

## Özet

Bu çalışmada, Türkiye’de üyelerinin çoğu İslami kimliğini ön plana çıkaran işverenlerden oluşan Konya MÜSİAD’a (Müstakil Sanayici ve İş adamları Derneği) bağlı 6 şirkette 24 işçiyle gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerden derlenen bulgular tartışılmaktadır. Çalışmanın ilk kısmında, geleneksel İslami bağlamın günümüze de uzanan eşitlikçi/dayanışmacı çerçevesi kısaca ele alınmaktadır. İzleyen iki alt başlık altında İslam semsiyesi altında faaliyet gösteren iki sınıf oluşumu olarak MÜSİAD ve Hak-İş’e (Hak-İş Konfederasyonu) dair bilgiler özetlenmektedir. Daha sonra, alan çalışmasının bulguları değerlendirilmektedir. Gerek dinin çalışma yaşamındaki işlevselliği, gerekse sendikal örgütlenme konusundaki tutum ve görüşlerin beklenenin üstünde bir çeşitlilik arz ettiği görülmektedir. Bulgular, ilk kısımda özetlenen geleneksel kültürel örüntülerin önemli ölçüde devam ettiğine işaret etmekle birlikte, sendikal örgütlenme ve sınıf bilincinin serpilmekte olduğunu düşündüren ifade ve yaklaşımların mevcudiyeti de kayda değer düzeylerde.

**Anahtar Sözcükler:** Türkiye/Konya, MÜSİAD, Hak-İş, İslam, İşçi, Sendika, Sınıf, Sınıf Bilinci

## Abstract

This study examines the data collected through the interviews with 24 employees from 6 different MUSIAD member enterprises in Konya, Turkey, owned by the employers who put their Islamic identities forward. In the first part of the study, the egalitarian and solidarity oriented features of traditional Islam that’s been extended to date is discussed. The following two sub-parts provide a summary on MUSIAD and Hak-Is as two establishments based on class, under the umbrella of Islam. Afterwords, the data collected through the interviews are evaluated. The assessment reveals a great differentiation in the function of religion in work life and in the views and attitudes of employees regarding labor unions. The findings suggest that while the traditional cultural elements that are elaborated in the first part are still substantive today, there is also a growing consciousness of class and union among the employees.

**Keywords:** Turkey/Konya, MÜSİAD, Hak-İş, İslam, Worker, Labor Union, Class, Class Consciousness

\* Makalenin alan çalışması Dr. Feridun Cemil Özcan’la birlikte yürütülmüştür. Makaleyi okumak suretiyle de katkılarını esirgemeyen arkadaşşıma olan borcum teşekkürün çok ötesindedir.

1 Yrd. Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, SBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sennur.ozdemir@politics.ankara.edu.tr

### Giriş

Bilindiği gibi, klasik sosyal bilim literatüründe İslami toplumlar, diğer doğu tipi (Asyatik) toplumlarla birlikte eşitlikçi, sınıfsız, dolayısıyla statik ve değişime kapalı sosyo-ekonomik düzenlere mahkûm kabul edilirler (Göcek, 1996: 3-17). Bunun temel nedeni, bu toplumlarda devletin toprak sahipliğini üstlenmek ve üretim ve paylaşım süreçlerinde aktif rol oynamak suretiyle, Batılı feodal arka plandan farklı köylülük tipolojilerini üretmiş olmasıdır.

Herkesin temel ihtiyaçlarının devletin gözetiminde karşılanmasının garanti altına alındığı Osmanlı tarihsel arka planında da, devletin sahipliğinde, köylünün ‘özgür’ kullanımında olan topraklar ve sosyoekonomik/politik statülerin geçiciliği sağlanmak suretiyle toplum sınıflar olarak değil, yönetenler ve yönetilenler olarak ve mesleki hatlar üzerinde bölünmüş durumdaydı (Mardin, 1983). Yönetenler dâhil, iktisadi, toplumsal ve politik statülerin kalıcı olmaması ve servetin belli ellerde toplanmaması için geliştirilen yaygın tedbirler (politik güç ve zenginliğin yapılan işe endeksli olup nesilden nesile aktarılması, müsadere yoluna sıklıkla başvurulması, vakıf kurumu vb.) bu durumun güvence altına alınmasını sağlamıştır. Yöneticiler dışında toplumun geri kalanı ortalama bir bütün oluşturuyordu ve pozisyonlar-statüler arasında geçişkenlik, her zaman mevcuttu. Özetle, bu özelliklerden türeyen, kendine özgü bir tabakalaşma sistemine sahip (Mardin, 1983) geleneksel Osmanlı sosyoekonomik düzeni, Cumhuriyet sonrasında geçirilen dönüşümler sonucunda (devlet girişimciliğinden dinamik piyasa ekonomisine doğru) (Özdemir, 2006: 98-105) bizi, günümüzde İslami bağlamda bile sınıflılığın tartışıldığı bir noktaya taşımıştır. Elinizdeki çalışma, sosyal bilim literatürünün içsel dinamikler itibarıyla mümkün görmediği bu gelişmeye, yani İslam-içi sınıflaşma dinamiklerine yoğunlaşmaktadır.

### Sınıfsızlığın Sonu (mu?)

MÜSİAD, kapitalist bir sistem içinde işleyen ama kapitalizme ve dayandığı sömürü düzenine karşı olduğunu belirten bir işadama örgütlenmesidir. Ancak, bizatihi çalışan kesimlerin dışlandığı bir işadama örgütlenmesi olmaklığıyla, aslında İslami ekonomi iddiasının gerekleriyle çelişmektedir. Zira, tarihi boyunca İslam toplumlarının iktisadi/mesleki örgütlenmeleri dinsel/toplumsal dinamikleri ve çalışma yaşamının bütün taraflarını içeren bir niteliğe sahip olmuşlardır. Örneğin, Ahi organizasyonları, Batılı lonca düzeninin aksine, hiyerarşik konumları ayırt etmeksizin, hatta kendisini iktisadi konularla sınırlamak-sızın ve iktisadi yaşam içinde işlev gösterip göstermediğine bakılmaksızın toplumun bütün kesimlerinin örgütlendiği yapılar olmuşlardır (Özdemir, 2007a: 155-9). Lonca düzeninin hiyerarşik niteliği ve dışlayıcı özelliği o boyutlardadır ki Weber (1987: 331-6), değerlendirmelerini, bu düzen ile kast sistemi arasında paralellik kuracak kadar ileri götürmektedir. Çalışma yaşamının dinsel/toplumsal dinamikleri dışlayarak salt mesleki temelde örgütlenmesi, dahası dışlayıcı bir sınıflı/parçalı görünüm arz ettiği örgütlenme tarzı Batı’ya

özgüdür. Bu anlamda, çalışma dünyasının işçi ve işveren sendikaları olmak üzere ikili bir faaliyet çerçevesine sahip olmasının tarihsel kökenleri vardır. İslamcı çevrelerin işçi ve işveren kesimlerinin ortaklaşa yürüttükleri modern şartlarla uyumlu bir alternatif model arayışı içinde olduklarına dair bir bulguya sahip değiliz. Bilindiği gibi, Hak-İş İslami çevrelerin işçi kesiminin örgütlendiği bir örgütlenme olarak sendikal yaşama girmiştir. Zaman içinde geçirdiği değişime rağmen, İslami kimlik ve değerlerin çağdaş gereksinimler doğrultusunda değişim geçirmesi gerektiğini savunmak suretiyle İslam'a referans yapmayı, geçmişe kıyasla sınırlı düzeylerde de kalsa, hâlen sürdürmektedir. MÜSİAD da iş adamlarının örgütlendiği yegâne İslami referansa sahip örgütlenme değildir. İslami çevreler farklı işveren örgütlenmelerine dayanma noktasında Batı benzeri dışlayıcı ve parçalı bir yapı göstermeye başlamışlardır. Türkiye'de sermayenin çeşitlenip farklılaşmasına işaret eden bu olgu son dönemde sosyal bilimlerin çeşitli disiplinlerinde sıklıkla araştırma konusu edilmektedir.

Bu durumda, İslami çevrelerin Batılı/kapitalist örgütlenme modelinin gerekleri doğrultusunda dışlayıcı ve/veya sınıflı bir yapıyı içselleştirmiş oldukları sonucuna varılabilir. İkinci bir olasılık da, kapitalist bir sistem içinde faaliyet gösterme zorunluluğuyla karşı karşıya olan İslami çevrelerin, bu sistemle uyumlu örgütlenmeleri, geçici uyum mekanizmaları olarak algıladıkları ve kullandıkları olabilir. Nitekim, konunun önde gelen uzmanlarından Tabakoğlu (1997: 74) bu ikinci olasılığın doğru olduğu kabulünden hareketle, İslam iktisadının iki ana başlık altında incelenmesi gerektiğini savunur:

“Birincisi, geçiş dönemi İslam iktisadı, ikincisi ideal İslam iktisadıdır. Geçiş dönemi İslam iktisadı, hayatı bir veri olarak ele alır ve buradan hareketle İslam iktisadının nasıl gerçekleştirilebileceğini araştırır. .... ideal İslam düzeninde varlığı tartışılacak birçok konu, geçiş dönemi İslam iktisadında yer bulur. İdeal İslam iktisadı, İslam'ın bütün kurumlarıyla, insanı ve toplumuyla gerçekleştirildiğinin varsayıldığı bir modeldir. Bu model bile Batılı birçok unsurdan etkilenmiş olacağından İslam iktisadı tabiri de tartışmaya açık olacaktır. Kaldı ki kapitalist sınıflı toplumun bir ürünü olan işçi-işveren çelişkinin ideal İslam düzeni modelinde yeri yoktur.”<sup>2</sup>

Giriş bölümünde kısaca ve genel bir çerçeve içinde özetlendiği gibi, tarihsel derinliğe sahip sınıfsız, egalitaryan bir habitus, İslami/doğulu sosyoekonomik bağlamları için önemli bir özgünlük durumundadır. Tabakoğlu'nun (1997: 75) da vurguladığı gibi, “ideal İslam iktisadı” bir özsermaye iktisadıdır ve bu durum bir işçi sınıfının doğmasını engellemiştir. Çünkü, İslam iktisadında işçilik, geçici bir statü olmuş, kalıplaşmış ve sürekli bir hâle ulaştırılmamıştır. Yine, Batılı anlamda bir sermaye birikimi de ideal İslam düzeninde yeri olmayan bir mefhumdur. Vakıf, zekat, müsadere vb. yöntemlerle de servetin belli el-

2 Ancak, Tabakoğlu (1997: 77) gerek ideal İslam iktisadında, gerekse geçiş dönemi İslam iktisadında İslam ilkeleri yanında Müslümanların geçmiş deneyimlerinin, yani tarihsel deneyimlerin, önemli bir yer tuttuğunun altını da çizmektedir.

