

# Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Kuramsal Makale / Theoretical Article

## Müslüman Toplumlarda Sendika, Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı

### *Trade Union, Collective Bargaining and The Right to Strike in Muslim Societies*

Sayım YORGUN<sup>1</sup> 

<sup>1</sup>Istanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye

ORCID: S.Y. 0000-0002-1733-8222

**Corresponding author:**

Sayım YORGUN,  
İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye  
E-mail: sayimyorgun@gmail.com

Submitted: 15.02.2020

Revision Requested: 26.03.2020

Last Revision Received: 27.03.2020

Accepted: 31.03.2020

Published Online: 30.04.2020

**Citation:** Yorgun, S. (2020). Trade union, collective bargaining and the right to strike in Muslim societies. *Journal of Economy Culture and Society*, 61, 297-322.

<https://doi.org/10.26650/JECS2019-0100>

**Öz**

Müslüman toplumlarda kapitalist ekonomik sistemin uygulandığı, piyasanın egemen kılındığı, sınırsız rekabeti esas alan ve piyasaya müdahaleyi reddeden liberal anlayışın yaygın olarak kabul gördüğü bilinmektedir. Kapitalist sistemin İslam'ın ilkelerine ne kadar uygun olduğunu tartışmak yerine, gayri İslami ekonomik sistemin yarattığı yoksulluk ve sömürüyle mücadeleyi esas alan sendikal örgütlenmenin Müslümanlar arasında tartışılması bir çelişkidir. Müslüman toplumlarda sendikal haklara yönelik tartışmalar daha çok sınıf bağlamında yapılmakta, sınıflı bir toplum yapısının İslami olmayacağı görüşü öne çıkmaktadır. Endüstri ilişkilerine İslami perspektiften bakıldığında bir tarafta çalışanları ve işverenleri eşit taraflar olarak gören ve bu ilişkide devletin tarafsız olması gerektiğini savunanlar; diğer tarafta çalışanların işverenler karşısında güçsüz ve pazarlık gücü zayıf taraf olduğunu kabul eden, işçilerin örgütlenmesini zaruri gören ve devletin güçsüz lehine müdahale etmesi gerektiğini savunanlar mevcuttur. Hem İslam'ın hem de sendikaların öncelikli amacı adalettir ve iş sözleşmelerinin İslami değerlere uygunluğu esastır. İşçi-işveren ilişkileri söz konusu olduğunda, çalışanların işverenle eşit olmadığı ve hukuki olarak eşitliğe sahip olsa da, her zaman sınırlı fırsatlara sahip olduklarından ve hatta fırsatların yokluğu nedeniyle işverenlerin şartlarını kabul ettikleri bir gerçektir. Bu gerçeği dikkate alarak, işçilerin örgütlenmesi, toplu pazarlık ve grev hakkının ele alınması gerekmektedir. Bu makalede endüstri ilişkilerini düzenleyen ve sistemleştiren sendika, toplu pazarlık ve grev hakkı Müslüman toplumlar özelinde incelenecektir. **Anahtar Kelimeler:** Müslüman toplum, sendika hakkı, toplu pazarlık, grev, sosyal adalet

**ABSTRACT**

In Muslim societies, the capitalist system is implemented with its characteristics of market dominance, unlimited competition and a liberal perspective. Paradoxically, rather than discussing how appropriate the capitalist values are to the principles of Islam, trade unions are widely being criticized. Debates on trade unions are focused on class, with the



view that a society based on class structure will not be Islamic. From an Islamic viewpoint, on one hand, there are those who see employees and employers as equal parties, and advocate that the state should be neutral in this relationship. On the other hand, there are those who agree that employees are vulnerable, have weak bargaining power, should be organized, and the state should interfere in favor of the weak. Given that the primary goal of both Islam and Trade Unions is justice, compliance of labor relations with Islamic values is essential. Since employees always have limited opportunities, it is a fact that they cannot be equal to employers even though they have legal equality. Hence, the right to trade unions, collective bargaining and strike rights, must be primarily addressed in Muslim societies. In this article, the regulations on industrial relations in Muslim societies will be examined.

**Keywords:** Muslim society, trade union rights, collective bargaining, strike, social justice

### EXTENDED ABSTRACT

The debates on trade union rights in the Muslim societies have been conducted in the context of class, and the idea that a society with a class structure may not be Islamic stands out. Looking at industrial relations from an Islamic perspective, on the one hand, there are those who argue that employees and employers are equal and thus the state should be neutral in this relationship. On the other hand, there are those who accept that employees are weak and negotiable, that workers should be organized and the state should intervene in favor of the powerless.

It should be pointed out that in Muslim societies, a liberal understanding that a capitalist economic system is implemented, the market dominates, competition is unlimited, and intervention is rejected is widespread. Rather than discussing how appropriate the capitalist system is to the principles of Islam, the discussion of the trade union organization struggling against poverty and exploitation created by the non-Islamic economic system by the Muslims is a serious contradiction.

In Muslim societies, the existence of a labor legislation sufficiently protecting the workers and the widespread practices and attitudes that infringe labor rights do not emanate from the principles of Islam, but it is a preference of the ruling elite. The absence of Islamic principles in labor legislation may be attributed to the fact that many of these countries were colonized in the last century. What is more, the labor legislation of post-independence was mainly taken from the colonizing European nations without linking them to Islam (Ahmad, 2011, s. 589).

The main category in Al-Banna's perspective on employer-employee relationship is "justice". According to Al-Banna, the concept of justice is crystalized in the main purpose of trade unions. For him, justice represents a proactive approach to protect workers from exploitation: "All the world knows that workers are still exploited, that the conditions of work is inhumane, that trade unions were established to prevent these gross outrages and enable workers to live a decent life". It may be noted that this perspective has a resonance of Al-Sadr's perspective - who defines Islamic economics as Islam's preferred approach to the pursuit of economic life and to resolve practical economic problems in line with its concept of justice. Al-Banna considers trade unions as a legitimate guardian for workers and believes that a collective contract negotiated between a trade union and an employer covers all the Islamic values, advantages and guarantees sought in such a contract (Syed, 2008, s. 422). In this respect, it is a right for the exploited to react and the workers cannot be condemned because of the organization.

Islam may recognize the right to strike as a way of eliminating injustice with certain limits and does not tolerate those who transgress these limits (02: 190) (Ahmad, 2011, s.606). It should be the main duty of the state to ensure that workers and employers parties negotiate on equal terms. This ob-

ligation may not be realized only by making legal arrangements, it is necessary to give the parties the opportunities to defend their rights.

The primary aim of both Islam and Trade Unions is Justice. Labor contracts must comply with Islamic values. When it comes to employee-employer relationships, it is a fact that although having legal equality, employees and employers are not equal in terms of bargaining power, most of the time the employees have no other choice but to accept the conditions imposed by the employers due to limited and even a dearth of opportunities. Considering these facts, a detailed analysis of the organization of workers, collective bargaining and the right to strike in Islamic societies must be addressed.

In Islamic countries, trade union rights have not been sufficiently effective, especially due to the late industrialization, the failure to break the chain of economic backwardness, the exploitation of natural resources and the establishment of authoritarian regimes.

For this reason, income inequality has increased among Muslims, poverty has become widespread, conflicts have increased, and power has been taken without elections by small groups such as families and non-democratic leaders. A new and just social order must be established for the new generations with liberated ideas and conscience, who refuse to serve to those but Allah. To establish democracy in capitalist systems and to achieve social justice in working life, it is necessary to have trade unions, collective bargaining and strikes rights.

## 1. Giriş

Sanayileşme ve kapitalist ekonomik sistem, bir yandan bağımlı çalışan sınıfını, diğer yandan özel mülkiyet, özel teşebbüs ve kâr ile yeni sermaye birikimine imkân hazırlayarak, burjuva sınıfını ortaya çıkarmıştır. Bu sınıfsal ayrıma dayalı örgütlenmenin ortaya çıkması, özellikle işçiler açısından sendikal hakları gündeme getirmiş ve bu uğurda yapılan mücadeleler, işveren karşısında zayıf durumda kalan işçilerin sendika çatısı altında örgütlenmesini sağlamıştır. İşçilerin örgütlenmesine karşılık güçleri azalan işverenlerin de sendika çatısı altında örgütlenmeleri, memurların sendikalaşması ve devletin de işveren sıfatıyla sendika kurmasıyla sendikal haklar genişlemiş, toplu pazarlık ve grev hakkı ile endüstri ilişkileri sistemi doğmuştur.

Kapitalist sistemde yoğun sömürü ve sefaletlerin yaşanması ve uzun mücadelelerden sonra muhalif örgütler olarak güçlenen sendikaların işverenlerle uzlaşması, korporatist eğilimleri yoğunlaştırmış, kapitalist toplumlarında sendikal hakların genişlemesine yol açmıştır. Sosyalist toplumlarında sendikalar, varlık amacını yitirerek, sosyalist rejimi koruyan örgütlere dönüşmüş, Müslüman toplumlarında ise sendikal haklar, daha çok yasaklanan, ihtiyaç olarak görülmeyen, toplumsal yapıyı tehdit eden, özgürce kullanılmayan haklar olarak gündeme gelmiştir.

Müslüman toplumlarında sanayileşme yolunda atılan adımlarla kapitalist ekonomik sistemin, kitlesel üretimin ve Taylorist yönetimin yayıldığı, gelir dağılımının bozulduğu, sefalet tablolarının yaygınlaştığı ve mağduriyetlerin arttığı görülmüştür. Müslüman toplumlarında da emeğin değerinin mal ve hizmetler gibi ele alınması mağduriyetleri artırmış, kapitalist uygulamalara karşın sendikal haklara yönelik tepkiler ve kısıtlamaların yaygınlaşması gelir dağılımını olumsuz etkilemiş, çalışanların hak kayıplarına yol açmıştır. Sendika karşıtı tavır ve yasaklara rağmen sendikal mücadelelerin ortaya çıkması, sömürgeci ülkelere yönelik bağımsızlık mücadelelerinin öncülüğünü sendikaların yapması, sömürgeci ülkelerin sendikal yapılar oluşturması ve iktidarların farklı amaçlar için sendikal haklara yönelik yasal düzenlemeleri kabul etmesi, bu haklara ilişkin tartışmaları Müslüman toplumlarında yaygınlaştırmıştır.

Müslüman toplumlarında sendikal haklara yönelik değerlendirmeler İslami açıdan ele alınmakta, ancak kapitalist ekonomik yapı göz ardı edilmektedir. İslam'ın sınıfsız toplum düzenini emrettiği, grevin İslami mücadele aracı olmadığı gibi yaygın olarak bilinen hususlar öne çıkmakta; sendika, toplu pazarlık ve grev gibi mücadele araçları bu görüşler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeler hayatın realitesiyle örtüşmediği gibi İslami ilkelerle de örtüşmemektedir. Kapitalist düzenin yaygın ve piyasanın egemen olduğu Müslüman toplumlardaki mevcut şartları dikkate almadan sendika, toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin yorum ve değerlendirmeler maalesef toplumsal ihtiyaçları karşılamamakta, Müslümanların yaşadıkları sorunu çözmemekte ve teorik tartışmalar düzeyinde kalmaktadır.

İnsan emeğinin hem fiziki hem de fikri gücünü ikame edecek şekilde teknolojinin değişiyor olması, çalışma hayatına yönelik tartışmaları daha da önemli kılmaktadır. Bu nedenle Müslüman toplumlar hem sanayi döneminin ortaya çıkardığı sorunlarla mücadele etmek hem de sanayi ötesi çalışma ilişkilerinin çıkarmakta olduğu sorunlara karşı hazırlıklı olmak zorundadır. Bu sorunları çözebilmek için alternatif geliştirmek, hem mevcut hem de gelecekte ihtiyaç duyulacak çözümleri üretmek Müslümanların temel sorumluluklarıdır.

İdeal İslam düzenine ulaşma hedefi hiç kuşkusuz varlığını devam ettirecek ve bu amaca yönelik çalışmalar sürdürülecektir. Ancak geçiş aşaması olarak ifade edebileceğimiz dönem için Müslümanların yaşadıkları sorunu giderecek alternatifler oluşturmak ve çalışma hayatına yönelik kalıcı çözümler geliştirmek de Müslümanların görevidir. Bu sorumluluğu göz ardı etmeyip, "İslam'da emek sömürsü yasaktır" ilkesini aktif olarak iş piyasasında uygulanabilir hale getir-

mek ve aksi uygulamaların varlığı halinde ise mücadele yöntemlerini göstermek gerekmektedir. Bu nedenle makalede sendikal haklara, sömürünün ortaya çıkardığı haklar olduğu ilkesiyle yaklaşılmakta, Müslümanların yaşadığı coğrafyada emek sömürüsünün sonucu olarak sendikal haklara ihtiyaç olduğu düşüncesinden hareket edilmektedir.

İslam, değişmez ekonomik bir model önermediği gibi İslami ilkelerden hareket ederek değişmez bir model üretmekte mümkün değildir. İslami ilkelerden hareket ederek, ekonominin ve sosyal hayatın ihtiyaçları doğrultusunda modeller üretmek mümkündür, ancak bu modeller değişmez değildir. Çünkü tarım toplum düzeninin ihtiyacı olan ekonomik yapı ile sanayi ötesi toplum düzeninin ihtiyaçları aynı değildir, bu nedenle tek bir modelden hareket ederek sorunları çözmek mümkün değildir. Bu tespitten İslam'ın ekonomik anlamda değişmez hükümleri olmadığı sonucu çıkarılmamalı, bu hükümlerden hareket ederek değişmez ekonomik bir modelin üretilemeyeceği ifade edilmektedir.

İslam ülkelerinin bu çalışmada esas alınmaması, bu ülkelerde hayatın tüm yönleriyle İslami emir ve ilkeler çerçevesinde olmaması, kapitalist sistemin egemen olması makalenin başlığında "Müslüman toplumlar" ifadesinin kullanılmasına neden olmuştur. Çünkü "İslam ülkeleri, İslam ekonomisi" gibi ifadeler mevcut yaşananları açıklamaktan uzak, içerik olarak tartışılmalıdır. İslam dininin anlaşılması ve yorumlanması sağlanan farklı görüşlerin olduğu bilinmektedir ve mezhepsel farklılıkların derinleştiği de bir gerçektir. Ancak bu makalede mezhepsel farklılıklar esas alınarak bir inceleme yapılmamış, Kur'an-ı Kerim hükümlerinin esas alınarak konunun incelenmesi tercih edilmiştir.

Bu makalede Müslüman toplumlarda sendika, toplu pazarlık ve grev hakkı ele alınacak, işverenin yönetim hakkı sınırsız mıdır, işçilerin sömürüye karşı savunma hakkı var mıdır, sömürüye karşı sendika, toplu pazarlık ve grev hak olarak kullanılabilir mi? vs. sorulara cevap aranacaktır. Bu amaçla öncelikle piyasa, bölüşüm, sınıf kavramları ele alınacak, daha sonra sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı incelenerek, alternatif düşünceler değerlendirilecektir.

