

22502.

ISRAFİL KIŞLA
No: 235

İSLÂMDA İŞÇİ İŞVEREN MÜNASEBETLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ



I.Ü. SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İSTANBUL 1986

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ

GİRİŞ

BÖLÜM I

1- İSLAM İKTİSADİ AÇISINDAN İNSAN	1
2- İSLAMIN İKTİSADİ SİSTEMİ	5
A- İslam İktisadının Kaynakları	5
B- İslam İktisadının Temelleri	7
a- Fıkhi Prensipler	7
b- Ahlaki Prensipler	9
C- Devletin İktisadi Sahadaki Fonksiyonları	13
a- Sosyal Adaleti Sağlamak	15
b- Sosyal Güvenliği Sağlamak	17
c- Tam İstihdamı Sağlamak	20
d- Kamu Hizmetlerini Yürütmek	23
I- Çari Harcamalar	24
II- Yatırımlar	27

BÖLÜM II

1- İSLAM'DA ÇALIŞMA HAYATI	29
A- İslam'da İş (Amel) in Tanımı	29
B- İslam'da Çalışmanın (Emek Arzının) Önemi	33
C- İslam'da İşçi İşverenin Tanımı	36
a- İşçi	37
b- İşveren	37
c- İşçi Kavramının Tasnifi	37
I- Ecir-ı Has	37
II- Ecir-ı Müsterek	38
D- İş Gücünün Muhtevası	38
a- İş Gücünün Sektörlere ve İş Kollarına göre	38
b- İş Gücünün Mesleklere Göre Dağılışı	39
c- İş Gücünün Meslekteki Mevkiine göre Dağılışı	40

E- Kadınların ve Çocukların Çalışma Hayatındaki Yeri	41
a- İslam'da Kadın ve Çalışma Hayatı	41
I- Kadının Asli Vazifeleri	41
II- Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri	41
III- Kadınların Çalışma Hayatından Örnekler	44
b- Çocukların Çalışma Hayatındaki Yeri	46
2- İSLAM'DA AKİD	48
A- İslam'da İcare Akdi	48
B- İslam'da İş Sözleşmesi (Akdi)	49
a- Ferdi İş Sözleşmesi (Akdi)	49
b- Toplu İş Sözleşmesi (")	50
C- İş Akdinin Yapılması için Gerekli Şartlar	53
a- İşin Meşru Olması	53
b- Sözleşme Yapmaya Ehliyetli Olmak	54
D- Akdin Sıhhatının Şartları	55
a- Tarafların Rızası	55
b- Sözleşme Yapmaya Ehliyetli Olmak	54
D- Akdin Sıhhatının Şartları	55
a- Tarafların Rızası	55
b- Ücretin ve ücret ödeme Süresinin Beyanı	56
c- Yapılacak İşin Beyanı	58
d- Akid Süresinin Beyanı	61
e- Menfaatlerin ve Sorumlulukların Beyanı	61
E- Akdin Fesih Halleri	63
a- Akid Süresinin Sona Ermesi	63
b- Tarafların Karşılıklı Rızası ile Akdin Sona Ermesi	63
c- Bir Üzür Sebebiyle Akdin Feshi	64
d- İşten Çıkarma veya İş Bırakarak Fesih	64
F- Akdin Sona Ermesinden Sonra Doğan Haklar	65
a- İşçinin Tazminat Hakkı	
b- Emeklilik Hakkı	

BÖLÜM III

1- ÇALIŞMA HAYATINDA İŞÇİNİN GÖREVLERİ VE HAKLARI . . .	72
A- İşçinin Görevleri	72
a- İş Bizzat İşçinin Kendisinin Yapması	72
b- Belirli Süre İçinde Fiilen Çalışma	73
c- İş En İyi Bir Şekilde Yapma	74
d- Emri Altındaki Malları Muhafaza ve Kasden Yapılan Telefî Tazmin	76
B- İşçinin Hakları	77
a- Manevî Hakları	78
I- Münasebetlerin Kardeşçe Olması	78
II- İşçiye Gücünün Üstünde Yükün Yüklenmemesi .	79
III- Çalışma Şartlarının Sağlığa Elverişli Olması	81
IV- İbadet Hürriyetinin Sağlanması	81
b- Maddî Hakları	82
I- Ücret Hakkı	82
II- Ücret Dışındaki Diğer Haklar	84

BÖLÜM IV

1- GELİR DAĞILIMI	86
A- Gelir Dağılımının İlkeleri	88
a- Emek İlkesi	88
b- İhtiyaç İlkesi	89
c- Riziko İlkesi	90
B- Gelir Dağılımının Araçları	91
a- Ücret Politikası	92
b- Maliye Politikası	92
2- İSLAM'DA ÜCRET KAVRAMI	93
A- Genel Anlamda Ücretin Kapsamı	95
B- Genel Anlamda Ücrete Hak Kazanma	97
C- Sosyal Siyaset Yönünden Ücret	98
D- Asgari Ücret	
a- Asgari Ücretin Tesbitindeki Prensipler	99
I- İhtiyacın Göz Önünde Bulundurulması	99
II- Ülke Ekonomisinin Dikkate Alınması	101
III- Enflasyonun Dikkate Alınması	102

E- Ücret Sistemleri	
a- Zaman Eşasına Dayanan Ücret Sistemleri . . .	104
b- Hasılaya Dayanan Ücret Sistemleri	106
I- Parça Başına Ücret Sistemi	107
II- Mudarebe Osülü Ücret	109
III- Götürü Ücret Sistemi	112
IV- Pirimli Ücret Sistemi	112
V- Gelirden Pay Alma Ücret Sistemi	113
F- Ücretlerin Bünyesi	115
a- Şahıslar Arası Ücret Farklılıkları	116
b- İşletmeler Arası Ücret Farklılıkları	117
c- Bölgeler Arası (Coğrafi) Ücret Farklılıkları	117
d- Vasıf itibarıyla Ücret Farklılıkları	118
e- İş Kolları Arasındaki Ücret Farklılıkları	119
G- Ücret Uyuşmazlıklarında Başvurulan Yöntemler	119
a- Misli Ücret	119
b- Narh	122
BÖLÜM V	
1- İSLAM'DA SOSYAL GÜVENLİK	124
A- Sosyal Güvenliğin Sağlanmasındaki Yöntemler	126
a- Aile ve Akrabalık Çerçevesi İçinde Sosyal Güvenlik	126
b- Gönüllü Kuruluşlarca Sağlanan Sosyal Güvenlik	128
c- Devletçe Sağlanan Sosyal Güvenlik	130
B- Zekat Müessesesi ile S.S.K. nun Mukayesesi	135
2- HAKLARIN KORUNMASI VE İŞ BARIŞI	137
a- Sendika	137
b- Grev-Lokavt	140
Sonuç	143
Kaynaklar	145

- ÖNSÖZ -

Bir yüksek lisans tezi kapasitesindeki araştırmamızda, çağımızın önemli meselelerinden biri haline gelmiş olan işçi işveren münasebetlerini islami prensipler içerisinde incelemeye çalıştık. Kişinin çalışma hayatındaki hukuki durumunu belirleyecek olan işçi işveren münasebetlerinin her devirde önemi büyük olmuştur. Toplumda çalışan fertlerin tümünü ilgilendiren konumuzu islami literatürde incelemek ve islamın bu konulardaki davranış tarzını ortaya koyabilmek konumuzun hassasiyetini daha da artırmıştır. İslamın uygulandığı devirlerde, bu gün olduğu gibi teknik, ilim, kültür bu düzeyde olmadığından bir çok günümüz probleminde islamın tavrını belirlemek oldukça güç olmaktadır. Diğer taraftan pratikte uygulamanın olmayışı nazari olarak var olan hükümlerin müallakta kalmasına sebep olmaktadır.

Günümüzde bu konuda yapılan araştırmalar, konunun ana hatlarından öteye geçememiştir. İslami bütün içerisinde incelemeye çalıştığımız işçi işveren münasebetlerini birçok yönleriyle detaylıca incelemek oldukça zordur. Bu konuda çağımızın bir çok problemini ele alarak bu konudaki islamın fikirlerini, temel prensipler dahilinde ortaya koymaya çalıştım. Çalışmalarına yardımını esirgemeyen Rehber hocam Sayın Prof. Dr. Nusret Ekin ve üstün fikirlerinden istifade ettiğim Sayın Prof. Dr. Sebahattin Zaim hocalarım başta olmak üzere diğer yardımcı olan ilim adamlarına şükran ve teşekkürlerimi arz ederim.

- GİRİŞ -

İslam, insanların yaşamları süresince ihtiyaç duyacağı her konuda görüşlerini beyan etmiştir. Ahiretle ilgili hükümlerin yanında, ictimai hayat içinde gerekli prensipler koyan İslam, bu açıdan diğer dinlerden farklı olarak bir sistem olma özelliğine sahiptir.

İslam iktisadının, bir cüzü niteliğinde olan işçi işveren münasebetleri, incelememizin temelini teşkil etmektedir. Fakat İslamın bir bölümünü incelerken bunun diğer konulardan tamamen ayrı olduğunu düşünmek mümkün değildir. İslam bir bütündür. Bu bakımdan İslâm'da işçi işveren münasebetlerinin İslamın diğer konularıyla da yakın ilişkisi bulunmaktadır. Araştırmamızı yaparken bu durumları göz önünde bulundurarak, ilgili olduğu konularda gerektiği kadar incelenmiştir.

İslam'da işçi işveren prensiplerini incelerken, bunları uygulayacak insanın ve toplumun, bu günkü insan ve toplum olacağını düşünürsek, İslamın birçok konudaki tavrını kavramak mümkün olmaz. Bunun için ilk önce İslamın muhatap edindiği müslüman insan tipini ve oluşturulmak istenen toplumun yapısını çizmek gerekmektedir.

İslam'da işçi işveren münasebetlerini incelerken bir çok konularda İslamın bugünkü tavrını tesbitte oldukça zorluk çekilmiştir. Sanayi devriminden sonra büyük gelişme ve değişmelere uğrayan işçi işveren münasebetlerinde, yeni müesseseler, yeni problemler ve hal çareleri ortaya çıkmıştır. Günümüzde, İslam prensiplerini pratikte uygulayan bir toplumun olmayışı ve yeni problemler karşısında icthatla gereken tavrın tesbit edilmeyişi bir dez a-

vantaj olmuştur. Buna rağmen, ayet hadis ve islamın uygulandığı devirlerdeki uygulamalar ışığında, olması gerekenler, islamın temel prensipleri muvacehesinde açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışma hayatı: , icare akdi (kira sözleşmesi) adı altında incelenmiştir. Emeği bir ücret karşılığında kiraya verme diye kabul eden islam bütün çalışma hayatını akit üzerine oturtmuştur. Akdin yapılmasındaki gerekli şartlar ve aktin yüklemiş olduğu sorumluluklar ve tahdid ettiği haklar detaylıca incelenmiştir. Akdin sona erme durumları ve akdin sona ermesinden sonra doğabilecek haklarda ayrıca ele alınmıştır.

Asgari ücret, ücret, gelir dağılımı ve ücret uyumlaşmaları gibi bir çok konular, tezin kapsamının ön gördüğü tarzda incelenmiştir. Sosyal güvenlik, Sigorta, emeklilik, tazminat, sendika, grev ve lokavt gibi bir çok konularda ayrıca incelenerek islam iktisadında olması gereken statüleri hakkında bilgi verilmiştir. Tezin her bölümü bir teze oluşturacak hacme sahip olduğundan bütün detayları incelemek mümkün olamamış isede, islam'da işçi işveren münasebetleriyle ilgili sistemli, temel teşkil edecek bir çalışma yapılabilmektedir.

B Ö L Ü M İ

1- İSLAM İKTİSADI AÇISINDAN İNSAN

İnsan, hayatını sürdürebilmesi için zorunlu olarak birçok temel ihtiyaçlara muhtaçtır. Kur'an-ı Kerim'de bu konuda şöyle buyrulur. "... Allah zengindir, (hiç bir şeye muhtaç değildir), sizler fakirsiniz (muhtaçsınız)" (1).

Dünyadaki herşey hatta semavi cisimler bile insanın faydalanması için yaratılmıştır (2). Bütün nimetlerden faydalanma kudret ve kabiliyeti de insanlara verilmiştir(3).

Allah'ın insanı bu şekilde yaratmış olması şu hikmete dayalıdır ki; insanlar hayatlarını sürdürebilmek için iktisadi faaliyette bulunmak bir araya gelmek, belli üretim faaliyetlerinde ihtisaslaşmak zorunda kalsınlar ve cemiyetler halinde yaşayarak yeryüzünü imar etsinler. En basit ve ilkel düzeylerde olsa, insan, ihtiyaçlarını tek başına karşılayamaz. En alt düzeydeki ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bile başkalarının ürettiği mal ve hizmetleri satın almak; bunun içinde kendisi başkalarının ihtiyacı için mal ve hizmet üretmek mecburiyetindedir. Kısaca insanı, iktisadi faaliyetten ayrı düşünmek mümkün değildir (4).

(1) Kur'an-ı Kerim, Muhammed Süresi, Ayet 47.

(2) Kur'an-ı Kerim, İbrahim Süresi, Ayet 32-33-34, Nahl, Ayet 5.

(3) Kur'an-ı Kerim, Taha Süresi, Ayet 50.

(4) İ. Erol Kozak; İbni Haldun'a göre İnsan-Toplum-İktisat, Pınar Yay. No: 9, İst. 1984, S. 33-34.

Bu iktisadi hayat içerisinde insan, yaratılış gayesine uygun olarak hareket ettiğinde yeryüzünün halifesi mevkiine erişeceği beyan edilmiştir.

"Allah sizden iman edip salih amel işleyenleri, tıpkı daha öncekileri olduğu gibi, yeryüzüne halife kılmayı vaad etmiştir" (5).

Diğer bir ayeti kerimede insanı en güzel bir şekilde yarattığını fakat daha sonra onu aşağıların aşağısı bir yere indirdiğini beyan eden Allah, şerefli olmanın, halife olmanın ve en üstün olmanın yaratılışın gayesi olan yaradana kullukla mümkün olacağını açıkça beyan etmiş ve insanlar içerisinde müslüman insan tipinin yolunu çizmiştir (6).

Diğer bir ayeti kerimede insanın başı boş bırakılmadığı belirtilmekte ve insanın hayatını yaradana kulluk duygularıyla geçirmesi gerektiğini vurgulamaktadır (7). İşte bu inanca sahip olan müslüman fertleri, diğer insanlardan farklı mütaala etmek gerekir. İslam dini, işte o prensiplere tabi olan insanların oluşturmuş olduğu bir toplum hayatının stratejisini tayin etmiş, getirmiş olduğu iktisadi, sosyal, siyasi ve kültürel yapısıyla onu uyguluyacak kişinin müslüman insan olduğu düşüncesinden hareket etmiş ve insana son derece önem vermiştir. Müslüman insan tipini yetiştirmeden islam iktisadını uygulamanız mümkün değildir. Çünkü;

İslam ekonomisinde, düşünülen insan, Allah'ın emir ve nehiyelerine kitabı olan Kur'an-ı Kerim'e, Peygamberimizin sünnetine, Alimlerin müşterek kanaatleri olan icma-i ümmete ve büyük alimlerin içtihatları sonucunda tavsiye ettiklerine ve islam devletinin islama uygun emirlerine göre yaşayışını ve

(5) Kur'an-ı Kerim, Nur Süresi, Ayet 55.

(6) Kur'an-ı Kerim, Tin Süresi, Ayet 15, Zariyat, Ayet 53.

(7) Kur'an-ı Kerim, Zariyat Süresi, Ayet 56.

davranışını düzenleyen bir insandır. Bu insan homo-economicus değildir. Kur'an'ın emrine sımsıkı sarılıp ayrılmayan yaradılışının bilinci içinde yaşayan insandır (8).

Bu sebepten insanın iktisadi davranışları, yoğun bir meta ekonomik baskı altında belli mecralara kanalize edilmektedir. İslam iktisat teorisi la-ahlaki değil, ahlakidir. İnsanı iktisadi hayatta serbest bırakır. Fakat insanı fıtri, nefsanî duygularıyla ham bir halde iktisadi hayata salmaz. Onu islami prensiplerle, Allah'ın emir nehiy ve nasihatlarıyla eğittikten sonra iktisadi hayata salar serbest bırakır. Böylece ideal ve iyi bir islam cemiyetindeki iktisadi hayatta, fıtraten mevcut olan iktisadi bir adam yerine, eğitilmiş bir müslüman adam tipi ortaya çıkarılır. İslam ekonomisinin prensiplerini uygulayacak olan bu müslüman adam tipidir (9).

Namaz, Oruç, Zekat gibi, iktisadi hayattaki, islam prensipleri dahilinde yer alan davranış tarzını da ibadet olarak nitelendiren İslam, iktisadi hayatta da müslüman insanı bu çerçevede hareket zorunlu kılmaktadır. Müslüman insan, yaratana karşı ferdi mesuliyetlerinin yanında içtimâî sorumluluklarını da yerine getiren ve her yönüyle hayata islamı hakim kılan insandır.

İşte bu insanlar, yaşamları boyunca kendi menfaat ve kârını hedef alan bir toplum değil, imkanları oranında diğer insanlara hizmette yarışan bir toplum oluşturacaklardır.

İslam, ekonomik yapısıyla çok müreffeh bir toplum yapısı çizmiştir. İktisadi konularda getirmiş olduğu prensipler

(8) Sebahaddin Zaim; İslam ve İktisadi Nizam, teknik Elemanlar Birliği Karabük Şubesi Yay. No: 1, Karabük 1979, S. 37.

(9) Sebahaddin Zaim; a.g.e. S. 38.

bunu göstermektedir. Maddeyi ve serveti bugünkü mütaala tarzından daha da değişik olarak ele alan islam, bugün olduğu gibi onu amaç değil, Rabbına yaklaştıracak bir araç olarak kabul etmektedir. Bu yüzden hiçbir zaman maddenin gerçek maliki kendi olmadığı, sadece kullanma hakkına sahip olduğu, gerçek sahibinin ise Allah olduğu inancındadır. İşte müslüman insan, maddenin asıl sahibinin prensipleri paralelinde hareket etmesini bilecektir. Çünkü, bir ayeti kerimede "Ey müminler, itaatkarı asi olandan ayırd etmek için sizi biraz korku, biraz açlık, biraz da mallardan yana eksiltme ile and olsun imtihan edeceğiz" (10) buyrulmaktadır. Bu inançtan hareket edecek olan müslüman insan, ona helal yollardan sahip olmaya, onu helâl yollarda harcamaya çalışacaktır. Üretim yaparken çalıştırdığı insanlara ücretlerini tam verecek, ürettiği malı normal fiyatla satacak, zekatını verecek, edinmiş olduğu kârı, serveti, israf ve lükste harcamayacak, yalan söylemeyecek, rüşvet yemeyecek, faiz almayacak, diğer taraftan işçi, emeğinin karşılığınatalip olacak, haksız kazanç talep etmeyecek velhasıl toplumun bütün fertleri buldukları iktisadi faaliyette bir imtihan, bir ibadet bilinci içinde hareket etmek zorunda kalacaklardır.

"İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır" ve komsusu açken tok gezen bizden değildir gibi birçok emirlerin temsilcisi durumunda olan müslümandan toplum zararına faaliyet beklemek mümkün değildir. Yine Rabbı tarafından bütün günahların affedilebileceği beyan edilmekle beraber, kul hakkının bundan istisna tutulduğu belirtilen (11) prensiplerin muhatabı durumundaki bir müslümandan, zûlm etmek ve içtimai faaliyetlerde insanların haklarını gasp etmek beklenemez. İşte bütün iktisadi konularınıncelerken onun uygulayıcısı durumunda olan insanın, bu prensiplere sahip çıkmış bir müslüman olduğunu düşünürsek o za-

(10) Kur'an-ı Kerim, Bakara Süresi, Ayet 155.

(11) Sahihi Buhari; Tecridi Sarih, Terc. Kamil Miras, Ankara, 1981, C.7, s. 375-376, Hadis 1090.

man islam iktisadının daha gerçekçi ve hedefine ulaşacağını daha kolay kabullenmemiz mümkün olacaktır.

2- İSLAM'IN İKTİSADİ SİSTEMİ

A- İslam İktisadının Kaynakları

Şeri hükümlerin çıkarıldığı umumi kaynakları kitap, sünnet, icma kıyas ve örf (ihtiyaç) oluşturmaktadır. Bunlar, bütün islami ilimlerin temel kaynaklarıdır. İslamdaki mali ve iktisadi ilişkileri düzenleyen, iktisadi sahada fertlerin ve toplumun haklarını belirleyen esasların kaynağı yine bunlardır. Bir Ayeti Kerime'de "Kendisinden hiçbir şekilde şüphe olmayan o kitap muttekîler için bir hidayet kaynağı ve yol göstericidir. (12).

Kur'an-ı Kerim: diğer konularda olduğu gibi, iktisatla ilgili temel ve genel kuralları içine alır. İktisadi konular iktisadi gelişmelerle değişik boyutlar kazandığından, ibadetler gibi geniş yer verilmemiştir. İbadetler detaylıca anlatılmış, iktisadi konulara ana hatlarıyla işaret edilmiştir. Ticaret, insanlar arasındaki anlaşmalar, miras, zekat, faiz, üretim, tüketim, mülkiyet ve sosyal adalet, çalışma hayatı ve bu gibi birçok konuda temel kuralları bulmak mümkündür.

Hadis: Hz. Peygamberin sözleri, fiilleri ve takrirleridir. Bunlar Kur'anda belirtilen genel hükümlerin ayrıntılı birer açıklamasıdır. Hz. Muhammed peygamber olmakla, Kur'anda buyrulmuş genel hükümleri açıkladığı gibi, ilk tatbikatçısı bu nazarı bilgileri ilk pratikte uygulayıcısıdır. Hiçbir söz ve davranışının kur'ana ters düşmesi düşünülemez. Bir ayeti kerimede " o kendi heva ve hevesinden birşey söylemez, onun söyledikleri vahiyden ibarettir" (13) buyrulmaktadır. Hadisler, peygam-

(12) Kur'an-ı Kerim, Bakara Suresi, Ayet 2.

(13) Kur'an-ı Kerim, Necim Süresi, Ayet 3-4.

berin yaşantısının müslümanlar için her sahada engeçerli birer delil olduğunu şu ayeti kerime ortaya koymaktadır. "Peygamber size neyi emrettiyse onu alın, neyi yasakladıysa ondan kaçınınız" (14) Kur'an-ın tefsiri mahiyetini taşıması ve bizzat nazariyatın fiiliyata dönüşmesi, bir çok olaylar karşısındaki davranış ve hareketlerin belirtilmiş olması hadis ilminin ehemmiyetini dahada artırmaktadır.

Devlet reisliği yapan Hz. Muhammet halkının yönetiminde gerek iktisadi, gerek siyasi ve gerekse sosyal yönden islami davranış tarzını ortaya koymuştur. Kur'an ve hadislerle ortaya konan bu hükümler hiç bir şekilde değiştirilemez ve o konularda o prensiplerin dışına hiç bir suretle çıkılmaz. İşte bunlar temel kaynaklardır. Bundan sonra kaynak olarak kabul edilen icma , kıyas ve örf tamamlayıcı kaynak durumundadırlar.

İcma, İslam hukuk ilmine göre, muayyen bir zamanda, İslam hukukçuları arasında bir meselede mütabakat ve ittifakın meydana gelmiş olmasıdır. İcmanın kur'an ve hadise aykırı olması düşünülemez. Bir hadisi şerifte "Ümmetim dalalet sapıklık üzerine asla birleşmez buyurulmuştur. İcmanın ruhu Kur'an-ı kerim ve Hadislerdir"(15).

Bunun için icma bir ayet veya en mevsuk (kuvvetli) ve muteber bir hadis değerine haizdir. Herkim İcmaya karşı çıkarsa ayet ve hadislerle karşı çıkmış sayılır. Ancak bir meselede ikinci bir icma gerektiğinde birinci icma geçersiz olur(16).

İcma ile, gelişen ve değişen toplumsal sorunlar karşısında islami davranış tarzı ortaya konmuş olacaktır. Teknolojik ve sosyal gelişmelerin hızla değiştiği günümüzde ayet ve

(14) Kur'an-ı Kerim, Necim Süresi, Ayet 3-4.

(15) Suneni İbn. Mace, Çağrı Yay. (Arapça Baskı), İst. 1981 Fiten b.8.

(16) Muhammed Hamidullah; İslamda Devlet İdaresi, Terceme Kemal Kuşçu, Nur Dağıtım No:68, Ankara, 1979, S.61

hadisler ışığında oluşmuş icmanın, islamın modern bir sistem olarak ortaya konabilmesi açısından önemi büyüktür. Bugün bir çok konu icma yapılamadığından çözümlenememiş ve o konularda islami davranış tarzı ortaya konamamıştır.

Kıyas ise hakkında nass bulunmayan bir hususta, aralarındaki illet benzerliğinden dolayı hakkında nas bulunan bir hususun hükmünü geçerli kılmaktır. Şöyle bir misalle açıklayalım; şarap naslarla haram kılınmıştır. Haram kılınışının sebebi ise sarhoşluk vermesidir. O halde esrar, eroin gibi sekr (sarhoşluk) veren şeylerde haramdır. Bir çok iktisadi konuda islamın temel kaynaklarından ayet ve hadislerde hüküm bulunmayabilir. Bu durumda illetleri aynı olan konudan birbirine kıyasla islami davranış tarzını tesbit etmek mümkün olacaktır. Çağımızın yeni çıkan bir çok problemlerine bu yolla cevap vermek mümkündür.

Bu kaynakların yanında örf ve adetede yer verilmektedir. Örf ve adet islam tarafından ortadan kaldırılmadıkça, yahut ona aykırı olmadıkça, nassın bulunmadığı yerde nassın yerine geçebilir(17).

B- İslâm İktisadının Temelleri

a- Fıkhî Prensipler: İslam iktisadının kaynakları gibi temelleri de diğer sistemlerden oldukça farklıdır. İktisadi kaynaklar diye nitelediğimiz kuran, hadis, icma ve kıyas dan çıkarılan hükümlerden oluşan İslam fıkhı, İslam iktisadının da temelini oluşturur.

Her inanç ve her felsefenin maddeye, işe, üretime ve bütün iktisadi hayata belirli bir bakışı vardır. Her inanç ve felsefe bütün iktisadi konular, benimsediği bu prensipler içinde değerlendirir. Değişik inanç ve düşünceler değişik ikti-

(17) Ahmet Debbacğlu; İslam İktisadına Giriş, Dergah Yayınları, No: 70, İst. 1979, S. 30.

sadi sistemleri ortaya koymaktadır. İste İslam İktisat temellerini ortaya koyan İslamdır, İslam felsefesidir veya başka bir deyimle İslam fıkhdır. (18).

İslam fıkhi, gerek siyasi, sosyal, kültürel, ahlaki ve İktisadi her konuda İslami davranış tarzının hudutlarını çizer. Bu bakımdan İktisadi hayat için gerekli kuralları İslam fıkhdında bulmak mümkündür. İslam İktisadı, ancak çizilmiş bu fıkhi hudutlar içinde var olabilir. Bu hudutlar dışındaki her hangi bir faaliyeti İslami olarak kabul etmek mümkün değildir, vevki onu uygulayanlar müslümanlar olsa bile. İslam fıkhdında, birçok konularda İslami davranış tarzı ortaya konmuş olmakla beraber, bazı çağdaş sorunlar karşısında yetersiz kalacağı düşünülebilir. Şöyle bir misal vermek mümkündür. İslam fıkhdında, mülkiyet, miras, ticaret, üretim, tüketim, faiz, zekat ve bunun gibi bir çok konularda davranış tarzı belli iken, işsizlik çözümü, enflasyon, ücret takdirleri gibi birçok konularda kesin davranış tarzı ve çözümü belli değildir. Oysa İslam İktisadi kaynaklarını incelerken temel kaynaklar yanında, tamamlayıcı kaynak olarak icma ve kıyasın kabul edilmesi ve içtihat yolunun açık tutulması, İslam fıkhdının her asırda, her çeşit çağdaş problemleri tartışıp İslam prensipleri dahilinde çözümü bulacak güçte olduğunu göstermektedir.

İslam ekonomisini incelerken veya herhangi bir bölümünü mütaala ederken diğer bölümlerinin gözden uzak tutulması yanlış neticeye vardırır. Çünkü İslamın bütün yönleri birbirine sıkı sıkıya bağlıdır (19). İslam Ekonomisi tamamen İslam inancıyla kuşatılmıştır (20).

(18) Muhammed El Mübarek; İslam'da İktisat Nizamı, Terceme, Hüsamettin Cemal, Çığır Yay. No:49, İst. 1978, S. 26.

(19) Muhammed El Mübarek; a.g.e. S. 26.

(20) Ahmet En Neccar; İslam İktisadına Giriş, Terceme, Ramazan Nazlı, Hilal Yay. No:146, İstanbul, S. 57

Yapılan iktisadi faaliyetlerin tümü inanca dayanmaktadır. Çünkü bu ekonomiyi uygulayacak olan müslüman insandır. İşte bu müslüman şahıs bütün konularda olduğu gibi, iktisadi konularda da islam fıkhının çizmiş olduğu hudutlar dahilinde hareket edebilecektir. Bir ayeti kerimede şöyle buyrulur,

"Kim Allah'a ve Peygamberine isyan eder, hudutları çiğneyip geçerse onu içinde ebedi olarak kalmak üzere ateşe koyar" (21).

Ayeti kerimede belirtildiği gibi nasların (kuran ve sünnetin) belirlemiş olduğu hudutlara tecavuz yasaklanmış hudutları aşmak gayri islami bir tatbikat olarak nitelendirilmiştir. İslam iktisadını diğer iktisadi sistemlerden ayıran en büyük özellik budur. İslam iktidarı nasların çizmiş olduğu bu hudutların dışına çıkamaz. Diğer sistemlerde olduğu gibi insiyatif iktidarların zihniyetine bırakılmamıştır. İş başındaki bir yönetim belli sebepler göstererek islamın helallerini haram, haramlarını helal yapamaz.

İslam iktisadının diğer bir özelliği, siyasi, kültürel, sosyal ve iktisadi hayatın bütünlük arz etmesidir. İslami bir eğitim, islami bir sosyal çevre, islami bir iktidar neticesinde islam ekonomisi uygulanabilir. Çünkü islam iktisadi sadece fıkhi prensipler muvacehesinde kurulmamış, ahlakiliği de öngörmüştür. Bunun için sadece prensiplerin ve onu uygulayacak iktidarın var oluşu neticeye ulaştırmaz. Onu uygulayacak sosyal çevrenin ve müslüman insan tipinin de oluşması şarttır.

b- Ahlaki Prensipler:

Ahlak, ekonomik konularda farklı anlamlara gelebilir. Ekonomik ahlak denildiği zaman, daha çok uyulması gereken normların ve izlenmesi beklenen kuralların tümü anlaşılmalıdır. Ekonomik zihniyet (fıkhi prensipler) ise kişinin gerçek yaşa-

(21) Kur'an-ı Kerim, En Nisa Süresi, Ayet:14.

mında somutlaşan "değer ve inançların" tümünü belirtmektedir. Kuşkusuz bu iki kavram iç içedir. Nüanslar düzeyinde ayrılan boyutlarına karşın, birleşen, adeta yapışık boyutları da bulunmaktadır. bu nedenle iki kavramı (fıkhi ve ahlaki prensipleri) çok net ve kesin çizgilerle birbirinden ayırmak mümkün değildir (22).

İslam iktisadınının gerçekleşmesi için sadece fıkhi prensiplerin ve onun takipçisi bir otoritenin var olması yeterli değildir. İslamın çizmiş olduğu müreffeh tablonun gerçekleşmesinde en büyük etken iktisat süjesi (insan) dır. Bu sebeptendir ki İslam, iktisadi hayatı, insanın diğer yönlerinden ayrı mütaala etmemiş, iktisadi faaliyetleri de ibadet olarak nitelmiştir. Bunun içindir ki insanın iktisadi davranışları, yoğun bir meta ekonomik baskı altında belli mecralara kanalize edilmektedir. İslam iktisad teorisi lâ-ahlaki değil ahlakidir (23). İslam peygamberi güzel ahlakı tamamlamak için gönderildiğini beyan etmektedir. İslam iktisadı da islamın bir bölümüdür. Bunun için lâ-ahlaki değil ahlakidir.

Sıddıki, ekonomik sistem konusundaki görüşlerini açıkladıktan sonra, niçin böyle birtakım gayri-ekonomik (ahlaki) amaçlar gözetildiğini gerekçeleriyle birlikte anlatır ve bu gayri ekonomik (ahlaki) amaçların İslamda öngörülen ekonomik sistemin tutması ve işlerlik kazanması için taşıdıkları önemlerine değinerek şöyle der: "Ahlaki kökenli bireysel davranışların sosyal açıdan varılması umulan noktalara etkin olacakları bellidir. Bu ahlaki değerlerin yanısıra, hala birtakım aksaklıklar görülüyorsa işte o zaman o aksaklıkları telafi etmede, mevcut bireysel gayretleri desteklemek veya kanuna başvurmakla düzene koymak mümkün olur"(24). Yani hukuki ilkeler,

(22) Beşir Hamitoğulları; İktisadi Sistemlerin Temelleri, Ank. Üniversitesi S. B. F. Yayını No: 539, Ank. 1984, S. 329.

(23) Sebahaddin Zaim; a.g.e. S. 38.

(24) Muhammed Necatullah Sıddıki; İslam Ekonomi Düşüncesi, Terceme, Yaşar Kaplan, İst. 1984, S.53.

bu ahlaki ilkelerin gerisinde emniyet s papı vazifesini g r-
mektedir (25).

Mevdudi de bu konuda aynı görüşleri paylaşır. "Ekono-
mik adaletin yerleşmesi için, islam, işi yalnızca yasalara
bırakmaz. Bunun için de, inanç, ibadet,  ğretim ve ahlaki
eğitim yollarıyla kişinin i dünyasında köklü bir reform yap-
mak, kişinin eēilimlerini ve tercihlerini deēiřtirmek, düşün-
celerini yönlendirmek ve bu ameliyeleri sürekli tekrarlamak
s retiyle, kişinin adil davranabilen birisi haline gelebilmesi
için ihtiyaç duyduēu g cl  ahlaki forma kavuşmasını saēlamak
gibi gayretler sarfeder. Herēeye karşın bu tedbirlerde k r
etmezse, islam toplumu, bireylerin hadlere uymasını temin için
baskı yapacak derecede g cl  olmalıdır. Bu da fayda vermeyecek
olursa, islam, yasalara zor kullanarak toplum içindeki düzeni
saēlamak ve adaleti temin etmek yetkisi tanımaktadır (26). İk-
tisadi düzeni bozmamak için islam, iktisadi faaliyette serbest
bırakmış olduēu ferdi, ahlaki olarak eēitmek ve geçmiş konuda
deēinmiř olduēumuz gibi müslüman insan tipini oluşturmak zo-
rundadır.

Gazali'nin işaret etmiş olduēu ahlaki hususlar islam
iktisadının ahlakilik hudutlarını ana hatlarıyla şöyle çizmiş-
tir.

İlk önce iyi bir niyet şarttır. Kişi iyi bir niyet-
le iktisadi hayatta yer almalıdır. İnsan, çalışmasında, helal
kazancı sayesinde dilencilikten ve insanlara muhtaç olmaktan
kurtulmayı, kazancı yoluyla dinini desteklemeyi, aile fertle-
rinin ihtiyaçlarını karşılamayı ve diēer insanlara yardım etme-
yi amaç edinmelidir. İlişkilerinde kendisi için istediēini baş-
kası için de istemeye, adalet ve ihsana uymaya, g rd ēu kötü-

(25) Ahmed Debbahoēlu, a. g. e. S. 44.

(26) Mawd di Sayyid Abul Ala; Ma'ashiyal-e İslam, (Ekonomik of
İslam) Lahore Islamic Publications, 1969, 436 p. S. 145.

lükleri düzeltmeye ve gücünün yettiği iyi işleri desteklemeye azm etmelidir (27).

İktisadi hayatta faaliyet gösteren bir kişi farzı kifayeyi yerine getirmeyi amaçlamalıdır. Çünkü toplum hayatı için vazgeçilmez işlerin yapılması birer farzı kifayedir. Yani sosyal görevdir. Hiç kimse bu tür işleri üstlenmediği takdirde herkes zarar göreceği için, bunlar sosyal görevler arasında yer alır ve sorumlulukta herkese ait olur.

Kişinin yapmış olduğu iktisadi faaliyetleri ibadetlerine engel olmamalıdır. Ayrıca yapmış olduğu işleri bir ibadet suuru içinde yapmalıdır. Kişi iktisadi faaliyetlerinde maddeyi hedef almamalı hedefe ulaştırıcı bir vasıta olarak mütaala etmelidir. Bütün işlerinde sadece haramlardan sakınmakla yetinmemeli şüpheli şeylerden de sakınmalıdır. Kısaca kişi bütün iktisadi faaliyetlerinde insanlarla aralarında geçen işlemlerin takip ettiği seyri dikkatle kontrol etmelidir. Çünkü kendisi kontrol edilmektedir ve ilerde hesaba çekilecektir. Öyle ise hesap gününde her işi ve sözü için sorulacak olan "neden" ve "niçin" sorularının cevaplarını şimdiden hazırlamış olmalıdır (28).

İşte sıralamış olduğumuz bu ahlaki prensipler, İslam iktisadının temellerinden birini oluşturmaktadır. Bu ahlaki yapıya sahip bir toplum oluşturmadan İslam iktisadını yaşatmak mümkün değildir.

(27) Sabri Orman; Gazali'nin İkt. Felsefesi, İnsan Yayınları, No:5, İstanbul, 1984, S. 109.

(28) Gazali; İhya, C. II, S. 86-87.

c- Devletin İktisadi Sahadaki Fonksiyonları

İnsanların inanç, ibadet ve ahlaklarıyla ilgili emirleri yanında, onların ferd veya toplum olarak birbirleriyle olan münasebetlerini de düzenleyen İslam Dini'nin muhtevası ve bunların yerine getirilmelerine dair kesinlikle verilmiş emirler, İslam açısından devletin varlığını zorunlu kılar. İslamın hükümleri arasında yönetenlerle, yönetilenlerin birbirlerine karşı durumlarını belirleyen hükümler bulmak, Kur'an'da da, sünnette de oldukça kolaydır. (29)

İslam topluluğu yalnızca vaaz ve öğütlerle varlığını sürdüremez. Bunların yanında, uygulanmalarını gerçekleştireceği ve kolaylaştıracağı bir toplum düzenine de ihtiyaç vardır. Yani müslümanın en geniş anlamıyla Allah'a ibadetini mutlak anlamda gerçekleştirebilmesi için, inandığı düzenin "devlet" olarak şekillenmesi zorunludur. (30)

İslam alimleri; cemiyeti ayakta tutacak, halka yön verecek suç işleyenlere tayin edilmiş cezalar uygulayacak, fakirlere dağıtmak üzere zekatı toplayacak, memleketi koruyacak, düşmanlık ve anlaşmazlıkların ortaya çıkması halinde atayacağı hakimler aracılığıyla halkın arasını bulacak Tevhidi esas alarak, birliği sağlayacak, İslamın emirlerini aynen yerine getirecek, karışık işleri düzeltecek ayrılıkları ortadan kaldıracak ve İslamın kurulmasını öngördüğü büyük vefaziletli medeniyeti kuracak bir devlet yapısının oluşmasında tamamen görüş birliğindedirler.

