

Şeriatçılar ve İşçi Hakları

Yıldırım KOÇ

Türkiye'nin demokratikleşmesinin önündeki en önemli engellerden biri, şeriatçılardır. Şeriatçıların en zayıf olduğu iki alan ise, işçi hakları ve kadın haklarıdır.

1. İslamcı Düşüncede İşçi Hakları

İslamcı düşünürler işçi-işveren ilişkileri konusunun kendileri açısından yeni olduğunu kabul etmektedirler¹. İslamcı düşünürlerin bu konuda dayandıkları kaynaklardan biri, Osmanlı İmparatorluğu döneminde yayınlanan Mecelle-i Ahkam-ı Adliye'nin 7 Şubat 1870 tarihinde yürürlüğe konulan ikinci kitabının ("Kitabu'l İcaare") 404-611. maddeleridir. Ancak bu metinlerin yetersizliği de kavranmaktadır. İslamcı düşünürler için ana sorun, ekonomik, teknolojik, toplumsal ve siyasal gelişmeler karşısında yeni koşullara uyum sağlama olanaklarının olmamasıdır. İslamcı düşünürler, İslamcı düşüncenin sonsuzluğa kadar doğru ve değişmezliğine inandıkları için, düşüncelerini revizyona tabi tutmak yerine, tarihin çarkını geriye döndürmeye çalışmaktadırlar.

A. Sınıf Olgusu Reddedilmektedir.

İslamcı düşüncede "işçi" kavramı bir sınıfı ifade etmez. "İşçi", "çalışan" anlamında kullanılmaktadır. Bu çalışma çok değişik biçimlerde olabilir. Her türlü çalışma iyidir ve ibadet sayılır. Diğer bir deyişle, işverene çalışma da bir tür ibadettir. Prof.Dr. Hüseyin Atay bu konuda şunları söylemektedir:

"Eski Arapça ve Kur'an'daki manası daha geniştir. 'İşçi', olarak 'amil' veya 'ummâl' diye bir sınıf olmadığı için 'amil' bir iş yapan, işleyen, çalışan manasına gelirdi... İnsanın yaptığı her iş, ister iyi olsun, ister ibadet, ister ziraatçılık, ister el işi, ister maddî, ister manevî iş olsun, hepsine delalet etmek üzere Kur'an'da kullanılmıştır."²

"İnsan ne yaparsa yapsın, ne işlerse işlesin, yaptığı iş ister ibadet, Allah'a karşı kulluk olsun, ister tarlada, ister fabrikada, camide çalışsın, ister işçi, ister işveren, ister serbest iş yapıp

satan, ister hazır alıp satan olsun ... İslamın baktığı, önem verdiği, üzerinde çok titizlikle durduğu ve övdüğü husus, yaptığı işin faydalı, iyi olması ve yaptığı işi en iyi şekilde ve gönül rızası ile yapması, bunları yaparken Allah'ın bulunduğunu, O'nun kendisini gözetlediğini ve kontrol ettiğini bilmesidir. İşte bundan dolayı, bütün o işleri ayrıca ibadet sayılacak; yalnız dünyada maddî ve manevî karşılığıyla kalmayacak, Allah ona 'sevap' verecek ve bilmediği, gücünün yetmediği hususlarda ona yardım da edecektir."³

Dr. Hayrettin Karaman ise bu ilişkiyi şöyle anlatmaktadır:⁴

"İslamda işçi ve işveren, birer sınıf teşkil edecek ve birinden diğerine geçiş veya ikisini bir anda temsil mümkün olmayacak şekilde birbirinden ayrılmış değildir... Herkese iş yapan zanaatkarlar, sanayiciler, doktor, avukat gibi serbest meslek sahipleri bu vasıflarıyla işçidirler (ecir-i müşterek); işlerini yaparken başkalarının emeğinden de istifade ediyor, yani işçi kullanıyorlarsa, bu vasıflarıyla da işverendirler. Buna mukabil, yalnız bir şahsa ve müesseseye çalışan kimse sırf işçidir (ecir-i hass); ancak bu işçi, emeği karşılığında ücret yerine, üretim ve gelirden pay alıyorsa, işçilik vasfına bir ölçüde işverenlik de katılmaktadır."

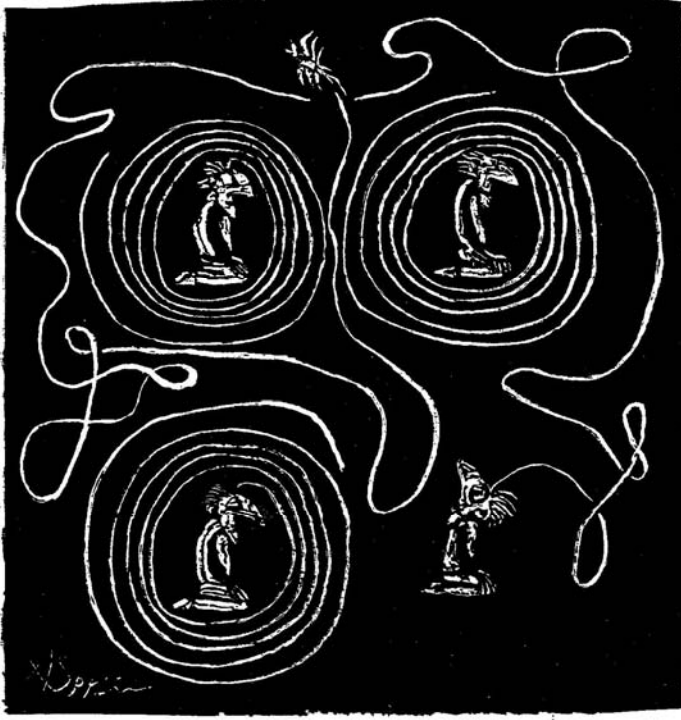
Bu anlayışın doğal tamamlayıcısı ise, yaşamını nasıl kazanırsa kazansın, tüm müslümanların kardeşliği. Bu konuda tüm yayınlarda işçi ve işverenin kardeşliği vurgulanmaktadır:

"Sermaye ile emek birbirinin iki ayrılmaz dostudurlar. Bu dostluğun bozulması toplum huzurunun ortadan kalkmasına yol açar."⁵

Günümüzdeki kapitalist ülkelerde sık sık yinelenen sosyal politika ilkelerinden biri, iktisaden zayıf olananın korunmasıdır. Halbuki, bazı İslamcı düşünürlerde çok

daha ilkel bir anlayış hakimdir. İşçi-işveren ilişkileri konusunda otorite kabul edilenlerden Dr. Hayreddin Kahraman, bir toplantıda şu uyarıyı yapmaktadır⁶:

"Tebliğlerinde emek-sermaye dengesinden bahsederek arkadaşlarımız, bunlardan emeğe ağırlık verildiğini söylüyorlar. Ve zannediyorum, bugün işçiler mağdur gibi gözüktüğü için, biraz zamanın tesiriyle söylüyorlar bunu. Tabii, İslam'da diye söylüyorlar. Yani İslam'da emeğe ağırlık verilmiştir, diyorlar. Bundan hareketle de, mademki emeğe ağırlık verilmiştir, o halde payın aslana ait olanı emeğe verilmelidir gibi bir netice



çıkarmak istiyorlar. Okuduğum tebliğler bende bu intibayı uyandırdı. Halbuki, benim tetkik ettiğim bağlayıcı kaynaklarda, sermayeye nisbetle emeğin daha fazla pay alacağı konusunda bir mesned yoktur. Emeğe değer verildiği, emeğin adeta takdis edildiği, emek sahibinin nasırlı elinin öpüldüğü, bunlar tamam, doğru. Fakat bunlar, takdirdir, teşvihtir. Yoksa, emek daha fazla pay alacaktır demek değildir."

