

TARİHSEL OLAYLAR IŞIĞINDA, SENDİKAL HAREKETLERİN TURİZM GELİŞİMİNE ETKİLERİ

Serhat Yozcu¹ Füsun İstanbullu Dinçer²

ÖZ

Sendikalar, işçi sınıfının bir araya gelerek oluşturdukları birliklerdir. 1. Endüstri Devrimi ile ortaya çıkmış, çalışma yaşamının ve toplumsal düzenin şekillenmesinde etkili olmuşlardır. Bununla birlikte sendikal hareketler, her ülkede o ülkenin siyasi ve sosyal koşullarına göre şekillenmiştir. Turizmin gelişmesine etki eden olayların içerisinde teknolojik gelişme, ekonomik kalkınma, demokrasinin yayılması gibi unsurlar gösterilmekte; fakat sendikaların rolü bu hareketlerin gölgesinde kaldığı için kısıtlı bir şekilde söz edilmektedir. Bu araştırmada günümüz çalışma düzeninin oluşmasında etkisi olan sendikaların dünya genelinde turizm olayına, ülkemiz özelinde ise Türkiye turizmüne doğrudan veya dolaylı etkileri, derleme yöntemiyle ele alınarak incelenmiş, günümüzdeki Endüstri 4.0 devrimi ile değişebilecek çalışma hayatının sendikalara etkisi ve bu etkinin turizm endüstrisine olası etkileri, elde edilen bilgiler ışığında yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Endüstri 4.0, Turizm, Sosyal Turizm, Üçünü Yaş Turizmi.

JEL Kodları : J51, M13, Z32

Geliş Submitted 13.09.2019

Kabul Accepted 14.11.2019

IMPACT OF TRADE UNION MOVEMENTS ON TOURISM DEVELOPMENT IN HISTORICAL EVENTS

ABSTRACT

Trade unions are unions that working-class forms by coming together. These unions emerged with the 1st Industrial Revolution and were instrumental in shaping work life and social order. However, trade union movements were shaped according to local political and social

¹Öğr. Gör., Bartın Üniversitesi, Bartın Meslek Yüksek Okulu, Seyahat-Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü, 74100, Bartın/Türkiye, E-posta: syozcu@bartin.edu.tr, Tel: (378) 5181901, ORCID:0000-0002-7525-1037.

² Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, 34119, İstanbul/Türkiye. E-post: istanbul@istanbul.edu.tr, Tel: (212) 4400000-11597, ORCID: 0000-0001-9446-5519.

conditions in each country. Factors such as technological development, economic development and the spread of democracy are shown among events affecting the development of tourism, but the role of trade unions was mentioned in a limited way because this role was generally overshadowed by these movements. In this research, trade unions that have an impact on the formation of today's working order were examined by compiling the direct or indirect effects on tourism events in the world and on Turkish tourism in Turkey, and the effect of work life that can be transformed with the current Industry 4.0 revolution and the possible effects of this change on the tourism industry were interpreted in light of the information obtained.

Keywords: Trade Union, Industry 4.0, Tourism, Social Tourism, Third Age Tourism.

JEL Kodes : J51, M13, Z32

GİRİŞ

Sendikalar, işçi birlikleri olarak tanımlanabilir. Birinci Endüstri Devrimi ile ortaya çıkan yeni çalışma koşullarında ve toplumsal düzende, işçilerin haklarını korumak ve geliştirmek için kurulmuşlardır. Sendikal mücadeleler sonucu dünya genelinde, çalışma temelli toplumsal düzen oluşmuş; ayrıca insan haklarının sosyo-ekonomik boyutu fark edilmiş ve gelişmiştir.

Toplumsal olaylardan etkilenen olgulardan biri de turizmdir. Turizmin gelişmesinde kişisel boş zamanın artması, gelirin yükselmesi, sosyal güvenlik sisteminin kurulması, teknolojinin gelişimi vb. birçok etkenden söz edilmekte; fakat sendikal hareketlerin turizme olan katkısı, ulusal turizm yazınında kısıtlı şekilde bahsedilmektedir. Bu çalışma ile sendikaların, turizmin gelişmesine olan katkıları, tarihsel olaylarla bağlantılı şekilde ele alınarak derleme yöntemi ile daha da belirgin hale getirilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada öncelikle işçi sınıfının, dolayısıyla sendikaların doğuşu ve hak mücadeleleri araştırılmıştır. Sendikaların yürüttüğü mücadeleler, çalışma yaşamı, çalışma saatleri ve işçi sınıfının refah düzeyi boyutunda incelenmiştir. Bu incelemede dünyadaki ilk sendikal hareketlerin başladığı İngiltere ile Amerika ve Türkiye'deki sendikal mücadeleler tarihsel olarak ele alınmıştır. Son olarak sendikal hareketlerin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasına ve işleyişine katkısı ile dünya geneline olan etkilerine değinilmiştir. Sendikaların bu mücadeleleri sonucunda uluslararası turizme, ülke bazında ise Türkiye turizmine etkileri araştırılmıştır. Bilgi ve veri elde etmede ikincil kaynaklar kullanılmakla birlikte ülkemizdeki

sendikaların internet sitelerinden, sahip oldukları konaklama tesisi ve sosyal tesis verilerine ulaşılmış; ayrıca birçok sendika ile telefon görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

Günümüzde, Endüstri Devriminin 4. aşaması gerçekleşmektedir. Endüstri 4.0 diye adlandırılan teknolojik gelişimin etkileri, her alanda özellikle de çalışma hayatında kendini göstermesi beklenmektedir. Bu yeni koşullarda sendikaların turizme olası etkileri, derleme çalışmasından elde edilen bilgilerle değerlendirilmiştir.

1.Çalışma Olgusunun Gelişimi ve İşçi Sınıfının Doğuşu

“Çalışma” (iş) kelimesinin epistemolojik kökenine bakıldığında, çeşitli lisanların çalışma olgusuna farklı anlamlar yüklediği görülmektedir. Lafarque (1996:13), çalışma kelimesinin Fransızca karşılığının “travail” olduğunu ve “zahmetli iş”, “acı veren iş”, bir çeşit “işkence” anlamını içerdiğini belirtir. Grint (1998:18) Yunanca’ da “iş” sözcüğüne karşılık bir kelimenin olmadığını; ancak “acı veren faaliyet” anlamında “ponos”, vazife anlamına gelen “ergon”, “teknik” anlamına gelen “techne” kelimelerinin kullanıldığından bahseder. Grint’in ifadesinden farklı olarak, Corders& Ibrahim (1996) ise “iş” in Yunanca karşılığının “aschole” olduğunu ve boş zamandan yoksun anlamı taşıdığını yazmaktadır. Savater (2010:100) Romalılar’ın “iş” anlamında “labor” kelimesini kullandığını ve bu kelimenin “zahmet” ve “yorgunluk” anlamı içerdiğini belirtir; ayrıca İspanyolca ’da “iş” anlamına gelen “trabajo” sözcüğünün Latince “trepalium” dan geldiğini ve bu kelimenin de üç başlı sopadan oluşan bir işkence aletinin ismi olduğunu ifade eder. Son olarak, Grint (1998:18) “iş” kelimesinin İbranice karşılığının “avodah” olduğunu ve kelimenin köle anlamındaki “eved” den türediğini belirtir. Yukarıdaki epistemolojik açıklamalara dayanarak çalışma ile ilgili kelimelere, olumsuz anlamlar yüklendiği görülür. Eski çağlarda çalışmaya olumsuz bakılmasının nedenlerini, Lafarque (1996: 57-58) şu şekilde belirtir:

- Ticaret ile uğraşanların yalan söylemeleri ve aldatma alışkanlıkları,
- Bedeni ile çalışanların sürekli acı veren işlerle uğraşmaları sonucu, sağlıklı ruh ve zihin yetilerinin olamayacağı inancı,
- Çalışma dogmasının insanı aptallaştırdığı inancıdır.

Çalışma düşüncesine olumsuz anlamlar yükleyen eski uygarlıklar, çalışanlara da olumsuz tutum sergilerler. Çalışanların insanlık âlemine değil, tabiat alanına ait olduğunu kabul ederler. Bu dönemdeki çalışma, toplumsallaşma ölçütü değildir; aksine toplumdan dışlanma ölçütüdür (Gorz, 2007: 28). Bu çağda, çalışma kötülenirken boş zamanın övüldüğü görülür. Atinalılar, boş zamanı yaşamın en üst değeri; çalışmayı ise en aşağı kısmı olarak görür. Üst

sınıfın çalışma zorunluluğu olmamakla birlikte kültürel, entelektüel ve sanatsal aktivitelere katılım özgürlükleri vardır (Kraus,1998: 3).

Çağdaş kapitalizm ve kültürün en temel öğelerinden biri, meslek fikri üzerine kurulu akılcı yaşam tarzıdır. Bu yaşam tarzı, Hristiyan Çileciliğinden doğar (Weber, 2013: 232). Eski çağlardan beri hor görülen çalışma eylemi ve bu eylemi yapan kişi olarak çalışan, Hristiyan çileciliğin etkisiyle yüceltilir böylece sanayi toplumu, kendini “emekçiler toplumu” olarak görür ve kendini, önceki toplumlardan ayırır. Çalışma, artık en önemli toplumsallaşma aracıdır (Gorz, 2007: 28).

İşçi sınıfının çalışma ve hak mücadeleleri, ilk kez feodal dönemde kendisini gösterir. Feodal yapıda serf olan işçi sınıfı, tarımsal faaliyetlerde bulunur ve ürettiği artık değerın büyük bir kısmını, aristokrat olan toprak sahibine verir. Bu arada, sömürgelerden getirilen malların ticaretini yapan ve zenginleşen yeni bir sınıf- Burjuva- ortaya çıkar. Ticaret ile zenginleşen burjuvazi, siyasal olarak yönetimde söz sahibi olmak istemekte ama aristokrasi, yönetim gücünü paylaşmak istememektedir. Aristokrasi ile Burjuvazi arasındaki iktidar mücadelesine taraf olan işçi sınıfı, burjuvazi sınıfı ile ortak hareket ederek feodal yapının kırılmasını sağlar, böylece yönetsel güç, aristokrasi ve burjuvazi arasında paylaşılır (Tuna, Şen, & Durdu, 2015). Bu tarihi olayla işçiler, toplumsal yapının şekillenmesinde ilk defa önemli bir rol oynar.

Orta Çağ, tarımsal servetten parasal servete ve tüccar sermayesine geçişin olduğu (Marx, 2016: 151); toprak mülkiyeti dışında, farklı mülkiyetlerin (üretim araçlarının mülkiyeti gibi) ortaya çıktığı bir dönemdir. Bu dönemde tarım işçileri olan serfler, topraktan koparak fabrika işçilerine dönüşmeye başlar. Bu dönüşümün şekilsel olduğu ifade edilebilir. Sonuçta işçiler, eskiden olduğu gibi yine sahibi olmadığı mülkiyetlerde çalışmaktadır. Asıl değişim ise zanaatkârlarda olur. Marks, bağımsız zanaatkârların, ustaların ve diğer işçilerin ortak alanda, bir arada çalıştığı büyük atölyeleri, manufaktür olarak adlandırmaktadır. Manufaktürler, iş birliği içerisinde işin bölümlere ayrılması ile oluşmuş, üretim için el aletlerinin kullanıldığı yerlerdir (Marx, 2016: 327). Manufaktürden fabrikaya geçiş ise tam bir teknik devrimdir. 18. yüzyılın sonlarına doğru buhar gücünün icadı ile manufaktürler yerlerini, rekabet edemediği fabrikalara bırakır (Engels, 1975: 46). Diğer bir ifade ile kapital sistem, zanaatkâr iş kollarını fabrika içerisinde birer bölüme dönüştürür. Zanaatkârlar, fabrikaların yığın üretim yapabilmesi sebebiyle fabrika ürünleri ile yarışamaz hale gelir; sonunda işyerlerini kapatarak, birer işçi olurlar (Huberman, 2016). Bu dönemde işçi sayısı her geçen gün artar (Kozak, 1992).

