

Yeşil Ekonomi ve İslâm Ekonomisinde İşçi Hakları: Karşılaştırmalı Bir Analiz

Workers' Rights in The Green Economy and Islamic Economy: A Comparative Analysis

Öz: İklim değişikliği ve çevresel tahribatın etkilerinin, küresel çapta pek çok alanda hissedilmeye başlanması, istihdama ve işçi haklarına yeni bir yaklaşımı da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda küresel düzeyde yaşanan çevresel kriz sonucu ortaya çıkan yeşil ekonominin ortaya koyduğu işçi hakları oldukça önem kazanmaktadır. Yeşil ekonomi ve İslâm ekonomisi, birbirinden farklı iki ekonomi modeli olsa da her iki ekonomi modeli de insan onurunu merkeze almakta, adil ve kapsayıcı ilkeleri ön plana çıkarmaktadır. Bu çalışmanın amacı, yeşil ekonomi ve İslâm ekonomisinin işçi haklarının korunmasında ortaya koydukları ilkeleri belirlemek, benzerlik ve farklılıkları ortaya koymaktır. Çalışma, yeşil ekonomi modeliyle gündeme gelen adil geçiş ve yeşil işler üzerine odaklanmakta iki ekonomi modelinde de adil ücret, eşit işe eşit ücret, sosyal güvenlik gibi temel işçi haklarına vurgu yapmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, iki ekonomi modeli işçi hakları hususunda pek çok açıdan benzerlik göstermektedir. Yeşil ekonomi çevresel sürdürülebilirliği merkeze koymakta, yeşil dönüşümün gerçekleşebilmesi için adil geçişi desteklemektedir. Fosil yakıtla bağımlı sektörlerde yeşil geçişte yaşanabilecek iş kayıplarını ortadan kaldırmak için beceri eğitimlerini desteklemektedir. İslâm ekonomisi ise adalet, hakkaniyet, toplumsal dayanışma ve zulmün yasaklanması ilkelerini ön plana çıkararak dini ilkeleri referans almaktadır. İslâm ekonomisi çalışma hayatında çevresel düzenin sağlanmasında zarar vermeme ilkesini aktif bir şekilde kullanmakta ve yeşil geçişte olduğu gibi yüksek maliyetler içermemektedir.

Günay Terzi
Doktora Öğrencisi,
Sakarya Üniversitesi
PHD Candidate,
Sakarya University
gunay.terzi2@ogr.sakarya.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-6583-7061>

Anahtar Kelimeler: Yeşil Ekonomi, İslâm Ekonomisi, Yeşil İşler, Adil Geçiş, İşçi Hakları

JEL Sınıflandırma: J83, Q59

Abstract: The impacts of climate change and environmental degradation are beginning to be felt globally in many areas, leading to a new approach to employment and labor rights. In this context, the labor rights offered by the green economy, which emerged as a result of the global environmental crisis, are gaining significant importance. While the green economy and the Islamic economy are two distinct economic models, both prioritize human dignity and emphasize fair and inclusive principles. The purpose of this study is to identify the principles put forward by the green economy and the Islamic economy regarding the protection of labor rights and to highlight their similarities and differences. The study focuses on the just transition and green jobs that come to the forefront of the green economy model. Both economic models emphasize fundamental labor rights such as fair wages, equal pay for equal work, and social security. The study's findings indicate that the two economic models share many similarities regarding labor rights. The green economy prioritizes environmental sustainability and supports the just transition to achieve the green transition. It supports skills training to eliminate potential job losses during the green transition in fossil fuel-dependent sectors. Islamic economics, on the other hand, prioritizes justice, equity, social solidarity, and the prohibition of oppression, drawing on religious principles. Islamic economics actively utilizes the principle of non-harm in ensuring environmental order in business life and does not involve high costs, as in the green transition.

İntihal/Plagiarism

Bu makale, iThenticate yazılımı ile taranmış ve intihal tespit edilmemiştir.

This article has been scanned by iThenticate and no plagiarism detected.

Keywords: Green Economy, Islamic Economy, Green Jobs, Just Transition, Workers' Rights

JEL Classification: J83, Q59

Extended Abstract

The accelerated industrialization process worldwide after World War II brought environmental destruction and pressure on natural resources. This led to the emergence of a new economic model, the green economy, in opposition to the traditional economic discourse. The 2008 financial crisis, whose effects were felt globally, negatively impacted employment, leading to increases in unemployment rates and public debt. The impacts of the 2008 crisis were felt across social, financial, political, and environmental spheres. The brown economy's approach to growth despite the environment has led to the green economy gaining a strategic dimension.

The green economy, which essentially considers the environmental cost of economic growth, supports reducing fossil fuel dependence and promoting environmentally friendly practices. The green economy encompasses policy proposals that will achieve a just transition through renewable energy, recycling, sustainable transportation, green technologies, environmentally friendly employment, and green jobs. However, the transition from a brown economy to a green economy will impact many aspects of life, including employment.

Islamic economics prioritizes economic life, implements measures to regulate business life, and establishes religious, moral, and social rules for the functioning of the economy. It builds working life on justice, fairness, the prohibition of exploitation, and social solidarity. This study evaluates the discourse on workers' rights in green economics and Islamic economics, and conducts a comparative analysis between the two different economic models.

Just transition is a mechanism used by the green economy to address potential employment losses in the workplace during the green transition. Eliminating fossil fuel dependency will lead to job losses. The green economy aims to distribute the negative effects of climate change equitably across all segments of society to prevent potential job losses. Solutions such as supporting workers with skills-based training, providing just transition allowances, and accelerating unionization processes are available, particularly to protect vulnerable segments of society.

Jobs that do not harm the environment, use resources efficiently, respect human dignity, and protect workers' rights are considered green jobs. The green economy emphasizes fundamental human rights such as fair wages, equal pay for equal work, union rights, the right to leave and rest, and the support of workers with income support. Workers must be paid a wage that allows them to support their families, meet basic human needs, and embody human dignity. The green economy supports the prohibition of all forms of discrimination in the workplace through the practice of equal pay for equal work.

Islamic economics grounds workers' rights in religious principles and emphasizes moral and social solidarity. Islamic economics considers the predetermination and timely payment of workers' wages a fundamental human right. Workers must be paid a wage that allows them to support their families and provide for minimum living standards such as food, shelter,

transportation, healthcare, and education. The worker has the right to demand higher wages if he improves his professional skills.

While the green economy and the Islamic economic model are two distinct economic models, they appear to share many similarities regarding worker rights. Fundamental principles they agree on include ensuring fair wages for workers, equal pay for equal work, prohibiting discrimination, ensuring worker safety, and the right to leave and rest. When considering social security rights, Islamic economics offers a more comprehensive framework. Mechanisms such as zakat, endowments, and alms, which are absent from the green economy approach, make Islamic economics more inclusive in combating poverty and income inequality and fostering social solidarity.

Regarding union rights, it is possible to say that the two economic models share both similar and different aspects. Union rights emerged with the industrialization process. Because there is no distinction between workers and employers in Islamic thought, it is impossible to speak of unionization as it is used today in Islamic economics. However, Islam prioritizes ensuring justice in the face of injustice and oppression. While it may not embrace a unionist approach like today's, it can be argued that Islam's perspective on unionization can be positive in the context of prohibiting oppression and exploitation. However, while seeking their rights, workers must be prevented from harming employers or society through practices such as work stoppages. In this regard, Islam prioritizes social solidarity and collective consciousness in eliminating oppression.

Future studies could focus on the situation in Islamic countries where the green economy model has been adopted, particularly those expected to experience the effects of the climate crisis more acutely, and whose economies are not diversified and dependent on fossil fuels. This will reveal the labor market implications of the theoretical discourses of the green economy model and the extent to which these theories have been implemented.

Giriş

Yeşil ekonomi modeli, fosil yakıt kullanımının beraberinde getirdiği hızlı ekonomik büyüme, kentleşme ve tüketim kültürünün sebep olduğu çevresel yıkım sonucu ortaya çıkmış yeni bir ekonomi modelidir. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında tüm dünyada yaşanan hızlı sanayileşme süreci ve izlenen kalkınma politikaları, küresel ısınma ve iklim değişikliği gibi daha önce yaşanmamış çevresel bir tahribata sebep olmuştur. Yeşil ekonomi, sürdürülebilir olmayan üretim ve tüketim modeline, hâkim iktisadi düşüncenin refah anlayışına alternatif bir model olarak ortaya çıkmıştır. Mevcut ekonomik yapının hem insan hem toplum hem de çevre üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırma prensibiyle ortaya çıkan yeşil ekonomi; 1960 ve 1970'li yıllarda filizlenmeye başlamış, ekonomik büyüme, çevre, yeşil istihdam ve işçi haklarına dair alternatif çözümler sunmuştur. Bu söylem, mevcut iktisadi anlayış için radikal bir eleştiri olarak kabul edilmiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan 1968 Devrimi ve 1973 Petrol Krizi, yeşil ekonominin siyasi açıdan, 1929 Buhranı ve 1980'li yıllara kadar uzanan Keynesçi politikalar ise iktisadi açıdan dönüm noktası olarak kabul edilmiştir. Sanayileşmenin

hızla arttığı, yenilenebilir olmayan fosil yakıt tüketiminin zirve noktalara ulaştığı ve doğanın atık deposu olarak görüldüğü bu dönem, iklim değişikliğinin hissedilir olmaya başladığı dönem olarak kabul edilmektedir (Şahin, 2022:20-24).

2008 yılı yeşil ekonomi için dönüm noktası olmuştur. Finansal kriz, küresel büyüme rakamlarında azalma, işsizlik ve kamu borçlarında artış tüm ülkelerde yıkıcı etkiler yaratmıştır. Krizin etkileri siyasal, çevresel ve toplumsal alanda da kendini hissettirmiştir (Gevher ve Acet, 2023:229). Bu durum filizlenmeye başlayan yeşil ekonomi kavramının stratejik bir boyut kazanmasına zemin hazırlamış, sürdürülebilir bir çevrenin inşasında atılan adımları hızlandırmıştır (Yılmaz, 2022:68). Bir başka ifadeyle yeşil ekonomi modeli, dünyayı etkileyen finansal krizlere ve doğrusal ekonomi modelinin sebep olduğu çevresel tahribata karşı hem politik bir çare hem de sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanması için stratejik bir adım olarak görülmüştür (Merino-Saum vd., 2020).

Özünde sürdürülebilir kalkınma düşüncesi yatan yeşil ekonomi, refah ve sosyal adalet arasında denge kurmayı ve ekonomik büyüme gerçekleşirken çevreye zarar vermemeyi hedefleyen ekonomik bir modeldir. Yeşil ekonomiye geçişle; doğal kaynakların israf edilmeden verimli bir şekilde kullanılması, fosil yakıtların terk edilerek, temiz ve yenilenebilir enerji sistemlerine geçiş yapılması, bu geçişte ortaya çıkabilecek istihdam kayıplarını önlemek için adil bir geçiş sürecinin sağlanması, hiç kimsenin geride bırakılmadan insan onuruna yakışan yeşil istihdam alanlarının yaratılması, ekonomide dengenin sağlanması ve yoksulluğun ortadan kaldırılması hedeflenmektedir (Rijal vd., 2024:47).