## 2. Piyasa, Bölüşüm ve Sınıf

Kaynakların ihtiyaçlara göre dağılımını sağlayacak temel mekanizmanın ne olacağı iktisat biliminde sürekli tartışma konusu olmuştur. Üretimin miktarı, fiyatı ve ücretin belirlenmesine kadar her kararı şekillendirecek piyasa mekanizmasıdır anlayışı olduğu gibi, merkezi olarak bu ihtiyaçlar devlet tarafından planlanmalı ve piyasa şartlarına bırakılmamalı görüşü de mevcuttur. Bu iki görüşe karşı çıkıp karma olarak ifade edilebilecek iktisadi sistemler de önerilmektedir.

İslam alimleri arasında da piyasaya, devlete ve karma ekonomik düşünceye öncelik veren farklı görüşler bulunmaktadır.<sup>1</sup>

Piyasanın temel belirleyici olduğunu dile getiren Adem Smith, ekonomide her şey dengededir, müdahale edilmemelidir ve dengesizlik olduğunda *gizli el* ile dengesizlikler çözülecektir görüşünü dile getirmektedir. Oysa ekonomide yaşananlar *gizli elin* sorunları çözemediği, tam aksine açık ellerin piyasaya müdahale etmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Kapitalist düzende piyasaya müdahale eden iki el mevcuttur; biri devlet, diğeri sendikalar. Bu nedenle Müslüman

1 İslam alimlerinin bir kısmı (özellikle Malikiler ve Hanefiler), devletin halkın refah kaybına göz yummaması gerektiğini; ihtiyaç duyulduğunda mal ve faktör piyasalarında fiyatların kontrolünü yapmaya, adil bir fiyatın oluşumunu sağlamaya, hatta (tazminat ödenmek kaydıyla) müsaderesine bile hakkının ve sorumluluğunun olduğunu iddia etmişlerdir. İslam alimlerinin diğer bir kısmı ise (özellikle Haneliler ve Şafiler), devletin böyle bir hakkının olmadığını savunmuşlardır. Çünkü, fiyatların kontrolü, hem bir mülkiyet ve onun kullanım hakkına müdahaledir ve dolayısıyla bireyin özgürlük alanı daraltmış olacak, bu da İslam'ın temel prensibi olan adalet ilkesine aykırıdır (Erdem,2008,s.274).

toplumlarda piyasayı düzenleyici örgütlenmelere ihtiyaç var mıdır ve varsa bunu sağlayacak yapı ve kurumlar nelerdir sorusuna cevap vermek gerekmektedir.

İslam kültüründe *piyasa*, *Allah'ın insanları birbirleri vasıtasıyla rızıklandırma mekanizması* olarak telakki edilmektedir (Erdem, 2015, s.32). Kur'an-ı Kerim, her zaman insanın maddi ve manevi çıkarlar arasında bir dengenin olması gerektiğinden bahsetmekte ve inananlara da bu dengeyi gözetmelerini tavsiye etmektedir. Çünkü ticari kazançlar sadece bu dünyaya özgü değildir, aynı zamanda öbür dünyaya ait kazanımlar da insanın kendi çıkarının bir gereğidir. Kur'an-ı Kerim incelendiğinde, insanı rasyonel, irade sahibi, aç gözlü (mal düşkünü) ve ahlaklı olarak tanımladığı görülmektedir (Erdem, 2015, s.20-21). Dolayısıyla piyasa şartlarına göre Müslümanın istediği gibi davranamayacağını Kur'an-ı Kerim emretmekte ve ticareti sadece bu dünya mefaatlerine yönelik bir faaliyet olarak görmemektedir.<sup>2</sup> İnsanın bir yönüyle ahlaklı bir yönüyle de aç gözlü olarak tanımlanması bir denetim mekanizmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Ayrıca piyasaya yönelik her faaliyetin dünyevi boyutu olduğu gibi uhrevi boyutu da vardır ve Müslümanlar piyasada serbestçe ve sınırsız bir şekilde karar alamaz ve uygulayamaz.

İslam geleneğinde piyasa *sadece Müslüman alıcı ve satıcılara* ait değildir. Tam aksine piyasanın arz ve talep yönünde ne kadar fazla aktör olursa rekabet o kadar gelişmiş ve arz talebe göre belirlenen fiyat da halkın yararına o kadar adil olmaktadır. Bunun için de İslam toplumlarında piyasanın sadece ulusal aktörlere has olmayıp uluslararası bir nitelik taşıması arzu edilmektedir. Aksi takdirde, pazarda mal arzı bir kaç yerli ve şehirli tüccar elinde tutulacak, hatta ihtikar (karaborsa) bile olabilecek; piyasanın satıcılar cephesinde eksik rekabet koşulları hâkim olacak ve bir tekelci güç ortaya çıkacaktır. Böylece halka daha yüksek fiyattan giderek daha az mal ve hizmet satılarak tüketici refahı azalacak, piyasa etkinliği zayıflayacak ve sermaye belli ellerde temerküz edecektir. Oysa Allah tekelleşmeyi açık bir dille yasaklamıştır: "... Ta ki o [mallar] içinizden [zaten] zengin olanlar arasında dolaşıp duran [bir servet] hâline gelmesin... Allah'a karşı sorumluluğunuzun bilincinde olun. Çünkü Allah misillemesinde çetindir." (Erdem, 2015, s.33). Bu hükümden de anlaşılacağı üzere piyasa serbestisi İslami olduğu gibi denetimi de İslamidir.

İslami iktisat, emek ve yatırımın mülkiyet edinimi için tek meşru araç olduğu ve paranın bağımsız bir meta olarak değil ancak bir değişim veya üretim aracı olarak algılandığı bir piyasa teorisini benimsemektedir. Batı hukuki-iktisadi düşüncesi bireyi bir hakkın hem kaynağı hem de gözlemleyicisi olarak görürken (sonucunda 'insana bahşedilen' bir 'hak' olarak), İslami gelenekte, *hak* gerçekliğin özünde ahlaki ve yaratılışın birliğinde Allah'ın iradesinin bir ürünü olarak algılanmaktadır (Cattelan, 2015, s.48,50). İslam dini sınırlar içinde kalmak şartı ile üretimi, büyümeyi, refahı desteklemekte, adaletsizlik yaratmadığı ölçüde piyasanın belirleyiciliğini kabul etmektedir. Ancak arz ve talebe göre fiyat ve ücret belirlenirken dengesizlik oluşması halinde bu dengesizlik nasıl giderilecek sorusu önem kazanmaktadır.

İslam ülkelerinde sendikal haklara yönelik tartışmalar daha çok sınıf bağlamında yapılmakta, sınıflı bir toplum yapısının İslami olmayacağı görüşü öne çıkmaktadır. Marks ve Engels sınıf olgusunu üretim ilişkilerine ve sınıflar arası çatışmaya dayandırmaktadır. Weber ise toplumun ticari yaşantısı sınıfı yaratır görüşünü savunmaktadır. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere toplumdaki ilişkileri belirleyen farklı dinamikler vardır. İslam; üretimi, tüketimi, tasarrufu, yatırımı, emeği, ücreti ve her şeyi Allah inancının ve buna dayalı ahlak sisteminin belirlediğini emreden bir dindir. Kuşku yok ki hiçbir insan davranışı ve evren üzerinde hiçbir nokta bundan soyutlanamaz.

2 Saf Suresi 10-11. Ayeti "Ey iman edenler! Size elem verici azaptan kurtaracak bir ticaret göstereyim mi?, Allah'a ve resulüne iman ederseniz, Allah yolunda mallarınızla ve canlarınızla cihad edersiniz. Bilirsiniz bu sizin için çok hayırlıdır". <https://kuran.diyaret.gov.tr/tefsir/Saf-suresi/5173/10-14-ayet-tefsiri> (Erişim Tarihi:18.03.2019)

Bu nedenle toplumsal yapıyı şekillendiren başta din olmak üzere kültürel değerleri ve üretim ilişkilerinin etkisini dikkate almak gerekiyor. Müslüman toplumlarda kapitalist ilişkilerin egemen olması ve sınıflı yapıların ortaya çıkması, İslam'ın sınıfsız toplum realitesiyle çakışmaktadır. Bu nedenle öncelikle kapitalizmi tartışmak, mevcut yapılanmanın yarattığı sorunları gidermenin yollarını bulmak ve sınıfsal çıkarları dengeleyecek yapılar kurmak kaçınılmaz olmaktadır.

İslam ekonomisinde bölüşüm sorununu inceleyen Ongan, (2008, s.229,231) “bölüşümü sermaye lehine bozan hüküm ve uygulamalar İslam ekonomisinin yapısal unsurlarını teşkil etmekte, buna karşılık emek gelirini telafi edici mekanizmalar ise çoğunlukla dini vecibelere terk edilmiştir” tespitinde bulunmakta, “örgütlü endüstri ilişkilerinin özünü teşkil eden bölüşüm mücadelesi “ümmet kardeşliği” potasında eritilmekte, bu da beraberinde kolektif hareket ve dayanışma idealinin sınıf dışı çıkarlar ekseninde belirlenmesini gündeme getirmektedir.” ifadesiyle düşüncesini güçlendirmektedir. Ongan'ın değerlendirmesinde sermaye lehine hüküm ve uygulamalar İslami olarak sunulmaktadır. Oysa İslam adaleti<sup>3</sup> esas alan bir dindir, uygulama ve yorumların sadece bir kısmını esas alarak bunun İslami olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Kur'an-ı Kerim ve sünnet'i esas alarak bu iddiaları değerlendirmek gerekmektedir. Ayrıca ümmet kardeşliği, haksızlıkları örten ve görünmez kılan bir pota olarak öne sürülemez. Kul hakkı yiyenin kardeş dahi olsa hesap sorulması esastır. Ayrıca Ongan'ın kişinin ahlaki yapısını göz ardı eden, sadece sistemin sorun çözeceğine ilişkin yaklaşımı da tartışmalıdır. Çünkü sistemi göz ardı edip, sadece ahlaka vurgu yapanların görüşleri nasıl eksik ise Ongan'ın görüşleri de aynı derecede eksiktir. Ekonomik sorunları ve bölüşüm kavgalarını ne sadece sistemle ne de ahlaki değerlerle çözmek mümkün görünmemektedir. İkisini birden hayata geçirecek yapılara ihtiyaç olduğu açıktır. Kapitalist ülkelerde olduğu gibi sosyalist ülkelerde de ortaya çıkan yolsuzluklar ve gelir dağılımı sorunları bunun açık ispatıdır.

İslam hukukuna göre, sadece insanların değil, aynı zamanda işte çalışan hayvanların da bir koruma rejiminin mevcut olduğunu belirtmek gereklidir. Bu nedenle Müslüman toplumlarda haksızlıklar karşısında korunma bir haktır. Örneğin, İmam Ebu Ya'la (1966), bir hayvanın sahibinin hayvanın kapasitesinin ötesindeki bir iş için o hayvanı kullanması durumunda, o zaman bu haksız uygulamadan mal sahibini durdurmak İslami devletinin görevi olduğunu iddia etmektedir. Hayvanın sahibi, hayvanın bu işi yapma kapasitesine sahip olduğunu iddia etmesi halinde, devlet, bu iddiaya güvenmemeli ve bunun yerine hayvanın kapasitesini bağımsız olarak değerlendirmelidir (Syed, 2008, s.424). Bölüşüm ve zayıfın korunması perspektifinden meseleye bakıldığında Müslümanlara sorumluluk yüklendiği ve devlete rol verildiği görülmektedir. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi Müslüman toplumlarında piyasa kontrolsüz değildir, bölüşüm kavgasında zayıfın ve mağdurun korunması esastır.

İslam, iktisadî kutuplaşma ve rekabetin rekabeti öldürmesi gibi iki önemli iktisadî eğilimi giderme yolunda köklü tedbirler getirmiştir. Servetin belli bir zenginler zümresi elinde dolaşan bir güç olmaması ilkesinin rehberliğinde gelirin hem oluşumu hem de bölüşümü safhalarında sisteme müdahale edilmiştir (Tabakoğlu, 2010a, s.11). İslâmın öngördüğü çalışma hayatı belli ahlâkî davranışlara dayanmaktadır. Bu ahlâkî davranışların zihni kökleri, İslâm'ın getirdiği iş bölümü anlayışı içerisinde başka bir anlam kazanan, emeğiyle çalışan grupların ve fütüvvet-Ahi-esnaf birliklerinin yönetmelikleri mahiyetinde olan fütüvvetnâmelerde dile getirilmiştir (Ta-

3 “Muhakkak, Allah, adaleti, iyiliği, yakınlarla yardım yapmayı emreder; hayasızlığı, fenalığı ve azgınlığı da yasaklar.” (Nahl,90) “Zulmedenlere meyletmeyin, yoksa ateş (cehennem azabı) size dokunur.”( Hud, 113) “Muhakkak, Allah size, emanetleri ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder.” (Nisa,58)

bakoğlu, 2010b, s.112). Dolayısıyla piyasaya müdahale İslami açıdan bir gerekliliktir. İslâm iktisadının topluma ilişkin hükümleri sosyal adalet olarak ifade edilebilir. Bu ilkeler ‘kul hakkı’nı temel alır. Sosyal adaletin sağlanmasının temel şartı zenginin daha zengin fakirin daha fakir olmamasıdır (Tabakoğlu, 2010a, s.22). İslam toplumlarında denge bu ilke çerçevesinde oluşturulmaktadır. Bu alanda dengesizliğin doğması halinde çözecek mekanizmalar oluşturmak ve haklar vermek kaçınılmazdır.

İslami dünya görüşü, laikçi değerlerden bağımsız, maddeci veya sosyal-Darwinist değildir, tam tersine bu doktrinlerle temelden mücadele eden birtakım ilkelere dayanmaktadır. İslami dünya görüşü ahlaki değerlere, insan kardeşliğine ve sosyo-ekonomik adalete özel bir önem verir. Bu vizyonunu gerçekleştirmek için daha ziyade değerler; kurumlarla, piyasayla, ailelerle, toplumla ve devletle bütünleşik rollere sahiptir ve bu nedenle iktisat, hem vahye hem akla hem de tecrübeyle dayanmaktadır (Chapra, 2018, s.32-33). İslam iktisat anlayışına temel teşkil eden referans alanıyla ilgili olarak Kur’an- Kerim’de Allah’ın yaratıcılığı, insanın halifelîği, kaynakların insana musahhar kılınışı, işlerin yerindelîği, kazancın ve nimetlerin Allah’ın lütfü oluşu ve imanın gerektirdiği sorumluluk bilinci öne çıkarılmaktadır (Gül, 2010, s.75). Bu açıklamadan anlaşılacağı üzere iktisat ne arz ve talep ile ne de maddi zenginliklerle sınırlandırılmaz. Dini ve kültürel değerlerle birlikte fiziki, sosyal ve siyasal çevresel şartlar da iktisadi kararları etkilemektedir.

Sadr (1980, s.291), İslam ekonomisinin genel yapısının üç temel unsura dayandığını iddia etmekte ve bu unsurları şöyle sırlamaktadır: Karma mülkiyet, sınırlı bir çerçeve içinde ekonomik özgürlük ilkesi ve sosyal adalet. Bu ilkelerin tamamı endüstri ilişkileriyle örtüşen ilkelere ve İslam ülkelerinde yaşanan ekonomik sorunların bu ilkelere uzaklaşmış olmasından kaynaklandığı açıktır. Piyasa, bölüşüm ve sınıf kavramlarına da bu çerçeveden yaklaşmak gerekmektedir.

