



MAYIS

**ULUSLARARASI
KONGRESİ**
[ONLINE]



**ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ ZİHNİYET İHTİYACI
VE PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI
KONGRESİ**

B İ L D İ R İ L E R K İ T A B I
I. Cilt





**ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ ZİHNİYET İHTİYACI
VE PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI
KONGRESİ**

B İ L D İ R İ L E R K İ T A B I
I. Cilt

30 Nisan-2 Mayıs 2020
ANKARA

“Doğrusu insana “çalışma”sından başka bir şey yoktur.”

Necm/39



Memur-Sen Adına Sahibi
Ali YALÇIN

Genel Yayın Yönetmeni
Mehmet Emin ESEN

Yayın Kurulu
Semih DURMUŞ
Levent USLU
Hüseyin ÖZTÜRK
Hacı Bayram TONBUL
Mehmet BAYRAKTUTAR
Soner Can TUFANOĞLU

Proje Koordinatörü
Mehmet BAYRAKTUTAR

Grafik Tasarım
Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

ISBN: 978-605-71079-6-1
Aralık, 2021

Baskı
EPA-MAT
Basın-Yayın Promosyon LTD. ŞTİ.
İvedik OSB Ağaç İşleri San. Sit. 1357. Sok. No:41
Yenimahalle/Ankara - 0312 394 48 63

Tel: 0 312 230 48 98 - **Fax:** 0 312 230 39 89
www.memursen.org.tr

Kongre Düzenleme Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal

(Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları

(Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Delican

(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Öztürk

(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Osman Şimşek

(Ankara Hacı Bayramı Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin Erşahin

(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Yücel Uyanık

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Kongre İlim Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal

(Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları

(Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Ak

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Cahit Haksever

(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Kala

(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Tabakoğlu

(Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Taşgın

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Ayfer Gedikli

(Düzce Üniversitesi)

Prof. Dr. Bayram Ali Çetinkaya

(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Bünyamin Bacak

(Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Prof. Dr. Emrah Akbaş

(Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)

Prof. Dr. Erdal Aksoy

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Ergün Yıldırım

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)

Prof. Dr. F. Beylü Dikeçligil

(İstanbul Medipol Üniversitesi)

Prof. Dr. Fırat Purtaş

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. İbrahim Gashi

(Priştina Üniversitesi-Kosova)

Prof. Dr. Kazım Hacımeçliç

(Saraybosna/Sarajevo Üniversitesi-Bosna-Hersek)

Prof. Dr. Kazım Sarıkavak

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Mehmet Zeki İbrahimgil

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat Akçakaya
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat Okçu
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Musa Kazım Arıcan
(Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Aykaç
(Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Delican
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Orçan
(Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Öztürk
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Nazif Gürdoğan
(Üsküdar Üniversitesi)

Prof. Dr. Orhan Kurtoğlu
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Osman Şimşek
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Safvet Haliloviç
(Zenica Üniversitesi - Bosna-Hersek)

Prof. Dr. Samettin Gündüz
(Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)

Prof. Dr. Sami Şener
(KTO Karatay Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin Erşahin
(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Sıtkı Yıldız
(Kırıkkale Üniversitesi)

Prof. Dr. Süleyman Bakıç
(Tetova Üniversitesi-Makedonya)

Prof. Dr. Vahit Göktaş
(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Veysel Bozkurt
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Yusuf Tekin
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Yücel Uyanık
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Zeki Parlak
(İstanbul Üniversitesi)

Doç. Dr. Banu Metin
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Kaldybay Kainar
Kaldybayoğlu
(Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk
Kazak Üniversitesi)

Doç. Dr. Kemal Şamlıoğlu
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Mehmet Merve Özyayın
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Nurkhodzha Akbulev
(Azerbaycan Azerbaycan Devlet İktisat
Üniversitesi UNCE)

Yrd. Doç. Dr. Rashid Tazhibayev
(Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-
Kazak Üniversitesi)

Yrd. Doç. Dr. Raziya Abdiyeva
(Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi)

Dr. Cengizhan Canaltay
(Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-
Kazak Üniversitesi)

Dr. Rifki İsmal
(Endonezya Üniversitesi)

Dr. Nenden Octavarulia
Shanty-SESRIĆ
(Statistics and Information Department
of the Statistical, Economic and Social
Research and Training Centre for Islamic
Countries)

Prof. Dr. Kazım Sarıkavak
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Avcı
(Kırıkkale Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Delican
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Öztürk
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Osman Şimşek
(Ankara Hacı Bayramı Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin Erşahin
(Ankara Üniversitesi)

Kongre Hakem Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal
(Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları
(Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof. Dr. Bünyamin Bacak
(Çanakkale 18 Mart Üniversitesi)

Prof. Dr. Kazım Hacımeçliç
(Saraybosna/Sarajevo Üniversitesi -Bosna-
Hersek)

Kongre Sekreteryası

Arş. Gör. Dr. Banu Karakaş
(E-posta: banu.karakas@hbv.edu.tr)

Arş. Gör. Dr. Ömer Can Çevik
(E-posta: o.cevik@hbv.edu.tr)

Arş. Gör. Yusuf Yılmaz
(E-posta: ahmet.yilmaz@hbv.edu.tr)

İÇİNDEKİLER

TAKDİM	11
Ali YALÇIN Açılış Konuşması	15
Prof. Dr. Yusuf TEKİN Açılış Konuşması	25
Mustafa ŞENTOP Açılış Konuşması	29

1. BÖLÜM: “YENİ ÇALIŞMA ZİHNİYETİ”NE YÖNELİK ÖZGÜN KURAM İNŞASI ARAYIŞLARI

1- Prof. Dr. Osman Şimşek “Düşünce Yöntemi-Sendika Yapılanması” Çerçevesinde “Pozitivist”, “Hermenötik” ve “Tevhidi Düşünce Yöntem”lerinin Sosyolojisinin Türkiye Sendika Yapılanmasına Etkileri ve “Yeni” Sendikal Bakış”	35
2- Prof. Dr. Mustafa Delican “UÇÖ ve Çalışma Hayatının Geleceği: Olgular, Değerler ve Politikalar”	91
3- Prof. Dr. Bayram Ali Çetinkaya “Dinamik Medeniyetin Yüksek Unsurları-Tefekkür, Teknoloji, Değer, Sanat ve Adalet”	115
4- Dr. Öğr. Üyesi Recep Batu Günör “Çalışma Felsefesi Hakkında Bir Değerlendirme”	136

2.BÖLÜM: İSLAM MEDENİYETİ AÇISINDAN EMEK VE EMEĞİN ÖRGÜTLENMESİ

5- Prof. Dr. Seyfettin Erşahin “İslam Medeniyeti Çalışma Hayatında Hz. Muhammed’in (AS) Anlamı: Fütüvvet-Ahilik Örneği”	145
---	-----

6- Prof. Dr. Safwat Mustafa Khalilovic “Kur’an Antropolojisi Açısından İnsan ve Çalışma”	176
7- Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları “Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Çalışma İlişkileri: Değişim ve Dönüşümün Dönemsel Analizi”	194
8- Prof. Dr. Kazım Hacımeçliç “Bosna -Hersek’te Türk- İslam Medeniyetinin Ahilik/Sanayi Çalışmalarına Yönelik “Bütüncül Bakış”	244
9- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Çetin “İslam’ın Çalışma ve Sendikacılık Kültürüne Katkıları (Sünnet Merkezli Bir Yaklaşım)”	260
10- Dr. Öğr. Üyesi Nihat Altuntepe “İslam İktisadında Kadın İstihdamı: Ülkelerarası Bir Karşılaştırma”	287

3. BÖLÜM: DEĞER, ÇALIŞMA VE İKTİSAT İLİŞKİSİ

11- Prof. Dr. Sami Şener “Değerlerin İktisadi Hayattaki Rolü”	315
12- Öğr. Gör. Sabriye Aktıncı “İslam İnancında ve Postmodern Dünyada Çalışma ve İnsan”	329
13- Arş. Gör. Ahmet Yusuf Yılmaz-İsmail Samet Mutlu “İslam İktisadi Düzeninde Çalışma Hayatı”	341

TAKDİM

Emek, insanlığın merkezi kavramıdır. İnsanın varoluşu emekle mümkündür. En temelde fiziki olarak yaşayabilmek bir emek gerektirdiği gibi sosyal, ekonomik, düşünsel, teknolojik, politik her alanda gelişmek ve üretmek için de emek gereklidir. Fikri – ameli her eylemin içinde mündemiçtir. O halde emek hayatın merkezi kavramıdır dersek doğru bir tespit yapmış oluruz.

Bu kadar önemli olduğu halde emeğin değeri meselesi ciddi bir sorun olarak insanlıkla yaşıttır. Ortaya çıkan her sonucun arkasında bir emek olduğu, emeğin bir değer atfettiği kabul edilmekte ancak maddi ve manevi karşılığının verilmesi konusunda kadimden beri zorluklar yaşanmaktadır. Özellikle, tarihsel bir yarı-ış, kopuş olarak değerlendirdiğimiz modernizm her konuda olduğu gibi emek konusunda da altüst oluşlara neden olmuş, sanayileşmeyle birlikte emek de fikri ve ameli temelde değişime uğramıştır. Emekçi sınıfının ortaya çıkışı geleneksel toplum ve devletten farklı olarak işçilerde sanayi devrimini, kamu görevlilerinde ise modern bürokratik devletin inşasıyla.

Her konuda olduğu gibi bu konuda da Batı dışı toplumlar, Batı'nın tarihsel ve toplumsal ortamında oluşmuş yapı ve kavramların içinde bulmuşlardır kendilerini. Bu yapıların inşasında bizim medeniyetimizin ne harcı ne tuğlası ne fikri ne de eylemi vardır. Bunun böyle olması nedeniyle, kendi kavram ve anlam dünyamızın dışında gelişmiş bu olguları yeniden yorumlayarak kendi anlam dünyamıza yakınlaştırmaya çalışarak tenakuzu önlemeye çalışıyoruz. Elbette Batı'da ortaya çıkan her kavram tümünden reddedilmelidir ya da tümünden kabullenilmelidir sığına düşmeden, o kavramları tanıma, anlama, yorumlama yoluna gitmek, beşeri tecrübenin bir parçası görmeği ve o şekilde muhatap olmayı yeğliyoruz.

Emeğin değeri, emekçinin hakları, emeğin örgütlenmesi gibi kavramlar bugün daha çok sendikal zeminlerde yaşam alanı bulmaktadır. Sendikalar, kapitalist sistemin emeği sömürmesine karşılık emekçinin haklarını savunmak amacıyla kurulmuş örgütlerdir. Çıkışı itibariyle gerekli olduğu kadar fitridir. Sendikal hareket bir nevi, peygamberimizin gençliğinde dahil olduğu, risaleti sonrasında da tekrar

çağrıldığı takdirde de tereddüt göstermeden derhal icâbet edeceğini söylediği Hil-fü'l-fudûl teşkilatı gibi değerlendirilmelidir. Bununla birlikte rahminde geliştiği fikir ve kültür dünyasından etkilendiği de kabul edilmelidir.

Bugün geldiğimiz noktada sendikal hareketin, emek ve emekçi kavramlarının kendi medeniyet değerlerimizden azade olmayan bir şekilde değerlendirildiği sendikal pratikler mevcuttur. Medeniyetimiz emeği hem teorik hem de pratik zeminde doğru bir zemine oturtmuş, önemsemiştir. Bu medeniyetten beslenen emekçilerin emeğe ve örgütlenmesine yaklaşımları da buradan ışık almaktadır. Bununla birlikte gerek gelişen ve yenilenen çalışma koşulları, teorik yeni yaklaşımlar, karşılaşılan yeni sorunlar bu alanın yeniden ve yeniden ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Kendi medeniyet ve inanç değerlerimizden hareketle emeği, emekçiyi, emek örgütlenmesini ele alırken; tevarüs ettiğimiz birikimle, kendimizi içinde bulduğumuz birikim ve uzun yıllardır edindiğimiz sendikal tecrübeyi bir araya getirip, inancımızın temel sabitelerinin hakemliğinde yeni ve özgün yaklaşımlar ile pratikler üretmenin zorunluluğu da ortadadır.

Dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye’de de bu konunun teorik planda öncelikli muhatabı akademi, pratik planda ise sendikalardır. Bu bağlamda akademinin bilgisini sendikaların bilgi ve tecrübesiyle birleştirerek yeni ufuklara ulaşmak, yeni yaklaşımlar üretmek gerekmektedir. Medeniyet birikimimizi, modern birikimle buluşturmayı, bu buluşmanın evrensel sendikal harekete katkı sunmasını sağlamayı

Bu zemin ve gereklilikten hareketle Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi ve Memur-Sen olarak, bu fikri zemin ve pratik zorunluluktan kalkarak, emek, emekçi, emek örgütlenmesi konusunda dünden yarına bir fikir yürüyüşü yapmak için “Çalışma Hayatında Yeni Zihniyet İhtiyacı ve Pratik Uygulama Zemini Olarak Kamu Görevlileri Sendikacılığı” başlıklı bir kongre gerçekleştirdik. 30 Nisan – 1 Mayıs tarihleri arasında Memur-Sen Genel Merkezi’nde açılışı gerçekleştirilen ve TBMM Başkanı Mustafa Şentop’un da açılış konuşmasıyla katkıda bulunduğu Kongre’de 38 tebliğ sunuldu.

Akademi ile emek kesiminin birikimlerini buluşturduğu Kongre’de sunulan ve emek dünyasına yeni yaklaşımlar ve perspektifler için iyi bir külliyat oluşturduğunu düşündüğümüz tebliğleri bir araya getirerek hazırladığımız için Çalışma

Hayatında Yeni Zihniyet İhtiyacı ve Pratik Uygulama Zemini Olarak Kamu Görevlileri Sendikacılığı Kongresi Bildiriler Kitabının hayırlara vesile olmasını diliyor, Kongre'ye nitelikli tebliğleriyle katkı sunan konuşmacılara, Kongre'nin planlama ve düzenlenmesi ile bildirilerin kitaplaştırılmasında emeği olan herkese teşekkür ediyoruz.

Prof. Dr. Yusuf TEKİN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Rektörü

Ali YALÇIN
Memur-Sen Genel Başkanı



AÇILIŞ
KONUŞMALARI

AÇILIŞ KONUŞMASI

Ali YALÇIN*

Saygıdeğer Meclis Başkanım,
Hacı Bayram Veli Üniversitemizin değerli rektörü,
Sendikalarımızın kıymetli genel başkanları,
Memur-Sen ailesinin çok kıymetli öncüleri,
Değerli akademisyen arkadaşlarımız...

EMEK, DAYANIŞMA, MÜCADELE, kavramlarının bütün yerkürede gündemin merkezinde yer aldığı, alacağı 1 Mayıs'ın eşliğindeyiz. Bunun yanında dünyanın bütünü ve insanlığın her bir ferdini etkileyen Koronavirüs ve neden olduğu pandemi nedeniyle de; tedbirli yaşamaya, hayatı eve sığdırmaya, hayatın olağan akışını yeniden sağlamaya dair bir sürecin içindeyiz. İnsanın, insanlığın ve dünyanın birçok mecrada “ihtiyaç duyduğu yeni” ile medeniyetimizin “ihtiram gösterdiği kadim” arasındaki bağı; akılla, ahlakla ve hızla kurmak durumundayız.

Kavramların ve kurumların, fikri kurguların “tema”, “içerik”, “değer”, “hukuk”, “hüküm” ve “mevzuat” kapsamında geniş bir fikri zeminde ele alınmasını hedeflediğimiz ve gerçekleştireceğimize inandığımız, “Çalışma Hayatında Yeni Zihniyet İhtiyacı ve Pratik Uygulama Zemini Olarak Kamu Görevlileri Sendikacılığı” temalı “Uluslararası 1 Mayıs Kongresi”nde bir aradayız. Hepiniz hoş geldiniz, sefalar getirdiniz, onur verdiniz.

Öncelikle, pandemi sürecinde hayatını kaybeden ve bize göre görev şehidi kabul edilmesi gereken emekçi kardeşlerimize minnetlerimi ifade ediyor ve Yüce Rahmandan rahmet diliyorum. Halen, bu noktada tedavi gören bütün insanlarımıza da şifa niyaz ediyorum.

* Memur-Sen Genel Başkanı

Kamu görevlilerinin, emekçilerin, çiftçilerin, gençlerin ve emeklilerin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü yürekten kutluyorum. Bu özel gün öncesinde bizimle birlikte bu akademik toplantıda 1 Mayıs etkinliklerimize katkı ve katılım sağlayan öncelikle Meclis başkanımıza ve diğer misafirlerimize teşekkür ediyorum.

Değerli Meclis Başkanım, kıymetli hazırun,

3 gün sürecek akademik bilgi şöleni kapsamında yer alacak konularla ilgili birkaç genel değerlendirmeyi özellikle ifade etmek istiyorum. Dünya ve insanlık; finansal kapitalizmin ve vahşi emperyalizmin sebep olduğu ve bizzat ürettiği bütün yarımalara, kırılan zeminlere ve kopuşlara rağmen “yeni”, “iyi”, “güzel”, “doğru”, “adil”, “barış”, “huzuru” ve bütün bunlarla ilişkilenmiş bir şekilde “insanca refahı” ve “hakiki felahı” inşa edecek kadim bir birikime ve tartışmasız bir gerçeklik zeminine sahiptir. Son 3 asırda dünyada egemenlerin ve fikirlerinin ana gövdesini 2 alan oluşturuyor:

Bir tarafında iktisat, diğer tarafında ise çalışma hayatı yer alıyor. İktisat, paylaşım teorisi üzerinden vahşi rekabeti çalışma hayatı ise, sermaye, emek ikiliği üzerinden çatışma ve çekişmeyi tetikleyen mevzi haline geliyor. Tam da bu yüzden, dayatılmış iktisat ve tahrif edilmiş paradigması ile tanımının merkez kavramları olan “sınırsız ihtiyaç-kıt kaynak” yalanını ve “sermaye kar-kazanç elde eder, emeğe ise ücret-gelir verilir” dolanını aynı anda referans bilgi olmaktan, aksi iddia edilemez teori ve hüküm olmaktan çıkarmak zorundayız.

Çünkü iktisat teorisi YARADANI ve YARADILIŞI, çalışma hayatının mevcut perspektifi ise YARADILANI ve YAŞAYIŞI hedef alıyor. İhtiyaç kavramı sınırsızlık üzerinden kutsallaştırılırken, sermaye kar ile kırbaçlanıyor, emek ise ücret üzerinden yapay bir kanaatkârlığa ve sus payına zorlanıyor. Tamda bu yüzden, yeni bir zihniyete ve kadim medeniyetimizin adil değerlerine ihtiyaç var diyoruz. Bu kongrede, zihinsel alt yapının oluşmasına kuramsal ve kurumsal düzeyde katkı yapacak yaklaşık 40 bildiri sunulacak ve eminim ki, her biri yeni bir zihniyet ihtiyacını karşılamaya dönük fikir sermayesinin önemli bileşeni olacaktır.

Saygıdeğer Meclis Başkanım, değerli misafirler,

Bugün dünyayı etkisi altına alan hegemonik yapı, varlığını ve oligarşik söylemini; bizzat inşa ettiği, dokunulmaz kıldığı ve herkes açısından vazgeçilmez hale

getirdiği egemen medyası ve medya ideolojisi üzerinden kurmaya, korumaya ve kurtarmaya çalışıyor. Hegemonik yapıyı yıkmak, oligarşik söylemlerini sona erdirmek, insana, insani olana ve adil refaha ve huzura alan açmak istiyorsak; gerçekten çalışma hayatında yeni bir zihniyetin ferd-i vahidi de kapsayacak biçimde inşası gerekiyor.

Kastım, yaratan irade ile yaratılmış özne arasında bilinç gerektirmeyen ve inanç olmasa da yok edilemeyen zorunlu bağa dayalı ve o bağdan neşet eden değerlerle şekillenmiş bir çalışma hayatı müktesebatı üretmektir. Sözün özü, amacımız; insana dairi, çalışma hayatı dairesinde mukim ve hâkim kılmaktır. Emekten istisna bir insan tanımlamak ve konumlamak neredeyse imkânsızdır. İnsan, iyiye ya da kötüye, güzele ya da çirkin, doğruya ya da yanlış yönlenmiş bir eylemin, emeğin, gayretin, sahibidir, failidir. Emek, üretimin yanında tüketicinin, fikrin yanında söylemin, gerçeğin yanında hayalin, mütemmim cüzüdür. Yani emek, hiçbir zaman, hiçbir halde, hiçbir nedenle, hiçbir şekilde teferruat değildir ve teferruata dönüştürülemez. Emeği, üreten öznenin eylem tercihi olarak görmek yerine, üretim sürecinin maliyet unsuru olarak gösteren anlayış; emekçiyi nesne, emeği mal, emek için ortaya konan enerjiyi ve dökülen teri ise gereksizlik olarak kayıt altına alır.

İşte bu kayıt iradesi, neo-liberalizm görünümlü faşist emperyalizmdir. İnsanı ve emeğini nesneleştiren bu neo-liberal oligarşiyi “aşmak” ve iktidarını sona erdirmek istiyorsak, akıl ile ahlakı, idrak ile irfanı, örgütlü güç ile doğru tanımlamayı buluşturmak zorundayız. Oligarşik emperyalizme ve kapitalizme karşı zafer elde etmeyi sağlayacak imkânlarımız; erdemli akıl, güzel ahlak, iyiye özgülümlü idrak ve hakikate hizmetkâr irfandır. Sermaye, girişimci ya da devlet patronajı paradigmat kuralları belirlerken, emek kesiminin ve temsilcilerinin fikir üretmek yerine, tepki üretme esaretine mahkûm edilmesi tuzağını görmeli ve bu tuzağa düşmemeliyiz.

Ne kadar payımız olduğuna karar vermek yerine, pay talep etmek ya da belirlenmiş paya itiraz etmek emeğin hak sahibi değil pay sahibi olduğuna inanmak, kazanca ortak olmak yerine, kazandırdığından ücret almaya talipliğe razı olmaktır. Bu boyutuyla bakıldığında, sadece çalışma hayatında değil paylaşma kulvarında da yeni zihniyet ihtiyacı açıkça görülecektir. Esasen “yeni zihniyet” dediğimiz söylenişi itibariyle olup, varlığı itibariyle “kadim zihniyettir”.

Bu kadim zihniyetin özne tarafında insan, yüklem tarafında ise adalet asli unsurudur. Bunun bir sonucu olarak, insan, emek ve adalet noktasında ortaya konacak her zihni çalışma esasen kadimden tevarüs eden bir alt yapıya sahiptir. İnsan, emeğinin değerini ve ortaya koyduğu gayretin ederini belirleyecek mekanizmanın kesinlikle ve mutlaka vazgeçilmezi ve asli öznesi olmakla mükelleftir. Çünkü insan, onurunu, hukukunu ve hakkını korumakla mükelleftir. Bu bağlamda, emeğinin karşılığı olan değeri hak olarak, gayretinin karşılığı olan ücreti tutar olarak belirleyen mekanizmanın özne-fail insanı yok sayması tek başına adaletsiz sayılması için yeterlidir.

Emek, insan açısından bizatihilik iken, sermaye ya da ana mal ise aracılık konumu gerektirir. Emek aracısız, dolaysız bir şekilde bizzat insana aittir ve insana dairdir. Emeği sermayeden değerli ve aynı zamanda güçlü kılan da budur.

Saygıdeğer Meclis Başkanım, kıymetli hazırun,

Hiç şüphesiz ki; “Dünya, beşten büyüktür”, son dönemin başat söylemlerinden biridir. Ve kesinlikle bizim açımızdan tartışmasız bir doğrudur. Fakat tek başına söylendiğinde ve fikri altlıklar ile desteklenmediğinde ütöpik olmaya da mahkumdur. Biz, bu bilinçle temel 2 fikir altlığını da bu başat söylemin mütemmim cüzü olarak görüyoruz:

İlki, “insanlık, emperyalizmden güçlüdür” ve ikincisi, “emek, sermayeden değerlidir.” Memur-Sen olarak; mücadelemizin soylu vasfına haiz olmasını sağlayan kapitalist akılla ve emperyalist ahlaksızlıkla şuurla ve idrakle savaşıma kararlılığıdır. Daha da ötesi dünyanın sömürülmesine, insanı nesneleştirilmesine ve emeğin değersizleştirilmesine itirazımız bizi erdemliler hareketi olarak tanımlar. Sendikacılık teorik bir kulvar değil pratik, yaşayan, değiştiren, dönüştüren, teklif ve tepki üreten bir canlı organizma gibi işleve sahip. Sendikalar, kendi kulvarlarında olan-olması gerek ilişkisi üzerinden direnç-talep, tepki-teklif ve hepsinden öte mevzuat-hukuk ilişkili faaliyetler ortaya koymak zorundadır. Biz de Memur-Sen olarak; yetkili taraf sıfatıyla yanlışlığı değiştirici, doğruya dönüştürücü ve adil bölüşürücü süreç ve sonuçlar oluşturma azmindeyiz.

1 Mayıs vesilesiyle, mevcut kamu görevlileri sendikacılığı mevzuatının, teferuatının, mütemmim cüz kabilinden görülmeyen müstemilatının hal-i pür melalini kısaca ifade etmekte fayda görüyorum:

Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı yıl yönüyle genç olsa da yol yönüyle büyük mesafe kat etmiştir. 20 yıllık yasal kamu görevlileri sendikacılığı süreci son resmi veriler itibariyle; 1 milyon 800 bin civarında sendikalı kamu görevlisine ve %70’e yakın örgütlenme düzeyine ulaşmak gibi bir başarı ortaya koymuştur.

4688 sayılı Kanunun ilk halinden bugünkü şekline gelinceye değin, yasal değişiklikler, yargısal iptaller, fiili durumlar, anayasal düzenlemeler yoluyla hatırı sayılır düzeyde olumlu kazanımlar elde edilmiştir. Bununla birlikte; halen çok büyük bir kamu görevlisi kitlesi şu ya da bu nedenle fakat kesinlikle hukuken kabul edilmesi imkânsız gerekçelerle örgütlenme hakkından yoksundur.

Emekliler, toplu sözleşmeden yararlandırılıyorlar fakat toplu bir şekilde örgütlenme hakkının dışında tutuluyorlar. Benzer şekilde, üniformalıların, üst düzey beyaz yakalıların, sendikal örgütlenmenin ısrarla dışında bırakıldığı fakat haklı bir gerekçede sunulmadığı bir gerçeklik söz konusudur. 4688 sayılı Kanun için “yasada eksikler, masada fazlalar var” diyoruz. Ayrıca, toplu pazarlık hakkına dair kapsamdan, uygulamaya, süreden, sürece, görüşmeden, görünür hale getirmeye, bilgi ve veri paylaşımından, tutanak üretmeye diğer birçok konuda da sınırlamalar, yanlış uygulamalar, kötüye kullanmaya uygun açıklıklar ne yazık ki mevzuatta yer bulmaktadır.

Toplu sözleşmenin kapsamı, konu yönüyle daraltılırken, süre yönüyle kısaltılıyor. İşveren, marifetli kamu yöneticileriyle heyetini teşkil ederken emek kesimi muhalefetli bir ekiple heyet olmaya zorlanıyor. Kamu görevlileri sendikaları heyetinin yedeği, kamu işvereninine ise tepki geçirmez çelik yeleği var gözüküyor. Sendika üyesi olan ile olmayan, yetkili sendika üyesi ile diğer sendika üyeleri arasında hiçbir fark üretmeyen hata fark üretilmesini açıkça engelleyen bir yasal düzenlemeyle, akıttığımız tere israf damgası vuruluyor.

Siyasi partilerde, hazine yardımı oy oranlarına göre farklı belirlenebilirken sendikalarda toplu sözleşmenin kazanımları, ikramiyesi bütün kamu görevlileri için aynı şekilde uygulanıyor. Dayanışma aidatı, kamu görevlileri sendikacılığı zemininde ısrarla engelleniyor. Tabiri caizse, dayanışma aidatı engeliyle örgütlenme hevesi ve hedefi kırılmak isteniyor. Uzlaşmazlığın tespiti ve çözüm süreci konusunda tarafların eşitliği ilkesi, açıkça ihlal ve ihmal ediliyor.

Bir başka önemli husus, kamu görevlileri hakem kurulunun yapısı ve işleyiştir. Esasen ismi ile tezat bir yapıdan bahsediyoruz. Zira kurul, hakem vasfından uzak kalmayı ve kamu görevlileriyle de ilintili olmak yerine kamu işverenine bağlı olmayı tercih eden yapıya sahiptir. Bu konu, çok daha geniş bir şekilde özellikle 2 oturum da hem akademik ve teorik hem de retorik ve pratik bir düzlemde tartışılacak. O yüzden derinlemesine bir analizi yaparak zaman almayacağım.

Toplu sözleşme hakkının somut uygulama alanı olan toplu sözleşme sürecini bizzat yaşayacağımız 6. Dönem Toplu Sözleşme yılı olması sebebiyle toplu sözleşmeye dair beklentilerimizi, hedeflerimizi ve tekliflerimizi genel hatlarıyla ifade etmekle yetineceğim.

Toplu sözleşme masası da tıpkı merkezi yönetim bütçe yasası gibi bir sosyal politika enstrümanı ve mevzuatı olarak görülmelidir. Kamuya hizmet üreten kitlenin, kamunun bütçesinden hakkını sağlayan mekanizmanın adıdır toplu sözleşme. Bu yüzden emek-hak, çalışma-ücret, çalışan-gelir, kamu görevlisi-mali/sosyal/özlük hakları ve hatta fiili durum itibarıyla kamu personel sistemi ve çalışma şartları noktasında düzenleme, düzgünleştirme, hukuk adaletle bütünleştirme fırsat ve imkânları sunan bir anayasal teminattır toplu sözleşme.

Biz, Türkiye'nin en büyük kamu görevlileri konfederasyonu, bağlı sendikalarımızda hizmet kollarının yetkili sendikaları olarak toplu sözleşme masasında hak almanın, mevcut hakları korumanın, hukuki zeminimizi güçlendirmenin, çalışma şartlarımızı insanileştirmenin, demokratikleşme, sivilleşme ve özgürleşme odağında insan onuruyla uyumlu, insana yakışır iş noktasında sorunsuz bir kamu personel sistematiği ve çalışma hayatı oluşturmanın peşindeyiz.

Yetkili olduğumuz andan bugüne masa, yasa ve saha yoluyla ürettiğimiz kazanımlar, yok ettiğimiz yasaklar, bitirdiğimiz sınırlamalar ve getirdiğimiz fırsat ve imkânlar üzerinden biz;

“en büyük gücümüz örgütlülüğümüz” derken kamu görevlileri ise “iyi ki Memur-Sen var” diyor.

