalışma hayatının gerekliliklerine dair bir sorumluluk bilinci oluşturulmalıdır.

Çalışma barışının olmadığı ortamlarda çalışanın güven duygusu zayıflar, gelecekle ilgili beklentisi kötüleşir. Çalışma aktörleri arasındaki ilişkinin çatışma ve tek taraflı kazanım ilişkisine dayalı olduğu ortamlarda huzurlu ve verim bir çalışma ortamı oluşamaz, çalışan bağlılığından söz edilemez. Marcus Buckingham ve Curt Coffman isimli yazarlar “İnsanlar işlerini değil; patronlarını bırakırlar” diyerek bu durumu özetlemişlerdir. Verimdeki düşüşle birlikte toplumun gelir dağılımı bozulur ve milli gelirden azalma başlar, sosyal çatışmalar ortaya çıkar ve ülke genelinde refah düşer.

Ekonomik faaliyetlerin hem öznesi hem nesnesi konumunda olan insan, bu rollerini üretim ve tüketim faaliyetleriyle icra etmektedir. Bu noktada insanın refah durumunu belirleyen tüketim seviyesi, üretimdeki becerisine bağlıdır. Çalışma barışının olmadığı ortamlarda verim ve refahtan söz edilemez. Üretimdeki başarı; beşeri sermaye ile sosyal sorumluluk ve toplumdaki güven düzeyini yansıtan sosyal sermaye olgularının bütününden oluşan Ahilik Sisteminden ayrı düşünülemez.

## *Eğitim*

Türkiye’de çalışma barışının sağlanmasına ilişkin çeşitli tartışmaların yapıldığı bu oturumda, ideal anlamda insanın ihtiyaçlarını karşılama amacıyla olan iktisatın, bugünkü dünya gerçeklerinde insana rağmen sermaye birikimini temel hedef edinmiş durumda olduğu; ancak, gerek Türk iktisat tarihinde şahit olduğumuz Ahilik sisteminde, gerekse bugünkü sosyal iktisat yazınında önemli bir yer edinen sosyal sermaye olgularında, iktisadi faaliyetlerde insanın değerleriyle birlikte ön plana çıkışına işaret ettiği belirtilmiştir.

Çalışma barışının öncelikli olması için, sermaye birikiminden önce pozitif değer üreterek insanlığa faydalı olabilmenin gerekli olduğunun kabullenilmesinin ve toplumda bireylerin kazandıklarından çok yapmış oldukları ve ürettikleri ile değer görmesi gerektiği belirtilmiştir. Tartışmalarda, kazanılan paranın topluma sunulan faydanın karşılığı olduğu ve toplumun kişiye bedel ödemesinden başka bir şey olmadığı benimsendiği vurgulanmıştır. Bununla birlikte asıl amacın fayda üretmek olduğu, para kazanmanın ise bunun tabii sonucu olan bir araç olduğu belirtilmiştir. Çalışma barışının sağlanması için sosyal barışın sağlanmasına dikkat çeken katılımcılar, günümüzde ahilik sisteminden önce sosyal sorumluluğu temel ilke edinen model insanlara ve adil bir toplum düzenine ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır. Toplumlarda güvensizliğe dayalı sosyal çatışmalar ve bunlarla birlikte ortaya çıkan yolsuzluklar, haksız kazançlar ve diğer birçok iktisadi ve sosyal problemlerin üstesinden gelebilmek için Ahilik ve sosyal sermaye kavramları çerçevesinde, sosyal ve iktisadi hayatımızı yeniden tasarlamamızın önemi de dile getirilmiştir. Barış isteyenlerin adalet ekmesi gerektiğine değinen çalıştay katılımcıları, empati yapabilen pozitif bireylere ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır.

Ahilik, özünde İslami temelde sosyal sorumluluğu ön plana alan, yüksek ahlaklı bireyler yetiştirmeyi amaçlayarak en ileri aşamayı yakalamış; sosyal, kültürel, iktisadi ve askeri yönleri olan, en önemlisi uygulanarak başarılı olduğu ispatlanmış toplumsal bir düzenin

adıdır. Aynı zamanda, ahlak ile sanatın, üretimin ve ticaretin bir araya geldiği sosyal bir yapılanma olarak tarif edilebilecek olan bir sistemin adıdır Ahilik. Zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye ve vatandaş ile devlet arasında sağlam ve güvenilir ilişkiler kurmayı amaçlayan Ahilik Teşkilatı, bütün faaliyetlerini güzel ahlak ve sosyal adalet sistemi üzerinde kurmaya çalışmıştır.

