



İSLAM EKONOMİSİNDE İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜCRET

Wage in Labor Market in Islamic Economy

"İşçiye ücretini alın teri kurumadan veriniz"
Hadis-i Şerif

Nihat ALTUNTEPE*

Öz

İnsanların en yaygın kazancı ücrettir. Ücret çalışan insanlar için gelirin temel unsurunu oluşturur. Ücret sadece aktif olarak çalışılan yıllar için değil, aynı zamanda birçok emeklilik planı da ücret seviyelerine ve dinamiklerine dayanılarak yapılmaktadır. Bu nedenle ücretin hesaplanması, belirlenmesi ve ücret hesaplanmasında nelerin dikkate alınması gerektiği önem taşımaktadır. Ücret iş piyasasında belirlenmektedir. Ücret, işverenler için de önemlidir. Ücret ekonomide, yatırım, istihdam ve üretim başta olmak üzere birçok ekonomik değişkeni etkilemektedir. Her ekonomik sistemde ücretin belirlenmesi farklı şekillerde gerçekleşmektedir. Bu çalışmada, İslam ekonomisine göre ücret konusu ele alınıp incelenecek, işçi ve işverenlerin ücret oluşumundaki rolleri analiz edilecektir. Çalışmanın temel amacı, İslam ekonomisinin ücretin belirlenmesi konusunda, işçiler ve işverenler arasındaki ilişkiyi nasıl düzenlediğine dair bir fikir sahibi olabilmektir. Ayrıca çalışmada İslam iktisadı açısından emek faktörünün, üretimdeki yeri ve önemi analiz edilmeye çalışılmıştır. Çalışma literatür taraması şeklinde gerçekleştirilmiştir.

* Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Gönen MYO, Toptan ve Perakende Satış Bölümü, nihataltuntepe@isparta.edu.tr, , ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2774-315X>.

Çalışmada, İslam iktisadına göre; ücretin belirlenmesinde sadece para ile ölçülen maddi değerler değil, manevi değerlerinde dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ücret, İslam ekonomisinde ücret, İslam ekonomisi, İslam ekonomisinde üretim faktörleri.

JEL Kodları: E24, 010.

Abstract

The most common earning of people is wage. Wages constitute the basic element of income for working people. Wage is made not only for years of active employment, but also many retirement plans based on wage levels and dynamics. For this reason, it is important what should be taken into account in the calculation, determination and calculation of the wage. The wage is determined in the labor market. Wage is also important for employers. Wage affects many economic variables in the economy, especially investment, employment and production. In every economic system, wage determination takes place in different ways. In this study, the issue of wages according to Islamic economics will be analyzed and the roles of workers and employers in wage formation will be analyzed. The main purpose of the study is to have an idea about how Islamic economics regulates the relationship between workers and employers in determining wages. In addition, in the study, the place and importance of the labor factor, in production has been tried to be analyzed in terms of Islamic economics. In the study, according to Islamic economics; it was concluded that in determining the wage, not only the material values measured in money but also the moral values should be taken into account.

Keywords: Wage, wage in Islamic economics, Islamic economics, production factors in Islamic economics

JEL Codes: E24, 010

1. Giriş

İnsanların en yaygın kazanç türü olan ücretler, çalışanların en temel gelir kaynağını oluşturmaktadır. İnsanlar sadece içinde buldukları döneme ait ekonomik kararlarını ve planlarını değil, aynı zamanda geleceğe yönelik ekonomik kararlarını ve planlarını da, örneğin emeklilik gibi, ücret düzeylerine ve dinamiklerine dayanarak yapmaktadırlar. Ücretten sadece çalışanlar etkilenmez. Aynı zamanda

ücretler, ekonomide harcamalar, tasarruflar, yatırımlar aracılığıyla istihdam ve üretim üzerinde etki ortaya çıkarır. Diğer taraftan ücretler, ücret politikaları, işgücü piyasası kurumları, ekonomik ilerlemenin ortaya çıkarmış olduğu gelir artışının bireyler arasında eşit dağıtılması ve sürdürülebilir ekonomilerin oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Ücret, emek piyasasında oluşur. Emek piyasasının önemli iki aktörü; işverenler ve çalışanlar yani işçilerdir. Bu nedenle ücretlere verilen önem işçi ve işverenler açısından farklılık göstermektedir. Çalışanlar için bir işin en önemli yönlerinden biri, yaptığı iş karşılığı alacağı ücretin miktarıdır. Çünkü ücretler, çalışanların geçimlerini temin etmelerini sağlar. Çalışma karşılığı alınan ücretle; kira, eğitim, sağlık, ulaşım, gıda ve elektrik harcamaları gibi temel harcamaların ödemeleri gerçekleştirilir. Refah seviyelerini artırmak isteyen bireyler daha yüksek ücret elde etmeyi isterler. Bütün bu nedenlerden dolayı, çalışanlar için yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret büyük önem taşır.

Ülkede uygulanan ekonomik sistem, iş piyasasında ücretin oluşumunu etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Ücret oluşumunu sadece piyasa mekanizmasına bırakan sistemler olduğu gibi, ücretin hangi seviyede olacağına kamu otoritelerinin karar verdiği sistemler de mevcuttur. Son dönemlerde iktisat literatüründe büyük ilgi uyandıran sistemlerden biri de İslam ekonomisidir.

Günümüz ekonomik sistemlerinden farklı olan ve son zamanlarda önemli bir gelişme gösteren İslam ekonomisine olan ilginin giderek artış göstermesi, İslam ekonomisi konularını içeren çalışmaların hız kazanmasına neden olmuştur. Hem geleneksel ekonomide hem de İslam ekonomisinde yer alan önemli araştırma konularından biri çalışma hayatı ve insan kaynaklarına yönelik çalışmalardır. Özellikle günümüz İslam ekonomisi literatüründe, insan kaynakları ve çalışma hayatını inceleyen araştırmalara doğru büyük bir ilginin olduğu görülmektedir. Bu çerçevede çalışmanın temel amacı, İslam ekonomisine göre ücret kavramını araştırmak ve incelemektir. Yapılacak olan çalışmanın diğer amaçları ise; İslam iktisadına göre üretim faktörlerinin incelenmesi, İslam iktisadına göre emek

faktörünün üretimdeki yeri ve öneminin incelenmesi, İslam iktisadının ücrete verdiği önemin belirlenmesi, Geleneksel ekonomi ve İslam iktisadına göre üretim faktörlerinin ve ücret oluşumunun karşılaştırmalı bir analizinin yapılması şeklindedir.

2. Geleneksel Ekonomide Ücret

Makroekonomik gelişmelerin analizinde ücretler önemli bir yere sahiptir. Ücretler nominal ücret ve reel ücret olarak iki gruba ayrılmaktadır. Reel ücret, bir çalışanın satın alma gücünün belirleyicisidir. Paranın satın alma gücü; alınan ek faydalar, çalışma saatleri, iş güvenliği, istihdamın niteliği, gelecekteki beklentiler, işin sosyal görünümü ve eğitim maliyeti gibi birçok faktörden etkilenir. Reel ücret, satın alınabilecek mal ve hizmet miktarı olarak da ifade edilir. Reel ücretlerin değişimi, emek talebini ve diğer üretim faktörlerini önemli ölçüde etkiler. Reel ücretlerdeki gelişmelerin önemli olmasının temel sebebi, işgücü piyasalarının düzenlenmesinde piyasa sinyallerinin oynadığı rol hakkında bilgi sağlıyor olmasıdır (Sejdini ve Sejdini, 2014: 183).

Bununla birlikte kamu otoritesi ücretlerin belli bir seviyenin altına inmesine izin vermez. Piyasada oluşan en düşük ücreti ifade eden bu seviye, asgari ücret olarak isimlendirilir. Asgari ücret politikasının amacı, uygun bir ücret tabanı olduğuna inanılan bir zemini sağlayarak işçilere sosyal koruma sağlamaktır. Gelişmiş ülkelerde, asgari ücret politikasına uyum nispeten daha yüksektir. Asgari ücret politikasının tam olarak uygulanmadığı varsayımı, özellikle asgari ücret politikasına uymayan kayıt dışı bir sektörün bulunduğu, gelişmekte olan ülkeler için geçerlidir (Siregar, 2020: 63).

Ücretin oluştuğu emek piyasasında dört temel aktör yer alır. Birincisi; işgücü yani emek arzıdır. İkincisi; işverenler yani emeği talep eden firma ya da işletmelerdir. Üçüncüsü; sendikalar, dördüncüsü ise; kamu yani hükümettir. Bu dört aktör piyasada başta ücret seviyesinin belirlenmesi olmak üzere, emek piyasasında ortaya çıkan temel sorunların çözümü için politikalar üretmekte ve geliştirmektedir. Geleneksel ekonomide ücret oluşumunu işgücü ve işverenlerin davranışları dışında etkileyen farklı faktörler bulunmaktadır. Ancak ücret oluşumunun en temel iki aktörü işgücü ve işverendir. Bu nedenle

ücrette, emek piyasasında işgücü ve işverenlerin davranışları önem taşımaktadır. Diğer bir deyişle piyasada ücret oluşumu emek arz ve talebini oluşturanların davranış biçimlerine bağlıdır.

