

T.C
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL İSLAM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
İSLAM HUKUKU BİLİM DALI

146398

İSLAM HUKUKU AÇISINDAN

GREV HAKKI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. İsmail Köksal

HAZIRLAYAN
Mehmet Öztürk

Elazığ – 2004

T.C
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL İSLAM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
İSLAM HUKUKU BİLİM DALI

İSLAM HUKUKU AÇISINDAN

GREV HAKKI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bu tez 05/10/2004 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. İsmail Köksal

ÜYE

Yrd. Doç. Dr. Y. Mustafa Keskin

ÜYE

Yrd. Doç. Dr. Gayasettin Arslan

Yukarıdaki jüri üyelerinin imzaları tasdik olunur.

Doç. Dr. Ahmet Aksın

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
KISALTMALAR	I
ÖNSÖZ	II
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HATLARIYLA GREV

A. Grev.....	3
a) Grevin tanımı.....	3
b) Grevin Tarihçesi ve Kapsamı.....	3
B. İş Uyuşmazlıkları ve Grev.....	5
C. Grev Nasıl Yapılır.....	8
D. Grevin Çeşitleri.....	10
a) Menfaat Grevi.....	10
b) Düzenli – Düzensiz Grevler.....	10
c) İşi Yavaşlatma Grevi.....	10
d) Nöbetleşe Grevler.....	10
e) Oturma ve Açlık Grevleri.....	11
f) Kısa Süreli ve Tekrarlanan Grev.....	11
g) Gayret Grevleri.....	11
h) İhtar Grevleri.....	11
i) Dayanışma (Sempati) Grevleri.....	11
j) Politik Grevler.....	11

İKİNCİ BÖLÜM

GREV VE ETKİLERİ

A-) Sosyal Adalet Hukuk Kavramları Açısından Grev	12
B-) Toplumsal Tarih ve Sosyal Güvenlik Açısından Grev.....	20
C-) Yakın Tarihimiz ve İşçi-İşveren Münasebetleri Bağlamında Grevler.....	29
a) Osmanlı ve İşçi Teşkilatları.....	29
b) İşçi, İşveren Dünyası ve İslami Teşekküller.....	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSLAMA GÖRE GREV HAKKI

A-) Grev Kavramının İslam Hukuk Literatüründe Yer Alıp Almadığı.....	52
a) Ayetler Işığında İşçi Hakları.....	53
b) Hadisler Işığında İşçi Hakları.....	65
B-) Akitlerde Karşılıklı Rıza Açısından Grev.....	67
C-) Zararın Zararla İzale Edilmesi Açısından Grev.....	74
D-) İslamın Getirdiği Hukuki Sosyal İktisadi Düzendeki Grevin Yeri ve Greve İhtiyacı Olup Olmadığı.....	82
SONUÇ	97
SUMMARY	101
BİBLİYOGRAFYA	102

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
a.g.e	: Adı geçen eser
Ank.	: Ankara
A.Ü.	: Atatürk Üniversitesi
A.Ü.İ.F.	: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi
A.Ü.H.F.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
A.Ü.S.B.F.	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi
b.	: Bin
bsk.	: Baskı
c.	: Cilt
c.c.	: Celle celâluhu
çev.	: Çeviren
D.İ.B.	: Diyanet İşleri Başkanlığı
G.S.Y.İ.H	: Gayri Safi Yıllık İşlem Hacmi
h.	: Hicri
İst.	: İstanbul
İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi
J.J	: Jean Jack
mad.	: Madde
Math.	: Matbaası
M.Ü	: Marmara Üniversitesi
M.Ü.İ.F.A.V	: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları
M.E.B.	: Milli Eğitim Bakanlığı
M.Ö.	: Milattan önce
Nes.	: Neşriyat
O.S.A.V.	: Osmanlı Araştırmalar Vakfı
s.	: Sayfa
sa.	: Sayı
s.a.v.	: Sallallahu Aleyhi Vesellem
S.B.F.	: Siyasal Bilimler Fakültesi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
T.D.V.	: Türkiye Diyanet Vakfı
trs.	: Tarihsiz
Üniv.	: Üniversitesi
v.h.	: Ve henzeri
y.y.	: Yüzyıl
yay.	: Yayınları

ÖNSÖZ

Bilim ve teknoloji yeni gelişmelere, taze bilgi ve buluşlara açıktır. Çünkü şu an bilinenler bir müddet sonra eskimekte, çürümekte, başka nazariyelerin hüsnına uğramaktadır. Mevcut olmayan yeni şeylerin bulunması çabalanmaktadır. Ama İslami ilimler, böyle bir değerlendirmeye gitmemelidir. Çünkü İslami ilimlerin kaynağı Din'dir. Din'de asıl olan da 'öz' dür. Öz ne kadar iyi bilinirse sorunlar o kadar sağlam çözüldür. Öz de asırlar önce gelmiş ve yaşanmıştır. Elimizde Kur'an ve sünnet vardır. Bir Asr'ı Saadet yaşanmıştır ve bu tarihin selefleri bu caddeyi, bu çıkışı kullanmışlardır. İnsanlığı ilgilendiren tüm temel olaylar bu çerçevede ele alınmış, yeni yeni olaylar karşısında da Edille-i Şeriyeye devreye girmiş ve yine bu *asullar* çerçevesinin dışına taşmadan meseleler çözülmüştür. İşte grev denen olgu bu çerçeve içerisinde çağdaş alimlerimizce ele alınmış; bu kavramın ne olduğu incelenmiş köke, öze, asla inilmiş ve konu hakkında bir şeyler söylenmiştir. Yalnız şu an İslam devletleri arasında arzulanan ölçüde bir birlik, beraberlik olmadığından söylenenler münferit görüşler halinde makalelerde, sempozyumlarda ve ilmi araştırmalarda kalmış, neticede net bir duruş dünya kamuoyuna sunulmamıştır. Bizim bu çalışmada yaptığımız şey, bu söylenenleri bir araya getirip, konu hakkında yazılıp çizilenleri değerlendirmekten ibarettir.

Konu giriş kısmından sonra üç bölümde incelenmiştir. İlk bölümde grevin ne olduğu, nasıl yapıldığı, hangi şartlar altında çıktığını ve grevle neler elde edinilmek istendiğini, hak arama mücadelesinden başka fonksiyonlarının olup olmadığı, kapsamı, çerçevesi, ana hatları ve çeşitleri anlatıldı.

İkinci bölümde sosyal hayat, adalet hukuk kavramları açısından grevin ne ifade ettiği, toplumsal tarih ve sosyal güvenlik açısından ne anlama geldiği incelendi. Yakın tarihimizde grevin nasıl değerlendirildiği meselesi önemliydi. Bu konuya, grevin dünya kamuoyuna çıktığı tarihlerde hilafeti temsil eden ve her şeye rağmen devrin en büyük İslam Devleti olan Osmanlı'nın bakış açısını inceledik. İşçi ve işveren münasebetlerine tarihsel süreçte İslami teşekküller ve kurumlar nasıl yaklaşmış, ne gibi çözüm önerileri uygulanmış araştırdık.

Asıl işlemek istediğimiz husus grevin bugünkü durumu, gerekli bir hak arama vasıtası olup olmadığı değildir. Bizim asıl üzerinde durduğumuz; İslam Hukuku greve nasıl bakıyor, bir hak mücadelesi olarak mı görüyor, yoksa bir takım zararları olan yabancı bir unsur olarak mı alguluyor? İslam literatüründe kendine bir yer bulabilir mi? İslam'ın getirdiği hukuki ve sosyal iktisadi düzende greve ihtiyaç var mı? Akdin

bağlayıcılığı ve fesih hakkı karşısında, akitlerde karşılıklı rıza bakımından ve zararın zararla izale edilmemesi kuralı ışığında grev ne gibi sonuçlar doğuruyor... türünden sorulara cevap aramaktır.

Konuyu incelerken Kur'an'da iş ahlakı ile ilgili ayetleri çıkardım eski ve yeni tefsir kitaplarından bu ayetlerin tefsirlerini değerlendirdim. Hadislerdeki konuyla ilgili babları inceledim ve gerekli gördüğüm hadisleri aldım. Yeri geldikçe hadis şerhlerine ve hadis tenkitlerine ait kitapları inceledim. Temel İslam hukuku kaynaklarını inceledim grevle ilgili olabilecek icare, ikale, buyu, narh ve gabn gibi konulara bakarak konuyla benzerlik arz eden meseleleri aktardım. Konuyla ilgili müstakil çalışmalar bulamayınca, yerli ve yabancı günümüz İslam hukukçularının makale, tebliğ, ilmi çalışmalar ve bazı başlıklar altında yayımlanan eserlerinde grevle ilgili düşüncelerini bir araya getirdim. Grevin ne olduğu nasıl işlediği, kapsamıyla ilgili makaleleri, iş hukuku kitaplarını, güncel eserleri değerlendirdim. Bir takım rakamlarla grevin boyutlarını gösterdim. Bu arada Osmanlı Devleti'nin greve yaklaşımını ve grevle ilgisi olan İslami kurumlar tarihini detaylı bir şekilde verdim.

Kendime göre konuyu ele alabileceğim tüm boyutlarıyla araştırmaya çalıştım. Çalışmamız boyunca bizden desteğini esirgemeyen danışman hocam İsmail Köksal'a ve kütüphanesinden faydalandığım İbrahim Özdemir'e teşekkürü bir borç bilirim. Her hususta tevfik Allah'tan (c.c) dir.

Elazığ- 2004

Mehmet Öztürk

GİRİŞ

Hükümlerinin hepsi en sağlam temellerden gelen İslam, işçi-işveren uyumsuzluklarında da insanlığa bir takım emir ve tavsiyelerde bulunmuştur. İşçi ile işveren arasındaki uyumsuzluklar ve bunların neticesinde meydana gelen hadiseler çeşitlilik arz eder. Her şeyden evvel şunu belirtelim işverenin, işçisinin hakkını gözetmesi adaletli bir ücret vermesi gerekir ki işçi hakkını aramak durumunda kalmasin.

İşveren adaletsizlik yapar ve düşük ücretle işçi çalıştırırsa bu, hem zulümdür hem de toplumda anarşi, ayaklanma, grev gibi neticelerle nihayet bulur. Toplum kendi çaresini üretir. Sokaklara dökülüp grevler yaparak adalet istiyoruz, hakkımızı istiyoruz diyenler çıkar. İnsanların haklarını zorla ellerinden almaya Allah razı olmaz. Mutlaka Devlet veya yetkili organları olaya müdahale eder. Gerçekten bir adaletsizlik varsa ortadan kaldırırılar.

İslam'ın gayesi Allah kelimesinin en yüce oluşunu ve dininin en kamil din olduğunu insanlara yaymak ise, o dinin kuralları mutlaka insanların refah içerisinde, ezilmeden emeğinin hakkını almasını emreder. Çünkü gaye insanlığın saadetidir. Kapitalist liberal batı toplumu için gaye daha çok kazanıp daha çok tüketmek, gönüllerince eğlenip böylece bir hayat kavgası vermektir.

Hayat kavgası diyoruz çünkü onlar için hayatın temeli "kavgaya" dayanır. Müslümanların hayatla kavgası yoktur. İslam'da dayanışma hep ön planda yer almıştır. İslam'ın gerçekte yaşandığı devirlerde sadaka verecek fakirlerin bulunmayışı, esnafların birbirlerini kayırmaları, desteklemeleri, zenginlerle fakirler arasında uçurumun olmayışı manidardır. Batı diye tabir edilen medeniyetin şu an İslam medeniyetine olan galebesi işte bu tilki medeniyetinin, aslan medeniyetine olan galebesidir. Ama onların hayatla olan bu kavgası, beraberinde ciddi sorunlar meydana getirmiştir. Daha çok kazanmak isteyenlerin havaici asliye katsayıları, onları zaruri olmayan metalar edinmeye sürüklemiş, buna heva ve hevesleri kamçılayan günümüzün eğlence, yeme, içme aşırılıkları da eklenince ortaya kazandığından daha fazla kazanma hırsı problemi çıkmıştır. Eskinin bazı padişahlarından, şahlarından daha müreffeh bir hayat yaşayan günümüz orta direği kendini sömürülmüş saymakta ve teknolojinin, çağın getirdiği ihtiyaçlar karşısında ezildiğini savunmaktadır.

Elbette müreffeh bir hayat yaşama ve hakkını arama karşı olduğumuz şeyler değildir, fakat anlatmak istediğimiz israf ekonomisi ve kapitalizmin getirdiği daha çok

kazanma hırsının doğurduğu sonuçlardır. Nitekim bu hırs işçiyi, orta direk diye tabir edilen kesimi rüşvete, hakkı olmayanı hakkıymış gibi istemeye götürmüştür. Üst tabaka ise alabildiğince zenginleşmiş, zengin ve fakir farkı uçurum olmuştur. Sosyalizm de buna çare bulamamıştır. Servet tepeden vadiye doğru esen bir rüzgar olamamış, tepelerde yağın yağmur halinde kalmıştır. Oysa alışlagelen önce rüzgarın esip sonra yağmurun yağması idi. Ama alışkanlıklar bir kere bozulmaya görsün, bozuklukların ardı arkası kesilmez. Neticede bu çarpıklık, çok geçmeden İslam coğrafyasına da sıçramıştır. Ve ne yazık ki övündüğümüz eski değerlerimizin yerinde şimdi batının yel değirmenlerinden gelen yeller esmektedir. Evet daha çok kazanma hırsı hem işverende hem de işçide hastalık hallini alınca, kaçınılmaz olarak dengeler sarsılıyor ve bu dengesizlik sonucu çokça kazanan iş verenden daha çok kazanım isteyen işçi, işi bırakma, grev gibi kavramları toplum hayatına hediye ediyor. Halkaları daraltacak olursak bize de İslam Hukuku'nda bunun yeri olup olmadığını araştırma payı düşüyor.

BİRİNCİ BÖLÜM

GREVİN TANIMI KAPSAMI ÇEŞİTLERİ ve ETKİLERİ

A. GREV

a) **Grevin tanımı:** İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına *grev*; İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına da *lokavt* denilir.¹

b) **Grevin Tarihçesi ve Kapsamı:** Grevin bugün anlaşılan biçiminin tarihi eski değildir. İşverenlere karşı emekçilerin ekonomik güçsüzlüklerini gidermek amacıyla grev, batı demokrasilerinde sanayileşme, sanayi inkılabı ve akabindeki sosyal haklarla birlikte doğmuştur. Grev kelimesi ilk defa IX. yüzyılın başlarında işçilerin toplu olarak işlerini bırakmaları sırasında Fransa'da kullanılmıştır. Gerçekte bu kelime Paris'ten geçen Sen Nehri kıyısında bir alanın ismidir. İşsiz insanların, işe alınmak için toplandıkları meydanın adından esinlenerek daha sonraları toplu iş bırakma manasında kullanılmaya başlanmıştır.² Fransa'da 1688 – 1773 yılları arasında sık sık grev hareketleri görülmüş fakat çok büyük çapta olmamış, ağır cezalarla yasaklanmıştır. Daha sonraları 1812' de İngiltere'de, 1831'de Lizbon'da 1844'de Silezya'da ilk ciddi grev hareketleri görülmüş, *yüz binlerce* işçinin katılımıyla büyük grev hareketleri dünya kamuoyuna sunulmuştur. Engels'in 1844'de *İngiltere'de işçi Sınıfın Çalışma Şartları* adlı kitabında belirttiği gibi, grevler gün geçtikçe büyümüş somut bir şeyler elde edilmese bile, proletarya ile burjuvazi arasındaki kaçınılmaz mücadelenin ilk mahsullerini vermiştir. Zaman zaman engellense de batı demokrasileri grevi kanuni ve demokratik bir sınıfsal mücadele yolu olarak kabul etmiş, sonuçta 1864' de Fransa'da, 1867'de İngiltere'de grevi yasaklayan ve cezalandıran bütün hükümler kaldırılmıştır.³

¹Esmelioğlu, İbrahim *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*, Seçkin yay., İst., 1989, s.5, mad.25, Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Marmara Üniversitesi Eğitim ve Yardım Vakfı yay., İst., 1985, s.454.

²Heyet, *Sosyal Bilimler Ansiklopedisi*, Risale yay., İst., 1991, c.II, s. 43.

³Özek, Çetin, *Emekçi Sınıfı ve Grev*, İzlem yay., trs., s.19; Elbir, Halit Kemal, *İş Hukuku*, Filiz Kitabevi yay., İst., 1987, s.234.

Toplu iş bırakma olgusuna insanlığın eski tarihlerinden bu yana rastlanır. Üretime emeği ile katılan insan, yaşamına ve onuruna aykırı koşullara karşı her zaman bir direnme göstermiş, hakkını arama yolunu bir şekilde kullanmıştır. Ama topluca yapılan her protesto eylemi grev değildir. Bir hareketin grev sayılabilmesi için bazı şartları taşıması gerekir. Teknik anlamda grevin değişik unsurlarından söz edilse de güncel grev olgusunun her yerde ortak olan yönlerini şu şekilde açıklayabiliriz:

Bir veya birkaç işçinin, yapmakta olduğu işi bırakmasına grev denmez. *Grev, tanımında da geçtiği gibi işçilerin aralarında anlaşarak ya da bir kuruluşun verdiği karara uyarak (genelde bu şekilde olur) geçici olarak topluca iş bırakmalarıdır. İşin bırakılması, işin durdurularak, aksatılarak işyerindeki faaliyeti önemli ölçüde etkilemesi ile olur. İşçiler ortak bir amaç etrafında toplanmalıdır. Barışçı bir arabuluculuk aşamasından geçmelidir. İşveren üzerinde iktisadi bir baskı kurulmalıdır.*¹ Bu yüzden grevi, toplu protesto, boykot, karşılıklı veya karşılıksız akit feshi gibi durumlardan ayırmamız gerekir.

Grevin, grev olabilmesi için yukarıda bahsedildiği gibi ortak bir amaç etrafında hareket eden kuruluşların öncülüğünde olması, yani işçilerin birbirlerinden ve yapacakları eylemlerden haberdar olması, belli bir amaç uğrunda toplanılması, toplu iş görüşmeleri sonuç vermez ve istekler kabul ettirilemez ise son çare olarak başvurulması, baskı ve tehdit içererek iş yerindeki faaliyeti etkileyecek şekilde olması gerekir. Bunlar bütün halinde işleyen süreçlerdir. Bu yüzden sadece toplu iş bırakmalara da grev diyemiyoruz. Grevin tarihçesi üzerinde düşünenler, çok eski tarihlerde gerçekleştirilmiş bazı olayları da grev olarak adlandırsalar da bu tür olaylar yukarıda sıralanan unsurları taşımayan, günümüz dünyasında grev denince akla gelen hareketler olmayıp o devirlerde yaşanmış emek, sermaye, efendi, köle, hak arama, zorbalık, direniş, boykot gibi kavramları ifade eden vakialardır. Önemli bazı örnekleri arz edelim:

Tarihte ilk belgelenebilen grev (benzeri olay) Firavun III. Ramses'in hükümdarlığı sırasında milattan önce 1300'lü yıllarda Mısır'da piramitlerin yapımında çalışan işçilerin grevidir. Turin Müzesi'nde bulunan bir papirüse göre işçiler, kendilerine ücret diye dağıtılan buğday verilmediği, kötü davranıldığı ve iş kazalarının

¹ Esener, Turhan, *İş Hukuku*, A.Ü.H.F. yay., Ankara, 1975, 2.bsk., s.550; Altan, Ömer Zühtü, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi yay., Eskişehir, 2003, s.237, Çelik, a.g.e., s. 456.

fazlalığı nedenleriyle Seti Tapınağı'nın arkasındaki alana oturarak işlerini bırakmışlardır. Ancak greve, bütün çalışanların ve kölelerin değil, sadece yerleri doldurulamayacak nitelikte kalifiye işçilerin katıldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca Yahudilerin Mısır'dan kaçışlarını da grev hareketi olarak gösterenler vardır. (Bu önermeyi dikkate alacak olursak Maide Suresi 20-26. Ayetlerde geçen Hz. Musa'nın, İsrailoğullarına mukaddes arza girmelerini isteyip de onların, O kavim orda oldukça gitmeyiz şartını ileri sürüp, Hz. Musa'ya başkaldırmaları, yerlerinde *oturmaları* gibi olayları da dikkate almamız gerekir ki bunlar daha önce belirttiğimiz gibi güncel ve teknik manasını ele aldığımız grev olayından farklı şeylerdir.) Yunanistan'da, Sunium ve Laurium madenlerinde, Sicilya'da Etna'da, işçi başkaldırıları da, milattan önce VII. Yüzyıldaki grev hareketleri olarak cmekçi tarihine geçmiş bulunmaktadır.¹

B. İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE GREV

İş uyumsuzluğu kavramını, iş uyumsuzluklarının ayırımını ve çözüm yollarının neler olduğunu incelemek grevi anlamamızda faydalı olacaktır.

İş uyumsuzlukları, genel bir ifadeyle ortak amaçlara ulaşmak için ilgili taraflar arasında baskıya başvurulması şeklinde kendini gösteren eylemlerdir. Bu taraflar; (örgütlenmiş veya örgütlenmemiş) işçilerle, bir veya birden çok işveren ya da işveren sendikalarıdır. İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerinden doğan uyumsuzluklar çeşitli ayırımlara göre incelenebilir. Bunlar bireysel ve toplu iş uyumsuzlukları ile hak ve menfaat uyumsuzluklarıdır.²

Bireysel iş uyumsuzlukları, işçi ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkilerinden doğan uyumsuzluklardır. Buna örnek bir işçinin devamsızlık nedeniyle işten çıkarılması üzerine işçinin, bunun yasal olmadığını ve çıkarmanın haksız olduğunu iddia etmesi gösterilebilir. Toplu iş uyumsuzlukları ise işçi ve işveren sendikaları arasında çıkan uyumsuzluklardır. İşçilerin topluca hareket etmeleri veya bunun için sendikaları vekil tayin etmeleri ile oluşan birçok işçinin ve işverenin muhatap oldukları durumdur. Hak ve menfaat uyumsuzluklarında da hizmet akdi hükümleri ile taraflara sağlanan haklara ilişkin olarak taraflar arasında çıkan uyumsuzluklar söz konusudur. Bunlara örnek, işçinin kıdem tazminatının, mesai ücretinin, sigortasının eksik ödenmesi veya işçinin yapmakla yükümlü olduğu edimi yerine getirmediği veya bir makinaya zarar verdiği gibi bir iddia üzerine işçi ile işveren arasında çıkan uyumsuzluklardır. Ayrıca ticaretlere

¹ Özek, Çetin, a.g.e. s.15.

² Çelik, Nuri, a.g.e., s.447.

zam yapılması, izin sürelerinin artırılması türünden talepleri üzerine çıkan uyuşmazlıklardır.¹

Bu uyuşmazlıkların çözümü için bir takım yöntemler vardır. Ülkemizde 1961'e kadar bu tür iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu hakem sistemi kabul edilmişti. Bu bilirkişi heyetinin verdiği karar asıldı. Bu tarihten sonra taraflara grev ve lokavt hakkı tanınmış, ancak bunların kullanımına bazı sınırlamalar getirilmişti. Ayrıca tarafların, grev ve lokavta gitmeden önce birtakım çözüm yolları sürecinden geçme zorunluluğu bulunmaktadır.² Grevden bahsedip de toplu iş sözleşmesini açıklamadan geçmek doğru olmaz. Zira grev, toplu iş sözleşmelerinde bir sonuç çıkmazsa başvurulacak bir yoldur. Yani grev, lokavt ve iş uyuşmazlıklarının ilk safhası toplu iş sözleşmesidir.

Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir.³

İslam Hukuku'nda, iş (hizmet) akdi karşılıklı rıza ve irade beyanı ile tamam olur.⁴ Bugün işe ilk girişte genellikle ferdî sözleşme ve akit yapılırken, muayyen müddet geçtikten sonra, işçi ve işveren temsilcileri arasında toplu sözleşme yoluna gidilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin Şer'an meşru olabilmesi için, sözleşmeyi yapanlara işçilerin ve işverenin, serbest irade ve rızalarıyla temsil (vekalet) salahiyeti vermiş olmaları, salahiyet verilmemiş mevzularda ise, tarafların kabul veya red muhayyerliklerinin bulunması gerekir. Tehdit, zorlama ve tazyik altında kalan taraf veya tarafların yaptıkları akit ve sözleşme meşru ve sahih değildir.⁵ Türkiye'de mevcut olan teamüle göre toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyeleri yararlanır. Sendika üyesi olmayan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isterlerse dayanışma aidatı ödeyerek veya taraf sendikamın yazılı onayı ile yararlanabilirler.⁶

¹ Oğuzman, Kemal, *Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri*, I.U. yay., İst., 1987, s.112.

² Altan, Ömer Zühtü, a.g.e., s.225.

³ Eşmelioglu, İbrahim, a.g.e. mad.2 ; Çelik, Nuri, a.g.e., s.364.

⁴ Berki, Ali Hikmet, *Açıklamalı Mecelle*, Hikmet yay., İst., 1982, 3.bsk, s.84, mad.448; İbn Abidin, Muhammed Emin, *Hasiyetü Reddül-Muhtar ale'd-Dürri'l-Muhtar*, Daru Kahraman, İst.,1984, c.VI, s.5; Alevani, Abdurrahman Mahmud Medayi, *Nefahatu's-Samediyeye ala Mezhebi İmamı Şafii*, Daru'l-İsfahani, İsfahan, 1392 h., c.III, s.33.

⁵ Karaman, Hayreddin, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, Marifet yay., İst., 1981, s 40

⁶ Altan, Ömer Zühtü, a.g.e., s.212.

Buna göre işçi sendikayı vekil tayin etmek suretiyle veya sendikanın vekaletini kabul etmeden bağımsız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istiyorsa yararlanabilir herhangi bir baskı, tazyik yoktur. İşçinin açıklanan şekillerle toplu iş sözleşmesi karşısındaki durumu bellidir. Bunda da *günümüz iş koşulları* açısından yukarıda açıklanan İslami kaidelere aykırı bir durum görülmemektedir. Ancak taraf sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme koşullarından bir diğeri olan teşmil yoluyla faydalanma tartışılabilir.¹

Meselenin bir başka boyutu grev ve lokavtın toplu iş görüşmelerini etkileyecek şekilde tehdit oluşturmasıdır. *Tehdit, zorlama ve tazyik altında kalan taraf veya tarafların yaptıkları akit ve sözleşme meşru ve sahih değildir* derken işvereni de işin içine katmalıyız. Zira toplu iş sözleşmelerine katılan işveren, işçinin grev tehdidiyle masaya oturduğunun farkındadır. İşçi de lokavtla karşılaşabilir.

Sendikanın buradaki konumu da tartışmaya açıktır.. İşçi, sendikaya üye olup vekaletini verse, sendika işçi çıkarlarına göre değil de kendi çıkarlarına göre veya politik gayeler güderek, işçi isteğinin altında veya üstünde anlaşma yapabilir. İşçi, sendikaya üye olmayıp, toplu iş görüşmeleri başarıyla geçmişse bu sefer sendikaya üye olan diğer işçilerle aynı işi yapsa dahi farklı ücret alacağından, aynı işe farklı ücret politikası işçiler arasında haksızlığa yol açacak, yukarıda anlatılan şekilde sendikanın kazandığı hakları üye aidatı yatırmadan elde etmeye kalkışacak, sendikanın cefasını çekenler de hak iddiasında bulunabileceklerdir. Hele mevcut sistemde eşit işe eşit ücret, emeğin cinsi, kalitesi, verimine, değerine göre ücret politikası uygulanmıyorsa, bunları halletmeden ne toplu iş sözleşmelerinden, ne de grevden bahsetmek doğru olmayacaktır. Çeşitli sendikalara mensup başkanların bir araya gelip, devlet yetkilileri ile işverenlerle görüşmesi, pazarlığa oturması, işişarenin olması, devlet yetkililerinin veya işverenlerin veya bunlara bilgi sunan birimlerinin, eksikliklerinin dile getirilmesi onlara, farklı boyutların aksettirilmesi güzel bir şeydir fakat dediğimiz gibi sendikalar, seçilmiş yöneticileri veya iş yeri sahiplerini tehdit eder tarzda veya politik gayeler güderek sınırlarını aşarlarsa ki çoğu zaman öyle oluyor, işler düzeleceği yerde bozulma noktasına gelir. Hulasa adil bir devlet, gerekli birimleri bünyesinde ihdas edip iş

¹ *Teşmil, üyelerinin sayısı bağlı olduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesinin Bakanlar Kurulu kararıyla tamamen veya kısmen yahut zorunlu değişiklikler yapılarak o iş kolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerini veya bir kısmını kapsayacak şekilde genişletilmesine denir.* Bkz. Altan, Ömer Zühtü, a.g.e., s.214.

uyuşmazlıklarından doğan sorunları başka teşekküllere meydan vermeden çözmelidir. Elbette ki devletler masum değildir, mutlaka hataları olur, Eflatun'un *Medinetu'l Fazıla* sı gibi ütöpik bir devletten bahsetmiyoruz. Somut çözümler, makul yaklaşımlar önerilebilir, fakat mutlaka adil bir yönetimin işi kontrolüne alıp karara bağlaması şarttır.

Bilinen ilk toplu iş sözleşmesi olması hasebiyle Osmanlı İmparatorluğu dönemindeki örneği zikredelim. Kütahya'daki çini atölyelerinde çalışan çok sayıda işçi, hayat pahalılığı nedeniyle geçinemeyen duruma düşmüştü. Atölye sahipleri ücretleri kendiliğinden yükseltmeyince, işçi temsilcileri mahkemeye başvurmuş ve mahkeme, başvuruyu inceleyerek adil bir çözüm getirmiş, nihayetinde bir toplu iş sözleşmesi hüküm altına alınmıştır. Bu sözleşmenin işçi ve işveren münasebetlerini düzenleyici hükümler getirmekte kaynak sayılan İngiltere'deki ilk toplu iş sözleşmesinden 51 yıl önce yapıldığı ortaya çıkmıştır.¹ Bu toplu iş sözleşmesi, uyuşmazlıkların devletçe ve tarafsız mahkemelerce de her iki tarafı razı ederek veya haksızlıkları gidererek çözülebileceğini gösterir.

C- GREV NASIL YAPILIR

Günümüzde bir çok ülkede grevler, sosyal hayatın bir parçası olmuştur. Türkiye de uygulanan grev ve lokavt kavramları ile diğer ülkelerde uygulananlar arasında önemli bir fark yoktur.² Sadece Türkiye'nin sanayileşme aşamalarından, gelişmiş ülkeler standartları altında hayat sürmesinden ve bazı hukuki alanlardan kaynaklanan birtakım eksiklikleri vardır.³ Bunun dışında benzer özellikler taşıdığı için Türkiye de uygulanan grev süreci üzerinden grevin nasıl yapıldığını *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun* esas alarak özetleyeceğiz:

"İşçi ile işveren arasında anlaşmazlık çıkar çıkmaz işçiler grev yapamaz. Greve gidebilmek için gerekli ön şartlar vardır. Grev, iş ihtilafı kanunlarının tespit ettiği usuller içinde çözümlenemezse başvurulacak son yol olarak kabul edilir. Önce uzlaşma arayışı şarttır. Toplu görüşmeler yapılır, anlaşmaya varılırsa yeni toplu iş sözleşmesi yapılır, uyuşmazlık doğmaz ve grev söz konusu olmaz. Toplu görüşmelerde anlaşmazlık

¹ Döndüren, Hamdi, "İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri", İslam'da Emek ve İşçi İşveren Münasebetleri, Ensar Neş. İst., 1956, s. 401.

² Çelik, Nuri a.g.e., s. 451.

³ Zincirkıran, Yavuz, *Avrupa Birliği Ülkeleri ile Türkiye'de Grev Hakkı ve Grev Süreçleri*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü basılmamış yüksek lisans tezi, İst., 1995, s.165.

olursa taraflar bir uzlaştırma kuruluna baş vurmak zorundadır. Uzlaştırma kurulu, işçi-işveren taraflarından seçilecek birer tarafsız aracı ile tarafsız aracılardan seçecekleri üçüncü tarafsız aracılardan kurulur. Anlaşmazlık bu kurulca incelenir ve bir karara bağlanır. Taraflar bu kurulun kararlarını kabul edip etmemekte serbesttir. Kabul ederlerse yeni toplu iş sözleşmesi sayılır. Etmezlerse işçiler greve, işverenler lokavta gitme hakkını kazanmış olurlar. Taraflardan biri uzlaştırma kurulu toplantılarına gelmez veya kurulun teşekkülünü engellerse yine grev, lokavt imkanı doğur. Taraflar ihtilafın her döneminde ihtilafın çözümlenmesi için özel hakeme başvurma hakkına da sahiptirler. Yalnız bunu her iki tarafın işçi ve işvereninin istemesi lazımdır. Biri özel hakemi kabul etmezse olmaz. Daha önce toplu iş sözleşmesinde böyle bir hüküm konulmuşsa her iki taraf da uymak zorundadır. Bir de (güvenliği ve zaruri ihtiyaçları içeren iş kollarında) grev kararının alınması yasak olan haller vardır. Bu alanda bir uyuşmazlık çıkarsa taraflar, çözümlü için kanuni hakeme baş vurabilirler. Bu konuda yetkili kanuni hakem il hakem kurulu ya da yüksek hakem kuruludur. Kesinleşen il hakem kurulu kararları ile yüksek hakem kurulu kararları kesindir ve süresiz toplu iş sözleşmesi hükmünü taşır. Ön şartlar gerçekleştikten sonra işçilerin grev hakkı doğur. Uzlaştırma döneminin başarısızlıkla sonuçlandığını belgeleyen işçiler, sendikanın organize ettiği grev oylamasını yapar ve bu oylamada işçilerin salt çoğunluğu grevi ister ve nihayet grev yapma kararı çıkarsa bu kararı uzlaşmazlık tutanağının alındığı tarihten itibaren 6 iş günü içerisinde işveren tarafına bildirirler. Bu 6 işgününde grev yapılmaz 6 iş günü geçtikten sonra grev kararı uygulanmaya başlanabilir veya grevin yapılacağı tarih işverene bildirilir. Grev sırasınca sözleşmeden doğan haklar (ücret, bazı sosyal haklar, kıdem tazminatı) askıda kalır fakat sözleşmeleri fesh olunmaz. Işveren grevci işçilerin akdini tek taraflı bozamaz. (Sadece grevci işçilere karşı lokavt kararı alabilir. Lokavt kararını alabilmek için de şartlar vardır. Işveren keyfi, siyasi, diğer işverenlere destek amaçlı dayanışma lokavtı denilen lokavtlara başvuramaz. Lokavtın olabilmesi için yapılacak toplu işten uzaklaştırma geçici olmalı amaın gerçekleştirilmesine kadar sürdürülmelidir. Işyerindeki faaliyeti büsbütün durduracak sayıda işçi olmalı, ve buna karşın hizmet akdi ile çalışmakta olan işçiler topluca işten çıkarılmalıdır.) Bu durumda işçi, iş görme mükellefiyetinden kurtulur, işveren de işçiye ücret ödemek zorunda değildir. Sendikalar, normal şartlarda işçilerden düzenli olarak kestikleri paralardan, işçilerin grev süresince uğradıkları maddi zararları karşırlar. Grev süresince işveren,

grev yapan işçilerin yerine işçi alamaz. Grevciler, grev sırasında giriş ve çıkışlara grev gözcüsü koymak suretiyle işyerinden ayrılma hakkına sahiptirler. Yine grev süresince teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin sürekliliğini, işyerinin güvenliğini, makine ve demirbaşların, ham madde, yarı mamul maddelerin bozulmasını sağlayacak sayıda işçi greve katılamaz. Yalnız üretimi, emeği sağlamak amacıyla işçi bulunmaz. Sendikasız işçiler veya sendikalı olduğu halde sendikanın grev kararına uymayan işçiler çalışmaya devam edebilir. (Ama üretimi sağlayacak sayıda olmamaları, sendikanın ve diğer işçilerin baskısı, işverenin lokavt kararı vermesi gibi durumlarla karşı karşıya kaldıklarından tedirgindirler.) Girişilen grev, grev kararı veren yetkili sendikanın yine yetkili birimlere, grevi sona erdirmek konusundaki açık bir kararıyla bildirilerek bitirilebilir. Açık bir karar almaksızın da sona erdirilmesi mümkündür. Grev sonucu yeni bir sözleşme imzalanmışsa uygulanır, imzalanmamışsa eski sözleşmeye devam edilir. Grev sonunda işveren, işçiye iş vermek zorundadır. Bu anlattıklarımız kanuni grev sürecidir. Bir de kanun dışı grev vardır. Yukarıdaki usullere uygun olmaksızın gelişen bu grevlerde işçiler, sonuçlarını bilerek bu tür grevlere katılmışlarsa hizmet akitleri, işveren tarafından herhangi bir bildirimle lüzum görülmezsizin tek taraflı fesh edilebilir ve kendilerine tazminat da ödenmez.”¹

D- GREVİN ÇEŞİTLERİ

Grev uygulamaları sonucunda muhtelif ülkelerde çeşitli grev şekilleri ortaya çıkmıştır. Grevi kabul etmiş olan her memlekette kanuni grev, kanun dışı grevden ayrılmakta ve aşağıda kısaca değineceğimiz uygulamanın meydana getirdiği muhtelif grev çeşitleri çoğu zaman kanun dışı greve örnek olarak verilmektedir.²

a) Menfaat grevi - hak grevi: Ortaya çıkan menfaat-hak uyumsuzluğunun uzlaştırma yolu ile çözümlenememesi üzerine işçi teşekkülünün başvurduğu grevdir.

b) Düzenli – Düzensiz Grevler: Grev kararının yetkili işçi teşekkülleri tarafından alındığı grev düzenli, işçi teşekkülü tarafından alınmayan grev düzensizdir.

c) İş Yavaşlatma Grevi: İşçiler işlerini bırakmaz fakat normale nazaran işlerini gevşetir, verimi azaltırlar.

d) Peşî sıra Grevler (nöbetleşe grev): İşçiler hep birlikte işi bırakıp tekrar aynı anda işe başlamaz. Birbirlerini takip ederek gruplar halinde greve katılırlar. Böylece işverene daha çok zarar vermiş olurlar.

¹ Eşmelioglu, İbrahim Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Seçkin yay., İst., 1989.

² Esener, Turhan, a.g.e., s.546.

e) Oturma ve Açık Grevleri: Sadece işçilerin yaptığı bir grev türü değildir. Tepkisini duyurmak isteyenlerin yaptığı birtakım faaliyetler sonucu olarak karşımıza çıkar. İşçiler, işvereni terk etmeden oturmak suretiyle veya aç kalarak işvereni protesto ederler.

f) Kısa Süreli ve Tekrarlanan Grev: İşçiler, işi ya bir iki saat önce terk etmek veya işe bir iki saat geç gelmek suretiyle tepkilerini belli ederler.

g) Gayret Grevleri: Burada diğer grevlerin aksine grevçiler, kendilerinden talep edilen işi tam, teferruatlı abartılı şekilde yapmakta formalitelere tam uyararak zorluk çıkarmaya çalışırlar.

h) İhtar Grevleri: İşverenin bazı kararlarından vazgeçmesi için kısa süreli yapılan grevlerdir.

i) Dayanışma (Sempati) Grevleri: Bu grevler de doğrudan doğruya işçilerin çalıştıkları işverenle olan ihtilaflarından ötürü değil fakat başka işyerlerinde çıkan uyuşmazlıklarda işçi arkadaşların desteklenmesi için yapılan grevlerdir.

j) Politik Grevler: İşyerinde işverene karşı değil, topluma yöneliktir. Devlet, il özel idaresi, belediye vs. kararlarına tesir maksadıyla veya siyasal iktidara karşı işçi sınıfının yapmış olduğu grevlerdir.

İKİNCİ BÖLÜM

GREV ve ETKİLERİ

A-) SOSYAL ADALET ve HUKUK KAVRAMLARI AÇISINDAN GREV

Allah Resulü'nün görevlendirdiği valiler için yazdırdığı bir ahitnamede geçen şu ifade devlet yetkilisinin zulüm ve haksızlığı önlemek zorunda olduğunu gösterir. Metinde şöyle geçer: "Bu Allah ve Resulü'nden bir açıklamadır: Ey insanlar! Ahitleri yerine getirin... halka leh ve aleyhlerinde olanı (hak ve sorumlulukların) bildir, hak konusunda insanlara yumuşak davran, zulüm konusunda ise sert davran (zulme açık kapı bırakma) Çünkü Allah zulümden hoşlanmamış ve onu nchycetmiştir.¹ Yine Peygamber (sav) Efendimiz, Medine'ye hicret edip toplumu teşkilatlandırırken yaptığı ilk işlerden biri nüfus sayımı idi. Bu nüfus sayımıyla, orada ne kadar insan yaşıyor, kaç Müslüman, kaç değil, diye genel bir tablo çizilmişti ve Müslümanların konumları tespit edilmişti.² Biz de bu sünnete ittibaen grev faaliyetlerinin ölçümünü yaparsak, sosyal hayatımıza olan etkisi hakkında bir fikir edinmiş oluruz. Gerçi kanaatimce grev, İslam toplumunu ilgilendiren bir husus değildir ve İslam Devletinde grevlere gerek de yoktur ama vakıa olarak günümüzde grevler, hayatın bir parçası konumundadır. Bu yüzden grevler ne kadar sıklıkla yapılıyor? İş hayatını çokça meşgul eden bir kavram mıdır? Grevlere iltifat ediliyor mu? Toplum hayatına faydası mı yoksa zararı mı var? Grevler nedeniyle meydana gelen işgünü kayıpları, iş hayatını ve dolayısıyla toplum hukukunu etkiliyor mu? Benzeri, soruların cevapları önemlidir ve grevler elden geldiğince tahlil edilmelidir. Grevlerle ilgili bazı istatistiklere bakacak olursak şunları görürüz:

¹ Kettani, Muhammed Abdulhayy, et-Teratibu'l-İdariye (Hz. Peygamber'in Yönetiminde Sosyal Hayat ve Kurumlar) Çev. Ahmet Özei, İz yay., İst., 1992, c.II, s.10.

² Hamidullah, Muhammed, İslam Peygamberi, çev. Sâim Tuğ, İmaj yay. Ank. 2003, s.183 ; Komisyon, Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi, Çağ yay.,İst., 1989, c.I, s.263.

1963-2000 YILLARI İTİRAZIVLE TÜRKİYE GREV İSTATİSTİKLERİ ¹			
Yıllar	Grev Sayısı	Katlan işçi Sayısı	Kayıbolan İş Günü
1963	8	1514	19 739
1964	83	6640	238 261
1965	46	6593	336 836
1966	42	11 414	430 104
1967	101	9499	350 037
1968	54	5289	174 905
1969	77	12 601	235 134
1970	72	21 156	220 189
1971	78	10 916	476 116
1972	48	14 879	659 362
1973	55	12 286	671 135
1974	110	25 546	1 109 401
1975	116	13 708	668 797
1976	58	7240	325 830
1977	59	15 682	1 397 124
1978	87	9748	426 127
1979	126	21 011	1 147 721
1980	220	84 832	1 303 233
1981	—	—	—
1982	—	—	—
1983	—	—	—
1984	4	561	4947
1985	21	2410	194 296
1986	21	7926	234 940
1987	307	29 734	1 961 940
1988	156	30 057	1 892 655
1989	171	39 435	2 911 407
1990	458	166 306	3 466 550
1991	398	164 968	3 809 354
1992	98	62 189	1 153 578
1993	49	6908	574 741
1994	36	4787	242 589
1995	120	199 667	4 838 241
1996	38	5461	274 322
1997	57	7043	181 903
1998	44	11 482	282 638
1999	34	3263	229 625
2000	28	6818	133 876

¹ Komisyon, **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü yay., Yayın no 16, Ankara, 1994, s. 49; Bingöl, Dursun, "Sosyal Taraflar Arasındaki Diyalog" İşveren Dergisi, Ank., 2000, c.XXXVIII, sa 11, s.19.