İslamcı düşünürler, sınıf ve sınıf mücadelesi olgularının, komünistlerin çabalarının ürünü olduklarını sanmaktadırlar. Anti-komünistliklerinin bir nedeni de budur. Bu özellikleri ise bazı şeriatçıların uluslararası tekelleri sermaye ve özellikle de ABD istihbarat örgütleriyle yakın ilişkisinin dayanaklarından biridir.

Din İşleri Yüksek Kurulu uzmanı Abdülvehhab Öztürk sunları yazmaktadır⁷:

"Bir cemiyet için sınıf mücadelesinden daha kötü bir şey yoktur. Komünistler bu mücadeleyi tesise çalışmakta ve garplı kapitalist cemiyetler de bertaraf edememektedir... İslam,... işçi olsun, işveren olsun bütün müslümanları kardeş kabul eder."

B. Sermaye Teşvik Edilmektedir

İslamcı düşünürler emeğe ilişkin övücü sözler söylerler. Fakat emek ile sermaye arasındaki ilişkide emek kayırlmaz. Aksine, sermaye korunur ve kollanır. Örneğin, sermayeden zekat alınmaz⁸:

"Sermayeden zekat alınmıyor, üretime yönelik sermayeden zekat alınmıyor. İslam'ın mükemmelliğine bakın ki, yıllar, asırlar sonra, ancak bugün Batı sistemlere yatırım indirimi, yatırım teşviki adı altında İslam'ın bu uygulamasına yaklaşabiliyorlar.

"Evet herşeyden zekat alınıyor ama sermayeden zekat alınmıyor. Demek ki üretime teşvik var, sermaye birikimine teşvik var."

İslamcı düşünürler, sermayenin kamu hizmeti yerine getirdiğini savunmaktadır⁹:

"İşveren bir amme hizmeti yapmakta toplumun bir ihtiyacını karşılayarak farz-ı kifaye olan bir vazifeyi onlar namına yüklenmektedir. İşçilerin ve diğer vatandaşların işverene bu gözle bakmaları İslam gereğidir."

C. Emek-Sermaye Çelişkisi Nasıl Önlenecek?

İslamcı düşünürler, İslamcı düzende sermayenin gayrimeşru kazancına bile el konmayacağını belirtmektedir¹⁰:

"İslam sun'î anormal yolları benimsemediği gibi, devrim yollarını da benimsemez. İslam'dan önce arapların, hayatlarını kazanmak için kullandıkları pekçok yolu sonradan İslam yasakladı; ancak sahiplerinin bu gayr'i meşru yollardan kazandıkları mal ve mülklerini ellerinden almadı; keza tefecilere, fuhuş yapanlara ve yağmacılara, dokunmadı; yani geçmişte yaptıklarından dolayı onları sorumlu tutmadı."

İslamcı düşünürlere göre, İslamcı düzen ekonomik düzenin sermaye tarafından gerçekleştirilmesine dayanmaktadır. İslamcı düşünürler özelleştirmeyi açıkça savunmaktadır¹¹:

"İslam prensip olarak ticaret, sanayi ve ziraat sektörlerinin yaptıklarını, onların yerine bizzat devletin yapmasını benimsemiyor. İslam'a göre, devletin vazifesi, ülkede dirlik ve düzeni sağlamak, eğitim ve öğretim yoluyla halka doğru ve hayırlı yolu göstermek, adaleti tesis etmek, bozukluk ve gayr'ı meşruluklara son vermek, amme hizmetlerini yerine getirmektir."

"Eğer devlet, diğer ticari ve sınai işlere el atarsa, kurup yürüttükten ve başarı sağladıktan sonra bunları ilk fırsatta fertlere devretmelidir."

Üretim araçları sermayenin özel mülkiyetinde olunca, ücretli emek-sermaye ilişkisinin çıkması doğaldır. Bu çelişki nasıl önlenecektir?

Önemli İslamcı düşünürlerden Eşref Efendizade Şevketi, 1925 yılında yayınlanan İslam'da Emek-Sermaye kitabında şöyle bir yol öneriyordu: İki çeşit hayat tarzı vardır. Birincisi, varlığı ve hayatı bu dünyadan ibaret görür. Mümkün olduğunca çok tüketmeye ve servete sahip olmaya çalışır. Devlet harcamaları artar. Toplumda aşağı ve yukarı tabakalar arasında büyük farklar ortaya çıkar. Sınıf bilinci gelişir¹²:

"Müşterek felakete karşı alt tabaka arasında sınıf şuuru uyanıp yapılan aydınlatmalarla gelişmekte ve felaketin giderilmesi için aralarında dayanışma ortaya çıkmaktadır. Üst tabakanın gösterdikleri örneklerden ibret alarak din ve ahlakın uyarmalarına karşı bu sınıfın da sür'et bulub başkaldırması pek tabii bir hal idi."

Önerilen çözüm ise şudur¹³:

"Ulu peygamberler tarafından vaz'olunan basit hayat tarzında dünyada bu derecede rağbet gösterilemeyeceği cihetle hiç bir vakit böyle bir sınıf şuuru meydana gelemez."

Bu konuyu günümüzde ele alanlar ise İslam devletine önemli görevler yüklemektedir¹⁴:

"İslam'da devlet, tam manasıyla sosyal devlettir ve sosyal adalet onun baş hedefidir. Çalışanın normal olarak geçim şartlarını sağlamak devletin görevleri arasındadır. Bunu gerektiği zaman önce ücrete müdahale, asgari ücreti tayin ile gerçekleştirir. Bu yeterli olmadığı takdirde devletin kaynaklarını kullanır, vatandaşın ihtiyacını temin eder."

D. Bağımsız Sendikalar Kurulamıyor

İslamcı düşünürler devleti sınıflarüstü bir yapı olarak sunmaktadır. İslamcıların, tartışılmaz kuralları olan şeriat düzenine göre yöneteceklerini savundukları bu devlette, bağımsız sınıf örgütü olan sendikalara yer yoktur. "Sendika" adıyla kurulan örgütler de bağımsız sınıf örgütü değildir. İşçileri kontrol altında tutmanın ve daha çok çalıştırmanın araçlarıdır. Dr. Hayreddin Karaman şöyle demektedir¹⁵:

"İslam devletinde hak aramak, adalet sağlamak

için teşekkül kurmaya gerek yoktur. Eğer devlet vazifesini yapmıyorsa -veya devlete yardımcı olmak üzere- işçi ve esnaf teşekkülleri kurulabilir; ancak bu teşekküller politikanın aleti olmaz, gayelerinin dışına çıkamazlar."

Bu konuda Doç.Dr. Tahsin Sınav'ın görüşleri ise şöyledir¹⁶:

"İslamda devletin ücretlere gerektiği zaman müdahale hakkı vardır. Ücretler yetersiz görüldüğünde devlet bu ücretleri artırma yoluna gidebilir. Bu açıdan sendikaların İslamda yeri yoktur. Ayrıca sendika siyasal amaçla kullanılamaz. Ancak, sendika işçilerin bir araya toplanarak dayanışmasını sağlayacağı için, pek de mahsurlu görülmeyebilir."