İslami perspektiften endüstri ilişkilerine bakıldığında bir tarafta çalışanları ve işverenleri eşit taraflar olarak gören ve bu ilişkide devletin tarafsız olması gerektiğini savunanlar; diğer tarafta devletin güçsüz lehine müdahale etmesi gerektiğini savunanlar, çalışanların işverenler karşısında güçsüz ve pazarlık gücü zayıf taraf olduğunu kabul eden ve işçilerin örgütlenmesini zaruri görenler mevcuttur. Hiç kuşkusuz en zayıfın en güçlüden hakkını alabildiği düzen adil bir düzen olacaktır, bunun için de güçsüzün örgütlenmesine ve korunmasına ihtiyaç vardır.

### 3. Yönetim Hakkı Sınırsız Bir Hak mıdır

Yönetim, belirli bir amaca ulaşmak için insanların etkili ve verimli bir şekilde sevk ve idaresidir. İşverenin yönetim hakkı ise iş sözleşmesinin gereği olarak, bağımlı çalışanların işveren ve/veya vekilleri tarafından sevk ve idare edilmesidir. Yönetim işinin doğru yapılabilmesi için yönetenlerin bu gücü iyi ve dengeli kullanması gerekmektedir. İşverene tek başına kural koyma yetkisi veren yönetim hakkı, iş kanunları, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle zaman içinde sınırlandırılmıştır. Bu nedenle çağdaş yönetim anlayışında bu hak sınırsız değildir.

Müslüman toplumlarında işverenin yönetim hakkının sınırları nelerdir? Bu sınır nasıl belirlenecektir, sınırın belirlenmesinde çalışanların hakkı var mıdır gibi temel sorular gündemdedir. Hiç kuşkusuz her hakkın bir sınırı vardır ancak bu sınırın nasıl belirlendiği ve sınırın ne olduğu önemlidir. İslami açıdan yönetimi değerlendirdiğimizde “Şûrâ” önemli bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir konuda görüş alma, danışma anlamında kullanılan , Şûrâ tek başına karar vermek yerine ilgililerin katılımını esas almaktadır. Kur’an-ı Kerim’in 42. Suresinin adı olan Şûrâ kelimesine, Ali İmran 159, Bakara 233 ayetlerinde de rastlanmaktadır. Şûrâ sürenin 40. ayetinde yer alan “Bir kötülüğün karşılığı ona denk bir davranıştır; ama kim bağışlar, düzeltme yolunu tutarsa onun mükâfatını Allah verir. Hiç şüphe yok ki O haksızlık edenleri sevmez.”, 41. ayetin-



deki “Haksızlığa uğradığı için karşılık verenlere gelince, onlar aleyhine bir yol tutulamaz.”, 42. ayetinde ise “Kınama ve cezalandırma ancak insanlara zulmeden ve yeryüzünde haksız yere saldırıda bulunanlara yöneliktir. Onlar için elem verici bir azap da vardır.” hükmü mevcuttur. Diyanetin tefsirinde bu husus şöyle yer almaktadır: “ Haksız saldırıyı önlemeye çalışmak ve meşrû müdafaa ölçüleri içinde karşılık vermek, kınamayı ve cezayı gerektiren bir eylem değildir, hatta yukarıda belirtildiği üzere yerine göre bir erdemdir; fakat olabildiğince sabredip özveride bulunmak da büyük bir erdemdir”<sup>4</sup>. Bu ayet ve tefsirden anlaşıldığı üzere zalime karşı zulme uğrayanın karşılık vermesi meşru görülmekte, zalimler için feci bir azaptan bahsedilmekte ve haksızlığa uğrayanların savunma hakkı teminat altına alınmaktadır.

Katılımcı yönetim anlayışını esas alan şura, yönetim hakkının sınırlı olduğunun göstergesidir. Yönetim ilkelerinden diğerleri ehliyet, bey’at (Sözleşme), adalettir<sup>5</sup>. Şûra, müslümanların yönetim ilkeleri arasında önemli bir yere sahip olmasına, Şûray-i Devlet ve Şûray-i Saltanatın tarihimizde önemli uygulamaları olmasına karşın, bu yöntem daha çok devlet yönetiminde gündeme gelmekte, işyeri ve işletme yönetimleri söz konusu olduğunda yeterince dikkate alınmamaktadır. İslami yönetim anlayışı söz konusu olduğunda vurgulanan hususlar genellikle tebaanın yönetime karşı sorumlulukları olmakta, yönetenlerin tebaaya karşı sorumlulukları yeterince tartışılmamaktadır. Bu anlayış işyerlerinde de yaygın şekilde uygulanmaktadır. Bu açıklamalara göre işverenin yönetim hakkı sınırsız değildir ve bu sınırı koyacak olanlar o karardan etkilenenler olacaktır. Bu konuda da yöntem şuradır ve katılımcılık esastır. İşyerlerinde bu ilkenin hayata geçirilmesi gerekmekte, bu ihtiyacın hangi araçlarla karşılanacağı üzerinde ciddiyetle durulmalı ve alternatifler üretilmelidir.

İster özel ister devlet işleri olsun yönetim halkın katılımı ile yapılmalıdır. Şûra suresinin 38. ayetinde Kuran-ı Kerim’in ifadesiyle: “Onlar işlerini, kendi aralarında istişareler yaparak gerçekleştirebilirler”. Eşitlik ve tarafsızlık İslami ilkelerdendir. Eşitliklik anlayışı, Yaratan’ın birliğine bağlı olan insanoğlunun birliği ve eşitliğinden kaynaklanmaktadır. İslam, insanların istihdama ya da mesleğe dayalı toplumsal sınıflaşmasını reddettiğinden, insanların materyalist bir sınıflandırmayla çalışma ve yönetim sınıflarına ayrılmasını kınamakta, fabrika işçisi ve işverenin ya da yöneticinin eşit olması beklenmektedir (Syed, 2008, s.421). Buradaki eşitlik Allah nazarında eşitliktir. Bu insanların iş olarak, sosyal tabaka olarak veya yöneten ve yönetilen olarak farklı statülerde olmasına engel değildir. Ancak kapitalist ekonomik sistemin uygulandığı ülkelerde sınıfsal temelli bölünme kaçınılmazdır. Bu ekonomik sistemi uygulayan ve İslami ülkeler olarak anılan ülkelerde yaşanan gerçek de sınıfsal bölünmedir ve bu bölünme eşitsizliği yarattığı gibi gelir dağılımını bozmakta, bağımlı çalışanların sömürülmesine neden olmaktadır. Bu dengesizliği gidermenin yollarından biri yönetilenleri yönetim sürecine dahil etmekten geçmektedir. Aksi taktirde yönetim erkini elinde bulunduranlar, bu gücü kendi lehlerine kullanmakta, yönetilenleri sömürmektedir.

Müslüman toplumlarda çalışanları yeterince korumayan yasal mevzuatın olması ve uygulamada çalışanları mağdur edecek davranışların yoğunlaşması İslami ilkelerden kaynaklanan bir sorun değildir, yönetim gücünü elinde bulunduranların tercihidir. Ayrıca İslami ilkelerin iş mevzuatında bulunmaması Müslüman ülkelerin çoğunun son yüzyılda sömürgecilğe maruz kalmaları gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Ahmad, 2011, s.589). Bağımsızlık sonrasında bu ülkelerin iş kanunları genellikle kendilerini sömürgeleştiren Avrupalı uluslardan tercüme edilerek alınmış olması ve İslam’a uygunluğu diye bir düşüncenin bulunmayışı bu çarpıklığın nedenleridir.

4 <https://kuran.diyaret.gov.tr/tefsir/Şûrâ-suresi/4312/40-43-ayet-tefsiri> (Erişim tarihi:30.11.2018)

5 Nisa Suresi -58. Ayet “Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder.” <https://kuran.diyaret.gov.tr/tefsir/Nisâ-suresi/551/58-ayet-tefsiri> (Erişim tarihi:21.03.2019)

Kapitalist ekonomilerde “her an artan kazanç peşinde olmak”, “üretimde sermayenin rolünü abartmak”, “sermayenin yöneticileri ve yönetim biçimini belirlemede söz sahibi olması” gibi “ilkeler” bulunduğu için işçinin hakkı da sermaye sahiplerince belirlenecek veya verilecektir. İşte bu durumda “yalnızca hakkı âdil ölçüler içinde belirlemek ve almak maksadıyla” işçilerin örgütlenmesi zaruret haline gelmektedir. Hayat ve saâdet dini olan İslam’ın, zaruretlere karşı çıkması, bunları engellemesi söz konusu bile olamaz. Çünkü “zaruretlere yasakları mübah kılar, kaldırır” (Mecelle, md. 21.)<sup>6</sup>. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere zaruretlere göz ardı ederek yorum yapmak ve karar vermek İslami değildir. Bu sınırları kontrol edecek yapılar oluşturmak çalışma hayatının temel bir ihtiyacıdır.

İslam devletinin ikinci halifesi Hz. Ömer (r.a.), hutbede cemaate şöyle seslenmiştir: “Ben haktan ayrılırsam ne yaparsınız” Cemaat içinde bir sahabe kalkarak şu cevabı vermiştir: “Seni kılıcımla düzeltirim ya Ömer!” Hz. Ömer(r.a.) “Ya Rabbi! Sana şükürler olsun ki ben senden gaflete düşersem, Senin adaletinden ayrılırsam, beni kılıcıyla doğrultacak cemaate sahibim” diyerek şükretmiştir. İşlerin yürütümünde danışmayı esas alan Hz. Ömer, danışma meclisinin kuruluşu ve işleyişiyle ilgili kaideleri de belirlemiştir<sup>7</sup>. Yönetime katılmayı ve istişareyi esas alan ilke ve uygulamalara rağmen yönetim gücünü tek elde toplayan, tekilci yönetim anlayışları Müslüman toplumlarında yaygınlık kazanmıştır. İşyeri ve işletmelerde yaşanan adaletsizlikleri gidermenin yolu yönetim hakkının sınırsız bir hak olmadığı gerçeğini görmekten geçmektedir. İslam’ın kurum ve kuralları ile uygulandığı bir yerde ve zamanda dahi işçilerin hakları ihlal ediliyorsa bu hakları alabilmek için örgütlenmek ve hakkı teslim etmemekte direnen taraflara baskı yapmak ihtiyaçtır, bu gerçek göz ardı edilemez.

#### 4. Sendikal Örgütlenme Hakkının Anlamı, Önemi ve Meşruiyeti

Örgütlenme hakkı, temel insan haklarından biridir. Bu hakkın sahiplerinden bir grubu oluşturan çalışanlar; ekonomik, sosyal, siyasal, hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla örgütlenme haklarını sendika kurarak ve üye olarak kullanmaktadır. Sendikal örgütlenme, ekonomik şartlardan sosyo-kültürel şartlara, üretimden teknolojik gelişmelere kadar geniş bir sahadan etkilendiği gibi, bu alanları da aynı zamanda etkilemektedir (Yorgun, 2007b, s.75). Webb (1902, s.1) sendikaları ücretli çalışanların istihdam şartlarını iyileştirmek ve sürdürmek için kurdukları sürekli bir birlik olarak tanımlamaktadır. Bu tanımın gereği olarak da sendikalar, çalışma hayatında örgütlü çalışma ilişkilerini hakim kılmakta, ekonomik, siyasi ve sosyal roller üstlenmektedir.

Dünyada bir milyardan fazla Müslümanın yaşadığı, çoğunluğu Müslüman olan, İslam İşbirliği Teşkilatı’na üye 57 ülke mevcuttur. Bu ülkelerde çalışma hayatına yönelik tartışmaların bir kısmı kapitalizm karşıtlığına dayanırken, bir kısmı büyük ölçüde Marksizm karşıtlığına dayanmaktadır. Genel olarak daha yaygın yaklaşım ise, bu ülkelerde yaşayan ve İslam inancına mensup insanların inanç değerlerine açıkça aykırı olmayan ara çözümlere rağbet etmeleridir. Bir başka açıdan bakıldığında bu konudaki yaklaşımlar, kapitalist ve sosyalist teori ve uygulamaların karşıtlığına dayanmakla birlikte bu ülkelerin kendi inanç değerlerine dayanan özgün modelleri geliştirdiklerini ve uyguladıklarını söylemek mümkün değildir. Bunun doğal sonucu olarak, düzenleme ve uygulamaların büyük ölçüde farklı ülkelerde mevcut olan ve uygulanan modern çalışma ilişkilerini İslamlaştırmaya yönelik olduğu görülmektedir.

6 Hayrettin Kahraman, İslam ve Sendika, <http://www.hayrettinkaraman.net/kitap/helalharam/0222.htm> (Erişim tarihi: 29.09.2018)

7 Hayrettin Kahraman, Hz. Ömer (H.Ö. 40-H.S. 23/584-644): <http://www.hayrettinkaraman.net/kitap/tarih/0115.htm> (Erişim tarihi: 19.05.2019)

Sendikal örgütlenme söz konusu olduğunda Müslüman toplumlarında kafaların karışık olduğu ve birbirine zıt görüşlerin yaygın olduğu bilinmektedir. Bu görüş ve uygulama farklılıkları sorunu büyütmektedir. Toplu pazarlık ve grev gibi endüstri ilişkileri sisteminin gereği olan diğer haklar ve uygulamalar da devreye girince sorun daha da karmaşık bir hal almaktadır. İslam İşbirliği Teşkilatına üye ülkelerin sanayileşme sürecini ıskalaması, yeterince sanayileşmemesi bu ihtiyacın etkisini azaltmıştır. Ancak bazı İslam ülkelerinde sanayileşmenin hızlanması ve sanayi ötesi çalışma ilişkilerinin gündeme gelmesi endüstri ilişkileri alanındaki tartışmaları önemli kılmaktadır.

Özde kapitalist ekonomik sistemi uygulayıp, bu sistemin İslami olup olmadığı yönünde yeterince tartışma yapmadan ve bu sistemin çalışma hayatında yarattığı sorunları görmezden gelip, bu ekonomik sistemin doğurduğu sendikaları tartışmak önemli sorun alanlarından biridir. Bu aslında İslam ülkelerinin parçalanmasının, sömürgeleştirilmesinin ve 20. yüzyılın başından itibaren küçük küçük ulus devletler şeklinde ortaya çıkarılmasının, özlerine dönemeyişlerinin ve tam bağımsız olamamalarının dramatik öyküsüdür. Batıya bağımlılığı yeni bir şekle dönüştürmeye çalışan ve kendilerine özgü düzen kuramayan, özüne dönme ve gerçek bağımsızlığa ulaşma çabalarında yeterince başarılı olamayan Müslümanların inançlarından uzaklaşması, değer yargılarının değişmesi, İslam ülkelerindeki model arayışlarını artırıyor.

