İSLAMİ PERSPEKTİFTEN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE BİR BAKIŞ

Güven MURAT*
Salih DURSUN**
Mustafa ŞEN***

Öz: Yönetim araştırmaları son zamanlarda dini inançların insanların yaşamındaki etkisini anlamak için işyeri ile ilgili konular hakkında farklı dinlerin normatif öğretilerini araştırmaya başlamıştır. Bu doğrultuda endüstri ilişkilerine İslami bir perspektifte bakmayı amaçlayan böyle bir çalışma yapma girişiminde bulunulmuştur. Çalışma İslam'da birincil kaynaklar olarak kabul edilen Kur'an ve Hadisler; ikinci grup kaynaklar şeklinde ifade edilen İcma ve Kıyas ile bu konuda yayınlanmış literatüre dayandırılmaktadır. Çalışmada İslam'da endüstri ilişkilerinin kaynakları ve ilkeleri, istihdam ilişkileri, ücret, sendikalar ve toplu pazarlık üzerinde durulmaktadır. Çalışmada İslam'ın modern anlamda endüstri ilişkileri doğmadan önce bugün yürürlükte olan çalışma standartlarını hayata geçirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İslam, Endüstri İlişkileri, İşçi-İşveren İlişkisi.

A VIEW OF INDUSTRIAL RELATIONS FROM ISLAMIC PERSPECTIVE

Abstract: Management research has recently begun to study the normative teachings of different religions on issues related to the workplace in order to understand the impact of religious beliefs in people's lives. In this context, this study aims to look at the Islamic perspective on industrial relations. This study is based on that accepted as the primary sources of Islam The Quran and Hadith; accepted as the second group sources of ijma and qiyas and the published literature on this subject. In this study is emphasized that principles and resources of industrial relations in Islam, employment relationships, wages, trade unions and collective bargaining. The study results have been reached that Islam performed labor standards in force today before the birth of modern industrial relations.

Keywords: Islam, Industrial Relations, Employee-Employer Relationship.

I. Giriş

Bugün dünyada yaşayan nüfusun yaklaşık 1,6 milyarı (%23,2) Müslümandır (Pew Research Center). Müslümanların büyük bölümü üç kıtada Asya, Afrika ve Avrupa'da ikamet etmekte ve bu bölgeler uluslararası ticari faaliyetler için önemli bir merkez oluşturmaktadır.

Müslümanlar için İslam hayatın her aşamasında yol gösterici olmuştur. Fakat ne yazık ki, Müslümanlar, kısaca endüstri ilişkileri olarak ifade edilen işçi

* Prof. Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
** Doç. Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü
*** Yrd. Doç. Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

ve işveren ve/veya yönetim arasında ilişkiler kurmada ve sürdürmede İslam'ın yol gösterici kurallarına hiç ya da çok az dikkat göstermektedir. Çalışma kodlarında İslami kuralların bulunmaması Müslüman ülkelerin büyük bölümünün geçen yüzyılda kolonileştirilmesi ve bağımsızlık sonrası çalışma kodlarının genellikle İslam ile ilişkilendirilmeksizin Avrupa ülkelerinden aynen alınması gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Ahmad, 2011: 590-591). Bir başka neden olarak ise, endüstri ilişkilerine İslami perspektiften bakan çalışmaların literatürde sayıca az olması gösterilebilir.

Sanayi Devrimine kadar geçen dönemde İslam dünyasında gerek hayatı şekillendirenler gerekse hukuk kurallarını yorumlayanlar fıkıhçılar) Müslümanlar olduğu için İslam çalışma hayatında ve endüstri ilişkilerinde belirleyici rol oynamıştır. Ancak, Sanayi Devrimiyle birlikte, İslam dünyasında hayatı düzenleyenler ile hukuk kurallarını düzenleyenler farklılaşınca fıkıh ile hayat arasında bağ kopmuş ve bunun sonucunda problemler çözüme kavuşturulamamış ve fıkhi çözümler hayatta karşılık bulamamıştır (Köse, 2016: 1).

Son 30 yıl boyunca farklı dinler perspektifinden işyeri ile ilgili konuları araştıran yayınların sayısında önemli bir artış olmuştur (Gundolf & Filser, 2013). Bu araştırmaların bir bölümünde işyerinde bireylerin uygulamalarında dini inançların rolü ve etkisi araştırılırken, diğerleri işyeri ile ilgili konularda farklı dinlerin normatif öğretilerini anlamaya çaba göstermiştir (Ismaeel & Blaim, 2012; Uygur, 2009). Araştırmaların önemli bir bölümü normatif İslam öğretilerini ve bu öğretilerin Müslümanların davranışı üzerindeki etkisini ve rolünü ortaya koymak için gerçekleştirilmiştir (Dusuki & Abdullah, 2007; Beekun & Badawi, 2005). Ayrıca bu çalışmaların giderek artan bir bölümü İslam açısından çalışmanın önemini, sendikaların meşruluğunu ve kadınların çalışma hakkını araştırmaktadır (Burdha Khan & Nisar Sheikh, 2012; Mellahi & Budhwar, 2010; Syed & Ali, 2010).

Endüstri ilişkilerine İslami bir perspektifte bakmayı amaçlayan bu çalışmamız İslam'da birincil kaynaklar olarak kabul edilen Kur'an ve Hadislerle; ikinci grup kaynaklar şeklinde ifade edilen İcma ve Kıyas ile bu konuda yayınlanmış literatüre dayandırılmaktadır. Çalışmamızın sınırlılıklarını ise şu şekilde sıralamak mümkündür. Bu çalışma İslami çalışma hükümlerini dünyadaki diğer sistemlerle karşılaştırmamaktadır. Çalışmamızda mevcut ve modern işçi hakları hükümleri İslamlaştırılmaya çabalanmaksızın, İslam'ın çalışma hayatına bakış açısı ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Ayrıca, bu çalışma İslam'ın temel kanun yapma kaynakları, Kur'an ve Sünnetin çalışma hayatında ortaya çıkan her problemi açıkladığını da iddia etmemektedir. İslamın getirdiği kurallar dizisi çalışma kodları değildir (ve asla olmamıştır), dahası bunların hayatın kodları olduğuna inanılmaktadır. İslami Perspektiften Endüstri İlişkilerine Bir Bakış başlıklı çalışmada din ve çalışma ilişkisi, İslam'da çalışma ve çalışma etiği, iş sözleşmesi, işçi ve işverenlerin sorumlulukları, ücretler, sendika ve toplu pazarlık konuları üzerinde durulmaktadır.

II. Din ve Çalışma

Tarihsel süreç içerisinde din insanları harekete geçirmede en güçlü unsurlardan biri olmuştur. Örneğin, Weber "Protestan Etik ve Kapitalizmin Ruhu" adlı çalışmasında modern kapitalizmin ortaya çıkışında "din" faktörünün çok belirleyici bir rolü olduğunu ifade etmektedir (Bozkurt, 2000: 22). Din ve ekonomi, tarihsel süreç içerisinde ilkel toplumlardan günümüzün modern toplumlarına kadar her zaman az veya çok karşılıklı ilişki içerisinde olmuştur. Başta semavi dinler (Musevilik, Hristiyanlık ve İslam) olmak üzere birçok dinde ekonomik kavramlarla ilgili düşüncelere rastlanmaktadır. Örneğin Musevilik para ve ticaretle özdeşleştirilen bir din olmuştur. Museviliğin ticaret ve para ile ilişkilendirilmesinin altında tarihsel, toplumsal ve dini birçok neden rol oynamaktadır. Bunlar arasında Musevilerin tarih boyunca çeşitli zamanlarda sürgüne tabi tutulması, kutsal kitap metinlerinde ticareti ve zenginliği öven düşüncelerin olması vb. sayılabilir (Karahöyük, 2013:200-202).