lerde birikmesinin engellendiği klasik Osmanlı düzeninde bir bakıma zenginlik de fakirlik de geçici statüler olmaktadır (Mardin, 1991: 212). Zira, bu tip bir birikimde iç ve dış sömürü önemli bir yer tutar (Tabakoğlu, 1997: 81). Ayrıca, İslam düzeninde toplumun her bireyinin ihtiyaçlarının esiri olmaktan kurtarılması esastır. Bunun, çalışma, zekat, nafaka vb. yollarla tamamen giderilemediği noktada devlet devreye girer (Tabakoğlu, 1997: 78). Dolayısıyla, servet ve mülkiyetin dengeli bir biçimde toplumun bütününe yayıldığı bir sistemi öngören ideal İslam düzeninin gerekleriyle kalkınmanın bir sınıfın (burjuvazi) öncülüğünde gerçekleştirildiği kapitalist düzen radikal bir biçimde çalışmaktadır. Özetle, ideal İslam düzeninde,

“işçi-işveren ilişkileri mutlak değil nisbidir. İşçi zümresine giren bir zanaatkar aynı zamanda işverendir. Bir kimse aynı zamanda hem işçi hem de işveren olabilir. Bu temel olgu, İslam toplumlarında sadece emeğiyle geçinen, batıdakine benzer bir işçi sınıfının doğmasını engellemiştir. Sadece emeğiyle işe başlayan bir kimsenin, bir müddet sonra sermaye sahibi olmasının önünde hiçbir engel yoktur.” (Tabakoğlu, 1997: 81-2).

Küçük sanayi işçileri üzerine yapılan bir çalışmada (Geniş, 2006: 181-2) ücretli çalışanların ‘özerkliğe imrenerek’,<sup>3</sup> kendi çocukları için kendi hesaplarına çalışacakları bir iş hayali kurabilmeleri, Türkiye’de hâlen statülerin görece kalıcı olduğu Batılı kapitalist toplumların aksine bir eğilimin/yapının var olduğuna işaret ediyor. Ayrıca, ücretli çalışanların önemli bir bölümü için hâlâ tek geçim kaynağının ücret geliri olmamasının da etkisiyle, işçiler kendilerini ‘orta hâlli’ hissetmektedirler (Geniş, 2006: 71-5, 186). Bilindiği gibi, klasik Osmanlı düzeninde toplum neredeyse birbirine eşit insanlar toplamından oluşmaktaydı (yani, yönetici sınıf dışında toplumun tamamı, geniş bir orta tabaka teşkil ediyordu.) Yukarıda işaret edilen bu durum, derin tarihselliğe sahip bu örüntülerin günümüzdeki yansımalarına işaret etmektedir.

Ancak, tarihsel süreç içindeki değişimler sonucunda İslam toplumlarının da bir sınıflaşma olgusuyla karşı karşıya kalmaması için bir neden mevcut değildir: Zira, özünde hiçbir din bir inanç sistemi olarak sınıflılığa cevaz vermediği hâlde sosyoekonomik bir tarihsel vakia olarak sınıflı toplum yapısıyla karşı karşıya kalınmıştır. Batı’da Sanayi Devrimi sonrasında vahim durumda olan işçi sınıfı uzun bir mücadele dönemine yayılan sendikalaşma pratikleriyle<sup>4</sup> sorunlarını önemli ölçüde aşmıştır. Paradoksal bir biçimde, günümüz koşullarında İslam ülkelerinde işçilerin durumu çok daha kötüdür.

3 Batılı tarihsel arka planın, geniş kesimleri feodal beylere tabi kılan yaygın serf/köle statüsünün aksine, toprak sahipliğini devletin üstlendiği bizim bağlamımızda ‘hür köylülük’ egemen olmuştur. Özerk/müstakil statülere duyulan eğilim biraz da bu tarihsel habitusla ilintili olmalıdır. Özerk olma kapasitesi ile İslam dininin gerekleri arasında paralellik kuran açıklamalar için ayrıca bkz., Özdemir, 2004: 863.

4 Ortaya çıkış dinamikleri ve özellikleri itibarıyla Batılı sendikalar, kendilerine has hiyerarşik ve dışlayıcı lonca düzeninin günümüzdeki bir uzantısı olarak değerlendirilebilirler (Özdemir, 2003: 78-83).

Tabakoğlu (1997: 77) Türkiye’de Tanzimat’la birlikte Batı tipi bir burjuva sınıfı oluşturmak adına İslami prensiplere ters olarak ‘zengini daha zengin, fakiri de daha fakir yapan’ bir sisteme geçildiğini belirtmektedir. Buna göre, dünya ekonomilerinin iki ana me-selesi olan işsizlik ve enflasyon bakımından, işçilerin sonuç alıcı bir örgütlülük düzeyine ulaşmadığı Türkiye gibi ülkelerde durum, çok daha vahim boyutlardadır.<sup>5</sup>

Bu iddianın doğru olup olmadığı bir yana, günümüz Türkiye’indeki görünümü itibarıyla, İslamcı çevrelerin saygın isimlerince de teyid edilen gerçek, Müslüman iş adamlarının çalışma ilişkilerini İslami prensipler doğrultusunda düzenlemediğidir. *İslam’da İşçi-işveren Münasebetleri* başlıklı bir kitabın yazarı olan ve yorumu İslami kesimde fetva kabul edilen İslam hukukçusu Hayreddin Karaman da Türkiye’nin her geçen gün ‘sosyal devlet’ modelinden uzaklaştığı ve dindar işverenlerin de İslam’ın gereklerini yerine getirmediği düşüncesine sahiptir:

“Ülkenin herhangi bir yerinde bir insan açsa açıksa devlet bundan sorumludur, bunun çaresini bulmakla yükümlüdür. Bu çareyi bulurken işyerinin kapanması-na, müteşebbisin iflas etmesine, rekabet gücünün yok olmasına sebep olmamalısınız. Burada çok ince bir denge var. ...İslam’da bir işveren, çalıştırdığı bir kişiyi, kardeşi, Allah’ın bir emaneti olarak telakki eder. Peygamber efendimizin, ‘Çalıştırdığınız insanlara yediğinizden yedirin, giydığınızden giydirin, onlara güçlerinin yetmeyeceği işleri yüklemeyin, şayet yüklerseniz yardım edin.’ buyruğu her Müslüman için Kanun gibidir. Dindar iş adamlarının İslami bir işçi-işveren ilişkisi kurma gayretleri yok....Ben öyle Müslüman zenginler görmüşümdür ki, kendilerine İslami birtakım kuralları anlattığımda ‘O olmaz, biz yapamayız.’ demişlerdir. ‘Ama bu Allah’ın emri, İslam’ın gereği’ diye konuştuğumda, ‘Yok canım, o başka bu başka’. demişlerdir.”<sup>6</sup>

Ancak, gerek MÜSİAD gerekse Hak-İş’in, çalışma yaşamının İslami gereklere uygun bir görünüme büründürülmesi gibi bir amaca sahip oldukları da bilinmektedir.

### MÜSİAD’ın Perspektifi

MÜSİAD üyesi iş adamları arasında sendika antipatisi genel durumu yansıtır. Çoğunluğu küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşan MÜSİAD üyeleri itibarıyla, kendilerinin de bizzat çalışıyor olmaları ve piyasadaki yoğun rekabet ve üretimi desteklemeyen iktisadi ortam bağlamında güçlüklerle ayakta durabiliyor olmaları antisendikal tutumlarını açıklamaktadır.<sup>7</sup> Öyle ki, işçilerin en temel yasal haklarını veriyor olmaları (sigortalarını

5 Ancak, çoğu Batılı anlamda bir feodal arka plana sahip olmayan üçüncü dünya ülkelerindeki koşullar her şeye karşın modern anlamda sınıflaşmanın ya da proleterleşmenin önünde engel teşkil etmektedir. Çünkü, bu ülkelerde kendi hesabına çalışma ve aile işletmesi biçimindeki enformel çalışma biçimleri yaygındır ve bu durumda ücretli emek gelirleri ailenin tek veya esas geçim kaynağını teşkil etmemektedir (Geniş, 2006: 24-5). Türkiye için de bu genelleme geçerliliğini korumakla birlikte, özellikle son 10 yılda yaşanan değişimler çerçevesinde Türkiye’de işçi kesiminin bir proleterleşme süreci içinde olduğu anlaşılmaktadır (Geniş, 2006: 35).

6 *Milliyet*, 9 Haziran 1994.

7 Sendikal örgütlenme yokluğu, MÜSİAD üyelerinin işyerleriyle sınırlı bir realite olmayıp bütün küçük ve

yapmak gibi) ve küçük ölçek için belirleyici olan yüz yüze ilişkiler çerçevesinde işçi zorda kaldığında ve özel günlerde (bayram, cenaze, düğün vb.) yardıma koşuyor olmalarını yeterli görmekteyiz. Üstelik, işsizliğin bu denli yaygın olduğu günümüzde, canlarını dişlerine takarak onlara iş sağladıkları düşüncesiyle zaten işçilerin kendilerine borçlu olduğu ruh hâli yaygındır. Çatışmacı niteliğiyle sendikanın iş barışını ortadan kaldıracak yönde işlev göreceği konusundaki inançlarının tam olduğu anlaşılmaktadır.<sup>8</sup>

Özellikle küçük işletmelerde çok sayıda çalışanın sigortasız olarak çalıştırdıkları bilinmektedir. Zira, bu sektörde kâr etmek neredeyse sadece bu tip harcamalardan kaçınmaya bağlı olabilmektedir (Geniş, 2006: 26). Bu ortamda, MÜSİAD'lı iş adamlarının işçilerinin sigortalı oluşlarıyla övünüyor olmalarına şaşırılmaması gerekir. Ayakta kalmanın zorlukları karşısında girişimciler işçilere en temel haklarını bile vermekte zorlandıklarından salt onlara iş imkânı sağlamakla bile büyük bir misyonu yerine getirdiklerine inanmaktadır. Kaldı ki, onlar, belli vesilelerle, bayram, yılbaşı, cenaze, hastalık, askerlik, düğün-dernek vb. ekstra harcama gerektiren durumlarda, işçilerine yardımlarda bulunmayı da vazife olarak görmekteyiz.