Suudi Arabistan Çalışma Bakanı, 1993 yılında ILO Uluslararası Çalışma Konferansı sırasında Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Enzo Friso ile yaptığı görüşmede, "sendikaların haklarını İslamiyetin ilkeleri ile bağdaştırmayacağını" açıkça ifade etmiştir¹⁷.

E. Grev Yasaktır

İslamcı düzende grev kesinlikle yasaktır. İslamcı düşünürler, üretim araçlarından yoksun işçiyi sermayedar sınıf karşısında tümüyle örgütsüz ve grev haksız bırakmayı amaçlamaktadır.

Suriyeli yazar Muhammed Fehr Şakfa'nın İslamda İş Ahkâmı ve İşçi Hakları kitabında bu konu şöyle ele alınmaktadır¹⁸:

"İşçinin grevle işini atıl bırakmaya hakkı olamaz. Zira bunda, kendisine emanet edilen iş sahibinin mallarına zarar vardır. Gerçekte grev, akit şartlarını değiştirmek için başvurulan gayrimeşru bir vasıta... Grevin devlete ve iktisadiyatına verdiği kötü neticeler gizli değildir."

Prof.Dr. Hüseyin Atay'ın 1979 yılında yayınlanan çalışmasında da greve karşı olumsuz bir tavır sözkonusudur¹⁹:

"İşçi az olur veya işçiler birleşir işi terkeder. İşveren işinin aksamaması için fazla ücret vermek zorunda bırakılır. Aynı şekilde işveren, işi çoktur diye, nasılsa ekmek parası çıkarmak mecburiyetinde olacağı için işçiye az ücret verir. Her iki tutum ve davranış İslam dini açısından doğru değildir."

Dr. Yunus Vehbi Yavuz, "grevin İslami bir yol olmadığını" söylemektedir²⁰:

"İslami manada iş hayatında grevin yeri olabilir mi? Kelime ve terim olarak İslami olmayan bir mevhumun İslam'da var olduğunu nasıl düşünebiliriz? İslam'a göre, işçilerin kendilerine gösterilen işi, akd edilen ücret karşılığında yapmaları esastır. İş yaptıkları vakit işçiler ücrete hak kazanırlar. Ancak, varılan anlaşmada konuşulan

ücret, çeşitli sebeplerle yıpranır, o takdirde konu ili ilgili müzakere mahkemeye intikal ettirilebilir, yahut hakemler nezaretinde konuya bir çözüm getirilebilir. Devlet, asgari geçim ölçüsünde ücret adaletini sağlamak zorundadır. İşveren bunu vermiyorsa, yahut işçiler bunu yeterli bulmuyorlarsa, işverenle yaptıkları akdi bozmak hakkına sahiptir. Fakat, grev yapma hakkına sahip değildir. İşini değiştirme, Allah'ın rızasını başka işkollarında, yahut sanatta veya geçim sahalarında aramalıdır. İşçiler bu konuda müstağni davranmalı, ille de tatminkar bulunmayan işte zillet içinde çalışmaktan sakınmalı ve bunun için grev gibi İslami olmayan yollardan rızık artırma yollarına başvurmamalıdır. Çalışan insanlardaki tembellik alışkanlığı böylece yok edilmeli, yeni rızık imkanları araştırılarak aranan bir kıymet olduğu ortaya konulmalıdır. Kendini zorla kabul ettirmek, aksi netice verir.

Doç.Dr. Hamza Aktan ve Dr. Hamdi Döndüren bu konuda şu görüşleri ileri sürmektedir:

"Günümüz sendikalarının hali hazır fonksiyonları, hak ve yetkilerinin İslami hak ve adalet prensiplerine uygunluğu tartışılabilir. İşçilerle işveren arasında bir uyumsuzluk sözkonusu olduğu takdirde işçinin işyerini kapatması ve çalışmayı zoraki tatil etmesi kabul edilemez. Her toplu iş sözleşmesi bitimine doğru işçi ve işveren temsilcilerinin toplanarak yeni bir anlaşmaya varmaları beklenir. Eğer anlaşma sağlanamamışsa hakem kurulunun günün şartlarını, o işkolunun ve işyerinin imkanlarını dikkate alarak vereceği karara tarafların uymaları gerekir."²¹

"Toplu iş sözleşmeleri anlaşmazlıkla sonuçlanırsa, grev ve lokavt tehditiyle karşı tarafı baskı altına almaya çalışmak, serbest iradeyi zedeler. İşçi veya işveren, bu korku altında gerçek değerinin altında veya üstünde bir ücreti kabul etmek zorunda kalabilir. Bu da, tarafları adil ücretten uzaklaştırır. Ücret normalin altında belirlenmişse bundan işçi, normalin üstünde belirlenmişse bundan da işveren zarar görür. Ancak işveren bu fazlalığı ürettiği malların fiyatlarına yansıtacağı için gerçekte bundan toplum zarar görür. Bu nedenle, anlaşmazlık halinde, ücretin mahkemece belirlenmesi daha sağlıklı bir yoldur."²²

İslamcı düşüncülere göre, işi yavaşlatma türü direnişler de yasaktır. Bu konuda Dr.Hayreddin Karaman şunları söylemektedir²³:

İşçi "iş olduğu müddetçe devamlı çalışacaktır; kaytarma, işi yavaşlatma, kendi işi veya başkasının işi ile meşgul olma gibi davranışlar caiz değildir; bu sebeple işveren aleyhine kaybolan saatlerin ücretine hak kazanamaz, mesai içinde çalışmadığı, kaydardığı zamanların ücreti işçiye helal olmaz; çünkü anlaşma şartlarına riayet

Allah emridir, Allah emrine riayetsizlik ise hıyanettir."

Hüseyin Atay'ın değerlendirmesi ise şöyledir²⁴:

"Eğer işveren işçinin hakkını vermiyorsa, işveren haksızlık yapıyor, zulmediyor ve haram yiyor demektir. Aynı şekilde işçi de haksızlık eder, kendisine ödenen paranın karşılığında kafi istihsal yapmaz ve iş görmezse, o da haram yiyor demektir."

İslamcı düşüncüler, "İslami düzen"de grevin yasak olmasını, kendi mantık sistemleri içinde bazı nedenlere bağlamaktadır: (1) İslamcı düzende devlet, yaptığı düzenlemelerle, greve yol açan çelişkileri ve sorunları ortadan kaldıracak ve böylece greve gerek kalmayacaktır. (2) Grevler zararlıdır. (3) Grev, "karşılıklı rıza" ilkesine uymaz.

Şeriat düzenine göre işinden memnun olmayan işçi mahkemeye veya hakeme başvurur. Mahkeme veya hakem kararını beğenmezse, yapabileceği tek iş, işten ayrılmak ve yeni iş aramaktır:

"İslam'ın getirdiği hukuki, sosyal ve iktisadi düzende greve ihtiyaç duyulmaz. İşçi, ücretinden memnun değilse ilgili mercilere başvurarak artırılmasını ister. Bu merciler tarafsızdır. Ücret uygun görüldüğü halde işçi razı olmuyorsa, işi bırakır."²⁵

"Bütünüyle İslam'ın uygulandığı bir toplumda, işveren işçinin hakkını vermezlik edemez. Vermezse, o hak ondan zorla alınır ve hak sahibine verilir. Devlet bunun için vardır. Ümmet bunun için vardır."²⁶

İslamcı düşüncüler, grevin zararlı olduğuna ve, işveren işçilere zarar verse bile, grev yapmanın yanlış olacağına inanmaktadırlar. "Zarar verici bir davranışın bir başka zarar verici davranışla ortadan kaldırılmaya çalışılmasının" doğru olmadığını savunmaktadırlar.