Pandeminin gölgesinde ve tedbirler ekseninde kutlayıp idrak ettiğimiz 1 Mayıs vesilesiyle, kamu görevlileri için 6. Dönem Toplu Sözleşme masasına taşıyacağımız tekliflerin de arasında yer aldığı taleplerimizi sıralamak ve sizlerle paylaşmak istiyorum:

- Biz kamuda güvencesiz istihdama son diyor ve sözleşmeliliğin kaldırılmasını istiyoruz. Mevcut sözleşmeli personel arasındaki ayrımlar bu gerçekleşmeye kadar sona ermeli, kadroya geçiş düzenlemesi ivedilikle hayata geçirilmeli,
- Kamu görevlileri, ek ödemenin artmasını, emekliliğe yansımalarını hem bekliyor hem de hak ediyor,
- 3600 ek gösterge, bizim talebimiz, siyasi iradenin vaadidir. Talebimizin karşılanmasını, vadin artık gerçekten yürürlüğe konmasını istiyoruz. Ek gösterge konusunda, ne ayrıcalık ne de ayrımcılık olmamalı, bütün kurumlar ve unvanlar birlikte ele alınmalıdır,
- Kamuda kılık-kıyafet dayatması da, kılık-kıyafete dayalı yasaklar ve sınırlamalarla dolu darbe mevzuatı safsatası da artık sona ermeli. Kılık-kıyafet konusunda kamu görevlileri özgürleşmeli ve kamu otoritesi sivilleşmeli,
- Yasaklardan arınmış Türkiye mücadelesinin karşılığı verilmeli, özgürlük eksikleri giderilmeli hem siyaset yasağına hem de grev yasağına son verilmeli,
- 4688 sayılı Kanunda yasanın eksikleri giderilmeli, masanın fazlalıkları gönderilmeli.
- Hakem Kurulu, işveren tarafından kurulmamalı ve işverenin tarafını tutmamalı. Bunun için hakemin yapısında ve yasasında değişikliğe gidilmeli,
- Toplu sözleşmede tarafların eşitliği sağlanmalı, yetkili sendikaya akıttığı terin ve yetkili sendikanın üyelerine ortaya koyduğu aidiyetin değeri yansıtılmalı; ya dayanışma aidatı gelmeli, ya toplu sözleşme ikramiyesi yetkililer için yükseltilmeli,
- Emekliler, sendika üyesi olabilmeli ve toplu sözleşmede daha fazla haktan yararlanabilmeli,
- Örgütlenmede sınırlamalar kaldırılmalı, Türkiye korkulara dayalı yasaklardan arındırılmalı,
- Toplu sözleşmede süre baskısı kalsın, toplu sözleşme görüşmelerinin süresi artırılsın,

- Kariyer-lyakat ve ehliyet esas alınsın, görevde yükselmedeki sınırlamalar, unvan değişikliğindeki kısıtlı uygulamalar ortadan kalksın,
- Performansa dayalı ek ödeme, fazla çalışma ücreti, ek ders ücreti, arazi tazminatı ve benzeri fiilen yapılan görev karşılığı ödenen ücretler katsayı, gösterge, oran ve tutar yönüyle yükseltilsin. Sağlıkta döner sermaye mağduriyeti ve adaletsizliği kökünden giderilsin,
- Yerel yönetimlerde sözleşmeli personelin mağduriyetine kaynak olan keyfi ve hukuksuz uygulamalar engellensin, işine son verilen personel görevine iade edilsin,
- KİT'lerde özelleştirme ve yeniden yapılandırma seçenekleriyle mağduriyet üretmekten vazgeçilsin, güvencesiz çalışmaya zemin oluşturacak istihdam yöntemleri terk edilsin,
- Kadınların ve gençlerin, yönetim süreçleri ve kadroyla ilişkilendirilmesine yönelik fırsat ve imkânlar artırılsın, çalışma hayatı ile ev hayatı arasında uyumu sağlayacak haklar, fırsatlar ve haklar medeniyet perspektifiyle mevzuatta yer alsın,
- Kamu görevlilerinin, işveren ve hakemi tarafından verilen kararlarla şekillenen 5. Dönem Toplu Sözleşme kaynaklı zararları giderilsin, en düşük devlet memuru aylığı üzerinden talep ettiğimiz seyyanen zam hayata geçirilsin,
- İş sağlığı ve güvenliği, sürdürülebilir sosyal güvenlik hakkı, ücretsiz sağlık hizmetine erişim hakkı konularında olması gerekenle uyumsuz mevzuat ve uygulamalar yürürlükten kaldırılsın. İş sağlığı ve güvenliğinde kamu öncülük yapsın, erteleme yerine öncelemeyi esas alsın,
- 4/C'den 4/B'ye geçirilen personelin geçmiş kayıpları giderilsin, farklı ve haksız uygulamaların muhataplığı sona erdirilsin, diğer sözleşmelilerle birlikte ivedi şekilde kadroya geçirilsin,
- Gelir vergisi geliri azaltan, gerginliği çoğaltan unsur olmaktan kurtarılsın. Sabit oran ya da yüksek matrah ile vergide adalet sağlansın, kamu görevlilerinin maaşında azalma ortadan kaldırılsın,

- Pandeminin ürettiği tedbirliği hayatın yükünü çeken kamu görevlilerine ve pandemi nedeniyle olağan üstü iş yüküyle karşı karşıya kalan sağlık emekçilerine özel ödemeler hayata geçirilsin,
- Ailenin korunmasına, çocuklarımızın ve gençlerimizin sapkın yönelimlerden uzak tutulmasına dönük sözleşme fesih kararını takdir ediyor, iç hukukta benzeri hükümlerle sözleşmeyle aynı etkiler üreten mevzuatta ivedi değişiklik ve düzenleme yapılması konusundaki beklentimizi tekrar ediyoruz,
- Bu yıl Ramazan Bayramıyla birlikte kamu görevlileri de bayram ikramiyesinden yararlandırılmalı. Bayram ikramiyesi, göstergeye bağlanarak enflasyona karşı korunmalı,
- Kadro derece sınırlamaları kaldırılmalı, izinler iş günü esasıyla kullanılmalı, fiili hizmet zammının kapsamı kişi ve görev yönüyle yeniden ele alınmalı,
- Kamu görevlilerini şiddete karşı koruyacak mekanizmalar yürürlüğe konulmalı,
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı sona ermeli, bu sınıftaki mevcut personel durumlarına uygun hizmet sınırlarına geçirilmeli. Zam ve tazminatlar noktasındaki katsayılar ve göstergeler güncellenmeli, Ekonominin büyümesi, kamu görevlilerine yansıtılmalı ve kamu görevlileri büyümeden pay almalı,
- Ekonomik ve Sosyal Konsey mevzuatı düzenlenerek işler hale getirilmeli,
- Kadrosuz usta öğreticilerin, ek ders ücreti karşılığı görev verilenlerin, kamu dışı aile sağlığı çalışanlarının, vekil ebe-hemşire-imamların kadroya geçiş talepleri dikkate alınmalı, hakkaniyetle karşılanmalı, Kamu görevlisine ait görevleri yerine getiren üniversiteli işçilerin kamu görevlisi kadrolarına atanmasına yönelik beklentiler karşılanmalı,
- KİT'lerde ücret dengesini sağlamaya dönük yetkilendirme biran önce gerçekleştirilmeli. Ücret farklılıkları giderilmelidir.

Evet, kamu görevlileri ve sendikacılığı için talep, tekliflerimiz ve beklentilerimiz bunlarla sınırlı değil. Emegimizin değerinin bilindiği, alın terimizin karşılığının verildiği, kamu görevlilerinin önemsendiği ve öncelendiği, ehliyet ve liyakatın

gerçekten temel ilke haline geldiği emeğinin karşılığın bütçeye yük değil insana hak olarak tanımlandığı ve çalışma hayatında ücret dâhil her konuda adaletin barışın sağlandığı bir kamu personel sistemini, çalışma hayatı müktesebatını

sendikal mücadele ve haklar kulvarını oluşturmak, işler kılmak ve korumak hepimizin ve herkesin ortak hedefi ve eylemi olmalıdır.

Sözlerime son verirken, 1 Mayıs etkinlikleri kapsamında gerçekleştirdiğimiz

“Çalışma Hayatında Yeni Zihniyet İhtiyacı ve Pratik Uygulama Zemini Olarak Kamu Görevlileri Sendikacılığı” temalı uluslararası 1 Mayıs Kongresini düzenleme noktasında akıl, fikir ve beden teri akıtan bütün arkadaşlarıma teşekkür ediyor, katkı ve katılımlarıyla kongremize değer katacak, bildiri sahibi akademisyenlerimizde de şükranlarımı sunuyorum.

O halde emekçiler olarak hep birlikte haykıralım...

Yaşasın emeğimiz!

Yaşasın ekmeğimiz!

Yaşasın helal kazanç için onurlu duruşumuz!

Yaşasın yerelden evrensele soylu mücadelemiz!

Yaşasın emeği refaha kavuşturma mücadelemiz!

Yaşasın insanlığı huzurla buluşturma emeğimiz!

AÇILIŞ KONUŞMASI

Prof. Dr. Yusuf TEKİN

Ben Ali Başkan'ın konuşmasından bir cümle alıntıyla kendi konuşmama başlamak istiyorum. O da şu: Şimdi burada bir sendikacı kimliği ile konuşunca başta Meclis Başkanımız olmak üzere bir sendikacı refleksi olarak algılanabilir. Ben uzun yıllar (yaklaşık 7-8 yıl) bürokratik yaptım. Teyiden şunu söyleyeyim Ali Bey'in söylediği şeylerin çok büyük çoğunluğunun altına imza atıyorum. Bunların birçoğu kamuya maddi yük getirmeyecek bir bakış açısıyla ilgili. Bunlar pandemi koşullarının yarattığı ekonomik olumsuzluklar içerisinde belki gündeme alınmayabilirler. Ama dediğim gibi çoğu ekonomik yük getirmeyen düzenlemeler. En azından bunlar çözülürse Türkiye'deki emekçiler, çalışan dostlarımız, arkadaşlarımız mutlu olurlar.

Hepimizin bildiği üzere insanın en değerli vasıflarından birisi onun üretim gücüdür. Üretim gücü, insanın varlığına verilen en yüce yetenek tecellisi olan düşünme vasfının dış dünyadaki somut karşılığını oluşturur. İnsan sadece üreterek kendi potansiyelini açığa çıkarabilmekte, maddi ve manevi olarak özgürleşebilmekte ve giderek de mülkiyetinde olduğunu iddia ettiği eşyanın hakikatine nüfuz edebilmektedir. Bu yanı sıra üretmek düşünen insan eyleminin doğal bir sonucudur. İnsanın insanla, toplumla, devletle, doğayla kurduğu ya da kurabileceği ilişkilerin dolayımında ortaya çıkan ve bilimden, tekniğe, edebiyattan sanata dek tüm yaşam alanlarını kuşatan bir süreçtir. Kuşkusuz ki insanın kendi benliğinden başlayarak dış dünyaya doğru genişleyen ilişkiler silsilesinin tamamını kuşatan bu süreç nötr değil, değer yüklü bir içeriğe tekabül eder. Zira üretim süreci kendisini ortaya çıkaran ya da dışsallaştıran kişi, grup ve yapıların bireysel ve toplumsal aidiyet tercihlerinden bağımsız olarak gelişen bir süreç değildir. Düşünen, düşünsel temelli üretim süreçleri kadar bilimsel ve teknolojik içeriklerde söz konusu içeriklerin gelişme sürecine yön veren bir ideolojik ve tarihsel bağlam içinde hayat bulurlar. Bu nedenle bir şeyin üretimi kadar kimin tarafından, hangi yöntemlerle

* Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Rektörü

ve ne gibi amaçlarla üretildiği sorusu da bu anlamda büyük önem taşır. Mesela, atomu insanlığa hizmet etmek için parçaladığını iddia edenlerin, onu insanlığı yok eden, edebilen bir kitle imha silahına dönüştürdüğü ve zamanı gelince de bunu çekinmeden kullandığı gerçeği akıldan hiçbir zaman çıkarılmamalıdır. Endüstri devriminden bu yana süregelen tarihsel süreç bize şunu göstermiştir: Sınırsız ve koşulsuz büyüme arzusu, kendinden olmayan her şeyi ve doğayı sövmeye odaklı bir perspektifle dizayn eden emperyalist ve kapitalist küresel sistemin çıkarlarına uygun olduğu sürece her türlü üretim, kutsal ve makuldür.

Günümüz dünyasındaki can yakıcı sorunların yegâne kaynağı olan bu sistem, gelir ve servet dağılımındaki eşitsizlik ile sosyal adaletsizliğin derinleşmesine neden olmakta, küçük bir azınlığı mutlu etmek pahasına insana ve doğaya dair her şeyi araçsallaştırabilmektedir. Öyle ki, insanlık bugün küresel ve vahşi kapitalizmin tatmin olmayan ve hiçbir ahlaki kaygı gözetmeyen iştahının yol açtığı yaşamsal bir tehdit ve büyük bir meydan okuma ile karşı karşıya bulunmaktadır. Dünyayı adeta kendi çıkarlarının koşulsuz ve mutlak bir sömürü nesnesi olarak telakki eden ve içine aldığı her şeyi yutan bu doyumsuz canavarın, yani küresel vahşi kapitalizmin yumuşak ya da sert yöntemlerle bize dayattığı bu makûs kaderi alt edebilmenin yolu ise kendimize, bize, bizi insan yapan değerlerimize, kendi medeniyet değerlerimize dönebilmekten geçmektedir. 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, evrensel insanlık tarihinin müktesebatını da içine alan, kendi medeniyet değerlerimizin hatırlanmasına imkân sağlayan ve süregiden haksızlıklara karşı verilen, verilecek mücadelelerin hangi referanslar eşliğinde sürdürmesi gerektiğini gösteren bir başlangıç noktası olarak da işlev görmelidir. Adaletin tüm yönleriyle ve bütün yaşam alanlarını kapsayacak biçimde teşekkül etmesi, insan hak ve onurunun en mükemmel şekilde tesis edilmesi, ekonomi ile ekoloji arasındaki dengenin sağlıklı bir şekilde gelişmesi ve tüm sömürü mekanizmalarının tasfiye edilmesi için sırtımızı dayayabileceğimiz yegane zemin, insanın baki kurtuluşunu ve insanlığın genel selametini esas alan, kendi medeniyetimiz ve onun ürettiği değerlerdir.

Bu değerleri yeniden düşünmek, içinde bulunduğumuz çağın koşullarıyla uyumlu olabilecek biçimde revize etmek ve günlük yaşam pratiklerimizden, toplumsal ilişkilerimize, siyasal tutumlarımızdan gelecek tahminimize kadar her alanda kendisinden istifade ettiğimiz bir yol haritasına dönüştürmek hepimiz açısından büyük bir önem taşımaktadır.

1 Mayıs vesilesiyle idrak ettiğimiz bu önemli günün varlık gerekçesini ve kongremizin ana gündemini oluşturan çalışma hayatını da aynı kapsam içinde değerlendirmek elzemdir. Zira kendi medeniyet değerlerimizin salık verdiği gibi, sosyal adaleti referans alan bir çalışma etiği oluşturamadığımız sürece bize dayatılan makûs kaderin, edilgen izleyicileri ve mağdurları olmaktan öteye geçmek ve küresel vahşi kapitalizmin sömürü mekanizmalarının üstesinden gelmek mümkün görünmemektedir. Bunu başarmak içinse, küresel sisteme hâkim olan genel eğilimin aksine yalnızca ve ne pahasına olursa olsun, ekonomik, maddi büyümeyi hedef alan politikaları reddeden bir anlayış içinde olmalı ve daha adil ve eşitlikçi bir dünyanın inşasına odaklanan güçlü bir vizyonla geleceği yeniden tasarlamalıyız. Sürdürülebilir, kapsayıcı, paylaşımcı, insan odaklı ve sosyal adalet merkezli bir çalışma etiği geliştirerek, işçi işveren ilişkilerinden sahip olunan özlük ve sosyal hakların niteliğine kadar tüm alanlarda evrensel standartları yakalayan ve diğer ülke, coğrafya ve toplumlar için örnek teşkil eden alternatif bir model üretmek zorundayız. Bugün ve kongremizin ilerleyen oturumlarında sendikal örgütlenmenin önde gelen temsilcilerinin yanı sıra, bu alanda akademik çalışmalarla tanınan saygın bilim insanları ve konuyla ilgili diğer paydaşlar söz konusu modellerin içeriği ve kapsamı üzerinde birbirinden değerli düşünce ve önerilerini bizlerle paylaşacaklar. Küresel vahşi kapitalizmin salt ekonomik faydayı esas alan bir yönelim ile insanlığın ve dünyanın yıkımı pahasına mubah gördüğü ilişki modellerine mecbur ve mahkûm olmadığımızı, en yetkin ağızlardan dinleme şansına erişeceğiz inşallah. İnsan eşitliğini ve adil bölüşümü esas alan, alın teri ve emeğin hakkını veren, doğaya ve diğer canlıların yaşam hakkına saygı duyan ve gelecek nesillerin hukukunu gözeten özgün bir perspektifin inşasının mümkün olduğuna yönelik inancımızı bir kez daha teyit edeceğiz.

Buraya kadar ki konuşmam aslında 2020 yılının başında Ali Başkan ile 1 Mayıs'ta ilgili Müslümanların, mütedeyyin insanların bakış açısını, emeğin her türlü ahlaki değerden yoksun olduğunu iddia eden veya bu şekilde yaklaşan insanların elinden 1 Mayıs'ı kurtarmak için entelektüel bir birikim ile kendi değerlerimizle mücadele etmek adına böyle bir sempozyum organize edelim derken ki düşüncelerimi özetlemeye çalıştım. Üniversite olarak o gün de Ali Başkan'a söylediğimiz gibi sosyal bilim temalı bir üniversite olan Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi olarak, bu değerlerin inşasında ve hayata geçirilmesinde var gücümüzle yer

alacağız. Bu konuda yol almak isteyen, yürümek isteyen bütün paydaşlarımıza dostlarımıza katkı vereceğiz. Bugün yaptığımız gibi bundan sonra da benzeri çabalarımızı sürdüreceğiz. Bunu huzurlarımızda bir kez daha taahhüt ediyorum. Bugün bu toplantımızın onur konuğu olarak aramızda bulunan değerli Meclis Başkanımıza katılımları için bir kez daha teşekkür ediyorum. Memur-Sen ailesine bu etkinliği organize ettikleri için ve bu etkinliği ayrıca bizimle organize ettikleri için bir kez daha teşekkür ediyorum. Toplantıya katkı veren akademisyen arkadaşlarımıza, bilim insanlarına, uygulayıcılara emeklerinden dolayı teşekkür ediyorum. Dinleyicilere ve katılımcılara da bu etkinliğimizde aramızda buldukları için teşekkür ediyorum. Hepinizin tekrar 1 Mayıs Emek Bayramı'nı kutluyorum, hepinize saygılarımı sunuyorum.

AÇILIŞ KONUŞMASI

Mustafa ŞENTOP*

Kamu çalışanı kardeşlerimizle birlikte alınının teri, elinin emeği ile ailesine helal lokma yedirmek için gece gündüz çalışan bütün emekçi kardeşlerimin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü tebrik ediyorum. Bugün Memur-Sen Konfederasyonu ve Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nin işbirliği ile düzenlenen Uluslararası 1 Mayıs Kongresi'nde Çalışma Hayatında Yeni Zihniyet İhtiyacı ve Pratik Uygulama Zemini Olarak Kamu Görevlileri Sendikacılığı'nı konuşmak, tartışmak ve yeni bir vizyonda ele almak üzere tertip olunan kongrenin açılışında sizlerle bir arada olmaktan büyük memnuniyet duyduğumu ifade etmek isterim. Buna ilave olarak memnuniyetim döneminde Eğitim-Bir-Sen ve dolayısıyla Memur-Sen üyesiydim. Daha sonra idari görevim sebebiyle ayrılmak zorunda kaldım. Arkasından siyasete girmekten dolayı üyeliğimiz devam etmedi ama fahri üye olduğumu burada ifade etmek isterim. Bu önemli ve geniş içerikli kongreyi düzenleyen Memur-Sen'in değerli başkanı Ali Yalçın Bey'e ve Memur-Sen yöneticilerine, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Rektörü, değerli dostum Profesör Doktor Yusuf Tekin'e teşekkür ediyorum. Kongrenin devletimiz, milletimiz, kamu çalışanları için hayırlara vesile olmasını Cenabı Haktan niyaz ediyorum.

Önceki yıllarda Türkiye'nin farklı şehirlerin meydanlarında kutlanan 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nün Kovid-19 salgını sebebiyle çevrimiçi olarak böyle faydalı bir kongre ile ele alınacak olması takdire şayandır. Değerli misafirler, Batıda sanayi devrimi ile birlikte işçiler toplumsal bir sınıf olarak teşekkül etmişler. Temel ölçü parametresi ve değeri sadece para olan vahşi kapitalist uygulamaların getirdiği menfi etkilere karşı işçi sınıfı, daha insani çalışma şartları ve ücret taleplerini gerçekleştirebilmek için sendikalar çatısı altında kurumsal olarak örgütlenmişlerdir. Fransızcadan aldığımız sendika kelimesi ortak çıkarları korumak için kişi veya şirketlerin kurduğu birlik ve meslek örgütünü ifade etmektedir. Sendika kelimesinin etimolojik kaynağı ise eski Yunanca'daki 'Syndikos' kelimesidir ki avukat, hukuki anlamda

* Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı

vekil, özellikle bir topluluğun haklarını savunan temsilci demektir. Dolayısıyla kelimenin etimolojik kökeni ve tarihi süreç dikkate alındığında sendikalar; işçileri, çalışanları temsil etmek ve haklarını savunmak üzere teşekkül etmişlerdir. Ne var ki sendikacılığın daha kuruluş yıllarında özellikle Kara Avrupası'nda Marksizm'in ideolojik etkisiyle sendikalar kapitalist sistemi yıkıp yerine sosyalist/komünist bir düzen kurmayı amaçlayan doktriner ihtilalci sendikacılık anlayışını ve örgütlenmesini benimsemişlerdir. Bu anlayışın, özellikle 20. yüzyıl boyunca siyasi-toplumsal alanda olduğu kadar çalışma hayatında da menfi etkileri bütün dünyayla birlikte Türkiye'de de hissedilmiştir. İnsanı sadece emek ve mülkiyet ilişkisine indirgeyen, kültür ve medeniyetlerin getirdiği bütün değerleri reddeden, görmezlikten gelen bu ideolojik körlüğün menfi etkilerini hala az da olsa hissediyoruz. Sovyet Rusya'nın dağılıp komünist ideolojinin güç kaybetmesiyle giderek doktriner sendikacılık gündemden düşmüş, uzun vadeli toplumsal amaçlardan ziyade üyelerinin çıkarlarını savunan faydacı, yalın sendikacılık, güç ve yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Ülkemizde doktriner sendikacılık anlayışıyla örgütlenen sendikaların işçi ve emekçi kesimlerin üzerinde uzun süre adeta tekel haline geldiklerini hepimiz biliyoruz. İşte bu tekelci ve komünist ideolojik temelli sendikacılık anlayışına karşı şair, yazar merhum Mehmet Akif İnan ve arkadaşlarının başlattığı süreç ve nihayetinde Memur-Sen'in kuruluşu son derece önemlidir. Yedi güzel adamdan biri olan eğitimci, şair, yazar merhum Mehmet Akif İnan ve arkadaşlarının 14 Şubat 1992 tarihinde Eğitimciler Birliği Sendikası'nı kurarak başlattıkları süreç, Memur-Sen'in sendikal faaliyetleri Marksist ideolojik kalıplarla sınırlayan sendikacılığın aksine, soğuk savaşın kutuplarından ve penceresinden bağımsız olarak, ülkemizin toplumsal dinamiklerine uygun tarihi ve dini mirasını sahiplenen, bu konuda hassasiyetlere malik, yerli ve milli bir sendikal örgütlenme olarak 9 Haziran 1995 tarihinde kuruluşu ile neticelenmiştir.

Böylece insanı ve toplumu sadece emek ve mülkiyet ilişkisine indirgeyen, medeniyetimizin getirdiği bütün değerleri ve kültürü reddeden bir sendikacılık anlayışı yerine, toplumumuzun maddi ve manevi değerlerini esas alan ve bu çerçevede kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi hedefleyen sendikacılık anlayışı ikame edilmiştir. Hâlihazırda dünyada terk edilmiş Marksist doktriner sendikacılık anlayışını savunan, buna binaen devleti ve temsil ettiği değerleri ötekileştiren, düşmanlaştıran bir sendika söylemi kullanan sendikalar bulunmakla birlikte bu tür sendikacılığa teveccühün azaldığını görüyoruz.

Değerli katılımcılar, sendikacılık kavramsal ve kurumsal olarak daha ortada yokken, mensubu olduğumuz kültürde ‘İnsan için ancak çalıştığı vardır’ ayeti ve ‘İşçinin ücretini alın teri kurumadan veriniz’ hadisi bizim toplumumuzun çalışma hayatını düzenlemekte en önemli temel düsturlar olmuştur. Çalışmanın kutsiyetini çalışanın emeğinin yüceliğini anlatan ve karşılığının mutlaka hemen verilmesi gerektiğini hatırlatan bu ifadeler, güzel hasletlerimizin menşeyini göstermesi bakımından önemlidir. “Kendisi kıymetli ve özel olarak yaratılmış insan emeğiyle kıymetlidir” anlayışıyla çalışma hayatını düzenleyen Osmanlı’dan önceki devlet geleneğimizde çalışma hayatının uzun süre kardeşlik ve barış temelinde devam ettiğini müşahade ediyoruz. Hepinizin bildiği üzere Esnaf Dayanışma Teşkilatı olarak varlık gösteren Ahilik sisteminin temelinde de bu güzel hasletler yer almaktadır. Dolayısıyla bizim kültürümüzde zaten işçi ve emekçilerin emeklerinin karşılığını hemen almalarını sağlamak hep temel esas olmuştur. Yakın tarihimizde askeri darbenin ürünü olan 1982 Anayasası ile birçok temel hak ve hürriyete getirilen sınırlamalardan sendikal örgütlenme ve haklar da nasibini almıştır. 1982 Anayasası’nda memurların örgütlenmesini açıkça yasaklayan bir hüküm yer almamakla birlikte uygulamada memur sendikalarının kuruluşunun geciktiğini görüyoruz. Nitekim 10 yıla yaklaşan uzunca bir süreden sonra 25 Haziran 2011 tarih ve 4688 sayılı kanunla Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edilerek, kamu görevlilerinin sendikal hakları açık ve yasal bir zeminde nihayet oturtulmuştur. Memur-Sen, 12 Eylül 2010 tarihinde içerisinde toplu sözleşme hakkının elde edilmesini de öngören Anayasa değişikliği referandumunun gerçekleşmesine diğer sendikaların aksine destek olarak kamu çalışanlarının haklarının geliştirilmesine ciddi katkı sağlanmasına yardımcı olmuştur. Anayasa değişikliği paketinin 6. maddesinin doğrudan sendikal hayatla ilgili olması sayesinde bu durum kısa sürede örgütlenmeye yansımış, kamu görevlileri arasında örgütlenme oranı yüzde kırklardan yüzde yetmişlere çıkmıştır. 4 Nisan 2012 tarihinde kabul edilen 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kamu çalışanlarının sendikal hakları genişletilmiştir. Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde kabul edilen 5892 sayılı kanunun 27 Nisan 2009’da Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmesi ile 1 Mayıs ülkemizde resmi tatil olarak ilan edilmiştir. Böylece uzun yıllardır illegal örgütler tarafından suiistimal edilen 1 Mayıs kutlamaları hukuki bir statüye kavuşturulmuş, bütün emekçileri içeren bir genişliğe sahip kılınmıştır. Ülkemizdeki çalışma barışına ciddi katkı sağlayan bu

anayasal ve kanuni düzenlemeler elbette yeterli değildir. Çoğulcu demokrasinin en önemli unsurlarından olan sendikaların katkısıyla işçi ve çalışan kardeşlerimizin haklarının daha da genişletilmesi gerektiğine inanıyorum. Gündemde olan yeni ve sivil bir Anayasa'nın kabulü halinde özellikle sendikal haklar ve çalışma hayatının düzenlenmesi konusunda da müspet gelişmeler kaydedileceğini düşünüyorum. Bu arada elbette sendikaların yeni ve sivil bir anayasa yapılmasına katkı ve destek sağlamalarını da bekliyorum.

Değerli katılımcılar, bilim ve teknolojinin hızla yenilendiği ve dünyayı değiştirdiği bir dönemde yaşıyoruz. Yapay zekânın, robotların çalışma ve üretim alanında etkin ve yaygın bir şekilde kullanıldığı bir dönemin içerisindeyiz. Artık birçok iş yapay zekâyâ dayalı algoritmalarla çalışan bilgisayarlarla yapılıyor. Bu durum çalışma, üretim, dağıtım, iletişim, etkileşim gibi her şeyi baştan sonra değiştiriyor değiştirecek. Özel sektör gibi kamu da artık hizmetlerini teknolojik yeniliklere uyum sağlayarak veriyor, vermeye başladı. Bu durum emekten, zamandan tasarruf edilmesi sonucunu doğuruyor. Esasında teknolojik gelişmelerin hızla yaşandığı bir dönem, makinaların doğrudan makinelerle irtibat kurduğu bir döneme geçişin hemen öncesini teşkil ediyor. Hayat giderek daha entegre hale geliyor. Nesnelerin özneleştiği, insanı nesneleşme tehdidiyle karşı karşıya getiren bir döneme doğru dünya evriliyor. Sanayi ötesi veya sonrası dönem olarak nitelenen bu dönemde işçi ve çalışanların hakları ve çalışma barışının korunması noktasında çok çetin soru ve sorunlarla karşı karşıyayız. Özellikle gelecekte devletin rolü ve işlevi, bir yanda kamu hizmetinin devamlılığı, diğer yanda kamu çalışanların haklarının korunması noktasında çalışmalar yapmak gerektiği açıktır. Artık 20. yüzyılın paradigmatlarıyla 21. yüzyılı anlayıp yönetmemiz mümkün değildir. Hazırlıklarımızı geleceğin imkân ve şartlarını öngörerek yapmak mecburiyetindeyiz. Covid-19 salgını, bizlere çalışma düzeni ve imkânları açısından ne durumda olduğumuzu, hangi eksiklerimizin bulunduğunu da göstermiş oldu. Bu salgın döneminde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi sayesinde çalışma hayatını düzenleyen kararlar ivedilikle alındı ve salgının bu alanda meydana getirdiği menfi etkiler en aza indirilmiş oldu. Bu bakımdan çalışma hayatında yeni zihniyet ihtiyacı ve pratik uygulama zeminini olarak kamu görevlileri sendikacılığı hakkında konuşmak tartışmak üzere bu kongrenin tertiplenmiş olması son derece önemlidir. Bu kongrede konunun bilimsel temelde ele alınacağı, çok değerli akademisyenler tarafından enine boyuna

tartışılacağı, böylece ülkemizin ve çalışma şartlarının ileride karşılaşılabileceği sorunlara şimdiden çözüm üretilebileceğine inanıyorum. Bu vesile ile Memur-Sen'in değerli başkanını, kıymetli yöneticilerini, Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nin Rektörü'nü ve değerli akademisyenlerini 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü kutlamaları kapsamında böyle önemli bir kongre tertip etmelerinden dolayı tekrar tebrik ediyorum. Bu kongre sonunda ortaya çıkacak faydalı fikirler ve öneriler için emeği olan herkese teşekkür ediyorum. Başta saygıdeğer ilim insanlarımıza ve katkı sağlayan herkese saygılarımı sunuyorum. Tekrar kamu çalışanı kardeşlerimizle birlikte alınırın teri ve elinin emeği ile çalışan bütün emekçi kardeşlerimin 1 Mayıs Bayramı'nı kutluyorum. Memur-Sen camiasının yüklendiği önemli sorumlulukları ve bunları geleceğe taşıma azmini takdir ediyor, başarılarının devamını diliyorum.



**BİRİNCİ BÖLÜM:
“YENİ ÇALIŞMA ZİHNIYETİ”NE
YÖNELİK ÖZGÜN KURAM
İNŞASI ARAYIŞLARI**

DÜŞÜNCE YÖNTEMİ-SENDİKA YAPILANMASI ÇERÇEVESİNDE “POZİTİVİST”, “HERMENÖTİK” VE “TEVHİDİ DÜŞÜNCE” YÖNTEMLERİNİN SOSYOLOJİSİNİN TÜRKİYE SENDİKA YAPILANMASINA ETKİLERİ VE “YENİ” SENDİKAL BAKIŞ

Osman ŞİMŞEK*

Özet

“**Düşünce Yöntemi**” bir medeniyette/toplumda hangi ilmi anlayış ile bilgi üretilmesine yön veren ve bununla da başta o medeniyetteki/toplumdaki her şeyi açıklayıcı bilgiyi üreten unsurdur. Medeniyetler/toplumlar farklı farklı düşünce yöntemlerine göre inşa olunurlar. Bundan dolayı farklı düşünce yöntemleri, medeniyetleri/toplumları; birbirlerinden ayrışan toplumsal yapıların oluşmasına, sistemlerin (düzenlerin) kurulmasına, çalışma anlayışlarının oluşmasına, üretim yapılanmalarına, sendika anlam ve işleyişinin varlığını ortaya koyabilmektedir.

Bu çalışmada son iki bin beş yüzyılın iki ana medeniyeti olan Türk-İslam medeniyet ve Batı medeniyetinin farklı “**Düşünce Yöntem**”leri bağlamında ortaya çıkan “çalışma” ve “sendika” kavramlarına; pozitivist düşünce yöntemi, hermenötik düşünce yöntemi ve tevhidi düşünce yöntemlerinin üretmiş oldukları bilgi anlayışı çerçevesinde, mukayeseli olarak ele alınmak istenmektedir. Böylece bu incelemede; Türk çalışma hayatında, 20. yüzyıl pozitivist düşünce yöntem anlayışının tekçi dayatmacılığı çerçevesinde oluşan bakışa karşı, özgün Türk-İslam medeniyetinin tevhidi düşünce yöntem anlayışına göre geliştirilmesi mümkün olan “çalışma zihniyetinin” ve “sendika” kurumuna yönelik “yeni anlam” inşasının temel unsurları ele alınmaktadır.

Anahtar Kavramlar; Düşünce Yöntemi, Tevhidi Düşünce Yöntemi, Pozitivist Düşünce Yöntemi, Hermenötik Düşünce Yöntemi, Çalışma Zihniyeti, Sendika

* Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF Çal. Eko. Ve End. İliş. Böl. Öğr. Üyesi

Effects of Sociology of “Positivist”, “Hermeneutic” and “Tawhidi Thought” Methods to Turkish Union Organization and Main Mentality Parts of “New” Union Outlook Construction in The Framework of Methods of Thought-Union Organizations

Abstract

The method of thought directs the knowledge production by means of whichever scientific understanding within a civilization/society and also is the factor for producing the knowledge explaining everthing first of all in that civilization/society. Civilizations/societies are constructed according to different methods of thought. Therefore, civilizations/societies construct societal structures differing from each other, forming of systems (orders), understandings of work, production formations, the existence of meanings and mechanisms of unions, etc. within the context of different methods of thought.

In this study, the concepts of “work” and “union” arising out of the method of thought of the two main civilizations, Turkish-Islamic civilization and Western civilization in the last 2500 years are to be examined comparatively within the framework of understanding of knowledge produced by the methods of positivist thought, hermeneutic thought and tawhidi thought. Thus in this examination, the basic counterparts of the “work mentality” and the construction of “new meaning” towards the institution of “union” which can be developed according to understanding of tawhidi thought method of original Turkish-Islamic civilization against the outlook based on the imposition of monist 20th century positivist method of thought to the Turkish working life.

Key Words; The method of Thought, The Method of Tawhidi Thought, The Method of Positivist Thought, The Methods of Hermeneutic Thought, Work Mentality, Union

Giriş

Modern liberal-kapitalist Batı medeniyeti, 19. yüzyılda, medeniyet liderliğini Osmanlı'dan devir almasının somut tarihi olan 1839'daki Tanzimat Fermanı ile kendi hâkimiyetini, bir “sistem” olarak kurmuştur (Şimşek, 2020a: 9-15). Modern Batı Avrupa'daki “Çalışma İlişkileri”nde “tam sistem kurma”yı bu sürece bağlı olarak ele aldığından, bu sürece bağlı olarak gelişen işçi-işveren ilişkilerinin şekillenmesinin bir yönünü de, 19. yüzyılın son çeyreğinde netleşen “sendika” kavramı ile ifadelendirmek mümkündür. Böylece “sendika” kavram ve algısının modern Batı'da kurumsal bir yapı olarak ortaya çıkması ile sanayi sisteminde “çalışan ve çalıştıran” öznelerinin ilişkisinin niteliği, materyalist düşünce yöntemi (pozitivist) içerikli liberal kapitalist içerikli “hak”kını koruma ve “hak”kını alma zihniyeti üzerine “sistem”leşmiştir.