Sendika konusu açıldığında iş adamlarının gösterdikleri tepkisellik, bu paternalist çerçevede anlamlandırılabilir. Onlara göre, kendileri çalışanlarının her türlü ihtiyacıyla bir abi-kardeş ilişkisi içinde yakından ilgilenmektedirler ve bu çerçevede ayrıca bir sendikal örgütlenmeye gerek yoktur. Sendikalaşma, işçi için kesinlikle bir hak olarak telakki edilmekte ve sendikal örgütlenme fikri karşısında düşmanca bir tutum takılmaktadır. Zira, sendikal örgütlenmenin iş barışını gölgeleyeceğine ve dayanışmacı ilişkileri engelleyeceğine inanılmaktadır (Özdemir, 2006: 209; Duran ve Yıldırım, 2005: 239). Kendileri bundan yarar sağlayacakları inancıyla girişimciler olarak örgütlenmekle birlikte aynı hakkı işçileri için teslim etmemektedirler.

Kriz dönemlerinde iş barışını gözetmenin MÜSİAD Genel Merkezi tarafından öncelikli amaç olarak belirlenmiş olması, iddialarının bütünüyle temelsiz olmadığına bir göstergesi olarak alınabilir. Örneğin, MÜSİAD'ın 1994 krizi sırasında hazırladığı reçetede, işçiyi ilgilendiren şu öneriye/uyarıya da yer veriliyordu: "İş barışının devamı açısından çalışanların işten çıkarılması yerine ücret dondurma politikasını benimsenmesi."<sup>9</sup>

MÜSİAD yayınlarının, işveren ve işçileri içeren bir biçimde İslami gereklerle uyumlu bir İslam insanı yaratma hedefinden sıklıkla söz ettiği görülür. Bu, tamamen bu konuya ayrılan bir yayınlara<sup>10</sup> ete kemiğe büründürülmüştür. Ancak, genellikle bu içerikteki yazıların, Müslüman iş adamlarının İslam'ın gereklerini yerine getirdiği ya da getirebileceği varsayımından hareketle İslam kaynaklarına dayanarak, İslam insanının nasıl olması gerektiği ko-

orta ölçekli işletmelere genellenebilecek bir durumdur (Geniş, 2006: 127; Özügürlü, 2005).

8 Buradaki özet anlatımın dayanağı, 1997 yazında MÜSİAD'lı iş adamlarıyla yapılan derinlemesine görüşmelerdir. Bkz., Özdemir (2006).

9 *Zaman*, 24 Mart 1994, Bilal Şahan'ın haberi.

10 Bkz., MÜSİAD, 1994, *İş Hayatında İslam İnsanı: İslami Duyarlılıkla Yönetilen Firmalarda Örgütsel Davranış Biçimleri*, İstanbul.

nusuyla sınırlı oldukları anlaşılıyor.<sup>11</sup> Bu çerçevede, örneğin yayınlar içinde tarihteki ahilik organizasyonu ve felsefesini işleyen pek çok yazıya rastlanır. Bu yayınlarda MÜSİAD üyesi iş adamları, ahiliğin günümüzdeki taşıyıcıları olabilirlermiş gibi bir içeriğe sahip oldukları görülür. Veya en azından bu temenniyle yetinilir. Ama, ahiliğin işlev gördüğü özgün tarihsel koşulların değiştiği, dolayısıyla, günümüz için ahilik felsefesini yeniden diriltmenin yol ve mekanizmaları üzerinde ciddi olarak yeniden düşünmek ve çaba sarf etmek gerektiği biçimindeki uyarı ve tespitler bu yayınlarda yer almaz.<sup>12</sup> Yani, mevcut/verili koşullar altında İslam'ın sınıfsızlığı savının geçerliliğini yitirdiği ve buna karşı önlem ve mekanizmalar düşünülmeli gerektiği yönünde düşüncelere nadiren rastlanır. Hele, verili koşulların, nasıl kendilerini ayrı bir iş adamları çatısı altında örgütlenmeye zorlamışsa, çalışanlar için de farklı bir dayanışma ve örgütlenme çatısının hiç değilse mevcut koşullarda gerekli olduğu yönünde değerlendirmelere neredeyse hiç rastlanmaz. Nitekim, MÜSİAD'ın bu yönde bir fikre sahip olmadığı ve üyelerini bu yönde bilinçlendirme yoluna gitmediği MÜSİAD üyelerinin konuya yaklaşımında da kendisini göstermiştir (Özdemir, 2006: 208- 10).

### Hak-İş'in Perspektifi

Hak-İş'in işçi sorununa bakışı, seküler sendikaların Batılı çatışmacı sınıf siyasetinden de iktisadi ve siyasi İslami oluşumların İslam kaynaklarına ve İslam toplumlarının tarihsel sınıfsızlığına vurgu yapan işveren merkezli bakış açısından da farklıdır. Bu bağlamda, sınıfların varlığını kabul etmekle beraber, iş ilişkilerine yönelik olarak dayanışmacı bir perspektifi benimsediklerini vurgulamaktadırlar:

“Sosyal sınıflar vardır ama bunlar daima çatışma hâlinde değildirler. Çatışma, kapitalizm ve sosyalizmde olduğu gibi sadece güçlünün lehine işler. Bu nedenle sınıflar arası ilişkiler dayanışma ve işbirliği temelinde olmalıdır.” (Duran ve Yıldırım , 2005: 237).

Ancak, çatışmacı olmayan bir sendikal perspektife sahip olmalarının mücadelelilik özelliğini engellemediği ve haksızlıkların giderilmesi için, dayanışmacı özgün yol ve yöntemlerin geliştirilmesi konusunda kararlı oldukları anlaşılmaktadır. Hak-İş'in 1995 Genel Kurul Raporu da benzer bir anlayışı ortaya koymaktadır. Buna göre, Hak-İş'in mücadeleye anlayışının, “Çıkar çatışması olarak değil adalet, hakikat ve erdem arayışı uğrunda verilen mücadelenin çalışma hayatındaki yansıması” (Özdemir, 2007b: 70) olduğu vurgulanmaktadır. Toplumun yaygın kesimlerinin çatışmacı sendikal anlayışa sempatiyle bakmadığı görüşünde olan Hak-İş, kendilerinin bu yaklaşımının ‘derin sosyal kabul’ yaratma noktasında işlev göreceğine inanmaktadır (Özdemir, 2007b: 70).

Özellikle 1980’li yılların sonlarından itibaren daha özerk bir yapı sergilediği gözlenen Hak-İş (Buğra, 1999: 44-7; Duran ve Yıldırım, 2005: 233-4) bu dönemden sonraki

11 Bunlar arasında en tipîği, Zaim’in (1996) MÜSİAD yayınlarından birinde yer verilen makalesidir.

12 Paralel değerlendirmeler için bkz., Buğra (1999: 48-9).

faaliyetleri itibarıyla, ideal İslam düzeninde çalışanların durumunun ne olduğundan ya da ne olması gerektiğinden çok, işçinin çağdaş koşullardaki konumuna yoğunlaştığı ve bu koşullardan hareketle modern bir mücadeleci sendikal örgütlenme olma gereği noktasında ısrarla durmaktadır. Bu politika değişikliği sayesinde üye sayısını katlayarak artıran Hak-İş, 1980 öncesinde 'Yahudi ve komünistlerin günü' ilan ederek uzak durdukları 1 Mayısları da kutlamaya başladıkları gibi gerek başka işçi örgütlenmelerinin düzenlediği grevlere katılmak, gerekse kendileri grevler düzenlemek suretiyle, çatışmacı sayılabilecek eylemlerde bulunmaya başlamışlardır (Duran ve Yıldırım, 2005: 234). Bu çerçevede, 1989 yılında Hak-İş'in geleneksel bir İslami yönelimle, bir fabrika ve camiden oluşan amblemini, seküler ulusalcı motiflere sahip bir yeni amblem olarak değiştirdiği de vakıadır.

Hak-İş'in kimliğindeki İslami motif, onun çağın gerekleriyle uyumlu olacak şekilde reforme edilmesi perspektifini içerir. İslam'ın ve geleneksel değerlerin çağın koşullarıyla uyumlu özgün yol ve mekanizmalar geliştirilmesinde nasıl bir rol oynayacağı ise mevcut politikalarına bakılarak anlaşılabilir. MÜSİAD ve diğer İslami oluşumların aksine Hak-İş'in söyleminde ve yayınlarında açık İslami referanslara rastlanmamaktadır (Buğra, 1999: 47-8). Ancak yine de, Hak-İş'in liderinin ifadesinde sendikal örgütlenmenin meşruluğunun İslam'a referansla izah edilmesinde görüldüğü gibi İslam'a uygunluk temel bir kaygı noktası olmayı sürdürmektedir: Günümüz şartlarında, "... ne üretim hakçadır, ne bölüşüm hakçadır... Temeli faiz, zam, zulüm ve sömürü olan kapitalist sistemde sendikalar haksızlığa başkaldırı örgütleridir." (Özdemir, 2007b: 73): "...mevcut koşullar altında kapitalizmde çatışmalı bir ilişki mevcut olduğundan Müslüman işçiler meşru bir biçimde çatışma araçlarını kullanabilirler." (Duran ve Yıldırım, 2005: 238).

Ayrıca, sendika yetkililerinin aşağıdaki izahının da ortaya koyduğu gibi, İslam sorunlar karşısında yeni çarelerin geliştirilmesine engel değildir:

"İslam insanlığa genel bir kurtuluş yolu sunmakta olup işçi sendikalarının karşı karşıya olduğu somut problemlere çözümler sağlamaz. Bu nedenle, İslam dininin değerleri ve onun geleneksel kurumlarıyla uyumlu modern kurumlar ve reformlar ortaya koymak gerekir." (Buğra, 2002: 199).

Nitekim, Tabakoğlu da (1997: 83) her ne kadar ideal İslam düzeni içinde toplu sözleşme ve grevin yeri olmadığını ve taraflar arasındaki sorunların kamu yararı prensibi<sup>13</sup> etrafında çözülmesi gerektiğini vurguluyorsa da "bir geçiş dönemi mantığı içinde ve bir adaletsizlik söz konusu olduğunda bunu gidermek için grev bir hak olarak kabul edilebilir." görüşünü paylaşmaktadır.

Bu değerlendirme, MÜSİAD yayınları için bir ilk ve istisna olma özelliğine sahiptir. Tabakoğlu'nun bu yazısı haricinde, MÜSİAD yayınlarında sendikaların (ve hatta gerektiğinde grevin bile) modern şartlar altında meşru kabul edilebileceği yönünde değerlendirmelere rastlanmaz. (Bu yazı, bu anlamda istisnadır.) Hak-İş'in önde gelen isimleri

13 Bu çerçevede, devletin, ideal düzende adalet ve güvenliğin teminatı olarak rol oynayacağı belirtilmektedir (s. 83).



MÜSİAD'ın bu sendika karşıtı tutumundan rahatsızlıklarını açıkça dile getirmektedirler (Buğra, 1999: 49-50; Duran ve Yıldırım, 2005: 239; Özdemir, 2004: 842-3).<sup>14</sup> MÜSİAD'lı işverenlerin itirazlarına verdikleri yanıt da doğal olarak İslam'a referans yaparak 'İslam'da mazlumu korumak diye bir şeyin olduğu, anlaşmazlık durumunda devreye girmesi gereken üçüncü kişi ya da kurumların olması gerektiği' biçiminde olmaktadır. 'Mevcut şartlar altında iş adamlarının kendilerinin de mücadelenin tarafı olmak zorunda kalacakları' vurgulanmaktadır (Özdemir, 2007b: 73).