İnsan nasıl madde ve manadan müteşekkil ise, toplumda aynı şekilde madde ve manadan oluşmuştur. Sadece mana alemiyle ilgilenip maddi sahayı ihmal eden bir toplum düşünülemez. 0

(29) A. K. Zeydan; İslam Hukukunda Ferd ve Devlet, Terceme, C. Arzu zu, İst. 1969, S. 14.

(30) Beşir Eryarsoy; İslam Devlet Yapısı, Düşünce Yay. No:19, İst. 1979, S. 37.

insanlar ya üretecekler, ya ticaret yapacaklar, ya tüketecekler, mutlaka bir iktisadi faaliyetin içinde yer alacaklardır. İnsan tabiatı icabı menfaatçıdır. İktisadi hayatın içinde bulunduğu durum ne olursa olsun fırsatları dahilinde menfaatını daima üstün tutar. Bütün insanlar menfaat, kâr, kazanç peşinde koştuğu bir toplumu düşünecek olursak iktisadi hayatın ne boyutlar kazanacağını mütaala edebiliriz. İktisadi hayattaki ahengin bozulmaması ve huzurlu bir toplumun oluşması için islâm kurmuş olduğu iktisadi sistemin boyutlarını çizmiş, insanları bu boyutlar dahilinde harekete davet etmiştir. İslam devleti işte islâmın bu prensiplerini uygulamak ve uygulatmakla sorumludur. Uygulanması gereken islami prensipler, müslüman şahsın uyması gereken ve ibadet olarak nitelenmiş olmasına rağmen bu subjektif tesirlerle tekbaşına başarıya ulaşmak mümkün değildir. Kişi bu prensiplerin dışına çıkabilmektedir. İşte devlet o durumda gerekli müdahaleyi yapacaktır. İslam devleti iktisadi hayata normal seyrinde müdahalede bulunmaz. Müdahale gerekli hale geldiğinde müdahalede bulunur. Şöyleki : iş hayatında emeğin değeri verilmemiş, işçi işveren arasındaki adalet herhangi biri lehine bozulmuş, işsiz insanlar çoğalmış, o takdirde müdahalede bulunur. İşte bu durumlarda devletin iktisadi sahadaki fonksiyonunu icra etme zamanı gelmiştir. Devletin müdahalesi mecburidir. Böylece devlet gerekli düzeni tekrar sağlamış olur. Geniş manada devletin fonksiyonlarını 4 bölümde mütaala etmek mümkündür.

- a- Sosyal adaleti sağlamak.
- b- Sosyal güvenliği sağlamak.
- c- Tam istihdamı sağlamak.
- d- Kamu hizmetlerini yürütmek.

-a- Sosyal Adaleti Sağlamak:

İslam, sosyal adaleti siyasi ve ekonomik düzenleri için temel ilke olarak kabul etmiştir. Bu adaleti gerçekleştirmek devletin görevidir. İslam devleti her hangi bir sınıfın (işçi-işveren v.s.) diğer bir sınıf üzerinde egemenlik kurmasına müsaade etmez. İslam devleti, sosyal ve ekonomik düzenini bütün fertler ve sınıflar arasında mutlak adalet prensibine dayar. (31)

İslam, Sosyal adaleti;"iktisadi farklılıkların ortadan kalkması gayesi ile ücret eşitliği"dir,tarzındaki dar anlamdada mütaala etmez. İslam nazarında sosyal adalet "İnsani musavvat (eşitlik)"dir.İslam bu sosyal adaleti iktisadi değerlerle beraber, diğer bütün değerlerin muvazenesinde (dengeinde) görür. Buda büyük bir dikkatle, ferde fırsatlardan istifade ve ehliyetini kullanma imkanlarını hazırlamak, eşitlik dahilinde her istidat (Kabiliyet) ve zekanın-hayatın ulvi gayelerine mutabık olarak çalışmasını sağlamakla mümkündür. (32)

İnsanı, ruhi ve maddesiyle, dünyası ve ahiretiyle, ferdi ve toplumuyla bir bütün halinde ele alan İslam bu hedefe ancak sosyal adalet ilkesiyle ulaşabileceğini, toplumun dirlik ve düzeni , bu düzen içinde ferdin şahsiyetini geliştirmesi,

(31) Ahmet En-Neccar; a.g.e. S. 103-106.

(32) Seyyid Kutup; İslam'da Sosyal Adalet, Çeviren, Yaşar Tunagür-M. Adnan Mansur, Çağaloğlu Yay. No:11, İst. 1982, S. 42.

kabiliyetlerini, azami derecede ferdi ve içtimai menfaatler sağlayacak şekilde işletmesi toplumda sosyal adaletin varlığına bağlıdır. (33)

İslamdaki sosyal adaletin hedefi toplum içinde tek bir fakir bırakmamak ve bütün fertleri, ekonomik yönden eşit kılmak değildir. Böyle bir amaç sosyal adaletin değil, sosyal adaletsizliğin bir neticesi olabilir. İslam gerçeklere, insan tabiat ve fıtratına dayanan bir dindir. İnsanların kabiliyet, imkan ve bunlara bağlı olarak mali durumlarının farklı oluşu bir gerçektir. (34) Bu tabii farklılığın kaldırılması gerçek manada haksızlık ve adaletsizlik olur. Bu durumda sosyal düzen tamamen bozulacaktır. Mutlak eşitlik mümkün değildir.

Toplum fertlerinin tümü, tam bir hürriyete sahiptirler. İnsan, ruh, düşünce ve duygu dünyasında hürriyete kavuşmadan, dış dünyada, hukuki ve iktisadi hürriyete kavuşamaz. Fakat hürriyetlerin sınırsız olduğunu düşünmek mümkün değildir. İslam, devletin zulmetmesine müsaade etmediği gibi ferdin zulm etmesinde müsaade etmez. Bütün iktisadi konularda durum aynıdır. Gerek istihsalde, tüketimde, yatırım yapmada, mülk sahibi olmada ve bunun gibi her konuda belli kurallar konmuştur. İşte bunlar hürriyetleri kısıtlama değil toplum düzeninin ve sosyal adaletin korunması için gerekli prensiplerdir.

Toplum fertleri iktisadi faaliyette eşitirler. Teşebbüs hürriyeti, çalışma ve tüketim hususunda herkes eşit yasalarla karşı karşıyadır. Sosyal adaletin sağlanması için ilk olması gereken fırsat eşitliğidir. İslam, kişileri mezhepleri ve renkleri gibi dış görünüşleri ile üstün kabul etmez. Kişiler akli, bedeni gücü ve kabiliyetlerine göre layık

(33) Hayrettin Karaman; İslamda İşçi İşveren Münasebetleri, Marifet Yayınları, No: 26, İst, 1981, Sayfa, 77.

(34) Hayrettin Karaman a.g.e. S. 78.

oldukları göreve, devlet tarafından getirileceklerdir.

b- Sosyal Güvenliğin Sağlanması :

İslam dini, devletin, müslüman toplumun bireylerinin geçimini tam bir garanti altında tutmasını farz kılmıştır. İslam devleti normal olarak bu görevi iki aşamada yürütür. Birinci aşamada devlet, bireyin çalışmasını, semereli ekonomik faaliyetlere katkıda bulunma imkan ve fırsatını hazırlar ki, kendi emek ve çabasına dayanarak geçimini sürdürebilsin.

Eğer birey, çalışmaktan ve geçimini tam olarak sağlayabilmekten aciz ise veyahutta başka sebeplerle çalışarak iş imkanını temin mümkün değil ise ikinci aşama söz konusu olur ki, bu aşamada devlet bireyin ihtiyaçlarını karşılamak ve belli bir ölçü dahilinde onun geçimini temin etmek için yeterli imkanlar hazırlar. (35)

Günümüzde sosyal güvenlik sahasında ki görüşleri, İslamın görüşleri ile mukayese ederek açıklayalım.

Sosyal güvenlik şu şekilde izah edilebilmektedir.

- 1- Bir insan hakkıdır.
- 2- Bir devlet görevidir.
- 3- İrade dışı tehlikenin zararlarından kurtarıcı bir sistemdir.
- 4- Bu zararlara karşı azami "çalışma gücünü yeniden kazandıran ve asgari insan şahsiyetine yaraşır gelir" garantisini sağlayan bir sistemdir.
- 5- Sosyal sigorta ve kamu sosyal güvenlik harcamalarında meydana gelen bir sistemdir.

(35) Muhammed Bakir Es-Sadr; İslam Ekonomi Doktrini, Şelale Yayınları, İst. S. 183.

6- Koruduğu birim ailedir. Aile çevresinde mahrum olan ve başkalarının bakımını gerektiren fertler için toplumsal refah hizmetleriyle de sıkı işbirliğini gerektiren bir sistemdir. (36)

. İnsan, sürekli ihtiyaç içinde olan bir varlıktır. Eğer o ihtiyaçlarını aynı süreklilikte gideremez sıkıntılara düşer. İnsan, açlıktan ve onu korkutan şeylerden emin olarak yaşamak ister. Açlıktan, maddi-manevi varlığına yönelecek her türlü tehlikelerden uzak, güven içinde yaşamak insanın en başta gelen arzusudur. (37) İşte bu, insan olmanın hakkıdır.

Sosyal güvenlik bir devlet görevidir. Sosyal güvenliğin bir devlet görevi oluşu bugünkü anlamından çok daha farklıdır. Bugün devlet tarafından yapılan kamu sosyal güvenlik harcamaları ,İslamın öngördüğü sosyal güvenlik harcamalarının yanında çok azdır. İslam devleti, sosyal güvenliğin sağlanmasından sorumludur. İnsanlar, kendi imkanlarıyla geçimlerini sağlayamadıkları zaman bunun yanında işsizlerin çalışma yeteneğini kaybedenlerin, yoksulların, ve her türlü tehlikeye maruz kalmış kişilerin ihtiyaçlarını ve geçimlerini devlet garanti etmek mecburiyetindedir.

Devlet bu ihtiyacı aşağıdaki şekillerde karşılar:

a- Toplamış olduğu zekat vergisinin gerekli dağıtımını yapar.

(36) Turan Yazgan; Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Güvenlik, Türk Dnyası Araştırmaları Vakfı Yayını, İst. 1981 S.28-29.

(37) Celal Yeniçeri; İslamda Devlet Bütçesi, Samil, Yayınevi, İst. 1984, S. 373-374.

b- Zekat fonu kafi gelmediği zaman devlet hazinesindeki diğer fonlardan bu ihtiyaçları karşılar.

c- Amme işlerinin ve masraflarının çokluğu sebebiyle devlet hazinesinde bunlara yardım yapılması imkansız görüldüğünde, toplum içinde mali gücü olanlara bu işi havale eder. Zenginler ve iş verenler bu işi yapmak istemedikleri zaman devlet icbar eder ve zor kullanır. Bu zulüm değil, Allahın ve elçisinin bir emridir. Onlara itaatın ta kendisidir. (38)

İslam devletinin bu konudaki hassas hareketiyle ilgili bilgi verdikten sonra sosyal güvenliğin devlet eliyle sağlanmasındaki devletin mesuliyetini kısaca açıklayalım. Bir hadisi Şerifte " Hepiniz çobansınız ve idareniz altındakilerden sorumlusunuz. İnsanların idaresini üzerine alan devlet başkanı onların çobanıdır ve idare ettiklerinden sorumludur"(39) buyurulmaktadır.

Devlet Başkanlığı görevini üstlenen Hazreti Ömer, değil insanların güvenliğinden, bütün canlıların güvenliliğinden sorumlu olduğunu şöyle açıklar. " Eğer Fırat kenarında bir deve helak olsa, Allah'ın onun hesabını benden sormasından korkuyorum" diyordu. (40) Kendinde bu mesuliyeti hisseden Hz. Ömer halkın durumunu yerinde görmek ve şikayetlerini bizzat dinlemek için bütün ülkeyi halk kıyafeti ile dolaşacağını söylemiş, fakat ömrü yetmemiştir.Hatta hasta, yoksul ve güçsüzlerle ilgilenmeyen valilerini görevden almıştır. (41)

(38) Nazif Şahinoğlu; Sadi-i Şirazi ve İbn-i Teymiye'de Fert ve Cemiyet ilişkileri, (Doçentlik Tezi), S. 192-193.

(39) Buhari (Tecridi Sarih Tercemesi) Terceme, Kamil Miras, Diyanet İşleri Başkanlık Yay. Ankara C. 3. S. 40. Hadis No: 487

(40) Ebu Yusuf; Kitabul Harac, Kahire, 1397, S. 128.

(41) Celal Yeniçeri; İslam'da Devlet Bütçesi ; a.g.e. S. 356.

İslam devletinin sabit gelirlerinden olan zekatın toplanması ve dağıtımı naslarla tespit edilmiştir. Zekat hiç bir zaman bir minnet vesilesi değildir. Zekata, mal sahiplerinin iştiraki için belli bir nispet konmuştur. İnsanlar, çeşitli mallar için tespit edilen bu oranları vermek mecburiyetindedirler. Vermedikleri takdirde devlet tarafından zorla alınabilecektir. Çünkü bu miktar, zenginin malında fakirin hakkı diye tanımlanmıştır. Devlet bu verginin tahsilinde serbest değildir.

Dağıtımına gelince bizzat Kuran'ı Kerimde kimlere dağıtılacağı belirlenmiştir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür. Fakirler, miskinler, zekat memurları, Kalpleri islama ısındırılmak istenenler, köleler, borçlular, Allah yolunda harcayanlar ve meşru bir sebeple seyahat ederken muhtaç kalmış yolcular. (42)

Görüldüğü gibi zekatın nerelere sarfedileceği bizzat tespit edilmiştir. Bu harcama artık iktidarların keyfiyetine bırakılmamıştır. İslam devleti toplamış olduğu zekatı ülke kalkınmasında veya herhangi bir yatırımda kullanamaz , mutlaka bu sınıfa giren insanlara dağıtması şarttır. İslamın belirlediği, zekata layik görülen yukarıdaki gurupları tetkik ettiğimizde daha çok tehlikeye uğramış insanların oluşturduğunu görürüz. Sosyal güvenliğe muhtaç olan bu insanlara yapılan yardım, zamanla ve mekanla sınırlı olmayıp bu insanların sosyal güvenliğe ihtiyacı kalmayıncaya kadar devam eder. Görüldüğü gibi sosyal güvenliğin sağlanması tam manasıyla bir devlet görevidir. Devlet bununla ilgili gerekli müesseseleri kurmak ve dağıtımı yapmakla sorumludur.

c- Tam İstihdamı Sağlamak :

Üretim unsurlarının en önemlisini hiç şüphesiz emek

teşkil etmektedir. Emeğin, emek sahibi için öneminin büyük olduğu gibi, toplum içinde önemi aynı derecede büyüktür. İslam, "Hiç kimse elinin emeği ile kazandığından daha iyi bir yemek yiyemez" hükmüyle emek sahibini çalışmaya teşvik etmiş iken, diğer taraftan kalkınmanın ve tabiatı mamur hale getirip ona hükmetmenin ancak çalışmayla mümkün olacağını vurgulamıştır. Bu iki açıdan meseleye bakınca devlet, iktisadi faaliyette bulunabilecek kişilere iş bulmak mecburiyetindedir. Kişi emeği ile geçimini sağlayıp haram yollarla kazanç teminine kalkışmamalıdır. Diğer taraftan çalışarak ülke kalkınmasında iş gücü gibi tükenmez bir hazineden istifade edebilmek için tam istihdam şarttır.

Bu konuda İbn-i Teymiye şöyle der. "Fert çalışacak yer ve iş bulamazsa devlet ona iş ve işyeri bulmak mecburiyetindedir. Çalışmayı kazanmayı emredip, dilenmeyi, hırsızlığı, rüşveti kumar ve faizi yasaklayan devlet, herkesi çalıştırmak iş ve kazanç yolları ile imkanlarını hazırlamak zorundadır. Bu imkanları sağlamadığı takdirde işsizlerin, çalışma yeteneğini kaybedenlerin ve yoksulların geçimini garanti etmek mecburiyetindedir" (43)

Prof. Dr.Mahmut Ebussuud'da aynı görüşleri paylaşmaktadır. Müslümanların devlet üzerindeki haklarını sıralarken üçüncü sırada, "müslümanların çalışma hakkı vardır. İslam devletinde, işsizlere iş bulmak devletin vazifesidir" der. (44)

İslam devleti, çalışma hayatını ictimai bir vazife olarak tanzim eder. İşsizliği önlemeye çalıştığı gibi, çalışmaya gücü yeten kimselerin topluma yük olmasına da müsamaha etmez.

(43) İ. Erol Kozak; a.g.e S. 171

(44) Mahmut Ebussuud; Terceme, Ali Özek, İslam İktisadının Esasları, Hisar Yayınevi, No:8, İst.1983, S.108.

Peygamber efendimiz, çalışacak durumda olanların dilenmelerine veya devletin sosyal güvenliği altına sığınmasına asla müsaade etmemiş, devamlı işsizlere iş bulmuş veya gerekli imkanları hazırlamış, yol göstermiştir. Birgün Hz. Peygamberden yardım isteyen, iri yapılı ensardan birine, kendi imkanlarıyla yapabileceği iş gösterdiği ve onu zaman zaman denetlediği görülmüştür (45).

Tam istihdamın sağlanması için devlet emek arzı ve talebi yönünde tedbir alabilir. Emek arzı yönünden, aile planlaması ile nüfus kontrolüne gidilmesi dışında birçok tedbir almak mümkündür. Çalışma sürelerinin kısaltılması, işgücünün vasıf seviyesini arttırmak, iş gücünü ihrac etmek gibi; emeklilik konusunda da kesin bir açıklık olmamasına rağmen, iktisadi duruma göre tam istihdamın sağlanması ve genç işgücünden istifade edilmesi için çalışma süresine yaş tahdidi konabilir. Fakat nüfus kontrolüne gidilemez. Mevdudi bu konuda şöyle der. "Nüfusun gerçek anlamda bir planlamacısı vardır o da Allah'tır". Ayrıca, sürekli olarak artış gösteren dünya nüfusu karşısında islamın getireceği tek çözüm yolu, "Allah'ın yarattığı nimetler olan kaynakların tam kullanır hale getirilmesi ve sürekli olarak yeni kaynakların aranmasına, gizli kaynakların ortaya çıkarılmasına çalışılması" olacaktır (46). Görüldüğü gibi Mevdudi, emek talebi yönünden tedbir alınmasını ve emek arzına göre emek talebinin meydana getirilerek tam istihdamın sağlanmasını belirtmektedir.

Bugün milletlerin gayesi, iktisadi ve sosyal gelişmelerini mümkün merteye hızlandırmak ve neticede mensuplarının hayat ve refah seviyelerini yükseltmektir. Bu gayeyi tahakkuk ettirebilmek için, insan ihtiyaçlarını tatmin gayesiyle kullanılan her türlü madde ve emtianın daha bol ve daha iyi bir şekilde

(45) İbn-i Mace; Ticaret 25, Ha. No: 2198.

(46) Muhammet Necatullah Sıddıki; İslam Ekonomi Düşüncesi, Çeviri; Yaşar Kaplan, Bir Yayıncılık, No:13, İst. 1984, S.126.

istihsalî lazımdır. İstihsalin miktar itibarıyla çoğaltılabilmesi ve vasıf itibarıyla geliştirilebilmesi için her millet beşeri kaynaklarını azami derecede değerlendirmek zorundadır. İktisadî gelişme temposunu süratlendirmek için beşeri kaynakları kullanan çalışan kafa ve kol miktarını ayrıca, vasıf ve verimlerini artırmakla mümkün olacaktır.

İş gücü seviyesi ile, istihdam seviyesi arasındaki fark işsiz miktarını verir. Kalkınma hızını arttırmak için bu iki faktör arasında denge oluşmalıdır. Aradaki fark kalkınmadaki dengesizliği gösterir. Devlet tam istihdam için tedbirler alma yanında ayrıca çalışma hayatını tanzim eden prensipler koyar ve onların takipçisi olur. Çalışma hayatında istihdam güvencesini sağlar.

d- Kamu Hizmetlerini Yürütmek

Devletin esas hedefi adaleti ayakta tutmak ve insanlara hizmet etmektir. İslam devleti bir hizmet devletidir. Bunu Resulullah şöyle ifade eder: "Toplumda en çok sevap alan o topluma hizmet edendir" (47). İslamî düşünceye göre insanlara hükmetmek için değil, onlara hizmet için devlet olunur. Bu konuyu Salih Tuğ şu şekilde izah eder: "Medine'de tesis edilen ilk İslam Devleti bizatihi hüküm sürmek, sırf maddî yönden insan kitlelerini teba olarak nefsinde toplamak gibi gayeleri hedef itti haz etmemiştir. Hassaten Peygamber, bir devlet reisi sıfatıyla dahili ve harici siyasette en iyi örnekleri vermek ve devletten beklenenin, idarecilerin tamamen dışında halka hizmet olduğunu göstermek şeklinde tatbikatta bulunuyordu" (48)

Devletin yapmış olduğu hizmetlerin tümü kamu hizmetleridir. Bu hizmetler için yapılan harcamaların tümü kamu har-

(47) Serahsi; Şerh el Siyer-el Kebir, Kahire, 1960, C. 1 S. 29.

(48) Salih Tuğ; İslamda Vergi Hukuku'nun Ortaya Çıkışı, Ankara 1963, S. 56.

camalarını oluşturur (49). Bu hizmetleri Cari harcamalar ve yatırımlar olarak niteleyebiliriz.

I- Cari Harcamalar:

a- Devlet Adına İş Gören Personel ve İşletme Giderleri:

Devlet hizmetleri meccanen yaptırılmaz. Hz. Peygamber devrinde Hz. Ömer (R.A) vergi memurluğundan dolayı ücret almak istemeyince Resulullah ona bunu zorla vermiş ve; eğer ihtiyacı yoksa başkasına tasadduk edebileceğini söylemiştir. Hz. Ömer'de halifeliği sırasında, aynı şekilde karşılıksız sırf sevap için devlet hizmeti gören birisine, Resulullah'ın tutumunu hatırlatarak ücretlerini ödemiştir (50). Devletin güvenliğini korumakla görevli güvenlik kuvvetleri, askeri personel ve bütün devlet kuruluşlarında çalışan personel görevleri icabı hak etmiş oldukları ücretlerini devletten alacaklardır.

Ayrıca kamu kuruluşları adını verdiğimiz devlete ait kuruluşların, tamirat, bakım, onarım, ısıtma, aydınlatma ve kırtasiye gibi masrafları da hazinece karşılanmaktadır. Ayrıca mabetlerin bakım ve onarımı da yine devlet bütçesinden yapılmıştır. Bu harcamalar direk olarak halka bir hizmet olarak gözükme bile az sonra göreceğimiz birçok hizmetlerin görülebilmesinde yardımcı olan bir hizmettir. Eğitim, sağlık ve bazı birçok hizmetler, devletin kâr amacı gütmeyen ve aynı zamanda kamu harcamaları içinde en büyük kalemi teşkil eden kısmını oluşturduğu muhakkaktır.

b- Eğitim Hizmetleri:

İslam devleti, toplumsal ve ekonomik gelişmeyi sağlama da etken bir araç olan eğitimin, toplumdaki tüm bireyler arasında dengeli ve verimli şekilde yaygınlaştırılması, eğitime ayrılan kaynakların sosyal adaleti ve fırsat eşitliğini gerçekleştire-

(49) Celal Yeniçeri; a.g.e. S. 288.

(50) Sahi-el Buhari, Çağrı Yay. (Arapça Baskı) C. 8, Edep No 17 S. 111.

recek şekilde dengeli kullanımı ve eğitim içeriğinin toplumun değişen şartlarına uygun biçimde geliştirilmesi gereği bu hizmetin devletçe yürütülmesinin nedenleri olarak özetlenebilir.

Devlet, bu hizmet türünü bütün vatandaşlarına karşılıksız olarak götürmek zorundadır. Bunun yanısıra hangi bölgelere ne tür miktarda eğitim yardımı yapılacağını tayin ve tesbit ederek gerçekleştirmek görevi de devlete düşmektedir. Gelecekteki okul çağı nüfusu projeksiyonlarını dikkate alarak, eğitim yatırımlarına öğrenci kapasiteleri dikkate alınarak, yön vermek de aynı şekilde devletin görevidir. Bunun yanısıra, işgücü ihtiyaçlarını değerlendirerek orta ve yüksek öğrenim kurumlarının yetiştireceği vasıflı insan gücü miktarlarını tesbit etmek ve okulların öğrenim ihtiyacı için tedbirler almak, öğretmen yetiştiren okullar açmak ancak, devlet eliyle gerçekleştirilebilir. Diğer taraftan halkın kültür seviyesini yükselterek bilinçli ve sosyal huzura kavuşmuş bir toplum meydana getirmek, sosyal ekonomiye katkıda bulunacak nitelikli insan gücü yetiştirmekle de ekonomik sonuçları doğuran eğitim hizmetlerinin devlet müdahalesi olmaksızın oluşamayacağı açıkça ortadadır (51).

Osmanlılar, medrese eğitimi ve dolayısıyla ilim tahsil eden ve bu sahada hizmet eden şahıslara her türlü imkanı hazırlamıştır. Onların tahsil hususunda karışılacakları sıkıntıları zaman imkanları nisbetinde ortadan kaldırmaya çalışmışlardır (52). Eğitim masrafları ya devletçe ya da vakıfça karşılanmıştır. Bugünkü üniversite statüsünde medreselerin sayısı XVII. asrın son çeyreğinde 126'ya ulaşmıştır (53).

Bu medreselerde gerek dini ilimler gerekse müsbet ilimler öğretilmiş ve özellikle tıp sahasına önem verilmiştir.

(51) Nur Serter; Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet, (Doçentlik Tezi) İst. 1981, S. 56-57.

(52) Ziya Kazıcı; İslam Eğitim Tarihi, Bir Yay..No:7, İst 1983, S. 69.

(53) Ziya Kazıcı; a.g.e. S. 69

Emevilerdeki uygulamalarda aynı durum mevcuttur. II. Ömer eğitim ve öğretim üzerinde titizlikle durmuş ve talebeye öğrenim kredisi vermiştir. Humus valisine gönderdiği bir yazıda ise ilim tahsil edenlere devlet hazinesinden yetecek miktarlarda maaş ödemesini istemiştir (54).

c- Sağlık Hizmetleri:

Bu hizmetin amacı sağlık hizmetlerini eşit, sürekli ve etkili bir biçimde her kişiye ve yere ulaştırmak ve toplumun sağlık düzeyini yükseltmektir. İmkanları olmayan kişilerin sağlık giderlerini karşılamak görevi de devlete düşmektedir.

Ülkenin tüm bölgelerine, oraların ihtiyaçları nisbetinde götürülecek sağlık hizmetlerini tesbitten sonra gerekli sağlık personelini tesbit etmek ve ilaç yardımlarını sürdürmek gibi işler ve hizmetler yine devlet tarafından yapılmaktadır. Ayrıca her vatandaş olarak faydalanması gereken önleyici ve koruyucu sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve mali kaynağın temininden yine devlet sorumludur (55).

Sağlıklı bir toplumun aynı zamanda sağlıklı bir insan gücünün yetişmesine imkan sağlayacaktır. Dolayısıyla ekonomik yarar açısından değerlendirilmesi gereken sağlık sorunu, mutlak surette devlet gücü ile çözümlenebilir. Bunlar devletin üstlendiği önemli görevlerdir.

Bütün İslam devletleri sağlık hizmeti için kurmuş oldukları müesseselerin işletme masraflarını üstlenmiş oldukları gibi, fakir olanları da ücretsiz tedavi etmişler ve hatta ayrıca maddi yardımda bulunmuşlardır.

Abbasiler döneminde es-Sa'idi hastahanesi, hekimlere,

(54) Celal Yeniçeri a.g.e. S. 320

(55) Nur Serter, a. g. e. S. 57-58.

hastabakıcılara, aşçı ve diğer hizmetçilerle hastaların yaşesine toplam 450 dinar aylık harcamıştır. Yine o devirde hizmete açılan es-Seyyide isimindeki hastahanenin aylık giderleri 600 dinara ulaşmıştır (56).

II- Yatırım Harcamaları

Devletin yapmış olduğu kamu harcamalarının büyük bir bölümünü de yatırımlar teşkil etmektedir. Bu yatırımlarda da halka hizmet hedeflenmiştir. Yolların, köprülerin, sulama tesislerinin, yeni yerleşim bölgelerinin kurulması, alt yapı tesislerinin yapımı, ulaşım tesisleri, haberleşme ve belediye hizmetlerinin tümü devletçe veya bazı vakıflarca gerçekleştirilmiştir. Bu yatırımlar halka sosyal hizmetleri sunma amacını taşıdığı halde çok güçlü yatırımlarında devlet tarafından gerçekleştirilmesi mümkündür. İbn. Haldun bu konuda şöyle der.

İslam devleti sosyal ve iktisadi sahada birçok sorumlulukları üstlenmiş sosyal bir devlettir. Bu bakımdan devletin bizzat iktisadi faaliyette bulunarak ticaret ve tarımla uğraşmasına karşı çıkmaktadır. Bu karşı çıkışı başlıca iki sebebe dayandırmaktadır. Bir kere devlet elindeki maddi imkanları ve siyasi gücünü kullanarak diğer tüccar ve çiftçilere karşı haksız rekabette bulunmuş olur. Bu rekabete dayanamayan tüccar ve çiftçiler iktisadi faaliyetten çekilmek zorunda kalabilir. Bu da halktaki çalışma, üretme sevkini kurar ..., vergiler azalır. Diğer yandan devletin siyasi gücüne bir de iktisadi gücünün eklenmesi, iktisadi hayatın da devlet tarafından yürütülmesi otoriter uygulamalara yol açar. Ferdihak ve hürriyetler için bir tehlike oluşturur (57),

İbn Teymiye'ye göre ise, devlet bütün iktisadi faaliyetlerinin kaynağı sayılmaktadır. Bazı İslam hukukçularına göre

(56) C. Yeniceri. a.g.e . S. 324.

(57) İ. Erol Kozak, a. g. e. S. 167-168.

re de devletin iktisadi sorumluluğu bütçe imkanlarıyla sınırlıdır (58).

Devletin esas vazifesi, fertlerin malını korumak, fertlerin el atıp malik olmaması gereken, faydası umumi müesseseleri kurmak ve idare etmek, arzdan talebe, verime, istihsale ve adil tevziye varıncaya kadar muhtelif amiller arasındaki iktisadi dengeyi teminat altına alacak şekilde bu ince ve derin iktisad nizamının tatbikatını kontrol altına almaktan ibaret kılmalıdır (59). İslami bir nizamın gölgesinde beklenen iktisadi tutum ancak insanları fazlaca talep edilen mallara yöneltmek, matlub olan bir istihsal konusunda artan sermayenin iştirakini kolaylaştırmak için gerekli planları yapmak, uçak, füze, silak ve diğer harp malzemeleri, petrol tasfiyehaneleri, her çeşit ilmi araştırma müesseseleri gibi halkın pek az rağbet edeceği zaruri maddeleri temin etmek ve benzeri işler olacaktır.

(58) İ. Erol Kozak a.g.e. S. 170.

(59) Muhammed Ebusuud; İslam İktisadının Esasları, Terceme, Ali Üzek, Hisar Yay. No:8, İst. 1983 S. 107.

B Ö L Ü M II

I- İSLAM'DA ÇALIŞMA HAYATI:

A- İslam'da İş (Amel)'in Tanımı:

Günümüzdeki iş kelimesi islamda "Amel" kelimesi ile ifade edilmiştir. (عمل)., Amel kelimesi, iş ve sanat manasındadır. Fiil'den daha hususi bir manada ister fikri, ister bedeni, ister iyi, isterse kötü olsun canlılardan kasıtlı olarak meydana gelen işlerdir. Kur'an-ı Kerim'de bu kelime, umumi manada iş, hareket, davranış manasında kullanılmıştır.

"Erkek veya kadından kim, güzel güzel işlerden (bir şey) yaparsa işte onlar cennete girerler. Bir çekirdeğin çukurluğu kadar bile haksızlığa uğratılmazlar" (60).

"Kim kötü iş yaparsa onunla cezalanır ve o kendine Allah'tan başka ne bir yar, nede bir mededkar bulamaz" (61) buyurulmaktadır. Bu ayeti kerimelerde amel kelimesi umumi manada kullanılmıştır. İyi iş (ameli salih) işleyenlerin mükafatı, kötü iş (amel-i su) işleyenlerin de cezası bildirilmektedir. Bu ayeti kerimelerde amel kelimesi dünyevi ve ahrevi her türlü fiili içine almaktadır.

Hususi manada ise (çalışmak, el emeği, ziraat, sanat) manasında da kullanılmıştır.

"O kalalardan, heykellerden, büyük havuzlar gibi çanaklardan sabit sabit kazandıran ne dilerse kendisine yaparlardı.

(60) Kur'an-ı Kerim, Nisa Süresi, Ayet:124.

(61) Kur'an-ı Kerim, Nisa Süresi, Ayet: 123.

Ey Davud hanedanı, siz (Allah'a) şükür için çalışın" (62) buyurulmuştur. Diğer bir ayeti kerimede ise, C. Allah zekat almaya hak kazanan kişileri sıralarken zekat toplayan memurları amel kelimesi ile ifade etmiştir. Burada memur manasına kullanıldığı da gözlenmektedir.

Bir hadis-i şerifte peygamber efendimize; Ey Allah'ın Resulü hangi kazanç daha hayırlıdır diye sorulduğunda peygamber efendimiz:

"İnsanın kendi elinin emeği ile her türlü meşru alışverişle sağladığı kazançtır" mealindeki hadisi şerifte amel kelimesi bedenen yapılan iş anlamına gelmektedir.

Ayrıca amel kelimesi valilikler ve devlet görevlileri için de kullanılmıştır. El isabe Fi Teracimis Sahabe adlı kitapta (amil) kelimesinin bir bölgeye tayin edilen vali ve emir anlamında kullanıldığı görülmektedir.

İbni Teymi'ye bu konuda şunu nakleder:

Ebu Müslim el Hulani birgün Muaviyenin huzuruna vardı ve:

- Esselamû aleykûm ey işçi (amil) dedi. Bunun üzerine yanındakiler kendisini uyararak;

- Ey emir diye hitap et dediler. O yine aynı sözü 2-3 defa tekrarladı ve sonra şöyle dedi:

- Sen, şu koyunların sahibinin ücretle tuttuğu çoban gibi bir işçisin. Onun hasta olanlarına bakar ve bir araya toplarsan efendin ücretini verir, eğer bunları yapmazsan o zaman efendin seni cezalandırır. Burada Emirül'İ Mü'minine (İslam

(62) Kur'an-ı Kerim, Sebe Süresi, Ayet:13.

Devlet Reisine) işçi tabiri kullanılmıştır. Muaviye de bunu kabul ederek:

- Bırakın Ebu Müslimi, zira o ne söylediğini iyi bilir demiştir (63).

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşıldığı gibi islamda, amel kelimesi birçok manada kullanılmıştır.

İslam hukukunda ücretle çalışan kişiler daha çok "ecir" kelimesi ile ifade edilmiştir. "Ecir" kelimesi, "icare" kökünden gelmektedir. "İcare" ise, menfaati ücret karşılığında satmak demektir. Kur'an-ı Kerim'de de aynı manada kullanılmıştır.

"O ikiden biri: Babacığım dedi, onu ücretle (çoban) tut. Çünkü ücretle kullandıklarının en hayırlısı şüphesiz ki o kuvvetli, emin adamdır" (64) buyurulmaktadır. Bu ayeti kerimede ücretle tutulan bir çoban ecir kelimesi ile ifade edilmiştir. Yine başka bir ayeti kerimede ise şöyle buyurulmuştur.

"O zat Musa'ya dedi ki: Ben iki kızımdan birini, sen bana sekiz yıl ecirlik (işçilik) etmek üzere sana nikahlamayı arzu ediyorum" (65). Ayeti kerimelerden anlaşıldığı gibi başka bir şahsın işinde ücretle çalışan kişi "ecir" kelimesi ile ifade edilmiştir. Bu izahatlardan sonra amel ve ecir kelimelerinin çalışan bütün kişileri kapsadığını, islamda memur, işçi gibi herhangi bir ayırım olmadığı görüşünde birleşildiği halde, amel kelimesinin bugünkü manada memur kesimi, ecir kelimesinin se, işçi kesimini kapsadığı görüşünde beyan edenlerde mevcuttur.

Prof. Dr. Muhammed El Mübarek işçi memur gibi bir ayırımı kabul etmemektedir. Bu konuda şöyle der. "İslamın çalışma ve

(63) Muhammed El Mubarek, İslamda İktisat Nizamı S.48

(64) Kur'an-ı Kerim, Kasas Ayet:26.

(65) Kur'an-ı Kerim, Kasas Ayet:27.

iş anlayışı ücretle çalışan her türlü iktisadi faaliyetleri kapsamaktadır. Yapılan iş, el sanatları gibi ister bedeni ve maddi olsun, isterse valilik, devlet reisliği, hakimlik, doktorluk ve diğer memurluklar gibi çalışma sahaları olsun aynıdır (66) görüşündedir.

Doç. Dr. Halit Ünal ise, yukarıdaki ayet ve hadislerle dayanarak "İslamda devlet işi-özel iş ayırımına yer vermiş, devlet işinde çalışanlara genellikle "amil", özel işte çalışanlara da "ecir" demiştir. Bu işlerde çalışanlara verilecek ücretlerin miktarı ve kaynakları da farklı mütaala edilmiştir" (67). Bu tarzda bir ayırım söz konusu olmakla beraber, bugünkü manada işçi işveren tarzında bir ayırım söz konusu değildir. İşin nevinden dolayı bir ayırım yoktur. Maddi ve manevi yapılan her türlü çalışma iş olarak nitelenmiştir. İslam en basit bir iş olan yer kazmaktan en büyük makam olan devlet reisliğine kadar her türlü çalışmayı iş olarak nitelenmiştir. Bunların aralarında meslek, otorite ve liyakat yönünden farklılık olmasına rağmen hepsi iş olması yönünden aynıdır. Buna göre İslam nazarında toplum işçilerin bir araya gelmesinden meydana gelir.

İslamın bu umumi bakışından şu iki neticeyi çıkarmak mümkündür;

1- İnsanlar her ne kadar güç, kuvvet, çalıştıkları iş sahasının genişliği ve darlığı, aldıkları ücret ve maaş yönünden aralarında fark varsa da, işçi ve insan olmaları yönünden eşittirler. Hiç bir grubun diğerine imtiyazı yoktur.

2- İşçiler toplumda ayrı bir sınıf değildirler. Toplumda çalışan insanların işi ve mesleği ne olursa olsun hepsi işçidir. İslam düşüncesine göre toplum, çalışan insanların yardım-

(66) Muhammed El Mübarek; a.g.e. S. 48.