İnsanlığın kâinat bilgisi, en temelde “madde+mana” birlikteliği üzerine kurulmuştur. Türk-İslam medeniyetinde buna “tevhidi kâinat ana kanunu düzeni” adı verilir. “Tevhidi kâinat ana kanun düzeni”, tüm ilimlerin “**tevhidi düşünce yöntem**” bakışı ile her şeye özellikle de toplum ve toplumdaki ilişkilerin düzenlenmesine ilmi olarak ele alınmasının bilgisini üretmektedir (Şimşek, 2016: 52-53). Buna göre Türk-İslam medeniyetinde “her şey”, “madde+mana” bütüncüllüğünün meydana getirdiği “bir”likteliğe ya da “tek”liğine göre ele alınır. Fakat modern Batı medeniyetinin “**materyalist düşünce yöntem**” anlayışı, oluşturduğu yeni (modern) düşünce yöntemi etkisiyle bu düzenin işleyişini bozmuştur. Buna göre modern Batı medeniyeti 19. yüzyılda geliştirdiği pozitivist “düşünce yöntemi” ile “her şey”e yönelik genel bakışını, salt maddecilik anlayışına göre yeniden inşa etmiştir. Bu inceleme konusu, “düşünce yöntemi” kavramı üzerinden geliştirilen içtimai (sosyolojik) bakışla, modern Batı medeniyeti toplumsal mekânında var olan; çalışma hayatı, onun iş yapılanması, liberal-kapitalist girişimci zihniyetini ve bunun karşısında duran “sendika” kurumunun iç düzen yapısının tahlilini, özgün olarak geliştirme çabası içindedir.

Modern Batı medeniyetinde madde temelli tekçi sistemsal bakış, eşitsizlikçi düzen kurma ve eşitsizlikçi özel kar maksimizasyonu meşrulaştırma çabası içerisindedir. Kapitalizmin bu merhametsiz kâr arayışı başta modern Batı toplumunda “yoğun eşitsizlik, sömürü ve baskı içeren sınıf temelli” bir sosyal yapıyı oluşturmuştur

(Slattery, 2017: 14). Liberal-kapitalizmin bu acımasız girişimcilik karı üzerine yoğunlaşan hali, işçilerin merhamet yoksunu bu yapıya karşı kendi çalışma haklarını geliştirme sürecini tedrici olarak ortaya çıkarmıştır. Liberal-kapitalist girişimciliğin “sınıflılık” üzerinden oluşturduğu “güç sosyolojisini”, özellikle de “seçkinlerin iktidarı”nın öncülüğündeki oluşan, sosyolojik yapıda geliştirmiştir (Slattery, 2017: 16). Bu süreçte işçiler de, sendika yapılanmalarına giderek, işçinin hakkını yine sadece maddi temellilik üzerine kurulmuş olan “ücret sendikacılığının” yönlendiriciliğinde, sınıfsal bir ilişki ekseninde ortaya çıkarmışlardır. Böylece 19. yüzyıl **pozitivist düşünce yönteminin** ördüğü “pozitivist çalışma yöntemi”, liberal-kapitalist girişimci merkezli sömürü esasına dayalı bir çalışma idi. Bu bağlamda Taylorist, Fordist çalışmalar da, hep bu “düşünce yöntemi”nin ürettiği çalışma anlayışına göre şekillenmiştir. Buna göre modern dönem kapitalist toplumun çalışma yapıları, pozitivist düşünce yöntemine göre şekillenmiştir. Buna göre de “yüksek bir endüstrileşme düzeyi” ve kapitalist hegemonik yapılanmanın da, bu düşünce yönteminin ana kurgusuna göre oluştuğu söylenebilir (Giddens, 1999: 182).

Modern toplumun; düşünce yapısını ören, toplum kurumları ve çalışma ilişkiler düzenine şekil veren, çalışma hayatında sermaye sahibinin sömürsünü artıran, gelir dağılımının eşitsizliğini de liberal ekonomi kuramları vasıtasıyla sağlanmış olduğu söylenebilir. Buna meşruiyet kazandırmaya yönelik “bilimsel” açıklamalarda bulunma gibi “bilgi” içerikli uygulamalarda, hep pozitivist düşünce yönteminin rehberliğinde yapılmış olduğu ifade edilebilir. Böylece bu “düşünce yöntemi”nin, modern toplumun her alanında etkin olmaya yöneldiği görülür (Sezer, 1993: 14). Pozitivist düşünce yöntemi modern toplum yapılanmasında, “liberal girişimci-birey-kapitalizm” etkileşiminin temel yapılanmasının koruyuculuğunu bilgi ve bilimsellik mottosu ile ifadelendirir. Buna karşın sendikal yapılanmalarda, “kapitalist birey-kapitalizm” sömürü işleyişindeki sömürü ve eşitsizlikçi tutuma yönelik düşünce geliştirmişlerdir. Bu bağlamda işçiler, kendi ücreti kayıplarını koruması üzerine odaklanmaya yönelik olarak “materyalist pozitivist sendikacılık yapılanması”ni ortaya çıkartmışlardır. Buna göre modern Batı medeniyet sistemi; madde merkezli modern toplumda, pozitivist düşünce yöntemine göre kapitalist sömürü uygulaması kendisine karşın, yine madde merkezliliği ve “sınıflılık” üzerinden yola çıkarılan bir pozitivist ücret sendikacılığını üretir olmuştur. Böylece 20. yüzyılda güçlü sendikal yapılar ortaya çıkmıştır (Slattery,

2017: 298). Bu da aynı sistem içinde kalınarak farklı noktalardan bakan çatışmacı sosyolojik yapıyı ortaya çıkarmıştır. Bu durumun sosyolojik etkisi olarak da; sınıflılık üzerine dayalı sömürü, çatışma, kaos, egoizm gibi duygu ve davranışların, toplumsal sürecin işleyişinde yoğun olarak görülmesini ortaya çıkarmıştır. Esasında bu sendikacılık türünün çalışma modelinin Türk-İslam medeniyetinin özgün değerleriyle, düşünce yöntemi ile çalışma ahlakı ve çalışma zihniyetiyle uzaktan yakından bir ilişkisinin kurulmasının da sosyolojik olarak mümkün olmadığı söylenebilir. Bu konu daha derinlemesine aşağıda açıklanacaktır.

19. yüzyılda modern Batı, madde boyutundan hareketle tekçi (monistik) bir anlayış ve onun gerektirdiği “düşünce yöntemi” ile çalışma eyleminin sosyolojisini ortaya koymuştur. Bu benimsenen yöntemin tabii sonucu olarak da, ekonomi merkezli işbölümünü içeren yeni bir toplum yapısını ve işletmenin aileden ayrılıp yeni pozitivist çalışma iş işleyiş sistemini kurmuştur (Aron, 1997: 73). Sendikalar da buna göre şekillenmiştir.

Türk-İslam medeniyetinin düşünce ve bilgi üretmenin ilmi yöntemi olan Tevhidi Düşünce anlayışı ve onun “**kurucu düşünce yöntemi**” olma niteliğine bağlı olarak toplum kuruculuğu, “tevhit” kanuna tabi olarak oluşmuştur. Buna göre de tevhit; hangi din, mezhep ve ideolojiden olursa olsun bütün insanlığın ruh-beden bütüncüllüğü gibi “madde ve mana” birlikteliğine dayalı olarak işleyen bir kavramdır (Şimşek, 2020c: 285). Çalışma düzen işleyişi ve çalışmaya yönelik kavram ve kurumları da tevhit kavramı çerçevesinde işlerlik kazandığında, onlara; birlik, düzen, dayanışma ve fedakârlık gibi ahlaki ölçüler üzerine ve “iki günü bir birine eşit” olmamayı hedefleyen hem maddi hem de maddi olmayan dünyaya (ahiret/öte dünya) yönelik eşzamanlı bir bakışla derinlik sağladığı söylenebilir.

19. yüzyıl sürecinde ise modern Batı medeniyetinde pozitivist düşünce yöntemine dayalı toplum görüşü ve bu ekseninde gelişen çalışma yöntemi ile iş yapılanmasında meydana gelen tıkanıklığı 1930’larda Edmund Husserl’in fenomenolojik düşünce anlayışını geliştirerek, oluşan yapısal tıkanıklık giderilmeye çalışılmıştır (Şimşek, 2013: 83). Fenomenolojik düşünce akımına göre “Öz”-cülük kavramı, görünen şeylerin, görünmeyen özüne yönelmeyi içermektedir. Buna göre hermenötik çalışma bağlamında, iş ve emek zihniyetinde yeni bakış açılarının gelişmesini ortaya çıkarmıştır. Bu durumun 20. yüzyılda, ancak

1945’lerde Protestan temalı ABD’nin dünya sistemine yön vermesiyle başta siyaset, ekonomi gibi başlıca bilim alanlarına etki etmesine ilaveten “Yeni çalışma” yapısı ve “Yeni çalışma sistemi”nin kurulmasına da yol açmış olduğu söylenebilir (Şimşek, 2013: 84). Modern Batı medeniyeti pozitivist düşünce yöntemine dayalı (maddeci anlayışlı) çalışma zihniyeti ve çalışma modelinin, genel çalışma hayatına yön verişinin yaklaşık yüz yıl sonrasında, bu model artık; monoton, durağan ve dolayısıyla kaynak kaybına neden olmuştur. Bunun sonucunda da bu durağanlığı aşabilecek yeni çalışma felsefesi bu kez de “mana” görüntülü ama esasında maddeci (salt akılcılık üzerine soyut “öz”e yönelme hali) temelin, manaya yön verişinden hareketle ortaya koyduğu yeni çalışma sistemini geliştirmiştir. Bu yeni çalışma sistemi de 1989’dan itibaren post modernleşme ve post modern çalışma anlayışı ile uygulamaya ancak bir ölçüde koyulmuş olduğunu görebilmekteyiz. Böylece D. Bell’in ifade ettiği modern pozitivist düşünce yönteminin kapitalizm uygulamasını gerçekleştirmek üzere kurduğu “kültür (değer)-ekonomi” ilişkisinin ortaya çıkardığı “kültürel çelişki”nin (Poloma, 1993: 325), yeni bir kültür-ekonomi ilişkisi üzerinden kurulması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. İhtiyaç duyulan bu yeni yapıda ise Taylorist ve Fordist anlamda mal üretimi merkezli çalışma tiplerinin kökenlerinden giderek uzaklaşarak, hizmet sektörü, esnek çalışma modeline doğru bir yönelim ve “işin türünde teknik ve profesyonel sınıfın üstünlüğü lehine bir değişim” oluşmuştur (Poloma, 1993: 326). Böylece de yeni işçi, işveren sendika kurumsal yapılanmasını, esasında pozitivist maddeci düşünce anlayışının yön verdiği yeni “mana” tekçiliği üzerinden geliştirilen hermenötik çalışma yönteminin kullanımına geçilmesine yönelttiği söylenebilir. Bu noktada bilgi yoğun bir çalışma ortamının oluşması, “bilgi-değer” ilişkisini öne çıkartmıştır. Buna bağlı olarak da, post modern dönemde değer merkezli bilginin güç olması durumu, sermayeyi ve daha çok da emeğin önemini azaltan bir sürecin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Belek, 1999: 25). Bu durum ise sosyolojik olarak sendikaların güç kaybetmesine, girişimci ile doğrudan vasıflı elemanın birebir temasına imkân verebilen yeni iş ilişkisinin doğmasına yola açmıştır. Böylece bu beliren yeni durumun yeni etkisi sonucu, ücret sendikacılığına programlanmış materyalist sendikacılık yapılanmasının bu noktada fonksiyon kaybı ortaya çıkmıştır. Bu duruma bağlı olarak da sendikalar küçülmeye, etkisizleşme sürecine girmişlerdir. Tüm bu etkilerin sonucunda sendikalar, amaçsızlaşmanın gerçekleşmesi ile baş başa kalmış olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak modern Batı'da pozitivist sendikacılığın kendisine duyulan ihtiyacı 19. yüzyılın ilk 40 yılında belirmiş, fakat ancak yüzyılın son çeyreğinde pozitivist düşünce yöntemsel bakış açısıyla kurumsallaşabilmiştir. 20. yüzyılda ise modern Batı medeniyetinin "toplum düşüncesi/felsefesi" ne göre oluşmuş pozitivist-kapitalizm temalı yapının ortaya çıkardığı "kültür-ekonomi" krizi sonrasında, 1930'larda ortaya atılmış olan "öz" cülük fikrine/felsefesine dayalı kurucu düşünce yapısına ve onun üretmiş olduğu yeni çalışma yaklaşımına yukarıda değinilmişti. Bu açıklama üzerinden modern Batı medeniyetinin ABD öncülüğünde takip edilen bu yeni **düşünce yöntemi** ve **toplum felsefesi** ilişkisini sistemsel kurgusu, 1945 sonrası Protestanlık öznesi üzerinden şekillendirilen yeni siyasal liberal kapitalist temalı anlayış üzerine oturtulmuştur. Bunu da başta ABD, sahip olduğu hegemon güç yapısı ile dünya sistemi üzerinde, "bireycilik" yoluyla bu kontrolü sağlamış olduğu ifade edilebilir (Şimşek, 2020b: 32). Söz konusu bu gelişim süreci ancak 1989'larda ortaya post endüstriyalist süreçte beliren yeni paradigmatik anlayışın bilim-teknoloji etkileşimi (Belek, 1999: 23), post modern çalışma ve post modern süreçteki yeni sendikacılık kavramının anlamına yönelik bir etkiyi ortaya çıkarmıştır. Buna göre yeni paradigmaya bağlı gelişen yeni sendikacılığın yeni yüzü de, mana üzerinden işletmeyi, "değerler" üzerinden ele alan bir yorum ile "değer sendikacılığı"na bir yönelişin gerçekleştiği söylenebilir. Modern sendikacılığa, "değer sendikacılığı" üzerinden yeni yorum getirilmesi, post modern süreçteki bireysel kabiliyete dayalı ücret sendikacılığının yeni yüzü olmuştur. Bu noktada Drucker 20. yüzyıl modern paradigmasının 21. yüzyıl sürecinde "... gelişmiş hiçbir ülkede ne çiftçinin, ne işçinin bir ekonomik sınıf oluşturacak sayısal gücü ve siyasal önemi yoktur..." diyerek, 20. yüzyıl modern paradigmasının, 21. yıl sürecinde silikleşmesinin ve önemsizleşmesinin gerçeğini ortaya koymuştur (Belek, 1999: 25). Bu post modern süreçte, "**hermenötik düşünce yöntem**" içerikli çalışmanın zihniyeti dönüşümü, yeni paradigma içeriği olarak ortaya konularak, maddi amaçlılığın yanında sosyal hizmet içerikli yeni bir anlayışa doğru bu sürecin evrilmeye yöneldiği söylenebilir (Grient, 1998: 25).

İki Medeniyet Anlayışı, İki Düşünce Yöntemi Ve İki Ana Çalışma Zihniyeti

7. yüzyıldan 19. yüzyıla değin dünyanın üç kıtasını yönetmiş Türk-İslam medeniyeti, özellikle 11. yüzyıldan sonra Türklerin öncülüğünde bu bölgelerde

madde+mana bütüncülüğüne dayalı “**tevhidi düşünce yöntem-tevhidi akıl anlayışının**” ürettiği “**tevhidi çalışma yöntem ve zihniyetiyle** (Şimşek, 2020c: 128); çalışma hayatına, girişimciliğe, siyasete, hukuka **tevhidi düşünce bilgi yöntemi** üzerinden yön vererek, dünyaya liderlik yapmıştır. Türk -İslam medeniyetinin tevhidi düşünce yöntemi üzerinden geliştirdiği “**tevhidi hak**” temellilik üzerine kurulmuş olan “**tevhidi çalışma**” yöntemi, 18.yüzyıla kadar yeni meslek ve teknikler ile yeni “üretim ve sanayi devrimini” gerçekleştirerek (Kala, 2019: 13), dünyada üç kıtada aktif uygulanan çalışma ilişkisi, işçi-işveren ilişkisine yön verici bir uygulamayı ortaya koymuştur. Türk-İslam medeniyeti bu süreçteki; çalışma, iş, işçi, işveren, üretim gibi çalışma dünyasına yönelik konuları da Tevhidi İçtimai Düzeni (Sistemi) bağlamında;

“Vahiy (mana) → Tevhidi Akıl → Tevhidi “Düşünce Yöntemi”

Tevhidi “Düşünce Yöntemi”nin Ördüğü Tevhidi Akıl

üzerinden gelişen; çalışma, iş, üretim etkileşimi ile; dünyadaki görünür (madde)+görünmez (tevhidi mana) bütüncülüğünden hareketle de her şeyin; ilimleri/ ilim dallarını (tevhidi felsefe, içtimaiyat, ahlak, tevhidi çalışma, tevhidi iş ilişkisi, tevhidi çalışma anlayışına yönelik iş kurumlarının oluşumu, tevhidi iktisat...) inşa edilmekte olduğunu belirtmek mümkündür. Bu denge ve düzen işleyişinin de kıyamete kadarki tüm zamanlarda ve teknolojik düzeyde hâkim olduğunu belirtmek önemlidir. Böylece ortaya konan tevhidin madde+mana bütüncül terkihi ve vahiyden başlayıp gelişen düzenin (sistem) seyri, özgün madde+mana bütüncülüğüne dayalı milli bir çalışma anlayışını, iş ilişkisini ve bunlara yönelik kurumsal yapılanmaların varlığını **ilmi olarak** ortaya koyabilmektedir (Şimşek, 2020c: 125-126). Bu noktada tevhidi düşünce temelli sanayi ve çalışma iş yöntemi, başlangıçta Orta Asya’da başlayıp önce Ortadoğu ve Anadolu’ya uzanan İslâm coğrafyasında yayılan “tarım ve ticaret devrimi”, ilim anlayışında ve ilim hayatında, mesleklerin kuruluşunda kurumlarda önemli gelişmelere ve sonuçlara yol açmıştır. Bu bağlamda öncü ilim adamı olan Birûnî, “**tevhidi düşünce temelli bilgi inşa etme yöntemi**”nden hareketle, “insan-ihtiyaç ve İslam medeniyeti” etkileşimine

göre oluşturduğu “Medine” tabirinden mündemiç olarak ortaya koyduğu tevhidi manada içtimai ilimleri, bir öncü olarak geliştirmiştir. Buna göre Bîrûnî, iktisat başta olmak üzere tüm içtimai (sosyal) ilimlerin de “öncü kurucusu” olması kimliği ile “tevhidi medeniyet anlayışı”nın bilgi inşa etme yöntemine göre; “ilimlerin, mesleklerin ve kurumların insanların ihtiyacını karşılamak için geliştirildiğini ve devamlı geliştirilmesi gerektiğini” de ifade etmiştir. Bîrûnî’yi temel, tabii, dini ilim dallarında ve buna ilaveten sosyal ilimlerin iktisat ve sanayi görüşünü tevhidi düşünce anlayışına gören kuran takipçileri ise; Gazzâlî, Mevlânâ, Ahî Evran, Nasîrüddîn-i Tûsî, Evhâdüddîn-i Kirmânî, İbnü’l-Arabî, İbn-i Haldûn gibi çok önemli İslam düşünürleridir (Kala, 2019: 48). Çünkü Bîrûnî, tevhidi akılcılık ile tevhidi tecrübeci bilgiyi “tevhit” anlayışı üzerinden birleştirerek ele alan, ilk yöntem (metod) âlimlerindedir. Bundan dolayı İbn-i Sina ile zamandaş olmasına rağmen Bîrûnî’nin yaşadığı çağa (973-1051) G.Sarton, “Bîrûnî Asrı” olarak ifadelemiştir (Bilgiseven, 1994: 49). Dolayısıyla yukarıda isimleri anılan düşünürler, Bîrûnî’nin tevhidi düşünce anlayışının yönlendirdi fikirlerinin/düşüncelerinin etkisinden hareketle, Türk-İslam medeniyetinin Anadolu Selçuklu ve Osmanlı yapılarındaki sanayi, üretim ve çalışma hayatına yönelik çalışma sistemini/düzenini 18. yüzyıla kadar doğrudan dünya da etkin olan bir çalışma yöntemi ile özgün olarak ortaya koymuşlardır.

19. yüzyılın ilk 40 yılında ise artık dünya, açık olarak yeni bir düzene “madde” temellilik üzerinden pozitivist çalışma materyalist-liberal ölçülerdeki “hak” temellilik üzerine kurulmuş yapı ile girmiştir. 20. yüzyılın ilk 45 yılında da bu seferde “mana” temellilik üzerine kurulmuş materyalist-hermenötik ölçülerdeki “hak” temellilik üzerine kurulu yapıların 21. yüzyılda Batı medeniyetinde, yeni çalışma felsefesini üretme tıkanıklığına yol açmıştır. Bu durum liberal-kapitalist girişimcinin ve onun sanayi çalışmalarında yeni çalışma modelini kuramaması sonucunda Batı medeniyetinin, sistem krizinin içine girmesine neden olduğu söylenebilir.

Bu gün modern dünya, liberal-kapitalist temalı yapıyı geliştirecek köklü **yeni ve özgün bir çalışma felsefesi geliştiremediği** söylenebilir. Buna karşın Türk-İslam medeniyeti, 21. yüzyılın ilk otuz yılında kendi kültürel kökenlerinde mevcut olan yani **“tevhidi düşünce yöntem”** anlayışına yönelik bilgi inşa etme ile bütüncül çalışma yöntemi ve çalışma zihniyetini, tekrar özüne uygun şekilde

geliştirebilmesi halinde, dünyaya yeni bir çalışma zihniyet dönüşümünü ortaya koyması çok mümkün gözükmemektedir. Çünkü yeni bir çalışma anlayışını ortaya koyacak kurucu yöntemi ve kurucu fikri anlayışını oluşturabilecek bir “**düşünce yöntem**” anlayışına “**tevhibi düşünce yöntem**” ile sahip olduğu söylenebilir. Bu özgün kuram inşasının sağlanabilmesi içinde, öncelikle özgün olarak üretilen bütüncül çalışma zihniyeti ile sendikaların, liberal kapitalist zihniyetin sömürü anlayışına göre antici bir yapılanma olarak ortaya çıkan “ücret sendikacılığı”na hapsedilmişlik konumundan çıkarılmalıdır. Bu çıkartılma sonucunda da bunun yerine; hem “hak” ve “hizmet” hem “değer”, hem “özgün bilgi inşası” ve hem de iktisadi kesimler arasında diğerkâm/dayanışmacı, birlikçi duygusunu” geliştirici bütünlükçü zihniyet ile Türk-İslam medeniyet değerlerine dayalı yeni çalışma işleyiş düzeni (sistemi) ve “işçilerin/çalışanların birliğine dayalı kurumsal teşkilat yapısı”nın geliştirilmesi ve uygulamaya konulması pek mümkün gözükmemektedir. Fakat Türkiye’nin son 100-150 yıldır modernist, pozitivist sendikacılık üzerine uyarlanmış haliyle oluşan **bilgi yöntemi** ile bu süreci, “düşünce yöntemi” “aktar macılığı” ve ona bağlı oluşan “taklitçilik” üzerinden yönetmesi mümkün gözükmemektedir.

Ancak tevhibi bütüncüllükten hareket edebilen birlikçi bir bilgi inşası ve buna dayalı özgün **düşünce yöntemi**’nin kabulü üzerinden, bu yeni **kuramsal** ve **kurumsal** oluşumun gerçekleştirebilmesi mümkün olabilir.

Sonuç olarak bir medeniyet yahut toplum için “**düşünce yöntemi**”nin tercihi, o medeniyetin/toplumun diğer medeniyet veya toplumlardan sosyo-kültürel etmenlerin farklılığından dolayı benimsenmesi gereken bir özelliğe sahiptir. Bundan dolayı 21. yüzyıl Türkiye’sinin “tevhibi düşünce anlayışına dayalı bilgi inşa etme yöntemi”ne göre milli kültür temelli Türk ya da Türk-İslam çalışma model ve yöntemine geçmesinin gereği bulunmaktadır. Ayrıca sendika kurumunun da varlığı bir şekilde Türk toplumu içinde oturmuş bulunduğundan Türkiye’nin özgün Türk sosyal ilim anlayışını çerçevesinde bu kurumu; pozitivist ve hermenötik düşünce yöntemlerinin etkisinden giderek uzaklaştıran ve buna göre yeni işçi-işveren ilişkilerini ortaya koyabilen, yeni sendika kurum faaliyetini milli kültürün özüne uygun bir şekilde yapılandıran ve **bu yapılandırmayı da, tevhibi içtimai (toplumsal) birlik ölçeğinde hareketle yeniden tanımlayan** bir anlayışın öncelikle geliştirilmesi gerekmektedir. Buradan hareketle de özgün düşünce

yöntemine göre üretilen bilgi ile yeni diğerkâm çalışma kurum teşkilatlanmasının oluşturulmasının/inşasını yapılmasına geçilebilmelidir. Ancak tüm bunların yapılabilmesi içinde yeni çalışma düzen/sistem kurucu akıl yapısını içeren yeni bir zihniyet açılımına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu yeni özgün zihniyet açılımının da bu güne kadar yapılmamasının en önemli nedenlerinden birisinin, Türk-İslam medeniyetinin kendisine ait özgün bilgi inşa etmede bir "**düşünce yöntemi**"nin var olup olmadığı bilgisini toplum nezdinde, akademik dünyada yeterince bilinmemesinden kaynaklandığındandır. Çünkü Tanzimat sürecinden itibaren Türk-İslam medeniyetinin mensupları, keşif ve icat bağlamında örneğin "motor"u bulmada çalışma tembelliği içinde bulunarak, sanayi devrimi kaçırılmaları sonucu, Türk-İslam medeniyetine duyulan "güven"den uzaklaşma oluşmuş/oluşturulmuştur. Bu sebep dolayısıyla da cemiyet/içtimai yapı ölçeğinde onun bilgi yöntemi olan "Tevhidi Düşünce bilgi inşa etme yönteminin" unutulması ya da unutturulması meselesi ortaya çıkmıştır. Bu konuda Türk toplumu, aydını, bürokratu, teknokratı... Türk-İslam medeniyeti özgün düşünce yönteminin kaybı ile **özgün bilgi üretmedeki milli hafızasının silinmesi sonucunda**, esasında tüm zamanlara hitap eden kendi medeniyet özelliklerine karşı bir güvensizlik duyma duygusu içine çekildiği görülmektedir. Bunun üzerine de; özgün düşünememe, özgün yöntemine göre düşünmemeyi/düşünememeyi ve buna bağlı olarak da aktarmacı ve taklitçilik zihniyeti ile pozitivism ve hermenötizm düşüncesine duyulan aidiyetin oluşması, sistemli bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bu kendi "**düşünce yöntemi**"ne göre düşünememe ve bilgi üretememenin fiili durumu ise Türk-İslam medeniyetinin genelde geri kalışının oluşmasına yol açmıştır. Yine aynı durum, bu incelememiz noktasındaki genelde "çalışma" konusu bağlamında da geçerlidir. Özelde ise; çalışma, iş, sanayi, çalışma yöntemini, sendikaların kurumsallaşmasına yönelik özgün kavramsallaştırma üretememesinin nedenini ortaya çıkarmış olduğu söylenebilir. Böylece Türk-İslam medeniyetinin özgün bilgi inşa etme yöntemi olan tevhidi düşünce bilgi inşa etme yönteminden uzaklaşma, onun unutulma veya unutturulma ile ortaya çıkan sonuç, tüm çalışma ve çalışma hayatına yönelik materyalist zihniyetin oluşmasındaki temel noktayı oluşturduğu söylenebilir. Bu incelemede söz konusu edilen çalışma hayatına yönelik konulara "**düşünce yöntemi**" üzerinden mukayeseli yaklaşılarak, yeni özgün kuramsal açılımlar geliştirme ve buna dayalı kurumsal yapı oluşumlarının içtimai (sosyolojik) kuruluşuna yönelik temel yaklaşımları bir başlangıç bağlamında sunmayı amaçlamaktadır.

1. BÖLÜM

“DÜŞÜNCE YÖNTEMİ-YENİ İLİM DALI İNŞASI” İLİŞKİSİ BAĞINTISINA GÖRE “YENİ ÇALIŞMA” VE “YENİ SENDİKA” ALANLARINA YÖNELİK KURAM İNŞASI NASIL GERÇEKLEŞTİRİLEBİLİR?

Bu başlığın incelenebilmesi için öncelikle “Düşünce Yöntemi” konusunun ne olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Ardından da “düşünce yöntemi” ile “düşünce ve toplum felsefesi” kavramlarının ilişkisinin nasıl birbirine bağlı olarak oluştuğunu gösterilerek, bunlar üzerinden oluşan etki ile “yeni bir ilim dalının nasıl kurulabileceğine” yönelik bilgisinin ortaya konulması konusunun ele alınması gereklilik taşımaktadır.

1.1. “Yeni Çalışma Bilgisi”nin İnşasında “Düşünce Yöntemi”nin Önemi

21. yüzyıl da liberal anlatı, dünyanın her tarafında yaşayan insan kitlesinin daha fazla hayal kırıklığının içine girmesine yol açmıştır. Buna göre de liberalleşme ve küreselleşmenin, çoğunluğu hiçe sayan fakat azınlık olan elitist seçkinciliğin hegemonyasını sağlayan bir düzenbazlık sistemi olduğu kanaati, insanlar üzerinde hâkimiyet sağlamıştır (Harari, 2020: 22-23). Bu anlayış düz vatandaş idrakinde böyle oluşunca, hâkim hegemon sistem de, “dijital toplum” yapısı üzerinden, yeni bir strateji kurma gereği duymuştur. Bu yeni strateji “mülksüzleştirme”yi temel amaç olarak belirleyerek, bu anlamda yeni sömürü türünü gerçekleştirebilecek olan “yeni bir çalışma ilişkilerinin modellemesi” üzerinde uğraş vermeye başlamıştır. İnsanlık, “yapay zekânın yükselişi ve blok zincir devrimi gibi yeni sıçramalara” henüz hazır olmadığı gibi biyoteknolojik ve bilişim teknolojisi, siborg ve ağ tabanlı algoritmaların çepeçevre sardığı kavramsal dünyanın da, sıradan liberal insanın anlayabileceği kavramlar da olmadığından (Harari, 2020: 25-26); bu insanlar, kendilerini bekleyen “mülksüzleştirme” şekliyle yeni bir sömürü niteliğini içeren yeni emek sömürüsü ve yeni çalışma sömürüsünün mahiyetini de henüz tam olarak kavramış değildirler. Buna göre modern liberal dünyada dijitalite tabanlı çalışma hayatına yönelik yeni kavramsal gelişmeleri, modern liberal insanı bile bir anlayamazlık/anlayamama içine sokmuştur. Buna göre modern toplum sürecindeki Türkiye’nin çalışma hayatına yönelik taklitçi ve aktarmacı seviyedeki

durumu, onun oldukça düşündürücü ve ürkütücü konumunu ortaya koymaktadır. Çünkü Türkiye 21. yüzyıl Türkiye’si olarak oluşan dijital ekonomi dünyasının getirdiği Endüstri 4.0, Toplum 5.0 anlayışlarına bağlı olarak konuşulan “yeni çalışma”ya yönelik değişmelere, taklitçi ve aktarmacılık üzerinden tabi olunmasının getireceği düşündürücü ve ürkütücü halin yeniden “çağı ıskalama”sını ortaya çıkaracağı aşikâr gözükmektedir. Fakat Türkiye bunun yerine, **yeniden özgün düşünce yöntemi** üzerinden yani tüm zamanlara hitap eden “**tevhidi düşünce yöntemi**”ne göre yeni ilim dalı ihdası ile milli kültür temelli bir “çalışma”yı, yeni düzen (sistem) anlamdirmasını yeni özgün kuram inşası bağlamında, oluşturmasının hem imkânı hem gereği ve hem de ihtiyacı bulunmaktadır.

Günümüzde çalışma hayatında meydana gelen bu yeni değişime ilaveten, çalışma hayatının çok önemli bir kurumu olana “sendika” kavramına ve onun kurumsal yapılanma zihniyet içeriğine, bu gelişmelere göre yeniden bakılmasının gereği bulunmaktadır. Modern Batı sendikacılığının 19. ve 20. yüzyıllardaki pozitivist düşünce anlayışına göre “ekonomi-sınıf-çatışma” teması üzerine kurgulanan yapısının, 21. yüzyılın ilk çeyreğinde, sendikanın “toplumsal değişmeye” etki açısından ciddi hiç bir iddiasının bulunamadı bir konuma geriletmiş olduğu söylenebilir.