Bu çerçevede Hak-İş, MÜSİAD'a, kendileriyle 'sosyal taraf' olma dışında bir yakınlık atfetmemektedir (s.74). Konfederasyon başkanı Salim Uslu'nun bir konuşmasındaki şu yakınmaları bu bağlamda açıklayıcıdır:

"Müslümanlar emeğin sorunlarıyla ilgileniyor görünmüyor. Bazı Müslümanlar bütün sorunların nedenini moral değerlerin eksikliği olarak görüyorlar, ama yanıt geleneksel İslami moral çerçevede mevcut olmamak gerekir... İşçi haklarını tanımayanlar Allah'a karşı gelmektedirler."<sup>15</sup>

Hak-İş önde gelenleri, Refah Partisi'nin iktidarı dönemindeki politikasını, iş çevrelerini öne çıkarırken işçi temsilcilerine yanlarında nadiren yer vermeleri ve İslami motifleri politikada gerginlik yaratacak biçimlerde kullanması noktasında eleştirmişlerdir (Buğra, 1999: 50).<sup>16</sup> Hak-İş, sadece Refah Partisi politikalarından değil, Ak Parti hükümetinin işçi organizasyonları bağlamındaki politikalarından da rahatsızlık beyan etmektedir (Duran ve Yıldırım, 2005: 242). Bu tutumdan da anlaşıldığı gibi, yeni-dönüştüğü hâliyle Hak-İş partiler ve ideolojiler karşısında özerk tutumlar takınmaya özen göstermektedir:

"Hak-İş bir siyasi partinin uzantısı olmadığı gibi herhangi bir siyasi partiye de karşı değildir. Hak-İş resmî ideolojiyi eleştiren eğilimleri destekler, alternatif politikalar üretir ve mevcut siyasi ve yönetsel sistemin destekleyicilerine, ve sekülerizmi düşünce ve vicdan özgürlüğünü bastırma aracı olarak kullananlara karşıdır."<sup>17</sup>

Hak-İş'in bu konumu göstermektedir ki, İslam'a vurgu yapıyor olmalarına karşın, farklı amaç ve işlevlere sahip bu organizasyonlar aynı duruşa sahip olmadıkları gibi, aralarında ciddi çıkar farklılıkları mevcuttur.<sup>18</sup> Doğru dünyasının otoriter ve antidemokratik po-

14 Duran ve Yıldırım (2005: 239) İslami firmalardaki sendikalaşma çalışmalarına sert bir tepkiyle karşılık veren kimi örneklerle ait anlatılara yer veriyor. Ayrıca bkz., Buğra (2002: 195).

15 Duran ve Yıldırım (2005: 238).

16 Hak-İş'in yakınmaları karşısında Fazilet Partili bir politikacının bir soru sormak suretiyle verdiği karşılık oldukça çarpıcıdır: "Do trade unions lawfully exist in Islam?" (Duran ve Yıldırım, 2005: 242). İşte, ideal İslam düzeni ve tarihsel koşullar bağlamında geçerli olan bu anlayışın değişmesi gerektiği noktasında İslami referanslı bir sendikal örgütlenme olarak Hak-İş, İslam-İçi camiaya karşı da bir zihniyet mücadelesi yürütmektedir.

17 Duran ve Yıldırım (2005: 240).

18 Buğra'nın da (2002) belirttiği gibi MÜSİAD ve Hak-İş İslam ortak paydasında buluşuyor olsalar da izledikleri sosyal ve siyasal programlar itibarıyla ciddi bir biçimde farklılaşmaktadır.

litik sistemlerine karşı bir tutum takınan Hak-İş, bu anlamda Batı dünyasındakine benzer demokratik kurumlara sahip olmayı bir hedef olarak dile getirmektedirler (Buğra, 1999: 52-3). Ancak, bu tutum, özellikle İslam dünyasındaki işçi örgütlenmeleri nezdinde yol gösterici ve demokratikleştirici bir misyona sahip olduklarını düşünmekten alıkoymamakta ve Avrupalı işçi örgütlenmeleri yanında İslam dünyasındaki örgütlenmelerle de ilişkilerini sürdürmeye özen göstermektedirler (Özdemir, 2007b: 71; Buğra, 2002: 200).

### Alan Çalışması: Konya MÜSİAD Üyesi İşyerlerinde Çalışan İşçiler

Çalışmanın bu bölümünde 2007 yazında Konya’da gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelere dayalı veriler özetlenecek ve değerlendirilecektir. 6 farklı işletmede, toplam 24 kişiyle gerçekleştirdiğimiz derinlemesine görüşmeler, işyerlerinde ve çalışanlar işlerinin başından patronlarının izniyle çağrılarak gerçekleştirilmiştir. Bu durum, görüşmeler sırasında eksik kaldığı düşünülen –aşağıda belirtilecektir- kimi noktaların dönüşlerle ele alınmasını olanaksız kılmıştır.

Bulguları tartışmaya başlamadan önce Konya ili ile ilgili bazı açıklamalarda bulunmak gerekirse Konya, Türkiye’nin 1980 sonrası liberalleşme ortamında atılım yaparak sanayisini canlandıran illerin başında gelmektedir. Muhafazakâr yapısını önemli ölçüde koruyarak modernleşme süreçleriyle eklemlenme gibi bir özelliğe sahip Konya’nın Türkiye’nin sanayileşme sürecinde oynadığı rol, gerçekte Osmanlı’nın son dönemindeki *milli iktisat* yıllarına kadar geri götürülebilir. Başka birçok atılımın yanında, ilk millî bankanın Konya’da kurulmuş olduğunu belirtmek, sanırım bu hususta yeterince açıklayıcı olacaktır.<sup>19</sup>

Bir başka çalışma için, MÜSİAD üyesi işverenlerle 1997 yazında gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sırasında, Konya’da işçiyi memnun etmenin daha kolay olduğu ve bunun çalışma ilişkilerini kolaylaştırdığı vurgulanmıştır. Görece küçük ölçekli bir il olarak Konya’da yaşam ve geçim şartlarının görece kolaylığı ve bu işçilerin çoğunun ‘ezilmişliklerinin’ olması, iş adamlarınca bunu etkileyen faktörler olarak dile getirilmiştir. Ayrıca, birçoğunun daha önce kendilerinin de işyerlerinin olduğu, dolayısıyla iş yapmanın zorluklarını kendi deneyimlerinden bilmeleri nedeniyle işverene karşı anlayışlı bir tutum sergiledikleri belirtilmiştir (Özdemir, 2006: 189-91).<sup>20</sup>

### Sosyoekonomik Değişkenler

Görüşülen 24 kişiden 4’ü kadındır. Kadınlardan ikisinin başı örtülü, diğer ikisinin değildir. Görüşme yapılanların en genci 17, en yaşlıları ise 40 yaşındadır. 10 kişi 20’li yaşlarında 10 kişi 30’lu yaşlarında, 2 kişi 10’lu yaşlarında; 2 kişi ise 40 yaşındadır. Yaş ortalamasının 20-40 arasında değiştiği görülmektedir. Ancak, 30-40 yaş arası işçi sayısının

19 Daha fazla bilgi için, bkz, Özdemir (2006: 152-4).

20 Bu genellenenin Konya ile sınırlı olmayıp başka orta büyüklükteki iller için de geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Bolu’da gerçekleştirilen bir çalışmada, özellikle ustaların ve ustabaşlarının çoğunun geçmişlerinde küçük işyeri sahipliğinin olduğunun altı çizilmektedir (Kalaycıoğlu, 1995).

toplam görüşülen sayısının yarısını oluşturması dikkat çekicidir. Bu durum, mevcut işlerinin kaçınıcı işleri olduğu ve kaç yıldır çalıştıkları gibi değişkenler de dikkate alındığında, bu kişilerin (1997 tarihinde yapılan görüşmeler sırasında işverenlerin yukarıda belirtilen ifadelerini doğrulayarak) daha önce tarımda veya başka bir alanda kendi işlerini yapmış olabileceklerini düşündürmektedir. Zira, işsiz kalma süreleri sorulduğunda 15 kişi gibi bir çoğunluk hiç işsiz kalmadıklarını belirtmişlerdir. Daha önce işsiz kaldıklarını belirten 8 kişi de 3-8 ay gibi kısa sürelerle işsiz kalmışlardır. Sadece 1 kişi, 8 yıl gibi uzun bir süre zarfında işsiz kaldığını belirtmiştir. Esasen, ilerlemiş yaşlarına ve çalışma sürelerinin kısalığına rağmen nasıl olup da işsiz kalmamış olduklarını ya da iş aramadan geçirdikleri bu dönemler boyunca nasıl geçindiklerini özel olarak sorgulamak gerekirdi. Ancak, görüşmelerin mesai saatleri sırasında ve işyerlerinde işçiler işlerinin başından çağrılarak gerçekleştirildiğinden bu konuları enine boyuna sorunsallaştırıp tartışabilmek maalesef mümkün olamamıştır.

Çalışanların, eğitim durumları itibarıyla lise ve altında odaklandığı görülmektedir. İlk (6 kişi), orta (3 kişi) ve lise terk (2 kişi) olanlarla birlikte lise mezunu olanlar (16) çoğunluktadır. Üniversite (4 kişi), yüksek okul (2 kişi) ve daha üstü eğitim (1 kişi yüksek lisanslı) düzeyinde olanlar ise üniversiteden terk olan çalışanla beraber 8 kişidir.

Medeni durumları noktasında, beklendiği gibi görüşülen erkek işçilerin tamamı evlidir. Bekâr olan 3 kişinin tamamı da kadın çalışandır. Evlendikten sonra kadınların çalışma yaşamından ayrılma eğiliminde oldukları bilinmektedir (Özügurlu, 2005: 202-3). Buradaki sonuçlar bu tespiti doğrular niteliktedir.

Mevcut işlerinin ilk işi olduğunu belirtenler, 9 kişiyle en yüksek kategoriyi oluşturuyor. İkinci işi olanlar (7 kişi) bunu izlemektedir. 3. işi olanlar ise 3, 4. işi olanlar ise 2 kişidir. Mevcut işlerinin 5-6-7. işi olduğunu belirtenler ise birer kişidir. Bunun Konya gibi 'eleman kaptırma' ve dolayısıyla iş değiştirmenin daha seyrek görüldüğü bir il için olağan olduğunu belirtmek gerekir. Bu oranın, muhtemelen büyük şehirlerde ve işverenlerin işçileriyle iyi ilişkiler içinde olmak için daha az çaba sarf ettiği işyerlerinde daha yüksek çıkması beklenir (Geniş, 2006: 79).