Yeşil ekonominin ekolojik sürdürülebilirlik, ekonomik kalkınmanın sağlanması ve insana yakışır istihdam alanları açmak için yeşil işlerin geliştirilmesi olmak üzere dayandığı üç temel unsur olduğu görülmektedir. Üç unsurla kastedilen, doğal kaynakların korunması, kirletmeme ilkesi, atık yönetimi ve yeşil enerjiye geçiş, eko-girişimcilik, çevreci yatırımlar, yeşil teknolojiler, ekonomik kalkınma ve yeşil işlerin geliştirilmesidir (Makower, 2009:13). Yeşil ekonomi, daha iyi çalışma koşulları, iş güvenliği, daha iyi ücret ve sağlık hizmetleri ile yüksek niteliğe sahip istihdam fırsatları vaat etmektedir (ILO, 2013:34). Buradan hareketle adil geçiş ve yeşil işler kavramlarının, yeşil ekonominin gelişimiyle ortaya çıkan, gelişen ve popüler hale gelen kavramlar olduğunu söylemek mümkündür. Amacı işçi haklarını korumak olan adil geçiş, yeşil dönüşümde ortaya çıkabilecek istihdam kayıplarını en aza indiren ve işgücü piyasasını yeniden şekillendiren bir yapıya sahiptir. Yeşil işler ise ekonomik sektörlerin çevresel etkilerinin azaltılmasını ve ortaya çıkan olumsuz etkilerin en aza indirilmesini sağlayan işler olarak tanımlanmaktadır. Yeşil işler, karbon salınımını azaltmaya yardımcı bazı sektörlerde yoğunlaşmakta, yenilenebilir enerji, geri dönüşüm, tarım, inşaat ve ulaştırma gibi pek çok sektörde örneklerine rastlanmaktadır (Al-Ammarat ve Al-Mashaqaba, 2022:23).

İslâm ekonomisi, çalışma hayatının çevreye zarar vermeden hakkaniyetli bir şekilde düzenlenebileceği temel sınırları belirlemektedir. İnsanın halife olması: yeryüzünde sınırlı bir özgürlüğe sahip olması ve yeryüzünün kendisine emanet edilmesi, ekonomik faaliyetler gerçekleştirirken kaynakları israf etmeden, zarar vermeden ve verimli bir şekilde

kullanmasına sebep olmaktadır. İslâm hukukunda korunması gereken şeyler kapsamında çevrenin de dikkate alındığı görülmektedir (Kocabaş, 2014:133). Bununla beraber İslâm ekonomisinin, dini, ahlâki ve sosyal boyutları dikkate alarak işçi haklarını düzenlediği görülmektedir. Emek bir ibadet olarak değerlendirilmekte, çalışma hayatının ilkeleri belirlenirken bir denge gözetilmektedir.

1. Literatür Taraması

Literatür taraması kapsamında “Scopus”, “Google Scholar” ve “Web of Science” veri tabanları taranmış, anahtar kelimeler olarak “green economy and labor rights”, “just transition”, “environmental justice” ve “Islamic economics and labor ethics” seçilmiştir. Literatür taraması çevresel adalet ve yeşil ekonomide işçi haklarının farklı yönlerine değinen çalışmalar ile İslâm ekonomisinde işçi haklarını ele alan çalışmalar olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çevresel adalet ve yeşil ekonomide işçi haklarını ele alan çalışmalara odaklanılmaktadır. OECD tarafından 2024 yılında yayınlanan çevresel adalet raporu; çevresel adalet kavramını analiz etmekte, zorlukları ve ulusal yaklaşımları değerlendirmektedir. Çevresel adalet, toplumların birbirlerinden farklı olarak karşılaştıkları çevresel tehlikelere maruz kalma, çevresel olanaklara eşit olmayan erişim ve çevresel politikaların eşitsiz ilkelerine dair tekrar eden zorlukları ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Rapor, çevresel bozulma, kirlilik ve iklim değişikliği ile mücadele çabaları arttıkça çevresel adaleti gerçekleştirmede ve politika oluşturmada ülkelere ışık tutmakta, çevresel adaletin sosyal adalet ve ekonomik politika bağlamında da değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Rapor çevresel adaleti, işçi haklarının sosyal boyutuyla ilişkilendirilebilir bir hale getirmektedir. Stevis ve Felli, (2015), bu çalışmada yeşil ekonomiye geçişte sendikaların üstlendiği rol üzerinde durulmaktadır. Çalışma, adil geçişin ne olduğunu, işçi sendikalarının bu geçişte üstlendikleri rolü ve yeşil ekonomiye geçişin nasıl sürdürülebilir hale getirilebileceğini sorgulamaktadır. Ding ve Hirvilammi (2024), bu çalışma işgücü ile adil geçiş literatürünü yeşil işler, yeşil beceriler ve yeşil ücretlendirme yaklaşımı üzerinden sentezlemektedir. Bu üç yaklaşım, adil geçiş politikaları için bir temel oluşturmakta, konuya bütüncül yaklaşılmasına yardımcı olmaktadır. Çalışma ayrıca yeşil işlerin yeniden tanımlanması gerektiğine, istihdam politikalarının yeniden düzenlenmesine ve istihdam ve refahın daha kapsayıcı bir yaklaşımla ele alınması gerektiğine vurgu yapmaktadır.

Shchukina (2025), çalışmada iklim değişikliği bağlamında, yeşil ve sürdürülebilir işgücü ilkeleri incelenmektedir. Uluslararası çalışma örgütlerinin istihdam politikalarının ulusal mevzuatlara entegre edilmesi gerekmektedir. Ayrıca sürdürülebilir bir istihdamın sağlanabilmesi hem yeni istihdam yaratma imkanlarına hem de yeşil dönüşümün sosyal boyutunun gerçekleştirilmesine bağlıdır. Makale, Moldova Cumhuriyeti için uluslararası mevzuata uyum ilkeleri de önermektedir. Başol (2018), çalışmada yeşil işler ve kahverengi işlerin karşılaştırmalı bir analizi yer almakta, yeşil işlerin istihdam üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Avrupa Birliğine üye ülkelerde istihdamın %2’sini ve ABD’de %2,3’ünü yeşil işlerin oluşturduğuna vurgu yapılmaktadır.

İslâm ekonomisi perspektifinden işçi haklarını ele alan Zakaria vd. (2017), İslâm ülkelerinde faaliyet gösteren çok uluslu şirketler için İslâmî bir iş kanunu önerisinde bulunmaktadır. Çalışmada önerilen rehber ilkeler insan hakları ve kurumsal sorumlulukların İslâmî anlayışla bir araya getirilmesiyle oluşturulmaktadır. Muzaiyanah (2022), yeşil ekonomi ve İslâmî perspektiften ekonomik faaliyetler ele alınarak, yeşil ekonominin insan refahını artırırken çevresel sürdürülebilirliği de dikkate aldığı vurgulanmaktadır. İslâm ahlâkı zarar vermeme ilkesi gereğince ekonomik faaliyetler sırasında çevreye zarar verilmesini yasaklamaktadır. Yeşil ekonomi ve İslâmî ekonominin iş ahlâkı ve çevrenin zarar görmemesi hususunda birbirine benzeyen ilkeler barındırdıkları çalışmada ortaya konulmaktadır. Azizah (2023), İslâmî anlayışa göre hükümetler işçi haklarını korumada ahlâki ve yasal anlamda sorumluluk sahibidir. Çalışmada işçi haklarının korunmasında devlete düşen görevler ele alınmakta, adalet, hakkaniyet ve toplumsal refahın sağlanmasında İslâmî öğretilerin iş kanunlarına nasıl entegre edilebileceği tartışılmaktadır. Mahmudulhassan vd. (2025), çalışmanın odak noktasını İslâmî metinlerin işçi haklarına dair söylemini ortaya koymak oluşturmakta, özellikle de emek onuruna vurgu yapılmaktadır. Dinî anlayış modern söylemle bir araya getirilerek, çalışma hayatında, özünde adalet ve eşitlik bulunan pratik öneriler sunulmaktadır.

Mevcut literatür incelendiğinde çalışmaların daha çok betimleyici olduğu, tematik kategoriler içermediği ve normatif yaklaşımlar sunmadığı görülmektedir. Stevis ve Felli (2015), adil geçişi ve işçi hareketlerini çevresel politikalar bağlamında tartışmakta, Ding ve Hirvilammi (2024), yeşil işgücü piyasalarını; yeşil işler, beceriler ve ücretlendirme bağlamında üç yaklaşımla ele almakta, Shchukina ise yeşil ekonomide işçi haklarını tartışmaktadır. Zakaria vd. (2017), Muzaiyanah (2022), Azizah (2023) ve Mahmudulhassan vd. (2025), işgücü etiğini ve işçi haklarını ele almakta ancak karşılaştırmalı ve normatif bir perspektif sunmamaktadır. OECD 2024 Raporu ise çevresel adalet kavramını tartışmakta, işçi haklarını yeşil ekonomi perspektifinden hareketle sosyal adaletle ilişkilendirmektedir. Buradan hareketle literatürde yeşil ekonomi ve İslâm ekonomisinde işçi haklarını tematik kategoriler üzerinden karşılaştırmalı ve normatif bağlamda ele alan çalışma olmadığı görülmektedir. Bu çalışmanın hem literatürdeki bu boşluğu doldurmada hem de politika yapıcılara karar alma süreçlerinde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada yeşil ekonominin işçi haklarına dair söylemi; adil geçiş ve yeşil işler üzerinden analiz edilecek, İslâm ekonomisinde işçiye verilen haklarla karşılaştırmalı olarak ele alınacaktır. İlk bölümde yeşil ekonomi ve adil geçiş üzerinde durulacak, ikinci bölümde yeşil işler ve yeşil yakalı çalışanların kavramsal çerçevesi çizilecek ve yeşil ekonomide işçi hakları üzerinde durulacaktır. Üçüncü bölümde İslâm ekonomisinin işçi haklarına dair temel ilkelerine değinilecek, dördüncü bölümde yeşil ekonomi ve İslâm ekonomisinde işçi hakları karşılaştırmalı olarak analiz edilecektir. Çalışma sonuç ve değerlendirme bölümüyle sonlandırılacaktır.

2. Yöntem

Bu çalışma yeşil ekonomi ve İslâm ekonomisinde işçi haklarının karşılaştırmalı bir analizinden oluşmaktadır. Araştırma; birincil İslâmî metinler (Kur'an-ı Kerim ayetleri ve Hadisler), makaleler, internet kaynakları ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), sendikaların ve

Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) gibi küresel kurumların raporları kullanılarak içerik analizi yapılan kavramsal bir çalışmadır. Araştırmada yeşil ekonomi ve İslâm ekonomisinin işçi haklarına dair yaklaşımları nitel içerik analiz yöntemi ile ele alınarak incelenmiş, işçinin ücret hakkı, sendika hakkı, izin ve dinlenme hakkı, sosyal güvenlik ve iş güvenliğinin sağlanması hakkı temel karşılaştırma temaları olarak belirlenmiştir. Çalışma yalnızca betimleyici bir inceleme ile sınırlı kalmamakta aynı zamanda normatif bir değerlendirme çerçevesi de sunmaktadır.

3. Yeşil Ekonomi ve Adil Geçiş

Son yıllarda küresel anlamda hissedilen iklim değişikliği ve çevresel tahribat, sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirme yolunda bir araç olarak görülen yeşil ekonomi düşüncesine olan ilgiyi artırmış ve ülkeleri yeşil ekonomi politikalarını benimsemeye teşvik etmiştir. Kahverengi ekonomiden yeşil ekonomiye geçişin merkezinde yenilenebilir enerji, çevre dostu uygulamalar ve kaynakların verimli bir şekilde kullanımı yatmaktadır. Bu durum yeşil ekonominin özellikle fosil yakıt yoğunluklu sektörlerde çalışanlar, madencilik faaliyeti yürütenler ya da kayıtsız çalışanlar üzerindeki etkisini tartışmaya açmaktadır. Bu noktada çevresel sürdürülebilirlik sağlanırken, iş güvenliği ve işçi haklarının nasıl korunacağına ve iki etken arasında nasıl bir denge sağlanacağına dair kritik bir zorluk ortaya çıkmaktadır (Banupriya ve Sivashankari, 2024:2998).