Modern Batı’daki dijitalite içerikli yeni kavramsal içeriğin oluşması sürecinde, hem çalışma ilişkilerinde ve hem de çalışma hayatına bağlı sendikacılık serüvenindeki dengesiz gelişme seyri, açıklık kazanmıştır. Bu duruma karşın günümüzde özgün, din, değer, ahlak gibi anlayışların yeni toplumsal belirleyiciliği ekseninde (Brzezinski, 2006: 199), **Türk-İslam medeniyetinin anlam merkezliliğinden hareket eden “yeni çalışma zihniyeti”nin ve “yeni çalışma teşkilat yapısı”nın (belki bir anlamda “sendikacılığının”) kültürel anatomik inşasını gerçekleştirmeye yönelmesinin gerekliliği, mantıksal bir zorunluluk olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır.**

Türkiye’nin 21. yüzyıl sürecinde bu “yeni çalışma zihniyeti”nin ve “yeni çalışma teşkilat yapısı” kültürel anatomik inşa işlemini, kendi kültür ve zihniyet kavramlarıyla ve kendi bilgi üretme yöntemi ile oluşturup, buna “milli” bir kavramsallaştırma ile “ad/isim” vererek yoluna devam etmesi gerekir. Böylece Türk-İslam değer anlayışına göre “yeni çalışma” ve “yeni çalışma teşkilat yapısı” (ya da “sendika”cılığının) kuramsal inşasında öncelikle modernite düşünce temalı

“sınıf” ilişkisi üzerinden kurgulanma geleneğinden kurtulması gerekmektedir. Buna göre de özgün “çalışma teşkilat yapısı” (sendikacılığı) inşası; pozitivist düşünce yöntemine dayalı liberal-kapitalist ekonomi kurumunun tetikçisi olmaktan çıkarılması gerekmektedir. Ardından da evrensel ölçülerde “iş ve çalışmanın”, “hak” temelli anlayışının; özgün kuramını (bilgisini), yöntemini, yapısal işleyiş düzenini sistemli bir şekilde üreterek, bunu insanlığa sunabilir. Bu özgün/millî ve manevî bütüncüllük ölçüleri içerisinde geliştirilmiş kuram inşasını gerçekleştirebilmek içinde öncelikle, “**Düşünce Yöntemi**” üzerinden yeni bir ilim dalı nasıl inşa edilebilir konusuna girilerek, “**düşünce yöntemi-yeni ilim dalı inşa**”sı ilişkisinin teknik açılımının ortaya konulması gerekmektedir. Konuyu bu bağlamda işleyip derinleşebilmek için de “**Tevhidi Düşünce Yöntemi**” kurucu kavramımıza araçsallık eden “**Düşünce Yöntemi**” nedir soruna açıklık getirilmesi bir zurett olarak belirlemektedir. “Düşünce Yöntemi”nin kavramsal açılımının izahından sonrasında da, bu “Düşünce Yöntemi”nin özgünlüğü çerçevesinde özelde “çalışma” ve “çalışma teşkilat yapısı”na (sendikaya) yönelik alanın özgün inşasına geçebilmenin de ancak bundan sonrasında mümkün olabileceği söylenebilir.

O halde “Düşünce Yöntemi” nedir? “Düşünce Yöntemi”nin ne olduğunun açıklamamızdan evvel bu kavrama temel teşkil eden “**düşünce**” kavramını kısaca açıklamak gerekir. “Düşünce” insanlığın ver olduğu süreçten bu yana medeniyetlere, kültürlere, toplumlara neyi nasıl yapacağını öğreten, soyut gerçekliktir. Bu yönüyle “düşünce”; insanın her hangi bir şey ile ilgili olarak mukayese yapmasına, onu ayırmasına ya da birleştirmesine yönelik soyut şeyin adıdır (Şimşek, 2020d: 4). “**Düşünce Yöntemi**” ise; “Bir medeniyetin/toplumun/insanın; dine, dünyaya, devlete, siyasete, ahlaka, kültüre, eşyaya (maddeye), olaylara, eğitime, paraya, servete, sermayeye, sanayiye, girişimcilğe, gençliğe, aileye, kadına, kendine, başkalarına, azınlığa... velhasıl toplum hayatındaki tüm beşeri, kültürel ve içtimai (sosyal) olay ve olgulara, tüm “şey”lere; nasıl, nereden ve hangi temel öncüller merkezinden bakılmasının “ilmi yöntem”ini ortaya koymanın adı olarak belirtilebilir. Buna göre “**Düşünce Yöntemi**”, bir medeniyet ya da toplumdaki, toplum düşüncesinin/felsefesinin ilmi yöntemine göre bilgi üretilme yoluyla, o medeniyete veya topluma yön verilmesini sağlayan ana etkidir (Şimşek, 2020e: 5). Buna göre her toplum/medeniyet varlığını, kendisine ait “Toplum Felsefesi” üzerinden özgün kurucu “Düşünce Yöntemi” vasıtasıyla oluşturduğu bilgi ile

çalışma, iş, çalışma hayatına yönelik kurumsal yapılanmaları ortaya koyabilmekte olduğunu söyleyebiliriz. Buradan hareketle de “Düşünce Yöntemine” dayalı soyut/mana merkezli unsurları, maddi dünyada davranışa, eyleme dönüştüren ana unsur ise “çalışma” kavramı olmaktadır. Böylece bir medeniyet ya da toplumdaki çalışma unsuru, ”Düşünce Yöntemi-Toplum Felsefesi” ilişkisinin üzerinden şekil almaktadır. “Çalışma”nın içtimai (sosyolojik) temelini, bu etkileşim ekseninde kurulduğu söylenebilir. Bu noktada ”Türk-İslam medeniyetinde çalışmaya tevhibi bir bakış ile bakılarak, “çalışma aklını”, “çalışma kimliğini” ve “çalışma zihniyetini”, “Kurucu Düşünce Yöntemi-Toplum Felsefesi” etkileşimine göre kurmuş olduğunun belirtilmesi, özgün inşa da, önemli bir hareket noktasını oluşturmaktadır. Böylece bu etkileşimi “Tevhidi Çalışma” kavramsallığı çerçevesinde toplum içerisindeki unsurlara yayarak, dinamik gelişmeci bir hayat, tevhibi çalışma düzen (sistem) işleyişinin” gelişimini sağlamış olduğu ifade edilebilir.

Modern Batı medeniyeti de “Kurucu Düşünce Yöntemi ve Toplum Felsefeleri” etkileşimi bağlamında Pozitivist ve Hermenötik düşünce yöntemlerinin ürettiği “çalışma”yı, ekonomi merkezli bir temel üzerinden ele almıştır. Bu noktada “Pozitivist “çalışma”da seküler ekonomik akıl ve zihniyet ile şekillenirken, hermenötik “çalışma”da ise teslis inancına dayalı materyalistleştirilmiş tanrı inanç merkezli oluşan Hıristiyan-Protestanlık üzerinden bir ekonomik akıl ve zihniyet ile biçimlenmiş “çalışma” olduğu söylenebilir (Şimşek, 2020d: 118-119).

Sonuç olarak bütün bu açıklamalar çerçevesinde bir medeniyetin veya toplumun her şeyinin inşasını “Düşünme” ile ortaya koyan felsefe ilmi, bu bilgisini içtimaiyat zemininde (toplum, sosyolojik tabanında) kendisinin ait olduğu medeniyetin özgün “Düşünce Yöntemi” ile “inşa edebilir” olduğu açık ilmi bir gerçekliktir (Şimşek, 2020d: 121). Bu özgün ilmi inşa ilişki terkibi, tüm zamanlar içerisinde, Türk-İslam medeniyeti açısından ise her ilim dalının bilgisini “**tevhit-düşünce**” ilişkisi üzerinden kurarak, onu da özgün “Düşünce Yöntemi”-ne göre üretilmesini sağlayarak, o yönde güncelle yönelik araştırma ve inceleme yapma imkânını ortaya çıkarmış olduğu söylenebilir (Şimşek, 2020f: 14). Bundan dolayı **yeni bir çalışma anlayışı ve çalışma ilişkiler düzeninin (sisteminin) kuram inşasını ortaya koyabilmek için öncelikle “Düşünce Yöntemi”nden hareket edilerek bir bilgi sistem ağının oluşmasının zaruretinin bulunduğu** söylenebilir.

1.2. Bir Alt İlim Dalı Olarak “Çalışma”nın “Yeni Çalışma”-“Yeni Sendikacılık” Anlayışına Dönüşüm İnşası “Düşünce Yöntemi”ne Göre Nasıl Gerçekleşebilir?

Öncelikle “çalışma” tüm insanlığın her an ilgisinde olan bir konu olduğundan dolayı “çalışma”; bütün insanlığın kendi ait olduğu medeniyetinin ya da kültür sisteminin özelliklerine, zihniyet yapısına bağlı olarak gerçekleşen bir içeriğe sahiptir. Buna göre “çalışma”, insanlığın “deneyimi için temel düzeyde” olup, hassas bir düşünceyi ve incelemeyi gerekli kılmaktadır (Budd, 2016: 40). “Çalışma”nın tüm medeniyet (toplum/kültür sistemlerine bağlı özgün gelişen yapısı ve maddi her şeyin “çalışma” ile ortaya konması gerçeği, “çalışma”nın, özgün kültür özelliklerine göre ya da “çalışma-kültürel izafilik” niteliğine göre ve “çalışma-ontoloji” ilişkisine göre şekil almasını ortaya çıkarır (Şimşek, 2019b: 172). Bu durumda her toplumun kendi kültür ve medeniyet anlayışına bağlı **“Düşünce Yöntemi”**ne göre şekil alan bir; “çalışma” anlayışı, “çalışma zihniyeti”, “çalışma kültürü”nün mevcudiyetini ve bunlara bağlı oluşan “çalışma” yapılanması ve “çalışma yapı” teşkilatlanmasının kurumsal varlığından söz edilmesinin gerekliliği ortaya çıkarmaktadır.

Bu noktada Türk-İslam medeniyetindeki “çalışma” anlayışı ve “çalışma” yapısının teşkilatlanmış olan kurumuna yön veren anlayışı tevhit düşüncesine göre oluştuğundan, tüm zamanlarda bu kurucu kavram ve onun kurucu düşünce yöntemi olan tevhidi düşünce bilgi inşa etme “düşünce yöntemi”ne göre çalışma ve çalışma ile ilgili her şeyin yapılandırılması gerekli görülmektedir. Buna göre de; ahilik, lonca, fütüvvet... vb. gibi Türk-İslam medeniyetine dair tevhidi çalışma kurumları; “tevhidi aklın” işleyişine göre düzenlenerek, bu çalışmada özgün kavramlar olarak üretilen; “tevhidi çalışma kimliği”ne, “tevhidi çalışma zihniyeti”ne, “tevhidi çalışma ahlakı” etkileşimi dahilinde, toplumun çalışma ve üretim sistemini kurmuşlardır. Buna göre de Türk-İslam medeniyetinde “tevhidi üretim anlayışı ve onun çalışmaya yönelik “iş yapılanması” ve “çalışma kurum”ları oluşmuştur (Şimşek, 2020d: 118). Böylece dünyada, 18. yüzyıla kadar (Kala, 2019: 13), Türk-İslam medeniyetinin tevhidi düşünce yöntem anlayışına göre yapılandırılmış olan “Ahi Evran’ın Tevhidi Üretim Yöntem”ine dayalı olarak somutlaştırılmış özgün bir üretim kümelenmesi teorisi (Kala, 2019: 17-63), bununla irtibatlı olarak geliştirilen bir tevhidi **çalışma yapılanması** bulunmaktaydı. 13. yüzyılın

başlarında Ahi Evran, Anadolu’da ilk kez; ahilik, sanayi-ticaret-tasavvuf anlayışının tevhidi madde+mana bütüncüllüğünde geliştirerek Türk-İslam medeniyetini üretim ve çalışma yöntemini ortaya koymuş olup, buna göre de “Tevhidi Düşünce bilgi Yöntem” anlayışına göre bir “özgün çalışma ve üretim düzenini sistemleştirmiş” olduğu anlaşılmaktadır. Zaten bu konuda F. Braudel, 19. yüzyıl başına kadar Dünya siyasal liderinin Türk-İslam Cihan Devleti olan Osmanlı’nın olduğunu ve “Osmanlı hasta adam değildir” ifadesiyle (Braudel, 2001: 125), 18. yüzyıl sonu, 19. yüzyıl başına kadar, doğrudan üç kıtada da iktidar sahibi olan Osmanlı’nın bu coğrafyalardaki hâkimiyetini, içtimai hayata yönelik “çalışma ve üretim” hayatında ortaya koyduğu özgün üretim ve çalışma düzeni ile de sağladığında teyit etmektedir. Bu bağlamda tevhidi düşünce içeriğine sahip Türk-İslam medeniyeti, en son Osmanlı üzerinden “Dünya lideri medeniyet/toplum-özgün çalışma yöntem” ilişkisi çerçevesinde Ahi Evran’ın muhtevasını çizmiş olduğu **çalışma düzenini**, tevhidi bir bakışla geliştirilen üretim ve çalışma anlayışı ile sağlamış olduğunu söylenebilir. Fakat modern Batı’nın sanayi devrimi ile motoru bulması ve buna dayalı teknolojik değişim sıçraması ile maddi zenginliğin fiili olarak oluşması, Türk-İslam medeniyetinin Tevhidi Düşünce Yöntemine dayalı; tevhidi üretim, tevhidi çalışma ve tevhidi çalışma kurum teşkilatlanma yapılarının varlığı giderek unutulmaya yüz tutmuştur. Bunun yerine modern liberal düşüncenin “insan insanın kurdudur” ve her şeye fayda, kâr, ekonomik sınıf temelli bakışı geliştiren “homo economicus” aklın yapılandığı; modern üretim, modern çalışma ve ilkeleri, modern işçi çalışma teşkilatı olan sendika kavramlarına bir yöneliş, sanayileşme, batılılaşma adına ortaya çıkmıştır. Bu fiili durum ise Türk-İslam dünyasında, tüm zamanlara ilmi yöntem ile hitap eden tevhidi düşünce anlayışına dayalı üretim ve çalışma anlayışının varlığının unutulmasına ya da unutturulmasına yol açan yeni bir sürecin içine girmesine yol açmıştır. Böylece Türk toplumu, modern paradigmanın sınıf temelli, çatışmacılık ve güç hâkimiyetine dayalı çalışma anlayışının içine sokulmuştur. Buna göre de tüm hayata yönelik çalışma gerektiren her kavram/lar, Türk toplumuna, pozitivist düşünce yönteminin üretmiş olduğu modern çalışma anlayışının içeriği taklitçilik ve aktarmacılık olarak aktarılmıştır. Oysa yukarıda da ifade edildiği gibi bir medeniyetin ya da toplumun çalışma anlayışının o medeniyetin en temelde ki; **kültür, akıl yapısı, düşünce yöntemi, özgün kurucu toplum felsefesi** ve **ahlâk** anlayışlarının içeriğine bağlı olarak gelişmesi hakikati, “çalışma kültürel ızafilik” temelli yapılanmayı ortaya

çıkarmaktadır. Türk toplumu açısından bu hakikat, aktarmacı düşünce yöntemi (pozitivist düşünce yönetimine dayalı) “çalışma” bilgisinden çıkılması zarureti ortaya çıkarmaktadır. Bu “çıkıştan” sonra, “yeni çalışma zihniyeti inşası” ile özgün bir birliğe yönelmenin; hem yöntemini, hem güvenini, hem de bu kadar yıpratıcı unutkanlıktan sonra özgünlüğe taşınmanın ümidinin ortaya konulabilmesi, Türk toplumu açısından son derece önemli görülmelidir. O halde bu özgün ümidin gerçekleşmesi adına “çalışma” düzen (sistem) işleyişinin ve yeni çalışma zihniyetinin ortaya konulabilmesi için özellikle çalışma ilim hayatına yönelik tüm alanlarda, yeni bilgi inşa edilmesinin, bu konulara yönelik sistemsel kuram inşaatının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Türk-İslam medeniyeti tevhit inancına bağlı bir toplum olmasından dolayı ve tevhidin de kıyamete kadar insanlığın tüm ilim alanlarında, tevhidi öze uygun bilgi üretiminin gelişimine açık olan içtimaiyat temelli bir kavram olması hakikatinden hareketle, “Tevhidi Düşünce İlmi Yöntem” anlayışına göre; “yeni çalışma bilgisi”, “yeni çalışma zihniyeti”, “yeni çalışma kurumsal yapılanmasının içeriği”nin de buna göre makro sistemsel ölçek “**kuram**” oluşturulmasının mümkün olduğu ortaya çıkmaktadır.

Modern Batı sendika kimliğini **pozitivist sosyolojik düşünce** yöntemi çerçevesinde biçimlendirilen “19. ve 20. Yüzyılda Sendika önemli bir kurum” iken, özellikle Berlin duvarının yıkılması, Doğu Avrupa’daki komünizmin çökmesi gibi gelişmeler Marks’ın düşüncelerinin yıkılmasına yol açarak Birinci ve Üçüncü Dünya ülkelerinde güçlenen post modern kapitalist dünyanın belirmesi gibi gelişmeler sonucu (Slattery, 2017: 23-24), 21. yüzyılda post modern çalışma sürecinde sendikayı görece daha önemsiz, “gücü düşen bir kurum” konumuna sokmuştur. Post modern çalışma sürecinde sendika kurumunun, değişken revizyonist (çıkarcı değişkenlikçi) bir bakış ile ele alındığını görülmektedir. Buna karşın tüm teknolojik zamanlarda Türk-İslam medeniyetini dengeli istikrarlı bakışı ile “iş” ve “çalışma” hayatına yönelik tüm unsurları eşgüdüm birlikteliği içinde ele aldığı görülür. Türk-İslam medeniyeti bunu da tevhidi düşünce bilgi yöntem anlayışına bağlı kalarak ahilik sanayi yapılanması ve çalışması üzerinden özellikle tarım, ticaret ve sanayiye dayalı alanları özgün bir şekilde birlik ve düzen içerisinden sistemleştirmiştir (Kala, 2019: 160). Böylece ahiliğin 13. yüzyıl başlarında tevhidi düşünce içerikli bakış ve çalışma yöntemi ile meydana getirdiği yeni çalışma tipi, yeni

üretim ve iş yapılanmasını, “dayanışma ahlakı” ile oluşturulmuş olduğu söylenebilir. Bu “dayanışma ahlakı”na temel teşkil eden ana düşünce kavramı da “**Tevhidi idrake dayalı Hak**” anlayışı üzerine kurulmuştur. Buna göre Türk-İslam medeniyetinde özgün kültür kurum yapılanmasına bağlı **tevhidi idrake dayalı “Hak”** kavramının yön verdiği dayanışma ahlakı ile “üretim”, “iş” ve “çalışma”yı içeren adaletçi ve liyakat içerikli uygulamaların, eşgüdümlü bir birliktelikle sağlanabildiği çalışma ve meslek kurumu yapılanması olduğu söylenebilir (Sarıçam ve Erşahin, 2015: 238). O halde Türk-İslam medeniyeti açısından tüm zamanları içeren böyle bir “iş” ve “çalışma” içerikli anlayışı ve onun uygulamalarına yönelik gelişmeci niteliği mevcut ise bunun yeni bilgisi, aktarmacı ve taklitçi modern Batı bilgi sisteminden “nasıl çıkılarak, inşa edilebilir”? Bunun imkânı mevcut mudur, bundan hem çıkış ve yerine özgün inşa dayalı oluşan “yapı”yı koymak mümkün müdür? ... vb. gibi sorular akla gelebilir. **Öncelikle medeniyetinizin bir özgün “Düşünce Yöntemi”nin var olduğunun idrakine ulaşılması halinde, bu çıkış ve yerine özgün inşa koyuşun hem mevcudluğu ve hem de bunun mümkünlüğü kendiliğinden ortaya çıkmış olmaktadır.** Böylece bu çıkış ve yeni inşa öncelikle özgün “Düşünce Yöntemi” (ki o da “Tevhidi Düşünce Yöntemi”ne dayalı bilgi inşa etme) üzerinden ele alınan ilgili ilim dalının yeni bilgisinin oluşturulmasının sağlanmasını içeren, yeni bir ilim dalı inşa etme zihniyetli ile mümkün olabilmektedir. O zamanda şu soru temel bir konuma yerleşmektedir: **“bir ilim dalı nasıl inşa edilebilir?”**

Yeni Bir İlim Dalı Nasıl İnşa Edilebilir?

Bir ilim düzeni (sistemi) kurulabilmesi için öncelikle iki ana unsurun bilgisine sahip olunması gereği bulunmaktadır. Bunlardan ilki; **kuram geliştirmeci** sistemsel bakışın nasıl oluşturulacağına bilinmesi olup ikincisi de **ilim dalının inşa edilmesi** için gerekli araçların neler olduğunun bilinmesi gerekliliğidir. İlk unsurun gerçekleştirilmesi için bilinmesi gerekli olan noktalara yukarıda değinilmişti.

İkinci unsur olan **“bir ilim dalının inşa edilebilmesi”** için öncelikle dört unsurun olmazsa olmaz türünden gerekliliği bulunmaktadır. Bunlar; **“güven, isim, konusu, yöntem”**den oluşmaktadır. Alt ilim dalı/dalları da buna göre şekillenir.

Birde bu dört unsuru ait olunan toplum ya da medeniyetin özgün düşünce yöntemine göre ele alabilecek kuram inşa edici ideal “ilim insanı”dır. Söz konusu edilen bu dört unsuru biraz açmak gerekirse şöyle izah etmek mümkündür. “... Öncelikle bir ilim dalının inşa edilebilmesi için dört unsurun aynı anda bulunması gerekmektedir. Bunlar;

i. kendi medeniyet değerlerine duyulan “**güven**”dir. Tevhit ve tevhit ilmi, kıyamete kadar her alanda mevcuttur. Dolayısıyla bu anlayışa hem aklen hem de ilmen “güven” duymak, yeni ilim dalının inşasında öncelik bir önem taşımaktadır, *ii.* yeni inşa edilecek ilim dalının “ismi”nin ne olacağı, *iii.* “**konusu**”nun ne olduğu, *iv.* “**yöntemi**” nasıl olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

Buna göre teknik olarak yeni ilim dalı inşa etmenin dört unsuru olan; “güven”, “işim”, “konu”, “yöntem” konularına bir de kuram inşa edici ideal “ilim insanı”nın öznellik özelliği ilavesiyle, yeni ilim dalının oluşturucu özelliklerinin “teknik” muhtevası ortaya konulmuş olmaktadır. Bu noktada günümüz Türkiye’sinin yeni bilgi inşa işlemine sokulabilmesi için öncelikli olarak karşılaştırmalı düşünce yöntem bilgisinin bilmesinin gereği bulunmaktadır. Buna göre modern pozitivist bilimsel bilgi ve Tevhidi Düşünce ilim anlayışlarının bu mana da ele alınabilmesi için de, bu dört unsurun “bilim” dalı ve “ilim” anlayış farklılığının, aynı anda nasıl bir çerçeve oluşturduğunun bilinmesi gereklidir. Bu eş zamanlı karşılaştırmalı “bilme” sürecinden sonra ele alınan ilim dalının genel kurulumunun/inşasının gerçekleştirilmesi ancak **kuram inşa edici ideal “ilim insanının”** üretebileceği yöntemli/sistemli bilgi ile mümkün hale gelebilecektir. Bu unsurların belirlenmesi sonrasında ise “yeni inşa edilebilecek ilim dalının; iç, alt, yan dallarıyla ilgili yeni kavramsal çerçevesinin oluşturulması ve bunların birbirleriyle bağlantılarının kurulumuna” artık geçilmesi aşamasına gelinmiş olunacağı söylenebilir (Şimşek, 2019a: 146).

“Yeni ilim dalı inşası” kuruluş sıralamasını, “Tevhidi Düşünce ilmi Yöntem” anlayışına göre Türk çalışma anlayışının inşasına aktarıldığında söz konusu bu dört unsur; “çalışma”, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ilim dalı ve “sendika” gibi alanlarda yeniden inşaya geçilmesinin imkânını verebildiği ifade edilebilir.

Yukarıda belirtilen “Yeni ilim dalı inşası” için gerekli olan dört kurucu unsur, unutilan ya da unutturulan Türk-İslam medeniyeti “Tevhidi Düşünce

Yöntem" anlayışına göre "yapı"lanmış olan "çalışma hayatına" yeniden aktarılacak, **"yeni çalışma zihniyeti"nin genel çerçevesi ortaya konulmuş oluna-bilecektir.** Buna göre söz konusu edilen dört unsurdan ilki olan "güven"; ele alınan ilim dalının kendi medeniyet anlayışına göre yeniden üretilebileceğine, bunun ilmi olarak mümkün olduğuna duyulan "güven"i içermektedir. Buna göre "güven"; yeni ilim dalı inşa etme işlemine girişmede öncelikli ihtiyaç duyulan en köklü unsur olarak, medeniyetinize "güven" duyulması duygusunu ifade etmekte olduğu söylenebilir. Çünkü Türk-İslam medeniyeti; iki yüz yıllık modern Batı paradigmasının oryantalist bakışı, modernleşme düşüncesi ve pozitivist düşünce yöntem aparatlığında, maddi Batı medeniyetinin gücünün hâkimiyetinden oluşan aktarmacı ve taklitçiliğe itilerek, kendi özgün ilim inşa etmeye duyduğu "güven" duygusundan uzaklaşılmasına neden olmuştur. Bu "güvensizlik" oluşumu aynı zamanda, Türk-İslam medeniyetinin "tevhidi akıl" ile bilgi üretme kapasitesinin varlığını idrak etmemesine neden olmuştur. Yine bu "güvensizlik" hali, yerli aydını-bilim adamın özellikle sosyal ilimler sahasında özgün ilmi bir katkı yapma, özgün inşa ya da "yeni kuram geliştirmeye" yönelik bir faaliyeti gerçekleştirilmede, güven eksikliğinin içine girdirip orada kalmasını daimi kılar olmuştur. Böylece "güven" eksiliği hali, Türk aydını bilim adamı için, özellikle (sosyal ilim alanlarında) yeni ilmi dalı inşa etme niteliğinin kendisinde var olmadığına yönelik bakışı, yaygın ve hâkim kılmıştır.

Özgün "yerli ve milli Türkiye" ifadesinin yaygınlık kazandığı günümüzde bunu bir siyasi dönemsel slogan olmadan çıkarıp, yeniden dünya üzerinde Obskürantizm tuzağından çıkmış bir Türkiye'nin, birinci sınıf bilgi üretme yeterliliğine kavuşmasında (Şimşek, 2013: 42), en öncelikli konu (özellikle sosyal ilimler sahasında), özgün ilim inşasına yönelik "güven" duygusunun temin edilmesi konusudur. Bundan dolayı "güven" konusu, Türk sosyal ilimler inşası ve bu inşaya dayalı özgün (milli) bilgi üretme sonucunda oluşabilecek 21. yüzyıl "Büyük Türkiye"sinin oluşumu için son derece gerekli ve ilk harekete geçirici konumundadır. Çünkü bu "güven" duygusu, 21. yüzyıl sürecinde Türk-İslam medeniyetinin **tevhidi düşünce kurucu düşünce yöntem** anlayışı ve ona bağlı bilgi üretim yönteminin, tüm zamanlarda geçerli olduğunun idrak edilmesine katkı sağlamaktadır. Yine bu "güven" duygusu, Türk-İslam medeniyetinin değerlerinin 21. yüzyıl sürecinde de geçerli olduğuna ve bundan dolayı da tüm insanlığa "madde+mana"

bütüncüllüğünde “yeni çalışma bilgisi üretebilecek” bir konumda olduğuna “güven” duyulmasını da sağlayabilmektedir. Böylece “güven” konusuna bu “düşünce yöntemi-medeniyet” etkileşim yönlü idraki bakışın, akademik bilgi inşa etme bağlamında Türk toplumunun yeni özgün bilgi üretmesine yönelik olarak üzerine atılmış ölü toprağının (modern sosyal bilimden aktarmacı ve taklitçi bilgi ile “*her şey Batı’da zaten hazır, zaten orada söylenmiş, al kullan*” bağımlılık anlayışının) kaldırılmasını mümkün kıldığı söylenebilir. Yani Türk toplumu, Türk-İslam medeniyetinin özgün düşünce yöntemi olan “Tevhidi Düşünce bilgi inşa etme Yöntemi” ile “her an, her alanda” yeni, özgün ilmi bilgi üretme anlayışına sahip olduğunun idraki, bu “güven” unsur ile ancak sağlanabilir. Bu “güven” unsuru da gelişigüzel bir “güven” olmayıp, tevhidi düşünce bilgi yönteminin, vahyin emrine girmiş akıl ile ilmi yöntem kullanarak yapılan araştırmaya dayalı olarak (Şimşek, 2018: 173), her şeye sebep-sonuçlar bağlamında bir izahat getirdiğinin ortaya konulmasıyla oluşacak bir “güven”dir. Yoksa bu “güven”; şövenist ve/veya ilmi sebep-sonuç ilişkisinden uzak, “ben söyledim oldu, ben kabul ettim oldu” gibisinden kuru kelime kabulü üzerinden hareketle, ilmi olmayan bir güvenin kastedilmediği de anlaşılmalıdır.

Sonuç olarak yeni ilim dalı inşa etme konusundaki ilk madde olan “güven”, modern Türkiye’de hâkim olan pozitivist düşünce yöntem etkisini, oryantalist birikimi ve tek taraflı modern kapitalist akıl ile üretilen modern çalışma ilişkiler sistemine yönelik “**Yapı Sökümü**”nü harekete geçirmede, ilk hareket ettirici bir işlev görebilmektedir. Böylece Türkiye’nin çalışma hayatına yönelik her alanda yeni bilgiyi, kendi kültürel izafilik anlayışına göre üretme konumuna gelmesinde, yeni bilginin inşasını ve yeni çalışma bilgisi birikiminin özgün olarak ortaya çıkarılmasına öncülük etmede “güven” duygusu, temel bir rol taşımaktadır. Bu yönüyle “güven” duygusu, ilmi akıl ile aydınının/öğretimin üyesinin/ilim adamının eşgüdümünde, kendi medeniyetinin özgün ilim dallarının ortaya çıkarılması adına hareket geçilmesinin en önemli ilk adım olduğu söylenebilir.

Yeni ilim dalı inşası için gerekli olan ikinci unsur ise “**isim**” konusudur. Bu noktada tevhidi çalışma, tevhidi üretim, tevhidi iş, tevhidi emek, tevhidi işçi, tevhidi işveren (girişimcilik), tevhidi sermaye yapısı... gibi konular zaten Türk-İslam medeniyetinin tevhidi düşünce anlayışına göre işbirliği, dayanışma, bütüncülük, denge, huzur, barış, helal, haram, aldatma, sömürü gibi çalışma hayatında, vahyin emrine girmiş akıl ile tüm zamanlarda geçerli olarak ortaya konulmuştur. Bu

tevhidi girişimcilik, tevhidi içerikli sermaye, tevhidi çalışma, tevhidi emek, tevhidi bakışlı işçi ve işveren ilişkisi, tevhidi düşünceye dayalı iş kurumsal teşkilatlanması/yapılanması... gibi konular, 7. yüzyıl ile 19. yüzyıl arasındaki süreçte Türk-İslam medeniyetinin dünya üzerinden lider konumundayken zaten hep mevcut olmuştur. İctimai hayatın içerisinde yer alan; tarım, üretim, sanayi alanlarında ve siyasal hayatta tüm bu kavramlar, tevhit üzerinden var olmuş ve buna göre bir işleyiş ortaya koyarak içtimai (cemiyet/toplumsal) hayatın içinde güncel olarak yer almışlardır. Bu noktada; Bîrûnî, Kirmânî, Gazâlî, İbn’ül Arabî, Ahi Ahmet Yesevî, Ahi Evran, Ahi Şeyh Edebalî, İbn-i Haldun, Ahi Hacı Bayram-ı Veli gibi Türk-İslam dünyasının üretim, çalışma, iktisat, işçi, işveren alanları ile ilgili düşünürlerin ortaya koydukları görüşler (Kala, 2019: 48), uygulamalar ve çalışma düzen işleyişi, hep tevhidi düşünce yöntem anlayışına göre kurulmuştur. Bu “Düşünce Yöntem” anlayışına göre gelişen; iş, çalışma ve üretim kurumlarının düzen işleyişi, Batı’daki sanayi devrimi gerçekleşene kadar 18. yüzyıl sürecine kadar dünyadaki en özgün iş, üretim ve çalışma düzeninin kurulduğu yukarıda da belirtilmişti. Buna göre tevhidin bütün zamanlara hitap eden “madde+mana” bütüncüllüğüne dayalı özgün niteliği, Türk-İslam medeniyetinde; o günde yani geçmişte aktif ve etkin olmuştur. Bu durum bu günde, yanında hep tevhidi düşünce yöntemine dayalı **“tevhidi çalışma”** anlayışı ve onun kurduğu **“tevhidi çalışma düzen yapısı”**nın ilme dayalı maddi yapılanmasının da “mevcut olduğu ve olacaktır” anlayış ve idrakine bizi taşımaktadır. Yine bu çıkarım, İslam’ın insanlığa vahiy üzerinden “çalışma”ya yönelik ortaya koyduğu ilahi bir mesajının var olduğu anlamına da gelmektedir. Ancak hakikat böyle iken modernleşme anlayışı bunları (çalışma, iş, işveren, iktisat, üretim... vb.), liberal kapitalist sömürü-sınıf ilişkisi üzerinden pozitivist düşünce yöntemi eşliğinde kurarak, “sistem”leştirmiştir. Bu “sistem”leştirme; “modernist çalışma” ve “modernist çalışma ilişkiler düzeni” ve kurumsal içeriğini temsil eden unsurlardan birisi olan “sendika yapılanması”nı da oluşturmuştur.

Tüm toplumlarda kendi özgün içeriğine göre bulunan; çalışma, üretim, çalışma ilişkileri ve çalışmaya yönelik kurumsal yapılanmalar, Türk-İslam medeniyeti özelinde, tevhidi içerikle ile alınıp, yeniden tevhidi düşünce yöntemi ile anlamsal boyutu üretildiğinde, **“tevhidi çalışma”** adlı bu yeni isimlendirmenin kavramlaştırılmasına ulaşılmış olunur (Şimşek, 2019b: 180). Böylece “güven” unsuruna ilaveten **yeni “isim”**lendirmenin de belirlenmesi ile Türk-İslam medeniyetinin

içtimai yapısında çalışma, “tevhidi çalışma” yeni isim kavramsallaştırması ile üretim hayatına yönelik her alana, özgün zihniyet içeriğiyle aktarılabılır bir konuma gelinmiş olunur.