Hristiyanlığın ekonomiye bakış açısı ise sahip olduğu mezheplere göre değişmektedir. Özellikle Katolik mezhebinin ve Protestan mezhebinin ekonomik yaşam gibi dünyevi alanlara bakış açısı birbirinden oldukça farklıdır. Örneğin Katolik inancında zenginlik, para hırsı ve ticaret hoş görülmez iken (Karahöyük, 2013:203-205), Protestan mezhebinde ise bu konular teşvik edilmiştir. Weber'e göre Protestanlık Tanrı ile kul arasındaki aracı kurumları devreden çıkarmış ve kişiyi sadece Tanrı ile baş başa bırakmıştır. Çok çalışmak kutsallaştırılmış ve meslek kavramı Tanrı buyruğu olarak kabul edilmiştir. Bu dönemde çok üretip az tüketmek en önemli prensiplerden biri halini almıştır. Sonuç olarak, endüstri uygarlığının ortaya çıkışı ve gelişiminde kendini gelenekselliğin ayak bağlarından koparmış, kendini çalışmaya adamış olan "püritan kişilik tipi" en önemli unsurlardan biri olmuştur (Bozkurt, 2000: 28-29).

Ülgener'e göre (2006: 80-83) birçok Batılı tarihçide İslam'ı savaşçı-feodal bir temele oturtan bakış açısı bulunmaktadır. Ülgener bu bakış açısının eksik temellere dayandığını ifade etmiş ve İslam'ın feodal-politik yollu kazançlara bakış açısının, (i) o tür kazançlara arka çıkıp çıkmadığı ve (ii) emeğe ve alın terine değer ölçüsü açısından yaklaşmak gerektiğini ifade etmiştir. İlk olarak, İslam dininin ilk ve öz kaynaklarına bakınca, cizye ve savaş ganimeti hariç geri kalan kazançların tarafların serbest rızasına dayalı bir alış-veriş çizgisinde ısrarla sürdürüldüğü görülmektedir. Örneğin Nisa suresinin 29. ayetinde "Mallarınızı aranızda batıl yollardan yemeyin; meğerki karşılıklı rıza ve ticaret şeklinde olsun" ayetinde de görüldüğü üzere İslam dini, kişinin üretim gücü ve takati üstünde ve tarafların rızası dışında rızk ve kısmet aramayı şüphe ile karşılamıştır (Kuran-ı Kerim'de bu ayetin dışında ticareti teşvik edici birçok ayet bulunmaktadır. Örneğin Bakara Suresi'nin 275.nci ayetinde "Oysa Allah alışverişi helal, faizi haram kılmıştır" denilmektedir. Ayrıca Cuma suresinin 9. Ayetinde "Namaz kılınca hemen yeryüzüne dağılın, Allah'ın lütfundan nasibinizi arayın" denilmektedir). İkinci olarak, Batıda din reformasyonu gerçekleşmeden çok önce de İslam dini çalışmayı belli

ölçüler içerisinde katlanır bir külfetten ibadet derecesinde bir Allah buyruğu olarak kabul etmiştir. Örneğin Mülk suresinin 15. ayetinde " O yeryüzünü sizin ayaklarınız altına serendir. Haydi onun üzerinde yürüyün ve Allah'ın rızkından yiyin" denilmektedir. Ayrıca Peygamberimiz Hz. Muhammed'in "İbadetin yolları ondur, dokuzu helal rızık talebidir" (Deylemi) ifadesi de İslam'ın çalışmaya verdiği öneme işaret etmektedir.

III. İslam'da Çalışma ve Çalışma Etiği

Çalışma kavramı ile ilgili İslam kaynaklarında kullanılan beş farklı kelime vardır. Bunlar amel, sa'y, fi'l, Kasab (tüm bunların anlamı kabaca çalışmadır) ve beşinci kelime bir işe karşılık ücret ödemek, mükâfatlandırmak anlamına gelen ecirdir. Amel kelimesi dört farklı anlama sahiptir: (1) çalışma veya emek (2) faaliyet veya eylem (3) üretim veya imalat (4) il veya ülkenin bir parçası. İlahiyatçıların ve İslam ekonomistlerinin çoğunluğuna göre Kuran-ı Kerim ve Hadisteki amel kelimesi manevi ve dini çalışmayı kapsamakta, çalışmanın geniş ve genel anlamını kastetmektedir. Kuran-ı Kerim'de geniş anlamda ameli açıklayan 500'den fazla ayet vardır. İslami perspektiften çalışma zorunlu bir faaliyet, beşeri varlıkların ihtiyaçlarının ışığında bir erdem ve bireyin kişisel ve sosyal yaşamı arasında denge kurmak için gerekliliktir. Gerçekten çalışma manevi başarıma eşittir; çalışmayı yerine getirecek zihinsel ve fiziksel kapasiteye sahip olan tüm bireyler için bir görevdir (Syed ve Ali, 2010: 456). Nitekim Mukaddes Kitabımız Kuran-ı Kerim'de Yüce Allah şöyle buyurmaktadır: " De ki: "Çalışın, yapın. Yaptıklarınızı Allah da, Rasûlü de, mü'minler de göreceklerdir…." (Tevbe: 105).

Ayrıca, amel konusunda İslamın çalışma türleri -bedensel ve zihinsel çalışma- arasında ayırım ve farklılık gütmemesi dikkate değerdir. İslam'ın ilkeleri ister işveren ve işçi olsun isterse kendi adına çalışan olsun tüm taraflara uygulanmaktadır ve bu konuda bir öğretmen ve tamirci, kamu işçisi ve özel sektör işçisi veya bir hâkim ve vatandaş arasında farklılık yoktur. Gemi yapımından bahsederken Kuran-ı Kerim Nuh Peygamberin el emeğine değinmektedir. Kuran-ı Kerim Davut Peygamberin zırh elbisesi üretimi ve imalatından, Musa Peygamberin çobanlığından, Musa Peygamberin ve Zulkarneyn Peygamberin duvar inşaatından bahsetmektedir. Ayrıca, Kuran-ı Kerim'de Mısır Kralı tarafından hazinedar (Maliye Bakanı) olarak atanmış Yusuf Peygamberin entelektüel emeği zikredilmektedir. İslam dininde çalışma başta ayet ve hadisler olmak üzere birçok kaynakta bir ibadet olarak görülmektedir. Bu açıdan İslam dini bireyleri çalışmaya teşvik etmiştir (Armağan, 1982: 234). İslam dininde emek ve çalışma büyük bir şeref olarak kabul edilirken, dilencilik yüz karası olarak kabul edilmiştir (Köse, 2015: 5).