İşçilerin mevcut işlerinde kaç yıl çalıştığı sorgulandığında, 9 ve 10 aydır çalıştığını belirten iki kişi; 1-1.5 yıldır çalıştığını söyleyen 2 kişi; 2-3 yıl arası sürelerle çalıştığını belirten 5 kişi; 3.5-4 yıldır çalıştığını belirten 4 kişidir. Böylece, görüştüğümüz işçilerin yarıdan fazlası 4 yıl ve altı sürelerle mevcut işlerinde çalışmaktadırlar. 6-6.5 yıldır çalışan 3 kişi; 8-9 yıldır çalışan 4 kişi; 10 yıl ve üstünde çalışanlar ise 3 kişidir. En uzun çalışan, 17 yıldır mevcut işinde olduğunu belirtmiştir.

Çalışma sürelerinin, çalışılan iş sayısı da fazla olmadığına göre, işçilerin yaşlarına kıyasla değerlendirildiğinde, oldukça kısa olduğu görülmektedir. Bunun anlamı, işçilerin önemli bir bölümünün daha önce başka işlerde çalışmış olabilecekleridir. Bu da onların tarımsal veya serbest meslek bağlantılarıyla izah edilebilir. Tarımda çalışma, bizim sorguladığımız anlamda 'iş' olarak kabul edilmediğinden dile getirilmemiş olabilir. Zira, çalışanların

işsiz kalma sürelerini sorguladığımızda 15 kişi hiç işsiz kalmadığını belirtmiş, 8 kişi de sadece 3-5 ay gibi kısa sürelerle işsiz kaldıklarını söylemiştir.

Aslında, işçilerin köy kökenleri, hâli hazırda köyde topraklarının olup olmadığı ve geçimlerini sürdürmede kırsal kesimle bağlarının bir yer tutup tutmadığı görüşmeler sırasında ayrıca ve özel olarak sorgulanmalıydı. Bu, özellikle de Türkiye’de işçi dediğimiz insanların ne derecede emeğinden başka bir sermayeye sahip olup olmadığı konusunun aydınlatılması bakımından önemliydi. Zira, Türkiye’de hâlâ işçi sınıfının Batılı anlamda özgür emek olmadığı, zira kırsal bağların süreklilik arz ettiği yönünde bilgi ve değerlendirmeler literatürde yer almaktadır. Tarımsal faaliyetten bütünüyle kopmamış olan ücretli çalışanlar da azımsanmayacak bir yekûn tutmaktadır. Ankara-Ostim’de küçük ve orta ölçekli işletme çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, örneklemin yarıya yakını ya bizzat kendileri ya da aile bireyleri üzerinden kırsal alanda toprak sahibi olup kırsal alanla bağlarını sürdürdükleri ortaya konmaktadır (Geniş, 2006: 71-5). Ancak, maalesef bu nokta dikkatten kaçmıştır.

Çalışanların kökenlerine ve daha önce yaşadıkları yerlere bakıldığında; 2 Elazığ kökenli, 1 Ankara kökenli, 1 İstanbul kökenli, 1 Denizli kökenli, 8 Konya’nın köy veya kasabası kökenli mevcuttur. 5 kişi de belli bir zamandan sonra Konya’ya taşındıklarını belirtmekle birlikte, bu kişilerin köken olarak nereli oldukları maalesef kayıt altına alınmamıştır. Bu durumda görüştüklerimizin yarıdan oldukça fazlasının göçmen niteliği göze çarpmaktadır. Sanayileşme yolunda hızla ilerleyen Konya ili için bu göç olgusu kentleşme ve modernleşme dinamiğini ateşleyen unsurlardan biri olarak önem arz eder. Konya’da bulunma yılları itibarıyla bir değerlendirme yapıldığında, çoğunun çok küçük yaşlarda Konya’ya geldikleri anlaşılıyor. Üniversite eğitimi için Konya’dan ayrılan bir kişi dışında ilerlemiş yaşlarında Konya’dan başka şehirlerde bulunma durumuna rastlanmamıştır.

### MÜSİAD’a Dair Genel İşçi Algısı

Çalışanların çok önemli bir bölümü (18 kişi) işyerlerinin MÜSİAD üyesi olduğunu biliyordu. Ancak, bunların ifadelerinden anlaşılan MÜSİAD üyeliğinin çalışanlara dönük sonuçlar yaratmadığı biçiminde. Sadece bir kişi, MÜSİAD üyesi işyerlerinin daha profesyonel bir profil çizdiğini belirtti. Üç kişi, işyerine yeni iş bağlantıları sağlama vb. açılardan olumlu sonuçlarından söz etti. Bu tip sonuçlar çalışanları doğrudan ilgilendirmekle birlikte, çalışanların işyeri çıkarlarını benimsemiş olmalarının bir göstergesi olarak dikkate değer sayılabilir. Bir kişi de MÜSİAD üyelerinin genel olarak iyi insanlar oldukları şeklinde genel ve muğlak bir görüş belirtti.

Geri kalan 6 kişiden 2’si işyerlerinin Konya Sanayi Odasına üye olduğunu belirtirken, 4’ü bilmediklerini, ya da böyle bir üyeliğin söz konusu olmadığını belirtmişlerdir. Bunlardan biri, MÜSİAD adını daha önce hiç duymadığını sohbet sırasında sözlerine ekleme gereği duymuştur. Bu yanıtlardan anlaşılan odur ki, her ne kadar MÜSİAD’ın bir bütün olarak çalışma yaşamına ve iş barışının sağlanmasına dönük amaçları varsa da (bu yöndeki iddialar MÜSİAD’ın yayınlarına ve basına verdikleri kimi açıklamalara yansımak-

tadır) bunlar teoride kalmakta ve pratiğe dönük çabalar, işverenlere dönük eğitim/sohbet çalışmalarının ötesine geçememektedir.

### Sendikal Örgütlenme Konusunda Görüşler

Tahmin edilebileceği gibi, görüştüğümüz işyerlerinden hiçbirinde sendika mevcut değildir. Görüşülen bir işçinin ifadesinden anlaşılan bir işyerinde sendikalaşma girişiminin olduğu, ama elebaşlarının işine son verildiği ve girişimin engellendiği. Sendikanın varlığının çalışanlar açısından olumlu sonuçlar doğuracağını ifade eden işçi sayısı 10 kişidir. Olumlu görüş bildiren 10 kişiden biri kadın çalışandır. Kadın çalışanın bu konudaki görüşü şöyledir: “Sendika olsaydı birlik olurdu, işveren de ona göre davranırdı, şimdiki durumda her şey işverenin istediği gibi oluyor.”

Sendikanın bir fark yaratmayacağı ya da olumsuz rol oynayacağı (‘sorun ve çatışmaları daha da fazla artırır’ şeklinde görüş belirten bir kişi mevcuttur) görüşünde olanların sayısı 3 kişidir. Bundan başka, daha önce sendikacılık yapmış bir çalışan ‘sendikaların işleyişi sağlıklı olmadığından’ olumsuz görüş beyan etmiştir. Bir başka çalışan da sendikalar hakkında benzeri olumsuz ifadeler kullanmıştır. Böylece, olumsuz görüş beyan edenlerin sayısı, toplamda 3 kişidir. Bir kişi de ‘Benim görüşümün ne olduğu önemli değil, özel sektörde kolay kolay sendika olmaz.’ diyerek işverenlerin sendika karşıtı kararlı tutumlarına işaret etmiştir. Sendikanın İslam’da yeri olup olmadığı konusundaki soruya verilen yanıt, ağırlıklı olarak ‘fikrim yok’ ya da ‘daha önce hiç düşünmedim’ şeklinde olmuştur (18 kişi). Bunlardan biri, bu fikrini, ‘ama muhtemelen İslam’da yeri yoktur.’ şeklinde tamamlamıştır. Bu kişiden başka –ki o da fikrinde emin değildir- olumsuz görüş belirten olmamıştır. Olumlu görüş bildiren 6 kişinin düşüncesine göre ise İslam’a uygunluk ‘hak arama’nın meşruluğu noktasında izah edilmektedir. Bu izah, Hak-İş’in kendisini İslam’a uygunluk noktasında savunma hattına paraleldir. Ancak, Hak-İş’e atıfta bulunan işçi sayısı hiç yoktur.

Sendika hakkında olumlu görüş beyan eden 6 kişiye, sendikanın İslam’da yeri olacağını belirtenler ilave edildiğinde çalışanların ağırlıklı bir bölümünün, sendika gerçeğinden bütünüyle uzak da olsalar, bir işçi örgütlenmesine sıcak baktıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, Hak-İş’in toplumda eksikliği hissedilen ‘derin sosyal kabul’ noktasında, yüz yüze ilişkilerin sendikalaşmayı önemli ölçüde geçersiz kıldığı düşünülen küçük işyerlerinde çalışan işçiler açısından bile durumun elverişliliğini göstermektedir. Ama, daha önce de belirtildiği gibi, küçük işletmelerin işveren ayağı, işçi örgütlenmesi düşüncesine kapalıdır, ve örgütlenmenin mümkün olabilmesi de önemli ölçüde onların inisiyatifine bağlıdır.

İhtilaflı durumların çözümünde, işverenlerin yegâne çözüm olarak belirttikleri yüz yüze konuşma yöntemi işçilerce de doyurucu bir çözüm olarak dile getirilmiştir. Çalışanların çoğu, ‘şimdiye kadar sorun yaşamadıklarını’ belirtme gereği duymuşlardır. Ancak bu noktada not edilmelidir ki, ‘sorun’ olarak kavramlaştırılanlar arasında ücret ve sosyal hak-

ların tayininde söz sahibi olmak gibi konular içerilmemektedir. Sorunların çözümü için bizzat işverene başvurmanın mümkün görüldüğü anlaşılmaktadır, –her ne kadar öncelikle bölüm amirlerine gitme çoğu işyerinde izlenen bir yöntemse de – işverene ulaşma kanallarının her zaman açık olduğu ayrıca ilave edilmiştir.