Yeşil ekonomiye geçişin, hükümetleri, sendikaları, sivil toplum kuruluşlarını, işçileri ve işvereni de içerisine alan çok boyutlu bir yapısı bulunmaktadır. Dönüşümün ölçeği göz önüne alındığında pek çok iş fırsatı yaratma potansiyelinin yanında, iş kayıplarının yaşanması ya da sektörel geçişlerin olması işgücü piyasasında değişimlerin olmasını da beraberinde getirecektir. Süreç doğru yönetilmediği takdirde, yeşil ekonomi yoksulluğu ortadan kaldırmak yerine gelir adaletsizliğini ve toplumsal huzursuzluğu beraberinde getirecektir (Wang ve Lo, 2021). Sürecin iyi yönetilmesi durumunda ise insan onuruna yakışır, yeşil ve yeni işler ortaya çıkacaktır. Bu açıdan karbonsuz bir ekonomik dönüşümün sağlanabilmesi için dezavantajlı ve savunmasız grupların ihtiyaçlarını karşılayacak “adil bir geçiş” politikası benimsemek zorunlu olacaktır (Elliott ve Setyowati, 2020).

Yeşil ekonomi modeli, karbonsuzlaştırma politikalarının ortaya çıkaracağı iş kayıplarını, eş zamanlı olarak çevre dostu istihdam alanlarının yaratılmasıyla ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Yenilenebilir enerji, sürdürülebilir ulaşım, yeşil inşaat, sürdürülebilir tarım ya da döngüsel ekonomi gibi yeni istihdam alanları, geleneksel ekonomiden yeşil ekonomiye geçişte ortaya çıkabilecek iş kayıplarını ortadan kaldıracaktır. Ekonomik istikrarsızlık, işçilerin sosyal korumadan yoksun olması ve kayıt dışı işgücündeki artış, geçiş aşamasında yaşanması muhtemel zorluklar olarak görülmektedir. Yeşil ekonomi, bu zorlukların üstesinden gelmek için “adil geçiş” mekanizmasına vurgu yapmaktadır. Adil geçiş, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik ile ekonomik dayanıklılık boyutundan oluşmaktadır. Çevresel sürdürülebilirlik, karbonsuzlaştırma faaliyetlerine destek olan işleri, sosyal sürdürülebilirlik, işçilerin güvenli koşullar altında çalıştığı ve çalışanlara adil ücretlerin verildiği işleri ifade

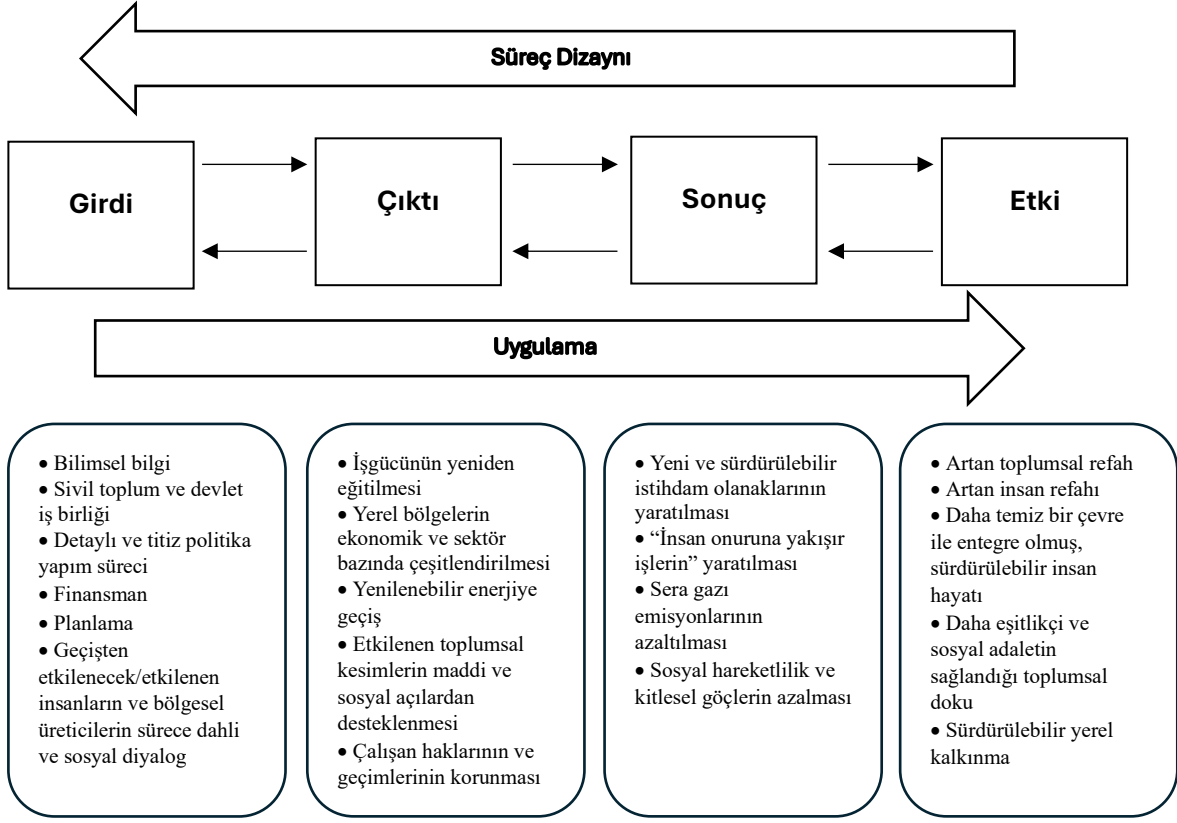
ederken, ekonomik dayanıklılık hiç kimsenin geride bırakılmadığı, iklim değişikliği sonucunda ortaya çıkan ekonomik değişimlere uyumu içeren bir süreci ifade etmektedir (Shchukina, 2025:294).

Adil geçiş kavramının tarihi 1970'lere kadar dayansa da kavram, 1990'larda ABD'de kitlesel işsizlikle karşı karşıya kalan işçiler tarafından görünür hale getirilmiştir. Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası, çevrenin korunmasına olumlu bakarak, çevre ve istihdamın birbirinden ayrılmasının mümkün olmadığını, çevre yasaları yürürlükten kaldırılmadan adil bir geçişin mümkün olduğunu söylemiştir. Sendika, çevre dostu bir ekonominin işçi haklarını iyileştireceğini ve istihdamda artış yaratabileceğini ileri sürmüştür. Bunun gerçekleşebilmesi için işçilerin eğitim ve sosyo-ekonomik yönden desteklenmesi ve "süper fon" adı altında bir fonun kurulmasını önermiştir. Sonraki süreçte sendika, Amerika'daki diğer çevresel adalet gruplarıyla bir araya gelerek hem kavramı daha tanınır hale getirmiş hem de çevre koruma politikalarının çalışan ve toplum refahının önüne geçmesine engel olarak emek odaklı bir anlayışı şekillendirmiştir. Amerika'da yeterli ilgiyi görmeyen adil geçiş kavramı, iklim aktivistleri ile küresel işçi sendikaları tarafından sonraki süreçlerde hak ettiği ilgiye kavuşmuştur. 1992 BM Rio Konferansı, 2010 BM İklim Değişikliği Konferansı, 2012 Rio+20 Yeryüzü Zirvesi ve 2015 ILO "Adil Geçiş Kılavuzu" ile adil geçiş küresel çevrelerde tanınır hale gelmiştir (Stavis ve Felli, 2015, Wang ve Lo, 2021, Elliot ve Setyowati, 2020).

Adil geçiş, International Labour Organization (ILO) tarafından yaygınlaştırılan bir kavramdır. Kavram; iklim değişikliğinin, işgücü piyasasında zaten var olan eşitsizliği, daha da derinleştirmesine engel olmak için kullanılmaktadır. Bu düşüncenin temelinde işçi, işveren ve hükümetler arasında iş birliğini etkin hale getiren sosyal diyalog ilkesi yatmaktadır (ILO, 2008). Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu tarafından yapılan tanımlamada adil geçiş, sosyal ya da ekonomik alanda yaşanan olumsuzlukları ortadan kaldıran ya da en aza indiren, hiçbir çalışanı ya da topluluğu dışarıda bırakmayan, sürdürülebilir ve yeşil ekonomiye geçişi ifade etmektedir. Yeşil ekonomi, adil geçişi gerçekleştirirken, süreçten olumsuz etkilenen çalışanlara, beceri temelli eğitim programları, gelir desteği ya da alternatif kaynaklara yatırım desteği sağlamayı, işçi, işveren ve hükümet arasında ortaya çıkan endişeleri bertaraf etmeyi amaçlamaktadır (Banupriya ve Sivashankari, 2024:2999).

Adil geçiş planlaması yapılırken dikkat edilmesi gereken bazı sektörler bulunmaktadır. Tarım, ormancılık, balıkçılık ve fosil yakıtla bağımlı sektörler iklim krizinden en fazla etkilenecek ve kayıtsız işgücünün yaygın olduğu sektörlerdir. Bu nedenle yeşil ekonomi, iklim politikaları hayata geçirilirken sosyal güvenliğin mutlaka dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Adil geçişte sağlanması gereken sosyal güvenlik, özellikle fosil yakıt teşviklerinin kaldırıldığı durumlarda olumsuz etkilenecek haneler için önem arz etmektedir. Sosyal yardımların sağlanmadığı durumlarda hanelerin en temel ihtiyaçlara ulaşımı kısıtlanmış olacaktır (Portakal vd., 2024:166). ILO sadece fosil yakıtlardan yenilenebilir enerjiye geçişte 7 milyonluk iş kaybı öngörmektedir (ILO, 2022:5). Bu nedenle, işini kaybedenlere işsizlik sigortası ve yardımları, beceri eğitimlerinin verilmesi, işgücünün olduğu pozisyonlara yönlendirilmesi yeşil ekonominin adil geçişte dikkate aldığı politikalar (ILO, 2015).

Şekil 1: Adil Geçiş İçin Bir Çerçeve



Kaynak: Portakal vd., 2024:178.

Yukarıdaki şekil adil geçiş sürecinde işçi haklarının korunması için dikkat edilmesi gereken hususların bir özetini sunmaktadır. Sürecin tasarlanmasında, iklim değişikliği ya da karbonsuzlaşmanın önemine dair bilimsel bilgi, konunun tarafları olan işçi, işveren, sendika, hükümet ve sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliği ve finansman kaynaklarının belirlenmesi en önemli konulardır. Yeşil ekonomiye geçiş aşamasında fosil yakıt yoğunluklu sektörlerde çalışanların gereken eğitim süreçleriyle desteklenmesi, çalışanların yeni becerilerle donatılması, yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişin hızlandırılması ve ekonomi kaynaklarının çeşitlendirilmesi, işçilerin maddi ve sosyal anlamda desteklenmesi beklenen olası çıktılardır. Bu çıktıların sonucunda ise birey ve toplum refahı sağlanacak, ekonomi daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir hale gelecektir (Portakal vd., 2024:178).

Yeşil ekonomi; geçiş sürecinde toplumun çeşitli kesimleri tarafından adalet sorunlarının gündeme getirilmesi üzerine, işçi haklarını koruyan ve geliştiren “yeşil iş” kavramını ortaya koymuş, çalışan hakları bu kavram üzerinden şekillendirilmiştir.