(67) Halit Ünal; "Kur'an ve Hadiste Geçen İş ve Ecir Kelimelerinin Kullanışı" (Tebliğ) Kayseri 1985, S. 5.

laşmasından meydana gelir. Diğer sistemler gibi işçi ve işveren diye toplumu bir takım guruplara ayırıp bunlar arasında sınıf mücadelesini meydana getirmez. Toplumu tek bir bütün olarak ele alır (68).

B- İslam'da Çalışmanın (Emek Arzının) Önemi:

İslam toplumun muhtaç olduğu iş, teşebbüs ve hizmetleri yerine getirmeyi ibadet (farzı kifaye) telakki ettiği gibi, rızık temini için çalışmayı, iş yapmayı ve emek sarfetmeyi teşvik etmiş, hiç bir işi diğerinden ayırmadan, her meşru işi şerefli saymıştır. (69).

"Namaz bitince yeryüzüne yayılan: Allahın lütfundan rızıkından isteyin. Allah'ı çok anı ki saadete erişesiniz" (70). Ayeti kerimesi bütünüyle ele alındığında ibadetin hemen ardından çalışmayı teşvik etmektedir. Allahın bir emri olan çalışma meşru olarak yapıldığında, Allah'ın emrine riayet etmek olduğundan ibadet sayılmaktadır.

Hz. Peygamber (S.A.V) çalışmasının mertebesini dahada yükselterek cihat mertebesine çıkarmıştır.

"Çocukların anne ve babasını geçindirmek için ihlasla çalışan kişiyi Allah yolunda mücahit kabul etmiştir." Eğer bir kişi çocuğunun geçimini temin etmek için ihlasla çalışırsa, o da Allah yolundadır. İhtiyar anne ve babasının geçimini temin için çalışırsa o da Allah yolundadır. Fakat elde edeceği para ile gösteriş yapmak, övünmek için çalışıyorsa o zaman şeytan yolundadır" (71). buyrulmaktadır.

(68) Muhammed El Mübarek; a.g.e. S. 49.

(69) Hayreddin Karaman; a.g.e. S. 35.

(70) Kur'an-ı Kerim, Cuma Süresi, Ayet 10.

(71) Ettergib ve Terhib, C. 2, S. 524.

Hadisi şeriften açıkça çalışmada niyetin önemi vurgulanmaktadır. İslam'da, protestanlarda olduğu gibi bizzat çalışmak kutsallaştırılmış değildir. İslamda niyet ve çalışmada güdülen amaç önemlidir ve yapılan iş buna göre dinen makbul olan ve olmayan bir nitelik, anlam ve değer kazanır. Çalışmanın bizzat kendisi esas itibarıyla nötürdür (72).

Diğer bir hadisi Şerifte de Allah Resulü "Ameller niyetlere göredir. Herkes neyi niyet etmişse o vardır" (73).

İslamda çalışma ile ilgili niyet unsuru, çalışma sonucu üretilen mal ve hizmetlerin veya elde edilen gelirlerin kullanılış şekliyle sıkı sıkıya bağlıdır. Kişinin temel ihtiyaçlarını karşılamak, başkalarına muhtaç olmamak için çalışması nafîle ibadetlerden makbuldür. Yine insanlara faydalı olmak için çalışma bir ibadettir.

Fakat zararlı olmak için yapılan çalışma ibadèt değildir. Niyet iyi olduktan sonra yapılan çalışma ve neticede alınan ücret değerlidir, kutsaldır. Bir hadisi şerifete Peygamber efendimiz "Adem oğlu elinin emeğinden daha hayırlı yemek asla yemez. Allahın peygamberi Davud (A.S) da elinin emeğini yerdi"(74).

Bir çok peygamberin peygamber olmadan önce işçilik etmiş olmalarıda işin ve çalışmanın önemini göstermesi bakımından manidardır. İslam'da en değerli kazanç olarak el emeği ile elde edilen kazanç kabul edilmiş, bunun dışında dilencilik, hırsızlık ve bunlar gibi emeksiz kazanç kesinlikle yasaklanmıştır. Diğer bir hadisi şerifte Peygamber efendimiz "Sizden biriniz dilencilığe mübtela olursa, yüzünde küçük bir et parçası olmadığı halde Allah'a kavuşur" (75).

(72) İ. Erol Kozak; a.g.e S. 77.

(73) Buhari, (Tecridi Sarih Tercemesi) a.g.e. C. 6 S. 474..

(74) Buhari, a.g.e. C. 2 S. 194.

(75) Buhari, a.g.e. C. 5 S. 274, Hadis 735.

Hiç bir emek harcanmadan asalak bir tarzda yaşamı İslam yasaklamış herkesin gücü yettiği bir işte çalışmasını esas kabul etmiştir. Harcadığı emeğinin karşılığı olan ücretle yaşamayı şerefli saymıştır. Diğer bir hadisi şerifte Peygamber efendimiz "Sizden biriniz ipini alsa, sonra dağa gitse, bir odun yığını sırtında taşısa ve onu satsa, insanlardan istemesinden (dilenmesinden) ister versinler ister vermesinler onun hakkında daha hayırlıdır"(76).buyurmaktadır. Hadisi şeriflerden anlaşıldığı gibi İslam dilenmeyi ve haksız kazancı tasvib etmemiş, çalışacak durumdaki herkesin çalışmasını emretmiştir. Bir hadiste ancak şu üç kişinin bir başkasında isteyebileceği bildirilmektedir.

"İstemek şu üç kişiden başkasına helal olmaz;Toprakta sürünecek kadar fakir, altında ezilecek derecede borçlu veya kıstastan kurtulmak için diyet vermeye mecbur olan" (77) görüldüğü gibi çaresiz kalındığı ve istemeden başka çare bulunmadığı durumda istemeyi mübah kabul etmiştir.

İslam devleti, fertlere her ne kadar sosyal garantiyi veriyorsa da bu fertleri tembelliğe ve çalışmadan kazanmaya değil, bilakis çalışarak bu garantiye ulaşmayı hedefler. Devlet Başkanı durumunda olan Allah Resulü bir gün kendisine yardım talep eden Medine'li müslümanlardan birisine

- Evinizde birşey yokmu diye sorar, o

- Bir sergi ve bir de su içtikleri kabın olduğu cevabını verir.

Peygamberimiz.

- Git onları bana getir der. O şahıs onları getirir. Resülüllah açık ortırmayla onları 2 dirheme satar ve Medineli müslümana verir. Resulullah bunların biriyle yiyecek, biriyle balta alarak bana getir der. Resülullah baltaya kendi eliyle sapı takar ve haydi git dağdan odun keste sat der. 15 güne

(76) Buhari, (Tecridi Sarih Tercemesi), a.g.e. C. 5 Hadis 731 S. 260

(77) Buhari, (Tecridi Sarih Tercemesi), a.g.e. C. 5 S. 93-94.

seni burada görmeyeceğim der. 15 gün sonra adam 10 dirhem kazanmış olarak gelir. Bunun üzerine Peygamber Efendimiz "Böyle çalışman dilencilik yapmaktan hayırlıdır"(78).buyurur. Görülüyorki islam her halde çalışmayı emretmiş, hiç bir ferde imtiyaz tanımamıştır. Bunun için İslam'da çalışmanın ve el emeğinin önemi büyüktür. Çalışmayı ve el emeğini şerefli kılan islam, bunların muhafazasında oldukça önem vermiştir. Devlet çalışma ortamı hazırlamak, iş barışı sağlamak ve emeğin değerini tesbit etmede hassasiyetle durmuştur. Bu konuları yeri gelince ileride detaylıca incelemeye çalışacağız.

C- İslamda İşçi ve İşverenin Tanımı:

İslam'da işçi ve işveren birer sınıf teşkil edecek ve birinden diğerine geçiş veya ikisini bir anda temsili mümkün olmayacak şekilde birbirinden ayrılmış değildirler (79).İslamda iş akdi "icare" kiraya verme mefhumu içinde ele alınmıştır.

İnsanlar bütün işlerin kendileri göremez. Başkalarının yardımında ihtiyaç vardır. Bu yardımların sürekli olarak karşılıksız yapılması mümkün değildir. Sözleşme ve ücret emeğin kiralansında sürekliliği sağlar.

İslam'da tarım işçileri için "çiftçi" anlamında "fellah" sözcüğü kullanılmıştır. Bu konuda er-Remli şöyle der. "Tarım yapılan bir toprağın yarar ve zararı toprak sahibine aittir. Çalışan "fella" kimse sadece işçilik ücretine hak kazanır.(80).

İşçi ise aşağıdaki ayet ve hadisi şerifte "ecir" sözcüğü ile ifade edilmiştir.

(78) Celalettin Kaplan; İslamda İşçi İşveren Münasebetleri, Ankara, S. 26.

(79) Hayreddin Karaman; a.g.e. S. 39

(80) Hamdi Döndüren; "İslam'da İşçi İşveren Münasebetleri", (Tebliğ) Bursa 1985, S. 8.

"Ey babacığım onu ücretli olarak tut"(81).

"İşçinin ücretini teri kurumadan veriniz"(82).

Daha birçok yerde ücretle çalışan işçi, emeğini kiraya vermiş olduğundan "icare" ile ifade edilmiş ve bu bölümde incelenmiştir.

a) İşçi: Emeğini kiraya verendir(83). Daha geniş olarak şöyle tanımlamak mümkündür.

İşçi: Bir ücret karşılığında emeğini kiraya veren kişidir.

b) İşveren: Kendi işyerinde başkalarını bir hizmet akdiyle ücret karşılığında onların emeğini kiralayan kimsedir(84).

c) İşçi Kavramının Tasnifi

İslamda emeğini başkasına kiralayan tüm çalışanlar aynı statü içinde değerlendirilmiştir. Bugün uygulamada, işçi, memur, subay, kamu görevlisi olma veya olmama gibi ayırımlar yapılmaksızın tüm çalışanlar aynı hükümlere tabi tutulmuş, ancak iş ve mesleğin durumuna göre emeğin değeri üzerinde durulmuştur. Sadece işin, bir kişiye, birden çok kişilere yapılmasına göre bir ayırım yoluna gidilmiştir(85). Aşağıda vereceğimiz işçi tasnifi böyle bir ayırımdan ibarettir.

I- Ecir-i Has: Yalnız bir şahsa ve müesseseye çalışan kimse özel işçidir. Emeğini belli bir ücret karşılığı belli bir şahsa kiralamıştır. Ancak çalıştığı işyerinden, ücret yerine, gelirden pay alıyorsa o takdirde işçilik vasfına, bir ölçüde işverenlik vasfıda katılmaktadır (86). Bugün ekonomik sistemler, sadece bu kesimi işçi olarak kabul etmektedir.

(81) Kur'an-ı Kerim, Kasas Süresi, Ayet 26.

(82) İbn. i Mace a.g.e. Rehin, No:4.

(83) Mecelle, Sadelesterin Ali Hikmet Berki, Hikmet Yay. No:17, İstanbul 1979, S. 78, Mad. 4/3.

(84) Sebahaddin Zaim; Çalışma Ekonomisi, İst. Ü. Yay. No:1365, İst. 1968, S. 118.

(85) Hamdi Döndüren; a.g. tebliğ, S. 8.

(86) Hayreddin Karaman a.g.e. S. 39.

Özel işçi sözleşme süresince başkası için çalışamaz. Çünkü kendisiyle akid yaptığı işverenin belli bir süre onun gücünden yararlanma hakkı vardır. İzinsiz olarak başkasının işinde çalışır ve bu nedenle kendi işverenin işi eksik kalırsa bu eksiklik ücretinden düşülür. Özel işçi iş süresince işverenin emrinde hazır olur ve belirtilen süre dolarsa ücretine hak kazanır(87).

II- Ecir-i Müsterek: Herkese iş yapan zanatkar, sanayici, doktor, avukat, terzi, marangoz gibi serbest meslek sahipleri, durumları itibariyle genel işçi (ecir-i müsterek) dirler. Bir terzi, bir arabacı, bir kayıkçı bir şahsa değil herkese iş yapabilirler. Bunlar birden fazla kişiye emeklerini kiraya verebildiklerinden genel işçidirler. Bugünkü manada bir işveren gibi gözükseler bile bu şahıslar yapmış oldukları işlerden emekleri karşılığı ücret aldıklarından işçi olarak mütaala edilmektedirler.

Ayrıca bu işleri yaparken başkalarının emeğindende istifade ediyorlarsa, işçi çalıştırıyorlarsa bu vasıflarıylada işverendirler (88).

Görüldüğü gibi İslam bütün toplumu işçi olarak kabul etmekle, serbest meslek sahipleri ve bugünkü işveren gurubunuda bir nevi işçi olarak nitelendirmektedir. İslam dini bu tutumıyla kamplaşmayı önleyerek, toplum fertlerinin bir bütün olmasını ve aralarında kardeşliği tesis etmenin temelini atmıştır.

D- İşgücünün Muhtevası:

a- İş Gücünün Kesimleri, İş Kollarına Göre Dağılışı :

(87) Ali Haydar; Durarül- Hükkam Şerhu Mecelleti'l Ahkâm C.1.S.692

(88) Hayreddin Karaman a.g.e. S. 39.

İş gücüne dahil olan insanlar dört sektör arasında mütaala etmek mümkündür. Bunlar 1- Tarım, 2- Sanayi, 3- Ticaret, 4- Hizmet sektörleridir.

Ülkede çalışacak durumda olan herkes, bu dört guruptan birine dahildir. Bu sektörlerle iş gücü dağılımını ülkenin iktisadi durumuyla yakinen ilgilidir. İktisadi gelişme ile birlikte iş gücü tarım kesiminden sanayi kesimine kayar. Ülkenin genel yapısında emek arzı, emek talebi istikametinde artış gösterir. Bu olmadığı zaman ülke kalkınması mümkün değildir. Ülke bir tarım ülkesi olmakla beraber tarım sektörünün ihtiyacını karşılayacak emek arzı olmadığından bu sektör tüm kapasitesiyle ülke kalkınmasına yardımcı olamayacaktır. Eğer sanayi kesiminde emek talebinin üstünde, bir işgücü arzı varsa bu da işsiz sayısının artmasına ve emeğin değerinin düşmesine neden olacaktır. Bir taraftan tarımda emek arzı az olduğundan, tabiat zenginliklerinden gerektiği gibi istifade edilemezken, sanayi sektöründe işsizlik baş gösterecektir. Bu durumlara düşülmemesi için devlet gerekli tedbirleri almakla görevlidir. Sektörler arası emek arzı ve emek talebini dengede tutmalıdır. Gerektiğinde bazı tedbirler alır ve hatta kişileri bazı şeylere (işlerde çalışmaya) mecbur edebilir.

b- İşgücünün Mesleklere Göre Dağılışı:

İş kollarında birçok meslekler mevcut, burda mühim olan işkolu değil, işgücünün yaptığı işe ve mesleğe göre dağılımıdır. İşgücünün mesleklere göre dağılışında ülke kalkınmasındaki önemi büyüktür. Herkes gerek kabiliyet, imkan ve eğitimleri neticesinde bir meslekte çalışmaya başlayacaklardır. Ülke yetkilileri, tam istihdamı gerçekleştirmek istiyorlarsa ve kalkınmak istiyorlarsa işgücünün mesleklere dağılışını bir plan dahilinde yürütmelidirler. Emek talep eden meslekin istediği vasıfta personel eğitilmelidir. Mesleki eğitime önem verilmesi ve arz talep dengesi dikkate alınmalıdır.

10 doktora ihtiyaç olan bir ülkede 20 doktor yetişti-

rirseniz, 20 mühendis gerekirken 10 mühendis yetiştirirseniz her iki meslek yönünden kalkınmanız menfi yönden etkilenecektir. Fazla olan doktor hizmet sahası bulamaz, emeğinin değerini alamaz ve mesleğin değeri azalır, diğer taraftan emek arzı azlığından inşaat sektöründe gerekli yatırımlar gerçekleştirilemez, emeğinin değeri artacak, böylece maliyet enflasyonu sözkonusu olacaktır. Ayrıca 4 yıl eğitim görmüş iki kişi arasında korkunç bir ücret farkı doğmuş olacaktır.

İşte bunun için mesleki eğitim verilirken, arz ve talep göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca devlet, insanlarca yapılması gereken fakat hiç kimsenin yapmadığı meslekleri yapmaya devlet mecbur edebilir, bazı meslek sahalarını yasaklayabilir. Bu konuda "İnsanların muhtaç olduğu işleri, insanlar yapmadıklarında onları zorlamak devlet reisinin vazifeleridir. Ancak şu kadar varki ecr-i bimisil verilmesi şart olur"(89). Misal: İnsanlar patlayıcı maddeler imal eden bir fabrikaya veya buna benzer çok tehlikeli zaruri işleri yapan fabrikaya muhtaç olursa, insanlar bu sanatların tehlikesine maruz kalmadan korktukları için çalışmak istemezlerse, bu durumda devlet reisi, ücret karşılığında çalışmaya muktedir olanları çalışmaya zorlayabilir"(90).

c- İş Gücünün Meslekteki Mevkisine Göre Dağılışı:

İslam emeğini kiraya veren bütün insanları işçi olarak nitelemiş olmakla bu günkünden daha değişik bir açıdan yaklaşmıştır. Serbest meslek erbabınıda bir işçi gibi mütaala eden İslam, yanında işçi çalıştıran bir patronu işçisine karşı işveren pozisyonunda görürken, ürettiği malı sattığı kişilere, veya siparişini almış olduğu kişilere karşı işçi statüsünde mütaala etmektedir. Bunun için İslam'da işçi ve işveren kesin

(89) Muhammet Fahr Şakfe, İslamda İş Ahkamı ve İşçi Hakları, Çev. İhsan Toksarı, Nida Yayınları, İst. 1968, S.34.

(90) Muhammed Fehr Şakfe; a.g.e. S. 34.

hatlarla bir birinden ayrılmış değildir. Diğer taraftan çifçi, serbest meslek erbabı ve sanatkarlarıda işçi gurubunun dışında görmemekte, sadece herkese iş yapanlar, (emeğini bir çok kişiye kiralayanlar) manasına "eçirfi müşterek" diye tanımlanmıştır.

E- Kadınların ve Çocukların Çalışma Hayatındaki Yeri

a) İslam'da Kadın ve Çalışma Hayatı

I- Kadının Asli Vazifeleri:

İslam dini, çalışma hayatını incelerken hiç kimseye zulmü ve gücünün üstünde bir yük yüklemeyi reva görmemiştir. Aynı tarzda hiçbir göreve ehliyetsiz kişilerin gelmesinde müsaade etmemektedir. İslam, vücut teşekkülü ve ruh muhtevası yönünden insanlara birçok vazifeler yüklemiştir. Kadın olmanın da yüklemiş olduğu dört önemli görev bulunmaktadır. Bunlar hamile olmak, doğum yapmak, çocuk emzirmek ve çocuk terbiye etmektir. İlk üçünün kendine özgü hususiyetleri ve tehlikeleri vardır. Kadının bedenen veya fikren yorgunluğunda bu üç görevi başarıyla yerine getirmesi mümkün değildir. Bu yorgunlukların gerek anne hayatı ve gerekse, daha ana rahmindeki çocuk üzerinde etkisi büyüktür.

Dördüncü görevi olan çocuk terbiyesi ise uzun süre üzerinde durulması gereken bir konudur. Ailede annenin çocuğa verecek eğitimin, çocuğun istikbalinde büyük rolü bulunmaktadır. Cismen kadın olmanın yüklenmiş olduğu bu asli görevler hem zor ve hemde yapıldığı zaman kadını mutlu kılan görevlerdir. Bu asli görevlerini yapamamış kadını mutlu ve huzur içinde bulmanız mümkün değildir. Asli görevlerini yapamamanın verdiği psikolojik eziklik daima üzerinde olacaktır. Bunun için kadının asli görevlerini yapabilmesi ön planda tutulmalıdır.

Zikredilen asli görevlerin yapılacağı yer kadının evi-

dir. Bunun için evi bir işyerinden ayrı mütaala etmek mümkün değildir. Asli görevleri için evinde bulunan kadın evde yapılması gereken birçok işleride yapmak zorunda kalacaktır. Buda tabii bir işbölümünün neticesidir. Evin temizliği, yemek yapmak, çamaşır yıkamak ve çocukların bakımı küçümsenecek işler değildir. İşte evde asli vazifelerin yanında bir kadının yukardaki işleri yapabilmesi ancak işbölümüyle mümkün olabilir. Bu işlerin yanında bir kadının iş hayatına atılması oldukça zordur. İş hayatına atılmış bir kadının asli vazifelerini sıhhatli bir tarzda yürütmesi mümkün değildir. Bir kadın için en tabii ve sıhhi meslek zevcelik ve valideliktir. Çocuk yetiştirmek, hasta bakmak, bahçe ve ev işleri en sıhhatli kadın işidir(91)

Şunu bilmek gerekir ki, İslam'da meşru hiç bir iş yadırganmaz ve o işleri yapanlarda yadırganmaz. Erkeğin iş bölümü gereği, dışarda çalışıp helal yollardan maiyet temini nasıl bir ibadetse, kadının hakkıyla annelik, zevcelik yapması, ev işlerini yürütmesi, ve çocuk terbiyesiyle meşgul olması aynen ibadettir. İslam'da kadının çalışma hayatına teşvik edilmeyişi, maiyet temininden erkeğin sorumlu olması cinslerin ruhi ve maddi yapılarının gerekli kıldığı tabii bir iş bölümünden başka birşey değildir. Sosyal düzenin ve sosyal refahın sağlanması, toplumu oluşturan birimlerin üzerlerine düşen görevlerini yapmalarıyla mümkün olabilir. Fertler üzerlerine düşen görevleri yapmayıp, asli görevlerin dışındaki görevlere talip olduklarında sosyal huzursuzlukların doğması kaçınılmazdır. Bunun için ayeti kerimede kadınlara "vakar ile evlerinizde oturun. Evvelki cahiliyet devri kadınları gibi kırıldöküle, süslerini göstere göstere yürüyüşle yürümeyin"(92). buyurulmaktadır. Ayeti kerime genel manada kadının işyerinin evi olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Fakat bu da kadının evinden çıkmıyacağı ve başka hiç bir iş yapmayacağı manasın-

(91) Bekir Topaloğlu, İslam'da Kadın, Yağmur Yayınları, No: 24, İst. 1984, S. 256.

(92) K. Kerim, El Ahzab, Ayet 33.

da değildir. Asli görevlerini aksatmadan yapacağı için gücünün üstünde olmaması ve uyulması gereken İslam'î prensiplere de uyması halinde kadının evin dışındaki çalışma hayatında da yer alması mümkündür.

II- Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri

Yukarıdaki ayet-i kerimedé kadının evinde oturması emrediliyor, en uygun işyerinin evi olduğu belirtiliyorsa da insanlığa topluma hizmet etmesi gereken kadına iktisadi faaliyetlerde bulunmasına müsaade edilmiştir. Kadının iktisadi faaliyetlerde bulunması için üç önemli şart bulunmaktadır.

1- İş Hayatına Atılmakla Asli Görevlerin Terk Edilmemesi

Yukarıda belirtmiş olduğumuz gibi kadın, asli vazifelerini yaptıktan sonra iktisadi faaliyette bulunabilir. Zevcelik, annelik gibi asli görevlerini yapamıyorsa ve o görevler aksıyorsa çalışma hayatında kazandığından fazlasını kaybediyor demektir. Bu durumlarda eşler arasında huzursuzluklar kaçınılmazdır. Aynı zamanda eğitimden, sevgiden uzak yetişen çocukların anne ve babasına karşı evlatlık görevlerini yapması vatanına faydalı olması düşünülemez. Asli görevler terk edildiğinden kazanılan da fazlası böylece kaybedilmiş olacaktır.

2- Çalışma Hayatında İslami Prensiplere Uyulması:

Çalışma hayatında kadın ancak İslami prensipler dahilinde çalışabilir. Bu husus oldukça önemlidir. Gerek serbest hayatta gerek memuriyet ve gerekse diğer iş kollarında mahrem olmayan kadın ve erkeklerin beraber çalışmaları kesinlikle yasaktır. İslam gayrimeşru yoldan (zina, faiz, kumar, rüşvet, hırsızlık gibi) kazanmayı haram kıldığı gibi kadının mahremi olmayan bir kişi ile beraber bulunmasını, çalışmasını da haram kılmıştır. Bir hadisi şerifte Peygamber efendimiz "Bugünden

sonra kocası yanında bulunmayan bir kadının huzuruna hiç bir erkek girmesin. Eğer girme zarureti hasıl olursa yanında bir iki erkek arkadaş buldursun." buyurulmuştur (93). Ayrıca kadının çalışabilmesi için kocasından izin alması gerekmektedir.

3- İşin Çeşidi:

Kadının çalıştığı işler yaratılışına, ruhi bünyesinin tekamülüne mani olmamalıdır. Kadınlara çalışma hayatında yapacağı işler, vücut yapıları ve asli görevleride göz önünde bulundurulurarak seçilmelidir. Gerek vücut zerafeti ve gerekse ruhi hassasiyeti kadına çalışma hayatında ayrı bir muameleyi gerekli kılmaktadır.

Günümüzde olduğu gibi kadının bütün iş kollarında çalışmalarına lüzum yoktur. Fabrikalarda, resmi kuruluşlarda, ticarethanelerde çalışmaları topluma fayda yerine zarar verecektir. Kadın çalışma hayatında, daha çok kadınlara ihtiyaç duyulan görevlerde çalışmalıdır. Kadın doktorluğu, öğretmenliği, hemşireliği, terziliği vb. gibi bazı meslekler kadınlarda yapması gereken mesleklerdir. Bunun yanında İslam toplumunda kadın kendi işinde serbest çalıştığı gibi tacir, tabib, öğretmen vb. gibi birçok sahada hizmet vermelerine bir engel yoktur.

III- Kadının Çalışma Hayatından Örnekler

Ticaret: Hz. Ömer halifeliği döneminde Abdullah b. Ebi Rabia annesi Esmaya Yemen'den koku gönderirdi ve onu meslek edinmişti (94). Umran b. Tabeh de "Bir defa çarşıya gittiğini ve balık alıp çantasına koyduğunu" buyurmuştur. Bunlar kadın-

(93) Müslim C.4 S.711.

(94) N. M. Shaikh; İslam Toplumunda kadın, Çeviren, Ali Zengin, Fikir Yayınları, İstanbul 1983, S.49.

ların ticaret yaptıklarının bir delilidir.

Ziraat: Ayrıca kadının kendine ait arazisine gidip orada çalışması serbestir. Cabir b. Abdullah teyzesinin kocasından boşandığını söyler. Kadın bir süre sonra ağaç kesip satmaya karar verir. Bu durum Peygambere bildirilir. Peygamber kadına giderek şunları söyler. "Tarlanıza gidin hurma ağaçlarını kesip satın, iffetiniz için para kazanabilir, yahut onu diğer maksatlar için kullanabilirsiniz, bur yüzden de ebedi olarak mükafatlandırılırsınız" (95).

Hz. Ebu Bekir'in kızı Hz. Esmâ şöyle der. "Evden 2 mil kadar uzaktaki bağdan hurma getiriyordum" der (96). Bu hadisi şeriflerde kadınların ticaretle ve ziraatla uğraştıklarını, evlerinin dışında iş hayatıyla da ilgilendiklerini açıkça ortaya koymaktadır.

Memurluk: Ayrıca kadının öğretmenlik ve tabipliğinin de önemi büyüktür. Kadınların eğitiminde kadınların rolü oldukça önemlidir. Mekke'li Müslümanlardan olan ve Hz. Peygamber'e biat eden ilk Kureyşli Şifa hatun'Asrı Saadet kadınlarının ileri gelenlerindedir. Hafza validemize okuma yazmayı öğretmişti. Halife Hz. Ömer Şifa hatunun fikrine önem verir, hatırını sorar, değerini takdir eder ve çok defa çarşı pazarları kontrol vazifesini kendisine verirdi (97).

Endüstriyel Faaliyet: Kadınların kendi şahıslarına ait olan endüstriyel faaliyetlerde de görev aldıkları görülmüştür. Hz. Abdullah b. Mesud'un hanımı çok başarılı olarak bir endüstri kurumunu işletmiştir kocasıyla çocuklarını onun gelişiyle geçindirmiştir. Aynı şekilde Kahala b. Salha (R.A) endüstri işinde çalışmıştır(98).

(95) N. M. Shaikh, a.g.e. S. 50.

(96) M.M.Saikh, a.g.e. S.50.

(97) Bekir Topaloğlu a.g.e S.260.

(98) N. M. Shaikh a.g.e. S. 50.

Bu örneklerden de kadınların çalışma hayatının birçok yerlerinde görev aldıkları anlaşılmaktadır.

Devlet Yönetimi: Kadınların devlet yönetiminde yer almaları birçok yönlerden sakıncalı bulunmuştur. Hz. Peygamber İran kızırasının kızı Bora'nın hükümdarlık makamına getirildiğini duyunca "İdarelerini kadına tevdi eden bir millet aslâ felah bulmaz buyurmuştur(99). Bu hadisi şerife dayanılarak kadınların yönetim ve yargıda görev almalarının doğru olmadığı görüşü hakimdir. İslam hukukuna göre kadının devlet reisi ve parlamento azası olabilmesi ilmi yönden zayıf bir görüş olarak kabul edilmiştir. Hukukçular mevcut dini deliller, akli ve mantiki izahlar muvacehesinde onun seçmen olabileceğine kanaat getirmişlerdir (100).

b) Çocukların Çalışma Hayatında Yeri:

İslam iktisadi hayatında çocukların küçük yaşta çalışmaya sevk eden etkenler yoktur. Çocuk akil baliğ olana kadar bunu (12-15 yaş arası olarak kabul edecek olursak) babasının velayeti altındadır. Onun bütün masrafları ailesi tarafından karşılanacaktır. Ailesinin bu imkandan yoksun olduğu zamanda, devletin sosyal güvenlik elinin uzanması onu yine çalışma mecburiyetinde bırakmayacaktır. Eğitim çağındaki bulunan öğrencilerin durumları da aynıdır. Eğitimlerini sürdürmeleri için çalışmaları şart değildir. Bir hadisi şerifte "Çocukları kazanç sağlamakla yükümlü tutmayınız" (101) buyurmaktadır. Buna rağmen ilim tahsiline devam etmeyen ve çalışma hayatında yer almak isteyen çocuklar akıl haliğ olmadıkları zamanlarda velisinden izinle çalışabilecekler veya çalıştırılabileceklerdir.

Bir kimse velayeti altında bulunan bir çocuğu, oğlunu, sanat öğrenmek için muayyen bir ücretle bir ustanın yanına

(99) Buhari; a.g.e.C.5, S.136.

(100) Bekir Topaloğlu; a.g.e S. 281.

(101) Muhammet el Mubarek; a.g.e. S.82.

çalışmaya verse bu ücretin verilmesi lazım gelir. Bir kimse velinin bilgisi ve izni olmaksızın bir çocuğu çalıştırırsa, velisi o çocuk akil baliğ oluncaya kadar hizmetinin karşılığını olan ücretini o kimseden alabilir (102).

Çalışma hayatına atılmak isteyen akil baliğ olmamış bir çocuğun bütün sorumlulukları velisi tarafından yerine getirilir. Gerek çalışma izni, ücret tesbiti, ücret alma ve işten ayrılma gibi kararlar velisi tarafından verilir. Bu günde durum aynıdır. Çalışma yaşı olarak 15 yaş tesbit edilmiştir ve velisinin izni gerekli kılınmıştır.

Ayrıca çocukların çalışma şartları bünyelerine uygun olmalıdır. Ağır işlerde çalıştırılmamalı, gücünün üstünde yüklenmemelidir. Genelde çocukların çalışması bir ustanın yanında meslek öğrenme yönünde olmalıdır. Gücünün üstünde sorumluluklar yüklenmemelidir.

Kadın ve çocuklar, işverenlerin fazla kazançları uğruna, emekleri sömürülmeyen müsait zayıf gurup olduğundan, birçok iş kanunları bunları özel maddelerle korumuşlardır. İslamın tutumunda da aynı şey gözlenmektedir. Geçimi teminle sorumlu tutulmayışları ve koca veya velilerinden izinsiz çalışmaya mücade edilmeyişi bunun en önemli kanıtıdır.

(102) Ömer Nasuhi Bilmen; Hukûki İslamiye ve İstılahat-ı Fikhiye Kamusu, Bilen Yay. İst. C. 6, S. 210.

2 - İSLAMDA AKİD

A- İslâmda İcare Akdi

Kira sözleşmesi olarak nitelenen icare akdi, emeğin kiraya verilmesini de kapsamaktadır. İcare lugatta:

Himaye etmek, korumak, kurtarmak ve sâptırmak manalarına geldiği gibi ücret manasına da gelmektedir (103). Terim olarak ise, icare (kira sözleşmesi) "Bir şeyden yararlanma hakkını bir ücret karşılığında başkasına satmak" demektir (104).

Ücret, bir menfaatin bedelidir. Misal: Bir hanenin içinde oturulması suretiyle elde edilen menfaat karşılığında veya bir şahsın istihdam edilmesi suretiyle elde edilen menfaat karşılığında verilen bedel bir ücrettir. İşte buna kira denir (105). Demek ki iş sözleşmesi aynı zamanda kira sözleşmesi için de mütaala edilmektedir.

Bu akidlerin özelliği birşeyin mülkiyetini devretmeksizin yalnız yararlanma hakkını vermektir. Bu da iki türlü olabilir.

1- Yararlanmanın bir bedel karşılığı devredilmesi. Bu da iki kısımda mütaala edilebilir.

a) Menkul ve gayrimenkullerin kiralanması, ev, dükkan, tarla ve nakil aracı gibi şeylerin kiralanması.

b) İnsan emeğinin kiralanması. Bu, iş akdi ile gerçekleştirilir.

(103) Ömer Nasuhi Bilmen; a.g.e. C. 6, S. 156

(104) İbni Abidin; Reddul Muhtar, C.V, S:1.

(105) Ömer Nasuhi Bilmen, a.g.e. C.6, S.156.

şir. Bir kimsenin 50 bin lira aylık karşılığında belli bir süre belli bir işte çalışmayı kabul etmesi gibi (106).

2- Yararlanmanın başkasına ücretsiz devredilmesi, bir evden ücret talep etmeksizin bir yıl oturmaya müsaade etmek gibi veya hiçbir ücret talep etmeksizin bir kişinin diğer bir şahsa yardım etmesi gibi.

Bizim esas konumuzu birinci kısmın (b) şıkkı olan emeğin kiraya verilmesi ilgilendirmektedir. İş sözleşmesi adı verdiğimiz bu konuyu detaylıca aşağıda inceleyeceğiz.

B- İslâmda İş Sözleşmesi(Akdi)

a) Ferdi İş Sözleşmesi:

Bir işçinin emeğini belli bir ücret karşılığında, belirli bir süre için işverene hasretmesi için yapılan sözleşmedir. Temelde icab ve kabulden ibarettir. Akit, şifahen olabileceği gibi, sukut da rıza ve kabul sayıldığından geçerlidir. En uygunu akdin yazılı olarak yapılmasıdır.

İş sözleşmesinin hükmü, işverenin işçinin emeğinden istifade etmesi ve işçinin de bunun karşılığında ücrete sahip olmasıdır. İşveren sözleşme gereği işçiden istifade ettikçe, işçi de ücrete hak kazanmış olacaktır (107).

İş sözleşmesi, kuran ve sünnetle sabittir. Kur'an-ı Mübin Hz. Musa ile Hz. Şuayb arasında amel üzerinde böyle bir sözleşme yapmış olduklarını beyan eder (108).

Bugün işçi ve memur diye nitelediğimiz emekçi kesimin

(106) Ali Haydar; a.g.e. C. 1, S. 671-674.

(107) Ömer Nasuhi Bilmen; a.g.e. C. 6, S. 166.

(108) Kur'an-ı Kerim, Kasas, 27.

işverenleri ile yapmış olduğu sözleşmeler iş sözleşmesi olduğu gibi, hammad, terzi, saatçı ve serbest çalışan herkesin iş yapmak için, işvereniyle yapmış olduğu sözleşme de İslamda iş sözleşmesi durumundadır. Çünkü bu durumda çalışan umumî işçi yine emeğini kiraya vermekte ve karşılığında ücret almaktadır. Bu konuyu ecir-i has ve ecir-i müşterek de incelemiş ve ilerde yeri gelince tekrar inceleyeceğiz.

İslamda iş hayatında ferdi sözleşmelere önem verilmiştir. Sözleşmelerde baskı unsuru kabul edilmemektedir. Sözleşme karşılıklı rıza ve irade beyanı ile tamam olur. Bunun için toplu sözleşmelerin bazı sakıncaları olduğu gibi geçerli olması için de bazı şartların tahakkuku gereklidir.

Ayrıca yapılan toplu sözleşme, o işyerindeki birçok işçiyi kapsamaktadır. Toplu sözleşme hakkında bilgi sunduktan sonra genel anlamda iş akdinin şartlarıyla ilgili incelemeye devam edilecektir.

b) Toplu İş Sözleşmesi:

İlk işe girişlerde genellikle iş sözleşmesi işçi ile işveren arasında yapılmaktadır. Muayyen müddet geçtikten sonra işçi ve işveren temsilcileri arasında toplu sözleşme yoluna gidilmektedir (109).

1- Toplu sözleşmenin İslamca meşru olabilmesi için, sözleşmeyi yapanlara işçilerin ve işverenin serbest irade ve rızalarıyla temsil selahiyeti verilmiş olmaları, yetki vermemiş kişiler sözleşmeye uyma mecburiyetinde olmadıkları gibi yetki vermedikleri mevzularda da tarafların kabul ve red muhayyerliklerinin bulunması gerekir.

2- En önemli şart, ise toplu sözleşmede tarafların rızasının olmasıdır. Tehdit, zorlama ve tazyik altında kalan taraf veya tarafların yaptıkları akit ve sözleşme meşru ve sahih değildir. Tarafların güçlerini kullanarak veya grev, lokavt gibi tehditlerle sözleşmeye mecbur kalmaları sözleşmeyi geçersiz kılmaktadır. Baskı yöntemleri islam tarafından tanınmamakta, uzlaşma olmazsa çözüm baskı yöntemleriyle olmayıp, Yüksek H. Kurulu gibi tarafsız bilirkişi veya mahkemece çözüme kavuşturulmaktadır.

İslamın ilk devirlerinden itibaren emeğinin değerini alamadığı kanaatine varan işçiler tek veya toplu halde mahkemeye başvurur ve bu konudaki problemleri mahkeme çözümlerdi. Hakim emsal işçi ücretlerini ve gerekli kriterleri dikkate alarak ve gerektiğinde bilirkişilerden de yararlanarak adil bir ücret belirlemeye çalışırdı. Mahkemede işçi ve işveren veya bunların temsilcilerini birlikte bulundurdıkları uzman bilirkişilerin de yeni çalışma şartlarını belirledikleri için, bu tarafların rızasıyla oluşan ve hakimin tasdiğiyle de yürürlük kazanan sözleşmeler, toplu iş sözleşmesi niteliğindedir (110).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, Kütahya yöresi çinicilik sanatının merkezi olmuştur. Çini atölyelerinde çalışan çok sayıda işçiler hayat pahalılığı nedeniyle geçinemeye duruma düşmüştü. Atölye sahipleri ücretleri kendiliğinden yükseltmeyince işçi temsilcileri mahkemeye başvurmuş ve aşağıdaki "toplu iş Sözleşmesi" hüküm altına alınmıştır.