Seçilmiş Ülkelere Göre Grevlere Katılan İşçi Sayısı¹

Ülkeler	Grevlere katılanlar (bin)			Toplam işgünü içindeki Oranı		
	1980	1981	1982	1980	1981	1982
Belçika	867	—	—	0.3	—	—
Hollanda	227	98	862	0.1	0.0	0.2
İngiltere	47.856	17.604	21.252	2.1	0.8	1.0
Fransa	6.744	5.983	9.311	0.4	0.3	0.5
İtalya	65.828	42.108	74.252	3.2	2.8	3.7
Norveç	415	113	1.125	0.3	0.1	0.6
Kanada	35.901	35.514	60	3.4	3.4	2.2
A:B:D	133.556	98.920	—	1.4	1.0	—

Seçilmiş Ülkelere Göre Grevci İşçi (Bin Kişiye)²

Yıl	Avusturya	Fransa	İtalya	Hollanda	Norveç	İngiltere	Türkiye
1990	1.51	2.49	76.16	3.92	29.88	10.96	27.13
1991	26.62	8.15	136.69	6.44	0.19	6.69	28.3
1992	6.08	5.51	147.06	7.94	19.42	5.75	10.2
1993	1.92	0.83	205.82	3.20	3.29	15.20	1.1
1994	0.00	—	130.70	3.25	7.24	4.18	7.3
1995	0.01	—	131.08	8.01	4.89	0.67	31.0
1996	0.00	—	81.08	1.16	24.92	13.77	7.7

Seçilmiş Ülkelere Göre Grevlere Kayıp İşgünü (Bin İşçiye)³

Yıl	Avusturya	Danimarka	Fransa	İtalya	Hollanda	İngiltere	Türkiye
1990	2.59	36.55	23.57	241.50	32.52	69.98	569.8
1991	16.75	26.44	22.15	138.22	14.77	28.92	654.7
1992	6.60	23.67	16.09	126.66	12.94	20.52	189.1
1993	3.63	43.99	23.16	160.14	6.92	25.63	90.5
1994	0.0	29.35	23.63	168.68	7.08	10.87	3.7
1995	0.03	75.68	—	45.59	101.16	16.07	751.8
1996	0.00	28.75	—	96.07	1.06	49.25	39.1

15-7-1963 tarihli ve 275 sayılı kanunla Türkiye'de ilk defa grev, anayasal bir hak olarak tanınmıştır.⁴ Grevin serbest olmaya başladığı 1960'lı yıllar ile 1980 yılları arasında yılda ortalama 85 grev yapılmış her greve ortalama 17 000 işçi katılmış ve grev başına yılda ortalama 7 işgünü kaybolmuştur.⁵ 1980 ile 1984 arası grev yasağı vardır. 1984'ten sonra grevler artmıştır buna karşılık çözüm olarak somut bir gelişme

¹ Zincirkıran, a.g.e., s.140.

² Akkaya, Yüksel, "1990'lı Yıllarda Türkiye'de Grevlere" Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Ank., 1999, sa 54, s.26.

³ Akkaya Yüksel, a.g.e, s.27.

⁴ Özek, Çetin, a.g.e. s.37.

⁵ Zincirkıran, a.g.e., s.146.

sağlanmamıştır. İş günü kayıpları artmıştır. Ülkemizde grevler 1987-1991 yıllarında çok sıklaşmıştır. Grev olgusu bu yıllarda kapsamını genişletmekte olup nispeten uzun süreli çatışmacı yollarla çözüme eğilimine girmiştir. Özellikle 1991 ve 1995'te üretimde gerileme görülmüş ve bu hizmet aksaması ve zam şeklinde vatandaşlara yansımıştır. Ekonominin kottüye gittiği, maaş artışlarının az olduğu dönemlerde grev patlamaları olmuştur. Fiyat istikrarının sağlanamaması, sendikalaşmanın revaç bulması ve bunların kendi aralarında grev yapma rekabetine girişmeleri, arabuluculuk yöntemlerine yeteri kadar değer verilmeyişi gibi etkenler grevlere sebep olmuştur.¹

Tablodaki veriler, grevlerde gerçekleşen kayıp işgünü açısından değerlendirildiğinde, Türkiye'nin tüm ülkelerden yüksek orana ulaştığı görülmektedir.

1990 yılından misal verecek olursak bu yıl itibariyle milli gelir 379.5 trilyon lira dolayındadır. Bu pastadan ücretlilerin payı yaklaşık %17,30 dolayında; tarım kesiminin %18,1 dolayında; sermaye (kar-faiz-rant) kesiminin payı %64,6 dolayındadır. Ocak 1990 itibariyle işçi sayısı yaklaşık 3,5 milyon, memur sayısı ise yaklaşık 1,5 milyondur ki, ücretliler grubu toplam itibariyle 5 milyondur. Bunlar hane halkı ile birlikte yaklaşık (5.3) 15 milyon kişi eder. Tarımla uğraşanlar ise 12 milyon dolayındadır ki, hane halkı ile birlikte (12.3) 36 milyon kişi eder. Geri kalan yaklaşık 5,8 milyon nüfus da sermaye gelirleri grubunu (tacir ve sanayici) oluşturmaktadır. Şimdi buna göre her üç kesimde fert başına düşen milli gelir (G.S.Y.İ.H) ortalama; ücretlilerde: 4,371,000 TL, Tarımda 1,906,000 TL, sermaye grubunda 42,213,000 TL dolayındadır.²

1990'lı yıllarda Türkiye'de hem grev sayısında hem de greve katılan işçi sayısında patlama yaşanmıştır. Bunun sebebi, sermaye ile emek, çalışan ile devlet arasındaki maddi sıkıntılardır. 1980 sonrasının grevlerinin yüzde yetmişi 1990-97 döneminde meydana gelmiştir. Toplam grev sayısı içinde kamu kesiminin grev yapma payının düşük olmasına rağmen greve katılan işçi ve grevde kaybolan işgünü sayısı bakımından yüksek olduğu görülmektedir. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de metal, petro-kimya çimento, cam işkolları grev eğiliminin yüksek olduğu iş kollarıdır. Dış pazarlara dönük üretim yapan sektörlerde grev eğilimi düşükken iç pazara yönelik üretim yapan sektörlerde grev eğilimi daha yüksektir. Türkiye'de grevler diğer Avrupa ülkelerine göre daha uzun sürmektedir. Grevlerde geçen ortalama süre açısından bakıldığında grevlerin en az üç hafta, en çok beş hafta sürmüş olduğu görülmektedir. Bu

¹ Zincirkıran, a.g.e., s.147-8.

² Şafak Ali, İslam Dini ve Sosyal Adalet, D.İ.B. yay., Ank., 2003, s.18.

da azımsanacak bir iş kaybı değildir. Fakat işverenler bir şekilde kapasite kullanımını artırarak sektörün gelişiminin devamını sağlayabilmişlerdir. Özel kesimde alınan grev kararlarından sonra grev uygulaması kamu kesimine göre yaklaşık iki kat daha yüksek olup, işçi sendikaları, 1990-1997 döneminde aldıkları hemen her dört grev kararından birini uygulamışlardır. Genel toplam ile karşılaştırıldığında özel kesimde alınan grev kararlarına göre, uygulanan grev oranı biraz daha yüksek görünmektedir. Grev kararlarının yüzde 59.7'sinin anlaşmayla uygulamaya konulmaması ve grev eğiliminin kamu kesimine göre yüksek olması toplu pazarlıkta işverenlerin daha katı davrandığını uyumsuzluğu grev mücadelesine kadar götürme eğiliminin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.¹ Grevlerin bu kadar uzun sürmesi ve dolayısıyla kaybolan iş günü açıkları ve bu açıkların normalin dışındaki yollarla giderilmeye çalışılması, tüketiciye zam olarak yansımaları, alınan her dört grev kararından birinin uygulanması sonucu oluşan kararsız ortam, katılımı umutla karşılanmayan bir olgu oluşu ve uygulanan grevlerin de yüzde altmışının anlaşmayla sonuçlanamaması grevlerin bazı çevrelerce savunulduğu kadar önemli bir süreç olmadığını gösterir.

Türkiye çoğu Avrupa ülkesinin yaşadığı uzun grev mücadeleleri sürecini yaşamayıp, grevle ilgili kanunu Avrupa'dan ithal ettiği için (işçi, işveren, kaybedilen iş günü ve devlet bazında) birtakım olumsuzluklar yaşamıştır.²

Avrupa'da en sık grevlerin olduğu ülke İtalya'dır. Buna rağmen greve katılan işçiler ve kaybedilen iş günü oranı çok düşüktür. Bu da grevlere Avrupa'da pek ilgi gösterilmemiş demektir.³

Aslında arabuluculuk yöntemi üzerinde devletler, gereği gibi taraflara hakemlik yapabilseler sorun büyük oranda çözülecektir. Ama bu işlerden çıkarı olan sendikal hareketlerin kökleşmesi buna pek fırsat vermemektedir. Sendikal hareketler sosyal hizmetler vermesi gereken kurumlar olmakla kalıp, hizmet verecekleri yerde politize olmaya başlamışlardır. Günümüzde grev kavramı ile sendika kavramı ayrılmaz ikililerdir. Grev eğiliminin yüksek olduğu iş kollarında genellikle sendikalaşma oranı yüksek ve sendika sayısı fazladır ve bu sosyal kesimlerin varlığı artık iş gücü piyasasının bir tarafı olmak ötesinde; ekonomik, politik, sosyal sistemin belirlenmesinde temel öğeler oldular. Öyle ki işçi sendikaları hükümet kurup düşürme planları içerisinde

¹ Akkaya, a.g.e s.3.

² Zincirkıran, a.g.e., s.179.

³ Zincirkıran, a.g.e., s.59.

yer aldı.¹ Oysa devlet denetimini, işçi-işveren ilişkilerine bir şekilde katıyorsa burada sendikalar bir hareketin uzlaşma sağlaması zordur.² Nihayetinde devletin kararı, son söz olacaktır. Ama devlet adil bir devlet değilse sendikaların faaliyetleri elzemdir. Otorite olan devlet, tebaasında ve piyasasında meydana çıkabilecek sorunları, başka hiçbir otoriteye bırakmayacak şekilde düzenlemelidir. Sendikalar özgürlük söylemleri ve sonucunda gelen grevler, zaman zaman kamu güvenliğini bozmuş, siyasi söylemler ön plana çıkarılarak, işçiler kullanılmıştır.

Avrupa Birliği ülkelerinde uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim biçiminde düzenlenen grev çözüm yollarının tercihi taraflara bırakılmıştır. Türkiye’de de arabuluculuk ve tahkim yolları benimsenmiştir. Ancak arabuluculuk kararı bağlayıcı olmamakla birlikte bu çözüm yoluna baş vurulması zorunlu hale getirilmiştir. Ancak deneyimler göstermiştir ki uzlaştırma ve arabuluculuk sistemi yeterince işletilmemiş ve istenilen sonuçları vermemiştir.³

Ülkelerin büyük çoğunluğunda grevci işçi başına düşen işgünü kaybı genellikle bir haftadan az olurken ABD, Kanada ve Türkiye’de bir haftadan daha uzun sürmektedir. Grevci işçi başına düşen kayıp işgünü ağırlıklı olarak 1-3 gün arasında değişmektedir. Bir başka ifadeyle, grevler genellikle 1-3 gün arasında sürerken, Türkiye’de üç haftadan fazla sürebilmektedir.⁴

İşverenler de yapılan grevlere karşı kendi bünyelerinde bir takım tedbirler almış, kaybolan iş günlerinin telafisi yoluna gitmişlerdir. Kapasite kullanımı artmış, özel kesim imalat sanayii, kârlılığını korumuştur.⁵ Bu da yukarıda geçtiği gibi hizmet alan tüketicilerin ekonomik hayatına yansımıştır.

Grevler toplum hayatında çok sık görülürse, bütün hizmet birimlerinde böyle olursa yani herkes aldığı ücretten şikayetçi olup grev yapar ve işverenler de ona göre kapasitesini zorlayarak kâr oranlarını artırırsa enflasyon kaçınılmaz olur. İşverenler kendilerini, işçilere ekmek veren kapılar olarak görür, kendileri olmazsa onların işsiz, açsız kalacaklarını iddia edip, onların sırtlarından bolca para kazanıp hakkıyla işçilerine dağıtmazsa, işçiler de biz olmazsak işverenler kalkınamaz deyip hak ettiklerinden çok daha fazlasını grev gibi tehdit içeren unsurlarla almaya kalkarlarsa ortada büyük bir

¹ Erkan, Hüsnü, “İşçi, İşveren Devlet Üçlüsü” İşveren Dergisi, Ank., 2000, cilt XXXVIII sa. 19, s.11.

² Talas, Cahit, Sosyal Ekonomi, Seçkin yay., Ank., 1979, s. 172-3.

³ Zircirakan, a.g.e., s.17.

⁴ Akkaya, a.g.e., s.27.

⁵ Akkaya, a.g.e., s.24.

otorite boşluğu var demektir. Kamu hayatının düzenini sağlamakla yükümlü olan devlet¹ işte burada devreye girmelidir. Otorite adil olursa tebaası da doğal olarak hakkını arama mercii olarak devletini tanır ve verdiği kararlara saygı duyar ve grev, lokavt gibi bir takım işlemlerle uğraşmak zorunda kalmazlar.

Allah'a kulluk üç temel üzerinde durur veya bu hedefe üç vasıta ile ulaşılabilir.

- 1- Maddi ve manevi, hukuki ve iktisadi tam hürriyet,
- 2- İnsanlar arasında adalet,
- 3- Sosyal dayanışma.²

Adalet, iyiliği emredip kötülükten alıkoyma, dayanışma gibi kavramlardan dolayı Kur'an, kurumlar alanında serbest bir çoğulculuk ve bireyin temel hürriyetlerini vurgulamasına rağmen, toplumu temsil ettiği sürece belli şartlar altında *devletin*, en yüksek mevki olmasını kabul eder.³ Şer'i hukuka riayetic mükellef olan devletin görevi herhangi bir sınıf veya zümrenin çıkarını gözetmek değil, bilakis, toplum bazında sosyal adaleti temin etmek, zulüm ve fitneye meydan vermeyecek şekilde organizasyonu sağlamaktır. Devlet müdahalesi toplumsal emniyet, adalet ve dengenin gerçekleşmesinde katkısı bulunan kaçınılmaz hedeflerin tahakkukunu gaye edinmekte olup, böyle bir müdahale, görünen hedefleri ve net niyetleri sebebiyle toplum tarafından da yadsınmaz.⁴

Sermaye ile emek aslında birbirinin iki ayrılmaz dostudurlar. Bu dostluğun bozulması toplum huzurunun ortadan kalkmasına yol açar. Dostluk tek taraflı oluşturulan bir şey değildir. Bu konuda her iki tarafa düşen görevler ve fedakarlıklar vardır. Servet ve sermaye sahiplerine düşen görevler daha fazladır. Çünkü onlar hem iş verdikleri insanlarla adil ilişkiler içerisinde olacaklar hem de toplumun çalışmayan fakir insanlarına el uzatacaklardır. İslam sermayedarlara ve zenginlere bu sorumluluğu yükler. Bunlar yapılmadığı zaman servet, sermaye sahibi için tehlike getiren bir meta olur ki, onları Allah'ın-Teala Kur'an'da şöyle uyarır. **"Allah yolunda mallarınızı harcayın. Kendinizi tehlikeye atmayın, iyilik edin, Allah muhakkak ki iyilik**

¹ Bilge, Necip, *Hukuk Başlangıcı*, Turhan Kitabevi yay 15. bsk., Ank., 2001, s.126.

² Karaman, Hayrettin, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, Marifet yay., İst., 1981, s.2.

³ Faziur Rahman, *Ana Konularıyla Kur'an*, Çev. Aiparsian Açıkgenç, Ankara Okulu yay., 5.b., Ankara, 1999, s.86.

⁴ Kallık, Cengiz, *Hiz. Peygamber Döneminde Devlet ve Piyasa*, Bilim ve Sanat Vakfı yay., İst., 1992, s.27.

edenleri sever.”¹ Bediüzzaman Said Nursi, sosyal hayatın ve adaletli gelir dağılımının bozulması karşısında şunları söyler: “Beşerin hayatı içtimaiyesinde bütün ahlaksızlığın ve bütün ihtilalatın menşei iki kelimedir. Birisi “ ben tok olduktan sonra, başkası açlıktan ölse bana ne...” ikincisi, “sen çalış ben yiyeyim” Bu iki cereyanı idame ettiren cereyanı riba ve terk-i zekattır. Bu iki müthiş maraz –ı içtimaiyyeyi tedavi edecek tek çare, zekatin bir düstur-u umumi suretinde icrasıyla, vücub-u zekat hurmet-i riba ve karz-ı hasendir. Şu riba taşımı altından çeksek, şu zalim medeniyet kasrı çökecektir.”²

Diğer taraftan, bilhassa Batı toplumlarında sosyal sınıflar arasındaki aşırı farklılıkların görülmesi ve bunların kaldırılması son asırlarda ve günümüzde ideolojik gelişmelerin kaynağını teşkil etmiştir. Sınıflar arasında denge arayışı, Batılı toplumların devlet çapında önemli problemleri olarak kendini göstermiştir. Bu fikirlerin tesiri günümüzde anayasalarına kadar gelen XVIII. yüzyıl fransız düşünürü J.J. Rousseau, oldukça mutedil görüşler taşıyordu. O, Fransız ihtilali öncesinde şöyle diyordu: “devleti sağlamlaştırmak mı istiyorsunuz? İki ucu elden geldiğince birbirine yaklaştırın. Ne çok varlıklılar bulunsun ne de çok yoksullar olsun. Birinden zorbalığı kışkırtanlar, öbüründen de zorbarlar çıkar.” Yazar bu sözleri 1760’larda söylediği zaman gerekli tedbirler alınsaydı, 1789 ihtilali belki görülmezdi. Zengin ve fakir arasındaki aşırı servet farklılığının kapatılmasını sosyal, siyasi ve ekonomik huzurun şartı gören bu düşünce, İslam’ın tatbikatta temelden hallettiği problemin temennideki bir ifadesidir. İslam’da emek karşılığı olmayan kazanç saklandığı için, faizcilik de yasak tutulmuş ve işletilmemiştir. Sermayenin belli ellerde tutulmasından doğacak mahzurları önlemek için de bazı sosyal kontrol mekanizmaları vazedilmiştir.³

Daha başka uyarılarıyla işçi ve işverende iş ahlakının oluşmasına gayret eden İslam, ikisi arasında ortaya çıkacak iş anlaşmazlıkları hususunu birbirinin zararına olmayacak şekilde halletmekle de orta sınıflaşmaya ve sosyal adaleti temine hizmet eder.⁴

¹ Bakara Süresi, 2/195.

² Kartal, Mehmet Abidin, *Kisale-i Nur’dan İktisadi Prensipler*, Yeni Asya yay., İst., 1995, s.90-91.

³ Kartal, Mehmet Abidin, a.g.e., s.93.

⁴ Er, İzzet, *Sosyal Gelişme ve İslam*, Rağbet yay., İst., 1999, s.102.

B) TOPLUMSAL TARİH ve SOSYAL GÜVENLİK AÇISINDAN GREV

İlk çağlarda ortaya çıkan köle isyanları arasında M.Ö: 73 yılında başlayan ve hazin bir şekilde sona eren ünlü *spartacus ayaklanması*, emekçilerin kölelik düzenine yönelik ilk ciddi karşı koyma hareketiydi. Bu ve buna benzer hareketlerin, mücadelelerin hepsi insanların köle gibi çalıştırılmasını ve en basit haklardan bile mahrum edilmesini normal kabul eden felsefe ve ahlak anlayışının, toplumlara hakim olması sebebiyle başarıya ulaşamamıştır.¹

Batıya iş hukukunun girişi daha yeni sayılabilecek bir evveliyata sahiptir. İktisadi liberalizmin ortaya koyduğu “*birakınız yapınlar, bırakınız geçsinler*” kuralının uygulanması ile bireysel güç ve çalışmaların en yüksek düzeye ulaşacağına ve aynı zamanda iktisadi hayatta bir uyumun oluşturulacağına inanılıyordu. Bunun için de, işçi ve işveren taraflarının devlet baskısından uzak ve tam bir akit serbestisi içinde ücret ve öteki çalışma koşullarını kararlaştırmaları isteniyordu. Buna göre de çalışma ilişkileri tamamen bireysel olarak düzenleniyordu. Her ne kadar başlangıçta işveren ve işçinin ortak bir amaç etrafında toplandıkları, çalışmanın her iki tarafın karşılıklı sadakat ve desteğine bağlı olarak birlik ve beraberliğe dayandığı inancı egemen idiyse de zamanla bu düşünce ortadan kalktı ve çalışma ilişkilerinin iki tarafını oluşturan işçi ve işveren karşıt menfaatlerle karşı karşıya kaldı. Bu durumda her iki taraf da kendisi için en elverişli koşulları aramaya koyuldu. Böylece, hizmet akdi borçlar hukukundaki satım akdi ve benzerleri gibi sadece emek ve ücret değişimini ifade eden malvarlıksal nitelikteki bir akit haline geldi. Bunun sonunda emek, mal ve diğerlerinin yanında sadece bir üretim unsuru olarak görülmeye başlandı. İşveren, bunu elden geldiğince ucuza elde etme, işçi de pahalıya satma çabasındaydı. İşverene tanınan inisiyatif ve serbesti iktisadi yönden büyük ilerlemeler sağladıysa da, çalışma ve toplum hayatında ahensizliklerin doğmasına yol açtı. İşveren ve işçinin hizmet akdinin yapılmasında hukuken eşit sayılması ve çalışma koşullarının taraflarca serbestçe kararlaştırılması, çoğu zaman teoride kaldı.²

Türlü maddi olanaklarına ve üretim araçlarına sahip olan işveren, günlük geçimimi dahi zor sağlayan işçiye karşı iktisaden çok üstündü. İşçi hemen bir iş bulmak ve işini kaybetmemek için işverenin koşullarını kabul etmek ve isteklerini yerine getirmek zorundaydı. Çünkü, yaşayabilmek için çalışması gerekiyordu ve işsiz

¹ Çubuk, Ali, *Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik*, Gazi Üniv. yay. Ankara, 1986, s. 28.

² Çelik, Nuri a.g.e., s. 4.

kaldığında kendisine yardımcı olacak bir örgüt de yoktu. İşçilerin birleşip mesleki teşekküller kurmaları da yasak edilmişti. Bu durumda, çalışma koşulları dış görünüşü ile serbest iradede doğan bir akde dayanıyordu. Gerçekte ise akdin muhtevasını oluşturan çalışma koşullarını işveren işçiye dikte ediyordu. Bu da işçinin sömürülmesine yol açıyordu. Uzun çalışma süreleri, sefalet ücretleri ücret yerine mal verilmesi sistemi, yetersiz hastalık ve kaza yardımı, çok sayıda kadın ve çocuk işçilerin her türlü koruma önlemlerinden yoksun olarak çalıştırılmaları 19. yy başındaki çalışma hayatının ana hatlarını oluşturuyordu.¹ Toplulukların kendilerine sendikalaşma, grev gibi çıkış yolları bulmasının kaynağı işte burada yatmaktadır.

Çağdaş iş hukukuna geçiş aşamasında topluma zarar veren çatışmalara yol açan dengesizliklerin giderilmesinde kapitalist ekonomi düzenini benimseyen Batı Avrupa ülkelerinde iki yol bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kanun koyma yolu ile devletin çalışma hayatına müdahalesi, ikincisi sendikal hareketlerle hak arama yoludur. Çalışan ve çalıştıranların kendi kendilerine yardım hareketleri oldukça ağır bir gelişme içinde bulunduğundan, işçi ve işverenlerin aralarındaki hukuki ilişkilerin toplum düzenini bozmayacak ve taraflar arasında barışı sağlayacak şekilde düzenlenebilmesi için devletin çalışma hayatına müdahalesi şarttır. Bundan işçilerin korunması için işverene cezai borç ve sorumluluklar yükleyen ve emredici kurallar kapsayan iş mevzuatı ortaya çıkmıştır. Bununla da kalmamış, iş hukukunun gelişmesi sürerek işverence tek taraflı olarak hazırlanıp işçiye empoze edilen kötü çalışma koşulları, işçileri, işverenlere ve devlete karşı uzun süren mücadelelere zorlamış, sonunda sendikaların doğup güç kazanmasıyla işçiler, sendikalar aracılığıyla toplu sözleşme yapma haklarını elde etmiş, grevler yapabilmiş ve bu gibi gelişmeler sonucunda işçinin haklarını ve kişiliğini tanıyan çağdaş iş hukuku doğmuştur.²

İşçi ve işveren arasındaki farkın katlanılmaz hale gelmesi, sanayi ihtilali döneminde milyonlarca işçinin işsiz kalması, arz talep kanununa boyun eğen kişilerin ücretlerini düşürmüştü. Buna karşın çalışma koşulları ağırlaşmıştı. Çünkü daha çok kazanmak, daha çok tüketmek isteyen bir zihniyet, bu asrı kaplamıştı. Ücretle çalışan kimseler insanlık haysiyetlerini bile kaybedecek duruma gelmişlerdi. Sanayi ihtilalinin işçileri bu diktalara boyun eğmek durumunda kalıyordu çünkü sokaktaki milyonlarca işsiz, kendilerine iş bulabilmiş kişileri kıskanmakta ve hemen onların yerine geçmeye

¹ Çelik, Nuri a.g.e., s. 5.

² Çelik, Nuri a.g.e., s. 6.

hazır durumda beklemekteydiler. Bu yüzden işçi ve işveren arasındaki tartışma, uzlaşmayla, adil ücretle, normal şartlarda sonuçlanmıyordu. Sermayesi olanın sözü geçmekte, işçiler ise iğreti durumda oluşları yüzünden kendilerinden istenen bütün şartları kabul etmeye amade idiler. Sadakaya benzeyen ve onları loş barınaklarda sıkışık bir halde kalmaya mecbur eden az bir ücretle karşılık, saatlerce devam eden yıpratıcı işler, onların sıhhatini bozuyor, morallerini kırıyor ve en kötüsü ahlaklarını bozuyordu. Sefaletten ileri gelen bencillik duygusu ruhlardaki bütün insani hisleri siler, süpürür ve en nihayet anne, baba, çocuk ve çevresine karşı kişinin kalbinde taşıyacağı her türlü sevgi ve muhabbeti tamamen ortadan kaldırır. Bu aşırı serbest ekonomi (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler) insan hayatını her bakımdan o derece zehirler ki nihayet toplumu ifsada götürür.¹

İşte işçilerin haklarını arama, birlik olup seslerini duyurma, işverene tepkilerini gösterip tehdit derecesine varıncaya kadarki mücadeleleri ve dolayısıyla grev olayı böyle bir atmosferin oluşturduğu akımdır ve bu açıdan haklı sebeplere dayanmaktadır. Bunun için İslam'da grevin olup olmadığı incelenmek istenirse için perde arkası aranmalıdır. İslam toplumu böylesi ortamların oluşmasına müsaade eder mi ki? Böylesi sonuçların vaki olması kaçınılmaz olsun. Grev, batılı bir kavramdır derken kastedilen manalardan biri de budur.

Diğer sistemler için ne söylenirse söylensin, İslam'ın yoksul kitleler için bir afyon olduğunun söylenemeyeceği açıktır. Aksine onun tekelci zengin güçler karşısında bir koruyucu, Kur'an'ın el- Mahrum, el- Bais, el- Miskin, el- Fakir olarak nitelendirdiği hakları zorla elinden alınıp yoksun bırakılmış fakir ve yoksulların haklarının güçlü bir koruyucusu olarak geldiğini söylemek daha doğrudur.²

Topluma yayılmış güçlü çıkarların, İslami olarak düzenlenmiş gelir eşitleme sürecini engellemesine asla müdahale edilmez. O yüzden İslam toplumunda ezen, ezilen sınıf olmaz. Böyle bir şeyin olması halinde asalak sınıfın kollarını kırmak için şiddete bile baş vurulabilir.³

¹ İsmail, Muhammed İbrahim, İslam ve Çağdaş Ekonomik Doktrinler, çev. Cemal Karaağaçlı, Fetih yay., İst., 1973, s. 34.

² Nuveyhi, Muhammed, Ekonomik Adaletin Temelleri, Begay yay, İst. 1982, s.81.

³ Nakvi, Ali Haydar, Ekonomi ve Ahlak, çev. İhsan Kutluer, İnsan yay. İst. 1985, s.110.

En büyük toplum olan ümmet, içindeki zayıfları korumak, onların menfaatlerini gözetmek ve korumaktan sorumludur. Gerektiğinde onları korumak için savaşı göze alır.¹

Hz. Peygamber ve sahabelerin uygulamaları gösteriyor ki bir savaş esiri bile devletin kontrolünde bulunduğu sürece yiyeceği, giyeceği, içeceği, hasta ise tedavisi ve ilaçlarının sağlanması hükümete devlete aittir. Esirlerin aç, açıkta kalmalarına ve kendilerine eziyet edilmesine İslam fıkhı izin vermez.² Esirlere bile böyle insancıl muamele yapılırken, İslam nasıl olur da işçilerin ezilmelerine müsaade eder?

Devlet ezen ve ezilen sınıf ayırımına müdahale etmezse, otorite boşluğu bırakırsa bu boşluğu insanlar bir şekilde gidermeye çalışırlar. Mesela sendikalar bu çeşit bir örgütlenme şeklidir. Sendikanın amacı ve hedefi mensuplarının çıkarlarını korumak gibi tezahür ediyorsa da toplumun büyük bir kesiminin kollektif ve sosyal ihtiyaçlarını gidermek, kalkınmalarını temin etmek, özetle işçinin mağdur edilmesini, işverenle işçiler arasında meydana gelecek anlaşmazlıklar sebebiyle toplum düzeninin bozulmasına engel olmak diye tarif edilse³ de aslında sendikalar komünistlerin propaganda vasıtası olmaktan kendilerini kurtaramamıştır. Komünistler işçi sendikalarına nüfuz ederek bu teşekküllerin idari makamlarını ele geçirmeye çalışıp, bundan sonraki aşamada işçileri greve teşvik ederek bu hareketleri topluma yaymak gayesi taşımaktaydılar. Umumu kapsayan grevlerden sonraki basamak ise ihtilal mahiyetini taşıyan silahlı isyan hareketleri ve ardından iktidarın ele geçirilmesiydi. Lenin'in bu hususu "sol kanat komünizmi" adlı kitabında hihassa tebarüz ettirmektedir. Komünistlerin iktidarı ele geçirmek, iktidara baskı sağlamak amacıyla daima kullandıkları bu metod, henüz hiçbir memlekette başarılı olmamıştır. Fakat bir çok memleketlerde iktidarı ele geçirmek veya istilayı hazırlamak bakımından bu usulün rolü büyük olmuştur.⁴

Sosyalist ülkelerde sendikanın ve grevin olmayışı, sosyalist olmayan ülkelerde de sosyalistlerin hep bu tür işlere öncülük etmeleri; grev ve sendika gibi oluşumların baş rol oyuncularını olmaları düşündürücüdür.

¹ Karaman, Hayrettin, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s 21.

² Mevdudi, Ebu'l A'la, *Tefhimu'l Kur'an*, Hilal yay. İst. , 1995, c.III, s.3025.

³ Çelik, Nuri, a.g.e. s. 243.

⁴ Schwarz, Fred, *Komünistleri Ele Veren Yalanlar*, Yeni Asya yay., İst. 1987, s. 60.

Grevlerin, lokavtların *batıya* ait birer kavram olmaları batı toplumlarında görülmeye başlanması, sermayenin emeği sömürmesinin *batıda* yaygın olduğunu gösterir. Tabiki bu *Batı uygarlığına* has bir olay değildir. Bu durum aşırı ezilmişliği veya hardağı taşıran son damlayı ifade edebileceği gibi karşı koyabilme cesaretini, insanların bir araya gelebilmesini, dayanışmayı da ifade edebilir. Fakat üzerinde durulması gereken şey insanoğlunun haksızlık kavramını içine sindiremeyeşidir. Haksızlığın önlenmesi devlet eliyle olmuyorsa, insanlar ne yapıp edip haksızlığa karşı koymasını biliyorlar. Sendikalar ortaya çıkıyor, grevler oluyor, lokavtlar yapılıyor

Adaleti sağlamak devletin ana görevlerinden olmalıdır.¹ Fakat pratikte adaleti sağlamak sanıldığı kadar kolay değildir. Örneğin emek ve sermaye ikileminde emeğe göre ücret, kaliteye göre ücret, vasma, niteliğe, zamana, verime, tekniğe, beceriye vs. göre ücret konusunda İslam devletlerinin aydınlarının, bilimsel veriler ışığında, sosyolojik yapıyı, insan ve kitle psikolojisini, zamanı ve hayat şartlarını en önemlisi de nassları göz önüne alarak adil çözümler sunmaları gerekir ki sermayedar ve emekçilerin, başka yollar aramalarına meydan verilmesin. Bu program ve projeleri, devlet desteklerse adil bir yönetimden bahsedilebilir. Aksi halde adaleti sağlamak için insanlar kendilerince bir takım yöntemlere başvururlar.

İslam tarihinin hatırı sayılı sosyologlarından olan İbn Haldun, para ve servetin tebaa ile devlet arasında ortak olduğunu, tehaanın elinden devlete, devletin hazinesinden tebaaya geçmesini, ücretlilere emeklerinin karşılığının yeterince ödenmesini, devletin tehaasına zulüm yapmamasını, ücretlerini kısmaması gerektiğini savunur ve der ki: İnsanların mallarının, emeklerinin zulüm yoluyla gasbedilmesi, kısılması onların mal ve servet kazanma hususundaki emel ve ümitlerini kırar. Hakları böylece ellerinden alınan bu insanlar, para kazanmak ve servet elde etme arzusu için *çalışmayı hırakırlar*. Tehaa, zulmün derece ve genişliği nispetinde para kazanmaktan ve çalışmaktan elini çeker. Zulüm büyük nispette olup, bütün meslek ve sınıf mensupları ona maruz ise genel olarak emel ve ümitler kırıldığı için çalışmaktan ve para kazanmaktan el çekiş de o nispette büyük ve genel olur. Ahali çalışmazsa ekonomi kötüye gider ve geçimini temin için başka yollara baş vurabilir. Böylece devlet bayındırlığı sağlayamaz olur. Devletin bayındırlığı, tebaaya yeterli para ve mal sağlayarak olur. Yurt, adaleti hüküm kılmakla bayındır olur. Kim olursa olsun, birinin mülkünü elinden alan, *işinin ücretini eksilten,*

¹ Ebu Ubeyd, *Kitabu'l-Emval*, çev. Cemaleddin Saylık, Zafer Matbaası, İst., 1981, s.22.

İslamın yükletmediği bir hakkı birine yükleyen kimse zulmetmiş olur. Şeriatın beş temel maksadından biri de mal ve serveti korumaktır.¹

Batıda emeğin korunmasını amaç edinen ilk sosyal hareketlerin asıl kaynağının sanayi inkılabı olduğunu söylemiştik. Sanayi inkılabı ile insanlar arasındaki üretim ilişkileri değişmiş, yavaş yavaş dünyaya yayılan icatlar ve keşiflerle, işçi sınıfı doğmuş ve çağımızın en önemli sorunları ortaya çıkmaya başlamıştır. Sanayi inkılabı sonunda ilk önce çocuk işçileri koruyan hükümler (1802), sonra kadınları ve nihayetinde yetişkinleri koruyan 'fabrika ve küçük sanatlar kanunu' adını taşıyan kanun 1878'de kabul edildi.²

Sanayi inkılabı, sadece işçi haklarına özgürlükler getirmekle kalmamış beraberinde izmleri de körüklemiştir. Kapitalizm, sömürü unsuru olarak ortaya çıkmış ardından sosyalizm bu zinciri kırmaya çalışmıştır. Fakat bunu yaparken, devleti patron, halkı köle etmiş, öyle ki halkın hayatına, evladına, dinine, malına el koyarak görülmemiş bir kölelik sistemi getirmiştir. Yani bu inkılap sonucu oluşan kapitalizmde fertler, sosyalizmde devlet zengin olmuştur.³

Bunu açacak olursak, kapitalist toplumlarda başlıca iki sınıf vardır. Bunlar kapitalist sınıf ve emekçi sınıflarıdır. Kapitalistler üretim araçlarına sahip olan sınıf olarak, bu araçlara sahip bulunmayan emekçinin iş gücünü ücret ödeyerek kullanır. Ama iş verenin, işçiye ödediği ücret, işçinin emeğinin çok aşağısında olduğu için, ücret ile emek arasındaki farkı kapitalistler, sermayesine sermaye katarak lehine çevirir. Gittikçe zenginleşen kapitalistler egemen bir sınıf oluşturur ve ülkesindeki siyasi iktidarı etkileyecek düzeye gelir. Siyasi iktidar bu insanların bir takım isteklerine göz yumar. Öyle ki bu işveren kapitalistlerin işçileri, ezildikleri halde devletten hak talep edemez. Böyle olunca da toplu iş görüşmeleri, grev gibi çözümler üreterek siyasi iktidarı etkilemeye çalışır.⁴

Sivil toplum ve devlet şeklinde yapılan ayırım, hukuk temelli olup sağlam temellere oturması gereken zemini belirtir. Kapitalist düzende olan ise, devletin belirli bir grup ve sınıfın veya sınıfların çıkarına göre yönlendirildiği bir kurum haline dönüşmüş olmasıdır. Siyasi otorite karşısında bireylerin özgürlüğünün güvence altına alınamaması sivil bir itaatsizlik doğurur ve dediğimiz gibi işçilerde bu alanda kendisini

¹ İbn Haldun, Mukaddime, çev. Zakir Kadiri Ugan, M.E.B. yay., İst. 1996, c.II, s.74-80.

² Sülker, Kemal, Dünyada ve Türkiye'de İşçi Sınıfının Doğuşu, Cumhuriyet yay., İst. 1998, s. 26.

³ Okçu, Ömer, İktisadî Bîinacî, Denge yay., İst. 1996, s.110.

⁴ Özek, Çetin, a.g.e., s.507.

köle düzenine sürüklenme yolundaki haksızlıklara götüren yolda grev gibi gösteri ve tehditlere başvurur.¹

Sosyalist demokrasilerde üretim araçları özel kişiler elinde birikmediği, emekçi sınıfının mücadele etmesi gereken üretim araçlarına sahip bir kapitalist sınıf bulunmadığı için, grev gibi sınıfsal mücadele araçlarına da gerek duyulmaz. Devlete karşı da olamaz çünkü grev sosyalist demokrasilerin temel ekonomik prensipleriyle bağdaşmaz. Sendikalar sosyalist demokrasilerde hemen hemen resmi bir devlet organı olarak görev sahibidir. Toplu iş sözleşmeleri doğrudan doğruya sendikalarca yapılarak yöneticilere kabul ettirilir. Uyuşmazlık olursa son söz sendika komitelerininindir. İşçi sınıfı ile ilgili son söz sendikalarda olunca işçi sınıfının devlete karşı greve gitmesini de körükleyen olmaz. Bu nedenlerle sosyalist demokrasilerde grev yasak edilmiştir.²

Faşist nitelikteki ülkelerde de grev yasak edilmiştir. Faşizm, servetin sınırsız terakümüne karşı çıkmıştır. Milli menfaat, servetin fert elinde aşırı tarzda yığılmasına bir sınır konmasını gerektirir. Sadece kârla alakalı olup müşterek mülkiyetle pek alakası olmayan inhisar altındaki maddeler devletleştirilir. Büyük ticarethaneler, sendikalar ve tröstler devletleştirilir. Faşizme göre işçilerin menfaati ile işverenin menfaati aynıdır. Yani milli refah ve iyiliktir. Yalnız bir tek sınıfın kazancı peşinde bulunan işçi sendikaları bu noktadan ilga edilmiştir.(fesh edilmiştir) İşçileri korumak için de iş mevzuatı getirilmiştir. Faşizmin milli iş kanunu şu maddeleri ihtiva eder.³

a) İşçilerin kapasitelerini arttırmak, ihtilafları çözmek iş mevzuatını tayin ve tathik etmek için lider olarak işveren ve aza olarak da 2-10 işçiden müteşekkil ikili tröst komisyonu kurulur.

b) Hükümet ikili tröst komisyonunda halledilmeyen ihtilafları çözmek maksadıyla iş hakemleri tayin etmiştir. Onların kararları kesindir.

c) Yirmiden fazla işçi istihdam eden bütün müesseseler, esaslarına göre karşılıksız iş münasebetini sona erdirebilecek olan ve iş saatlerini, ücretlerini, parça başına ücretlerini tayin için tarifleri gösteren iş talimatları yapmak zorundadırlar.

¹ Uyanık, Mevlüt, *İslam Siyaset Felsefesinde Sivil İtaatsizlik*, Kaknüs yay. İst. 2001, s. 28.

² Özek, Çetin, a.g.e., s. 23.

³ Ahmedî, Mahmud, *İslam İktisadı (Mukayeseii bir Tedkik)*, Çev. Yusuf Ziya Kavakçı, Çağaloğlu yay., İst., 1975, s.107.

d) Her işçi, iş arkadaşlarının menfaati için olduğu gibi müessesese menfaati için de canla başla çalışır. İşinde ihmâl gösteren kimse sosyal şeref mahkemelerinde muhakeme edileceklerdir.¹

Şunu da unutmamak lazım ki faşist ülkelerde egemen sınıflar kendi iktidarlarını sürdürmek için zorbalığa başvururlar. Bu arada emekçilerin toplu hareketlerini, sendikalaşmayı, grevi engellerler. Nitekim İtalya da faşist dönemde yapılan ceza kanununun 502 maddesi grevi suç sayar. Bugün Avrupa'da faşizmi savunan partiler mevcuttur. Hatta Portekiz ve İspanya da halen grev yasaktır. Ekonomik hayatın sıkı bir devlet denetimi altında bulunduğu Portekiz de, iş anlaşmazlıkları devlete bağlı uzlaştırma kurullarınca çözülmektedir. İspanya'da da sendikalaşma ve grev yasaklanmıştır. Bu iki ülkede uzun zamandır faşizm etkisini göstermiştir.²

Komünistler, sermayenin geçmiş nesillerin "emek yığınları" olduğu ve onun hususi ellerde bırakılmayacağı esasına dayanarak her nevi sermayeyi devletleştirmeyi haklı gösterir. Bu delil son derece hoştur. Kapitalizmde de bunun terci bazı şahısların aşırı mal biriktirmesi söz konusu olduğundan, kapitalist dünya hükümetleri işçi-işveren münasebetleri hususunda münasip değişiklikleri getirmek için hem arzulu hem de kafi derecede kuvvetlidir. Fakat yinede işçi ve işveren arasındaki menhus mücadele devam edip gitmekte ve hiçbir kapitalist memlekette bu şer bertaraf edilmiş olmamaktadır. İslamiyet her iki bakımdan da aşırılıktan uzaktır. Servet sahibinin bir takım mesuliyetleri vardır. Bu mesuliyetler, servetin hususi maliki tarafından hizzat münasip bir şekilde ifa edilmezse devletin ve cemiyetin bütün ihtiyaçlarının gerektirdiği nispette şahsi servete müdahalesini icap ettirir.³ Buna göre şahsi mülkiyet vardır ama sosyal mülkiyetlerde ifa edilmelidir. İfa edilmezse mesela iş veren, işçisine hakkını vermezse, işçide bunu şikâyet konusu yaparsa devletin olaya müdahalesi gerekir ki servet sadece zenginler arasında dolaşan bir devlet olmaktan çıkarılsın.