İslam dini yaşamın kodlarını çok ayrıntılı ve bir sistem bütünlüğü içinde belirlemiştir. Bu noktada sorunun esas kaynağı, ekonomik, sosyal ve siyasi hayatın özde kapitalist esaslara dayanmış olmasıdır. Kapitalist veya devlet kapitalizminin özelliklerini taşıyan bir sistem içinde İslami çözüm arayışlarından söz etmek sanırım mevcut durumu izah açısından önemlidir. Kur'an ve Sünnet işyerlerinde yaşanan ve yaşanacak her sorunu çözecek detayları vermemektedir. Bu nedenle Kur'an ve sünnetin çizdiği sınırlar içerisinde günümüz ihtiyaçlarını karşılayacak çalışma ilişkilerini oluşturmak temel bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacı karşılayabilmek için bazı temel soruları gündeme almak gerekmektedir. İslam ülkelerinde sendikal haklar söz konusu olduğunda cevap aranması gereken önemli sorular şunlardır:

- Kapitalist ekonomik sistemin temel niteliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan, emeği ile geçinen işçilerin mağdur olmasına ve sömürü çarkının işlemesine zemin hazırlayan işçi-işveren ilişkileri düzenini İslami olarak kabul etmek mümkün müdür?
- Kapitalist ekonomik sistemin temel niteliklerine dayanan bu düzeni kabul edip, bu düzeni İslam'a aykırı taraflarını gidermek ve uygulamanın hatalarını düzeltmek amaçlanmakta mıdır?
- İnsan emeğinin sömürüldüğü ve temel insan haklarının çiğnendiği şartlar, Müslümanların yaşadığı ülkelerde ortaya çıkarsa ve çıkmış ise çalışanların haklarını savunma ve tepki gösterme hakkı var mıdır, cevap "evet" ise bu tepki nasıl gösterilecektir?
- Müslümanların İslam anlayışını ve sistemini bütün ilkeleriyle benimseme ve uygulama imkanı bulamadıkları dikkate alınarak, geçici ve kısmi olarak İslam'ın özüne uygun mücadele anlayışı, araçları ve yöntemleri geliştirme yolunda hangi tedbirler alınabilir?
- Ayrıca işçi sömürüsü ve sınıflı toplum yapısı sebebiyle haksızlık ve adaletsizliklerin toplumun geleceğini tehlikeye atmasını engellemek için bir araç olarak işçi sendikalarının kurulması ve faaliyet göstermeleri İslam'ın hangi temel ilkelerine dayandırılabilir?
- Bu temel sorulara aranacak cevaplar İslam ülkelerinin çalışma hayatındaki şartlarını değiştirecektir. Hiç kuşkusuz bu makale çerçevesinde tüm sorulara cevap bulmak mümkün değildir. Ancak sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı detaylı olarak incelenecektir.

Müslümanların tarihine bakıldığında, orta çağda loncaların var olduğu görülmektedir. Ünlü Faslı gezgin İbn Battuta'nın seyahatleri, 14. yüzyılda Anadolu'da, zanaat birliklerinin (kardeşlik olarak çalışan) varlığını anlatıyor. Lonca veya zanaat birlikleri sadece sosyal olarak değil, aynı

zamanda ekonomik olarak da önemlidir. Ortaçağ İslam dünyasındaki loncalar sadece teknik olarak değil (ticarete göre) coğrafi olarak bölünmüştür. Hiyerarşik olarak çırak (mubtadi), kalfa(sani), ve usta (mu'allim) olarak yapılandırılmıştır. Onlar bir şeyh tarafından yönetilmiş, zanaat üyeleri tarafından seçilen ve daha sonra yerel otoriteler tarafından onaylanan zanaat örgütünün başı, genellikle ombudsman / piyasa denetçisidir (Ahmad, 201, s.605). Ancak bu yapı her şeyi ile kapitalist sistemin anlayışı ve felsefesi doğrultusunda oluşan modern işçi-işveren çatışmasından uzaktır. Hiçbir şekilde bu iki üretim tarzı arasında benzerlik olmadığı gibi karşılaştırma da yapılamaz. Bu nedenle bu tür örgütlenmeler toplumsal açıdan önemlidir, ancak modern anlamda işçi ve işveren örgütleri olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

Genel anlamda Müslümanların örgütlü olmasının teşvik edilmesine karşın, işçilerin örgütlenmesinin tartışma yarattığı görülmektedir. İşverenlerin örgütlenmesine yönelik ciddi sorgulamalar yapılmazken, işçilerin örgütlenmesinin sorgulanması hususu üzerinde düşünmek gerekmektedir. İşçilerin sömürülmesine karşı görüşü olmayanlar, bu sömürüyü görmezlikten gelenler, alternatif üretmeyenler, işçilerin örgütlenmesini ve hak arayışına karşı çıkmaktadır. Anti örgütlenme söylemlerini destekleyenler, sendikaları gayri İslami olarak ilan etmekte, ancak bu Müslümanların örgütlü olması ilkesiyle ters düşmektedir.

İslami söylemde sendika kavramına çok fazla gönderme yapılmadığından, sendikanın meşruluğu sorunu oldukça önemlidir. Ancak, Belal, sorunun alimlerden kaynaklandığını iddia etmekte ve şöyle açıklamaktadır : İslami hukukun gelişmesi için çalışan çoğu İslam alimi, orta sınıftan ya da alt orta sınıftan gelmişlerdi, bu yüzden de işçi sınıfının sorunlarından tamamen uzaklaşmışlardır. Kur'an ve Hadis'i yorumlarken, sendikalara bir göndermede bulunulmamış ve İslam'la bağdaşmadığı sonucuna varmışlardır (Belal(2005)'den aktaran Ahmad, 2011, s.603). Bu değerlendirme önemli olmasına karşın yaşanan olumsuzlukları açıklamaktan uzaktır, ama sorunları yaşamayan veya farkında olmayanların gündemine o sorunların girmeyeceği, girse dahi etkili olmayacağı açıktır.

Al-Banna, işveren-işçi ilişkisinde “adalet”e vurgu yapmakta ve ona göre “adalet” sözcüğü, sendikaların temel amaçlarını kristalize etmektedir. Adalet, işçilere sömürüden korunmak için proaktif bir yaklaşımı kazandırmaktadır: “Tüm dünyada işçilerinin hala sömürüldüğünü, çalışma koşullarının insanlık dışı olduğunu, işten çıkarılmaların önüne geçmek için sendikaların kurulduğunu ve işçilerin iyi bir yaşam sürmelerini sağladığı biliniyor. Bu perspektifi ekonomik hayatta İslam'ın tercih ettiği yaklaşım olarak tanımlayan ve pratik ekonomik sorunları adalet anlayışı doğrultusunda çözen Al-Sadr perspektifinin<sup>8</sup> bir sonucu olduğu unutulmamalıdır (Syed, 2008, s.422). Bu yönüyle sömürülenlerin tepki göstermesi bir haktır, bu hakkını kullanan ve örgütlenen işçiler kınanamaz.

İlahiyat Fakültesi öğretim üyesi olan Eskicioğlu, Ongan'ın “İslam Ekonomisinde Bölüşüm” makalesine yönelik yazdığı cevapta sendikaları şöyle tanımlamaktadır: “*Emeği ile çalışıp kazananları suni bir şekilde ayırıp onlara işçi sınıfı diyerek, ücretleri konusunda söz sahibi olmalarını da ellerinden gasp ederek, başlarına sendika adı altında bir zorba dikmek, zulümden başka bir şey değildir. Bize göre işçi ve işveren sendikaları, anlaşılan ve anlaşılan iki kısım değil, savaşan ve dövüşen taraflardır veya insanları hayvan gibi pazarlayıp satan hasta toplumun hasta organlarıdır.*” Eskicioğlu, “Sarı Sendika” gibi sendikacılık türlerini araştırmış olsaydı, kuşkusuz sendi-

8 İslam ekonomisi ilim değil doktrindir. Ekonomik doktrin, ekonomik hayatta sosyal adalete ilişkin temel kuralların tümünü kapsamına alır. İlim ise hayatın realitesini yorumlayan teorilerin hepsini kapsamına alır. Adalet düşüncesi ilim ile doktrini birbirinden ayıran kesin bir çizgidir. Adalet düşüncesinin bizzat kendisi ilim değildir. Adalet, ahlaki bir ölçü ve unsurdur (Sadr,1980,s.385).

ka tanımını değiştirdi, çünkü işçi haklarını öncelemeyen sendikalar gerçek sendika olarak kabul edilmez. Aynı eksiklik şu tanımda da yer almaktadır: “Kabzımallar üreticilerin sırtından geçindikleri gibi, sendika ağaları da işçilerin emeklerini sömürerek yaşamaktadırlar”.<sup>9</sup> Bu açıklamalarda yer alan “sendika ağalığı” kavramı bir olumsuzluğu ifade etmek üzere kullanılmakta ve gerçek sendikacılar bu ifadeyi kendilerine hakaret olarak görmekte ve reddetmektedirler. Ancak bazı sendika liderlerinin kendi iktidarlarını devam ettirmek için tüm sendika imkanlarını kendi menfaatine kullandığı da bir gerçektir. Bu tür kötü sendikacıları ve sendikaları örnek vererek yapılacak yorumlar gerçeği yansıtmayacaktır. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere sendikaların fonksiyonları yeterince bilinmemekte ve eksik bilgilerle sendikalar değerlendirilmektedir.

Hasan Al-Banna, Kur’an-ı Kerim’de yer alan ilkeye dayanarak, sendikaların rolünü iki temel ihtiyaca dayandırmaktadır: “açlığa karşı gıda” ve “korkuya karşı güven”. Al-Banna, ahlak ve etik üzerine soyut bir İslami vurgudan, yoksulluğun İslam devletinin en önemli sorumluluğu olduğu gerçeğine dikkatleri yoğunlaştırmaktadır. Zenginlerle fakirler, varlıklı olanlarla olmayanlar arasında İslam’ın net bir pozisyona sahip olduğu ve İslam’ın fakirlerden ve güçsüzlerden yana kesin tavır aldığı anlaşılmaktadır. İslam fakirlerden ve gücü olmayanlardan yanadır. Kur’an-ı Kerim’in, ezilenlerin bu tür adaletsizliğe karşı kendi kendilerine örgütlenmelerine izin verdiğine dikkat çekilmektedir. Herhangi bir birey ya da grup, bir örgütün ya da devletin haksız fiillerine karşı barışçıl protesto yapabilir. Şûrâ Suresi’nin 41.ayetinde “Eğer insanlara karşı yanlış yapılmış ise o yanlışla karşı insanların kendilerini savunması haktır, bu hakka karşı bir suçlama yapılamaz” buyrulmaktadır (Syed, 2008, s.422).

Sendika hareketini doğuran sanayileşmenin her ülkede farklı düzeylerde olması, İslami ülkelerin önemli bir kısmının uzun yıllar sömürülmesi, iç çatışmalar, askeri darbeler, eğitimsizlik gibi nedenlerle geri kalması da sendikal örgütlenme sürecini olumsuz etkilemiştir. Mesela Türkiye, Mısır, Tunus ve Fas’a yönelik yapılan bir araştırmada dört ülke arasında yapısal dönüşüm hızının eşitsiz olduğu, Türkiye’de dikkate değer bir performansın olduğu tespit edilmiştir. Türkiye, tarımsal ekonomiden (1960’da GSYİH’nin yarısı kadar), daha fazla hizmet temelli (2011 yılında GSYİH’nin yaklaşık % 63’üne çıkararak) ekonomiye geçebilmiştir. Türkiye’de 1965 yılında GSYİH’nin %5’i sanayi sektörüne ait iken bu pay 2011 yılında % 28’e yükselmiştir. (TÜİK verilerine göre 2017 yılında sanayinin sektörünün payı %20.6, inşaat sektörünün payı %8.6’dır). Aynı süreç Tunus’ta ve Mısır’da daha az ölçüde gerçekleşmiştir. Bu arada, Fas’ın yapısal değişimi daha yavaş gerçekleşmiştir (Femise, 2015, s.2). Bu verilerden de anlaşılacağı üzere ekonomik gelişmişlik düzeyinin geri olması, sendikal haklara yönelik olumsuz anlayışların yaygınlığı, demokrasinin kurum ve kurallarıyla yeterince yaygınlaşmaması sendikal hakların uygulanmasını da olumsuz etkilemektedir.

Belal, işçi sendikacılığına olumsuz yaklaşan İslami yazarların bu tutumlarını beş başlık altında değerlendirmektedir. Bunlar;

- Anti komünizm düşüncesi,
- Sosyal taban farklılığı,
- Kavramsal sorunlar,
- Örgütsel sorunlar,
- Toplumsal gelişme yetersizliğidir (Belal, 2005, s.11-13).

9 Osman Eskicioğlu’nun, Nilgün Tunçcan Ongan’ın “İslam Ekonomisinde Bölüşüm” makalesine yazdığı cevap. [http://www.enfal.de/oel160.htm#\\_ftnref281](http://www.enfal.de/oel160.htm#_ftnref281) (Erişim tarihi:28.09.2018)

İslamın ortaya koyduğu komünizm karşıtı yaklaşım ve komünist liderlerinin işçi sendikaları içinde hakim olacağı endişesi<sup>10</sup> önemli nedenlerden biridir. İslam düşünürlerinin çoğunluğu alt-orta sınıftan ve kökenleri kırsal toplumdaki olması nedeniyle aydınlar sanayi toplum düzenine hakim olmadıklarından endüstri ilişkileri ve emek hakkında az şey biliyorlardı. Belal (2005, s.11-13), muhalefetin kaynağında kimi zaman dinin katı yorumlama biçiminin de yer aldığını belirtmekte ve kimi İslami yaklaşımın, kutsal kitapta düzenlenmemiş olması dolayısıyla işçi sendikacılığına karşı çıktığını ifade etmektedir. Ayrıca, işçi sendikacılığının batı menşeli olması da önemli muhalefet gerekçelerinden birini teşkil etmektedir. Bu karşı çıkışlara rağmen İslam, örgütlenmenin yasaklanmasına ve sömürüye karşı tepkide yasaklayıcı olmadığı gibi, tam aksine tepki göstermenin erdemlilik olduğunu emreden bir dindir.

Bugün olduğu gibi çok eski dönemlerde de toplum içinde fertler asla iktisadî bakımdan birbirine denk olmadığından, bunlar arasında iktisadî bir kuvvet dengesi aramak boşunadır. Bundan dolayı mazide daima efendiler ve köleler, hâkimler ve mahkûmlar, modern çağlarda ise idare edenlerle edilenler mevcuttur. Yine bundan dolayı hâkimiyet ve iktidar ilişkileri daima var olmuştur. İşçi sendikaları tamamen ve münhasıran kapitalist zihniyetin ürünüdür. Bunlar rasyonel amaçları takip eden teşekküllerdir. Sendikaların doğuşu modern sanayi doğuşu ile yakından alakalıdır. Sendikalar makineleşmiş, büyük işletme ve büyük sermaye ile yakından ilişkilidir (Tuna, 1950, s.132). Sendikal hareket, işçilerin kapitalist ekonominin sömürüsüne karşı olan isyanından doğmuş ve bu isyan doğal olarak Avrupa'da çıkmıştır. Çünkü kapitalist ekonominin serpilip geliştiği yer Avrupa'dır (Yorgun, 2007a, s.222-223). Bundan dolayı batı kaynaklı olduğu için sendikalar reddedilmekte, ancak kapitalist düzen yeterince sorgulanmamaktadır. Oysa sendikalar, kapitalist düzenin ihtiyaç haline getirdiği örgütlerdir.