1- Kütahya da 24 iş yeri (çini ve fincan atölyesi) nden başka atölye açılmıyacaktır.

2- Bu iş yerlerinde kalfalar 100 has,(derli) fincan işçileride 40 akçe alacaktır.

(110) Hamdi Döndüren, A.g.e.(tebliğ), S.31.

3- Çıraklar 100 adi fincan ve 250 normal fincan imal ederse, günde 60 akçe verilecektir.

4- Halifeler (yaldızcı) 150 has fincan işlerse 60 akçe ödenecektir.

5- Çıraklar usta oldukları zaman ücretleri orantılı olarak artacaktır.

6- Fincanın tanesi 4 kuruşa perdahlanacaktır.

7- Günde azami 160 fincan işlenecektir.

8- Bu sözleşmeden işçi ve işveren hoşnuttur.

9- Bu sözleşme üstat ve zenniler önünde yapılmıştır.

10- Bu sözleşmeye aykırı hareket edenler, şer'iyeye mahkemesi tarafından cezalandırılacaktır.

11- Taraflar bir zarara uğrarsa bu ortalama olarak ödenecektir.

12- Bu sözleşme şer'iyeye mahkemesinin himayesindedir.

13- Kalfa ve ustalar bir hastalığa yakalanırsa yardım olunacaktır.

14- Çıraklar belirli bir süre sonunda usta olabilirler.

15- Bu sözleşme, şer'iyeye mahkemesi sicilinin 57. sayfasındadır.

* * * * *

dığı ortaya çıkmıştır(111).

Bu izahlardan sonra şunu belirtmek gerekir. Gerek ferdi gerekse toplu sözleşmelerde, sözleşmenin esaslı inikad (akdin yapılma) şartları tamam olunca akit sahih olarak akdedilmiş olur. Bu esaslı şartlar rükünleri ve kaideleridir. Sözleşme esaslı şartlarına muhalif olursa sözleşme olmaz ona "batıl" denir. İslam da batıl akid üzerine birşey fereddüb (icrâ) etmez. Borçlar ve mükellefiyetleri vacip kılmaz. Ancak yok olarak kabul edilir. Müfemim (eksiksiz) ferî (cüzi) hususlara karşı olursa muhtel (içine) alarak akdedilmiş olur (112). Aşağıda göreceğimiz akdin rükünleri ve sıhhatinin şartları geçerliliği için gereklidir. Aksi durumda durum mahkemece hal yoluna gidilir, yukarıdaki örnekte olduğu gibi.

C- İş Akdinin Yapılması İçin Gerekli Şartlar

a- İşin Meşru Olması:

İslam meşru yoldan kazanmayı emrettiği gibi, haramlara götüren işlerde çalışmayı yasaklamıştır. İşin iş olması için meşru ve mubah olması şarttır. İş sözleşmesi ancak meşru olan bir iş için yapılabilir. Aksi durumda sözleşme geçersizdir.

İslamda içki içmek fiili, haram olduğundan, çalışmak fiili haram olmadığı halde, çalışmayı; içki taşıma, imal etme, satma gibi haram olan fiile sebep teşkil edecek tarzda harcarsak işte bu yaptığımız çalışmalarda haramdır. Böyle bir iş için yapılan akit geçersizdir. Zina, kumar ve b.g. birçok şeyde durum aynıdır.

Şeran mubah olan çalışma fert veya topluma faydalı ol-

(111) Hamdi Döndüren; a.g.e.S.31.

(112) Muhammed Fehr Şakfe; a.g.e. S. 49.

an çalışmadır. Allahü teala şöyle buyurmaktadır."İnanmış olarak yararlı işler işleyen kimse haksızlıktan ve hakkının yeneceğinden korkmasın" (113). Yapılan işin insanlara faydalı olması şarttır. İnsanlar hayırlı işleri işlemede yarışa davet edilmişler, topluma zararlı işleri işlemede bir birlerini men etmeye davet edilmişlerdir. Bir ayeti kerimede:"Siz insanlar için çıkarılmış en hayırlı ümmetsiniz. İyilikle emreden, kötülükten nehyedersiniz (114).buyurulmaktadır."

İktisadi hayata materyalist bir açıdan bakmayan İslam bu maddi menfaatin yerine, toplum yararını ön plâna çıkarmıştır. Bunun için cezai müeyyideleri sadece o haksız fiili işleyenlere değil bütün müsebbiblerine de uygulamakta ve onları da en az o fiili işleyen kadar suçlu kabul etmektedir. Böylece kötü ve toplum zararına olan her işin baştan hallini hedeflemiştir."Kim iyi bir iş yaparsa (çığır açarsa) onu yapanların sevabı,sebepe olana noksansız yazılır. Kim de bir kötü iş yapmaya sebep olursa, onu yapanların günâhı sebepe olana kadar yazılır" (115)

Çalışmada, şer an haram kılınmış olan işler ve zamanlarda iş akdi geçerli sayılmaz ve hükümleri uygulanmaz. Nitekim cuma günü ezan okunduktan sonra, namaz farz olan kimsenin çalışması haram olduğundan, iş sözleşmesine dayanılarak onun namaza gitmesi engellenemez. İşçi rahatlıkla namaza gider ve hiç bir mesuliyete de muhatap değildir.

b- İki Tarafın Ehliyetli Olması :

Sözleşmeyi yapacak olan kişilerin, sözleşme yapmaya yetkili olmaları şarttır. Çocukların, delilerin akit yapma yet-

(113) Kur'an-ı Kerim, Taha Süresi, Ayet 112.

(114) Kur'an-ı Kerim, Ali İmran Süresi, Ayet 110.

(115) Buhari, (Tecridi Sarih Tercemesi) a.g.e. C. 4, S. 396.

kilerinin olmadığı, taraf oldukları ilişki ve işlemlerin geçersiz olduğu ve bundan bir zararın doğması halinde karşı tarafça tanzim edilmesi esastır.

Temelde küçüklerin ve akli bir hastalığı olanların korunmasını hedef alan bu şart aynı zamanda çocukların aldatılabilmelerinde engellemiştir. Her türlü zararın tazmini söz konusudur. Bu tip kişiler sözleşmeleri ancak o kişilerin velileri ile yapabileceklerdir. Aksi takdirde yapmış oldukları sözleşmenin hiç bir hukuki geçerliliği olmadığı gibi, suçlu durumda düşmüş olacaktırlar.

D- Akdın Sıhhatinin Şartları

Akdin geçerli olması için, sözleşmede aşağıdaki hususların yer alması gereklidir. Bunları maddeledikten sonra açıklayalım.

a- Tarafların rızası

b- Ücretin ve ödeme süresinin beyan edilmesi

c- Yapılacak işin beyanı

d- Akit süresinin beyanı

e- Menfaatların ve sorumlulukların malum olması

a- Tarafların Rızası: Akdin geçerli olması için gerekli önemli şartlardan biri de hiç şüphesiz ki tarafların razı olmalarıdır (116). Sözleşmeyi yapan işçiler ve işverenler serbestçe irade beyanında bulunup , kabul veya red muhayyenliklerinin olması lazımdır. Tehdit, zorlama ve tazyik altında tarafların yaptıkları akid (sözleşme) meşru ve sahih değildir.

Bundan dolayıdır ki bugün imzalanan birçok toplu iş sözleşmelerin meşru olması tehlikelidir. Açık bir menfaat çekişmesi mevcut olduğundan, işçi hemcinsleriyle birleşerek işverene gerekli baskı ve tehdidi yaparak zorla toplu sözleşmeyi imzalattırabilmektedirler. Diğer taraftan da, işverenlerde sahip oldukları birçok imkanları kullanarak güçsüz durumdaki işçilere gerektiği kadar düşük ücret vermeyi ön görmekte ve çeşitli tehditlerle onları sözleşmeye mecbur kılmaktadır (117). Bugün bunun elbette birçok sebebi bulunmaktadır. İslamda bu baskılara gerek kalmadan devletin adil otoritesi meseleyi halletmektedir.

Sözleşme üzerinde oldukça hassas duran İslam, bu sebeptendir ki bütün iş hayatını bu başlık altında değerlendirmiştir. Çalışmayı emeğin kiraya verilmesi olarak gören İslam, kira akdinin sahih olması için tarafların rızasını en önemli şart olarak öne sürmesi kadar haklı, adil bir sebep olamaz. Bunun için çalışma hayatında karşılıklı rızanın önemi büyüktür. Çalışma ve el emeğini kutsallaştıran İslam, bunun sömürülmesine ve tarafların zulmetmelerine elbette müsaade etmeyecektir. İşte bunun için en önemli tedbirlerin başında tarafların rızasını akdin sıhhatinin şartı kabul etmiştir. . Rızasız hiçbir akdin geçerli olmayacağını beyan etmekle diğer sistemlerdeki gibi baskı ve güçlü olmanın bütün avantajlarını silerek, meselenin şahsi menfaatlerin hakim olmasıyla değil, tarafların adil pay almalarıyla hallini öngörmüştür.

b- Ücretin ve Ücret Ödeme Süresinin Beyanı

İş akdinin geçerli olması için ücretin miktar ve nevinin belirtilmesi gerekmektedir. Ücret işçinin emeğinin bedelidir. Satış akdinde, satış bedeli olmaya elverişli bulunan her şey iş akdinde ücret olabilir. Fakat bunun belirtilmesi esas-

(117) H. Karaman a.g.e. S.71

tır. Bir hadisi Şerifte Peygamber efendimiz " Her kim işçi kiralarsa ona ücretini bildirsin" (118). buyurmuştur. Örneğin miktar yönünden: şu kadar altın şu kadar lira demek, evsafı (vasıfları) yönünden ise paranın vasıflarının tesbitidir. Bu iki durum akdir sıhhatine etki etmektedir. Miktar üzerinde yapılan anlaşmaya uymak, ancak evsafında önemli değişiklik olmadığı zaman zorunludur. Değeri düşmüş ve vasıflarında değişiklik olmuş olan ücret nevi aynı miktar kadar ödendiğinde işçiye zulmedilmiş olacaktır. Ücretin amacı işçiye menfaat teminidir. Oysa miktar yönünden aynen ödenmesi halinde, manevi yıpranma onun menfaatini esaslı ölçüde sarsacaktır. Bunun için ücret nakit para ölçü veya tartı yahutta sayı ile alınıp satılan şeylerden olursa, bunun cins, nevi, miktar ve sıfatını beyan etmek gerekmektedir. Ücretle anlaşmazlığa yol açacak ölçüde belirsizlik bulunursa sözleşme geçersiz olur ve misli ücret uygulanır (119).

Miktar konusunda anlaşıpta vasıf bilinmeyecek olursa işçi kıymetli olanı, işveren ise kıymetçe düşük olanı vermek ister.

Enflasyondan dolayı meydana gelen değer kaybı paranın vasfının değişmesidir. Sözleşmede tesbit edilen miktardaki ücret değeri, değeri çok az değişen bir malla (altın gibi) karşılaştırılmalı ve ücret nevindeki vasıf değişiklikleri oranında miktarda artış sağlanmalıdır.

Bütün ücret sistemlerinde ücret, ücretin tesbiti ve ödeme süresinin beyanı gereklidir. Ücret sistemine göre ücretin birim fiyatı tesbit edilmelidir. Muayyen bir zaman ünitesi içindeki istihsal birimi başına elde edilecek para tesbit edilmelidir. Saat başına şu kadar ücret, parça başına şu kadar ücret gibi Bu günümüzde ücret haddi diye nitelendirilmektedir (120).

(118) Süneni Nesei, Çağrı Yay. (Arapça Baskı), İst. 1981 C. 7
Kitap 35, Bab 44, S. 31-32.

(119) Ali Şafak; "Mukayeseli Hukukta Ücret Politikası" (Tebliğ)
Erzurum 1985, S. 22.

(120) Sebahaddin Zaim; Çalışma Ekonomisi, a.g.e. S. 153.

İşte ücret haddinin tesbitinden sonra kişinin ücret gelirini tesbit kolaydır.

Akitde belirtilen zamana veya işin yapılmasına bağlı ödeme süresiyle birim fiyat olan ücret haddinin çarpımıyla ücret geliri hesaplanacaktır. Haftalık, aylık ve yıllık olabileceği gibi, eciri müşterek verilen işin bitimi de olabilir. Tesbit edilecek tediye süresi, aynı zamanda ücret ödeme süresinin tesbiti ve o süre içindeki ücret gelirini belirtmiş olacaktır.

İslami uygulamalarda büyük bir çoğunlukla ödemelerin aylık yapıldığı gözlenmektedir.

Ücret haddinin yanında yapılan diğer yardımlarda sözleşmede bilinmelidir ki, kişinin belirli süre içinde eline geçecek olan ücret geliri tesbit edilebilsin. Ücret tesbiti detaylıca yapılmalıdır.

c- Yapılacak İşin Beyanı

İş akdinin geçerli olması için işçinin ücretinin belirlendiği gibi, işçinin yapacağı işin de belirlenmesi gereklidir. Çünkü, ücret işçinin menfaati ise, iş yapmak ta işverenin menfaattir. Yapılacak işin bilinmemesi anlaşmazlığa yol açabileceği için sözleşme geçersiz olabilecektir.

İşin mahiyeti ve çalışma süresinin tesbiti bu belirsizliği gidermiş olacaktır. Sözleşme yapılırken, yapılması gereken işin detayıyla belirlenmesi, işçiye sorumluluklarını göstermiş olacaktır. Bu sorumlulukları kabul eden işçi sözleşmeyi imzalayacaktır. Ayrıca işçi işini ve sorumluluklarını bilmekle, görevi dışında kullanılamayacak ve görevi olmayan işlerden mesul olamayacaktır.

Ayrıca ecir-i müşterek için sözleşme yapılırken etraflıca tesbiti lüzumludur. Çünkü müşterek işçi belirli bir zaman sü-

resine bağılı olarak değil, yapmış olduğu işe göre ücrete hak kazanmaktadır. İşin nevinin ve süresinin tesbitiyle işçi belli bir süre çalışmakla veya süre söz konusu olmaksızın belli bir miktar iş yapmakla ücrete hak kazanacaktır.

İş sözleşmesinde işin beyanı görüşünde, umumi işçi ile, hususi işçi için yapılması gereken uygulama hakkında farklılıklar mevcuttur.

Ebu Hanife, İmami Şafî ve bir rivayette Hambelilere göre hususi işçi için çalışma süresinin belirlenmesi yeterli olup ayrıca yapılacak iş miktarının belirlenmesi caiz olmaz. Aksi halde iş akdi fasit olur. Çünkü böyle bir akitte özel ve ortak işçiliğin özelliği bir kişide toplanmış olur. Bunlar arasında ücrete hak kazanma bakımından ayrılık vardır. Çalışma süresi belirtilen sözleşmeler gerektiğinde, çalışmadan da ücrete hak kazandırıldığı halde işin miktarı belirtilen sözleşmede ücrete ancak işin yapılmasıyla hak kazanılır. Bu farklı sonuçlar akdin konusunun bilinmezliğine yol açar. Bu yüzden işçi normalin üzerinde zorlanır. Mesela, normal bir işçinin 8 saatte 50 adet ürettiği bir maldan aynı süre içinde 100 adet üretmek şartıyla iş akdi yapmak, işçiyi zor duruma düşürür. 8 saatte süreli olarak 50 adet mal üretmesi istenirse, bu defada kimi zaman işlerken biter. Süre doluncaya kadar çalışması gerekir. Her iki durumda da belirsizlik söz konusudur. Bunun için hususi işçi sözleşmesinde işin miktarını belirtmesine gerek yoktur (121).

Ebu Yusuf, İmam Muhammede; Maliklilere ve bir rivayette Hambelilere göre süre ve iş miktarı bir arada belirlenebilir. Mesela, bir kimse "bu elbiseyi bugün dikmen için seni kirladım" dese, işçi de bunu kabul edince akit meydana gelmiş olur. Çünkü sürenin belirlenmesindeki amaç, işin biran önce yapılmasını sağlamaktır. Süre akdin konusunu teşkil etmediği için onun cevazına engel olmaz. Bu durumda işçi işi belirtilen süreden önce bitirirse tam ücret alır. İş süresi içinde bitir-

remezse, tamamlanıncaya kadar çalışması gerekir (122).

İşçinin, serbest meslek, zanaatkâr, esnaf, kısâca umumi işçi olması halinde de yapılacak işin belirlenmesi yahut ta, işin cins, nevi, miktar ve vasıflarının açıklanması yeterlidir. Mesela, bir kimse ile kuyu kazmak için sözleşme yapılırsa, ona kuyunun yer, derinlik ve genişliğini açıklamak gereklidir. Çünkü kazma işi bu unsurların değişmesiyle değişiklik kazanır.

Günlük ücret üzerinden sözleşme yapılmayıp, götürü olarak verildiği için kuyunun kazılacağı yerin sert veya yumuşak olması, derin olup olmaması ve genişliği emeği etkileyecektir. Süre söz konusu olmaksızın yalnız işin miktarı belirlenecek yapılan iş sözleşmesinde, işin tamamlanmasıyla ücrete hak kazanılır. Parça başına ücret alınmasında da artık sürenin önemi olmamakta, yapılacak işin miktarının önemi bulunmaktadır. Fakat, işin geç bırakılmasıyla işveren zarar görecektir, işçi işini gerekli zamanda yapmadığı için işverene tazminat ödemek zorunda kalır.

Netice olarak görüşleri birleştirerek şu tarzda bir neticeye varmak mümkündür.

İş miktarına göre ücret alan hususî ve müşterek işçilerden bu işin makul bir süre içinde yapılması istenebilir. Bu sürenin ücrete hak kazanmakla ilgisi yoktur. Bu süre konmadığı zaman ve işçi süre bakımından tamamen serbest bırakılacak olursa, işveren çoğu zaman taahütlerini yerine getiremez ve zarara uğrar.

Zaman esasına göre ücrete hak kazanan işçilere çalışacakları süre içinde normal yapabileceği işini yapmadığı takdir-

de ücrete hak kazansa bile kasdi ihmali varsa haksız kazanç sağlamış olacaktır. Fakat ücrete hak kazanır. ihmali olmadan normal çalışmasıyla verilen sürede iş bitmeyebilir, bu durumda da ücrete hak kazanır. Çünkü işi bitirmeyle değil, çalışma süresine göre ücret almaktadır. Yine işi gösterilmiş olup, işverence başka bir görevde tutulup veya çalıştırılmayıp işini yapamayacak olursa, yine ücrete hak kazanır.

Bu durumlar gözönüne alınacak olursa, iş akdinde ücrete hak kazanmayı engellemeyeceği için makul iş miktarının ve sorumlulukların beyanı yapılabilir. Müsterek işçi için bunun yapılması zaten zorunludur.

d- Akid Süresinin Beyanı:

Sözleşmede, süre belirtilebileceği gibi belirtilmeye bilirdir. Bu husus gözönünde bulundurularak bu yönden sözleşmeleri süresiz ve süreli diye ikiye ayırmak mümkündür.

Süreli akitlerde sözleşmenin bitimi zamanla veya iş ile sınırlanabilir. Misal: Bir ameleye bir kuyuyu kazmak için bir sözleşme yaparsınız. Kuyu kazma işi bitip, ücret ödendiğinde artık sözleşme bitmiştir veya bir gazoz fabrikasında mevsimlik olarak yazın 6 ay çalışmak için anlaşma yapmışsınızdır. Altı aylık çalışma süresi dolunca veya belirtilen bitim tarihi gelince artık sözleşme bitmiştir.

Diğer taraftan bu tarzda süresi belirtilmeyen akit de, mümkündür. Burada akdin feshi baştan malum olan süre veya işle sınırlanmamıştır. Bu durumda sözleşme, ancak feshi gerektiren hallerde sona erer. Bu durumlar akdin feshini gerekli kılan haller kısmında açıklanacaktır. Akdin feshi bu tip sözleşmelerde taraflara bazı sorumluluklar da yükleyebilir.

e- Menfaatlerin ve Sorumlulukların Beyanı:

Ücret dışında, gerek çalışma şartları, gerekse ücretin

dışındaki tatil, dinlenme ve diğer sosyal haklar da sözleşme yapılırken görüşülmelidir. Hangi menfaat ve sorumlulukların bulunduğu, gerek işçi ve gerekse işveren tarafından bilinmelidir. Sözleşme esnasında tarafların ileri sürdükleri özel şartları olabilir. Bu şartlardan kabul edilenler, sözleşmede kaleme alınmalıdır.

İşçi çalışacağı yer ve çalışma şartları hakkında gerçek bilgilere sahip olmalıdır. İşveren bu konuda yanıltıcı bilgi vermemelidir.

Diğer taraftan emeği karşılığı olmayan sosyal yardımlar, ikramiye, yakacak, doğum, ölüm, çocuk ve evlenme yardımları da belirtilmelidir. Diğer taraftan fazla mesuliyetler, yüklenildiği ve fazla mesai yaptırıldığında da işçiye verilecek karşılık ta belirtilmelidir.

İşçinin en tabii hakkı olan çalışma süresi içindeki dinlenme, hafta tatili ve yıllık ücretli izni hakkında da gerekli anlaşma sağlanmalı ve bunlar sözleşmede belirtilmelidir. Bu haklar ve sorumluluklar tarafların insiyatifine bırakılmamalıdır. Çünkü, başta samimi olunsa bile çalışma süresi içinde bu tip konular sürtüşmeye sebep olacak ve iş barışı tehlikeye girecektir.

Bunun için islamda sözleşmenin önemi büyüktür. Çalışma hayatı içindeki sorumluluklar ve haklar ancak sözleşme muvacehesinde talep edilebilecektir. Tarafların belirtilenlerin dışında anlaşmaya ters düşen talepleri kabul edilmeyeceği gibi bu anlaşmazlıklar sözleşmenin feshine sebep olacak, iş barışı tehlikeye girecektir. Bu durumlara düşülmemesi için taraflar, bütün arzu ve isteklerini belirtmeli, karşılıklı mütabakat sağlanıp imza altına alınmalıdır.

E- Akdin Fesih Halleri

a- Akid Süresinin Sona Ermesi:

İş akdinin süresi, akid yapılırken belirlenebileceği gibi, süre belirli olmayabilir de. Akid 1 gün, bir ay, bir yıl veya taraflarca tesbit edilen herhangi bir süre olacağı gibi, işin bitimi tarzında da olabilir. Akid süresinin bitimi belli olan sözleşmelerde, akdin bitiminde işçinin veya işverenin ek bir hak talep etmeleri, tazminat istemeleri mümkün değildir. Belirli olan süre içerisinde işveren işçiden yararlanmış, işçi de hak ettiği ücretini almıştır. Aynı zamanda akid yapılırken, bitim süresi de belli olduğundan, bu süre içindeki hak ve görevlerini yerine getirmeyi kabul etmişlerdir. Akid süresinin sona ermesi olağanüstü bir hal değildir. Süre bitince iki tarafta serbest olur. Fakat yapılacak iş bitmemişse, tarafların rızasıyla akid süresi uzatılabilir.

Bazı istisnai durumlarda zorunlu olarak işin bitimine kadar akdin uzaması gerekebilir. O durumda rıza gözetilmez. Misal olarak şunu vermek mümkündür; 10 gün çalışmak için tutulan gemi kaptanı gemi limana ulaşmadan önce, sürenin dolduğunu öne sürerek, işi bırakamaz. İş süresi ilk limana kadar uzatılmış sayılır (123).

b- Tarafların Karşılıklı Rızası ile Akdin Sona Ermesi:

Akid süresi dolmadan veya süresi belirsiz akitlerde akdin sona ermesi, tarafların rızasıyla mümkündür. Peygamber Efendimiz bir hadisi şerifte, "Allah pişman olarak akdi bozmak isteyenin, bu isteğini kabul eden kimsenin kıyamet gününde tökezlenmesini önleyecektir" (124) buyurulmuştur. Hadisi şerifte, taraf-

(123) El Fetava'l Hindiyye, Mısır, Bulak, 1892, C. 4, S. 416

(124) Beyhaki; Es. Sünenül Kübra, C. 6, S. 27.

lardan birinin akdi feshi talebine diğ erinin de rıza göstermesi istenmektedir.

c- Bir Ö zür Sebebiyle Akdin Feshi:

Hanefilere göre tarafların akdi bozmalarını gerekli kılan bir ö zür çıkarsa akit feshedilebilir. Fakat, bazı hukukçular iş akdi bir ö zür sebebiyle feshedilemez. Çünkü bu, satım akdi niteliğindedir. Akid yapıldıktan sonra bağlayıcı olur ve tek yanlı iradeyle feshedilemez (125).

Tarafların akdi fesih talepleri haklı sebeplere dayandığı zaman, akdin devam etmesinin gereğı kalmamıştır. Bu durumda, bir iflas, iş değıştirme veya işçinin hastalığı, sakatlığı düşünülebilir. İşveren, işverecek durumda olamayacağı gibi, işçi de iş yapacak durumda olamayabilir. Bu durumlarda devam edecek akid, herhangi bir tarafın zararına dönüşecektir. Tek taraflı olarak akdin feshi taraflara bazı sorumluluklar yükleyebilir. İşçi, bu yüzden işsiz kalmış veya bazı zararları olmuşsa, bunu işverene tazmin ettirmesi mümkündür. İşçi sağlık sebepleri nedeniyle akdi feshediliyorsa, durum mütaala edilir. Bu hastalık, ya işverenin tedbirsizliğinden veya, her ikisinin dikkatsizliğinden veya hiçbir tarafın kusuru olmadan meydana gelmiş olabilir. Birinci ve ikinci durumda işverenin kusuruna göre, zararı tazmin gerekir. Hastalık veya sakatlığın durumuna ve işçi üzerinde yapacağı tesire göre bir meblağ ödemek mecburiyetindedir.

d- İşten Çıkarma veya İş i Bırakma

İş akdinin ya karşılıklı rıza veya bir ö zür sebebiyle feshinin mümkün olacağını söylemiştik. Ö zürün haklı sebep olması şarttır. Bunun yanında gerek işverenin işçiyi işten çıkarma veya işçinin iş i bırakma talebi haklı sebebe dayanmayabilir. Tarafların bir ö zür dışında ücret uyuşmazlığı ve bazı anlaşmazlıklardan

dolayı taraflardan biri akdi feshi isteyebilir. İş müddeti bitmediği ve hiçbir haklı sebebe dayanmadığı, işçide bir kusur olmadığı halde işveren işçiyi işten çıkarmak isterse, işçi bir müddet işsiz kalacak ve bundan dolayı zarara uğrayacaktır. İslamın, sözleşmelere riayet ve her türlü zararı önleme prensibi gereği, bu durumda işçinin zararını tazmin söz konusu olacaktır. İşçi suinayet sahibi olmamak kaydı şartıyla bu uygulama yapılabilir.

F- Akdin Sona Ermesinden Sonra Doğan Haklar

a- İşçinin Tazminat Hakkı:

Kıdem Tazminatı: İşçiye, işyerinden bazı şartlarda ayrılması sonucu, o iş yerinde çalıştığı süre dikkate alınarak işverenin vermekle yükümlü tutulduğu tazminattır. Kıdem tazminatına hak kazanma ve hesaplama tarzı devamlı değiştiğinden bizi genelde kanunun niteliği ilgilendirmektedir. Bu yönde incelemeye tabi tuttuğumuzda durum şudur:

1- Tazminatı ücretin bir bölümü olarak kabul edecek olursak:

İşçi çalışmış olduğu işverenden emeği karşılığı olan ücretini almıştır. Sözleşmede belirtilen ücretini aldıktan sonra, hak etmiş olduğu bir alacağı kalmamıştır. Yapılan ödeme işçinin hak etmiş olduğu ücretinden peyder pey yapılan kesintilerin topluca ödemesi de olmadığına göre, emek açısından ele aldığımızda, islam prensiplerine uymamaktadır. Hak etmiş olduğu ücretten yapılan kesintilerin ödemesi olsa, emeğin karşılığı olduğu için alınması doğaldır. Bu tip bir uygulama da islam açısından uygun değildir. Çünkü islam, işçinin ücretinin peşinen verilmesini emretmektedir. O halde işçinin ücretinden belirsiz bir tarihte ödemek kaydıyla bir kesinti yapılamaz. Bunun için islami bir uygulamada kıdem tazminatını ücretin bir cüzü olarak kabul etmek mümkün değildir. Bu mütaala neticesinde şu andaki kıdem tazminatının ücretten bir cüz olmadığı ve islam-

da da ücretten bir cüz olarak düşünülemediğidir. Bu açıdan baktığımızda tazminatın hak edilmeyen emeksiz bir ücret olduğu ve bunun da haram olacağı açıktır.

2- Sosyal yardım veya ikramiye olarak mütaala edilecek olursa:

Gerek sosyal yardım ve gerekse de ikramiye isimlerinden de anlaşıldığı gibi ihtiyari bir yardımdır. Cebri olamaz. Şayet verilecek parayı işten ayrıldığı için (ki bu bir hastalık, yaşlılık, emeklilik v.b. gibi) bazı tehlike diyebileceğimiz durumlarla karşı karşıya kalabileceği gözönüne alınarak ödeniyorsa bu mümkündür. Fakat, dikkat edilmesi gereken iki nokta vardır:

1- İşten ayrıldıktan sonra sosyal güvenliği sağlamak, işverenin görevi olmadığından, bu bir yardım niteliği taşımaktadır. Haklar zorla alınabilir, fakat yardımlar alınamaz. Bunun için bu ancak ihtiyari olabilir, cebri olamaz.

2- Yine aynı gerekçelerden dolayı, ödemede mecburiyet olmadığı gibi, miktarın tahdid edilmesi de mümkün değildir. Yardım kişinin gönlünden kopan miktar kadar olur. Çünkü, imkanı olan ve islami olarak zengin sınıfına dahil olan işveren sosyal güvenliğin sağlanması için sermayelerinden % 2,5 zekatı mecburi ödemektedirler. Onlara düşen mecburi görev bu olduğundan, oranı tesbit edilmiş olduğu gibi, cebren de alınır. Bunun dışındaki yardım ise ihtiyaridir.

İkramiye olarak kabul edecek olursak, yine durum aynıdır. İşveren yıllarca kendisine hizmet etmiş, yıllarca beraber yaşadıkları ve ömrünün en verimli zamanlarını ona sunmuş olduğu işçisine, hakların helallığı ve görmüş olduğu hizmetlerin bir şükranı olarak, (kısaca bir ikram olarak) ödeme yapması mümkündür. İşçinin bu ikramı kabülünde bir sakınca yoktur. Bu durumda da işvereni mecbur tutmak veya miktarını belirlemek olmaz. Tamamen işverenin arzusuna bırakılmıştır. Bunun için bu-

günkü uygulama şekliyle kıdem tazminatı islamda yoktur. Ancak ikram olabilir. Kaldı ki bugünkü uygulamalar, birçok işverenleri iflasa sürüklemekte, ödeme güçlüğüne düşürmektedir. Bu uygulama bugün bile bir problem halini almıştır.

b- Emeklilik hakkı

İşçi hasta, sakat, yaşlanma veya yıpranma sebebiyle verimsiz hale gelebilir. Bu durum devam edeceğinden işi bırakmak zorunda kalabilir. Günümüz ekonomi sistemlerinde işçi, memur, esnaf ve serbest meslek sahipleri için emeklilik diye bir sistem getirilmiştir. Bu sistemi birçok yönleriyle islami açıdan inceleyip, islamda olması gerekeni ortaya koymaya çalışalım:

a) Bugünkü emeklilik müessesesi gerek işçi ve gerekse işverenden kesilmiş olan pirim esasına dayanmaktadır. Aynı zamanda mecburi tutulmaktadır. İslamda bu tarzda bir uygulama mümkün değildir. İşçinin ücretinden mecburi bir kesinti yapılamaz.

Bir hadisi şerifte zikredilen, bir mağarada kapanan üç kişi hadisesine dayanarak böyle bir pirim kesileceği kanaatinde olanlar varsa da uzak bir te'vilden (benzetmeden) başka birşey değildir. Hadise şudur:

Fırtına yüzünden mağaraya sığınan üç kişi, yuvarlanan bir kayanın mağaranın ağzını kapatması üzerine, kişiler değerli amellerini öne sürerek, Allah'a dua ederler. İlk insanın duası ile taş bir miktar aralanır. Üçüncü yolcu bir işverendir. İşçilerine ücretlerini eksiksiz verir fakat, bir işçi ücretini almadan işi bırakıp gitmiştir. Bu işçinin ücretini işletir. Birkaç yılsonra sermayesi artar. İşçi hakkını istemek için geldiğinde, "gördüğün şu deve, sığır ve koyunlarla hizmetçiler sendir, al götür" der. İşçi ise, "benimle alay etme" deyince de "alay etmiyorum" cevabını verir. Bunun üzerine işçi bütün malı alır ve gider. Bu davranışını öne sürerek şöyle dua eder, Ey

Rabbim, bunu sırf senin rızanı kazanabilmek için yapmışsam, bizi buradan kurtar. Bu duanın arkasından mağaranın kapısında ki kaya yuvarlanır ve kurtulurlar (126).

Dikkat edilecek olursa, buradaki ücreti değerlendirmekle izinsiz kesilen pirimin hiçbir ilgisi yoktur.

Çünkü, işçi herhangi bir sebeple işten ayrılmıştır. Ücreti işverence kesilmemiş işçi tarafından bırakılmıştır. Diğer taraftan ayrılış nedeni belirsizdir. İşverenin elinde kalan para, belirli bir süreye ait ücretten kesinti değil, o süreye ait ücretin bütünüdür. Diğer işçilerse, ücretin tamamını almışlardır ve bu işçide ilk karşılaştığında ücretini geri almıştır. Burada esas, işçinin ücretini değerlendirmektir. Ayrıca olay daha çok emanete riayet dersi vermektedir. Paranın çalıştırılması gözönüne alındığında, bu tip çalıştırma, bir fön işletmesine değil, mudarebe prensibine daha yakındır. Kaldı ki Ebu Hanife, İmam Muhammet ve Zufer'e göre burada işveren ücreti izinsiz olarak çalıştırdığından paranın işçiye kârın ise yoksullara dağıtılması görüşündedirler.

Bu sebeple islamda ücretten mecburi bir kesinti mümkün değildir. İşçi emeğinin karşılığı olan ücreti almalıdır.

Kurulacak olan bir fon ile böyle bir uygulamanın mümkün olacağı belirtiliyorsa da fon, isteğe bağlı kurulsun bile, fonun ücret kesintilerinden oluşması tarzında bir uygulama mevcut değildir. Kişilerin kendi rızalarıyla yapılacak olan kesintiler bir fonda toplanır ve o tarzda bir emeklilik uygulamasına geçilir diyenlere bu görüşlerini şu uygulamaya bağlamaktadırlar.

Hız. Peygamber, Medine'ye hicret ettiğinde bir yardımlaşma teşkilatı kurmuştur. Herkes kendi kabilesinin hazinesine para yardımı yapacak, esirlik, yaralanma veya öldürme hallerinde, yardımlaşma amacıyla kurulan bu fondan destek alacaktır.

Bir kabilenin bütçesi yeterli olmazsa, diğer komşu kabileler destek yapacaktır (127).

Hadisede fon kurulduğu doğrudur fakat, fon kişilerin ücret kesintilerinden oluşmamıştır. Elbetteki elinde parası olan müslüman parasını, servetini Allah yolunda harcayacaktır. Fakiri, yoksulu gözetleyecektir. Yardımlarıyla çevresinde sosyal güvenliğin sağlanmasına katkıda bulunacaktır. Pirim kesintileri hakkında neticede şunu söylemek lazımdır. Hiçbir zaman İslami uygulamalarda ücretten kesinti yapılmamıştır. İşçinin emeğinin karşılığı kendisine ödenmiştir.

Buna sebep olarak şunları sıralamak mümkündür;

a) Kişi hak etmiş olduğu ücretini alıp, iradesi ile harcama yetkisine sahiptir.

b) Kişi hak etmiş olduğu ücreti bir müslüman olarak, İslam prensipleri dışında harcayamayıp israf edemeyeceğine göre zorunlu tasarrufa gerek yoktur.

c) Kişi tasarrufunu ya ihtiyaçlarına harcayacak, ya diğer insanlara hizmette harcayacak veya mudarebe prensibine göre çalıştıracak ve bu yolla ek bir gelir sahibi olacaktır.

d) Bugün kurulan fonlarda biriken paralar, pirim sahiplerinin okeyleri dışında birçok yatırımlarda kullanılmakta fakat fon sahipleri o yatırımlara ortak edilmedikleri gibi, mudarebe prensibine göre de kârdan pay alamamaktadırlar.

e) Zengin ve fakirayırımı yapılmadan bütün çalışanlardan % 50'e varan kesinti, fakiri daha da fakirleştirmektedir. Oysa bu kesinti olmadığında çalışanların geçim düzeyi daha da iyileşmiş olacaktır.

(127) Muhammed Hamidullah; İslama Giriş, Terceme, Kemal Kuşçu, Nur Yay. No:63, Ankara 1961, S. 201-202.

Ayrıca sermaye sahibi olmuş ve oradan da bir ek geliri olan kişinin sosyal güvenliğe ihtiyacı kalmayacaktır.

f) Fonda biriken paralar işletilmekte, yapılan yatırımlara ortak olma ve mirasçılık hükümleri uygulanmamaktadır. Fona milyonlarca lira ücretinden kesilerek katkıda bulunmuş bir kişinin, hanımının kendisinden önce vefat ettiğini, kendisinin ise emekli olduktan 1 ay sonra öldüğünü düşünürsek, hayatında sıkıntılarla yaşayıp, % 40 gibi bir meblağı fona ödeyenin vebali nedir ve ayrıca çocukları hiç kimsesi istifade edemeyecektir. Fakat almış olduğu ücret ile rahatça yaşamını sürdürdüğü gibi, artırabilirse mudarebe prensibiyle kısa zamanda sermaye sahibi olacak, vefatında da mülkü mirasçılara kalabilecektir. Eğer biriktiremezse, zaten o para o kişiye lüzumlu demektir ki ondan kesinti yapmak onu çalışırken perişanlığa itmektir. Çalışamaz duruma geldiğinde de sosyal güvenlik yöntemleriyle sosyal güvenliği sağlanacaktır. Böylece muhtaca yardım edilmiş olacak, zengine, servet sahibine devlet desteği gereksiz olduğundan yapılmamış olacaktır.

Ücret kesintilerine dayalı fon oluşmasının islama göre uygun olmadığını izah ettikten sonra fondan alınan emeklilik ücretini izah edelim.

2- Ücretinden kesilmiş olan miktarı kişinin alması mümkündür. Emekli bunu ister toptan isterse istediği zamanda alır. Bundan fazla alacağı miktar kendi parası olmadığından helal değildir. Fakat kişi eğer geçimini almış olduğu emeklilik maaşıyla sürdürüyorsa, emeklilik bir sosyal güvenlik kuruluşu olduğundan maaş alabilir. Eğer başka işte de çalışıyor, sermayesi veya başka gelir kaynakları mevcutsa, o takdirde emekli maaşını almaya devam edemez. Çünkü bundan sonra alacağı kendi parası değildir. Zengin, fakir işçilerin ceplerinden kesilen paradır (128).