Dr.Ali Bardakoğlu'nun bu konudaki değerlendirmesi şöyledir²⁷:

"Günümüz hukukunda grev hakkı yasal olarak kullanıldığı takdirde daha çok ücretlerin yükseltilmesi ve geniş manada ücret sayılabilecek bazı hakların tanınması gayesiyle yapılmaktadır. İslam hukukunda devletin her sahada olduğu gibi bu konuda da adaleti gerçekleştirmek, işçi ücretlerini makul ve adil seviyede tutmak zorunda olduğunu biliyoruz. Enflasyonun sabit ücretler üzerindeki olumsuz tesirinin giderilmesi ve işverenin de paranın değer kaybetmesine rağmen aynı ücreti ödemekte ısrarı halinde işçinin zarara uğrayacağı, her zarar gibi bunun da izale edilmesi gerektiği açıktır. Bu durumda ücretin akid günündeki kıymeti üzerinden ödenmesi, devletin de asgari ücretle olsun diğer yasal düzenlemelerle olsun iş hayatına müdahale etmesi mümkün ve gereklidir. Böylece zarar izale

edilmiş, işçi ücretleri adil bir seviyeye yükseltilmiş olur.

"Grev ve buna karşı lokavt hakkının kullanılması ülke ekonomisini büyük ölçüde etkilemekte, bunun doğurduğu pahalılık, karaborsa, üretim yetersizliği gibi kötü sonuçlar dolayısıyla bütün topluma zarar vermektedir. İşçilerin mağduriyete, düşük seviyede ücretle çalıştırılarak istismar edilmeleri gerçekten izale edilmiş gerekli açık bir zarardır, fakat zararın zararlar izalesi de mümkün değildir."

İslamcı düşünürler, yapılmış bir sözleşmeye göre çalışan işçinin gerçek ücretinin enflasyon nedeniyle düşmesi karşısında bile grev hakkını kabullenmemektedirler. Grev o kadar "zararlıdır"ki, bir başka zararı ortadan kaldırmak için bile kullanılamaz

İslamcı düşünürler, işçi ile işverenin eşitliğine inanmaktadır. Bu konudaki tavırları, sermaye temsilcilerinin tavırları ile benzerdir. Sermayenin, üretim araçları üzerindeki mülkiyetten ve siyasal iktidardan kaynaklanan gücünü görmezden gelmektedirler. Böylece, şeriat düzenindeki hizmet akdinin eşitlik temelinde, zorlama olmaksızın, "karşılıklı rıza"ya dayalı olarak oluşacağını ileri sürmektedirler.

Prof.Dr.Cemil Kıvanç grev konusunda şu değerlendirmeyi yapmaktadır²⁸:

"Grev konusuna gelince, elbetteki işçinin başlangıçta razı olduğu akdi şartların korunması, enflasyonun işçi ücretleri üzerindeki olumsuz tesirinin giderilmesi gerekir. Önemli olan bu prensibin benimsenmesidir. Uygulama zemin ve zamana göre farklı olacak, pozitif hukuk en geçerli ve etkili müeyyideyi geliştirecektir. Bizim katılmadığımız, grev hakkının böyle bir gayeyi ve çoğu zaman başlangıçtaki iş akdinin çerçevesini aşan istekleri gerçekleştirilmede baskı unsuru olarak kullanılması durumudur. İşçinin veya işçi teşekkülünün belli istekleri sıralayarak, 'işverenin ya bu şartları kabul etmesini, ya da işyerini kapatıp kabul edinceye kadar beklemesini' istemesi bizce isabetli bir karar değildir. Adaletsizliğin adil bir çözümle izalası gerekir. Zararı zararlarla gidermeye çalışmak çözüm değildir. Grev tehditi altında sağlıklı bir iş akdi yapılamaz. Devletin bu konuda hakem görevi yapacak tarafsız müesseseler kurması, etkili tedbir alması gerekir. 'Devlet bu tedbirleri almıyorsa' denebilir, çünkü devlet bunun için vardır. Devletin çözemediği ve adilane bir şekilde barışa kavuşturamadığı iş kavgasını tarafların güç ve tehditlerine bırakmanın müspet bir neticesi olmaması gerekir."

Dr.Hamdi Döndüren ise bu konudaki bir açık kapıyı kapatmaktadır²⁹:

"Grev ve lokavt yaşağını zarar bazına oturtmak, bizi zarar konusu olmadığı zaman bunların



meşru olduğu sonucuna götürür. Kimi zaman grevdeki işçi ücretini sendikadan alır. İşverende grev bahanesiyle gerçekte ödemek istemediği borçlardan ve diğer bazı mali yükümlülüklerden kurtulmak isteyebilir. Greveden bir bakıma yararlanmış olur. İşletmenin faaliyetini durdurmak istiyorsa, bunu lokavt tarzında yapar. Bu durumda taraflar için zarar bir yana, bazı yararlar da sözkonusudur.

"Zarar olsun olmasın, işçinin iş akdi şartlarına aykırı bir şekilde işi bırakması ya da işverenin hiç bir sebep yokken, işyerini kapatması karşı tarafa bazı haklar kazandırır. Bu yüzden biz, konuyu 'iş akdini ihlal etme' prensibine dayandırmayı uygun bulduk."

Şeriat düzeninde grev hakkına karşı çıkan İslamcı düşünürler, sermayenin çıkarlarına zarar vermektense kaçınmaktadır. Sermayenin üretim araçları üzerindeki mülkiyetine dokunmamakta, aksine şeriat düzeninde sermaye için daha güvenilir bir ortam yaratmaya çalışmaktadırlar. Bu konuda o kadar katıdırlar ki, grevin bir tehdit aracı olarak kullanılması veya grev hakkı için kapının biraz aralanması gibi öneriler bile tepki çekmektedir.

Prof.Dr.Cemil Kıvanç bir öneri getirmektedir³⁰:

"Sosyal siyasette, grevde, işçi-işveren münasebetlerinde önemli olan grev tehdididir. Grev konusu bizce yozlaşmıştır. Günlerce, aylarca ve bir kaç sene devam eden grevlere rastlanmıştır. Bu konu, böyle yozlaştırıldığı gibi değildir. Mühim

olan grev hakkını bir tehdit olarak kullanmaktır. Üç-beş gün devam eder veya hiç etmez. Anlaşmazsak, hakkımı vermezsen, greve giderim tehditi işveren için daima bir sorumluluk vesilesidir ve işçinin pazarlık gücünü artıran bir silahtır. İşveren bu tehdit karşısında bir hesap yapmak zorunda kalacaktır. Greve gidilirse kârım ne olur, zararım ne olur? O halde, bu kapıyı aralamak gerekmiyor mu?"