Zanaatkârların atalardan kalma el beceresini yok eden bu teknik devrimin ardından, toplumsal üretim ilişkileri kesin bir biçimde değişir (Eaton, 1996: 68). Fabrika sisteminin ortaya çıkardığı işçi-işveren ilişkileri, lonca sisteminde görülen usta-kalfa-çırak arasındaki yakın, şahsi ve samimi ilişkileri ortadan kaldırır; yerine resmi ilişkiler düzenini getirir. İşçi-işveren ilişkileri, apaçık bir emek-sermaye ilişkisi hâline dönüşür. Bu yeni sistemde işçi, sermayedar/işveren karşısında güçsüzdür; tek başına, kendi haklarını koruyabilmesi mümkün değildir. İşçiler, ancak bir araya gelerek güçlerini birleştirirlerse işverenin/ sermayedarın gücüne karşı bir ölçüde ayakta durabilir, haklarını koruyabilir (Kozak, 1992).

İşçinin sermaye karşısında güçsüzleşme sebeplerinden biri de çalışanın, iş üzerindeki kontrolünü yitirmesidir. Endüstri Devrimi öncesi çiftçiler, zanaatkârlar ve ev tabanlı çalışma yürüten işçiler, kendi yaptıkları işlerin ve üretimde kullandığı aletlerin üzerinde söz sahibidir. Diğer bir ifadeyle iş akışı ve planı, işi yapana bağlıdır (Budd, 2011: 29). Çalışanın iş üzerindeki kontrolü, Taylor dönemine kadar sürer. Taylor, çalışanın iş üzerindeki etkisinin fakındadır. İş, çalışanın becerisine bırakıldığı sürece; çalışan, işi yavaşlatmak için her şeyi yapabilmektedir. Taylor, vasıflı işçilerin bu kontrolünü kırar; iş üzerindeki kontrolün yönetime, dolayısıyla kapital gücün eline geçmesini sağlar. Çalışanlar, böylece bir makinenin ya da makineler sisteminin temposu ve ritmine uymak zorunda kalır (Savran, 2015:131-135). Fabrikalarla yarışamayan lonca ustaları, kalfaları ve çırakları; işi planlama, organize etme ve iş üzerindeki söz hakkını da kaybeder ve ücretli statüsünde çalışmaya zorlanır (Kozak, 1992). Bu dönemde topraktan kopup şehre gelenler sonucu, kentlerde kalabalık işçi yığınları birikir. Bu durum, iş gücü talebi ve arzı arasında uçurum yaratır. İşçiler, düşük ücret karşılığı çok uzun saatler çalışmak zorunda kalır. Diğer taraftan kentlerdeki bu işçi yoğunluğu sebebiyle işçiler, bir araya gelerek kendi sorunlarını görüşme, karar alma ve hak arama olanağı elde eder, böylece sınıf bilincine sahip olurlar (Olalı,1979, 45). İşçi sınıfın bir araya gelip görüşmeleri ve karar almaları, sendikal hareketin doğmasına zemin hazırlar.

2.Sendika

Bir işçi, kapitalist gücün karşısında bireysel çıkarlarını koruyamaz, kendi gibi diğer işçilerle birlikte hareket etme yolunu seçer (Jackson, 1996: 22). Birlikte hareket eden işçiler, artık tek başlarına olduklarından daha güçlüdür (Tribe, 2011:467). Böylece işçiler, örgütlenmeye yani sendikalaşmaya başlar. Webb& Webb (1984:1) sendikayı, “Üyelerini korumak veya istihdam koşullarını iyileştirmek amacıyla, ücretle çalışan bireylerin oluşturduğu sürekli kuruluşlar olarak” tanımlar. Önsal (2010: 60) ise sendikaları, “Bir insan grubunun ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak-savunmak için oluşturdukları kuruluşlar” olarak tanımlar. Tribe

(2011:467)'da sendikaların ana amacını, üyelerinin çalışma koşullarını, ücretlerini ve emeklilik haklarını korumak olduğunu ifade eder. Sendika tanımlarındaki vurgular, genellikle üyeleri adına ücret ve çalışma şartları konusunda pazarlık yapma üzerine olduğu söylenebilir (Jackson, 1996: 7). Talas (1975)'e göre sendikaların gücü, üyeleri adına toplu pazarlık yapmasına dayanmaktadır.

Sendikaların diğer bir özelliği ise işçiler arasındaki haksız rekabeti engellemesidir. Sendikalar, bazı işçilerin çalışabilmek için daha ucuz ücreti kabul etmesiyle, diğer işçilere zarar vermesinin de önüne geçer (Heaton, 1985:351). Engels, “Ekonomik kriz dönemlerinde ücretlerin düşürülmesini talep eden kapitalistlerin, kriz olmadığında da düşük ücret vermeyi sürdürmek isteyeceğini” belirtir. Düşük ücretle çalışmak istemeyen işçiler, greve gittiklerinde kapitalistler, işçi direnişlerini kırmak için grev kırıcı birkaç kişiye, yüksek ücret vererek diğer işçilerin birlikteliğini bozmaya veya sendikasız işçileri tercih etmeye çalışır. Engels, bu durumda sendikaların kapitalistlere karşı değil, kapitalistlerin karşısında birlik gücünü kıran diğer işçilere yönelik güçlü olduğunu belirtir (Engels, 1975: 12-19).

Düşük ücret dışında, çalışma koşulları da işçilerin birlik olmasında önemli rol oynamaktadır. Buharın tekstil sanayiinde kullanılmaya başlanmasıyla değişen toplumsal yapıda, işçiler (kadınlar ve çocuklar dâhil) çok kötü koşullar altında çalışmaktadır. Çok sayıda işçi, kitlesel üretimi gerçekleştirirken haklarını savunma konusunda, yanlarında kimseyi bulamaz. Devlet, sosyal meselelerle ilgilenmemekte; işverenler, çalışma koşullarının tartışılmasına izin vermemekte; kilise, işverenler ile iş birliği yapmakta ve liberalizm, toplumca adeta kutsal kabul edilmektedir (Önsal, 2010: 59). Böyle bir toplumsal yapı içindeki işçiler, örgütlenerek taleplerini güçlü ve tek ses olarak duyurma yöntemini seçer.

Endüstri Devrimi ile İngiltere’de yeni tip sosyal sınıflaşma belirginlik kazanır. İşçi sınıfının genel nüfus içerisindeki payının yükselmesi, sendikalaşma hareketini hızlandıran, sendikaların gücünü ve işçi sınıfının siyasi etkinliğini artıran en önemli faktör olur (Kozak, 1992). Endüstri Devrimi’nin 1768’de başladığı İngiltere’de, ilk sendika 1792’de kurulur (Önsal, 2010: 60); diğer taraftan işçi sendikaları, 1824 yılına kadar yasa dışı kabul edilir. Sendikaların yasaklanmalarının temel sebebi: Birleşerek hareket eden işçilerin, çalışmayı boykot etmesi sonucu kapitalistlerin kârlarına engel olmalarıdır (Heaton, 1985: 352). Kârdan yoksun kalan kapitalistler, uzun süre sendikal kuruluşları yasaklamak için çabalar (Eaton, 1996: 87).

İngiltere’deki sendikal hareketler için 1851 yılı, önemli bir yıldır. 1851 yılında mühendisler, makinistler, demirci ve metal işçileri gibi vasıflı işçiler, bir araya gelerek yeni bir birlik kurar.

Burjuvaların, sendikalara yönelik güvensizliklerini ortadan kaldırmak amacıyla, o güne kadar gizli yapılan toplantılardan ziyade, toplantıları herkese açık yaparak kendilerinden korkulmamasını sağlarlar. Tüm anlaşmazlıkları, öncelikle barış ortamında ve anlaşma zemininde çözmeye eğilimindedirler. Bu birlik, yalnız bir sendika değil, aynı zamanda yardımlaşma sandığıdır. Üyelerinden yüksek bir aidat almakta ama bunun karşılığında üyelerinin hastalık, işsizlik ve yaşlılık durumlarında üyelerine yardım etmektedir (Heaton, 1985: 356-358).

Sendikal hareketler, her ülkenin kendi koşullarına göre şekillenmektedir. İngiltere’de 17. yüzyılda başlayan sendikal hareket, ABD’de daha geç meydana gelir. ABD’de 1886 yılında ustalık temelli bir birleşme olan Amerikan İşçi Konfederasyonu’nun kurulmasıyla yaygınlaşır (Jackson, 1996:18). Farklı ülkelerde, o ülkenin koşullarına göre yapılan sendikalar, çalışma saatlerinin azaltılması ve sosyal hakların geliştirilmesi gibi benzer temel taleplerde bulunur.

2.1. Sendikalar ve Çalışma Saatlerinin Azalması

Turizm olayının gerçekleşebilmesi için kişinin boş zamana sahip olması beklenir. Boş zaman ise çalışma süresi ile ters orantılıdır. Sendikal mücadeleler sonucu, günlük, haftalık, yıllık ve ömür boyu çalışma sürelerinin azalmasıyla, boş zaman süresi artmaktadır. Bu bölümde sendikaların, çalışma sürelerinin azaltılmasına yönelik etkileri incelenmektedir.

İşçi sınıfının çıkarları ile kapitalistlerin çıkarları birbirine taban tabana karşıttır. İşçiler, çalışma saatlerini azaltmaya ama aldığı ücreti artırmaya yönelik hareket ederken; kapitalist, kârlarını artırma yöntemi olarak, işçi ücretlerini azaltmaya; fakat işçilerden daha çok yararlanmak için çalışma saatlerini uzatmaya çalışır (Eaton, 1996: 86). Bundan dolayı sendikaların mücadele ettiği ana konular, çalışma sürelerinin azaltılması ve elde edilen gelirin artırılması üzerine olur. Çalışma süreleri, 1870’li yıllarda günde 12-14 saat, haftalık çalışma 6 gündür. Hafta sonu tatili ücretsizdir ve ücretli tatil hakkı yoktur. 100 yıl sonra ise (1970’lerde) günlük çalışma saatleri azalmış; iş, eskisi kadar bedensel zorluk içermemektedir (Martin & Mason, 1987).

Aşağıdaki şekil 1870’lerden 1970’lere kadar geçen sürede, günlük yaşamın ne kadarının iş, ne kadarının dinlenme, eğlence ve kendini geliştirme için ayrıldığını gösteren şekildir. Şekil 1’de, çalışma zamanının dönemlere göre gittikçe azaldığı görülmektedir.

Şekil 1: Günlük Çalışma, Dinlenme, Eğlence, Kendini Geliştirme Zamanı (1870-1970)

1870	W	R	E.	D
------	---	---	----	---

1930	W	R	E.	D
------	---	---	----	---

1970	W	R	E.	D.
------	---	---	----	----

W: İş zamanı, **R:** Dinlenme zamanı, **E:** Eğlence zamanı, **D:** Kendini geliştirme zamanı

Kaynak: Martin & Mason (1987)'den düzenlenmiştir

Sendikal hareketlerin yeni yeni başladığı dönemde, Owen gibi işçi dostu fabrikatörlerin, işçilerin günlük daha az çalışma taleplerini desteklediği tarihi örneklerde mevcuttur. Owen'in kendi fabrikasında uyguladığı çalışma saatlerini azaltma ve çalışma koşullarını iyileştirme, o dönem için bir yenilik sayılır (Kozak, 1992). Bununla birlikte kapitalistler, uzun çalışma saatlerinin ve sağlıksız iş koşullarının sadece işçileri değil; aynı zamanda üretim miktarını ve kalitesini etkilediği, makinelerin ve aletlerin zarar görmesine ve iş kazalarına sebep verdiğini fark eder (Heaton, 1985:342). Benzer şekilde Marx, fabrikalardaki üretim makinalarının grevlerden dolayı kullanılmadığında yıprandığını; uzun süre çalışmalarda ise sık sık arızalandığı ve iş kayıplarının oluştuğunu ifade eder (Marx, 2016: 386). İşverenler, işçileri daha fazla çalıştırmamanın kendi menfaatlerine de zarar verdiğini görür.

Sendikalar, çalışma koşulları konusunda işverenlerin bir kısmını ikna ettikten sonra; çalışma sürelerine yönelik yasa çıkarılması için hükümetlere baskılar kurar (Jackson, 1996: 190). İngiltere'de çalışma hayatına yönelik ilk yasal düzenleme, çocuklara ve kadınlara yönelik yapılır. Yetişkin erkeklere yönelik 8 saatlik düzenlemeler ise 1900'den sonra hayata geçer (Heaton, 1985: 341). Amerika Birleşik Devleti'nde ise günlük çalışma saatinin 8 saatle sınırlandırılması, İngiltere'ye göre biraz daha yavaş olur. Amerika nüfusunun büyük çoğunluğun tarımla uğraşması, çalışma saatinin sınırlandırılmasına engel olarak gösterilebilir. ABD'de ancak 1916 yılında, sendikaların baskısı sonucu Federal anlaşma- Adamson Act- ile endüstriyel çalışma saati 8 saatle sınırlandırılır (Wilson, 1988: 81). Gittikçe azalan çalışma saati 1. ve 2. Dünya Savaşları zamanında sekteye uğrar. Savaş dönemlerinde işçiler, günde 12 saat ve haftanın 7 günü çalışmak zorunda kalır (Heaton, 1985:341).