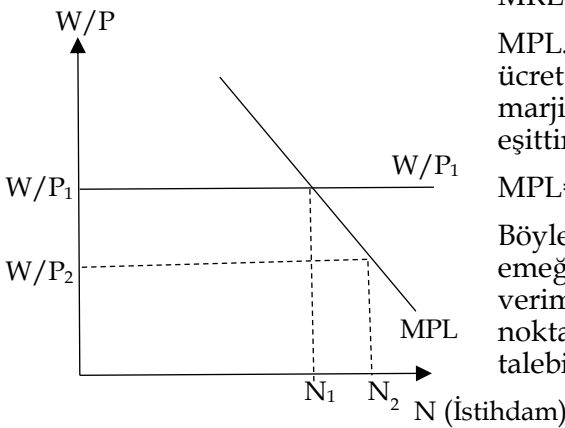
Geleneksel ekonomide çalışanlar, piyasada çalışmakla çalışmamak arasında kayıtsız kaldıkları oranın üzerinde veya ona eşit bir ücret oluştuğu zaman, emeğini arz etmek için işgücü piyasasına giriş yapar. İşverenler ise, mal ve hizmet üretmek için işçilere ihtiyaç duyduklarından dolayı işgücü piyasasına giriş yapar. İşgücü piyasasının rekabetçi olduğu varsayımı altında, firmalar yani işverenler, piyasa ücretini veri olarak kabul ederler ve onu etkileyemeyecekleri varsayımı altında hareket ederler. Ek bir işçi çalıştırarak elde edilen ek gelirin ücret oranına eşit olduğu noktaya kadar işgücü talebinde bulunurlar. Piyasada oluşan bu ücret oranına denge ücret oranı adı verilir. Ancak, işgücü piyasaları yukarıda kısaca anlatılan geleneksel iktisatta kabul edilen tam rekabetçi standart varsayımından sapmalar göstermektedir (Strain, 2019: 169-170). Teorik olarak ücret seviyesinin oluşumu emek piyasasında, emek arz ve talebine göre gerçekleşiyor görünse de, uygulamada işveren ve işçi arasındaki müzakereler de ücret seviyesinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ücretin belirlenmesine yönelik işçi ve işveren arasındaki müzakerelere kamu kesimi ve sendikalar da dahil olmaktadır.

Görüldüğü gibi ücretler normalde işgücü piyasası tarafları arasındaki müzakerelerle belirlenir. İşçiler ve firmalar ücretleri müzakere ederken, anlaşamazlarsa ne olacağını da hesaba katarlar. Firmalar nitelikli işgücünü kaybetmemek için ücretleri de kullanırlar. Firma için işten ayrılan bir çalışanın alternatifi, iş piyasasında kaç işçinin iş aradığından ve iş arama yoğunluğundan etkilenir (Westermarck, 2019: 72). Geleneksel ekonomide, ücretler işçi ve işveren arasındaki müzakerelere bağlı olarak belirlense de, ücretleri belirleyen farklı faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörlerin başında emek verimliliği gelir. Birim emek girdisi başına üretilen çıktının değeri olarak ifade edilen emek verimliliği, işçilerin uzun vadeli gerçek ücretlerinin önemli bir belirleyicisidir. Geleneksel ekonomide yer alan Neoklasik ekonomi teorisi, bir işçinin ücretinin emeğinin marjinal ürününe, yani üretkenliğine (verimliliğine) eşdeğer olduğu görüşüne

dayanarak bu kavramı geliştirmiştir. Diğer taraftan son dönemlerde mikroekonomik dinamikleri kapsayacak şekilde, teknolojiye dayalı inovasyon ve yatırım; işgücü verimliliği ve ücretler arasında ortaya çıkan farklılığın bir sebebi olarak değerlendirilmektedir (Katovich ve Maia, 2018: 8-11).

Geleneksel ekonomide firmaların temel amacı kâr maksimizasyonudur. Bu nedenle kârını maksimize etmek isteyen firma; marjinal maliyetin marjinal gelire eşit oluncaya kadar üretimine devam edecektir. Firma için piyasada oluşan reel ücret düzeyi veridir. Bunun sonucu olarak firma, emeğin marjinal fiziki verimliliğine bağlı olarak oluşan marjinal gelir (MRL), reel ücrete (W/P) eşit oluncaya kadar üretimini devam ettirecektir. MRL; emeğin marjinal üretim verimliliğinin (MPL), piyasa fiyatı ile çarpımına eşittir. Grafik 1 bu ilişkiyi göstermektedir. MPL; üretim fonksiyonundan elde edilen marjinal ürün eğrisidir. Bu eğrideki kısa dönemde ortaya çıkan değişim, sadece emek miktarına bağlıdır. Bu nedenle marjinal ürün eğrisi ile, emeğin marjinal verim eğrileri çakışmaktadır. Ücretler firma için veri olduğundan ücret eğrisi yatay eksene paralel olarak çizilmiştir. Kesikli çizgi ile gösterilen düşük ücret seviyesinde ise; firmanın emek talebini artıracak ifade edilmektedir (Paya, 2007: 189-190).

Grafik 1: Geleneksel Ekonomide Emek Talebi



$MRL = MPL \cdot P$ Bu durumda;

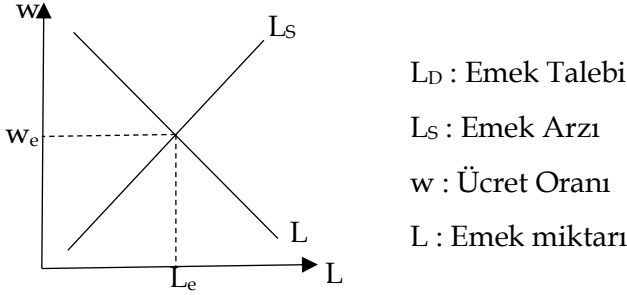
$MPL \cdot P = W$ Buna göre reel ücret (W/P), emeğin marjinal verimliliğine eşittir. O halde;

$MPL = W/P$ yazılabilir.

Böylece firma, reel ücretin emeğin marjinal fiziki verimliliğine eşitlendiği noktada toplam emek talebini belirler. (Grafik 1)

Kaynak: Paya (2007)

Grafik 2. İşgücü Piyasasının Temel Neoklasik Modeli



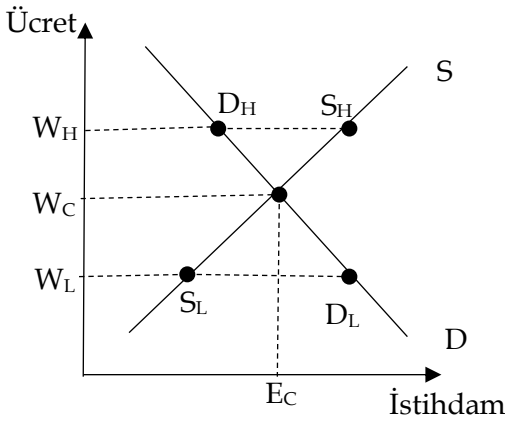
Kaynak: Vercherand (2014:54)

Temel Neoklasik modele göre, istihdam seviyesinin ve emeğin ücretinin belirlenmesi tam rekabet piyasası dikkate alınarak açıklanmıştır. Bu durum Grafik 2’de gösterilmektedir. İşgücü piyasasında firmalar emek talep (L_D) edenler, işgücü ise emek arz (L_S) edenlerdir. Piyasada ücret oranı (birim ücret, saatlik ücret) ve emek hacmi (istihdam edilen kişi sayısı); emek arzının ve talebinin dengeye gelmesi ile oluşur. Bu durum grafikte; dikey eksende ücret oranı (w), yatay eksende saat cinsinden emek miktarı (L) gösterilerek açıklanmaktadır. Grafiğin her bölümü, talep edilen veya arz edilen işgücü hacmi ile ücret oranı arasında kurulan ilişkiyi ifade eder. Bu temel modelde, emek tamamen homojen kabul edilir ve işçiler aynı verimliliğe sahiptir (Vercherand, 2014: 53-54).

Grafik 3; denge ücret seviyesinde meydana gelen değişimlerin emek piyasasında nasıl dalgalanmalar ortaya çıkaracağını göstermektedir. Bilindiği gibi ücretlerin piyasa güçleri, yani işgücü arzı (S) ve emek talebi (D) tarafından belirlenmektedir. Piyasayı dengeye yönlendiren aktörler, işgücü piyasasını da denge çözümüne doğru yönlendirir. Denge çözüm, S ve D ’nin kesiştiği yer, yani istihdam E_C ve ücretin W_C olduğu noktadır. Bu noktada, istihdam daha düşük olmadan ücretler daha yüksek olamaz. Denge noktası bu nedenle etkilidir. W_L ’de; L alt simgesi düşük ücreti gösterir. Bu düşük ücret seviyesinde, emek talebi (D_L), emek arzının (S_L) çok üzerinde olacaktır. İşgücü piyasaları rekabetçi olduğu için, firmalar yüksek işgücü talebini karşılayabilmek için birbirleriyle rekabet edecek ve işçilere daha yüksek ücretler teklif edeceklerdir. Bunun sonucu

ücretler W_C 'ye doğru yükselecek ve daha yüksek ücret seviyeleri arttıkça daha fazla kişi iş gücüne katılmak isteyerek işgücüne katıldıkça, işgücü arzı artacaktır. Aynı zamanda, işgücünün daha yüksek ücreti işçilerin daha az karlı olduğu anlamına geleceği için işgücü talebi düşmeye başlayacaktır. Böylece, dengeleme süreci, ücret W_L 'den W_C 'ye yükselene ve talep D_L 'den rekabetçi denge istihdam düzeyine (E_C) düşene kadar devam edecektir (Wachter, 2012: 21-22).

Grafik 3. Rekabetçi İşgücü Piyasası



Kaynak: Wachter (2012: 22)

İşgücü piyasasında ücretleri etkileyen, özellikle ücretlerin azalmasına neden olan diğer iki temel ekonomik gelişmeden birincisi ekonomik kriz, ikincisi ekonomik durgunluktur. Krizin ücretler üzerindeki etkisini incelerken, durgunluğun işgücü piyasası üzerindeki temel etkisinin istihdamı düşürmek olduğu unutulmamalıdır. İşsizlik, etkilenen işçilerin gelirlerini büyük ölçüde düşürür ve belli bir zaman sonra halen çalışmakta olanların ücretleri üzerinde aşağı yönlü bir baskı ortaya çıkarır. Ekonomik durgunluğa bağlı olarak ortaya çıkan istihdamdaki değişikliklerin ortalama ücretler üzerinde üç ana etkisi vardır. Bunlar (O'Farrell, 2010: 5-6);

- ✓ Durgunluklar sırasında, yüksek verimli işlere göre daha düşük verimli işler yok olma eğilimine girer. İşlerini kaybeden daha düşük ücretli işçilerin işten çıkarılmasıyla, ücretlerde fiilen

herhangi bir artış olmamasına rağmen, ortalama ücrette artış ortaya çıkar. Bu durumun tersine, fazla mesai saatleri azalır, işçiler artık fazla mesai primi aldıkları saatlerde çalışmadığından, ortalama etkin ücretler azalacaktır.