Kuran-ı Kerim insandan dünyadan elini eteğini çekmesini istememekte, aksine insanın çalışarak ahirette kurtuluşa ereceğini ifade etmektedir. Ancak Kuran-ı Kerim Müslümanların tamamen dünyevi konulara yönelmelerini, yalnızca dünya için çalışmalarını da kabul etmemektedir (Karahöyük,

2013:213). Bu açıdan İslam dininin dünyevi anlamda çalışma ve ahiret için çalışmayı dengeleyici bir düşünceyi savunduğu ifade edilebilir.

İslam dininde, birey ister dünya için isterse ahiret için çalışsın, çalıştığı kadar mükâfat göreceği inancı hâkimdir. Necm Suresinin 39.ayeti "İnsan için ancak çalıştığı vardır" ifadesi ile bu düşünceyi doğrulamaktadır. Bu anlayışa göre, bireyin hem bu dünyada hem de ahirette kazanması tamamen çalışmasına bağlıdır (Köylü, 2007: 72). İslam dininin çalışma ve emek konularına verdiği değerle faize bakışı arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu açıdan faizin haram kabul edilmesinin en önemli nedenlerinden biri, faiz kazancının çalışmadan ve emek harcamadan elde edilmesinden kaynaklanmasıdır (Karahöyük, 2013:213).

Zaim'e göre (1992: 59-60), İslam insanın modern iktisatta ileri sürülen iktisadi adam (homo-economicus) gibi davranması gerektiğini ifade etmektedir. Zaim, iktisadi adam kavramının karşılığı olarak İslam için "Müslüman İnsan" (Homo-Islamicus) kavramını ileri sürmüştür. Zaim "Müslüman İnsan" kavramını ise "*iktisadi hayattaki davranışlarında, kendisinde yaratılışta mevcut olan nefsini tatmin ve menfaatlerini maksimize etme duygularını, Allah'ın emir ve yasaklarıyla makul ölçüde düzenlemeye çalışan insandır*" şeklinde tanımlamaktadır.

Akademisyenler insanların değer sistemine ilişkin çalışma etiğini tanımlamak için çaba harcamaktadır. Parnes ve Adriasani (1983:102) çalışma etiğini boş zaman veya tembelliğin yerine sıkı çalışmanın ahlaki üstünlüğüne, dikkatsizliğin yerine beceri övüncüne, sefahat yerine fedakârlığa, haksız gelir yerine kazanılmış gelire ve çalışmaya yönelik olumsuzluklar yerine olumluluklara ilişkin inançlar şeklinde tanımlamaktadır.

İslami çalışma etiği sosyal, ekonomik ve politik gibi hayatın değişik boyutlarıyla ilgilidir ve çalışmaya ilişkin Kuran-ı Kerim ve Sünnetten türetilen değerler dizisi veya inançlar sistemi olarak tanımlanabilir. Kamal Hassan İslami çalışma etiğinin beş özelliğini sıralamıştır. Bunlar şunlardır: (i) çalışanlar Allah rızasını kazanmak amacıyla işlerini toplumsal yükümlülüğe uygun olarak yerine getirmek zorundadır; (ii) Çalışanlar beşer olarak yaşamın tüm boyutlarını kavrayan Allah'ın vekili olarak güvenilir olmalıdır. (iii) Müslüman görevini tüm dini yükümlülüklerini yerine getirdiği şekilde dini bir yükümlülük olarak icra etmelidir. Motive edici ödül yalnızca dünyevi ödülle değil uhrevi ödülle ilişkilidir. (iv) Çalışanlar kamusal menfaati korumada adil olmanın yanısıra titizliğe ve etkinliğe bağlı kalmalıdır; (v) İşveren-işçi ilişkisi ırk, renk, dil ve kalıtsal kriterlere değil insani değere dayandırılmalıdır (Ahmad ve Owoyemi, 2012:118).

İslam'ın çalışma etiği veya ideolojisi Kur'an, Sünnet (Peygamberimizin sözleri ve eylemleri) ile Sahabenin sözleri ve eylemlerinden gelmektedir. Kur'an-ı Kerim bir ayette çalışma etiğini şu ifadelerle açıklamaktadır: "İnsan için ancak çalıştığı vardır" (Necm 39). Diğer bir ayette Kuran-ı Kerim çalışmaya onur kaynağı olarak muamele yapmaktadır: Söyle: Çalışın ve Allah

çalışmanızı görecektir (Tevbe: 106). Peygamberimiz Hz. Muhammed bir hadisinde "Kişi kendi elinin emeğinden daha helal ve temiz bir kazanç elde etmemiştir" buyurmaktadır. (Tirmizî, Ahkâm, 22). Benzer bir tarzda Hz. Ömer (sahabe ve ikinci Halife) "Sizden hiç biriniz çalışmadan geçim için yakarmanın işe yarayacağını asla düşünmesin, çünkü gökten altın ve gümüş yağmaz" demiştir (Sayed ve Ali, 2010: 457).

İslam'da sofuluğa yer yoktur ve kendini tamamen ibadete adamak çalışmamak için geçerli bir neden oluşturmaz. Bir hadiste, "Peygamberimiz bir adamın her zaman camide ibadet ettiğini görmüştü. Hz. Peygamberimiz bu kişiye finansal olarak destek veren var mı diye sordu ve insanlar kendilerinden bazılarının ona yardım ettiği cevabını verdi. Bunun üzerine Hz. Peygamberimiz bu insana yardım edenler ondan daha iyidir dedi (Ahmad, 2011: 596). Bu hadisten de İslam'ın sofuluğu kabul etmediği ve insanların geçinimini sağlaması için çalışması gerektiğini kabul ettiği açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

İslam'da çalışma bir cihad türü olarak da görülmektedir. Hatta İslam bulunduğu yerde çalışacak iş bulunmayan kişiye göçe ve çalışma yerini değiştirmesine fırsat vermektedir. Bir Hadis'inde Peygamberimiz Hz. Muhammed insanların geçim ve aile refahı için diğer ülkelere göç etmesine izin verildiğini söylemiştir. Ayrıca, Kuran-ı Kerim'in bazı ayetlerinde bu desteklenmektedir. Nisâ Suresi 97-100. ayetlerinde Yüce Allah'ın bir kişinin maddi ve manevi olarak daha iyi konuma gelmek amacıyla göç etmesini takdir ettiği görülmektedir (Ahmad, 2011: 597).

IV. İslam'da İş Sözleşmesi

İslâm hukukunda iş sözleşmesi işçinin ücret karşılığı belli bir işi görmesi üzerine kurulan bir akittir. İş sözleşmesi, işçinin çalışması üzerine kurulduğundan işçinin belirli süreli veya belirsiz süreli belli bir işi yapması, iş sözleşmesinin konusunu oluşturmaktadır (Duman, 2012: 10). İslam'da iş sözleşmesi yapmada zorlama olmamalı ve tüm taraflar çalışmayı gerçekleştirmeye istekli olmalıdır. Kuran-ı Kerim'de izin verildiği üzere (Enfal:58), taraflardan herhangi biri özgür rızası olmaksızın sözleşmenin uygulamaya konulduğunu düşünürse ve diğer tarafın adil olmayan şartlardan dolayı sözleşmeyi suiistimal etmesinden korkarsa, o taraf sözleşmeyi feshetme opsiyonuna sahiptir. Ayrıca, Kur'an sözleşme şartlarına uyan bir kimsenin Peygamber gibi olduğunu (Meryem: 45) ve sözleşmelere uymayan kişinin Şeytana benzediğini söylemektedir (Ahmad, 2011: 602).