Sendikaların mücadele verdiği bir diğer konu da çalışma ücretleridir. İşçiler, ücretlerin artırılmasını istemekte; kapitalistler ise buna karşı çıkmaktadır. Diğer taraftan düşük ücret sistemi üzerine kurulu bir ekonomide, üretilen mal ve hizmetleri satın alabilecek güçte, nakit

fazlası yeterli sayıda tüketici bulunamayacağından ekonomik durgunluk ve çöküşe neden olabilmektedir (Bocock, 2014: 29). Bu durum karşısında kapitalistler ile işçi sınıfı, sınırlı çalışma süresi ve ücret konularında anlaşma yoluna gider. Sendikalar, bu temel taleplerdeki başarılarından sonra, ücretli izin gibi sosyo-ekonomik konularda da taleplerde bulunurlar.

2.2. Sendikalar ve Ücretli İzinler

Turizm gelişmesine etki eden olaylardan biri de kişilerin ücretli izin hakkına sahip olmasıdır. Hafta sonu tatili ve ücretli yıllık izinlerin kanunlarda yer almasından önce sendikalar, toplu pazarlıkla bu hakları elde eder. Bu bölümde sendikaların sosyo- ekonomik kazanımları sonucu turizme olan etkileri incelenmektedir.

On dokuzuncu yüzyılın ortasından itibaren kapitalist sınıfın temel çabası, artık değeri fazlaştırmak için çalışma saatlerini acımasızca uzatmaktansa sınırlı iş saatlerinde, daha çok randıman almaya yönelir (Eaton, 1996: 102). Diğer bir ifade ile kapitalistler, kısıtlı çalışma süresinin verimli kullanılmasına yönelir. Bu durum ise yeni sorunlar ortaya çıkarır. İş sürelerinin azalmasına karşılık, rutin işlerin artması ve işin yaratıcılık sürecine çalışanın katılmaması, Marx'ın da belirttiği gibi yabancılaşma ve işten uzaklaşma gibi sorunları ortaya çıkarır (Bocock, 2014: 53-55). Üretim araçlarındaki teknolojik gelişme- işin makineler tarafından kontrolü- ve çalışma sistemi, çalışanlarda sıradanlık hissi yaratmakta, bireyin yavaş yavaş kişiliğini kaybetmesine, topluma yabancılaşmasına, yalnızlaşmasına, bunalmasına yol açmakta, sonuç olarak çalışanlar ve dolayısıyla toplum olumsuz olarak etkilenmektedir (Butler, 1940: 15; Sartre, 1996: 10). Diğer bir ifadeyle teknolojik gelişme, insanının daha az çalışmasını sağlamakta ama insanı psikolojik olarak zorlamaktadır (Gaulejac, 2013: 185-186). Psikolojik olarak zorlanan işçi sınıfı, dinlenme için ücretli izin talebinde bulunmaya başlar.

Ücretli izin konusunda ilk örnek, Almanya'da 1873 yılı Saray Kararnamesi'ne bağlı olarak devlet memurlarına yönelik ücretli izin hakkının verilmesi gösterilebilir (Lanquar, 1991: 5). İngiltere'de ise 19. ve 20. yüzyılın başlarında üst düzey yöneticilerin ve denetçilerin ücretli izin hakkı mevcuttur. Bu hakkın genele yayılabilmesi için İngiltere'deki sendika kongresi, 1911 yılında kampanya başlatır (Striking Woman). 1920'lere gelindiğinde İngiliz sendikaları, fabrika sahipleriyle ücretli izin hakkı konusunda 58 sözleşme yapar. 1920'li yılların ortalarına gelindiğinde ise İngiltere'deki işgücünün % 16-17'si ücretli tatil hakkına sahiptir (Urry, 2002: 25-26). 1930 İngiltere'sinde ücretli izin hakkı, yasalarla kabul edilmeden önce işçiler, toplu pazarlık yolu ile ücretli izin hakkı elde eder (Green, 1997). 1930'lardan sonra hükümetler, işverenlerin muhalefetine rağmen sendikaların baskılarıyla, işçilere yönelik ücretli tatil hakkını kanunlaştırır (Wang, 2000: 100).

İngiltere'nin dışında, ABD ise 1920'li yıllarda işçi hareketlerine bağlı olarak, günlük 8 saat çalışma genel kabul görür. Bu dönemde haftalık çalışma sürelerinde herhangi bir azalma gerçekleşmemekle birlikte; 2 günlük hafta sonu tatili ABD geneline yayılır (Dulles, 1965: 387-388). ABD'de ücretli izin konusundaki gelişmeler ise 1930'lu yıllarda gerçekleşir. 1934'te Sinclair Petrol Şirketi ile Uluslararası Petrol Sahası, Gaz Kuyusu ve Rafineri İşçileri Birliği arasındaki bir anlaşma ile 15.000 işçinin ücretli izinden yararlanılması sağlanır (Aron, 1999: 249).

Farklı ülkelerdeki işçilerin hak mücadelelerine istinaden, serbest zamanın hacmi yavaş; fakat istikrarlı bir şekilde artmaktadır. II. Dünya Savaşı öncesi 1-2 haftalık ücretli izinler, 1950'li yıllarda 3 haftaya çıkar. Yıllık ücretli izin yaygınlaşınca sendikalar, daha uzun hafta sonu tatilleri talep ederek 2 günlük hafta sonu tatili yaygınlaşır. 1960'lı yıllarda 4 haftalık ücretli izinlerin yaygınlaşması ile tatil ve seyahat isteklerinde artış meydana gelir. Güçlü ekonomiler ve sendikalara sahip ülkelerde, çalışan hakları kabul edilince diğer ülkelere örnek olur ve o ülke sendikaları aracılığıyla çalışan hakları, Avrupa geneline çabuk yayılır (Teigland, 2000: 41).

2.3. Sendikalar ve Kooperatif

Tarihî gelişim içinde İngiliz işçi hareketinin üç alanda ilerlediği söylenebilir. Bunlar: “Sendikacılık”, “Kooperatifçilik” ve “Politika”dır. Sendikalar, işçilerin ücret ve çalışma şartlarına ilişkin haklarını korumaya ve geliştirmeye çalışır. İşçilerin çalışma süreleri, ücretleri ve ücretli izinler konusundaki kazançları, önceki bölümlerde açıklanmıştır. Bu bölümde, sendikaların kooperatif ve siyasetle –politika- ilgi kazançları açıklanmaya çalışılacaktır.

Kooperatifler, Owen'ın yeni bir toplum hayalinden; üreten ve ürettiklerini paylaşma anlayışıyla ortaya çıkar. Düşük ücretle çalışan işçilerin, ihtiyaçlarını karşılamaları ancak tüketim kooperatifleri kurmaları ile mümkündür (Heaton, 1985: 377). Kooperatif, tüketim alanında işçilerin iktisadi durumlarını geliştirerek, daha iyi bir hayat seviyesine yükselmelerini sağlamada onlara yardımcı olur (Kozak, 1992). Bu sistem ise kooperatifin ömrünü kısaltır. Perakendeci olarak başlayan kooperatifler, üretim ve toptancılık alanlarında da girişimler yapar. Üretim ve toptancı kooperatifine İngiltere Toptancı Kooperatif Topluluğu, örnek verilebilir. 1863'te kurulan İngiltere Toptancı Kooperatif Topluluğu, 1872 yılında 1.000 kooperatif ve 1.200 sendika ve yardımlaşma kuruluşunun defterlerini tutan bir bankaya dönüşür. Bünyesinde çalıştırdığı kişiler de kendi sendikalarını kurar. Elde edilen kar, iştirak payı altında sendika üyelerine dağıtılır, böylece üyelerin ek gelir elde etmesi sağlanır. Kooperatifler, aynı zamanda işverendir ve çalıştırdıkları elamanlara yönelik, tutumlarıyla da

örnek işletmeler haline gelir (Heaton, 1985: 377-379). İşçi sınıfı, kooperatifler dışında, elde ettikleri kazanımları kaybetmemek ve bir hak olarak elde tutabilmek için siyasetle de ilgilenir.

2.4. Sendikalar ve Siyaset

Engels, “Sınıflar arasındaki mücadelenin bir ayağının da siyasal hareketten geçtiğini” söz eder. Egemen güç olan kapitalistler, elindeki kanun yapma gücünü paylaşmak istemez; ama egemenlik altındaki işçi sınıfı, iktidardan pay almak ister. İktidardan pay alan işçi sınıfı, kendi çıkarları için kanunların düzenlenmesini talep eder (Engels, 1975: 119). İşçi sınıfının bu talepleri elde etmeleri ise pek kolay olmaz. Çalışanlar ve burjuvazi arasındaki mücadelelerde işçiler, zaman zaman başarı kazansa da bu kazanımlar geçici olur. Marx ve Engel, “İşçiler açısından asıl kazanımın, sendikal hareketin ülke geneline yaygınlaşması” olarak ifade etmektedir. Modern iletişim araçları sayesinde, ayrı bölgelerdeki işçiler haberleşerek, birlikte hareket eder. Ülke genelinde, toplu hareket edebilen sendikalar, siyasallaşma yönünde büyük bir ivme kazanırlar (Marx & Engels, 1975: 58).

İngiltere’de 1832 tarihli "Reform Bill", oy hakkını, geliri belirli miktardaki toprak sahiplerine ve kiracılara tanımaktadır. Geliri yüksek sınıflardan olan burjuvazi, Reform Bill sayesinde bazı temel siyasî haklara kavuşur ve ülkenin yönetiminde aristokrasiye ortak olur. İşçi sınıfı ve diğer sınıflar ise henüz oy hakkı başta olmak üzere başlıca demokratik haklardan mahrumdur. 1832 tarihli Reform Bill'den sonra, 1867 ve 1884 tarihli reformlarla, oy hakkı adım adım genişletilir; ancak 1918’de yürürlüğe giren son reform kanunu ile bugünkü anlamda genel, eşit ve gizli oy hakkı elde edilir (Kozak, 1992).

Sendikaların ve kooperatiflerin yönetsel işlevi, bir çeşit demokrasi prototipidir. İlk kooperatif denemelerinden sonra kurulan yeni tip kooperatiflerde, yasalardan önce reform hareketleri mevcuttur. Üyelerinin oy hakkı, kadınların yönetime seçilme hakkı vardır. Eğitime önem veren sendikalar, kooperatiflerden elde edilen karın %2,5’luk kısmını, 1852 yılında eğitim için harcamaktadır. Sendikalar, eğitim konusunda devletten 20 sene önce bu hamleyi yapar (Heaton, 1985: 377). Sendikalar, siyasal hareketleri sonucu İngiltere Avam Kamarasında 1874’te bir koltuk, 1885’te 10 koltuk elde eder. 1906’da sosyalist gruplar ve işçi sendikaları bir araya gelir ve 1906 yılında İşçi Partisi çatısında birleşirler (Heaton, 1985: 359). Gelişmiş Avrupa ve Amerika ülkelerindeki işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere kurulan sendikalar, kısa zamanda toplumun büyük kesimi tarafından benimsenir ve ileriki yıllarda siyasi partiler kurarlar, hatta iktidar bile olurlar (Taş, 2012: 62).