4. Yeşil İşler ve Yeşil Yakalı Çalışanlar

Çevre dostu olarak kabul edilen yeşil işler, yeşil ekonominin bileşenlerinden biri olarak görülmektedir. Son yıllarda küresel gündemin temel konularından biri haline gelmiş olsa da uzlaşıya varılmış bir tanımı bulunmamaktadır. Yeşil işlerin tanımı ilk kez 2008 yılında BM


Çevre Programı (UNEP), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası İşveren Örgütü (IOE) ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından yayımlanan raporda yapılmıştır. Raporda yer alan tanıma göre yeşil işler, çevreyi koruyan ve iyileştirilmesine katkı sağlayan, doğal kaynak kullanımında israfı ortadan kaldıran, sera gazı emisyonlarında düşüşe sebep olan ve ekosistemi koruyan işlerdir (UNEP, 2008:5).


Yeşil işler, özellikle kaynak ve enerji verimliliği hizmetleri, enerji üretim ve dağıtım hizmetleri, atık yönetim hizmetleri, kirlilik kontrolü ve yönetimi, çevre dostu uygulamalar, eko-turizm, doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı, yeşil teknolojiler, yeşil bankacılık ve yatırım fonlarının yönetimi gibi alanlardaki işleri kapsamaktadır. Enerji arzını karbon nötr hale getiren, kirlilik kontrolü yapılan, çevre dostu işler de yeşil iş kapsamında değerlendirilmektedir (Jarvis vd., 2011:11-48).

Yeşil işler, “yeşil yakalı çalışan” kavramını ortaya çıkarmıştır. Yeşil yakalı çalışanlar, yeşil işletmelerde faaliyet yürüten, yeşil işlerin gerektirdiği yeni çalışma tarzını benimseyen, doğal kaynak kullanımını azaltarak olumlu ekolojik etkiler yaratan, işe toplu taşımayla gelen, daha az enerji kaynağı tüketen, geri dönüşüme destek olan yani işini daha az kaynak kullanarak yapan ve çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan kişilerdir (Yılmaz, 2022:139).

Bir toplumda insanların ekonomik refaha ulaşabilmesindeki temel faktör istihdam fırsatlarının varlığıdır. İstihdam, aileleri güçlendirirken toplumlara da ekonomik ve sosyal alanda ilerleme fırsatı sunmaktadır. Bu bağlamda yeşil işlerin istihdamı artırıcı bir etkisi olduğu kabul edilmektedir (Mansour vd., 2017:63). Ancak bir işin yeşil iş olarak değerlendirilmesi sadece istihdamı artırmasıyla ilgili değildir. Bir işin yeşil olduğuna karar verebilmek için birden fazla unsurun bir arada olması gerekmektedir. Yeşil iş tanımında ön plana çıkan iki temel unsur bulunmaktadır. Bunlardan biri, yeşil işlerin çevre dostu olması, diğeri ise insan odaklı özellikleri ön plana çıkarmasıdır (Arlı Yılmaz, 2014:16).

Şekil 2: Yeşil ve İnsana Yakışır İşlere Genel Bir Bakış

 Çevre	Yeşil ama insana yakışmayan işler <ul style="list-style-type: none"> ➢ Elektronik aletlerin geri dönüşümünde iş güvenliği olmadan çalışanlar ➢ Güneş paneli kurulumunda düşük maaşlı çalışanlar ➢ Biyoyakıt üretimindeki gündelikçi işçiler 	Yeşil ve insana yakışır işler <ul style="list-style-type: none"> ➢ Sendikalı rüzgâr ve güneş enerjisi çalışanları ➢ Yeşil mimarlar ➢ Yüksek maaşlı toplu taşıma çalışanları
	Yeşil ve insana yakışır olmayan işler <ul style="list-style-type: none"> ➢ Yeterli iş güvenliği olan maden işçileri ➢ Afrika ve Latin Amerika'da çalışan kadın işçiler ➢ Mezbahane çalışanları 	İnsana yakışır ancak yeşil olmayan işler <ul style="list-style-type: none"> ➢ Sendikalı otomotiv işçileri ➢ Kimya mühendisleri ➢ Pilotlar

 İnsana Yakışır İş

Kaynak: (Jacob vd., 2015:24).

Yeşil işlerin dar tanımı, işlerin yeşil niteliklerine odaklanırken işçi sendikaları ve ILO gibi uluslararası örgütler, insani boyuta da odaklanmakta, insanın istihdam edildiği işin, insana yakışır bir iş olması gerektiğini savunmaktadır. Yukarıdaki şekilden de görüleceği üzere her iş yeşil iş kapsamında değerlendirilmemektedir. İşçinin verimi, ücretler, işçinin kariyer olanaklarının iyileştirilmesi, iş güvenliğinin sağlanması, izin hakkı, sosyal güvence ve diğer işçi hakları gibi geleneksel işgücü endişelerinin ortadan kaldırıldığı işler, yeşil işler olarak değerlendirilmektedir. İşlerin kalitesi ve nitelikleri birbirinden farklıdır, gelecekte de küresel bir standardın olması mümkün değildir. Farklılıklar kaçınılmaz olsa da küresel çapta belli standartların korunmuş olması bir zorunluluktur. İnsanların geçim kaynakları, sahip oldukları haklar ve onur duygusu istihdam edildikleri işlerle sıkı sıkıya bağlantılıdır. İşler hem yapan hem yapılan hem de çevre için umut vaat etmelidir. Sömürücü ve zararlı bir yapıya sahip olmamalı, geçinmeye yetmeyecek bir ücreti içermemeli ve insanları yoksulluğa mahkûm etmemelidir. Yeşil istihdam, yalnızca doğal kaynaklara değil çalışanların sağlığına, insan ihtiyaçlarına ve haklarına saygılı olacak şekilde tasarlanmalıdır. Bu özellikleri taşımayan işlerin yeşil işler olarak kabul edilmesi mümkün değildir (UNEP, 2008:39).

5. Yeşil Ekonomide İşçi Hakları

İnsana yakışır iş, bir dizi sosyal ve çalışma hak ve yükümlülüğü üzerine kurulmuştur. Yeşil işlerin temelinde ILO tarafından ortaya konulan; eşit işe eşit ücret, çalışma hayatında ırk, renk, cinsiyet, din, sosyal köken gibi farklılıklarda ayrımcılık yapılmaması, çalışanlara toplu sözleşme hakkının tanınması, zorla çalıştırmanın her türlüşünün yasaklanması, iş güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesi gibi temel hakları ele alan 8 sözleşme yatmaktadır. İnsana yakışan işlerden kastedilen, işçinin güvenli koşullar altında çalıştırılması, işçinin yaptığı iş karşılığında hem yeterli ücreti alması hem de iş güvencesine sahip olmasıdır. İşverenin; çalışan haklarına saygı göstermesi ve çalışanların sendikalaşma haklarına karşı

çıkması da insana yakışır iş kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak her ülkede ekonomik ve sosyal farklılıklar olacağından insana yakışır işler de ülkeden ülkeye farklılık gösterecektir. İnsana yakışır iş hedeflerine ulaşmak için birbirini güçlendiren 4 alanda bütünleşmiş politikalara ihtiyaç duyulacaktır. Bu politikalar; iş yerinde temel haklar ve bunların korunması, istihdam için fırsatların yaratılması ve teşvik edilmesi, geniş sosyal korumanın oluşturulması ve çalışan, işveren, özel sektör ve hükümet arasında sürdürülebilir bir diyalogun sağlanması olarak ifade edilmektedir (Jarvis vd., 2011:14).

5.1. İşçinin Ücret Hakkı

ILO tarafından 2024 yılında yayınlanan raporda, sürdürülebilir bir ücret elde etmenin temel ilkeleri üzerinde durulmaktadır. Raporda, işçinin kendisinin ve ailesinin temel yaşam maliyetlerini karşılayabilecek bir ücret alması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Temel yaşam maliyetlerinden kasıt, iyi beslenme, yaşanabilir bir konut, yeterli eğitim ve sağlık harcamaları ile diğer temel insan ihtiyaçlarıdır. Bu standartlar adil bir ücret elde edebilmenin en temel koşullarıdır. Ücret belirleme süreci işçi için açık ve anlaşılır olmalı, yaşam maliyeti, enflasyon oranı ve ailenin büyüklüğü gibi temel faktörler göz önünde bulundurulmalıdır. Yaşam maliyetini ortaya koymak için kullanılan metodoloji şeffaf, incelemeye açık ve tekrarlanabilir olmalıdır. Ücret belirleme sürecinde işçi, işveren ve hükümet yetkilileri aktif rol almalıdır. Raporda, aynı ya da eşdeğer işte çalışanların eşit ücret elde etmeleri de bir hak olarak değerlendirilmektedir. İşçiler bu noktada etnik köken, dil, yaş ya da herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulmamalıdır (ILO, 2024a:42-46).

5.2. Sendika Hakkı

Yeşil ekonomide, işçiler için sendikalaşma faaliyetleri, işçiler arasında adil gelirin ve eşitliğin sağlanması -ancak bunlar gerçekleştirilirken insan onurundan taviz verilmemesi- hayati derecede öneme sahiptir. Çalışanların kendilerini karşılaştıkları adaletsizliklerden koruyabilmeleri için sosyal koruma kalkanına ihtiyaçları vardır. Bugün dünya genelinde çalışan kesimin yaklaşık %50'si sosyal korumadan yoksundur. Bu noktada yeşil dönüşümün gerçekleşmesinde sendikalar özellikle savunmasız ve kırılgan gruplar için bir kalkan görevi görmekte, adil geçişin sağlanması için faaliyet yürütmektedir. İşçilerde beceri eksiklikleri bulunması durumunda sendikalar tarafından işveren ortaklığında ve iş başında beceri eğitimleri verilmektedir. Yeşil işlerin beceri temelli olması bu eğitimleri zorunlu hale getirmektedir. Sendikalar üyelerine de iklim değişikliklerine uyum sağlama ve insan faaliyetlerini karbon nötr hale getirme, çevre dostu ve insana yakışır iş üretmeleri için mesleki eğitimler vermektedir (ILO, 2024b:11-15). Eğitimlerle beraber karbon yoğunluğu yüksek sektörlerde işçilerin yeşil geçişe uyum sağlayabilmeleri için gelir desteği de sağlanmaktadır. Gelir desteklerinin beceri temelli eğitimlerle verilmesi istihdam edilebilirliği de artıracak temel bir etkidir. Ayrıca işçilerin istihdam sürecinde uygun işlerle eşleştirilmesinde kurumsal destekler de sağlanmaktadır (ILO, 2012).

Sendikaların çalışan yeterliliklerini geliştirmek istemesinin bir nedeni de beceriye dayalı ücret farklılıklarıdır. Özellikle yenilenebilir enerji sistemleri ve çevre teknolojileri gibi özel uzmanlık

gerektiren işler beceri temelli olduğu için daha yüksek ücrete sahiptir. Yenilikçi sektörlerde istihdam edilenler eğitim düzeyi daha yüksek çalışanlardır. Yeşil işlerin yüksek verimliliğe sahip ve yenilikçi sektörlerde yoğunlaşması çalışanların ücretini artıran temel faktördür (Jackman ve Moore, 2021:286).