Değerlerin toplumda pozitif karşılığının olmamasının model insan oluşmasında büyük bir eksiklik olduğu, değerlerin zamanla kötü karşılıklarla ifade edilmesinin toplumda oluşturduğu olumsuz etkiler dile getirilmiştir. Model insan oluşturmada eğitimin rolüne değinilerek ahilik kodlarından faydalanması gerektiği vurgulanmış, toplumun gelişmesinde beşeri sermayenin geliştirilmesinin önemine dikkat çekilerek, eğitim politikasının güncellenmesine ilişkin öneriler sunulmuştur. Ahilik kodlarının değerlendirilmesi için ahilik konusunda yapılan akademik çalışmaların teşvik edilmesi ve ahilikteki mesleki eğitim kriterlerinin değerlendirilmesi gündeme getirilmiştir.

### *Çalışma Hayatı*

Çalışma barışının hâkim olduğu bir çalışma hayatının temini için öncelikle felsefi arka planın gözden kaçtığı, çalışma hayatına bakışımıza ilişkin problemlerin olduğunun kabul edilmesinin gerekli olduğunun belirtildiği konuşmalarda, çalışma aktörlerini rakip gören ve çatıştıran anlayıştan bir an evvel arınması gerektiğinin altı çizilmiştir. Ahilik kültürünün hâkim olduğu bir toplumsal yapıda çalışma aktörleri rakip değil, (Ahi) kardeşirler. Bununla birlikte toplumun değerler sisteminin rekabetten yardımlaşmaya, bireycilikten toplumsallığa ve kar elde edip zengin olmaktan toplumsal fayda üretimine ve iyi insan olma yönüne dönüştürülmesinin zaruri bir ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır. İyi insan yetiştirme, yetişmiş iyi insanları muhafaza edici bir çalışma hayatının hedeflenmesinin gerektiği belirtilmiştir.

Çalışma aktörlerinin hak ve sorumluluklarının eğitim yoluyla içselleştirilmesi ve toplumsal kültür haline getirilmesi, görev ve iş tanımlarının net şekilde oluşturulması, keyfi yaklaşımlardan ve “diğer işler” gibi kavramlardan uzak durulması, her kademedeki liyakata uygun görevlendirmelerin yapılması, iş güvencesinin olması gerektiği; bunlara dikkat

edilmediği takdirde çalışma barışının temin edilemeyeceği belirtilmiştir. Çalışma aktörlerinin uyumlu bir şekilde çalıştırılarak, çalışma barışının tesisi için öncelikle ekonomideki; genel ve asli ilke olan kar maksimizasyonu ve devamında gelen sermaye birikimi hedefinin, faydanın çoğaltılması ve paylaşılması anlayışı ile ikame edilmesinin olmazsa olmazlardan olduğu savunulmuştur.

Ahilik kurumunda meslek ahlâkının, doğruluk ve bağlılık temelinde oluşturulduğuna, çalışma hayatının aktörleri ve hizmet sunulan taraflarda doğru davranışın ön planda tutulması gerektiğine değinilmiştir. Bu sayede çalışanlar sorumluluklarını bilmiş, bağlılık içinde işleri yürütmüşler, meslek erbapları yetiştirecekleri bireylere rehberlik etmiş olacaklar, nihayetinde toplumsal fayda için birlikte çalışmanın öneminin ortaya çıkacağı vurgulanmıştır. Alışverişte sunulan hizmet ve satılan ürün hakkında bireyleri aldatmamak, yalan söylememek, tartıda doğru olmak gibi değerlerin onların yaşayış felsefelerinin bir parçası olduğu ve bir potada eritildiği ifade edilmiştir. Ahilik sisteminde, iktisadi modelinin temelinde alın teri, helal kazanç, kaliteli üretim ve paylaşmanın bulunduğu ve kaliteli üretim yapmayanların pabucunun dama atıldığı, üretim ihtiyacının bir fonksiyonu olarak düşünüldüğü ve ihtiyaç fazlası üretimlerin ihtiyaç sahibi kişilere dağıtıldığı, meslek erbaplarının “Ben sifdahımı yaptım komşuma git” dediği bir yapının kurulduğuna değinilmiştir. Bununla birlikte “orta sandığı” ile paylaşımın toplumda yayıldığı “Karda değil, hayırda yarışılan, çalışanın hakkının alın teri kurumadan verildiği” bir sistemin yerleştirildiği; işbaşı eğitimlerinin dışında iş sonrası tarafların bir araya gelip fikir alışverişlerinin yapıldığı, sınıfların oluşturulmadığı, değerlerin tartışıldığı ahlaki bir eğitim sisteminin kurulmuş olduğu ve ahilikte “teorilerin hayata geçirildiği, sosyal hayatın dokulara kadar girdiği” ve toplumun peşinden koştuğu dünyanın onlara selam durduğu dile getirilmiştir. Ayrıca ahilik teşkilatının ortadan kalkma nedenleri ile hangi ihtiyaçlara cevap veremediğinin iyi incelenmesi gerektiği de tartışılan diğer başlıklardandır.