- ✓ Durgunluk sırasında, firmaların üretimine daha az talep olduğundan ve firmaların kapasite fazlası bulunduğundan, işgücü verimliliği düşme eğilimine girecektir. Ücretler verimlilikle bağlantılı olduğundan, bu ücretler üzerinde aşağı doğru baskı ortaya çıkaracaktır.
- ✓ Zamanla azalan emek talebinin ücretler üzerinde moral bozucu bir etkisi ortaya çıkacaktır. İşgücü piyasasındaki sıkışıklığın azalması, açık iş pozisyonlarına göre daha yüksek işsizlik nedeniyle, işverenlerin boş pozisyonları doldurmasını ve işçilerin iş bulmasını zorlaştıracaktır. Bu, işverenlerin işçilere göre pazarlık pozisyonunu iyileştirip, nominal ücretleri düşürecektir.

Bu noktada reel ücret ile emek verimliliği arasındaki ilişkinin geleneksel ekonomi literatüründe sık sık tartışma konusu olduğunu vurgulamak gerekir. Geleneksel ekonomi teorisi; reel ücret ile emek verimliliği arasındaki pozitif ilişkinin net olduğunu savunmaktadır. Teoride diğer şeyler sabit olduğunda, işçi başına daha yüksek üretim miktarı, işçilere olan talebi artırarak, emek arz eğrisi tamamen esnek olmadığı sürece, işgücü ödemelerinde, yani ücrette bir artışa neden olacaktır. Bazı teorik modeller, ikisi arasındaki nedenselliğin de ters yönde olabileceğini öne sürmektedir (Klein, 2012:6-7).

Geleneksel ekonomik teori, verimlilik, ücretler ve emek talebi arasında, ücretlerin emeğin marjinal verimliliğine karşılık geldiği ve firmaların kar maksimize etme davranışından türetilebileceği gibi açık bir ilişkiyi kabul eder. Sonuç olarak, emeğin fiyatındaki (ücretler) veya sermaye fiyatındaki (faiz oranları) değişiklikler, firmaların sermaye yerine emeği ikame etmesine veya bunun tersine yol açabilir. Bu nedenle, kısa vadeli ücret artışları yalnızca ölçek etkisine bağlıyken, orta ve uzun vadede hem ölçek hem de ikame etkilerine bağlıdır. Geleneksel ekonomik teorinin açık sonucu, ücretlerin verimlilik gelişimini takip ettiğidir (Meager ve Speckesser, 2011: 4-7).

Geleneksel ekonomiye bağlı iktisat okullarının görüşlerine göre, ücretin belirlenmesine yönelik geliştirilen teorilerin temelinde ücret; çalışanın üretime yaptığı katkıya, yani verimliliğine, bağlı olarak belirlenmektedir. Ücreti belirleyen temel unsur, çalışanın firmaya sağlamış olduğu verimlilik düzeyidir. Geleneksel ekonomide ücret maddi unsurlar dikkate alınarak belirlenir. Bunun nedeni de, geleneksel ekonomide firmaların temel amacının kâr maksimizasyonu ile hareket ediyor olmasıdır. Kâr maksimizasyonunu gerçekleştirmek isteyen firma, ücretler başta olmak üzere maliyet artırıcı unsurları en düşük seviyede tutmayı tercih etmektedir.

3. Literatür Taraması

Hersh (2020) tarafından yapılan çalışmanın temelinde iki amacı bulunmaktadır. Birincisi; İslam ekonomisinin işgücü piyasasındaki sendika stratejisi vizyonunu analiz etmeyi ve tekel, fiyatlandırma ve ilgili ücret kavramlarını tanımlamaktır. İkincisi; İslami bir ekonomi çerçevesinde işgücü piyasasında ücretlerin belirlenmesine yönelik temelleri ortaya çıkarmaktır. Çalışmada ekonomistlerin sendikaların stratejileri hakkındaki görüşleri ele alınmaktadır. Yine çalışmada fiyatlandırma, tekel ve ücretler konusunda hukukçuların görüşlerine yer verilmektedir. İslami ekonomik görüş çerçevesinde sendikaların rolünün analiz edilmesi çalışmada ele alınan diğer bir konudur. Çalışmanın sonucunda; İslam ekonomisine göre ücretleri belirlemeye yönelik mekanizmalar için öneriler geliştirilmiştir. Çalışma da ayrıca ücretlerin belirlenmesine yönelik temel kriterler de belirlenmiştir.

Azid (2020) tarafından yazılan makale, son otuz yılda İslami bir bakış açısıyla yayınlanmış emek kavramı ve doğası ile ilgili literatürü incelemektedir. Bu inceleme, İslam'daki işgücü piyasasının, yapılan işe eşdeğer İslami adalet yasaları, yargı ve yapılan işe eşdeğer ücret kanunlarına göre yönetildiğini göstermektedir. Literatür araştırması yoluyla, emek değer teorisi gibi geleneksel kavramların çoğunun daha önceki Müslüman hukukçular tarafından geliştirildiği de gözlemlenmiştir. Öte yandan makalede, bu alandaki çalışmaların çoğunun işgücü piyasasının normatif yönünü tartıştığı, ancak olumlu yönünü tartışan çok az girişimin olduğunun tespit edildiği belirtilmiştir. Literatür taraması, İslami emek piyasası için geleneksel

olandan farklı olması gereken yeni teorik ve ampirik modelleri geliştirmek için zamana ihtiyaç olduğu konusunda bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Rosyada vd., (2018), Endonezya'daki emek faktörü ile ilgili uygulamaların İslam ekonomisi açısından analiz edilmesini amaçlanmışlardır. Çalışma bazı endüstrilerde İslami değerlerin iş etiği, motivasyon, örgütsel bağlılık, işgücü performansı ve verimliliğe yönelik nasıl uygulanacağına ilişkin çözümler üretmektedir. Çalışma, İslam hukukuna uygun faaliyet gösteren, otel, gıda üretimi ve finans kurumundan oluşan 77 katılımcıya anket düzenlenerek gerçekleştirilmiştir. Verileri analiz etmek için En Küçük Kareler Yöntemi kullanmıştır. Uygulama bağlamında, bazı şirketler, şirketin faaliyetlerinde İslami iş etiği ve İslami iş ahlakı uygulamıştır. Ancak şirketlerin birçoğunun İslam hukukunun değerlerine uymadığı ve hatta bu değerlerden saptığı ortaya çıkmıştır.

Syarif ve Wibowo (2017), 2007-2013 döneminde Endonezya'da asgari ücretin yoksulluğun azaltılması ile ilişkisini analiz etmeye odaklanmışlardır. Batı Java, Orta Java, Doğu Java'daki tüm ilçeler ve şehirler için yapılan regresyon analiz sonuçları, Endonezya'da asgari ücretin yoksulluk düzeyini artırdığı yönünde önemli bir bulgunun olmadığını göstermiştir. Analiz sonucunda asgari ücreti destekleyen diğer politikaları uygulaması gerektiği tavsiye edilmiştir.

Ammani vd., (2014), Nijerya'nın Müslüman çoğunluğun bulunduğu eyaletlerinde, zekatın ödenmesinin Müslümanlar arasındaki yoksullukla mücadele etmek için güçlü bir fon kaynağı olarak, istihdam ve mesleki geliri destekleyen çözümler sunarak, yoksulluk tehdidinin çözümüne katkıda bulunmayı amaçlamışlardır. Makale toplanan zekatlarla, istihdam oluşturularak Müslümanlar arasındaki işsizliği ortadan kaldırmanın hedeflenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu amaçla bu konuyla ilgili literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, makale yetkili kişilere konu hakkında İslam hukuku kurallarına göre bir duruş sergilemelerini, istihdamla elde edilen mesleki gelirden zekat fonları oluşturmalarını ve aynı zamanda yoksulluğu azaltmak için bu fonların hedef gruba uygun şekilde dağıtılmasının sağlanması gerektiği önermektedir.

Hayati ve Caniago (2012), İslami iş etiğinin; içsel motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışma, Endonezya, Bandar Lampung'da İslami bankacılıkta çalışan 149 çalışandan oluşan bir örneklem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ampirik sonuçlar, İslami iş etiğinin içsel motivasyon ve örgütsel bağlılık üzerinde iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkilerinden daha büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Analiz sonuçları iş tatmini önermektedir ve içsel motivasyon, İslami iş etiğinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki ilişkisini daha ılımlı hale getirdiğini ortaya koymaktadır.

Syed ve Ali (2010), İslam ekonomisine göre istihdam ilişkilerinin normatif bir perspektifini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Çalışmada önerilen istihdam ilişkileri perspektifi, İslam hukukunun temel İslami kaynakları olan Kur'an ve hadislerin okunmasına ve İslam iktisadı ile ilgili literatürün gözden geçirilmesine dayanmaktadır. Onlara göre; İslam'daki ekonomik sistemin çeşitli yorumlarına ve uygulamalarına rağmen, İslam ekonomisinde işverenlerin ve çalışanların etik davranışlarına ve sosyal adalete ortak bir vurgu belirlemek mümkündür. Çalışmada, İslami bir istihdam ilişkisi için geliştirilen modelin iki temel özelliği olabileceğini vurgulanmıştır. Birincisi, çalışanların ve işverenlerin etik davranışlarına vurgu ile kaynakların ve üretilen servetin eşit dağıtılması yoluyla uygulanan sosyal adalete yapılan vurgudur. İkincisi, işçi sınıfının İslam iktisadi düşüncesinde çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkilerde kayguların dikkate alınmasıdır. Ancak, bugün Müslümanların çoğunluğunu oluşturduğu ülkelerde nadiren bu durumun uygulandığını öne sürmektedir.