Mecelle 'ye göre iş sözleşmesinin kurulabilmesi için tarafların irade beyanı ve rızası şarttır. Sözleşmenin kurulabilmesi için şart olan irade beyanından kasıt icab ve kabul beyanlarıdır. İcab, yapılmak istenen hukuki tasarruf için başta söylenilen sözdür ve hukuki tasarrufların varlığı icapla ispat edilmektedir Kabul ise, hukuki tasarruf için sonradan söylenen sözdür sözleşmeyi tamamlayan unsurdur. Diğer bir ifadeyle, icab sözleşmeyi oluştururken, kabul de sözleşmeyi tamamlamaktadır (Uçkan, 1999: 164).

İslam âlimleri eşit şartlarda yapılmayan sözleşmelerin İslam hukukuna göre yasal olmadığını ileri sürmektedirler. İslam âlimlerine göre, bir sözleşmenin geçerli olabilmesi için, tarafların tam bir özgürlüğe sahip olması, pazarlık güçlerinin eşit olması, zorlama olmaması ve sözleşmenin şartlarının İslami değer ve öğretilere uygun olması gerekmektedir (Reda, 2016:100).

İşin meşru ve mubah olması, işçinin alacağı ücretin ve yararlanacağı hakların kesin olarak belirlenmesi, iş sözleşmesinin sıhhat şartlarıdır (Akcan, 2008: 41 Nitekim Kuran-ı Kerim'de Kasas Suresi 27. ve 28. ayetlerde anlatıldığı üzere, Hz. Musa'nın (bir işçi olarak) Hz. Şuayip (bir işveren ve Peygamber olarak) ile belirli bir dönem için işverenin koyun sürüsünü gütme ve bu sürenin sonunda işverenin Hz. Musa'yı kızlarından biriyle evlendirme karşılığında sözleşme yaptığı görülmektedir. Ayrıca, Hz. Şuayip 10 yıl çalışabilirse, daha iyi olacağını ancak bunun için kendisini zorlamayacağını söylemektedir. Karşılık olarak, Hz. Musa sözleşmeyi kabul edeceğini, bununla birlikte işverenin tercihine göre değil kendi tercihine bağlı olarak 8 ve 10 yılı tamamlayabileceğini söylemektedir.

İslam belirsiz süreli veya hayat boyu istihdam içeren iş sözleşmelerini değil, performansa göre tekrar yenilenebilen belirli süreli iş sözleşmelerini desteklemektedir. Ayrıca, taraflar, aralarında bir anlaşmazlık ortaya çıkmasın diye iş sözleşmesini kayıt altına almalıdır. Böylece taraflar anlaşmazlığı barışçıl bir tarzda çözüme kavuşturabilir. Kuran-ı Kerim "Az olsun, çok olsun, borcu süresine kadar yazmaktan usanmayın. Bu, Allah katında adalete daha uygun, şahitlik için daha sağlam, şüpheye düşmemeniz için daha elverişlidir" (Bakara: 282) buyurmaktadır.

İş sözleşmesi gün, ay, hafta, yıl, mevsim gibi belli bir süre veya belli bir iş üzerine yapıldığında, sürenin dolması veya işin bitmesiyle sözleşme kendiliğinden sona ermekte ve taraflar serbest kalmaktadır. İşveren, işçinin emeğinden yararlanırken, işçi de emeğine karşılık ücretini almaktadır. İş sözleşmesinde belirlenen süre ve iş bitmeksizin ve işçinin kusuru olmaksızın işveren, işçiyi işten ayırmak isterse, işçi bir müddet işsiz kalacak ve bundan dolayı zarara uğrayacaktır. İslâm'ın sözleşmelere uyma ve her türlü zararı önleme kuralı gereği, bu durumda işveren işçinin zararını tazmin etmelidir. (Karaman, t.y.).

V. İslam'da İşçi ve İşverenin Sorumlulukları

İslam işveren ve işçilerin birinin diğerini istismar etmesini önlemek ve aralarındaki ilişkilerini olumlu bir şekilde etkilemek amacıyla taraflara birtakım sorumluluklar yüklemektedir. Çünkü İslam ilişkilere büyük önem vermektedir. İşverenin en başta gelen sorumluluğu işçinin ücretini tam ve zamanında ödemektir. Tam gün çalışan işçi temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar ücret almalıdır. İşveren finansal güçlüklerini dikkate almaksızın işçilerine ücretlerini zamanında ödemek zorundadır. Peygamberimiz Hz Muhammed bir Hadisi Şerifi'nde "Allah Teâlâ hazretleri şöyle dedi: "Üç kişi vardır, Kıyamet günü ben

onların hasmıyım: "Benim adıma (yemin) edip sonra gadreden kimse, hür bir kimseyi satıp parasını yiyen kimse ve bir işçiyi ücretle tutup çalıştırdığı halde, ücretini vermeyen kimse" (Buhari) buyurmaktadır.

İkinci olarak işveren çalışma süresi esnasında işçilere dini yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla izin vermek ve dini yükümlülüklerini yapmasını kolaylaştırmak zorundadır. İşçilerin bu hakkı sözleşme hükmüyle engellenemez. İslam'da genel olarak işçi namaz kılmak için işverenden izin almaya mecbur değilse de iş esnasında namaz kılarken yalnız farzla yetinmeli sünnet ve nafile kılmamalıdır. Bu şartlar altında namazda geçen süre, ücretten düşürülemez (Akcan, 2008: 82).

Üçüncü olarak işveren işçilere gereken değeri vermek ve işçilere yeteneklerine göre yük yüklemek durumundadır. Yüce Allah İsra Suresi 70. ayette "Andolsun, biz insanoğlunu şerefli kıldık" buyurarak insanın diğer canlılardan üstün ve değerli olduğunu vurgulamaktadır. Peygamberimiz Hz. Muhammed de "Onlar sizin hizmetçileriniz ve aynı zamanda kardeşlerinizdir. Allah onları sizin himâyenize vermiştir. Kimin himâyesinde bir kardeşi varsa, kendi yediğinden ona yedirsin, giydiğinden de giydirsin. Onlara üstesinden gelemeyecekleri şeyleri yüklemeyiniz. Şayet yükleyecek olursanız, kendilerine yardım ediniz"(Buhari, İman 22) buyurmaktadır.

Dördüncü olarak işveren işyerinde işçilerin güvenliğini sağlamak, işçinin beden ve ruh sağlığını korumak için iş ve işyeri şartlarını iyileştirmek, çalışma süresi içerisinde buna göre tespit edilecek, dinlendirme, muayene, gerektiğinde tedavi gibi bütün tedbirleri almakla yükümlüdür. Güvenli (tehlike içermeyen, hijyenik) çalışma koşullarına ilişkin hem ayette hem de hadiste referanslar bulabiliriz. Kuran-ı Kerim'de "Kendi kendinizi tehlikeye atmayın. İyilik edin. Şüphesiz Allah iyilik edenleri sever" (Bakara: 195) buyrulmaktadır. Bu konuda, İbn Hazm tarafından Hz Peygamberimizden rivayet edilen bir hadis vardır: "İşverenlerin görevi işçilerinden kolaylıkla icra edebilecekleri çalışmayı talep etmektir. İşverenler işçilerinin sağlıklarını tehlikeye düşürecek çalışma icra etmemelidir". Bir başka hadiste "işçinize dayanamayacağı yük yüklemeyiniz" denilmektedir (Ahmad, 2011: 601).