Bergen *“Dinin işverenlerin “kültür hegemonyası” bağlamında işlevselleştirilmesi karşısında yeniden ele alınması gerektiği ortadadır. İslam’ın yeryüzünde bütün devirlerde ve tüm coğrafyalarda olmazsa olmaz ilkesi, adaleti tesis etmek ve her türlü zulmü önlemektir. Alnının teri kuru madan işçiye ücretinin verilmesini kesin olarak emreden İslam, sadece bu ilkesiyle bile, işverenlerin kendi haksız muamelelerini ve sömürülerini meşrulaştırmak için dini kültürel bir araç haline niçin getiremeyeceklerini göstermeye yeterlidir”* (Bergen, 2012, s.132) demekte ve işverenlerin dini kültürel hegemonya olarak kullanmasına isabetli olarak karşı çıkmaktadır.

Demokrasinin önemli bir özelliği sivil topluma ve baskı guruplarına dayanmasıdır. Sivil toplumun temel özellikleri, gönüllü örgütlenme yapıları, kamusal iletişim ağları ve toplumsal işbirliği normlarıdır. Güçlü ve özerk bir sivil toplum demokrasi için gerekli ve merkezi bir koşuldur. Sivil toplumun işlevleri açısından, Orta Doğu'daki birçok örgüt, hükümet otoritesine meydan okumak ve vatandaşların ihtiyaç ve kaygılarına cevap vermek için en etkili araçlardan biri olmuştur. Fakat Arap-İslam kültürünün, devlet / toplum ve halkla ilişkiler ile ilgili olarak kendine özgü bir özelliği vardır, bunun önemli bir yönü demokrasi ve demokratikleşme sürecine yönelik araştırma ve tartışmaların devam ediyor olmasıdır (Caspi&Kastiel, 2006, s.106). Bu açıdan bakıldığında katılımcı yönetim anlayışlarının yerine lider odaklı ve aile odaklı yönetim anlayışlarının yaygın olduğu görülmektedir. Bu yönetim yapıları sendikal örgütlenmeleri reddeden veya kontrol altına alan uygulamaları yaygınlaştırmaktadır.

10 Sendika müessesesi esasında lüzumlu, faydalı bir organdır; çalışan bütün gruplar aralarında teşkilatlanmalıdır, buna çalışmalıyız. Çünkü demokrasi teşkilatlanmış bir cemiyet düzeni demektir. Fakat sendikalara imanlı, milliyetçi elemanları sokmaya çalışmalıyız. Çünkü komünizmin, bir ülkede esas ele geçirmeğe çalıştığı dinamik kuvvetlerin başında sendikalar gelir(Zaim,2013,s.188).

Kapitalizmde ferdi duygular kutsanır, bireysel çıkarlar ve özel yararlar garanti altına alınmaktadır. Marksizmde ise birey ve egoist güdülere yer verilmemekte, birey toplum içinde eritilmekte ve bireysel özgürlükler toplum için feda edilmektedir (Sadr, 1980, s.246-7). Sadr'ın bu görüşüne karşı Fromm (2004, s.32), Marx'ın asıl hedefinin insanı ekonomik ihtiyaçların doğurduğu baskı ve bağımlılıktan, yani yabancılaşmaktan kurtarmak olduğunu ifade etmektedir. Bu farklı görüşlere rağmen kapitalizm ve Marksizmin dünyevi ve uhrevi hayatı kuşatan anlayışa sahip olmadığı görülmektedir. Oysa İslam bütün değerlerin maddeye indirgenmediği ve dünyevileştirildiği, insanı ve tabiatı sömürmeye dayalı kapitalist bir zihniyete karşı tavır sergilemektedir (Azizova, 2017, s.53). Kul hakkı yememek İslam ekonomisinde çok önemlidir. Oysa kapitalizm kul hakkı yiyerek ve ahlaksızlıkla gelişmiştir.<sup>11</sup> İslam, toplumu ve dünyevileşmeyi önceleyen Marksist anlayışı da reddetmektedir. Bu tavrın gereği olarak İslam toplumlarında dünyevi ve uhrevi, bireysel ve toplumsal hayat dengesi esastır. İşçi ve işveren ilişkilerinde de bu iki dengeyi sağlamak amaçtır. Bu dengeyi gözetmeyen kapitalizm ve Marksizm İslam toplumları için sorunlu sistemlerdir. Özellikle yaygın olan kapitalist sömürü İslam toplumlarının da önemli sorunlarından biridir.

İslam dünyasında çok eski tarihlerden itibaren başta esnaflar olmak üzere örgütlenmelerin olması, adil olmayan çalışma düzeninin ve haksızlığa dayanan işçi-işveren ilişkisinin İslami olmayacağı gerçeğini vurgulamaktadır. Bu da yönetimde adaletin çalışma hayatının egemen ilkesi olduğunu teyit etmektedir. Ancak Batının tarihi ekonomik, sosyal ve siyasal şartlarının bir ürünü olan Sanayi Devrimi, yaşanan büyük dönüşümle birlikte sınıf temelli ve çatışmacı çalışma ilişkilerinin egemen olması, yeni üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanması, bireysel ilişkilerden toplu ilişkilere doğru sürecin yaşanması yeni ihtiyaçları gündeme getirmiştir. Sendikalara ilişkin tartışmalar değerlendirildiğinde İslam ülkelerinde sendikalara yönelik yasal düzenlemelerin yapıldığı, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) sözleşmelerinin bir kısmının kabul edildiği bilinmektedir. Ancak temelde sendika kavramının tartışılır olduğu, İslami esaslara uygunluğunun sorgulandığı görülmektedir. Ancak bu sorgulamaların sendikalar yerine, emeğin sömürüsü üzerine yapılması zarureti hasıl olmuştur.

Endüstriyel ilişkilerde sosyal adaleti sağlamak için İslam ekonomik modeli içinde uygun bir sistemin geliştirilmesine çalışılmalıdır. Batı sendikacılık modelinin uygulandığı İslam ülkelerinde de bu model pek başarılı olmamıştır (Zaim, 2013, s.232), açıklamasında mevcut yapıların ihtiyacı karşılamadığı ifade edilmekte, alternatif arayışlar dile getirilmektedir.

### 5. Toplu Pazarlık Hakkı

Pazarlık, bir mal veya hizmetin alıcısı ile satıcısı arasında fiyatı belirlemek üzere yapılan görüşmedir. Toplu pazarlık ise çalışma şartlarını belirlemek üzere işçiler adına sendikaların (bazı görüşlere göre işçilerin topluca taraf olabildiği), işveren adına ise işverenin veya sendikasının taraf olduğu görüşmelerdir. Bu görüşmeler sonunda çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi imzalanmaktadır. Toplu pazarlık, tarafların iradesine dayanan, gönüllük ilkesini esas alan bir süreçtir. Taraflar, birbirlerini barışçıl ve çatışmacı yöntemlerle ikna etmeye çalışmakla beraber asıl olan tarafların iradesidir. Zorunlu tahkim gibi toplu pazarlık sürecine yapılan müdahaleler olağan üstü haller ve bazı iş ve işyerleri hariç (can ve mal kurtarma işleri, cenaze ve tekfin işleri, itfaiye, hastane vs.) serbest toplu pazarlık ilkesiyle bağdaşmaz, ancak taraflar anlaşarak hakem sürecini de tercih edebilirler. Sendikal hakların olmaz ise olmazlarından olan serbest top-

11 Ahmet Tabakoğlu, İslam Ekonomisi, Emek ve Adalet Platformu, <https://www.emekveadalet.org/islam-iktisadi/ahmet-tabakoglu/ahmet-tabakoglu-roportaji-islam-ekonomisi-dunya-bulteni/>(Erişim tarihi:06.12.2018)

lu pazarlık, sendikal hakların hayata geçirilmesine vesile olmaktadır. Bu haklar birbirinden ayrılmaz ve ayrıldığında sendikalar temel fonksiyonlarını yerine getiremez.

Kararlara katılımı esas alan ve işverenin yönetim hakkını sınırlayan toplu pazarlık, bireysel pazarlık güçleri zayıf olan işçilerin birleşerek, işverenler karşısında pazarlık gücü elde etmelerinin aracıdır. Tarafların güçleri eşitlendiği ölçüde adil sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca taraflar arasında yapılacak sözleşmenin yazılı olarak yapılması da yöneten ile yönetilen arasındaki ilişkinin adil ve kalıcı olması için gerekli görülmektedir. İslami açıdan da sözleşmelerin yazılı yapılması emredilmektedir<sup>12</sup>. Bu nedenle toplu pazarlık hem güç dengesini sağlayan hem de yazılı sözleşmelere dayalı bir sistemdir. Anlaşmaların yazılı olarak yapılması ve taraflar arasında güç dengesinin olması<sup>13</sup> İslami açıdan adaletli bir ilişki için gerekli görülmektedir.

İslam'ın pazar yanlısı yorumunu tercih edenler, İslam'ın tarafsız olduğunu, hem işveren hem de işçi için adaleti temsil ettiğini iddia etmektedir. Al Faruk , bu görüşe sahip olup, toplumun eşit ve haysiyetli yaşama hakkı olduğunu dile getirmekte ve piyasanın belirleyici olacağını iddia etmektedir. Piyasaya müdahale edilmesi gerektiğini dile getiren Al-Banna, işçi-işveren ilişkilerinde, yasal veya resmi eşitliğin esaslı eşitliğe dönüştürülmediğini belirtmektedir. Çalışanlar her zaman hayatlarını sürdürebilmek için işverenlerin şartlarını kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Al-Banna, işverenlerin İslam'ın adalet ve eşitlik ilkelerini ihlal ettiği için bu şartlarda yapılan sözleşmeleri "teslim sözleşmeleri" olarak ifade etmektedir. Bu ilkelere göre, sözleşmeye taraf olan bir kişi, entelektüel, fiziki, ekonomik veya diğer herhangi bir avantaj nedeniyle etkili bir konumda bulunuyorsa, dezavantajlı taraf adına sözleşme şartlarını müzakere etmek üzere bir vasi görevlendirilmelidir. Al-Banna, sendikaları işçiler için meşru bir koruyucu olarak görmekte ve işverenlerle sendikaların yaptığı toplu iş sözleşmelerinin İslami değerleri, avantajları ve garantileri içerdiğini iddia etmektedir (Syed, 2008, s.422). Eşit olmayan taraflar arasında yapılan müzakerenin güçlü olana yarayacağı açıktır. Bundan dolayı müzakere yapan taraflar arasında eşit müzakere şartlarını oluşturmak gerekmektedir. Toplu pazarlık da bu eşitliği sağlamaya yarayan önemli haklardan biridir.

Müslümanların toplu pazarlığa bakışının farklı olduğu görülmekte ve iki görüş ön plana çıkmaktadır: Birincisi liberal anlayışa dayanan ve piyasaya müdahaleyi meşru görmeyen anlayışlar, ikincisi ise zayıfın korunması için toplu pazarlığı hak olarak gören ve piyasaya müdahaleyi meşru kabul edenler. İslam'ın Müslüman işverenlere yüklediği sorumluluklar arasında yer alan adaletli bir yönetimi işyerlerinde sağlamanın esasları ve araçları nelerdir soruları üzerinde yoğun düşünmek gerekmektedir. Ayrıca işyeri ve işletme yönetimlerinin meşruiyetini kaybetmesinin sınırı nedir, meşruiyetini kaybedenlere karşı alınacak tedbirler, uygulamalar nelerdir gibi sorular cevap bekleyen önemli sorulardır ve doğru cevap buldukça çalışma hayatı istikrar kazanmakta, sömürü önlenmekte ve gelir dağılımı düzelmektedir.

12 Bakara Suresi-282. Ayet,"Ey iman edenler. Belirli bir zamana kadar birbirinize borçlandığınız zaman onu yazın. Aranızdan bir kâtip doğrulukla yazsın. Katip kendisine Allah'ın öğrettiği gibi yazmaktan kaçınmasın, yazsın üzerinde hak olanda Rabbinden korksun, yazdırsın ve ondan birşeyi eksik bırakmasın." [https://kuran.diyaret.gov.tr/tefsir/Bakara-suresi/289/282-ayet-tefsiri\(Erşim tarihi:21.03.2019\)](https://kuran.diyaret.gov.tr/tefsir/Bakara-suresi/289/282-ayet-tefsiri(Erşim tarihi:21.03.2019))

13 İslâm hukukunda iş akdi, icâre (kira akdi) içinde yer almıştır. Bir terim olarak ise, bir şeyden yararlanma hakkını bir ücret karşılığında başkasına satmak demektir. İslâm hukukuna göre, işçiler almakta oldukları ücretleri yetersiz bulurlarsa, arttırılmasını isteyebilirler. Tek tek istemek yerine, bir temsilci aracılığı ile istekte bulunmaları da mümkündür. Çünkü aynı kişiye, birden çok kişilerin vekâlet (yetki) vererek, kendilerini temsil ettirmeleri caizdir. Temsilcinin, işveren karşısında zayıf kalmaması ve eşit şartlar altında pazarlık yapabilmeleri için bazı güvencelerinin olması ve organize olmuş bir işçi kuruluşu adına hareket etmesi de mümkündür. Hamdi Döndüren, İslam'da İşçi İşveren Münasebetleri,1985 <http://www.vesiletunnecat.com/vesiletun/arsiv-kitap-oku/fikih/islamda-isci-isveren-munasebetleri/8.htm> (Erişim tarihi:22.05.2019)



Sözleşme, taraflarının şartları müzakere etme konusunda tam özgürlüğe sahip olmaları, pazarlık gücünün eşitliği durumunda, herhangi bir zorlama yoksa ve sözleşme şartları İslami değerlere ve öğretilere uygun ise geçerli olacaktır. Bir işveren ile bireysel çalışan arasında yapılan tipik istihdam sözleşmelerinde taraflar eşit değildir, çünkü işverenin pazarlık gücü genellikle daha yüksektir. İstihdam ihtiyacı olan ve yaşamını sürdürmeye çalışan bir işçi, kendi aleyhine olabilecek şartları kabul etmek zorunda kalabilmektedir (Ahmad, 2011, s.606). Bu nedenle bireysel olarak pazarlık gücü zayıf olanların bir araya gelerek toplu sözleşme yapması bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyaç işçi için söz konusu olabileceği gibi, işveren için de gerekli olabilir. Toplu pazarlık sistemini önce işçiler tercih etmiş ve toplu pazarlık hakkının mücadelesini vermişlerdir, ancak işçiler karşısında güçleri zayıflayan işverenler de örgütlenerek, bu güç dengesizliğini gidermişlerdir.