4. İslam Ekonomisinde Üretim Faktörleri

İslam ekonomisinde tüm üretken girdiler temelde iki kategoriye ayrılır. Birinci kategori, üretim sürecinde kullanılırken tüketilmeyen girdileri içermektedir. Bunlar, normal aşınma ve yıpranma hariç, orijinal doğasını ve şeklini koruyan girdilerdir. Bu kategoriye faktör girdileri adı verilir. İkinci kategori, üretim sürecinde tüketilen, orijinal niteliklerini ve şekillerini kaybeden girdileri içerir. Örneğin, ham pamuk, tekstil üretiminde bir girdi olarak kullanıldığından ve tekstil

üretildikten sonra artık ham pamuk olmayacağından dolayı bu kategoride değerlendirilir (Khan, 1990: 28-29).

Buna rağmen genel olarak İslam ekonomisinde üretim faktörleri, geleneksel ekonomideki gibi dört gruba (arazi, emek, sermaye ve girişimcilik) ayrılmaktadır. Bu faktörlerden girişimci; önemli ticari kararlar alan ve en azından işletmenin dolaylı riskini üstlenen kişi olarak tanımlanır. Arazi bir diğer üretim faktörüdür. İslam ekonomisinde arazi, özel şahıslara ait olsa da, ekilebilir arazinin göreceli bolluğuna bağlı olarak kişinin sahip olabileceği maksimum arazi varlığı sınırlandırılabilir. Bu şekilde sahip olunan arazi ve topraklar, kendi başlarına veya ücretli işçilerle ekilip biçilebilir. Üretimde kullanılan bir diğer üretim faktörü sermayedir. Parasal ve fiziki sermayenin sahipleri bir işletmeye yatırım yapabilir ve kârdan pay talep edebilir. Fiziksel sermayenin sahipleri, sermayelerini kiraya verebilir ve sermayenin tüm ömrü boyunca kar elde edebilir (Siddiqui, 1996: 26).

Diğer yandan, İslam ekonomisinde ana üretim faktörlerinin doğa ve insan çalışması, yani işgücü olduğu kabul edilir. Buna göre üretim; doğa ve insanın uyumlu bir karışımıdır. Doğa, Allah'ın insanların yararına yarattığı zenginliktir, onu insanın ideallerini ve hedeflerini gerçekleştirmek için yaratmıştır. Çalışma, insan tarafından hem fiziksel hem de entelektüel olarak, sahip olunan doğa zenginliğini kendi çıkarları için geliştirmek amacıyla harekete geçirilen tüm yetenek ve faaliyetlerdir. Sermaye, üretim faktörlerinden biri olarak değerlendirilmez, çünkü sermaye, çalışmanın sonucu olan bir ekipman ve altyapı biçimidir. İslam ekonomisine göre bilim en önemli üretim faktörüdür (Chrisna, Efrizah, ve Hernawaty, 2020: 353-354). İslam ekonomisine göre üretim yapabilmek için sadece sermaye yeterli değildir. İslam ekonomisinde sermaye faiz geliri elde etmez. İslam iktisadında faiz, haram olduğu için yasaklanmıştır.

Diğer bir üretim faktörü olan girişimciliğin İslam ekonomisinde farklı bir önemi vardır. Çünkü İslam dini tam bir yaşam biçimidir ve girişimcilik sisteminin bir parçasıdır. İslami girişimcilik, İslami tarzda iş yapma sistemi, süreci ve uygulamalarından oluşmaktadır. Müslüman bir girişimcinin odak noktası sadece parasal anlamda kar

elde etmek değil, Kur'an-ı Kerim'de belirtildiği gibi topluma hizmet etmektir. İslam ekonomisinin dayandığı İslam düşünce temelleri olan, Allah inancı, korkusu ve ona olan bağımlılığı, hesap verebilirlik, adalet ve güvenilirlik gibi ilkeler iş hayatındaki davranış ilkelerinin gerçekleşmesini de sağlar (Razak, 2017: 5). İslam ekonomisinde çalışmanın önemi Allah (c.c.)'ın buyurduğu *"İnsan için ancak çalıştığı vardır."* (Necm, 53/39) ayet ile daha net anlaşılmaktadır. El-Mıkdam'ın rivayet ettiği bir hadis-i şerifte Resullullah (S.A.V) şöyle buyurdu: *"Hiçbir kimse kendi elinin çalışmasını yemekten daha hayırlı bir yiyecek asla yememiştir"*. Peygamber Efendimiz bir hadisinde de *"Rızkın onda dokuzu ticarettir."* buyurarak girişimciliğin önemini vurgulamıştır.

İslam ekonomisinde emek faktörünün ayrı bir önemi ve yeri vardır. Bununla birlikte, diğer üretim faktörleri de üretim için gerekli olmalarından dolayı göz ardı edilemez. Ancak İslam ekonomisinde, yalnızca emeğin birebir insanlarla ilgili olduğuna vurgu yapılır. Ayrıca, İslam ekonomisinde, emek, temel bir değer kaynağı olarak görülür. İslam ekonomisine göre üretim faktörleri birbirleri için mükemmel bir ikame değil, ancak bir dereceye kadar birbirlerinin tamamlayıcılarıdır (Khan, 1990: 204).

İslam ekonomisi ile geleneksel ekonomi arasında, üretim faktörlerinin üretim sürecindeki oluşumları ve kullanımları açısından belli farklar bulunmaktadır. Geleneksel ekonomide, firma için geliştirilen teorik modeller, genellikle ekonomik değişkenlere dayandırılmaktadır. Firmaların gerçekleştireceği ekonomik faaliyetler, öncelikle kârın maksimize edilmesinden ve maliyetin en aza indirilmesinden kaynaklanır. Sosyal, etik ve ahlaki bileşenler, nadiren de olsa bu amaçlara dâhil edilir. Bununla birlikte, toplumun bir parçası olarak firmanın bazı ahlaki ve etik yükümlülükleri vardır. İslam ekonomisinde firmanın temel amacı; makul kâr, adil fiyat, adil ücret ve toplumun refahını gerçekleştirmektir. Sonuç olarak, çalışanların firmadaki rolü ve hakları iyi korunmakta, üretim sürecine katılımları ve işbirlikleri büyük önem taşımaktadır. Sermaye, teknoloji, para gibi tüm üretim faktörleri insanoğlunun hizmetindedir ve bunun tersi doğru değildir (Azid, Asutay ve Burki, 2007: 1-2).

5. İslam Ekonomisi Perspektifinde Emek Faktörü

Ücret, üretim faktörlerinden emek faktörünün üretimden almış olduğu payı ifade eder. Emek faktörü, iş gücü, insan gücü gibi farklı şekillerle de isimlendirilmektedir. Ücretin emek faktörü için geçerli olmasından dolayı, İslam ekonomisine göre emek faktörünün ele alınıp incelenmesi yapılan bu çalışmanın bütünlüğü açısından faydalı olacaktır.

Bir üretim faktörü olarak emek; ücret veya maaş biçiminde değerlendirilmek üzere, sözleşme yoluyla üretimde fiziksel veya zihinsel çaba harcanmasını ifade eder. İslam ekonomisinin bakış açısına göre, emeğin bu ana geleneksel tanımında ve üretim sürecindeki rolüyle ilgili herhangi bir temel sorun yoktur. Bununla birlikte, İslam ekonomisindeki temel fark, emeğin ekonomik davranışı üzerindeki çeşitli yasal ve ahlaki zorunlulukların tanımlanmasına yönelik, yani etik kontrol olarak kabul edilen ahlaki tedbirlerle ilgilidir. İslam ekonomisinde riske dayalı üretim yapan işletme yani girişimci faaliyetler; yatırımların artmasını, işgücü talebini ve buna bağlı olarak da ücretleri artırır. İslam iktisadına göre; işgücü piyasasında ortaya çıkan sorunların çözümünde, İslami iş etiği kuralları geçerlidir. İslami iş etiği, doğru davranışlarda bulunmanın maddi gelir elde etmekten veya yasal zorunluluktan değil, Tevhid¹ ve yaşam sonrası hesap verebilirlik kavramından kaynaklandığını kabul eder (Shaikh, 2015: 7-8).

İslam ekonomisinde ücretlerin belirlenmesinde iş etiği kavramı önemli bir yere sahiptir. İş etiği, işçi ve işveren için önem arz eder. İş etiği, İslam hukuku kuralları ile şekillendirilen genel çerçevelerle yönetilir. Bu genel çerçevelerden, en önemlileri; İbadet, Tevhid, birleştirici olma, kamu yararı ve adalettir. İslami hukuk kuralları,

¹ Tevhid, Allah'ın tek olduğunu veya birliği kavramını vurgulamaktır. Tevhid kavramı, Allah'ın herhangi bir başka varlık veya kavramla eşit tutulamayacağını, benzerinin olmadığını, O'nun yalnızca bir olduğunu ve tek ibadet edilecek olduğunu ifade eder. Tevhid Allah'ın birliği anlamına gelir. Allah'ın tek gerçek ilah ve yaratan olduğunu kapsamaktadır (Hassan, Amin ve Tohid, 2017: 29). Tevhid'in üç önemli şartı bulunmaktadır. Birincisi; Evrenin yegâne Yaratıcısı, Rabbi ve sevgisi olan Tek ve Tek Hakiki Allah'a inanmaktır. İkincisi; Allah'ın tek başına ibadete ve paylaşılmayan İlahi otoriteye layık olduğuna inanmaktır. Üçüncüsü; Mutlak mükemmelliğin sıfatları olan Allah'ın zat ve sıfatlarının birliğine inanmaktır (Badawi, 1991: 5).