Demokratik ülkelerde grev, anayasal bir haktır. İtalya faşizmden sonra grevi bir hak olarak kabul etmiş, Almanya, İngiltere, Fransa, Belçika ve Hollanda gibi ülkelerin anayasalarında grevi düzenleyen kanunlar vardır. ABD de grev hakkı kısıtlanmıştır. Avrupa'ya oranla sınırlıdır.⁴ İlk olarak 1935 de ABD de grev hakkı tanınmış 1947 de

¹ Ahmed, Mahmud, a.g.e., s. 108.

² Özek, Çetin, a.g.e., s. 28.

³ Fazlur Rahman, İslamiyet ve İktisadî Adalet Meselesi, Çev., Yusuf Ziya Kavakçı, A.Ü. yay., Eizurum, 1976, s. 10.

⁴ Özek, Çetin, a.g.e., s.31.

geliştirilmiştir. Bu kanunlara göre bazı sınırlar içinde, her zaman grev yapma imkanı mevcuttur.¹ Bu toplumlarda grev yapan işçi cezalandırılmazsa da işine son verilmesi mümkündür. Grev bir haksız işe son verme tehlikesinin olmaması lazımdır. Politik ve dayanışma grevleri zaten bir çok ülkede suç teşkil etmektedir. Kapitalizmin kendilerini etkilediği bu demokratik ülkeler ne derece grev hakkını tanımak zorunda kalırlarsa kalsınlar, sonuçta yine bu sınıfsal hareketin tüm düzene karşı gelişimini engellemek yolunu tutmaktadırlar.²

İslam ise sosyal güvenliğini sağlamak amacı ile birçok kapsamlı küçük ve büyük dağıtım tedbirleri uygular. Bu basit bir şey değildir. Mesela "İnsanı zenginlik hırsından kurtarması, zenginleri toplumdaki alt sınıfların yoksulluk ve fakirliğini yok etme sorumluluğunun şuuruna erdirmesi, servetin belirli ellerde toplanmasını önlemesi gibi ahlaki, sosyal ve ekonomik fonksiyonlarıyla zekat Beytü'l-Mal'ın temeli ve özünü teşkil eden bir içtimai yardım ve sosyal adalet müessesesidir."³ Kişi zekatını vermesiyle İslam toplumuna ait olduğunu hissettirir.⁴ Zekattan başka öşür, sadaka, karzulhasene, iç ve profesyonel vasıtalarından borç alma, miras, vasiyyet, toprak vergisi, devlet arazisinden gelen gelirler, cizye, haraç, fey, gümrük vergileri, köprü ve yol paraları, ilave vergiler bunların kümülatif etkisi, zenginlerden fakirlere muazzam bir servet transferine sebep olur. Çok maksatlı olan İslam'ın geliri ve refahı, dağıtım tedbirleri, sadece ekonomik hıyılmayı hızlandırmak, aşırı ekonomik eşitsizlikleri azaltmak ve ekonomik adalet sağlamakla kalmaz, aynı zamanda devletin karşılıklı güven, barış, refah ve gelişmeye dayalı siyasi istikrar ve sosyal hıyünlük sağlamasını mümkün kılar. Bu yaklaşım global bir bakış açısıyla İslam'ın karşılıklı yardım ve işbirliği prensiplerine dayalı evrensel bir insani yaklaşımı uygulamasıyla adil bir dağıtım örneği sunar. Neticede İslam'ın, gelirin birincil faktör paylarında ve yeniden dağılımıyla ilgili tedbirleri ferdi gelir dağılımında olduğu gibi fonksiyonel dağılımında da adalet sağlar. Aynı zamanda her iki cihanda insanlar için manevi ve maddi refah, barış, mutluluk ve gelişmenin ideal seviyesini garanti eder.⁵

¹ Reisoğlu, Seza, "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi yay., Ank. 1975, 2. Bsk., s.285.

² Özek, Çetin, a.g.e., s.55-6.

³ Mıamın, Muhammed, İslam Ekonomisi Teori-Pratik, Çev. Baki Zengin, Tevfik Ömeroğlu, Fikir yay., İst., 1976, s.328.

⁴ Kardavi, Yusuf, Fikhu'z-Zekat, Müessesetü'r-Risale, Beyrut, 1991, c.I, s.7

⁵ Encum, Muhammed İbhal, "İslam'da Gelir ve Servet Dağılımı", çev., Ahmet Kemerli, İslami Sosyal Bilimler Dergisi, İnkilab yay., İst., 1995, sa 3, s 83.

Hız. Peygamber'in kurduğu Medine Devleti'nden beri İslam, inisiyatifi elinde bulundurduğu her yer ve zamanda müntesiplerine bu güveni vermiş, hatta güvensizliğin varlığını sezdirmemiştir. Şunun şurasında elli-yüz yıllık bir geçmişi olan sosyal güvenlik –müessesese olarak- insanın değeri dışınılıerek ona bahşedilen bir hak değil, “zincirinden başka kaybedecek bir şeyi olmayan” ücretlilerin zorla aldıkları bir haktır. Bu yüzden günümüzdeki anlamıyla sosyal güvenliğin insaniliğinden söz etmek hayli zordur. Tehlike (risk) kavramı da bugünkü anlamıyla sanayi devriminin ürünüdür. Aslında üniversal olan bir takım olaylar sanayi devrimiyle tehlike niteliği kazanmış ya da tehlike olduklarının farkına o zaman varılmıştır. Bir başka deyişle tehlikeyi, yegane gaye olan iktisadi kalkınma çabaları doğurmuş, dolayısı ile güvenlik de bu ortamda aranır olmuştur. İslam'da ise bugün tehlike denen fenomenler değişik yönleriyle çoğu zaman nimet bile telakki edilmiş, tedbirleri, bunlar daha doğmadan alındığı için tehlike olan yönlerinin ise pek farkına varılmamıştır. Başta zekat olmak üzere bir takım İslami müesseseler İslam toplumunda hassas birer regülatör olarak fonksiyon yürütmüş, zengin-fakir arası mali transfer, dolayısı ile sosyal adalet farkına varılmadan gerçekleştirilmiştir. Bu yüzden İslam'da bugünkü müessesesevi anlamda bir sosyal güvenlik yoktur, güvensizliğe ve tehlikelere meydan vermeyen müesseseler vardır demek daha isabetlidir. Günümüzde sosyal güvenlik, iktisadi kalkınma, yani daha çok kazanma için vardır. İslam'da ise insanın güvenliği onun Allah'ı bulması, sonuçta da kendi istikbali için sağlanır.¹

C-) YAKIN TARİHİMİZ ve İŞÇİ-İŞVEREN MÜNASEBETLERİ BAĞLAMINDA GREVLER

a-) Osmanlı ve İşçi teşkilatları: Grev kavramı ortaya çıktığında, her ne kadar son asrını yaşıyor ve bir çözülme döneminde idiyse de, hilafeti temsil edişi² ve batıya yakınlığı açısından Osmanlı ve bünyesindeki işçi hareketlerini incelememiz faydalı olacaktır.

Hukuk nizamı olarak da, uygulamadaki bazı aykırı durumlara rağmen Osmanlı, bir İslam devletiydi.³ Osmanlı hukukundaki mevzuat hükümleri iki kısımdır: Birincisi,

¹ Beşer, Faruk, İslam'da Sosyal Güvenlik, D.İ.B. yay., Ank., 1987, s.199.

² Köksal, İsmail, “İslam Hukuku Açısından Osmanlı Hilafetinin Meşruiyetinin Değerlendirilmesi”, İslami Araştırmalar Dergisi, İst., 2000, c.XIII, sa.1, s.74.

³ Bayındır, Abdülaziz, İslam İmtlakeme Hukuku, İslami İlimler ve Araştırma Vakfı yay., İst., 1984, s.27; Akgündüz, Ahmet-Öztürk, Said, Bilinmeyen Osmanlı, OSAV yay.,İst., 1999, s.365.

doğrudan doğruya Kur'an ve sünnete dayanan ve fıkıh kitaplarında ifadesini bulan hükümlerdir ki, bunlara şer'i hükümler, şer', şer-i şerif denir. İkincisi ise, şer'i hükümlerin tanıdığı sınırlı yasama yetkisine veya içtihad esasına dayanılarak, özellikle mali hukuk, toprak hukuku, tazir cezaları, askeri hukuk ve idare hukukuna ait hukukî düzenlemeler ve temelini örf-âdet, amme maslahatı gibi tâli kaynaklar teşkil eden içtihadî hükümlerdir ki, bunlara da örfi hukuk ismi verilir. Bunlar da İslâm'ın esasları dışına çıkamaz ve İslâm hukukundan ayrı bir hukuk nizamı imiş gibi takdim edilemez.¹ Bu Osmanlı'nın son dönemleri için de söylenir mi söylenmez mi tartışılır ama bizim burada önemseydiğimiz nokta memleketimizde İslam hükümlerinin bir şekilde icra edilmiş olmasıdır. Bu yüzden Osmanlı'nın görevlere yaklaşımı önemlidir

1839'dan önce Osmanlı İmparatorluğunda her ne kadar padişahî iradelerine dayanan örfi hukuk gerekli yerlerde işletilmişse de prensip olarak İslam hukukunun cari olduğu kabul edilmesi gereken bir gerçektir. Bilhassa özel hukuk tamamıyla saf İslami karakterini muhafaza etmiştir. Ancak 1839 tarihinden sonra İslam Hukuku'nun yanı sıra Avrupa'dan iktibas edilen kanunlar uygulanmaya başlamıştır. Buna 1876'da tamamlanan Mecelle ile dur denilmek istenmişse de, ileriki senelerde buna karşı konulamamıştır.² Bu Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında daha da belirginleşmiş, anayasa tamamıyla Avrupa'da kullanılan güncel kanunlardan oluşturulmuştur.³

Osmanlı İmparatorluğu'nda, ücretlilerin çalışma hayatı hakkında bildiklerimiz hasmakalıp hazı malumattan öteye geçmemektedir. Çalışan nüfus içinde ücretlilerin miktarı ve faaliyet sahalarına dağılışı, çalışma şartları, ücret seviyeleri ve ücret sisteminin seyri az işlenmiş mevzulardandır Bunun sebebi helki de, devlet teşkilatı dışında büyük işçi veya memur kitlelerini barındıran müesseselerin azlığında aramak doğru olur. İşçiler birbirlerinden habersiz, küçük müessese ve iş yerlerine dağılmış vaziyette çalıştıklarından dolayı bugünkü şekliyle seslerini duyuramamış kendine has yöntemleri kullanmışlar ve çalışma şartları şikayeti mucip olsa bile bunları toplu iş ihtilafı haline getirmeyi düşünmemişler, belki de buna gerek duymamışlardır.⁴

¹ İbn Kayyım, Ebu Abdillah Muhammed b Ebi Bekir el Cevziyye, 'İlam'ül-Muvakkı'ın an Rabbil Alemin, El Mektebetü'l Asriyye, Beyrut, 1987, c. IV s. 372-378.

² Uçkan, Banu, "Mecelle' de İş Hukuku Düzeni" A.Ü.S.B.F. Dergisi, Ank., 1999, sa.54, s.161.

³ Sürer, Mehmet-Türk Mustafa, Anayasa Hukuku, Eyiü yay., 2001 Ankara, s.109.

⁴ Eldem, Vedat, Osmanlı İmparatorluğu'nun İktisadi Şartları Hakkında bir Tedkik, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Kurumu yay., Ank., 1994, s.142.

Osmanlıdaki grevler hakkında Bahadıroğlu'nun tesbitleri önemlidir. Ona göre toplu sözleşme ve grev hakkı, sanıldığı gibi bize Avrupa'dan geçmiş değildir. Bir çok padişahın fermanlarından anlaşıldığına göre, işçiler tarih boyunca zaman zaman ücretlerinin artırılması isteği ile grev yapmışlar ve taleplerine çoğunlukla ulaşmışlardır. 21 Haziran 1587 de (15 Recep 995) Sultan III. Murad'ın, Mimar Sinan'a hitaben yazdığı fermanda işçi gündeliklerinin 12 akçeden 16 akçeye çıkarılmış olduğu halde, işçinin memnun olmadığı şöyle anlatılıyor: “ Mehmed Paşa, bina eylediği camide, işleyenlere (işçiler ve ustalar) ferman-ı şerifim üzerine yevmiye (gündelik) on altıaşar akçe ücretlerin verirken, ziyade talep idüp, ‘virmezsenüz işlemezüz’ deyü tallül ve niza (gürültü) iderler imiş. Gereği gibi tembih eylesen kim, ferman-ı şerifim üzre onaltıaşar akçe ücretlerin aldıktan sonra tallül ve niza etmeyeler... (o devrin onaltı gümüş akçesi, bugünün yüz milyon lirasına eşittir. Demek ki o devirde bir işçinin maaşı üç milyar lira civarındaydı ve bu parayı beğenmeyip greve gidiyorlardı.)” Sultan I. Ahmed devrinde de Edirne'de inşa edilen handa çalışan işçilerin gündelikleri artırılmıştı. (Ustalar için 24 akçe, ameleler için 20 akçe çıraklar için on sekiz akçe yevmiye) Fakat çalışanlar yeni ücretleri de beğenmeyerek işi bırakmışlar, herhangi bir şekilde zorlanmaktan çekinmeleri sebebiyle de Edirne civarında bulunan Enez Kasabası'na gitmişler. Bunun üzerine padişah, Edirne Kadısı'na 6 Haziran 1609 (3 Rebiülevvel 1018) tarihli bir ferman göndermiş ‘ Han-ı mebzur bina olunmayub muattal kalmıştır...’ Han inşaatı yarım kalmıştır diye yakınan padişah, ustalarla işçilerin derhal getirilmesini, ücretlerin yeterli olduğunun anlatılmasını, şayet bina emini ve bina katibi tarafından ücretlerde keyfi kısıntılar yapılmışsa, bunun mutlak surette engellenmesini emrediyor” Sonuç olarak pek çok insani ve vicdani hak gibi işçi haklarının da Osmanlıda korunmuştur diyebiliriz.¹

Osmanlı içtimai hayatıyla ilgili belgelere baktığımızda kişisel bazda olan iktisadi davalarda çıkan pürüzleri mahkeme çözerdi. Kişinin başkasında hakkı olup da birkaç kez talep etmesine rağmen vermezse hakkını icra için muhtesibe, hakimi örfе şikayet eder ve uygun görülürse hakkı icra ettirilirdi. İcar ile ilgili seçilmiş fetva örneklerinden birini misal verelim: “ Zeyd Amr'ı şu kadar akçe ücretle bir sene tamamına dek amel-i muayyene üzere akd-ı sahil-i isticar ve meblağ-ı mezburu Amr'a virüb ba'de Amr, Zeyd'e iki ay hizmet itdikten sonra fesh-i akd eyleseler Zeyd meblağ-ı mezburdan iki aya

¹ Bahadıroğlu, Yavuz, Osmanlı Padişahları Ansiklopedisi, Nesil yay., İst., 1996, III. Murad ve I. Ahmed mad.

isabet idenden maadayı Amr'dan gerü almağa kadir olur mu? Elcevab : Olur. El Hac Yusuf-u Müfti" İdari ve ekonomik alanlarda bozulmaya yüz tutan bir durum olduğunda devletin icracı yönü, zulmü izale etmeye çalışırdı. Bu, merkezi otoritenin bozulup eyaletlerdeki idareyi kontrol gücünü kaybetmesine kadar sürmüştür.¹ Görüldüğü üzere iş hayatında çıkan bir ihtilaf ve hakkını arayan şahıs, gerekli mercinin müdahalesiyle hakkını arayabilmektedir.

Devlet hizmetinde çalışanların hukuk ve görevleriyle ilgili gelişmeler başka safhalar arz etmektedir. İmparatorluğun ilk zamanlarında tımar ve zeamet sahipleri; asker yetiştirir, asayişini temin eder, vergi toplar kısaca bugün devlet eliyle yapılan işleri yaparlardı ve bilindiği üzere bunu toprak ekip biçme karşılığında ücretsiz yaparlardı. Tanzimat'tan sonra bu sistem lağv edilmiş ve yerine her yerde devlet kaim olmuştur. Ücret mukabilinde memur istihdamı usulü yerleşmiştir. Sanayi hareketi de yer yer işçi toplulukları ve çalışma şartları meydana getirmiş ve bunun neticesi olarak (grev gibi) kaçınılmaz bazı içtimai meseleler ortaya çıkmıştır.² Avrupa'daki bu çalışma şartlarına misal verecek olursak Osmanlı ve dolayısıyla o yıllardaki İslam alemi ile Batı uygarlığı arasındaki farkı daha iyi görmüş oluruz

Sanayi devrimi ve onu izleyen yıllarda işçilerin başlarına gelen olayların hikayeleri birkaç cilt doldurabilir. İşte bunlardan biri... Beş altı yaşındaki çocuklar sabahları kalkar ve yaşlı kadın ve erkekler gibi çalışmak için fabrikalara gider, ve eve döndüklerinde üstlerini çıkaramayacak kadar yorgun olduklarından kendilerini elbiseleriyle yatağa atarlardı. 12 saat çalıştıkları halde ancak beslenmelerine yetecek kadar ücret alabiliyorlardı. Hastalandıklarında ücretleri kesiliyor ve fabrikayı hile görmek istemiyorlardı.³ Çocuklara bilc böylesi muameleyi reva gören uygarlıktan beklenen de bu çocukların yetişip değişiklik, reform ve nihayetinde grev gibi çözümleri üretmesidir. İşte böylesi bir ortamda, sanayi inkılabı ve sonrasındaki gelişmelerin yaşandığı sıralarda Osmanlıdaki iş hayatına bakacak olursak şunları görürüz:

İlk büyük işçi topluluğuna Ereğli Kömür Havzası'nda rastlanmaktadır. XIX. Asrın ortalarında, havzada kömür istihsalinde ve her türlü yardımcı işlerde binin üstünde işçi çalışmaktaydı. Hükümet 1865 yılında çıkardı bir nizamnameyle buradaki işçilerin

¹ Savaş, Saim, "Fetvaların Işığında Osmanlı Sosyal Hayatı Hakkında Bazı Tespitler" Toplumsal Tarih Dergisi, Ank., 1996, sa.30, s.54.

² Eldem, Vedat, a.g.e., s.142.

³ Lipsey, G. Richard, Peter O. Steiner, Douglas D. Purvis, İktisat 1, Biliim Teknik yay., Çev. Kolektif, İst., 1994, s. 287.

çalışma, dinlenme ve tatil zamanlarını tespit etmiş, ücretleri ve bunların ödenme şekli, işe-ibate meseleleri bir esasa bağlanmış, ayrıca işçilerin sağlığını koruyucu tedbirler alınmıştır. Bu gibi hükümlerle işçilerin maddi ve manevi himayesini üstlenen nizamname, devletin sosyal sahada attığı ilk adımı teşkil etmesi bakımından tarihi bir değer taşımaktadır. Fransız sermaye ortaklığı Ereğli Kömür İşletmesi'nden başka çok miktarda işçi çalıştıran ve memur istihdam eden büyük şirketlerin sayısı zamanla artmıştır. Aşağıda bunlardan bazıları gösterilmektedir.¹

	Kuruluş Tarihi	Personei Sayısı
Tütün Rejisi	1883	13 691
Şark Demiryolları	1868	3758
Seyri Sefain İdaresi	1910	1200
Yorgi Rumbaki Kömür Ş	1880	1488
Osmanlı Bankası	1863	1216
Ziraat Bankası	1888	1022
Hicaz Demiryolu	1903	1628

Devlet kademelerindeki memurların maaşları komşu ülkeler ve hayat şartlarının ucuzluğu, toptan eşya fiyatları müstehlik fiyatlarının mukayesesi, müstahsil toptan, perakende ithalat-ihracat verileri göz önüne alınarak incelenirse, ücretlerin iştirak gücünün bir hayli yüksek olduğu ve günümüze göre hayat seviyesinin –dağılıma dönemi dahil- ileri bir düzeyde olduğu söylenebilir² binaenaleyh greve mücbir bir sebep bulunmadığını söyleyebiliriz.³ Grevlerin görülmeye başladığı ve İslam toplumuna girdiği tarihler XIX. Asra rastlar, bu yüzden bu ilk yılları iyi tahlil ederseniz konuyu daha iyi anlamış oluruz..

10 Nisan 1845 tarihli Polis Nizamnamesi Yasası, 1 Temmuz 1800 tarihli Emniyet Müdürlüğü'nün görevlerini düzenleyen kararnamesinin ikinci bölümünü teşkil

¹ Eldem, Vedat, a.g.e., s.143.

² Eldem, Vedat, a.g.e., s.143.

³ Çavuşoğlu, Ahmet Erdiç, "Mücbir Sebep Kapsamında Grev" Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Ank., 1998, sa 18, s.62.

eden, polisin genel görevleri bölümü esas alınarak hazırlanmıştır. 17 maddedir. 12. maddesi polise şu görevleri yükler: “işini bırakarak greve gitmeyi amaçlayan işçilerin dernek ve toplulukları ile buna benzer kamu düzenini bozucu her türlü fitne ve fesad derneklerini ortadan kaldırmak ve yok etmek böylelikle, ihtilalin önünü almak için sürekli uğraşmak ve çaba sarf etmek” Bu maddede yer alan işçiler ile ilgili tedbirlerin o tarihlerde kuvvetli bir ihtimalle boşlukta kaldığı kanaatindeyiz Zira günümüze kadar yapılan araştırmalardan anlaşılan o ki, bu nizamnamenin düzenlendiği günlerde, Osmanlıda işçi ve işçi derneklerine karşı böylesine bir polis tedbiri gerektirecek bir işçi hareketinin mevcut olmadığını göstermektedir. İlgili maddenin izahı ancak, bir yabancı ülke kanunundan aynen alındığı yorumuyla mümkündür.¹ 1 Haziran 1800 tarihli Fransız Polis Kanunu’nun kelime kelime aynen çevirisi olan -ve yukarıda tercümesini verdiğimiz- “ *İşini gücünü terk ile mücerred Tatil-i Mesalih-i ibad garazında olan amele ve işçi makulelerinin cemiyet ve izamlerinin ve gerek bu misillü asayiş-i ammeyi ihlal eden her fitne ve fesad cemiyetlerinin def ve izalesiyle ihtilal vukununun ömü kestirilmesi esbabını teşebbüs ve mübaşeret olunması..*” 12. madde Osmanlı Hükümeti tarafından Osmanlı işçilerinin grev ve gösterilerine karşı bir silah olarak kullanılmaktaydı. Grev olaylarının kendisi bir yana, *sansür heyetinin* Osmanlı yayın organlarına her ne sebeple olursa olsun “grev” sözcüğünün kullanılmasını yasaklamış olması, Osmanlı devlet ricalinin bu konudaki yaklaşımını göstermeye yeterlidir.²

Döneme ilişkin sanayinin ve işçi sınıfının yapısı kabaca böyle iken, aynı yapı örgütlenmeler ve işçi mücadeleleri açısından da farklı değildir: 1908 öncesi dönem için iki işçi örgütünden söz edilebilir. Bunlardan ilki, kökü 1866’ya giden *Ameleperver Cemiyeti*’dir. “*Ameleperver Cemiyeti, 1866’da aralarında Türklerin de bulunduğu Rumlar ve diğer uluslardan tanınmış hayırseverlerce kurulmuş bir hayır derneğidir. “Bu derneğin amacı fakir işçilere din ve milliyet farkı gözetmeksizin iş bulmak ve gerekli araçları sağlamaktır.”* Dernek, “bir Yunan hayır derneği olan “*Omonis*” ile ilgilidir ve aslında İstanbul’daki Yunanlı küçük esnaflara araç-gereç temini konusunda yardım etmeyi amaçlamıştır.” İkinci işçi örgütü ise, Osmanlı *Amele Cemiyeti*’dir. İşçilerin kötü çalışma koşullarına karşı birleşmesinden doğan bu derneğin çalışmaları, ancak bir yıl

¹ Gülmez, Mesut, *Türkiye’de Çalışma İlişkileri*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü yay., Ank., 1983, s.359.

² Karakışa, Yavuz Selim, “Osmanlı İmparatorluğu’nda 1906 Grevleri” *Toplum ve Bilim Dergisi*, Ank., 1996, sa 78, s.189.

kadar sürebilmiş ve kurucularının tutuklanmasından ve sürülmesinden sonra dağılmıştır. Cemiyet, sınıfsal taleplerde de bulunarak, mutlakiyet yönetimine karşı çıkarak halkı ayaklandırma çabasına girmiştir.” Örgütlenmenin olanaksız olduğu İkinci Meşrutiyet öncesi, diğer işçi örgütlenmeleri ise, “Daha çok loncaların, “orta sandığı” geleneği sonucu ve sosyal güvenlik kurumları olarak 1880’li yıllarda; madenler, tersaneler, demir ve deniz yollarında, dokuma imalathane ve fabrikalarında oluşturulan ve günümüz Sosyal Sigortalar Kurumunun işyeri ve işletme düzeyindeki sınırlı öncülleri olarak düşünülebilecek örgütlenmelerdir.”¹

II. Meşrutiyet döneminde 1908-1909 yıllarında hürriyetin ilanından cesaret alan işçi toplulukları, ücretlerin düşük olması ve çalışma şartlarının kötü olmasını bahane ederek otuza yakın grev hareketi başlatmışlardır. Bu hareketlerin ülke iradesini zorlayacağı gerekçesiyle hükümet 1909 yılında Tatil-i Eşgal adında bir kanun çıkarmıştır. 13 maddeden oluşan bu kanunun en önemli özellikleri arasında şunlar vardır: “İşçiler, işverenle bir anlaşmazlığa düşerlerse seçecekleri üç temsilci ile beraber, anlaşmazlığın sebep ve boyutlarını ifade eden dilekçelerini Nafia Nezareti’ne sunarlar. İşverenlerin de seçeceği üç temsilciye başkanlık edecek bir memur atanır ve meselenin çözümüne çalışılır. Çözüme karar verilmişse buna taraflar uymak zorundadır. Ancak çözüm olmamışsa işçiler için ‘Müstahdemin ve amele terki hizmetle muhtardır’ ifadesi yer alır.”² Aslında bu çözüm grevler hakkında bizim de söyleyeceklerimizi özetleyen ve devletin adil olması şartıyla, katıldığımız bir çözümdür ki Osmanlıdaki uygulamaları incelememizin bir faidesi olarak karşımıza çıkmıştır.

Tatil-i Eşgal yasasına göre işçilerin sendika kurmaları halinde 1 ila 6 aya kadar hapis, 1 ila 25 lira arası para cezası ile cezalandırılacakları 8. maddede yer alır. Sendika kurulmamasına da sendikaların işçi haklarını arama görüntüsü altında siyaset yapacakları gerekçe gösterilmiştir.³

Osmanlıda ilk grev, bilinebildiği kadarıyla Şubat 1872 de İstanbul Beyoğlu Postahanesi’nde telgraf şubesinde çalışanlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Ancak Osmanlı tarihçileri arasında ilk grevin 25 ocak 1872 günü Hasköy Tersanesi’nde gerçekleştirilmiş olduğuna dair bir görüş de vardır. 1872 yılındaki bu ilk grevden sonra, 24 Temmuz 1908 de hürriyet ilan edilinceye kadar, Osmanlı toprakları üzerinde toplam

¹ Sülker, Kemal, a.g.e., s.60.

² Gülmez, Mesut, *İşçi Hakları*, Türkiye Yol – İş Sendikası yay., Ankara, 1986, s. 34.

³ Gülmez, Mesut, *İşçi Hakları*, s.36.

50 civarında grev daha olduğu bilinmektedir. Bu grevlerin çoğunluğu örgütlü grevler olarak değil, fevri iş bırakmalar şeklinde kendiliğinden gelişmiştir. Bu grevlerden 26 tanesi özel şirketlerde, diğerleri de devlete ait olan veya devlet tarafından işletilmekte olan işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Buna karşılık 24 Temmuz 1908 gününden başlayarak 31 Aralık 1908 günü sona eren yaklaşık 5 aylık süre zarfında, 52 'si özel şirketlere karşı yapılmış olan 111 grev gerçekleşmiştir. Bu grevlerin yaklaşık % 60 'lık bir bölümü de devlete ait veya devlet tarafından işletilmekte olan işyerlerinde meydana gelmiştir. 1908 yılında Osmanlı İmparatorluğu'nun sınırları dahilinde yaklaşık 200 000 ila 250.000 sanayi işçisinin çalışmakta olduğu tahmin edilmektedir. 1908 grevleri sırasında, greve katılan işçilerin sayısını bildiğimiz 30 grevde toplam 42.728 işçi grev yapmıştır. 1908 grevlerinden geriye kalan 81 tanesinde greve katılan işçilerin sayısı bilinmemektedir. "1908'de her işçi en az bir kez greve girmiştir" diyen M Şeyhmus Güzel'in önermesini doğru kabul etmek mümkündür. 1908 yılının üçüncü çeyreğinde, Osmanlı sanayi işçilerinin en az yarısının 1908 grev dalgasına katılmış olduğu açıktır.¹

II. Meşrutiyetin sağladığı hür ortam içinde arka arkaya bir çok parti ve dernek kurulmuştu. Sivil derneklerin kurulması, bazı girişimci kesimlerin örgütlenme ihtiyacının neticesiydi. Müslümanlar da o zamanki iktisadi hayata tamamen hakim olma düşüncesi içerisindeydiler. Bu devirdeki grev dalgalarının bir araya getirdiği Osmanlı halkı, toplu hareket etmeye alıştıyordu ve bunun olumlu bir neticesi olarak İstanbul'daki 500'e yakın Müslüman dükkan sahibi, Hıristiyanlarla alışveriş etmemek üzere aralarında anlaşmışlardı. Toplu hareket bazında değerlendirecek olursak bu, Müslüman Türk unsurunun ticarete önemli bir pay sahibi olmasının ilk adımı sayılmalıdır.² Bu boykotajın amacı Rumların yapmış olduğu bir haksızlığa karşı koymadır³ ve aslında, bunun grev dalgasıyla, toplu hareketle, meşrutiyetle pek alakası yoktur. Hangi devrinde olursa olsun bu çapta bir haksızlığa Osmanlı halkının vereceği tepki, buradakine benzer olacaktı.

Meşrutiyetin Osmanlıya yaşattığı liberal ortamın bir sonucu olarak %20 ile %30 luk bir enflasyon meydana gelmişti. Bu fiyat artışları Meşrutiyetin ilk aylarında yaşanmakta olan liberal siyasi ortamla aynı zaman dilimine denk düşünce, Osmanlı

¹ Karakışla, Yavuz Selim, a.g.e., s.188.

² Okay, Cüneyt, "Müslüman Boykotajı ve İstiklal-i İktisadi-i Millî Cemiyeti", Toplumsal Tarih Dergisi, Aşk., 1997, sa 45.

³ Okay, Cüneyt, a.g.e., s.47.

işçilerinin daha yüksek ücretler talep etmesi kaçınılmaz hale geldi. Birdenbire, İmparatorluğun her yanını ani bir grev dalgası sardı. Grevler sona erince işverenler, grevler nedeniyle artan emek maliyetini fiyatlara eklediler, zaten yükselmekte olan enflasyonu daha da körüklediler. Tabii bu da işçilerin fiyat artışlarına karşılık yeniden ücret artışı talebinde bulunmalarına neden oldu.¹ Bu da açıkça göstermiştir ki grevler çözüm getirmemiştir. Çünkü ‘kamu yararı, uyuşmazlıkların barış yolu ile hallini gerektirir. Bundan dolayı taraflar arasında çıkan iş uyuşmazlıklarının önce barış yolu ile giderilmesine çalışılır’²

Osmanlı işçileri iş uyuşmazlıklarını öncelikle işverenleriyle görüşerek çözmeye çalıştıktan sonra uzlaşma sağlayamayınca, Osmanlı devlet adamlarına dilekçeler vererek onlardan kendilerine destek olmalarını ve yardım etmelerini istemişlerdir. Bu eğilim, bir bakıma önceden beri işçilerin zihninde yer almış *devlet baba* imajının varlığının bir neticesidir. Çok sayıda iş uyuşmazlığı ve grev hazırlığı devlet görevlilerinin başarılı arabuluculuk girişimleri sonucunda sorunsuz halledilmişti. Bu da yetmediği takdirde, devlet görevlileri bu sefer işçileri grevden vazgeçirmek için nasihat (nasayih) vermeye ve sorunu grevsiz çözmeye ikna etmeye çalışıyorlardı. Meclis-i Mebusan’da Tatil-i Eşgal Kanunu’nu üzerine yapılan görüşmeler sırasında, adalet nazareti müsteşarı Ali Bey aynen şöyle diyordu: “*Ben amele tanımam, sermayedar tanımam, yalnız vatanımın menfaatini düşünürüm. Ben vatanımın, aziz vatanımın saadeti için sermayedarı da ameleyi de yek diğeriyle uzlaştırmaya çalışıyorum. (alkışlar) Binaenaleyh onları ayrı bir tarafa ve diğelerini ayrı bir tarafa çekerim, yekdiğeriye muarız olmasına çalışmam. Zaten bizim sendika teşkilinin yasaklanması hakkında kanun çıkarılmasını teklif etmemiz sadece ameleyi himaye maksadıyladır. Sermayedarı himaye maksadıyla değildir. Çünkü sendikanın elinde amele, emin olunuz ki esir olacaktır*”³

Osmanlıdaki grev dalgasında ilginç olan bir diğer husus da çoğu grevde Osmanlı azınlıklarına mensup işçilerin, Müslüman işçilerle birleşip eyleme katılmalarıdır. Osmanlı devlet adamlarının ve ittihatçıların şiddetli itirazlarına rağmen, grevci işçilerin ellerinde Yunan ve Ermeni bayrakları Osmanlı bayrağı ile birlikte dalgalanıyordu.⁴ Yunan ve Ermenilerin Osmanlının dağılma döneminde, Osmanlının veya tebasının

¹ Karakışla, Yavuz Selim, a.g.e., s.189.

² Zarakolu Avni, *İktisat İliminin Temel İlkeleri*, A.Ü.H.F. Yay., Ank., 1974, c.II, s.264.

³ Karakışla, Yavuz Selim, a.g.e., s.201.

⁴ Karakışla, Yavuz Selim, a.g.e., s.198.

faidesine bir oluşum içerisinde yer alacaklarını ve meseleyi sadece işçi hakları bağlamında değerlendireceklerini sanmıyorum, grevler yoluyla bir otorite boşluğu oluşturmaya çalışmaları mümkündür

1909 Tatil-i Eşgal mevzuatından daha kapsamlı olan ve Türkiye Sosyal Politika Tarihi açısından dönemine göre ileri maddeler içeren ve 1910-1911 yıllarında gündeme gelen, Heyet-i Umumiye'ce Nafia Encümeni'ne havale edilen 'amelenin sureti istihdamına dair' kanun teklifi layihası, o dönemde Mebusan Meclisi'nde yer alan sosyalist eğilimli mebuslarca hazırlandı ve bu bazı çevrelerce, Türkiye'de derlenen ilk iş kanunu olarak kabul edildi. Amaç, 'amelenin sa'yini himaye' yani işçinin emeğini korumaktı. Ülkenin refahı, tarım ve sanayiın gelişmesi, işgücünün korunması ve gözetilmesine bağlıydı. Bu kanuna göre işyeri ile işçiler arasında ilişkilerin düzgün bir biçimde yürütülmesi için işyeri sahibi ve işçiler ikişer kişiden oluşan fahri bir sulh heyeti (Heyet-i Sulhiye) oluşturacaklar ve bu heyete, toplantılarına dışarıdan kendilerinin oy birliği ile seçtikleri bir reis başkanlık edecekti. Uyuşmazlık durumunda, üç gün önce, çalışanlar isteklerini sulh heyetine bildirecekler ve taraflar arasında uzlaşma gerçekleşmezse taraflar dilediklerince hareket edebileceklerdi. Bir başka deyişle 1963'te Türkiye Cumhuriyeti'nin anayasasında yer alan grev hakkından önce işçilerce yönlük yapılan en liberal hareket, 52 yıl önce kabul edilen bu kanun teklifiydi.¹

Grevler, Tatil-i Eşgal Yasasının yürürlük tarihinden sonra da devam etmiştir. İşçilere örgütlenme yasağı getiren yasanın ardından, sendika dışı yapılarda örgütlenmenin başladığını belirtmiştik. "1910 yılı ortalarında İstanbul ve Selanik olmak üzere, İzmir, Zonguldak, Drama ve Kavala gibi imparatorluk kentlerinde demiryolu, tütün, yükleme ve maden işçileri ile marangozlar, terziler, kunduracılar, fırıncılar, matbaa işçileri, garsonlar ve pamuk ipliği bükümcüleri, sendikalarda ve sendika dışı işçi kuruluşlarında örgütlenmiş durumdaydılar. Hatta, işçilerin Rumeli kesimindeki örgütlenme girişimleri, Yahudi kökenli A. Benaroya tarafından, 1909 ortalarında kurulan ve üyelerin çoğunluğu Yahudi nüfusu tarafından oluşturulan "Selanik Sosyalist Amele Heyet-i Müttehidesi" ile, bir üst kuruluşun doğmasıyla sonuçlanmıştır. 1908-1913 dönemlerindeki işçi örgütlenmeleri, sadece ekonomik amaçlı örgütlenmeler olarak sendikalarla sınırlı kalmamış, sosyalist kulüpler, dernekler, siyasal örgütlenmeler kurulmuştur. Bu örgütlenmeler, genel olarak Rumeli'de özel olarak da sol örgütlerin

¹ Toprak, Zafer, "Türkiye'de İlk İş Kanunu Teklifi" Toplumsal Tarih Dergisi, Ank., 1996, sa 32, s.6.

merkezi olan Selanik'te gerçekleşmiştir. Osmanlı'da Sosyalist Fırka girişimleri olmuşsa da, 1913'ün ardından, bu çalışmalar tamamen durmuş, kadrolar dağılmıştır.¹

Osmanlıda bunlar yaşanırken, *araştırahıldığımız kadarıyla* teknik anlamda grev, İslam coğrafyasına henüz yayılmamıştı. Avrupa'dan Asya'ya yayılmakta olan grev dalgası, Asya'nın bir başka kalesi olan Rusya'da ise daha sert karşılanıyordu. Bakü örneğini incelersek bunu daha iyi anlarız.

Bakü'de sosyal demokrat hareket ve onun ürünü olan işçi hareketleri Rusya'nın diğer sanayi merkezlerinden daha geç başladı. 1898'de başlayan ufak çaptaki çalışmalar 1903 genel grevine kadar kitle hareketi boyutuna ulaşamadı. Ancak yine de Bakü'nün yeri ve önemi St. Petersburg ve Moskova ile karşılaştırılabilecek düzeydeydi. Bakü işçileri *Rusya tarihinde ilk defa olmak üzere işçi işveren sözleşmesini imzalayarak* büyük şehirlerdeki ve başka merkezlerdeki şehirlere ve işçilerine örnek olmuşlardı. Çok geçmeden Ocak 1901'de Ter Grigoryan'a ait fabrikanın işçileri, 24 Mart'ta ise Balahani Sabunci İmalathanesi'nin işçileri grev yaptılar. Bu grevlerde istenilenler tamamen iktisadi taleplerle sınırlıydı. Bakü'de grevin başlamasından birkaç gün sonra bütün Transkafkasya, kısa bir süre sonra da Rusya'nın güneyi büyük ölçüde siyasi grevlere sahne oldu ve bu grevler St. Petersburg'a sıçradı. Grevciler taleplerini saraya ilettiler. Ancak Çarın emriyle *kalabalık üzerine ateş açıldı*. Bu kötü hadise hakkındaki haber Bakü'ye ulaştığı zaman işçiler ayaklandı. Müesseselerin çoğunda işler durduğu gibi ulaşım da sekteye uğradı.²

Cumhuriyet dönemi Türkiye'sine bakacak olursak, Ereğli Kömür Ocakları'ndaki amelenin hukukuna dair 23 Eylül 1921'de çıkarılan kanun dikkatimizi çeker. Bu kanun 'çalışanların ücretlerini; ocak sahibi, amele birliği ve iktisat vekaletince seçilecek üç kişilik bir heyet belirler' esasına dayanıyordu. Burada işverenin, işçilerin ve devletin kontrolünde bir ücret tespit edilmiş ve işçilerin buna itiraz hakkı kalmamıştır. Fakat bu olay tümüyle hayata geçirilmemiştir.³ Cumhuriyet dönemi Türkiye işçi sınıfı tarihi, çeşitli protestolar, mitingler ve grevlerden oluşan renkli bir görünüme sahiptir. Uzun bir süre grevin yasak olmasına rağmen farklı tarihlerde ücret yetersizliği ve çalışma koşullarının olumsuzlukları nedeniyle bazı iş kollarında grevler görülmektedir. Grev

¹ Toprak, Zafer, "Şirket-i Hayriye Amele Cemiyeti ve 1925 Grevi" Toplumsal Tarih Dergisi, Ank., 1996, sa 30, s.6, Sülker, Kemal, a.g.e., s. 64.

² Sarahmetoğlu, Nesrin, "1905 Rus İhtilali ve Azerbaycan'da Grevler Dönemi" Toplumsal Tarih Dergisi, Ank., 1994, sa .6, s.45.

³ Gülmez, Mesut, *İşçi Hakları*, s.200.

yaşadığının olduğu dönemde, işçilerin bu eylemleri kimi zaman sert önlemlere başvurularak engellenmiştir. Fakat bu engellemeler ve yasaklar işçilerin haklı isteklerini dile getirmelerini önleyememiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra yapılan ilk grev 19-28 Kasım 1923 tarihindeki Şark Demiryolları Şirketi grevidir. 1925 Şirketi Hayriyye ve Ocak 1927'deki İstanbul Liman İşçileri Grev'lerinden sonra 8 ekim 1927 ve 1954'teki İzmir Liman İşçileri Grevi'ne kadar başka bir önemli grev hareketine rastlanmamıştır.¹ Zaten birazdan bahsedeceğimiz üzere bu grevler de yasaklı dönemde yapılmıştır.

Çünkü 1908'de başlayan grev dalgası 1909 Tatil-i Eşgal kanunu ile yasaklanıyor, ara ara devam edince 1925'te Takrir-i Sükun ve yine.1936'daki iş kanunuyla tekrar yasaklar gündeme geliyor, 1946'da tekrar bir serbestlik ve 1947'de çıkarılan kanunlarla grevler yeniden yasaklanıyor, grev hakkı ancak 1963'te çıkarılan Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt yasası ile gündeme geliyordu.²

Cumhuriyet kurulduktan sonra da grevlerin yasaklanması devam etmiştir. 1925 yılında kabul edilen Takrir-i Sükun Kanunu her türlü örgütlenmeyi ve işçi hareketini yasak etmiştir.³

Cumhuriyet döneminde Türkiye İktisat Kongresi'nin iş hayatına önemli katkıları olmuştur. Mevzumuzu ilgilendiren yönlerine bakacak olursak Kongre'de alınan kararlardan bazıları şunlardır:

Madde 1: Amele denilen emekçilere bundan böyle işçi denilecektir.