İlahiyatçı Ekşioğlu, toplu sözleşmeleri şöyle değerlendirmektedir: “Nereden bakılırsa bakılınsın işçi ile işveren arasında cereyan eden sözleşmeler, ister bire bir olsun, isterse sendikalar aracılığıyla olsun, İslam hukuku açısından bir sorun yoktur. Ancak İslam düzeninde bu açıdan en önemli konu, birey-toplum dengesinin sağlanması, büyük balığın küçük balığı yutmaması, çalışanın ezilmemesi, ya da sendikaya tabi olma zorunluluğu olmadığından bir kimsenin ben de kendi emeğimin fiyatını ben belirleyeceğim ve kendim sözleşme yapacağım demesidir.”<sup>14</sup> Sözleşmelerde esas olan eşit şartlarda müzakere yapmaktır. Eğer şartlar eşit değilse bir taraf diğer tarafa adeta şartları dayatır. Ekşioğlu’nun ifade ettiği gibi büyük balık küçük balığı yutmakta ve şu sonuç çıkmaktadır: “Güya kölelik kaldırıldı. Hâlbuki bugün işçiler ve memurlar bile işçi-köle, memur-köle durumundadır. Bugün işçi ve memurlar, kendi ücretleri ve maaşları konusunda bir sözleşme yapma hakkına sahip değildir<sup>15</sup>. Bu tespitlerde bulunan Ekşioğlu’nun, toplu pazarlıkta güç dengesini kuran sendikaları “işçinin ücret belirleme hakkını gasp eden zorba” olarak tanımladığı bir önceki bölümde yer almıştı. Ekşioğlu’nun sendika tanımının ne kadar yanlış olduğu ve sendikaya nasıl yanlış anlam yüklediği yine kendi tespitiyle ortaya çıkmaktadır. Sendikalar, bir işyerinde yetkili olsalar dahi işçilerin bireysel sözleşme yapma haklarını ortadan kaldıramazlar, hatta toplu iş sözleşmelerinde iş sözleşmesine aykırı hükümler var ise ve iş sözleşmesi hükümleri işçi lehine ise o hükümler geçerlidir. Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerini ortadan kaldırmakta, işçi lehine düzenlemeler var ise o düzenlemeler yürürlükte kalmaktadır.

Kur’an-ı Kerim, inananları sözleşmelere ve anlaşmalara uymaya çağırılmaktadır. Bu kural, işverenler ve çalışanlar arasındaki toplu ya da bireysel anlaşmalara eşit şekilde uygulanabilir. Maide suresinin 1. ayetinde “Ey inananlar! Akitleri yerine getirin” hükmü yer almakta ve yapılan sözleşmelere uymayı emretmektedir. İslam dini, devletin işgücü piyasasını düzenleme konusunda söz sahibi olmasını emretmekte ve hayatın tümünde insanların davranışlarını ahlaki değerlerle desteklemektedir. İslam, yasal düzenlemelerin önemini reddetmemekte, aksine teşvik etmektedir. Ancak ahlaki veya etik destek olmaksızın yasal hükümlerin daha az öneme sahip olduğu görüşü benimsenmektedir. İslam içtihadında şeriat; ekonomik, sosyal veya dini olsun, yaşamın her alanında kurallar olarak kabul etmektedir. Şeriatın temel kaynakları Kur’an, Sünnet, İcma ve Kıyas’dır (Ahmad, 2011, s.592). İctihat, İstihvan ve Örf de İslami kurallar oluşturulmasında önem taşımaktadır. Bu kurallarla örtüşen toplu pazarlık düzeni kurma arayışı maalesef Müslüman toplumlarda güçlü değil.

İslam alimleri mal ile emeği ayırmakta, emeği malın tabi olduğu ekonomik kanunlara tabi tutmamaktadır. Emek, asla bir mal gibi telakki edilemez; mal gibi alınıp satılamaz, ucuzlaması veya fiyatının yükselmesi için arz ve talep dalgalanmalarına tabi tutulamaz. Ücretle çalışmanın

14 Osman Eskicioğlu’nun, Nilgün Tunçcan Ongan’ın “İslam Ekonomisinde Bölüşüm” makalesine yazdığı cevap. [http://www.enfal.de/oe160.htm#\\_ftnref281](http://www.enfal.de/oe160.htm#_ftnref281) (Erişim tarihi:28.09.2018)

15 a.g.e

caiz olduğu hususunda alimler icma etmişlerdir ve ücret sözleşmeleri kıyasa uygundur (Eskicioğlu, 1979, s.39-44). Eskicioğlu'nun isabetli olarak ifade ettiği gibi emeğin arz ve talep dalgalanmalarına bırakılmaması için hayatın gerçeğine uygun bir şekilde somut önerinin ortaya konulması gerekmektedir. Fakat bazı tespit ve karşı çıkışların ötesine geçilemiyor.

İslam hukukunda Hisbah (ombudsman / market inspector), İslam'ın (ma'aruf) neyin emredildiğini icra etmek ve hukuka aykırı veya uygunsuz olanı (münkar) yasaklamak veya önlemek için kurulan devlet kurumudur. Kuran-ı Kerim, her Müslüman'ın kendi rolünü oynayabilme yükümlülüğünü kabul etmekte ve toplumun bazı kesimlerinin bu uygulamada yer alması gerektiğini esas almaktadır. Peygamberimiz Hz. Muhammed'in pazarları ziyaret ettiği, ürünlerin şartlarını ve kalitesini kontrol ettiği bilinmektedir. Peygamberimiz, Mekke ve Medine şehirlerinde iki farklı piyasa müfettişi / denetçisi görevlendirmiştir. Ayrıca, piyasa müfettişi olarak Medine'de görev yapan bir kadının raporlarına rastlanmıştır. Bununla birlikte, pazar denetimi için uzmanlaşmış kurumlar ilk olarak Emevî halife, Hisham ibn Abd al Malik zamanında kurulmuştur. Piyasa denetleyicisinin görevlerinden biri işçilere aşırı yük vererek, ücretlerini ödemeyerek istismar eden işverenlerin engellenmesidir. İslam, genellikle hükümet tarafından fiyat veya ücret tespitinde piyasa müdahalesine izin vermemektedir. Bununla birlikte, piyasa kusurları işçi ücretlerinin erozyona uğramasına neden oluyorsa ve piyasadaki ücret dengesi çok düşük bir seviyedeyse, devlet işçilere benzer işi yapanların aldığı ücreti vermeyi işverenlerden talep edebilir. İki taraftan biri, denetçiye şikayette bulunursa, ikisine de adaletli davranmak denetçinin görevidir (Ahmad, 2011, s.594-595). Bu uygulamaya bakıldığında ortaya çıkan temel amacın adaleti sağlamak olduğu, zayıfın ve güçsüzün korunması olduğu görülmektedir. Sanayi toplum düzeninde pazarlık gücünü yitiren işçilerin örgütlenerek, toplu pazarlık yapması işçinin emeğinin istismarını engelleme amacına dayanmaktadır.

Toplu pazarlık aynı zamanda istişaredir. Kur'an-ı Kerim istişarede bulunmayı emretmektedir, "iş hakkında onlarla danış (Âl-i İmrân:159)", "onlar işlerini (iş) kendi aralarında istişare yoluyla yaparlar (Şûrâ : 38)" ve Kuran, sadece danışmaya izin vermekle kalmamakta, aynı zamanda ortaklar ile istişarelerde bulduktan sonra işlerin yürütülmesini teşvik etmektedir. Danışma bir seçenek olarak değil, bir politika olarak ele alınmaktadır. İşçilerin farklı işyerlerinde istişarelerle ilgili olarak, bir referandum yapmak ve herkesin görüşlerini almak yerine İslam temsili işçi liderlerine danışmayı tercih etmektedir. Danışmanın önemli bir sonucu, işçiler ve işverenler arasındaki artan işbirliğidir (Ahmad, 2011, s.606). Bu işbirliği, direkt işçilerle sağlanabileceği gibi, temsilcileri aracılığıyla da olabilir. Toplu pazarlık süreci bu danışma ve karşılıklı istişare etme ihtiyacını karşılayan çok etkili bir süreçtir.

İslam, sendikalara işverenlerin iş sırlarını gizlemesi ve şantaj yapmamaları ve bu bilgileri rakiplerine vermemeleri konusunda bir sorumluluk yüklemektedir. Peygamberimiz şöyle buyurmuştur: "Danışılan kişi güvenilirdir". Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılanlar da işyeri ile ilgili bilgileri ve sözleşme masasında konuşulanları o masada bırakmakta, işyerlerinin mahremiyetini korumayı esas almaktadırlar. İslam sadece toplumdaki kaynakların adil bir şekilde dağıtılmasından bahsetmemekte, aynı zamanda tüm nüfusa temel yaşam standardı hakkı vermektedir (Ahmad, 2011, s.607). Toplu iş sözleşmesinin amacı da işçilerin daha adil bir ücret almasını ve çalışma şartlarına sahip olmasını sağlamaktır.

İslami açıdan bakıldığında toplu pazarlık adil düzeni kurmak ve devamlılığını sağlamak için önemli araçlardan biridir. Bu sisteme yönelik alternatif getirilmeden, ekonomideki liberal eğilimleri dikkate almadan, rekabet için her yolu mubah gören anlayış ve uygulamaları görmezden gelerek, yapılacak değerlendirmeleri İslami olarak kabul etmek mümkün değildir. Çünkü şartlar göz ardı

edilerek değerlendirmeler yapılmaktadır. Pazarlık gücünü dengeleyen, işçi ile işveren ilişkisini yazılı toplu sözleşmelere dayandıran toplu pazarlık sisteminin, Müslüman toplumlarda oluşturulması önemli ihtiyaçlardan biridir ve bu ihtiyacı giderecek yapılar kurulmadan sendikaları reddetmek, gerçekleri göz ardı etmek sonucunu doğurmakta, haksızlıkları yaygınlaştırmaktadır.

Toplu pazarlık hakkına yönelik olumsuz görüşler olmasına karşın, ILO'nun kayıtları incelendiğinde örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını düzenleyen 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ni onaylayan 47 ülke İslam İşbirliği Teşkilatı üyesidir. Bu teşkilata üye 57 ülkenin 47'sinin toplu pazarlığa ilişkin ILO sözleşmesini onaylaması (Yorgun, 2019, s.1709) toplu pazarlık ihtiyacını göstermektedir. Ancak bu onaylama kararında ne kadar samimi oldukları uygulamada yaşanan zorluklardan anlaşılmaktadır. Çünkü sendikal haklarla ilgili üç ana sözleşmeden biri olan Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin çok sayıda ülke tarafından onaylanması olumlu olmasına karşın, uygulamaların bu sözleşmeler çerçevesinde gerçekleşmediği, ulusal yasalarla serbest toplu pazarlık hakkının sınırlandırıldığı, işçilerin ve özellikle kamu personelinin bu haktan yararlanmasının çok sınırlı olduğu yapılan yasal düzenleme ve uygulamalardan anlaşılmaktadır. Müslümanların yaşadığı coğrafyalarda var olan gelir dağılımı sorununu çözmek, işçilerin sömürülmesini engellemek için toplu pazarlık en önemli araçlardan biridir.

## 6. Grev Hakkı

Grev, işçilerin toplu iş uyuşmazlıklarında haklarını korumak ve geliştirmek için sendikanın veya işçilerin almış olduğu kararlarla geçici bir süreyle işi ya tamamen veya önemli ölçüde durdurmasıdır. Grev, sendika ve toplu pazarlık hakkını tamamlayan haklardandır. Birbirine bağlı hakların sonuncusu olan grev, sendikaların temel fonksiyonlarından olan toplu pazarlık hakkını hayata geçirmekte ve sendikal örgütlenmeyi fonksiyonel hale getirmektedir. Ancak bu hak da çok tartışılmakta, hatta "İslam'da grev hakkı yoktur" hükmü verilmektedir. Bu tartışmalara rağmen bazı İslam ülkeleri grevi hak olarak kabul etmekte ve grev bu ülkelerde uygulanmaktadır.<sup>16</sup>

Greve karşı olan görüşlerden biri greve yönelik değerlendirmeyi şöyle yapmaktadır: "Grev vasıtasıyla, yönetime yönelik anarşi ve fitne ortamı oluşturulmak istenmesi, işsizliğin baş göstermesi, emniyeti ihlal sonuçlarının artması, grevin faydadan çok zarara sebebiyet verdiğini göstermektedir. Ayrıca grevin; işçi-işveren düşmanlığı, vatandaşın devletine karşı güveninin sarsılması, grev uygulamaları görülen ülkelerde grevlerin pek sonuç sağlayamaması, grevlerin sonucunda ne olacağının belli olmaması, üretimin durması, greve katılan işçilerin bir takım haklarının kesilmesi ve greve katılmak istemeyen işçilerle ihtilaflar yaşanması gibi toplum düzenini bozucu işlevi de bulunmaktadır. Bu durum bir takım kişisel hakları zedeleyeceğinden, otorite grevleri hoş görmemektedir. Bütün bu anlatılanlar göz önünde bulundurulduğunda, grev olgusunun İslam hukukuna yabancı olduğunu, grevlere İslam'ın getirdiği nizamın ihtiyaç duymadığını söyleyebiliriz" (Öztürk, 2012, s.137). İslam hukuku açısından grevi değerlendiren bu görüş sahibinin kapitalist ekonomik sistem içerisinde bulunan İslam ülkelerinde kul hakkının yenilmesini engellemek, emeği ile geçinenlerin ve sömürülenlerin haklarının nasıl korunacağı sorusuna cevap vererek değerlendirme yapması gerekirken, yaşanan realitelerle örtüşmeyen, sanki İslami bir ekonomik düzen varmış gibi yorum yapması, hem İslami hem de insani açıdan sorunludur. Ayrıca grevin sorun çözmediği gibi gerçeklerle örtüşmeyen tespiti görüş sahibinin konuya ne kadar uzak olduğunu göstermektedir. Örgütlenme, seçme ve seçilme hakkı gibi temel hakların ve günlük sekiz saat çalışma

<sup>16</sup> Geniş bilgi için bkz. Sayım Yorgun,(2019), İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2019/3,ss.1707-1736

süresi başta olmak üzere işyerlerinde çalışma hayatını iyileştiren ve yönetime katılma hakkı gibi hakların grev ile elde edildiği bilinmiş olsa idi grevin sonuca müessir bir hak olduğu anlaşılacaktı.

Grevin iradeyi sakatlayan eylem olduğu görüşünü dile getirerek eleştiren Döndüren, bu görüşünü şöyle açıklamaktadır: “Grev ve lokavt korkusu tarafların iradelerini zorlar, işverenin taahhütlerini, senet ve çeklerini, belki de işyerinin tahrip edileceğini düşünerek, normalin üstündeki işçi isteklerini kabul etmesi, işçilerin de lokavt tehdidi altında, işlerini kaybetme korkusuyla, normalin altında düşük ücrete razı olmaları, tarafları “mükreh (irâdesi zorlanmış, irâdesi sakatlanmış)” durumuna getirebilir. Bu duruma yol açmamak için, anlaşmazlık tarafların görüşmeleriyle çözülememişse, bu konuda uzmanlaşmış olan ve adaleti ayakta tutacak olan mahkemeye başvurmak gerekir.”<sup>17</sup> Bu açıklamalarla tarafların iradesini ortadan kaldıran, menfaat uyumsuzluğunu mahkemeye taşıyan bir anlayış öne çıkarılmaktadır. Acaba mahkeme kararları tarafların iradesini sakatlama riski taşıyor mu sorusunu sormak gereklidir.