Müslümanların iş ilişkileri de dahil olmak üzere davranışlarının farklı yönlerini düzenler. Bu duruma örnek olarak; kredi faizinin yasaklanması, fiyatların adil şekilde belirlenmesi ve uyuşturucu gibi vücut üzerinde olumsuz etkisi olabilecek belirli ürünlerin ticaretinin yasaklanması verilebilir. Buna ek olarak, İslam ekonomisinde ticaret sadece kâr amaçlı bir faaliyet değildir. Ticaret, daha ziyade tüm toplumun sosyal refahını artırmak için ibadet olarak kabul edilir. Bu, İslam ekonomisinde neden faiz, tefecilik, tütün ticareti, alkol ticareti, silah ticareti, kumar ve diğer helal olmayan mal ve malzeme ticareti gibi belirli iş türlerinin neden yasaklandığının göstergesidir. İslam ekonomisine göre yasaklanan bu tür faaliyetlerin toplum üzerindeki zararlı etkilerinden kaçınarak yaşamı ve sağlığı korumayı amaçlamaktır (Zakaria vd., 2017: 338-339). Bu çerçevede İslam ekonomisi açısından emek faktörünün iş etiğine uygun davranışlar sergileyerek, helal kabul edilen işlerden ücret gelirini elde etmesi beklenir.

Müslümanlar tarafından İslam sadece bir din değil, bir yaşam biçimi olmasından dolayı, etik davranış sadece iş hayatını kapsamaz. Dolayısıyla iş etiği, bir Müslümanın günlük hayatının diğer yönlerindeki ahlaki ve etik kurallarından ayrılamaz. İslam ekonomisinde İslam düşünce kuralları bir bütün olarak, inançsal, insancıl ve etik olarak nitelendirilip kabul edilir. İslam etiğinin özünde; Allah'ın birliği, adalet veya eşitlik, hür irade veya özgürlük yer alır. İş dünyasında İslami ahlak ve etik davranış biçimi, hoşgörüyü, affetmeyi, zorlukların giderilmesini, işletmelerin topluma ihtiyaç duyulan hizmetleri sağladığı hizmet sebebiyle faaliyet gösterdiğini ve Müslüman işadamlarının işlerini yaparken Allah'ın isteklerini dikkate alması gerektiğini içerir (Musa, 2015: 25).

İslami iş etiğinin dayandığı genel temeller arasında; güven, mülk edinmede meşru kaynakların kullanılması, ihtiyaçlara göre harcama yapılması, cimrilikten uzak durulması, kazancın yasal yollarla elde edilmesi, iş ilişkilerinde dürüstlük, zekât, tüm ticari yükümlülüklerin yerine getirilmesi, çalışanların makul şekilde kullanılması, karşılıklı saygı, ticari işlemlerin İslam hukuk kurallarına göre gerçekleştirilmesi, adil bir şekilde satın alma ve satış işlemlerinin gerçekleşmesi (Hashim, 2011: 109) yer almaktadır. .

İslam ekonomisinde emek faktörünün kendisinden iş etiğine uygun davranması beklendiği, Kur'an ve Sünnette vurgulanmıştır. Kur'an-ı Kerim, işin önemini ve bunun gerekliliğini birçok kez vurgulamaktadır. İslam hukukunda hayvanlar için bile faydalı olabilecek her türlü meşru çalışma teşvik edilerek özendirilir. Emek faktörünün, üretim sürecinde işin gereklerini yerine getirmek ve karşılamak için elinden geleni yapması yanında; dürüst, çalışkan ve yaptıkları işte verimli olmaları da beklenmektedir. Ayrıca, Kur'an ve Sünnet'teki emek faktörü hakkında şu hususlara dikkat çekilmektedir (El-Ashker ve Wilson, 2006: 46-47);

- ✓ Emek, işe alınan işgücüyle sınırlı değildir. Bunun yerine, sermaye ve toprakta çeşitli süreçlerden geçirilerek şekillendirilmiş olduklarından, olanlar da dâhil olmak üzere her türlü emeği içerir. İslam ekonomisi bağlamında böyle bir emek, girişimciliği ifade etmektedir.
- ✓ Yapılan ya da yapılacak olan iş, zengin olsa bile Müslüman için bir görev olarak kabul edilir. İslam ekonomisinde üretime, istihdama ve toplumsal refah artışına katkı sağlamayan atıl sermaye sahiplerine yer yoktur.
- ✓ Bir kişinin ibadete tam bağlı olarak yaşaması, O kişinin çalışmaması için kabul edilebilir bir neden değildir. İslam'da manastır veya rahibe hayatı yoktur. Kişi, kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimini sağlamak için mutlaka bir işte çalışmak zorundadır.
- ✓ İşverenler çalışanlarına karşı adil olmalıdır. İşveren, çalışanların ücretlerini zamanında ödemek, makul çalışma koşulları sağlamak, yeteneklerine göre görevler vermek ve onlara eşit muamele etmek zorundadır.

İslam ekonomisi, çalışanın haklarının korunması ve geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Öte yandan İslam ekonomisinde çalışma hükümlerinin dikkat çekici yönleri arasında, işçilerin görevlerinin net bir şekilde tanımlanması ve böylece çalışma ortamında bir denge oluşturulması yer almaktadır. İslam ekonomisinde neredeyse her türlü çalışanın hakkından bahsedilmektedir. İslam ekonomisine göre işçinin yani emek faktörünün en önemli hakları şunlardır (Arshadul, 2018: 347-353);

- ✓ *Adaleti sağlamak için açık, anlaşılır ve her iki taraf için uygun şartlar taşıyan iş sözleşmeleri yapmak:* İslam inancında adalet, İslami hukuk sisteminin temel bir kavramıdır. İslam iktisadı adaleti sadece bu dünyada değil, ahiretle de birleştirerek, bu hayatta insan haklarını ve ekonomik adaleti vurgulamaktadır. Bu nedenle İslam iktisadında adalet kavramı sadece dünyevi meseleler üzerine kurulu değildir. İki taraf arasında yapılan sözleşme hükümlerinin İslami kurallara, yani Kur'an ve hadislere, aykırı olmaması gerekir. Böylece işçi veya işverenin karşılıklı haklarından mahrum kalmaması sağlanmış olur.
- ✓ *İş hayatında eşit davranma ve ayrımcılık yapmama:* İslam ekonomisi iş hayatında ırk, cinsiyet, renk vb. temelinde ayrımcılığa asla izin vermez. İş hayatında kadınların çalışması da yasak değildir.
- ✓ *Çalışma saatleri ve koşulları:* İslam ekonomisinde, işçinin aşırı yükü maruz kalmaması için çalışma saatinin zaman sınırı olması gerektiğini kabul edilir. Gerekli bir takım ödemeler veya fazla çalışma ücreti, sosyal hakların genişletilmesi, vb., gibi yardımlar olmadan işçi, iş saatinden fazla çalıştırılmaz.
- ✓ *Ücretler:* İslam hukuku çalışanın yaptığı hizmetler karşılığı için ödeme konusunda çok katı bir yaklaşım ortaya koyar. Kur'an'a göre ücret bir hak, işverenden gelen iyilik değildir. Kur'an ve hadisler, bir işçiye, işini tamamladıktan sonra alacağı ücretin açıkça söylenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ücretlerin belirlenmesi sözlü veya yazılı olabilir. Ücretler, işçilere temel yaşam ihtiyaçlarını karşılayacak kadar olmalıdır. Bu şekilde İslam iktisadı sadece asgari bir ücretten değil, aynı zamanda adil ve yaşamı devam ettirecek ücretten de bahsetmektedir.
- ✓ *Sosyal güvenlik:* İslam ekonomisi, sadece toplumda refahın eşit dağılımından bahsetmekle kalmaz, aynı zamanda tüm nüfusa, kamunun emekli maaşları yoluyla temel yaşam standardı hakkı vermesi gerektiğini de vurgular.
- ✓ *Kâr paylaşımı:* İslam ekonomisinde göre işçilere kar verilmelidir. İş hayatında temel ilke, her firmanın çalışanları için bir kar paylaşım planı oluşturması gerektiğidir.

6. İslam Ekonomisinde İşgücü Piyasasında Ücret

İslam ekonomisi ücret sorununa, adalete dayanan ve hem işverenin hem de çalışanın çıkarlarını koruyan bir çözüm üretmektedir. İslam ekonomisine göre ücret, İslami öğretiler göz önünde bulundurularak, herhangi bir tarafın çıkarlarına zarar vermeden adil bir şekilde belirlenmelidir. Bu nedenle işveren ve çalışanlar birbirlerine usta ve işçi olarak değil, kardeş olarak davranmalıdır. Birbirlerini aldatarak yanlış bir davranış içinde olmamaları, ilişkilerinde birbirlerine karşı adaletli ve nezaket kuralları çerçevesinde davranmalıdırlar. İslam ekonomisine göre işveren; üretimini gerçekleştirmiş olduğu üründe emeğin katkısının önemli olduğunu unutmamalıdır. Bu nedenle, bir çalışanına makul derecede iyi bir yaşam sürmesini sağlamak için uygun ücret ödemelidir. İslam ekonomisine göre minimum ücret, asgari ücret oranı, yiyecek, giyecek ve konut gibi temel insan ihtiyaçları göz önünde bulundurularak belirlenmelidir. Bu nedenle bir işçiye, kendisinin ve ailesinin yiyecek, giyecek ve ev masraflarını karşılayabilmesi için yeterli olacak düzeyde ücret ödenmelidir. Ayrıca, aldığı bu ücret, çocuklarının, kendisinin ve ailesinin eğitim ve sağlık harcamaları için de yeterli olmalıdır (Hoque, 2017: 126-128).

İslam ekonomisinde iş veya emek çok değerli ve önemlidir. Bir işte çalışıyor olmak, bir iş yapıyor olmak, sadece bir görev değil, bir ibadet şeklidir. İslam hukuku; boş durmayı, çalışmamayı hoş görmez, aksine çalışmayı, bir iş yapmak için çaba göstermeyi tavsiye eder. İslam ekonomisinde, kişinin kendisine, ailesine, akrabasına ve tüm topluma hizmet etmek olan herhangi bir meşru alanda çalışıp emek sarf etmesi ibadet olarak kabul edilir. İslam ekonomisinde, öğretmenler, devlet memurları, doktorlar, işçiler ve aynı şekilde ev görevlileri bunların hepsi işçi olarak kabul edilir. İslam ekonomisinde tüm işçilere, yaptıkları işe göre adil ücret ödenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İşçilere adil ücret ödeme şartı o kadar önemlidir ki, eğer bir işveren bunu yapmazsa, işverenin ahirette cezalandırılacağı kabul edilir (Hascall, 2014: 320 - 321).