Ücretlerin ve sigorta primlerinin düzenli yatırıldığı belirtilmiştir. Bir kişi ödemelerin piyasasının altında kaldığını belirtirken, bir başka kişi de çok istisnai durumlarda ödemelerde gecikme yaşanabildiğini dile getirmiştir. Küçük ölçek bağlamında bu temel konularda bile sorunlar yaşandığı bilindiğine göre, bizim araştırma evrenimizin, genele kıyasla olumlu ücret ve sosyal haklarla donatılmış olduğu ileri sürülebilir. Nitekim, çalışanların tümü, kendilerine yemek verildiğini, ramazan, bayram, yılbaşı gibi günlerde ekstra ödemeler yapıldığını (yakacak yardımı dâhil) belirtmişlerdir. Bir yardımlaşma sandığı uygulamasının olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak, daha önceki soruları yanıtlarken de belirtilen bir nokta, bu soru bağlamında kimi çalışanlar tarafından tekrar dile getirilmiştir: İhtiyaç hâlinde işverenin de katılımıyla yardımlar yapılmaktadır. Ayrıca, gerektiğinde borç ve avans alabilmenin mümkün olduğu da bütün çalışanlarca belirtilmiştir. Performansa bağlı prim vb. ödemelerin ise yaygın olmadığı anlaşılmaktadır. Bu tür uygulamaların olduğunu belirten sayısı 7 kişidir. Bunlardan ikisi, bu tip ödemelerin bazı çalışanlarla sınırlı olarak (ustabaşı gibi) gerçekleştirildiğini belirtmişlerdir.<sup>21</sup>

Buna karşın, işyerinde dürüstlük ve hakkaniyeti garanti altına alacak koşulların nereler olabileceği sorgulandığında, yazılı bir sözleşmenin, yazılı kuralların ve devlet müdahalesinin gerekliliğine vurgu yapan çalışan sayısı çoğunluğu oluşturmaktadır. Bunun yanında, diyalog ve iyi niyetli yaklaşımların önemi de vurgulanmıştır. Hâlihazırda bu konunun işverenin keyfiyetine bağlı olduğu çoğunlukça zikredilmiştir. Bu durum, küçük işletmelerdeki ‘despotik kontrol’ tespitleriyle uyumlu olmakla birlikte, çalışanların ifadelerinden anlaşılan, bu konuda bir rıza ve onaylamanın olduğu, bu duruma isyanla yaklaşma gibi bir durumla hiç karşılaşmadığıdır. Bunun izahı, Geniş’in (2006: 93) vurguladığı ‘ilişkiselik’ boyutunda bulunabilir. Zira, yüz yüze ilişkilere dayalı küçük işletmelerde işçilerin, ‘iş yaratan roller’nden dolayı işverenlerine karşı bariz bir sempati besledikleri anlaşılmaktadır. Özellikle de ‘paradan para kazanma yolları’ cazibesini koruduğu hâlde, işverenlerinin üretime yönelerek yeni iş alanları açıyor olmaları bu sempatiyi pekiştirmektedir (Geniş, 2006: 186). İşyeri öncesi akrabalık ve tanışıklık bağına sahip olmak da bu ilişki evrenini pekiştiren bir rol oynuyor olmalıdır (Geniş, 2006: 129). Zira, bizim çalışmamızın bulgularına göre de iş

21 MÜSİAD’lı işverenlerle 1997 yazında gerçekleştirilen alan çalışmasında (Özdemir, 2006: 220), istisnai olarak, güvenilir ve yetenekli çalışanlar için varlığından söz edilen, zaman içinde işçiyi kendine ortak yapma eğiliminin yaygın olmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim, görüşme yaptığımız işçiler arasında bir çalışanın işletmeye ortak yapıldığını duyan dahi yoktur. Yukarıdaki örnekte olduğu gibi, bazı tür avantajlar ancak sınırlı sayıda şanslı çalışan için söz konusu olabilmektedir. Ki, MÜSİAD üyesi işverenler, gönüllerince güvenilir ve yetenekli çalışan bulamadıklarından yakınırken, bulabildikleri nadir durumlarda bu çalışanların ücret ve diğer çalışma koşullarını kendilerinin tayin etmelerine dahi olanak sağladıklarını belirtmişlerdi (Özdemir, 2006: 207).

bulmada akraba ve tanıdık birinin tavsiyesi ağırlıklı rol oynamaktadır.<sup>22</sup> Ancak, Geniş'in de (s. 129) vurguladığı gibi bu durumun kayırmacılığa vb. olumsuzluklara yol açma ihtimali de gözden irak tutulmamalıdır. Nitekim, profesyonelleşme ve idarecilerin eğitilmiş olması gereği iyi idarecilik noktasında bazı işçilerce bilhassa vurgulanan bir nokta olmuştur.

### Sınıf Bilinci Üzerine Değerlendirmeler

“Genel olarak zengin insanlar hakkında ne düşünüyorsunuz?” şeklinde yöneltilen soruya verilen yanıtlar bakımından, “Genelleme yapılamaz, kişisine bağlı, iyisi de kötüsü de vardır.” (6 kişi) şeklinde görüş belirtenlerle tümüyle olumlu görüş belirtenler (4 kişi) birlikte düşünüldüğünde (toplam 10 kişi), en yüksek kalem, zenginliğe kategorik olarak cephe almama tavrının en geçerli tavrı olduğu görülmektedir. Bunlara, zenginliğin Allah tarafından verilen bir şey olduğunu düşünenleri (5 kişi) de ekleyecek olursak zenginlikle ilgili kategorik olumsuz düşünmeyenlerin sayısı daha da yükselir (15 kişi). Bu durum, çalışmamızın ilk kısımlarında tartıştığımız, geleneksel iktisadi düzen için geçerli sayılan ‘statülerin kalıplaşmamışlığı, geçiciliği veya geçirgenliği’ savının günümüz kültürel dokusu içinde de dayanıklılığını sürdürdüğünün bir delili olarak değerlendirilebilir.

Ama, yine de küçük ölçekteki yüz yüze iyi ilişki faktörünü dikkate aldığımızda, zenginlik hakkında olumsuz görüş bildiren 8 kişinin varlığını ciddiye almak gerekir. Bu durum, bir sınıf bilincinin yavaş yavaş olgunlaşmakta olduğu biçiminde yorumlanabilir.<sup>23</sup>

Geleneksel kültür örüntülerine dayalı zihniyetin dayanıklılığı tespitimizi pekiştiren başka bulgular da mevcuttur. ‘Sizce varlıklı bir Müslüman insan, gelirini istediği şekilde harcamakta özgür müdür?’ şeklindeki sorumuza verilen yanıtlar büyük çoğunluk itibarıyla ‘Özgür değildir.’ yanıtını vermiştir. Bunlar, iyi bir Müslümanın harcamasının kısıtlar içermesi gerektiğini, israfa kaçmayıp yatırımlara ve yardımlara önem vermesi gerektiğini vurgulamışlardır. ‘İsteddiği gibi harcayabilir.’ diyenlerin sayısı, 7 kişidir.<sup>24</sup>

14 kişi gibi önemli bir çoğunluk, işverenlerin hemen hemen her zaman kendileriyle birlikte yemek yediğini belirtmiştir. Ramazan vb. özel günlerde beraber yemek yenildiğini

22 Beklendiği gibi, işe almada, tanıdık ve akraba tavsiyesi belirleyicidir. Ancak, bazı çalışanların (4 kişi) ifadesine göre, işin niteliğine göre ilan yoluyla ve form doldurtma, deneme süresi uygulaması gibi yöntemlere de başvurulduğu anlaşılmaktadır. İşverenin çok üzülüp ağladığını eklemek gereği duyan sadece bir örnekte işten çıkarmanın yaşandığı belirtilmiştir. Burada güven ve dürüstlük ile ilgili kaygıların rol oynadığı anlaşılmaktadır. Çalışanların ifadelerinden de anlaşıldığı kadarıyla, performans vb. teknik sorunlardan çok işten çıkarmanın meşru zemini olarak, ahlak problemi, işyeri huzurunu bozma ve dürüst olmama gibi hususlar görülmektedir.

23 Çalışanların patron sözcüğünü kullanmaktan çekinmedikleri gözlenmiştir. Oysa, işverenler (Özdemir, 2006:209-13; Özdemir, 2004: 847-54) açısından ‘patron’, sınıf farkına vurgu yapan diğer terimlerle birlikte, tercih edilen bir sıfat olmayıp ilişkilerde abi-kardeş gibi bulunduğu vurgulanıyordu. İslam dininin sınıfsal farkları vurgulayacak yönde işlev görebileceği bağlamında bir tartışma için ayrıca bkz., Özdemir (2006: 212-3).

24 Her şeye karşın, niceliksel çoğunluk bizi yanıltmamalıdır; Konya gibi muhafazakarlığıyla bilinen bir yer için 7 kişinin servet sahibine keyfilik tanyan yönde görüş beyan etmesini azımsamamak gerekir. Bu da sınıflaşma yönündeki eğilime işaret eden göstergelerden biri olarak ele alınabilir.

söylenenlerin sayısı, 5 kişidir. Nadiren de olsa birlikte yenildiğini belirten sayısı ise 2 kişidir; patronların ayrı yediklerini dile getiren sayısı ise 3 kişidir. Sohbet olmaz diyen sadece 2 kişi mevcuttur, bunların yemekler hiç veya nadir birlikte yenir diyenlerle örtüşmesi, birlikte yemek yemenin önemli bir sohbet ve iletişim imkânı yarattığını ortaya koyuyor. Sohbetlerin iş ve özel alanı kapsayacak biçimde her konuyu kapsadığı genellikle vurgulanmıştır. Birlikte yemek yemek ve vakit geçirme, sohbet etme gibi etkenler, hiç kuşkusuz sınıfsal ayrımların belirsizleşmesinde rol oynuyor olmalıdır. Ayrıca, bunun, daha sorunlar ortaya çıkmadan tespit edilip önlem alınması noktasında da işlev sağladığını düşünmemek için bir neden yoktur.

‘Bir Müslümanın servetini dine uygun ve insanlığa faydalı şekilde nasıl değerlendirilebileceği’ yönündeki sorumuza verilen yanıtlarda, ‘yardım yapması gerektiği’ hemen hemen bütün çalışanlarca vurgulanmıştır.<sup>25</sup> Nitekim, Zaim (1996: 38) de, Müslüman bir işadınının tayin edici sıfatlarından birini, ‘servet ve gelirin Allah’ın takdiri olduğu ve mülkün mutlak manada sadece Allah’ın olduğu’ bilincine sahip olması olarak belirler. Bu doğrultuda dindar bir işveren, “malında eşyanın, öbür insanların ve toplumun hakkı olduğunu, Allah’ın verdiği mala karşı kendisine birtakım vecibeler yüklediğini” bilen kişi olarak tanımlanır.