Greve karşı çıkan bir başka görüş şöyle dile getirilmektedir: “İslâm’ın getirdiği hukukî, sosyal ve iktisadî düzende greve ihtiyaç duyulmaz. İşçi, ücretinden memnun değilse ilgili mercilere başvurarak arttırılmasını ister. Bu merciler tarafsızdır. Ücret uygun görüldüğü halde işçi razı olmazsa işi bırakır. İşçi işsizliğe karşı devletin sigortası altındadır. Ama, hem işi bırakmamak, hem çalışmamak, hem de ücret almak İslâm hukukuna uygun düşmez. Baskıyla akit yapmak ise “karşılıklı rıza prensibine aykırıdır. İslâm devletinde işçiler yönünden tam ve genel bir grev, netice olarak tembellik ve umumî menfaate zarardan başka bir şey getirmez. Burada iş sahiplerinin böyle durumdan faydalanarak işçilere yüklenmelerine ve ücretlerini kısımlarına yol açılacağı söylenebilir de buna İslâm devletinde yer yoktur. Çünkü devlet adaleti sağlamakla görevlidir. İslâm’da iş adaleti Hisbe teşkilâtı ile sağlanır.”<sup>18</sup> Bu açıklamalarla ilgili sorulması gereken ilk soru İslâm’ın getirdiği hukuki, sosyal ve iktisadi bir düzeni günümüzde hayata geçirmiş bir toplum var mı? Bu soruya olumlu bir cevap var ise o düzenin yaşandığı toplumun gösterilmesi gerekmektedir. İkinci soru geçmişte Hisbe teşkilatı neden kurulma ihtiyacı duyulmuş, günümüz şartlarında yeni sistemlere ihtiyaç yok mu? Bu sorulara cevap vermeden yapılan değerlendirmeler maalesef ihtiyacı karşılamaktan uzak teorik değerlendirmeler düzeyinde kalmaktadır. Ayrıca açıklamada işverenin grev yapan işçilere çalışmadan ücret ödediği ifadesi yer almaktadır. Ancak bu konunun da bilinmediği ortaya çıkmaktadır, çünkü grev yapan işçilere işveren ücret ödememekte, sendika dayanışma ilkesinin gereği olarak işçilerden aldığı aidatlardan oluşturduğu grev fonundan ücret ödemektedir. Bu nedenle işçilerin çalışmadan haksız kazanç elde ettikleri iddiası da gerçeği yansıtmamaktadır. Müzakerelerle grevde geçen süreye yönelik ücret talep edilebilir, ancak bu da işverenin kabulüne bağlıdır. Ülkemizde olduğu gibi bazı ülkelerde grevde geçen süreye yönelik hak iddia edilmesi yasal olarak da mümkün değildir.

Kur’an-ı Kerim, aklın ve vicdanın haklı ve yararlı bulduğuna itaat etmeyi, aksine itiraz ve isyan etmeyi İslami ve insani açıdan zorunluluk olarak görmektedir. Çünkü böyle davranmamak korkaklık ve aciziyettir. Tevhid tüm sahte ilahlara ve tağutlara isyandır. İslam dini insanların niyetini ve çalışkanlığını esas almakta, davranışları bu ilkeler çerçevesinde değerlendirmektedir. İşçilere kötü muamele ahirette cezalandırılacağı açıktır, ancak devlet bu haksızlığa seyirci kalamaz. Devletin işçileri korumak için kural koyma zorunluluğu vardır (Ahmad, 602, s.2011). Devlete yüklenen bu zorunluluğu devlet yerine getirirken bazen bizzat müdahaleyi esas alırken, bazen taraflara verilen

17 Hamdi Döndüren, İslâm’da İşçi İşveren Münasebetleri,1985 <http://www.vesiletunnecat.com/vesiletun/arsiv-kitap-oku/fikih/islamda-isci-isveren-munasebetleri/8.htm> (Erişim tarihi:22.05.2019)

18 Abdulvehhab Öztürk, İslâm’da İşçi İşveren Münasebetleri <http://www.vesiletunnecat.com/vesiletun/arsiv-kitap-oku/fikih/islamda-isci-isveren-munasebetleri/1.htm> (Erişim tarihi:22.05.2019)

haklarla sorunların çözümü yöntemini kullanmaktadır. Grev, kendi kendine yardımı esas alan haklardan biridir ve oldukça etkilidir. Etkisi o kadar fazladır ki bu hakka karşı işverenlere de lokavt hakkı, yani geçici olarak işi ya tamamen ya da kısmen durdurma hakkı tanınmıştır.

Kur'an-ı Kerim, bir topluluğun oluşumunda, başkalarını iyilik yapmaya davet edecek, uygun olanı emrecek ve uygunsuz olanı yasaklayacak bir grubun oluşumuna tüm toplumu zorlar (Âl-i İmrân Suresi - 104). İslam sadece insanları haklarından dolayı savaşmaya çağırmaz, aynı zamanda kolektif çabaları destekler. Peygamberimizin, Müslümanları zalimlere baskı yapmaya, mazluma yardım etmeye çağırın bir geleneği de vardır. İnsanların baskı uygulayanlara ve ezilenlere nasıl yardım edebilecekleri sorulduğunda, "baskıya karşı ona yardım ederek ve baskı yapanlara baskı uygulayarak ezilenlere yardım ettiler" şeklinde cevap vermiş ve "İnsanlar bir zalim görse de onu kötülük etmekten alıkoymasın, Allah'ın hepsini cezalandıracağı muhtemeldir." (Ahmad, 604, s.2011) hadisi şeriflerini peygamberimiz açıklamışlardır. Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere haksızlıklar karşısında susmanın dilsiz şeytan olarak değerlendirildiği bir dinin mensuplarının işyerlerinde yaşanan haksızlıklar karşısında susmasını beklemek veya önermek fonksiyonel olmadığı gibi İslami de değildir.

Kur'an-ı Kerim ve Hadis, insanların haksızlık karşısında haklarını savunmasına izin vermek ve adaletsizliğe karşı savaşırken ölenleri Allah yolunda şehit olarak kabul etmektedir. Kendisi, ailesi, eşyaları ve dini haklarını savunurken ölen kimsenin şehit olduğunu ifade eden hadis vardır<sup>19</sup>. Kur'an-ı Kerim, haksızlığa karşı Cihad'a (kutsal savaş) izin vermektedir. İşçilerin hakları ihlal edildiğinde, haksızlık yapıldığında "işçiler greve başlayabilir". "Mağdur olduğu için savaşanlara Allah mücadele hakkı vermektedir, Allah, onlara zafer kazandırabilir". İnsanların meşru haklarına ve taleplerine izin verilmediği takdirde, bu adaletsizliğe karşı grev veya toplu bir faaliyet başlatma seçeneğine sahip olduklarını göstermektedir. Kur'an, temel haklarından feragat eden ya da onlardan vazgeçen ve diğerlerine karşı adaletsizliğe izin verenlerin durumunu "kendilerine zulüm" olarak tanımlamaktadır (Nisa: 97). Bu ayet ayrıca, insanların haksızlığa karşı harekete geçmiyorlarsa ya da eyleme geçme yeteneğine sahip olmadıkları takdirde (bu durumda grev yapamadıkları zaman) temel haklarını kullanabilecekleri başka bir yere taşınmaları gerektiğini söylemektedir (Ahmad,2011,s.606). Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere haksızlıklar karşısında mücadele İslami bir davranıştır.

İslam, adaletsizliği gidermenin bir aracı olduğu için grev hakkını vermektedir. Fakat bu hakka belirli sınırlar getirmekte ve sınırları aşanları desteklememektedir (Bakara:190). İslam, toplumdaki bozulmayı sevmez (Mâide:64, Şuarâ:152). Örneğin sendikalar düzensizlik, hukuk ve düzen problemleri yaratırlarsa (fesad fil) bunun ışığında sendikaların dağılması talep edebilirler. Müslüman hukukçular, İslam hukukunun öncelikli hedeflerinin "fayda sağlamak" ve "zorlukları hafifletmek" olmasına rağmen, ilkinin ikincisinden daha önemli olduğunu ve toplumun daha büyük menfaatinin bireysel veya bazı grup çıkarlarına göre öncelikli olduğu görüşündedir. Ayetler, sendikalara protesto hakkını vermektedir. Nisa süresi 148. ayette, "Allah, haksızlık edilen kişi dışında, kötülüğün kamuoyunda dile getirilmesini istemez" buyrulmaktadır (Ahmad, 2011, s.606). Bu nedenle haksızlığa uğrayanların tepki gösterme hakları vardır. Bu hakkın kötüye kullanılması, topluma fayda yerine zarar verecek boyuta ulaşmasına karşı çıkmaktadır. Hiç kuşkusuz diğer haklarda olduğu gibi grev hakkı da sınırsız bir hak değildir. Grevin yarattığı etkinin

19 "Haksız yere mal alınmak istenir ve kişi malını vermemek için karşı koyarken öldürülürse şehittir." (İbn Mace, Hudud, 21.) "Haksız yere mal alınmak istenen, malını vermemek için mücadele veren ve bu yüzden öldürülen kimse şehittir." (Ebu Davud, Sünnet, 32.) "Malı sebebiyle öldürülen kimse şehittir." Prof. Dr. İbrahim Karagöz, Şehitlik ve Gazilik, <http://www.diyantetdergi.com/din-dusunce-yorum/item/2574-sehitlik-ve-gazilik> (Erişim tarihi:19.05.2019)

olumsuzluklarını gidermek de bu hakkı kullananların sorumluluğudur. Mesela belediye işçilerinin grev yapması hak iken, biriken çöplerin sağlığı tehdit etmemesi için tedbir alınması, ilaçlama yapılması gibi tedbirler sorumluluktur. Doğal afetlerde grevin durdurulması, can ve mal kurtarma gibi işlerde grev yasakları bu ihtiyaçtan doğmuştur.

İslam'ın tevhidî bakış açısı kutsal-profan ayrımını, hatta dinî eylemler-dünyevi eylemler gibi bir ayrımı reddetmektedir; dolayısıyla ibadet ile çalışma arasında da bir ayrım söz konusu değildir. İslam hukukuna göre çalışma, iktisadî açıdan işveren ve işçinin sorumluluğuna ve adalete dayanan bir akitle sürdürülmektedir (Nasr, 2001, s.144,147). İslam ekonomisi, ücret ve fiyatların halk tarafından uzlaşmak suretiyle tespit edildiği bir düzendir<sup>20</sup>. Bu uzlaşma süreci nasıl gerçekleşecektir sorusuna cevap vermek gerekmektedir. Aksi taktirde bu tespit sonucun belirlenmesi için yeterli olmayacaktır. Burada gündeme gelmesi gereken kavram “zaruret” tir. Çünkü zaruretlere yasak olanı dahi zaruret devam ettiği sürece mubah kılar. Mecelle'nin 21. maddesinde yer alan “zaruretlere memnu olanı mubah kılar” hükmü bu açıdan oldukça anlamlıdır.

Eskicioğlu, “demokrasi, insan hakları, kadın erkek eşitliği ve serbest piyasa ekonomisi gibi kavramlar, batı değerleri arasında yer almaktadır. Maalesef batı dünyası, bunları üretirken ne dine ve ne de bilime dayandı, belki kendi istek ve arzularına göre düşünüp birtakım kurallar ortaya koydu.”<sup>21</sup> tespitinde bulunmaktadır. Batı değerleri olarak ifade edilen bu değerleri bir tarafa bırakırsak Müslüman toplumlarının önemli bir kısmında yer alan sömürü, eşitsizlik, açlık, yoksulluk, gelir dağılımı bozukluğu, hak ihlalleri, diktatörlük, askeri darbeler gibi uygulamaları hangi ilkelere izah edebiliriz. Yine Eskicioğlu, “Fahreddin Razi 1149-1210 tarihleri arasında yaşamış ve faiz ayetlerini iktisadî açıdan inceleyen ilk âlimdir. O günden bugüne İslam dünyasında İslam ekonomisinin teorisi hakkında çok yol kat edildiği kanaatinde değilim. İslam düzeninde sosyal tabakalaşma vardır; fakat sosyal sınıflaşma yoktur”<sup>22</sup>tespitinde bulunmakta ve İslam ekonomisinin teorisi hakkında 800 yılı aşkın süredir çok fazla ilerleme kaydedilemediğinden bahsetmektedir. Ancak hayatın akışı devam etmiş, İslam düzeninde sınıflaşma yoktur tespitine karşın, Müslüman toplumlarında sınıflar ortaya çıkmıştır. Bu sınıflaşmanın yarattığı sorunlar nasıl çözülecek sorusunun tartışılmasına ihtiyaç vardır. Devlet piyasaya müdahale etmeden, çalışanlar haklarını savunacak güce erişmeden bu sorunların nasıl çözüleceğine dair sorular cevap beklemektedir. Bu tür soruların cevabı da güçsüz olanların örgütlenmesi, ortak müzakere ve mücadele yapmalarıdır.

## 7. Sonuç

İslam dini bireysel ve kolektif haklar konusunda baskı yapan bir din olmamasına karşın, Müslümanların yaşadıkları ülke ve coğrafyalarda kolektif haklar üzerinde var olan baskının, hükümetlerden, yöneticilerden, işverenlerden kaynaklandığını görmekteyiz. İslami hükümleri anlamak için öncelikle Kur'an- Kerim ve Sünnet'e bakmak gerekmektedir. İslam hukukunun yerleşik ilke ve uygulamalarıyla çelişmeyen düzenlemeler yapılması mümkündür, çünkü İslam hukuku kapsayıcıdır. İslam hukukunun uygulanacağı ekonomik sistemin de İslami olması gerekmektedir. İslami olmayan bir ekonomik sistemin yarattığı sorunları çözmek üzere ortaya çıkmış örgütlenme ve mücadele yöntemlerini İslami referanslarla reddetmek, sorunun kaynağını tartışmak yerine sonucunu tartışma yanlışlığını ortaya çıkarmaktadır.

20 Osman Eskicioğlu'nun, Nilgün Tunçcan Ongan'ın “İslam Ekonomisinde Bölüşüm” makalesine yazdığı cevap. [http://www.enfal.de/oe160.htm#\\_ftnref281](http://www.enfal.de/oe160.htm#_ftnref281) (Erişim Tarihi:28.09.2018)

21 Osman Eskicioğlu'nun, Nilgün Tunçcan Ongan'ın “İslam Ekonomisinde Bölüşüm” makalesine yazdığı cevap. [http://www.enfal.de/oe160.htm#\\_ftnref281](http://www.enfal.de/oe160.htm#_ftnref281) (Erişim tarihi:28.09.2018)

22 a.g.e

Müslüman toplumlarda kapitalist bir ekonomik sistemin uygulandığı, piyasanın egemen kılındığı, rekabetin Say Kanunu'nun " Her arz kendi talebini yaratır", Adam Smith'in 1776'da dile getirdiği "Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" (Laissez faire, laissez passer!), söyleminin şekillendirdiği, müdahaleyi reddeden liberal anlayışın İslam'ın ilkelerine ne kadar uygun olduğunu tartışmak yerine, bu ekonomik sistemin yarattığı yoksulluk ve sömürüyle mücadeleyi esas alan sendikal örgütlenmenin Müslümanlar arasında tartışılması bir çelişkidir. Yine kul hakkı kapsamında olan işçi haklarının ele alınması ve tartışılmasından çok, yabancı sermayenin desteğini alan ve güçlenen Müslüman iş adamlarının teşvik edilmesi ve desteklenmesini en önemli iktisat politikası olarak tartışmak hayret verici olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, finansal liberalleşmeye ve küresel finansal hareketlere bağlı olarak sermayenin bütün dünyada sınır ve ölçü tanımayan gücü ve birikiminin nasıl Müslüman toplumlarda baskın hale geldiğini görmemek mümkün değildir. Müslümanların sermayesini kullanmayı amaç edinilenlerin yabancı bankaların desteğiyle faizi meşrulaştırıcı fonlarla desteklenmesi bir başka ilginç alandır.