Daha adil bir gelir paylaşımı, ekonomik ve siyasi idarede söz sahibi olmak isteyen sendikalar, siyasi partiler kurarak işçilerin haklarını korumaya çalışır (Talas, 1975); ayrıca sendikaların

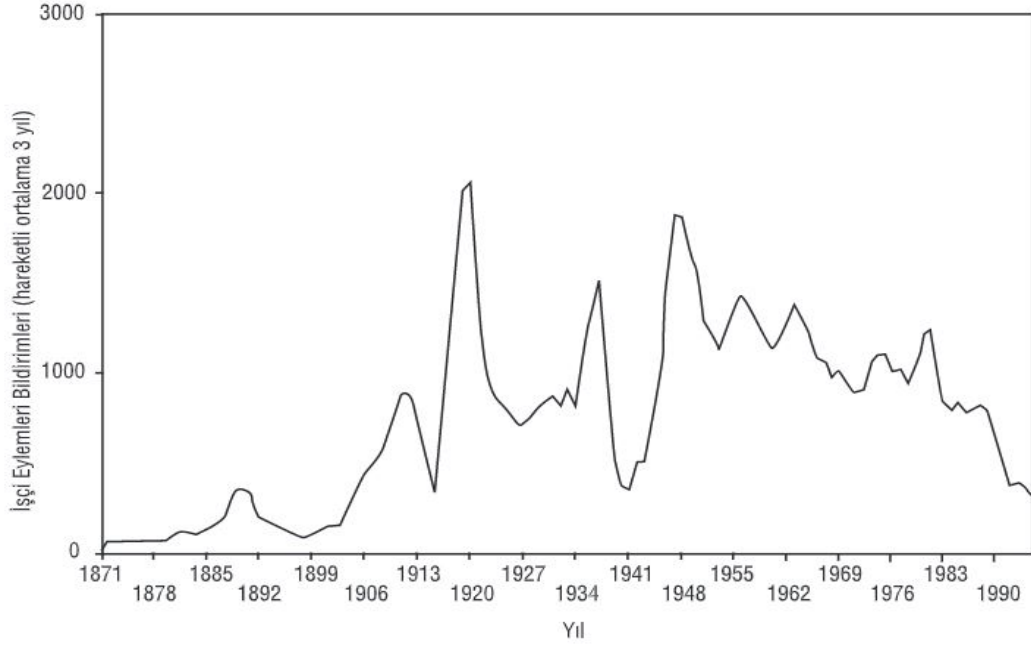
toplu pazarlık gücü, demokrasinin gelişmesine etkili olur. Öyle ki sendikaların elde ettiği haklar, günümüzde insan hakları içinde sayılmaktadır (Önsal, 2010:19).

2.4.1. Sendikalar, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Avrupa Birliği

1. Endüstri Devrimi, dönemin toplumsal yapısını tamamen değiştirir. Ortaya çıkan sosyal eşitsizlik ve adaletsiz durum, sendikaların kurulmasına, güçlenmesine ve Avrupa'da sosyal demokrasinin gelişmesine zemin hazırlar; ayrıca 1917 yılında Rusya'da yaşanan Ekim Devrimi ve 1919 yılında Macaristan, Kuzey İtalya ve Almanya'nın çeşitli kısımlarında, geçici Sovyet cumhuriyetlerin kurulması, savaş sonrasında güçsüz durumda olan kapitalist ülkeler açısından ciddi bir tehdit oluşturur (Sengenberger, 2014: 13-15). Gelişmiş ülkeler hem işçi eylemlerini hem de Sovyet tehdidini azaltmak için uluslararası bir düzen sağlanmasının gerekliliğini fark ederler, böylece uluslararası bir örgüt ile çalışma hayatının düzenlenmesi fikri ortaya çıkar.

I. Dünya Savaşı'nın sonunda Paris'te toplanan Barış Konferansı'nı imzalayan taraflar; hükümet, işçi ve işveren temsiline dayanan üçlü yapı şeklinde, uluslararası bir kuruluşun kurulmasını kararlaştırır. Çalışma hayatı ve sosyal politika konularında uluslararası düzenlemeler yapmak maksadıyla 1919 yılında UÇÖ kurulur. UÇÖ, 1946 yılında Birleşmiş Milletlerin insan haklarıyla ilgili uzmanlık kuruluşlarından birisi olur (Nurdoğan, 2018). UÇÖ'nün kurulmasında İsviçreli Banker Jaques Necker gibi siyasetçi, İngiliz sanayici Robert Owen gibi iş insanları, uluslararası bir konferansı tasvip eden Papa Leon XIII gibi din adamlarının bireysel çabaları yanı sıra, sendikaların rolü de vardır. Sendikalar, ülke farkı gözetmeksizin bütün çalışanları, benzer çalışma ortamında ve benzer sorunlarla mücadele ettiklerinin bilincinde olarak, faaliyetlerini ülke sınırlarının dışına taşımaya başlarlar. Sendikalar, uluslararası seviyede düzenledikleri konferans ve kongrelerle UÇÖ'nün kuruluşunu ve kurulduktan sonra da oluşum ve çalışma prensiplerini tayin edici bir role sahip olurlar (Kaya, 1995: 9-15). Bu duruma en etkili gerekçe ise ülke ve ülkeler bazında düzenledikleri grevler ve eylemler gösterilebilir (Sengenberger, 2014: 15). Bu eylemler, Silver (2015: 172-174), tarafından çalışma konusu seçilir ve Dünya'da kayıt altına alınmış işçi eylemlerini tarihsel bazda sıralayarak Şekil 2'yi oluşturur.

Şekil 2: Dünyadaki İşçi Eylemleri, 1870-1996



Kaynak: (Silver, 2015)

Şekil 2, 1870'lerden başlayarak 1996'ya kadar dünya genelindeki işçi eylemlerinin sayısını göstermektedir. İşçi eylemlerinin iki zirve noktası, I. Ve II. Dünya Savaşlarını takip eden yıllarda yaşanır. 1919 ve 1920 zirve yıllarındaki toplam işçi eylemleri, sırasıyla 2720 ve 2293'tür. Bir sonraki zirve noktaları 1946 ve 1947 yıllarında yaşanmıştır ve bu yıllardaki toplam işçi eylemi bildirimleri ise sırasıyla 1857 ve 2122'dir.

UÇÖ, ilk Genel Konferansını 1919 yılının Ekim ayında Washington'da yapar. Bu konferansta; çalışma saatleri, işsizlik, analık haklarının korunması, kadınlar ve gece işleri, sınıai istihdamda alt yaş sınırı ve gece işleri konularında ilk uluslararası sözleşmeler kabul edilir (Nurdoğan, 2018). Sosyal ve ekonomik ilerlemenin sağlanmasında hükümetlerle işveren ve işçi kuruluşlarının iş birliği, UÇÖ' nün çalışmalarını belirleyen en önemli temel unsurdur. UÇÖ, hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin yer aldıkları üç taraflı tek Birleşmiş Milletler kuruluşudur. Bu üçlü yapı sayesinde UÇÖ, 185 üye devlet hükümetlerinin ve sosyal ortakların, çalışma standartları ve politikaları, serbestçe ve açıkça tartışabildikleri kendine özgü bir forum niteliğindedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019).

UÇÖ' nün etkilediği bir alan da insan haklarıdır. İnsan hakları; insanın ırk, cinsiyet, milliyet, etnik köken, dil, din veya başka herhangi bir statüye bağlı olmaksızın tüm insanlara özgü haklardır. Yaşama hakkı, özgürlük, düşünce ve ifade özgürlüğü gibi haklar, herkesin sahip olduğu haklardır (United Nations, 2019). İnsan hakları, insan onuruna yaraşır bir biçimde yaşamak ve var olmak için gerekli bütün temel önkoşulları kapsamaktadır. Özgürlük temelli

bu haklar, birinci kuşak haklar olarak da ifade edilmektedir (Akçacı & Erol, 2012: 97). Bu hakların devam edebilmesi için insanların sosyal ve ekonomik yönden de bazı haklara sahip olması gerekliliği 1.Endüstri Devrimi ile ortaya çıkar (Servais, 1990). Bu haklara, ekonomik ve sosyal haklar; ya da ikinci kuşak haklar denilir, çalışma, eğitim, makul bir yaşam düzeyi, beslenme, barınma ve tıbbi bakım gibi hakları kapsamaktadır (Ataman, 2010: 14). 1. Endüstri Devrimi sonrası çalışma hayatının getirdiği sosyal çalkantılar, işçi hareketlerini ve sonrasında sendikaları doğurur, sendikal hareketler de kamuya, sosyal politikalar oluşturulması yönünde baskı yapar. Günümüzde küresel boyuttaki ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde ülkeler, UÇÖ normlarını dikkate alarak sosyal politikalar oluşturmaktadır (Dinçer & İstanbullu Dinçer, 2005). Örneğin Avrupa Birliği'nin sosyal politika oluşturmasında Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve UÇÖ normları etkili olur (Akçacı & Erol, 2012: 97). Günümüzde İnsan haklarının gelişmesine etki eden üçüncü kuşak hakların temelini oluşturan unsur ise insanın yaşadığı çevre ve kültürüdür. Buna göre, insanların temiz ve tahribata karşı korunmakta olan bir çevrede yaşama; grupların veya "kişilerin" kültürel, siyasal ve ekonomik gelişme hakkı vardır (Ataman, 2010:14).

UÇÖ, hükümetleri işverenler ve sendikaların bir araya geldiği uluslararası bir kurumdur. İşçilerin sosyal ve ekonomik haklarının dünya geneline yayılmasında etkili bir kuruluş olarak dikkat çekmektedir.

3.Türkiye'de Sendikacılık

Türkiye'deki sendikal yaşamın kökeni, tarihsel olarak Osmanlı dönemine dayanır. Osmanlı döneminin sosyal ve ekonomik yapısı ise sendikal yaşamın gelişmesine engeldir. Dönemin sosyal ve ekonomik özelliklerini Talas (1992: 36) şu şekilde özetler:

- a) İmparatorluk, Avrupa'nın aksine Endüstri Devrimi'ne uzak kalır.
- b) Kapitülasyonlar, diğer bir ifade ile yabancılara tanınan ekonomik, mali ve hukuksal ayrıcalıklar, ülkenin ekonomik örgütlenmesini ve kendi öz çıkarlarını korumasını engeller.
- c) Makineleşmeye geçebilmek için gerekli sermaye eksiktir.
- d) Genel eğitim düzeyi son derece yetersizdir.
- e) Sürekli savaşlar, ekonominin üzerinde ağır bir yük oluşturur ve gelişmeyi engeller.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak Osmanlı'nın sosyal yapısı dikkate alındığında, bu dönemde sendikal yaşamın gelişmeme nedeni ABD'deki gibi bir benzerlik gösterir. ABD'de ekonomik yapının tarıma dayanması ve çalışanların ağırlıklı tarım faaliyetinde bulunması nedeniyle olan durumun benzeri, Osmanlı'da da mevcuttur. Osmanlı Devleti'nde çalışanların

büyük kısmı kendi hesabına işler yapar. Bu durum çalışma sürelerinin 8 saatle kısıtlanamamasına ve tatil anlayışının gelişmemesine sebep olarak gösterilebilir. Osmanlı'da evlilik, vefat gibi sebeplerle ya da dini bayramlardan dolayı, işe ara verilir; ayrıca Osmanlı toplumunun farklı uluslardan ve dinlerden oluşması, farklı tatil günlerini benimsemelerine sebeptir (Deniz, 2011).

Osmanlı'nın ekonomik yapısı, tarım üzerine kurulu olmakla birlikte kapitülasyonlara bağlı olarak bazı şehirlerde madencilik, taşıma, tersane gibi iş kolları gelişir. Bu iş kollarına istinaden İstanbul, Selanik, Metoviçe, Üsküp, İzmir ve Zonguldak, işçi sınıfının yoğunlaştığı şehirlerdir. Osmanlı'nın izin verdiği ölçüde kapitalizm, bu şehirlere hâkim olur ve bu şehirlerdeki feodal yapı ortadan kalkar (Işık, 1995: 19). Osmanlı döneminde geleneksel, bağımlı çalışmanın ilk görüldüğü alanlar, maden ocaklarıdır. Bundan dolayı, çalışma koşullarına yönelik ilk kanuni düzenlemeler de maden ocaklarında gerçekleşir (Ekin, 1986). Dilaverpaşa Nizamnamesi, Zonguldak Ereğli Kömür İşletmeleri'ndeki çalışma koşullarını düzenleyen, Hicri 24 Nisan 1283 tarihli ilk nizamnamedir. Bu nizamnamede, çalışma süresi 10 saat ve iş molası da 2 saat olarak belirlenir. Çalışanların dini inançlarına uygun olarak, bayram günlerinde izinli sayılması kararlaştırılır (Topçuoğlu, 1956: 291).

Osmanlı'da da Avrupa'daki gibi işçilerin yardımlaşma sandıkları altında birleşerek, örgütlendiği görülür. 1871 yılında kurulan Amalepver Cemiyeti bunlardan biridir (Işık, 1995: 20). İkinci Meşrutiyet'in ilanına kadar çalışma hayatı sakinliğini korurken Kanuni Esasi'nin ilanı ile demiryolu ve denizyolu işçileri ile askeri malzemeler üreten tekstil iş yerlerinde yaygın grevler başlar (Akçacı & Erol, 2012:195). 1908 yılında çok sayıda grev gerçekleşince işçi olaylarını önlemeye yönelik Tatil-i Eşgal Yasası çıkarılır. Bu yasa ile devlet, sosyal hak ve özgürlükler açısından, çalışma yaşamında hem düzenleyici hem de yasaklayıcı bir rol üstlenir (Işık, 1995: 33-35).