5.3. İzin ve Dinlenme Hakkı

İşçilere temel ihtiyaçlarını karşılamaları için mesai saatleri içinde izin verildiği gibi mesai saatleri dışında da dinlenme imkânı tanınması gerekir. Bu sadece işçinin dinlenmesi için değil aynı zamanda yapılan işteki verimin artırılması için de önemli bir konudur. Dinlenme için şartlar işçi-işveren arasında yapılan sözleşmeye göre belirlenmektedir (Döndüren, 1986:404). Yeşil işler çalışanlar için akşam ve hafta sonu dinlenme ile esnek çalışma saatleri imkânı da sunmaktadır. Çalışanlar için yeterli dinlenme, serbest zamana sahip olma, esnek çalışma imkânı ve olağanüstü durumlarda farklı istihdam modelleriyle çalışanın motivasyonunu yüksek tutmaktadır (Urban vd., 2023:27). Kendilerine yeterli dinlenme süresi ve serbest zaman verilen, düşük gelirlerin tazminatlarla desteklendiği ve çalışan aileleri için sağlık hizmeti sunulan çalışanların; daha verimli oldukları, çalıştıkları yerlerin verimliliğini artırdıkları kanıtlanmıştır (Jules, 2004).

5.4. Sosyal Güvenlik Hakkı

Sosyal güvenlik, savunmasız grupların desteklenmesidir. Bu, adil geçişte işgücü politikalarını güçlendirmeye yönelik bir yaklaşımdır. Yeşil tazminat olarak adlandırılan bu yaklaşım, Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatında yer almaktadır. Yeşil dönüşümün ağır darbe vuracağı sektörler, toplumsal gruplar ya da işçilerin “kimseyi geride bırakma” anlayışıyla sosyal güvenliğinin garanti altına alınmasını ifade etmektedir (Ding ve Hirvilammi, 2024:250-251).

ILO'nun 102 sayılı sözleşmesi, yeşil işlerle uyumlu olarak işçilerin sosyal güvenlik haklarını düzenlemektedir. Sözleşme işçinin korunması için bazı standartlar getirmektedir. Sözleşmede; işçinin herhangi bir hastalık halinde tedaviye erişiminin sağlanması, gereken durumlarda gelir desteğinde bulunulması, işsizlik durumunda geçici gelir ile desteklenmesi, emeklilik döneminde düzenli gelir, iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması durumunda mağduriyetinin giderilmesi, doğum yapan kadınlara aile ve çocuk yardımı verilmesi, çalışma gücünü kaybeden işçiye malullük desteğinin sağlanması ile ölüm yardımı işçi için belirlenen temel haklardan sayılmaktadır (ILO, 2008).

5.5. İş Güvenliğinin Sağlanması Hakkı

Yeşil ekonomide işçi güvenliğinin sağlanması, işçi için tüm risklerin önceden belirlenmesi, ortadan kaldırılması ve önleyici tedbirlerin uygulanmasına bağlıdır. Özellikle çalışanlar için risk oluşturan sektörlerde, çalışana bilinçlendirme eğitimlerinin verilmesi gerekmektedir. İşverenin görevi, gereken durumlarda yeni teknolojileri kullanarak iş güvenliğini sağlamaktır. Koruyucu kıyafetler ya da kişisel donanımlar, riskleri azaltmada alınması gereken kritik önlemlerdir. Ayrıca uygun olmayan hava koşullarında mesai saatlerinde yapılacak düzenlemeler işçi sağlığını korumada uygulamaya konulabilecek en temel tedbirlerdir. Bu

tedbirler alındığı takdirde güvenli bir çalışma ortamı sağlanmış olacak, geliştirilen bütüncül yaklaşım ile hem çevresel sürdürülebilirlik hem de işçi güvenliği koruma altına alınmış olacaktır (Eurofound, 2024:12-22).

Yeşil ekonomide işçi haklarının, ILO standartları dikkate alınarak korunduğu görülmektedir. Ancak yeşil ekonomiye geçiş yeni iş türlerini ortaya çıkaracak, bu durum bazı dönüşümleri zorunlu hale getirecektir. Uluslararası kurumlar ve işçi sendikaları sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesinde temel unsurlardan birinin insana yakışır iş olanaklarının sağlanması ve sosyal hakların korunması olduğunu vurgulamaktadır. Bu durum mevsimlik ve yeni iş türleri sebebiyle iş güvencesi, ücret politikaları ve sosyal hakların yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır (UNEP, 2008; ILO, 2008; ILO, 2015). Ayrıca ILO (2022; 2024a; 2024b), raporlarının gençler, iş arayanlar ve sendikaların adil geçişin sağlanmasında rehberlik ettiği görülmektedir. Sonuç olarak yeşil ekonomide işçi haklarının sadece ILO ve UNEP standartları dikkate alınarak değil aynı zamanda yeşil dönüşümün gerektirdiği esneklik, belirsizlik ve çevresel riskleri de göz önünde bulundurarak ortaya çıkan hak ihtiyaçları yeniden yorumlanmalıdır (UNEP, 2008; ILO, 2022; ILO, 2024b).

6. İslâm Ekonomisinde İşçi Hakları

İktisadi sistemlerin ortaya çıkmasındaki temel amaç ekonomik hayatın bir denge içerisinde yürütülmesini sağlamaktır. Ekonomik sistemlerin başarıya ulaşabilmeleri için siyasi, sosyal ve kültürel alanda istikrarın sağlanması gerekmektedir. İslâm, iktisadi hayata önem vermekte, ekonomik hayatın işlevini yerine getirebilmesi için pek çok tedbir almakta ve çalışma hayatına dair ahlâki kurallar koymaktadır (Şen, 2023:20). İslâm ekonomisi, insanı emeği ile hayatını kazanmaya teşvik etmekte, çalışmayı ibadet olarak değerlendirmekte, üretmeden tüketmeyi ya da başkalarına bağımlı olarak yaşam sürmeyi reddetmekte, üretken, bilgili, becerikli ve başarılı olmayı iyi bir Müslüman olmanın gereklerinden kabul etmektedir (Yavuz, 2008:190).

İslâm ekonomisinde üretimin unsurlarından biri emektir. İster mal ister hizmet üretilsin her iki durumda da emek harcamak gerekmektedir. İşverenin devlet ya da özel sektör olmasının bir önemi yoktur ve daima bir tarafta emeğini diğer tarafta ise sermayesini ortaya koyanlar bulunmaktadır (Yeniçeri, 1986:267). Ancak İslâm ekonomisinde bir insan aynı anda işçi ve işveren olabileceği için, işçi-işveren arasında Batı medeniyetinde olduğu gibi sınıfsal bir farklılıktan söz etmek mümkün değildir. İslâm toplumlarında iş bölümü kabul edilmekte, bu olgunun sınıflaşmaya dönüşmesine izin verilmemektedir. İnsanların sahip oldukları yetenek ve gelir, bir üstünlük vesilesi olmasından ziyade dünya hayatının imtihan vesileleri olarak algılanmaktadır. İslâm ekonomisi günümüzde işçi-işveren arasında yaşanan temel problemlere çözüm getirme noktasında pek çok ilkeyi içerisinde barındırmaktadır (Tabakoğlu, 2016:297). İşçi hakları, işçinin çalışma hayatındaki maddi ve manevi haklarını ifade etmektedir. Bu haklar, ücret, dinlenme ve izin, aile ve çocuk yardımı, grev ve sendika hakkı gibi farklı alanları kapsamaktadır.

6.1. İşçinin Ücret Hakkı

İşçi, belirli bir ücret karşılığında emeğini satan kişi anlamında kullanılmaktadır. İşçi ile işveren arasında yapılan akit bir çeşit icare akti olarak değerlendirilmektedir. Emek sahibi olan işçi “ecir-i hass ve ecir-i müşterek olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Ecir-i has (özel işçi) belirli bir işi yapmak üzere tutulan ve gücünden yararlanan kişi anlamına gelmektedir. Çocuk bakıcısı ecr-i hasa örnek olarak verilebilir. Burada işçi emeğini yalnızca bir kişi için harcamaktadır. İşçi belirlenen yerde ve zamanda bulunduğu ve kendisinden istenilen işi yaptığıda ücrete hak kazanmaktadır. İş belirli bir süre olabileceği gibi sürekli de olabilmektedir. Ecr-i müşterek (ortak işçi) ise herkese iş yapan meslek erbabıdır. Avukat, doktor, mühendis ya da terzi ortak işçiye örnek olarak verilebilir. Burada akit iş üzerine yapılmaktadır. İşçinin emeğinin karşılığı olacak ücrete hak kazanması için işi ifa etmesi gerekmektedir (Köse, 2017:14). İslâm, emeğin payı olan ücret üzerinde titizlikle durmuştur. İşçinin hak ettiği ücretin tam ve zamanında ödenmesini teşvik etmiş ve bunu teminat altına almıştır (Karaman, 2012:392).

İslâm ekonomisinde ücret, işçinin en temel hakkıdır ve geciktirilmeden ödenmesi gerekmektedir. Bu durum Kur’an-ı Kerim’de Araf Suresi 85. Ayette “*İnsanlara mal ve ücretlerini eksik vermeyiniz.*” ve Necm Suresi 39. Ayette “*İnsan için ancak çalıştığıının karşılığı vardır.*” ifade edilmektedir. Hz. Peygamber, “*İşçinin hakkını alınının teri kurumadan veriniz*”, “*Kim bir işçi tutarsa ona ücretini bildirsin*” buyurmaktadır (İbn Hanbel, Müsned, III/59,68,71). İşçiye hakkının verilmemesi ya da ücretin bildirilmemesi ve zamanında ödenmemesi kul hakkı olarak nitelendirilmektedir. İşçiye verilecek miktarın ne olacağı konusunda herhangi bir ayet ya da hadis bulunmamakla birlikte bazı ölçüler koyulduğunu söylemek mümkündür. Zaman, yapılan iş, çalışılan yer, sosyal ve ekonomik şartlar, işçinin becerisi ve yetenekleri ücret miktarı üzerinde etkili olan faktörlerdir (Döndüren, 1986:388). Ücreti belirlerken bu farklılıkları göz önünde bulundurmak gerekir. Genel olarak bakıldığında Hz. Peygamberin, çalıştırdığı insanlara yuva kurup geçinebilecekleri ve insan onuruna yakışır miktarda maaş verdiğini söylemek mümkündür. O dönemde işçiler kendilerine verilen maaşla, ev, binek ve eğer ihtiyaç varsa hizmetçi alma imkanına sahip olmuştur. Mesken her dönemde temel bir ihtiyaçtır. Binekten kasıt özel araba ya da iş yerine ulaşım maliyeti olarak değerlendirilebilir. Hz. Peygamberin uygulaması bize asli ihtiyaçları hafife almadığını, insanlara ortalama bir hayat sunduğunu göstermektedir (Yeniçeri, 1986:278). İslâm’a göre insanın hayatını devam ettirebilmesi için zorunlu olan ihtiyaçlara “zarûriyyât” denilmektedir. Barınma, beslenme, eğitim, ulaşım ve sağlık harcamaları bu kapsamda değerlendirilmektedir. İnsan yaşamını kolaylaştıran ve zorlukları ortadan kaldıran ihtiyaçlar “haciyyât”, ihtiyaç kapsamında yer almayan ancak hayatı güzelleştiren şeyler ise “tahsiniyyât” kapsamına girmektedir (Algül ve Kamer, 2022:153). Bu sınıflandırmadan işçiye verilecek ücretin asgari geçim seviyesinden yüksek olması gerektiği anlaşılmaktadır.