İslam ekonomisine göre, ücret seviyesinin belirlenmesinde, yüksek ve düşük ücret arasındaki farkın makul sınırlar içinde kalmasına dikkat edilmelidir. Bu nedenle, İslam ekonomisinde bir ücret veya

maaş sistemi oluşturulurken şu üç noktanın dikkate alınması gerektiği tavsiye edilir. Birincisi; en düşük ücret seviyesini ifade eden asgari ücret, işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek kadar yüksek olmalıdır. İkincisi; ücret seviyesi belirlenirken çalışanların ailelerindeki bireylerin sayısı da dikkate alınarak, ücret seviyesi uygun bir şekilde tespit edilmesidir. Bu nedenle, işçinin makul sınırlar dâhilinde aldığı ücret, geçim kaynağı için yeterli ve ailesini yaşatacak olan bir seviyede olmalıdır. Üçüncüsü; işin doğasından kaynaklanan ücretlerdeki farklılıklar; hizmet süresi, eğitim, öğretim ve her çalışanın ekonomik ihtiyaçlarından kaynaklanmalıdır. Bu nedenle ücret, çalışanların ihtiyaçlarına göre belirlenir (Said, 2018: 1019).

İslam ekonomisini, birçok sosyal ve ekonomik kötülüğü ortadan kaldıran dengeli bir ekonomik toplum oluşturur. Çünkü İslam dini, ekonomik ilişkilerin adil ve eşit bir şekilde gerçekleşmesini ister. İslam iktisadi aktörlerinin geleneksel ekonomik aktörelere farklılığı, ekonomik kararların ardındaki motivasyondan kaynaklanmaktadır. Geleneksel ekonomideki iktisadi aktörler materyalist önermeye göre davranırken, İslami iktisadi aktörler, hem yaşamda hem de yaşamdan sonraki hayattaki refaha ve mutluluğa inandıkları için davranışlarını ona göre şekillendirirler. Bu nedenle İslam ekonomisi çerçevesinde bir çalışanın fayda maksimizasyonunu, Allah'ın iradesinin dikkate alınması, ustasının emir ve istekleri, alacağı ücretler ve işi yaparken ortaya çıkan çaba göstergesi oluştururken, ilk iki unsur geleneksel ekonomideki fayda maksimizasyonu içinde mevcut değildir (Abbas, 2006: 52).

İslam ekonomisine göre; işveren ya da bir işletme sahibi, işçileri çalıştırdığında, bu işçilerin işleri için adil, zamanında ve iş sözleşmesindeki şartlara uygun olarak bir ücret ödenmesini sağlamalıdır. İslam hukukunda ücretlerin hemen ödenmesine yönelik kurallar ile adil ücretlere ilişkin kurallar çok kesin ve nettir. Hz. Muhammed (sav)'in hadislerinin ortaya koyduğu sonuç, bir çalışanın ücretini ödemeyi geciktirmeye yönelik kısıtlamaları içermektedir. İslam hukuku, işvereni tarafından çalışana çalışması karşılığında ödenen adil bir ücretin azaltılması durumunun Allah'a karşı gelmekle bir tutulacağını ifade etmektedir (Zakaria vd., 2017: 341-342).

Diğer taraftan İslam ekonomisi, işveren ve çalışan arasında yapılan ücret sözleşmesinin her iki taraf içinde eşitlikçi olması gerektiği konusuna büyük önem vermektedir. İslam ekonomisinde çalışanların, firmanın üretmiş olduğu ürüne katkısını sağlamak için yirmi dört saatlik vaktini mümkün olan en adil şekilde değerlendirme ve düzenleme gücüne sahip olması gerektiği savunulur. İslam ekonomisinde ücretlerin sıfıra düşmeyeceği kabul edilir. İslam ekonomisi bu durumun asgari ücret uygulaması sağlanarak çözülebileceğini savunmaktadır (Hasan, 1983: 11-12).

İslam ekonomisi perspektifinde ücret ilkesi iki kısma ayrılmaktadır. Birinci ilke; ücrette adil olmaktır. İslam ekonomisinde ücrette adil olmanın anlamı açık ve şeffaf olmak demektir. Adil olmanın yani adaletin ana ilkesi, işçi ve işveren arasında yapılan sözleşme ve bu sözleşme şartlarına bağlı olmaktır. Adil olmak aynı zamanda orantılı olmak anlamına gelir. Burada adil, aşırı veya çok az değil, çalışanların ücretlerinin belirlenmesinde ılımlı olunması anlamına gelir. Temel amaç çalışanların elde ettikleri ücretlerle tüm temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleridir. İslam ekonomisinde çalışanların aldığı ücretin belirlenmesinde üç temel harcama dikkate alınır. Bunlar; gıda, giyim ve konut harcamalarıdır. İslam ekonomisi perspektifinde ücretin ikinci ilkesi, işçilerin tek taraflı olarak sömürülmemesi için işgücü piyasası fiyatına uygun olması gereken bir ücretin var olmasıdır. İslam ekonomisi piyasada verilen ücretlerin çok altında bir ücretle birinin işe alınmasını kesinlikle yasaklamıştır (Ghofur, 2018: 277-278).

Yukarıda anlatılanlara bağlı olarak İslam ekonomisine göre ücretlerle ilgili temel ilkeleri şu şekilde özetlemek mümkündür (Ahmad, 2011: 597-600);

- ✓ İşçi ve işveren arasında bir ücret sözleşmesi yapılmalıdır. Bu ücret sözleşmesi sözlü veya yazılı olarak gerçekleştirilebilir. Bu sözleşmede; yapılacak iş, işin süresi ve işin karşılığı olarak alınacak olan ücret belirtilmelidir. Ancak, bir tür özel iş için ücret ödenmesi durumunda, ücretin belirtilmesi gerekli olmayabilir.
- ✓ Ücretler, işçilerin yaşamının temel gereklilikleri göz önüne alındığında yeterli olmalıdır. Bu şekilde İslam iktisadı sadece

asgari bir miktardan değil, aynı zamanda yaşayan bir ücretten de bahsetmektedir.

- ✓ Ücretler, bölgesel fiyat farklılıkları ve ihtiyaçlar gibi hakim koşullar göz önünde bulundurularak hesaplanması gerekir. Bu, ücretlerin yaşanan şehirde yaygın olarak görülen koşullara ve çalışanların kişisel ihtiyaçlarına göre belirlendiği anlamına gelir.
- ✓ Ücret ödemeleri zamanında ve tam olarak yapılmalıdır.
- ✓ İslam ekonomisinde eşit işe eşit ücret kuralı gereği, eşit işe eşit ücret ödenmesi gerekir. Çalışma için ödeme yapılırken, erkek ve kadın, beyaz ve siyah arasında ayırım yapılmadığı gibi, ırk, dini köken ve dil veya etnik köken ayırımı kesinlikle yapılmaz.

İslam ekonomisinde işçi ve işveren arasında ücretin söz konusu olması için, taraflar arasında bir sözleşmenin olması gerekir. Sözleşme kuralları işçi ve işveren açısından bağlayıcıdır. Yapılan sözleşmenin yazılı veya sözlü olmasının bir önemi yoktur. Çünkü İslam ekonomisinde sözleşmelerde sadece maddi unsurlar değil, manevi unsurlarda önem arz etmektedir. Dolayısıyla sözleşme şartlarından biri ihlal edildiğinde sadece bu dünyada değil, ahirette de ceza ile karşılaşılacağı işçi ve işveren tarafından bilinmektedir. Bu durum ücretin belirlenmesinde manevi değerlerin ve manevi değerleri belirleyen inancın önemini ortaya koymaktadır.

İslam ekonomisinde, çalışanlar tarafından alınan ücret, verilen emeğe ve hizmete eşit olmak zorundadır. İşçilerin zayıf ekonomik durumdaki hali göz önüne alındığında zarar görmemeli, aldatılmamalı ve sömürülmemelidir. Ücret her bir çalışanın beceri, uzmanlık ve yetkinliğine göre çeşitlendirilmeli ve ödenmelidir. Yapılan işin niteliğini ve iş karşılığında alınacak ücretin belirlendiği ücret sözleşmesi de önemlidir. Ücret sözleşmesinde işlemi yapan taraflar (işveren/şirket ve işçiler), bir sözleşme ve mutabık kalınan nesne yer almalıdır. Bu bağlamda İslam hukukunda iki tür ücret vardır. Birincisi; hizmetlerin kiralanmasıyla ilgili ücret; maaşlı olarak birine hizmet vermektir. Bu işçilere ödenen ücrettir. İkincisi; varlık veya mülklerin kiralanması ile ilgili ücrettir. Varlık veya mülklerden elde edilen faydanın, kira bedeli olarak tazminat olarak başka birine devredilmesidir. Bu tür ücret, geleneksel iş hayatında kiralamaya

benzer. Kiracı ve kiraya veren arasındaki kira bedeli, ücret olarak adlandırılır (Hamzah vd., 2016: 67).