Madde 4: Sendika hakkının tanınmasını temin için Tatil-i Eşgal Kanunu yeniden gözden geçirilecek, sendikalaşma hakkı tanzim edilecektir.

Madde 11: İşçi dernekleri kuruluncaya kadar bütün işçilerin gündeliklerinin en düşük tutarı, işçi temsilcilerinin bulunduğu belediye meclislerinde üç ayda bir belirlenecek ve tespit edilen ücret bütün kurumlara mecburen tatbik edilecektir.⁴

Bu ve benzeri maddelerden anlaşılan işçilerin sosyal hayatı ve ücretleri ile ilgili iyileştirilmeye gidilmiştir. Fakat devlet daha yeni kurulduğundan, grev ve sendikalaşma hakları ileriki tarihlere bırakılmıştır. Ülkenin konumu itibarıyla grevle, lokavtla uğraşacak hali ve vakti yoktur. Özellikle mecburi bir ücret belirlenmesi yapılmıştır ve buna itiraz edecek kitle de mevcut değildir.

¹ Duman, Doğan, "1954 İzmir Liman İşçileri Grevi" Toplumsal Tarih Dergisi, Ank., 1995, sa .16, s.48.

² Elbir, Kemal, a.g.e., s.232.

³ Özek, Çetin, a.g.e., s. 37.

⁴ Esener, Turhan, a.g.e., s.166.

1936 tarihli 3008 sayılı eski iş kanununun 72. maddesi grev ve lokavt yasağı hükmü koymaktaydı. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için taraflar uzlaştırma usulü ve hakem kararlarına uymaya mecburdular.¹

Bütün bu yasaklara rağmen grevler oluyordu. 1929 yılında İstanbul şoförlerinin, 1948 yılında çimento işçilerinin, zaman zaman liman işçilerinin grev yaptıkları görülmüştür.² Takrir-i Sükun sonrası işçi hareketleri büyük ölçüde budanmıştı. Bir başka deyişle 1960'ların başına kadar Türkiye tarihinde grev olgusu ulus-devlet modelinin birleştirici ve uzlaştırıcı ortamında rafa kaldırıldı. Takrir-i Sükun ertesini son grevlerden biri Şirket-i Hayriyye'de yer aldı. Bu şirket Osmanlı topraklarında kurulmuş ilk anonim şirketti. Osmanlı devlet ricalinin de ortak olduğu şirket, İstanbul'da deniz ulaşımı alanında faaliyet gösteriyordu. Şirket çalışanları, çalışma koşulları ve ücretlerini beğenmeyerek greve başvurmuşlardı. Bundan önce şirket çalışanları meşru haklarını hükümete bildirdi. Tatil-i Eşgal kanununun 6. maddesine göre Şirket, grev yapan işçilerin yerine başkalarını alabilecek ve grevçiler buna müdahale edemeyecekti. Amele kesimi gördükleri işin niteliği gereği yerlerinin kolayca doldurulamayacağı kanısındaydılar. Bu nedenle polis müdüriyetinin bu genelgesine pek anlam veremediler. Nitekim greve gitmekte de bir sakınca görmediler. Ancak hesaba katmadıkları bir husus vardı. Belki iş piyasasında emek arzı grev sonucu boşalttıkları işlere yerleştirecek işçi bulunmasını olanaksız kılıyordu. Ancak bu nitelikte işgücü donanmanın elinde bulunuyordu. Nitekim işçiler gemileri daha terk ederken bahriye askeri gemilere bindirildi. Vapurlar işlemeye devam etti ve grevin günlük yaşamda olumsuz sonucu olmadı. Olan grevci işçilere oldu. Bu gelişmeler karşısında işçi sorunlarıyla yakından ilgilenen Meslek gazetesi şu soruları soruyordu: 'Bu manasız grev kararını o halde amele niçin verdi? Malumdur ki grev, hatt-ı zatında kendisini geçindirecek her nevi maişet vasıtasından mahrum bulunan ameleyi işsiz bırakmak için değil, belki de patronlar üzerine bir tazyik icra ederek onları amele metalibini (isteklerini) kabule icbar için ilan edilir.'³ Bunu uzun uzadıya anlatmamızın nedeni Osmanlı günlük hayatından bir kesiti aktarmak ve onların çözümünü incelemektir. Olayın sosyolojik boyutunu dikkate alıp, günümüze tatbik edecek olursak şöyle düşünebiliriz. Eğer bir ülkede

¹ Oğuzman, Kemal, *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*, İ.Ü. yay., İst., 1987, c.I, s.118.

² Özek, Çetin, a.g.e., s.37.

³ Toprak, Zafer, "Şirket-i Hayriye Amele Cemiyeti ve 1925 Grevi" *Toplumsal Tarih Dergisi*, Ank., 1996, sa 30, s.10.

işsizlik had safhadaysa ve üstelik bu işsizlerin önemli bir kısmı üniversite mezunu ve vasıflı elemansa, çalışanların aldıkları ücretleri beğenmeyerek grev yapmaları, öncelikle mevcut işsizleri rencide eder. Çünkü o mevcut işsizler, ücretlerini beğenmeyenlerin yerlerine çalışmak için can atarlar. Hükümet yetkilileri veya işverenler de, grevci işçilere yukarıda bahsi geçen işveren kurumun yaptığı gibi yapsa ve dese ki ücretinizi beğenmiyorsanız, bu ücreti beğenecek çok kişi var, grevi göze alabilecek işçi çıkmaz sanırım. Tabiki bu, işçilerin ucuz ucuz çalıştırılıp, sömürülmemesi şartıyla başvurulabilecek bir yöntemdir. Aksi adaletsizliğe sebep olur ki bunu kimse tasvip etmez. Burada vurgulamak istediğimiz mevcut çalışanların, ülkenin şartlarını göz önünde bulundurmaları ve olur olmaz greve gitmemeleridir.

1946 yılı Haziran ayında Cemiyetler Kanunundaki “sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı” kaldırıldı. Ülkede hızla sendikalar kurulmaya başlandı. Bu sırada Türkiye Sosyalist Partisi ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi kuruldu ve bu partilerin kadroları da kendi görüşleri doğrultusunda sendikalar kurmaya başladılar. Ne var ki, sendikaların mevcudiyetine rağmen örgütlenmeden beklenen yararlar elde edilemedi ve 1946 yılının Aralık ayında iki sosyalist parti ve kurdurdukları sendikalar kapatıldı.¹ Bu yıllarda, mevcut tüm partiler işçileri, saflarına çekmek için işçi yanlısı söylemlerde bulunuyordu.² Oysa iktidar Türkiye’deki işçi yanlısı gelişmelerden hiç de hoşnut değildi. Kendi denetimi dışında gelişen işçi hareketi başıboş bırakılamazdı. Kuzey rüzgarı zaten Türk dış politikasını ideolojik bir eksende savuruyordu. 1946 sendikacılığı rejimi sorguluyordu. Türkiye’de doğmakta olan sendikacılığı ‘sınıf sendikacılığı’ndan arındırmak gerekiyordu. O sırada savaş yıllarında ilan edilen sıkıyönetim hala sürüyordu. Bu nedenle 1946 sendikacılığına son vermek pek güç olmadı. Aralık 1946’da İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı, ‘mahkum komünistler veya müfrit komünist mefkureli kimseler tarafından örtülü bir şekil altında kurularak memleket içinde içtimai bir zümrenin diğerleri üzerinde tahakkümünü tesise ve mevcut iktisadi ve içtimai nizamları bozmaya çalıştıkları’ gerekçesi ile Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi ile Türkiye Sosyalist Partisi ve ‘bu partiler veya onlardan aldıkları direktiflerle hareket eden kimseler tarafından kurulan ve kendi maksatlarına

¹ Odaman, Serkan, “Türkiye’de Çalışma Örgütlerinin Gelişmelerinin Kronolojisi ve Uluslararası İlişkilere Ulaşılması” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, İst., 2000, c.II, sa 1, s. 35.

² Başarır, Başar, “Halk Fırkasının İşçileri Kullanma Yolundaki İlk Girişimleri” Toplumsal Tarih Dergisi, Ank., 1995, sa.11, s.35.

göre sevk ve idare' edilen sendikalarla, bunların üst kuruluşu İstanbul İşçi Sendikaları Birliği ve sosyal etkinlik birimi İstanbul İşçi Kulübü kapatılmıştı.¹

Türk İş Hukuku Tarihi'nde ilk sendikalar kanunu olarak çıkarılan 20 Şubat 1947 tarih ve 5018 sayılı işçi ve işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkındaki kanunu da demokratikleşme teşebbüslerinin ve toplu iş hukukunun teşekkülünün en önemlilerindedir. Fakat bu yasa ile bir kez daha her türlü eylem ve grev suç sayılıyordu.²

1961'de çalışma hayatı ile ilgili, 1963'te toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt ile ilgili kanun çıkarılmıştır. Bu kanunla beraber işçi hakları ile ilgili çok kanunlar çıkarılmış fakat çalışma hayatının liberal düzeni ile iktisadi politikalar arasında tutarlı bir bağ oluşturulamamış ve ' her şey işçi için ' anlayışının sonucu olarak 1976 yıllarından itibaren iktisadi şartlar kötüleşmiş sosyal yapıyı tahrip eder bir hüvviyet kazanmıştır. Verimlilik düşmüş, atıl üretim kapasitesi ve işsizlik artmış, grev ve lokavtta kaybolan iş günü sayısı yükselmiş, çalışma barışının ve istikrarın esası olarak lanse edilen toplu iş sözleşmeleri, huzursuzluk ve anarşinin sebebi haline gelmiştir.³ 1980 e kadar uzlaştırma kurumu ve grev, lokavt yasaklarında zorunlu hakem mekanizmasıyla beraber grev süreci işlemiştir. 1980 ihtilalinden 1983 e kadar tekrar grev lokavt yasağı getirilmiş, uyuşmazlıklarla ilgili yetki yüksek hakem kuruluna verilmiş, 80'li yıllardaki yasak 1984'te kaldırılmıştır. Günümüzde yürürlükte olan son şekli ise 2822 sayılı kanunla, detaylı bir şekilde esasları belirtilmiş olup grev hakkı, arabuluculuk, özel hakem, yüksek hakem kurulları ve bunların işleyişine dair bilgiler konu edinmiştir.⁴

b) İşçi-İşveren Dünyası ve İslami Teşekküller: Birtakım İslami kurumlar vardır, işçi ile işveren arasında çıkabilecek sorunlara karşı işletilebilir. Bu kurumların bizi ilgilendiren yönü işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıklara, grev ve lokavt gibi kavramlar üretmeden İslam dünyasının bazı alternatifler sunmasıdır. Bahsedilen bu kurumlar anlaşmazlıklar büyümeden, yargıya intikaline gerek kalmadan koruyucu tedbirler bazında değerlendirilebilir. Büyük çaptaki uyuşmazlıklar için daha değişik usuller takip edilebilir. O yüzden bu kurumları aşağıda kısaca anlatmaya çalışacağız.

¹ Toprak,Zafer, "1946 Sendikacılığı" Toplumsal Tarih Dergisi, Ank., 1996, sa.31, s.23.

² Esener, Turhan, a.g.e., s.191.

³ Esener, Turhan, a.g.e., s.146.

⁴ Oğuzman, Kemal, a.g.e., s.118.

Öncelikle *hisbe ve mezalim* kurumlarını inceleyelim. Hisbe, fertlerin hukukunun çiğnenmemesi, devlet organları karşısında şikayetlerinin araştırılması, İslami değerlerin korunması, zulme vesile olacak uygulamaların kaldırılması amacıyla yargı organının müdahalesine gerek kalmadan karar verme mercii olan alt yargı kurumudur. Başında genel bir muhtesib bulunur. Her mahalli idare biriminde kendisine bağlı muhtesipler ve muhtesibe yardımcı olacak alt birimleri bulunur, kendine has yönetmelikleri vardır.¹

Muhtesib, yargı meclisine gerek duymaksızın mesele hakkında bilgi sahibi olmanın akabinde hukuka muhalif mesele hakkında hüküm verme imkanına sahiptir. Onun eli altında verdiği emirleri uygulamak için belli sayıda polis ve güvenlik görevlisi bulundurulur ve verdiği hüküm derhal uygulanır. Muhtesibin davaya bakması için yargı meclisine ihtiyacı yoktur. Aksine hukuka aykırı davranışın meydana geldiğini kesin olarak bilir bilmez hemen haksız davranışta bulunan kişi hakkında hükmünü verir. Hangi zaman ve mekanda olursa olsun hüküm vermek hakkına sahiptir. Çarşıda, evde, bineğinin sırtında, arabada, gece veya gündüz hüküm verebilir.²

Bu demek değildir ki muhtesib diye biri çıkıp, çarşıda pazarda her önüne gelen iş uyuşmazlığına, keyfine göre hüküm verecek. Muhtesib olmanın ve davanın muhtesipçe çözülebilir nitelikte olmasının kendine göre şartları vardır. İslam devletlerinin ortak kurumlarından biri olan ve yürüttüğü işlerin büyük bir bölümü açısından özellikle günümüzdeki belediyeler gibi görev yapan *Hisbe* kuruluşunun başkanı bulunan *muhtesibin* görevlerinden bazıları; kamu ahlakını gözetlemek, kusurlu teraziler, karışık mallar, v.b açık meseleleri anında karara bağlamaktır. Böylece muhtesib, Müslüman toplumda ahlaki-hukuki hayatın gidişini kontrol etmiş olmaktadır.³

Kadılar her türlü davalara bakma salahiyetini haizdirler. Bu davalar; ticari, cezai, hukuki olabilir. Burada herhangi bir sınırlandırma söz konusu olamaz. Halbuki muhtesibler hukuk davalarından sadece ticari ve esnafla alakalı, genel ahlak kuralları ile ilgili davalara bakmak salahiyetini haizdirler. Bu bağlamda muhtesib, işçi ve işveren arasındaki davalara bakabilir.⁴

¹ Akgündüz, Ahmet, *Eski Anayasa Hukukumuz ve İslam Anayasası*, Timaş yay., İst. 1989, 2. bsk., s.141.

² Zellum, Abdulkadim, *İslamda Yönetim Nizamı*, Çev. Abdulaziz Tarhan, Akfidan yay. İst., 1996, s.68.

³ Akyüz, Vecdi, *İslam Hukukunda Yüksek Yargı ve Denetim Dıvanı Mezalim*, M.Ü.İ.F.A.V. yay., İst. 1995, s.97.

⁴ Atar, Fahrettin, *İslam Adliye Teşkilatı*, Diyanet İşleri Başkanlığı yay., Ank., 1991, 3. bsk, s.176.

Yani muhtesibin davaya bakmasının şartı, davanın açıkça kamu hakkını ihlal eden bir durum olması, genel ahlaka aykırı bulunmasıdır. Bu yüzden açıkça bir işçinin hakkı gasbediliyorsa, işçi öyle uzun mücadelelere girmeden sadece muhtesip vasıtasıyla problemini halledebilir ve hakkını alabilir. Ama işverenin de hakkı söz konusuysa, mesela işçinin haksızlığa uğradığı iddiası açık bir şekilde ispat edilemiyor ve işveren de kendince haklı sebepler arz ediyorsa veya uyuşmazlıklar büyük çaptaysa yukarıda açıklananlara göre bu olay muhtesibi aşar.

Büyük çapta işçi çalıştıran ve doğal olarak da çıkan anlaşmazlıkların büyük çapta olduğu davalara, işverenin veya nüfuzlu kişilerin yaptığı haksızlıklara ise adli ve idari olarak İslam kurumlarından *mezalim mahkemeleri* merci olarak gösterilebilir.¹

Fertlerin birbirleri aleyhine açacakları davalar ve fertlerin devlet ve devlet hükmi şahsiyeti haiz olan kurumlarına karşı açacakları davalara *mezalim* mahkemesinde bakılır. Halbuki kaza fonksiyonunu yürüten hakimler sadece fertler arasında meydana gelecek davalara bakabilirler. Mezalim mahkemelerine getirilen idari ihtilaflarda, taraflardan biri idarenin tasarrufu neticesinde zarara uğramış fert oluyor, diğeri zarar ve ziyana sebep olan idareci oluyor. Devletin hükmü şahsiyeti haiz teşkilatları taraf olmuyor. Bazı durumlarda Devletin hükmi şahsiyeti haiz teşkilatları da taraf olabilir. Yani fertler tarafından idarenin aleyhine dava açılabilir. Hukukçu S.S. Onar, İslam hukukunda fertlerin idare aleyhine dava açma imkanı bulunduğunu “Devlet partimuanını teşkil eden beyt’ül mal’e, vakfa ferdin dava ikame etmesi hakkı vardı. Kadı husumete selahiyettar gördüğü memur ve mümessiller huzurunda davayı görür beyt’ül mal’i, vakfı ve mümasil müesseleri mahkum edebilirdi” ifade ve mütalaalarıyla ortaya koymaktadır.²

Buradan hareketle devlet memurlarının düşük ücret aldıkları gerekçesiyle grev yapmalarına gerek olmadan maliyeyi veya ilgili kuruluşları dava etme hakkı vardır sonucunu çıkarabiliriz ki bu da son derece önemli bir haktır. Çünkü açılan davalar sonucu devlet kurumları mahkum edilebiliyor. Bu danışıklı dövüş şeklinde devletin bir kurumunun, devletin diğer bir kurumunu kayırması şeklinde olmuyor, yargının yaptırım gücü yürütmeyi denetleyebiliyor. Bu yüzden bu tür kurumların adaleti temin etmede ve uyuşmazlıkları çözmede çok önemli fonksiyonları vardır.

¹ Atar, Fahrettin, a.g.e., s. 168.

² Atar, Fahrettin, a.g.e., s. 169-170.

Maverdi, Ebu Ya'la el Ferra, Nüveyri gibi müellifler, fertleri valilerin haksız tasarruf ve istimlakları, vergi memurlarının fazla ve haksız toplamaları, dairedeki memur ve katiplerin yolsuz hareketleri, *memur ve askerlerin maaşlarında gecikme ve eksikliklerden mütevellit ihtilaflarda mezalim mahkemesine başvuracaklarını kaydettikten sonra Emevîler zamanındaki bu hususla ilgili tatbikatı zikretmişlerdir.*¹

Mezalim mahkemeleri Osmanlılarda daha geniş yetkilerle donatılarak Divan-ı Hümayûn adıyla ortaya çıkmıştır.² Emevîler, Abbasîler, Eyyubîler, Fatimîler, Selçukîler'de tarihteki hemen bütün İslam devletlerinde yer almış ortak bir kurumdur.³ Nitekim Selçuklulardan bir misal verelim. Melikşah'ın oğlu, Selçukî sultanı Muhammed Tapar'ın işçi ve tüccarlarla ilgili bir alacak verecek davası olmuş, parasının bir kısmı verilmeyen kişiler adet olarak sultanın başkanlığında akdedilen Mezalim mahkemesinin önünde toplanmış ve sultan Muhammed Tapar aleyhine davacı olduklarını bildirmişler, paralarını istemişler ve mahkemeden haklarını almışlardır.⁴

Daha önce İran'daki işçi- işveren münasebetlerini kontrol ettiğini söylediğimiz kurul, Suudi Arabistan'daki Divanu'l Mezalim,⁵ Türkiye'deki karşılığı olarak Danıştay⁶, bugünkü İslam ülkelerindeki ve belki Avrupa'daki yüksek yargı organlarının ve idari denetlemenin köklerini Hisbe ve Mezalim kurumunda aramak gerekir. Müsteşriklerin iddiasına göre Romalılar, pazarlarında muhtesiplerinkine benzer fonksiyonlar icra eden *agoranomos* 'lar vazifelendirirdi. *Astynomos*, *aedile*, *curator*, *etrenarh* gibi farklı isimlerle de anılan bu teşkilatı Müslümanların, Romalılardan aldıkları ileri sürülerek bu kurumun önemine dikkat çekilir. Halbuki bu kurumlar, emr bil ma'ruf - nehy anil münker gibi Kur'ani bir esasa dayanmakta olup Roma *agoranomосу*'ndan çok daha geniş bir muhtevaya sahiptir. İslam Devleti'nin sosyal normlarını ikame ve idame ettirmesine imkan veren, dinin ruhuna uygun doğal bir gereksinimdir.⁷ Hatta tam tersine bu kurumlar Romalılara, Endülüs Emevîleri'nden geçmiş olabilir. Çünkü bu teşkilatlar, Mağrip ve Endülüs'te ortaçağ boyunca varlığını devam ettirmiştir. Hisbe görevinin ehemmiyetini gösteren en güzel delil, Hıristiyan

¹ Atar, Fahrettin, a.g.e., s. 171.

² Akyüz, Vecdi, a.g.e., s. 70.

³ Atar, a.g.e., s. 163; Akyüz, Vecdi, a.g.e., s.12.

⁴ Hasan, Hasan İbrahim, *Siyasi Dini Kültürel Sosyal İslam Tarihi*, Kayhan yay., İst., 1986, c.IV, s.45.

⁵ Akyüz, Vecdi, a.g.e., s. 72.

⁶ Karaman, Hayrettin, *Mukayeseli İslam Hukuku*, İz yay., İst. 1999, c.I, s.160.

⁷ Kallek, Cengiz, a.g.e., s.104.

İspanya krallarının, Müslümanlardan almış oldukları her şehirde muhtesibi görevinde bırakılmalarıdır. Onlar muhtesibi *Almotecen* olarak adlandırdıkları ki (muhtemelen Roma'ya *agoranomos* olarak buradan geçmiştir) bu görevli ölçü ve tartı aletlerini kontrol ediyordu. Bu görevi Mağrip'te verilen öneme gelince, bunun en kuvvetli delili hisbe görevinin Mağrip'teki şehirlerde zamanımıza kadar devam etmesidir.¹

Veddi Akyüz de Mezalim Kurumu'nu konu edindiği kitabında bu meseleye dikkat çekiyor ve Roma'lıların da, Mezalim Mahkemelerine benzeyen bir kurumu olduğunu fakat bunun, doğuşu, işleyişi bakımından Mezalim ve Hisbe teşkilatından farklı olduğunu belirtiyor.²

İşçi işveren ilişkileri bağlamında zalime karşı mazluma yardımcı olmak ve ona hakkını iade etme söz konusu olduğunda, Peygamberimizin (s.a.v.) gençliğinde mensubu bulunduğu *Hilf ul Fudul*'u anmamak olmaz. Zira bu oluşum da bu amaç için kurulmuştu. Yani zalime karşı mazluma yardımcı olmak ve ona hakkını iade etme, bu oluşumun gayesiydi.³ Yalnız bu oluşum resmi olarak aynı adla İslam devletlerinde bir kurum olarak karşımıza çıkmamıştır.⁴

İşçi işveren dünyasını ilgilendiren bir başka İslami teşekkül ise ahilik, fütüvvet ve lonca gibi teşkilatlardır. Ve bu teşkilatları aynı da Osmanlı'dan bahsetmemek uygun olmaz.

Esnaf ve işçinin kendi aralarından seçip yetki ile tehziz ettikleri heyetlerin toplamı, faaliyetleri ile ilgili kararlar aldıkları yerlere *lonca* denirdi.⁵ Prof. Önder Öztunalı lonca kelimesinin latince karşılığının üniversite olduğunu, bunun anlamının da bağımsız ve tüzel kişiliğe sahip ve ortak çıkarları olan kişiler topluluğu olduğunu hatta bugünkü üniversite sözcüğünün kökeninin de buradan geldiğini söyler.⁶ Loncalar memleketin iş hayatında mühim bir rol oynamış, çalışmayı sıkı bir disiplin altına almışlardır. Mesleki maharet ve kıdemlerine göre sanatkarlar, çıraklık, kalfalık ve ustalık gibi mertebelere ayrılmış ve her kademedede asgari çalışma süreleri ile bir dereceden diğerine terfi esasları nizamnamelerle belirtilmişti. Müesseseler içinde veya

¹ Hasan, İbrahim, a.g.e., c. VI, s.85.

² Akyüz, Veddi, a.g.e., s. 194.

³ el-Mecferi, Abdulmelik b. Hişam, *Siret'arı Nebviyye, Nida'ul İman*, 2001, Kahire, c.I, s.101.

⁴ Hamidullah, a.g.e., c.I, s.54; Gadban, Münir Muhammed, *İslam'da Siyasi Anlaşma, Çev. Asım Kanar, İtke yay., İst., 1993, s.32.*

⁵ Eldem, Vedat, a.g.e., s.143.

⁶ Öztunalı, Önder, *Üniversiteler Tarihi ve Vakıf Üniversiteleri*, İstanbul Kültür Üniversitesi yay., İst., 2001, s.1.

arasındaki iş ittifakları loncalarda halledilirdi. Resmi makamlarla zahir eden ittifaklarda loncalar tavassut vazifesi görürlerdi. IX. Asırda sanayiın makineleşmesi üzerine küçük sanatların geçirdiği büyük kriz, lonca teşkilatını temelinden sarsmış, ıslahat faaliyetleri görmesine rağmen bir daha belini doğrultamamıştır.¹

Devlet, loncaları tüccarların tekelci davranışlarına karşı koruyordu. Tüccar kapitalist oligarşilerinin kurulmasını önüyordu. Büyük devlet memurlarının olağanüstü yollardan kazanılmış servetlerinin müsadere edilmesi de muhtemeldi.²

Padişah denetiminden geçip 'ihtisab kanunu' haline gelen lonca düzenlemeleri yüzünden Osmanlının zanaat hayatı sanki donmuş olarak sürüp gitmekteydi. Fiyat seviyesi, fakir fukaranın alım gücüne göre belirlendiğinden, fiyat belirlenirken zanaatkarın sadece emekleri hesaplanıyordu. Böylece zanaat sahipleri ve satıcılar hiçbir surette sermaye yığıma fırsatı bulamıyorlardı. Avrupa'da XVI. Asır itibariyle ticaret erbabının büyük sermaye yığıp kralılara borç verebilecek duruma gelmelerine (ki, Avrupa İşçileri'nin grev gibi çözümler aramalarının altında bu tüccarların baskısı altında ezilmeleri yatar) Türk esnafının kıt kanaat yaşayacak kazanç ile yetindiği anlaşılmaktadır. Özetle loncalardan müteşekkil Türk esnafı bir çeşit tarikat ocak disiplini içinde üretkenlik ve kazanç bir yana bırakılırsa gerek ahlaki sorumluluklar açısından gerekse sanat disiplini bakımından devrinde en ileri ve mükemmel durumdaydı. O kadar ki loncada doğruluk ve helal kazanç, hakkına kanaat iki büyük meziyet olarak yıllarca devam etmiştir.³

Osmanlı tarihinde her şeye rağmen servetin, diğer vatandaşlardan, önce askeri hizmet gören veya devlet hizmeti gören kimselerin bir hakkı olduğu görüşü bizde kalıcı olmuştur. Buna bir kültür kodu diyebiliriz. Aynı kültür kodunun Cumhuriyet döneminde devam etmesi ve İkinci Dünya Savaşı içinde meydana gelen aşırı kazanç farklılaşmaları sonucu buna yitirmesi bir rastlantı olarak düşünülemez.⁴ Osmanlıda (bozulmalar başlamadan) en zengin insanların niçin asker ve devlet hizmeti gören insanlar olduğunu esnafın, işçisini ezecek düzeyde mal biriktiremediğini şimdi daha iyi anlıyoruz.

Loncaların tekelciliğinden bahsedenler hayrette gördüler ki, mesleklerin çatısı altında toplanan loncalar, makinelerin üretim hayatına girmesiyle kadın, çocuk,

¹ Eldem, Vedat, a.g.e., s.143.

² Mardin, Şerif, Din ve İktisat, İletişim yay., İst., 1983, 2. b, s. 24.

³ Nişancı, Şökrü, Osmanlı Ticaret Zümmiyeti, Okunmuş Adam yay., İst., 2002, s. 103.

⁴ Türkdoğan Orhan, Millî Kültür Modernleşme ve İslam, Birleşik yay., İst., 1996, s. 204.

nitelikli, niteliksiz meslek bilen bilmeyen kişilerin çalışma ortamında yer bulabilmesi sonucu oluşan çalışma hayatının getirdiği sendikalardan, daha özgür ve daha sorunsuz işlemiştir. Sanayi çağında işgücü çoğalmıştı, ücretler düşmüştü ve sendika bunun karşısındaki işçileri, bir araya getirip kaynaşmalarını sağlamaya çalışıyordu.⁴ Rekabet nedeniyle tehdit altında bulunan yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi çabalarına girme ve dolayısıyla grev de bu gibi şartlardan dolayı iş hayatında filizlenen bir yapı olarak vuku buluyordu.

Osmanlı Devleti'nde esnafın kümeleştiği teşkilatlar var mıydı? Esnaf hakkını nasıl arıyordu? Diye bakacak olursak, Osmanlı esnaf teşkilatı ile ilgili elimizde bir kanunnâme veya nizâmname yoktur. Ancak tarihi belgeler ve uygulama, Osmanlı Devleti'nin farklı bir yol izlediğini göstermektedir. İlk dönemlerde, Osmanlılarda esnaf teşkilatının, fütüvvet ve Ahî teşkilatlarından etkilendiği inkâr edilemez. Ancak daha sonraki gelişme dönemlerinde bu etkilenmenin izleri devam etmekle beraber, fütüvvet tarikatının esrarengiz yönleri aynen ve tamamen Osmanlılar tarafından tatbik edilmemiştir. Osmanlı Devleti'nin ilk dönemlerinde ahilîğin tesiri devam etmiştir. Bu sebeple ahilîğe ait bazı terimler Osmanlı esnaf teşkilatında da kullanılmıştır. Osmanlı Devleti'nde esnafın birinci derecede âmiri, kadılar ve muhtesiblerdir. Ancak bunların dışında esnafın başında şeyh, nakib, duacı, çavuş, yığıbaşı ve kethüdâ adlarıyla anılan bir takım reisleri bulunmaktadır. Esnaf teşkilatında şeyhin önemli bir yeri vardır. Nakibler ise esnaf üzerinde, şeyhden yani reislerinden sonra söz sahibi olan şahıslardır. Her esnafın ve özellikle berber esnafının son zamanlara kadar birer duacıları da olduğunu görüyoruz. Esnafın önemli meselelerinde tam yetkili merci olarak kabul edilen bir diğer âmirleri de kethüdâlardır. Kelime anlamı itibarıyla güvenilir memur ve ev sahibi demek olan bu kelime, Türkçe'mize kâfiya olarak geçmiştir. Esnaf teşkilatının âmiri olarak kethüdâ, san'atkar ve tüccarların işlerine hakmak üzere devlet tarafından tayin edilen güvenilir insanlara demir. Kethüdâlık, esnaf teşkilatının başlangıcından 1324/1906 yılına kadar devam etmiş bulunan yarı resmî bir memuriyettir. Şeyh, nakib, duacı ve çavuş gibi makamlar zamanla ortadan kalktıkça, bunların hak ve yetkileri de kethüdâlara intikal etmiştir. Genellikle kadılar tarafından tayin edilen kethüdâlar, *esnafla hükümet arasında yegâne aracı olduklarından devlet nezdinde de itibar sahibidirlen*. Bu sebeple, tayinleri esnasında esnafın görüşünü almak bir adet olmuştur.

⁴ *Ahâd, Fallâh Vezîr Adâd, İnan toplumunda İşçi İşveren ve Devlet İlişkisi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü basılmamış doktora tezi, İstanbul, 1989, s. 63.*

II. Meşrûtiyetin ilanından sonra 1328/1910 yılında kethüdâlik resmen ilga edilmiştir. Fittâvvet usulüsi uygulayacak vasıflı esnafın azalması ve ticârete gayr-i müslimlerin girmesi sebebi ile Osmanlılarda önce toplantı yerleri tekke ve zâviyeler olan âhilik teşkilâtı, Osmanlılarda yerini loncalara terk etmiştir. Zâviyelerde birinci derecede âmir, şeyh ile nakib olduğu halde, loncalarda bunların yerini kethüdâ ile yigitbaşı işgal etmektedir. Esnafın ihtiyar veya eski denen idarecileri ise; her ikisinde de vardır. Ayrıca loncanın başında bulunan reise, yine şeyh de denmektedir. Sahafîlar şeyhi, yorgancılar şeyhi gibi. Ancak loncaları asıl idare eden ve devletle münasebetleri yürüten esnaf kethüdâları (kâhyaları) ve yigitbaşılardır. Yigitbaşının en önemli görevi, kethüdâ ile esnaf arasında tebliğ aracı olmaktır. Her esnafın günümüzdeki üretim kooperatiflerine benzeyen ve lonca adı verilen belirli bir toplantı yeri vardır. İlk dönemlerde Müslüman ve gayr-i müslim esnafın ileri gelenleri (iş erleri, ihtiyarları) yani ustalar bir yere toplanırlar; kethüdâ ve yigitbaşılardan başkanlığında esnafın işleri ile ilgili müzakerelerde bulunurlar; *ufak tejek davaları kadıya gitmeden hallederler*; esnaf ve tüccarın arasında geçerli olan nizam ve kaideleri müzakere ederler ve esnafa ait orta sandığının muhasebesini yaparlardı. Sonradan Müslüman ve gayr-i müslimler ayrı ayrı lonca kurmuşlardır. Loncalar, günümüzdeki sendikaların işini de yürütürler ve özellikle kalite kontrolü ve standarda büyük önem verirlerdi. Lonca teşkilâtının reisi kethüdâdır. Yigitbaşılar ve esnafın ileri gelenlerinden seçilen ihtiyarlar ise ona yardım ederler. Bunların nezâret ve idaresi altında bulunan her esnafa ait bir yardımlaşma sandığı vardır. Buna orta sandığı denir. Sermayesi, esnafın teberruları, çıraklıktan kalfahğa ve kalfalıktan ustahğa geçmeler için ustaları tarafından verilen paralardan sandık için alınan paylar ve benzeri gelirlerdir. Bu sandıktan, zor durumda bulunan esnafa borç para ve kredi verilirdi. Orta sandığı usulü 1327/1909 çarşı yangınına kadar devam etmiştir. Buraya kadar anlatılan merkezdeki esnaf teşkilâtının bir benzeri, taşrada da mevcuttu. Taşradaki esnafın kendilerinin veya kadının tayin ettiği reislerine, önceleri ahıba, sonraları kâhya ve 1295/1878'den sonra ise mütevellî denirdi. Mütevellînin yanında üstatları tarafından seçilen ve beş kişiden oluşan lonca beyeti bulunmaktaydı. Ayrıca 24 esnafın mütevellîlerinden oluşan bir kâhyalar meclisi de mevcuttu ve reisine kâhya başı denmekteydi. Taşrada da her esnafın bir vakıf sandığı vardı. Buna esnaf vakfı, esnaf sandığı veya ilk dönemlerdeki gibi esnaf kesesi denirdi. Bu sandık, mütevellînin idaresi altındaydı. Mütevellî loncaya lonca da esnafa karşı sorumluydu. Her sene sandığın

muhasebesi tetkik edilirdi. Esnaf; ustad, kalfa, çırak ve yamak şeklinde derecelendirilmişti. Meslekten ayrılanlar ise mütekâid, aceze ve ma'lûl şeklinde sınıflandırılmıştı¹

Buradan da anlaşılacağı üzere Osmanlı'nın kendine has bir ticari hayatı vardı ve işçi - işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar, yargıya intikal etmeden çeşitli esnaf oluşumlarınınca halledilmeye çalışılır, halledilmezse devletin yargı organları bu uyuşmazlıkları çözerdi.

¹ Akgündüz, *a.g.e.*, s.467.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSLAM' A GÖRE GREV KAVRAMINA BAKIŞ

A. Grev Kavramının İslam Literatüründe Yer Alıp Alınması Meselesi

İslami bakış açısına göre grev sorunu üzerine olan literatür çok sınırlı ve yetersizdir. İlgili çalışmaların çoğu, İslam'ın ahlaki ve hukuki emirlerini tanımlamakla sınırlayarak işveren ve işçi haklarında yoğunlaşmıştır ki biz de bu yolu takip edeceğiz. Bu emirlerin temel fikri de, işçiye adaletsiz davranılmaması veya işçinin, işveren tarafından haksız bir şekilde kullanılmaması gerektiği şeklindedir. Esasında Müslüman toplumlarda Batı'da olduğu gibi acımasız, sert, çıkara dayalı çalışan ve çalıştıran ilişkisi yaşanmamıştır. İşçi de işveren de önce Allah'ın rızasını kazanmak istemiş ve karşısındakini hor görmemiş, rakip tanımamıştır. Bilakis karşılıklı ilişkiler İslam kardeşliği çerçevesinde devam etmiştir. Çünkü mülkün asıl sahibini kim olduğu ve mülkü dilediğinden alıp dilediğine verebileceği,¹ bunun insanlar elinde bir emanet olduğu,² bu emanetin tedavül edeceği³ kendilerine hatırlatılmıştır. Serveti toplayıp biriktirme, zengin ve fakir uçurumunun oluşması engellenmiştir.⁴ Gerçi Müslümanlar bu idraki tam olarak yaşayıp yansıtamasalar bile en azından, *deha düne kadar* Batı'da cereyan eden işçi-işveren çatışmaları İslam Tarihi'nde görülmemiştir.

Grevin Batı toplum düzeninin ve ekonomik sisteminin üretmiş olduğu bir kavram olduğunu izah etmiştik. İslam'da böyle bir olgu olmadığından, grev kelimesine de eski kaynaklarda rastlanmaz. Mu'cemlere bakacak olursak Muhammed b. Yakub Firuzabadi'nin *Kamus'ul Muhit*'inde ve Ebu Kasım Muhammed b. Ömer Zemahşeri'nin *Esas'ul Belâğ*'sında işçilerin topluca işi bırakmalarına ait bir kelimeye rastlamadım. Yeni Mu'cemlerden birinde *تَوَلَّى عَنِ الْعَمَلِ* şeklinde bir ifadeye rastladım⁵ *Lisan'ul Arab*⁶ da ise *اضْرَبَ* kökünden *اضْرَابَ* kelimesini inceledim ve bu kelimenin bir şeyden yüz çevirmek, bırakmak, terk etmek, bir şeyi başı boş bırakmak manalarına geldiğini gördüm.⁶ Böyle olunca grev kelimesine karşılık da *اضْرَابَ الْعَمَلِ عَنِ الْعَمَلِ* ifadesini kullanabiliriz.

¹ Ali İmran Suresi 3/26.

² Hadid Suresi 54/2.

³ Mülk Suresi 67/1

⁴ Tevbe Suresi 9/34, Haşr Suresi 59/8

⁵ Heyet, *Mu'cem'ul Arabiyyul Esasi*, *Munamel' Arabiyye*, Kahire, 1980, s. 768.

⁶ İbn Manzûr, Ebu'l Fadl, Cemaluddin Muhammed b. Mükerrem, *Lisan'ul Arabi'l Muhit*, Neşr-u Edibi'l Havza, Kum, 1405 h., c.I, s. 546.

Grevle direkt ilgili veya grevle uzaktan yakından alakalı olabilecek herhangi bir ayetin olup olmadığını tespit etmek için Kur'an'ın tüm ayetlerini baştan sona titizlikle inceledim ve grevle direkt ilgili bir ayete rastlamadım. Fakat konuyla ilişkili, ahlaki yönü ağır basan esasları içeren birtakım ayetleri belirledim. Zira İslam dîmi, kendisine özgü dünya görüşü ve felsefi anlayışıyla, insanı tüm boyutlarıyla ele alır ve onu bütün özellikleriyle birlikte değerlendirir, bu nedenle de bireyin ve toplumun maddi yaşam seviyesini belirlemede, onun en önemli boyutu olan ahlaki erdemlerine, ruhi olgunluk ve kemallerine de önem vermek gerekir. Bu ahlaki erdemler olmadan konuya değerlendirmemiz mümkün değildir. Bu yüzden tespit edebildiğim grevle birinci dereceden alakası olmayan lakin uygulandığında greve sed olabilecek iş ahlakına dair ayetleri sunmakta fayda görüyorum.

a) AYETLER İŞİĞİNDE İŞÇİ HAKLARI

İyilik, yüzlerinizi doğu ve batı tarafına çevirmeniz değildir. Asıl iyilik, o kimsenin yaptığıdır ki, Allah'a, ahiret gününe, meleklerle, kitaplara, peygamberlere inanır. (Allah'ın rızasını gözeterek) yaksalara, yetimlere, yoksullara, yolda kalmışlara, dilencilere ve kölelere sevdiği maldan harcar, namaz kılar, zekât verir. Anlaşma yaptıkları zaman sözlerini yerine getirir. Sıkıntı, hastalık ve savaş zamanlarında sabreder. İşte doğru olanlar, bu vasıfları taşıyanlardır. Müttakiler ancak onlardır!¹

Burada konumuzla alakalı olarak, kölelere bile güzel muamele edilmesinden, mal sahibinin malını sevmesine rağmen, malını gereğince harcaması gerektiğinden ve bir akit, bir anlaşma yapılmışsa, -işçi ve işveren arasında yapılan anlaşmalar gibi- buna bağlı kalmanın öneminden bahsediliyor. Toplum hayatı için bir ölçü vazediliyor. Zira yapılan anlaşmalara bağlılık aşağıda vereceğimiz ayetlerde de görülecek, çokça işlenen ve titizlik gösterilmesi gereken bir husustur. Eğer taraflar arasında bir zulüm söz konusu ise bu, anlaşmaları bozup her iki tarafa zarar verecek hareketlerle (grevlerde olduğu gibi) değil, adli makamlarca çözülmesi gereken bir durumdur.

Müminlerin yaptıkları anlaşmalara bağlı kalmaları gerektiğine dair diğer ayetler şunlardır:

¹ Bakara Sûresi, 2/177.

...hem de ne zaman bir anlaşma yapular, içlerinden bir gruh onu bozup ativercek öyle mi? Hatta sadece az bir gruh da değil, onların ekserisi ahid tutmaz.¹

Ey iman edenler! Bağlandığınız ahidleri yerine getiriniz²

Buradaki Ahidler'den kasıt, evvela insanın Allah'a karşı olan akittir. Daha sonra insanlar arasındaki çeşitli akitle kastedilir.³ Nikah, alışveriş, yemin ve yapılan diğer ahidler ne olursa olsun, bu ahidlere bağlı kalmalıdır.⁴ Buna göre işçi ve işveren arasındaki akitle de yerine getirilmelidir. Grev halinde akitten söz edilemez, akitle artık bozulmuştur. Önceden işçi ve işveren arasında yapılan akde bağlı kalmaması gerekirken grevle bu bozulmuştur. Akitlelerin bozulma şartları vardır, fesih imkanı vardır ileride açıklayacağız ama burada şunu söyleyebiliriz, akitlelerdeki karşılıklı rıza prensibinin kaynaklarından biri olan bu ayete göre karşılıklı rıza ile yapılan akitlelere bağlı kalmalıdır. Akitle beklenmeyen bir durum olursa yetkili adli mercilere başvurmalıdır. *Onlar ya ecri misil takdir eder ya akdin feshine hükmeder⁵* ya da uygun bir çözüm bulurlar.