Buna göre söz konusu edilen yeni ilim dalı inşa etmede belirleyici olan dört unsurdan ikincisi olan “**isim**”de; yine ele alınan ilim dalının kendi medeniyet anlayışına göre yeniden yeni bir “**isim**” ile üretilebileceğine duyulan “güven”i içermektedir. Bu bağlamda “sendika” kavramına bakıldığında onun, eski Yunancada “avukat, hukuki vekil, özellikle bir topluluğun haklarını savunan temsilci”,

Latince “syndicus”, “kayyum, alacaklıların haklarını temsil etmek için mahkeme tarafından tayin edilen kimse” sözcüğünden evrilerek, Fransızcadaki “syndicat” kelimesinden türetilmiştir. Kelimenin Fransızcadaki kullanım anlamı “ortak bir çıkarı korumak için kişi veya şirketlerin kurduğu birlik, meslek örgütü” sözcüğünden alıntılıdır.¹ Dolayısıyla sendika (trade union) kavramının kavramsal içeriğinin Eski Yunanca, Latince ve bunlarda hareketle oluşan Fransızca ifadesiyle maddi sınıflılık içerikli, materyalist salt akılcı egoizmin ürettiği “hak” kavramı ile “hak” koruma birliğinin temini üzerine kurulmuş bir kavramdır. Günümüz itibarıyla Eski Yunan salt akılcı bilgisi üzerinde Latince kavramsal kökeninin pozitivist düşünce yöntemine dayalı akıl ile liberal-kapitalizm sürecinin eşitsizlikçi ve güç-emek sömürüsü zihniyetiyle üretilen “sendika” kavramı, gelirlerin ve çalışma koşullarının, tutarlı biçimde uygulanan kurullarla belirlenmesini sağlayan (Marshall, 1999: 649), bir kurumdur, örgüttür. Bu tanımların ortaya çıkardığı **sendika; eşitsizlikçiliği besleyen ve ondan beslenen liberal-kapitalist modern Batı sosyolojik zeminde üyelerinin; maddi, sınıflı, salt çıkar ilişkisine dayalı bir düşünceden hareket eden liberal-kapitalist temalara göre sınıflılık üzerine bina edilmiş kurumsal bir yapılanmadır.** Böylece sendika; liberal kapitalist girişimci tarafından sömürülen emeğin, emek/işçi/ücretli kesimin kendi menfaatleri koruma üzerine kurulmuştur. Yine sendika yapısı bu korumayı; bireyci, egosantrik zihniyet içerikli ekonomik hak ve menfaatlerin sömürülmesini engellemeye yönelik olarak mesleki birliği üzerine kurulmuş bir yapıdır. Böylece sendika kurumunun kavramsal gelişiminin hem tarihsel, hem etimolojik hem de düşünce yöntem bilgisi açısından materyalist düşünce geleneğinin ana zihniyet yapısına göre oluşmuş bir kavram olarak ortaya çıkmış olduğu açık bir şekilde görülür.

1 <https://www.etimolojiturkce.com/>, 2021

Sendika, modern Batı’daki cari dini uygulamalarda ve seküler toplum bandında etkisizlik içine itilmesi sonucu, emeğin bu sömürüye maruz kalan dini bir müeyyidesinin de toplum gerçeğinde tanınmamasını ortaya çıkarmıştır. Böylece modern Batı pozitivist düşünce temalı örülen sosyolojik yapısında emek sömürsünü, din korumasıyla önleme birikimi de uygulamada mevcut olmadığında ya da bu durum, “hiç” mertebesinde olduğundan, sendika, modern Batı materyalist pozitivist sosyolojik yapısı içinde gelişen sınıf temelli bir kurum olarak belirlemek zorunda kalmıştır. Buna karşın Türk-İslam medeniyetinde işçi/emek/ücretli çalışan ve onu ifade edebilen kurumsal yapılanma; işçi-işveren ilişkisini “**Tevhidi Hak**” anlayışından alarak, sadece maddi hak koruma üzerinden kurgulanmış bir teşkilatlanma ve birlik oluşturmayı içermemektedir. Buradaki “hak” temelli bir hak olup, vahyin emrine girmiş akıl ile üretimde, çalışma hayatında, girişimcilikte, her türlü kurumsal yapının inşasında... vs. hep bu “tevhidi hak” anlayışına göre tarafların ilişkisi belirlenmiştir. Bu noktada Türk-İslam medeniyetinde tevhidi işçi birliği; madde+mana birliği üzerinden düzenlenmiş yapısını, vahyin emrine girmiş akıl ile oluşturarak dayanışmacı, bütüncül, iki boyutlu; bir çalışma anlayışı, hak arama ve hakkını koruma üzerinden şekillendirilmiş bir yapının varlığını benimser olduğu söylenebilir. Bu yapı sadece ekonomi ve sınıflılık üzerine kurulu egosantriklik ve çatışmacılık üzerinden bireysel menfaatleri merkezine alan bir kurumsal yapılanma özelliğini kabul etmemekte olduğu da böylece ilmi ölçüler bağlamında ortaya çıkmış olmaktadır. Buna bağlı olarak da “tevhidi düşünce-içtimaiyat (cemiyet)” ilişkisi bağlamında bir sivil toplum kuruluşu vasfını oluşturmadaki; ahilik, lonca, fütüvvet kültürü, vakıflar gibi örnekler ile de bu kurumların ilgi alanlarında oluşturulan mesleki birliğin, tevhidi dayanışma ahlakı üzerinden kuran bir isimlendirmeni yapabileceği söylenebilir. Böylece ele alınan ilim dalının kendi medeniyet anlayışına göre yeniden “**isim**”lendirilerek üretilebileceğine duyulan güven de bu noktada ortaya çıkmış olmaktadır.

Yeni ilim dalı inşası için gerekli olan üçüncü unsur ise; “**konu**”dur. Bu da yine ele alınan ilim dalının kendi medeniyet anlayışına göre yeniden inşasında “**konu**”nun ne olduğuna dair özgün bir bilgi üretilebilmeye duyulan “güven”i içermektedir. Burada “**konu**” olarak Türk-İslam medeniyeti ile modern dünyada da geçerli olan; iş, işçi, işveren, çalışma hayatı çalışma kurumlarının yapılanmasına yönelik ilgili “**konu**”ların aynı olduğu söylenebilir. Böyle olmasına rağmen her

iki medeniyette bu “**konu**”ların belirlenmesindeki kültürel arka planlar, zihniyet dünyaları farklı olduğundan, “**konu**”yu içeren her alt başlığın kültürel öze göre yeniden oluşturması esas bu maddenin ana özelliğini belirlemektedir. Buna göre Türk-İslam medeniyetinde ise çalışmanın “**konu**”su dayanışmacı birlik üzerine kuruludur. Bireysel egoizm ve ekonomik sınıf çatışması üzerinden oluşan bir kazanma ya da kazanım “**konu**”lu değildir. Bu bağlamda Türk-İslam medeniyetinde esasında önce insanın kendisinin kimseye muhtaç olmamasını gerçekleştirmesi ve ardından da yaptığı çalışmada sonucunda elde ettiği gelirin bir kısmını; zekât, infak, isar gibi toplumcu/dayanışmacı ahlak içerikli paylaşım esastır. Bundan dolayı ahlak merkezli toplumcu bakışını (Şimşek, 2013: 176), “birlik”/meslek birliğini, “dayanışma” duygusu üzerinden gerçekleştirir. Böylece işçi “birliği”, üzerinden; paylaşma, verme, dayanışma, fedakârlık (isar) üzerinden işçilerin/meslekli birliklerin tüm zamanlarda oluşmasına yatkın bir bakışı mevcuttur. Bu durum işveren, girişimciler ve sermaye sahipleri açısından da aynı kavramlarla kendi alanlarında karşılıklı bulmaktadır. Böylece tevhidi düşünce anlayışına dayalı sömürücü, eşitsizlikçi olmayan bir tevhidi Hak “bakışından hareket eden diğerkâm girişimcilik ortaya çıkmış olmaktadır. Böylece işçi-işveren ilişkisini Hak temelli dengeli anlayış üzerinden kurulmuş bir **tevhidi içtimai denge** durumu söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda tüm zamanlardaki kurumların ana kimliği, kişiliği şahsiyet değişmez bir özellik taşımaktadır. Buna göre de çalışma kişiliği, çalışma içerikli kurumların birlikçi değişmez şahsiyeti mevcuttur. Bu yönüyle tüm zamanlarda değişmeyen, önem kaybetmeyen bir içtimai konusu ve konumu bulunmaktadır.

Yeni ilim dalı inşası için gerekli olan dördüncü unsur olarak da “**yöntem**” konusunu belirtmemiz gerekmektedir. “**Yöntem**” konusu da zaten doğrudan bu incelemede ele alınan her iki medeniyetin bilgi üretmesindeki “Düşünce Yöntem” farklılıklarına göre; çalışma, sendika, üretim, işçi, işveren... vb. gibi konulara yönelik nasıl bir bilgi yöntemi ile üretildiği konusu, belirleyicilik taşımaktadır. Buna göre yeni ilim dalı inşasında gerekli olan hem üçüncü unsur olan “**konu**” ve hem de dördüncü unsur olan “**yöntem**” konuları da yukarıda farklı süreçlerde “düşünce yöntemi” bağlamında izah edilmiş olduğundan, burada ayrıca bir derinleşmeye girilmesine gerek olmadığı söylenebilir.

Bu yeni ilim dalı inşa ilmi çabasına göre “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler” ilim alanının alt ilim dalı olarak “yeni çalışma” ve “yeni sendika”cılık anlayışı,

bu dört unsura göre Türk-İslam medeniyetinin yeni çalışma zihniyet yapılanma anlayışının ve yeni çalışma kurum teşkilatlanmasının (modern deyim ile "sendika"ya karşılık gelen özgün bir kurum olarak) yapısal oluşum zihniyetinin kurulmasını mümkün kılmaktadır. Bunu "İçtimaiyat" ilmi ve onun alt ilim dalı olan "Çalışma İçtimaiyatı" alanlarına yansıtarak da konuya, içtimaiyat ilmi-çalışma anlayışı açısından da yeni bir bakış sunulabilir. Buna göre Türk-İslam medeniyetinin "**yeni çalışma kurum teşkilatlanması** (sendika/sendikacılık) **anlayışının**" bu dört unsura göre milli ve manevi bütüncülük (tevhidi bakış) içerisinde ele alınan yaklaşımı ile yeniden kurulması teorik olarak mümkünlük taşımaktadır. Fakat burada "anlam" ve "zihniyet" dünyası açısından "tevhit" ve "sendika, kavramlarının bir arada kullanılıp kullanılmayacağı birçok yönlerden ele alınarak incelenmesi de gerekir. Çünkü "sendika" kavramının Batı merkezli içerinin "tevhit" kavramı ile bir arada doğrudan kullanılmayacağını söylemek ilmi bir zarurettir. Bundan dolayı bu konuda çok yönlü (kültürel izafilik bakımından, zihniyet açısından, kavram etimolojisi ve kavramın tarihsel gelişimi... gibi unsurlardan hareket eden) inceleme/tahlilden sonra "tevhidi sendikacılık" kavramının kullanılıp kullanılmayacağına yönelik ilmi kanıtlara dayalı güçlü bir fikir beyanı ancak o zaman daha da açıklayıcılık kazandırabilecektir. Bu sorunu aşabilmek için öncelikle "isim" den hareket edilerek bir çerçevenin çizilebileceği düşünülebilir. Yöntem bilgisi dâhilin üretilen İlmi düşünce ile bu özgün yapı inşasının gerçekleştirilmesi kurulması mümkündür. Böylece Türkiye'de günümüzde sendikaya milli ve manevi bütüncülükten hareketle yeni bir isim ya da yeni bir kimliklendirmeye gitme çabaları gözlenmektedir. Tek bir kelime takısını örneğin "değer" kelimesini sendikanın önüne getirerek "değer sendikacılığı" gibi tek bir kelime ekleyerek, sözde "değer sendikacılığı, ahlak sendikacılığı..." gibi yeni sendikacılık tanıma ulaşma gayretleri, bu noktada yetersiz çabalardır. Ayrıca bu tip tek kelime ilaveli sendikacılık isimlendirmelerinin de ilmi derinlikten, ilmi yöntem üzerinden isimlendirme çalışmalarından uzak olduğunu da belirtmek gerekir. Konu daha derin olup, karşılaştırmalı sosyal ilimler tahliline muhtaçtır.

Sonuç olarak sanayi devrimi modern Batı'da ortaya çıkmış olmasına bağlı olarak çalışma hayatına yönelik tüm kavramlar, pozitivist düşünce yöntemi eşliğinde; Taylorist, Fordist, Post Fordist... şeklinde çalışma yöntemlerini içermektedir. Söz konusu bu çalışma yöntemleri ve sendika kurumsal yapılanması

da, materyalist sınıf anlayışına dayalı maddi temellilik üzerine kurulmuştur. Böylece modern Batı'da hem çalışma/iş yöntemleri ve hem de çalışma ile ilgili kurumların yapılanması, modern çalışma anlayışının egosantrik zihniyetine göre oluşmuş unsurlardır. Buna karşın 21. yüzyıl sürecinde, yüzyılın ortaya çıkardığı; din, ahlak, mana, medeniyet, değer merkezli ve soyut düşünce temalı bakışın zorunlu gereği olarak, dünya üzerinde “medeniyet-din-değer” üzerinden meydana gelecek/gelen mücadele yapısına bağlı olarak (Hungtinton, 2006: 23) Türkiye'nin yeni çalışma zihniyetini, tevhidi anlayışa bağlı özgün “milli çalışma” anlayışı üzerinden kurmasını gerekçede olduğu ifade edilebilir. Modern Türkiye, Türk-İslam medeniyetinin kök değerlerinden haberi bir toplum olarak; çalışma iş, işçi, işveren ve devlet ilişkilerinde, “Tevhidi Hak” temelli bir zihniyet birikimine tarihsel olarak sahip olduğundan, modern Batı'da ki emeğin hakkını sömürülmesinden kaynaklanan “sendika” kurumuna zaten ihtiyaç duyma gereği kendiliğinden ortadan kalkmış olur. Bunun yerine “**tevhidi milli çalışma**” aklının ürettiği dayanışma ve diğerkâm ahlak içerikli işçi birliğinin teşkilatlanmış yapılanmasını geliştirebilir.

Türkiye'nin özellikle Tanzimat'tan bu yana, adım adım Batılılaşma sürecine yönelmesi/yöneltmesine bağlı olarak, modern pozitivist düşünce anlayışına göre her şeyini tanımlar olmuştur. “Yerli ve Milli” içerikli felsefe ile inşa edilmiş Yeni Türkiye'nin bu anlayıştan uzaklaşarak devletin, kendi özünde var olan gerçek bir “babalık görevini üstlenmesi” halinde, tevhidi Hak temelli bir çalışma hayatı yapılanmasına gidilerek böylece “çalışanla çalıştıran arasındaki ilişkiler insan fitratına uygun bir düzen tarafından halledilirse niçin işçi ya da memur kendi hakkını almak için örgütlenme ihtiyacı içinde olsun” beyanı (İnan, 2020: 481), o zaman bir hakikatlik ölçütü kazanmış olacaktır. Buna göre sendika sorununu, sosyo-kültürel sistem yapısına bağlı olarak modern Batı medeniyetinin liberal kapitalist toplum tipinin ürettiği bir kurumsal varlık olarak görmenin gerekliliği ortaya net olarak çıkmış oluyor. Ancak Türk-İslam medeniyeti “Tevhidi Hak” temelli bir toplum yapısını tüm zamanlarda ortaya koyan vasfı ile devlet, işçi, işveren, memur kesimlerine... vb. fitrata uygun dağılımı gerçekleştirme potansiyeline sahip olması yönüyle, modern sürecin ürettiği materyalist-pozitivist sınıflı “sendika” kurumuna dayalı yapılanmanın çalışma hayatındaki varlığına pek de ihtiyaç duymaz bir nitelik taşıdığı söylenebilir.

Türk-İslam medeniyeti; teşkilatçı/organize toplum olma vasfına göre, içtimai dayanışma merkezli bir toplumda mesleki kümelenme birliklerinin inşasını, çalışma hayatında temel amacı haline (“ameli salih”lik bağlamında) getirilmesi önemli bir özgün “çalışma kültür” anlayışını içermektedir. Bunu gerçekleştirmek içinde insanına sorumluluk yüklemiştir. Bu içtimai anlayışın bir kurumsal yapılanmayı ortaya çıkarabilmesi içinde Türk-İslam medeniyetinin; öğretim üyesinin, ilim adamının, yöntemli düşünce ve mukayese aklına sahip düşünen insanın da; **“milli kültür-milli çalışma-milli meslek çalışma birlikleri”**nin “Tevhidi Düşünce Yöntemi”ne dayalı bilgi inşa etme anlayışına göre “yeni bilgi” sını üreterek, ortaya koyabilmesi gerekmektedir. Fakat bu konuları içeren modern Türkiye’nin milli üniversite yapısında “İslam’ın iktisadın üretim anlayışının endüstriyel ilişkiler yönüne bakışın oldukça ihmal” edilmiştir (Zaim, 1999: 407). Bundan dolayı oluşan bu boşluğun ortaya çıkardığı sonuç; “çalışma”ya ve “çalışma kurumları”na nereden, hangi yöntem ile ve nasıl bakılacağına dair izafilik içeren bakışın eksiliği, çalışma konularına bugüne kadar kapsamlı, detaylı ve mukayeseli yaklaşımları yeterli düzeyde geliştiremediğini ortaya çıkarmıştır.

Esasında bu noktada Türk-İslam medeniyetinin kök değerlerine sahip olan modern Türkiye’nin, tüm zamanlara hitap eden “Tevhidi Düşünce Yöntem”ine göre her şeye yönelik bilgi inşa etme yeterliğine sahip her şeye yönelik özgün bilgiyi içeren, yöntem ve uygulamaya yönelik arşivi söz konusudur. Bu bağlamda söz konusu arşivden istifade ile modern Türkiye’nin, Türk-İslam medeniyetinin çalışma hayatına yönelik her şeye yeni bir bakışla, yeni kavram üretmesi mümkün olmaktadır. Türk-İslam medeniyet anlayışı tüm zamanlara hitap eden **“Tevhidi Düşünce bilgi Yöntemi”** üzerinden yukarıda sayılan dört unsurla oluşan ilim dallarının kurulmasının imkânını ortaya koymuş olmaktadır. Böylece yeni çalışma zihniyet oluşmuş olmaktadır. Bu noktada Türk-İslam medeniyeti bir denge halinde/düz çizgi halinde/doğrusallık içinde Tevhidi Düşünce Yöntemi ile “akıl+kalp” bütünlüğünü “yoluyla “sendika” konusuna da özgün yaklaşım gösterme imkânını sunmakta olduğu söylenebilir. Bu noktada sınıf, materyalist temelli Batı sendika anlayışına karşın şahsiyetli çalışma duruşu ile Türk-İslam medeniyeti, kendi kültürel özüne ve düşünce yöntemine uygun yeni bir **“birlikçi işçinin/çalışanın” “kurum”** anlayışını, işçi ve işverenin yeni anlamını belirleyebilme imkânına sahip olduğu belirtilebilir. Çünkü Türk-İslam medeniyetinde; çalışma,

üretim, işçi, işveren ve bunların karşılıklı içtimai etkileşimleri mevcut olduğuna göre, İslam toplum düzleminde bu dayanışmacı ahlak içerikli etkileşimi; dayanışma, birlik hak, düzen tevhidî bakış anlayışı ile 7.-19. yüzyıllar arasında zaten ortaya koymuştur. Bu noktada Türk-İslam medeniyeti; ücret, hak, işçi, işveren çalışma... vb. gibi unsurlar, birlik ve dayanışma içinde kendi kültürel özü ve düşünce yöntemine göre yeni anlamını belirleyen bir teori, yani millî çalışma, işçi birliği teorisini, millî çalışma felsefesini oluşturma mecburiyeti bulunmaktadır. Çünkü Türk-İslam medeniyetin kendi içtimai bünyesinden “cemiyet-çalışma” ilişkisi zaten hep var olmuştur. “İnsana çalışmasında başka bir karşılık yoktur” beyanı ile “çalışma-insan toplum hayatı (insanın toplumdaki ömrü)” hep bu anlayışa göre temellendirilmiştir. O halde Türk-İslam medeniyetin kendi kültürel yapısına uygun toplum algısına hiç de ters olmayan, çalışma, işçinin çalışmasını, sanayicinin/ girişimcinin çalışmasını, öğretmenin çalışmasını, babanın çalışmasını... vb. gibi unsurları, hep hayatın içinde bir sınav türü olarak bulunmuştur. Yani hayatın tabii akışı içinde “çalışma” konusu mevcuttur, bir gerçekliktir.

Çalışma, Türk-İslam medeniyet anlayışında insanın iki dünyacı hayat sınavıdır. Çalışma ve gerek işçi, gerek memur, gerek girişimci... vb. olarak taşınan “**çalışma kimliği**”, insanın en temel vazgeçilmez vasıfları arasında yer alarak hayatın tam merkezindedir. Buna göre Türk-İslam medeniyetini çalışma, çalışmanın her konusuna, yani; işçinin çalışmasına, işveren çalışmasına, devletteki memurun çalışmasına, babanın çalışmasına, annenin çalışmasına... vs. yönelik bir değerlendirme, anlama ve anlamlandırma hep ilmi ölçüler dahilinde ya da “ilim-hak” etkileşimi çerçevesinde mevcut olmuştur. O halde Türk-İslam medeniyetinde çalışma, insan hayatının bu kadar derin merkezi konumundaki öneminden dolayı ona yönelik ilmi bir temelle çalışmayı, özgün düşünce yöntemine göre ele alan bir çalışma bilgi sisteminin kurulmasının mecburiyeti de, kendiliğinden ortaya çıkmış olmaktadır. Türk-İslam medeniyeti açısından bu ihtiyacın özgün düşünce vasfından hareketle giderilmesi gerekmektedir. Türk-İslam medeniyetinde bu temel üst yapı (çatı) düşüncesi kurulduktan sonra tüm zamanlara hitap eden; millî çalışma kültürü, çalışma zihniyeti, birlikçi işçi/çalışma kurum kültürü ve zihniyeti oluşturulabilir. Bundan sonrasında özel sektörde işçi çalışanı ve kamu çalışanı kurumları fonksiyonel ayrımına dayalı özgün yapılanmalar, kendi özgün alanlarında üst çatı/ yapının düşünce yöntemine uygun olarak, yeni anlamsal içeriğini oluşturabilmesi

mümkün olabilir. Bu noktada “**Düşünce Yöntemi-Çalışma**” ilişkisine bağlı olarak “Düşünce Yöntemi (Birlikçi İşçi ve Kamu Çalışan Kurumu)” etkileşiminin sonucunda, Türk-İslam Medeniyetinin özgün Milli Birlikçi mesleki kuruluşların/ birliklerin kurumsal yapısının kurucu teorisinin oluşumu sağlanabilir.

Türk-İslam medeniyetinin Tevhidi Düşünce Yöntemine göre iyi Müslüman insan kazancını, gelirini helal faaliyetlerden temin ederek (Zaim, 1999: 412), içtimali dayanışmaya yönelik bir “çalışma” gerçekleştirmelidir. Bu bağlamda “Tevhidi Düşünce Yöntemi”ne göre “isar” ve “infak” üzerinden “birlik/tevhit” ve dayanışma duygusu bütüncüllüğü bağlamından hareketle, Türk-İslam medeniyetinin özgün “**tevhidi çalışma**” ve “**tevhidi işçi birlik kurumu**” (modern Batı’daki karşılığı “sendika” cılığı içeren yeni kurumsal yapı) kavramının gelişimi sağlanabilir. Çünkü bu yeni kurumsal yapılanmanın gerçekleşebileceği içtimali yapıda eşitsizlikçi, emek sömürsü merkezli kapitalist tekel kârcı bir ekonomik yapı ve onun ürettiği sendika yapılanması bulunmamaktadır. Bundan dolayı Türk-İslam medeniyetinde infak, isar gibi içtimali bütüncüllük içeren “emek-düşünce-maddiyat” içerikli anlayışlar, içtimali hizmette topluma; işçi, işveren, devlet ve memur olarak nasıl daha faydalı olabilme yarışında yoğunlaşmayı ortaya çıkarabilmektedir. Bu idrakin, “topluma faydalı olma yarışı”nda, söz konusu kesimlerin kendi aralarında “birliğini içeren kurumsal oluşumlara, mesleki kümelenmelere izin verdiği hatta teşvik ettiği de bilinmektedir.

2. BÖLÜM

İSLAM’DA “BİRLİK” VE “DAYANIŞMA” ANLAYIŞLARI ÇALIŞMA BİRLİĞİ/SENDİKA/EMEK DAYANIŞMASINI NASIL BİR AÇILIM İLE ELE ALIR?

Yukarıdaki başlığın bu bölümde incelenmesi ancak “Tevhidi Düşünce Yöntemi”nin bilgi anlayışına göre ele alınması ile açıklanabilir. Çünkü modern paradigmanın ya da modern çalışma paradigmasının bu konuda özgün bir cevap sunmakta yetersizlik taşımakta olduğu söylenebilir.

Modern Türkiye’nin günümüzde “seküler-jakobenizm” içerikli vesayetçi Türkiye’den “**yerli ve milli**”liği içeren “Yeni Türkiye’ye doğru bir dönüşüm

sürecine” geçiş gerçeği belirlemiştir. Bu noktada “mana/soyut” merkezli “yeni toplum ilişkilerinin” 21. yüzyıl dünyası üzerinde özgün kuruculuk özelliğinin bulunması gerçeğine önceki bölümde vurgu yapılmıştı. Bu bağlamda yeni çalışma ilişkilerinin post modern etkiye bağlı olarak “din, değer, ahlak, metafizik gibi soyut unsurları öne çıkaran toplumsal kuruculuk vasıfları” üzerinden yeni bir yöntem anlayışını geliştirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Çünkü 19. ve 20. yüzyıl çalışma hayatı pozitivist düşünce yöntemi üzerinden materyalist temalı olarak “ekonomi” faktörüne bağlı olarak oluşmuştur. Bu durumda özgün Yeni Türkiye’nin 21. yüzyıl sürecinde “**yerli ve milli sanayi felsefesini, yerli ve milli çalışma** anlayışını, “**Çalışmanın Ontolojisi**” bağlamında “yeni “toplum” görüşü eşliğinde ortaya koyabilmesi gereklilik taşımaktadır (Şimşek, 2019b: 172-173). Özgün olarak geliştirdiğimiz “**çalışmanın ontolojisi**”² kavram içeriği üzerinden “yeni toplum görüşü” bağlamında Yeni Türkiye’nin çalışma zihniyeti, Tevhidi Düşünce Yöntem anlayışının özgün bilgi inşa edebilme niteliği üzerinden bu kurulumunun mümkün olduğunun ortaya konulması önem taşımaktadır. Ayrıca böylesi özgün bir inşa da toplumsal ihtiyaç olarak ortadadır (Şimşek, 2020b: 64-65). O halde 1923 pozitivist modern Türkiye’si ile başlayan yeni sosyolojik süreç ve 21. yüzyılda “yerli ve milli” ikinci “Yeni Türkiye” inşası ve ihyası üzerinden **Türkiye’nin milli “çalışma ve sanayi felsefesinin yeniden nasıl kurulacağı”** sorununa cevap üretilmesi gerekmektedir. Bir de özgün “çalışma yapı düzenin (sisteminin)” nasıl düzenleneceği sorunu, temel ve çok özel bir sorun olarak durmakta olduğu belirtilebilir (Şimşek, 2019b: 173).

Bundan dolayı bu ikinci bölüm ve onun alt bölümlerinde hem pozitivist düşünce yöntemine bağlı olmayan ve hem de, pozitivist düşünce yöntem sistemi içinde kalıp da ona karşı ancak antici bir bakış geliştirme düzeyinde kalmaktan da uzak olarak; çalışma, işçi, işveren, sendika... vb. gibi konuların özgün Türk-İslam medeniyetinin **Tevhidi Düşünce** bilgi inşa etme **Yöntem** anlayışına göre nasıl üretilebileceğinin ortaya konulması ele alınmaktadır. Yine bu bölümde, Türk-İslam medeniyeti açısından çalışma unsurlarına yönelik ne tür bir bakış geliştirilerek, günümüzdeki yeni çalışma zihniyetinin özgün kurulumunun nasıl sağlanabilmesi ortaya konulmaya çalışılacaktır.

2 “Çalışmanın Ontolojisi” kavramının geliştirilmesini; “Çalışmanın Ontolojisi” Bağlamında Türk-İslam ve Batı Medeniyetlerinde Çalışmanın Sosyolojisi, İş ve Hayat Dergisi, Ekonomi, Hukuk ve Sosyal Politika Yıl: 5, Sayı:9, 2019 Ankara.” çalışmamızda geniş olarak ele alınmıştır.

2.1. Modern Paradigmanın “Çalışma” Söylemine Karşın Tevhidi “Düşünce Yöntemi”nin Ürettiği Özgün “Tevhidi Çalışma” Anlayışı

Modern liberal anlayışına dayalı çalışma zihniyeti işçileri, artizanal dönem ve öncesindeki çalışma tortularından uzaklaştırarak, 19. yüzyılda, özgün olarak geliştirdiği “fabrika sistemin”de düşüncesiz bir itaate yönlendirmiştir. Bu durumda modern Batı çalışma sistemi işçilerin “üretimde kullanılan kısımlara gereksizce engel olan insani hevesler ve tutkularını” engelleyici tarzda “özgürlüğün teslim alınması”nı içeren katı, sert bir çalışma anlayışını geliştirmiştir (Bauman, 1999: 16-17). Modern Batı medeniyeti böylesi sert, katı bir çalışma sistemine sahip yapıyla çalışma ve üretim hayatına yön vermiştir. Modernliğin rasyonalizmi, modern Batı bilgi yönteminin oluşturduğu “zorunluluğun ontolojisi” üzerine dayalı olarak oluştuğundan (Freitag, 2001: 3), bu bağlamda modern çalışma sürecinin ortaya çıkardığı çatışmacı Marksist çalışma da, liberal-kapitalist katı sömürüye burjuva hegemonyası gözü ile bakarak, “katı olan her şey buharlaşıyor” anlayışıyla (Wagner, 1996: 95), “modern çalışma-buharlaşma” fikrini geliştirmiş olduğu söylenebilir. Böylece modernliğin rasyonalizmine bağlı gelişen Marksist çalışma zihniyeti, liberal-kapitalist çalışmanın içeriğine karşı; işçilerin birleşmesini, ekonomik menfaatlerini birleştirmelerini sağlamalarından bahsederek, birliği “sınıfsallık ayırmıcılık-maddecilik” etkileşimi ekseninde ele almış olduğu görülür. Modern dönemim iki kutuplu dünyasında da “liberal-kapitalizm”-“Marksizm” çekişmesi süreç olarak aynı ana minval üzerinde varlığını devam ettirdiği görülmektedir. 1989 sonrasında ise kolektivist ekonomik yapıların çökmesi ve buna karşın Batı medeniyetinde küreselleşme ve buna bağlı olarak sendikaların güç kaybetmesi durumuna karşı sendikaların “birleşme”ye yönelik çalışmaların yapıldığı da bilinmektedir. Söz konusu “birleşmelerin” özellikle memur sendikacılığı bağlamında yeni alanların açılmasını gelişmesini sağlaması, memur istihdamının devamını sağlaması gibi faydalarından bahsedilir olmuştur. Ancak bu birleşmeler; şişkin bürokrasiyi, farklı kültür ve geleneklerden hareket eden sendikaların üyelerini katılımın ve bağlılığını azaltıcı etkiyi de ortaya çıkarabileceğinden söz edilmekle de (Mangus vd., 2004: 104), konuya kuşkulu bir bakışın var olduğu da söylenebilir. Buna göre Modern Batı’da sendikalar “ekonomik” amaç ve sınıflılık üzerine kurulduğundan aralarında “birleşme” konuşulsa dahi ona, salt akılcı egosantrik çıkar anlayışı çizgisinden geliştirilen bir bakışla yaklaşıldığı belirtilebilir. Böylece pozitivist düşünce yöntemine

dayalı gelişen modern Batı sendikacılık kültür ve zihniyetinde “birleşme” gibi bir unsur salt akılcı ekonomik çıkar merkezli bir amaca hizmet edebiliyorsa ancak ona bu bağlamda “gevşek yapılar” içerikli bir yaklaşım gösterilebilmektedir. Buradaki “gevşek”lik de, ekonomik birliktelik ortadan kalktığı zaman “birlik” bozulup bunun dışındaki durumların oluşmasına yol açabilmeyi ifade etmektedir.

Türk-İslam medeniyetinde işçi-çalışma ilişkisinde çalışma; amel, sa’y, mesai gibi kelimelerden türetilerek tevhidi bir mana ile ele alınmıştır (Bolay, 2019: 161; Karaman, 2005: 334). Buna göre çalışma insanın yaratılış amacı ile sıkı bir bağlantı içinde olduğundan bu kavrama en derin kök manayı tevhit anlayışına göre vermenin gerekliliği ortaya çıkmış olmaktadır. “**Çalışma**”ya tevhidi manada bir anlam verebilmek için de öncelikle ayetlerin ve hadisi şeriflerin tevhidi bakış ile verdikleri işaretlere yönelmenin tabii durumu ortaya çıkmaktadır.