Yapılan denetimlerde mevzuatların hayata geçirilmesinde farklılıklar olduğu, çalışma süreleri, ücret, ağır çalışma şartları, işverenin kötü muamelesi, eşit davranma ilkesinin ihlali, çalışanın kötü niyetli davranışları gibi pek çok çalışma barışını bozan neden olduğunun tespit edildiği belirtilmiştir. İş Teftiş Kurulu'nun çalışma hayatını denetlerken çalışma barışının bozulmaması yönünde özellikle hassas davrandığı bildirilmiştir.

Oturumların sonunda çalışmaya katılan tüm tarafların görüşleri alınarak kapanışta bu görüşlerin yansıtıldığı bir sonuç bildirgesi sunulmuştur.

- ✓ Toplumda değerlerin pozitif karşılığı olmalı ve toplumda adil bir düzen kurulmalıdır.
- ✓ Basın, medya toplumsal değerlere aykırı yayın yapmamalıdır.
- ✓ Mesleki eğitimlerin etkinliği artırılmalıdır.
- ✓ Eğitimde model insan yetiştirme amaçlanmalıdır.
- ✓ Çalışma hayatının gerekliliklerine dair bir sorumluluk bilinci oluşturulmalıdır.
- ✓ Görev ve iş tanımları net yapılmalıdır.
- ✓ Liyakat gözetilmeli ve iş ehline verilmelidir.
- ✓ İş güvencesi sağlanmalıdır.
- ✓ Ücretteki uçurumlar aşılanmalıdır.
- ✓ Topluma uygun olmayan mevzuatlarda düzenlemeye gidilmelidir.
- ✓ Cezalar kurumsal değil, şahsi olmalı, kişilerin pabucu dama atılmalıdır.
- ✓ Kar maksimizasyonu ve devamında gelen sermaye birikimi hedefinin, faydanın çoğaltılması ve paylaşılması anlayışı hakim kılınmalıdır.
- ✓ Çalışma aktörlerinin hak ve sorumluluklarının eğitim yoluyla içselleştirilmelidir.
- ✓ Ahilik konusunda yapılan akademik çalışmalar teşvik edilmelidir.
- ✓ Bakanlık bünyesinde Ahilik Eğitim Merkezinin oluşturulması. Hem teorik hem de uygulamaya yönelik bir bütüncül akılla içeriğinin oluşturulması.
- ✓ Kariyer uzmanları ve denetim personelinin kapsamlı bir ahilik eğitiminden geçirilmesi.
- ✓ Eğitim müfredatında ahilik değerleri ve felsefesinin ilk ve orta öğretime yayılarak verilmesi.