3- Diğer taraftan emeklilik hakkının yaşıla ve belli bir süreyle sınırlanması, islamda yoktur. Kişi topluma ve ekonomiye faydalı olduğu müddetçe çalışacaktır. Gücünün üstünde bir yük yüklenmeyeceği için herkes yapabileceği işte çalışacaktır. Bugünkü uygulamalarla 40 yaşına gelen dinç, en verimli devresindeki bir işçi emekliye ayrılmakta, yıllarca devletten emeksiz aylık almakta, ayrıca başka bir işte çalışmaktadır.

İslami bir uygulamanın, tam istihdamı önleyeceği, birçok genç işsiz ortaya çıkacağı fikriyle tenkit edilebilir. Bugün bir gerçek ki emekli olan kesimin % 60'ı ayrı bir işle meşgul olmakta, ek bir iş yapmaktadırlar. Geri kalan % 40'ı zaten iş yapacak durumda değildirler. Bu emekliler yine iş sahalarını işgal etmekte, yeni istihdam imkanlarını önlemektedirler. Çünkü bu tabii bir olaydır. Çalışacak sıhhat ve güçte kişileri toplumdaki ve iktisadi hayattan tedric etmeniz mümkün değildir. durum yine islamın paraleline gelmektedir. En büyük kalkınma gücü, insan gücüdür, emektir. Bunun için bu güç, faydasız duruma gelene kadar istifade şarttır. Eğer insan gücü iyi değerlendirilirse, yıllarca genç, zengin emeklilere, emeksiz ücret ödenmezse bu tasarruflarla daha çok iş sahası açılacaktır. Kesinti yapılmayacağından ücretle çalışanların büyük bir çoğunluğu biriktirecekleri sermayelerle ya ticaretle uğraşacak ya da, müdarebe prensibiyle sermayeyi çalıştırıp iş sahalarını genişleteceklerdir.

B Ö L Ü M III

1- ÇALIŞMA HAYATINDA İŞÇİNİN GÖREVLERİ VE HAKLARI

A- İşçinin Görevleri:

İşçi ve işveren arasında yapılan iş akdi, işçiye ücret ve bazı sosyal menfaatler sağlaması yanında, yüklemiş olduğu bazı borçlar da bulunmaktadır. İşçi, bu görevlerini yerine getirdikçe ücrete hak kazanacaktır. İşveren ödeyeceği ücret için işçisinden karşılığını bekleyecektir.

İşçinin görevlerini 5 başlık altında incelememiz mümkündür:

- a- İşi bizzat işçinin kendisinin yapması
- b- Belirtilen süre içinde fiilen çalışma
- c- İşini en iyi bir şekilde yapma
- d- Emri altındaki malları muhafaza ve kasden yapılan telefî tazmin.

a- İşi bizzat işçinin kendisinin yapması:

İslamda işçi kavramını ecir-i has ve ecir-i müşterek diye iki kısımda mütaala etmiştik. İşverenle işçi arasında yapılan iş akdi, ecir-i has ve ecir-i müşterek için değişmektedir. Şöyle ki; şayet ecir-i has ile (yani şu anda işçi ve memur diye tanımladığımız emeğini belli bir şahsa kiralayan kişilerle) yapılmışsa, o takdirde sözleşmeye bizzat işi kendisinin yapmasının gerektiği lafzını koymak gerekmemektedir. Çünkü bu akit, bizzat o işçinin şahsıyla yapılmış ve onun emeği kiralanmıştır. Bunun için ecir-i has olan bir işçinin işini herhangi birisine yaptırması ancak işverenin rızası alındıktan sonra mümkün olacaktır.

İşverenin bilgisi ve rızası olmadan başka bir kişinin çalışmasından dolayı ücrete hak kazanamaz. Çünkü işi bizzat yapmakla görevlidir. Ayrıca işverenin bir zararı söz konusu olursa bunu tazminle de yükümlü olur (129).

Ayrıca mecelle bu konuda şöyle der: "Bin nefis amel etmek, yani işi bizzat kendisi yapmak üzere isticar olunan ecir (anlaşma yapılan işçi) kendi yerinde başkasını çalıştıramaz (130).

Akit, eğer ecir-i müşterek ile yapılmışsa, o takdirde durum değişmektedir. Çünkü bu tip işçiler, emeklerini sadece belli bir şahsa harcamadıkları gibi yanlarında birçok eleman da çalıştırabilmektedirler. Örneğin, bir terzi, bir marangoz, bir inşaatçı gibi. Bu durumda yapılacak işin, mutlaka bir şahıs tarafından yapılmasını istiyorsak yapmış olduğumuz sözleşmeye o şartı koymamız şarttır. Aksi takdirde o şahıs yanında çalıştırmış olduğu diğer şahıslara o işi yaptırabilecektir.

Sözleşmede, şahıs belirtildiği takdirde başkasının o işi yapması mümkün değildir. Kiralanan onun emeği olmaktadır. Çünkü kişilerin beceri ve kabiliyetleri oldukça farklı olabilir. Akidde belirtilmediği takdirde işi o firmada, o iş yerinde çalışan diğer işçiler de yapabilir.

b- Belirli Süre İçinde Fiilen Çalışmak:

İşçi işverenle yapmış olduğu akitte belirtilmiş olan çalışma süresi içerisinde bir fiil çalışmak zorundadır (131). Görmüş olduğunuz gibi akit, ancak tarafların rızasıyla gerçekleşebilmektedir. Bunun içindir ki anlaşma şartlarına tarafların riayet etmeleri Allah'ın bir emridir. Buna uymamak anlaşmanın feshine de sebep olacaktır.

(129) Ali Haydar; Darul Hakkanı, C.1 S.923, MecelleMd. 64.572.780

(130) Mecelle, a.g.e. . S:71.

(131) Ömer Nasuhi Bilmen; a.g.e. C.6. S.237.

İşçi belirtilmiş olan süre içerisindeki fiili çalışmasını noksan yapıp işvereni zarara uğrattığı gibi, işyerinde bulunduğu halde, yavaş çalışma, oyalanma ve kaytarma tarzında zaman öldürerek işvereni zarara uğratabilir. İşçi emeğini kiraya vermiş bir kişi olduğundan çalışmadığı veya kaydardığı zamanlar için ücret almaya hakkı yoktur. O süre için alacağı ücret elinin emeği olmadığından haksız kazanç olacağından haramdır. Allah, "hainlikle ileri gitmiş günahkârları sevmez" (132).

İşçi ancak işverenin rızasını alarak iş saatinde çalışmayabilir. Çünkü menfaati haleldar olacak o'dur. Ayrıca işçi işyerinde bulunduğu ve çalışmaya da talip olduğu halde, yapacağı işi olmadığı için veya iş gösterilmediği için boş geçen vakitlerden sorumlu değildir. Aksi takdirde şahsi veya herhangi bir iş için harcadığı zamandan kaybolan iş kıymetini işveren isteyebilir.

"Bir iş için kiralanan bir işçi, iş saatinde Kur'an okursa, Kur'an okuması işverene zarar verse, işveren okuma ile meşguliyeti sebebiyle kaybolan iş kıymetini isteyebilir" (133). Bir taraftan işçiler akdin şartlarına uymamak, akdi fesih durumuna getirir. Diğer taraftan binlerce iş günü kaybı ve milyarlık üretim kaybı olmaktadır. Diğer taraftan çalışmadığı günlerin ücreti, işverenden talep edilerek, emeksiz haksız kazanç elde edilmektedir. Bu ayrıca grevle ilgili bölümde incelenecektir.

c- İşi En İyi Bir Şekilde Yapmak:

İslam dini, hiçbir zaman insanları gücünün ve kabiliyetinin üstünde mükellef tutmamış, her zaman gücü dahilindeki işlerden mükellef tutmuştur. İnsan gerek kendisine, gerek topluma

(132) Kur'an-ı Kerim, Enfal Süresi, Ayet 58.

(133) Metalib-i Ulinnuha, C. 9, S. 59

yapmakla mükelleftir. Birçok ayeti kerime ve hadisi şerifler bu konuda oldukça açıktır. "Biriniz bir işi yapınca onu.en sağlam ve en iyi bir şekilde yapması, Allah'ın sevdiği ve istediği bir davranıştır" (134).

Bunun içindir ki, işçi elinden geldiği ve gücünün yettiğince iyi çalışacak ve yapacağı işi en iyi bir şekilde yapacak veya yapmaya gayret edecektir. Kişi, yapmış olduğu her işten sorumludur. Her zaman, işini yaparken iyi niyetli olmak zorundadır. Fakat kendisi iyi niyetli olduğu halde ve elinden gelen gayreti gösterdiği halde, netice her zaman iyi olmayabilir. Maksatlı (kasıtlı hareket) ve ihmal olmadıktan sonra o iyi olmayan sonuçlar o şahsa bir mükellefiyet yüklemeyiz.

"Kendilerine hainlik edenlerden yana uğraşmaya kalkma, Allah hainlikte direnensuçluyu sevmez" (135).

Bir hadisi şerifede, "Bize hile yapan bizi aldatan bizden değildir" (136).

Diğer bir hadisi şerifte ise, "Allah çalıştığı zaman işini güzel yapan işçiyi sever" (137).

Bugün birçok ücret sistemlerinde emeğin müessiriyeti değerlendirmeye tabi tutularak, ücret taksiri yapılmaktadır. Pirmli ücret sistemlerinin ana hedefi budur. İşine önem veren ve gerekli itinayı gösteren işçi, kendisine yüklenen manevi mesuliyetinden kurtulduğu gibi, işveren tarafından da taltif edileceği muhakkaktır. Dürüst çalışma neticesinde kalite ve verim artacağı gibi, işçinin de buna paralel huzuru ve yaşam düzeyi yükselecektir.

(134) Beyhaki; Fethul Kadir, C. 6, S. 412, Hadis 10001.

(135) Kur'an-ı Kerim, Nisa Süresi, Ayet 107.

(136) Buhari (Tecridi Sarih Tercemesi) a.g.e. C. 5, S. 99.

(137) Beyhaki'den Naklen, Suyuti, Camicu's Sağır, C. 2, S. 290.

d- Emri Altındaki Malları Muhafaza ve Kasden Yapılan Telefi Tazmin:

İslam hukuku, işçi, memur, zanaatkâr ve serbest meslek sahiplerinin emri altındaki başkasına ait malları emanet hükümlerine tabi tutmuştur. Bu hüküm gereği, kendilerinin ihmalî, kusur veya kasdı olmaksızın mal zayi olursa ödetme yoluna gidilmemiştir (138). İşçi, ihmal veya kasit sonucu mala zarar vermişse tazmin yükümlülüğü vardır.

İşçi eli altındaki malları kendi malı gibi daha fazla itinayla kullanma ve korumakla görevlidir. Bu müslümanlığın ıca-bıdır. Bir hadisi şerif , emanete riayet etmeyenleri münafık² olarak değerlendirmektedir. Başka bir hadisi şerifte ise, "Kendiniz için istemediğinizi başkası için de istemedikçe, gerçek mü'min olamazsınız" (139) buyurulmaktadır. Bu emirler, emanetlere riayeti farz kılmaktadır. Bunun için işçi, emri altındaki malların kendisine emanet edilmiş olduğunu unutmamalıdır.

Yapması gereken bakımı zamanında yapmalı, değil kasden bir telef, ihmalle bile bir zararın olmasına meydan vermemelidir. İşçi, iş sahibinin malına bakmada, kendini yetimin mâlına bakan vasi yerine koymalıdır. Nitekim, Hz. Ömer, "Kendi nefsimi müslümanların beytulmalı hususunda yetimin vasisi mevkiine koydum" (140) buyurmuştur.

Ecir-i Hasın zararı tazmin etmesi için, tecavuz kasdı, yahut kusuru bulunmalıdır. Yine tazmin için işverenin açık olarak veya dolayısı ile emrine muhalif amel ve hareket etmesidir. (141).

(138) Mecelle a.g.e S. 113, Mad. 610.

(139) Buhari Tercemesi, a.g.e. C. 1, S. 30, Hadis 13.

(140) Muhammed Fehr Şakfe; a.g.e. S. 60-61.

(141) Mecelle, a.g.e. S. 112, Mad. 608.

İşçi, iş aletini kırarsa, yahut bozarsa, sanat aletini telef etse, eğer hududu aşmamış ve kusuru yoksa veya elinde olmayan harici sebeplerle vukua gelmiş ise, kırılan, bozulan veya telef olanları tazmin etmez, ödemez. Eğer bu intikam ve kin için iş sahibine zarar vermek kasdı ve iradesi ile meydana gelirse öder. Garaz ve kinden uzak ehl-i vukufun (bilirkişinin) takdir ettiği zararı öder (142). Önemli fıkhi kaidelerden birisi şudur:

"Zarar, imkân miktarınca takdir edilir (ödenir)" (143). Müşterek ücretli, (umumi işlerde) ise durum farklıdır:

"Müşterek ücretli, ister hududu aşsın, ister aşmasın kusuru olsun veya olmasın kendi fiili ve sanatından doğan zarar ve kaybı tazmin eder" (144). Böyle olmakla beraber, İbni Abidin ise ecir-i müşterekin zararı tazmin etmesini üç şarta bağlamaktadır:

- 1- Tehlike ecir-i müşterekin önleyebileceği cinsten olmalıdır.
- 2- İşyeri tahliye edilerek kendisine teslim edilmiş olmak.
- 3- Telef olan insan olmamak, çünkü insan telefinin tazmini akitle değildir (145). Cinayetle tazmin olunur.

B- İşçinin Hakları:

İşçinin çalışma hayatı içindeki haklarını iki bölüm altında incelemek mümkündür.

- a) Manevi hakları,
- b) Maddi hakları.

(142) Muhammed Fehr Şakfe; a.g.e. S. 62.

(143) Muhammed Fehr Şakfe; a.g.e. S. 62.

(144) Mecelle, a.g.e. S. 113, Mad. 611.

(145) Abdulvehhab Öztürk; "İslamda İşçi İşveren Münasebetleri" (tebliği), Ankara 1985, S. 21.

a) Manevi Hakları:

I- Münasebetlerin kardeşçe olması:

Müslümanları kardeş olarak kabul eden islam, işçi ve işverenlerinde aralarındaki münasebetlerde bu kardeşliğe riayet etmelerini emretmektedir. Bir hadisi şerifte Peygamber Efendimiz, "Kimin elinin altında bir kardeşi bulunuyorsa, ona yediğinden yedirsın, giydiğinden giydirsın, onlara kaldıramayacakları işleri yükletmesin, eğer yüklerseniz kendilerine yardım ediniz" (146). İşçi ve işvereni karşılıklı münasebetlerinde kardeş ilan eden islam, yiyecek ve giyecek hususunda bile farklılığın olmamasını istemektedir. Bir ayeti kerimede Allah'ü Teala:

"(Ey Mü'minler) sizleri, yeryüzünün halifeleri kılan Allah'tır. O, size verdiği çeşitli niğmetlerden sizi imtihana çekmek için kiminizi derece derece diğerlerinin üzerine çıkarandır. Şüphe yok ki Rabbin cezası pekseri olandır ve gerçekten o hakkıyla yargılayıcı ve hakkıyla esirgeyicidir" (147) buyurmaktadır. Ayeti Kerimeden anlaşıldığı gibi, insanlara farklı farklı verilen niğmetler, onları imtihan içindir. Kimi zengin, kimi fakir, kimisi işçi, kimisi işveren durumunda olabilir. Bütün bunları bir imtihan için farklı olmuştur. İşte bu imtihanda başarılı olabilmek için münasebetlerin kardeşçe olması şarttır. İşverenler çalıştırmış oldukları işçileri kendilerinden farklı düşünemezler. Onların dertleriyle dertlenmek ve onlara her yönden yardımcı olmak zorundadırlar.

Hz. Ömer bir devlet başkanı olmasına rağmen onun yaşamını okuduğumuz zaman ibret dolu tablolar görürüz. Bir devlet reisi olarak tebasından mesul olduğunu, onların her türlü dertleriyle dertlenmeyi kendisine görev bilmıştır. Aynı hassa-

(146) Sahihi Buhari, ÇağrıYay. (Arapça Baskı), İst. 1981, C. 1
Kitabul İman, S. 13, Bab 22.

(147) Kur'an-ı Kerim, Enam Süresi, Ayet 165)

siyeti ve hatta daha fazlasını işverenlerin göstermesi şarttır. Çünkü arada maddi menfaatlar da bulunmaktadır. İşverenler birçok niğmetlerini onların emeği ile elde etmekte ve çalışma hayatını müştereken paylaşmaktadırlar. Bu duygularla ancak iş barışını sağlamak ve üretimi arttırmak mümkün olacaktır.

Devlet reisi olan Hz. Ömer, bir akşamki teftişte, Medine'de Şarar denilen mevkiye geldiğinde, bir kadının birşeyler pişirdiğini ve kenarda çocukların ağladığını görünce sorar, kadın pişirecek birşeyi olmadığını boş suyu kaydattığını söyleyince, Halife şehre döner. Beytulmaldan bir çuval un, et, yağ ve hurma alır ve sırtında taşıyarak kadına getirir ve taşıma teklif eden arkadaşına bile taşıttırılmaz (148).

Görüldüğü gibi devlet başkanı olmayı, bir gurur vesilesi yapmamıştır. En ücretadaki herhangi bir insanın derdiyle dertlenmiş, ona karşı olan görevlerini yerine getirmemenin ızdırabını duymuştur.

Bugün işverenlerin ve diğer insanların birbirlerine olan muameleleri, onların makam veya maddi güçlerine göre değişmemelidir. Eğer üretimi arttırılması ve huzurun sağlanması isteniyorsa sadece işçilere tatminkâr ücret vermekle mümkün değildir. Ücret kadar kişinin psikolojikmen huzur içinde olmasının da iş hayatında önemi vardır. İşte bu ancak karşılıklı münasebetlerin kardeşçe bir anlayışta tezahürüne bağlıdır.

II- İşçiye gücünün üstünde yükün yüklenmemesi :

Allahü Teala bir ayeti kerimede, "Allah hiç kimseye gücünün yeteyeğinden başkasını yüklemez" (149) buyurmasıyla bü-

(148) Şıbli Numani; Bütün Yönleriyle Hz. Ömer ve Devlet İdaresi, Çağ Yayınları, No:2, İst. S.279.

(149) Kur'an-ı Kerim; Bakara Süresi, Ayet 286.

tün insanların ancak gücünün yettiklerinden mesul olduğunu beyan etmiştir. Kişilerin güçleri yetmediğinde ısrarla onlar o ibadetten mesul tutulmamışlar, güçleri yetenler mesul tutulmuşlardır. İşte burada gerçek adaletin tecellisi vardır. Zengin olmayana zekatı, haccı farz kılmayan islam, hasta olana ayakta namazı, hamileye de orucu ısrarla emir buyurmamış, güçlerine göre ruhsat vermiştir. Aksi insanlara zulüm olacaktır.

İktisadi hayatta da durum aynıdır. İşverenler işçilerinin bedeni ve fikri güçlerini dikkate almalıdırlar. Kendi menfaat ve ticareti için işçiyi bir esir gibi çalıştırmasına müsaade yoktur.

Bir hadisi şerifte Peygamber Efendimiz, "Eliniz altındakiye yediğinizden yedirin, giydiğinizden giydirin" dedikten sonra şöyle buyurmaktadır, "Onlara kaldıramıyacakları işleri yüklemeyin, eğer yüklerseniz kendilerine yardım ediniz" (150). Görüldüğü gibi kişi ancak yapabileceğinden sorumlu tutulabilir. Gücünün üstündeki işlerde sizler de yardımcı olun ve o işi müştereken halledin buyurulmaktadır. Bunun aksi, zulüm olacaktır ki, islam devleti hiçbir kişinin diğerine zulmüne müsaade etmez.

Diğer taraftan kişiler güçleri ve kabiliyetlerini göz önüne alarak, istihdam edilirse verim daha da artacaktır. Bu durum işletme açısından da faydalı olacaktır. Gücünün üstünde görev yapması beklenen şahıs, bu görevi gerektiği gibi yapamayacak, üretimde aksama ve fazla yıpranmadan randımanlı çalışma olamayacaktır. Diğer taraftan basit bir görevde çalıştırılan kişinin emeği atıl kalmış olacak, yine işletme zarar görecektir. Gerek işletme ve gerek işçi açısından kişinin en uygun bir şekilde istihdamı şarttır.

III- Çalışma şartlarının sağlığa elverişli olması:

İşverenler, işçilerin rahat ve sağlıklı bir tarzda çalışmalarını için gerekli zemini hazırlamalıdır. Meslek hastalıklarından ve iş kazalarından koruyucu tedbirler almalıdır. Aksi durumda işveren sorumludur. İşçiler almış oldukları ücret karşılığında emeğini kıraya vermişlerdir. Bunun için gerekli mesaiyi yapmaktadırlar. Bunun yanında kötü çalışma şartlarından dolayı sağlıklarını yitirmeleri işçiler için zulümdür. Bazı iş kolları, diğer iş kollarına nazaran riskli olabilir. İşte o risklere karşı işveren tarafından gereken tedbirler alınmalıdır. Çalışma şartlarına elverişli ortamda, işçiler daha güvenli olarak çalışacaklardır. Prodüktivite aynı paralelde artmış olacaktır.

IV- İbadet hürriyetinin sağlanması:

İşçi, çalışma süresi içerisinde farzı ayn olan ibadetlerini serbestçe yapma hürriyetine sahiptir.

Çalışma hayatında işçi ile işveren arasında, ibadet hürriyeti bazan kısıtlanmıştır. Çalışmanın da bir ibadet olduğunu savunan işverenler işçisinin namaz kılacak kadar zamanı bir kayıp olarak değerlendirmektedirler. Zahirde az da olsa zaman kaybı gibi gözükmesine rağmen gerçekte öyle değildir. Bir günlük çalışma süresi içinde fazla bir zaman almamaktadır. Çalışmada az da olsa yorgunluk hisseden kişi yapmış olduğu temizlikle bir dinamizm kazanacak, işinde daha dikkatli olacaktır. Bu zaman kaybı üretimin düşmesine değil, üretimin artmasına katkıda bulunacaktır.

Beş vakit namaz münferiden kılınabildiği için, işçilerin işyerini terketmeleri gerekmiyecektir. Haftada 1 kez cumanın camilerde cemaatle kılınması gerektiğinden işçiler bu vakitte ayrılacaklardır. Bu anda işverenin işyerini açık bulundurulması zaten haram kılınmıştır. Buradaki zaman kaybının işçi-

lerle ilgisi olmayıp, dinen bütün müslümanlara o saatte iş yapmalarının haram olmasından kaynaklanmaktadır.

İslamda hiçbir işveren çalışmanın da bir ibadet olduğunu öne sürerek bazı bahanelerle (zaman kaybı, üretimin düşmesi) işçinin ibadet hürriyetini kısıtlayamaz. Namaz kılmasına, cumaya gitmesine, oruç tutmasına mani olamaz.

Vakit namazlarını kılmak için işverenden izin alınması gerekmez ve işveren de bu süreyi ücretten düşemez. Bunun yanında, yapılan bu ibadetlerden dolayı da işveren yersiz zarara uğratılmamalıdır. İbadet yaparken işçi de sorumsuzca hareket edemez. Örneğin, "Kur'an okuduğu için iş verene zarar veren bir kişinin zararı tazmin etmesi gerekir".

Bu durumlar gayri müslimler için de aynıdır. Onların da ibadet hürriyetleri kısıtlanamaz. Fakat ibadet maksadıyla büyük bir süre kaybının olması istisnadır. İbadetleri terk etmemek, fakat işvereni zarara uğratmıyacak en münasip bir zamanda yapmak en idealidir. Karşılıklı anlayış şarttır.

b- Maddi Hakları:

- I- Ücret Hakkı,
- II- Diğer Hakları,

I- Ücret Hakkı:

İşçi, harcamış olduğu emeğinin karşılığı olarak ücrete hak kazanmaktadır. Karşılıklı yapılan iş sözleşmesinde işçinin yapacağı görevlerin beyanı yanında hak edeceği ücretin de beyanı İslama göre en doğru yoldur. Bir hadisi şerifte Allah Resulü "Kim bir işçi tutarsa hemen ona ücretini bildirsin" (151) buyur-

(151) Süneni Nesâi; a.g.e. C. 7, Kitap 35, Bab 44, S. 31-32.

maktadır. Bu hadise dayanılarak ücretin önceden bildirilmesinin şart olduğu görüşü daha hakimdir. İşçi emeğini kiraya vermekle sözleşmede belirlenen ücrete hak kazanmıştır.

Ecir-i Müsterek olan işçiler, ücret iş yaptıktan sonra hak kazanırlar. Ecir-i Haslar ise, süre dolduğunda ücrete hak kazanacaklardır.

Ecir-i müşterekin işini yaptıktan sonra alacağı ücretin veya ecir-i hasın ücret sistemlerinden hangisine göre çalışıyorsa, o ücret şekline göre ne alacağını önceden belirlenmesi daha sonraki birçok ihtilafı önleyecektir. Belirlenen ücret, işçi hak ettiği anda verilmelidir. O artık onun hakkı olmuştur. Onun parasını işverenin çalıştırması, işverene haksız kazanç sağlayacaktır. Bu ise, haramdır. Bunun için peygamber efendimiz "işçinin alın teri kurumadan ücretini verin buyurmaktadır" (152).

Eğer sözleşmede ücret belirtilmez veya, taraflarca ücret hususunda ihtilaf çıkarsa, o takdirde tarafsız heyetçe emsal ücret takdir edilecektir ki bu da işçinin hakkıdır ve ödenmesi şarttır.

Ücretin miktarı konusunda ise, naslarda kesin rakamların olması mümkün değildir. Bu miktar iktisadi bünyeye göre ayarlanması gereken bir miktardır. Burada islamın adalet prensibi devreye girmektedir. Gerek ecir-i müşterek ve gerek ecir-i hasın karşılıklı hakları ve sorumlulukları tesbit edilirken kesinlikle hiç kimsenin bir diğerine zulm etmesine müsaade edilmemektedir. İslam işçiye, en hayırlı kazancın alın terinle kazandığıdır derken, haksız, emeksiz bir ücret talep etmemesini, bunun işverene zulüm kendisine haram olacağı inancını vermiştir. İşverene de, işçinin alınteri kurumadan emeğinin karşılığının verilmesini tavsiye etmiş ve gücünü kullanarak ona zulmetmesini yasaklamıştır. Emeği kutsal kabul eden islam, korunması için her türlü ted-

(152) Hamdi Döndüren; a.g. Tebliğ, S. 16.

biri almıştır. Diğer bir hadisi şerifte Peygamber Efendimiz:

Allahû Teala, tuttuğu işçiden tam iş aldığı halde ücretini vermeyenin öteki hayatta hasmı olacağını bildirmiştir.

İşçinin maddi hakkını oluşturan ücret, ileride ilgili bahisde detaylıca incelenecektir.

II- Diğer Hakları:

Ücretin dışında bazı hal ve zamanlarda işçiye yapılan yardımlar, işçiye bir maddi imkân sağlamaktadır. Ek yardımların işçi psikolojisi açısından da önemi büyüktür. Bu yardımlar işçileri sıkıntılardan kurtulmasından dolayı manen huzurlu kıldığı gibi, işverene karşı da ayrı bir muhabbete sebep olacaktır. Bu da iş barışı ve üretimin artmasında etkili olacaktır.

Bayramlarda veya bazı zamanlarda verilen ikramiyeler, doğum, hastalık, ölüm, evlenme ve çocuk yardımları bu yardımların başında zikredilebilir. Ayrıca, yol parası, öğle yemeği ve ücretli tatil hakları da işçiler açısından önemi büyük olan yardımlardır. Fazla mesai yapıldığı zaman da yine gerekli karşılığın ödenmesi de gereklidir. Umuma açık otel, lokanta v.b. yerlerde müşterilerce personele verilen bahşişler de personelin hakkıdır. İşveren bahşışı ücretten kesemez ve ücrete mahsup edilemez.

Aynı tarzda sosyal yardımlar bugün yapıldığı gibi, Peygamber Efendimizin uygulamalarında yapıldığı göze çarpmaktadır.

Hz. Osman'a arkadaşları gelerek mahallelerinde bir kadının erkek çocuk doğurduğunu haber verince, Hz. Osman elli dirhem ve bir uzun kumaş vererek şöyle der: "Şu oğlunun hediyesidir, bu da elbisesidir, bir sene geçtiği vakit yüze çıkartırız" (153).

Hafta tatili ve yıllık ücret izinli olma hakkı işçilerin en çok ihtiyacı bulunan haklarıdır. Bir hafta boyu bir emir altında çalışan, istediği zaman istediğini yapma özgürlüğü sınırlanmış olan işçinin dinlenmesi, eviyle ilgilenmesi elbette en doğal hakkıdır. Ayrıca yıllık ücretli izin de işçinin tatil yapıp dinlenmesi, yakınlarını ziyaret etmesi, bir yılın yorgunluğunu üzerinden atması için önemli bir ihtiyaçtır. İşveren için bunlar iş kaybı gibi gözükse bile dinlenmenin verdiği dinamizm, emeğin müessiriyetini daha da arttıracaktır. Senelik ücretli izin ve hafta tatili günleri ücretin alınması, islamın ücret politikası ile bağdaşmadığı için, bu hakları ücret olarak değerlendirmeyip, ücretin dışındaki haklar başlığı altında değerlendirdik. Çünkü emeksiz bir ücret talebi söz konusudur. Fakat buna rağmen işçiye bu sosyal hakların verilmesi şart olmuştur.

B Ö L Ü M İ V

1- GELİR DAĞILIMI

Gelir dağılımı, "Bir ülkede belli dönemler içinde yaratılan milli hasıla veya gelirin, fertler, fertlerden meydana gelen gruplar veya üretim faktörleri arasında bölünmesine denir" (154).

Gelir dağılımı, servet dağılımının bir bölümünü oluşturur. Servet dağılımının başında üretim kaynaklarının dağılımı, ikinci olarak gelir dağılımı gelir. Üretim kaynakları Tabiat, Sermaye, Emek olarak değerlendiriliyorsa da islami açıdan sadece tabiat olarak değerlendirebiliriz. Çünkü sermaye haddizatında bir üründür. Üretimin temel kaynaklarından saymak mümkün değildir. Emek ise, üretim faktörleri arasında manevi bir unsur olup, mülkiyetin hiçbir şekline konu olmayacağına göre onun da temel üretim kaynaklarına dahil edilmesi mümkün değildir. Böyle olunca temel üretim kaynakları sadece tabiat kalmaktadır (155).

Tabiatın kaynaklarının dağılımında, insanın ihtiyaç ve zevkleri ve onun insanca yaşamasını garanti edecek tarzda dağılım yapılmıştır. Şöyle ki:

1- Her ferдин bir insan olarak mutlaka tatmin etmesi gereken özel ihtiyaçları bulunacaktır. İslamiyet, "Özel Mülkiyet" hakkıyla bunu temin etmiştir.

(154) Erdoğan Alkin; İktisat, İstanbul, 1972, S.1.

(155) Fahri Demir; İslam Hukukunda Mülkiyet ve Servet Dağılımı, İlmi Yayınları 1981, S:299-300.

2- Fertlerden oluşan toplumun kendine has ihtiyaçları bulunacaktır. İslamiyet bazı üretim kaynaklarını da kamu mülkiyeti tarzında ayırmıştır.

3- İnsanlar arasında sosyal dengenin bozulmaması için, fertlerin özel ve kamu mülkiyetiyle gideremedikleri ihtiyaçlarını gidermek için de devlet mülkiyeti öngörülmüştür. Böylece İslam bu konuda da orta yol izlemiştir.

Gelir Dağılımı

Gelir dağılımı emek ve sermayeye taksim edilen bir gelirdir. Emeğin değeri ücret, sermayeninki ise kârdır. Sermaye nakit paraysa ve sermaye sahibi üretim faaliyetine katılmıyorsa bu sermayeye ödenen pay "faiz"dir ki, bu İslamda yasaklanmıştır.

Gelir dağılımının kişi ve gruplarla çok yakından ilgisi bulunmaktadır. İlk dönemlerden günümüz endüstri toplumlarına gelinceye kadar üzerlerinde önemle durulmuştur. Dağılım, her dönemde farklı şekiller arz etmiştir. Çeşitli devirlerde adaletsiz gelir dağılımları birçok sefaletlere yol açmıştır.

Gelir dağılımı politikasının odak noktasını, gelir dağılımı politikasını yürütenler ile, gelir dağılımının amaçları ve araçları oluşturmaktadır (156). Dağılım politikasının amacı en iyi dağılımdır. En iyi dağılımın ölçüsü ise adalettir (157).

İslamın dağıtım politikası, bireyin hukukunun, toplumun hukukuyla birleşeceği esasa göre kurulmuştur. Bireyin tabii hakları ve ihtiyaçlarını temin etmesini engellememiş, hatta

(156) Ömer Aksu; Servet Politikasının Gelir Dağılımına Etkisi, Doçentlik Tezi, İst. Üniv. İktisat Fak. İstanbul 1978, S:24.

(157) Ömer Aksu; a.g.e. S.27.

insanca bir yaşamı garanti altına almıştır. Buna rağmen toplum hayatını da ihmal etmemiştir. Asıl hedef sosyal adaleti gerçekleştirmektir.

A- Gelir Dağılımının İlkeleri

a- Emek İlkesi:

Buradaki kişisel gelir dağılımı, kişilerin enerjilerinin kabiliyetlerinin ve özelliklerinin dağılımı ile kendini gösterir. Böyle bir dağıtımdan ortaya çıkan çalışma ilkesi, sosyal hasılanın kişiler arasında kendi randımanları ölçüsünde yani, ferdi faaliyetlerine uygun biçimde dağıtılmasıdır (158). Gelir dağılımında mutlak eşitlik hedeflenmediği gibi, gerçekleşmesi de mümkün değildir. İnsan faktörü ile ilgili hususlarda eşitliğin sağlanamaması, devamlı bir gelir farklılığını oluşturmaktadır.

İslam açısından emek, işçinin kendi emeğinin ürününe sahip olmasının sebebidir. Bunun için dağıtımda en önemli prensip, çalışmadır, emektir, randımandır. Bu konuda bir ayeti kerimede, "Kişi için kendi emeğinden başkası yoktur" buyurulmaktadır. Kişi için emeğinin ürününden başkasına sahip olma hakkı olmadığından, emeğin fiyatını iyi tesbit etmek gerekmektedir. Bunu tesbit oldukça zordur ve birçok etkenler vardır. Emeğin fiyatı için, emeğin müessiriyeti, (randıman) göz önünde bulundurulacak fakat kişilerdeki vasıflar aynı olsa bile randıman değişikliği kişiler arasında farklı gelir dağılımına sebep olabilecektir. Üretim faktörleri herkese eşit ölçüde dağıtılmış olmayabilir. , işte bu durumlar emeğin müessireyitini etkilediğinden, gelir dağılımında farklılıklara sebep olabilecektir. Bu olumsuz duruma rağmen bundan adil bir ölçü mümkün değildir. Bu aksaklık emek konusunda olmayıp, emeğin fiyatlandırılmasına

(158) Ömer Aksu; a.g.e. S.52.

etki eden yan etkenlerden kaynaklanmaktadır.

İslam emeğe hattadaha fazla değer vererek, şu kuralı koymuştur:

"Emek, işçinin madde üzerinde mülkiyet sahibi olmasının sebebidir. Emek maddenin değerinin sebebi değildir" (159). Şöyle ki:

Bir işçi denizin dibine dalıp ta bir inci çıkardığında, çıkarmış olduğu bu inci, işçinin emeği ile değer kazanmakta fakat işçi emeği sebebiyle inciye sahip olabilmektedir. İşte bunun için alın teri, el emeği kişinin kazancının, dağıtımdan alacağı payın en önemli prensibi olarak kabul edilmiştir. Çünkü, onu hak sahibi, mülkiyet sahibi yapan emektir.

b- İhtiyaç İlkesi:

Bütün ülkelerin dağıtım politikalarının ilk amacı, asgari yaşama seviyesinde herkese asgari gelir hakkını temindir. Asgari yaşam seviyesinde fiziki ve kültürel ihtiyaçlar dikkate alınmalıdır. Nitekim asgari ücretin tesbitinde aynı şeylerin dikkate alınması gerektiğini göreceğiz. İşte asgari ücretin tayini, kişinin asgari yaşamı için gerekli ihtiyaçlarının teminini hedeflemiştir. Bu da gelir dağılımında ihtiyaç ilkesini geçerli kılmaktadır.

Emeğe göre gelir dağılımı adil bir şekil olduğundan ihtiyaca göre dağılımın gayri adil olduğu bir anda düşünülebilir. Fakat şu bir gerçek ki, emeğin değerini etkileyen birçok faktör, ihtiyaç mefhumunun kapsamını da aynen etkilemektedir. Şöyle ki; ayakkabı bile temin edilemeyen bir ülkede bir işçinin emeğinin

(159) Muhammet Bakır. Es-Sadr; İslam Ekonomi Doktrini, Şelale Yayınları, S.348.

değeri bir taksinin fiyatı mesabesinde olmaz, çünkü ekonomik durum buna müsait değildir. Diğer taraftan aynı ülkede bir araba ihtiyaç gösterilerek ücret takdir edilmez. Ancak o şartlardaki ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak ücret takdir edilir. Kısaca; emeğin değerinin takdiri ile kişinin alacağı o ücretle, ihtiyaçlarını karşılaması için gerekli miktar yakın irtibatlıdır.

Bugün kısmen de olsa memur maaşları da benzer şekilde ele alınmaktadır. Gerçekten memur maaşının, memurun yaptığı işe göre bir ödeme olmadığı bilinmektedir. Memurun geliri o şekilde ölçülür ki, bir memur bu gelirle mevki ile uygun bir yaşam devam ettirebilsin (160).

İslamda devlet memurlarının maaşlarının bu statüde ödendiği gözlenmektedir. Halifeler dahil bütün devlet memurları için uygulanmıştır. Hz. Ömer'in maaşı tayin edilirken, Hz. Ali "sen kendine ve ailene uygun düşecek bir maaş alacaksın, sana ondan fazlası yoktur demiştir (161).

Hz Osman'ın haricindeki diğer halifelerin ihtiyaçları oranında maaş aldıkları, Hz. Osman'ın ise ihtiyacı olmadığından maaş almadığı belirtilmektedir. Kadınlara, askerlere ve diğer devlet görevlilerine de ihtiyaçları oranında maaş bağlandığı belirtilmektedir (162).

Bunlar dikkate alındığında gelir dağılımında ihtiyacında ilke olarak gerekli olduğu ortaya çıkmaktadır.

c- Riziko İlkesi:

Riziko ilkesi, sermayeye ait gelir dağılımında etkili olan bir ilkedir. Emek ve ihtiyaç ilkesi ücretin dağılımında

(160) Ömer Aksu; a.g.e. S.59.

(161) Taberi; Tarih el-umen, C.3/111 - C.2/621.