6.2. Eşit İşe Eşit Ücret

İslâm ekonomisi, farklı eğitim seviyesi, farklı bilgi, beceri ve donanıma sahip insanlar arasında ücret eşitsizliklerinin adalet ve hakkaniyet kriterine uymak kaydıyla farklı olabileceğini kabul etmektedir. Bir başka ifadeyle İslâmî anlayışa göre objektif kriterlerin olması durumunda ücret farklılıklarının olması mümkündür. İslâm'ın tavsiye ettiği eşitlik ilkesi; renk, dil ve milliyet temelinde ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır. Bu ayrımcılığı ortadan kaldırmak ise işverenin sorumluluğundadır. Ancak ücret farklılığı objektif kriterlere dayanmıyorsa, ırk, cinsiyet, renk ya da milliyet temelli ise bu durum İslâm'ın insan onuru, adalet ve eşitlik ilkesine tamamen aykırıdır. İslâm eşit işe eşit ücreti kabul ederken ayrımcılık temelli bir ücretlendirmeyi meşru görmemektedir (Yasmeen, 2023:53).

6.3. Sendika Hakkı

Sendikalar Avrupa'da 19. yy.'da küçük zanaat sahiplerinin büyük sanayi tesisleriyle mücadele edememesi ve işlerini kaybetmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Sanayici işverenler, işçinin emeğini sömürerek boğaz tokluğuna çalışmasını istemiştir. İşçi ve işveren arasındaki çatışmalar bir uzlaşma bulma arayışıyla sendikaların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. İşçi ve işverenin başka kurumlarca temsil edilmesinde İslâm ekonomisi prensipleri açısından bir sakınca olmadığını belirtmek gerekir. İslâm dünyasında da kökü çok eskilere uzanan esnaf teşekkülleri olmuştur (Aktan, 1986:349). İslâm ekonomisinde günümüzdeki yapılanmaya benzer işçi organizasyonları ya da sendikalar bulunmamaktadır. Bunun yerine, toplumsal adaleti sağlamada dayanışma ve kolektif eylemler ön planda tutulmuştur. Kardeşlik ve dayanışma teşvik edilerek toplumsal kurumlar için temel ilkeler belirlenmiştir. Herhangi bir baskı ile karşılaşıldığında kolektif mücadele, toplumsal bütünlüğün sağlanmasında önemli bir rol oynamıştır (Reda, 2017:114). Literatüre bakıldığında çalışmaların İslâm'ın sendika yapılmasına olumlu baktığını söylemek mümkündür. Hassan ve Seraji (2013), tarafından yapılan çalışmada, İslâmî anlayışta bugünkü sendika yapılması olmasa da zulmün ortadan kaldırılması, çalışan onurunun sağlanması ve adalet gibi İslâm'ın öncelendiği değerlere vurgu yapılarak işçinin sendika hakkının meşru bir hak olduğu üzerinde durulmaktadır. Jumiatı ve Rohmah (2022), tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar vurgulanmaktadır. Zulmün yasaklanması, adalet ve yardımlaşma ilkeleri üzerinden sendikaların İslâmî açıdan meşru olduğu kabul edilmektedir. İşçinin bireysel hak arama talebinin, işçi ile işveren arasındaki güç dengesizliği sebebiyle olumsuz sonuçlanması mümkündür. Ancak sendikaların gösterdiği kolektif güç sayesinde işçiler hak arama ve sonuca ulaşma imkanına kavuşmuş olmaktadır. Sendikaların hak talepleri, İslâmî ahlâk içerisinde olmalı, grev kararı alındığında bu durum işveren ya da toplum için zulme sebebiyet vermemelidir.

6.4. İzin, Dinlenme ve İbadet Etme Hakkı

İşçinin dinlenmesi ve izin talebinde bulunması onun en temel insani haklarından biri olarak kabul edilmektedir. Gücünü kazanması, kendini toparlaması ve işini verimli bir şekilde yapabilmesi dinlenmesine bağlıdır. İşçinin aşırı bir yüke maruz kalmaması için çalışma süresinin mutlaka makul seviyede düzenlenmesi gerekir. Fazla mesai yaptırıldığında ek

ödemelerle işçinin desteklenmesi ve sosyal haklarının genişletilmesi de işçi lehine alınabilecek tedbirlerdendir (Altuntepe, 2021:104). İslâm ekonomisi işçiye izin ve dinlenme hakkının yanında ibadet etme hakkı da tanımaktadır. Cuma ve Bayram namazları gibi cemaatle kılınması gereken namazlarda cemaate katılma hakkı tanınmakta, ücrette bir kesinti yapılmamaktadır (Döndüren, 1986:404).

6.5. Sosyal Güvenlik Hakkı

Sosyal güvenlik; insanı yaşamı boyunca karşılaşılabileceği olumsuz durumlara karşı (maluliyet, işsizlik, iş kazası ya da ölüm gibi) korumayı hedefleyen bir tür güvenlik sistemi olarak kabul edilmektedir. İslâm toplumlarının refahını ve hayatta kalmasını sağlamak için İslâm ekonomisinin hayati bileşenlerinden biri olmuş, bu durum İslâm ekonomisini çalışanların sosyal güvenlik haklarıyla ilgili bazı tedbirler almaya sevk etmiştir (Jalil vd., 2015:1). İslâm ekonomisinde sosyal güvenlik, işçinin yoksulluktan korunmasını, herhangi bir hastalıkta ya da iş kazasında işçiye destek sağlanmasını, yaşlılık ve emeklilik durumunda ise işçinin güvence altına alınmasını içermektedir. Bunları gerçekleştirecek mekanizmalar arasında zekât kurumu, vakıflar ve sadaka, devletin adil ücreti belirlemesi, çalışma şartlarını iyileştirmesi ve devlet destekli diğer programlar bulunmaktadır. Burada zekâta özel bir vurgu yapılması gerekmektedir. Zekât, İslâm ekonomisinin sosyal güvenliği sağlama başvurduğu merkezi bir araçtır. Devlet, işçinin düşük gelir elde etmesi ya da işsiz kalması durumunda zekât kurumunu aktif bir şekilde kullanarak işçi için servetin yeniden dağıtımını sağlayabilir. Zekât kurumu bu sayede hem bireysel hem de toplumsal anlamda refahın sürdürülmesine katkıda bulunmuş olur (Jan vd., 2015:11). Zekâtın sosyal güvenliği sağlamada üstlendiği rolü ortaya koyan bir başka çalışmada, zekât kurumu zenginden yoksula giden sürekli bir gelir transferi olarak nitelendirilmektedir. Dağıtımının doğru yapılması halinde yoksulluk ve işsizlik gibi durumlarda adaletsiz gelir dağılımı problemini çözüme etkin bir role sahip olacaktır. Zekât bu noktada bireysel bir ibadet olmanın çok ötesine geçerek toplumsal refahın sürdürülebilirliği için stratejik bir araçtır (Dogarawa, 2010:1).

İslâm ekonomisinde işçinin korunmasının hem toplumsal hem de ahlâki bir görev olarak kabul edildiği görülmektedir. İslâm ekonomisinin sosyal güvenlik anlayışı, ahlâki ilkeleri içerisinde barındıran ve sosyal adaleti hedefleyen bütüncül bir perspektif sunmaktadır. Bugünün modern sosyal güvenlik yapıları için insan onurunu ve toplumsal refahı merkeze alan bir örnek teşkil etmektedir (Sayem vd., 2023:111-114).

İslâm ekonomisinde canın korunması kapsamında, çalışılan mekânın işçinin sağlığını tehlikeye atmayacak şekilde düzenlenmiş olması gerekir. İşçi çalışma ortamında herhangi bir kaza geçirir, felç olur, meslek hastalığına yakalanır ya da uzuvlarından birini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalırsa hem devlet hem de işveren ortaya çıkan zarar karşılığında işçiye sosyal güvenlik sağlamak ve işçiye korumakla mükelleftir. Bu mükellefiyet Mecelle'nin 20. maddesi olan "*Zarar izale olunur.*" ilkesinden kaynaklanmaktadır. Böyle bir durumda işçi tazminat hakkı elde etmektedir (Armağan, 2012:240).

İşçi, işiyle ilgili becerilerini artırması ya da fazla çalıştırılması durumunda, aldığı ücretin artırılmasını talep etme hakkına da sahiptir. İş sözleşmesinde bu durum açıkça zikredildiyse ücretin artırılması zorunluluk olarak değerlendirilmektedir (Şakfe, 1984:172). İşçinin sahip olduğu yetenek, bilgi ve beceriye göre ücretinde artış talebinin bir hak olarak değerlendirilmesi, İslâm ekonomisinin insanlardaki farklılıkları dikkate almasından kaynaklanmaktadır. Bu farklılıklar toplumdaki denge ve ahengin gerçekleşmesi için gerekli görülmektedir. Böylece her çalışan farklı bir emek vasfına sahip olacak, toplumdaki iş bölümünde üzerine düşen sorumluluğu yerine getirecektir (Sırım, 2016:783).

Sosyal güvenlik kapsamında, işçinin aldığı ücretten bir kısmının ihtiyarlık ya da işsizlik halinde işçiye ödenmek üzere kesilmesinde İslâm ekonomisi açısından bir engel bulunmamaktadır. Devlet bu konuda gerekli tedbirleri almakla mükellef tutulmaktadır (Şakfe, 1984:172).

6.6. İşçinin Gücü Yettiği İşte Çalıştırılması Hakkı

İslâm ekonomisinde temel kurallardan biri, işçinin istihdam edildiği alanın, her şeyden önce İslâm'ın izin verdiği sınırlarda olması ve meşru bir işi kapsamasıdır. İşçiden yapması istenilen iş, helâl bir alanda olmalı, insanın beden gücünün sınırlarını aşmamalı ve hiç kimse ağır işlerde çalıştırılmamalıdır. Bakara Suresinin 286. ayeti bu konuya ışık tutmaktadır. *“Allah hiç kimseye gücünün yeteceğinden başkasını yüklemez”*. Bu konuda Hz. Peygamber *“İşçiye ağır külfet yüklediğinizde ona yardım ediniz.”* buyurmaktadır (Tirmizi, Birr, 29). Sonuç olarak İslâm işçinin hayatını işverenin hayatı kadar değerli görmekte, işçinin sağlığını tehlikeye atacak durumlara engel olmaktadır. İslâm, insanların bilgi, beceri ve güçleri nispetinde çalıştırıldıkları müddetçe verimli olacaklarına inanmaktadır.

7. Yeşil Ekonomi ve İslâm Ekonomisinde İşçi Hakları

Yeşil ekonominin ortaya çıkışıyla işçi haklarının farklı bir boyutta tartışılmaya başlandığı görülmektedir. Yeşil ekonomi anlayışında işçi hakları daha çok çevresel sürdürülebilirlik üzerinden değerlendirilmekte, dışlanmış, kırılgan ya da savunmasız olarak nitelendirilen topluluklar arasında iklim değişikliğinin olumsuz etkilerinin adil bir şekilde dağıtılması anlamında kullanılan çevresel adalet ön planda tutulmaktadır (Banupriya ve Sivashankari, 2024:2999). İklim değişikliği, küresel ısınma ve çevresel tahribatın istihdam üzerindeki etkileri, yeşil işlerin yaratacağı yeni iş kollarıyla aşılmaya çalışılmaktadır. Yeşil dönüşüm sürecinde istihdamda yaşanması muhtemel olumsuzluklara karşı adil geçiş anlayışıyla hiç kimsenin geride bırakılmaması için politikalar geliştirilmekte, alınan bu tedbirlerle işçi haklarının korunması hedeflenmektedir. Yeşil ekonominin çevresel sürdürülebilirliği amaç edinen, işçilerin haklarını daha çok beceri geliştirme ve sosyal güvenlik üzerinden okuyan, bunları da modern yasalarla destekleyen bir model olduğu görülmektedir. Yeşil ekonomi, işlerin yeşil ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamasına odaklanırken, İslâmî kurallara uygun olup olmadığını dikkate almamaktadır.