Buna göre;

-“Bilsin ki insan için kendi **çalışmasından** başka bir şey yoktur. Ve **çalışması da** ileride görülecektir.” (Necm Suresi, 39-40),

-“Allah’ın sana verdiğiinden (O’nun yolunda harcıyarak) ahiret yurdunu iste; **ama dünyadan da nasibini unutma...**” (Kasas Suresi, 77),

-“Göklerde ve yerde bulunanların hepsi O’ndan ister (O’na muhtaçtır). **O her an Yaratma halindedir.**” (Rahman Suresi, 29),

-“**Ve çalışması da** yakında görülecektir.” (Necm Suresi, 40),

-“Sonra ona (çalışmasının) **karşılığı** tastamam verilecektir.” (Necm Suresi, 41),

-“Gerçekten sizin **İşiniz** başka başkadır.” (Leyl Suresi, 4)

-“Şu halde kim mü’min olarak bir salih **amel işlerse, çalışması** asla inkâr edilmez. Şüphesiz Biz onu yazmaktayız.” (Enbiya Suresi, 94).

- “Allah’ın ve sizin düşmanlarınızı ve onların gerisinde olup sizin bilmediğiniz ama Allah’ın bildiklerini **korkutup caydırmak üzere, onlara karşı elinizden geldiği kadar güç ve savaş atları hazırlayın...** (Enfal Suresi, 60)

Bu konuda bazı hadis-i şeriflere de bakıldığında ise;

-“Geçimini sağlamak için çalışıp helalinden kazanmak farzdır.”

-“Hiç ölmeyecekmiş gibi bu dünyaya hemen ölecekmiş gibi öbür dünya için çalışınız.”

-“İki günü birbirine eşit olan aldanmıştır.”

-“Kişi kendi elinin emeğinden daha temiz bir kazanç elde etmemiştir.”

Tüm bu ve ayet ve hadisler çerçevesinde İslam’ın çalışmaya bakışında; kulluk gereği, iyilik, huzur, helal dairesinde bulunma, helalinden elde etme, kimseye yük olmama, teknolojik gelişme, stratejik güç olma, hem dünya çalışması hem de öte dünya çalışmasını bu dünyada istediği için gerekli gören bir çalışma kültür anlayışı mevcuttur. Böylece Türk-İslam medeniyeti “Çalışma”yı; daimi, kültürel, toplumsal, ahlaki, iktisadi, siyasi, teknolojik, içtimai, insani, tarihi, zamanlı, mekânlı, dini ve felsefi boyutları olan bir ontolojik muhtevaya sahip” boyutuyla çok yönlü ve çok dinamik boyutuyla ele almış olduğu belirtilebilir (Şimşek, 2016: 371). Buna göre de İslam, **Tevhidi Düşünce anlayışına göre Çalışmanın Ontolojisini** iki dünya üzerine vahye bağlılık meşruiyetinde ortaya koymuştur.

Tevhit; Allah’ın birliği ve teklifi ifade etmesi özelliği ile Allah’ın yarattığı her şeyde ilmi olarak görülen bir kavram olması nedeniyle tüm toplumlardaki; felsefi, içtimai, iktisadi, siyasi, hukuki, eğitimi, nefsiyat ilmi, sanayi anlayışı, girişimcilik, teknolojik yenilemeciliği, “çalışma”, çalışmanın ahlaki... vs. alanlarda onlara “ilmi yöntemli” bir şekilde hitap eden mükemmel bir dünya görüşüdür. Buna göre **Tevhidi Düşünce anlayışına dayalı çalışmanın ontolojisi** ise çok yönlü ilimlerin bütüncüllüğünden oluşan (multi disiplinler), kulluk ve sömürsüzlüğe dayalı bir ana bakış ile çalışma hayatına yön veren temel kurucu bir kavram”dır (Şimşek, 2019b: 185-186). Yine çalışmaya birlik ve birlikte davranma ilişkisi açısından bakıldığında ise İslam’ın bu konudaki ana bakışını, Al-i İmran suresi 103. Ayetinin öncülüğünde anlamak mümkün olabilmektedir. Bu ayette;

“Ey müminler Hepiniz (fert olarak, toplum olarak, topluluk olarak, her hangi bir içtimai kurum olarak) birlikte Allah’ın ipine sımsıkı sarılın ve ayrılığa düşmeyin...” ilahi beyanı ve yukarıda belirtilen ayetlerin genel

tevhibi bakış çerçevesinden anlaşılacağı üzere İslam çalışmayı emreden bir dindir. Buna göre İslam; çalışmayı, düşmana karşı çalışmaya bağlı özgün teknoloji geliştirmeyi (Enfal, 60) yani sanayi, teknoloji ve diğer stratejik teknolojik gelişmelere yol açan bir çalışmayı, tevhibi düşünce yöntem anlayışı ile gerçekleştirmesini emir sigasıyla (...hazırlayan) (Enfal, 60) verdiği talimatlarla ortaya koymuştur. Gerçekleştirilmesi istenen bu “çalışma”nın da öyle çatışma, sınıflılık, kin ya da gelişigüzel bir şekilde değil de, “**tevhibi ruh**” anlayışına bağlı bir birliklilik, birlik içinde, yüksek içtimaileşme³ duygusu eşliğinde yapılması için “**...Allah’ın ipine sınıksız sarılın ve ayrılığa düşmeyin...** (Al-i İmran, 103) beyanını da yine emir sigasıyla verilmiş olması, çalışmanın tevhibi düşünce ilmi yöntemi ile yapılmasına işaret edici bir mahiyette olduğu söylenebilir. Bu “**...Allah’ın ipine sınıksız sarılın ve ayrılığa düşmeyin...**” evrensel mahiyetteki ilahi beyanın, çalışma konusuna yön vermesi bağlamında ele alındığında bu ayetin, tevhibi çalışmanın ontolojik teması üzerinden bir anlamaya yön verici olduğu söylenebilir. O halde bu noktada İslam’ın **çalışma anlayışında**; “işçiler **birleşmeyin**”, “çalışanlar **dayanışma** içine girmeyin”, “**çalışmayın**” tarzında bir anlama gelebilecek ne bir ayet ve nede bir hadis-i şerifin, buna işaret ettiği asla söylenemez. Tam tersi Yüce Allah cc. insana, ilahi ikazı ile her alanda “birlik ve dayanışma” yani tevhit olma duygusu içinde bulunulmaya işaret eden bir uyarıda bulunduğu açıktır. Bu tevhit duygusu ve düşüncesi ile gerçekleştirilen bir çalışma ile;

- Teknolojinin üretilmesine (Enfal Suresi, 60),
- Bu yönde birlik ve beraberlik içinde kalınarak bir çalışmanın yapılmasına (Al-i İmran, 103),

-Tevhibi bir çalışmanın gerçekleştirilmesine “Bilsin ki insan için kendi **çalışmasından** başka bir şey yoktur. Ve **çalışması da** ileride görülecektir.” (Necm Suresi, 39-40),

gibi çalışmaya yönelik talimatların emir sigasıyla verildiği anlaşılmaktadır. Buna göre İslâm, inanç bakımından herkesi ve her şeyi Allah’ın birliği (tevhibi) düşüncesi etrafında toplamayı hedeflediğinden; her şey de, her alanda, her sektörde, “**birlik ve beraberlik**” içinde olunması istenmektedir. Bu birlik ve

3 “Yüksek içtimaileşme” kavramı, modern sosyoloji tabirle “sosyobilerleşme”ye denk düşecek şekilde ele alınabilir. Fakat “Yüksek içtimaileşme” tevhit içerikli bir kavramsal köke sahiptir. “Sosyobilerleşme” ise pozitivist salt akılcılık içerikli bir kavram olarak ele alınmalıdır.

beraberlik içinde olma ilahi isteği çalışma hayatındaki her unsurda ayrılığa, çatışmaya düşülmemesi için "birlik" üzerinden hareket edilmesini, bu konuda **"birlik" için gerekli ise lazım olan teşkilatlanmanın ve kurumlaşmanın yapılması da istenmekte olduğu** söylenebilir. Tüm bu istekleri "Allah'ın ipine sımsıkı sarılın" emrinin oluşturduğu içtimai birliğin tevhide öze bağlı kurumsal birlikçi yapılanmanın önün açılmasına imkân verdiği düşünülebilir. Çünkü birlik ve beraberliği zayı olmuş toplumların, kısa zamanda dağıldıkları ve her şeylerini kaybettikleri tarihî bir gerçektir.

Bu "çalışma"nın da nasıl ve hangi özellikler çerçevesinde geliştirilmesine yönelik ikaz ise nasıl bir yöntem ile bu birliğin sağlanmasına yol açacak **"yöntem-içtimai birlik-tevhidi çalışma"** etkileşiminin kurulmasının gerekliliğine dikkat çekilmesi bağlamında; "...Dini doğru anlayıp hükümlerini en güzel şekilde uygulayın ve bu hususta ayrılığa düşmeyin..." (Şura Suresi, 13)

Bu ayete göre de; öncelikle dinin emirlerini ("çalışma"da buna dâhildir) doğru anlamak için **takip edilmesi gereken "yöntem" in** ne olduğunun bilinip ona göre uygulamaya geçilmesinin gereği bulunmaktadır. Çünkü din, Allah tarafından insanlara gönderilen bir "kanun" olmakla birlikte insanlar açısından da bu "kanuna" uyulması gereken "yöntem/usul"dür (Bursevi, 2015: 118). Bundan dolayı dinin emir ve yasaklarını bir "yöntem/usul" üzerinden cemiyet hayatında (toplumsal gerçeklikte) uygulama geçirilmesinin gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Böylece dinin ilahi kanunlarının **"birlik"çi duygu ile tevhide toplum (içtimai) yapısı üzerindeki her alanda tevhide düşünce yöntemine/usulüne göre uygulanmasına başarılı bir şekilde** geçilmesi gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi içinde ayet, "yöntem-içtimai (sosyal) birlik" etkileşiminin oluşmasının gereğine dikkatleri çekmeye yönelik işaret olarak ele alınabilir. Bu durumu da **"Tevhidi Düşünce Yöntemi"**nin kurucu yönlendiriciliğinde, cemiyet tabanında "çalışma"ya yönelik sosyal (içtimai) işbirliği içinde bulunulmasının önemi ve gereği daha açık olarak anlaşılmış olmaktadır. Buna Türk-İslam medeniyeti tüm zamanlara yönelik olarak, "din-yöntem-toplumsal birlik" eksenli bir "çalışma"yı, tevhide ontolojik tema üzerine oturarak bütüncül bir açıklama getirmiş olduğu söylenebilir. Buna göre İslâm nimeti ve imanın birleştirici vasfı sayesinde kalplerin birbirine ısınarak kardeş olunma idrakine dayalı bir "çalışma"yı gerçekleştirmek dünyevi bir nimettir. İslam nimetinin "çalışma"ya bu yöndeki bakışı; birlikçilik,

kardeşlik, dayanışma, sınıfsızlık, çatışmasızlık, sömürsüzlük, denge iktisadı, iş ve toplum huzurunu birlikteliğinde sağlanana bir “çalışma”dır. Böylece Türk-İslam medeniyeti ilahi beyan çerçevesinde çizilen, kanunlaşan “çalışma” kültürünü uygulanan fiziki şartlar ve buna yön veren tevhidi düşünce yöntemi/usulü üzerinden maddi dünyada birlik içinde uygulanmasının ana çerçevesi oluşmuş olmaktadır. Buna göre günümüzde “Tevhidi Düşünce Yöntem” anlayışı üzerinden inşa edilen “yeni çalışma” müktesebatı ve zihniyeti, ancak bu ilmi yöntem ile ilmi bilgi üretme vasfı ve birikimine sahip “ilim adamları” ile “ayrılığa düşülmeyen birlikçi bir çalışma düzeninin (sisteminin)” kurulmasının mümkün olabileceği ifade edilebilir. Çünkü daha önce yukarıda da belirttiğimiz gibi tevhit, tüm zamanlarda her teknolojik düzeyde özüne uygun olarak uygulanmaya müsait olmakla birlikte ancak bunun kendi ilmi yöntemi ile uygulamada gerçekleştirilmesi halinde, birlikçi/tevhidi başarının sağlanması mümkün olabilmektedir. Bu noktada **“tevhidi çalışma kültürü”**nün gelişmesini de içine alan ferdi ve içtimai (toplumsal) **“dayanışma”**yı işaret eden ayetlere bakıldığında ise; yine Kur’an-ı Kerim’de Kahf Suresi 95. Ayetinde Zülkarneyn; “Bana kuvvetle yardım ediniz.” ve Maide Suresi 2. Ayette; **“Ey İman edenler... İyilik ve takvada birbirinize yardımlaşın; günah ve düşmanlıkta ise yardımlaşmayın. Allah’tan korkun. Çünkü Allah’ın cezası çok şiddetlidir.”** Bu ayete göre Müslüman insanların iyilikte ve takvada birbirinizle yardımlaşın; günah ve düşmanlıkta (birbirinizle) yardımlaşmayınız.” “yardımlaşın” ve “yardımlaşmayın” ifadeleri emir sigasıyla verilmektedir. Böylece “tevhidi çalışma kültürünün” ontolojik sınırları belirlenmiş olunmaktadır. Böylece belirtilen ayetin işari manası çerçevesinde Türk-İslam medeniyetinde; “insanın-insan ile”, “insanın-sosyal grupla”, “sosyal grupların/kurumların birbirleriyle”, iyilikte ve kötülüğü, sömürüyü önlemede, paganist / modernist düşünceye dayalı tavır ve davranışların engellenmesinde hep birbirlerine yardım ederek, dayanışma içinde olmalarının gerekliliğine açıkça işaret edilmekte olduğu söylenebilir. Buradan hareketle de “gördüğün vardır görmediğin yoktur” materyalizm içerikli pozitivist düşünce yöntemine bağlı oluşan “çalışma sistemi”nin ve onun alt sistemlerini oluşturan unsurlardan olan; sınıflı çatışmacı ücret işçiliği/sendikacılığı, sömürü, monotonluk ve eşitsizliği artıran Taylorist çalışma türü, Fordist üretim unsurlarının ürettiği yabancılaşma, “kardeşlikten” ve “iş”ten uzaklaşma, çatışma, kin, kıskançlık, servet düşmanlığı, emek hırsızlığı, emek sömürüsü gibi “duygu”ya bağlı gelişen fillerin ortaya çıkardığı ayrılıkçı

etkinin, ancak yukarıda verilen Maide Suresi 2. Ayete göre “iyilikte ve kötülüklerden sakınma” ve “yardımlaşma”nın gerekliliği, emir sigasıyla verilerek, oluşan sorunların, çatışmaların bu yolla çözümlenmesi mümkün olabilmektedir. Böylece “yardımlaşma”yı ifade eden fiillerin özelde; çalışma, üretim, ticaret, hizmet alanlarında gerçekleştirdiği etki ile birlik toplumunu, birlik içerikli kurumsal yapılanmaların ve bu alanlarda özgün çalışma ilişkisinin üretilmesini ve özgün üretim sisteminin ortaya çıkartılmasını sağlayabileceği söylenebilir. Buna göre Maide Suresi 2. Ayetin genel manasına göre “*iyilikte ve kötülüklerden sakınma*” konusu emir edilmektedir. Bu hükmü inceleme konumuz bağlamında özele aktardığımızda ise “*iyilikte ve kötülüklerden sakınma*” anlayışının “çalışma” ve üretim süreci vasıtasıyla; tabii bir **dayanışma ve birlik toplumunu**, bu toplumdaki işçi-işveren ilişkisini de buna göre düzenlemesinin ilmi bakışı ve yöntemi ortaya konulmuş olmaktadır. Yine birlik ve dayanışma içinde olan **çalışma kurumsal yapısının** özgün inşası/oluşumu da bu çerçevede sağlanabilme imkânı ortaya konulmuş olmaktadır.

Yukarıdaki ayetin “çalışma hayatına” yönelik işari boyutunu insanın dünya hayatı içindeki hem ferdi davranışlarda hem de toplumsal hayata yönelik davranışları olan; çalışma, iş, iş yapma, dayanışma ve kardeşlik faaliyetlerinin birliği üzerinden gerçekleştiren kurumsal yapı düzenini kurmayı işaret etme bağlamında ele almanın da mümkün olduğu söylenebilir. Tüm bunları “**Tevhidi Düşünce Yöntemi**”ne göre gelişmiş “akıl, bilgi ve eylem” çerçevesinde oluşması ancak mümkünlük taşıyabilir. Tüm bu davranışlar **pozitivist düşünce ya da hermenötik düşünce yöntemlerini** geliştireceği “akıl, bilgi ve eylem” ile ortaya çıkmasının mümkün olmadığını söylemek de bu noktada bir gerekliliktir. Buna karşın, tevhidi düşünce yöntemine dayalı çalışma kültürü ve çalışma zihniyeti modern “çalışma”ya bağlı; tekelcilik, sömürü, egoizm, korku, şiddet, çatışmayı, kini geliştirici ayrımcılık... vb. ne yönelik kötü/kötülük içeren davranışları, bencilliği ve ayrılığı hem kurumsal düzeyde ve hem de ferdi düzeyde oluşabilecek düşmanlıkları, kindarlaşmayı ve çatışmayı yasaklayan bir mahiyeti de bünyesinde taşımaktadır. Bu değerlendirmenin de tevhidi içerikli ilmi yöntemin “hiçbir ilimle yanlışlanamayacak ve ancak onaylanabilecek şekilde” bir özelliğe sahip olduğunu göstermesine ilaveten (Bilgiseven, 2003: 118), “çalışma”ya yönelik, insani, akli, ilmi, dünya gerçeğine ve tüm zamanlara uygunluğunu gösteren bir kanıt da olmuş olmaktadır. Ayrıca bu durum her bir ilim hem kendi bütününe ve hem de onun

dalının iç yapısının da “Tevhidi Düşünce İlmi Yöntem” anlayışına göre örülmüş inşa edilmiş olduğunu da ortaya koymaktadır.⁴

Yukarıda belirtilen ayetteki “**Günah ve düşmanlıkta ise yardımlaşmayın**” ibaresi iş, işçi, işveren ilişkilerinde Türk-İslam medeniyetine göre çalışma hayatında dengeyi, huzuru, iş barışını sağlayan her türlü kurumlaşmayı, kurumsal çalışmanın gerçekleşmesinde yardımlaşmayı ve birlik olmayı içeren temel bakışı vermektedir. Buna göre “Tevhidi Düşünce Yöntem” anlayışı üzerinden Türk-İslam medeniyetinin birlikçi işçi birliği kurumunun, işçi-işveren arasında birlik ve dayanışmacı üzerinden oluşan kurum konumunun meşruluğu “özgün kurum inşası” şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu noktada milli işçi birliği kurumunun, hem ücret konusunda ve hem de bilgi/enstitü... vb. rolünü işlemesi ekseninde, iyilik ve dayanışma fonksiyonu icra etme anlamında yeni anlamı ile Türk-İslam medeniyetinin kültüründe, karşılığı olan bir kurum olarak varlığından söz edilebilir.

Bu noktada sonuç olarak Tevhidi Düşünce anlayışına dayalı toplumsal birlik ve beraberlik üzerinden kurulan “çalışma” yapıları gerçekleşirken, bunun karşısı olarak pozitivist düşünce yöntemine bağlı yapılanan modern Batı çalışma paradigmasındaki sendika kurumu ise sınıflı yapısıyla; düşmanlık, ayrılık, çatışma, salt ekonomik çıkara dayalı hakkını koruma üzerine kurulmuş bir sosyolojik anlayışla oluşmuş olduğu söylenebilir.

İslam’ın “Tevhidi Düşünce Bilgi Yöntemi”ne göre oluşmuş vahyin emri ne girmiş akıl yapısı ile birlik ve beraberlik içinde toplumsal yaşamın kurallarını, toplumsal kurumların oluşum ve işleyiş düzeninin sağlanması, insan hayatının her anında ve her alanında (çalışma ve üretim alanı da buna dâhil) uygulamak zorunda olduğumuzu Tevhidi Düşünce anlayışı, bize ifade etmektedir. O halde Türk-İslam medeniyetinde “çalışma” esastır. Bu “çalışma”da ise “birlik ve dayanışma duygusu”, belirleyici bir harçtır. Bu harçta, insanlar farklı farklı yeteneklere göre yaratılmış olduklarından, her meslek grubu, her çalışan iş kolu mensubunun bu noktada mikro anlamda kendi içinde ve makro anlamda ise ülke bütününde “çalışma” işbirliği yapılanmasının gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda tevhidi düşünce yöntemine göre oluşturulacak bir “milli birlikçi çalışma kurumu”-nun yapılanmasının meşru olduğu ve gelişmeci toplum yapısının da tamamlayıcı

4 Şimşek, 2021, <http://www.ozgunsosyaldusunce.com/a.html>

bir unsuru olduğu belirtilebilir. Yine "birlik ve beraberliğin" insan ve toplum ölçüğünde gerekli olduğu ve bu halin önce sağlanıp sonrasında da bunun korunmasının gerekli olduğu söylenebilir. Bu "kurma/inşa etme" ve "korumaya" yönelik uyarıları içeren ayetler ise Bakara Suresi 208. ve Enfal Suresi 46. Ayetleridir.

Bakara 208. Ayete göre de;

"Ey iman edenler! Hepiniz topluca barış ve güvenliğe (İslam'a) girin. Şeytanın adımlarını izlemeyin. Çünkü o, size apaçık bir düşmandır."

Enfal Suresi 46. Ayete göre de

"Allah'a ve Resûl'üne itaat edin ve birbirinizle çekişmeyin. Sonra gevşersiniz ve gücünüz, devletiniz elden gider. Sabırlı olun. Çünkü Allah sabredenlerle beraberdir."

Bu konuda bazı Hadis-i şeriflere de bakıldığında ise;

"Toplulukta, birlik ve beraberlikte rahmet var, ayrılıkta ise azab-ı ilahi vardır".

Yine bir başka hadis de ise; "Müminler birbirlerini sevmeye, birbirlerine merhamet ve şefkat göstermeye tıpkı bir organı rahatsızlandığında diğer organları da uykusuzluk ve yüksek ateşle bu acıyı paylaşan bir bedene benzer."

Tüm bu ayet ve hadis-i şeriflere bakıldığında Türk-İslam medeniyetinde çalışma, tevhidi bir karakter taşıyarak, "**Tevhidi çalışma**" zihniyetinin çalışmadaki birlik ve beraberlik duygusunu gerçekleştirmesi ile "çalışma-toplum" ilişkisinin bütüncül etkisinin oluşumu ortaya konulabilmektedir. Oluşan bu bütüncül etki ile meydana çıkan "tevhidi çalışma kültürü" ve "tevhidi çalışma zihniyeti"nin; çatışma, ayrışma, egoizm, ekonomik, Marksizm ve sınıfçılık üzerine oluşan ayırmacılığa yönelik tüm kötümser oluşumları durduran, bunun yerine ferdi ve içtimai davranışın gelişmesinin işaretlerinin hem yöntem hem de kavramsal içerik bağlamında verilmekte olduğu söylenebilir.

Enfal 73. Ayet göre de;

"Kâfirler de birbirlerinin dostları ve yardımcılarıdır. Eğer siz aynı şekilde birbirinize (hem ferdi ve toplum ölçüğünde hem kurumların inşası bağlamında... topyekûn her şeyde) arka çıkmaz ve destek olmaz iseniz, yeryüzünde ne götürüp

ne getireceğini kestiremeyeceğiniz büyük fitne, kargaşa ve büyük bir bozgunculuk patlak verir”.

Dayanışma, Müslüman dünya arasında bu kadar önemli görülmektedir. Müslüman dünya arasındaki bu dayanışma her şeyde olması gereken bir niteliğe haiz olarak “bütüncül toplum yapısını”nı hem oluşturmada ve hem de onun sürekliliğini sağlamada temel unsurlardan birisi olarak belirtilebilir. Bu noktada ayetteki bu dayanışmayı; iş, çalışma kültürü ve çalışma kurumunun işleyişi açısından “çalışma”ya ve çalışma hayatına dönük yüzü ile ele alındığında, çalışmanın/işin; toplumdaki kurumlaşmasında, onun düzenli ve örgütlü yapılanmasında, adaleti ve dayanışmayı gerektiren bir uygulama olarak ortaya çıkmasına yönelik dayanışmacı “anlama”nın tevhide temelli idrakine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu açıklamaya göre de çalışma hayatına yönelik kurumsal yapılanmanın, “tevhide öz” anlayışına göre oluşmasının gerekliliği, bir hakikat olarak ortaya çıkmış olmaktadır. O halde bu noktada **işçi birlikçi kurumunun** dayanışma duygusu içerikli yapısıyla, Türk-İslam medeniyetinde tevhide bakış içerikli milli çalışanlar ya da milli işçi birliğinin kurum oluşumunun hem gerekliliği hem de bunun inşa imkânının mümkünlüğü söylenebilir. Buna göre modern düşünce yöntem anlayışına göre sınıfsal içerikli ve salt ekonomi çıkarıcılık üzerine kurumsal yapılanmasının oluşturmuş olan ve kavramsal muhtevası “syndicat” olan “sendika” kurumunun, tevhide düşünce temelli dayanışma ve birlik idrakinin birlikçi ve dayanışmacı işlevine mesafeli duran yapısı ve zihniyeti bulunmaktadır. Fakat bu kuruma, **Türk-İslam medeniyetinin tevhide düşünce bilgi yöntem anlayışına göre yeni birlikçi anlam** içeriğinin oluşumu mümkün olabilmektedir.

Tevbe suresi 71. Ayete göre ise de;

“Mümin erkekler ve mümin kadınlar birbirlerinin dostu ve yardımcılarıdır. İyiliği emir eder ve tavsiye eder, kötülüklerin önünü almaya çalışırlar...”

Bu konuda bir hadis-i şerif ise; “Güneşin doğduğu her gün insanın bütün eklemleri için sadaka vermesi gerekir. İki kişinin arasını düzeltmen sadakadır. Bir kimseyi kaldırarak hayvanına binmesine yardımcı olman ve eşyasını ona yüklemen sadakadır. Güzel söz de sadakadır. Namaza giderken attığın her adım sadakadır. Yoldaki rahatsızlık veren şeyi kaldırman sadakadır.”

İnsanın tüm bu “iş” ve “çalışma”larının yapması onun içtimaileşmesine (sosyalleşmesine), birlik ve dayanışma merkezliliği içeren tevhidi karakterli çalışmalara örnek gösterildiğini anlamak mümkündür. O halde tevhidi çalışma zihniyetinde içtimaileşmeyi (sosyalleşmeyi) içeren bir çalışma kültürü, dayanışmayı içeren tevhidi birlik kültürünün varlığı çalışmanın her türlüşüne “yöntem” açısından ve “kültürel” bakımdan medeniyetinin rengini, boyasını vermekte olduğu söylenebilir.

Bir başka hadisi şerifte ise; ““Mümin mümin için, parçaları birbirini destekleyen bir bina gibidir.”

Bu hadis-i şerif üzerinden de İslam medeniyetinde insan ve toplumdaki kadın ve erkeklerden cinsiyet ayrımı göstermeksizin onların; yardımlaşma üzerine, iyilik üzerine, birbirlerinin eksliğini kapatmayı içeren içtimai ahlak üzerine oluşmuş bir “çalışma” anlayış ve davranış kültürüne sahip olunmuşluğunu ifade etmesi bakımından modern çalışma kültüründen çok daha ileri bir çalışma kültür ve zihniyetini ortaya koyduğu söylenebilir. Ayrıca tavsiye edilen birlik ve dayanışmanın da hem nasıl olduğunu ve hem de bunu nasıl hayata geçirileceğine yönelik “yöntem”in bulunduğunu anlamak gerekmektedir.

Çünkü bu birlik ve dayanışma İslam olan mümin için tevhit düşüncesinin yöntemi ile sağlanacağı açıktır.

Sonuç olarak Türk-İslam medeniyetinde; “çalışma”, iş, tutum ve tavırlar bu tevhidi yöntem anlayışının üretmiş olduğu birlikçi dayanışma anlayışına göre gerçekleştirilir. Bu noktada söz konusu “**Tevhidi Düşünce Yöntemi**” toplumda neye ihtiyaç duyuluyorsa; o noktadaki bir kurumsal yapılanmaya, çalışma işleyişine, çalışma düzenine, hep birlik, iyilik ve yardımlaşma üzerine kurulu bir iş ahlakı ile düzen verilmesini bir imkân olarak sunmaktadır. Buna göre; çalışma, dayanışma ve birlikçi çalışma zihniyeti ile sınıflılık, çatışmacılık, bencillik ve hegemon iş ilişkisine, iş işleyişine karşı çıkılmasının da bir gereklilik olduğunu buradan anlamak gerekmektedir.

200 yıllık liberal pozitivist düşünce yöntemine göre tek taraflı bilgi inşasına göre oluşmuş çalışma ilişkileri ve liberal yapı sendikacılığına karşı “Tevhidi Düşünce Bilgi Yöntemi”ne göre inşa edilebilecek milli **işçi/çalışan birlikçi**

kurumunun öncelikle bilgisini kurulması ve ardında kurumsal filli yapılanmanın gerçekleştirilmesi bu noktada içtimai bir sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bu açıklamalara göre **İslam birlik ve dayanışmaya dayalı çalışma anlayışının** genelde her toplumsal alanda uygulanmasını istediğinden bu noktada “**tevhid-çalışma**” ilişkisi, “**tevhidi çalışma yöntemi**”ne göre ele alınmasının gerekli olduğu söylenebilir.

2.2. İslam’da Birlik Ve Dayanışma Anlayışlarının Çalışma Birliği/ Sendika Emek Dayanışmasına Nasıl Bir Açılım İle Yön Verebilir?/ Ele Alınabilir?

İslam birlik ve dayanışmayı cemiyet hayatında her alanında uygulanmasını istediğinden, “birlikçi, bütünlükçü ve dayanışmacı” bir toplum yapısının oluşumunu istemektedir. Bu noktada bir hadis-i şerifte; “Birbirinizden nefret etmeyin, birbirinize haset etmeyin, birbirinize sırt çevirmeyin, Ey Allah’ın kulları kardeş olun...” bu birlik ve dayanışma duygusu emir sigasıyla teşvik edildiği anlaşılmaktadır. Buna göre cemiyette; mal ve gelir eşitsizliğinde doğabilecek bir nefret, kıskançlık, kin duyma ve yalnızlaşma gibi sosyo-psikolojik hallerin, tavırların oluşması yol açabilmektedir. Bunun neticesinde ise; toplumda; çatışma, sınıf mücadelesi, sömürü gibi sosyo-patolojik hallerin oluşması görülmeye başlanır. Bunlar modern toplumda pozitivist düşünce yöntemi eşliğinde “iş” ve “çalışma” anlayışına ve “çalışma hayatına” olumsuz yönde tesir etmektedir. İşte Türk-İslam medeniyeti bu sosyo-patolojik halleri etkisiz kılan bir yapıyı, “Tevhidi Düşünce Yöntem” anlayışına dayalı üretilen bilgi ve yine tevhit düşüncesine dayalı birlikçi, bütünlükçü ve dayanışmacı ahlak anlayışı ile iş kültürünü, çalışma kültürü ve çalışma zihniyetini ortaya koymuş olmaktadır. Bundan dolayı İslam iş ve çalışma özelinde birlik ve dayanışmanın sağlanmasını istediğinden “**tevhidi çalışma**” kavramsallaştırması üzerinden; “çalışma”ya yönelik iş ilişkisini, iş ve çalışma kurumlarını ve bu kurumların işleyiş düzenini, işçi ve işveren zihniyetini ferdi ve estetik yönde geliştirici tanımlamalarını, hep tevhidi düşünce yöntemine göre “tevhidi çalışma” kavramı üzerinden oluşturma müktesebatına sahip olduğu söylenebilir. Böylece “tevhidi çalışma” iş ve çalışma hayatında her alana yayılmış “birlik ve dayanışma” anlayışı üzerinden; işçilerin birliği, işverenlerin birliği, iş ve çalışma hayatına

yönelik kurumların birliği, öğretmenlerin birliği, girişimcilerin birliği, hukukçuların birliği... vb. ve dayanışmasına imkân ve izin veren “birlikçiliğe dayalı teşkilatlı toplum yapısı”nın varlığını ortaya çıkarmaktadır. Buna önceki dönemlerdeki var olmuş kurumsal örnekler olarak; loncalar, ahilik, meslek hanları/çarşıları, vakıflar, çeşitli alanlarda faaliyet gösteren alt vakıf uygulamaları gösterilebilir. Böylece Türk-İslam medeniyetinde toplumsal birliği, dayanışma ve “kardeşlik” ilkesini meşrulaştıran çalışma zihniyetini ve çalışma birliğini sağlayan temel unsurlardan olan “tevhidi zihniyetin” varlığı ortaya konulmuş olmaktadır. O halde modern dönemde “sendika” kurumunun ilgi alanına giren her şeyi “ekonomi-sınıflılık-çatışma-ayırıcılık” etkileşiminden oluşan karaktere göre değerlendirme geleneğine birde, dijital toplum sürecinde özellikle yapay zekânın toplumsal gruplar arasında ayırıcılığı besleyen muhtemel mahiyeti de eklendiğinde (Okçu, 2021: 229), bunların çalışma hayatına yansıyan ayırıcılık, farklılaşmacı olumsuz etkisinin kırılmasında, Türk-İslam medeniyetinin “Tevhidi Düşünce Yöntem” anlayışına göre geliştirilebilecek bir “milli çalışma kuramı”nın oldukça önemi bulunmaktadır. Böylece modern düşünce yöntemine göre oluşmuş çalışma kuramına karşı bir “Yapı Sökümü” üzerinden Tevhidi Düşünce anlayışı içerikli “yeni çalışma görüşü”nün geliştirilmesi hem önemli hem de gereklidir. Böylece özgün Türk-İslam medeniyetinin bütün içtimai yapısında; “Tevhidi Düşünce Yöntem” anlayışı ile birlikçi dayanışma yapısının düzenlenmesini ya da sistemleştirilmesini mümkün kılan büyük boy (makro tarzda) bakış açısının geliştirilmesi gerekmektedir. Geliştirilen bu büyük boy “yeni çalışma görüşü”nün Türkiye açısından, bir modernleşme kurumu olan sendikacılığın anlam boyutunu, bu nokta üzerinden yeniden özgün bilgi ile inşa ederek, yeni çalışma hayatının tüm ilişki sistemine yön verebilmesi sağlanmış olabilecektir. Fakat günümüzüm modern paradigmasının pozitivist düşünce yöntemine göre oluşmuş sendika kurum yapılanmasında görülen ekonomik temelli zihniyet (trade union’un “trade”i bu noktada belirleyicilik taşımaktadır) içeren liberal kapitalist toplum anlayışının sınıflı sendikacılık yapısı, Türk-İslam medeniyetinin özgün çalışma yapısını ve Tevhidi Düşünce temelli “birlik-dayanışma” idrakine dayalı kurumsallaşmasını istememektedir. Çünkü Haşr Suresi 7. Ayette; “...(mallar/gelirler/ servetler) zenginler arasında dolaşan bir şey olmasın diye böyle hükmedilmiştir.” ilahî emri, “sınıflı”, “eşitsizlikçi”, “sömürü merkezli” bir toplum yapısını istemediği gibi buna göre işçi-işveren ilişkilerinde

de bu sınıflı sömürüye dayalı gelir edilmesine de karşı çıkmış olunmaktadır. Böyle Türk-İslam medeniyeti “sınıflı yapı-sınıflı yapı temelinden elde edilen gelir-sömürü ilişkisi” sarmalına karşı çıktığından, çalışma hayatında, iş ilişkisinde, işçi-işveren ilişkisinde hep “birlik ve dayanışma” mantığı üzerinde yapı kurulumunu ortaya koymuştur. Modern Batı çalışma zihniyeti ve sendika kurumunun kuruluş kültüründe Türk-İslam medeniyetinin yukarıda belirtilen anlayışı irrasyonel bir mana taşıdığından dolayı bu medeniyetin tevhidi çalışma zihniyetine yönelik bakış açıları bulunmamaktadır.