Bu öneriye gelen tepkiler şöyledir:

"Kıvanç Bey, grevde asıl olan grevin işçi elinde bir tehdit unsuru olarak bulunmasıdır, yoksa grevin fiilen uygulanması değildir, görüşünü ileri sürüyorlar. Grevin bir tehdit silahı olabilmesi için bu silahın kullanılabilir olması gerekir. Biz ise hakkın elde edilmesine işçinin tek taraflı bir iradeyle işi tatil etmesini tecviz edecek bir delil bulamadık. Sermayenin gücünü ve işçinin çoğu kere zayıf ve muztar durumda bulunabileceğini hesap ederek meselenin halinde hakkaniyet prensiplerine uygun başka çıkış yolları teklif ettik."³¹

"Grev bir manada tehdittir, yani onun bir yaptırım gücü vardır. Yaptırım gücü olan şey bazen da yapılır. Eğer, kılıç, silah duvarda asılı durursa, onun inmeyeceğini bilirsek onun yaptırım gücü yok demektir. O bazen inecek. Yani grevde şurda veya burda, uzun veya kısa, bazan uygulanacak ki, onun bir yaptırım gücü olsun. 'grev olmasın ama, tehdit unsuru olarak bulunsun; aksi halde, İslam'da bu konu açık kalıyor' görüşüne iştirak etmemiz mümkün değildir."³²

Dr. Ahmet Tabakoğlu ise biraz daha esnekliği savunmaktadır³³:

İslam'da işçi sınıfı kavramı olmadığı gibi grev hakkı ve buna bağlı olarak da lokavt hakkı kavramı yoktur. Yani grev, işi bırakma İslam iktisadında bir kural değildir. Böyle bir duruma mevcut adaletsizliği gidermek için en son çare olarak başvurulmalıdır... Grev ve dolayısıyla lokavta yol açan faktörler kapitalizmin yapısında mevcut olduğu için grev ve lokavt hakları bu sistem içerisinde kurumlaşmıştır. Dolayısıyla bunlara birer kurum olarak İslam iktisadında rastlanmaz."

E. İşçinin görevleri

Arzulanan şeriat düzeninde işçinin görevleri vardır. Bunlar, Mecelle'ye dayanılarak, bütün metinlerde benzer biçimlerde formüle edilmiştir³⁴:

"İşçinin borçları fıkıh kitaplarında kısaca beş cihette hulasa edilir:

1. İş bizzat kendisinin yapması,
2. Tayin edilen müddet zarfında fiilen çalışması,
3. İş iyi yapması, sağlam yapması,

4. Kendisine emanet edilen malları muhafaza etmesi,

5. Telef garantisi."

Bu ilkelere göre, iş yavaşlatmak gibi direniş türleri de yasaktır. İşçi eğer işverenin mallarına hatalı davranış veya kasit nedeniyle zarar verirse, bedelini ödemek zorundadır.

F. İşçinin Ücreti ve Sömürü

Şariat düzenindeki hukuk sisteminde sermayenin artı-değer sömürüsü, aynen kapitalist düzende olduğu gibi, meşrulaştırılmıştır. "İşçi ücretini aldıktan sonra malla bir ilişkisi kalmamıştır."³⁵ Üretilen değerlerin tümünün sahibi sermayedardır.

İslamcı düşünürler, işçiye ödenen ücretin işçinin çalışmasının karşılığı olduğunu, buna göre de ücretini alan işçinin hakkını aldığını savunmaktadır. İşçinin hakkının tümü olan ücretin ise "adil" olması gerektiğini söylemektedir. Dr. Hayreddin Karaman bu konuda şunları yazmaktadır³⁶:

"Adil ücretin miktarı işe, zamana, bölgeye, sosyal ve ekonomik şartlara göre değişik olmaktadır... Ücret emeğin fiatıdır... ücret emek sahibini yaşatacak bir gelir olmalıdır."

İslamcı düşünürlerin artı-değer sömürüsünü meşrulaştıran tavrı, bu konuları tartışırken verdikleri örneklerde de açıkça görülmektedir.

Dr. Celal Yeniçeri şu değerlendirmeyi yapmaktadır³⁷:

"Bir işçinin, ücretine tam hak kazanabilmesi için gösterilen işi de tam yerine getirmesi gerekir. Bir işçiye muhakkak ki toplam gelire yapacağı katkıya göre bir ücret ödenir. Hiç bir kimse ve hiç bir müessese işçisine, sağladığı gelire eş bir ücret ödeyemez. Mesela bir işçi, çalıştığı yerde günde 100 lira gelir sağlıyorsa, bu işçiye ödenecek günlük ücret 100 liranın çok altında olacaktır. İşçinin ücretini aldıktan sonra, işverene sağlayacağı gelir, o işyerini her türlü iktisadi şartlar altında düzenli çalıştırabilecek ve daimi gelişmesini temin edecek bir miktarda olmalıdır. İşçinin teminatı da buna bağlıdır."

Cemaleddin Kaplan ise Adana Müftüsü için yayınladığı bir kitabında sermayenin kârını ve artı-değer sömürüsünü şöyle meşrulaştırmaktadır:

"İşçinin ücreti günlük kazancının yarısından aşağı olmamalıdır, dedik. Neden? Çünkü, işçinin gücü işverenin sermayesine eşittir de ondan. Yani emek sermayeye denktir."³⁸

"Sermaye ile emek, aslında aynı değer ve kıymete sahiptir ve birbirlerine denktir. Terazinin bir kefesine birini, diğer kefesine de birini koyacak olursanız, terazi dengede kalır. Bu itibardır ki, sermaye olmadan emek bir işe yaramayacağı gibi, emek olmadan da sermaye bir

kazanç sağlamaz. Biri diğerini tamamlar ve biri diğerine muhtaçtır.

"O halde, kâr getirmedi, kazanç sağlamada müsavi görülmesi, eşit muameleyle tabi tutulmalıdır ve dolayısıyla işçinin ücreti, işyerindeki günlük kazançının (kendi emeği ile meydana gelen kazançının) yarısından aşağı olmamalıdır."³⁹

II. İran ve Suudi Arabistan

İran ve Suudi Arabistan'da şeriat düzenin uygulandığı belirtilmektedir. Bu iki ülkede sendikal hak ve özgürlüklerin durumu, yukarıda açıklanan yaklaşım doğrultusundadır.

A. İran

İran'da mollaların yönetimi altında sendikal haklar tümüyle ortadan kaldırılmıştır. İran'da 20 Kasım 1990 tarihinde kabul edilen İş Yasası, sendikal hak ve özgürlükleri de belirlemektedir⁴⁰.

İş yasasının 130. maddesine göre, "üretim, endüstri, tarım, hizmetler ve lonca birimlerindeki işçiler, İslam devriminin kazanımlarını savunmak ve İran İslam Cumhuriyeti Anayasası'nın 20. bölümünün uygulanmasını sağlamak amacıyla İslamcı birlikler ve dernekler oluşturabilir."

Yasanın 131. maddesinde ise, herhangi birimin işçilerinin, bir "İslam Çalışma Konseyi" kurabileceği belirtilmektedir. Bu konseyler, 135. maddeye göre, bölge ve ülke düzeyinde üst örgütlenmeye gidebilmektedir.

Günümüzde sayılarının bini aştığı ileri sürülen İslam Çalışma Konseyleri, ülke düzeyinde "İşçilerin Evi" adı verilen bir üst örgütün çatısı altında birleşmiştir. İşçilerin Evi'nin başında ise Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı bulunmaktadır.

İslam Çalışma Konseyleri, bu konudaki yasa uyarınca, 1984 yılından itibaren kurulmaya başlanmıştır. Bu yasa göre, konseye seçilebilmek için, Müslüman olmak yeterli değildir. Adayın, İran'da din adamlarının (Velayet-e Faghih) yönetimine inandığını pratikte de kanıtlaması gerekmektedir. Adaylık başvurusu, ancak Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, İşyerindeki İslam Derneği ve ikamet ettiği bölgedeki dini önderler tarafından onaylandıktan sonra kabul edilmektedir.