Kur'an dinlenme ve boş zamana ilişkin genel ilkeleri sunmakta ve temel bir hak olarak kabul etmektedir. Nitekim Kur'anda "Allah, rahmetinden ötürü geceyi içinde dinlenesiniz; gündüzü de, lütfundan isteyesiniz ve şükredesiniz diye sizin için yarattı" (Kasas: 73) ve "Ey iman edenler! Yemek için çağrılmaksızın ve yemeğin pişmesini beklemeksizin (vakitli vakitsiz) Peygamber'in evlerine girmeyin, çağrıldığınız zaman girin. Yemeği yiyince de hemen dağılın" (Ahzâb: 53) buyrulmaktadır. Hz. Peygamberimizin bir hadisinde de bu konuda referans buluruz: "İnsan kendisine (emek ve enerjisine), bedenine, eşine (ailesine), gözüne (fiziki veya estetik tatmin) bir şeyler borçludur" (Buhari). Yukarıdaki referanslardan İslam'ın boş zaman ve dinlenmeye işçilerin temel haklarından biri olarak baktığı ve yukarıdaki

hadisten anlaşılacağı üzere, meşru dinlenme ve boş zaman geçirmeye karşı dini bir ihtar olmadığı açıktır.

İşverenin yukarıda sıralanan sorumluluklarının yanı sıra İslam işçinin sorumluluklarını da düzenlemektedir. Buna göre İslam, işçilere, işlerini dürüstçe yapmalarını ve iş sözleşmesinde kabul edilen iş zamanlamasına bağlı kalmasını emretmiştir. Yine İslam'a göre, İşçi işini kendi yapmalı, mesai saatleri içinde devamlı çalışmalı ve işi sağlam ve iyi yapmalı ve işyerini, âlet ve malzemeyi emanet bilmelidir. İslami perspektiften çalışma bireyin sakınabileceği tercihe dayalı bir olay olmayıp bir zorunluluktur. İşçilerin görevlerini yerine getirirken yeteneklerini en iyi şekilde gösterme gayreti içerisinde olması gerektiğini ifade edilmiştir. Sıkı çalışma manevi başarıya denktir; çalışmayı gerçekleştirmek için zihinsel ve bedensel kapasiteye sahip tüm bireyler için bir görev olarak görülmektedir. Kur'an-ı Kerim'de " De ki: "Çalışın, yapın. Yaptıklarınızı Allah da, Rasûlü de, mü'minler de göreceklerdir…… buyrulmaktadır (Tevbe: 105). Yine Yüce Allah Kuran-ı Kerim'de şöyle buyurmaktadır: "Allah onlara dünya nimetlerini de ahiret nimetlerini de fazlasıyla verdi. Allah işlerini iyi yapanları sever" (Ali İmran: 148). Peygamberimiz Hz. Muhammed (SAV) de "Hiç kimse el emeğiyle kazandığından daha hayırlı bir lokma yememiştir" buyurmaktadır (Buhari). Bir işçinin işverenin mülkünü yanlış kullanması ve emanete hıyanet etmesi yasaklanmıştır. Garanti edilmiş ücret miktarları dışında herhangi bir şeye el koyma ister sahtekârlık olsun isterse hırsızlık olsun İslam'da kesinlikle haram sayılmıştır. Çalışma materyalleri işçinin ellerine emanet edilmektedir. Dolayısıyla işçi çalışma materyallerine ihtimam göstermelidir (Hoque, 2011: 52).

VI. İslam'da Ücret

Ecr veya ücret kavramları Arapçada "ecr" kökünden türemiştir. Bu kavram Kuran-ı Kerim'de 105 ayette geçmekte ve dünyada ve ahirette yapılan işin karşılığı veya maddi karşılık anlamlarına gelmektedir (Esen, 1995: 27). Ayrıca İslami kaynaklarda ücret yerine bu anlamı içeren çeşitli kavramların kullanıldığı da görülmektedir. Bunlara örnek olarak, imale ve amale, maaş, rızık, ratip, ata, nafaka ve caize, ulufe kavramları gösterilebilir (Esen, 1995: 33-35).

İslam'a göre ücret konusunda birtakım kurallar mevcuttur. Bu kuralları aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür (Ahmad, 2011: 597-600): İlk olarak işini bitirdikten sonra alacağı ücretin kişiye net bir şekilde söylenmesi gerekmektedir. Ücret belirtme hem sözlü hem de yazılı olabilir. Bununla birlikte, bazı çalışma türleri için alışagelmiş ücretler varsa bu durumda ücret belirtme gerekli olmayabilir. Kuran-ı Kerim ücretin bir hak olduğunu, işverenden gelen bir hayırseverlik olmadığını söylemektedir. Kur'an-ı Kerim'de Hz Şuayip tarafından Hz Musa'nın bir ücret karşılığında sekiz yıl boyunca çalıştırıldığı zikredilmektedir (Kasas, 26-27). Yine bir başka ayette zekât toplanmasında ve dağıtılmasında görevlilerin istihdam edilmesi öğütlenmekte

ve bu işte çalışanların ücretlerinin toplanan zekâtlardan ödenmesi emredilmektedir (Tevbe, 60).

İkinci kural ücretler işçiler için temel yaşam gereksinimlerini karşılayacak kadar yeterli olmalıdır. Böylece İslam yalnızca asgari değil aynı zamanda adil veya "geçimlik" ücretten bahsetmektedir. Kur'anda "aile reisinin (babanın) kadınları desteklemesi (boşandıktan sonra çocuklarına nafaka vererek) ve uygun bir şekilde giydirmesi gerektiğinden bahseden bir ayet (Bakara: 233) vardır. Bu ayetteki "maaruf" (uygun) kelimesi zaman ve mekân normlarına uygun olarak yorumlanmaktadır. Dolayısıyla, bu ayetten (kıyas yoluyla) ücretin zamanın normlarına uygun olarak en azından beslenme ve giyim giderlerini karşılaması gerektiği sonucuna ulaşılabilir. Peygamberimiz Hz Muhammed de "çalışan kişinin en azından orta düzeyde iyi beslenme ve giyime hak kazandığını" söylemiştir (Müslim). İslam tarihinin ilk yıllarında Hz Ömer'in askeri personel için ücretler belirlediğine ve ücretleri kıdem, performans ve bilgi düzeyi gibi değişik kriterlere dayalı olarak ayarladığına ilişkin referanslar da mevcuttur. Bu hadisler İslam'ın hem asgari hem de ideal/adil ücrete gönderme yaptığını, asgari ücretin işçinin temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar olması gerektiğine işaret ettiğini ortaya koymaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin adil ve uygun ücret çağrısından önce, İslam işçilerin ücretlerinin insana yaraşır bir tarzda kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde belirlenmesi gerektiği düşüncesindedir.