Bir de sözleşme yaptığınızda Allah'ın huzurunda verdiğiniz sözü yerine getirin. Allah'ı kefil ederek bağlandığınız yeminleri tekid ettikten sonra bozmayın. Hiç şüphe yok ki Allah yaptığınız her şeyi bilir.⁶

Verdiğiniz sözü yerine getirin. Çünkü verilen söz, sorumluluk gerektirir.⁷

Mallarınızı aranızda haksız sebeplerle yemeyin. Kendiniz bilip dururken, insanların mallarından bir kısmını haram yollardan yemeniz için o malları hakimlere (idarecilere veya mahkeme hakimlerine) vermeyin.⁸

¹ Bakara Suresi, 2/100.

² Maide Suresi, 5/1.

³ Barsevi, İsmail Hakkı, *Kıbu'l-Beyan, Daru'l-Hiyat-Turasi'l-Arabi*, Beyrut, trs., c.VI, s.336; Heyet, *Kitabu'l-Mocmuata mine't-Tefasir (Beydavi, Necofi, Hazazi, İbnü'l-Abbasi)*, Daru'l-Hiyat-Turasi'l-Arabi, Beyrut, trs., c.II, s.221; İbnü'l-Kesir, *Ebi'l-Fida İsmail ed-Dimeşki, Muhtasaru'l-Tefsiri İbnü'l-Kesir*, Daru'l-Kar'an'il-Kerim, Beyrut, trs., c.I, s.475.

⁴ Suyuti, Celaladdin, Abdurrahman b. Ebibekr, *Daru'l-Mensur fi Tefsiri'l-Mir'asur*, Daru'l-Kutubi'l-İlmüyye, Beyrut, 2000, c.II, s. 448.

⁵ İbnü'l-Kadıme, Şemsuddin Ebi'l-Ferac Abdurrahman b. Ebi Amr, *et-Mağni*, Daru'l-Fikr, Beyrut, 1997, c.VI, s.160.

⁶ Nahi Suresi, 16/91.

⁷ İsrâ Suresi, 17/34.

⁸ Bakara Suresi, 2/188.

Mallarınızı hırsızlık, gasp, ihanet, kumar, riba gibi haksız yollarla yemeyin, karşılıklı rızaya dikkat edin¹

Nisa Sûresi 29. ayette de benzer mana vardır. Aşağıda akitlerde karşılıklı rıza prensibini anlatırken de bahsedeceğiz, bu ayetlere göre İslam, bir işverenin, işçisinin hakkını gasbetmesine razı olmaz. Sözünde durma sadece işverenden de istenmez. İşçi de buna riayet etmelidir.

Ehl-i kitaptan üyesi vardır ki, ona yüklerle mal emanet bıraksan, onu sana noksansız iade eder. Fakat onlardan üyesi de vardır ki, ona bir dinar emanet bıraksan, tepesine dikilip durmazsan onu sana iade etmez. Bu da uyarıdır, "Ümmillere karşı yaptıklarımızdan dolayı bize vebal yoktur" demelerindedir. Allah adına bile bile yalan söylüyorlar.²

Demek ki öyle insanlar var ki bırakın emeğinin karşılığını vermeyi, başkasının küçük bir emanetine bile göz dikip gasp etmeye çalışsınlar. Bu gibilerin tepesine dikilip durmazsan hakkını alamazsın. Üstelik bunlar karşıdakini küçümseyip, kendilerini bir üst tabakadan sayan kimselendir. Bu anlatımları, ilk kısımlarda bahsettiğimiz sanayi devrimini ehli kitabın durumuna uyarırsak, olayı ilginç bir boyutta değerlendirmiş oluruz. Demek ki o devrim işçileri grev olayını çıkarmasalar ve işverenlerin sömürüsüne karşı -Kur'an'ın tabiriyle- tepelerine dikilip durmasalar haklarını alamayacaklardı. Bunun karşılığında yüklerle emanet bıraksan veya emek harcayarak ücret hak kazansan, ücretini-hakkını noksansız ödeyecek insanlar da vardır ve bunlar peygamberi kabul etmeyen kişiler olsa bile, bu davranışları yani hakka hukuka önem vermeleri övülmüştür.

"Eğer karı kocanın aralarının açılmasından korkarsanız, erkeğin yakınlarından bir hakem, kadının yakınlarından bir hakem gönderin; bunlar barıştırmak isterlerse Allah aralarını bulur. Şüphesiz Allah her şeyi bilen ve her şeyden haberdar olandır."³

¹ Zemahşeri, Ebu'l Kasım Canullah Mahmud b. Ömer, el-Kaşşaf an Nakâilü Gavâmizî't -Tenzil, Daru'l İhyâ't-Turâsî'l-Arabi, Beyrut, 1997, c.1, s.533.

² Ah İmran Sûresi, 3/75.

³ Nisa Sûresi 4/35.

Bir müesseseyi, iş yerini, aileye benzetebiliriz. İşçi işverenden oluşan kurum aile gibi bir takım bağlarla bağlıdır. Bir kurumda olan anlaşmazlıklar o kurum içinde çözümlenirse daha iyi olur, verim de artar. Fakat anlaşmazlık olursa, mesele aile dışına taşar da şiddetli geçimsizliğe dönüşürse Kur'an-ı Kerim'in aile anlaşmazlıklarının çözümü için tavsiye ettiği yol tutulabilir. Bu ayette vurgulanan arabuluculuk yöntemini grev olayına bir metod olarak atfedebiliriz yoksa hüküm açısından değerlendirmiyoruz.

Aile anlaşmazlıklarının giderilmesi için hakemlerden meydana gelen heyet, toplu pazarlığın anlaşmazlıkla sona ermesi durumunda da kullanılabilir. İşçiyi temsil eden bir adil hakem, işvereni temsil eden bir adil hakem veya eşit sayıdaki hakemler bulunmalıdır. Bunlar işçi ve işveren sendikaları veya temsilcileri vb. olabilir. Yalnız bunlar adı üstünde hakemdirler. Arabuluculuk görevleri vardır ama asıl hükmü taraflar, hakim veya devlet verir. Nafakada olduğu gibi gerek görürse işverene, işçi lehinde maddi külfet yükleyebilir veya işvereni haklı görüyor ise işveren lehine akdi devam ettirebilir.

Ayrıca bu ayette geçen "eğer hakemler barıştırmak isterlerse Allah aralarını bulur." ifadesi de açıkça gösteriyor ki taraflar samimiyse Allah'ın yardımı bu tarafların üzerindedir. Hakemlere ve hakemlik etikleri müesseseye yardımını göndermeyi taahhüt etmiştir.

Onlara güvenlik veya korkuya dair bir haber geldiğinde doğru olup olmadığını araştırmadan ve yaymakta mahzur bulunup bulunmadığını danışmadan hemen onu yayarlar. Halbuki onlar bu haberi Peygambere ve aralarındaki yetkili zatlara arz etselerdi elbette işin iç yüzünü araştırıp ortaya çıkarırlar, onun mahiyetini, haberin neye delâlet ettiğini bilirlerdi. Eğer Allah'ın lütfü ve rahmeti üzerinizde olmasaydı, pek azınız hariç hepimiz şeytana uymuş gitmiştiniz.¹

Bu ayetin bize verdiği ders İslam toplumunun karşılaştığı bir problemi (grev gibi) araştırmadan, Kur'an'a, sünnete arz etmeden çözmemesidir. "Aralarındaki yetkili zatlara arz etselerdi elbette işin iç yüzünü araştırıp ortaya çıkarırlar, onun mahiyetini, haberin neye delâlet ettiğini bilirlerdi" kelamıyla da İslam toplumu içerisindeki yetkili kişilerin olayları çözmeye muktedir oldukları anlaşılabilir.

¹ Nisa Suresi, 4/83.

Medyen ahalisine de içlerinden biri olan Şuayb'i gönderdik. "Ey benim halkım!" dedi, "yalnız Allaha kulluk edin, sizin Ondan başka taarınız yoktur. İşte size Rabbiniz'den açık delil geldi." "Artık ölçüyü, tartıyı tam yapın, insanların haklarını eksiltmeyin, halka haksızlık etmeyin, ülkede düzen sağlanmışken fesat çıkarıp huzuru bozmayın. Bana inanıp bu dediklerimi yaparsanız sizin için eibette hayırdır."¹

Medyen Halkı'nda insanların alın terlerini, emeklerini sömürme, haklarını kısıma yani haksızlık yaygındı. Bunun için kötülük yayılmıştı. "والتجسسوا الناس انبياءهم" *insanların haklarını eksiltmeyin* ifadesi genel bir anlam taşır. Ölçüde tutıda haksızlığı, emeklerin sömürülmesini, manevî haklardaki kısıtlama vs. içine alır. Bu zamanda olduğu gibi o zaman da fakirler sömürülüyordu, hakları savunulamıyordu. İşte bu toplumu fesada götürür. Devleti idare edenlerin adaleti tesis etmeleri gerekir.² İnsanların haklarının eksiltilmemesini Kur'an, başka ayetlerinde de işliyor³

Allah kiminize kiminizden daha bol rızık verdi. Bol rızık verenler, rızıklarını ellerinin altındakiere verip de bu hususta kendilerini outara eşit kılmazlar. Durum böyle iken Allah'ın nimetini inkâr mı ediyorlar?⁴

Allah Teala Hazretleri, yaşam şartları ve insanların maslahatına yönelik hikmetlerinden dolayı insanlardan kimine daha bol rızık vermiş, rızıkları farklı farklı kılmıştır. Bundan dolayı fakir ve zengin diye sınıflar oluşmuştur.⁵ Bu ayetten anlaşılacak bir diğer mana ise insanoğlunun elinin altında çalıştırdıklarına karşı tutumudur. İnsan, kendi çalıştırdıklarını mallarına ortak görüyor mu ki? Allah'a ortaklık iddiasında bulunuyor.⁶ Size rızık olarak verdiklerimizde, yanınızda çalıştırdıklarımızın, sizinle eşit olmasına razı oluyorsunuz. Nasıl olur da Allah Teala kendi kullarının tarikat ve tazime göstermede zatına eşit tutulmasına razı olur?⁷

¹ Araf Sûresi, 7/85.

² Rıza, Muhammed Reşid, *Tefsiru Kur'an'ül-Hakim (Tefsiru'l-Menar)*, Daru'l-Kutubi'l İlmıyye, Beyrut, 1999, c. VIII, s.461-2.

³ Hud Sûresi, 11/85, Şura Sûresi, 26/163, Bakara Sûresi, 2/168, Nisa Sûresi, 4/29.

⁴ Nahi Sûresi, 16/71.

⁵ Zuhayk, Vehbe, et-Tefsiru'l-Münir, Daru'l - Fikr, Beyrut, 1991, c. XIV, s.130.

⁶ Taberi, Cafer Muhammed b. Cerir, Camiu'l - Beyan an Te'vül'l - Âyül - Kur'an, Daru'l - Fikr, Beyrut, 1995, c. VIII, s.167.

⁷ İbn Kesir, *Hadislerle Kur'an-ı Kerim Tefsiri*, Çev. Bekir Karıga, Bedrettin Çetiner, Çağrı yay., İstanbul, 1996, c. IX, s.4530.

Rabbimizin, kendi büyüklüğünü anlatırken verdiği örnek burada dikkatimizi çekiyor. “Bol rızık verilenler, rızıklarını ellerinin altındakilere verip de bu hususta kendilerini onlara eşit kılmazlar.” Sanki insanoğluna ait bir mizaç burada mesaj olarak sunuluyor. Kendilerine bol rızık verilenler, işverenler, patronlar, zenginler, kendilerini çalıştırdıklarıyla bir tutmazlar. Mallarını, onlarla paylaşmaya meyyal değillerdir. Normal şartlar altında bu doğal bir şeydir. Tabii bu demek değildir ki onları ezsinler, sömürsünler. Buradan anlaşılacak bir kısım insanlar, diğerlerinden daha zengin olacaktır. Önce bu gerçeği kabullenip, sosyalizmde olduğu gibi bunu değiştirmeye kalkmayalım. Elbette bir kısım insanlar diğerlerinden rızıkça üstün olacaktır. Nitekim diğer bazı ayetlerde “Allah size kendinizden bir temsil getirmektedir: Mülkiyetiniz altında bulunan köleler içinde, size verdiğimiz rızıklarda -birbirinizden çekindiğiniz gibi kendilerinden çekineceğiniz derecede sizinle eşit (hakkara sahip)- ortaklarınız var mı? İşte biz âyetlerimizi, aklını kullanacak bir kavim için böylece açıklıyoruz”¹ “Rabbinin rahmetini onlar mı paylaşıyorlar? Dünya hayatında onların geçimliklerini aralarında biz paylaştık. Birbirlerine iş gördürmeleri için kimini ötekine dereceleriyle üstün kıldık. Rabbinin rahmeti, onların biriktirdikleri şeylerden daha hayırlıdır.”² Diye buyruluyor.

Hulasa, insanlar kazandıklarının önemli bir kısmını çalıştırdıklarına vermeye meyyal değildiler. Zaten böyle bir şey de istenmiyor. Daima bir kısım insanlar diğer bazılarında malca üstün olacaklarına göre herkes eşit olamayacaktır. Bir kısım insanlar daha zengin olacaktır ki vakta da böyledir. Durum böyle iken insan kazanımlarının önemli bir kısmını değil de uygun ve yeterli miktarını çalıştırdıklarına vermelidir sonucunu çıkarabiliriz. Bu ayeti açıklamamızın sebebi birazdan işçi haklarını anlatırken daha iyi anlaşılacaktır. Zira İslam’ın işçi haklarına verdiği değeri ilgili ayet ve hadisleri okurken insan zannediyor ki işveren, işçiyi malına ortak edecek. O derece emeğe kıymet verilmiş ve emekçinin sömürülmesine meydan bırakılmamıştır. Ama üst sınıra da belirlenmesi lazımdır.

İslam’da servet edinme ve özellikle sermaye üzerinde özel mülkiyet hakkı kabul edilmiş ve insanlar arasında gelir-servet farklılaşması iş bütününe bir gereği ve sonucu olarak görülmüştür.³ Ama gelir-servet farklılaşması olduğu gibi bırakılmamıştır.

¹ Rum Sûresi, 30/28.

² Zühruf Sûresi, 43/32.

³ Atılgan, Ahmet, İslam’ın Ekonomik Politikaları, Nesil yay., İst., 1996, s.53.

Farklı sınıflar arasında ekonomik denge sağlayabilmek amacıyla servetin belli ellerde birikmesini engellemek için İslam, bir takım kurallar getirmiştir ki ilk bölümlerde buna değinmiştik. Bu kurallar bütün toplum bireylerine uygulanır, servet ve mülk sahiplerinin varlığının belli bir kısmı azaltılır ve fakir-zengin arasında *uçurumlara* meydan verilmaz.

Bir topluluk, diğer bir topluluktan sayıca, nüfuzca veya malca daha çok olduğu için, yeminlerinizi aranızda bir aldatma ve işi bozma sebebi kılıp da işliğini sağlanca büküp eğirdikten sonra çözen, böylece bütün emeğini boşa çıkaran olmak kadının durumuna düşmeyin. Gerçekten Allah sizi bununa (sözünüzü yerine getirmekle veya nüfuz ve servet çokluğu ile) imtihan eder. Kıyamet günü de baklında ibtilafa düşmüş olduğunuz şeyleri size açıklayacaktır.¹

Burada yaptığı akdi sebepsiz yere bozan birinin durumu hakkında bir benzetilme yapılmıştır. Herhangi bir topluluğun sayı çokluğu ve güçlüğüne bahane edip kendi çıkarlarınıza ön planda tutarak akdelerinizi bozmayın deniliyor. Ayrıca İslam, iyilik ve takva esaslarına dayanmayan herhangi bir amaç için yapılacak bir anlaşmayı hareketi kabul etmiyor.²

Alacağınız hisse, Allah bizi nüfuz ve servet çokluğu ile imtihan eder. Eğer böyle bir devlete sahipsek veya karşımızdaki böyle bir devlete sahipse yani hangi konumda olursak olalım aldatmaya, iş bozmaya yetenmemeliyiz. Yaptığımız akdeleri sudan sebeplerle bozmamalıyız.

“Ey Zülkarneyn!” dediler, “Ye’cüc ve Me’cüc bu ülkede bozgunculuk yapıyorlar. Bizimle onlar arasında bir sed yapman için sana bir vergi vermeyi teklif ediyoruz, ne dersin?” O da şöyle cevap verdi: “Rabbimin bana verdiği imkânlar, sizin vereceğinizden daha hayırlıdır. Siz bana beden gücüyle yardımcı olun da sizlerle onlar arasında sağlam bir sed yapayım.”³

Burada konumuzu ilgilendiren husus Zülkarneyn Hazretlerine bolca maddiyat teklif edilerek⁴ bir iş anlaşması önerilmesi ve O’nun işini sağlam bir şekilde yapmasıdır.

¹ Nahl Suresi, 16/92.

² Kutup, Seyyid, *Fi Zilali’l-Kur’an*, Hikmet yay., İst., 1993, c. VII, s.262-3

³ Kehf Suresi, 18/94-5.

⁴ Elmahl, Hamdi Yazır, *Hak Dini Kur’an Dili*, Azim Neşriyat, İst., trs., c.V, s.393.

Yapılan maddi teklifi geri çevirmesi ayrı bir husustur. Ama iş yapan ve yaptırın biri olarak işini suğlum yapması buradan alıncağımız derstir.

Davud ile Süleyman'ı da... (ayetlerimizi tehzıp edenlere karşı destekledik)
Hani bir defasında onlar bir ekin konusunda hüküm veriyorlardı. (Söyle ki: Geceleyin bir grup insanın koyun sürüsü ekin tarlasına yayılmış, zarar vermişti. Biz de onların bu hükümlerine tank oluyorduk. Davud (a.s) davarın kıymeti, zararın miktarına eşit olduğu için, onun tazminat olarak tarla sahibine verilmesine hükmetmiş, oğlu Süleyman (a.s) ise, tarlanın davar sahibine verilip eski haline gelinceye kadar ona bakmasını, davarın da tarla sahibine teslim edilip o vakte kadar sütünden, yavrularından, tüylerinden faydalanmasını taraflar için daha uygun bulmuştu. Babası da onun bu içtihadını beğenmişti.) Biz çözümü ibtiva eden hükümü Süleyman'a bildirdik. Bununla beraber, her birine bir hüküm ve bir ilim verdik. Dağlar ile kuşları Davud'a râm ettik. Onunla beraber takdis ve ibadet ederlerdi. Biz dilediğimiz her şeyi yapma kudretine sahibiz.¹

Görüldüğü gibi söz konusu davada Hz. Davud vahiy yoluyla ikaz edilmediği için karar vermekte hata işledi. Hz. Süleyman'a ise doğru yol gösterildiği için kendisi doğru karar verebildi. Halbuki, ikisi de Peygamberdi.² Bu ayeti almamızın sebebi ise geçen bölümlerde anlattığımız 'eğer işçi-işveren arasında bir uyumsuzluk çıkarsa devletin yetkili birimleri adli yoldan bunu çözer' cümlesine atıf yapmaktır. Zira mahkemeyi yapan otorite ne kadar adil olursa olsun yanlışlıklar çıkabilir ve devletlerin hiçbiri Eflatun'un Medinetü'l-Fadla'sı olamaz. Çünkü bu hayaldir. Buna göre İslam Devleti'nde de ufak çaplı içtihat hataları olabilir. Buna rağmen en iyi çözüm yine de adil bir birimin iş uyumsuzluklarını çözmesidir.

Her kim, hem inanmış, hem de salih amel işlemişse, onun bu çabası asla ziyan edilmeyecektir....³

Allah'ı Teala salih amel işleyenlerin çabasını boşa çıkarmaz ve onlara haklarını verir. Allah'ı Teala'nın ablakı ile ablaklanmasi gereken biz kullar da eğer bir işveren konumundaysak işini iyi yapanların çabasını boşa götürmemeli, hakkını vermeliyiz.

¹ Enbiya Sûresi, 21/78-9.

² Mevdudi, Ebu'l A'la, Tefhimu'l-Kur'an, Hilal yay., Çev. Ahmet Asrar, İst., 1995, c.II, s.1562.

³ Enbiya Sûresi, 21/94.

Ölçeği, tam ölçün de eksik ölçüp hak yiyenlerden olmayın. Doğru terazi ile tartın, halkın hakkından bir şey kasmayın. Ülkede bozgunculuk yaparak nizama bozmayın.¹

Özelde Şuayb Peygamber'in kavmi Eyke' lilere genelde tüm insanlığa hitab eden ayette ister az olsun ister çok, insanların haklarını kasmama emrediliyor.² İnsan haklarına el uzatmamak, açık ve gizli yollardan şunun bunun hakkını yememek öğütleniyor.³ Buna göre "halkın hakkından bir şey kasmayın" hitabı işçi ve işverenlere de şamildir. Hem işçinin hem de işverenin hakkı yerine getirmesi, haksızlık yapmaması gerekir aksi halde nizam bozulur, bozgunculuk yayılır.

Az sonra o iki kızdan biri utangaç bir tavırla yürüyerek çıkageldi ve "Bize sunduğum hizmetimin ücretini vermek üzere babam seni davet ediyor" dedi. Musa onun yanına girip başından geçen olayları anlatınca o zat: "Endişe etme, artık kurtuluşun o zalimlerin elinden!" dedi. Kızlardan biri: "Babarığımı, dedi, bunu işçi olarak tut, zira senin çalıştıracağın en iyi adam, böyle kuvvetli ve güvenli biri olmalıdır." Babaları ona: "Kızlarımızdan birini seninle evlendirmek istiyorum. Buna karşılık sen de sekiz yıl yanında çalışırsın; şayet süreyi on yıla çıkarırsan, o da senin hıramın olur. Ben seni zahmete sokmak istemem. İnşallah benim dürüst bir insan olduğumu görürsün." Musa: "Ba seninle benim aramızdaki bir sözleşmedir. Ba iki müddetten hangisini yerine getirirsem buna itiraz edilemez. Yaptığımız bu sözleşmeye Allah şahid olsun." dedi.⁴

Tefsirlerde bu kızların babalarının Şuayb aleyhisselam olduğu söylenir.⁵ Hz Musa sekiz veya on sene namusu ve iffetini korumak ve karnını doyurmak şartı ile nefsimi bir işçi gibi kiraladı. Ayrılık vakti geldiğinde hanımı olan Şuayb'ın kızına dedi,

¹ Şuara Sûresi, 26/181-182-183.

² Âlîsî, Ebû'l-Fadl Şihabuddîn Seyyid Mahmud, Ruhu'l-Meanî fi Tefsiri'l-Kur'an'îl-Azîm ve's-Seb'îlî-Mesânî, Daru'l-Ihyâ'it-Turâsî'l-Arabî, Beyrut, 1985, c.XIX, s.118; Beydâvî, Nasruddîn Abdullâh Ebî Ömer, Muhammed Şirâzî, Envaru't-Tenzîl ve Esraru't-Te'vîl, Daru'l-Fîkr, Beyrut, 1996, c.IV, s. 252.

³ Yıldırım, Celal, İlimin Işığında Asrın Kur'an Tefsiri, Anadolu yay., İst., 1991, c.IX, s.4416

⁴ Kasas Sûresi, 28/25-26-27-28.

⁵ Celaluddîn, Allame, Muhammed b. Ahmed - Suyûtî, Celaluddîn, Abdurrahman b. Ebîbekr, et-Tefsîru Celâleyn, Salâh Bîlîci yay., İst., trs., c.II, s.84; es-Sabûnî, Muhammed Ahî, es-Süfvetu't-Tefsîr, Daru'l-Fîkr, Beyrut, 1996, c.II, s.392; Yıldırım, Celal, a.g.e., c.IX s.4538.

git babana söyle yıllardır kendisinden faydalandığımız koyunlardan bize versin geçinelim. Hz. Şuayb kızına o sene doğan, annelerinden farklı renkteki kuzuları verdi..¹

Burada dikkatimizi çeken husus bir iş akdinin mevcudiyetidir. Kur'an'da bırakın grevle ilgili bir hususun geçmesini, iş hukuku ile ilgili ayetler bile pek azdır. Zülkarneyn kıssasını, diğer ayetleri ve buradaki iş akdini ele almamızın sebebi, konuyla bir bağlantı noktası bulabilme çabasıdır. Bunlardan başka "onlar sizin faydanıza emzirirlerse, ücretlerini veriniz"² "Gemiye gelince o denizde iş yapan yoksullara aitti..."³ gibi ücretten bahseden ayetler vardır fakat geçen olayların devrim Peygamberinin şeriatına ait olması, İslam'da benimsenip benimsenmemesi, olayların Kur'an'ın genel üslubuyla verilmesi, detaylandırılmaması gibi nedenlerden dolayı konumuza kaynak olacak fıkhi bağlantıyı kuramıyoruz. Ancak geçen ayetlerde ve vereceğimiz diğer ayetlerde iş ahlakı ile ilgili toplumu selamete çıkaracak yeterli öğretiler inkar edilemez derecede mevcuttur.

O mahkemeleşen hasımların olayından haberin oldu mu? Onlar mabedin duvarına tırmanıp Davud'un yanına birden girince o, onlardan ürktü. Onlar da "Korkma! dediler, biz sadece birbirimize hakkı geçen iki dâvayız. Senden dileğimize: aramızda adaletle hükmetmen, haktan uzaklaşma! ve bize tam doğruyu göster." Benim şu din kardeşimin doksan dokuz koyunu var, benimse bir tek koyunumu! Böyle iken "sen de bana bırak!" dedi ve çenesiyle beni bastırdı. Davud: "Doğrusu, senin tek koyununu, kendi koyunlarına katmak istemekle o sana haksızlık etmiştir. Zaten malda ortak olanların çoğu birbirlerine haksızlık ederler. Ancak gerçekten iman edip mahkul ve güzel davranışlarda bulunanlar böyle yapmazlar ki onlar da o kadar azdır ki!" Davud kendisini imtihan ettiğimizi anladı, derhal Rabbinden mağfiret diledi, eğilip secdeye kapandı ve Allah'a yöneldi. Biz de ondan bunu affettik. Muhakkak ki onun Bize yalvarışı ve güzel bir akıbeti vardır. "Davud! Biz seni ülkede hükümdar yaptık, sen de insanlar arasında adaletle hükmet, keyfine uyma ki seni Allah yolundan saptırmasın. Allah

¹ es-Suyuti, a.g.e., s.239.

² Talak Sûresi, 65/6.

³ Kelf Sûresi, 18/79.

yolumdan sapanlar, hesap gününü unuttukları için, kendilerine şiddetli bir azap vardır.¹

Kur'an-ı Kerim'de bu olay, *idarecilere* uyarıcı, yol gösterici ve yönlendirici bir misal olarak nakledilmektedir. Kendilerine devlet hazinesinden veya başka bir cihetten aslan payı ayırıp, *idare edilene* az şey ayırmalarının adalet ve hakkaniyetle bağdaşamayacağı anlatılmaktadır.²

Müfessirlerin çoğuna göre aniden Hz. Davud'un önünde beliren iki davacı, Ona adaletli olmayı öğütlemek için çok basit bir misal aktararak gönderilmiş iki melektir.³

Davacı, kendisinin fakir, din kardeşinin zengin olduğunu ve böylece davalının ekonomik gücünü bir üstünlük aracı sağlama haline getirdiğini, sosyal adaleti sağlamaya pek yanaşmadığını anlatmaya çalışmış ve bir koyun ile doksan dokuz koyunu, *misal* olarak vermiş olabilir. Ve bunlar aktarılrken üç önemli mesaj verilmiş:

Aramızda adaletle hükmet

Hak olan sınırı aşma

Bize doğru yolu göster⁴

İşte bunlar toplumun hayatında dirliği, düzeni, adaleti, hakkaniyeti tesis edecek altın kurallardır. Önemli olan bu kurallara işletilebilmesidir. Böylece birçok problem kendiliğinden ortadan kalkacaktır.

Eğer müminlerden iki topluluk birbirleriyle vuruşursa, onların aralarını bulun. Buna rağmen biri öbürüne saldırırsa, bu saldırıyan tarafa, Allah'ın emrine dönünceye kadar siz de vuruşun. Döndüğü takdirde aralarını hakkaniyetle düzeltin ve hep adil olan, çünkü Allah adil davrananları sever.⁵

Burada müminlerin aralarında bir uyumsuzluk veya daha kötüsü meydana geldiğinde, diğer müminlerin, bunların aralarını bulmaları, hakkaniyetle davranmaları, adilce bir davranış içerisinde bulunmalarının gerektiği açıklanıyor. Buradan hareketle iş uyumsuzlukları konusunda da daha önceden anlattığımız arabuluculuk yöntemlerinin önemi aklımıza geliyor.

¹ Sad Sûresi, 38/21-26

² Yıldırım, Celal, a.g.e., c.X s.5158.

³ Esed, Muhammed, The Message of the Quran, (Kur'an Mesajı), Çev. Cahit Koytak, Ahmet Ertürk, İşaret yay., İst., 1999, c.III, s.927.

⁴ Yıldırım, Celal, a.g.e., c.X s.5159.

⁵ Hucurat Sûresi, 49/9.

Ta ki o mallar, sizden yalnız zenginler arasında el değiştiren bir servet haline gelmesin. Resûl size ne verirse onu alın, o sizi neden men ederse onu terk ediniz. Allaha karşı gelmekten sakınınız. Muhakkak ki Allahın cezası pek çetindir¹

Sebebi nuzûlü fey hakkında olsa bile² insanlardan istenen husus malların sadece zenginler arasında dönüp duran bir devlet olmamasıdır. Bu son derece önemlidir. İslam bu ayetin gerçekleştirilmesini ister. Bir sonraki vereceğimiz ayette de bu husus işleniyor. İnsanların servet yığmaları ve yığdıkları serveti hayırda harcamamaları, fakir fukaranın haklarını gözetmemeleri kınanıyor.

...Bir de servet toplayıp yığın ve hayırda harcamayanı o ateş kendine çağırır.

Gerçekten insan cimri olarak yaratılmıştır.

Başı derde düştü mü sızlanır durur.

Ama servet sahibi olunca da pinti kesilir.

Ancak namazlarını devamlı kılan musalliler böyle değildir. Çünkü bir insanın namaz kılması onun Allah'a, Resûlü'ne, ahirete inanıp davranışlarını ona göre düzenlediğini gösterir.

Onlar o kimselerdir ki mallarında isteyen ve yoksul olanların haklarını ayırırlar.

Onlar hesap gününü tasdik ederler.

Rablerinin cezasından korkarlar onlar.

Çünkü Rablerinin azabından kimse emin olamaz.

Onlar edep yerlerini, eşleri ve cariyelerinden başkasından korurlar. Yalnız bunlarla münasebeti olanlar ayıplanamazlar.

Ama bu sınırların ötesine geçecekler hadî aşmış, zulüm işlemiş olurlar.

Onlar üzerlerine aldıkları emanetlere ve verdikleri sözlere riayet ederler. Emanet: Allah'ın kullarına veya insanların birbirlerine güvenerek verdikleri şeylerdir.

Ahîd ise: Allah'ın kulları ile veya insanların birbirleri ile sözleşmeleridir. Bunlara riayet, imanın ayrılmaz vasfıdır.³

Burada servet sahibi insanların veya diğer insanların meyyal olduğu özellikleri ve asıl olması gereken, müminlere açıklanmıştır.

¹ Haşr Sûresi, 55/7.

² Razi, Fahrüddin, Muhammed b. Ömer b. Hüseyin b. Ali, Mefatihü'l Gayb, Daru'l Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut, 2000, c.XXIX, s.248.

³ Mevric Sûresi, 70/17-32.

İnsanoğlunun mala düşkünlüğü, haksızlık yapmaya yeltendiği başka ayetlerde de işlenir.

Çünkü O, fakiri doyurmayı teşvik etmezdi.¹

Vay haline eksik ölçüp tartan mutaffiflerin. Onlar ki satın alırken haklarını tam olarak alırlar. Fakat kendileri başkalarına satar, ölçüp tartarken eksik yapar, hile karıştırırlar.²

Mal mülk sevgisi ise bütün benliğinizi kaplamış!³

İnsandaki mal hırsı pek şiddetlidir.⁴

İslamiyet, fakirlik denizi içinde birkaç kişinin adalar teşkil ettiği bir beşer cemiyetine müsaade edemez.⁵ İlk devir İslami gelişmelerde Abdurrahman b. Avf, Osman b. Affan gibi muayyen kimselerin yüksek derecede sermaye sahibi olduklarına görmekteyiz. Hz. Peygamber'in onları, daha fazla ticari teşebbüsten men ettiğine dair hiçbir delil mevcut değildir. Sebebi de bu şahısların kendi varlıklarını amme menfaati için vermeye her zaman hazır olmalarıydı. Filhakıka Sa'd b. Ebi Vakkas ve İbn Avf gibilerin bütün varlıklarını vermeyi teklif ettiklerinde Hz. Peygamber'in bunu yapmamaları istediği vakıasını görmüş bulunuyoruz. Evet onlar, kazanmasını da harcamasını da bilenlerdi. Ama harcamasını bilmeyip servet yığınlarında, bu servetlerinin cemiyete herhangi bir şekilde yatırılması, kazandırılması dini bir vazifedir. Fert yapmıyorsa devlet yapmasını bilmelidir.⁶

Kur'an'ın tel'in ettiği şey yatırım yapma servet kazanma değil, yatırımlar sonucu elde edilen servetin Allah yolunda harcanmaması, hak edene verilmemesi, yoksulun, düşkünün gözetilmemesidir.

b) HADİSLER İŞİĞİNDA İŞÇİ HAKLARI

“ İşçiye ücretini alın teri kurumadan veriniz”⁷

Bu hadis akdın sıhhatına delalet eder.Ama zayıf bir rivayettir.¹ Fakat bu hadisin başka tarikleri de vardır.² O yüzden kuvveti artmaktadır ve emeğe gösterilen saygı açısından önemlidir.

¹ Hakka Sûresi, 69/34.

² Mutaffifin Sûresi, 83/1-6.

³ Fecr Sûresi, 89/20.

⁴ Adiyat Sûresi, 100/8.

⁵ Fazlur Rahman, İslamiyet ve İktisadi Adalet Meselesi, s.10.

⁶ Fazlur Rahman, İslamiyet ve İktisadi Adalet Meselesi, s.40.

⁷ İbn Mace, Muhammed b. Yezid, Sünen, Çağın yay.,İst., 1992, Rehın 4 (II/816).

“Kim bir ücretli tutarsa, ona vereceği ücreti bildirsin”¹

Bu hadis için sahihtir denilmiştir.² Ücret üç şeyle sabit olur; şart koşulmuşsa ücret önceden verilebilir, şart koşulmamışsa da ücret önceden verilebilir veya yapılan işin tamamlanmasıyla ücret verilir.³ Önceden kendisine ücreti bildirilen işçi eğer bu ücret kendisine az geliyorsa, iş akdi yapılmadan itirazını dile getirmesi lazımdır. İslam, sonradan ortaya çıkması muhtemel (buna grev de dahil) pek çok sakıncayı, aldığı tedbirlerle ortadan kaldırır. Yalnız grevlerde söz konusu olan -genelde- akdin başlangıcında kararlaştırılan ücret değil akit devam ederken ücretin veya çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Eğer bunda bir özre dayalı hakkı sebep varsa işçi lehine yetkili birimlerce karar verilebilir fakat özür yoksa, ücret kendisine önceden bildirilen işçinin, ücrete itiraz etmemesi gerekir.

“ Kadı Şureyh, kadılık vazifesi için ücret alırdı.” Hz. Aişe buyurdu ki: ‘Vasi yaptığı iş miktarınca ücret alır’⁴

İşçi yaptığı iş miktarınca ücret almaktadır.⁵ Bugün aynı mekanda farklı işleri yapıp aynı işi alan çalışanlar mevcuttur. Ve bunlar da sık sık greve gitmektedir. Grevden önce düzeltilmesi gereken işlerden biri de yapılan işin mahiyeti, kalitesi, verimi vs. gibi öncülleri değerlendirerek ücretlendirilmeye gidilmesidir.

Bir hadisi kudsîde Allah Teala şöyle buyurdu: “Ben kayımet gününde şu üç kişinin hasmıyım...bunlardan biri de bir işçiyi ücretle tutup ona işini gördüren fakat ücretini ödemeyen kişidir”⁶

İşçiye hakkının verilmemesinin kişiye ne sonuçlar doğuracağı haber veriliyor. Bu, inanan kişiyi titretecek, kolay kolay hak yemesine, hak kısmasına götürmeyecek bir yaptırımdır, maddi yaptırımlardan da daha etkilidir. Yine bu konuyla ilgili bir hadis nakledehim:

¹ İbn Hacer, Şihabuddin Ahmet b. Ali, *ed-Diraye fi Tabrici Ehadisi Hidaye*, Daru'l-Marife, Beyrut, c.II, s.186.

² Bessam, Abdullâh b. Abdurrahman, *Tevdihü'l-Ahkam min Bulâğı'l-Meram*, Daru'l-Kibletü Lisehatetü'l-İslami, Cidde, trs., c.IV, s. 211.

³ Nesai, Ebu Abdurrahman Ahmed, *es-Sünen*, Çağrı yay.,İst., 1992, Muzaraa 1 (VII/32).

⁴ İbn Hacer, a.g.e., c.II, s.186.

⁵ Kadızade, Şemsuddin, Ahmed, *Netaiçu'l-Efkar*, Daru'l-Fikr, Beyrut, trs., c.IX, s.66-7.

⁶ Buhari, Ebi Abdillâh Muhammed b. İsmail b. İbrahim, *Sahih*, Çağrı yay.,İst., 1992, Ahkam 17 (VIII/111).

⁷ İbn Hacer, el Askalani, Ahmed b. Ali, *Fethu'l-Bari Şerhi Sahihü'l-Buhari*, Daru'l-Fikr, Beyrut, 1995, c.XV, s. 50; *Kastalâni, Ebu Abbas Şihabuddin Ahmed b. Muhammed, İrşadü's-Sari li Şerhi'l-Buhari*, Daru'l-Kutubi'l-İlimiyye, Beyrut, 1996, c.XV, s.121.

⁸ Buhari, *Sahih*, İcare 10 (III/50).

(Ashâbım!) Sizden evvel gelip geçen milletlerden üç kişilik bir cemâat sefere gümüşler ve yağmuru tutulup dağda bir mağaraya ihicâ etmişlerdi. Mağaraya girdikleri zaman dağdan bir kaya parçası aşağı düşüp bunların üzerine mağarayı kapadı. Bunlar görüşüler, (İçlerinden birisi) sizi bu kayadan bir şey kurtaramaz, ancak a'mâl-i sâllihanızı yâd ederek Allâh'a duâ ve ihicâ kurtarır, dedi. (Bunlar sırasıyla en değerli amellerini söyler her defasında kaya biraz daha açılır fakat tamamen açılmaz sıra üçüncüye gelir o da en değerli amelini şöyle anlatır) Bir keresinde birtakım işçiler işicâr etmişim. İçlerinden biri müstesnâ olmak üzere bunların ücretlerini verdim. Fakat öbür işçi ücretini bırakıp gitti. Bunun ücretini (üçüncüde) nemâlandırdım. Hattâ bunun bu ücretinden hayli servet birikti. Bir zaman sonra bu işçi bana geldi ve: ey Allâh'ın kulu, ücretimi bana ver! dedi. Ben de ona şu gördüğün deve, sığır, koyun ve bunlara hizmet eden köle hep senin ücretimden vücûd bulmuş bir servettir, dedim. Bu işçi: ey Allâh'ın kulu, benimle istihzâ etme! dedi. Ben de ona: hayır, seninle istihzâ etmiyorum, bu bir hakikattir; malını al, götür! dedim. O da bunların hepsini sürüp götürdü. Bunlardan hiç bir şey bırakmadı. Rabb'im! Bu hayır ve sadûkatünü Sen'in rızâ ve muhabbetin için ihyâ etmişse şu kaya parçasıyla bunaldığımız şu darlıktan bizi halâs eyle diye duâ etti. Kaya tamâmen açıldı. Bunlar da mağaradan çıkıp gittiler.¹

İşte şimdiye kadar verdiğimiz ayetler ve hadisler grev kavramının İslam literatüründe yer alamayacağına kanıtlar. Çünkü bu ayetlerin hayata geçirilmesi karşısında grev diye bir olgunun var olabileceğini sanmıyorum.

B- Akıtlarda Karşılıklı Rıza Açısından Grev

İslam Hukuku'nda *kitabu'l-icare* başlığı altında işçi-işveren münasebetleri ele alınmış, bu münasebetlerin doğurduğu problemler, tarafların karşılıklı hak ve borçları bu akdin sistematığı içerisinde tahlil edilmiş, çözüme kavuşturulmuştur.² Biz de buradan hareketle grev hakkında bir şeyler söylemek istersek icare, hizmet akdî, aynî kiraya verilmesi gibi bilgileri kurcalamalıyız.

Kazançta genel bir kaide vardır; İslam, mensuplarının diledikleri gibi ve istedikleri yoldan mal kazanmalarını hoş görmez. Bir ferdin kazancını, diğer bir ferdin

¹ Buhari, İcare 12 (III/51).

² Bardakoğlu, Ali "İslam Hukuku'nda İşçi ve İşveren Münasebetleri" İslam'da Emek, İlmî Tartışmalar Dizisi, Ensar Neşriyat, İst., 1986, s.189.

mutlak zararına dayandıran kazanç yolları gayri meşrudur. Adalet ve rıza ile fertlerin karşılıklı faydalarını temin eden kazanma yolları da meşrudur.¹

Ey iman edenler! Mallarınızı aranızda meşru olmayan yollarla yemeyin. Karşılıklı rıza ile yapılan bir ticaret yapmanız ise elbette meşrudur.²

Yukarıda da bahsettiğimiz bu ayete göre ticaret olsun icar akdi olsun, meşru olabilmesi için *karşılıklı rıza gerekiyor*. Bir tarafın kazancının diğer tarafın zararına dayanmış olmaması gerekiyor. İşçi, işveren ve grev üçlüsünde karşılıklı rıza çok önemlidir. İslam, insana irade hürriyeti vermiştir. Allah'a inanıp inanmamakta dahi insan hürdür. Onun için bir işçi, ücretine razı olmuyorsa kendi bileceği iştir. Ya iş akdini kabul eder veya etmez. O yüzden akitlerde karşılıklı rıza prensibi, grev hakkını işçiye tanımaz. Bununla beraber İslam, herhangi bir haksızlığa da meydan vermez. Çünkü adaleti temin İslam'ın en değer verdiği şeylerdendir.³

Medeniyetlerin doğuşundan itibaren iş ve ticaret birlikte vardılar. İş ve çalışma herkesin hakkıdır. Ve devletin herkese iş temin etmesi gerektiğine sünnette delil mevcuttur. Bu özellikle şu hadisten çıkarılmıştır. *"İşi olmadığı şikayetinde bulunan birine Hz. Peygamber bazı aletler temin etmiş ve kendisine odun kesip satmasını söylemiştir."* Bazı İslam alimleri işverenin işçilere ücretlerini verme dışında yiyecek ve giyecek (örfte ve akitte varsa) gücün ve kuvvetten düşmeleri ve yaşlanmaları halinde tazminatlarını temin etmek zorunda olduklarını düşünürler. İbn Hazm daha da ileri giderek, halk yiyeceğe güç getiremeyecek kadar işsizlik ve fakirlik yüksek olursa, fakiri beslemenin zenginlik vazifesi olduğunu söyler. İbn Hazm'a göre eğer zenginler bunu yapmaz da fakirler onların mallarını yağma ederlerse bu dinen caiz olacaktır.⁴ Tabii bu kendi içtihadıdır. Şimdi yaşasaydı günümüz toplumlarında görülen ve ezilen emekçi sınıfının bir hak arama vesilesi olarak savunduğu grev vakıalarını desteklemek bir yana zenginlerin mallarının yağma edilmesine dahi cevaz verirdi.