Yasaya göre, İslam Çalışma Konseyi'nin görevi, işyerindeki huzursuzlukları ve anlaşmazlıkları yetkililere bildirmek, işletme yönetimi ile işbirliği yapmak, üretkenliği artırmak, düzeni ve disiplini korumak ve İslam ahlakını yaymaya çalışmaktır.

İslam Çalışma Konseyi'ne aday olacakları inceleyen ve gerektiğinde adaylıktan düşüren işyeri İslam Derneği ise, ülkede hakim olan siyasal örgütlenmenin işyerindeki uzantısı ve koludur. Bu örgütlenme, düzeni koruma ("Hera'sat") ve istihbarat sağlama ("Ettel'at") görevleriyle, 1979 yılından beri etkinlik göstermektedir. İslam Çalışma Konseyleri ve İşyeri İslam Dernek-

leri, ülke düzeyinde İşçilerin Evi'nde birlikte örgütlenmiş durumdadır.

Sendikal özgürlükler açısından en kritik noktalardan biri, İş Yasası'nın 138. maddesidir. Bu madde, bu örgütlerin demokrasiyle ve özgür sendikacılıkla kesinlikle bağdaşmayan anti-demokratik bir yapıya sahip olduğunu bir kez daha göstermektedir: "İslam Devrimi Yüksek Yetkilisi, gerekli gördüğü durumlarda, yukarıda sözü edilen örgüt veya derneklerin herhangi birine bir temsilci tayin edebilir."

İş Yasası'nın 139. maddesine göre, toplu pazarlık yoluyla alınacak kararlar, "ülkenin yürürlükteki düzenlemelerine ve hükümetin politikalarına" karşı olamaz.

İş Yasası'nın 140. maddesine göre, taraflar arasında bağitlanan bir toplu iş sözleşmesi, "incelenmesi ve onaylanması" amacıyla Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na iletilir. Toplu iş sözleşmesi ancak Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın, sözleşme hükümlerinin İran yasaları ve yönetmeliklerine ve hükümetin karar ve karamamelerine aykırı olmadığını onaylamasının ardından yasal bağlayıcılık kazanır ve yürürlüğe girer (Madde 141).

Toplu pazarlık sürecinde veya bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında işçi ve işveren arasında bir uyuşmazlık çıkabilir. Uyuşmazlık işyerinde giderilemezse, önce bir Soruşturma Kurulu'na götürülür. İş Yasası'nın 158. maddesine göre, Soruşturma Kurulu, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığının bir temsilcisi, İslam Konseyleri tarafından atanacak bir temsilci, ve bir işveren temsilcisinden oluşur.

Eğer taraflardan biri Soruşturma Kurulu'nun kararına itiraz ederse, anlaşmazlık konusu Uyuşmazlık Kurulu'na götürülür. Uyuşmazlık Kurulu, İş Yasası'nın 160. maddesine göre, İslam devletinin uzantısı olan işçi örgütlerinden üç temsilci, işverenlerden üç temsilci ve Hükümetin üç temsilcisinden oluşur. Eğer taraflardan biri Uyuşmazlık Kurulu'nun kararına da itiraz ederse, uyuşmazlık konusunda Sosyal İşler Bakanlığının vereceği karar kesindir. İran'da grev yapmak ise "günah" kabul edilmektedir.

İran'da grevlerin ve işçi gösterilerinin yasaklanması için 1993 yılı Ekim ayında yeni bir yasanın kabul edildiği bildirilmektedir.⁴¹

B. Suudi Arabistan

Türkiye Cumhuriyeti Çalışma Bakanlığı Yurt Dışı İşçi Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından 1982 yılında yayınlanan Yurtdışındaki Türk İşçileri İçin Rehber (Suudi Arabistan) Kitabında şöyle deniliyordu:

"Suudi Arabistan'da işçilerin sendika, dernek ve benzeri örgütler kurmaları, toplu pazarlık için girişimde bulunmaları ve grev yapmaları kesinlikle yasaktır. Bu gibi eylemlerde bulunan işçiler derhal tutuklanarak cezaevine konur ve en kısa zamanda da sınırışı edilirler."⁴²

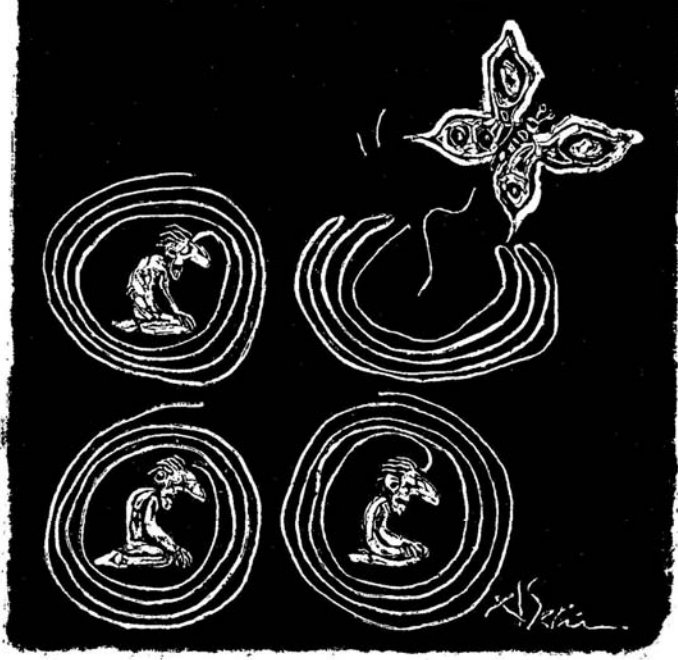
Bu konuda 1993 yılı sonuna ilişkin bilgiler, bu yasaların sürdürdüğünü göstermektedir⁴³.

III. Türkiye

Türkiye'de İslamcı sendikacılık girişimi başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Hak-İş Konfederasyonu, kurulduğu dönemde, bu doğrultuda bir girişimdi. Ancak Türkiye'de bir "İslam Sendikacılığı" yaratılmadı.

Milli Selamet Partisi (MSP) 1976 yılında Miliyetçi Cephe Hükümeti'nde koalisyon ortağıydı. Çalışma Bakanı da Ahmet Tevfik Paksu idi. Ahmet Tevfik Paksu, 1976 yılı Ağustos ayı başlarında "Milli Selamet zihniyetindeki işçi sendikalarını bünyesinde barındıran



bir konfederasyon kurulması için ön çalışmaların başladığını" açıkladı⁴⁴.