Osmanlı döneminin kapandığı, yeni bir devletin kurulduğu dönem, kurtuluş mücadelesinin olduğu dönemdir. Kurtuluş mücadelesinin verildiği bu dönemde, İzmir İktisat Kongresi'ne davet edilen çeşitli toplumsal kesimler içerisinde işçi haklarını temsil eden kişiler de mevcuttur. İşçilerin birçok istekleri, bu kongre esnasında kabul edilmekle birlikte, kanunlaşması uzun bir süre alır (Işık, 1995: 55-56). Kongrede alınan kararlar açısından: Amele yerine işçi denilmesi, çalışma saatlerinin sekiz saate indirilmesi, 12 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması, gece çalışmalarına çift ücret ödenmesi, asgari ücretin belediyelerce tespit edilmesi, ücretlerin para olarak ve gününde ödenmesi, hastalık nedeniyle çalışamayan işçilere gündeliklerinin ödenmesi, kabul edilir (Koç, 2000). Ayrıca İzmir İktisat

Kongresi'nde 8 saatlik çalışma dışında, gün içinde 1 saat dinlenme hakkı, haftalık tatil süresinin 1 gün olarak belirlenmesi, işyerinde sürekli çalışan işçinin ücretli bir ay izin kullanma hakkına sahip olması, karara bağlanır; ama bu kararlar, İzmir İktisat Kongresi'nden 30-40 yıl sonra hayata geçirilir (Talas, 1992: 94).

Batıda işçi mücadeleleri ile başlayan hak arayışları ve bunun sonucunda oluşan sosyal devlet anlayışı, Türkiye'de benzer bir tarihi akış göstermez. Hafta tatili, sosyal sigorta anlayışı gibi olgular birer hak olarak, Cumhuriyet döneminin kuruluş ve gelişme dönemlerinden itibaren yasalarda yerini alır. Osmanlı'da hafta tatili ile ilgili bir düzenleme bulunmazken, Cumhuriyet döneminin ilk 20 yılında hafta sonu tatiline yönelik düzenlemelerin tamamı yapılır (Deniz, 2011). İşçilerin haftada bir gün dinlenmesini öngören yasa 1924'te çıkarılır, daha sonra iyileştirmeye dönük birkaç değişikliğe konu olur. Bu değişikliklerden en önemlisi, 1935'te çıkarılan Ulusal ve Genel Tatiller Hakkındaki Yasa ile getirilen değişikliklerdir. Bu yeni yasa, hafta tatilini önce pazar günü olarak saptar; sonra hafta tatilini 35 saatten eksik olmamak üzere cumartesi günü saat 13.00'ten itibaren başlayacağını belirtir (Talas, 1992: 86).

Cumhuriyetin ilk yıllarından 1946 yılına kadar, sendikal hareketler yasal boyut kazanamaz. Yeni kurulan Cumhuriyet sisteminin kendini güçlendirme çabaları ve 1939-1945 İkinci Dünya Savaşı dönemi boyunca 1938'de çıkarılan Dernekler Yasası ile sendikalar yasaklanır; ancak bu yasak, 1946 yılında kaldırılır (Talas, 1992: 147). 20 Şubat 1947 tarihinde çıkarılan 5018 Sayılı "İşçi İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında" yasa, sendikaları dernek olarak tanımlar (Önsal, 2010: 61). 1950-1955 yıllarında sendikal hareketler artar. Bu artışta, 1952 yılında Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulur ve işçiler lehine birçok kanun çıkarılmasına etkili olur; ancak 1960 ihtilali ile sendikal hareketler sekteye uğrar (Akçacı & Erol, 2012: 197). İkinci sendikalar yasası ise 24.07.1963 tarihinde çıkarılır. 274 Sayılı Yasa, sendikaları (sendika, federasyon ve konfederasyonları) meslek teşekkülü (örgüt) olarak tanımlar (Önsal, 2010: 61). Bu yasa ile toplu sözleşme ve grev hakkı ilk kez işçilere tanınır (Akçacı & Erol, 2012:185).

1960-1970 dönemi, sendikaların ülke genelinde yaygınlaştığı dönemdir. 12 Mart 1971 Muhtırası sonrası sendika kurma, sendikal faaliyetlerin izne bağlanması ile belli bir durgunluk dönemine girilir (Özkaplan, 1994: 101). Bu dönemde sendika sayılarının azaldığı, fakat sendikaya üyeliğin arttığı görülür (Akçacı & Erol, 2012: 198). 1980'lere gelindiğinde gerek ekonomik gerekse siyasal krizlerden dolayı, sendikal yaşam bir kez daha sekteye uğrar. 1982 Anayasasında 51, 52, 53, 54. Maddeler ile çalışma hayatı; 2821 ve 2822 Sayılı Yasalar ile işçi

hakları düzenlenir (Işık, 1995). Çalışma hayatına yönelik Anayasa Maddeleri, 1995, 2001 ve 2010 yıllarında değişikliğe uğrar.

Günümüzde 2012 yılında kabul edilen 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu geçerlidir. Kanununun 26. Maddesi “Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur” ifadesi ile sendikalara düzenleyecekleri etkinlikler konusunda geniş bir alan bırakmaktadır. Örneğin Kültür Sanat ve Turizm Emekçileri Sendikasının tüzüğünde “Üyelerin mesleki bilgilerini arttıracak, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek, kurs, konferans, workshop vb. tertipleme, sağlık, spor, dinlenme tesisleri kurmak; lokal, kütüphane, kültür ve sanat merkezi, kreş vb. gibi müesseseler açmak, işletmek, kiralamak ve kiraya vermek; üyelerin boş zamanlarını nezih şekilde geçirmeleri için olanaklar sağlamak, eğlence ve eğitim toplantıları, geceler, moral gezileri düzenlemek.” (Kültür Sanat ve Turizm Emekçileri Sendikası, 2013) ifadesi yer almaktadır. Sendika, üyelerinin turizm ve rekreasyon ihtiyacına yönelik faaliyetlerde bulunabilmektedir.

Türkiye’de çalışma hayatı ve sendikalar konusunda UÇÖ’ nün etkisinin çok büyük olduğu söylenebilir. Türkiye, UÇÖ’ ye 1927 yılında gözlemci gönderir. 1932 yılında Milletler Cemiyeti’ne üye olunmasıyla, doğrudan UÇÖ’ ye de üye olunur. Üyelik sonrası 1936 yılında çıkartılan 3008 Sayılı İş Kanunu, UÇÖ anayasasında yer alan ilkeler dikkate alınarak hazırlanır.1947 yılına kadar Türkiye’de sendika bulunmadığından UÇÖ’ ye sadece hükümet bazında temsilci gönderilir (Nurdoğan, 2018). Bugün Türkiye, UÇÖ’ nün 8 temel sözleşmesini, yönetim sözleşmelerin 3’ünü, teknik sözleşmelerin 48’ini toplamda 59 sözleşme imzalamış ve uygulamaya çalışmaktadır (ILO, 2019). Türkiye, UÇÖ’den programlar ve projeler bazında eğitim desteği ve teknik yardım almakta ve iş birliğini devam ettirmektedir. UÇÖ ile yapılan iş birliği ve ortak çalışmalar, Türk çalışma mevzuatına olumlu bir katkı sağlar. Özellikle Bireysel İş Hukukunun temel ilkelerinin benimsenmesinde ve sendika hukuku konularında UÇÖ sözleşmeleri doğrudan belirleyici norm olmaktadır (Nurdoğan, 2018). Diğer taraftan Türkiye’nin Avrupa Birliğine üyeliği için UÇÖ normları, gerçekleştirmesi gereken önemli adımlardır (Dinçer & İstanbullu Dinçer, 2005).

4.Sendikalar ve Turizm

Turizmin gelişmesini etkileyen birçok faktörden söz edilebilir. Bunlar: Boş zamanın artması, ücretli tatil hakkı, teknolojik gelişmeler, gelir düzeyinin artması, kentleşme ve nüfus artışı, insan ömrünün uzaması, sosyal güvenlik, seyahat özgürlüğü, kültür ve eğitim düzeyinin yükselmesi, vb. şeklinde sıralanabilir (Usta, 2016; Kozak, Kozak, & Kozak, 2015; Sağcan, 1986). Turizmin gelişmesine, sendikaların etkilerinden söz eden kısıtlı yazınlar da

bulunmaktadır. Elbette sendikalar, turizmin gelişmesine tek başına etkili olmamaktadır. Bununla birlikte kapitalizm ile güçlü; ama bir o kadar zıt bir ilişki sürdüren sendikalar, günümüz toplumsal düzenin oluşmasında önemli bir aktör olarak görülebilir. Böylece sendikaların turizmin gelişmesine yönelik etkileri daha iyi analiz edilebilir.

Turizmin gelişmesinde, kişilerin boş zamanının artması, gelir düzeyinin yükselmesi önemlidir. Sendikalar, bazen hukuki prensipler içerisinde, bazen hukuk kurallarını aşacak şekilde girişilen mücadeleler ile ücretlerin yükseltilmesi, günlük çalışma sürelerinin kısaltılması, ücretli tatil haklarının elde edilmesi, hafta tatili gibi kazanımlar sağlar (Olalı, 1979: 45; Sağcan,1986: 87). Bu kazanımlar sayesinde, büyük bir kitlenin turistik harekete katılmasına fırsat verirler (Olalı ,1979: 45).

1930’lardan başlayarak birçok ülkede kabul edilen ve aktif nüfusun önemli bir bölümünün yer değiştirmesine neden olan, yıllık ücretli izin hakkının genelleşmesi, sendikaların turizme olan katkıları arasında en önemlisidir. Yıllık izinlerin, yaz döneminde kullanılması, turizmin mevsimlik karakteri ile kolayca bağdaşmasını sağlar ve kitle turizmine geçişte önemli bir etken olur (Sağcan, 1986: 87). Sendikalar, günlük çalışma saatlerinin azalışı yanı sıra haftalık, yıllık, hayat boyu çalışma gün sayısının azalmasına da neden olur. Bu etkenlerin arasında özellikle yıllık çalışma gün sayılarının ve hayat boyu çalışma süresinin azalışı, uluslararası turizmin gelişmesinde etken olarak görülür (Lickorish & Jenkins, 1997: 59). Diğer taraftan ücretli izin hakkı, bireylere kolektif olmaktan çıkarak, bireysel zamanı özgürce kullanma olanağı verir (Lanquar, 1991:17). Sosyal devlet anlayışının gelişmesinden çok önce sendikalar, toplu pazarlık gücü sayesinde hafta sonu tatili, ücretli izin, çalışma sürelerinin kısaltılması, ücretlerin artırılması konularında başarı elde ederler.

Sendikalar, sadece çalışma saatleri ve koşulları ile ilgilenmemektedir. İşçi sınıfının refahını düşünerek, boş zaman gereksinimleri ve bu boş zamanın kullanımıyla da ilgilenirler (Tezcan, 1977: 22). Boş zaman etkinliklerinin düzenlendiği ve genelde sendikalar tarafından kurulan ve yönetilen kuruluşlar olarak “Birlik Evleri” dikkat çeker. Birlik Evleri, çocukların ve kadınların eğlenceli, hoş vakit geçirdiği; ama aynı zamanda eğitim aldığı, yetişkin erkeklerin tecrübelerini paylaştığı birer tatil ve eğitim birimidir (Aron, 1999: 219). Sendikaların turizme doğrudan etkisinin, bu “Birlik Evleri” aracılığıyla olduğu söylenebilir. Avrupa’daki birçok ülkede, özellikle Almanya, Fransa ve İspanya’da, kâr amacı gütmeyen tatil merkezleri, sendikalar tarafından yönetilmektedir (Horner & Swarbrooke, 2007: 137). Tatiller, işçi sendikaları tarafından düzenlenmekte; kendilerine ait dinlenme tesisleri, üyelerinin hizmetine sunulmaktadır (Holloway & Taylor, 2006: 435). Benzer durum ABD’de geçerlidir. ABD’de

1919 yılında Kadın Konfeksiyon İşçileri Sendikaları Birliği, Forest Park Oteli satın alır, üyelerinin tatil yapabilmesi için “Birlik Evine” çevirir (Aron, 1999: 219). Tatil merkezleri ve Birlik Evleri dışında, sendikalar, sanayi merkezlerinde boş zaman değerlendirme programlarını sağlamaya çalışır. Örneğin izcilik, günlük kamp, atletizm birlikleri ve toplu gösteriler gibi etkinlikler düzenlerler (Tezcan, 1977: 22-23).