İslâm ekonomisinde işçi hakları adalet, hakkaniyet, insan onuru, zarar vermeme ve emanet ilkeleri üzerine kurulmuştur. Helâl yollardan kazanç elde etmek, elde edilen kazancı toplum

ile paylaşmak, iş üretmek ve toplumsal yapının güçlenmesine yardımcı olmak dini bir görev olarak kabul edilmiştir (Yavuz, 2008:192). İş sözleşmesinde ödenecek ücretin belirlenmiş olması, işçinin ücretinin zamanında ödenmesi, adil ücret, sosyal güvenlik, izin, dinlenme ve ibadet haklarının verilmiş olması, her türlü ayrımcılığın yasaklanması, İslâm ekonomisinde işçinin en temel hakları olarak kabul edilmektedir. Ayrıca İslâmî anlayışta işçinin işini yapabilecek ehliyete sahip, emin ve güvenilir olması şart koşulmaktadır. Hz. Peygamber de yapılan işin ehli tarafından yapılmasını emretmiştir. İşçiden verim elde etmenin yolunun, insanların bilgi ve tecrübelerine göre işlerde çalıştırılmasından geçtiği vurgulanmaktadır (Yeniçeri, 1986:273).

İslâm ekonomisinde işçi hakları ele alınırken sadece bireyin değil toplumsal refahın da sürdürülebilir hale gelmesi noktasında, yeşil ekonomiden çok daha kapsamlı olduğu görülmektedir (Mahmudulhassan vd., 2025:52). Tablo 1’de yeşil ekonomi ve İslâm ekonomisinde işçi haklarındaki benzerlikler ve farklılıklar görülmektedir.

Tablo 1: Yeşil Ekonomi ve İslâm Ekonomisinde İşçi Hakları

İşçi Hakları	Yeşil Ekonomi	İslâm Ekonomisi
Ücret	-Adil ücret /Adil Geçiş -Yeşil ekonomiye geçişte iş kaybının yaşanmaması için işçinin ek ödemelerle desteklenmesi gerekir.	-Adil ücret -İşçiye, ücretin üzerinde anlaşıldığı miktarda ve alınının teri kurumadan verilmesi gerekir.
Sosyal Güvenlik	-İşsizlik sigortası -Emeklilik hakkı -Maluliyet Hakkı -Ek ödenekler (Adil geçiş ödenekleri vb.)	-İşsizlik Sigortası -Emeklilik Hakkı -Maluliyet Hakkı -Zekât, sosyal güvenlik kurumu olarak işlev görür. Servetin yeniden dağıtılmasını sağlar. Toplumsal adalet odaklıdır.
İş Güvencesi	-İşçiye iş kaybının önlenmesi için beceri eğitimleri -Yaşam boyu öğrenme -Yeşil ekonomi mevsimlik işler, esnek çalışma vb. nedenlerle hakların dönüşümünü gerektirir.	-Mesleki liyakat -Zulmün yasaklanması -Yaşam boyu öğrenme -İslâm ekonomisi geleneksel güvence mekanizmaları sunmaktadır.
Sendika	-Adil geçiş sürecinin yürütülmesinde işçi, işveren ve hükümet arasında iş birliğinin sağlanması ve sosyal diyalog	-Toplumsal dayanışma temelli sendikal haklar -Adalet ve yardımlaşma ilkesi -Zulmün yasaklanması ilkesi
Çalışma Koşulları	-Emisyonların azaltıldığı, çevre dostu üretimin yapıldığı güvenli iş ortamları -İş sağlığı ve güvenliği	-Canın korunması ilkesi -İşçinin güvenliğinin sağlandığı iş ortamları -İşçinin gücü nispetinde ve İslâm’ın meşru gördüğü işlerde çalıştırılması
Eşitlik ve Ayrımcılık	-Eşit işe eşit ücret ilkesi -Ayrımcılığın yasaklanması -Sömürünün yasaklanması	-Eşit işe eşit ücret ilkesi -Ayrımcılığın yasaklanması -Sömürünün yasaklanması

İşçi Hakları	Yeşil Ekonomi	İslâm Ekonomisi
Çevresel Boyut ve Toplumsal Etki	-İşçi hakları çevreye zarar vermeme ilkesi ile tasarlanır. Yeşil işler teşvik edilir. -Çevresel sürdürülebilirlik odak noktasıdır.	-Zarar vermeme ilkesi -Emek kutsaldır ancak doğa korunmalıdır. -İsrafın yasaklanması -Toplumsal adalet ve refah boyutu kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır.
İzin ve Dinlenme	-İzin ve dinlenme hakkı	-İzin, dinlenme ve ibadet hakkı

Kaynak: UNEP (2008), ILO (2008), ILO (2012), ILO (2013), ILO (2015), ILO (2024a), Azizah (2020), Mahmudulhassan vd. (2019), Zakaria vd. (2015) ve Muzaiyanah (2018) kaynaklarından yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 1’de yeşil ekonomi ve İslâm ekonomisinin işçi haklarına bakış açısı benzerlik ve farklılıkları karşılaştırmalı olarak görülmektedir. Tabloda yer alan kavramlar özellikle uluslararası kurumların raporlarından ve ilgili literatürden elde edilmiştir. Dayandıkları kaynaklar, birbirinden çok farklı olsa da hem yeşil ekonomi hem de İslâm ekonomisi işçi haklarının korunmasını merkeze almaktadır. Tablodan anlaşılacağı üzere, yeşil ekonomi ve İslâm ekonomisinde adil ücret, eşit işe eşit ücret, insan onurunun ön planda tutulması, ayrımcılığın yasaklanması, sosyal güvenlik hakları, izin ve dinlenme hakları, iş güvenliği ve sendikal haklar gibi konularda örtüşmektedir. Ancak İslâm ekonomisi bunu yaparken dini ilkeleri referans almakta, ilkelerini ahlaki ve dini bir temele dayandırmaktadır. Yeşil ekonominin temelinde ise çevresel sürdürülebilirlik yatmakta ve bunu sosyal adalet ile bütünleştirmektedir. İslâm ekonomisinde, zekât ya da vakıf gibi kurumların varlığı, yeşil ekonomiden farklı olarak sosyal adaletin sağlanmasında bir başka ifadeyle yoksulluğun azaltılması ve gelir eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasında temel mekanizmalardır.

Emek, İslâmî ekonomide salt geçim kaynağı olarak algılanmamaktadır. Adalet, toplumsal dayanışma ve sorumluluk, sömürünün yasaklanması gibi ilkeler dikkate alındığında manevi ve ahlâki bir çaba, hatta ibadet olarak görülmektedir. Bu açıdan yeşil ekonomiyle kıyaslandığında, emeğin daha farklı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Mahmudulhassan vd., 2025:52).

Yeşil ekonomi ve yeşil işler, küresel çevre krizinin bir sonucu olarak sürdürülebilir kalkınma hedefleri çerçevesinde ortaya çıkmıştır (UNEP, 2008). Bu bağlamda yeşil ekonomide işçi hakları geleneksel hakların ötesinde sosyal koruma ve adil geçiş ilkeleri kapsamında daha geniş bir perspektif sunmaktadır (ILO, 2024a). İslâm ekonomisi ise ücret, izin ve sosyal sorumluluk boyutlarını kapsayacak şekilde düzenlendiğinden ek maliyetler ya da kaynaklar gerektirmeden hakların korunmasını sağlayan yapısal ilkeler barındırmaktadır (Muzaiyanah, 2018; Mahmudulhassan, 2019). Bu durumun İslâm ekonomisindeki işçi haklarını çok daha uygulanabilir kıldığını söylemek mümkün görünmektedir. Ayrıca iki ekonomi modeli arasındaki en temel farklardan biri faize olan bakış açılarıdır. Yeşil ekonomi yeşil geçişte yeşil kredilere olumlu bakmakta ve herhangi bir faiz hassasiyeti göstermemektedir. Ancak İslâm ekonomisi faizi haram kılmaktadır.

Sonuç

Yeşil ekonomi, karbon emisyonlarını azaltma, üretim ve tüketim modellerinin daha sürdürülebilir hale gelmesi ve ekonomik büyüme gerçekleşirken çevrenin zarar görmemesini merkeze alan yeni bir paradigma olarak görülmektedir. Bu bakış açısı hayatın her alanında etkisini göstereceği için istihdam politikalarını yeniden düzenlemek, atılması gereken önemli bir adımdır. Bu bağlamda yeşil ekonominin iklim değişikliğinin istihdam üzerinde yaratabileceği olumsuz etkilere karşı adil geçiş ve yeşil işler anlayışını ortaya koyarak tedbir aldığı görülmektedir.

Bu çalışmada yeşil ekonomi ve İslâm ekonomisi arasında işçi haklarının karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda yeşil ekonominin, çevresel sürdürülebilirliği merkeze koyarken işçi haklarını adil geçiş ve yeşil işler bağlamında yeniden şekillendirdiği görülmektedir. Gelecek yıllarda iklim krizinin işgücü piyasası üzerindeki olası etkilerine karşı işçi haklarını koruma mekanizması olarak adil geçiş ödeneklerini ve esnek çalışma saatlerini içeren, işçinin kendisini güvende hissettiği, hak kayıplarının yaşanmadığı ve en önemlisi insana yakışır iş anlayışını ön plana çıkarmaktadır.

İslâm ekonomisi, ücret, sendikal haklar, sosyal güvenlik hakları, izin ve dinlenme hakkı, iş sağlığı ve iş güvenliği gibi yeşil ekonomiyle örtüşen pek çok yanı olmasına rağmen çalışma hayatını dini temeller üzerine bina ederek yeşil ekonomiden ayrılmaktadır. Yeşil ekonomiyle kıyaslandığında dini, ahlaki ve toplumsal değerleri daha çok ön plana çıkarmakta, zekât ve vakıf gibi sosyal güvenlik kurumlarıyla yoksulluğu ve gelir adaletsizliğini ortadan kaldırmaktadır. Bu bulgular literatürdeki boşluğu doldurarak hem karşılaştırmalı hem de normatif bir bakış açısı sunmaktadır. Yeşil ekonomiye geçişte ortaya çıkabilecek hak kayıplarını ortadan kaldırmak için güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca İslâm ekonomisinin sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında katkı sağlayabilecek ilkeler içerdiği görülmektedir. Bu yaklaşımla farklı ekonomik sistemlerde işçi haklarına dair hem teorik hem de uygulamalı bir çerçeve ortaya konulmuş olacaktır.

Gelecekte yapılacak çalışmalar iklim değişikliğinin en fazla hissedildiği İslâm ülkelerindeki yeşil işlere ve adil geçişi gerçekleştirmede ortaya konan politikalara odaklanabilir. Böylece yeşil ekonominin teorik zeminde ortaya koyduğu politikaların uygulama alanında ne kadar gerçeğe dönüştüğü ortaya çıkmış olacaktır.