HAK-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Taşçı da 1977 yılında genel çizgilerini şöyle ifade ediyordu:

"Konfederasyonumuz Türkiye'mizde diğer konfederasyonların alet oldukları, ya da dümen suyuna girdikleri komünizm, kapitalizm, sosyalizm gibi kökü milletimize ait olmayan yabancı ve yıkıcı akımların karşısında olup, gerçek ve mutlak fikrin, yani İslam'ın inanç ve yaşayış çemberi içinde yeni bir sendikacılık anlayışını verileştirmeye ve tatbika çalışmaktadır."⁴⁵

"Kapitalizm zengini daha zengin ve fakiri daha fakir yapan sistemin adıdır. Komünizm ise sömürüyü zenginden alıp devlete devreden sisteme denir. Her iki düzende de hakkı yenen, sö-

mürülen, emeğinin karşılığını alamayan işçidir. İslami anlayışta emek kutsaldır. Sömürü yoktur, sömürene ve sömürücüye İslamcı anlayışta hayat hakkı tanınmaz. Bu anlayışı benimseyen ve dünya kamuoyuna ilk takdim eden sendikacılık kuruluşu Hak-İş konfederasyonudur."⁴⁶

HAK-İŞ Konfederasyonu 22 Ekim 1976 tarihinde kuruldu⁴⁷. HAK-İŞ'in kuruluş beyannamesinde şöyle deniliyordu:

"Bugüne kadar cüceler sirkinde herkül postuna bürünmüş federasyon ve konfederasyonlar madde planında dev görünümü arz ederken bu gün mana planında çökmüşlerdir."⁴⁸

"Şu anda kurulduğunu müjdelediğimiz Hak-İş, işte bu ortamda işçimizin gerçek temsilcisi olacaktır. Öyle bir temsilci ki, hakka teslimiyetle iç içe işçinin hakkını, hak namına, adalet namına, Millet malına zarar vermeden milli ve manevi ölçüler içerisinde korumak prensibindedir."⁴⁹

"İşçimize huzur ve saadet getirilmelidir. Huzur ve saadet iş barışının, işçi işveren ahenginin ve ücret dengesinin hak ve hakikate uygun biçimde düzenlenmesi ile mümkündür. Hak-İş bu konuda da hassasiyet gösterecektir..."

"Hak-İş Hak yolunda işçinin de, işverenin de hakkının çiğnenmesine müsaade etmeyecektir. İşverenin de işçilerimizin sırtından aşırı kazanç teminine imkan vermeyecektir."⁵⁰

"Hak-İş işçi ve işverenin hakkını hak terazisinde tartacak, korkmadan, yılmadan haklı olana hakkını teslim edecektir."⁵¹

HAK-İŞ Anattüzük'ünde "Gaye" ve "Prensip-ler" maddeleri şöyleydi:

"GAYE: HAK-İŞ Konfederasyonu, manevi değerlere saygıyı, Hak ve Hukuk kaidelerine bağlılığı temin, işçi-işveren kardeşliğini kurmak suretiyle iş barışını tesis; mevcut nüfusun kardeşliğine dayalı, "Yeniden Büyük Türkiye'yi kurmak, adil ücret sistemini getirip alınterini değerlendirmek; yaygın ve süratli sanayileşme çalışmalarıyla birlikte işyeri ortaklığına imkan vermek için her türlü gayreti sarfetmeyi ana gaye ittihaz etmiştir."

"PRENSİPLER:

"2) HAK-İŞ iş barışını sağlayıp bu suretle hem verimi artırmak ve hem de içtimai huzuru temin etmek için işçilerle işverenler arasında kardeşliğin tesisine gayret sarfeder..."

"4) HAK-İŞ alınterine hürmetkar işveren, ibadet aşkıyla çalışan işçi yetiştirmek için her türlü eğitim ve öğretim imkanlarını hazırlar, şumulendrilmesine de çaba gösterir..."

"6) HAK-İŞ faiz sistemi ile çalışan müesseselerin yerine kar ortaklığı esasını ikame edip maliyeti düşürmek için... gerekli çabayı sarfeder..."

Hak-İş'in tüzüğünde laiklik, cumhuriyet ve demokrasi kavramları yer almıyordu. 1994 yılında da yer almamaktadır.

HAK-İŞ'in ilk amblemi, bir hilal içinde fabrika ve cami silüetinden oluşuyordu. Bu amblem 1980 sonrasında değiştirildi.

HAK-İŞ'in bu dönemde toplu sözleşmelere koymaya çalıştığı haklar arasında namaz izni, cuma namazı tatili ve her işyerinde bir mescit yapılması da yer alıyordu.

HAK-İŞ'in I. Olağan Genel Kurulu 13 Şubat 1977 günü toplandı. Genel Başkanlığa Çorum eski milletvekili Yasin Hatipoğlu seçildi, ancak bir süre sonra bu görevden istifa etti.

HAK-İŞ'in II.Genel Kuruluna sunulan Çalışma Raporu'nda diğer işçi örgütleri ile ilgili olarak şu değerlendirmeler yer alıyordu:

"Dünyada ve Türkiye'de işçi hareketleri, HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kuruluşuna kadar masonların ve siyonistlerin dümen suyunda akışını devam ettirmek zorunda kalmıştır."⁵²

"Bugüne kadar cüceler sirkinde herkül postuna bürünmüş federasyon ve konfederasyonlar, madde planında dev görünüm arz ederken bugün mana planında çökmüşlerdir.

"Bu teşekküller milletimizin tarihine, milli ve manevi değerlerine, adet ve geleneklerine sahip çıkmadıkları gibi, bu değerlerimizi her fırsatta yıkmaya çalışmaktadırlar. Bu federasyon ve konfederasyonlar hiç bir zaman işçiyi temsil edememiştir. Zira Türk işçisi maneviyatçıdır. Milli değerlerimize bağlıdır. Ahlak prensibinde ise milletimizin bin yıllık tarihi geleneğine, örfüne ve adetine bağlı kalmıştır. İşçimizin bağlanmaya mecbur bırakıldığı bu mideci, maddeci, işveren ve patronun yana olan federasyon ve konfederasyonlar bu sayılan hasletlerden kesinkes uzaktadırlar, onlar kardeşlikten, birlik ve beraberlikten, işçi işveren münasebetlerinde hak yolunda olmaktan korkarlar. Takip ettikleri yol zorbalık, işçi istismarı, kavga, gürültü, işçi işveren düşmanlığı, iş yerlerini, milli serveti yakıp yıkmak, tahrip etmek, işçiyi sebepsiz yere sokağa dökmekten ibarettir."⁵³

Hak-İş'in çeşitli konulardaki görüşleri, Başkanlar Kurulu'nun 1978 yılı Mart ayında yapılan toplantısında şöyle ifade ediliyordu⁵⁴:

"1) HAK-İŞ hepsi de Yahudi güdümlü mihrakla-

ra tabi kızıl, pembe ve sarı sendikacılığın hainane oyunlarına mutlaka son verecektir. Mavi güdümlü sendikacılık yıkılacak, Milli sendikacılık hakim kılınacaktır.

"2) HAK-İŞ'in mücadelesi, HAK NIZAM için verilen mücadeleden ayrılamaz. Yahudi güdümlü müessese kapitalist nizam hakimiyetini devam ettirdikçe, ne umumi olarak bütün halkın, ne de hususi olarak işçi kitlesinin meseleleri halledilemez. HAK-İŞ, sendikal mücadelenin işçi ücretlerinin artırılması için işveren üzerinde sadece bir tazyik unsuru olarak kullanılması gibi basit bir sendikacılık telakkisini reddetmektedir. Sendikacılık, hak nizamın tesisi için bir silahtır. HAK-İŞ'in benimsediği sendikacılık telakkisi, hak nizamın tesisi uğrunda MİLLİ VE İNKILABCI SENDİKACILIK'tır. Sun'i emek-sermaye, işçi-işveren çatışmalarının, sınıfı kavgalarının ihdas edildiği mevcut nizam devam ettikçe, ne işçinin, ne de bütün halkın menfaatleri müdafaa edilemez. Emek ile sermayenin işçi ile işverenin birbirini tamamlayan unsurlar haline geldiği, bütün milletin manen ve maddeten kalkındığı, huzur ve refaha kavuştuğu MİLLİ NIZAM'da, sendikal teşkilatlanma yerini bambaşka bir sisteme bırakacaktır. Milli nizamda emek-sermaye, işçi-işveren münasebetleri ile çalışanlar arası münasebetler, asla ne liberal kapitalizmdeki, ne Sosyal-Demokrasideki, ne de komünizmdeki gibi tanzim edilmeyecektir. Çalışma hayatının tekrar tanzimi, bin senelik tarihi tecrübemizin mahsulu olacaktır."