(162) Celal Yeniçeri; İslam İktisadının Esasları, Şamil Yay. İst. 1980, S. 127.

etkili oldukları gibi riziko da kârın dağıtımında etkilidir.

Sermaye eğer paraysa ve sermaye sahibi üretim faaliyetine katılmamışsa, "kredi" adı verilen bu paraya verilen pay faizdir ki bu pay islamda haram kılınmıştır.

Eğer sermaye para ise ve sermayedar üretim faaliyetine katılmışsa, hissesine ayrılan pay kârdır. Sermaye topraksa, bu sermayeye verilen pay ise "rant" denir.

Bizzat sermaye sahibi üretime katılmak şartıyla ister nakit, ister ayn olsun her türlü sermaye ile ortaklığa girerek kâr bölüşülebilir. Bu basit bir şirket muamelesidir.

Şayet sahibinin üretime katılmadığı nakit sermaye ise, ancak işletmenin (teşebbüsün) zararını yüklenmek gibi bir "riziko" karşılığında gelirden pay alabilir ki, bu durumda bu pay ne ücrettir ne faizdir. Bu pay katılanın rizke karşılık gelirden hissedir (pay). Formüle edilecek olursa (163).

Sermaye bir taraftan emek diğer taraftan zarar sermayenin kârı ise ortaktır. İşte bu mudarebe prensibidir. İşte buradaki sermayeye tahsis edilen gelir, "rizk"den kaynaklanmaktadır.

B- Gelir Dağılımının Araçları:

Gelirin doğuşu ve kullanılışı arasındaki dağılım politikası araçlarını birincil dağılım (ücret politikası), ikincil dağılım (maliye politikası) olarak incelemeye çalışalım.

(163) Ahri Demir; İslam Hukukunda Mülkiyet ve Servet Dağılımı, S.303-304.

a- Ücret Politikası:

İslam ekonomisinde devlet direkt olarak ücretlere müdahale etmez. Ancak zorunlu olduğu hallerde müdahale ön görülür. Asgari yaşam için asgari ücretin, iş barışı için misli ücretin ve ülke ekonomisi için narh konabileceği gibi, bunun dışında ücretler işçi ve işveren arasında yapılacak olan sözleşmede belirlenecektir.

Çalışanların emekleri karşılığı olarak almış oldukları bu ücretler birinci gelir dağılımını oluşturur. Birinci gelir dağılımındaki farklılıklar, ikinci gelir dağılımında giderilmeye çalışılmaktadır. Ücretler adil olarak tesbit edilirse, ücret artışı maliyet enflasyonuna sebep vermeyeceği gibi, fazla düşük olmakla enflasyondan etkilenip, işçi reel gelirden daha az ücret almasında sebep olmayacaktır.

b. Maliye Politikası:

Birinci gelir dağılımını tamamlayıcı, yeniden dağılımı sağlayan maliye politikasıdır. Birinci gelir dağılımına devlet müdahalesi çok az söz konusu iken, maliye politikası ile, yeniden gelirin dağılımında tek söz sahibi devlettir.

Maliye politikası, brüt gelirden net gelire geçişi belirleyerek, gerek transfer geliri, gerek doğrudan vergi gelirinin değişimi üzerinde etkisini göstermektedir. Böylece devlet, gruplardan farklı seviyede vergi toplayarak veya bazı gruplara farklı seviyede transfer gelirleri aktararak bir yeniden dağılım amacını gerçekleştirir (164).

Gerek servetin dağılımından ve gerekse birinci gelir dağılımından meydana gelen, gelir grupları arasındaki farklılıklar

(164) Ömer Aksu, a.g.e. S:70.

ları asgari dereceye indirmeyi planlayan maliye politikasıdır. Maliye politikası bunu şu şekilde gerçekleştirmeye çalışır. Bunların ilki vergilerde bir farklılığın oluşturulmasıdır. Bütün gelir grupları sermayeleri oranında zekat ve devletçe tahakkuk ettirilecek vergileri ödeme mecburiyetindedirler. Böylece yüksek gelir grupları, düşük gelir gruplarına nazaran daha fazla vergi verecekler ve hatta belli seviyeden düşük gelir grupları hiç vergilendirmeye tabi olmayacaktır. Vergilendirme politikasında vergilendirme bitince ikinci olarak, birinci gelir dağılımındaki farklılıkların yükünün zenginlere yükletilerek, toplanan vergilerin düşük gelir grupları arasında yeniden dağılımının yapılmasıdır.

Maliye politikası ile toplanan zekattan, böylece devlet eliyle düşük gelir grupları arasında dağıtılarak, gelir dağılımının hedefi olan sosyal adaletin gerçekleşmesine yardımcı olunmuş olunacaktır.

2- İSLAM'DA ÜCRET KAVRAMI

Arapça "Ecr" kökünden gelen ücret kelimesi, ecir ile eş manadadır. Lugatta, "bir iş karşılığı olan bedel", "ıvaz" demektir. Bu durumda ücret: "Bir iş sözleşmesi neticesinde işçinin yaptığı işine karşılık işvereninden veya mümessilinden aldığı bir karşılıktır" (165). Daha geniş olarak ise, şu şekilde tarif mümkündür.

Ücret, "bedeni veya zihni emeğe istihsal ameliyesindeki faaliyeti karşılığı ödenen bedel veya diğer bir ifadeyle, prensip itibarıyla teşebbüsün kâr ve zararına bağlı olmayan ve müteşebbis tarafından emek sahibine istihsal olunan malın satışı beklenmeden ödenen muammen bir gelirdir" denebilir (166).

Kısaca emeğin fiyatı olarak nitelendirebileceğimiz ücret-

(165) Mecelle, a.g.e. S. 77, Mad. 404

(166) Sebahaddin Zaim; Çalışma Ekonomisi, S. 153.

tin iktisadi ve sosyal hayattaki önemi büyüktür. Zira, ücretler gerek emeği mukabilinde çalışan insanların gelirini ve hayat seviyesini tayin eden bir unsur olarak, gerek sanayinin gelişmesine tesir eden mühim bir maliyet unsuru olarak ve gerek milli gelirin muhtelif gelir grupları arasındaki dağılışı tarzını, o cemiyette sosyal adaletin tecelli nisbetini gösteren bir gösterge olarak çok cepheli bir mahiyet arz eder. Ücret herşeyden önce, emeği mukabilinde çalışan insanların ekseri ahvalde yegane gelir kaynağını teşkil ettiği için de önemi büyüktür. Bu konuda bir ayeti kerimede (167):

"Herkes'e işlediklerinin karşılığı ödenir, kendilerine haksızlık yapılmaz" (168). Diğer bir ayeti kerimede ise;

"Boşanmış anneleri, çocuğu sizin için emzirirlerse, onlara ücretlerini ödeyin" (169) buyurulmaktadır. Bir hadisi şerifte ise;

"Allahû Teala, tuttuğu işçiden tam iş aldığı halde ücretini tam vermeyenin öteki hayatta hasmı olacaktır" (170) buyurulmuştur.

Ayet ve hadislerden ücretin ehemmiyeti ve ücret ödemede haksızlığın yapılmaması, adil hareket edilmesinin gerektiği açıkça gözlenmektedir.

Bu ayet ve hadisler genelde, ücret ödeme durumunda olan işveren ve vekillerine hitab ederken aşağıdaki ayeti kerimede, emek sahiplerine hitab ederek haksız ücret taleplerinin doğru

(167) Sebahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, S. 151

(168) Kur'an-ı Kerim, Ahkaf Süresi, Ayet 19.

(169) Kur'an-ı Kerim, Talak Süresi, Ayet 16.

(170) Sahihî Buhari, Çağrı Yay. (Arapça Baskı) İst. 1981, C. 3
Kitabul İcare, S. 50, Bab. 10

ölmeyeceğini, ancak emekleri oranında ücret haklarının bulunduğunu açıklamıştır.

"Hakikaten insan için kendi çalıştığından başkası yoktur" (171).

Gerek işçi, gerek işveren için sosyal adaletin ölçüsü durumunda olan ücretler konusunda oldukça hassas olunması gereklidir. Gerek işçi ve gerekse işverenin birtakım baskı yöntemleriyle ücret tayinine etki etmemeleri gerekir. Ücret takdirinde, tarafların baskı ve istekleri değil, sosyal adaletin sağlanması hedef alınmalıdır.

A- Genel Anlamda Ücretin Kapsamı

İslamda geniş işçi kavramı, yine kapsamlı bir ücret anlayışına yol açmıştır. İşçileri ecir-i has ve ecir-i müşterek diye tasnif edildiğinden bu iki grubun, emeklerinin değeri ücret kavramı içinde mütaala edilmiştir.

Bugün ülkemizde ücretliler memur ve işçi diye ikiye ayrılmıştır. Memurlar da maaş adı altında ücretlerini almaktadırlar. Maaş da iktisadi bakımdan ücret kavramına girer. Fakat kendi hesabına çalışanlar başkalarının emrinde ücret mukabili çalışmadıkları gibi başkalarının emeğini de talep etmezler. Bu bakımdan ücretliler kapsamının dışında mütaala edilmektedirler ki, buna küçük sanat erbabı ve esnaflar, küçük çiftçiler ve serbest meslek erbabıdır (172). Bunun için bugün ücret kavramı, sadece memur ve işçileri kapsamaktadır. İslam umumi işçi diye nitelendirdiği küçük sanat erbabı, esnaf, çiftçi ve serbest meslek erbablarını da ücretliler grubunda mütaala etmektedir. Çünkü ücreti anlatırken ücretin emeğin fiyatı olduğunu belirttik. Bu bakımdan kişilerin ister memur, ister işçi, isterse

(171) Kur'an-ı Kerim, Necm Ayet, 39.

(172) S. Zaim, Çalışma Ekonomisi, S. 119-120

serbest çalışanlar olsun emekleri karşılığında almış oldukları şey ücrettir.

Ücretleri tediye çeşidine göre de üç kısımda mütaala etmek mümkündür. Bunlar nakdi, aynı ve hizmet olarak sınıflandırılır. İslamda alışveriş akdine bedel olabilen herşey icare akdine de bedel olabilmekte, ayrıca alışveriş akdinde mal olmayan bir kısım şeylerde yine icare akdine ücret olabilmektedir (173).

Fakihler ücretin nakit olarak tesbitinde paranın ülkede geçerli nakit cinsinden olması görüşündedirler. Geçersiz ise, o zaman işçiye ecir-i misl verilecektir. Belirli yerlerde geçerliliği olan kıymetli evrakla tediye işi para olarak ödenemez görüşündedirler (174). Misal:

Aynın (malın) ücret olacağı konusunda, mecellenin 465. maddesinde izah edilmektedir. Yukarıda belirtmiş olduğumuz gibi alışveriş akdine bedel olabilen herşeyin ücrete de bedel olabileceğidir. İslamda mal olarak kabul edilmeyen içki ve domuz gibi haram olan şeyler, alışverişe bedel olamadığı gibi, hizmetin bedeli bir ücret olamaz. Ayrıca, alışveriş akdine bedel olmayan menfaatin iş akdine bedel olduğu gözlenmektedir. Hz. Musa (A.S) ile Şuayb (A.S) arasında geçen kıssa anlatılırken, Hz. Musa (A.S) hem işçilik edecek ve hem de işveren durumundaki Hz. Şuayb (A.S)'ın kızı Safura'yı nikâhlayacaktır (175).

Menfaat ücrete konu olmasına gelince, fakihler bunda hem fikirdirler.

Menfaatin değişme şartında fıkıhçılar, farklı görüştedirler. Karşılıklı menfaat cinsten farklı ise ücrete konu olabi-

(174) Ali Şafak; Mukayeseli Hukukta Ücret Politikası, (Tebliğ) Erzurum 1984, S.10 (Tebliğ)

(175) Kur'an-ı Kerim, Kasas Süresi, Ayet 27.

lır. Hizmete karşılık bir dairede oturma gibi. Aynı cinsten menfaatin ücret olabilmesi için, hizmetlerin aynı anda ifası şarttır. Araya zaman girince, faiz söz konusudur.

İmamı Azam Ebu Hanife'nin görüşünün bu olmasına rağmen birçok fıkıhçılar farklı cinsteki menfaatlerin ücret olarak tesbit edileceği gibi aynı cinsteki menfaatlerin de ücret olarak tesbit edilebileceği görüşündedirler.

Yukarıdaki izahatlara dayanılarak, şunların ücret olabilecekleri söylenebilir:

- 1- Paralar
- 2- Paralardan başka her türlü misli mallar
- 3- Muayyen ve taraflarca bilinebilen kıyemi mallar
- 4- İş akdinde akdin konusuna muhalif olmamak kaydıyla sair menfaatler (176).

En geçerli ücret ödeme şekli ise nakdi ödeme şeklidir. Çünkü, işçi almış olduğu bu parayla diğer ihtiyaçlarını rahatça görebilecek ve hak etmiş olduğu ücretini kendi iradesiyle sarfetmiş olacaktır (177).

Bugün de aynı durum ortaya çıkmıştır. Mal ve hizmetlerin oluşturduğu aynı ücret sistemi muayyen ve kısmi istisnalar hariç tarihe karışmış gibidir. Bugün aynı ücret, umumiyetle nakdi ücrete ek, sosyal yardımlar şeklinde verilmektedir (178).

B- Genel Anlamda Ücrete Hak Kazanma

İşçi akdi yapılır yapılmaz ücrete hak kazanmaz. Bu durum gerek umumi ve gerekse hususi işçi için aynıdır. İş akdi yapılır-

(176) Ali Şafak, a.g.e. (Tebliğ), S:6

(177) Ali Şafak, a.g.e. (Tebliğ), S:6.

(178) S. Zaim Çalışma Ek, S.191.

ken peşin ödeme şartı konmuşsa; akit yapıldığında o miktarın ödenmesi gerekmektedir. Peygamber Efendimiz bir hadisi şerifte, "Mü'minler kendi aralarında belirledikleri şartlara uyarlar" (179). Böyle olmasına rağmen ödenen paranın karşılığında ki şartlar yerine getirilmezse ödenen miktar geri alınır.

Ayrıca bazı hukukçular satım akdine kıyasla iş sözleşmesine konmuş olmasa bile, peşin ödemenin yapılabileceği görüşündedirler. Satım akdinde malı teslim almadan önce, parayı vermek caizdir. Bugün memurlara yapılan ödemeler aynı tarzda bulunmaktadır.

Ancak bu durumda da kişinin hak etmediği ücret geri alınabilir. Bu izahattan sonra şu temel kural ortaya çıkmaktadır. Kişi, iş akdiyle değil, harcamış olduğu emek oranında ücrete hak kazanır.

Çalışma süresi içerisinde ecir-i has, bugün işçi ve memur diye tanımladığımız grup, işverenden gelen bazı sebeplerden dolayı çalışmasa bile, kendisinin iş süresinde işe hazır olması ve aktini işverenin emrinde geçirmesi kendisinin ücrete hak kazanmasının sebebidir.

Ecir-i müşterek de (umumi işçi de) ise, hususi ücretlinin aksine işi yapmadıkça ücrete hak kazanamaz (180).

C- Sosyal Siyaset Yönünden Ücret

Ücret kavramını sosyal siyaset yönünden ele aldığımızda, ikiye ayırabiliriz:

Verime göre ücret: Bu herkesin harcamış olduğu emeğe göre ücretin alınmasını ifade eder ki, bunu detaylıca ücret sis-

(179) Sahihi Buhari, a.g.e. C. 3, Kitabul İcare, Bab 14, S. 52.

(180) Muhammed Fehr Şakfe; a.g.e. S. 71.

temleri başlığı altında incelemeye çalışacağız.

Asgari Ücret : Bu ücret, kişilerin sarfetmiş oldukları emeklerinin karşılığı değil, işçiye insani hüviyeti sebebiyle sosyal bakımdan yaşamsını mümkün kılan bir gelir kaynağı olarak mütaala edilebilir. İşverenler vasıfsız işgücünün fazla oluşundan istifade ederek, emeğin değerini çok düşük tutmaktadırlar. İşçiler birçok durumlarda bu düşük ücretle çalışmak zorunda kalmışlardır. Oysa, almış oldukları ücret yaşam düzeyinin oldukça altında kalabilmektedir. Emek arzının fazla oluşundan ve bazı sebeplerden dolayı emeğin istismar edilip, ücretlerin yaşam düzeyinin altına düşmemesi için, zaruri ihtiyaçlar göz önüne alınarak devletçe birasgari ücretin tesbiti zorunlu hale gelmiştir. Çünkü, asgari ücretin çalışan işçi ve ailesinin asgari zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak nisbette olması gerekir. Tesbit edilen asgari ücret, ücretin en alt derecesini teşkil ettiğinden bundan aşağı bir ödemenin yapılması da mümkün değildir.

Asgari Ücret

a- Asgari Ücretin Tesbitindeki Prensipler:

Asgari ücretin tesbitinde, işçilerin zaruri ihtiyaçları, ülke ekonomisinin durumu ve enflasyonun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

I- İhtiyacın göz önünde bulundurulması: Asgari ücretin amacı, kişiye yaşamasını mümkün kılacak bir gelire sahip olmasını sağlamaktır. Bunun için, ilk olarak ihtiyaçların göz önünde bulundurulması gereklidir. İhtiyaçlar derken sadece fizyolojik asgari geçim haddi değil aynı zamanda kültürel asgari geçim haddi de esas alınmalıdır.

Zaruri ihtiyaçların tesbitinde şu hususlara dikkat edilmelidir. İşçilerin hali hazır durumları nedir. Ailesiyle birlikte yiyecek ve giyecek ihtiyaçlarını muntazaman temin edebiliyorlar mı?, ikamet edecek yerleri var mıdır?. Evlenme, seyahat ve eğitim gibi kültürel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabiliyorlar mı?

Bu hususta bir hadisi şerifte şöyle buyurulmuştur:

"Bizim bir işimiz de çalışan kimsenin, hanımı yoksa bir hanımla evlensin, kimin de evi yoksa, kendisine bir ev edinsin, bineği olmayan da bir binek edinsin (181). Diğer bir hadisi şerifte ise, "Kardeşlerinizden mülkiyetiniz altında olanlara yediğinizden yedin, giydiğinizden giydirin" diye buyurulmuştur (182). Bu hadislerle dayanılarak, asgari ücretin tesbitinde, yiyecek, giyecek, ev sahibi olma, evlenme ve seyahat gibi hususlara dikkat edilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, geçindirmekle yükümlü olduğu şahısların da dikkate alınması gerekmektedir. Peygamber Efendimiz harp ganimetlerini taksim ederken, bekarlara birer hisse, evli olanlara 2'şer hisse dağıtmıştır (183). Hz. Ömer (R.A)'de halifeliği devresinde aynı uygulamalara devam etmiştir. Hz. Ömer'in bu konudaki bir uygulaması şöyledir: "Hz. Ömer, bir kişiye ne kadar erzak yeteceğini sorar. Bunu bilfiil öğrenmek için 30 fakiri toplayarak onlara öğle vaktinde 7 kafiye olan bir cerib yemek ve ekmek verir. 30 kişi bununla doyarlar. Bunun üzerine ailenin her ferdi için ayda 2 cerib zahire tahsis eder (184). Bu uygulamada da kişinin geçindirmekte olduğu aile fertlerinin dikkate alındığı ve taksimatın buna göre yapıldığı anlaşılmaktadır.

Bu açıklamalardan sonra asgari ücreti tesbit ederken, ihtiyaçların tesbiti için, kişinin geçindirmekle yükümlü olduğu aile fertleriyle beraber, yiyecek, giyecek, seyahat, ev sahibi (veya kira) ve evlenme gibi harcamaların dikkate alınması şarttır. İslam, kişinin insanca yaşayabilmesi için bu ihtiyaçların karşılanmasının gerektiğini söylemiştir ve bunları işaret etmiş-

(181) Muhammed Fehr Şakfe; a.g.e. S. 93.

(182) Sahihi Buhari, a.g.e. C. 1, S. 13.

(183) Seyyid Kutup; İslamda Sosyal Adalet, Terceme, Yaşar Tunagür-Adnan Mansur, Çağaloğlu Yay. No:11, İst. 1982 S. 245

(184) Ebu Yusuf, Kitab-el Harac, Kahire 1397, S. 51

tir. Fakat, miktar koymamıştır. Bir anlık bunlar dikkate alınarak tesbit edilecek asgari ücretin yüksek olacağı düşünülebilir. Fakat bunlar da taban ve tavan elastikidir. İhtiyaçlar zaman ve ekonomik büyümeye bağlıdır. Bugün ihtiyaç durumuna gelmiş buzdolabı, çamaşır makinesi, arabası ve hatta birçok şeyi dün ihtiyaç olarak kabul edilmemekteydi. Dün bir-iki elbise ile yaşayan insan, bugün yazlık, kışlık diye birkaç çeşit teminini ihtiyaç saymaktadır. Bir kap yemekle de (çok az bir parayla) doyulurken, birkaç bin lirayla (birkaç çeşit yiyerek) te doyulabilir. Demek istediğimiz yukarıdaki hususlara insanca yaşam için dikkat edilmelidir. Fakat, miktar yönüyle ülke geneline ve ekonomik duruma göre ihtiyaçlar azalma veya artma olabilir. Bir ekonomik şartlarda bir kişinin evlenme masraflarını 20.000 TL. ile karşılanabilirken, daha müreffeh bir zamanda 100 bin TL. harcamayı bir ihtiyaç (masrafı) olarak kabul eder ve o masrafı yaparsınız. Burası ekonomik yapıyla orantılı olarak değişebilir.

II- Ülke ekonomisinin dikkate alınması: Asgari ücretin tesbitinde ülkenin ekonomik durumunun da önemi büyüktür. Tesbit edilecek olan asgari ücret, işletmelerin ödeyebilecekleri makul bir miktar olmalıdır. İslamda, malum olduğu gibi bu konularda kesin naslar bulunmamaktadır. Asgari ücretin tesbitinde de, iktisadi problemlerin hallinde öngörülen adalet prensibinin esas alınması şarttır.

Bir taraftan çalışanların yaşam düzeyini ve refah seviyesini yükseltmeye çalışırken, diğer taraftan işletmeleri zor durumlara sokup kapanmasına sebep olunmamalıdır. Nasıl islâm, diğer ücret sistemlerinde göreceğimiz gibi baskı yöntemini kabul etmiyor, tarafların karşılıklı rızalarıyla akdin geçerli olabileceğini, işbarışının ancak bu şekilde sağlanacağını savunuyorsa, kesinlikle asgari ücret tesbitinde de hiçbir grubun baskısıyla hareket edilmemelidir. Devlet, ne işçi ve ne de işverenin etkisinde kalmamalıdır. Bu konuda Maverdi vezirin vazifelerini anlatırken, "fiyat ve ücretleri ne çok az ve ne de çok taşkın yapma-

dan ayarlamaktır" der (185). Bunun için devlet, bu dengeyi iyi sağlamakla görevlidir. İhtiyaçları göz önünde bulundururken, objektif davranılmalı, şartlara göre zaruri ihtiyaçlar azami veya asgari hudutlara doğru çıkış ve düşüş göstererek tesbit edilmelidir.

Asgari ücret tesbitinde ülke ekonomisi göz önünde bulundurulurken tesbit edildiğinden gerek kamu ve gerekse özel sektör için zorlayıcı olabilecektir. Bu konuda Hayrettin Karaman şöyle der: "Çalışanın normal olarak geçim şartlarını sağlamak, devletin görevleri arasındadır. Bunu gerektiği zaman önce ücrete müdahale, asgari ücret tayini ile gerçekleştirir. Bu yeterli olmadığı takdirde devlet, kendi kaynaklarını kullanır, vatandaşın ihtiyacını temin eder" (186). Görüldüğü gibi asgari ücretle ekonominin dikkate alınması gereklidir.

III- Enflasyonun göz önünde bulundurulması: Enflasyon, çağımızın en büyük problemlerinden biri haline gelmiştir. İstikrarlı ve gelişmiş ülkelerde, gerek tüketim ve gerekse üretim mallarındaki fiyat artışları yavaş seyrettiği, enflasyon hızı çok düşük oranlarda kaldığından, işçinin ücretinde kısa sürede ve hatta birkaç yıl boyunca önemli bir yıpranma görülmez. Gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerde genelde fiyatlar istikrarsızdır ve enflasyon oranı yüksektir. İşte bu yüksek fiyatlar ile enflasyon en çok ücretlileri, tüketiciyi ilgilendirmektedir. Üretim yapanlarla, ticaretle uğraşanlar, yani serbest çalışanlar bir noktada enflasyonun yükünü ürettikleri, sattıkları mallara yansıtarak fiyat artışları yaparak hafifletmektedirler.

Ücretle çalışan ve geçimini sadece ücrete bağlamış olan işçi ve memurlarda ise durum farklıdır. Asgari ücretse, genelde insanların asgari yaşam düzeyini temin edebilecek olan bir ücrettir. Ücretliye pek fazla bir imkân sağlanamamaktadır. Bunun yanında yıl içerisinde fiyatların %100 ve %50 artması, buna mukabil

(185) Celal Yeniceri; İslam İktisadının Esasları, S. 131.

(186) Hayreddin Karaman, a.g.e. S. 73.

asgari ücretin süre dolmadığı için tekrar ayarlanmaması, asgari ücretin maksadını düşünecek olursak, geçersiz olacağı açıktır. Çünkü artık asgari ücret asgari yaşam düzeyinin de altına inmiş olacaktır.

İslamda işçi ve işveren sözleşmeyi menfaat temin etmek amacıyla yaptıklarından birisinin menfaatinde önemli sayılacak derecede meydana gelen değişiklik, akdi nisbi butlanla muaflet kılınabilir. Nakitlerdeki manevi yıpranmadan satın alma gücündeki düşüşler, işçi açısından mafaatin zedelenmesine neden olur ki, bu durumda ona ecr-i mislin takdiri gereklidir (187).

Bu izahattan anlaşılacağı gibi, önemli bir değişiklik olmayan ülkelerde bir veya iki yıllık aralarla asgari ücret tesbiti mümkündür. Çünkü fazla bir yıpranma söz konusu olmadığından, akit geçerlidir. Fakat enflasyon yüksek oranda seyreden ülkelerde ücretleri uzun zaman dilimleri arasında tesbit etmek mümkün değildir. Çünkü paradâ önemli bir değer kaybı olduğundan, akit geçersiz olacaktır. Enflasyon, dengesiz bir tarzda seyreden ülkelerde enflasyon oranını tesbit edip, daha önceden ücret tesbitinde dikkate alınması zordur. Belki enflasyon, beklenenin çok üstünde olabilecektir. Bunun için önemli değişiklikler durumunda ücretlerin de enflasyona paralel olarak tesbiti en doğru bir yol olacaktır. Aksi takdirde bugünkü gibi süre dolmadan tekrar tesbit etmek zorunda kalınacaktır.

En uygun olanı enflasyonun dengesiz seyrettiği zamanlarda her ay toptan eşya fiyat indekslerinin gösterdiği değer kaybı oranı ücrete zam şeklinde yansıtılmalıdır. Bu yapılmadığı takdirde, sosyal adaleti sağlamak mümkün olamayacağı gibi, şu hadisi şerifede ters düşülmüş olunacaktır.

"Onlardan bazısı diğer bazısının ücretinden herhangi bir

seyi noksanlaştırmasın, kesmesinler" (188).

Ė- Ücret Sistemleri

Ücret sistemlerini iki ana grup altında mütaala etmemiz mümkündür:

1- Zaman esasına tabi olan ücret sistemleri,

2- Emek hasılasına göre tediye edilen, teşvik edici ücret sistemleri. Ücret sistemleri arasında gerek tediye tarzı, gerek emeğin müessiriyeti ve gerekse emeğin fiyatı olan ücret seviyelerinde önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bütün bunlar, göze alınarak işletmeci, müessesesinde uygulaması gereken ücret sistemini iyi tesbit etmelidir. Zaman esasına dayanan ücret sistemi, en klasik bir ücret şeklidir. Tarihi seyir içerisinde en çok uygulanan sistem de bu olmuştur.

İslam, iktisadi açıdan emeği ile geçinen bütün insanların işçi kabul edilişi, bir açıdan bugünkü işçi ve memur kesimi ile ilgili durumları incelerken, diğer yönden de serbest çalışan esnaf, zanaatkâr v.b'leri de incelememizi gerekli kılmaktadır. Aksi takdirde onların işçi tasnifinin dışında tutmamız gerekir. Ücret sistemlerinin genelde uygulanış sahasına göz atacak olursak, zaman esasına göre ücret bugünkü memur, işçi dediğimiz, ecir-i has'la ilgilidir. Umumi işçinin ücret sistemleri, emek hasılasına dayanan ücret sistemleridir. Şimdi, tek tek bu sistemleri inceleyelim.

a- Zaman Esasına Dayanan Ücret Sistemi:

Zaman esasına dayanan ücret sistemi, belirtmiş olduğumuz gibi en çok uygulanan bir sistemdir. Tediye şekli saat başına, gündelik, haftalık, aylık ve yıllık ücret şeklinde gerçekleşmektedir. Ücrete hak kazanma emeğin müessiriyetiyle değil, zaman

unsuru iledir. Ücreti şu şekilde formüle etmek mümkündür. Ücret geliri:

Ücret haddi olarak netilendirilen "emeğin muayyen bir zaman ünitesi içindeki istihsal birimi başına elde ettiği para miktarının", iş müddeti ile çarpımından oluşur.

- a: Zaman birimi başına hesaplanan ücret haddi,
- b: Çalışma zaman birimi,
- c: Muayyen bir süre içindeki ücret yekünü. (189)

Formül: $c = axb$.

Diğer taraftan üstün gayretli kişilerin mağdur olması, yaptığı işin miktar ve kalitesine bakılmadan aynı ücret almaları, bu ücret sisteminin menfi yönü olarak nitelendirilebilir.

Bu ücret sistemi, işçilere çalıştığı süre içinde işçiye sabit ve muayyen gelir granti eden ücret sistemi olduğundan çalışanlardan büyük bir kesimin dahil olduğu ücret şeklidir. Hiçbir rizk söz konusu değildir. Çalışmış olduğu zaman dilimlerine göre ücreti alacaktır. İşçi daha fazla yıpratıcı mesaiye zorlanmadığı gibi, fazla iş yapma gayretiyle kalite düşmesi de önlenmiş olmaktadır.

Bunun yanında bazı sebeplerden de işverenler bu ücret sistemini daha uygun bulmaktadırlar. Hasılaya dayalı ücret sistemlerinde, kârdan pay alma sisteminde bir nevi işçi işverenin ortağı pozisyonuna geldiği için işverenlerce tercih edilmemekte zaman esasına göre ücret benimsenmektedir. Ayrıca mamulün ölçülmesine imkân olmayan birçok iş kollarında da zaman esasına göre ücret sistemi uygulanması mecburi durum arz etmektedir.

(189) Sabahattin Zaim, Çalışma Ekonomisi, a.g.e. S.192.

Hür iktisadi nizamlarda menfaat, herhangi bir meta (mal) gibi kabul edilir. Bunun kıymeti, emeğin müessiriyetine, emek arz ve talebi arasındaki nisbette, işverenlerin davranış tarzı ve ödeme gücüne, işçilerin vasıf, cins ve yaş itibarıyla terekküb tarzına, fiyatların seviyesine, hayat pahalılığına, asgari geçim seviyesine, mamûl piyasasındaki inhisar temayyüllerine, iş piyasasının hususiyetlerine, işçi ve işveren teşekküllerinin pazarlık kudretine göre tesbit edilir. Düşüş veya yükseliş arz eder. Bunlar göz önünde bulundurularak tesbit edilmiş olan belli bir sürelik emeğin değeri (o süre içinde işverenin edindiği menfaatin kıymeti ki, buna ücret haddi diyebiliriz)'nin tesbitinden sonra günlük, haftalık, aylık ve yıllık ücret gelirlerini tesbit mümkün olacaktır.

Ücret ödeme süresi ve bu süre için takdir edilen ücret geliri, sözleşmede belirtilmelidir. Aksi takdirde münakaşa ve mücadele kaçınılmazdır.

Peygamber Efendimiz bir hadisi şerifte, "İşçinin ücretini belirtmedikçe işçi tutmayı men etmiştir" (190).

Diğer bir hadisi şerifte, "Her kim bir işçi istihdam ederse, ücretini ona bildirsin" (191) buyurulmuştur.

b- Hasılaya Dayanan Ücret Sistemleri:

Emek hasılasına göre tediye edilen ücret sistemlerinin, iktisadi hayatta prodiktivitenin artmasında büyük önemi vardır. Emeğin veriminin tesbiti ile buna göre ücretten tanzim ederken, ücretin teşvik edici rolünü kuvvetlendirmek için çeşitli pirimli sistemler uygulanır olmuştur.

(190) Ahmet b. Hambel, Müsned, III/59,68,71.

(191) Nesai, Sünen, a.g.e. C. 7, Kitap 35, Bab. 44, S. 31-32

Belli bir kapasitenin üstündeki çalışmaya pirim uygulamaları tamamen ücretini parça başına göre alanlar veya işin bitimi ile pazarlık yapan (götürü ücret sistemi)'lar, kârdan pay verme veya mudarebe tarzında çalışma şekilleri genelde emeğin müessiriyetiyle orantılıdır. Kişilerin sabit bir gelir garantilerinin olmayış riskine nazaran, üretime buldukları katkı neticesinde de ücretleri artacaktır.

Zaman esasına göre ücret sisteminde işçinin istihsalindeki değişiklikten ileri gelen kazanç veya kayıp işverene ait olduğu halde, bu sistemde işçinin istihsalindeki değişiklikten ileri gelen kazanç veya kayıp kendisine aittir (192).

I) Parça başına ücret sistemi: Parça başına ücret sistemi, islamın ücret konusundaki temel prensiplerine ters düşmeyen, emek prensibine dayalı bir ücret şeklidir. Parça başına göre ücret sistemi uygulamada en eski bir ücret sistemidir. Bunun sebebi, gerek ecir-i has ve gerekse ecir-i müşterek diye nitelendirdiğimiz her iki işçi kesiminde de uygulama sahasının oluşudur. Bir fabrikada çalışan hususi işçi (ecir-i has) imal etmiş olduğu bardak adedine göre ücret alabileceği gibi, umumî işçi (ecir-e müşterek) durumundaki bir terzi de sipariş veren bir şahsa dikmiş olduğu pantolon adedi oranında ücret alabilecektir. Misalden anlaşıldığı gibi, bu ücret şekli her iki sahada uygulanabilecektir.

Bu sistemin en güzel yanı, aynı sürede aynı işte beraber çalışan iki işçiden her ikisi de görmüş oldukları iş oranında ücrete hak kazanmalarınıdır.

Zaman ücret açısından önemli olmamakla beraber, işveren, gerek ecir-i müşterek ve gereksiz ecir-i has olsun, bu işin belli süre içinde yapılmasını isteyebilir. Çünkü malın üretil-

mesinde işverenin faydası vardır. İşçi süre bakımından tamamen serbest bırakılırsa, işveren çoğu zaman taahhütlerini yerine getiremez. Ecir-i müştereke verilen işi bitirebileceği makûl bir süre tanınabileceği gibi, bir fabrikada çalışan hususi işçiye de günde üretebileceği en az miktar belirlenerek tesbit edilebilir.

İşçi normal çalışmasıyla günlük gerçekleştirmesi gereken üretimi gerçekleştirip, işvereni zarara sokmadığı gibi, yapacağı fazla üretimden de bir kaybı olmayacak, kazancı olacaktır.

Zaman esasına göre çalışmadığından, günde asgari 5 su bardağı yapması gereken işçi, 25 su bardağı veya 20 su bardağı ürettiğinde aynı ücreti almayacak, ürettiği miktar nisbetinde ücret alacaktır. Böylece işçi emeğinin karşılığını almış olacağından, manen ve maddeten huzur içinde olacak ve buna nisebeten üretim de artmış olacaktır.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde Kütahya yöresinde, çini işçileri ile işverenler arasında imzalanan toplu sözleşmenin 6. ve 7. maddeleri yukarıdaki görüşlerimizin tatbik edilmiş olduğunun delilidir.

Sözleşmenin 6. ve 7. maddeleri aynen şöyle:

6- Fincanın tanesi 4 kuruşa perdahlanacaktır.

7- Günde azami 160 fincan işlenecektir (193).

Parça başına ücret uygulamalarında günlük normal üretimden fazla yapılan ürünün parçası başına pirim esası da uygulanabilir. Normal mesai süresindeki çalışmada 100 fincan işleyen bir kişi, normal günlük yevmiyesini alacak, 100 den fazla yapmış olduğu üretim için parça başına ücret veya pirim verilecek-

(193) Hamdi Döndüren, a.g. Tebliğ, S.31.

tir. Bütün bu durumlar sözleşmede tesbit edilip, taraflarca malûm olmalıdır.

II) Mudarebe ücret sistemi: Mudarebe prensibini şu şekilde tarif etmek mümkündür. "Bir taraftan sermaye, diğer taraftan emek olmak üzere, kâr üzerine yapılan bir anlaşmadır" (194).

Mudarebe prensibinde, sermayeyi çalıştıran işçinin ücreti zaman esasına göre tesbit edilmeyecektir. Sermaye ve emeğin ortaklık neticesinde elde edilen kârdan alınacaktır. Verimin, üretimin artması neticesinde kârın artmasıyla ücrette artmış olacak, kârın azalmasıyla ücrete tekabül eden miktarda azalacaktır. Kâr ortaklığı esasına dayandığından, emeğin hasılasına göre tediye edilen ücret sistemleri arasında mütaala etmekteyiz. Fakat bugün bir müessese de çalışan personelin o müessesenin kârından bir hisseye sahip olması neticesinde ortaya çıkan kâr ortaklığıyla muradebe sistemindeki kâr ortaklığı birbirinden farklıdır. Bunu aşağıda göreceğiz.

Mudarebe sistemine Resulullahın uygulamalarında bile rastlamak mümkündür. Hz. Muhammed, peygamber olmadan önce gençliğinde Hz. Hatice ile böyle bir anlaşma yapmıştır. Mudarebe prensibi İslamdan büyük teşvik görmüştür. Mudarebe hiçbir sahibi tarafından da inkar edilmeden devam etmiş ve mudarebe prensibi hakkında icma oluşmuştur.

Kişinin elinde parası olabilir, fakat bunu çoğaltmak için yol bulamaz, yahut elinde yeterli ticaret eşyası bulunmakla beraber, bu eşyayı ziyadeleştirmek için yeterli sermaye gücüne sahip olmayabilir. Bu anlaşmanın ortaya konmasıyla hem zengin ve hem de fakirin ihtiyaçlarını gidermiş olacaktır (195).

(194) İbni Abidin, Reddül Muhtar, C. 5, S. 645.

(195) Osman Şekerci; İslam Şirketler Hukuku, Marifet Yay., İst. 1981, S.253.

Mudarebenin tam gerçekleşebilmesi için üç önemli şart bulunmaktadır.

1- Ticari gelenek gereğince, sermayeyi çalıştıracak olan emek sahibinin sermayedeki tasarrufunun açık bir ifadeyle anlaşmada belirlenmesi gerekir.

2- Mudarebe anlaşmasında sermayeyi çalıştıran emek sahibinin kazançtaki payının belirtilmesi gerekir. Kâr haddi belli olmadığı zaman anlaşma bozulur.