Tevhit anlayışının tüm zamanlara hitap etmesine bağlı olarak günümüz ve gelecek dünyasında tevhidi düşünce anlayışının inşa ettiği “çalışma hayatının” unsurlarının birbirleriyle düzenli (sistemli) ilişkisinin oluşturduğu “milli çalışma görüşünü” ortaya koyabilme imkânına sahip olduğunu belirtmek mümkündür. Bu yapının işleyişini de; “Tevhidi Düşünce” anlayışına uygun kurumlaşma zihniyetine göre oluşturulmuş “tevhidi çalışma” ve “tevhidi iş ilişkisi” üzerinden sağlanabilmesinden söz edilebilir. Buna göre “sınıflı yapı-sömürü ilişkisi” sarmallı pozitivist düşünceye dayalı liberal kapitalist ve Marksist çatışmacı kuramlarında iş-işveren zıtlığının ürünü olan materyalist sendika kurumlaşmasının işlevini, Türk-İslam medeniyeti toplum ve insan için zararlı bulmuştur. Bundan dolayı Türk-İslam medeniyeti kendi çalışma kültüründe ve çalışma hayatını içeren unsurların (işçi, işveren, çalışma birlikleri, meslek birlikleri, girişimcilik...) işleyişinde böyle bir sistem işleyişini istememekte olduğu söylenebilir.

Türk-İslam medeniyetinin modern düşünce yönteminin ortaya koyduğu ekonomik temelli çalışma anlayışına karşı çıkmasına bağlı olarak da “Tevhidi Düşünce Yöntemi”nin bilgi inşa etme anlayışına göre **Birlik**, dayanışma anlayışına yön veren; isar, infak, zekât, çalışma, helal çalışma/üretme/emek gibi kavramlardan hareketle “tevhidi işçi birliğinin/işçi dayanışması”nın esas olarak ele aldığı kendi çalışma anlayışını ortaya koymuş olduğunu söyleyebiliriz. Bu noktada işverenin/girişimcinin/üreticinin kendi arasındaki yapılanmasının niteliği de, “bir”lik üzerine kurulmuştur. Söz konusu bu “bir”liğin “sınıfsız toplum” zihniyetinden hareketle işçilere; gelirlerinin, kazançlarının ve emeklerini sömürücü bir düşmanı olarak ve çatışmacı “ben ve öteki” sınıflılık içerikli çatışmacı bir mantıkla yaklaşmadığının çok açık olduğu belirtilebilir. Çünkü **“kardeş olunuz”** beyanı ile işverenlerin, işçilere karşı “birlik ve dayanışma” duygusunun

tesirine yönelik “sınıfsızlık” “anlamlı” bir duruş ortaya koyması istendiği gibi bununda, 7.-19. yüzyıllar arasında Türk-İslam çalışma hayatında böylece uygulandığı söylenebilir. Tüm bu çalışma ya dayalı unsurların birbirleri ile ilişkilerinin, “**tevhidi çalışma zihniyeti**”ne göre olduğu söylenebilir (Şimşek, 2019c: 70). Bu noktada “**Tevhidi Bütüncül Çalışma**; tevhidi manada “iş”, tevhidi manada “işçi”, tevhidi manada “işveren”, tevhidi manada “sözleşme”, tevhidi manada iş ahlakı, tevhidi manada “çalışma” konuları, tevhidi manada kurumsallaşma (sendika/işçi birlikleri...) çerçevesinden oluşmuş kavramlar bütünü olarak, milli çalışma hayatımızda ve milli çalışma kültürümüze özgü olarak ifadelendirilebilir (Şimşek, 2019c: 72). Buna karşın modern Batı medeniyetinde çalışma; salt akılcılık üzerinden obje merkezli bilgi ile üretilmektedir. Buna da, **materyalist düşünce yapısına sahip pragmatist çalışma tipi** denilebilir. Oysa Türk-İslam medeniyetinde çalışma, tevhidi bütüncüllük niteliği ile insanın vahyin emrine girmiş bir akıl ile gerçekleştirilir. Buna **tevhidi çalışma tipi** şekline belirtilebilir. Bunlar; tevhidi manada “iş”, “tevhidi manada “işçi”, tevhidi manada “işveren”, tevhidi manada “sözleşme”, tevhidi manada “iş ahlakı”... gibi tevhidi çalışmanın zihniyetine bağlı olarak oluşan bir medeniyet, değer ve ilmi yöntem içeriğine sahip bir “çalışma” olduğu söylenebilir. Böylece tevhidi çalışma özelliği ile çalışma ilişkiler düzeninin üretilmesi ve sanayi ilişkiler sisteminin çatışmasızlıkçı bir denge üzerine kurulması, çalışmanın tevhidi niteliğine bağlı olarak açıklanabilir.

Buna göre değişim yaşandığı tüm zamanlarda yani tevhidi zaman aralığında, **aynı ana yöntem ile** (Tevhidi Düşünce Yöntemi ile) çalışmayı gerçekleştirmenin mümkünlüğü oluşabilmektedir (Şimşek, 2019c: 72). Böylece Türk-İslam medeniyetinde bu iki kesim arasındaki çalışma ilişkileri, “sınıfsızlık” teması üzerinden hareket etmektedir. Buna göre bu iki kesim arasında sınıfsızlık içerikli çalışma ilişkileri; hizmet yarışı, denge, fonksiyon (sadece görev farklılaşması), kulluk şuuru üzerinden oluşmuş iş ilişkisinin sistemselsel olarak kurulmuş varlığını ortaya koymuş olmaktadır. Ancak modernleşme süreci içerisinde pozitivist paradigmanın hâkimiyeti ve liberal kapitalist çalışma ilişkilerinin tek taraflı dayatmacı uygulamaları, Türk toplumuna bu özgün çalışma yönteminin bilgi üretme kültürünü unutturmuştur. Bunun unutturulmasından dolayı da “**tevhidi çalışma**” anlayışına yönelik kavram ve kurum algısına karşı toplumumuzun, akademisyenimizin üniversitemizin,

sendikalarımızın derin bir yabancılaşma içerisine itilmiş ve o noktada kalmış oldukları görülmektedir. “Düşünce Yöntemleri” açısından “HAK” kavramına yaklaşıma bakıldığında, bu incelememizde söz konusu edilen tevhit, pozitivist, hermenötik içerikli üç “Düşünce Yöntemi”ne göre, “Hak “ kavramının kavranışını da bir “değişim” göstereceği aşikârdır. Bu açıklama çerçevesinde “**Düşünce Yöntemi-Hak**” ilişkisini iki yoldan tahlili ederek, onun izafilik içeren “hak” boyutu böylece ortaya konulmuş olabilecektir. Buna göre;

“Hak” anlayışı, bir medeniyet anlayışına göre nasıl oluşur? “Hak” anlayışı, bir “**Düşünce Yöntem**”ine göre nasıl kurulur?

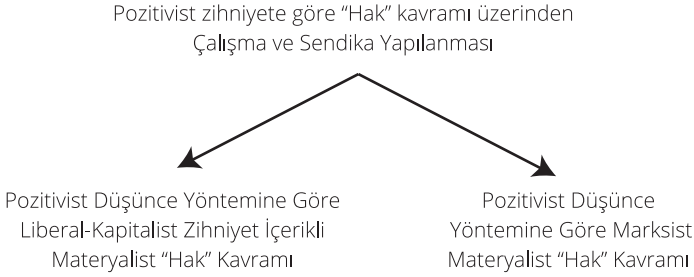
Pozitivist hak temelli sendikacılık, salt akılcılık ve kapitalist ekonomik güç birikimine sahip olan bireyin kar maksimizasyonunu merkezine almış olduğundan, materyalist “hak” temelli anlayışı “ekonomik” güç yapısına göre kurulmuştur. Monistik (tek faktöre bağlı olarak “sosyal”e konu olanı açıklama) içeriğine sahiptir.

Pozitivist “düşünce yöntemine” dayalı sistem de kendi içinde ikiye ayrılarak bu “hak” anlayışını kendilerine göre oluşturmuşlardır. Bu iki alt sistemden birincisi seküler pozitivist liberal hak temelli zihniyet üzerine kurulu hegemonik “hak” anlayışıdır. İkincisi ise Marksist hak temelli sınıf ilişkisi üzerine kurulu çatışması “hak” temellilik anlayışıdır.

Seküler pozitivist liberal yapıda “hak” anlayışta; “sınıf”lılık ve ekonomik kâr ilişkileri esastır. Buna göre bu pozitivist düşünce yöntemine dayalı liberal-kapitalist sistemde “hak” ; kapitalist bireyin üretim araçlarının mülkiyetine sahip olması üzerine kurulmuştur. “Hak” güçlünün tekel kârını elde etmesi, haksızlık ise kapitalist bireyin bundan mahrum kalmasına göre oluşmuştur.

Seküler pozitivist düşünce yöntemine dayalı olup fakat liberal-kapitalist “hak” temelli sömürüye karşı çıkan Marksist “hak” temellilik ise bu materyalist sistemsel yapıda işçilerin haklarının, liberal kapitalistlerce sömürüldüğünü düşünerek, ekonomik kaybın giderilmesine yönelik sınıflı ve ekonomik bazlı “hak” kavramını içermektedir.

Buna göre bu durumu bir şema yardımı ile göstermek gerekirse;

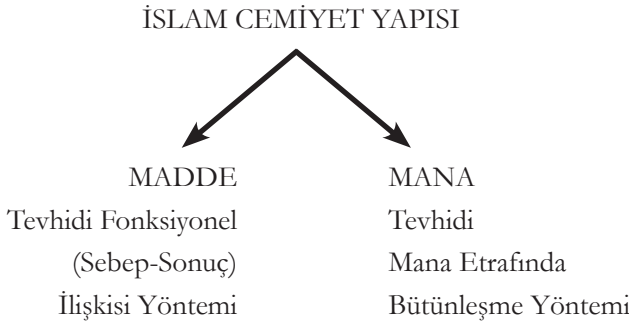


Hermenötik Düşünce Yöntemine dayalı “Hak” temellilik ise Protestan değerleri üzerinden liberal kapitalizm de “Hak” temellilik ilişkisini içermektedir. Bu yöntemin ise doğrudan uygulama alanı da ancak post modern süreçte modern Batı’da ortaya çıkmış olduğu söylenebilir. Bu yönetsel yaklaşımın, Türkiye’nin liberal-kapitalist sistemi içinde muhafazakâr dünya görüşüne sahip işçi ve kamu çalışanları sendikacılık zihniyetine şekil veren bir muhtevaya sahip olduğu söylenebilir.

Türk-İslam medeniyetinde “Hak” kavramı,” tevhit anlayışı üzerinden ele alındığından dolayı diğer “hak” kavramlarından “Tevhidi Düşünce” anlayışı bakımından ayrılık gösterir. Buna göre Türk-İslam medeniyetinde ilahi kaynaklı “**Tevhidi Hak**” kavramı geçerli olup ve çalışma hayatına bu kavram üzerinden yön verilir. **Tevhidi Hak** kavramı; gerçek, doğru ve sabit olmak, gerekli ve layık olmak, olabirlik niteliği taşımak, sürekli var olmak, gerçeğe uygun bulunmak; bir şeyi sabit ve gerekli kılmak” anlamlarında mastar ve bu anlamlara dayalı bir sıfat olup Allah’a nispet edildiğinde “bizzat ve sürekli olarak var olan, gerçekliği mevcut bulunan, varlığı ve ulûhiyeti fiilen tahakkuk eden” anlamına gelmekte olduğu belirtilir. Buna göre **Tevhidi “Hak”** kavramı kapsamlı olarak ve geniş bir çerçevede ele alındığında, Allah’ın Zat’ı hak olduğu gibi O’ndan gelen ve O’na rücu eden her şey de haktır. Ayrıca emrettiği ve yasakladığı hususlar uyarınca hareket etmek de, kullar için haktır yani gereklidir”. Böylece **Tevhidi “Hak”** kavramının iki temel anlam üzerinde geliştiği söylenebilir. Bunlardan ilki; “var oluş” bağlamında ele alınan “Hak” kavramıdır. Burada ki “var oluş”, sınırsız ezeli ve ebedilik içeren bir var oluşu ifade etmek için kullanılan “Hak” kavramıdır. Buna göre “Hak” kavramı, “Zat’ı ilahiyeye izafe edildiğinde, zamanın hem başlangıcı

hem de sonu” yönüyle sınırsız ve sonsuz olarak ele alınır. İkincisi ise “gerçeğe uygunluk” olarak belirtilir. Burada “Hak” kavramının içerdiği “gerçeğe uygunluk, bütün yaratılmışlık özelliklerinden münezze bulunan Allah ile tabiat ve Kur’an arasında aranmalıdır. Son derece karmaşık, fakat ahenkli ve düzenli iç içe sistemlerden oluşan tabiatın, Yaratıcısı ve Yöneticisinin yetkin sıfatlarıyla uyum içinde olması onlardaki mükemmeliyeti aksettirmesi Allah’ın tabiat ya da maddi dünyaya hükmetmesindeki ilahi kanunu ifade etmekte olduğu söylenebilir.

Tevhidi “Düşünce Yöntem” anlayışına göre **Tevhidi “Hak”** temelli anlayışın hem “var oluş”, hem de maddi dünya gerçeğinde Allah’ın Kanunlarının her şeye hükmetmesi idraki bütüncüllüğüne dayalı olarak oluştuğundan, bu iki özelliği “çalışma” konusuna aktardığımızda, onun modern Batı medeniyetindeki bakışından derin bir ayrılık içerdiğini fark etmek mümkün olmaktadır. Buna göre Tevhidi “Düşünce Yöntem” anlayışına göre oluşmuş olan **Tevhidi “Hak”** temelli anlayışın; insanın alnındaki terin daha kurumadan onun “Hak”kının hassasiyetle ödenmesi üzerinden oluşan “Hak” idraki üzerinden oluştuğu söylenebilir. Buna ilaveten bu Hak kavram idraki; “çalışma” ve “kurum”laşmada, diğerkâm dayanışmacı insan ve çalışma kültürüne sahip olmayı gerçekleştirmedeki “Hak” olup, bu “Hak” da en nihayetinde “Tevhidi Düşünce Yöntemi”nin ördüğü “tevhidi çalışma birliği”ni, sınıfsızlık ve sömürsüzlük üzerine kurmuştur. Buna göre;



Yukarıda şematik olarak **İslam Cemiyet Yapı** oluşumunun tevhidi bütüncülük niteliği, dinin hâkim olduğu mana etrafında bütünleşmeden hareketle fonksiyonel ilişkisi açıklanır. Toplumsal fonksiyonların her biri tevhidi mana anlayışının

komutundan hareket ederek, toplumdaki fonksiyonel unsurlara yön verilir. Buna göre çalışma ve işçi birliği kurumlarının içtimai (sosyal) anlamı ve onların içtimai (sosyal) uygulamaları, hep bu mana üzerinden yani "**Tevhidi Hak**" anlayışının yön verişine göre adaletçi bir yapı ile şekillenmiştir. Böylece mana (tevhid) üzerinden oluşmuş "Tevhidi Hak" idrakinden hareketle çalışmaya ve iş ve çalışmaya yönelik inşa edilecek kurumların kurulumuna ve bunların yapısal işleyişine bakmak gereklidir. Çünkü tevhid; madde+mana bütüncüllüğü olduğundan bu terkip yöntemine göre "Hak" kavramına, "Tevhidi Hak" kavramsallaştırması üzerinden "çalışma" konusuna bakmak, Türk-İslam medeniyeti açısından ilmi bir zorunluluk taşımaktadır. Batı ise materyalist "Düşünce Yönteminin" inşa etmiş olduğu salt akılcılık üzerinden "hak" anlayışına bakıldığında, tekçi maddeci formülasyon yöntemine göre bireysel tekellilik zihniyeti üzerinde "hak" kavramına bakmış olduğu görülür. O zamanda materyalist hak kavramı üzerinden hareket ederek, onu sadece fonksiyonel bütünleşmeci sistemi ile maddeci olarak ele almakta olduğu söylenebilir. Modern Batı sisteminde böyle

Tekçi (materyalist, salt akılcılık içerikli) bilimsellikten hareketle "hak" anlayışını, pozitivist toplum ilişkisi üzerinden bu zihniyet göre ele aldığı söylenebilir. Böylece modern Batı medeniyeti çalışma ve sendika konusuna tekçi "madde/ekonomi" faktörü açısından bakan yani tekeli ve sermaye birikiminden dolayı oluşan ekonomik güç bağlamında oluşan "hak" anlayışı ile bu kavrama yaklaşmaktadır. Çünkü bu sistemde her şey ekonominin (maddenin) komutuna göre şekil almaktadır. Buna göre Türk-İslam medeniyetinde "Tevhidi Hak" kavramı geçerli olduğundan buda modern Batı medeniyetinde tüm düşünce yöntemlerinin içerdiği madde (ekonomik gücün yön verdiği hak) içerikli "hak"dan çok farklı ve ona; kavramsal, zihniyet ve yöntem açısından benzemediğinden, modern hak kavramı üzerinden Türk-İslam değerleriyle donanmış Türk toplumun çalışma hayatındaki tüm unsurlarına bakmak; ilimsiz bir yaklaşımı, taklitçiliği, aktarmacılığı, obskürantizmi ve en önemlisi toplumunun sorunlarına huzur verici çözümleri üretmemeyi sanki tercih ediyormuş anlamına gelmekte olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Pozitivist düşünce yöntemi, hermenötik düşünce yöntemi, modern Batı medeniyetinin toplum düşünce yöntemleri olup, modern Batı'da her türlü toplumsal kurumlaşmanın ve kavram üretiminin içeriği, bu iki ana düşünce yöntemine göre materyalist bir çerçevede ele alarak somutlaştırılmıştır. 20. yüzyılda modern Yeni Türkiye'de Batı medeniyetinin bu düşünce yöntemlerini kendi sosyal bünyesine, bilgi üretme aklına aktararak, taklit üzerinde her şeye yönelik bilgisini üretmiştir. “Çalışma” anlayışı ve çalışma hayatını içeren parametreleri de buna göre oluşarak, kendi arasında sistemini kurmuştur. Ancak 21. yüzyıl sürecinde, her şeyde meydana gelen değişme süreçlerinin oluşmasına rağmen, Türkiye'deki pozitivist düşünce yöntem içerikli modern çalışma zihniyeti, modern pozitivist çalışma aklının; çalışmayı, işçi sınıfını ve sendikacılık hareketinin oluşturduğu sorunlarını, mana anlayışının yön verici olduğu bu yeni yüzyılda, hangi sendikacılık ve çalışma modelleri ile çözebileceği sorulabilir.

Türkiye 21. yüzyıl sürecinde “yerli ve milli” kavramını kullanarak elbette ki bunlardan hiçbirisi ile yapısal çözüme kavuşması mümkün gözükmemektedir.

Her ülkenin işçi sınıfının çeşitli özellikleri, yerli ve yabancı sermayedar sınıflarının durumu ve her iki tarafın içinde yer aldığı ortamlar, kendisine özgüdür. Sınıf ve kitle sendikacılığı, devrimci sendikacılık, çağdaş sendikacılık, toplumsal hareket sendikacılığı, sınıf sendikacılığı, çalışanların ortak örgütlenmesi gibi modellerin veya reçetelerin **hiçbiri yapısal kültürel farklılıkları olan iki ayrı ülkede aynı biçimde uygulanamaz.**

O halde incelememizde ele alınan bakış açısıyla bugün ülkemizde yapılması gereken ve yapılabilecek olana yönelik özgün bir bakış geliştirerek, bu ele alınan konulara bir “yerli ve millilik” içeren noktadan hareketle geçerli çözümler sunabilmek gerekmektedir.

“Tevhidi Düşünce Yöntemi”nin oluşturduğu içtimaiyatın (sosyolojik bakışın) çalışma ve sendikaya yeni anlam yüklemesini, Türk-İslam medeniyeti ancak “Tevhidi Düşünce Yöntemi” ile yapabilir. Çünkü diğerler düşünce yöntemleri (pozitivist, hermenötik) aynı sistemsel yapının içinde günlük değişmeyi içeren sanal değişimleri ihtiva ettiğinden, bu iki sistemin (pozitivist ve hermenötik) yeni

söyleyeceği ve **yapısal değişim içerikli** bir teklifinin bulunmadığı söylenebilir. Buna göre Türkiye’de “yeni çalışma zihniyeti” inşasına ve “yeni sendikacılık yapılanması” işine özgün kavramsallaştırmalar ve özgün kurumsal inşalar üzerinden sosyolojik olarak girilmek istendiğinde, öncelikle bu konulara nasıl bakmamız gerekmektedir soru ve düşüncesinde bir netleşmeye girilmelidir. Bu noktada en kapsamlı çözümlenin de “Düşünce Yöntemi” üzerinden hareket edilerek ulaşılabileceği bilgisine sahip olmanın gereği de yukarıda kanıtlarıyla ortaya konulmuştur. Buradan yürümenin de, önemli ve yapısal değişim içeren bir içtimai gelişmeye yön verme isteğini ifadesi olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Aron, R. (1997). Sanayi toplumu (E. Gürsoy, Çev.). Dergâh Yayınları.
- Bauman, Z. (1999). Çalışma, tüketicilik ve yeni yoksulluk (Ü. Öktem, Çev.). Sarmal Yayınevi.
- Belek, İ. (1999). Post kapitalist paradigmlar. Sorun Yayınları.
- Bolay, S. H. (2019). Mehmet Âkif Ersoy’un fikir dünyası. Atlas Yayınları.
- Braudel, F. (2001). Uygarlıkların grameri (M. A. Kılıçbay, Çev.). İmgeYayınları.
- Brzezinski, Z. (2006). Çatışan uygarlıklar esnek batı’nın zayıf surları. (M. Yılmaz, Der.). Medeniyetler çatışmasına giriş. Vadi Yayınları.
- Budd, J. W. (2016). Çalışma düşüncesi (F. Man, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Bursevi, İ. H. (2015). Ruhul beyan-Kur’an mealî ve tefsiri (Cilt. 1). Erkam Yayınları.
- Democracy, Vol. 25(1): 103–124. SAGE.
- Freitag, M. (2001). The contemporary social sciences and the problem of normativity (J. F. Côté & G. Genosko, Trans.). SAGE.

Giddens, A. (1999). İleri toplumların sınıf yapısı, marksist yaklaşımın eleştirisi (Ö. Baldık, Çev.). Birey Yayınları.

Grint, K. (1998). Çalışma sosyolojisi (V. Bozkurt, Çev.). Alfa Yayınları.

Harari, N. Y. (2020). 21. yüzyıl için 21 ders. Kolektif Kitap.

Hungtington, S. P. (2006). Medeniyetler çatışması mı?. (M. Yılmaz, Der.), Medeniyetler çatışmasına giriş (s.23). Vadi Yayınları.

Kala, A. (2019). Ahi kümelenme modeline göre anadolu sanayi devrimi. Kuveyt Türk Katılım Bankası Kültür Yayınları.

Karaman, H. (2005). Günümüzde çalışan müslüman kadınların problemleri. Sosyal Hayatta Kadın. İslami İlimler Araştırma Vakfı, Ensar Neşriyat.

Kurtkan Bilgiseven, A. (1994). Sosyal ilimler metodolojisi. Filiz Kitabevi.

Kurtkan Bilgiseven, A. (2003). İlm-i ledün (Genel teoloji). Filiz Kitabevi.

Magnus, S., Chaison, G. N., & Sjoberg, A. (2004). Do union mergers affect the

Marshall, G. (1999). Sosyoloji sözlüğü (O. Akınbay & D. Kömürcü, Çev.). Bilim ve Sanat Yayınları.

Members? Short- and long-term effects on attitudes and behaviour. Economic and Industrial

Okçu, M. (2021). 21. Yüzyılda Türk Kamu Yönetiminin Değişimi. A.Öcal, Y.Hayta (Ed.), Bildiğimiz Kamu Yönetiminin Sonu: Kamu Yönetiminde Yapay Zekâ Ve Dijital Dönüşüm. Detay Yayınları.

Poloma, M. (1993). Çağdaş sosyoloji kuramları (H. Erbaş, Çev.). Gündoğan Yayınları. Sarıçam, İ., & Erşahin, S. (2015). İslam medeniyeti tarihi. Türkiye Diyanet Vakfı Yayını.

Sezer, B. (1993). Sosyolojide yöntem araştırmaları. Sümer Kitapevi Yayınları.

Slattery, M. (2017). Sosyolojide temel fikirler (Ü. Tatlıcan & G. Demiriz, Haz.). Sentez Yayınları.

Şimşek, O. (2013). Yeni ahlak toplumu inşası. Gazi Kitabevi.

Şimşek, O. (2016). Medeniyet ve sistem edici vasfıyla tevhidi düşünce. İlmi ve Metodolojik Araştırmalar Derneği Yayını (İLMAR).

Şimşek, O. (2018). Tevhidi düşüncenin “ilmi araştırma yapma”da bütüncül yöntem anlayışı. M. Alışarlı & O. Şimşek, (Der.), Tevhidi düşünce ışığında ilim dallarının yeniden inşası şurası. İlmar Yayınları.

Şimşek, O. (2019a). Tevhidi düşünce ilmi yöntem anlayışına göre ilimler nasıl inşa edilir?. İ. H. Çarıkçı & O. Şimşek (Der.), Tevhidi düşünce ışığında ilim dallarının yeniden inşası şurası-2. İlmar Yayınları.

Şimşek, O. (2019c). “Çalışma” ve “zihniyet” kavramları ekseninde “çalışma zihniyeti”nin “milli çalışma düzeni”nin inşasına etkileri. İş ve hayat dergisi, 5(9).

Şimşek, O. (2020). Tevhidi düşünce temelli konuşmalar-1. İLMAR (İlmi ve Metodolojik Araştırmalar Derneği) Yayınları.

Şimşek, O. (2020, Nisan 14). Tevhidi düşünce ilmi yöntemi açısından türkiye’de yeni toplum felsefesi inşası için gerekli ilmi unsurlar-4: İktisat ilmi. Özgün Sosyal Düşünce. <http://www.ozgunsosyaldusunce.com/a.html>

Şimşek, O. (2020b). Tevhidi düşüncenin düzen kurucu “ictimaiyat felsefesi” (toplum felsefesi). O. Şimşek (Ed.), Tevhidi düşünce ve toplum felsefesi (Genişletilmiş 2. Baskı). Nobel Yayınları.

Şimşek, O. (2020c). Tevhidi düşünce ekseninde islam medeniyetinde ictimaiyat (toplum) bilgisinin gelişimi. Balkanlarda İslam dini ve kültürel hayat (Cilt 1). Ensar Neşriyat.

Şimşek, O. (2020d). “Çalışma-toplum felsefesi ilişkisinin” tevhidi, pozitivist ve hermenötik düşünce yöntemlerine göre mukayeseli incelenmesi. O. Şimşek (Ed.), Tevhidi düşünce ve toplum felsefesi (Genişletilmiş 2. Baskı). Nobel Yayınları.

Şimşek, O. (2020e). Düşünce-yöntemi-kültür değişmesi ilişkisinin modern türkiye’de pozitivist düşünceyi etkinleştirmesinin sosyolojisi. Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi/Journal of Social Sciences of the Turkish World, 94.

Şimşek, O. (2020f). Tevhidi Düşüncenin Kavramsal Anlayışının Türk-İslam Medeniyetinin “Kurucu Fikri Yöntemi” Oluşu Üzerine. O. Şimşek (Der.),

Tevhidi Düşünce Temelli Konuşmalar-2. İlmar (İlmi ve Metodolojik Araştırmalar Derneği) Yayınları.

Topaloğlu, B. (2021, Temmuz 7). <https://islamansiklopedisi.org.tr/>

Türkçe Etimoloji Sözlüğü. (2021). <https://www.etimolojiturkce.com/>

Wagner, P. (1996). Modernliğin Sosyolojisi Özgürlük ve Cezalandırma (M. Küçük, Çev.). Sarmal Yayınevi.

Yıldırım, H. (2020). Mehmet Akif İnan eserleri (Cilt. 3, s.108). EğitimBir-Sen Yayınları.

Zaim, S. (1999). Industrial Relation System of Islam (Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan). TÜHİS Yayını.

UÇÖ VE ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİ: OLGULAR, DEĞERLER VE POLİTİKALAR

Mustafa DELİCAN*

1. GİRİŞ

Bu tebliğde, sanayi ötesi toplumsal dönüşüm ve küreselleşme süreci içinde ortaya çıkan değişimler çerçevesinde çalışma hayatının geleceğine yönelik düzenleme arayışlarına ilişkin gelişmeler ele alınacaktır. Bu çerçevede çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler ve değişimler tarihsel süreç içinde incelenmiştir. Sanayi toplumlarında milli seviyede yapılan düzenlemeler ile istikrar bulan çalışma hayatının 1980’li yıllardan itibaren problemlerle karşılaştığı belirtilen çalışmada değişimin kaynakları ve yeniden yapılanma arayışları üzerinde durulmuştur. Bu süreçte özellikle küreselleşme ve teknolojik yeniliklerin sağladığı imkân ve kapasitenin genelde ekonomi özelde ise çalışma hayatı üzerindeki etkileri vurgulanmıştır.

Küreselleşen ekonomik ilişkiler nedeniyle ülke ölçeğinde çalışma hayatıyla ilgili düzenlemelerin yetersizliğinin ortaya çıkmasının uluslararası alanda arayışlara gidilmesine neden olduğu tespiti yapılan çalışmada Uluslararası Çalışma Örgütü’nün bu süreçteki rolü analiz edilmiştir. Bu çerçevede, Birleşmiş Milletler’in bir uzmanlık kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün çalışma hayatına yönelik kısmi yaklaşımlar yerine 1990’lı yılların sonlarından itibaren çalışma hayatının bütün yönlerini kuşatan bir politika izlemeye yöneldiği ve bu yönelişi “düzgün iş” konsepti çerçevesinde geliştirerek UÇÖ’nün 100. yılında da bu politikaları “işin geleceği” konusu etrafında somutlaştırdığı tespit edilmiştir. Bu çerçevede, UÇÖ’nün bu amaca ulaşmak için yaptığı çalışmalar ile 1998, 2008 ve 2019 yıllarında yaptığı deklarasyonlar ile UÇÖ’nün sahip olduğu değerler analiz edilmiştir.

Çalışmada metodoloji açısından üç hususun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir: Birincisi çalışma da toplu iş ilişkileri ve bireysel iş ilişkileri ayrı ayrı ele alınmamış, birlikte değerlendirilmiştir. İkincisi, çalışma hayatındaki değişimler,

* Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

çoğunlukla endüstri ilişkilerindeki değişimler üzerinden ortaya konulmaya çalışılmıştır. Üçüncü husus ise, analiz ve değerlendirmelerde literatür taraması ile elde edilen veriler kullanılmış olmasıdır.