İslam ekonomisine göre işçi; işin bir kişiye ya da birden çok kişiye yapılmasına bağlı olarak çeşitlendirilmektedir. Yine sözleşmenin yapıldığı sırada sözleşmede belirtilen iş veya süreden hangisinin dikkate alınacağına göre bir sınıflandırma da yapılmaktadır. Bunlara bağlı olarak İslam ekonomisinde işçi; işe ve zamana göre Ecir-i Müşterek (Ortak İşçi) ve Ecir-i Has (Özel İşçi) olarak ikiye ayrılmıştır. Ecir-i Has; sözleşmede belirtilen süre içinde işçinin sadece kendi işverenine bağlı olarak çalışmayı taahhüt etmesidir. Bu tür işçiliğe örnek olarak; fabrika, inşaat, tarım vb., gibi sektörlerde sözleşmeli olarak çalışan işçi ve memurlar verilebilir. Burada yapılan hizmetin özel ya da kamu olması önemli değildir. Ecir-i Has grubunda yer alan işçinin ücreti, günlük, haftalık ve aylık olarak belirlenir. Ecir-i Müşterek (Ortak İşçi) ise; toplumun bütününe yaptığı işle hizmet sunan, gerçekleştirdiği iş ya da üretimini yaptığı ürün karşılığında ücrete elde eden kişidir. Ecir-i Müşterek'e örnek olarak; terzi, berber, marangoz, demirci verilebilir. Aynı şekilde emek-sermaye (mudaraba) veya emek-toprak (muzaraa) ortaklıklarına emeğiyle katılan kişi de Ecir-i Müşterek'tir (Sırım, 2016: 370).

İslam ekonomisi; bir çalışana hak ettiği ücretin altında ücret verilmesi yanı sıra, bir işverenin işçilerinin ücretlerini ödemediği gecikmesini de şiddetle yasaklamıştır. Çalışanın hak ettiği ücret hak ettiği zaman verilmelidir. Bu nedenle işverenler, çalışanlarına zamanında ödeme yapmak zorundadır. Çalışanlara ödenen ücretlerden yapılan haksız kesintiler, İslam iktisadına tamamen aykırı bir uygulamadır. Çalışanların ücretlerinin tespiti, alışlagelmiş yaşam standardı göz önünde bulundurularak, çalışanların görüşleri de alınarak belirlenen asgari ve azami seviye arasında sabitlenmelidir (Shaharuddin, 2013: 61-62).

Peygamber Efendimiz (s.a.s.) bir hadisinde; "Yüce Allah (c.c.) şöyle buyurur: Kıyamet gününde karşısına bir hasım olarak dikileceğim üç çeşit insan vardır: Bunların birincisi, benim ismimi kullanarak söz verip sözünde durmayan kimse, diğeri hür bir insanı köle diye satıp parasını yiyen kimse, üçüncüsü ise bir işçiyi istihdam edip ondan

verim aldığı halde ücretini vermeyen kimsedir.” (Buhârî, İcâre, 10) buyurmaktadır. Bu hadis işçinin ücretinin mutlaka ödenmesi gerektiğini göstermektedir. İslam ekonomisinde işçinin yaptığı hizmetler için ödeme yapılmaması durumunda, yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren, kıyamet gününde Allah’ın sevmediği türden biri olarak ciddi bir şekilde cezalandırılacağı kabul edilir. İslam hukukunda; her çalışan, işini seçme özgürlüğüne, işverenle yaptıkları sözleşmedeki makul yükümlülüklerle tabi olmak kaydıyla, işini sona erdirmeye hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Bir kişiyi zorunlu olarak ve zorla çalıştırmak ile kölelik kesinlikle yasaktır. Çalışanlara tanınan bu haklar hem özel sektör hem de kamu sektörü çalışanları için geçerlidir. Ayrıca İslam ekonomisinde ücretlerin belirlenmesi ve ödenmesine yönelik aşağıdaki hususlar dikkate alınmaktadır (Zulfiqar, 2007: 436-441);

- ✓ Asgari olarak, her çalışanın gıda, barınak, kıyafet ve sağlık ile ilgili temel ihtiyaçlarını² karşılayabilmesini sağlamalıdır.
- ✓ Ücretlerin ödenmesi, geçerli meslek standartlarına ve söz konusu meslek için özel kanuna dayandırılmalıdır.
- ✓ Asgari ücret ile çalışanlar, sözleşmeye bağlı olarak her iş gününün sonunda ücretlerinin ödenmesini talep edebilirler.

İslam ekonomisi perspektiften çalışmak, bir bireyin isteğine bağlı vazgeçebileceği bir mesele değil, zorunlu bir gerekliliktir. İş yapmak zihinsel veya fiziksel kapasiteye sahip olan tüm bireyler için bir görev olarak görülmektedir. Bu bağlamda İslami ilkelere dayanan İslam ekonomisine göre ücretler, yapılacak olan işten önce belirlenmeli ve iş tamamlandıktan hemen sonra ödenmelidir. İslam hukukuna göre; Müslümanlar aralarında yapmış oldukları her türlü sözleşmeye uymak zorundadır kuralı, işverenler ve çalışanlar arasındaki toplu veya bireysel sözleşmeler için de geçerlidir. Yine İslam hukukuna göre Müslümanların birbirlerine karşı nazik olmaları kuralı, çalışanlar ve işverenler için de aynı ölçüde geçerlidir. Bir üst, ahlaki olarak astlarına kötü davranamaz. Bu nedenle, çalışanların ve işverenlerin etik

²Temel ihtiyaçlar, belirli bir ülkedeki Müslüman hukukçuların uluslararası normları ve mutabakatı ile belirlenen standartlara göre tanımlanmaktadır (Zulfiqar, 2007: 443).

davranışları, çalışma hayatının İslami perspektifinin temel taşı oluşturur (Syed, 2008: 419-420).

İslam ekonomisine göre endüstriyel ilişkilerde, ücretin yedi ilkeyi içeren kurallardan oluştuğu kabul edilir. *Akide temsili olarak teoloji ilkesi*; Tevhid olarak adlandırılan teolojik ilke, İslam hukukunda ekonomik ve sosyal her faaliyetin ana temelidir. Başka bir deyişle, eğer bir kişi Allah'a iman etmişse davranışları da iyi olur. *Adalet ilkesi*; Adalet, İslam hukukunun önemli bir özüdür. Bu nedenle adalet, başkalarıyla ilişki kurma konusunda insan davranışında her zaman ana nokta haline gelmiştir. *Uygunluk ilkesi*; İslam hukuku dahilinde çalışma sözleşmesi yapan taraflar için ödeme uygunluğu ilkesi şunları içerir. Çalışma sözleşmesini yapan her iki taraf; istekli ve iyi niyetli olmalı, iyi ile kötü veya yetenekli kişiler arasında ayırım yapabilmeli (mümeyyiz olmalı), çalışma sonunda elde edilecek ücretin ve elde edilecek faydanın ne olacağını bilmelidir. Yeterli olan ücret seviyesinin uygunluğu; giyinme, barınma, gıda ve zorunlu ihtiyaçlar için yapılacak olan harcamanın elde edilen ücretle karşılanabilmesi durumunu ifade eder. Çalışanın uygunluğu; işi yapacak kişinin o işi yapabilecek uygunlukta, yani yetenekte, bilgide ve beceride, olması gerektiğini ifade eder. Piyasaya uygunluk ise; yapılan işin ve yapılış şeklinin İslam hukukuna ve piyasa koşullarındaki kurallara göre yapılmasını kapsar. *Zaman ilkesi*, İslam hukuku, ücretlerin ödenmesinde acele edilmesini ve ücret ödemesinin zamanında yapılıp, geciktirilmemesini tavsiye eder. *Toplumsal Sorumluluk İlkesi*; İslam hukukuna göre ücretin toplumsal sorumluluk ilkesi, işçi ve işveren dahil olmak üzere vatandaşın mevzuata aykırı olmadığı sürece İslam hukukuna, adetlere, geleneklere ve gerekli yönetmeliklere uyma yükümlülüğünü ifade eder. *Kardeşlik ilkesi*, iş piyasasındaki tarafların, erdem kazanmak için birbirlerine saygı, sevgi ve yardıma dayanan İslami medeni ilişki ilkesini kapsar (Ferricha vd., 2014: 3-8).

7. Sonuç

İslam ekonomisinde ekonomik karar birimlerini, geleneksel ekonomideki ekonomik karar birimlerinden ayıran en önemli sebep, ekonomik kararların arkasında yatan motivasyonun farklılığıdır. İslam ekonomisinde ekonomik karar birimleri, hem yaşamın içinde

hem de sonrasındaki ahirete inanırken, geleneksel ekonomideki karar birimleri materyalist önermeye göre davranırlar. Dolayısıyla İslam ekonomisinde inanç ön plana çıkmaktadır. İslam ekonomisi çerçevesinde temel kaynak ve metodoloji, birey bir meta olarak değil bir insan olarak kabul edildiğinden, ekonomik mantık yerine İslami kurallara dayanmaktadır. Bu nedenle bütün ekonomik faaliyetler insan refahını artırmaya yöneliktir. Refah artırıcı faaliyetlerin tamamı insan gücüne yani emeğe dayanır. Bu nedenle İslam ekonomisinde emek, en önemli üretim faktörüdür. Emeğin en önemli üretim faktörü olarak kabul edilmesi, emeğin üretimden aldığı pay olan ücret kavramını da önemli hale getirmektedir. Bu nedenlerle yapılan bu çalışmada İslam ekonomisinde açısından iş piyasasında ücret kavramı incelenmeye çalışılmıştır.

İslam ekonomisinde, öğretmenler, devlet memurları, doktorlar, işçiler ve aynı şekilde ev görevlileri işçi olarak kabul edilir. İslam ekonomisinde işveren, üretimini gerçekleştirmiş olduğu üründe emeğin katkısının önemli olduğunu unutmamalıdır. Bu nedenle, bir çalışanına makul derecede iyi bir yaşam sürmesini sağlayacak uygun bir ücret ödemelidir. İslam ekonomisine göre asgari ücret oranı, yiyecek, giyecek ve konut gibi temel insan ihtiyaçları göz önünde bulundurularak belirlenmelidir. Ayrıca, ödenen ücret, çocuklarının, kendisinin ve ailesinin eğitimi ve sağlık harcamaları için yeterli olmalıdır. İşçilere adil ücret ödeme şartı o kadar önemlidir ki, bir işveren bunu yapmazsa, işverenin ahirette cezalandırılacağı kabul edilir. Bütün bunlara bağlı olarak yapılan çalışmada, İslam ekonomisinde göre iş piyasasında ücretin belirlenmesine yönelik elde edilen önemli sonuçları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür;

- ✓ İşçilerin herhangi bir ücret almadan çalışmasına izin verilmez. Tüm işçilere yaptıkları işe göre adil ücret ödenmelidir.
- ✓ İşçinin alacağı ücret; adil, işçinin yeteneğine, bilgisine, becerisine ve işçiye verilen göreve göre olmalıdır.
- ✓ Ücret seviyesinin belirlenmesinde, yüksek ve düşük ücret arasındaki farkın makul sınırlar içinde kalmalıdır.
- ✓ Ücret aile bireylerinin ihtiyaçlarını karşılayabilecek uygun bir seviyede tespit edilmelidir.