3- Şirketin kuruluşu esnasında sermaye sahibinin ortaya koyacağı sermaye miktarı belli olmalıdır. Bu şartlardan birinci ve 3. şart normal kâr ortaklığında gerekli değildir. Ayrıca en önemli fark şudur.

Mudarebe prensibinde, sermaye sahibi anlaşma esnasında işletici ile beraber çalışmayı ileri süremez. İster fiilen iş yapsın, isterse yapmasın. İslam hukukçuları bunu, işleticiyi yönetimde zorlamak olarak görmüşler ve bunu da mudarebenin bozulmasına sebep olacağını belirtmişlerdir. Ancak bu şahıs sermaye sahibi olmayıp, yabancı bir şahıs olabilir. Sermaye sahibinin vekili durumundaki bu şahıs, işletmeciyile beraber çalışıp kendisine kârdan pay verilebilir. Bu durum, sermayenin iki kişiye (işleticiye) mudarebe olarak verilmesi mesabesindedir. Görüldüğü gibi yönetim emekçiye ait olmakla sermayeci sadece sermayesini vermektedir. İşte bu, aynı şirkette çalışıp kârdan pay alan işçilerle, işveren durumundaki işletme sahibinin oluşturduğu kâr ortaklığı ile, mudarebe prensibi arasındaki en önemli farktır. Mudarebe prensibinde yönetici, emekçiyken, diğer tarafta yönetici sermaye sahibi olmaktadır.

Mudarebe prensibinin, paranın çalıştırılmasına ve sermayenin yaygınlaştırılmasına büyük katkısı vardır.

Sermayesi olmayan, iş yapabilecek durumdaki bilgili,

becerikli ve güvenilir kişiler, gerçek veya tüzel kişilerden sağlayacakları sermaye ile kâr ortaklığı oluşturarak ticaret yapabilirler. Sermaye sahibi olmayan kişi, kâr ortaklığıyla, emeği karşılığında sermaye sahibi olabilmekte, diğer taraftan da elinde sermayesi olanların sermayeleri atıl durmamakta, çalıştırılarak arttırılmaktadır. İşçi, memur gibi başka bir kişinin emrinde çalışan ücretlilerin çoğunun başka bir iş yapmaya müsait zamanları olmamaktadır. Yapmış oldukları tasarrufları ya tekrar fuzulice harcayacak veya ellerinde bekleterek, değer kaybına sebep olacaklardır. İşte mudarebe prensibiyle yapılan tasarruflar değerlendirilmekte, kurulan kâr ortaklığıyla tasarruf sahibi ek gelir sahibi olmakta, birçok işsize de iş imkânı sağlamaktadır.

Konuyla ilgili bir misal verelim: Elinde 10 milyon lira parası olan kimse, ticarete yatkın genç bir işletmeciyile anlaşarak, bir market açar. Sermaye sahibi işle hiç ilgilenmeyecek, bütün işi işletmeci yürütecek ve bu çalışmasına karşılık ücret yerine kârın yarısını veya başka bir oranını alacaktır. Yıl sonunda borçlar düşüldükten sonra 3 milyon lira net kâr sağlandığı anlaşılırsa, işletmeci bir buçuk milyonunu alır. Bu ayda 125 bin lira gelir sağlamak demektir. Ana para; mal varlığının yeni fiyatlar üzerinden değerlendirilmesiyle belirleneceği için, sermaye ayrıca enflasyona karşı korunmuş olur. Alım satımı yapılan ve yıl sonunda elde bulunan malların maliyeti ortalama % 40 yükselmişse, bu fazlalığın ana paraya eklenmesi gerekir. Bu duruma göre yeniden değerlendirme sonucu ana para 10 milyondan 14 milyona yükselmiş olur. Ortaklığın kârla birlikte toplam sermayesi 17 milyon demektir. İşletmecinin kendi kâr hakkının tümü veya bir bölümünü almayıp, sermaye olarak koyabilir. Böylece sermaye daha da artacaktır. Fakat ortaklığa bırakarak, ayrıca sermayeye de ortak olması yeni bir anlaşmayla mümkündür (196).

Tarım kesiminde de aynı ortaklığı kurmak mümkündür. Devlet elinde bulunan boş arazileri işletmesi için çiftçilere verir. Elde edilen üründen ya yarısı veya anlaşmada belirtilmiş oran dahilinde hakkını alır. Böylece toprak işlenmişken diğer taraftan da birçok işsiz iş bulmuş olacaktır.

III) Götürü ücret sistemi: Götürü ücret sistemi, umumi işçi, (herkese iş yapan serbest meslek) erbabına uygulanır. Serbest çalışan umumi işçiler genelde bir işveren durumundaki özel ve tüzel kişiyle bir süre için değil, bir işin bitirilmesi şeklinde anlaşma yaparlar. İşte götürü ücret sisteminde de esas, işçinin tesbit edilen bir ücret karşılığı "muayyen bir iş miktarını" bitirmesidir (197). İşin bitirilmesinde makûl bir süre tanınsa bile bunun ücrete hak kazanmakta önemi yoktur. İşçi işi çabuk bitirse bile aynı ücrete hak kazanmış olacaktır. Eğer iş, tesbit edilen makûl sürede bitirilmeyip, işveren bu durumdan zarar görecektir olursa, işveren işçiden zararın tazminini isteyebilir.

IV) Pirimli ücret sistemleri: Pirimli ücret sistemiyle, üretimin arttırılması, kalitenin geliştirilmesi, tasarrufların sağlanması ve işyerine devamı arttırmak gibi birçok şey hedeflenebilir. Pirimli ücret sistemi işverenin, işinden işin nevine göre yapacağı isteklerinin yerine getirilmesi için teşvik edici bir unsurdur. İyi bir kalitede mal üretmek isteyen işverenin, istediği standartta iş yapmayan işçiye ceza vermesi, onun kaliteli mal yapmaya teşvik değil, daha çok moral bozukluğu ve üretimin kalitesinin daha çok azalmasına sebep olacaktır. Fakat eğer kalitede başarı gösteren işçiye ek bir prim verilmesi bir miktarda kalitesiz mal üretene ceza verme manasını içermekte, diğer taraftan başarılı olanı, başarısında devamı teşvik ederken, başarısız durumda olanı da, prim almak ve diğer arkadaşları gibi başarılı olmaya teşvik edecektir.

V) Gelirden pay alma tarzındaki ücret şekli: Emek de sermaye gibi üretim unsurlarından biridir. Emek, sahibine çalışmış olduğu süre göz önünde bulundurularak sabit bir ücretle onu teşebbüsün dışında tutmak doğru değildir. Teşebbüsün kazancından emek sahibine de pay ayırmak ve onu kâra ortak etmek gerekir (198).

Bir ayeti kerimede, Allahü Teala, sermayenin tek ellerde toplanmamasını emretmektedir.

Ayeti kerimede Cenabı Allah, sermayenin yaygınlaştırılmasını istemektedir. Bunun gerçekleşmesi için en geçerli yol budur. Bu uygulamanın işçi, işveren ve iktisadi büyüme için birçok faydası vardır. Bu tarzda yani işçinin görmüş olduğu işten bir pay. (mal) alması şeklinde ücretin kararlaştırılmasının islam hukuku açısından durumunu inceledikten sonra, sistemin faydalarını belirtmeye çalışalım.

İslam hukukunda prensip itibariyle ücretin ve görülecek işin önceden bilinir olması akdin geçerliliği için lüzumludur. Üretilen: maldan pay alma konusunda Ebu Saidin' 1-Hudrı (R.A)' der rivayet olunan, "Nebi (S.A.V)'nın öğütülen undan bir kısmı karşılık gösterilerek öğütülmesini ve çiftleşmek üzere böğa (hayvan) kiralanmasından müslümanları nehy etmiştir" (199) hadisi delil gösterilerek, bu nevi ücret sözleşmelerine karşı çıkılmaktadır. Hadisin birinci şıkkında yapılacak iş belirli, ücret ise belirsizdir. Zira, öğütme sonucu ne kadar ün çıkacağı önceden bilinmemektedir. İkinci şıkkında ise, verilecek ücret belirli fakat, görülecek iş ve sonucu belirsizdir. Her iki durumda da belirsizlik birer cehaleti fahişe kabul edilip o tür işlerin yasaklanmasına sebep olmuştur. Fakat görülecek iş ve verilecek ücret açıkça belirli veya az bir bilinmezlik ifade ediyorsa, bu durum akdin sıhhatine müessir değildir. Getirilen

(198) Hayrettin Karaman, a.g.e. S. 33

(199) Beyhaki; a.g.e. 5/S:539.

ecr-i misl müessesesi ile akiddeki nisbî butlan (pesad) durumları kapatılmaktadır (200).

Bu duruma göre, üretimden bir payı ücret olarak tesbit işine karşı çıkan Hanefî ve Şafiî hukukçular ile bir kısım malikiler, ücretin ve yapılacak işin bitirilmemiş olmasına bağlamaktadırlar. Zira, ne kadar mal çıkacak, ne vasıfta olacak, işin durumu işçinin verim gücü, vasfı nasıldır? İşte bütün bunlar bilinmemektedir. İş bu bilinmemelikler akdin geçerliliğine tesir eder görüşündedirler. Bu sözleşmeler geçerli sayan Hambelilerin büyük bir çoğunluğu ve bazı Hanefilerle Malikilerdir. Bunlara göre çıkacak malın miktar ve vasfında değişiklik bulunmadığı takdirde, üretimden bir payın ücret olarak kararlaştırılmasında bir sakınca yoktur. Eğer miktar ve vasıfta ihtilaf, değişiklik v.s. var ise, aldanma söz konusudur. O zaman akit geçerli değildir. Her iki grup hukukçular, akdi geçersiz kılan hususta, sebeple aynı yoldan hareket ediyorlar. Birinci grup, aşırı bilgisizliği, ikinci grup ise, aldatma halini dikkate almaktadır (201).

Yukarıdaki izahların değerlendirilmesini yapacak olursak, kimin vasıf ve emek gücünün bilinmesi ve üretilecek ürün hakkında işçinin bilgi sahibi olması mühimdir.

İlk işe almış olduğumuz bir işçiyi denemeden ve onun emeğinin değerini ölçmeden onu üretimden hak sahibi kılmak doğru olmayacaktır. Aksi takdirde emeğin değeri ölçülmeden kârdan pay sahibi kılmak üretime 500 TL. lık katkı yapanla 100 liralık katkı yapan kişinin aynı pay alması gibi adaletsizlik ortaya çıkmış olacaktır. Bunun için emeğin işverence bilinmesi gerekir. Bunun yanında işçinin de ürünü bilmesi gerekir. Çünkü genel olarak bilgi sahibi oldukları, sonra nisbi değişiklikler doğal olmakla beraber, fazla bir değişiklik önlenmiş olur. İşçinin kâr

(200) Ali Şafak, a.g. Tebliğ, S:11.

(201) Ali Şafak, a.g. Tebliğ, S:11.

hakkındaki bilgisi, işverence yapılacak herhangi bir haksızlık durumunda misli ücret talep hakkını doğuracaktır. Kâr hakkında hiç bilgisi olmayan bir işçi, yarın işverenin istismarı ile karşı karşıya kalabilecektir.

İslam hukukçuları belirtmiş oldukları gibi, emeğin ve ücretin malûm olmasını gerekli görmelerinin sebebi budur. Günümüz iş hayatında günlük, haftalık veya aylık yapılacak işlerde, kişinin emeği, üretilen mal ve bunların vasıf ve miktarları belirli olursa, o zaman üretilecek maldan belirli bir miktar, ücret şeklinde verilebilir. Taraflar kendilerine malûm olan bilgilerle yetinebiliyorlar ki karşılıklı anlaşılıyorlar, o zaman ihtilâf edilecek birşey kalmamıştır.

İşçi, bu uygulamayla kısa zamanda sermaye sahibi olabilecektir. Prodüktivite ve kalitede yükselecektir. İşçi, çalışması neticesi elde edilecek üründen pay sahibi olacağından, kaytarma yapamayacak, bütün gücüyle çalışacaktır. Böylece üretim artacak, işçi daha fazla ücret almış olacaktır. Ayrıca bu uygulamanın iş barışı için önemi büyüktür. İşçi çalıştığı iş yerinde sadece bir işçi pozisyonunda değildir. Ürettiği mal, aynı zamanda kendi malıdır. Bunun için mal sahibi, işveren durumundadır. İşçi, işveren diye ayrı iki sınıfın doğması önlenmiş ve günümüzün en büyük problemi durumuna gelen işçi-işveren sorunları bu yöntemle ortadan kalkmış olacaktır.

F- Ücretlerin Bünyesi

Fiili iş piyasasında ücretliler, asgari geçim haddinin gösterdiği taban ile marjinal prodiktivitenin belirttiği tavan arasında değişiklik arz eder. Eşit işe, eşit ücret ödenmesi en adil bir ölçü olarak görülse bile, fiili olarak bunu uygulamak mümkün değildir. İşverenlerin ücret siyasetindeki farklar ve işlerin değerlendirilmesindeki farklar ve ücret faktörlerinin muhtelif unsurlarına önem yerleştikleri farklı davranışlar iş piyasasındaki aynı işe ve verimleri aynı olan işçilere taallük eden

ücretlerin farklı oluşuna amil olur ve nitecede aynı mınıtıkada, aynı iş kolunda hatta aynı işyerinde aynı iş için farklı ücretler tesbit edilmiş olabilir (202). Fiili iş piyasasında görülen bu farklılıktan birkaç kategoide incelemek mümkündür.

a- Şahıslar arası ücret farklılıkları:

Aynı işte çalışan ve müessiriyetleri aynı olan işçilerin ücretlerinin aynı olması gerekirken, pratikte birçok farklılıkların olduğu gözlenmektedir. Müessiriyet dışında ücret hadlerine tesir eden birçok yan etkenler bulunmaktadır. Kişilerin kıdem durumları, ahlakî durumları, kişinin işyerinden ayrılmama arzusu ve emek seyaliyetine mani unsurların bulunması, işverene yakınlık v.b. bazı sebepler, aynı işyerinde çalışıp, eşit bir müessiriyeti olan kişilerde ücret farklılıklarını meydana getirebilmektedir. Çünkü islamda asıl olan ücret ve iş üzerinde tarafların mütabakat sağlamış olmalarıdır. Bu tip birçok sebepler kişinin pazarlık gücüne etki edecektir. Anlaşmazlık olmadan devletin direk müdahalesi söz konusu olmadığından, pazarlıkla tesbit edilen ücretler geçerli olacaktır. Aynı işte çalışıp, emeğinin müessiriyeti farklı olan şahıslar (misal: aynı işte çalışan kadın, çocuk, erkek veya yaşlılar)'ın ücretlerindeki farklılık doğaldır.

Ancak aynı işte çalışıp müessiriyetleri de aynı olanlarda farklılıkların olduğunu belirttiysek de bu farklılıkların büyük bir oranda olması mümkün değildir. Çünkü müslüman bir işveren sadece çalıştırdığı kişiye değil, naslara karşı da mesuliyetinin idrakindedir. Adaleti unutmaması da gereklidir. Diğer taraftan da büyük bir derecedeki farklılık, bir noktada akdin fesihine bile sebebiyet vereceğinden fazla bir farklılığın olması o iş yerindeki huzur ve iş barışı açısından da mümkün değildir.

b- İşletmeler Arası Ücret Farklılıkları:

Aynı müessesede, aynı işte çalışıp, ücret farklılıklarına etki eden etkenler işletmeler arasındaki farklılıklara da aynen etki etmektedir. İşletmeler arasındaki ücret farklılıkları, aynı müessesede çalışan (emek müessiriyeti aynı olan) işçiler arasındaki ücret farklılıklarından daha fazladır. Çünkü bu etkenlerin dışında müesseseler arasındaki ücret farklılıklarına etki eden başka etkenlerde mevcuttur.

İşletmelerin mali gücünün fonksiyonu büyüktür. Tediye güçleri üstün olan bir müessesede çalışan işçiyle, hacmi küçük, mali gücü fazla olmayan müesseselerdeki işçiler arasında ücret yönünden farklılıklar pek tabii bulunacaktır.

Ayrıca bazı işletmeler, istihdam güvencesi verirken, işleri iyi olup iş gücü talep ederken, bazı işletmelerin işlerinin ve işçi taleblerinin kısılması, yine ücretler arasında farklılıklara sebep olacaktır.

c- Bölgeler Arası (Coğrafi) Ücret Farklılıkları:

Aynı iş kolunda fakat, değişik coğrafi bölgelerde çalışan işçiler arasında ücret yönünden farklılıklar vardır. Yine bu farklılıklarda söz konusu olan aynı işi gören işçi ücretlerinin farklılığıdır.

Bölgenin genelde sanayi veya zirai bölge olması, küçük kasaba veya büyük şehir olması, o bölgelerdeki emek arzının fazla veya düşük olması ve vasıflı ve teknik iş gücünün fazla veya noksan olmasıyla, ileri teknolojinin uygulandığı sanayi kollarının bulunduğu bölge olması bu farklılığın en büyük sebepleri ve o bölgenin hayat standardı, ücret hadlerine ücretlerin bünyesine tesiri olur.

Bugün bu farklılıklar açıkça görüldüğü gibi, tarihteki uygulamalarda da aynı farklılıkları görmek mümkündür.

Hız. Ömer, Şam valisi Muaviyeye senelik 1000 dinar maaş bağlamışken, Mısır valisi Amr b. el-Ass'a aylık 200 dinar, Humus şehri valisi olan İyad b. Ganem'e günlük 1 dinar ve bir koyunla, yaklaşık 1 kg. hububat tarzında maaş bağlanmıştır. Bahrey bölgesi valisi de günde 5 dirhem almaktaydı (204). Görüldüğü gibi aynı görev olmasına rağmen birçok farklılıklar bulunmaktadır.

d- Vasıf İtibariyle Ücret Farkları:

Günümüzde çalışanlar işçi, memur ve kendi hesabına çalışanlar diye tasnif edildikten sonra işçiler ayrıca üç grupta mütaala edilmektedirler. Vasıfsız, vasıflı ve yarı vasıflı işçilerdir. İslamda ise işçi kavramının kapsamı çok daha geniş tutulmuş olduğundan bu tarzdaki bir tasnif bu üç grubu içine almayabilir. Çünkü devlet başkanından, en büyük işvereninden, müstahdeme kadar herkes işçi kavramı içinde yer almaktadır. Bu tasnife göre değerlendirme yapacak olursak, vasıfsız işçiler; mesleki bilgisi bulunmayan, eğitim görmemiş ve gerekli kültüre sahip olmayan işçilerdir.

Yarı vasıflı işçiler, mesleki yönden ve gerekli kültür yönünden az da olsa yetişmiş, belli kabiliyet elde etmiş insanlardır.

Vasıflı işçiler ise, muayyen iş sahasında ihtisaslaşmış, gerekli teknik bilgi ve kültüre sahip olmuş kişilerdir (205). İnsanlar arasında gerek yaradılıştaki kabiliyet ve yetenek farklılıkları, eğitim ve mali durumları işçiler arasında farklılıkları ortaya çıkarmaktadır. Bu farklılıklar, arzedilen emeğin müessiriyeti ve işçiye sağlayacağı menfaati açısından değişiklik arz edecektir.

(204) Celal Yeniçeri; İslamda Devlet Bütçesi, S. 304-305.

(205) Sebahaddin Zaim; Çalışma Ekonomisi, S. 185.

Ücretlerin farklılığında en çok ileri sürülen gerekçe, vasıf farklılığı olmakta, işveren işçinin kendisine kazandırdığını hesaba katmaktadır. Ayrıca vasıf farklılığı işçilerin arasında bir perde oluşturmaktadır. Çünkü bir vasıfsız işçi, bir vasıflı işçinin işini göremeyeceği gibi, bir vasıflı işçi de vasıfsız işçinin işini göremez. Bu sebepten dolayı vasıf yönünden emek arz ve talebinin de bu farklılıkta büyük fonksiyonu bulunmaktadır. Kalkınmakta olan ve vasıflı iş gücüne ihtiyacı olup, vasıflı iş gücü arzı kafi gelmeyen bir ülkede vasıflı iş gücünün ücretlerinde önemli bir artış meydana getirecektir.

e- İş Kolları Arası Ücret Farklılıkları:

İş kolları arasında da ücret farklılıkları doğaldır. Bunun da birçok sebepleri bulunmaktadır. Bazı iş kolları, çeşitli sebeplerden dolayı, gelişme gösterir ve cazip hale gelir. Kapasitesini geliştirir ve yeni iş sahaları açar, tediye güçlüğü diye birşey yoktur. Butun iş kollarında bu durumu görmek mümkün değildir. Ayrıca her iş kolu, mesleki icabı gereken vasıflı iş gücünün arzından da etkilenecektir. Diğer taraftan her iş kolundaki çalışma süresi aynı olsa bile, yorucu niteliği aynı olmayacaktır. Bütün bunlar ve daha birçok sebepler iş kolları arasındaki ücret farklılıklarına sebep olacaktır.

G- Ücret Uyumsuzluklarında başvurulan yöntemler

a- Misli Ücret:

Misli ücret "tarafsız ehli vukuf tarafından takdir edilen ücrettir" (206).

İşveren, herhangi bir anlaşmazlık bulunmadığı zaman

sözleşmede belirtilmiş olan ücreti ödemek zorundadır. İhtilaf-
lı durumlarda misli ücret, yani sanatın nevini, sarfedilen eme-
ği, piyasadaki ücret durumunu göz önünde bulundurarak ücret
takdiri mümkündür. Bu ihtilaf-
lı durumları şu şekilde sıralamak
mümkündür.

1- İşe başlarken ücret tesbit edilmeksizin, işçi çalış-
tırılırsa ve ücret miktarı bilinmiyorsa, emsal ücret ödemek ge-
reker (207). İşveren kendi isteğiyle fazla ücret verse, bunu
geri isteyemez. Ücretin önceden tesbit edilmeksizin çalışan,
umumi ve hususi işçi için durum aynıdır. Umumi bir işçi olan
kalaycıya ücreti konuşulmaksızın bırakılan kapların ücreti so-
nunda parça başına tesbit edilen misli ücret ödenir.

2- İşçi, "herkes kaç liraya çalışırsa ben de o fiyata
çalışırım" veya "işveren işçiye şu işi gör ücretini verir, gön-
lünü hoş ederim" gibi sözlerle yapılan çalışmalarda da işçinin
ücreti emsal ücretle hesaplanarak ödenir.

3- Misli ücret, sözleşmede belirtilmeyip, sonradan emsa-
line bakılarak ödenen bir ücret şekliyse de, sözleşme yapılır-
ken de ücret miktarını tesbitte taraflara bir kriter olabilir.
Yapılacak işin misli, göz önüne alınarak ta tesbit yapılabilir.

4- Akit konusunu işlerken, tarafların rızasının şart ol-
duğunu görmüştük. Taraflardan herhangi biri kendi gücünü kulla-
narak veya karşı tarafın aczinden istifade ederek bir akit ya-
pılsa bile bu akit adil olmadığı ve bir tarafın diğer tarafa
zulmü söz konusu olduğundan geçersiz olacaktır. İslam, bu gibi
iztirar (mecbur) kalmadan dolayı akdın feshine ve işçiye misli
ücret vermeyi emreder (208). İslam, müslüman devlet reisine iş-

(207) Hamdi Döndüren, a.g. Tebliğ, S:26.

(208) Muhammed Fehr Şakfe, a.g.e. S. 75.

çiyi himaye ve ücretini tayin için müdahaleyi vacip kılar (209).

5- Sözleşme yapıldıktan bir müddet sonra ücret hususunda anlaşmazlık çıkarsa veya artırımı gerekli iken yapılmazsa, herhangi bir tarafın menfaatinde önemli bir değişiklik söz konusu ise bu durumlarda da akit geçersiz olup, misli ücret uygulanır.

6- Akdin bozulması, ücret uyuşmazlığından olmayıp ta, başka herhangi bir sebeple olsa, bu durumda akit geçerli olmadığından ücret misli ücret olarak ödenir, fakat takdir edilen ücret akde konulan ücreti aşamaz. Çünkü ücret miktarında iki tarafın rızası vuku bulmuştur.

Bütün bu uyuşmazlıklar ve belirsizliklerden dolayı takdir edilmesi gereken emsal ücret, garaz, kin ve her türlü tesirden uzak, tarafsız bilirkişilerin takdir ettiği ücrettir. Bilirkişi gerek sanatın nevini, sarf edilen emeği, ücret piyasasında ücretlilerin seviyesini ve daha başka göz önünde bulundurulması gereken kriterleri göz önünde bulundurarak, ücret takdirinde bulunur. Emsal ücret takdiri, iki tarafın da tesbit etmeyip, fakat her iki tarafın da uyması zorunlu olan ücrettir. Öcrete ilk müdahale bu tarzda yapılmaktadır. Yanlız sözleşmede ücret olarak paranın dışındaki herhangi bir mal tesbit edilmiş olsa bile emsal ücret tesbiti ülkede geçerli paradan hesaplanır (210).

Emsal ücretin takdiri için lüzumlu haller ve tesbit komisyonunun yapısı göz önünde bulundurulduğunda, bugün ücret uyuşmazlıklarında ilk başvurulacak yer olan Yüksek Hakem Kurulu ile mukayese edilebilir. Bugün bile ücret uyuşmazlıklarının halli, sendikalar olmasına rağmen, Yüksek Hakem Kurulu tarafındadır. Baskı yöntemleriyle bir yere varılamayacağı anlaşılmış ve Y.H.K. na büyük yetkiler verilmiş, uyuşmazlığın çözümü bu tarafsız hakem kurulunca öngörülmüştür ki, islamdaki misli ücret takdir

(209) Muhammed Fehr Şakfe, a.g.e. S. 75

(210) Ali Haydar, a.g.e. C.1/S:683.

hususunu bundan farklı değildir.

b- Narh:

"Narh", fiyatları sınırlandırma, fiyatlara müdahale olarak tanımlanabilir. İbni Teymiyye ve El Cevzi, bazı durumlarda narh konulabileceği ve hatta konulmasının vacip olduğu kanaatinde idiler; İbnül Arambiel Maliki, İbni Nuceym ve Ali Haydar Efendi de narhın caiz olduğu görüşünü savunmuşlardır.

Ebu Yusuf ve İmami Şafi, narhı koymayı caiz görmemişlerdir. Hambelilerden İbni Kudame, fiyat haddinin caiz olmadığını görüşündedir.

İmamı Malik'e göre devlet eğer bir fayda ve bir sebep görürse, fiyatları sınırlandırabilir.

Bu tartışmalara genelde şu hadisi şerif sebep olmuştur:

"Hz. Peygamber devrinde fiyatlar yükseldi. Dediler ki: Ey Allah'ın Resulü, fiyatlar yükselmiştir bize fiyatları tahdit et, narh koy. Bunun üzerine buyurdu ki narh koyan bolluk ve darlık veren, rızıklandıran muhakkak ki Allah'tır. Ben hiç kimşenin mal ve canına yapmış olduğum bir haksızlık sebebiyle hakkını benden ister olduğu halde Rabbime kavuşmak istemem" (211). Bu hadis üzerinde ve alimler ayrıca görüşleri doğrultusunda bulunmuş oldukları delillerle uzun uzun yorumlar yapmışlardır. Bunları burada zikretmek mümkün değildir.

İbni Teymiyye narhı ikiye ayırmıştır: 1- Zulüm olan narh ki bu caiz değildir. 2- Adalet olan narh, bu ise caizdir. Narh koyma insanlar arasında adaleti gerçekleştirecek ve zulmü önleyecekse caizdir.

(211) Süneni İbn. Mace, a.g.e. C. 2, Bab. 27, S. 741.

Devletin asli görevlerini sıralarken sosyal adaletin sağlanmasının önemini vurgulamıştık. Narh koyma işlemi sistem adil bir tarzda işlediği zaman devlet tarafından yapılan bir müdahale olmayıp, toplumda adaletsizlik ve iktisadi huzursuzluklar olduğu zaman öngörülmüştür. Bu da devletin asli görevi olmaktadır. Narh koyma işlemi devlet başkanı veya yetkili kılınan mercii tarafından yapılacaktır.

Ücretlere narh konulması, devlet tarafından emeğin karşılığı olan değerın tesbitinden ibarettir. Gerek asgari ücret, gerek meslek ve emek farklılıklarından doğan ücret farklılıklarının ayarlanmasında bu yöntemle hem işverenler ve hem de işçiler korunmuş olacak. Böylece tek taraflı direnmelerden meydana gelen adaletsizlikler önlenmiş olacaktır. İşçi kesiminin baskısıyla ücretlerin aşırı yükselmesiyle maliyet enflasyonunun doğması önlenecektir. Ayrıca büyük anlaşmazlıklara sebep olan ücret artışlarının tesbitinde bir kriter olacaktır.

Kapitalist toplumlarda bile büyük bir problem haline gelmiş olan işçi-işveren münasebetlerinin düzelmesi, ücret uyumsuzluklarının önüne geçilmesi, meslek grupları ve emek farklılıkları arasındaki dengesizliği gidermek için tek çare olarak iş değerlendirilmesi ön görülmektedir. Ücretler, ücret artışları, iş değerlendirmesi neticesindeki puanlara göre ayarlanmaktadır ki, durum narhtakinin aynısıdır.

B Ö L Ü M V

1- İSLAM'DA SOSYAL GÜVENLİK

İslamda sosyal adaletin sağlanması için, sosyal güvenliğin sağlanması şarttır. Sosyal adaleti ön planda tutan İslam Devleti, sosyal güvenliğin sağlanmasına büyük önem vermiştir.

Sosyal güvenliğin tarifini yapıp genel bir bilgi verdikten sonra İslamda sosyal güvenliğin sağlanmasındaki yöntemleri görelim.

Sosyal güvenlik: "Kendi iradeleri dışında tehlikeye uğrayan insanların bu tehlikenin zararlarından kurtulma garantisi olarak tarif edilebilir". Sosyal güvenlik tehlikeye uğrayan kişiler için söz konusu olan bir garantidir. Tehlike, insanın iradesinin dışında başına gelen ve onu kazanmaktan alıkoyan her çeşit hadisedir. Hastalanan insan, istemeyerek hasta olmuştur. Hastalığı süresince çalışmayacaksa, bir emek harcamadığından ücrete hak kazanamayacaktır. İhtiyarlayan insan, akli ve bedeni yapısı çalışmaya müsait olmayan insan veya çalışacak durumda olup ta, iş bulamayan kişi bir emek harcamadıklarından emeğin karşılığı olan ücrette hak kazanamayacaklardır. İşte bunlar gibi çalışma ve kazanma güçlerini kaybeden insanlar, tehlikeye uğramış insanlardır. Devletin asli görevi, bu gibi tehlikeler karşısında olan kişileri sosyal güvenliğe kavuşturmaktır.

Sosyal Güvenlikte Hedef:

Aynı veya nakdi, fertlerden ferde, cemiyetten ferde, devletten ferde yapılan transferler (ödemeler), eğer tehlikeye uğrayan insanlara gidiyorsa, bu ödemeler sosyal güvenlikle ilgi-

lidir. Bunların dışında kalan yani tehlikeye uğramayan insanlara gidiyorsa, bu yardımlar sosyal güvenliğin dışındadır. Sosyal güvenlikte esas hedef, her türlü tehlikeye uğramış olan fertleri, bu tehlikenin zararlarından korumaktır. Eğer pirim ödedikleri için kendilerine aylık bağlananlar hastalık, yaşlılık v.s. gibi tehlikelere ilmen ve tıbben uğramamışsalar, almış oldukları aylıklar sosyal güvenlik aylığı değildir. Bunun için bir müessesenin adının sosyal sığorta olması, sosyal güvenlik teşkilatı içinde yer alması, onun sosyal güvenlik müessesesi olması için yeterli değildir (212). O halde, sosyal güvenlik müesseselerini hedeflerini iyi seçmeli ve gerçekten sosyal güvenliğin sağlanmasına çalışmalıdırlar. Ücret bahislerini incelerken, gerek asgari ücretin kişinin geçimini sağlamaya yetmeyebileceği, emeklerini kiraya vermiş olsalar bile, kişilerin ihtiyaçlarını temin edip çocuk çocuğunu almış olduğu ücretle geçindiremeyeceğini veya herhangi bir tehlikede borçlu olabileceğini vurgulamış, bu durumların ücret artışıyla değil, sosyal güvenlik müessesesiyle halledileceğini belirtmiştir.

İslamdaki sosyal güvenliğin hedefi, fertleri ekonomik yönden eşit kılmak değildir. Çünkü islam gerçeklere, insan tabiat ve fıtratına dayanan bir dindir.

İnsanların kabiliyet, imkân ve mal durumlarının farklı oluşu ise, ezeli bir gerçektir (213). Kabiliyeti, emeği ve ücreti farklı olanların mali durumlarının eşit olması mümkün olmadığı gibi, bunu sağlamaya çalışmak sosyal adaleti değil, sosyal adaletsizliği doğurur. Bu ancak hürriyetlerin ve gerçek adaletin yok olmasıyla gerçekleşir.

İslam, bütün manevi değerleri de göz önüne alarak, kişilerin hak ve hukukunu çiğnemenin gerçek adaleti sağlamayı hedeflemiş, bütün icraatında bunu göstermiştir. Sosyal güvenlikteki

(212) Turan Yazgan, Türk. D. A. D. Sayı:6, S:137

(213) Hayrettin Karaman, a.g.e. S.78.

hedefde aynıdır. Sosyal güvenliğe muhtaç, emeği ile kazanmaktan aciz, borçlu, hasta, yaşlı, dul, yetim, çocuk, işsiz v.b. gibi olup bunun neticesi fakirlikle karşı karşıya kalmış insanların mali yönden eşit kılmak değil, onların gerekli ihtiyaçlarını temin edip, onlara insanca yaşama hakkını temin etmektir. Bunun temini bir pirim karşılığında veya önceden tesbit edilmiş sabit bir miktarda değildir. Aynı zamanda sürekli de değildir. Yapılacak yardım tehlikeye uğramış, sosyal güvenliğe muhtaç olan fertlere, tehlike giderilinceye kadar ve ihtiyaç olunan miktar kadardır. İslam, sosyal güvenliğe muhtaç olan insanlara hiçbir karşılık beklemeden sosyal güvenliğe kavuşana kadar devlet güvencesi vaad etmektedir. Bu, şu yöntemlerle sağlanmış olacaktır.

A- SOSYAL GÜVENLİĞİN SAĞLANMASINDAKİ YÖNTEMLER

a- Aile ve Akrabalık Çerçevesi İçinde Güvenlik:

Bir hadiste Peygamber Efendimiz: "Eğer çocuğunun geçimini temin etmek için çalışırsa, Allah yolundadır. İhtiyar anne ve babasının geçimini temin etmek için çalışırsa, o da Allah yolundadır" (214).

Yukarıda zikretmiş olduğumuz hadis, çalışan kişinin kendisinin yanında çoluk çocuğunun (ailesinin), geçimini sağlamsını öngörmüştür. İslamda kadının kocasında, çocuklarında, babaları üzerindeki haklarının başında, onların geçimini sağlamak gelmektedir. İlk önce kadın, kocasının ve çocuklar da babalarının sosyal güvenliği altındadırlar. Çocukları büyütüp çalışacak ve emekleriyle geçinecek duruma geldiklerinde artık onlar da ücretleriyle geçimlerini sağlayacaklardır. Çocukluk çağında anne baba onları bir tarafa itip, onları yokluk içinde bırakmaz. İkinci planda ise, görev çocuklara düşmektedir. Onlar bü-

yümüş, kazanç teminine başlamıştırlar. Fakat bu kez yaşlanan anne-baba; sosyal güvenliğe muhtaç duruma düşmüşlerdir.

İslam, oluşturmuş olduğu aile yapısıyla, çocukların sosyal güvenliğini sağladığı gibi, yaşlıların da güvenliğini aile içinde halletmiştir. Çocuk, sosyal güvenliğe muhtaç olduğu devirlerde, babanın güvenliğinde olduğu hatta aile de çocukların terbiyesi için annenin genelde bu işlerle uğraşması ön görülmüştür. İş bölümü gereği maiyet temininde babaya verilmiştir. Aile yapısındaki bozukluklar, geleceğin teminatı olan çocukların, toplum içinde sosyal güvenliğe muhtaç bir grup haline getirmektir. Yine yaşlılar sorunu da aile yapısındaki bozukluklardan ileri gelmektedir. Oysa İslam, şu ilahi emirleriyle de yaşlanan anne-babanın topluma bir yük olmasını engellemiş, sosyal güvenliği aile içerisinde sağlamıştır.

"... Rabbin ana-babaya iyilik etmenizi emretti, ikisinden biri veya her ikisi bile senin yanında ihtiyarlık çağına erişirse onlara "Of" deme, onları azarlama, onlara yumuşak söyle, onlara acıyarak tevazu kanadını indir ve: Yarabbi bunlar beni küçüklüğünde nasıl acıyıp yetiştirdilerse, sen de onlara acı" de (215). Bir hadisi şerifte:

"Anne babası ihtiyarlık zamanında yanında bulunduğu halde, (onların rızasını kazanıp) Cennete giremeyen kimseye yazıklar olsun" buyurmaktadır.

Yine Peygamber Efendimiz, "Annenin hakkını öde, Cennetin annelerin ayakları altında olduğunu bilmiyor musun?". Başka bir rivayette, "Çünkü senin zayıf zamanında yaşamını isteyerek, sana hizmet etti. Halbuki sen ölümünü isteyerek, ona hizmet ediyorsun. Fakat iyilik edersen, Allah az hizmetine karşılık çok sevap verir" (216) buyurmaktadır.

(215) Kur'an-ı Kerim, İsra, S:23-24

(216) Buhari a.g.e. Buyu 2.

Bu duygularla yetişmiş islam toplumunda, çocuk ve yaşlıların büyük bir kısmı, sosyal güvenliğe kavuşmuş olacaktır. Ayrıca, islamda nafaka bağlanması gerekenler, akrabalar (babade) yukarı doğru (aşağı doğru) oğul, torun ve...'dur. Hambeli Mezhebi, bunlardan öldüğü zaman miras bırakan kimselere de, ihtiyaçları olduğu zaman şayet gücün yetiyorsa, nafaka vermen gerekir (217) demektedir. Böylece daha geniş bir kitle sosyal güvenliğe kavuşmuş olacaktır.

Akrabalıkla ilgili ayet ve hadislerde "Akrabada Allah'ın kitabında birbirine mü'minlerden daha yakındır" (218) buyurulmuştur.

Böylece akrabalık ilişkilerine dayalı olarak uygulanan sosyal güvenlik ve yardımlaşma, toplumun ve devletin yükünü büyük ölçüde hafifletmektedir. Aynı zamanda dinin emirleri olan bu kaideleri ve kanuni hükümleri, mükellef kendi isteği ile yapmadığı zaman, devlet gücü veya yargı kararlarıyla uygulamak mümkündür.

b- Gönüllü Kuruluşlarca Sağlanan Sosyal Güvenlik:

İslamiyet sosyal dayanışmayı müslümanlar üzerine farzı kifayet kılmıştır. Buna göre müslümanların bir kısmı diğer bir kısmının ihtiyaçlarına kefil olacaktır.