Bu yönde özel yardım kalemlerinin neler olabileceği sorulmamasına rağmen, okul ve eğitimle ilgili yardımlara özel önem verilmesi gerektiği (9 kişi tarafından) vurgulanmıştır. Bunun birçok durumda cami yaptırmak kadar, hatta ondan daha fazla önemli olduğunun da altı çizilmiştir. Bu nokta üzerinde bir saptama yapmak gerekir: 1997 tarihinde MÜSİAD üyesi işverenlerle yapılan görüşmelerde yardımların belirtilen bu alanlarda (eğitim ve okula dönük yardımlar) yoğunlaştığı belirtilmişti (Özdemir, 2006: 136). Bunu bir tesadüf saymamak gerekir. Bu noktada, örneğin, tarihsel vakıf organizasyonlarının içerdiği yardım kalemlerinin de bu alanlarda yoğunlaşmış olduğunu tespit edebiliriz. Bunun dışında, yeni iş olanakları açılacağından paranın yeniden yatırımlara yönlendirilmesine özel vurgu yapanlar da olmuştur (4 kişi). Yani, paranın yatırıma yönlendirilmesi suretiyle işsiz insanlara yeni iş olanakları sağlanması bile yardım bağlamında değerlendirilebilmektedir.

Bu bağlamda, oldukça dikkat çekici bir bulgu da kimi çalışanların kendilerini de yardımlarda bulunma sorumluluğundan muaf tutmadıklarını altını çizerek vurgulamış olmalarıdır. Buna göre, herkesin kendi çapında yardımlarda bulunması mümkündür ve ‘şayet herkes gücü nispetinde düşen bir kişinin elinden tutsa toplumda ihtiyaç sahibi kimse kalmayacaktır.’ İşçi statüsü gibi, maddi getirisi oldukça düşük bir statüdeyken bile kendini ‘varsıl’ hissedebilmeyi mümkün kılan kültür iklimi de yine, yukarıda vurgulanan, statülerin kalıcı algılanmadığı sınıfsız-eşitlikçi toplum habitusunun devamlılığına gönderme yapmaktadır. Bunun, ayrıca, bizim kültürümüzde yardımın salt maddi alanla sınırlı olarak al-

25 Görüşülenlerin çoğu, maddi-manevi yardımlaşmanın işyeri ortamları için de geçerli olduğu noktasında hemfikirlerdir. Ancak, azınlıkta da kalsa işyerlerinde durumun yardımlaşma idealini yansıtmadığını ifade edenler mevcuttur.



gılanmıyor olmasının da etkisi olmalıdır (Özdemir, 2006: 136-7). Buna göre, parası olmasa bile herkesin verebilecek bir şeyleri vardır, ‘...bazen bir gülümseme ve tatlı/sevgi dolu bir söz bile zekât veya sadaka yerine geçebilir.’ Bu açıklamalara ilave olarak belirtilmelidir ki, daha önce de belirtildiği gibi, Türkiye’de hâlâ işçilerin ağırlıklı çoğunluğu salt işçi ücretine bağımlı değildir ve nitekim, bir çalışmanın bulgularında da ortaya konulduğu üzere işçilerin temsil edici bir kısmı kendilerini dar gelirli ve/veya alt gelir grubunda değil de ‘orta hâlli’ hissetmektedirler (Geniş, 2006: 71-5, 186).

### Çalışma Ortamında Dinin İşlevselliği

İslam’ın çalışma yaşamında bir unsur olup olmadığı (işveren ve çalışanlarının çoğunun Müslüman olması işyerinde bir fark yaratır mı? sorusuna karşılık olarak) konusunda görüşler, ‘etkilidir’, ‘etkili olmalıdır’ veya ‘etkili değildir, olmamalıdır’ şeklinde değişmektedir. Bunun bir etken olmadığı görüşünde olanlar (9 kişi), çalışma yaşamında işlerin farklı yürüdüğü, bunun da doğal olduğu görüşündedir. Bu yönde görüş belirtenlerden biri görüşünü “Çalışanlar olarak biz işverene ne yapacağımızı öğretecek değiliz.” biçiminde ifade etmiştir. Etken değildir biçiminde görüş bildiren 9 kişiye ilave olarak, ‘etken değildir-olmamalıdır’ şeklinde görüş bildiren 2 kişi daha vardır. Sonuçta, 11 kişi gibi önemli sayıda çalışan için dindarlık çalışma yaşamında bir etken durumunda değildir. ‘Din çalışma ilişkilerinde etkili değildir.’ doğrultusunda görüş belirtenlerden birinin ifadesi şöyledir: ‘İş ilişkileri söz konusu olduğunda dindarlık bir faktör değildir ama kişiler arasında yakın kişisel ilişkiler mevcutsa dindarlık etken olur.’

İnançlı olmanın çalışma yaşamında etkili olduğu görüşünde olanlardan (10 kişi) biri, ‘Etkendir ama aslında olmamalıdır.’ şeklinde görüş belirtmiştir: “Yansır, ama bence dinin ön planda tutulması doğru değil, dinî inanç ayrı, iş ayrı olmalı; dinle ilgili konularda da göstermelik olmamalı, içinden, kalpten gelmeli dindarlık. Zaten böyle bir insanın her hâline, maneviyatına yansır.” Etkisi olması gerekir (3 kişi) diyenlerle birlikte değerlendirildiklerinde, ‘etkendir’ görüşünde olanların toplamı 13 kişidir.

Olumlu görüşler, daha çok işverenlerin sahip olması gereken tutumlar üzerinden ifade edilmiştir. İfadeler, çalışan haklarının gözetilmesi hususuna yansımaları gerektiği kadar, hatta ilginç bir biçimde bundan daha fazla, işverenlerin işyerinde çalışanların ibadetlerin yerine getirilmesi konusunda önlemler alması gerektiği noktasında toplanmaktadır. Bu durum, çalışanların din söz konusu olduğunda görüşlerinin daha çok dinsel ibadet noktasında odaklandığını düşündürmektedir. Etkisi olmalı diyen bir çalışanın görüşleri şöyle özetlenebilir: “Eğer böyle bir iddia varsa fark da olmalı, dürüstlük başta gelmeli, bir mescidi olmalı böyle işyerlerinin mesela. Şimdi bizim bir ibadet yerimiz var ama mescidimiz yok.”

Konya gibi, muhafazakar imajıyla akıllarda yer eden bir il için, çalışma ilişkileri bağlamında dinin rolüne yapılan olumlu göndermelerin çok belirleyici düzeylerde ifade edilmemiş olması, çalışmanın bizi şaşırtan bulguları arasındadır. Sadece 10 kişi dindarlığın işyeri ilişkilerini etkileyeceğini düşünmektedir. Bunun en çok dürüstlük, güvenilirlik, hak

gözetme gibi konularda kendisini göstermesi beklenmekte ve/veya arzu edilmektedir.

Ancak, ayrıca sorulduğunda, 3 kişi hariç, görüşülen herkes, şayet bu iddiaya sahipse dindar bir işverenin dindarlığının çalışma ilişkilerine yansıdığını ve/veya yansımaları gerektiğini düşünmektedir. ‘Çalışanların haklarının gözetilmesi gerektiği’ en çok dile getirilen özellik olmuştur.<sup>26</sup> Bunun yanında çalışanların ibadetlerini yerine getirmelerini kolaylaştırıcı önlemlerden de söz edilmiştir.

Dindar kişilerin varlığının işyerine huzurlu bir ortam kazandıracağını ileri süren 1 kişidir. Bir kadın çalışan, özellikle bir kadın olarak dindar kişilerin bulunduğu ortamlarda kendisini daha güvende hissettiğini belirtmiştir. Bir başka kadın çalışan da dindarlığın iş yaşamına yansımaları olacağını, ama bunun için kişinin sözde dindar değil gerçekten dine bağlı bir kişi olması gerektiğini belirtmiştir. Bir diğer kadın çalışan ise dindarlığın da kişilikle ilgili olmasına karşılık iş ilişkilerinde tayin edici olanın dindarlık değil kişilik olduğunu ileri sürmüştür. Bir erkek çalışan, benzer şekilde, “Dindarlık değil kişilik önemlidir.” şeklinde fikir belirtmiştir. Bir başka çalışan, dindarlığın etkisini kişilerin Allah korkusu taşımasıyla ilintilendirmiştir: “Çünkü, bu korku yoksa kişi aklına estiği gibi davranacaktır.” Bir başka çalışan da, söz konusu etkinin dinsel ibadetlerin yerine getirilmesi konusunda sağlanan esnek ortamlarla ilgili olduğunu belirtmiştir. Etkiyi, ibadetlerin yerine getirilmesi noktasında yorumlayan bir başka çalışan da ibadetin işyerinde bir tavsiye konusu olduğunu ama dışlama yaratan bir unsur olarak yer tutmadığını söylemiştir. Dindar işverenlerin “efendi ve ilgili” olacakları yönünde değerlendirme yapan bir kişi vardır.

Dinin çalışanın niteliklerine nasıl yansıdığı konusuna gelince; 5 kişi hariç diğerlerinin nazarında inançlı çalışanın farklı özellikler gösterdiği/göstermesi söz konusu. Dürlülük, işe bağlılık, kaytarmama, işi hakkıyla yapma, işi ve araç gereci kendisininmiş gibi sahiplenme gibi özellikler bu çerçevede vurgulanmıştır.<sup>27</sup>

Kişinin maneviyatının ibadeti veya şahsını ilgilendiren konulardan değil, sosyal ilişkilerdeki davranışlarından belli olacağını ileri sürenler çoğunluktadır. Bazıları, maneviyatı yüksek kişinin ilk bakışta her hâlden anlaşılacağı görüşüne sahipken, bazıları da uzun zaman birlikte olunması gerektiğinden, birlikte yolculuk yapılması lüzumundan bahsetmiştir.

‘İş yaşamında işçisi ve işvereniyle Müslüman insanın dinin gereklerine uygun davranışlar sergilemesi için eğitimden geçmesi gerekir mi, sizin işyerinizde böyle eğitimler olur mu?’ şeklinde formüle ettiğimiz soruya, 8 kişi böyle eğitimlerin olmadığı, olmasının da gerekmediği doğrultusunda görüş beyan etmiştir. Bunlardan biri, böyle eğitimlerin olmasını, çatışmalara yol açabileceği gerekçesiyle uygun bulmadığını belirtmiştir. Geri kalanlar arasında, bu konunun insanın içinde olan veya aileden gelen niteliği vurgulanmış olmakla

26 Nitekim, Zaim’in (1996: 38) değerlendirmesinde de dindar bir işverenin belli başlı 5 vasfı arasında ‘işçiyi gözetme ve hoşnut etme’ sayılmaktadır.