Grevi öğelerine ayırarak olursak işçi ve işveren, iş akdi ön planda yer alır. Buradan hareket amacıyla ve alınılacaklarımız yerinde hep icarimlerin kullanılması yüzünden işçi, işveren, iş akdi, ücretlerle vs ilgili Özci ayıklanmalarında bulunacağız.

¹ Kardavi, Yusuf, *İslam'da Helal ve Haram*, Hilal yay., Ank., trs., 5. b., s.151.

² Nisa Sûresi, 4/29.

³ Nisa Sûresi, 4/58; Maide Sûresi, 5/8; Enam Sûresi, 6/152; Nahl Sûresi, 16/90.

⁴ Fazlur Rahman, *İslamiyet ve İktisadi Adalet Meselesi*, s.23.

Bugün Arapça'da günümüzde işçi kelimesinin karşılığı olarak "amil, çoğulu ummal" kelimesi kullanılmaktadır. Kur'an'daki manası çok geniştir. Üç yüz altmış defa değişik türevleriyle bu kelime Kur'an'-ı-Kerim'de kullanılmıştır.¹

Amil kelimesi Asr'ı-Saadet'te işçi manasında değil, devlet memuru, zekat memuru, vali yani amme hizmeti gören manasındadır. Bu görüş hanefi mezhebinden Ebu Yusuf'a göredir. Devlet içinde çalışanlara *amil*, özel işte çalışanlara da *ecir* denmiştir.² Bir kimseyi bir iş için ücret karşılığında tutmaya isticar, işçi tutan kimseye müstecir, işçiye ecir denir.³ Eciri has, eciri müşterek diye ikiye ayırır. Yalnız kendini kiralayana iş yapmak için tutulan işçiye, eciri has denir. Eciri hassı kiralayan bir şahıs olabileceği gibi müteaddid şahıslar da olabilir. Köy ahalesinin çoban tutması buna örnektir. Eciri müşterek ise müstecirden başkasına işlememek şartı ile mukayyed olmayan ecirdir. Hammal, terzi, saatçi buna örnektir.⁴

İslam hukukunda nefsinin veya emeğini kiraya veren anlamına gelen işçinin, ecir kavramı ile ifade edildiğini söylemişiz.⁵ Batı hukukundaki işçi kavramından farklıdır. İslam'a göre emeğini kiraya verip karşılığında ücret alan herkes; devlet başkanı, vali, memurlar, hakimler, doktorlar, çobanlar, sanayiciler, öğretmenler, mühendisler vb. işçi kavramına dahildir. Yani İslam toplumu çeşitli ihtisas derecesindeki çalışanlardan oluşuyor. Bu da İslam'ın sınıfsız bir toplumu hedeflediğini gösterir.⁶ İslam'da işçi ile işveren birer sınıf teşkil edecek ve birinden diğerine geçiş veya ikisini bir anda temsil mümkün olmayacak şekilde birbirinden ayrılmış değildir. Bu ayırım ancak kapitalist sistemde büyük iş kollarında, kapital ve teşebbüs sahibi ile çalışanların ayrı olduğu yer ve durumlarda bahis mevzuudur. İslam'da iş akdi "icare" yani kiraya verme mefhumu içinde ele alınmıştır. İşçi, emeğini kiraya verendir. Ayrıca sermaye-emek (mudarebe), toprak-emek (muzaraa) ortaklıklarında da emekten (amel) bahsedilmiştir. Buna göre herkese iş yapan zanaat kadar, sanayiciler ve serbest meslek sahipleri, bu vasıflarıyla işçilerdir. (eciri müşterek) işlerini yaparken başkalarının emeğinden de istifade ediyor,

¹ Atay, Hüseyin, *İslam'da İşçi-İşveren İlişkileri*, Kısmet matb., Ank., 1979, s.41.

² Ünal, Halil, "Kur'an ve Hadiste İş ve Ecir Kelimelerinin Kullanışı" *İslam'da Emek, İlim Tartışmaları* Dizisi, Ensar Neşriyat, İst., 1986, s. 325-6.

³ Rağıb, el-İsfahani, Ebu'l-Kasım Hüseyin b. Muhammed, el-Müfredat fi Ğaribi'l-Kur'an, Daru'l Kutubi'l-İlmîyye, Beyrut, trs., 3^ü mad.

⁴ Nevevi, Ebu Zekerriyya Muhyiddin Yahya b. Şeref, el-Mecmu Şerhu'l-Mühezzeb, Mektebtu'l-İzzad, Cidde, trs., c.XV, s.354.

⁵ Bilmen, Ömer Nasuhi, "Hukuki İslamiyye ve İstihlatı Fikhiyye" *Kamusu*, Bilmen yay. trs., c.VI, s.157.

⁶ Tabakoğlu, Ahmet, "İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları", *İslam'da Emek*, s.85.

yani işçi kullanıyorlarsa, bu vasıflarıyla da işverendirler. Bir şahsa veya müesseseye çalışan (eciri hass) sırf işçidir, bu işçi ücret yerine üretimden ve gelirden pay alıyorsa işçilik vasfına bir ölçüde işverenlik de katılmıştır.¹ İşçi kelimesi Türkiye İktisat Kongresi'nin (Şubat 1923) 1. maddesinde alınan karar üzerine Türkiye'de kullanılmaya başlanmıştır.²

Çalışana ödenen ücret ise, ecri müsemma ve ecri misl olmak üzere ikili bir ayırıma tabi tutulmuştur. Ecri müsemma, işveren ile çalışanın üzerinde anlaşmaya vardıkları ücrettir. Mecellenin bunu ifadesi şöyledir. "Ecri müsemma, haymi akitte zikr ve tayin olunan ücrettir"³ Ecri misl ise, tarafların ücreti akdin başında belirlememeleri durumunda işçinin çalışmasının tarafsız bilirkişi heyetince, belli esaslara göre takdir ve tayin edildiği ücretlerdir. Bu bilir kişiler (kaif), deyn ayetinde de geçtiği gibi "من رجالكم" yani müslüman,⁴ adil ve tecrübeli, ehil insanlar olmalıdır.⁵ Mecelle ecri misli, "bigaraz ehli vukufun tayin ettikleri ücrettir" şeklinde tanımlamaktadır.

Hizmet akdi, hakkında bilgi verecek olursak, hizmet akdi insan emeğinin belli bir ivaz karşılığında temlikidir.⁶ Hizmet akdi İslam hukukunda maddi akit olan alım satım akdinden fazlaca farklı değildir. Dolayısıyla alım satım akdinde olduğu gibi hizmet akdinde de şu unsurların bulunması gerekmektedir. İrade beyanı, icab-kabul, meclis birliği, akdin tarafları, akdin mevzuu⁷

Hizmet akdinde akdin mevzuu, ücret karşılığı çalışacak olan kişinin vereceği hizmettir. İslam Hukukçuları, hizmet akdinde işverenin işçiden elde edeceği faydanın tarafeyni daha sonra anlaşmazlığa sürüklemeyecek nitelikte belirgin olması gerektiğini söylerler. Arada hilaf olmamalı, akid sahih olmalı ve bağlayıcılığı olmalıdır. Bu yüzden akid yapıldıktan sonra anlaşmazlıkların çıkması (grev ve lokavt gibi) akdi fesh eder.⁸

¹ Karaman, Hayrettin, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s.39.

² Esener, Turhan, a.g.e., s.166.

³ Berki, Ali Hikmet, *Açıklamalı Mecelle*, Hikmet yay., İst., 1982, 3.bsk, s.84, mad.415.

⁴ İbn Arabi, Ebubekr Muhammed b. Abdullah, *Ahhamu'l-Kur'an*, Daru'l-Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut, trs., c.I, s.333.

⁵ Nevevi, Ebu Zekerriya Muhyiddin Yahya b. Şeref, el-Minhac, Baskı Lazer Ofset, Ank., trs, s.420.

⁶ Merginani, Ebi Hasan Ali b. Ebubekr, el-Hidaye Şerhu-Bidayetu'l Mübtedi, Eda yay., İst., 1986, c.III, s.244; Kasani, Alaüddin Ebu Bekr, *Bedair's-Senai fi Tertibi's-Şerai*, Daru'l Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut 1986, 2.b., c.IV, s.204.

⁷ Karaman, Hayrettin, *Ana Hatırlarıyla İslam Hukuku*, İkdim yay., İst., 1986, c.III, s.102.

⁸ Kasani, a.g.e., c.IV, s.180; İbn Hazm, Ebu Muhammed, Ali b. Ahmed el-Endülüsî, el-Muhalla bi'l Asar, Mektebetu Daru'l-Turas, Kahire, 1969 c.IX S.4, es-Suyuti, Celaluddin Abdurrahman, Eshauannazair, Daru'l Kitabi'l-Arabi, 3. b., Beyrut, 1996, s.464; Nevevi, Ebi Abdül Mu'ta Muhammed b. Ömer Ali, *Nihayetu'l Zeyn*, Daru'l Fikr, Beyrut trs., s.257; Şirazi, Ebu İshak İbrahim b. Ali, el-Mühezzeb fi Fikhi'l-İmamî's-Şafîi, Daru İhyau't-Turasi'l Arabi, Lübnan, 1994, c.I, s. 396.

İcareyi de işçi ile işveren arasındaki iş akdi bağlamda değerlendiriyoruz. Zira işçi, nefisini kiraya verendir demiştik. İşçi ile işveren arasındaki akitlerin gelişigüzel bozulması, boykota uğraması, keyfî ve siyasi nedenlerle inkitaya uğratılması İslam hukukunca hoş görülmemiştir, bunu icareyi aktarıırken açıklayalım:

Hanefilere göre icarenin rûknü, bir menfaatin bir bedel mukabilinde muayyen (belirlenmiş) bir müddet için temlikini (bir hakkın başkasına geçirilmesi) ifade eden icab ve kabulden ibarettir. İcare böyle bir icab ve kabul ile münakid olur.¹ Şafii, Maliki ve Hanbelilere göre akdin rûknü dörttür. Akdi yapan iki taraf müeccir (kiraya veren), müstecir (kiracı), sigâ (icap-kabul), ücret yada menfaatin belli olması²

Yapılan icare akdinin sahih olması için; akdi yapan tarafların rızası, menfaatin anlaşmazlığa meydan vermeyecek şekilde belirgin olması,³ üzerine akid yapılan durumun şer'an ve hakikaten elde edilebilir olması, üzerinde akid yapılan menfaatin şer'an mübah olması, işçinin farz ve vaciplerini engellememesi⁴ gibi şartlar ileri sürülmüştür.⁵ Akid yükümlülükleri alanında İslami yasal yükümlülükler her iki tarafın rolünü düzenleyen ölçü ve sınırları ortaya koyar. Her türlü sapma mahkemelerce düzeltilir. Bireyler arasındaki akid yükümlülükleri bir akid şeklinde yazılır ve İslam hukuku her akde durumuna uygun olarak saygı gösterilmesi gerektiğini vurgular. Akid yükümlülüklerinin bağlayıcı tabiatında, Kur'an'da da bahsedilir. İslam hukuku akdin ayrıntılarının yazılmasını ve tarafsız bir şahit tutulmasını gerektirir. Yasaklanmayan her akid geçerlidir, taraflar için bağlayıcıdır, *ihtilafları* mahkeme çözmelidir. Bu yüzden akidler sosyal denge hedefine ulaşmada anahtar bir rol oynar. Çünkü bu kurum, kontratlarda belirlenen yükümlülüklerin uygulanmasıyla ilgili yasal olarak zorlayıcı ölçüler ortaya koyar. Bu işverenin güç ve kuvvet pozisyonunda, işçilerinse sosyal olarak

¹ Mevsûli, Abdullah b. Mahmud b. Mevdud, *el-İhtiyar li Talîlîl-Muhtar*, Mektebetü'l-İslami, İst., 1951, c.II, s.57; Zuhayli, Vehbe, *İslam Fıkhı Ansiklopedisi*, yayına hazırlayan, Heyet, Feza yay., İst., 1994, c.VI, s.21.

² Bîlmen, Ömer Nasuhi, a.g.e., c.VI, s.165-6, Paşa, Muhammed Kadri, *Mürşidu'l-Hayran, Daru'l-Afaki'l-Arabiyye*, Kahire, 2003, s. 65, mad. 262; Senhûri, Abdurrezzak, *Mesadiru'l Hak fi'l Fıkhü'l-İslami*, Mensuratu'l-Halebi'l-Hukukiyye, Beyrut, 1998, c.I, s.73.

³ Halebi, İbrahim, *Şerh'i Müteka el-Ebhur*, İmî neş., İst., 1993, c.III, s.587; Maliki, Muhammed Afî b. Hüseyin, *Gurretu'l-Ayn bi Feteva Ulemau'l-Harameyn*, Mektebetü'l-İslami, Diyarbakır, trs., s.106; Ceziri, Abdurrahman, *Dört Mezhebe göre İslam Fıkhı*, Çağrı yay., İst., 1993, c.3, s.1293.

⁴ Heytemi, Şihabuddin Ahmed İbn Hacer, *Tuhfetu'l Muhtar bi Şerhi'l Münahac*, Daru'l-Fıkr, Beyrut, trs., c.VI, s.145.

⁵ Zuhayli, Vehbe, a.g.e., c.VI, s.25.

zayıf ve ihtiyaç sahibi kişiler pozisyonunda davranış gösterdiği bütün bozuk ilişkileri ortadan kaldıracaktır.¹

İcarenin sona ermesi için İslam Hukuku'nda bazı şartlar vardır. İcare, hanefilere göre taraflardan birinin ölmesiyle², kiralanana ayn'da bir telefata olmasıyla, icare süresinin bitmesiyle ve aynı şekilde ikale ile sona erer. Yani daha önceden yapılmış olan bir akdi, pişmanlık duyarak bozmak, hukuki sonuçlarıyla birlikte onu ortadan kaldırmakla sona erer.³

Lokavta ilişkilendirerek akitlerin feshini ele alacak olursak; akitten umulan fayda tamamen ortadan kalkmışsa karşı tarafın gıyabında akit feshedilebilir. Akitten hedeflenen amaç tamamen ortadan kalkmamışsa fesih için karşı tarafın hazır bulunması şartı aranır. Akdi feshi haklı gösteren sebep, açık seçik ortadaysa, akit hakim hükmüne gerek duyulmaksızın feshedilebilir. Fakat akdin feshinde dayanılan sebep net değilse, akit feshedilebilmek için hakim hükmüne ihtiyaç gösterir.⁴ Yapılan icare özür sebebiyle fesh edilebilir. Çünkü özür esnasında feshedilmesi bir ihtiyaçtır. Bu özürler çok çeşitli olabilir.⁵ Ulemanın cumhuru şöyle demiştir: İcare satış gibi bağlayıcı bir akitir. Bir kusurun var olması yahut menfaatin elde edilebileceği yerin ortadan kalkması gibi gerektirici bir husus olmadıkça akdin herhangi bir tarafı onu feshedemez.⁶

Yapılan hizmet akdinde kararlaştırılan sürenin veya işin bitmesinden önce işçi, sözleşmesini fesh ederse, fesh ettiği ana kadar çalışarak hak etmiş olduğu ücreti alamaz. greve gitme durumunda işçiye ücret verilmez. Şayet işveren tek taraflı fesh ederse, sürenin veya işin bitmemiş kısmının ücretini de işçi ödemek zorundadır.⁷

Enflasyon karşısında, ücretin sürekli hizmet akdi olarak para ile belirlendiği durumlarda, paranın bu süre zarfında değer kaybetmesi neticesinde çalışanın hakkı ne olur? Diye düşünecek olursak İbn Abidin şöyle der: "Müstecir akdini iptal edebilir. Bunu müteveli bir heyete tevdi etmek suretiyle yapabilir. Ecri misl talep edilebilir. Akit

¹ Özel, Mustafa, *İktisat ve Din*, İz yay., İst., 1997, s.256-7.

² İbnü, Rüşd, el-Kurtubî, Muhammed b. Ahmed, *Bidayetül Müctehid*, Daru'l Kütübî'l -İlmiyye, Lübnan, 1996, c.V, s.151.

³ Zuhaylî, Vehbe, a.g.e., c.VI, s.64; İbn Abidin, , a.g.e., c.X,s.483; Husni, Takyiddin Ebibekr b. Muhammed, *Kifayetu'l-Ahyar*, Daru'l-Hayr, Beyrut, 1994, s. 297; Muhammed Feyzi, *Mirat'ı-Mecelle*, y.y., trs., s. 63.

⁴ Berkî, Ali Hükmel, a.g.e., s.96, mad.515 vd.

⁵ İbn Abidin, , a.g.e., c.XIV,s.199; İyd, Takyüddin İbn Dakik , *Ahkamu'l-Ahkam*, Daru'l-Alemi'l-Kutub, Beyrut, 1987, c.II, s.110; Mevsûlî, a.g.e., c.II, s. 57.

⁶ Ensari, Ebu Yahya b.Muhammed, *İlam ve İrtimam bi Cem'i Feteva*, İslamoğlu yay., İst., trs., s.174.

⁷ Şerif, Şeref b. Ali, *İslam'da İş ve Ücret Hukuku* çev. Mehmet Keskin, İhya yay., İst. 1986, s.421.

iptal edilmedikçe sözleşmede geçen ücret verilir.¹ İşçi çalıştığı sürenin ücretini alabilir.² Akit yapıldıktan sonra piyasa fiyatlarında artış olursa, akit gününün parası geçerlidir. Ücreti hak etme işin bitimine bağlıdır.³ İşçi konuşulan şartlara uygun işi yapmadığı zaman ücreti hak etmez.⁴ İşçi yapması gereken bir işi yapmazsa, *terk ederse* bundan dolayı bir zarar meydana gelirse, (iş günü kayıpları) o zararı, işçi gidermekle yükümlüdür⁵ şeklinde görüşler vardır.

Toparlayacak olursak bir çalışan daha önce imzaladığı iş sözleşmesine, sözleşmede olmamasına rağmen itiraz edip, enflasyonu bir özür olarak işveren tarafına bildirirse ve sözleşmede olmayan fiyat artışı talep etse bakılır, önce iki taraf arasında sulh aranır. Zira ukubat denilen cezai müeyyidelerde bile sulh hayırlı görülmüştür.⁶ Uyuşmazlık devam ederse bilirkişi heyeti, adilce bu olayı inceler ve gerek görülürse veya piyasada o işi o kadar ücrete yapan varsa o çalışana, talep ettiği artış veya piyasa kadrince bir artış takdir edilir aksi halde ya sözleşmesine devam etmesi yahut beğenmiyorsa, işverenle de anlaşılıp, iş akdini fesh etmesi önerilir.⁷ Fesada meydan verilmeyip bu tür olayların can sıkıcı hale gelmesi ve özre şayan bir durum olmaması halinde devlet görevlileri, bilirkişiler gerekli tedbirleri de almalıdırlar.

İslam'ın grev hakkına bakış açısı özellikle "akidlerde karşılıklı rıza" açısından değerlendirilmiş, buna dayanarak *çağdaş İslam hukukçularınca grev ve lokavt hakkı tanınmamıştır.*⁸

Grev ve lokavt, iş akdi devam ederken, belki beklenmedik hal sayılabilecek bazı durumların ortaya çıkmasıyla meşruluk kazanmaktadır. Akit süresi içerisinde akdin bağlayıcılığı devam ettiğinden beklenmedik durumların (özür) ortaya çıkmasıyla işçiler için ancak mevcut akdi fesih hakkı olur. Yoksa, akdin yeni şartlarda devamını istemek ve işi bırakıp işyerini tatil etmeyi de bunda bir baskı unsuru olarak kullanmak doğru

¹ İbn Abidin, *a.g.e.*, c.XIV, s.243.

² Şirbini, Muhammed Hatib, *Muğni'l Muhtac*, Daru'l Fikr, Beyrut, trs., c.II, s.324.

³ Nevevi, Ebu Zekerriyya Muhyiddin Yahya b. Şeref, *Ravdatu't-Talibin*, Daru'l-Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut, trs., s.250; Zerkai, Mustafa Ahmed, *Medhalu'l - Fikhiyyu'l - Am*, Daru'l-Fikr, 1968, c.I, s.584.

⁴ Remi Muhammed b. Ahmed, *el-Feteva-Kubre'l-Fikhiyye*, Daru'l-Sadr, Beyrut, c. II, s.274.

⁵ Erdebili, Yusuf, *el-Ensar li Amali'l-Ehrrar*, Müesseseti'l-Halebi, Kahire, 1969, s.611.

⁶ Avdeh, Abdulkadir, *Teşri'l-Cinayi'l-İslami*, Daru'l-Kutubi'l-Arabi, Beyrut, trs., c.II, s.168.

⁷ Schacht, Joseph, *An Introduction to Islamic Law (İslam Hukuku'na Giriş)*, çev. Mehmet Dağ, Abdulkadir Şener, A.U.İ.F. yay., Ank., 1977, s. 160.

⁸ Akyüz, Vecdi, "Devlet ve İşçi-İşveren İlişkileri" İşçi-İşveren Münasebetleri, İlimi Neşriyat, İst., 1990, s.201.

değildir. Toplu sözleşme dönemlerinde iş hakkının sona erdiğini kabul ettiğimizde de sonuç değişmeyip, grev ve lokavt hakkını benimsemek yine mümkün değildir.¹

Hulasa İslam'ın getirdiği hukuki, sosyal ve iktisadi düzende greve ihtiyaç duyulmaz. İşçi ücretinden memnun değilse, ilgili mercilere başvurarak arttırılmasını ister. Bu merciler tarafsızdır. Ücret uygun görüldüğü halde işçi razı olmuyorsa, işi bırakır. İşçi işsizliğe karşı devletin sigortası altındadır. Ama hem işi bırakmamak, hem çalışmamak ve hem de ücret almak İslam hukukuna uygun düşmez. Baskı yoluyla akid yapmak ise “karşılıklı rıza” prensibine aykırıdır.²

C- Zararın Zararla İzale Edilmesi Açısından Grev

“Zarar ve mukabele bizzarar yoktur” ifadesini Mecelle de yer alan külli kaideleri açıkladığı eserinde Ömer Nasuhi şöyle nakleder: “Bidayeten (başlangıçta) zarar caiz değildir. Bilmukabele zarar da caiz olmaz. Belki bir zarar hakime müracaatla izale edilir. Mesela bir kimse birisinin bir malını itlaf etse o da onun bir malını bilmukabele itlaf edemez. Belki zararı tazmin ettirir. Kezalik bir takım fiiller mübahtır. Fakat bunların böyle cevazı başkalarına zarar vermemekle meşrudur. Zarar verirse caiz olmaz.³

Grev ve lokavt hakkı, tarafların iradesini sakatladığı ve onları zarara karşı zarar verme noktasına ittiği için meşru görülmemiştir.⁴

Bu kuraldan şunları da çıkarabiliriz. Eğer ortada bir zarar, haksızlık varsa hak arama elbette mübahtır, zarar usulü dairesinde izale olunur. Bunu yaparken kimseye zarar vermemek gerekir. Aksi olursa daha büyük zararlar meydana gelebilir. Sosyal hayatı ifsad edip kamu yararı zedelenebilir. Haksızlığı bertaraf edecek mercii, eğer hukuk devletinden bahsediliyorsa, yargıdır. İnsanların kendi elleriyle ceza vermeleri anarşiye sebep olur. Eğer işçiler, haklı olan davalarını haksız bir şekle dönüştürüp bir takım garip eylemler yapıp, iş günü kayıplarına yol açarlarsa ki, ilk kısımda bunlara ilişkin bazı rakamlar vermiştik işveren de buna mukabil lokavt, maliyet artışını ürüne yansıtıp fiyat artışına sebep olma, büyük çaplı ise diğer sektörlerin de bu fiyat artışlarına cevap vermesi, enflasyon vs. oluşursa zarara karşı zarar dediğimiz olgu meydana gelir.

¹ Bardakoğlu, Ali, a.g.e., s.247.

² Karaman, Hayrettin, İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri, s.75.

³ Bilmen, Ömer Nasuhi, a.g.e., c.I, s.261.

⁴ Döndüren, Hamdi, “İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri”, İslam'da Emek, s.451.

Eğer bir işçi greve gitse, işverene bir zarar verse, işverenin de ona zarar vermek yerine yani lokavt yapmak yerine, işçiyi mahkemeye vermesi düşünülebilir. Şimdiye kadar hep işçinin hakkını aramak için mahkemeye başvurabileceğini söyledik ama bu işveren için de geçerlidir. İşveren grevi hak etmediği halde veya işçi mahkeme hakkını kullanmadan işinde gevşeklik, bırakma vs. gösteriyorsa işveren de o işçinin akdini fesh edebilme durumu vardır. Eğer iş, işverenin başka işçiler bulana kadar telefata meydan verebilecek bir işse, işverenin de olayda haksız bir fiili yoksa, hakkını aramak için mahkemeye başvurabileceği düşünülebilir.

İşçinin işi bırakmak istemesi ve dolayısıyla sözleşmeyi feshe gitmesi hakkında İmam Muhammed eş-Şeybani şöyle der: "Bir sanatkar veya işçi, bir işi ve sanatı yapmak üzere, işverene kendilerini verirler de, sonradan ben bu işi bırakıyorum derlerse, ne yapılması gerekir. Sözleşme konusu olan iş böyle diyen işçi veya sanatkarın yapabileceği bir iş ise, mesela hacamat yapmak üzere tutulan bir hacamatçı icar edilir. Sonra da bırakmak istiyorum derse, işi bırakmak hakkına sahip olmadığı için sözünün hiçbir değeri yoktur. Kendisine işini bitirmesi ondan sonra istediği yere gitmesi söylenir. Zira yapılan sözleşme onu bağlamıştır. Bu işi yapması halinde ayıplanacak bir yön yoktur. Çünkü kendisi yapılacak işin uzmanıdır. Ben bu işi bırakıyorum deyip çekip gidemez. Fakat bütün çevresi işverenin yaptığı işten dolayı ayıplıyor ve sıkıştırıyorsa böyle durumlarda ailesi onun işten çıkarılmasını isteyebilir. Yani bir özür varsa, basit işleri vasıflı bir işçi yapıyorsa, bu durumda ise aşağılanma bahis konusu olduğu için işçi, işini terk etmek zorunda kalacaktır. Kimse onu çevresinin ayıpladığı bir iş içinde tutamaz." İmam Muhammed'in bu sözleri açık bir biçimde anlaşılmaktadır. İşçi eğer yapmakta olduğu işin ehli ise ve bu iş onun sanatıysa, bu işi yapmaktan ötürü zarara girmiş olmaz ve onun için ayıplanacak duruma düşmez. Maksadı bu işi bırakarak sadece dengi olan bir başka işe girmektir. Ama bu işin ehli değilse, kendine uygun başka bir iş buluncaya kadar ihtiyaç sebebiyle bu işe girmişse, uğradığı zararı bertaraf etmek için mazur sayılır. *Zira zarar vermek caiz olmadığı gibi zarara katlanmak ta caiz değildir.* Zararın giderilmesi lazımdır. Böylesi bir durumun akdin bağlayıcılığını kaldıran istisnalardan biridir.¹

¹ Şerif, Şeref b. Ali, a.g.e., s.435.

İşçi yahut hususi ücretli, kendi eline teslim edilen nakit, alet ve edevat üzerine emanetçi olmuştur. Telef olanları tazmin etmez.¹ Ancak kasdi olarak telef ederse veyahut telef olmasında kusuru varsa, o zaman tazmin eder.² İşçinin başına kaza, sakatlık, hastalık gibi bir musibet gelirse, işverenin bunda bir dahli varsa işçinin tazminatını verir. İşverenin dahli yoksa işçiye bakmak son merci olarak devletin görevidir.³

İşçi kendisine bırakılan malı, iş sahibinin beyan ettiği hududun dışında kullanamaz, israf edemez, döküp saçamaz. Müslüman işçi iş sahibinin malına bakımda yetim malına bakan vasi mevkiine kendi nefisini koymalıdır. Zira Hz. Ömer (r.a.) şöyle buyurdu: “kendi nefsimi Müslüman Beytü’l-Mali hususunda yetimin vasisi mevkiine koydum.” İşçinin grevle işini atıl bırakmaya hakkı olamaz. Zira bunda, kendisine emanet edilen iş sahibinin mallarına zarar vardır. Gerçekte grev, akıt şartlarını değiştirmek için başvurulmuş gayri meşru bir vasıta, zalim kapitalist nizamın eserlerinden kötü bir eserdir. Öyle ki grev, devletin iş sahibine yardım ettiği ve işçilerin haklı talepleri karşısında iş sahiplerini desteklediği zaman, Avrupa işçisinin gasp edilmiş bazı haklarını alabilmek için baş vurduğu yegane vasıta, grevin devlete ve iktisadiyatına verdiği kötü neticeler gizli değildir.⁴

Grev ve lokavt korkusu tarafların iradelerini zorlar. İşverenin taahhütlerini, senet ve çeklerini belki de işyerinin tahrip edileceğini düşünerek, normalin üstündeki işçi isteklerini kabul etmesi, işçilerin de lokavt tehdidi altında, işlerini kaybetme korkusuyla, normalin altında düşük ücrete razı olmaları, tarafları mükreñ durumuna getirebilir. Bu duruma yol açmamak için, anlaşmazlık tarafların görüşmeleriyle çözülememişse, bu konuda uzmanlaşmış olan ve adaleti ayakta tutacak olan mahkemeye baş vurmaya gerekir.⁵

Adalet kelimesi Kur’an’da Allah ve bilgi kelimelerinden sonra en çok kullanılan üçüncü kelimedir. Bin kereden fazla tekrar edilmiştir. Toplumsal adalet İslam ekonomik sisteminin köşe taşı teşkil etmektedir.⁶ İslam Dini’nin koyduğu adalet prensibi muhakkak ki işçiye verilecek olan ücretin de adil olmasını, onun itiraz edemeyecek

¹ Husni, Takyiddin Ebibekr, a.g.e., s.297.

² Berki, Ali Hikmet, a.g.e., s.113 (Mecelle mad.610-11).

³ Karaman, Hayrettin, İslam’da İşçi-İşveren Münasebetleri, s.58.

⁴ Şakfe Muhammed Fehr, İslam’da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları, Çev. İhsan Toksarı, Nida yay., İst., 1968, s.61.

⁵ Döndüren, Hamdi, “İslam’da İşçi-İşveren Münasebetleri”, İslam’da Emek, s.412.

⁶ Nakvi, Ali Haydar, a.g.e., s.110.

memnuniyetini gerektirir. Bir işçiden sağlanan menfaat göz önünde bulundurulmadan onun emeğine değer biçilemez. Emeğin ortaya koyduğu günlük, haftalık veya aylık fayda toplamı göz önünde bulundurularak, makul ve adil oranda işçi ve işveren arasında bölüştürülür. Ayrıca evli ise ailesi göz önünde bulundurularak, devletin sosyal fonlarından desteklenir.¹ İslam nazarında önemli olan, topluma ait servetin bir sınıfa, bir bölgeye hasredilmemesi ve muayyen kişiler elinde temerküz edilmemesidir. Çünkü bu, Allah'ın yöneticilere farz kıldığı adalet kavramına aykırıdır.²

İşçi ve işveren arasında akit yapılırken, işveren ekonomik olarak işçiden güçte olduğu için çalışma şartlarını tek başına kendi menfaatlerine en uygun şekilde işçiye kabul ettirebilir. Devlet otoritesi buna müdahale etmezse işçiler, haklarını savunabilmek için bir araya gelip sendikalar, toplu pazarlıklar ve grevler suretiyle işverene baskı yapabilir. Yoksa şahsi akitlede pek başarılı olamaz, doğal olarak ezilir. Ama devlet olaya müdahale ederse yani yukarıda bahsi geçen otorite sorunu olmazsa ne işveren haksızlık yapabilir ne işçiler greve ihtiyaç duyar. Burada iki kavram aklımıza geliyor: "Narh ve gabn"

Gabn lugatte *aldatmak* ve bir şeyin miktarını eksiltmek manasındadır. Istılahta iki kısma ayrılır. Mesela bir hane hakiki kıymeti bin lira olduğu halde bin iki yüz lira veya daha ziyadeye satılsa ya da yedi yüz doksan beş lira veya daha aşağısına satılsa bu muamelede fahiş bir gabn bulunmuş olur. Gabnı yesir az bir aldanmadır ve akdin bozulmasına tesiri yoktur.³ Malikilere göre gabnı fahiş akdi bozmadır. Hanifilere göre de bozmadır ama tağrir (malı hakikatte olduğundan başka türlü vasfetme) ile olursa akdi bozar. Hanbelilere göre akde tesir eder, Şafiilere göre gabnı fahişin tağrir bulunsun bulunmasın tasarruflara hiçbir tesiri yoktur. Çünkü gabn, aldanmanın dikkatsizliğinden olur.⁴ İşçi işveren ilişkisi bakımından gabn, işçinin piyasa fiyatlarına göre düşük ücret alması yahut işverenin piyasa fiyatlarına göre yüksek ücret ödemesi olarak değerlendirilebilir. Mesela toplu iş sözleşmeleri safhasına varan iş uyuşmazlıklarında, işçilerin iddialarından biri şu olabilir. Biz senenin başında misal bin liraya anlaşarak hizmet akdimizi işverenle yaptık, fakat yüksek enflasyon neticesinde bizim bin liranın değeri yedi yüz liraya düşmüştür ve bu bir gabndır. Hakkımızı aramak için grev yapmak

¹ Yeniçeri, Celal, *İslam İktisadının Esasları*, Şamil yay., İst., 1996, s. 121.

² Safih, Suphi, *İslam Mezhepleri ve Müesseseleri*, Çev. İbrahim Sarıms, Bir yay., İst., 1983, s. 160.

³ Bilmen, a.g.e., c.VI s.11.

⁴ Zuhayli, a.g.e., c.V, s.166.

suretiyle işi bırakabiliriz. Bize şu kadar lira daha ek ücret verin diye işverene baskı yaparlar veya işçiler şunu iddia edebilir: Biz münferit olarak işverene karşı ekonomik ezikliğimiz yüzünden baskı kuramıyoruz ve bizi istedikleri fiyata çalıştırıyorlar, halbuki bu işin hakkı olan ücret, işverenin bize verdiği bizim de almak zorunda olduğumuz ücretten çok çok fazladır ve biz *zarara uğruyoruz*. Bizler toplu iş görüşmeleriyle sendikalarımız aracılığıyla ve dahi grevi *karşı tarafa zarar vermek* suretiyle koz olarak kullanarak bu gabna son vermek istiyoruz. Burada şunu söyleyebiliriz. Mezheplerin çoğu yukarıda belirttiğimiz gibi, gabnın akde tesir etmeyeceğini belirtir. Akit yapılırken enflasyon göz önünde tutulur. Veya hizmet akdinde gabn görülüyorsa ve işçiler, bunu da işverene kabul ettiremiyor da adaletsizliğe uğradığını iddia ediyorsa, işçi mahkemeye baş vurma suretiyle böylesi işverenleri şikayet edebilir. Eğer mahkeme gerekli görürse içtihadını işverene tebliğ eder ve yaptırımını neyse uygular. İlle de greve gidip iki tarafın zarara uğraması gerekmez.

Burada aklımıza gelen diğer bir kavram da narh kavramıdır. Bir Hadisi-Şerif'te şöyle geçer: *"Halk, Hz. Peygamber'e (sav) müracaatla, Ey Allah'ın Resulu! Fiyatlar yükseldi bizim için fiyatları siz tespit edin, dediler. Resulullah (as) onlara şu cevabı verdi. Fiyatları koyan Allah'tır, rızka veren, arttırıp eksiltten O'dur. Ben ise, hiç kimseye benden ne kan ne de mal hususunda hak talebinde bulunmaz olduğu halde Allah'a kavuşmanı diliyorum."*¹

Fiyatları sınırlamaya narh denir. Prensip olarak devlet başkanı fiyatları sınırlayamaz.² Satıcının ve müşterinin arz talep dengesine bağlı olarak serbest bir piyasa ekonomisi uygulamak esastır. *"Ey iman edenler! Mallarınızı aranızda haksızlıkla değil karşılıklı rıza ile yapılan ticaret ile yiğın..."*³ Otoritenin satıcının rızasına uymayacak şekilde fiyat koyması bu esasa ters düşer. Herkes malı üzerinde tasarrufta serbesttir. Devlet işverenin veya satıcının hakkını gözetmek durumunda olduğu kadar işverenin de alıcının da hakkını gözetmek durumundadır. Bazen piyasada toplam işçi arzı toplam işçi talebinden fazla olabilir. Bu durumda işçinin ücreti hak ettiğinden çok daha az miktarı işçiye teklif edilebilir ve işçi istemese de teklifi kabul edebilir. İşçi, mahkemeye baş vurup devletten işverenine (narh olayında olduğu gibi) *baskı yapmasını* ve işverenin işçiye takdir ettiği ücreti değil de daha fazlasını vermesini talep edebilir.

¹ Ebu Davud, Süleyman es-Sicistani, es-Sünen, Çağrı yay., İst. 1992, Buyu. 51.

² Karaman, Hayreddin, Mukayeseli İslam Hukuku, İz yay., İst., 1999, c.II, s.105.

³ Nisa Sûresi, 4/29.

Ve devletin, otoritenin piyasaya müdahale edip işverene, *sen işçilerine şu kadar ücret vereceksin* diye dayatması hadisimize ters düşer gibi görünüyor. Yalnız ortada gerçekten bir haksızlık, zarar varsa tezimizin başından beri anlattığımız gibi devlet bu haksızlık ve zarara uğranılmasına müsaade etmez. Bu duruma göre bir işçi gerçekten haksızlığa uğradığını çok düşük ücrete çalıştırıldığını iddia ve ispat ederse, mahkemeye baş vurursa, devlet işverene adaletsizlik yapmamasını ecri misil ile muamele etmesini, işçiye insan haysiyet ve şerefimin gerektirdiği seviyede refahı, kültürel ve sosyal dengeleri, ailesi, çevresi göz önünde bulundurularak yeter bir miktar ücret sağlanmasını ister. Böyle olunca yine greve götüren bir sebep olmadığı görülmüş oluyor.

Reddu'l-Muhtar'da ızdırar halinden dolayı bir kimsenin bir şeyi almaya ve satmaya mecbur kalmasını ve alım-satım işlemi de gabnı fahiş kabul edebilecek bir fazlalıkla gerçekleştirilmesi halinde bu akdin fasit olacağını ifade etmektedir. Günümüzde daha çok grev ve lokavt haklarının kullanımında göze çarpan yasal veya yasa dışı baskılarda da en az bu derecede bir zorlamanın bulunduğu açıktır. Bu nevi baskılar altında tespit edilen çok düşük veya çok yüksek ücretler toplum iktisadi hayatını altüst etmekte, aynı veya benzeri işkolunda çalıştığı halde aynı baskıyı kuramamış diğer işçileri mağdur etmektedir. İşveren artan işgücü maliyetini üretime yansıtacağından sonuçta her grup işçi zarar görmektedir. Kaldı ki ücretlerin tespit ve ayarlanmasında sürekli işçiyi korumak gibi yanlış bir eğilim yerine her zaman tarafların ikisinin de hukukunu korumak ve karşılıklı istekleri makul bir dengede tutmak daha adil bir çözümdür. O halde söz konusu baskı ve şartlar altında razı olunmuş gabnı fahişli iş akdini mağdur olan tarafın feshedebilmesi ve ücretin ecri misil olarak ödenmesini isteyebilmesi gerekir. Bu, "İnsanların eşyasına karşı haksızlık etmeyiniz"¹ ayetine olduğu kadar "zarar izale olunur" külli kaidesine de uygundur.²

Hakimler fiyat sınırlaması yapılmadıkça Müslümanların hukukunu koruyamaz hale gelirlerse, bilgi ve görüş sahibi kimselerle istişare ettikten sonra fiyatları sınırlamak (tesir, narh koyma) yoluna gidebilirler. Resmi fiyatların üstünde satış yapanların satım akitleri sahih olmakla beraber riayetsizlikten ceza görürler.³

İslam Hukuku'nda ister akit ister haksız fiil sonucu, karşı tarafa zarar verme hakkı yoktur. Herhangi bir zarar verilmişse bunun da giderilmesi gerekir. Özellikle

¹ Araf Sûresi, 7/85.

² Bardakoğlu, Ali, "İslam Hukuku'nda İşçi-İşveren Münasebeti", İslam'da Emek, s.239.

³ Karaman, Hayreddin, Mukayeseli İslam Hukuku, c.II, s.105.

ücretin para olarak tespit edildiği uzun süreli iş akdinde paranın zamanla değer kaybetmesi halinde ödemenin aynı miktar para üzerinden devam etmesi işçiyi büyük ölçüde mağdur edecek, iş akdinden beklenen maksud menfaatin özünü zedeleyecektir. Ücret karşılıklı hür iradeye dayalı bir anlaşma zemininde serbestçe takdir edilir. Ücretin miktarında bir alt veya üst sınır çizmek, tarafların irade ve akit serbestisine müdahale anlamı taşır. Kaide budur. Fakat çağımızda işçi ve işveren gruplarının çeşitli mesleki teşekküller halinde toplanması, ücretlerin arz-talep dengesine bağlı olarak sıhhatli bir şekilde teşekkülünü büyük ölçüde zedelemiştir. Ayrıca ücret, işletme ekonomisi bakımından maliyete ve verimliliğe tesir eden ve milli ekonomiyi de yakından ilgilendiren bir faktör olmuştur. O halde ücretin iradi teşekkülüne müdahale ederek ücretler için asgari bir sınır tespit edilmesinin narh müessesesiyle yakın alakası vardır. İslam hukukçularının çoğunluğuna göre fiyatların devletçe tespiti demek olan narh caiz görülmemiş olmakla birlikte İmam Malik ve bazı müteahhirun hukukçular belli şartlarda caiz, hatta fiyatlarda adaleti sağlayıp bozulan dengeyi gerçek değer (semeni misl, ecri misl) üzerine tesis etmesi halinde vacip görmüşlerdir. Yalnız bu hukukçular büyük sayıda toplu işçi istihdam eden işyerlerinin o zamanlarda olmamasına binaen konu üzerinde durmamışlardır. Günümüz hukukuna gelince XIX. Yüzyıl Avrupa'sında sanayi inkılabının yanı sıra liberal düşüncenin de etkisiyle gelişen mukavele hürriyeti, işçi-işveren münasebetlerini tarafların karşılıklı anlaşmaları ile düzenlenebilecek ve geniş bir akitleşme hürriyeti zemininde gelişebilecek ferdi bir münasebet şeklinde telakki ediyordu. Fakat işveren sınıfının güçlü oluşu, birlikte hareket etmesi ve en düşük maliyetle en yüksek verime ulaşma çabası pratikte işçi sınıfının mağduriyetini sonuçladı. Karşılıklı hukuku sağlamada arz-talep dengesi yeterli olmadı. Batı hukukunda bu adaletsizliğe çözüm olarak işçilere sendikalaşma, toplu direniş (grev) ve toplu sözleşme, sosyal sigorta ve emeklilik gibi haklar tanıdı. Bu arada işçi ücretleri için de bir asgari sınır tespit edilmesi, asgari ücret fikri doğdu. O halde şunu söyleyebiliriz. Kaide olarak değil ama gerekli durumlarda devletin işçi ücretlerini alt veya üst sınır koyarak tespiti düşünülebilir. Gelişen ictimai şartlar böyle bir tedbir almayı haklı göstermektedir. Nitekim narhı caiz gören ulema da ilk planda amme menfaatinin korunmasını esas almışlardır.¹

¹ Bardakoğlu, Ali, "İslam Hukuku'nda İşçi-İşveren Münasebeti", *İslam'da Emek*, s.235-6.