Ücret belirlemede üçüncü ilke ücretlerin enflasyon, bölgesel fiyat farklılıkları ve ihtiyaçlar gibi cari şartlara göre ayarlanması zorunluluğudur. Hz Ömer ücretleri şehirdeki geçerli şartlara ve işçilerin kişisel ihtiyaçlarına göre belirlemiştir. Ayrıca, Peygamberimizin ganimetten evlilere bekârlara göre çift pay vermesi de buna örnektir.

Dördüncü ilke ücretlerin dakik ve belirtilen zamanda ödenmesidir. Peygamberimizin bir hadisinde "işçiye ücretini alın teri kurumadan verin"(İbn-i Mace) dediği rivayet edilmektedir. Bu hadis ücretlerin geciktirilmeden ödenmesi şeklindeki İslamın genel ilkesini göstermektedir. Bununla birlikte, işçiler ve işverenler ücretlerin günlük, haftalık, 15 günlük veya aylık ödenmesini görüşebilir.

Ücrete ilişkin beşinci ilke tam ödenmesidir. Kur'anda Allah Teâla "Ben, erkek olsun kadın olsun -ki hep birbirinizdensiniz- içinizden, çalışan hiçbir kimsenin yaptığını boşa çıkarmayacağım" buyurmaktadır (Âl-i İmran: 195). Peygamberimiz Hz. Muhammed'de şöyle buyurmaktadır: "Allah kıyamet günü üç kişinin hasmı olacaktır ve bunlardan biri ücret vereceğini taahhüt ederek işe aldığı birinin emeğinden faydalandıktan sonra ona hakkını vermeyen kişidir"(Buhari). Hadis yalnızca bir işçiye çalışmasının karşılığı ücretinin verilmesi gerektiğini değil, aynı zamanda zorla çalıştırmanın yasaklandığını da göstermektedir. Bir kişinin ücretini vermekten kaçınma büyük günahlardan biri kabul edilmektedir.

Son olarak, eşit işe eşit ücret konusu vardır. İslam eşit işe eşit (eşit değerde olmayan çalışmaya değil) ücreti şart koşmaktadır. İslam her çalışmanın (ister doğru isterse yanlış olsun) ödüllendirilmesi ve cezalandırılması ve çalışma karşılığında verilecek ücretin kadın ve erkek, beyaz ve siyah arasında farklılaştırılmaması ve ırk, din, köken dil ve etnik tabanlı herhangi bir ayırıma izin verilmemesi görüşündedir. Allah "Ben, erkek olsun, kadın olsun, sizden hiçbir çalışanın amelini zayi etmeyeceğim" (Âl-i İmrân: 195) buyurmaktadır. Bir başka ayette Allah "onlara çalışmalarının bedelini ödeyeceğiz ve onlar bir eksikliğe uğratılmazlar" (Hûd: 15) ifadesi de bu doğrultuda değerlendirilmelidir. . Ayırımcılık karşıtlığı ilkesi Peygamberimizin veda hutbesinde doğrulanmıştır. "Arabın Arap olmayana Arap olmayanın da Arap üzerine üstünlüğü olmadığı gibi beyaz tenlinin siyah üzerinde siyahında beyaz tenli üzerinde bir üstünlüğü yoktur. Üstünlük ancak takvada, Allahtan korkmaktadır". Yukarıdaki tüm ayetler ve Hz. Muhammed'in sözleri, İslam'ın bir çalışana çalışmasının değerinin tam karşılığı olan bir ödeme yapmak istediğini göstermektedir. İslam'da, cinsiyet, din, ırk, etnik özellik, bölge veya köken vb. temelde ayırımcılık yapılmamaktadır.

VII. İslam'da Sendika ve Toplu Pazarlık

İslam'da sendikanın meşruluğu literatürde önemli tartışma alanlarından biridir. İslami literatürde bazı yazarlar sendikaya karşı bir tutum takınırken, yaygın olmamakla beraber, bazı yazarlar da işçilerin sendika adı altında bir araya gelmesinin İslami anlayışla bağdaştığını ifade etmektedir. (Belal, 2005: 1) İslam'da sendikaya muhalif tavır takınanların bu tutumlarını İslam âlimlerinin genellikle orta-alt sınıftan gelmeleri nedeniyle çalışan sınıfın sorunlarına uzak kalmasına ve temel kaynaklar Kuran ve Hadisleri yorumlarken sendikalara ilişkin açık referanslar olmadığı sonucuna varmalarına dayandırmaktadır. Ayrıca, işçi sendikacılığının kapitalizmin getirdiği bir oluşum olması da sendikaya muhalefetin bir başka gerekçesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buna karşılık, İftikhar Ahmad (2011: 604) İslam'ın sendikacılığa hem izin verdiğini hem de sendikacılığı desteklediğini ileri sürmektedir. Ahmad'a göre İslam'ın temel kanun yapma kaynakları Kuran-ı Kerim ve Sünnet sendikalaşmaya ve toplu pazarlığa izin vermektedir. Kuran-ı Kerim'de Maide Suresi 2. ayette "….. İyilik ve takvâ hususunda yardımlaşın, günah ve haksızlık yolunda yardımlaşmayın……." buyrulmaktadır. Bu ayetle inananların iyilik yapmada yardımlaşmaları, kötü bir şey yaparken yardımlaşmamalarını emredilmektedir. Yine Maide Suresi'nin 12. ayetinde de" …. Onlardan on iki de nakîb (temsilci) göndermiştik. ……."denilerek toplu hareketi teşvik edilmektedir. İslam insanlardan bölünmeyi değil birlik olmayı istemekte ve dolayısıyla insanlara grup çalışmasının ve birliğin önemini öğretmektedir. Nitekim Kuran'da " Hep birlikte Allah'ın ipine sımsıkı yapışın; bölünüp parçalanmayın. ……. (Âl-i İmrân: 103) buyrulmaktadır. Bu bağlamda Hz. Peygamberimiz bir hadisinde "Allahın eli toplumla beraberdir (Tirmizi)

demektedir. Bu hadiste insanlar bir grubun (toplumun) parçası olmaya teşvik edilmektedir.

Mısır doğumlu bir sendika lideri Al-Banna, İslam ve sendikaların amaçlarının adalet olduğunu dolayısıyla sendikacılığın İslam'a uygun olmasının yanı sıra İslam'ın sendikacılığı teşvik ettiğini ileri sürmektedir. Sendikalara ilişkin çalışmasında Al-Banna, ayetlerde (Kasas 77, Zariyat 19 ve Mearic 24-25) açıklandığı üzere, İslamın herkese insanca yaşama hakkı tanıdığını ve bu hakkın açlık veya korku olmaksızın verildiğini ve ayrıca Allah'a sevgi ve ibadet için bir neden olduğunu (Kureyş 4-5) ileri sürmektedir. Bu ayetin ışığında, Al-Banna sendikaların temel mücadelesinin iki maddi ihtiyacı (açlığa karşı gıda ve korkuya karşı güvence) gidermeye dönük olduğunu düşünmektedir (Ahmad, 2011: 604-605).