Komşusu açken tok gezen bizden değildir ve bu konuyla ilgili ayet ve hadislerde

1- Sadaka her müslim üzerine vaciptir (219).

2- İyilik etmek ve fenalıktan sakındırmak hususunda birbirinizle yardımlaşın, günah işlemek ve haddi aşmada yardımlaşmanın (220) buyurulmuştur.

(218) Kur'an-ı Kerim, Ahzap 6.

(219) Buhari, (Tecridi Sarih Tercemesi) C. 5, S. 363i f 63.

(220) Kur'an-ı Kerim, Maide 2.

Allahû Teala şöyle buyurmaktadır. "Onlar hangi şeyi nafaka olarak vereceklerini sana sorarlar. De Ki, maldan vereceğiniz şey (önce) ananın-babanın, akrabanın, yetimlerin, yoksulların, misafirin hakkıdır. Her ne hayır işleseniz şüphesiz Allah onu çok iyi bilendir" Bakara 215.

Devlet, ayet ve hadislerin beyan buyurduğu hukuki ve cibeleri ifa etmeyen, Allah'ın kendilerine yüklemiş olduğu mükellefiyetleri yerine getirmeyen fertleri zorlama yetkisine sahiptir (221). Varlık sahibi olan fertler akrabalarından, komşularından ve bulunduğu mahallede oturanlardan fakir, kimsesiz ve yetim gibi sosyal güvenliğe muhtaç olanları gözetlemekle görevlidirler.

Bir hadisi şerifte Peygamber Efendimiz, "İhtiyacınızdan fazla malı olan, onu ihtiyacı olana versin, ihtiyacından fazla hayvanı olan, onu hayvanı olmayana versin". Burada hadisi nakleden ravi Ebi Said El Hudri diyor ki: Bunlardan başka daha bir sürü mal saydı öyle ki, artık içimizden hiç kimsenin ihtiyacından fazla olan malda kakkının olmadığını zannettik.

Müslüman insan tipini incelerken, bu konunun üzerinde durmuştuk. Müslüman mevcut imkânlarıyla karşısındaki insanlara zulmû, eziyeti değil, onlara hizmeti gaye edinen insandır. Kendisi için istemediği bir şeyi başkası için de istemez bir yapıya sahiptir. Karşılıklı yardımlaşmaya, kardeşliğe ve hayırda birbirleri ile yarışmakla emr olunmuş olan islam cemaati, nihai hedefleri olan Cennete ve Allah'ın rızasına nail olmak için gerekenden fazla önem vermişlerdir.

Toplumun, sosyal güvenliğe katkısını fert fert olduğu gibi müesseseleşmiş tarzda da görmek mümkündür.

Ferdin şahsen yapacağı yardımlar:

(221) Muhammet Bakir Essadr, a.g.e. S:654.

- a- Fitre,
- b- Kurban,
- c- Sadaka.ve bunun gibi birçok yardımlarda bulunabilirler.

Varlıklı vatandaşlar vermiş oldukları sadakalar, fitreler, kurban ve bu gibi yardımlarla fakirlere yardımcı olmakla görevlidirler. Oldukça cüzi birşey gözüken fitre, yılda bir kez kişi başına 200 TL.'den hesaplandığında 45 milyondan 40.000.000 kişinin verdiği düşünürsek,8 milyar gibi büyük bir meblağ ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında kurban, deri ve ayrıca varlıklı kişilerin verdiği sadakalar göz önüne alınacak olursa ve bunların direk fakirlere ulaştığı düşünülürse, yılda en az 20 milyarı bulacak olan bu meblağ, büyük bir fakir grubu sosyal güvenliğe kavuşturmuş olacaktır.

Bunun yanında yine sosyal güvenliğe muhtaç fakir insanlara hizmet sunmak için imkân sahibi olan kişiler, farzı kifaye olan bu vazifeyi yapmış olmaları için, sistemli çalışmışlar, vakıflar müessesesini kurmuşlardır.

Vakıfların sosyal güvenlik fonksiyonu; Gönüllü kuruluşlarca sağlanan sosyal güvenliğin en etkin ve en sistemlisini vakıf müessesesi oluşturulmaktadır.

c- Devletçe Sağlanan Sosyal Güvenlik:

İslam devleti, sosyal devlet olması hasebiyle, sosyal adaleti ve sosyal refahı hedef almıştır. Fertler arasında, aile arasında ve toplum içerisindeki münasebetlerle ilgili konmuş olan islami prensipler, kardeşliğin ve adaletin tesisini ve neticede top yekûn müreffeh bir toplum oluşmasını hedeflemiştir. Akrabalık, komşuluk ve mal sahiplerinin diğer insanlara karşı vazifelerinde bunu görmüştük. Fakat böyle bir toplumda aile güvenliği, yakın çevredeki insanların güvenliği, sosyal güvenliğe muhtaç insanları sosyal güvenliğe kavuşturmaya yetmeyebilir. İşte bu durumda sosyal güvenliğin sağlanması devlete düşmektedir. Devlet, tehlikeye uğramış tebasından hiçbir ayırım yapma-

dan herkesi imkanları ölçüsünde sosyal güvenliğe kavuşturur. Devlet, bu görevini toplamış olduğu zekât ile yapacaktır.

Zekât ve Sosyal Güvenlik:

Zekâtın kısaca tarifini yaptıktan sonra, sosyal güvenlik fonksiyonunu incelemeye çalışalım:

Zekât: Bir malın muayyen bir miktarını, muayyen bir zaman sonra, müstahik olan bir kısım müslümanlara Allahû Teâla'nın rızası için tamamen temlik etmekten ibarettir (222).

Büyümeye müsait ve sahibine gelir getiren mallardan alınan bir vergidir ki bunları 6 kısımda mütalaa etmek mümkündür.

- 1- Para, altın, gümüş ve zinet eşyalarının zekatı
- 2- Ticaret mallarının zekatı
- 3- Hayvansal servetlerin zekatı
- 4- Ekin ve meyvelerin zekatı
- 5- Yerden çıkan madenlerin zekatı
- 6- Apartman ve gelir getiren binaların zekatı

Bu 6 kısım mallardan zekatı gerekli kılan şartlar vuku bulduğunda zekat alınır. Büyük bir çoğunlukla bu % 2.5 oranında olmaktadır.

Bu verginin toplanmasında dağıtımında devlet tarafından yapılmaktadır. Zekat devletin tayin ettiği memurlarca toplanacaktır. Verip vermeme isteğe bırakılmamış, verilmesi mecburi kılınmıştır. Devletin yapacağı dağıtımın şu ayeti kerimede kimlere yapılacağı açıkça zikredilmiştir.

(222) Ömer Nasuhî Bilmen; Büyük İslam İlmihali, S. 434

"Zekatlar, Allah tarafından farz kılınmış olarak, yalnız fakirler, miskinler, zekat üzerinde çalışanlar, kalpleri islama ısındırılmak istenenler, köleler, borçlular, Allah yolunda bulunanlarla yolcuların hakkıdır. Allah alimdir. Hikmet sahibidir (223).

Ayeti kerimede açıkça ifade edildiği gibi zekat bu 8 sınıf insana dağıtılabilecektir. Görüldüğü gibi bunlar fakirler, miskinler, borçlular gibi genel ifadelerle toplumda sosyal güvenliğe muhtaç bütün fertleri kapsam içine almıştır. Aynı zamanda zekat dağıtımının yapılması gereken gurupların tesbiti, iktidarların zekat üzerinde tasarruf haklarını kaldırmıştır. Tamamen sosyal güvenliğin sağlanmasını hedefleyen zekat amaç dışı kullanılamıyacak, ülke kalkınmasında veya yatırımlarda harcanamıyacaktır.

Ayette sıralanmış olan gurubun başında gelen fakirler terimi bile toplumda sosyal güvenliğe muhtaç bütün fertleri kapsayabilmektedir. Fakir olmayan maddi imkanları olan kişiler sosyal güvenliğe kavuşmuş demektir. Fakir olan kişi sosyal güvenceden, yaşama güvencesinden yoksundur. Kişi isterse bir iş sahibi olsun ister bugünkü terimlerle memur, işçi veya serbest çalışan olsun almış olduğu ücretle kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayamıyorsa o da fakirdir ve zekat almaya hak kazanacaktır. Bir kişi hasta, ihtiyar, çocuk, işsiz olabilir fakat bununla beraber zengin olabilir. Zengin olan bir kişi sosyal güvenliğe muhtaç değildir. Çünkü sosyal güvenlik maddi bir imkan sağlamaktan ibarettir. Maddi imkanı olan fertlere tekrar devletçe bir imkan tanınması sosyal güvenlik değildir. Bunun için islamın zekat dağıtımındaki kriteri tamamen sosyal güvenliğin sağlanmasıdır.

(223) Kur'an-ı Kerim, Teube Süresi, Ayet 59.

Aynı zamanda zekatda nisbi bir sosyal güvenlik yoktur. Sosyal güvenliğe muhtaç fakire iki dirhem verilmekle kalınmakta, ona yakışır bir hayat seviyesinin sağlanması hedef alınmaktadır. Kişi o tehlikeden kurtuluncaya kadar yardım edilecektir. Borçlu olan kişi borcunu ödeyemediği için zekata hak kazanmışsa verilecek zekat onun borcunu ödeyecek miktarda olacaktır.

Zenginlerin servetinde fakirin hakkı olarak nitelenen zekat tam manasıyla toplandığı ve aynı titizlikle dağıtıldığı zaman toplumda sosyal güvenliğe muhtaç kişilerin kalması mümkün değildir. Hatta verilen zekat neticesinde bu yıl zekat alan kişi edindiği sermayeyle gelecek yıl zekat veren kişi durumuna gelecektir. Neticede öyle bir gün gelecek ki devlet zekat vereceği kişiyi bulamayacaktır. İşte o zaman sosyal güvenliğin yanında, sosyal refahta sağlanmış olacaktır.

20. asırda bile modern sosyal güvenlik müesseseleriyle bu güvenliği sağlamak mümkün değildir. Bugün ancak pirim kesilen kişilere sosyal güvenlik götürülmeye çalışılmaktadır. Bu kişiler genelde sosyal güvenliğe muhtaç olan kişilerdir. Kendi güvenliklerinin büyük bir kısmını ücretlerinden kesilen zorunlu tasarrufla karşılamaktadır. Aksi takdirde bir tenlike karşısında sosyal güvenlik hakları bile yoktur. Prof. Dr. Turan Yazgan'ın bu konudaki bir sözü enteresandır.

"İlerde bütün dünya sosyal güvenliği belki bu yolla (zekatla) sağlayacaktır. O zaman ülkemizde bu yolu modern, batılı ve çağdaş yol olarak benimsemeye çalışacaktır (224).

Bugün fakir zengin herkesten vergi alınmakta, hatta büyük bir yükü dar gelirli çekmektedir. Böylece fakir daha fakir olmaktadır. Hem fakiri sosyal güvenliğe kavuşturacaksınız hemde vergi alacaksınız.

İslam ise zekat müessesesi ile devamlı olarak zengin- den fakire bir gelir dağılımını kendi içinde gerçekleştirmek- tedir. Fakirin herhangi bir mali mükellefiyete tabi tutulma- yışı ve bunun yanında bunların mali sıkıntılarının servet sa- hipleri tarafından karşılanmasının emredilmesi gelir dağılı- mını en güzel bir şekilde gerçekleştirmiştir.

Buna rağmen zekat dağıtım prensibine göre bir yörede toplanan zekatlar o yörede dağıtılacaktır. Şayet dağıtılan zekat bölgeye kafi gelirse artan merkezde hazinede toplana- cak ve ordan diğer bölgelere aktarılacaktır. Hz. Ömer dev- rindeki uygulama bunun mükemmelliğini ortaya koymaktadır. Hz. Ömer devrinde Irak Valisi olan Muaz İbni Cebel-ilk yıl aldı- ğı zekatın 1/3 ni merkeze göndermiştir. Hz. Ömer ise orada dağıtılmasını emretmiştir. İkinci yıl ise yarısını göndermiş- tir. Tekrar Hz.Ömer orda dağıtılmasını istemiştir. 3. yıl ise topladığı zekatın tamamını göndermiştir. Hz.Ömer niçin bölge- de dağıtılmadığını sorunca Muaz zekat verecek kimseyi bulama- dığını söylemiştir. Görülmektedir ki zekat,kısa zamanda böl- gesel gelir dağılımı politikasıyla gelir düzeyini belli bir se- viyeye ulaştırabilmiştir.: (225).

Ayrıca şu konuyada değinmede fayda vardır. Zekat her yönüyle sistemli en gelişmiş bir sosyal güvenlik müessesedir. Sanıldığı gibi sermaye sahiplerinin isteğine bırakılmadığı gibi, fakirleri onlarla muhatap edip şahsiyetlerinin rencide olmasınada meydan vermemektedir. Bunun için bütün organize devlete aittir. Fakirin almış olduğu zekatda zenginin bir sa- dakası değil fakirin bir hakkıdır. Bunun için fakir hakkını almaktadır.

Diğer taraftan insanlara ve topluma hizmeti hedef se- çen müslüman devamlı zekatla geçimi değil, kendisinin vereceği

(225) Yusuf El Kardavi,İslam Hukukunda Zekat,Terceme,İbrahim Sar- mış,Kayhan Yayınları, No:18,1984,C.2 S.459.

zekatla diğerk insanları sosyal güvenliğe kavuşturmayı amaçla-
yacaktır. İşte bu toplumda, sosyal güvenliğin sağlanması ol-
dukça kolay olacaktır.

B- Zekat ve Sosyal Sigorta Kurumunun Mukayesesi

Zekat ile modern Sigorta ilişkilerini iki yøndan in-
celemek mümkündür.

1- Benzer yönleri:

1- Zekat da, sigortada sosyal güvenliğin sağlanmasını
hedeflemiştir.

Hedef aynı olmakla beraber gerek teşkilatların yapısı
ve gerekse işleyişi birbirinden oldukça farklıdır. Zekat sos-
yal dayanışma ile sosyal güvenliği hedeflemiştir. Sigorta i-
le sosyal dayanışma arasındaki fark şudur: Sigortada her fert
kendi gelirinden bir prim ödemektedir. Bunun karşılığında ge-
çici veya sürekli acizliğinde sosyal güvenliğe sahip olması-
dır. sosyal dayanışmada ise devlet kendi bütçesinden bu mas-
rafları karşılamakta, fertlerden herhangi bir prim istenmemek-
tedir (226).

Bazı durumlarda gözönüne alınarak zekatı prim kesilen
bir sigortaya benzetmek mümkündür. şöyle ki, bir yıl önce ze-
katını veren şahıs, bir yıl sonu geçim zorluğuna düşebilir. Ba-
şına gelen herhangi bir tehlike onu güvenliğe muhtaç kılabilir.
İşte burada bir yıl önce fona katkıda bulunmuş, prim ödemiş řa-
hıs bir yıl sonra zekat almakla bu fondan istifade etmektedir.
Bu bakımdan zekat sosyal sigortadır denebilir. Diğer taraftan
bazı insanlar vardır ki daha önce zekat kendilerine vacip olma-
dığı ve zekat gelirlerine bir katkısı bulunmadığı halde fakir

ve muhtaç olduğu için zekat almaya layık olmaktadır. Bu yöndende zekat sosyal bir dayanışmadır.

2- Benzemeyen Yönleri

Ancak zekat sosyal sigortadan çok, sosyal dayanışma sistemine daha yakındır. (227) Yapılan yardım sigorta sisteminde olduğu gibi kişiye ödediği prim veya taksit miktarına göre değildir. Sigorta nisbi bir sosyal güvenliktir. Şöyleki asgari ücretle çalışıp, hayatını güçlkle sürdürebilen bir işçi malulen emekli olup iş göremez duruma geldiğinde ödemiş olduğu prime oranla sosyal güvenliğe kavuşabilmektedir. Oysa üst düzeyde 100 lira maaş alan bir müdür çalıştığı sürece her türlü ihtiyacını karşılayabildiği gibi bir tehlike durumunda sosyal güvenliği garanti olmaktadır.

Zekat sisteminde ise bu yoktur. Zekat toplanması ile dağıtımı tamamen birbirinden ayrı herhangi bir bağlantı yoktur. Bunun için zekata hak kazanmada önceden az veya çok bir ödeme yapmış olmak şart değildir. Aynı zamanda yine zekat taksimindeki miktar zekatın toplanmasındaki oranlarla irtibatlı olmadığından kişinin ihtiyacını karşılayacak miktar kadar hedeflenmiştir.

İşte zekatın bütün bu yönlerini göz önüne alarak onun sosyal sigorta olmayıp sosyal güvenliği hedeflemiş bir sosyal dayanışma müessesesi olduğunu söylemek mümkündür.

Bu sistem mükemmel bir tarzda işletildiğinde tehlikenin zararlarını kısa zamanda gidermek ve sosyal güvenliğe muhtaç kişileri sosyal güvenliğe kavuşturmak mümkündür. Kısaca zekat için şunu demek mümkündür. Bir ülkede yaşayan fakir ve muhtaç vatandaşlar ülkelerindeki sermayedarların sermayelerine zinet eşyalarına dahil % 2.5 oranında ortaktırlar. Devletçe toplanacak olan bu payları (ki bu kârdan olmayıp sermayeden

(227) Seyyid Kutup; Fizilal-il Kur'an, Terceme, Emin Saraç-Hakkı Şengülen-Bekir Karlığa, Hikmet Yay. İst. C. 10, S. 81

olacaktır) sosyal güvenliğe muhtaç insanları sosyal güvenliğe kavuşturmaya yeter. En büyük güvence sermayenin varlığı olacaktır ki bu kişinin kendi ödediği primden daha güvenilir bir yoldur.

2- HAKLARIN KORUNMASI VE İŞ BARIŞI

a- Sendika: Sendika bir sınıfsal örgüttür. 1970 lerden sonra Adam Smith "işçi ve işveren örgütleri bakımından ileri sürülen düşüncelerin temelinde ekonomik çıkarlar vardır. Öyleki işçiler ekonomik durumlarını iyileştirmek, çıkarlarını savunabilmek için bu kısa dönemler içinde olsa- örgütlenmektedirler. İşçilerin örgütlenmesinde, Adam Smith ne siyasal ne sosyal nede psikolojik bir neden aramıştır. O halde işçiler mevcut düzen içinde ekonomik durumlarını iyileştirmek için örgütlenmektedirler"(228). *der.*

Çünkü kapitalist toplumlarda home ekonomik yapıya sahip fertler oluşturmaktadır. İşte bu toplumda hedef kârdır, kazançtır. Başka bir hedef yoktur. Hedefleri menfaat olan bir toplum fertlerinin kendi menfaatleri için diğer insanların menfaatlerini ve hakların gözetmeyecekleri kaçınılmazdır. İşte bu durum kapitalist toplumlarda güçlüyü haklı ve hakim kılmıştır. İşçi ve işveren bu mücadelede karşıdakini kendisinin var olmasının bir müsebbibi değil muarızı kabul etmiştir. Her iki sınıfta diğerinin varlığıyla kendi varlığının mümkün olacağını unutmamıştır. Bütün bunlar sınıflar arası güçlü olma yarışını başlatmıştır.

Güçlü olmak ve gücü nisbetinde uygulayacağı baskı yöntemleriyle, diğer sınıfa yapmış olduğu tekliflerini kabul ettirmek hedeflenmiştir. Aksinde grevler, lokavtlar aradada devam etmiştir. Neticede birbirini tamamlayan iki kardeş unsur

işçi ve işveren karşı karşıya getirilmiş, iş barışı tehlikeye girmiş ve her iki kesimde zararıyla neticelenmiştir. Şunuda söylemek lazımdırki eğer insanları menfaatperest yaparsanız ve onları en az kendi menfaati kadar karşılarındaki fertlerin menfaatini düşünen bir insan yapmazsanız zorlayıcı tedbirlerle ve baskı yöntemleriyle adaleti sağlamanız mümkün değildir. Sendikada kursanız, güçlüde olsanız, eğer işçi, işvereni emeğini sömüren bir hırsız, işverende işçiyi malına gözdikmiş kıskanç bir mütecaviz gözüyle görüyorsa, bu taraflar arasında hiçbir yolla barışı sağlayamazsınız. Bunun için islam konuya daha değişik yöntemlerle yaklaşmış hiçbir zaman iki gurubu karşı karşıya getirmemiştir.

İslamın davranışını şu tarzda mütalaa mümkündür:

Tezimin başında müslüman adam tipini çizmiş ve müslüman insan hakkında geniş bilgi sunmuştum. Kısaca değinirsek, İslam ekonomisinde düşünülen insan Allahın emir ve nehiyelerine, Kitabı olan Kuran-ı Kerime Peygamberimizin sünnetine, Alimlerin müşterek kanaati olan icma-i ümmete ve büyük alimlerin içtihatları sonucunda tavsiye ettiklerine ve İslam devletinin İslama uygun emirlerine göre yaşayışını ve davranışını düzenleyen bir insandır. Bu insan homo-economicus değildir. (229) Kısaca "Allahın ipine sıkıca sarılıp, ayrılmıyan" bir insandır.

Bu talimatlar dahilinde hareket edecek olan işçi veya işveren, adaleti sağlamak mecburiyetindedir. Aksi takdirde zalimlerden olacaktır. Müslüman kişinin hedefi menfaat değil, imkanları nisbetinde insanlığa hizmettir. Çünkü nihai hedef cennet bu emirlere uymakla kazanılacaktır. İşte bu İslam İktisadının ahlaki yönüdürki toplumda cebri metodlardan büyük etkisi vardır. Şunuda bilelimki sırf ahlakilik ile mesele halledilmeyebilir. O takdirde devrede İslam devleti vardır.

İslamda devlet tam manasıyla sosyal devlettir. Sosyal adalet onun baş hedefidir. Çalışanın normal olarak geçim şartlarını sağlamak devletin görevleri arasındadır. Buna gerektiği zaman önce ücrete müdahale, önce asgari ücrete müdahale sonra asgari ücret tayini ile gerçekleşir. (230) Eğer pazarlık ücretinde bir uyumsuzluk varsa o durumda görmüş olduğumuz gibi emsal ücret takdiriyle gerekli müdahaleyi yaparak hiçbir tarafın baskı kullanmasına ve haksız kazanç teminine fırsat vermez. Bunun dışında akitler tarafların rızasıyla gerçekleşmektedir. İslam kişilerin hür iradelerine saygı göstermekle beraber eğer haksızlık ve adaletsizlik söz konusu olursa, devlet gerekli gördüğünde narh koyarak yine adaletin teminini sağlayacaktır. Durum her iki taraf için aynıdır. İşçi ile işveren arasında her iki tarafında meşru menfaatlerini korumak ve adaleti gerçekleştirmek için toplum vardır, devlet vardır. Ayrıca bunun için teşkil edilmiş tarafsız kuruluşlar vardır. Bu kuruluşlar her zaman ve zeminde adil ücreti tesbit ve hak sahibine ulaşmasını temin ederler.

İşçiye almış olduğu ücret yetmeyebilir. Eğer işveren işçiye emeğinin karşılığını vermişse, artık ondan fazlasını talep etmek ve bunun için yöntemler araması haksız kazanç talebi olacaktır. Bu durumda devlet yardımcı olacak, gerekli ihtiyacını karşılayacaktır. Böylece maddi sıkıntılarda olan işçi işverene cephe alma durumunda olmayacaktır. Fakat eğer emeğinin değerini almadıysa bu sefer işverenin haksız kazanç talebine engel olunacak misli ücret takdir edilecektir. Böylece yine baskı unsuru geçersiz olacaktır.

Ahlaki tedbirlerin yanında, İslamî uygulamalar haksızlığa ve adaletsizliğe mani olduğundan artık sendika gibi başka bir kuruluşa ihtiyaç duyulmamaktadır. Ancak

işçiler işverenle ferdi müzakereler yerine aralarında seçecekleri temsilcilerle müzakereye oturmaları mümkündür. Temsilciler kendilerinde bulunan yetkileri dahilinde gereken konularda işverenle anlaşılabilir, işçiler adına hareket edebilirler. Bu uygulama, baskı unsuru olmak için değil, pratik bir uygulama olduğu için tercih edilebilir. Ayrıca işçiler oluşturmuş oldukları kuruluşlarıyla, yaşam ve çalışma şartlarını iyileştirmede daha fazla yardımcı olmuş olabilirler. Bu hem işçi hem işveren için memnun edici bir durumdur. Sendikanın temel işlevlerinden olan yaşam ve çalışma şartlarını iyileştirmede, işverene karşı bir baskı unsuru oluşturmaları İslam açısından uygun değildir.

b- Grev-Lokavt:

İşçilerin toplu olarak faaliyetini durdurmaları "grev", işverenlerinde birkarşılık olarak işyeri kapılarını emek sahiplerine kapatmaları "lokavt" terimi ile ifade edilmektedir. Grevler genel olarak iki sebebe dayanmaktadır. En önemlisi toplu iş sözleşmeleri esnasında teklif edilen yeni menfaatlerin işveren tarafından kabul edilmemesinden çıkar. İkinci olarak ise toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş hakların sözleşme süreci içerisinde işverenin yerine getirmeyişi neticesinde olur.

İşçi sendikası ile işveren, anlaşamadıkları takdirde bir uzlaşma ortamı aramak üzere tarafsız aracılara seçerler veya hakeme başvurabilirler. Tarafsız aracılardan kararını uygulayıp, uygulamamakta taraflar serbesttir. Mecburi değildir. Fakat hakemlerin kararına uymak mecburdur. İşçi sendikaları bunun için genelde hakemlere değil tarafsız aracılara müracaatı tercih eder. Neticede anlaşma sağlanamazsa ve sendikanın kararını işçilerde onaylarıyla tasvip ederlerse greve gidilir. Bu duruma karşılık işverende isterse lokavt uygular.

Grev uygulamasının sebep ve neticelerini göz önüne alarak İslam hukuku açısından inceleyelim:

1- Sebepler açısından: Grevin iki ana sebebi olduğunu söylemiştik.

a- Menfaat uyumsuzluğu: Toplu sözleşme esnasında yapılan menfaat taleplerinin işverence kabul edilmeyişidir. Yeri gelince bu meseleye açıklık getirmiştik. İslamda işveren işçinin emeğinin karşılığını vermek mecburiyetindedir. Bir Hadisi Kutside "Üç kimse kıyamet gününde karışılarda beni (Allah'i) bulacaklardır." Bunlardan 3.sü bir işçi tutup çalıştırdıktan sonra ücretini vermeyendir. Buyrulmaktadır (231). İşçide hak ettiğinden fazla bir hak talep etmemelidir. Çünkü onada emeksiz bir kazanç haramdır. Durum böyle olmakla beraber anlaşmazlık olsa bile mesele misli ücret takdiriyle halledilecektir. Hiç bir baskıya gerek kalmayacaktır.

b- Hak grevi: Toplu sözleşmede belirtilmiş haklarını işverence yerine getirmeyişii durumundaki grevlerdir. İslamda akit tarafların rızasıyla oluştuğundan taraflar akit süresince akitin şartlarına uymak zorundadırlar. Akitin şartlarının ihlali akitin feshi olacaktır ki, bu kez akitin feshindeki haklar doğacaktır. Bu her iki anlaşmazlıktada devlet müdahalesi adil olarak meseleyi çözümleyecektir. Osmanlı İmparatorluğu uygulama örnekleri arasında zikrettiğimiz Kütahya çini işçi ve işverenlerinin mahkeme önünde kabul ettikleri 15 maddelik toplu iş sözleşmesi uyumsuzluk neticesinde, mahkemece yapılan bir toplu iş sözleşmesidir.

2- Sonuçları göz önüne aldığımızda.

a- İşçi işverenin izni olmadan, işi terk etmesi, yavaşlatması, iş akitinin feshi olacaktır ki o işçi için çalıştığı süre dikkate alınarak misli ücretle işine son verilebilir. Oysa grevde işi bırakmak, işten ayrılmak manasında değildir, grevin sonunda işe devam fikri mevcuttur. İşte bu İslam hukukuyla çelişmektedir.

b- Diğer taraftan işçinin grev süresince, çalışmadığı günlerin ücretini talep etmektedir. İslām hukuna göre işçi, fiilen çalıştığı veya çalışmaya hazır olduğu süreler için ücrete hak kazanır. Hem işi bırakmak, hem çalışmamak hemde ücrete hak kazanmak islam hukuna uygun düşmez.

c- Toplumda adaleti sağlamak devlet olmanın bir özelliği olduğuna göre İslam devleti bu uyuşmazlıklardan doğan adaletsizliği önleyecektir. Tarafların haklarını korumak devletin görevidir. Bundan dolayı işçi ve işverenlerin karşılıklı baskı yöntemleriyle (grev ve lokavtlā) binlerce işgününün kaybına ve milli servetin yok olmasına mücade edilemez. Bu durum yıllarca gözler önüne serilmiş, işsiz kalanlar perişan olmuş, fabrikalar çalışamaz duruma gelmiş ve neticede faturası maddi manevi milyarlık zararla ödenmiştir.

Görüldüğü gibi grev sebepleri ve sonuçları açısından ele alındığında İslam hukukuna uymamaktadır. Bunun için böyle bir uygulamanın İslam toplumunda yeri yoktur.

işverende aynı tarzda anlaşmalara uymak zorundadır. Geçerli sebebe dayanmadan işyerini kapatıp, işçilerin işine son veremez. Eğer işine son verirse tesbit edilecek zararını tazmin etmek zorundadır. Çünkü İslamda anlaşmalara riayet ve zararların izalesi esastır. (232) Grevde olduğu gibi lokavtında bir baskı unsuru olarak kullanılması yasaktır ve bir çözüm yolu değildir.

- SONUÇ -

İslamda işçi işveren münasebetleri, iki ana kaynak Kur'an ve Sünnetin hudutları içerisinde incelenmiştir. Bütün emir ve nehiylerin muhatabı olan insan, iktisadi faaliyetlerde ve sosyal münasebetlerde de yine Allahın emir ve nehiyelerinin içerisinde hareket edebilecektir. İslami eğitimin altında yetişmiş, islam ahlakına sahip fertlerin oluşturduğu toplumda bir çok sosyal problemler, müdahaleyi gerekli kılmadan halledilebilmektedir. Çünkü insanlarda oluşmuş temel felsefede insanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır fikri hakimdir.

Yaptığımız incelemede görülmüş olduğu gibi, islam, işçi, işveren diye kesin bir ayırım yapmamaktadır. İşçi, memur, serbest meslek erbabından, devlet başkanına kadar, iktisadi hayatta yer alan bütün fertleri işçi kavramı içerisinde ele almıştır. Meşru hiçbir işi yadırgamayan islam, kişinin alın teriyle elde ettiği kazancını kutsallaştırmış, en hayırlı kazancın el emeği ile kazanıldığını belirtmiştir. Tembelliği, miskinliği yasaklayan İslam, her fırsatta insanları çalışmaya teşvik etmiştir. Karşılıklı sözleşmeyle başlayacak olan çalışma hayatının baskıdan uzak, adalet prensipleri içerisinde devamı öngörülmüştür. Haksız kazancı haram saymakla beraber, zülmü haram kabul eden islam, toplum içerisinde, adaletin herhangi bir kişi lehine bozulduğunda devlet müdahalesi öngörülmüştür. Serbest çalışma hayatının, arz ve talep içerisindeki seyrini, serbest bırakan İslam, kişilerin çalışma şartlarını belirlemelerini ve ücret tesbitlerini de kendi hür iradelerine bırakmıştır.

Asgari ücretin tesbiti, ücret uyumsuzlukları ve sosyal güvenliğin sağlanması ile ilgili konuları işlerken, islamın bu problemleri nasıl çözmüş olduğu ortaya konmuştur. Bunun yanında günümüzde

işçi ve işvereni ilgilendiren sorunların islami olarak olması gereken konumları ve hal çareleri incelenmiştir. Yüksek lisans düzeyinde bu kadar kapsamlı bir konuyu bütün detaylarıyla incelemenin mümkün olmayacağı bir gerçektir. Buna rağmen birçok konuları sistemleştirerek, incelemeye gayret edilmiştir.



KAYNAKLAR

- Aksu Ömer ; Servet Politikasının Gelir Dağılımına Etkisi (Doç. Tezi), İst. Ü. İktisat Fakültesi, 1981
- Alkın Erdoğan ; İktisat, 1972
- Bilmen Ömer Nasuhi ; Büyük İslam İlmihali
- Bilmen Ömer Nasuhi ; Hukuki İslamiyye ve İstilahatı Fıkkıye Kamusu İst. 1967
- Buhari, Ebu Abdullah Muhammed b. İsmail ; Terceme Kamil Miras, Diyanet İşleri Başkanlığı Yay. Ankara 1981
- Buhari, Ebu Abdullah Muhammed b. İsmail ; Çağrı Yay. (Arapça Baskı), İstanbul 1981
- Çantay Hasan Basri ; Kur'an-ı Kerim mealı, İst. 1965
- Debbağoğlu Ahmet, İslam İktisadına Giriş, Dergah Yay. No:70 İst. 1979
- Demir Fahri ; İslam Hukukunda Mülkiyet ve Servet Dağılımı, İlmi Yay. 1981
- Ebu Davud ; Sunenu Ebi Davud, Çağrı Yay.(Arapça Baskı), İst. 1981
- Ebu Yusuf; Kitab-el Harac, Kahire 1397, Terceme Ali Özek, İst. 1970
- Ebussuud Muhammed ; İslam İktisadının Esasları, Terceme Ali Özek, Hisar Yay. No: 8. İst. 1983
- Eryarsoy Beşir ; İslam Devlet Yapısı, Düşünce Yay. No: 19 İst 1979
- b. Hambel Ahmet ; Müsned (Neşr Ahmet Şakir Muhammed Şakir) Mısır 1368
- Hamitoğulları Beşir ; İktisadi Sistemlerin Temelleri, Ank. Ü.S.B. Fak. Yay No: 539, Ankara 1984
- Hamidullah Muhammed ; İslamda Devlet İdaresi, Terceme Kemal Kuşçu, Nur Dağ. No: 68, Ank. 1979
- Hamidullah Muhammed ; İslama Giriş, Ter. Kemal Kuşçu Nur. Yay. No: 68 . Ankara 1961

- Haydar Ali ; Durarül-Hukkam, Şerhu Mecdleti'l Ahkam.
- İbn Abidin, Muhammed Emin, Reddul-Muhtar ale'd Dürri'l Muhtar L
İst. 1306
- İbn Mace, Ebu Abdilllah Muhammed b. Yezidel-Kazvini ; el Sünen,
Çağrı.Yay. Arapça Baskı, İst. 1981
- Kaplan Cemalettin, İslamda İşçi ve İşveren Münasebetleri,Ank.
- Karaman Hayreddin ; İslamda İşçi İşveren Münasebetleri, Mari-
fet Yay. No: 26. İt. 1981
- Kardavi Yusuf ; İslam Hukukunda Zekat, Terc. İbrahim Sarı,
Kayhan Yay. No:18 İst. 1984
- Kazıcı Ziya; İslamda Eğitim Tarihi, Bir Yay. No:7,İst.1983
- Kozak Erol ; İbn Halduna Göre, İnsan-Toplum-İktisat, Pınar
Yay. No: 9, İst. 1984
- Kutub Seyyid ; Fizilal-il Kur'an, Terceme, Emin Saraç- Hakkı
Şengüler- Bekir Karlığa, Hikmet Yay. İst.
- Kutub Seyyid ; İslamda Sosyal Adalet, Çeviren Adnan Mansur.
Cağaloğlu Yay. No: 11, İst. 1982
- Mecelle, Sadeleştiren, Ali Hikmet Berki, Hikmet Yay. No: 17 .
İst.1979
- el Mübarek Muhammed ; İslamda İktisat Nizamı, Terc. Hüsamet-
tin Celal, Çağrı Yay. No: 49, İst. 1978
- el Mevdudi Ebul Ala; Ma'ashiyat-e İslam, (Ekonomik of İslam)
Lahore İslamie Publications 1969
- en Neccar Ahmet, İslam Ekonomisine Giriş,Terceme Ramazan Nazlı,
Hilal Yay. No: 146. İst.
- Nesei, Sünen, Çağrı Yay. (Arapça baskı) İst.1981
- Numani Şibli, Bütün Yönleriyle Hz. Ömer ve Devlet İdaresi,
Çağ. Yay. No: 2, İst.
- Osman Sabri ; Gazalinin İktisat Felsefesi, İnsan Yay. No: 5
İstanbul 1984
- es Sadr Muhammed Bakir ; İslam Ekonomi Doktrini, Şelale Yay.
İst.
- Serter Nur; Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Sosyal
Devlet (Döç. Tezi) İst. O. İktisad Fak. İst. 1981
- Sıddıki Muhammed Necatullah ; İslam Ekonomi Düşüncesi, Çev.
Yaşar Kaplan, Bir Yay. No: 13, İst. 1984
- Shaikh N. M., İslam Toplumunda Kadın, Çev. Ali Zengin, Fikir
Yay. İst. 1983

- Şahin Ahmel ; İslamda İşçi İşveren Hakları, Bahar Yay. İst 1972
- Şahinoğlu Nazif ; Sadi-i Şirazi ve İbn-i Teymiyye'de Ferd ve Cemiyet İlişkileri (Döç Tezi)
- Şakfe Muhammed Fehr, İslamda İş Ahkâmı ve İşçi Hakları Çev. İhsan Toksarı, Nida Yay. İst. 1968
- Şekerci Osman, İslamda Şirketler Hukuku, Marifet Yay. İst.1981
- Talas Cahit ; Sosyal Ekonomi, S. Yay. Ankara 1983
- Topaloğlu Bekir ; İslamda Kadın, Yağmur Yay. No:24,İst 1984
- Tuğ Salih ; İslamda Vergi Hukukunun Ortaya Çıkışı, Ank. 1963
- Yazgan Turan ; Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Dergisi Sayı 6 İst.
- Yazgan Turan ; Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Güvenlik , Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı yayını İst. 1981
- Yeniçeri Celal ; İslam İktisadının Esasları, Şamil Yay. İst.1980
- Yeniçeri Celal ; İslamda Devlet Bütçesi, Şamil Yayınevi, İst 1984
- Zaim Sebahaddin ; Çalışma Ekonomisi, İst. O. Yay. No: 1365 İst. 1968
- Zaim Sebahaddin ; İslam ve İktisadi Nizam , Teknik Elemanlar Birliği Karabük Şubesi Yay. No: 1 Karabük 1979
- Zeydan Abdulkerim ; İslam Hukukunda Ferd ve Devlet Çev. C. Arzu İst. 1969

TEBLİĞLER

- Döndüren Hamdi, İslamda İşçi İşveren Münasebetleri, Bursa 1985
- Öztürk Abdulvehhap ; İslamda İşçi İşveren Münasebetleri, Ankara 1985
- Şafak Ali, Mukayeseli Hukukta Ücret Politikası Erzurum 1984
- Tabakoğlu Ahmet, İslam Ekonomisinde Emek Sermaye Kavramı, Ensar Vakfı, İst. 1985
- Onal Halit, Kur'an ve Hadiste Geçen İş ve Ecir Kelimelerinin Kullanılışı, Kayseri 1985