Hanefilere göre yaptıkları işlerde eserleri bulunan işçiler, ücretlerini alıncaya kadar ellerindeki mamulü işverene teslimden kaçınabilirler.¹ Demek ki ücretlerini alamayan çalışanlar kendilerine göre bir takım (mahkemeye baş vurmada önce) fiillere girişebilirler. Zorlama bir yorumla bu kaideye binaen, ücretlerini alamayan veya ücretlerini eksik gören, arttırılmasını isteyen işçilere görevlerinin sonucunu eksik ifa etmek gibi bir yol görülebilir. Ama bu ille de grev olacak değil. Burada söz konusu olan işçinin hakkını kökten alamaması ve buna karşı kendisinden beklenen hizmeti vermemesidir.

Tahsin Sınav'ın zarar-grev ikileminde karşıt bir görüşü vardır aktaralım: "Zarar vermek de zararlı mukabele de yoktur kuralından gidilerek, grev ve lokavtın mümkün olmayacağı öne sürülür. Ancak bu hükmün grev ve lokavta tatbikinde yeterli analiz yapılmadığı, yalnızca genel değerlendirilmelerden bu kanaate ulaşıldığı fikrindeyim. Çünkü dengeli yaşama düzeni sağlama açısından gerekli bir ücret düzeyi talebinin işverenlerce karşılanmaması, hatta mahkeme/idare kararlarına rağmen bu uygulamanın sürmesi imkanı vardır. Yürütme ve yargının etkinliğinin yetersiz kalması (teşebbüs hürriyeti şartları altında) söz konusu olabilecektir. Geçim şartlarına ve hatta emsal ücretlere bile itiraz edebilecek işverenler fiili hayatta görülebilecektir. Bütün yolların tükendiği bir noktada işçilerin, bir ölçüde de denge açısından işverenlerin belirli yasal aletleri kullanmaları fıkıh yöntemleri ile bulunabilecektir. Hakkı bir ücret artışı talebini karşılamayan işverenin tutumu da işçilere ve hatta ailelerine, giderek topluma zarar vermek demektir. Ücrette anlaşmayan işçilerin işi bırakmalarına engel olunabilir mi? Bunun tam istihdam veya benzeri şartlarda, grev benzeri bir hal oluşturmayacağı söylenebilir mi? İşsizlik sigortası ile yükümlü olan devletin, işverenlerin işsizlerin artmasına neden olabilecek davranışlarına ses çıkarmayacağı söylenemezse de, firmaların ekonomik kararlarına belirli bazı haller dışında müdahale edemeyeceğini de düşünürsek, tarafların karşılıklı dengeye gelmede bazı aletleri kullanmalarına imkan tanınması ve gözetiminde buna fırsat vermesi, kaçınılmaz olmayacak mıdır (grev ve lokavt gibi)? Zaten sendikalaşmaya evet denilirse, bu aletleri vermek gerekmeyecek mi?"²

¹ Berki, Ali Hikmet, a.g.e., s. 113 (Mecelle mad. 482); Merginani, a.g.e., c. III, s. 233.

² Sınav, Tahsin, "İslam Ekonomisi'nde Emek ve Sermaye Kavramları Müzakereleri" İslam'da Emek, s. 102.

Kapitalizmin belirlediği çalışma şartları ile İslami çözümlerin bir araya getirilmesi çabaları pek sık durmuyor sanırım.

Hulasa grev, millet ekonomisi, işveren ve işçiler bakımından bir takım zararlı sonuçlar doğurur. Grev sonunda üretim durur. Bu yüzden özellikle sabit masrafları yüksek olan işletmelerde maliyetler yükselir, rekabet imkanı azalır, işveren diğer firmalara karşı giriştiği taahhütlerini yerine getiremez. Bu firmaların işleri aksar. Müstehlikler (tüketiciler) memnuniyetsizliklerini gösterirler. Grevden bizzat işçiler de zarar görürler. Grevin devam ettiği süre içinde sendikaların yardımı ile geçinmek zorundadırlar ki bu yardımlar da kendi aylıklarından, sendikalarca kesilen paralardan yapılır ve genellikle ücretlerden düşüktürler. Kamu yararı, uyuşmazlıkların barış yolu ile hallini gerektirir. Bundan dolayı taraflar arasında çıkan iş uyuşmazlıklarının önce barış yolu ile giderilmesine çalışılır.¹ Yoksa zarara karşı zarar verme yolu ile bir şey elde edilmez.

D- İslam'ın Getirdiği Hukuki ve Sosyal İktisadi Düzendeki Grevin Yeri ve Greve İhtiyacın Olup Olmaması Meselesi

Temel Hak ve Hürriyetler alanında müstakil bir çalışması olan Servet Armağan grev hakkı konusundaki görüşleri çok güzel ifade etmiştir. Bu görüşleri şu şekilde özetleyebiliriz.² "İslam Hukuku açısından grev hakkının kabul edilmesine aşağıdaki gerekçeler karşı çıkabilir:

İşçi sözleşme yaptığı işvereniyle belli şartlarda anlaşmıştır. Sözleşmeye aykırı hareket edip işi bırakamaz. (Ücreti az buluyorsa çalışmaz, işveren başka bir işçi veya işçiler kiralar.)

Grevde işçi, işi bıraktığı için, işverene zarar vermektedir. İslam hukukunda ise zarara zararla mukabele yoktur. (Ancak belirli mercilere şikayet edebilir, bu şekilde hakkını arar)

İslam hukukunda akit ancak karşılıklı rıza ile mümkündür. Grev yaparak işverene zorla baskı yapılamaz.

Grev halinde işçi, çalışmadığı zaman için de ücret talep eder. Bu da İslam'daki ücret prensibine aykırıdır.

¹ Zarakolu, Avni, a.g.e., s.264.

² Armağan, Servet, İslam Hukuku'nda Temel Hak ve Hürriyetler D.İ.B: yay., Ank., 1992, s.176.

Batıdan gelen bir kavram olan grevin ve sonuçlarının kamu hizmetlerini aksatmasına devlet izin vermez. Bu İslam hukukunda devletin varlık sebebine aykırıdır.

Grev neticesinde beliren çeşitli tehlikeler vardır: İşsizlik, emniyeti ihlal suçlarının artması, işçi işveren düşmanlığı, üretimin aksamaması, işsizliğin ve işçi probleminin hükümetin başına gâileler açması, hatta siyasi iktidarsızlığa sebep olma gibi olumsuz durumlar söz konusudur.

Bütün bunlar dışında kanaatimizce, hepsinden daha büyük bela, grevler sebebiyle vatandaşın, devlete olan güveninin sarsılmasıdır. Grev hakkı ile şahsi ve milli bir fayda ortaya çıkmamaktadır. Hiçbir ülkede grev neticesi, ya da grev hakkının tanınması sayesinde iş barışının temini gerçekleşmemiştir. İşçi ücretlerine yapılan zamlar maliyete ve fiyatlara yansımış, enflasyon körüklenmiş ve işsizlik artmıştır. Sosyalist ve komünist rejimlerle yönetilen devletlerde işçilere grev hakkı tanınmaz. İşçi ücretlerini ve diğer menfaatlerini devlet tespit eder, işçi grev yapamaz. Nitekim Polonya'da sağlanan hür sendika hakkı daha doğarken boğulmuştur, grevlere ise asla müsaade edilmemiştir. Son zamanlarda Demirperde'nin yıkılıp hürriyet düzeninin sosyalist ülkelerce kabulü sonrası bir takım işçi hareketleri filizlenmiştir.

Grev hakkı tanımamak işçinin hakkını vermemek, işvereni kayırmak demek değildir. İşverenin ücret ve diğer konulardaki haksız davranışına karşı yargı merciinde müracaat hakkı her halde kabul edilir. Devletin de belli durum ve şartlarda (haksızlığı önleyip adaleti temin amacıyla) müdahale yetkisi vardır.”

Fert istediği işi yapma hakkına sahip olunca, dilediği zaman işi bırakma hakkına da sahip olacaktır. Ancak bu, umumi menfaate zararlı olmamakla kayıtlıdır. Bunun için hukukçular “halkın, zanaat ve işlerine ihtiyacı olduğu halde iş erbabı işten çekilecek olursa, yetki sahiplerinin onlara ecri misl ile iş yüklemesi caizdir.” derler. Bu bakımdan İslam devletinde işçiler yönünden tam ve genel bir grev, netice olarak tembellik ve umumi menfaate zarardan başka bir şey getirmez. Burada iş sahiplerinin böyle durumdan faydalanarak işçilere yüklenmelerine haklarını kısmalarına bir yol açılacağı söylenebilirse de buna İslam devletinde yer yoktur. Çünkü devlet adaleti sağlamakla görevlidir. İslam'da iş adaleti hisbe teşkilatı ile sağlanır. Eğer çalışan kimse çalıştığı şahsın hakkını kısar, gerekli şekilde iş yapmaz ve haksız olarak ücretinin arttırılmasını

isterse, bu hareketine engel olunur. Bunun iyi bir hareket tarzı olmadığı kendisine bildirilir. Muhtesib bu durumda gerekli tedbirleri alır ve olay hakkında kararını verir.¹

İşçilerin grev yapmamaları ve müzakere esnasında işe devam etmeleri İslam nazarında daha iyidir ve memleket yararınadır. Ancak işçilerin şikayetleri haklı bulunduğu şikayet anından beri geçmiş bulunan geriye doğru müddet için tediye bulunulması bir zarurettir. Müzakere esnasında işçiler işe devam ederlerken, işveren firmanın gelirinin bu müddet için tevkifata tabi tutulması ve bu meselede ancak başarılı bir neticeye varıldıktan sonra şirkete verilmesi de icap eder.²

Aslında grev ülkeye ve işverene zarar vermek maksadıyla yapılmaz.. grev yapanların çoğunun amacı daha iyi hayat standardı yakalama gayesidir. İslam devleti olmayan günümüz sistemlerinde grev ve lokavt lazımdır. Çünkü işçi de işveren de Allah'ın emirlerinden fersah fersah uzaklaşmıştır, adil bir taksim mevcut değildir.³ Türkiye'deki bir Müslümanı ele alacak olursak, bu Müslümanın mensubu olduğu devlet ve onun kanunları, kendisine grev yapma hakkını belirli usullere göre tanımıştır. Bu usuller çerçevesinde hakkını aramak isteyen bir Müslümanın grev yapmasında İslam'a göre bir sakınca olacağı ayrı bir meseledir. İslam hukukunun bu konuya cevazı ayrı bir meseledir. Sınırı çizelim ki yanlış anlaşılma olmasın. Bizim incelediğimiz İslam Hukuku'na göre böyle bir hakkın olup olmayacağıdır.

İslam'da iş görenlerin bu işlerini hakkıyla yerine getirmeleri gerekmektedir. "iş" esasına göre istihdam edilen veya hizmet veren işçilerin makul bir süre içerisinde bu işlerini bitirmeleri gerekir. İşçinin ihmalinden veya hatasından kaynaklanan zararın, onun tarafından tazmin edilmesi gerekir. Zaman esasına göre çalışan özel işçilerde ise böyle bir şey söz konusu değildir. Onlar istihdam edildikleri süre içerisinde sadece kendilerine verilen işle meşgul olmalıdırlar. Zira işi yavaşlatırlar veya kaytarırlarsa aldıkları ücret helal olmaz. Eğer çalışma şartlarının yetersizliğinden dolayı gerekli hizmeti veremezlerse yine ücreti hak ederler. İşveren antlaşmayla tespit edilen işin bitiminden veya sürenin sona ermesinden önce işçinin işine son veremez. Eğer verirse onun zararını tazmin etmek zorundadır. Çünkü İslam'da antlaşmalara riayet ve zararların izalesi esastır. İslam'da işçi sınıfı kavramı olmadığı gibi grev hakkı ve buna bağlı olarak da lokavt hakkı kavramı yoktur. Yani grev, işi bırakma İslam iktisadında

¹ Öztürk, Abdulvehhab, "İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri", İslam'da Emek, s. 61.

² Fazlur Rahman, İslamiyet ve İktisadi Adalet Meselesi, s.35.

³ Çakır, Musa, İslam'da İşçi-İşverenin Hakkı, Üç dal neş., İst., 1967, s.49.

bir kural değildir. Böyle bir duruma mevcut bir adaletsizliği gidermek için en son çare olarak baş vurulmalıdır. Çalışma hayatında ortaya çıkacak anlaşmazlıklar ve haksızlıklar kamu yararına (maslahat) göre hareket eden devletin gözetimi altında fıkıh kurallarına göre çözülür. İslam devleti çalışma hayatındaki adalet ve güvenliğin sağlanmasının teminatıdır. Sözleşmelerde hürriyet ve karşılıklı rıza esas olduğundan taraflar kendi şartlarını kabul ettirebilmek için birbirlerini zorlayamazlar. Grev vakası temelde XIX yy. Avrupa'sındaki işçi sefaletinden kaynaklanmıştır. 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.¹

İslam'da olamayan bir şeyi İslam'da var kabul etmek, yahut İslam'a mal etmek, yahut İslam'da buna göre bir emsal hüküm bulmak isabetli değildir. İslam bizatihi bir sistemdir. İş hayatındaki tüm çözümleri, o gibi eylemlere ihtiyaç hissettirmeyecek ölçüde getirmiştir. Ancak, burada İslam'ı yaşamayan işçi ve işverenleri İslam iktisadi düzeninden ayrı mütalaa ederek hükme varmak gerekir. Batıyı ve doğuyu esas alan hiçbir ilmi çalışma İslam'a mal edilmemelidir. Netice olarak şunu ifade etmek gerekir. İslam'da işçi ücreti yapılan akitlere göre, adil ölçüler içinde tayin edilmelidir. Akit yapıldıktan sonra ise iki tarafa da yükletilen sorumluluklar ortaya çıkacağından, bunlar öncelikle yerine getirilmelidir. Fakat, işçi-işveren karşılıklı anlaşmak suretiyle akitlerini fesh etmelerine engel bir husus bulunmamalıdır. Çünkü yapılan akitler rıza ile olmaktadır. Rızaya dayanmayan akitler zaten geçerli değildir. İşveren akdin gereği dışında dilediği takdirde işyerini kapatabilmeli, işçi de akdin sona ermesi ile dilediği zaman işinden vazgeçebilmelidir. Ancak bu işten vazgeçme hakkı, ücretlerin yükseltilmesinde ve kendisine bazı haklar verilmesinde bir vasıta olarak kullanılmamalıdır. İşçi, üretimin en önemli unsurlarından biri olduğuna göre kendisini ağırdan satmalı, fakat asla istismara meydan vermemelidir. İş yaptıkları vakit işçiler ücrete hak kazanırlar. Devlet asgari geçim ölçüsünde ücret adaletini sağlamak zorundadır. İşveren bunu veremiyorsa, yahut işçiler bunu yeterli bulmuyorsa, işveren de yaptığı akdi bozma hakkına sahiptir. Fakat, grev yapma hakkına sahip değildir. İşini değiştirme, rızkını başka iş kollarında aramalıdır. İşçiler bu konuda müstağni davranmalı kendinden aşağı seviyede olanları, iş bulamayanları düşünmeli, çalışan

¹ Tabakoğlu, Ahmet, "İslam Ekonomisi'nde Emek ve Sermaye Kavramları" İslam'da Emek, s. 87-8.

insanlardaki tembellik alışkanlığı böylece yok edilmeli, yeni rızık imkanları araştırılarak aranan bir kıymet olduğu ortaya konulmalıdır. Kendini zorla kabul ettirmek, aksi netice verir.¹

Burada kamu yararını zedelemeyen alanlarda işin hizmet akitlerini topluca fesih yoluyla bırakılması ihtimalinin sonuçları üzerinde düşünmek gerektiğini vurgulamalıyız. Çünkü işsizlik sigortasının da bulunduğu bir ortamda bir iş yerindeki işçilerin istedikleri ücreti alamadıklarından dolayı hizmet akitlerini haklı nedenlerle fesh etmeleri, grev benzeri bir hali çağrıştırmaktadır. Diğer bir deyişle grevin çok dikkatli ve sorumluluk bilinciyle uygulanmasına izin verilmemesi halinde işçilerin hakime veya mahkemeye gitmeyerek veya gittikten sonra belirtilen şekilde işi topluca bırakmaları ve tekrar işe dönmeme yoluyla da, işsizliğin bulunmadığı veya kalifiye eleman kıtlığının çekildiği varsayımları altında, grevden beklenebilecek sonuçların alınmasının mümkün olduğunu düşünebiliriz. Çünkü bu takdirde işveren tekrar yapacağı hizmet akitleriyle en azından eski işçilerinin önemli bir kısmını tekrar işe almak, iş yerini kapatmak veya daha uzun vadeli bir düşünceyle yeni elemanlar yetiştirmek zorunda kalabilecektir. Bunların iktisadi faaliyetin maliyetini yükselteceği açıktır. Grev bir anlamda tehdittir ve yaptırım gücü vardır. Yaptırım gücü olan şey bazen de yapılır. Grev bir tehdit olarak bulunmalıdır ki işveren işçisinin hakkını tam ödesin, grevi kaldırırsak, işveren de işçiye hakkını vermezse, vermemekte direnirse ne olacak? Şeklinde açılacak soruya Hayreddin Karaman, "Bütünüyle İslam'ın uygulandığı bir toplumda işveren işçinin hakkını vermemezlik edemez. Vermezse, o hak ondan zorla alınır ve hak sahibine verilir. Devlet bunun için vardır, ümmet bunun için vardır" cevabını vermektedir.² Burada tüzel kişi olarak devletin kurup işlettiği işyerlerinde çalışan işçilerin çıkarttıkları iş uyuşmazlıklarının çözümünün nasıl olacağı meselesi akla gelmektedir. İşveren olarak devletin uzlaşmaz tavır koymayacağı söylenebilir, ancak dengenin nasıl kurulabileceği konusu üzerinde düşünülürken, işçilerin de razı olabileceği çözümün mahkemeden başka mercilerde gerçekleşmeyeceğini düşünüyoruz. Greve hayır denilirse... hakem usulünün kullanılıp kullanılmayacağını elbette fukaha belirleyecektir.³

¹ Yavuz, Yunus Vehbi "İslam Ekonomisi'nde Emek ve Sermaye Kavramları Müzakereleri" İslam'da Emek, s.105.

² Karaman, Hayrettin, , "İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri", İslam'da Emek, s.149.

³ Sınay, Tahsin, "Sendikaların Kurulması, Faaliyetleri ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma İmkanları", İşçi İşveren Münasebetleri, s.224.

Grev kararı almakla işçiler grev süresi içinde işverenden ücret almamayı göze almaktadırlar. Buna karşı işin ve üretimin durdurulmasının işverene zarar vereceğini düşünerek grev sonunda isteklerini işverenin kabul etmek zorunda kalacağını umarlar. İşveren ise ekonomik gücüne güvenerek beklemeyi ve ücret alamayan işçilerin tekrar işbaşı yapacaklarını umar. Ama grev çok yönlü sonuçlar meydana getirir. Çoğu kez grev özel sektörde işverene, kamu sektöründe dolayısıyla devlete zarar verir. Kamu hizmetlerinin görülmesinde büyük aksaklıklar ortaya çıkabilir. Özel kesimde işverenin müşterileri ve onunla bir akdi ilişki kurmuş olan kimseler ve kamu kesiminde kamu hizmetinin görülmesinden yararlananlar grev olayından etkilenirler. Nihayet grev süresi içinde ücret alamayan, kanunsuz grev sebebiyle işten çıkarılma tehlikesiyle karşılaşan o işyerinin işçileri ile üretimin durması sebebiyle tüm diğer işçilerin de grevden etkilenmeleri mümkündür. Üstelik grevin sonucunun da ne olacağı belli değildir. Bu bir mücadele olduğu için hangi tarafın başarı sağlayacağı önceden bilinemez. İşçiler grev sonucunda akdedilecek toplu sözleşme ile isteklerini elde etmiş olabilecekleri gibi sözleşmeler sırasında işverenin yapmış olduğu tekliflerin de altında bir sözleşmeyi imzalamak zorunda kalabilirler.¹

Ekonomik grevin bir takım ekonomik hakları işçilere sağladığı kabul edilirse bile, serbest pazar ekonomisi içinde işveren, emekçilere tanıdığı ekonomik hakları, ürünlerinin pahasını arttırarak çıkarmaktadır. Grev yapan ve bazı ücret artımı sağlayan işçi ürettiği malı pazardan satın alırken daha pahalı satın almakta ve bu şekilde kendisine tanınan fazlalık yine işverenin cebine dönmektedir. Mevcut ekonomik düzen içinde, demek oluyor ki işçilerin ekonomik grevleri gerçekte bir şey elde edememektir.²

Grev sorunu ücretten kaynaklandığına göre ücret konusunda da İslam'ın emirleri incelenmelidir. İşçi adil olarak ücret almalıdır. İşçini az ücret alması halinde dava açma hakkı olmalıdır. İşçinin verdiği işin karşılığının tespiti, hakkının ödenmesi ve işçinin kazancının bakmakla yükümlü olduğu kimselere yetip yetmemesinin araştırılması ücretinin ona göre verilmesi gerekir. İşçinin emeğinin ve verdiği işin değerini tam olarak tespit etmek zordur. Mesela yaptığı masanın değeri bin lira ise işçinin bu bin lira içindeki emeğini nasıl değerlendireceğiz? Bin liranın içinde hammaddesinin alınışını tespit edeceğiz, kullanılan aletlerin yıpranma payını, harcanan elektrik, su, vergi

¹ Esener, Turhan, a.g.e., s.541.

² Özek, Çetin, a.g.e., s. 78.

masrafları, atölyenin kirası, mal sahibinin kâr hakkı gibi unsurları çıkardığımızda geriye kalan işçinin hakkı ve emeğidir denebilir. Buna göre günlüğü, aylığı, hesaplanabilir.¹

Kur'an' da hakikaten insan için çalıştığından başkası yoktur buyrulur. Bu ölçü işçilerin, işverenden ne isteyebileceğini ortaya koymaktadır. İşçilerin işverenden isteyebileceği *azami* ücret, diğer üretim faktörleri ile beraber üretime yaptıkları katkıya eşit olmalıdır.²

Hem asgari ücretin ve hem de ücretlerin üst sınırının belirlenmesi işverenler ve işçiler açısından çok önemlidir. Böyle yapılması iş sahalarının genişlemesini ve para değerinin muhafazasını sağlar. Sendikal rekabetler ve tek taraflı direnmeler (grev) yüzünden bazı işçi kesimine aşırı ücret ödenmesi zorunda kalınır. Maliyetler yükselir ve para değerinde düşüşler olur. Para düşüşü yeni istek ve direnmelere yol açtığı gibi, sendika rekabetleri dışında kalan işçi kesimi ve memur zümresini de büyük sıkıntılara sokar. Herkes para düşüşüne sebep olacak aşırı isteklerden kaçınmalıdır. Bundan dolayı ücretlerde üst sınırın belirlenmesi gereklidir.³

İşçilerin maddi durumları kötü ve iş verenin büyük kârlar sağladığı şüphesi varsa işyeri ve işçi-işverenler hesaba çekilir. Olay ayrıntılarıyla incelenir. İşçilerin alın terlerinin ve emeklerinin meydana getirdiği değer artışlarındaki hisselerde işçilerin haklarını vermemek demek olan tatif ve bahs suçu tespit edilirse sermaye ve emek hakları iyi ve adil (piyasa şartlarına uygun değer komisyonca tespit edilir.) Bir tarzda muvazenelendirilmelidir. Eğer bu olmayacak olursa işçilere o sanayi tesisinin % 50 hissesinin mülkiyeti verilebilir. Bu işçilere istihsalı arttırmaları için gerekli itme gücünü de verebilir.⁴ İslamiyet'in esas itibariyle arzu ettiği şey, hem işverene ve hem de işçiye uygun düşecek bir iş ahlakının tespitidir. Böyle bir ahlaki tesis etmek Müslüman cemiyetin bir vecibesidir. Bu, her ferdde veya grupta kendileriyle ilgili sahalarda mesuliyet duygusunu tesis etmek için İslamiyet'in sarf ettiği umumi gayretle tam bir uygunluk halindedir. Bu ahlaki sistemin ya mevcut olmadığı veya da çalışmadığı cemiyetlerde devlet, işçilerin ve işverenlerin hak ve vazifelerini kanunlaştırmak ve sarahatla tespit etmek hususlarında serbesttir. İşlediği müddetçe bu tam sağlıklı bir ameliyedir. Güçlük ahlaki bir temel olmadığı zaman kanunların ve kaidelerin sadece

¹ Atay, Hüseyin, a.g.e., s.56.

² Esen, Adem, *Sosyal Siyaset Açısından İslam'da Ücret Kavramı*, T.D.V.yay, Ank.,1993, s.138.

³ Yeniçeri, Celal, a.g.e., s.341-2.

⁴ Fazlur Rahman, *İslamiyet ve İktisadi Adalet Meselesi*, s.31.

sınıf kavgasına yol açmasındandır. Bu halde işverenler haksız kazanç için çareler bulurlar. İşçiler grevlere ve işi toplu halde terkler ve böylece de uzun vadede milleti zayıflatmaya baş vururlar.¹

İslami kaynaklar ücret üzerinde titizlik göstermiş, çalışanın hakkını korumayı topluma ve devlete görev olarak vermekle beraber, ücretin miktarı üzerinde durmamıştır. Bunda da haklıdır. Çünkü adil ücretin miktarı işe, zamana, bölgeye, sosyal ve ekonomik şartlara göre değişik olmaktadır.²

Bu gün ücretin tespitinde üç düşünce hakimdir.

a) Ücret emeğin fiyatıdır. Emeğin verimine uygun olmalıdır; emeğin vasfına, miktarına ve verimine göre değişmelidir.

b) Emek de sermaye gibi, üretim unsurlarından biridir. Emek sahibine sabit bir ücret vererek onu teşebbüsün dışında tutmak doğru değildir. Teşebbüsün kazancından, emek sahibine de pay ayırmak ve onu kâra ortak etmek gerekir.

c) Ücret emek sahibini yaşatacak bir gelir olmalıdır. Cemiyetin menfaati, işçinin hususi ve ailevi durumunu göz önüne alarak ücret verilmesini amirdir. Emeğin miktar ve verimi dışında verilen pay, sosyal düşüncelerden kaynaklanır. Bu düşüncelere, İslami açıdan bakılınca şunları eklemek gerekir. Ücretin emeğe göre olması meselesi yukarıda izah edilmiştir. İslam, mudarebe, muzaraa, musakat vb. şirketleri teşvik ederek emeğin istihsal unsuru olarak da değerlendirilmesi ve buna göre gelirden pay alması yolunu açmıştır. Ancak bu, emeğin adil ücretle değerlendirilmesine mani değildir. 'Ücret emek sahibini yaşatacak bir gelir olmalıdır.' Düşüncesini olduğu gibi uygulamak bir takım mahzurlar doğurur. Evvela bu emeğe göre ücret prensibine aykırıdır ve ücret adaletini zedeler. Saniyen, teşebbüslerin ayakta kalması ve verimli olmasına ters düşebilir. Bu sebeple İslam, işverene adaletle ve zamanında işçiye ücretini vermesini emretmekle yetinmiş, bu ücret –hususi durumları bakımından- bazı işçilerin geçimini karşılamıyorsa bunun için, sosyal adalet temelinde başka tedbirler getirmiştir. İslam toplumu adaleti ayakta tutmakla mükelleftir. Devlet bu mevzuda toplumu temsil eder. Buna göre İslam cemiyetinde işçi ile işveren arasında, her iki tarafın da meşru menfaatlerini korumak ve adaleti gerçekleştirmek için toplum vardır, devlet vardır, bunun için teşekkül edilmiş

¹ Fazlur Rahman, *İslamiyet ve İktisadi Adalet Meselesi*, s.33.

² Karaman, Hayrettin, *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s.52.

tarafsız kuruluşlar vardır. Bu kuruluşlar her zaman ve zeminde adil ücreti tespit ve hak sahibine ulaşmasını temin ederler.¹

Burada yeri gelmişken İslam Devleti'nin memurlarına önerdiği hayat standartının sınırlarını çizen Hadisi-Şerif'i hatırlatalım. *“Bir kimse bizim işimize tayin olunursa evi yoksa ev edinsin, eşi yoksa eş, hizmetçisi yoksa hizmetçi ve binitini yoksa binit edinsin. Kim bunlardan fazlasını isterse o ya hilekardır yahut hırsız.”*²

Burada ücretin işçiye sağlaması gereken hayat seviyesine işaret edilir. Buna göre; işçi, ücretinden yapacağı tasarruflarla mesken edinebilmeli, bekarsa evlenebilmeli ve arabası yoksa bir araç satın alabilmelidir. Ayrıca bu arabayı rahat kullanabileceği ekonomik bir ortamın meydana gelmesi de amaçlar arasında sayılabilir. İşçilerin bu belirtilenler dışında istekte bulunması ya işverenleri iflasa sürükler ya da piyasa fiyatlarının aşırı yükselmesine neden olur. Emevi halifelerinden Ömer b. Abdulaziz, çalışanlarına şöyle demiştir: “Herkesin barınacağı bir evi, hizmetçisi, düşmana karşı yararlanacağı bir bineği ve ev için gerekli eşyası olmalıdır. Bu imkanlara sahip olmayan borçlu sayılır ve zekat fonundan desteklenir.” İşçiyi yukarıdaki delillerle öngörülen hayat seviyesine ulaştıracak bir asgari ücret belirlendikten sonra, ekonomik şartlar değişince ve paranın satın alma gücü düşünce yeni ayarlamaların yapılması gerekir. Mesela bir yıl sonra, zaruri maddelerin fiyatlarında ortalama % 30 artış olmuşsa, işçi ve memur maaşlarına da bu oranda ilave yapmak gerekir. Aksi halde ücretleri bir yıl öncesine göre % 30 azalmış olur. Ancak ücret ayarlamaları çoğu zaman kendiliğinden gerçekleşmez. İş barışını bozmadan, düzenli bir ayarlamaların yapılabilmesi için, adaleti ayakta tutması gereken devlet güvencesine ihtiyaç vardır. Bu konuda işçi ve memurların tek tek zam isteğinde bulunması yerine kollektif irade ve ekonomik şartlara göre ayarlanan emek değeri belirlemek daha uygun olur. İşçi veya işveren arttırılan yeni ücrete razı olmazsa, mahkemeye baş vurarak adaletli bir ücret tespiti yaptırması mümkündür.³

Değeri artan veya azalan para ile önceden yapılan hukuki muamelenin durumu tartışmalıdır. Ebu Hanife'ye ve Ebu Yusuf'un ilk kavline göre borçlu akitte belirtilen paranın mislini, Ebu Yusuf'un ikinci kavline göre kıymetini verir. Bu kıymet alışveriş veya kâr akdinin yapıldığı gündeki müsemma paranın kıymetidir. Fetva da Ebu

¹ Karaman, Hayrettin, , *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*, s.53.

² Ebu Davud, İmare 10 (III/353).

³ Döndüren, Hamdi, “İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri”, *İslam'da Emek*, s.398.

Yusuf'un bu ikinci kavline göre olup İbn Abidin, bu konuda Ebu Hanife'nin kavline göre fetvaya rastlanmadığını kaydetmektedir. Ödünç alanın veya müşterinin önceden ne kararlaştırılmışsa onu vereceğine ve bu konuda icma olduğuna dair kayıtlar, ya Ebu Yusuf'un ilk kavli ya da altın ve gümüş para göz önünde tutularak ifade edilmiştir. Çünkü altın ve gümüş aslen paradır. Asli mübadele vasıtası ve ölçü birimidir. Altın ve gümüş paradaki değer artışı ve azalması akdi etkilemez. Buna karşılık 'fulus' tabir edilen altın ve gümüş haricindeki madeni paralar aslen para olmayıp para hükmündedir. Zimmette borç olarak sabit olsa bile bunların para olma vasfı itibarıdır. Bu sebeple mezkur ihtilaf da altın ve gümüş dışındaki paralar hakkındadır.¹

O halde alış-veriş ve kâr akdi hakkında nakledilenler göz önünde bulundurulursa denilebilir ki, işçi ücreti para olarak kararlaştırıp da bu paranın değer kaybetmesi halinde, işçiye kararlaştırılan paranın mislinin, kıymetinin ödenmesi gerekmektedir.² Ödenecek kıymet, müsemma ücretin iş akdinin yapıldığı günkü kıymeti olup bunu belli usul ve esaslara göre tespit ve takdir etmek mümkündür. Böylece müsemma ücretin satın alma gücü, diğer bir ifadeyle işçinin gerçek ücreti korunmuş ve akit konusu zedelenmemiş olur. Yoksa ki, özellikle uzun süreli iş akitlerinde enflasyonun para üzerindeki olumsuz tesirine rağmen işverenin müsemma ücreti ödemekte ısrar etmesi halinde işçinin buna razı olmayacağı açıktır. İş akdinin bağlayıcılığını ileri sürerek işçiyi bu ücreti kabule zorlamak, onun açık zararını istemektir. Günümüzde enflasyonun paranın satın alma gücü üzerindeki bu olumsuz tesiri iş akitlerinin kısa süreli yapılmasıyla, kısa aralıklarla yapılan asgari ücret tespiti, toplu iş sözleşmesi ve zam anlaşmalarıyla telafi edilmek istenmektedir. Devlet kadrolarında memur ve diğer sürekli personel istihdamında ise ücretlerin makul bir seviyede tutulabilmesi için derece, kademe, gösterge vb. belli ölçüler esas alınmakta ve bu ölçülere göre zaman zaman paranın değer kaybını telafi edici düzenlemelere gidilmektedir. İşçi ücretlerinin mal olarak da ödenebildiği ve İslam Hukuku'nda ücretin sadece para olarak düşünülmediği göz önünde bulundurulursa, bu tür ödemeler halinde işçinin enflasyona karşı önemli ölçüde korunmuş olacağı söylenebilir. Paranın vasfındaki ayıp sebebiyle de işçiye akdi fesih hakkı tanımak mümkündür.³

¹ Bardakoğlu, Ali, "İslam Hukuku'nda İşçi-İşveren Münasebeti", İslam'da Emek, s.233.

² İbn Kudame, a.g.e., c. VI, s.160.

³ Bardakoğlu, Ali, "İslam Hukuku'nda İşçi-İşveren Münasebeti", İslam'da Emek, s.234.

İslam'da teşebbüs ve çalışma hürriyeti olduğundan, kârlar gibi ücretleri de kamu yararı dışında sınırlandırmak doğru olmaz. Devlet, ücretlere ya yasama yoluyla müdahale eder ki devletin bu tasarrufu tarafları bağlayıcıdır, ya da mahkeme veya mecburi tahkim yoluyla ücret seviyeleri belirlenir.¹

Günümüzdeki İslam ülkelerine veya halkının çoğu Müslüman olan ülkelerdeki iş uyuşmazlıkları ve çözüm yollarına bakacak olursak şunları görürüz:

Türkiye'de *toplular iş uyuşmazlıklarının* barışçı yollarla çözümünde; arabuluculuk, uzlaştırma (özel hakem), hakemlik (zorunlu hakem), *toplular hak uyuşmazlıklarında* yargı ve özel hakem, *toplular menfaat uyuşmazlıklarında* arabuluculuk ve özel hakem yöntemleri devreye girer. Bunlar alanında uzman olan, belli kriterleri taşıyan yetkililerden oluşur. Taraflar arasındaki anlaşma, serbest pazarlık sonuç verirse toplular iş sözleşmesi yapılır. Aksi halde iş mücadelesi devam eder (grev ve lokavtın yasak olduğu kısıtlanmış durumlar hariç) ve nihayetinde grev ve lokavt kararları alınır.²

Dünya üzerindeki en kalabalık Müslüman ülkelerden bir diğeri olan İran'da yapılan rejim değişikliğinden sonra sendikaların kapatılmadığı, ancak sendikal faaliyetleri ve işçi-işveren münasebetlerini düzenlemek için işçi şuralarının oluşturulduğu görülmektedir.³ İran'da iş uyuşmazlıkları şu şekilde çözülür: "Toplular iş görüşmelerinde işçilerin ve işverenlerin çalışma hayatına ilişkin anlaşmazlıkları halinde ilk olarak işçi işveren veya bunların temsilcileri bazında bir çözüm yolu aranır. Bunlar aralarında anlaşamazsa taraflardan her biri üç gün içerisinde şikayetlerini atölye şurasına vermekle mükellefler. Atölye şurası bir hafta içinde şikayetlere ve uyuşmazlıkların çözümüne ve sorunların giderilmesine çalışacak veya bunların halli için bir tarih verecektir. Atölye Şurası'nın vereceği kararlar katı ve kesindir. Atölye Şurası'nın organları arasında Çalışma Bakanlığı'nın temsilcileri, işçi ve işveren veya temsilcileri bulunur. Atölye Şurası'nın kararlarına karşın temyiz yolu olarak Hakem Kurulu'na başvurula bilinir. Hakem Kurulu organları devlet tarafından 3 kişi olarak tayin edilir. Vali, mahalli adliye başkanı, iş idaresi başkanı veya temsilcileri. Bu kurula katılan işçi temsilcisi üç kişi ve işveren temsilcisi üç kişi olmaktadır. Hakem Kurulu'nun davalara bakan dairesi on gün içerisinde toplanır. Kararlar oy birliği ile

¹ Esen, Adem, a.g.e., s. 70.

² Altan, Ömer Zühtü, a.g.e. s.226-7.

³ Kışla, İbrahim, "İslam Ülkelerinde İşçi-İşveren Münasebetleri", İşçi ve İşveren Münasebetleri, İlimi Neşriyat, İst., 1990, s. 258.

alınır, oylar eşit olduğu takdirde başkanının oyu dikkate alınır ve ona göre karar verilir. İşçi ve işveren arasındaki anlaşmazlık daha da üst boyutlara ulaşır tehlike arz ederse olay, Çalışma Bakanlığı'na havale edilir.¹ Ayrıca İran'da *karz-ı hasen* sandığı vasıtasıyla zor durumda kalan, geçim darlığından muzdarip duruma gelen çalışanlara yardım yapılmaktadır. Bu sandıklar himayesinde olan kimseler herhangi bir nedenle yardım isteğinde bulunduğu, duyulan ihtiyaç miktarı kendisine faizsiz ödenir. Bu ödenen miktar, sandık kurulu tarafından tayin edilip aynı miktar taksitle alınır, çoğu zaman da zor durumda olanlara bağışlanır, geri alınmaz.²

Suudi Arabistan'da sendika olmadığından grevden söz etmek mümkün değildir. Anlaşmazlıkların çözümü için iki tip komisyon kurulmuştur. İşçi bulma şubelerinde kurulan komisyon üyelerinin İslam hukuku alanında ehliyetli olmaları gerekir.

1- İlk müracaatların yapıldığı komisyonlar: Aşağıdaki hususları nihai olarak çözümler

- a) Değeri üç bin riyalı geçmeyen anlaşmazlıklar.
- b) İşçilerin işlerine son verici kararların durdurulması ile ilgili anlaşmazlıklar.
- c) Para cezalarını durdurma veya cezalardan muaf tutma talebi.

İlk komisyonlar aşağıdaki hususlarda ise ilk kademedен yetkilidirler

- a) Değeri üç bin riyalden fazla olan anlaşmazlıklar
- b) İş kazalarından doğan tazminat hakları
- c) İşçinin işine son vermeden dolayı doğan anlaşmazlıkları çözme.³

2- Yüksek Komisyonlar: Çalışma ve diğer ilgili bakanlık yetkilisi beş kişiden oluşur. Bu komisyonun kararları nihaidir. İlk komisyonların kararına taraflardan birinin itirazı durumunda konu yüksek komisyonca incelenir. Taraflar herhangi bir anlaşmazlık durumunda, komisyonlara müracaat etmeden, aralarında özel hakem seçerek anlaşmazlıkların çözümü cihetine gidebilir.⁴

Her ülkenin koymuş olduğu mevzuatları ayrıntılarıyla vermemiz çalışmanın gayesini aşacağından bazı ülkelerin mevzuatlarını özetleyeceğiz. Libya'da toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü uzlaştırma kurulu ve hakem heyetine, ferdi iş uyuşmazlıklarının çözümü ise uzlaştırma görevlisi ve iş mahkemesine aittir. Grev ve

¹ Ahad, Fallah a.g.e., s.90.

² Ahad, Fallah a.g.e., s. 116.

³ Kışla, İsrail , a.g.e., s.263.

⁴ Kışla, İsrail , a.g.e., s.263.

lokavt yasaktır. Sudan'daki uygulamalarda toplu pazarlık görüşmeleri yapılır, sonuç vermezse çalışma departmanı olaya müdahale eder. Çoğu uyuşmazlık bu safhada çözülür, eğer çözülmemişse arabulucuya gidilir ve arabulucu heyet anlaşmazlığı çözer. Mısır'da grev hakkını doğrudan düzenleyen herhangi bir yasal düzenleme yoktur. Ancak 1976 yasası ile bunu değiştiren 1981 tarihli yasaya göre Mısır'da grev hakkı yasaklanmıştır. Sendikalar mevcuttur ama yasanın bu bölümüne göre işi terk etmek, iş başı yapmamak, işin yapılmasını engellemek ve engellenmesini sağlamak, bu hususta tahrik ve teşvikte bulunmak cezayı gerekli kılmaktadır. Yine işçilerin ya da sendikaların devletin bütünlüğüne ters düşebilecek, kamu düzenini bozacak, sınıf ilkesine dayalı eylemleri de suç sayılmıştır.¹

Bugün İslam Ülkeleri'nde monarşi, cumhuriyet gibi değişik yönetim şekilleri görülmektedir. Batılı anlamda bir demokrasi olmadığı gibi tam bir İslami sistem de mevcut değildir.² Müslüman idareciler başarılı olmak ve yabancıların egemenliğinden kurtulmak istiyorsa öz değerlerine sahip çıkmalıdır.³ İslam düşüncesi, ekonomi dünyasının meydan okuyuşlarına karşı gereken cevabı vermek için büyük bir kavgaya girişmeye davetlidir.⁴ Faaliyetlerine başladığı 1969 yılından bu yana, yirminin üzerinde kuruluşun çalışmalarını yönlendirdiği ve aralarında İslam Ülkeleri İlim Teknoloji ve Gelişme Vakfı, İslam Kalkınma Bankası, İslam Odalar Birliği, İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi gibi kurumları bünyesinde barındıran İslam Konferansı Teşkilatı'nın,⁵ Müslüman ülkelerdeki grev, adil ücret, sosyal güvenlik ve kârdan pay hakkı gibi herkesçe tanınan işçi haklarını araştırmaya, ekonomi dünyasına yönelik, yasalara yön veren düşünceleri ortaya çıkarmaya Dünya Müslümanları ve onların alimleri nezdinde bir birlik ve açıklık getirmesine son derece ihtiyaç vardır.

İşçilere bir takım hakların tanınması, işverenin ihmal edildiği ve işçilere, her şeyi yapmakta sınırsız özgürlük verildiği anlamına gelmez. Yukarıda açıkladığımız gibi İslâm, haksız mal kazancını hor görmüş ve yasaklamıştır ve İslâm devleti, işçilerden gelecek, toplumun zararına dönük her türlü eyleme gem vurma yetkisine sahiptir.