İslam dininin sendikalaşmayı teşvik edici bir düşünceye sahip olduğu ifade edilebilir. İslam dininde grup bilinci, dayanışma, kardeşlik ve toplumsal adaletin sağlanması önemli değerlerdir. "Erdemi ve ilahî sorumluluk bilincini geliştirmede birbirinizle yardımlaşın, kötülüğü ve düşmanlığı artırmada değil." (Mâide: 2) ayetinde de görüldüğü üzere İslam dini, adaletsizlik ve baskılara karşı direnmek ve önemli bir amaç uğruna birleşmeyi teşvik etmektedir. Ayrıca Farabi ve İbn-i Haldun gibi düşünürler de insanların örgütlenmeleri ve karşılıklı işbirliği yapmalarını, hayatta kalmak ve güçlü olmak için önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmektedir (Reda, 2015:106-107).

Sendika ile işveren veya işveren sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin İslami açısından meşru sayılabilmesi için tarafların birinin diğerini tehdit etmemesi, zorlamaması ve baskı altına almaması şartına bağlayan görüşler vardır (Karaman, t.y.). Taraflar arasında yapılan bir sözleşme irade serbestliği kapsamında karşılıklı rızaya dayanması değerlendirilmekte ve İslam'ın temel hükümleri arasında yer almaktadır. İslami literatürde hakim olan görüşe göre, işgücü piyasalarındaki uygun sözleşme sistemi bireysel iş sözleşmesidir. Fakat günümüz koşullarında sendikal örgütlenmenin bir ihtiyaç olduğu noktasından hareketle toplu iş sözleşmesi konusunda bir meşruiyet alanı tanımlamaktadır (Ongan, 2008: 232).

İslam geleneğinde toplu pazarlığa ilişkin uygulamalar istişare (şûra) ve mutabakattan (icma) ibarettir. Geleneksel olarak toplumu ilgilendiren kararlar, demokratik bir kural olan çoğunluk ilkesine son derece yakın bir uygulama olan istişareyle alınmaktadır. Kuran'da istişare uygulaması aşağıdaki ayetlerde emredilmektedir: "Ve toplumu ilgilendiren her konuda onlarla müşavere et." (Âl-i İmran: 159); "Onların işleri de kendi aralarında bir istişare iledir." (Şûrâ: 38) ve "Her biriniz diğerinin tavsiyesini adil bir şekilde alsın." (Talâk: 6). Son ayette istişare inananlar arasında özellikle teşvik edilmekte ve ifade özgürlüğünü ve temsil edilme hakkını garanti altına almaktadır (Reda, 2016: 109).

Grev ve lokavta gelince, sendikalar konusunda olduğu gibi bu konuda da iki farklı görüş söz konusudur. Bir görüşe göre ayetler ve hadisler insanlara

adaletsizlik karşısında haklarını savunmalarına izin vermekte ve adaletsizlikle savaşırken ölenleri Allah yolunda şehit olanlar gibi ele almaktadır. Kuran-ı Kerim adaletsizlik durumunda cihada izin vermektedir. Sendika, işçilerinin haklarına ilişkin bir adaletsizlik yapıldığında, greve başlayabilir. Haksızlığa uğrayan işçilere ve kişilere aşağıdaki ifadelerle grev başlatmalarına izin verilmektedir. "Kendilerine savaş açılan Müslümanlara, zulme uğramaları sebebiyle cihad için izin verildi. Şüphe yok ki Allah'ın onlara yardım etmeğe gücü yeter" (Hac: 39). Bu ayet, insanlara yasal (meşru) haklarını talep ederlerse ve bu hakları verilmezse, bu haksızlığa karşı grev veya toplu bir harekete başlama hakkı tanımaktadır. Kuran-ı Kerim temel haklarından vazgeçenleri ve bunları terk edenleri "kendilerine zulmedenler" ve diğerlerini de onlara karşı haksızlık yapanlar şeklinde tanımlamaktadır (Nisa:97). Bu ayet insanları adaletsizliğe karşı harekete çağırmaya davet etmektedir. Bu adaletsizliği önlemek için bir araç olduğundan İslam grev hakkı vermektedir (İtfikar 2011: 605-606).

Diğer görüşe göre ise, İslam sendikalaşmayı teşvik etmesine rağmen *grev ve lokavta* müsaade etmemektedir (Armağan, 1992: 245). İslami hukukçularına göre, İslami motiflere sahip endüstri ilişkilerinde grev ve lokavta gerek bulunmamaktadır. Grev ve lokavt taraflara zarar verici sonuçlar doğurabileceğinden hareketle, grev ve lokavt yerine diğer mekanizmaların kullanılması tavsiye edilir. Ortaya çıkabilecek bir uyuşmazlıkta tarafların öncelikle sorunu kendi aralarında çözmeye çalışmaları, eğer sorun çözülmez ise lonca, mezalim, hisbe gibi İslami kurum ve teşekküllerin devreye girebilir. Bütün bu aşamalardan sonuç alınamaz ve anlaşmazlık çözülemez ise, son olarak hakem veya yargı yoluyla sorun çözüme kavuşturulur (Öztürk, 2013: 136; Esen, 1995: 187-188). Bu açıdan İslam'da uyuşmazlıkların özellikle istişare ve mutabakat gibi barışçıl yollarla çözülmesinin esas alındığı ifade edilebilir.

VIII. Sonuç

İslam'ın beş şartından biri olmasa da, çalışma tüm güçlü ve sağlıklı insanlar için bir görevdir ve bir tür ibadet olarak görülmektedir. İslam'da sofuluğa yer yoktur ve kendini tamamen ibadete adamak çalışmamak için geçerli bir neden oluşturmaz. İslam, bireylerin bulunduğu yerde çalışmak mümkün değilse, göçe ve çalışma yerinin değiştirilmesine fırsat vermektedir.

İslami anlayışa göre işini bitirdikten sonra alacağı ücretin kişiye net bir şekilde söylenmesi gerekmektedir. Ödenecek ücret ise, işçiler için temel yaşam gereksinimlerini karşılayacak kadar olmalıdır. Ücretler enflasyon, bölgesel fiyat farklılıkları ve ihtiyaçlar gibi cari şartlara göre ayarlanmalıdır. Ücretler tam ve belirtilen zamanda ödenmelidir. Eşit işe eşit ücret ödenmelidir. Ayrıca, İslam mutlak ücret eşitliğini zorunlu tutmamaktadır. Ücret performansa, eğitime ve kıdeme dayalı olduğunda, İslam kazanç farklılığını kabul etmekte ve böylece teşvik edici ücret sistemlerini özendirmektedir.

İslam işçiye çalışmada fazla yük yüklenmemesi görüşündedir. İşçinin daha fazla süreyle veya kapasitesinin üzerinde çalışması istenilirse, işveren gerekli yardımı sağlamalıdır. Ayrıca, çalışma yerleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli koşullara (tehlike içermeyen, hijyenik) sahip olmalıdır.

İş sözleşmesi yapmada zorlama olmamalı ve taraflar çalışmayı gerçekleştirmeye istekli olmalıdır. Taraflar, aralarında bir anlaşmazlık ortaya çıkmaması için sözleşmeyi kayıt altına almalıdır. Böylece taraflar anlaşmazlığı barışçıl bir tarzda çözüme kavuşturabilir. İslam genel olarak işçi veya işveren illegal bir şey yapmazsa sözleşmenin geçerli olacağını kabul etmektedir. İşçi, başka bir seçenek mevcut olursa işini değiştirme ve işverenle sözleşmeyi bozma seçeneğine sahiptir. İslâm hukukuna göre iş sözleşmesi karşılıklı rıza ve irade beyanı ile tamam olur. İşin meşru ve mubah olması, işçinin yapacağı iş ve hizmetin -müddet veya iş ve eser şeklinde- belli olması, alacağı ücretin ve istifade edeceği hakların kesin olarak tayin edilmesi, iş sözleşmesinin sıhhat şartlarıdır.