Turizm ile insan haklarının gelişmesi arasında bir ilişki de söz konusudur. Kişilerin seyahat özgürlüğü, sosyal güvenlik, ücretli tatil hakları turizm ile doğrudan ilintilidir (Eralp, 1983: 14-16). Bu haklar içerisinde sosyal güvenliğe bağlı emeklilik, insanların boş zamanını turizmde değerlendirmesi açısından ayrıca önemlidir. İnsanlar, daha iyi sağlık standartları ve emeklilik haklarıyla, erken emekli olduklarında, seyahat edecek zamanı, sağlığı, eğilimi ve geliri olmaktadır. Emekli olduklarında turizme katılan bireyler, **üçüncü yaş turisti** olarak nitelendirilir. Üçüncü yaş turisti, uluslararası turizm pazarının özel bir alanıdır (Lickorish & Jenkins, 1997: 60). Sendikalar özellikle ikinci kuşak insan haklarının gelişmesinde önemli bir etkidir ve turizmin gelişmesine katkı sağladıkları söylenebilir. Sendikalar, kooperatifler kurarak, elde ettiği gelirin belirli bir kısmını hasta, yaşlı, iş göremez üyelerin geçimi ve tedavilerini üstlenmeleri ile sosyal sigorta sisteminin oluşmasında bir prototip görevi görür.

İşçilerin çeşitli sosyal haklar elde etmesine rağmen, turizm olayına katılmaları önünde engeller de mevcuttur. İşçilerin hepsi aynı gelir düzeyine sahip değildir. Maddi gücü yetersiz işçi sınıfının da turizm faaliyetine katılması, dinlenmesi ve eğlenebilmesi için sosyal turizm anlayışının geliştiği görülmektedir. **Sosyal Turizmin** gelişmesinde, seyahat sandıkları tarafından çıkarılan seyahat pullarının büyük rolü vardır. Seyahat sandıkları genellikle bir kooperatif şirket statüsüne göre işçi sendikalarının, memur sendikalarının, kamu ekonomik teşebbüslerinin, kamu yararına çalışan derneklerin ulaştırma ve turizm teşekküllerinin katılmaları ile kurulurlar. Seyahat pulları, bir tasarruf aracı olduğu kadar bir ödeme aracıdır. Bu pulları alan kişiler, turizm dışında kullanamayacağından tasarruf sağlarken; ödeme olarak kullanıldığında para yerine geçer (Olalı, 1971: 77-78). Olalı'nın belirttiği sandık pulları dışında; günümüzdeki sendikalar, üye sayılarının fazlalığı ile çeşitli firma ve kuruluşlarla indirimli fiyatlar konusunda anlaşmalar yapmakta ve üyelerine dolaylı katkı sağlamaktadır. Bugün İngiltere'deki Kamu Hizmeti Sendikası'nın (UNISON) 1.300.000 üyesi bulunmaktadır. Üyelerinin daha iyi ücret, iş anlaşmazlıkları, taciz davaları, mahkeme gibi konuların yanı sıra indirimli tatil, sinema, rekreatif faaliyetler, indirimli sağlık hizmetleri gibi hizmetler de sunmaktadır (Unison, 2019; McCabe, 2009).

Gelişmiş ülkelerde, sendikaların faaliyetleri ile yaşam standartlarındaki iyileşme, ortalama bir çalışanın ücretli tatil yapma hakkını artırır. Arttırılmış hak, çeşitli şekillerde yansıtılmaktadır. İlk olarak, ortalama çalışma haftasında azalma; ikincisi, ortalama çalışma yılındaki azalma ve üçüncüsü, ortalama çalışma hayatındaki azalma ile çalışma süresindeki son düşüşler uluslararası turizm talebi için özellikle önemlidir. Günümüzde gelişmiş ülkelerdeki çoğu insanın yılda en az iki tatil yapması yaygın bir olgudur. İkinci tatil konsepti, özellikle hafta sonu tatili ve özel etkinlik paketlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte seyahat endüstrisindeki aktivitelerle gelişmektedir (Lickorish & Jenkins, 1997: 59).

4.1 Türk Sendikalarının Yerel Turizme Etkisi

Türkiye'deki sendikal hareketin gelişmesi, Avrupa'daki gibi gerçekleşmez. Çalışan hakları, kanunlar bazında işçilere ve sendikalara verildiği söylenebilir. Türkiye'deki sendikal hareketlerin geçmişi önceki bölümlerde açıklanmıştır. Bundan dolayı, bu bölümde sendikalara yönelik kanun ve yönetmelikler incelenerek, sendikaların Türk turizmine katkıları mevzuat çerçevesinde değerlendirilecektir.

24.07.1963 tarihinde çıkarılan 274 Sayılı Yasanın 14. maddesinde turizmi dolaylı olarak etkileyen bentleri mevcuttur ve aşağıda maddeler halinde verilmiştir (Işık, 1995: 220):

a) İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine ve reel verimliliğin çoğalmasına hizmet edecek veya genel kültürlerini genişletecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basımevi ve benzeri kültürel tesisler kurmak; işçilerin **boş zamanlarını iyi ve nezh şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak**,

b) **Üyeleri için kooperatif kurulmasına çalışmak** veya bu gibi teşebbüslere yardım etmek veyahut bizzat kooperatif kurmak,

c) Evlenme, doğum, hastalık, sakatlık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik, grev, eğitim ve sair **sosyal ve kültürel maksatlar için tesis** veya dernekler şeklinde yahut mesleki teşekkülün bir kolu halinde yardımlaşma sandıkları kurmak; üyeleri yararına sigorta mukaveleleri akdetmek.

Günümüzde 2821 Sayılı Kanun'un 33. Maddesi dikkate alındığında: "İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin **boş zamanlarını iyi ve nezh şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak**" ile sendikaların üyelerine yönelik sosyal imkân sağlamakla da görevlendirildiği görülmektedir. Yine ilgili kanun maddesinin 6.

fikrasında “Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak,” ifadesi yer almaktadır (Sendikalar Kanunu, 1983). Bugün sendikalar, bu maddeye istinaden dinlenme veya eğitim tesisi adı altında üyelerine hizmet etmektedir. Tablo 1, Türk-İŞ ve DİSK’e üye sendikaların internet sitelerinden elde edilen bilgilerle; sendikaların sahip olduğu misafirhane, eğitim ve dinlenme tesislerinin listesidir.

Tablo1. Sendikaların Sahip Olduğu Konaklama Tesisleri

Sendika adı	Misafirhane-Eğitim ve Dinlenme Tesisi,	Anlaşmalı Kurumu
Türkiye Orman İşçileri Sendikası	Türkiye Orman İşçileri Sendika Misafirhanesi	
Türkiye Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası	176 odalı Labranda Lebedos Princes	
Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası	389 odalı Grand Şeker Hotel / Side	
GENEL MADEN-İŞ SENDİKASI	44 odalı Misafirhane/Ankara	
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası	14 odalı Ankara Misafirhanesi 26 odalı İstanbul Misafirhanesi	Abant Palace Otel Abant Köşk Otelcilik Orbis Travel Ness Thermal Hotel Spa
Türkiye Tekstil, Örne, Giyim ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası	34 oda, 52 yataklı Ankara Misafirhanesi	
Türkiye Haber-iş Sendikası	170 odalı Çeşme Eğitim ve Dinlenme Tesisleri /İzmir 210 odalı Yeşilovacık Eğitim ve Dinlenme Tesisleri /Mersin 311 oda, 732 yataklı Grand Haber Hotel /Antalya 43 oda, 100 yataklı Ankara Misafirhanesi	
Türkiye Metal, Çelik, Mühim. Makina, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası	250odanalı Anadolu Hotels Downtown /Ankara 278 odalı Büyük Anadolu Didim Resort Hotel 249 odalı, 105 apartlı Anadolu Hotels Esenboğa Termal 99 odalı Büyük Anadolu Ereğli Hotel 70 odalı Büyük Anadolu Girne Hotel 30 odalı, 64 yataklı Ankara Maltepe İşçi Evi 17 odalı, 33 yataklı Ankara Kızılay İşçi Evi 5 odalı, 17 yataklı İzmir Sosyal Tesisleri Bursa Osmangazi Sosyal Tesisleri Manisa Sosyal Tesisleri	

	Eskişehir Sosyal Tesisleri İstanbul Şirinevler Sosyal Tesisleri	
Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası	İzmir Konukevi İstanbul Konukevi Ankara Konukevi Silifke-Kapızlı Sosyal Tesisleri	
Türkiye Enerji, Su, Gaz İşçileri Sendikası	54 oda, 88 yataklı Genel Merkez Konuk Evi 54 oda, 117 yataklı Ulus Sosyal Tesisleri 246 oda, 651 yataklı Akçay Tesisleri	
Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası	89 odalı Didim Eğitim ve Dinlenme Tesisi 45 apartlı Grand Demiryol-İş Sakran Tesisi Ankara Misafirhanesi Haydarpaşa Misafirhanesi	
Türkiye Sivil Havacılık Sendikası		Birçok otel ile anlaşması vardır.
Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası	Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Misafirhanesi	
Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İş Kolları işçileri Sendikası	Harbiş Sosyal Tesisleri Çınarcık/Yalova	
Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası	40 oda, 90 yataklı Belediye-iş Konukevi	
Birleşik Metal-İş Sendikası	100 yataklı otel, 300 yataklı apart ile Kemal Türkler Eğitim ve Dinlenme Tesisleri 30 yataklı butik otel ve 20 yataklı villalarıyla Sapanca Sardunya Eğitim ve Dinlenme Tesisleri	
Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası	Lastik-İş Sosyal Tesisleri/ Kocaeli	

Kaynak: Sendikaların internet sitelerinden ve telefon ile görüşme sonucu hazırlanmıştır.

Tablo 1’de en çok konaklama tesisine sahip sendikanın Türkiye Metal, Çelik, Mühim. Makina, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, birçok sendikanın kendi misafirhanesi, restoran veya üyelerinin ihtiyaçlarına yönelik sosyal tesislerinin olduğu görülmektedir.

Sendikalar ile yapılan telefon görüşmelerine istinaden, sendikalar arasında iş birliği olduğu anlaşılmaktadır. Bir sendika, başka bir sendikanın sahip olduğu dinlenme tesislerinden de üyelerini yararlandırmak için anlaşmalar yapmaktadır. Bazı sendikalar, üye sayısını avantaj

olarak kullanmakta ve özel sektördeki firmalarla sözleşmeler yaparak, üyelerine uygun ve indirimli fiyatlar temin etmektedir. Sendikalar, indirimli fiyatta anlaştığı firmaları, kendi internet sitelerinde üyelerine duyurmaktadır. Anlaşmalı oteller de aynı şekilde sendikalar tarafından internet sitelerinde ilan edilmektedir.

4.2. Sendikaların Geleceği ve Turizme Olası Etkileri

1. Endüstri Devrimi, üretim, sosyal yaşam, çalışma ilişkileri, hukuki yapı gibi birçok alanda değişime yol açmıştır. Bu değişim, sürekli kendini yenilemektedir (Özsoylu, 2017). Tarihsel olarak bakıldığında; 18. yüzyılın sonlarında fabrikalarda buhar gücüyle çalışan makineler kullanılmaya başlanır, 20. yüzyılın başında elektrik enerjisi ile seri üretim mümkün olur, 1970'lerden itibaren ise elektronik ve bilgi teknolojileri ile sanayide otomasyon yaygınlaşır. Günümüzde ise, Endüstri Devresinin dördüncü evresi gerçekleşmektedir (Tüsiad, 2016). Dördüncü Endüstri Devrimi, sanayi üretiminde rol alan tüm aktörlerin birbiriyle haberleşmesine, bütün verilere eş zamanlı olarak ulaşabilmesine, bu veriler kanalıyla yüksek katma değer oluşturabilmesine zemin hazırlamaktadır (Özsoylu, 2017). Endüstri 4.0, çok daha aktif ve yaygın bir mobil internet, daha ucuz ve daha az hacimli; fakat daha güçlü sensörlerle ve yapay zekayla, makine öğrenmesini karakterize eden, dinamik veri işlemeye dayalı bir devrimdir (Aydemir, 2018: 255).