Hak-İş, bir İslamcı sendikacılık anlayışı üretilmedi ve bu doğrultuda bir uygulama geliştiremedi.

Sonuç

Türkiye'de demokrasi sendikal hak ve özgürlükler açısından uluslararası ve yerli tekelci sermayeden de daha büyük tehlike, şeriatçılardır. Şeriatçılara karşı demokrasi ve sendikal hak ve özgürlükler mücadelesinde ise başı işçi sınıfı çekmelidir, çünkü şeriatçıların ilk hedeflerinden biri işçi sınıfıdır.

DİPNOTLAR:

1. "Meseleyi İslami açıdan yeterince bakılmamış olması...", "Karaman, Hayreddin, **İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri**, Marifet Yay., İstanbul, 1981, s.7. "Önce sunu kabul etmeliyiz ki, konu yenidir. Günümüzde veyahut günümüzden az önce ortaya çıkmıştır." Öztürk, Abdülvehhab, "İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri," **İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri**, Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.21.
2. Atay, Hüseyin, **İslam'da İşçi-İşveren İlişkileri**, Kismet Matbaası, Ankara, 1979, s.40.
3. Atay, H., a.g.k., 1979, s.42
4. Karaman, H., a.g.k., 1981, s.39
5. Yeniçeri, Celal, "İslam'da Emek ve Karşılığı," **İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri**, Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.302.

6. Karaman, H., "Tartışmalar," **İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri**, Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.147.
7. Öztürk, A., a.g.m., 1986, s.60.
8. Uludağ, İlhan, "Tartışmalar," **İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri**, Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.99.
9. Karaman, H., a.g.k., 1981, s.63.
10. Karaman, H., a.g.k., 1981, s.101.
11. Karaman, H., a.g.k., 1981, s.114.
12. Eşref Efendizade Şevketi, **İslam'da Emek ve Sermaye**, Hedef Yay, Ankara, 1964, s.26.
13. Eşref E.Ş., a.g.k., 1964, s.16.
14. Karaman, H., a.g.k., 1981, s.73.
15. Karaman, H., 1981, s.73.
16. **Milliyet**, 15.3.1988, İslami İlimler Araştırma Vakfı (ISAV) tarafından düzenlenen seminerde sunulan tebliğden.
17. ICFTU Yönetim Kurulu'nun 1-3 Aralık 1993 tarihli toplantısında kabul edilen 9 no.lu karar ve ICFTU'nun 25.5.1994 tarihli yazısı.
18. Şakfa, Muhammed Fehr, **İslam'da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları**, Nida Yay., İstanbul, 1968, s.61.
19. Atay, H., a.g.k., 1979, s.44.
20. Yavuz, Dr. Yunus Vehbi, "Tartışmalar," **İslam'da Emek ve İşçi İşveren Münasebetleri**, Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.74-75.
21. Akten Hamza, "İslam'da Emek ve Sermaye İlişkisi," **İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri**, Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.350.
22. Döndüren, Hamdi, "İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri," **İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri**, Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.430-431.
23. Karaman, H., a.g.k., 1981, s.65.
24. Atay, H., a.g.k., 1979, s.46.
25. Karaman, H., a.g.k., 1981, s.75.
26. Karaman, H., a.g.m., 1986, s.149.
27. Bardakoğlu, Ali, "İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebetleri," **İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri**, Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.247-248.
28. Kıvanç, Cemil, "Tartışmalar," **İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri**, Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.260.
29. Döndüren, H., a.g.m., 1986, s.453.
30. Kıvanç, C., a.g.m., 1986, s.355.
31. Aktan, H., a.g.m., 1986, s.261.
32. Karaman, H., a.g.m., 1986, s.149.
33. Tabakoğlu, Ahmet, "İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları," **İslam'da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri**, Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.88.
34. Şakfa, M.F., a.g.k., 1968, s.48. Açıklamalar için bkz. s.48-66. Karaman ise dört görev sayıyor: (1) İşçi işini kendi yapacaktır. (2) İşçi mesai saatleri içinde devamlı çalışacaktır. (3) İşçi işi sağlam ve iyi yapacaktır. (4) İşçi işyerini, alet ve malzemeyi emanet biledir. Bkz. Karaman, H., a.g.k., 1981, s.64-69.
35. Atay, H., a.g.k., 1979, s.58.
36. Karaman, H., a.g.k., 1981, s.52-53.
37. Yeniçeri, c., a.g.m., 1986, s.290-291.
38. Kaplan, Cemalettin, **İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri**, 2. baskı, tarihsiz, s.88.
39. Kaplan, C., a.g.k., s.89-90.
40. Yasa metni için bkz. **ILO, Labour Law Documents, 1991/3**, Cenevre, 1991, s.26-50.
41. ICFTU, **Annual Survey Violations of Trade Union Rights-1994**, Brüksel, 1994, s.93.
42. Çalışma Bakanlığı Yurtdışı İşçi Sorunları Gn.Müd., **Yurt Dışındaki Türk İşçileri İçin Rehber** (Suudi Arabistan), Ankara, 1982, s.128.
43. USA Department of State, **Country Reports on Human Rights Practices for 1993**, Washington, 1994, s.1282.
44. Cumhuriyet, 5 Ağustos 1976.
45. **Akunci Dergisi**, sayı 2, Haziran 1977; aktaran, Adıyaman, Sabri, "Türkiye Hak-İş Sendikaları Konfederasyonu," **Düşünce**, sayı12, Mart 1978, s.27-28.
46. **Akunci Dergisi**, Sayı 2, Haziran 1977, aktaran, Adıyaman, S., a.g.m., 1978, s.38.
47. MISK'in (Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve HAK-İŞ'in (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kuruluşlarının iki önemli işçi eyleminin ardından gerçekleşmesi halinde rastlantısal değildir. MISK, MİLLİ-İŞ MISK Konfederasyonu adıyla 23 Haziran 1970 tarihinde, diğer bir deyişle, 15-16 Haziran 1970 olaylarından bir hafta sonra kuruldu. HAK-İŞ'in kuruluşu ise, Devlet Güvenlik Mahkemelerine karşı DISK tarafından ülke çapında 16-26 Eylül 1976 tarihlerinde düzenlenen eylemin sonrasındadır.
48. HAK-İŞ Kuruluş Beyannamesi, Ankara, 1976, s.2.
49. HAK-İŞ, a.g.k., 1976, s.5.
50. HAK-İŞ, a.g.k., 1976, s.14.
51. HAK-İŞ, a.g.k., 1976, s.16.
52. HAK-İŞ, 2. Genel Kurula Sunulan Faaliyet Raporu, Ankara, 1979, s.7.
53. HAK-İŞ, a.g.k., 1979, s.8.
54. HAK-İŞ, a.g.k., 1979, s.8-9.