İslam, işveren ve işçilerin birbirlerini istismar etmesini önlemek ve taraflar arasındaki ilişkileri olumlu bir şekilde etkilemek amacıyla bazı ilkeler şart koşmaktadır. Çünkü İslam işçi-işveren ilişkilerine büyük önem vermektedir. İslam, işçilere işlerini dürüstçe yapmalarını ve iş sözleşmesinde kabul edilen iş zamanlamasına bağlı kalmasını emretmiştir. Yine İslam'a göre, İşçi işini kendi yapmalı, mesai saatleri içinde devamlı çalışmalı ve işi sağlam ve iyi yapmalı ve işyerini, âlet ve malzemeyi emanet bilmelidir. İşveren de işçinin ücretini tam ve zamanında ödemek zorundadır. Çalışma süresi esnasında işçilere dini yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla izin vermeli ve dini yükümlülüklerini yapmasını kolaylaştırmalıdır. İşçilere gereken değeri vermeli ve işçilere yeteneklerine göre yük yüklemelidir. İşyerinde işçilerin güvenliğini sağlamalıdır.

İşçiler haklarını korumak amacıyla günümüzde sendikalar kurmaktadır. İslam'a göre, sendikaların kurulmasına ilişkin İslam öğretisinde herhangi bir referans olmamakla beraber, çağdaş sendikaların faaliyetleri onları arzu edilmeyen kuruluşlar yapmaktadır. İslam âlimleri sendikaların, çalışanların haklarını korumak için yasal yoldan gitmelerini veya barışçıl yöntemleri benimsemelerini önermektedir.

Sonuç olarak İslam modern anlamda endüstri ilişkileri doğmadan önce bugün yürürlükte olan çalışma standartlarını hayata geçirmiştir. İslam'da çalışma ilişkilerinin belirlenmesi tarafların serbest ve hür iradesine bırakılmıştır. Bu açıdan bakıldığında liberal ekonomik mantıkla eşdeğer gibi düşünülebilir. Ancak İslami endüstri ilişkileri liberal kapitalist endüstri ilişkilerinde olmayan adalet, karşılıklı onur, Allah korkusu, kardeşlik gibi temel ilkelere sahiptir. İslami endüstri ilişkilerinde belirlenen standartlar günümüzde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tespit edilen uluslararası çalışma standartlarıyla oldukça uyumludur.

Kaynaklar

Ahmad, I. (2011) "Religion and Labor: Perspective in Islam", The Journal of Labor and Society, Vol. 14, December, ss. 589–620.

Ahmad, S.; Owoyemi, M.S. (2012) "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition", International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 20, ss. 116-123.

Akcan, N. (2008) İslam Fıkhı'nda İşçilerin Hak ve Sorumlulukları (Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana.

Armağan, S. (1982) "İslam Hukukunda İşçi-İşveren Arasındaki Münasebetler ve Bazı Düşünceler", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 31, ss.243-246.

Beekun, R. I.; Badawi, J. A. (2005) Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective, Journal of Business Ethics, ss. 131–145.

Belal, A. R. A. (2005) Islamists and Trade Unions, Discussion Paper, Sudan: FES Sudan, ss.1-32.

Bozkurt, V. (2000) Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği, Alesta Basım Yayım Dağıtım, Birinci Baskı, Bursa.

Duman, S. (2012) İslam Hukuku II Ders Notları (İslam İş Hukuku)", SAÜ Uzaktan Eğitim, Sakarya.

Dusuki, A.W.; Abdullah, N. I. (2007) *Maqasid al-shari'ah, maslahah and corporate social responsibility.* The American Journal of Islamic Social Sciences (AJISS), 24 (1), ss. 25-45.

Esen, A. (1995) Sosyal Siyaset Açısından İslam'da Ücret, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, II. Baskı, Ankara.

Gundolf , K.; Filser, M. (2013) Management Research and Religion: A Citation Analysis , *Journal of Business Ethics* 112 (1), ss. 177-185.

Hoque, N. (2011) "Industrial Relations–An Islamic Approach", IIUC STUDIES, Vol: 8, December, ss. 39-58.

Ismaeel, M.; Blaim, K. (2012) "Toward applied Islamic business ethics: responsible halal business", Journal of Management Development, Vol. 31, Iss. 10, ss. 1090–1100.

Karahöyük, M. (2013) "Din ve Ekonomi İlişkisi", Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi), sayı:16, ss. 193-220.

Karaman, H. (t.y.) "İslâm'da İşçi-İşveren İlişkileri-Haklar, Anlaşmazlıklar, Çözümler", http://www.hayrettinkaraman.net/kitap/meseleler/0301.htm, (Erişim Tarihi: 28.04.2016).

Khan, M.B.; Sheikh, N.N. (2012) Human resource development, motivation and Islam. Journal of Management Development, 31(10), ss. 1021-1034

Köylü, N. (2007) "Kuran'ın İnsanlığa Getirdiği Değerler ve Hedefler", On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, ss. 65-88.

Köse, S. (2015) "İslam Hukuku Açısından Emek", İslam İktisadı ve Emek Haz: Yusuf Enes Sezgin, İGİAD Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği Yayınları, İstanbul, ss. 1-20.

Mellahi, K.; Budhwar, P. S. (2010) "Introduction: Islam and human resource management", Personnel Review, Vol. 39, Iss. 6, ss. 685-691.

Ongan, N.T. (2008) "İslam Ekonomisinde Bölüşüm", Çalışma ve Toplum, 4, (19), ss. 213-238.

Öztürk, M. (2013), "Grevin İslam Hukukuna Göre Değerlendirilmesi", e-Journal of New World Sciences Academy, 8(1), ss.131-137.

Parnes, P.J.; Andriasani H.S. (1983) "Commitment to the work ethic and success in the labor market. A review of research findings". The Work Ethics – A Critical Analysis. Industrial relation Research Association Series, Madison, ss. 101-120.

Pew Research Center, http://www.pewresearch.org, (Erişim Tarihi: 28.04.2016)

Reda, L. (2015) "İslam'da Emek, İşçi Hakları ve Göç Mefhumları", İslam İktisadı ve Emek Haz: Yusuf Enes Sezgin, İGİAD Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği Yayınları, İstanbul, ss. 93-118.

Syed, J.; Ali, A.J. (2010) "Principles of employment relations in Islam: a normative view", Employee Relations, Vol. 32, Iss. 5, ss. 454-469

Uçkan, B. (1999) "Mecelle'de İş Hukuku Düzeni", Ankara Üniversitesi SBE Dergisi, Sayı 54, No. 1, ss. 159-173.

Uygur, S. (2009) The influence of religion over work ethic values: The case of Islam and Turkish SME owner-managers, A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy, Brunel Business School, Brunel University.

Ülgener, S.F. (2006) Zihniyet ve Din, İslam, Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı, Derin Yayınları, İstanbul.

Zaim, S. (1992) İslam-İnsan Ekonomi, Yeni Asya Yayınları, İstanbul.