Kaynakça

- Aktan, H. (1986). *İslâm'da emek ve sermaye ilişkisi*. C. Yeniçeri (Ed.), *İslâm'da emek ve işçi-işveren münasebetleri* (337–361) içinde. İstanbul: Ensar Yayınları.
- Al-Ammarat, F. M., ve Al-Mashaqaba, K. M. (2022). The impact of green jobs on the environment. *International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJIHRM)*, 3(02), 20-26. DOI:10.46988/IJIHRM.03.02.2022.003
- Algül, A., ve Kamer, H. (2022). Günümüzdeki tüketim artışının İslâm iktisadı açısından eleştirisi. *İlahiyat Akademi*, 15, 147-166. <https://doi.org/10.52886/ilak.1069188>
- Altuntepe, N. (2021). İslâm ekonomisinde işgücü piyasasında ücret. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 87-118. <https://doi.org/10.33399/biibfad.818070>
- Arlı Yılmaz, S. (2014). Yeşil İşler ve Türkiye'de Yenilenebilir Enerji Alanındaki Potansiyeli, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Uzmanlık Tezi.
- Armağan, S. (2012, Ocak). *İslâm hukukunda işçi-işveren arasındaki münasebetler ve bazı düşünceler*. In Journal of Social Policy Conferences sunulan bildiri, İstanbul Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9636>
- Azizah, N. R. (2023). Protection of workers by the government from an Islamic perspective. *International Journal of Islamic Religion dan Culture Studies*, 1(2), 20-27. Erişim adresi: <https://ijircs.com/index.php/1/article/view/62/34>
- Banupriya, G., ve Sivashankari, T.K. (2024). Worker rights in the green economy: balancing environmental sustainability with job security in India. *International Journal of Current Advanced Research*, 13(4), 2998-3002. <http://dx.doi.org/10.24327/ijcar.2024.3002.1650>
- Başol, O. (2018). Dünyada ve Türkiye'de yeşil işlerin gelişimine ilişkin bir değerlendirme. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (636), 71-87. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/787504>
- Ding, J., ve Hirvilammi, T. (2024). Three pillars of just transition labour market policies. *Contemporary Social Science*, 19(1-3), 244-261. <https://doi.org/10.1080/21582041.2024.2316656>
- Dogarawa, A. B. (2010). Social welfare and the role of zakah in the family system. Available at SSRN 1622140. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1622140>
- Döndüren, H. (1986). *İslâm'da işçi ve işveren münasebetleri*. C. Yeniçeri (Ed.), *İslâm'da emek ve işçi-işveren münasebetleri* (364–453) içinde. İstanbul: Ensar Yayınları.
- Elliott, L. ve Setyowati, A.B. (2020). Toward a socially just transition to low carbon development: The case of Indonesia, *Asian Affairs*, 51(4), 875-894, <https://doi.org/10.1080/03068374.2020.1835000>
- Eurofound (2024). *Job quality side of climate change, Working conditions and sustainable work series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Gevher, R., ve Acet, H. (2023). Avrupa birliğinde sürdürülebilir kalkınma ve yeşil ekonominin gelişimi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 224-253. <https://doi.org/10.53443/anadoluibfd.1184407>
- Hassan, K.H., ve Seraji, M. (2013). Addressing workers' freedom of association and its dispute resolution in the context of the shari'ah. *Human Rights Review*, 14, 89-105. <https://doi.org/10.1007/s12142-013-0263-5>
- ILO (2008). *Social security (minimum standards) convention, 1952 (No. 102)*. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/media/328151/download>
- ILO (2012). *Working towards sustainable development: opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcom/%40publ/documents/publication/wcms_181836.pdf
- ILO (2013). *Sustainable development, decent work and green jobs*. Erişim adresi: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_32_engl.pdf
- ILO (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_en/documents/publication/wcms_432859.pdf
- ILO (2022). *How to work in the green economy? Guide for young people, job seekers and those who support them*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_856666.pdf
- ILO (2024a). *Wage policies, including living wages: Report for discussion at the Meeting of Experts on Wage Policies, including Living Wages*. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/media/478696/download>
- ILO (2024b). *Trade unions actions towards climate change and a just transition: A trade union guide*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/254_481_worker-guide_02.pdf
- İbn Hanbel, A.B.M (1992). *Müsned*. İstanbul: Çağrı Yayınları.
- Jackman, M., ve Moore, W. (2021). Does it pay to be green? An exploratory analysis of wage differentials between green and non-green industries. *Journal of Economics and Development*, 23(3), 284-298. <https://doi.org/10.1108/JED-08-2020-0099>
- Jacob, K., Quitzow, R. ve Bär, H. (2015). *Green jobs: impacts of a green economy on employment*, Frankfurt-Germany: Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ).

- Jalil, A., Haris, A., Ramli, A. M., ve Said, R. (2015, Mayıs). *The concept of social security in Islamic economy*. Islamic Economic System Conference sunulan bildiri. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Abdullaah-Jalil/publication/312032278_The_Concept_of_Social_Security_in_Islamic_Economy/links/586b584708ae8fce491955b1/The-Concept-of-Social-Security-in-Islamic-Economy.pdf
- Jan, S., Ullah, K. ve Asutay, M. (2015). Knowledge, work, and social welfare as ıslamic socioeconomic development goals. *Journal of Islamic Banking and Finance*. Erişim adresi: <https://ssrn.com/abstract=2836305>
- Jarvis, A., Varma, A. ve Ram, J. (2011). *Assessing green jobs potential in developing countries a practitioner's guide*. Geneva: International Labor Office. Erişim adresi: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_311_engl.pdf
- Jumiati, E., ve Rohmah, I. F. (2022). The role of trade unions/labor unions in Islamic economic perspective. *International Journal of Islamic Thought and Humanities*, 1(2), 91–106. <https://doi.org/10.54298/ijith.v1i2.33>
- Karaman, H. (2012). *İş ve ticaret ilmihali*. İstanbul: İz yayıncılık.
- Kocabaş, S. (2014). *Çevreyi Korumaya Esas Teşkil Edecek İslam Hukuku Kaideleri*. Gaziantep Üniversitesi Çevre ve Ahlak Sempozyumunda sunulan bildiri, Gaziantep. Erişim adresi: https://isamveri.org/pdfdrg/D227566/2014/2014_KOCABASS.pdf
- Köse, S. (2017). İslam hukuku açısından emek (G. Kalfa, Çev.). L. Sunar (Ed.), *İslam iktisadı ve emek* (1–22) içinde. İstanbul: İktisat Yayınları.
- Mahmudulhassan, M., Abuzar, M., Khondoker, S. U. A., ve Khanom, J. (2025). The dignity of labor in Islam: ethical principles and contemporary relevance. *International Journal of Islamic Studies*, 37(1), 47-57. <https://doi.org/10.23917/suhuf.v37i1.10193>
- Makower, J., ve Pike, C. (2009). *Strategies for the green economy: Opportunities and challenges in the new world of business*. US: McGraw Hill.
- Mansour, M. S., Hassan, K. H., ve Bagheri, P. (2017). Shari'ah perspective on green jobs and environmental ethics. *Ethics, Policy & Environment*, 20(1), 59–77. <https://doi.org/10.1080/21550085.2017.1291829>
- Merino-Saum, A., Clement, J., Wyss, R. ve Baldi, M.G. (2020). Unpacking the green economy concept: a quantitative analysis of 140 definitions, *Journal of Cleaner Production*, 242, 118339. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118339>
- Muzaiyanah, M. (2022, Aralık). *The Concept of Green Economy as SDGS in the Perspective of Islamic Business Ethics*. International Conference on Islamic Studies sunulan bildiri. Erişim adresi: <https://proceeding.uingusdur.ac.id/index.php/icis/article/download/1085/387/2491>

- OECD (2024). Environmental Justice context, challenges and national approaches. Erişim adresi: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/05/environmental-justice_466cb9e2/57616eb4-en.pdf
- Portakal, C., Tamcı, I., ve Acar, S. (2024). Adil geçişi planlamak: yeşil dönüşümü adil kılmak için bir çerçeve önerisi. *Ekonomi-tek*, 13(2), 160-182. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/4019926>
- Pretty, J. (2004). How nature contributes to mental and physical health. *Spirituality and Health International*, 5(2), 68-78. <https://doi.org/10.1002/shi.220>
- Reda, L. (2017). İslamda emek, işçi hakları ve göç mefhumları (G. Kalfa, Çev.). L. Sunar (Ed.), *İslam iktisadı ve emek* (101-128) içinde. İstanbul: İktisat Yayınları.
- Rijal, S., & Jailani, M. R. (2024). Strengthening the green economy for developing countries through the implementation of maqasid syariah. *Islâmiyyât: International Journal of Islamic Studies*, 46(1), 45. <https://doi.org/10.17576/İslâmîyyat-2024-4601-04>
- Sayem, M. A., Aprianto, N. E. K., ve Voak, A. (2023). Perspectives on the Islamic welfare state: the goals of economic development justice. *El-Jizya: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 103-120. <https://doi.org/10.24090/ej.v11i1.7819>
- Shchukina, N. (2025). Green transformation of the labor market: a legal perspective on sustainable employment. *Ases International Journal of Economy*, 3(1), 294-300. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15714915>
- Sırım, V. (2016). İslâm ekonomisinde işçi-işveren ilişkileri. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 773-785. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/670194>
- Stavis, D., ve Felli, R. (2015). Global labour unions and just transition to a green economy. *Int Environ Agreements*, 15, 29-43. <https://doi.org/10.1007/s10784-014-9266-1>
- Şahin, Ü. (2022). *Yeşil Düşünce'den Yeşil Ekonomiye*. A.A. Aşıcı ve Ü. Şahin (Ed.), Yeşil ekonomi (22-34) için. İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.
- Şakfe, M.F. (1984). İslâm Hukukunda işçinin hakları. *İslâm Tetkikleri Dergisi*, 8(1-4), 163-176. Erişim adresi: https://isamveri.org/pdfdrg/D00055/1984_1-4/1984_1-4_ARMAGANS.pdf
- Şen, Y. (2023). İslâm iktisadında piyasalara yönelik hükümlerin temellendirilmesi. *Akademik Platform İslâmî Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 20-36. <https://doi.org/10.52115/apjir.1281491>
- Tabakoğlu, A. (2016). *İslam iktisadına giriş*. İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Tirmizi, Ebu İ. M. B. İ.S. (1992). *Sünen*. İstanbul: Çağrı Yayınları.
- UNEP, (2008). *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158733.pdf

- Urban, P., Rizos, V., Ounnas, A., Kassab, A., ve Kalantaryan, H. (2023). Jobs for the Green Transition: Definitions, classifications and emerging trends (CEPS In-depth Analysis No. 12). Centre for European Policy Studies. Erişim adresi: https://circulareconomy.europa.eu/platform/sites/default/files/2023-09/CEPS-In-depth-analysis-2023-12_Jobs-for-the-green-transition-1.pdf
- Wang, X. ve Lo, K. (2021). Just transition: a conceptual review, *Energy Research and Social Science*, 82 (3), 102291. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102291>
- Yasmeen, K. (2023). Justice in the workplace: Islamic principles for wage determination. *Islamic Economic Studies*, 31(1/2), 43-87. <https://doi.org/10.1108/IES-03-2023-0011>
- Yavuz, Y. V. (2008). *İslâm'da çalışmanın dini ve hukuki boyutu*. İslam ve çalışma hayatı ulusal sempozyumunda sunulan bildiri. Erişim adresi: https://isamveri.org/pdfdrg/D179845/2005/2005_YAVUZYV.pdf
- Yeniçeri, C. (1986). *İslâm'da emek ve karşılığı*. İslâm'da emek ve işçi-işveren münasebetleri (267–318) içinde. İstanbul: Ensar Yayınları.
- Yılmaz, F. (2022). *Yeşil işler'e doğru-sürdürülebilir gelişme ve yeşil ekonomi*. İstanbul: Nobel Bilimsel Eserler.
- Zakaria, M. Z., Ahmad, N. M., Salleh, A. Z., Hasbullah, M., ve Thoarlim, A. (2017). Guiding principles for Islamic labor code and business ethics. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(5), 336-346. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i5/2972>