- ✓ Eğer ücretlerde bir farklılıklar olacaksa bu, hizmet süresi, eğitim, öğretim ve her çalışanın ekonomik ihtiyaçlarından kaynaklanıyor olmalıdır.
- ✓ Ücretlerin hemen ödenmesine yönelik kurallar ile adil ücretlere ilişkin kurallar çok kesin ve nettir.
- ✓ İşveren ve çalışan arasında yapılan ücret sözleşmesinin her iki taraf içinde eşitlikçi şartlara sahip olması gerekir.
- ✓ Ücret ödemeleri zamanında ve tam olarak gerçekleşmelidir.
- ✓ İslam iktisadında yapılan herhangi bir çalışma için ödeme gerçekleştirilirken, erkek ve kadın, beyaz ve siyah, ırksal, dini köken, dil veya etnik köken ayrımı kesinlikle yapılmaz.

İslam ekonomisine göre ücret oluşumunu etkileyen faktörlerle, geleneksel ekonomide ücret oluşumunu etkileyen faktörler arasında birtakım benzerliklerden söz etmek mümkündür. Ancak, bu benzerlikler sınırlı sayıdadır. İslam ekonomisinde gerek işveren gerekse işçi, ücret müzakereleri sırasında, sadece maddi unsurları göz önüne alarak hareket etmezler. Yani işveren sadece elde edeceği karı artırmayı, işçide sadece alacağı ücreti artırmayı amaçlamaz. Çünkü İslam ekonomisine göre, işçi ve işveren olarak çalışan Müslümanlar davranışlarını sadece bu dünyada elde edecekleri maddi imkânlarla göre değil, aynı zamanda ahiret hayatlarını da düşünerek şekillendirirler.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde BİİBFAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir.

Teşekkür: Gösterdikleri yoğun ilgi ve emeklerinde dolayı BİİBFAD Dergisi Editör Kurulu'na ve sağladıkları katkılarında dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

Kaynakça

- Abbas, S.,K.,(2006). Wage differential in an Islamic framework. *Munich Personal RePEc Archive (MPRA)*, MPRA Paper No. 9562.
- Ahmad, I. (2011). Religion and labor: Perspective in Islam. *The Journal of Labor and Society*, 14(4), 589-620.
- Ammani, S., A., Abba, S.,A. & Dandago, K.,I., (2014). Zakah on employment income in Muslims majority states of Nigeria: Any cause for alarm?", International Conference on Accounting Studies 2014, ICAS 2014, 18-19 August 2014, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Arshadul, H.,K, (2017). Wage principles in Islamic law: An analysis. *International Journal of Ethics in Social Sciences*, 5(1), 126-134.
- Arshadul, H.,K, (2018). Rights of labourers in Islam: Bangladesh perspective. *Beijing Law Review*, 9, 345-356.
- Azid, T., Asutay, M. & Burki, U, (2007). Theory of the firm, management and stakeholders: An Islamic perspective. *Islamic Economic Studies*, 15(1), 1-30.
- Azid, T., (2020). Appraisal of the Status on Research on Labor Economics in the Islamic Framework. ([https://iei.kau.edu.sa/Files/121/Files/158929_\[13\]%20Toseef%20Azid.pdf](https://iei.kau.edu.sa/Files/121/Files/158929_[13]%20Toseef%20Azid.pdf), e.t.12.07.2020).
- Badawi, J.,A., (1991). The application of Tawheed in the natural and social order. *Humanomics*, 7(1), 5-18.
- Chrisna, H., Efrizah, D. & Hernawaty, (2020). Production factors from the perspectives of islamic and conventional economic. *International Journal of Research and Review*, 7(5), 348-356.
- El-Ashker, A.F. & Wilson, R., (2006), *Islamic Economics A Short History*, BRILL, Themes In Islamic Studies, Boston.
- Ferricha, D., Luth, T., Budiono, A.,R. & Sihabuddin, (2014), Shariah wage principle within industrial relation. *Scientific Research Journal* 2(10), 1-9.

- Ghofur, R.,A., (2018). Wages in wage systems in Indonesia and Islam. *Al-'Adalah*, 15(2), 263-292.
- (<https://media.neliti.com/media/publications/272066-wages-in-wage-systems-in-indonesia-and-i-ed429b88.pdf>,(e.t:08.10.2020)
- Hamzah, Suryadi, N. & Hamzah, Z. (2016). The effect of wage and incentive on employee productivity viewed in Islamic perspective. *Scientific Journal of PPI-UKM*, 3(2), 65-70.
- Hasan, Z. (1983). Theory of profit: the Islamic viewpoint. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*, 1(1), 3-14.
- Hascall, S.,C., (2014). Islamic commercial law and social justice: Shari'ah-compliant companies, workers' rights, and the living wage. *St. John's Law Review*, 2(8), 291-344.
- Hassan, N.,A., Amin, P. & Tohid S., (2017). The Concept of Tawhid in visual Artworks, International Conference on Studies in Arts, Humanities and Social Sciences (SAHSS-2017), Jan. 31-Feb. 1, 2017 Bali (Indonesia).
- Hashim, M., (2011). Islamic perception of business ethics and the impact of secular thoughts on Islamic business ethics. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(3), 98- 120.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106.
- Katovich, E.S. & Maia, A.G., (2018). The relation between labor productivity and wages in brazil: a sectoral analysis. *Nova Economia*, 28(1), 7-38.
- Khan, M. (1990). Factors of production and factor markets in Islamic framework. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*, 2(1), 25-46.
- Klein, N., (2012). Real wage, labor productivity, and employment trends in south africa: a closer look. *IMF Working Paper*, WP/12/92.

- Meager, N. & Speckesser, S., (2011). Wages, productivity and employment: A review of theory and international data, Institute for Employment Studies. *European Employment Observatory, Thematic expert ad-hoc paper*. 1-73.
- Hersh, A.F. (2020). Trade union strategy in the labor market (Islamic economic perspective). *Management & Economics Research Journal*, 2(1), 32-49.
- Hoque, K., A., (2017). Wage principles in Islamic law : An analysis. *International Journal of Ethics in Social Science,s* 5(1), 126-134.
- Musa, M.,A., (2015). Islamic business ethics & finance: an exploratory study of Islamic banks in Malaysia. *Governance and Regulation in Islamic Finance*, 21(5), 45-60.
- O'Farrell, R., (2010), *Wages in the crisis, European Trade fUnion Institute*, Working Paper 2010.03.
- Paya, M., (2007). *Makro İktisat*. Filiz Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul.
- Razak, K., (2017). Islamic Entrepreneurship Model. The 4th International Muamalat and Entrepreneurship Conference (IMEC 4), 28th to 29th September 2017, Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia.
- Rosyada, D., Mufraeni, M.,A., Suherlan, A., Harmadi, H. & Supriyono, S., (2018). Promoting Islamic values to encourage labour performance and productivity: Evidence from some Indonesian industries. *International Journal of Business and Society*, 19(4), 591-604
- Said, M., (2018). Workers wage according to Islamic economic system. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(18), 1011-1021.
- Shaharuddin, R.,R.,R., Murad H., Mutalib, Lukman, A. & Hashim, H., (2013). The concept of rights and protection to employees: A comparative overview. *International Journal of Islamic Thought*, 4, 58-64.
- Sırım, V., (2016). İslam ekonomisinde işçi-işveren ilişkileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(35), 366-374.

- Sejdini, I. & Sejdini, I., (2014). Real wages versus nominal wages in the Albanian economy. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 182-190.
- Shaikh, S.,A., (2015). A comparative study of views and role of labor in Marxian, Mainstream and Islamic economics. *Munich Personal RePEc Archive (MPRA)*, MPRA Paper No. 68750.
- Siddiqui, S. A. (1996). Factors of production and factor returns under political economy of Islam. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*, 8(1), 3-28
- Siregar, T., H., (2020). Impacts of minimum wages on employment and unemployment in Indonesia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 25(1), 62-78.
- Strain, M.,R., (2019). The link between wages and productivity is strong.
(<https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/2019/01/3.2-Pgs.-168-179-The-Link-Between-Wages-and-Productivity-is-Strong.pdf>, e.t.10.06.2020).
- Syarif, A. & Wibowo, W., H., (2017). The relation between minimum wages and poverty in Indonesia: An Islamic perspective. *Global Review of Islamic Economics and Business*, 5(2), 83-93.
- Syed, J. (2008). An Islamic perspective of industrial relations: The case of Pakistan. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 5(4): 417-440.
- Syed, J. & Ali, A.,J., (2010). Principles of employment relations in Islam: a normative view. *Employee Relations*, 32(5), 454-469.
- Wachter, M.,L., (2012). Neoclassical labor economics: its implications for labor and employment law. *Research Handbooks In Law And Economics, Research handbook: economics of labor law*, Edited by Cynthia L. Estlund, 20-51.
- Westermarck, A., (2019). How can various structural changes in the economy affect wages and inflation?. *Sveriges Riksbank Economic Review*, 2, 71-90.

- Vercherand, J., (2014), *Labour, A Heterodox Approach*, Macmillan Publishers, 1. Baskı, London.
- Zakaria, M.,Z., Ahmad, N.,M., Salleh, A.,Z., Hasbullah, M. & Thoarlim, A., (2017). Guiding principles for Islamic labor code and business ethics. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(5), 336-345.
- Zulfiqar, A.,A., (2007). Religious sanctification of labor law: Islamic labor principles and model provisions. *U. PA. Journal Of Labor And Employment Law*, 9(2), 421-444.