27 Sayılan bu vasıflar, ‘bir işçi olarak Müslüman insanın davranışları’ başlığı altında Zaim’in (1996: 37) vurguladığı hususlardan birini teşkil etmektedir.

beraber, 'işyerinde eğitimin iyi olacağını' belirtenler 4 kişidir. Sosyal ve mesleki konularda eğitim verilmesi gerektiğini vurgulayanlar 4 kişi; işverenlerin yardım vb. dinî görevleri konusunda bilinçlendirilmesinin iyi olacağını vurgulayan 2 kişi; informal düzeyde her cuma dinî sohbetler yaptıklarını söyleyen de bir kişidir.

### **Kadın Çalışanlar ve Din**

Kadının çalışmasının İslam'a göre uygun olmadığını düşünmenin kadınlar arasında hâkim olduğu öncelikle belirtilmelidir. Ama kadının okuması ve meslek sahibi olması gerektiği de bu kadınlar tarafından vurgulanmıştır. Bunu anlamak kolaydır aslında; eğitilmiş ve meslek sahibi kadınlar daha olumlu çalışma koşullarına sahip olabilirlerken, eğitimsiz kadınlar güç koşullarda ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadırlar.<sup>28</sup> İki kadın çalışanın ifadeleri mealen şöyledir:

"Kadın çalışıp meslek sahibi olduğunda çalışmalı, yoksa suistimale uğruyor, ben mecbur olmasam çalışmazdım, kadınlara uygun koşullar sağlanmalı" ve "Kadının çalışmasını İslam'a uygun bulmuyorum, ama okumalı ve meslek sahibi olmalı, ahlaksız hareketlerin olmayacağından emin olduğu bir ortamda çalışmalı ve kadın olduğunu gerek kendisi gerekse iş yerindekilerin hep hatırlaması gerekir."

Kadın çalışanların bu perspektifi dışında, çoğunluk, kadının çalışmasını İslam'a uygun buluyor. 'Edebiyle çalıştıktan ve işyerinin kadının çalışması için uygun olduğuna güveniletikten sonra' bu konuda bir sorun görülmemektedir. Ama şayet çalışacaksa koşullarının kadın çalışanlar için ayrıca ve özenle hazırlanması gerektiği vurgulanıyor. Birçok çalışan, kamu sektörünün kadınlar için uygun koşullara sahip olduğunu, ama özel sektörde kadınların her işi her koşulda yapmasının mümkün olamayacağını ifade etmiştir. Bir ifade şöyledir: "Kadının çalışması uygundur ama kadın-erkek mesafesine önem verilmeli ve tabii her işte çalışamazlar, bizim iş olmaz mesela."

Kadının çalışmasını uygun bulmayan bir kişinin konuyu algılaması şöyledir: "Bence artık güven ortamı kalmadı, bu ortamda kadının çalışması uygun olmuyor, aile ahlakı sarılıyor, çalışan kadına kötü gözle bakılıyor." Kadının çalışmasını İslam'a uygun bulmasalar da ancak koşulların kadının da çalışmasını zorunlu kılması durumunda (eşini kaybeden bir kadının çalışmak durumunda kalması gibi) bunu meşru gören birkaç kişi de mevcuttur.

Bunlardan başka, kadının çalışmasıyla erkeklerin de kendilerine çeki düzen verdikleri ve kadın çalışanların avantaja sahip olduğu başka bazı hususlar (iş değiştirmeme ve başka konularda güven verme, sabır gerektiren işler için daha elverişli olma vb.) bulunduğu noktasında, işçilerin ifadeleri, 1997 tarihli alan çalışmasında MÜSİAD'lı işverenlerce belirtilen görüşlere paralel doğrultudadır (Özdemir, 2006: 200-4).

28 Bkz., Özüğurlu (2005: 202-6).

### Sonuç

Görüşmeler üzerinde ana hatlarıyla yapılabilecek bir değerlendirme, işçilerin yukarıda tartıştığımız temalar konusunda homojen bir bütün sergilemedikleridir. Sadece 6 firmada ve sınırlı sayıda işçiyle yapılan görüşmelerde bile böylesi bir çeşitliliğin sergilenmesi, düşünüldüğü gibi MÜSİAD üyesi işyerlerinde benzer tipte insanların çalıştırılma yoluna gidilmediğini ortaya koymaktadır. Yukarıda gerçekleştirilen tartışmada izlenebileceği gibi, görüş ve düşünce farklılıkları, bütün ana başlıklar ekseninde kendisini ortaya koymaktadır.

Çalışma koşullarının işverenin inisiyatifine terkedilmemesi gerektiği ve sendikal örgütlenme, formal/yazılı kurallar ile devlet denetiminin mevcut olması gerektiğini belirten işçilerin sayısı kayda değerdir. Her ne kadar, mevcut durumda işyeri ilişkilerinde sorun yaşamadıklarının altı özenle çizilmişse de özellikle daha iyi ücretler, sosyal haklar ve çalışma koşullarına erişmede sendikanın olumlu rol oynayacağı düşünülmektedir. Haklı hedefler uğrunda örgütlenme ve birlikte hareket etmenin İslam'da yeri olduğu düşünülürken, dolayısıyla İslam dininde sendikal örgütlenmenin yeri olmadığı yönündeki görüşe prim verilmemektedir. Bu haklaştırma biçimi, Hak-İş'in özetlenen söylemine paraleldir. Her ne kadar çalışanlar, Hak-İş'in varlığından haberdar değilse de onunki gibi bir sendikal söyleme sahip örgütlenmeye girme noktasında bir itirazları olmayacağı anlaşılmaktadır. Ama, tabii, sendikal örgütlenme girişimlerinin işten çıkarmalarla sonuçlandığı küçük ölçekte bu hususta tayin edici olan çalışanların tercihleri değil, işverenlerin bu konudaki tutumları olacaktır.

Çalışmamız, sınıf bilincinin serpilmekte olduğu yönünde de ilave bulgular içermektedir. Hâlen, dinsel ve geleneksel sınıfsız-eşitlikçi kültür örüntülerinin geçerliliğini koruduğu aşikarsa da özellikle Konya gibi muhafazakâr ve dindar imajı ile ön planda olan bir ildeki işçilerin yaklaşımlarındaki bu çeşitlilik ve farklılaşmalar, başka iller bağlamında çok daha yüksek sendikal ve sınıfsal bilinç oranlarıyla karşılaşılmalarının kuvvetle muhtemel olduğunu düşündürmektedir.

Genel olarak İslam dininin ve dindarlığın çalışma yaşamındaki rolü sözkonusu olduğunda da çalışanların ifadeleri belirgin bir çeşitlilik arz etmektedir. Dindarlığın etkisi, işçiye haklarını vermek, yardımlarda bulunmak ve servetini yatırım doğrultusunda harcamak noktalarında beklenmekte olup kişisel ibadetini yerine getirip getirmemek, kişiyi ilgilendiren bir husus olarak telakki edilmektedir. Dindar işçinin de karşılıklı prensibi gereği, dürüst olması ve işine, kendi işiymişçesine dört elle sarılması ve işyerine ve çalışma araçlarına kendi malıymişçesine sahip çıkması gerektiği noktalarında toplanmaktadır.

**Kaynakça**

- BUĞRA, Ayşe (1999) *Islam in Economic Organizations*, İstanbul: Tesev Yayınları.
- BUĞRA, Ayşe (2002) *Labour, Capital, and Religion: Harmony and Conflict among the Constituency of Political Islam in Turkey*, **Middle Eastern Studies**, Vol. 38, Issue. 2 (187-204).
- DURAN, Burhanettin ve Engin YILDIRIM (2005) *Islamism, Trade Unionism and Civil Society: The Case of Hak-İş Labour Konfederasyon*, **Middle Eastern Studies**, Vol.41, No.2 (227-247).
- GENİŞ, Arif (2006) **İşçi Sınıfının Kıyısında: Küçük Sanayi İşçileri Üzerine Bir İnceleme**, Ankara: Dipnot.
- GÖCEK, Fatma Müge (1996) **Rise of the Bourgeoisie, Demise of Empire: Otoman Westernization and Social Change**, New York and Oxford: Oxford University Press.
- KALAYCIOĞLU, Sibel (1995) **Formation of a Working Class? A Study of the Factory Workers in Bolu: Turkey**, PhD., University of Kent, Canterbury.
- MARDİN, Şerif (1991) *Türkiye: Bir Ekonomik Kodun Dönüşümü*, **Türk Modernleşmesi**, İstanbul: İletişim (195-237).
- MARDİN, Şerif (1983) *Tabakalaşmanın Tarihsel Belirleyicileri: Türkiye'de Toplumsal Sınıf ve Sınıf Bilinci*, **Felsefe Yazıları**, İstanbul: Yazko (5-33).
- Milliyet* Gazetesi, 9 Haziran 1994, Ruşen Çakır'ın haberi.
- MÜSİAD (1994) **İş Hayatında İslam İnsanı: İslami Duyarlılıkla Yönetilen Firmalarda Örgütsel Davranış Biçimleri**, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Şennur (2007a) *Din-Ekonomi İlişkisi ve Güncel Arayışlar*, **Ondokuzmayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Sayı: 23 (153-164).
- ÖZDEMİR, Şennur (2007b) *Türkiye'nin Özgün Sınıflaşması: Müsiad ve Hak-İş*, **Sivil Toplum**, Yıl. 5, Sayı, 19, Temmuz-Eylül (63-83).
- ÖZDEMİR, Şennur (2006) **Anadolu Sermayesinin Dönüşümü ve Türk Modernleşmesinin Derinleşmesi**, Ankara: Vadi.
- ÖZDEMİR, Şennur (2004) *MÜSİAD ve Hak-İş'i Birlikte Anlamak: Sınıfta Bir İslami Ekonomi mi?*, **Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce: İslamcılık**, İstanbul: İletişim (837-843).
- ÖZDEMİR, Şennur, (2003) *Pre-Sendikal Gelenekler ve Kültürel Faktör: 'Ekonomik İnsan'a Karşı İslam İnsanı' mı?*, **mülkiye**, Cilt, XXVII, Mart-Nisan-Mayıs, (75-114).
- ÖZUĞURLU, Metin (2005) *Anadoluda Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*, Halkevleri Emek Çalışmaları Merkezi, İstanbul.
- TABAKOĞLU, Ahmet (1997) *İslam İktisadında İşçi-İşveren Münasebetleri*, **Çerçeve**, Yıl.5 Sayı: 20, Ekim, MÜSİAD (74-84).
- WEBER, Max (1987) **Max Weber: Sosyoloji Yazıları** (Çev. Taha Parla), 2. Baskı, İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları.
- ZAIM, Sabahattin (1996) *Ekonomik Hayatta Müslümanın Tutum ve Davranışı*, **Çerçeve**, Yıl:5, Sayı: 18, Ağustos-Aralık, (34-47).
- Zaman* Gazetesi, 24 Mart 1994, Bilal Şahan'ın haberi.