Her bir Endüstri Devrimi, üretim sistemlerinin ve sosyal yapının değişmesine etkili olduğu söylenebilir. Günümüzdeki Endüstri Devriminin en yaygın özelliği, her alanda dijitalleşme olarak görülmektedir. Dijitalleşmenin iş dünyasında, iş görme biçimleri ve yapıları (örneğin, ofis dışından çalışabilme veya proje tipli/ bazlı çalışma vb.), iş uygulamaları, iş süreçleri, rekabet düzeyi, kullanılan karar mekanizmaları, iletişim, proje yönetim biçimleri, ortaklaşa çalışma/ödeme vb. sistemler, güvenlik (kişisel ve kurumsal bilgilerin korunması), riskler, iş- ev hayatı geçişleri ve davranışları gibi konuları etkilemesi beklenmektedir (Telli, 2018: 16).

Endüstri 4.0 ve dijital dönüşümün etkileri göz önünde bulundurulduğunda, yeni beceri ihtiyaçları sonucunda bazı yeni meslek alanlarının oluşması, bazı meslek ve iş alanlarının ise dönüşüme uğraması veya yok olması öngörülmektedir (Bilecik, 2018). Günümüz gençleri okul dönemlerinde olması dolayısıyla Endüstri 4.0'ın gerektirdiği yeni becerilere adapte olabilecek zamanları mevcutken, geçiş sürecinde işini kaybedenler, yeni iş fırsatlarını değerlendirmek için en hazırlıksız yakalananlar olabilir. Günümüzün becerileri, yarının işlerine uymamaktadır ve yeni edinilen beceriler, hızlı bir şekilde işe yaramaz hale gelebilmektedir (Ramaphosa & Löfven, 2019).

Bilgi ve teknolojinin hızlı değişimi nedeniyle, işgücünün sürekli eğitime tabi tutulması ve yeni beceriler edinmesi gerekebilmektedir. İşgücünün, yetkinliklerinin geliştirilmesi için uzun vadeli stratejik istihdam ve eğitim politikaları belirleyici olacaktır (Bilecik, 2018). Bu yeni koşullarda, işin gerektirdiği becerileri edinmek için hükümetlerin, işverenlerin, eğitim sağlayıcıların ve diğerlerinin yenilikçi ve yaratıcı çok paydaşlı ortaklıklar için yeni eğitim türlerini denemek ve yatırım yapmak için önemli fırsatları bulunmaktadır (World Economic Forum, 2018). Bu noktada paydaşlardan biri de sendikalardır. Tıpkı ilk Endüstri Devrimi'nde olduğu gibi işçilerin yeni koşullara adapte edilebilmesi için birlik evleri kuran ve üyelerini eğiten sendikalar, benzer şekilde bu birlik evlerini, yeni Endüstri Devrimi'nin gerekli kıldığı eğitim için daha aktif şekilde kullanabilecektir.

Günümüzdeki yeni üretim modelleri, insanlar ve birbiriyle iletişim halindeki gelişmiş makineler etrafında şekillenmektedir. İnsan faktörü, fiziksel güç yerine zihinsel potansiyelini kullanacak şekilde ön plana çıkmaktadır (Bilecik, 2018). Diğer bir ifade ile kol gücüne dayalı işlerde çalışanların yerini robotlar almaktadır. Yeni işçi tipi, mavi yakalılardan beyaz yakalılara kaymaktadır. Beyaz yakalı işçiler ise sendika üyeliğine daha az ilgilidir.

Yaratıcı, özgün, karmaşık “yeni” işler ve yüksek nitelikli çalışan ihtiyacı, düşük nitelikli ve monoton işlerin otomatize olma eğilimi, dijitalleşme sürecinin yaratacağı ek büyümenin hem yeni iş kollarını beraberinde getirmesi hem yeni yatırım ve yeni iş alanlarını doğurma fırsatı vermektedir (Bilecik, 2018). Yeni iş kollarına iş gücü yetiştirmek veya var olan iş kollarında yeni becerilerin elde edilebilmesi için çalışanlar, boş zamana ihtiyaç duyabilecektir. Bruce O'Hara (1993) haftada 4 gün çalışmayı ekonomik yenilenme ve yaşam kalitesinin artırılması için bir çözüm olarak ileri sürmektedir (Lowe, 1998). Sendikalar, kendi varlıklarını devam ettirebilmesi için beyaz yakalı, yeni tip işçilere hitap edebilecek şekilde değişim gösterebilmelidir. Ayrıca kayıtlı üyeleri için haftalık 3 günlük tatil talebinde bulunabileceklerdir. Sendikalar, haftalık 3 gün tatili iyi değerlendirilebilmesi için hükümetlerle, işverenlerle ve üniversitelerle iş birliğine gidebilir ve birlik evlerinde gerekli görülen değişim için eğitim faaliyeti düzenleyebilirler.

6.Değerlendirme ve Sonuç

1. Endüstri Devrimi öncesi, üretim araçları üzerinde söz sahibi olan çalışanlar, işin hızını ve üretim miktarını kendileri ayarlarlar, fakat 1. Endüstri Devrimi ile üretim araçlarının mülkiyeti el değiştirir. Yeni teknolojinin etkisiyle işler standartlaşır; işlerin küçük parçalara ayrılması sonucu vasıflı işçilerden ziyade kas gücüne dayalı vasıfsız işçi ihtiyacı doğar. Çalışanlar, işin üzerinde söz sahibi olmaktan çıkar, işin ritmine ayak uydurmak zorunda kalır.

Bu olaylara bağlı olarak, kapitalistler ile işçiler arasında çıkar uyuşmazlığı meydana gelir ve yeni bir sosyal sınıf ortaya çıkar.

Burjuva ve Aristokrasi sınıfı arasında bir güç dengesi niteliğindeki işçi sınıfı, gücünü üretme yeteneğinden ziyade, organize hareket etme becerisinden almaktadır. Organize hareketi sağlayan, işçilerin bir çatı altında toplandığı kurumlar, sendikalardır. Öncelikle işçi sınıfının çalışma saatleri ve çalışma koşulları konusunda düzenlemeler yapılmasını sağlayan sendikalar, sonrasında işçinin refahını artırmak için siyasal bir harekete dönüşür. Sınıflar arası hak mücadelesi, bugünkü refah devleti anlayışının gelişmesine, dolayısıyla çalışanların çeşitli haklar elde etmesini sağlar. Bu haklar, sendikal hareketlerin baskısı ve toplumsal mutabakatlar sonucunda günümüze kadar gelir.

Bireylerin turizme katılabilmesi için boş zamana ve harcanabilir gelire sahip olması beklenir. Çalışma sürelerinin kanunlarla sınırlanmadan önce sendikalar, toplu pazarlık gücü ile çalışma saatlerinin azalmasını; ayrıca çalışma ücretinin artmasını sağlar. Diğer taraftan ücretli izin hakları da toplu pazarlıklarla elde edilir. Sendikalar, elde edilen hakların, toplu pazarlık unsuru olmaktan ziyade kalıcı olabilmesi için siyasetle de ilgilenir ve bu hakların kanunlaşmasında etkin rol oynarlar.

Sendikalar, maddi gücü yetersiz üyelerinin refahı için kooperatifler ve çeşitli yardım sandıkları kurar. Sendika üyeleri, yardım sandıkları aracılığıyla tatile gitme imkânı elde eder, kooperatifler aracılığıyla kiralanan oteller; ya da kurulan Birlik Evleri aracılığıyla da işçi ailelerinin eğitimi ve dinlenmesi sağlanır. Kooperatif kuponları ve birlik evlerinin yaygınlaşması ile sosyal turizmin gelişmesine etkili olur.

Sosyal devlet anlayışının gelişmesine katkı sağlayan sendikaların bir etkisi de üyelerinin yaşlanması; ya da iş kazası sonrası iş göremez gibi durumlarda, aylık bağlayarak emeklilik sigortasının gelişmesini sağlamalarıdır. Bugün üçüncü yaş turizmi diye adlandırılan emekli bireylerin turizm olayına katılmasının temeli atılır.

Sendikalar, her ülkenin sosyal, ekonomik koşullarına göre gelişir. Osmanlı döneminin ekonomik yapısının tarıma dayalı olması, savaşlar, ekonomik krizler gibi sebeplerle sendikal hareketler geç gelişir. Kapitülasyonlar çerçevesinde kapitalizmin girdiği şehirlerde, sosyal yapının değişmesine bağlı olarak işçi sınıfının oluştuğu görülür. Osmanlı'da 1871'de yardımlaşma cemiyeti olarak işçilerin birleştiği görülmektedir. Kanuni Esasi ilanına kadar demir ve denizyolu çalışanlarının grevlerinden dolayı, 1908 yılında sendikalaşma ve grev hakkı Tatil-i Eşgali ile yasaklanır.

Osmanlı'dan Cumhuriyet dönemine geçişte, Kurtuluş Savaşı ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik zorluklara rağmen, işçi hakları İzmir İktisat Kongresi'nde tartışılır. Bu kongrede birçok hak kabul edilmekle birlikte uygulanması için uzun süre geçer. 1946 yılında çıkarılan sendika kanunu ile işçi sınıfı örgütlenmeye başlar; ama süreklilik arz edecek şekilde devam edemez. Sendikal hareketler, 1960, 1970 ve 1980'lerde siyasi olaylardan dolayı sekteye uğrar.

Türkiye'deki işçi sınıfı, Batı'daki gibi bir hak mücadelesinden ziyade, uluslararası kanunların ve UÇÖ sözleşmelerinin kabulü ile hak elde ettikleri görülür. Türkiye'deki sendikalar, Avrupa ve Amerika'daki örnekleri gibi Birlik Evleri'ne benzer misafirhane, eğitim ve dinlenme tesisi, sosyal tesis adı altında üyelerinin boş zamanlarını değerlendirmeye yönelik hizmetler sunmaktadır. Ayrıca şirketlerle çeşitli sözleşmeler yaparak, üyeleri adına indirim sağlamaktadırlar. İndirimli fiyatlar ve misafirhaneler sayesinde sosyal turizm, ülkemizde sendikalar aracılığıyla geliştiği söylenebilir.

Sendikalar, Türkiye'deki mevzuat gereği kendi üyelerine direkt maddi yardımda bulunamamaktadır. Diğer taraftan sendika üyelerinin, sendikal faaliyetlerden dolayı zarar görmesinde; sel, yangın vb. afet durumlarında etkilenmesine bağlı olarak sendikalar, yardımda bulunabilmektedir. Bu düzenlemenin biraz esnetilerek, işçi sınıfının ek gelir elde etmesi; böylece refah düzeylerinin artırılarak turizme daha çok katılması sağlanabilir.

Günümüzde uygulanan 6356 Sayılı Kanunla sendikalar, tüzüklerinde beyan ettikleri birçok faaliyeti serbestçe yapabilmektedir. Her bir sendika, üyelerinin yararlanabilmesi için mali gücüne bağlı olarak turizm ve rekreasyon tesisleri kurabilmektedir.

4. devresini yaşadığımız ve Endüstri 4.0 diye adlandırılan dönem, tıpkı diğer dönemler gibi insanların çalışma koşullarını ve toplumu şekillendireceği söylenebilir. Bedensel işlerin otomasyona bağlanacağı, yeni işlerin daha çok zihinsel beceri gerektireceği düşünülmektedir. Fabrikalar, daha bilgili, komplike işleri bir arada yapabilen, yazılım ve teknik konularda uzmanlaşmış işçi tipine ihtiyaç duyabilecektir. İşçiler, mavi yakalıdan beyaz yakalıya doğru bir geçiş yaşamaktadır. Beyaz yakalı işçiler ise sendikalara üye olmakta çekimserdir. Sendikaların post modern iş yaşamında üye kaybına uğrayacağı tahmin edilmektedir. Bu yeni koşullar altında, sendikaların durumu ve turizme etkileri farklılık arz edebilecektir.