¹ Kışla, İsrail , a.g.e., s.264.

² Kışla, İsrail , a.g.e., s.267.

³ Akif, Ahmet, *Dünya Müslümanlarından Sesler*, Tuba yay., İst. 1983, 181.

⁴ Nebi, İbn Malik, *Ekonomi Dünyasında Müslüman*, Çev. Mehmet Keskin, Hicret yay., İst., 1976, s.146

⁵ İrbeç, Yusuf Ziya, *Türkiye'nin Dış Ekonomik İlişkilerinde İslam Ülkeleri*, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği yay.,Ank., 1990, s. 154.

Bunun için sermaye emek uzlaşması öncelikle aranır fakat başarı elde edilemezse, toplumun menfaatine yönelik tedbir neyse yöneticiler onu sağlar. İslam devletlerinin temel sorunu grevleri sınırlama yollarını aramak değil, bugünkü emek sermaye ilişkisine İslâmi değerleri aşılamanın usulünü, çarelerini, yollarını aramaktır.

İslam'a göre işi bırakmak, sadece mevcut zulmün ortadan kaldırılması gayesine matuf olmalıdır. İslam'ın nazariyesinde işçi sınıfı olmadığı için toplu iş bırakmalar (grev) bahis konusu değildir. Yalnız hem emek hem de sermayelerini umumiyetle küçük çapta üretime tahsis eden küçük üreticiler (esnaf) ile bir e devlet işletmelerinde çalışanlar söz konusudur. Oralarda bir zulüm olursa zulmü izale için yollar aranmalıdır.¹

Grev olayı iyi tahlil edilmelidir. Bugün batıda bu yaygındır diye Müslümanlar düşünmeksizin bunu kabullenmemelidir. Grev meselesi Edille'i-Şeriye'den örf başlığı altında incelenebilir. Şatibi örfün zamanla değişebileceğini söyler. Grevler ekonomik endüstriyel uygulamalarda gelişime sahiptir ki bunu örf diye de isimlendirebiliriz. Bazı araştırmacılar işçilerin görevlerinden geri çekilmeye hakları bulunmadığını söyler. Önce işverenle görüşme yapılmalıdır. Görüşmelerde uyuşmazlık devam ederse hakeme başvurmalı, sorunu gürültü patırtı çıkarmadan hakem kararı ile çözmelidir. Sonuçta işveren, işçilerle uzlaşmazsa bu, akdin feshine yol açar. Eğer bu noktada işçi geri dönüş yapıp şikayeti olmadığını söylese işine geri dönebilir. Grevle inatlaşmaya giderse yani hem çalışmaz hem de grev yapar iş akdini feshe yanaşmazsa, devlet yetkilileri uygun bir güçle gerekeni yapar.²

Yalnız şunu da belirtmek lazım. Örf başlığı altında incelenecek olan şeylerin Şer'i bir delile aykırı olmaması lazımdır.³ Zaten ed-Darsh, grevi diğer Şer'i delillere aykırı bulmuş olmalı ki böyle bir olayı sıcak karşılamıyor.

Toparlayacak olursak ücretini alamaması veya başka sebeplerle işçinin, işini bırakması uygun değildir. *İslam'a göre işi durduran veya greve giden işçinin her şeyden evvel işverenin uğrayacağı zararı bir kenara atarak grev sebebiyle mahrumiyet veya yokluğa mahkum edilen insanları, düşecek olan milli üretimi düşünmek ve ön plana almak mecburiyetinde olduğunu idrak etmelidir. İşçi işverenin yanında, onun yardımıyla bütün millete hizmet eden kişidir. Bu itibarla "Milletin efendisi ona hizmet*

¹ Debbagoğlu; Ahmet, *İslam İktisadına Giriş*, Dergah yay., İst., 1979, s.271.

² Darsh, Sheikh Sayyed Mutawalli, *Fatwa Bank*, Afkar Publications, Doha/Qatar, 2002, chapter S.

³ Hallaf, Abdülvehhab, *İlmü Usulî'l-Fıkh (İslam Hukuk Felsefesi)*, çev. Hüseyin Atay, A.Ü.İ.F.V. yay., Ank., 1973, s.237.

edendir” müjdesinin takipçisidir. Binaenaleyh işini terk etmesi topyekün millete zarar vermektedir. Ayrıca başkasına zarar vermekle hak elde etmek, İslami ve normal bir davranış olmamalıdır. Bu gibi durumlarda eğer daimi bir adaletsizlik varsa, ya işçiler müesseseye ortak edilmeli veya mahkemeye baş vurarak neticeyi beklemelidirler. Lakin işçiler işlerine yine devam etmelidir. Bir taraftan da şikayet anında geçerli olmak üzere işveren müessesenin gelirlerine bloke edilir, haklı çıkıldığında, bloke edilen gelirlere işçi ücretleri verilirken kalanı işveren müesseseye verilir. Böylelikle grev sebebi ile uğranılacak üretim kaybı, milli hasıla düşüklüğü önlenmiş olmakta, üretim ve hasıla düşüklüğünden dolayı milletin, aynı zamanda bizzat işçilerin sefaletten pay almalarına meydan verilmemektedir.¹

¹ Er, İzzet, a.g.e., s.103.

SONUÇ

Ademoğlunun var olma mücadelesi, ferdi menfaatleri ön plana çıkarışı, haksızlıklar ve kötü neticeleri daha ilk insanın çocukları arasında başlamıştı. (Maide 5/27-31) Galiba melekler boşuna dememişti Ya Rab, Sen yeryüzünde fesat çıkaracak yaratıkları niçin halkediyorsun, yaratıyorsun! Ama Alemlerin Rabbi bizlerin bilmediklerini biliyordu. (Bakara2/30) Öyle uygun görmüştü. İnsanlar yeryüzündeki serüvenine dediğim gibi hızlı başlamışlardı. Aradan geçen çok uzun süreler, zamanlar sonra da iş değişmemişti. Bozgunculuk ifsad oluyordu ama hayat sadece bozgunculuktan ibaret olmamıştı. İnsanlık değeri biçilmeyecek güzelliklere de sahne olmuştu çünkü Allah bunu biliyordu.

Bir tarafta güçlü kişiler veya zümreler diğer tarafta güçsüz ve savunmasızlar olagelmıştır. İlk ve orta çağlardaki kölelikten, günümüzdeki düşük ücretle insanları çalıştırıp onların sırtından servetlerine servet katanlara kadar çalışma hayatında tarih boyunca, güçlü olanın haklı kabul edildiği veya haklı olanın güçlü kabul edildiği Kabil ve Habil varisleri görülmüştür. Bu paralelde Toplu iş bırakma olaylarına da insanlığın eski tarihlerinden bu yana rastlanır. Üretime emeği ile katılan insan, yaşamına ve onuruna aykırı koşullara karşı her zaman bir direnme göstermiş, hakkını arama yolunu bir şekilde kullanmıştır. Ve sadede gelecek olursak asrımızda işçi-işveren diye sınıflar doğmuştur. Bu iki sınıf bir takım mücadeleler sonucu grev denen bir olguyu insanlık tarihine sunmuşlardır. Ama topluca yapılan her iş bırakma eylemi grev değildir. Bir hareketin grev sayılabilmesi için bazı şartları taşıması gerekir.

Grevin, grev olabilmesi için ortak bir amaç etrafında hareket eden kuruluşların öncülüğünde olması, yani işçilerin birbirlerinden ve yapacakları eylemlerden haberdar olması, belli bir amaç uğrunda toplanılması, toplu iş görüşmeleri sonuç vermez ve istekler kabul ettirilemez ise son çare olarak başvurulması, baskı ve tehdit içererek iş yerindeki faaliyeti etkileyecek şekilde yapılan işin bırakılması gerekir. Bunlar bütün halinde işleyen süreçlerdir. Bu yüzden sadece toplu iş bırakmalara da grev diyemiyoruz. Grevin tarihçesi üzerinde düşünenler, çok eski tarihlerde gerçekleştirilmiş bazı olayları da grev olarak adlandırsalar da bu tür olaylar yukarıda sıralanan unsurları taşımayan, günümüz dünyasında grev denince akla gelen hareketler olmayıp o devirlerde yaşanmış emek , sermaye, efendi, köle, hak arama, zorbalık, direniş gibi kavramları ifade eden vakialardır.

Grev batı toplumunun ürettiği bir kavramdır. Temeli çıkara dayalı batı toplum düzeninin ve ekonomik sistemlerinin ürünüdür. Bugün bir hak arama mücadelesi olarak kullanılmakta ve kendi mantığı içerisinde haklı sebeplere dayalı bir olgu olarak yer almaktadır. Bizim incelemeye çalıştığımız ise İslam hukuku açısından grev hakkı ne ifade etmektedir, böyle bir olgunun İslam sistematiğine göre incelenmesidir.

İslam hukukunun sosyal adalet temeline dayalı, uluslar arası rekabet koşullarının gerisinde olmayan, mevcut ülke ve sistemlerinin belirlediği normların gerisinde kalması ve sosyal adalet, işçi-işveren münasebetleri alanında haksızlık yapması düşünülemez. Esasında İslam hukuku tam anlamıyla uygulandığında grev, lokavt, işçi-işveren münasebetlerinde haksızlığın giderilememesi, sosyal adalet dengesizliği, diğer hukukların gerisinde kalma gibi durumlar söz konusu olmaz. Bu gibi sorunlar toplumun sosyo-ekonomik yapısının bozulmasından doğar. Bunun için öncelikle toplumun manevi açıdan eğitilmesi ve mukabilinde ekonomik refah seviyesinin ileri düzeyde olması gerekir.

Kur'an insanın mala olan düşkünlüğünü, hırsını, zafiyetini vurgular. (Fecr 89/15-20, Mearic 70/19-21, İsra 17/100, Nisa 4/28, Yunus 10/22, Rum 20/33) Her ne kadar bu duygulara meyyal yaratılmışsa da insan nefsinin terbiye edip kontrol altına alabilir. Grev, lokavt gibi işçi-işveren uyuşmazlıklarının sebebi yukarıdaki ayetlerde gizlidir. Nerden geldim, neciyim, nereye gideceğim? Gibi sorular artık yerini nasıl daha çok kazanabilir, nasıl daha iyi tüketebilir, nerelerde daha iyi eğlenebilirim? Türünden sorulara bırakmıştır. İnsanın mala olan sevgisi ve paylaşma duygusunun kıtlığı, zafiyeti, cimriliği, gururu, hırsı, Allah'ı unutmaması, onu adaletsizliğe hak yemeye, emeğin karşılığını yeterince vermemeye sevk ediyor. Hele Kur'an'ın ve Sünnet'in terbiyesinden uzaklaştıkça toplumlar bu kısır döngülere daha da maruz kalıyor, adalet yardımlaşma, fedakarlık, hakkı ihkak güdük, ebter kalıyor. Şeytan, ademoğlunun fakirlik veya daha az kazanma korkusu, diğer insanlar karşısında mal çokluğu ile yarışma gibi damarlarını sinsice kullanıyor böylece işveren tarafına daha fazla gelir ama daha az gider yollarını bulduruyor. Grev de işte bu daha fazla gelir daha az gider denkleminin pratiğe dökülmesinden kaynaklanan adaletsizliktir. İşverenler veya devletler kârını, gücünü yeterince paylaşmıyor. Kazanç ile çalışana verilenler kıyaslanmayacak kadar komik rakamlar olunca çalışanlarda tepkiler oluşuyor. Hak aranmaya çalışılıyor, başkaldırıları oluyor, işverenine ve onun şahsında bütün zenginlere

karşı zaman zaman da patlayan öfke seli şeklinde hesaplaşmalar oluşuyor. *Çağdaş* dünya düzenlerinde işte bunlar oluyor. Bunlar abartılı ve indi yorumlar değil görünen köyün tasviridir. Müslümanın gerek infak etmesini gerekse emrinde çalıştırdıklarına iyi muamele ve yeterince ücret vermesini Allah'a bir ödünç verme şeklinde yorumlayabiliriz (Bakara Sûresi 2/245, Maide Sûresi 5/12, Hadid Sûresi 57/18, Teğabün Sûresi 64/17) ki verdiğimiz borcu Allah'a vermişiz. O borcun karşılığını en güzel şekilde dünyada ve ahirette bize ödeyecektir. Allah Teala bu deymi merhametinden dolayı kullanma bahşi göstermiş ki bu da kullarına en iyi şekilde muamele etmemiz gerektiğini bizlere vaz eder. Buna işverenin, işçisine hakkını yeterince vermesi de girer. Hakkını alan işçiye, işverenine ve onun şahsında zenginlere güzel duygular besleme yetisini kazandırır. Allah'a verilen bu borç iyi bir borç olmalı zira sevdiğimiz şeylerden Allah yolunda harcamazsak iyiliğe ulaşamayız. (Ali İmran Sûresi 3/92) Müslümanların Allah'a olan borçlarından biri de emri altındakilere iyi davranmak değil mi ve bu iyi kelimesinin içine bir çok şey girmez mi? İşverensek eğer kendimizi işçi yerine koyup, hak edilen iyi bir ücreti gönül rahatlığı ile verebilmeliyiz. (Bakara Sûresi 2/267-70) İnsanın adaletli olması takvaya daha yakındır ve Allah'tan korkmamız emredilmiştir.(Maide 5/8) Bu anlattıklarımız olayın İslam'daki ahlaki boyutuna, özellikle işverene düşen etiğe vurguydu. Çünkü ezilen taraf genel itibarla çalışan kesimdir. Çalışanların da işverenlerine karşı elbette sorumlulukları vardır. İlişkiler karşılıklı sevgi saygı temeline oturtulmalıdır. Olayın ahlaki boyutunu böylece özetledikten sonra grev hakkındaki nihai görüşleri, bir başka deyişle ulemanın grev hakkındaki ağırlıklı görüşlerini şöyle özetleyebilirim:

Şimdiye kadar verdiğimiz Ayet-i Kerimeler ve Hadis-i Şerifler, İslam hukukundaki diğer başlıklar grevlerin meydana gelmesine *seddirler*. Yani İslami kuralların yeterince işletildiği bir hukuk sisteminde grevlerin görülmesine imkan yoktur. Öncelikle bunu belirtelim. Bu kurallar yeterince işletilmezse ve işçi-işveren uyumsuzluğundan doğan bir durum olursa veya hükümet ile çalışanları arasında ücret veya benzeri hususlarda ihtilaf çıkarsa taraflar, önce meseleyi aralarında halletmeye çalışır veya bir takım İslami kurumlar, teşekküller vardır problem buralarda halledilmeye çalışılır, bunlar da olaya çözüm getirmezse hakem hakkı veya yargı yoluyla yetkili kişilerin olaya adilce müdahale etmeleri beklenir. Onlar bir karar verir. İşverenin, hükümetin haksızlığına hükmolunursa, işçiye hak ettiği, piyasa şartlarına

uygun ücret veya gasbedilen hakkı neyse o verilir. Adaletsizlik giderilir. Adaletsizlik yoksa işveren tarafına herhangi bir müeyyide uygulanmaz. İşçi yetkililerin verdiği hükme yine razı olmuyorsa bu sefer yaptıkları akdi fesh etmek için işverenle bir araya gelir ve akit feshedilir. Burada da bir problem çıkarsa nihai karar yargı organlarıdır. Buna rağmen grev yapılırsa, hem çalışmamak hem ücret talep etmek ve herhangi bir zarara meydan vermek İslami prensiplere aykırı düşer.

Genel anlamda da iş günü kayıpları ve işverenin aksayan işleri, zararını maliyet fiyatlarına yüklemesi ve bunun sonucunda doğacak enflasyonun grevcilere ve toplumun her kesimine yansması, grevler vasıtasıyla yönetime yönelik anarşi ve fitne ortamı oluşturulmak istenmesi, işsizliğin baş göstermesi, emniyeti ihlal suçlarının artması, işçi işveren düşmanlığı, vatandaşın devletine karşı güveninin sarsılması, grev uygulamaları görülen ülkelerde grevlerin pek sonuç sağlayamaması, grevlerin sonucunda ne olacağının belli olmaması, üretimin durması, tıkanması, greve katılan işçilerin bir takım haklarının kesilmesi, greve katılmak istemeyen işçilerle aralarında çıkabilecek ihtilaflar, gibi toplum düzenini, kamu yararını ve bir takım kişisel hakları zedeleyeceğinden, otorite grevlere izin vermez.

Tezimizde ve yukarıda anlatılanlar doğrultusunda grev olgusunun İslam'a yabancı olduğunu, grevlere İslam'ın getirdiği nizamın ihtiyaç duymadığını söyleyebiliriz.

SUMMARY

Strikes are recent development a feature of modern industrial relationships in democracies societies. Our study contains what are strikes? And its coverages, kinds. For social life, justice, and rights an advantage or not. And also islamic view about strikes

We can say strikes are belonging to western civilization so Muslims may not jump headlong into strikes. Muslim practices and rules are approving or disapproving. At first this research, respect would be produced. *Some scholars say* that an employee has no right to withdraw his work or his skill unless there is first a negotiation between him and his employer. Hence, the first step from an Islamic point of view is for the worker to air his grievance and seek arbitration. In the event of the employer becoming intransigent the employee should indicate that unless his grievance is addressed, he is going to cause disruption. That if an employee has no grievance, he is not allowed to withdraw his labor. In case he persists in his strike, the authority has the right to compel the employee to work - with reasonable force." If you have any further comments, please don't hesitate to write back!

We used verse of the Kur'an, hadiths and islamic jurisprudence doctrine and scientific articles about strikes. Most of authority says strikes aren't belong to islamic literature. We explanate with their reasons. I hope this study would be useful.

BİBLİOGRAFYA

AHAD, Fallah Vezir Adad,

İran toplumunda İşçi İşveren ve Devlet İlişkisi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü basılmamış doktora tezi, İst., 1989.

AHMED, Mahmud,

İslam İktisadı (Mukayeseli bir Tedkik), Çev. Yusuf Ziya Kavakçı, Çağaloğlu yay., İst., 1975.

AKİF, Ahmet,

Dünya Müslümanlarından Sesler, Tuba yay., İst. 1983.

AKGÜNDÜZ, Ahmet-ÖZTÜRK, Said,

Bilinmeyen Osmanlı, OSAV yay., İst., 1999.

AKGÜNDÜZ, Ahmet

Eski Anayasa Hukukumuz ve İslam Anayasası, Timaş yay., İst. 1989, 2. bsk.

AKYÜZ, Vecdi,

İslam Hukukunda Yüksek Yargı ve Denetim Divanı Mezalim, M.Ü.İ.F.A.V. yay., İst. 1995.

ALEVANİ, Abdurrahman Mahmud Medayi,

Nefahatu's-Samediyeye ala Mezhebi İmamı Şafii, Daru'l –İsfahani, İsfahan, 1392 h.

ALÛSİ, Ebû'l-Fadl Şihabuddin Seyyid Mahmud,

Ruhu'l-Meani fi Tefsiri'l-Kur'an'il-Azım ve's- Seb'i'l –Mesani, Daru'l-İhyai't-Turasi'l Arabi, Beyrut, 1985.

ALTAN, Ömer Zühtü,

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi yay., Eskişehir, 2003.

ARMAĞAN, Servet,
İslam Hukuku'nda Temel Hak ve Hürriyetler D.İ.B: yay., Ank., 1992.

ATAR, Fahrettin,
İslam Adliye Teşkilatı, Diyanet İşleri Başkanlığı yay., Ank., 1991,
3. bsk.

ATAY, Hüseyin,
İslam'da İşçi-İşveren İlişkileri, Kısmet matb., Ank., 1979.

ATILGAN, Ahmet,
İslam'ın Ekonomik Politikaları, Nesil yay., İst., 1996.

AVDEH, Abdulkadir,
Teşrii'l-Cinayi'l-İslami, Daru'l-Kutubi'l-Arabi, Beyrut, trs.

BAHADIROĞLU, Yavuz,
Osmanlı Padişahları Ansiklopedisi, Nesil yay., İst., 1996.

BAYINDIR, Abdülaziz,
İslam Muhakeme Hukuku, İslami İlimler ve Araştırma Vakfı yay., İst., 1984.

BERKİ, Ali Hikmet,
Açıklamalı Mecelle, Hikmet yay., İst., 1982, 3. bsk.

BESSAM, Abdullah b. Abdurrahman,
Tevdihu'l-Ahkam min Buluği'l-Meram, Daru'l-Kibleti Lisehafeti'l-İslami,
Cidde, trs.

BEŞER, Faruk,
İslam'da Sosyal Güvenlik, D.İ.B. yay., Ank., 1987.

BEYDAVİ, Nasruddin Abdullah Ebi Ömer, Muhammed Şirazi,
Envaru't-Tenzil ve Esraru't- Te'vil, Daru'l-Fikr, Beyrut, 1996.

BİLGE, Necip,

Hukuk Başlangıcı, Turhan Kitabevi yay 15. bsk, Ank., 2001.

BİLMEN, Ömer Nasuhi,

Hukuki İslamiyye ve İstılahatı Fıkhiyye Kamusu, Bilmen yay. trs.

BUHARİ, İmam Ebi Abdillāh Muhammed b. İsmail b. İbrahim,

es-Sahih, Çağrı yay., İst., 1992.

BURSEVİ, İsmail Hakkı,

Ruhu'l-Beyan, Daru İhyai't-Turasi'l-Arabi, Beyrut, trs.

CEZİRİ, Abdurrahman,

Dört Mezhebe Göre İslam Fıkhı, Çağrı yay., İst., 1993.

CELALUDDİN, Allame, Muhammed b. Ahmed – SUYUTİ, Celaluddin,

**Abdurrahman b. Ebibekr,
et-Tefsiru Celaleyn, Salah Bilici yay., İst., trs.**

ÇAKIR, Musa,

İslam'da İşçi-İşverenin Hakkı, Üç dal neş., İst., 1967.

ÇELİK, Nuri,

**İş Hukuku Dersleri, Marmara Üniversitesi Eğitim ve Yardım Vakfı yay., İst.,
1985.**

ÇUBUK, Ali,

Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Gazi Üniv. yay. Ankara, 1986.

DARSH, Sheikh Sayyed Mutawalli,

Fatwa Bank, Afkar Publications, Doha/Qatar, 2002.

DEBBAĞOĞLU, Ahmet,

İslam İktisadına Giriş, Dergah yay., İst., 1979.

EBU DAVUD, Süleyman es-Sicistani,
es-Sünen, Çağrı yay., İst. 1992.

EBU UBEYD,
Kitabu'l-Emval, çev. Cemaleddin Saylık, Zafer Matbaası, İst., 1981.

ELBİR, Halit Kemal,
İş Hukuku, Filiz Kitabevi yay., İst., 1987.

ELDEM, Vedat,
Osmanlı İmparatorluğu'nun İktisadi Şartları Hakkında bir Tedkik,
Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Kurumu yay., Ank., 1994.

ELMALILI, Hamdi Yazır,
Hak Dini Kur'an Dili, Azim Neşriyat, İst., trs.

ENSARİ, Ebu Yahya b. Muhammed,
İlam ve İhtimam bi Cem'i Feteva, İslamoğlu yay., İst., trs.

ER, İzzet,
Sosyal Gelişme ve İslam, Rağbet yay., İst., 1999.

ERDEBİLİ, Yusuf,
el-Ensar li Âmalı'l-Ebrar, Müessesetü'l-Halebi, Kahire, 1969.

ESED, Muhammed,
The Message of the Quran, (Kur'an Mesajı), çev. Cahit Koytak, Ahmet
Ertürk, İşaret yay., İst., 1999.

ESEN, Adem,
Sosyal Siyaset Açısından İslam'da Ücret Kavramı, T.D.V. yay, Ank., 1993.

ESENER, Turhan,
İş Hukuku, A.Ü.H.F. yay., Ankara, 1975, 2.bsk.

EŞMELİOĞLU, İbrahim

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Seçkin yay., İst., 1989

FAZLUR RAHMAN,

Ana Konularıyla Kur'an, Çev. Alparslan Açıkgenç, Ankara Okulu yay., 5.bsk., Ankara, 1999.

İslamiyet ve İktisadi Adalet Meselesi, Çev., Yusuf Ziya Kavakçı, A.Ü. yay., Erzurum, 1976.

GADBAN, Münir Muhammed,

İslam'da Siyasi Anlaşma, Çev. Asım Kanar, İlke yay., İst., 1993.

GÜLMEZ, Mesut,

Türkiye'de Çalışma İlişkileri, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü yay., Ank., 1983.

İşçi Hakları, Türkiye Yol – İş Sendikası yay., Ankara, 1986.

HALEBİ, İbrahim,

Şerh'i Mülteka el-Ebhur, İlimi neş., İst., 1993.

HALLAF, Abdülvehhab,

İlim Usulü'l-Fıkh (İslam Hukuk Felsefesi), Çev. Hüseyin Atay, A.Ü.İ.F.V. yay., Ank., 1973.

HAMİDULLAH, Muhammed,

İslam Peygamberi, Çev. Salih Tuğ, İmaj yay. Ank. 2003.

HASSAN, Hasan İbrahim,

Siyasi Dini Kültürel Sosyal İslam Tarihi, Kayıhan yay., İst., 1986.

HEYET,

Kitabu'l-Mecmuatu mine't-Tefasir (Reydavi, Nesefi, Hazani, İbni Abbas), Daru İhyai't-Turasi'l-Arabi, Beyrut, trs.

HEYET,

Mu'cem'ul Arabiyyul Esasi, Munametul Arabiyye, Kahire, 1980.

HEYET,

Sosyal Bilimler Ansiklopedisi, Risale yay., İst., 1991.

HEYTEMİ, Şihabuddin Ahmed İbn Hacer,

Tuhfetu'l Muhtac bi Şerhi'l Minhac, Daru'l-Fıkr, Beyrut, trs.

HUSNİ, Takyiddin Ebibekr b. Muhammed,

Kıfayetu'l-Ahyar, Daru'l-Hayr, Beyrut, 1994.

İBN ABİDİN, Muhammed Emin,

Haşiyetü Reddül-Muhtar ale'd-Dürri'l-Muhtar, Daru Kahraman, İst., 1984.

İBN ARABİ, Ebubekr Muhammed b. Abdullah,

Ahkamu'l-Kur'an, Daru'l-Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut, trs.

İBN HACER, el Askalani, Ahmed b. Ali,

Fethu'l Bari Şerhi Sahihî'l-Buhari, Daru'l-Fıkr, Beyrut, 1995
ed-Diraye fi Tahrici Ehadisi Hidaye, Daru'l-Marife, Beyrut, trs.

İBN HALDUN,

Mukaddime, Çev. Zakir Kadiri Ugan, M.E.B. yay., İst. 1996.

İBN HAZM, Ebu Muhammed, Ali b. Ahmed el Endülüsî,

el-Muhalla bi'l Asar, Mektebetu Daru't-Turas, Kahire, 1969.

İBN KAYYIM Ebu Abdillâh Muhammed b Ebi Bekir el Cevziyye,

İ'lam'ül-Muvakkı'in an Rabbil Alemin, El Mektebetü'l Asriyye, Beyrut, 1987.

İBN KESİR, Ebi'l Fida İsmail ed-Dımeşki,

Muhtasaru't-Tefsiri İbni Kesir, Daru'l Kur'an'ül-Kerim, Beyrut, trs
Hadislerle Kur'an-ı Kerim Tefsiri, Çev. Bekir Karlığa, Bedrettin Çetiner,
Çağrı yay., İst., 1996.

İBN KUDAME, Şemsuddin Ebi'l Ferec Abdurrahman b. Ebi Amr,
el-Muğni, Daru'l-Fikr, Beyrut, 1997.

İBN MACE, Muhammed b. Yezid,
es-Sünen, Çağrı yay., İst., 1992.

İBN MANZUR, Ebu'l Fadl, Cemaluddin Muhammed b. Mükerrerem,
Lisanu'l Arabi'l Muhit, Neşr-u Edebi'l Havza, Kum, 1405 h.

İBN RÜŞD, el-Kurtubi, Muhammed b. Ahmed,
Bidayetül Müctehid, Daru-l Kütübi'l -İlmiyye, Lübnan, 1996.

İRBEÇ, Yusuf Ziya,
Türkiye'nin Dış Ekonomik ilişkilerinde İslam Ülkeleri, Türkiye Ticaret,
Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği yay.,Ank., 1990.

İSMAİL, Muhammed İbrahim,
İslam ve Çağdaş Ekonomik Doktrinler, çev. Cemal Karaağaçlı, Fetih yay.,
İst., 1973.

IYD, Takyüddin İbn Dakik ,
Ahkamu'l-Ahkam,Daru'l-Alemi'l-Kutub, Beyrut, 1987.

KADIZADE, Şemsuddin, Ahmed,
en-Netaicu'l-Efkar, Daru'l-Fikr, Beyrut, trs.

KALLEK, Cengiz,
Hz. Peygamber Döneminde Devlet ve Piyasa, Bilim ve Sanat Vakfı yay., İst.,
1992.

KARAMAN, Hayreddin,
İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri, Marifet yay., İst., 1981.
Mukayeseli İslam Hukuku, İz yay., İst. 1999.
Ana Hatlarıyla İslam Hukuku, İklim yay., İst., 1986.

KARDAVİ, Yusuf,
Fikhu'z-Zekat, Müessesetü'r-Risale, Beyrut, 1991.

İslam'da Helal ve Haram, Hilal yay., Ank., trs., 5. b.

KARTAL, Mehmet Abidin,

Risale-i Nur'dan İktisadi Prensipler, Yeni Asya yay., İst., 1995.

KASANİ, Alaüddin Ebu Bekr,

Bedaiu's-Senai fi Tertibi's-Şerai, Daru'l Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut 1986.

KASTALANİ, Ebu Abbas Şihabuddin Ahmed b. Muhammed,

İrşadü's-Sari li Şerhi'l-Buhari, Daru'l-Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut, 1996.

KETTANİ, Muhammed Abdulhayy,

et-Teratibu'l-İdariye (Hz. Peygamber'in Yönetiminde Sosyal Hayat ve Kurumlar) Çev. Ahmet Özel, İz yay., İst., 1992.

KOMİSYON,

Çalışma Hayatı İstatistikleri, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
Çalışma Genel Müdürlüğü yay., Yayın no 16, Ankara, 1994

KOMİSYON,

Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi, Çağ yay., İst., 1989.

KUTUP, Seyyid,

Fi Zilali'l -Kur'an, Çev.Komisyon, Hikmet yay., İst., 1993.

LİPSEY, G. Richard, Peter O. Steiner, Douglas D. Purvis,

İktisat I, Bilim Teknik yay., Çev. Kollektif, İst.,1994.

MALİKİ, Muhammed Ali b. Hüseyin,

Gurretu'l-Ayn bi Feteva Ulemau'l-Harameyn, Mektebetu'l-İslami,
Diyarbakır, trs.

MANNAN, Muhammed,

İslam Ekonomisi Teori-Pratik, Çev. Bahri Zengin , Tevfik Ömeroğlu, Fikir
yay., İst., 1976.

MARDİN, Şerif,

Din ve İdeoloji, İletişim yay., İst., 1983, 2. bsk.

MEAFERİ, Abdulmelik b. Hişam,

Siret'un Nebeviyye, Nida'ul İman, 2001, Kahire.

MERGINANİ, Ebi Hasan Ali b. Ebibekr,

el-Hidaye Şerhu-Bidayetü'l Mübtedi, Eda yay., İst., 1986.

MEVDUDİ, Ebu'l A'la,

Tefhimu'l-Kur'an, Hilal yay., Çev. Ahmet Asrar, İst., 1995.

MEVSİLİ, Abdullah b. Mahmud b. Mevdud,

el-İhtiyar li Talif'il-Muhtar, Mektebetu'l-İslami, İst., 1951.

MUHAMMED FEYZİ,

el-Mirat'ı-Mecelle, y.y., trs.

NAKVİ, Ali Haydar,

Ekonomi ve Ahlak, Çev. İlhan Kutluer, İnsan yay. İst. 1985.

NEBİ, İbn Malik,

Ekonomi Dünyasında Müslüman, Çev. Mehmet Keskin, Hicret yay., İst., 1976.

NESAI, Ebu Abdurrahman Ahmed,

es-Sünen, Çağrı yay., İst., 1992.

NEVEVİ, Ebu Zekeriyya Muhyiddin Yahya b. Şeref,

el-Mecmu Şerhu'l-Mühezzeb, Mektebetu'l-İrşad, Cidde, trs.

el-Minhac, Baskı Lazer Ofset, Ank., trs.

Nihayetu'l Zeyn, Daru'l Fikr, Beyrut trs.

Ravdatu't-Talibin, Daru'l-Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut, trs.

NİŞANCI, Şükrü,
Osmanlı Ticaret Zihniyeti, Okumuş Adam yay., İst., 2002.

NUVEYHİ, Muhammed,
Ekonomik Adaletin Temelleri, Begay yay, İst. 1982.

ÖĞUZMAN, Kemal,
Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, İ.Ü. yay., İst., 1987.

OKÇU, Ömer,
İktisad Bilinci, Denge yay., İst. 1996.

ÖZEK, Çetin,
Emekçi Sınıfı ve Grev, İzlem yay., trs.

ÖZEL, Mustafa,
İktisat ve Din, İz yay., İst., 1997.

ÖZTUNALI, Önder,
Üniversiteler Tarihi ve Vakıf Üniversiteleri, İstanbul Kültür Üniversitesi yay.,
İst., 2001.

PAŞA, Muhammed Kadri,
el-Mürşide'l-Hayran, Daru'l-Afaki'l-Arabiyye, Kahire, 2003.

RAĞİB, el-İsfahani, Ebu'l-Kasım Hüseyin b. Muhammed,
el Müfredat fi Ğaribi'l-Kur'an, Daru'l Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut, trs.

RAZİ, Fahrüddin, Muhammed b. Ömer b. Hüseyin b. Ali,
Me'atihu'l Gayb, Daru'l Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut, 2000.

REİSOĞLU, Seza,
Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi yay., Ank. 1975.

- REMLİ**, Muhammed b. Ahmed,
el-Feteva-Kubre'l-Fıkhiyye, Daru'l-Sadr, Beyrut.
- RIZA**, Muhammed Reşid,
Tefsiru Kur'an'ül-Hakim el meşhur Tefsiru'l-Menar, Daru'l-Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut, 1999.
- SABUNİ**, Muhammed Ali,
es-Safvetu't-Tefasir, Daru'l-Fıkr, Beyrut, 1996.
- SALİH**, Suphi,
İslam Mezhepleri ve Müesseseleri, Çev. İbrahim Sarmış, Bir yay., İst., 1983.
- SCHACHT**, Joseph,
An Introduction to Islamic Law (İslam Hukuku'na Giriş), Çev. Mehmet Dağ, Abdulkadir Şener, A.Ü.İ.F. yay., Ank., 1977.
- SCHWARZ**, Fred,
Komünistleri Ele Veren Yalanlar, Yeni Asya yay., İst. 1987.
- SENHURİ**, Abdurrezzak,
Mesadiru'l Hak fi'l Fıku'l-İslami, Menşuratu'l – Halebi'l-Hukukiyye,
Beyrut, 1998.
- SUYUTİ**, Celaluddin, Abdurrahman b. Ebibeğr,
Durru'l-Mensur fi Tefsiri'l-Me'sur, Daru'l Kutubi'l –İlmiyye, Beyrut, 2000.
Eşbaunnazair, Daru'l Kitabi'l-Arabi, 3. b., Beyrut, 1996.
- SÜLKER**, Kemal,
Dünyada ve Türkiye'de İşçi Sınıfının Doğuşu, Cumhuriyet yay., İst. 1998.
- SÜRER**, Mehmet-Türk Mustafa,
Anayasa Hukuku, Eylül yay., 2001 Ankara.

ŞAFAK, Ali,

İslam Dini ve Sosyal Adalet, D.İ.B. yay., Ank., 2003.

ŞAKFE Muhammed Fehr,

İslam'da İş Anlamı ve İşçi Hakları, Çev. İhsan Toksarı, Nida yay., İst., 1968.

ŞERİF, Şeref b. Ali,

İslam'da İş ve Ücret Hukuku Çev. Mehmet Keskin, İhya yay., İst. 1986.

ŞIRAZİ, Ebu İshak İbrahim b. Ali,

el-Mühezzeb fi Fıkhil-İmami's-Şafii, Daru İhyaü't-Turasi'l Arabi, Lübnan, 1994.

ŞİRBİNİ, Muhammed Hatib,

Muğni'l Muhtac, Daru'l Fıkr, Beyrut, trs.

TABERİ, Cafer Muhammed b. Cerir,

Camiu'l – Beyan an Te'vili'l – Âyi'l - Kur'an, Daru'l - Fıkr, Beyrut, 1995.

TALAS, Cahit,

Sosyal Ekonomi, Seçkin yay., Ank., 1979.

TÜRKDOĞAN, Orhan,

Milli Kültür Modernleşme ve İslam, Birleşik yay., İst., 1996.

UYANIK, Mevlüt,

İslam Siyaset Felsefesinde Sivil İtaatsizlik, Kaknüs yay. İst. 2001.

YENİÇERİ, Celal,

İslam İktisadının Esasları, Şamil yay., İst., 1996.

YILDIRIM, Celal,

İmin Işığında Asrın Kur'an Tefsiri, Anadolu yay., İst., 1991.

ZARAKOLU Avni,

İktisat İminin Temel İlkeleri, A.Ü.H.F. Yay., Ank., 1974.

ZELLUM, Abdulkadir,

İslamda Yönetim Nizamı, Çev. Abdulfaziz Tarhan, Akfıdan yay. İst., 1996.

ZEMAŞERİ, Ebu'l Kasım Carullah Mahmud b. Ömer,

**el-Kesşaf an Hakâiki Gavâmizi't -Tenzil, Daru'l İhyai't-Turasi'l-Arabi,
Beyrut, 1999.**

ZERKÂİ, Mustafa Ahmed,

Medhalu'l - Fikhiyyu'l -Âm, Daru'l-Fikr, 1968.

ZİNCİRKİRAN Yavuz,

**Avrupa Birliği Ülkeleri ile Türkiye'de Grev Hakkı ve Grev Süreçleri,
İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü basılmamış yüksek lisans tezi, İst., 1995.**

ZUHAYLİ Vehbe,

et-Tefsiru'l -Münir , Daru'l - Fikr, Beyrut, 1991.

İslam Fikhi Ansiklopedisi, yayına hazırlayan, Heyet, Feza yay., İst., 1994.

MAKALELER ve TEBLİĞLER

Akkaya, Yüksel,

“1990’lı Yıllarda Türkiye’de Grevler” Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,
Ank., 1999.

Akyüz, Vecdi,

“Devlet ve İşçi-İşveren İlişkileri” İşçi-İşveren Münasebetleri, İlmî Neşriyat,
İst., 1990.

Bardakoğlu, Ali

“İslam Hukuku’nda İşçi ve İşveren Münasebetleri” İslam’da Emek, İlmî
Tartışmalar Dizisi, Ensar Neşriyat, İst., 1986.

Başarır, Başar,

“Halk Fırkasının İşçileri Kullanma Yolundaki İlk Girişimleri” Toplumsal
Tarih Dergisi, Tarih Vakfı yay., Ank., 1995.

Bingöl, Dursun,

“Sosyal Taraflar Arasındaki Diyalog”, İşveren Dergisi, Ank. 2000.

Çavuşoğlu, Ahmet Erdinç,

“Mücbir Sebep Kapsamında Grev” Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Ank.,
1998.

Döndüren, Hamdi,

“İslam’da İşçi ve İşveren Münasebetleri”, *İslam’da Emek ve İşçi İşveren
Münasebetleri*, Ensar Neş. İst., 1986.

Duman, Doğan,

“1954 İzmir Liman İşçileri Grevi” Toplumsal Tarih Dergisi, Tarih Vakfı yay.,
Ank., 1995.

Encum, Muhammed İkbâl,
“İslam’da Gelir ve Servet Dağılımı”, Çev., Ahmet Kemerli, İslami Sosyal Bilimler Dergisi, İnkılab yay., İst., 1995.

Erkan, Hüsnü,
“İşçi, İşveren Devlet Üçlüsü” İşveren Dergisi, Ank., 2000.

Karakışla, Yavuz Selim,
“Osmanlı İmparatorluğu’nda 1908 Grevleri” Toplum ve Bilim Dergisi, Ank., 1998.

Kışla, İsrâfil,
İslam Ülkelerinde İşçi-İşveren Münasebetleri”, İşçi ve İşveren Münasebetleri, İlmî Neşriyat, İst., 1990.

Köksal, İsmail,
“İslam Hukuku Açısından Osmanlı Hilafetinin Meşruiyetinin Değerlendirilmesi”, İslami Araştırmalar Dergisi, Ank., 2000.

Odaman, Serkan,
“Türkiye’de Çalışma Örgütlerinin Gelişmelerinin Kronolojisi ve Uluslararası İlişkilere Ulaşılması” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, İst., 2000.

Okay, Cüneyt,
“Müslüman Boykotajı ve İstiklal-i İktisadi-i Milli Cemiyeti” , Toplumsal Tarih Dergisi, Tarih Vakfı yay., Ank., 1997.

Öztürk, Abdulvehhab,
“İslam’da İşçi-İşveren Münasebetleri”, İslam’da Emek, İlmî Tartışmalar Dizisi, Ensar Neşriyat, İst., 1986.

Sarıahmetoğlu, Nesrin,
“1905 Rus İhtilali ve Azerbaycan’da Grevler Dönemi” Toplumsal Tarih Dergisi, Tarih Vakfı yay., Ank., 1994.

Savaş, Saim,
“Fetvaların Işığında Osmanlı Sosyal Hayatı Hakkında Bazı Tespitler”
Toplumsal Tarih Dergisi, Tarih Vakfı yay., Ank., 1996.

Sınav, Tahsin,
“İslam Ekonomisi’nde Emek ve Sermaye Kavramları Müzakereleri”
İslam’da Emek, İlmî Tartışmalar Dizisi, Ensar Neşriyat, İst., 1986.
“Sendikaların Kurulması, Faaliyetleri ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma
İmkanları”, İşçi İşveren Münasebetleri, İlmî Neşriyat, İst., 1990.

Tabakoğlu, Ahmet,
“İslam Ekonomisinde Emek ve Sermaye Kavramları”, İslam’da Emek İlmî
Tartışmalar Dizisi, Ensar Neşriyat, İst., 1986.

Toprak, Zafer,
“Türkiye’de İlk İş Kanunu Teklifi” Toplumsal Tarih Dergisi, Tarih Vakfı
yay., Ank., 1996.
“Şirket-i Hayriye Amele Cemiyeti ve 1925 Grevi” Toplumsal Tarih Dergisi,
Tarih Vakfı yay., Ank., 1996.
“1946 Sendikacılığı” Toplumsal Tarih Dergisi, Ank., 1996.

Uçkan, Banu,
“Mecelle’ de İş Hukuku Düzeni” A.Ü.S.B.F. Dergisi, Ank., 1999.

Ünal, Halil,
“Kur’an ve Hadiste İş ve Ecir Kelimelerinin Kullanışı” İslam’da Emek, İlmî
Tartışmalar Dizisi, Ensar Neşriyat, İst., 1986.

Yavuz, Yunus Vehbi,
“İslam Ekonomisi’nde Emek ve Sermaye Kavramları Müzakereleri”
İslam’da Emek İlmî Tartışmalar Dizisi, Ensar Neşriyat, İst., 1986.