Kapitalist sistemde başta işçiler olmak üzere farklı çıkar grupları sendika çatısı altında örgütlenerek rekabet güçlerini artırıp, sisteme yönelik muhalif duruşunu güçlendirirken, sosyalist sistemlerde örgütlenmeler sistemin varlığını destekleyen bir role dönüştürülerek uygulanırken, Müslüman toplumlarda örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkına daha çok olumsuz bir pence-renden bakılmaktadır. Bu bakışın ve diğer faktörlerin etkisiyle bazı Müslüman toplumlarda bu haklar yasaklanmış, bazılarında kısıtlanmış, bir kısmında ise kısmen serbest bırakılmıştır. Çünkü dini gerekçeler ve fiili müdahalelerle bu süreç engellenmiştir.

Sendika karşıtı görüşleri destekleyen temel argümanlardan biri İslam'da piyasaya müdahalenin olmadığı ve işverenin yönetim hakkının sınırının belirli olmamasıdır. Ancak böyle bir anlayış İslami olabilir mi? Çalışma hayatında işçilerin işverene karşı sorumlulukları ile işverenin çalışanlarına karşı sorumlulukları vardır. Yönetim hakkı sınırlandırılması gereken bir hak olduğu için bu sınırın yönetilenlerle birlikte belirlenmesi gerekmektedir. Çalışanların yöneticilere emanet edildiği ilkesini esas aldığımızda, emanete sahip çıkmayan, hatta emanete ihanet edenlere yönelik dünyevi yaptırım olması gerektiği, yönetenleri denetleme yetkisinin devlete ve yönetilenlere ait olduğu gereceğini görmek gerekmektedir. Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere işçilerin örgütlenme hakkı kul hakkı (hukuku'l-ibad), olarak kabul edilen haklardandır. Bölüşüm kavgasında kaybeden taraf olan işçiler sorunlarını çözecek, verilmeyen haklarını almak için mücadele edeceklerdir. Hiç kuşkusuz haksızlıklar karşısında susmak Müslüman kimliğiyle bağdaşan bir davranış değildir. Çünkü kul hakkını üstün tutan ve karşılıklı helalleşmeyi esas alan din, İslam'dır.

Müslüman ülkelerde uygulanan toplu iş hukukunun ve diğer kanunların İslami ilkeler çerçevesinde hazırlanması, o kanunların uygulanmasını kolaylaştıracak, uyum ve istikrarı artıracaktır. İşçi ve işverenlerin benimsemesini kolaylaştıracak ve daha etkili şekilde uygulanmasını sağlayacaktır. Bu düzenlemelerin uluslararası çalışma standartlarıyla uyumlu olması ve ekonominin ihtiyaçlarını karşılaması halinde Müslüman coğrafyalarda çalışma hayatında yaşanan adaletsizlikler, eşitsizlikler ve çatışmalar azalacak, sürdürülebilir sistemler kurularak, istikrarlı bir kalkınma gerçekleştirilebilecektir. Aksi taktirde uyumsuzluğu besleyen, gelir dağılımını bozan, istikrarsızlık yaratan, küçük azınlıkların mutlu olduğu, çatışmanın yaygınlaştığı, Müslüman topluluklar varlığını sürdürecektir ve sömürü devam edecektir.

Yönetim liyakat önemli bir İslami esas olmasına karşın buna uymamanın yaptırımının konuşulmaması önemli bir eksikliklerdir. Müşavere etmeyen yöneticiye karşı yaptırımı tartışmak gerekmektedir. İslam'ın adalet anlayışının çalışma hayatında yer edinmesi için yapılması gerekenleri gözden geçirmek, işletme sahibi ve yöneticilerinin karar ve davranışlarının yarattığı so-

nuçları denetleyecek müesseseler oluşturmak İslami bir görevdir. Bu denetim görevini işyeri ve işletmelerde yerine getirecek, bir organın olması, 21. yüzyılın çalışma hayatında bu organın ne olacağı hususunun açık bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir.

Kur'an'ı Kerim'i, çalışma hayatında yaşanır kılmak için doğru esasları belirlemek ve uygulamak zorunludur. İslam ülkelerinin meclislerinden ve hükümetlerinden beklenen İslam Hukuku'nun yerleşik ilkeleriyle çelişmemek kaydıyla düzenleme yapmaktır. Ayrıca uygulamaların da yasal ve anayasal düzenlemelerle uygun olması önemlidir, çünkü aksi uygulamaların yaygın olduğu bilinmektedir.

İslam'ın hayatın tüm alanlarına nüfus eden bir din olduğunu bilerek veya bilmeyerek esas almayanlar, sebep ve sonuca odaklanmak yerine, sonucun yarattığı tepkileri bertaraf etmeye çalışmakta, İslami gerekçelerle sendikal hakları yasaklamakta ve/veya sınırlandırmaktadırlar. Kader, şükür ve nasip gibi İslami esasların yoksulluğu, haksızlığı ve sömürüyü örtmek üzere kullanılıyor olması önemli sorun alanlarından bir diğeridir. Faiz; enflasyon farkı, komisyon, hizmet bedeli gibi adlarla meşrulaştırılarak, kapitalist ekonomik sistem korunurken; sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı gayri İslami olarak ilan edilebilmektedir.

İslam hukukuna göre sözleşme; belirsizlikleri ortadan kaldırmakta, riske karşı kural koymakta ve eşitler arasında objektif kuralların oluşmasını sağlamaktadır. İşsizliğin yüksek olduğu ve kayıtdışı çalışmanın yaygın olduğu bir iş piyasasında işçilerle işverenlerin bireysel iş sözleşmeleriyle haklarının korunması emeğin sömürülmesidir, çünkü şartlar eşit değildir. Bu nedenle işçilerin örgütlenerek güçlerini eşitlemesi bir ihtiyaçtır. Ancak işverenlerin örgütlenmesi İslami açıdan sorgulanmazken, işçilerin örgütlenmesinin sorgulanması da düşünülmesi gereken önemli bir husustur.

İslami ilkelere dayalı işçi-işveren ilişkileri ancak uygun ekonomik, hukuki, siyasi ve kültürel ortamda gerçekleşmektedir. Beşeri sistemlerin ilahi sisteme uyana kadar gelişeceği düşüncesinden hareket ederek, sistemlere bakmak ve onlardan yararlanmak temel amaç olmalıdır. Çünkü beşeri ilişkileri işçi haklarından, işçi haklarını da temel insan haklarında ayrı düşünmek mümkün değildir. Bu esaslar çalışma hayatına barışı getireceği gibi, adil bir bölüşümün ve gelişmenin de önünü açacaktır.

Sonuç itibarıyla adaletle hükmetmek zorunda olanlar, işyeri ve işletmelerinde yaşanan uyuşmazlıkları daha çok vicdani sınırlar içinde çözmekte, var ise ulusal yasalara kısmen uyma kaygısıyla davranmaktadır. Bu kaygının yetersizliği, zaman zaman göz ardı edilmesi çalışma hayatında yaşanan sorunları büyütmektedir. İslam, hayatı her yönüyle kapsayarak, bütüncül bir bakış açısına sahiptir. Ancak Sanayi Devriminin gerçekleşmesinden itibaren bütün dünyayı etkisi altına alan ve kendi kapitalist anlayışını her yere hakim kılan bir düzende, İslam'ı bir hayat düzenini esas alanlar ve buna inanan insanlar yaşamak zorunda kaldıysa/kalıyorsa mümkün olan oranda İslam'a aykırı taraflarını gidermeye çalışmaları ve bu düzeni ıslah etmeleri gerekmektedir. Bir diğer ifadeyle bu düzenin doğuş şartları ve ortaya koyduğu düzen ve uygulamaların bütününe yönelik İslami itirazın ve kendi düzeninin parçalanmaz niteliği üzerindeki ısrarını saklı tutmak kaydıyla, kapitalizmin bir ürünü olan bu çalışma düzeninde işçilerin haklarının istismar edilmesinin nasıl önlenilebileceği ve ne gibi çareler bulunabileceği araştırılmalıdır.

İşçi-işveren taraflarının eşit şartlarda uzlaşmasını sağlamak devletlerin temel görevi olmak zorundadır. Bu zorunluluk sadece yasal düzenleme yapmakla gerçekleştirilemez, taraflara kendi haklarını savunabilecekleri imkanları da vermek gerekmektedir. Kendi kendine yardım örgütü olan sendikalar, sadece işçilere tanınmış örgütlenme hakkı değildir, bu hakka karşı işverenler ve devletler de örgütlenebilmektedir. Sendikal örgütlenmenin düzeyi, eşitlik sağlamak için kullanılmakta, farklı düzeylerde örgütlenmek mümkün olmaktadır.

Sendikalar; birlik, federasyon ve konfederasyon, uluslararası örgütlenme gibi farklı düzeylerde örgütlenmeleri eşit güç dengesini sağlamak için kullanılmaktadır. Yine toplu pazarlık düzeyin-



deki değişiklikler de aynı amaca hizmet etmektedir. İşyerinden, işkoluna, ulusal düzeyden uluslararası düzeye kadar farklı toplu pazarlık uygulamaları da eşit güç dengesine ulaşmak arzusuyla yapılmaktadır. Uzlaşma süreçleriyle toplu uyuşmazlıkların giderilemediği durumlarda işçilere grev, işverenlere de lokavt hakkı tanınmıştır. Çatışmacı mücadele yöntemi olan grev ve lokavt eşit güç dengesini kullanma amacına uygun olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle sendikal haklar kapitalizmin yarattığı emek sömürsünü engellemeyi sağlayan haklardır.

İslam ülkelerinde özellikle sanayileşmenin gecikmesi, geri kalmışlık zincirinin kırılmaması, kaynaklarının sömürülmesi, halka dayalı olmayan baskıcı yönetimlerin işbaşına getirilmesi gibi nedenlerle sendikal haklar yeterince etkili olamamıştır. Bu nedenle Müslümanlar arasında gelir dengesizliği büyümüş, fakirlik yaygınlaşmış, çatışmalar artmış, güç halk yerine aile, lider gibi küçük grupların eline geçmiştir. Kula kul olmayan, fikri ve vicdanı hür yeni nesiller için sosyal adaleti esas alarak toplumsal düzenin inşasına ihtiyaç vardır. Kapitalist sistemlerde demokrasiyi yerleştirmek, çalışma hayatında sosyal adalete ulaşmak için çalışanların sendika, toplu pazarlık ve grev hakkında sahip olmaları gerekmektedir.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

## Kaynakça/References

- Ahmad, I. (2011). Religion and labor: perspective in Islam, *The Journal of Labor and Society*, 14, 589–620.
- Azizova, E. (2017). *Hz. Peygamber döneminde çalışma hayatı ve meslekler*. İstanbul: İSAM Yayınları.
- Belal, A. R. A. (2005). *Islamists and trade unions*. Discussion Paper, Retrieved from: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sudan/03526.pdf>
- Bergen, L. (2012). Emek din ilişkisi ve kültür: sınıftan cemaate, *Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 117–133.
- Caspi, A. & Kastiel, R. (2006). Industrial relations in the Middle East, Michael J. Morley, Patrick Gunnigle and David G. Collings (eds.), *Global Industrial Relations* (pp. 106–123). London and New York: Routledge.
- Cattelan, V. (2015). Piyasa iktisat teorisinde adalet, kimlik ve çoğulculuk, Yusuf Enes Sezgin, Firdevs Bulut (Ed.), *İslam İktisadi ve Piyasa* (s. 41–56) İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Chapra, M. U. (2018). *İslam iktisadında ahlak ve adalet*. Çeviri Editörü: Mehmet Saraç, İstanbul: İSİFAM Yayınları.
- Erdem, E. (2015). Müslüman bireyin iktisadi davranış hususiyetleri ve islam piyasa geleneği, Yusuf Enes Sezgin, Firdevs Bulut (Ed.), *İslam İktisadi ve Piyasa* (s. 11–38) İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Erdem E. (2008). İslam ve piyasa üzerine düşünceler, *İslam ve Çalışma Hayatı Ulusal Sempozyumu* (s. 251–286), İzmir: İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.
- Eskicioğlu, O. (1979). *İslam ekonomisinde gelir dağılımı*. İzmir: Atatürk Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi.
- Femise (2015). *Structural transformation and industrial policy: a comparative analysis of Egypt, Morocco, Tunisia and Turkey and case studies*. This thematic report is prepared by ERF and is based on contributions from a team of national researchers. The
- research benefited from the financial support of the European Investment Bank and the European Commission, Retrieved from: [http://www.eib.org/attachments/country/femip\\_study\\_structural\\_transformation\\_and\\_industrial\\_policy\\_en.pdf](http://www.eib.org/attachments/country/femip_study_structural_transformation_and_industrial_policy_en.pdf)
- Fromm, E. (2004). *Marx'ın insan anlayışı*. Çev. Kaan H. Ökten, İstanbul: Arıtan Yayınevi.

- Gül, A. R. (2010). İslam iktisat düşüncesinin Kur'an'daki temelleri, *Sosyal Piyasa Ekonomisi ve İslam'daki Algılanışı* (s. 35–90). Ankara: Konrad-Adenauer-Stiftung Yayını.
- Nasr, S. H. (2001). *İslami çalışma ahlakı*. Erişim adresi: <https://isahlakidergisi.com/wp-content/uploads/2014/06/sayi03-nasr.pdf>
- Ongan, N. T. (2008). İslam ekonomisinde bölüşüm. *Çalışma ve Toplum*, 4, 213–238.
- Öztürk, M. (2012). Grevin İslam hukukuna göre değerlendirilmesi, *E-Journal Of New World Sciences Academy Nwsa-Humanities*, 8(1), 131–137.
- Syed, J. (2008). An Islamic perspective of industrial relations: the case of Pakistan. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 5(4), 417–440.
- Sadr, M. B. (1980). *İslam ekonomi doktrini*. İstanbul: Hicret Yayınları.
- Tabakoğlu, A. (2011). İslam ekonomisi, emek ve adalet platformu, Erişim adresi: <http://www.emekveadalet.org/soylesiler/ahmet-tabakoglu-roportaji-islam-ekonomisi-dunya-bulteni/>.
- Tabakoğlu, A. (2010a). Bir ilim olarak İslam iktisadı, *İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi*, 6, 11–34.
- Tabakoğlu, A. (2010b). İslam iktisadı ve modern kapitalizm, *Sosyal Piyasa Ekonomisi ve İslam'daki Algılanışı* (s. 95–134), Ankara: Konrad-Adenauer-Stiftung Yayını.
- Tuna, O. (1950). İşçi sendikalarının mahiyeti ve vazifeleri, Erişim adresi: <http://asosindex.com/cache/articles/isci-sendikalarinin-mahiyet-ve-vazifeleri-f279758.pdf>.
- Webb, S. & Webb B. (1902). *The history of trade unionism*. Edition: 5th., London.
- Yorgun, S. (2019). İslam ülkelerinde sendikal haklar ve yaşanan sorunlar, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 1707–1736.
- Yorgun, S. (2007a). *Sendikal hareket ve uluslararasılaşma*. Çalışma ilişkileri Kongresi 25–27 Mayıs 2007, Türk-İş, Ankara.
- Yorgun, S. (2007b). Türkiye’de sendikal örgütlenmenin güncel sorunları ve alternatif öneriler, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(2), 49–78.
- Zaim, S. (2013). *İslam ekonomisinin temelleri*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Yayını.