Yeni teknolojik gelişmeler yeni işler yaratırken, geçiş aşamasında bazı zorlukların olabileceği öngörülmektedir. Çalışma hayatında olan kişilerin yeni nesil işlere veya var olan işlerin teknoloji ile değiştirilmesi sonucu, yeni beceriler elde etmesi önemlidir. Bu konuda hükümetler, işverenler ve sendikaların birlikte hareket etmesi gerekebilecektir. Sendikalar, bu geçiş döneminde işçilerin eğitilmesi için, sahibi olduğu misafirhane ve sosyal tesisleri eğitim

amaçlı daha fazla kullanabilecektir. Sendikalar, işçilerin eğitime katılabilmesi için 2 günlük hafta tatilinin 3 güne çıkarılması talebinde bulunabileceklerdir.

Sendikaların bir diğer mücadele alanı da insan hakları konusunda olabilecektir. İkinci kuşak insan haklarının gelişmesi ve yaygınlaşmasında etkili olan sendikalar, otomasyon, robotlar ve teknoloji karşısında çalışanların haklarını koruyabilmek için dördüncü kuşak insan hakları olarak bilinen “sürdürülebilir yaşam hakkı” konusunda taraf olacağı ve toplumsal yaşamı şekillendirebileceği öngörülebilir.

Kaynakça

- Akçacı, T., & Erol, S. (2012). *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*. Ankara: Orion.
- Aron, C. S. (1999). *Working At Play: A History of Vacations in United States*. Oxford: Oxford University.
- Ataman, H. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması*. Ankara: İnsan Hakları Gündemi Derneği, <http://www.fes-tuerkei.org> (Erişim Tarihi: 05.08.2019).
- Aydanoğlu, E. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Sendika - Siyaset İlişkisi*. Ankara: Kültür Sanat-Sen.
- Aydemir, H. (2018). Sanayi 4.0 ve Türkiye Ekonomisi Açısından Etkileri. *Sosyoekonomi*, 26(36), 253-261.
- Bilecik, E. (2018). Mesleklerin Dönüşümü. *İşveren*, 56(4), 9-11.
- Bocock, R. (2014). *Tüketim* (4. b.). Ankara: Dost.
- Bozkurt, T. (2011). *Çalışma İlişkilerinin Evrimi*. İstanbul: Beta.
- Budd, J. W. (2011). *Çalışma Düşüncesi*. (F. Man, Çev.) İstanbul: Ayrıntı.
- Butler, G. D. (1940). *Introduction to Community Recreation*. Newyork and London: McGraw-Hill Book Company.
- Corders, K. A., & İbrahim, H. M. (1996). *Applications in Recreation & Leisure For Today And Future*. Missouri: Mosby.

- Deniz, Ö. (2011, Ocak). Cumhuriyet Döneminde Tatil Kavramı ve 1953 Tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 11(23), 57-72.
- Dinçer, M. Z., & İstanbullu Dinçer, F. F. (2005). The examination of ILO norms in the labour market of tourism sector. *Tourism Review*, 60(1), 26-30.
- Dulles, F. R. (1965). *A History Of Recreation America Learns to Play* (2. b.). NewYork: Appleton Century Crofts.
- Eaton, J. (1996). *Ekonomik Politik* (3. b.). (Ş. Yalçın , Çev.) Bilim ve Sosyalizm Yayınları.
- Ekin, N. (1986, Ocak). Türkiye'de Ekonomi İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (35-36), 33-51.
- Engels, F. (1975). 1844'de İngiltere'de İşçi Sınıfının Durumundan (1845). K. Marx, F. Engels, & V. Lenin içinde, *Sendikalar Üzerine* (s. 11-46). İstanbul: Bilim Yayınları.
- Engels, F. (1975). Labour Standard'tan Makaleler (1881). K. Marx, F. Angels, & V. Lenin içinde, *Sendikalar Üzerine* (s. 109-121). İstanbul: Bilim Yayınları.
- Eralp, Z. (1983). *Genel Turizm*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Gaulejac, V. (2013). *İşletme Hastalığına Tutulmuş Toplum*. (Ö. Erbek, Çev.) İstanbul: Ayrıntı.
- Gimpel, J. (2005). *Ortaçağda Endüstri Devrimi* (8. b.). (N. Özüaydın, Çev.) Ankara: Tübitak.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi*, (2. b.). (I. Ergüden, Çev.) İstanbul: Ayrıntı.
- Green, F. (1997). Union Recognition and Paid Holiday Entitlennent. *British Joumai of Industrial Relation* (2), 243-255.
- Grint, K. (1998). *Çalışma Sosyolojisi*. (V. Bozkurt, Çev.) İstanbul: Alfa yayınları.
- Heaton, H. (1985). *Avrupa İktisat Tarihi* (Cilt II). (M. A. Kılıçbay, & O. Aydoğuş, Çev.) Ankara: Teori.
- Holloway, C. J., & Taylor, N. (2006). *The Business of Tourism*. Essex: Financial Times Prentice Hall.
- Horner, S., & Swarbrooke, J. (2007). *Consumer Behaviour in Tourism*. Amsterdam: Butterworth-Heinemann.
- Huberman, L. (2016). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. (M. Belge, Çev.) İstanbul: İletişim.

- ILO. (2019). Türkiye'nin Onayladığı İLO Sözleşmeleri, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (Erişim Tarihi: 03.09.2019)
- Işık , Y. (1995). *Osmanlı'dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi (1876-1994)*. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Jackson, M. P. (1996). *Sendikalar*. (E. Bilginoğlu, Çev.) Ankara: Öteki.
- Kaya, P. (1995). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları*. Bursa: Hiperlink.
- Koç, İ. (2000, Ocak). İzmir İktisat Kongresi'nin Türk Ekonomisinin Oluşumuna Etkileri. *Atatürk Dergisi*, 3(1), 145-167.
- Kozak, İ. E. (1992). İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (37-38), 63-81.
- Kozak, N., Kozak, M. A., & Kozak, M. (2015). *Genel Turizm: İlkeler-Kavramlar* (17. b.). Ankara: Detay.
- Kraus, R. (1998). *Recreation and Leisure in Modern Society* (5. b.). USA.: Jones & Bartlett Publishers.
- Kültür Sanat ve Turizm Emekçileri Sendikası. (2013). Sendika Tüzüğü <http://www.kultursanatsen.org> (Erişim Tarihi: 13 Aralık 2019).
- Lafarque, P. (1996). *Tembellik Hakkı* (7. b.). (V. Günyol, Çev.) İstanbul: Telos Yayıncılık.
- Lanquar, R. (1991). *Turizm-Seyahat Sosyolojisi*. (G. Öztunalı Kayır, Çev.) İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Lickorish, L. J., & Jenkins, C. L. (1997). *An introduction Tourism*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Lowe, G. S. (1998). The Future of Work: Implications for Unions. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 53(2), 235-257., Retrieved from www.jstor.org/stable/23074429, (Erişim Tarihi: 08.08.2019)
- Martin, W., & Mason, S. (1987). Social trends and tourism futures. *Tourism Management*, 8(2), 112-114.
- Marx, K. (2016). *Kapital* (Cilt I). (M. Selik, & N. Satlıgan, Çev.) İstanbul: Yordam.

- Marx, K., & Engels, F. (1975). Manifesto'dan(1848). k. marx, f. engels, & v. lenin içinde, *Sendikalar Üzerine* (s. 56-62). İstanbul: Bilim yayınları.
- McCabe, S. (2009). Who needs a holiday? Evaluating Socail Tourism. *Annals of Tourism Research*, 36(4), 667-688.
- Mevzuat Bilgi Sistemi*. (2012). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf> (Erişim Tarihi: 30.04.2019)
- Nurdoğan, A. K. (2018, Aralık). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri. *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3(4), 78-95.
- O'Hara, B. (1993). *Working Harder Isn't Working*. Vancouver: New Star Books.
- Olalı , H. (1979). *Turizm ve Sanat Eğitimi Dersleri*. İzmir: İstiklal Matbaası.
- Olalı, H. (1971). *Turizm Dersleri*. İzmir: Ege Üniversitesi Matbaası.
- Önsal, N. (2010). *Endüstri İlişkileri Notları*. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Özkaplan, N. (1994). *Sendikalar ve Ekonomik Etkileri Türkiye Üzerine Bir Deneme*. İstanbul: Kavram.
- Özsoylu, A. F. (2017). Endüstri 4.0. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21(1), 41-64.
- Ramaphosa , C., & Löfven, S. (2019). *Daha Aydınlık Bir Gelecek İçin Çalışmak*. Uluslararası Çalışma Ofisi., <https://www.ilo.org/ankara> (Erişim Tarihi: 23.08.2019).
- Sağcan, M. (1986). *Rekreasyon ve Turizm*. İzmir: Cumhuriyet Basımevi.
- Sartre, J.-P. (1996). *Varoluşçuluk*. (A. Bezirci, Çev.) İstanbul: Say Yayınları.
- Savater, F. (2010). *Gençlerle Politika Üzerine* (2 b.). (Ş. Karadeniz, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Savran, S. (2015). Yalın Üretim ve Esneklik: Taylorizmin En Yüksek Aşaması. S. Avran, K. Tantılmaz, & A. E. Tonal içinde, *Marksizm ve Sınıflar: Dünyada ve Türkiye'de sınıflar ve Mücadeleleri* (s. 123-165).
- Sendikalar Kanunu*. (1983). www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2821.pdf, (Erişim Tarihi: 09.08.2019).

- Sengenberger, W. (2014). *Uluslararası Çalışma Örgütü Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri*. (O. Tezgel, Çev.) Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği, <https://library.fes.de/pdf-files/iez/10695.pdf> (Erişim Tarihi:05.08.2019).
- Servais, J.-M. (1990). Avrupa Sosyal Şartları ve İlo Normaları: Bazı Düşünceler. (S. Ünan, Çev.) *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 1(4),285-299., Retrieved from <https://dergipark.org.tr/download/article-file/96053> (Erişim Tarihi:02.09.2019).
- Silver, B. J. (2015). *Emeğin gücü : 1870'den günümüze işçi hareketleri ve küreselleşme 2.b.*, (A. Önal, Çev.) İstanbul., (Erişim Adresi: EBSCO).
- Striking Woman*. (2019). Paid Leave, <https://www.striking-women.org/module/workplace-issues-past-and-present/paid-leave> (Erişim Tarihi:28.05.2019).
- Talas, C. (1975). Sendikacılık ve Toplum. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 30(1),1-23.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politikalar Tarihi*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Taş, Y. H. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği. *Emek ve Toplum*, 1(1), 60-80.
- Teigland, J. (2000). Social Evolution. W. C. Gartner içinde, *Trends in Outdoor Recreation, Leisure and Tourism* (s. 37-46). UK: CABI.
- Telli, G. (2018). Geleceğin Meslekleri. *İşveren*, 56 (4), 15-16.
- Tezcan, M. (1977). *Boş Zaman Sosyolojisi*. Ankara.: Doğan Matbaası.
- Topçuoğlu, H. (1956, Ocak). Etibank ve Sosyal Politikalar. *Ankara Üniversitesi hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1), 287-328.
- Tribe, J. (2011). *The Economics of Recreation Leisure and Tourism*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Tuna, M., Şen, H., & Durdu, Z. (2015). *Modern Toplumun İnşası (Tarihsel ve Sosyolojik Bir Perspektif)*. Ankara: Detay.
- Tuna, O. (1974). Sendika Plüralizmi ve Dayanışma Aidatı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(25), 156-190.
- Tüsiad. (2016). *Türkiye'nin Küresel Rekabetçiliği İçin Bir Gereklik Olarak Snayi 4.0*. <http://www.tusiad.org/indir/2016/sanayi-40.pdf> (Erişim Tarihi: 29.08.2019).
- Uluslararası Çalışma Örgütü*. (2019). www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 26.08.2019).

- Unison. (2019). <https://goforgrowth.unison.org.uk/offers> (Erişim Tarihi: 06.05.2019).
- United Nations. (2019). *Human Rights*, <https://www.un.org/en/sections/issues-depth/human-rights/> (Erişim Tarihi: 02.09.2019).
- Urry, J. (2002). *Tourist Gaze*. London: Sage.
- Usta, Ö. (2016). *Turizm Genel ve Yapısal Yaklaşım* (5.b.). Ankara: Detay.
- Wang, N. (2000). *Tourism and Modernity A Sociological Analysis*. Oxford: Pergamon.
- Webb, S., & Webb, B. (1984). *The History of Trade Unionism*. London: Longmans.
- Weber, M. (2013). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*. (G. Rızaoğlu, Çev.) İstanbul: Oda Yayınları.
- Wilson, J. (1988). *Politics and Leisure*. USA: Unwain Hyman.
- World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report*, www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (Erişim Tarihi:29.08.2019).