- ✓ Çalışma hayatı aktörlerinin ahilik değerleri ve felsefesi konusunda yeterli bilgi düzeyine getirilmesi.
- ✓ Performansa ve liyakata dayalı yükselme sisteminin getirilmesi. (Kamu ve özel sektör)
- ✓ Makro bir insan kaynağı planlamasının yapılması. (YÖK'ün koordinatörlüğünde)
- ✓ Farklı üniversitelerin belirli mesleklerde yetkinliklerinin artırılması.
- ✓ Yarışmaya iten bir eğitim sisteminden temel değer ve ahlaka dayalı seçici mesleğe yönlendirici (rehberlik temel esaslı) bir eğitim sisteminin kurulması.
- ✓ Kurumsal yapıların bireyleri ahlaksızlığa itmesinin nedenlerinin irdelenmesi.
- ✓ Esnaflığa geçiş dönemiyle ilgili geçici esnaf uygulamasının getirilmesi. (3 yıllık geçici esnaf)
- ✓ Esnaf örgütlerine seçilen üyelerin Ahilik eğitiminden geçtiğine dair bir eğitim sertifikası alma zorunluluğu getirilmesi.
- ✓ Esnaf örgütlerinin çalışma hayatı aktörleri arasında temsil oranlarının artırılması.
- ✓ Esnaf odalarının denetim ve kontrol yetkisinin artırılması.
- ✓ Çalışma belgesi verilmesi mevzuatının işlevsel hale getirilmesi.
- ✓ Yerel otokontrol mekanizmaları kurularak tarafların eşit temsiliyle arabuluculuk sisteminin getirilmesi.
- ✓ Çalışma meclisinin işlevsel hale getirilerek her yıl toplanmasının sağlanması.
- ✓ Ahilik ahlakı üzerinden yeni bir girişimcilik tipolojisi oluşturulması.
- ✓ Çalışma ahlakının ahilik perspektifi üzerinden yeniden belirlenmesi.
- ✓ Ticaret ve sanayi odalarında ahiliğin iş ve işveren ahlakına yönelik bütünsel ahilik ahlakına dayanan projelerin ve çalışma gruplarının oluşturulması.
- ✓ Tevhidçi sosyal düşünceyle yeni bir sistem kurarak bütüncül bir çalışma sisteminin oluşturulması.
- ✓ Kurumların işlevlerine dayalı olarak organizasyonlarını yeniden kurgulamaları.

- ✓ Meslek örgütlenmelerinin çalışma hayatına aktif katılımının temsilinin ve karar alma süreçlerinde aktif etkilerinin olması.
- ✓ Alternatif ikinci bir esnaf odası kurulması önündeki mevzuat engellerinin kaldırılması.
- ✓ Tüm meslek guruplarının ahilik perspektifinde değerlendirilmesi.
- ✓ Sendikaların işçilere yönelik eğitimlerine ahilik kültürü ve değerleri eğitiminin de eklenmesi.



## ÇALIŞTAY PROGRAMI

09:00 - 10:00	Kayıt
10:00 - 11:00	Açılış Saygı Duruşu ve İstiklâl Marşı Sayın İsmail Akbıyık (ÇASGEM Başkanı) Sayın Mahmut Çelikus (ESDER Başkanı) Sayın Ahmet Cevat Acar (TÜBA Başkanı) Sayın Halil Etyemez (ÇSGB Bakan Yardımcısı)
11.00 – 11.30	Ara
11.30 – 12.30	Grupların Çalışma Yöntemini Belirlemeleri, Grup Çalışmaları
12.30 – 13.30	Öğle yemeği
13.30 - 14.30	Grup Çalışmalarının Devamı
14.30 – 14.45	Ara
14.45 - 15.45	Grup Çalışmalarının Tamamlanması
15.45- 16.00	Ara
16:00 – 17.00	Genel Değerlendirme ve Kapanış

Adres: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

## ÇALIŞTAY OTURUM BAŞLIKLARI

### BİRİNCİ OTURUM

#### “Çalışma Hayatında Çalışma Barışının Önemi”

- Çalışma barışının sağlanamaması neden sorun olmalıdır?
- Türkiye’de çalışma barışı nasıl sağlanabilir, ahilik kültüründe nasıl sağlanmıştır?
- Çalışma barışı çalışma hayatı aktörleri için nasıl öncelikli hale getirilebilir?

### İKİNCİ OTURUM

#### “Çalışma Hayatında Geçmişten Günümüze Kadın Çalışanların Yeri”

- Çalışan kadınlar hangi haklara sahiptir? Günümüzde karşılaşılan problemler nelerdir, ahilikte nasıl çözüm getirilmiştir?
- Kadın çalışanlar açısından işverenin yükümlülükleri nelerdir?
- Bu yükümlülükler kadın istihdamını teşvik etmek için yeterli midir?
- Bu haklar neden kullanılmıyor ve kullanılırsa kazanımlar neler olacaktır?

### ÜÇÜNCÜ OTURUM

#### “Ahilik Teşkilatı ve Kültürü Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Mevzuat ve Kurumsal Organizasyon Önerileri”

- Mevzuat düzenlemelerinde çalışma barışını artırıcı düzenlemeler
- Kurumsal organizasyonların çalışma barışını artırma yönündeki rolleri
- Şu an ki mevzuat ve kurumsal yapılar ve ahilik teşkilatları arasındaki benzerlikler
- Kurumsal organizasyonların yeniden yapılanması
- Çalışma hayatına ilişkin mevcut mevzuatlara ahilik perspektifinin katkısı