2. ÜLKE DÜZEYİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

2.1. Ülke Düzeyinde Çalışma İlişkileri Ortaya Çıkışı ve Gelişmesi

Endüstri ilişkilerinde 1980’li yıllardan beri değişimden söz edilmektedir. Bu değişimden kast edilen ise 1929 ekonomik bunalımı sonrası sosyal devlet/refah devleti anlayışlarının kabul görmesi ile endüstri ilişkileri kurumlarının sosyo-ekonomik yapı ile bütünleştirilmesi neticesinde sendikaların ve toplu pazarlığın güçlü ekonomik, siyasal ve sosyal kurumlar olarak sanayi toplumlarında sahip oldukları konumlarının kaybedilmesi ile ortaya çıkan değişimlerdir. Bunlar 1980’li yıllarla birlikte görünür hale gelmiş özellikle sendikalar kazandıkları güçlü konumu bu yıllardan itibaren kaybetmeye başlamıştır. Bu gelişmeler, sanayileşmiş ülkelerde endüstri ilişkilerinin altın çağı olarak adlandırılan bir dönemin kapanmasıyla sonuçlanmıştır. Dönemin sonunda sendikalar için idam fermanı sayılabilecek görüşleri sürülmüştür. O kadar ki, o yıllarda sendikaların akıbetine yönelik çizilen senaryolar arasında 21. yy.da sendikaların olmayacağı yönündeki görüşler de bilim dünyasında yer bulmuştur. Bununla birlikte olumsuz gelişmelere ve ileri sürülen karamsar görüşlere karşılık sendikaların geleceğine yönelik olumlu görüşler de ileri sürülmüştür. Olumlu görüş sahiplerinin bir kısmı sendikaların yapısal dönüşüme uğrayarak varlıklarını koruyabileceklerini ileri sürerken diğer bir kısmı ise sendikaların ancak belirli şartlar altında varlıklarını devam ettirebileceğini savunmuştur (Delican, 2021: 80-83).

Değişim sürecinin başlamasıyla endüstri ilişkilerinin kaybetmekle karşı karşıya kaldığı güçlü toplumsal konumu, sanayi devrimi sonrası yüz yılı aşan toplumsal gelişmeler, yoğun mücadeleler ve birikim neticesinde vücut bulmuş, 20. yüzyılın ikinci çeyreğinde somut hale gelmiştir. Bu yıllarda endüstri ilişkilerinin güçlü toplumsal kurumlar haline gelmesi iki gelişmeyle yakından ilgilidir: Bu gelişmelerden birincisi 1929 ekonomik krizi sonrası Avrupa ve ABD’de piyasa mekanizmasına müdahaleyi gerekli gören ekonomi politikalarındaki benzeşmedir (Avrupa’da

Keynesçi İktisat ve ABD’de Kurumsal Ekonomi). İkinci gelişme ise II. Dünya Savaşı sonrası Avrupa’da Demirperde Ülkeleri dışında kalan ülkelerde demokratik siyasal rejimlerin yaygınlaşması ile ortaya çıkan siyasal benzeşmedir. Bu iki alandaki benzeşme, gelişmiş ülkelerde endüstri ilişkilerini toplumsal hayatta etkin bir konuma taşımış, ekonomik ve siyasal alandaki düzenlemelerde merkezi bir konuma sahip olmasına yol açmıştır. Bu çerçevede endüstri ilişkileri değerlendirildiğinde, çevre şartlarının görece sabit ya da istikrarlı olduğu bu dönemlerde, sosyal devlet-refah devleti anlayışı içinde çalışma hayatı uzun süre güçlü konumunu devam ettirmiştir. Endüstri ilişkilerinin bu konumunu sürdürmesinde onun üretim-tüketim dengesinin kurulmasında ve çalışma hayatından kaynaklanan toplumsal çatışmaları barışçı bir şekilde çözülmesinde sağladığı katkı önemli bir rol oynamıştır.

Bu gelişmede sanayileşmiş toplumlarda bağımlı çalışanların (memurlar ve işçiler) toplam çalışanlar içindeki oranının %80’ler üzerine çıkması önemli etken olmuştur. İşgücünün örgütlenerek, sendikalaşarak işgücü arzını kontrol etmeleri ekonomik açıdan bağımlı çalışan kesimleri güçlü kılarak “örgütlü toplum modeli” anlayışı çerçevesinde de sosyal ve siyasal alanda geniş kitleleri mobilize etme kabiliyetleri onları siyasal açıdan önemli kılmıştır. Bununla birlikte endüstri ilişkilerinin konumu her ülkede aynı olmamış, izlenen politikalara bağlı olarak bir uçta merkezileşmiş toplu pazarlıkların gerçekleşmesiyle korporatist yapılar ortaya çıkarken diğer uçta işyeri/işletme seviyesinde endüstri ilişkilerinin gerçekleştiği adem-i merkezileşmiş yapılar ortaya çıkmış ve ayrıca bu iki uç arasında değişik noktalarda yer alan farklı ülke uygulamaları da hayat bulmuştur.

Bu farklılıkların varlığına karşılık endüstri ilişkileri gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerde meşruiyeti tartışılmayan, sosyo-ekonomik ve politik yapı için vazgeçilmez kurumlar olarak kabul edilmişlerdir. Bu yaklaşımın oluşmasında, hem müdahaleci ekonomi politikalarının (Keynesçi/Kurumsal ekonomi politikalarının) kabul görmesi ve hem de sendikaların ekonomik hayatın organizasyonunda -özellikle üretim ve tüketim dengesinin sağlanması ve kitle üretiminin kesintisiz devamının (grev ve sabotajların kontrol altına alınması)- istikrar sağlayıcı bir kurum olarak görülmesi rol oynamıştır. Bunlara ilaveten sendikaların demokratik toplumsal yapıların bir unsuru olarak görülmesi de bu anlayışın gelişmesinde etkili olmuştur.

Ancak bu iki faktöre konjonktürel bir başka faktörün daha eklenmesi gerekmektedir: Soğuk Savaş. Batı dünyasının sosyo-ekonomik ve politik gelişmelerinde ideolojik mücadeleler önemli bir yere sahip olagelmıştır. Sanayi devriminin doğuş ve gelişme sürecinde rakipsiz olan ekonomik ve siyasal liberalizm ile yine Batı'nın kendi içinden çıkan bir başka alternatif sosyo-ekonomik ve politik düşünce akımı -yani Marksizm- arasındaki mücadele zamanla pek çok ara siyasal sistemin (sosyalizm, sosyal demokrasi, Faşizm ve Nazizm -Milliyetçi Sosyalizm- gibi) doğmasına yol açmıştır. Batı'da imparatorlukların dağılmasıyla kurulan milli devletlerin her biri sanayileşmenin yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan değişimlerin etkisiyle farklı siyasal arayışlara girmişlerdir. Neticede 20. yüzyılın ilk yarısında farklı siyasal rejimler (liberal demokratik ülkeler yanı sıra Faşist, Nazist ve Komünist) Avrupa'da hayat bulmuştur. Bu yeniden siyasal yapılanma sürecinde Sovyetler Birliği'nin 1917'de kurulmasıyla ideolojik yelpazenin sol cenahı da ete kemiğe bürünmüş ve siyasal mücadelelerin giderek kızışmasına yol açmıştır. II. Dünya Savaşı sonrası bu rejimlerden Nazizm ve Faşizm tasfiye olurken geriye kalan iki siyasal düşüncenin devasa temsilcisi de karşı karşıya gelmiştir: ABD ve SSCB.

II. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan yeni siyasal kamplaşma siyasal rejimler arasındaki düelloyu görünür hale getirmiş ve neticede yapılandırılmış bir mücadeleye dönmüştür. "Soğuk Savaş" adı verilen bu mücadelede bir kısım ülkeler (kendilerine 3. Dünya adını veren ülkeler) bir tarafa bırakılırsa dünya iki kutba bölünmüştür. İki kutuplu dünyanın liderleri olarak ABD ve SSCB kendi tarafında olan blok ülkelerinin rol modeli olmuştur. Bu arada 1948'de kurulan Mao'nun Kızıl Çin'i komünist bloğa ayrı bir güç kazandırmıştır. Ancak Çin, 21. yüzyıla kadar dünya politikasında etkin bir güç olmamış, Sovyetler Birliği komünist bloğun liderliğini devam ettirmiştir. Kutuplaşmış dünyada, blok üyesi ülkeler, lider ülkeleri ile topyekûn benzeşme sürecinde girmiş, her iki blok üyesi ülkelerdeki bütün toplumsal kurumlar soğuk savaş konseptine göre yapılan(dırıl)mıştır. Bu çerçevede blok üyesi ülkelerin endüstri ilişkileri ya da çalışma hayatı da lider ülkeler model alınarak yapılandırılmış ve endüstri ilişkileri kurum ve aktörleri soğuk savaş cephesindeki yerlerini almışlardır.

II. Dünya Savaşı sonrası başlayan bu süreç 1990'da SSCB'nin yıkılışı ve Komünist/Kızıl Çin'in komünist siyasal sistemden vazgeçmeden ekonomisini kapitalizme açması ile sona ermiştir. Bu durum liberal ekonomi ve demokratik siyasal

sistemlere sahip ülkelerin düellodan galip çıkması anlamına gelmektedir. Dünyanın yeniden şekillenmesine yol açan bu hadise Yeni Dünya Düzeni adı altında ABD'nin önderliğinde bir süre "Tek Kutuplu Dünya" olarak devam etmiş ancak daha sonra dağılan SSCB'yi oluşturan ülkelerden SSCB'nin kurucu unsuru Ruslarca kurulan Rusya Federasyonu'nun güçlenmesi, Çin'in dünya ekonomisinde ağırlıklı bir yer alması, AB, Japonya ve Hindistan'ın ise yeni güç merkezleri olarak ortaya çıkması çok kutuplu bir dünyanın oluşmasına yol açmıştır.

Uluslararası alanda ortaya çıkan bu değişimler uluslararası ekonomik ilişkilerin yapılandırılmasını da yakından etkilemiştir. İki kutuplu dünyada uluslararası kurum ve kuruluşların etkin küresel düzenleme yapma ya da politika üretmeleri nispi olarak zayıf kalmıştır. Şüphesiz bunda soğuk savaş konsepti çerçevesinde ideolojik çatışmaların, mücadelelerin bu kurum ve kuruluşlarda da şu ya da bu şekilde var olması ile lider ülkelerin bu kuruluşlar üzerinde etkin olma çabaları etkili olmuştur. İki kutuplu dünyada Üçüncü Dünya Ülkeleri ya da azgelişmiş ülke adı verilen ülkeler bu süreçte lider ülkeleri takip eden bir politika izlemiştir. Bu ülkelerin uluslararası ekonomik ve siyasi alandaki rolleri pasif nitelikte olmuş ve rol model aldıkları ülkeleri takipten ibaret kalmıştır. Sayısal olarak gelişmiş ülkelerden çok fazla olan bu ülkelerin büyük kısmı II. Dünya Savaşı sonrası sömürgelerin çözülüşü ile bağımsızlığını kazanan ülkelerdir. Yeni bağımsızlığını kazanmış olan bu ülkelerde siyasi bağımsızlığın korunması ve sanayileşme temel politikalar olmuş bu amaçla da çoğu ülke kendileriyle tarihsel bağı olan veya siyasi olarak tercih ettikleri bloklara eklenmişlerdir. Bu durum, gelişmekte olan ülkeleri kaçınılmaz olarak blok lideri ülkelerle senkronize olmaya, yapısal olarak ülkenin sosyo-ekonomik ve politik örgütlenmeleri ile izlenen politikalarında benzeşmelerine yol açmıştır. Yine bu gelişmeler, yukarıda da belirtildiği üzere, bu ülkelerde genel olarak çalışma hayatında özel olarak da endüstri ilişkilerinde benzer sonuçlar doğurmuştur.

Çalışma hayatı açısından bu dönemin özelliği ekonomik rejimden bağımsız olarak "tipik istihdam" şeklinin hakim ve yaygın bir paradigma olmasıdır. Frederick W. Taylor'un "Bilimsel Yönetim Anlayışı" ile sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan "fabrika sistemi" yerine 1915'de hayata geçirilen "Fordist Üretim Sistemi", "Tipik İstihdam" anlayışının gelişmesini sağlayan temel yaklaşımdır ve olgulardır. Esasen sanayi sektöründe ortaya çıkan bu model diğer sektörlerde de uygulanmaya

konmuştur. Zamanla yaygınlık kazanan bu üretim ve yönetim sistemi -ki “Fordist Üretim ve Yönetim

Sistemi” olarak adlandırılmıştır- bir istihdam modeli olarak çalışma hayatına ilişkin teknik ve toplumsal düzenlemelerde esas alınmıştır. Bu çerçevede, gerek istihdam ve gerekse istihdama bağlı yasal ve sosyal güvenlik hakları başta olmak üzere sosyal korumaya ilişkin düzenlemeler de yine bu model üzerine oluşturulmuştur. Nitekim 1929 Krizi sonrası tercih edilen Keynesçi ve Kurumsalcı iktisat anlayışları çerçevesinde hayata geçirilen sosyal devlet/refah devleti anlayışlarında da yine bu istihdam şeklinin ortaya çıkardığı yapı belirleyici olmuştur. Sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkan ve yaygınlaşan bu “tipik istihdam modeli”, zamanla diğer ülkelerde de benzer üretim ve yönetim tekniklerinin kullanılması ve modernleşme süreçlerinin etkisiyle kabul görmüş ve “istihdam modeli” olarak yaygınlık kazanmıştır (Delican, 2017: 72).

Sanayileşmiş ülkelerin ortak özelliklerinden biri olan tipik istihdam modeli endüstri ilişkileri kurumlarının da yapılandırılmasında izlenen politikalara esas olmuştur. “Fordist üretim ve yönetim teknikleri” üzerine inşa edilen “tipik istihdam modeli” sanayileşmiş Batı ülkelerinin toplumsal örgütlenme modelleri ve siyasal sistem tercihleri çerçevesinde endüstri ilişkileri aktörlerinin konumlarını ve politikalarını şekillenmesinde belirleyici olmuştur. Nitekim yukarıda da değinildiği üzere Batı ülkelerinde bir uçta piyasa merkezli liberal Anglo-Sakson model, diğer uçta endüstri ilişkileri aktörlerinin milli seviyede birlikte hareket ettiği sosyal politikaları birlikte oluşturdukları korporatist model ve bu iki uç arasında yer alan ara modeller ortaya çıkmıştır. Bu nedenle bağımlı bir değişken olan çalışma ilişkileri korporatist ve liberal modeller ile bu iki uç arasında farklı tonlarda gerçekleşmiştir. Diğer bir ifade ile sanayileşmiş ülkelerde üretim ve yönetim sisteminin benzer olması bu ülkelerde ekonomi ve toplumsal seviyede farklı çalışma ilişkilerinin oluşmasına çok az bir alan bırakmıştır.

Bu dönemin diğer bir özelliği sosyal devlet/refah devleti anlayışlarının yaygınlaşması ve hâkim anlayışlar olarak ortaya çıkmasıdır. Sanayileşme sürecine giren ülkelerde başlayan toplumsal değişimle birlikte 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren sanayileşmenin derinleşmesiyle ortaya çıkan sosyal sorunların çözümü kooperatifler ve sendikalar gibi kendi kendine yardım mekanizmalarının çabaları ile çözülememiş olması bu ülkeleri sosyal politika uygulamalarına yöneltmiştir.

Ancak bu kısmi uygulamaların ortaya çıkan sosyal problemlerin giderilmesinde yetersiz kalmaları 1929 Ekonomik Krizi sonrasında yerini sosyal devlet/refah devleti anlayışına bırakmıştır. Sosyal devlet anlayışı, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası, zamanla, adeta bir norm gibi -siyasal rejim farkı gözetilmeksizin- bütün ülkelerde karşılık bulmuştur.

Sosyal devlet/refah devleti uygulamaları neticesinde tüm vatandaşların eğitim, sağlık, emeklilik, işsizlik, konut, yoksulluk gibi sorunları kamu problemi olarak ele alınmış ve kamu eksenli çözüm üretilmeye gidilmiştir. Sosyal devlet anlayışı içinde sosyal politikaların ülkeler arasında evrenselci ve kalıtmacı yaklaşımlara göre farklı uygulamalar görülse de ortak olan taraf kamunun sosyal hizmetleri sağlama yükümlülüğüdür. Sosyal refah hizmetlerinin pek çok ülkede kamu tarafından sağlanma yoluna gidilmesi karma ekonomi anlayışını da yaygınlaştırmıştır. Sanayi toplumlarının derinleşmesine karşılık bu dönemde pek çok toplumda sosyal hizmetlerin tamamının özel sektör eliyle piyasalar tarafından sağlanma imkânının olmaması da ülkelerin karma ekonomi anlayışına yönelmelerinde önemli bir nedendir. Bu yönelim gelişmekte olan ülkelerde daha açık bir şekilde ortaya çıkmıştır. Çünkü bu ülkelerdeki özel sektör her açıdan yetersizdir. Bu nedenle de devlet gerek kamu hizmetlerinin sunumunda gerekse ekonomik kalkınma sürecine piyasalarda girişimci bir aktör olarak yer almasını zorunlu kılmıştır.

2.2. Çalışma İlişkilerinde Değişim ve Yeni Arayışlar

Sanayileşmiş ülkelerde Keynesçi/kurumsal ekonomi ve refah devleti paradigmatları içinde yol alan çalışma ilişkilerinde 1980'li yıllardan itibaren önemli değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler; işçi sendikacılığının zayıflaması, toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi, devletin katı yasal düzenlemeler yerine prosedüre ilişkin yasalara yönelmesi ve endüstri ilişkilerine müdahalesinin artması, korporatist yapıların zayıflaması, Fordist üretim modelinin esnek üretim modeliyle ikamesinin yaygınlaşması, atipik istihdam şekillerinin artması ve endüstri ilişkileri kurumlarının esnekleştirilmesi şeklinde ortaya çıkmıştır.

Değişimin kaynağında birbirini etkileyen bir dizi faktör rol oynamıştır. Sanayi ötesi toplumların ortaya çıkması, teknolojik yenilikler ve esnek üretim ve yönetim tekniklerini içeren Post Fordist Üretim ve yönetim teknikleri, küreselleşme, uluslararası rekabetin artması, petrol şokları ve ekonomik kriz sonucu enflasyon ve

işsizliğin artması, işgücünün sanayiden hizmetler kesimine kayması, işgücü piyasasında kadın ve genç işgücü oranının artması, Keynesçi/kurumsal ekonomi politikaları yerine neo-liberal ekonomik politikaların uygulanması değişen çevre şartları içinde endüstri ilişkileri aktörlerinin pazarlık güçlerinde ve tavırlarındaki değişmelerdir.

Değişim sürecinde sosyal devlet/refah devleti uygulamalarının ücretlere dolayısıyla maliyetlere ve kamu bütçelerine getirdiği yükün zamanla artması ekonomi üzerinde olumsuz bir etki yaratmıştır. Özellikle 1970-80 arasında ortaya çıkan petrol krizleri ve stagflasyon neticesinde sosyal yüklerin ekonomi üzerindeki olumsuz etkisi daha açık hale gelmiştir. Bu gelişmeler sosyal devlete yaklaşımda değişimleri tetikleyen bir rol oynamış ve ülkeleri sosyal devlet/refah devleti anlayışlarını ilke olarak terk etmeden ancak bu problemlerden de kurtulmak üzere yeni arayışlara itmiştir. Özellikle, o zamana kadar uygulanan istikrar ve toplam talebin kontrolüne yönelik mali politikaların etkinliği sorgulanmaya başlanmıştır. Karşılaşılan ekonomik krizi aşmaya yönelik hâkim bir ekonomik teorinin olmayışı, krizin çözümüyle ilgili farklı yaklaşımların doğmasına yol açmıştır (Tabatoni, 1985: 26). Bu arayışlara 1980'li yıllarda öncülük eden İngiltere ve ABD (Thatcher ve Reagan idaresi) Keynesçi/kurumsal iktisat yaklaşımından uzaklaşarak neo-liberal politikalara yönelmişlerdir. Neo-liberal politikalar ile devletler, özelleştirmeler yoluyla doğrudan doğruya ekonomik hayat içinde yer almaktan uzaklaşmışlardır.

Neo-liberal politikaların amacı, zedelenen piyasa ekonomisi şartlarının yeniden oluşturulmasıdır. Özelleştirme programlarıyla ekonomide yapısal değişimlere gitmek de bu amaca yöneliktir. Örneğin liberal politikaların tercihinde öncülük eden İngiltere, endüstri ilişkileri kurumlarına müdahale etmeme prensibini terk ederek, doğrudan doğruya kanunla, müdahaleyle işçi ve işveren arasındaki ilişkileri bireyselleştirmeye, sendikaların güçlerini sınırlamaya yönelmiştir (Hollinshead, 1993: 154-163-168). Devlet, işyerinin korunması ilkesinden hareketle, özellikle, uluslararası rekabette önemli bir unsur olan ücretleri ve maliyetleri artıran ücret dışı sosyal yüklerin kontrolü ile sosyal refah harcamalarını kısımaya yönelmiştir. Ancak ekonomi politikalarında yapılan değişiklikler ve bunların endüstri ilişkilerine etkisi, her ülkede aynı olmamıştır. İngiltere'de neo-liberal politikaların uygulanmasıyla endüstri ilişkilerinde keskin dönüşümler görülürken, Kıta Avrupası'nda (Almanya, Fransa ve İtalya'da) sosyal devlet anlayışından vazgeçilmemiş, fakat piyasa ekonomisinin güçlendirilmesi yoluna gidilmiştir (Koray, 1994: 55-56).

Endüstri ilişkilerinde deregulasyona gidilmesi, normların esnekleştirilerek yeniden düzenlenmesi şeklinde olmuştur. Deregulasyonla, değişen çevre şartlarına, iki tarafı anlaşmalar yoluyla (belirli süreli sözleşmeler, atipik iş sözleşmeleri ve çalışma süreleri gibi konularda) yüksek uyum sağlanması amaçlanmıştır. Endüstri ilişkileri sisteminin kurumsallaşma derecesine bağlı olarak, deregulasyonun etkinliği, ülke, bölge ve işkolları itibarıyla farklılık göstermiştir (Treu, 1992: 67). Deregulasyon, devletin, endüstri ilişkilerine müdahalesindeki yaklaşımın değişmesini ifade etmektedir. Geleneksel olarak devletin müdahalesi, yasalar yoluyla belirlenmiş “emredici” kuralların (substantive rules) empoze edilmesi iken; yeni eğilim endüstri ilişkilerinde “usule” ilişkin kural (procedural rules) ve düzenlemelere yönelmesidir (Keller, 1991: 80). Çerçeve yasaları ile değişen istihdam şartlarına göre endüstri ilişkilerinin uyumlaştırılması kolaylaştırılmak istenmektedir.

Bu şartlar altında, tarafların pazarlık güçleri, sonuçları belirleyici olacaktır. Hâlihazırda bu durum işverenlerin lehinedir. Nitekim yukarıda belirtilen endüstri ilişkilerinin çevre şartlarındaki endüstri ilişkileri aktörleri ortaya çıkan güç dengesi içinde yeni tutum ve politikalar geliştirmelerine yol açmıştır. İşgücü piyasasının, ekonomik çevre şartlarının, siyasal iktidarların, ekonomik ve sosyal problemlerin çözümü için geliştirilen yeni yaklaşımların (neo-liberalizm gibi) ve üretim ve yönetim alanındaki yeni modellerin işverenlerin lehlerine geliştiği 1970 sonrası dönem, işverenlerin sendikalara karşı açık bir üstünlük kazanmasına ve pek çok ülkede endüstri ilişkilerinde inisiyatifini elde etmelerine yol açmıştır. Endüstri ilişkilerine yönelik bu çalışmalarla işverenler, işletmede çalışma şartlarını belirlemede inisiyatiflerini artırmaya ve sendikaların gücünü kırmaya gayret etmişlerdir. (Solomon, 1987: 19,29)

1970’li yıllarda ekonomik durgunluğun artması, işgücünün yapısının değişmesi, istihdamın hizmetler sektörüne kayması ve özellikle işsizliğin çok hızlı artması sendikaların güçlerinin azalmasına yol açmıştır. Bu sebeple de 1980’li yıllarda işverenlerce ekonomik krize karşı geliştirilen çözüm tekliflerine mukabil sendikalar savunma pozisyonunda kalmışlar (Bamber, 1986: 123), işverenlerin inisiyatifini ile endüstri ilişkilerine getirilmek istenen “esnek” yaklaşımları da müspet bakmamışlardır. Sendikalar esnekliğin çalışanların gelirlerini azalttığı, karar alma süreçlerinde çalışanların haklarını ve etkinliklerini düşürdüğünü ileri sürmüşlerdir (Solomon, 1987: 33). Benzer şekilde, sendikalar için, ekonomik durgunluğu aşmak ve

ekonomik büyümenin sağlanması için yatırımlara yönelmek, kaynakların özel sektöre aktarılması, endüstri ilişkileri aktörleri arasındaki dengenin bozulması, tam istihdamdan vazgeçilmesi ve refah hizmetlerinin kısılması anlamını taşımaktadır. Ayrıca, bu politikalar, küreselleşen bir ekonomik yapıda sermayenin uluslararası hareketi dikkate alındığında, yatırımların ülkede yapılıp yapılmayacağı konusunda sendikaları endişeye sevk etmiştir.

3. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN ULUSLARARASILAŞMASI VE UÇÖ

3.1. Çalışma İlişkilerinin Uluslararasılaşması

Yukarıda belirtildiği üzere, çalışma hayatının düzenlenmesi 1980’li yıllara kadar ülke seviyesinde ele alınmış ve bütün düzenlemeler bu ölçekte gerçekleştirilmiştir. Kurulan sistem, küreselleşmenin getirdiği fırsatların ve yaygınlaşan neo-liberal politikaların ekonomik faaliyetlerin küresel ölçekte gerçekleşmesine imkân tanınmasıyla problemler yaşanmaya başlamıştır. Küreselleşmenin derinleşmesi ile artan uluslararası rekabet ve çok uluslu şirketlerin izledikleri politikalar, ülkelerin emek piyasalarını derinden etkilemiş ve yoğunlaşan ekonomik rekabet sosyal hakların sınırlanması veya gerilemesini gündeme taşımıştır. Bu olumsuz etkiler, yabancı sermayeye olan ihtiyaçları nedeniyle, gelişmekte olan ülkelerin ekonomisi ve özellikle emek piyasaları üzerinde daha fazla olmuştur. Neticede çalışanların kazanmış oldukları haklar ülkelerin yasal düzenlemelerde yöneldikleri deregülasyon politikalarıyla tehlike altına girmiştir.

Hak kayıpları, gelişmekte olan ülke çalışanları üzerinde iki katlı olarak ortaya çıkmıştır. Burada birinci etki deregülasyondur. İkinci etki ise özel statülere sahip olarak kurulan “serbest ticaret ve üretim bölgelerinde” görülen uygulamalardır. Gelişmekte olan ülkelerde bu uygulamaların, yabancı yatırımları çekmek için buralarda sosyal korumayla ilgili düzenlemeler ile örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının ya tamamen yasaklanması ya da belli süreler için bu hakların kullanılmasının askıya alınması şeklinde olmuştur (Delican, 2012: 43-44). Bu gelişmeler 1980 öncesi yaygın olan Keynesçi/kurumsal ekonomi ve refah/sosyal devlet konseptlerinin uygulanmasıyla kurulmuş olan korumacı ve düzenlenmiş planlı yapıda sorunların ortaya çıkmasına, sosyal korumaya yönelik düzenlemenin

zayıfladığı bir sürecin oluşmasına neden olmuştur. Olgusal olarak küresel ölçekte oluşan ekonomik faaliyetlere karşı ülke düzeyinde var olan düzenlemeler sosyal koruma açısından yetersiz kalmıştır. Bir başka ifade ile dünya ekonomisi içinde ülkeler düzenlenmiş bir yapıdan düzenlenmemiş bir yapıya doğru bir evrilmiştir. Yeni uluslararası ekonominin doğurduğu sorunlar ve özellikle sosyal alanda ortaya çıkan boşluklar küresel düzenlemelere yönelmenin kaynağı olmuştur.

3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Aktifleşmesi

1980 sonrası ortaya çıkan ulusal ve uluslararası alan arasındaki uyumsuzlukların yol açtığı belirsizlik içinde bir süre yol alan dünya, ekonomik gelişmelerden tarafların eşit faydalanmadığı, sosyal problemlerin ve adaletsizliğin arttığı bir niteliğe bürünmüştür. Bu döneme ilişkin yapılan çalışmalarda ekonomik göstergelerin özellikle çalışanlar, dezavantajlı gruplar, gelir dağılımı ve gelişmekte olan ülkeler açısından olumsuz olduğu görülmektedir. Bu durum 1990'lardan itibaren küreselleşmenin sosyal boyutu üzerine yoğunlaşılmasına ve uluslararası düzenin kurulması açısından yeni arayışlara girilmesine yol açmıştır. Başta BM olmak üzere uluslararası kuruluşların DB, IMF, DTÖ gibi etkin olmaya çabaladıkları bu dönemde UÇÖ ikinci planda kalmış, yeni düzenin kurulmasında çok öne çıkarılmamıştır. Örneğin 1980 ve 1990'lı yıllarda uluslararası ticarete sosyal hükümlerin yer almasına yönelik girişimler ile Birleşmiş Milletler'in sosyal gelişmeyle ilgili uluslararası politika üzerinde odaklanılmış olmasına karşılık bu politikaların oluşum ve hayata geçirilmesinde UÇÖ etkin bir kurum olamamış, ancak her iki olayda da reaksiyon gösterecek yollar bulmuştur (Rodgers, 2019: 213).

UÇÖ'nün öne çıkarılmamasında şüphesiz sosyal boyutu olmadan izlenmek istenen neo-liberal politika tercihi rol oynamıştır. Ancak sosyal sorunların büyümesi UÇÖ'nun harekete geçmesini sağlamış -özellikle yönetim kurulunda yer alan işçi temsilcilerinin çabalarıyla- sosyal politika ve çalışma hayatıyla ilgili küresel politikaların oluşturulmasında UÇÖ kendini merkeze oturtmayı başarmıştır. UÇÖ, 1998 yılında deklere ettiği "Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi" ile somut olarak bu durumu tescil ettirmiş ve bu tarihten sonra da küreselleşmenin düzenlenmesinde çalışma hayatı ve sosyal politika konularında esas sorumlu ve etkin kurum haline gelmiştir. UÇÖ, politika ve girişimlerini

paket olarak ortaya koymuş ve zamanla bu politikaları kendi değerlerini esas alarak sistematik olarak geliştirmiştir.

3.3. 1998 Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi

1998’de UÇÖ’nun ilan ettiği “Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi”, küreselleşmeye karşı geliştirilen ilk sistematik cevaptır. Bu cevabın özünde 87, 98, 29, 105, 100, 111 ve 138 nolu sözleşmelere -ki bunlar temel insan haklarına ilişkin sözleşmeler olarak adlandırılmaktadır- bütün üye devletlerin saygı duyması, talep edilmiştir. Bu haklar esas olarak dört grupta toplamaktadır:

1. Örgütlenme hürriyeti ve toplu pazarlık hakkı
2. Zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması
3. Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması
4. İstihdam ve mesleklerde ayrımcılığın yok edilmesi

Gerekçe olarak da bu temel hakların küreselleşme bağlamında liberalleştirilmiş ticaretin doğurduğu ekonomik gelişmelerden çalışanlara pay almalarını sağlayacak araçlar olduğu ifade edilmiştir (ILO, 2021: 7). Bu temel haklar esas alınarak 1999 yılındaki Konferans’ta ekonominin insanileştirilmesi amacını taşıyan “düzgün iş” (decent work) anlayışı kabul edilmiştir. Düzgün iş ile dört amacın gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir: Temel ilkeler ve çalışma hakları, istihdam, sosyal koruma (sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği) ile sosyal diyalog (Büyükdere, 2019: 76-77).

Düzgün iş yaklaşımı, 1999 yılında Birleşmiş Milletler’in “Küresel Sözleşme” yaklaşımını ilan etmesi üzerine gerçekleştirilmiştir. Sözleşme takip eden yıl uygulamaya konulmuştur. Küresel Sözleşme’yi deklere eden BM genel sekreteri Kofi Annan, küreselleşmenin yönetilmesinde ortak değerlerin önemine vurgu yapmış ve “küreselleşmenin herkes için olmadıkça hiç kimse için olamayacağı”nı dile getirmiştir. Küresel piyasalara insani bir çehre kazandıracak politikalar oluşturulması çağrısı yapılarak iş adamlarını insan hakları, çalışma standartları ve çevreyle ilgili uygulamalara ilişkin temel değerleri bir bütün olarak desteklemeleri, sahip çıkmaları ve uygulamaları yönünde çağrıda bulunulmuştur (Rantanen, 2020: 3351).

Aslında bu çağrı Birleşmiş Milletler'in

“Küresel İlkeler Sözleşmesi”ne esas olan ilkelerdir. Bu ilkeler toplam on tane olup, bunlardan dördü yukarıda belirtilen çalışma hayatıyla ilgili ilkelerdir. Birleşmiş Milletlerin bir uzmanlık kuruluşu olarak UÇÖ, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin çalışma hayatı ve sosyal politika alanlarındaki bu yaklaşımı ile sorumlu kurum haline gelmiştir.

3.4. 2008 Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi ve 100. Yıla Hazırlık

UÇÖ'nun 2008 yılında deklere ettiği “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi” “Düzgün İş” ile ilgili politikaları yeni bir evreye taşımıştır. UÇÖ Genel Direktörü Juan Somavia'nın ifadesiyle “Deklerasyonda Düzgün İş Gündemi”nin evrenselliği dile getirilerek evrenselliğin bir gereği olarak bütün UÇÖ üyesi ülkelerden istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve çalışmaya ilişkin hakları içeren stratejik hedefleri gerçekleştirecek politikalar izlenmesi talep edilmiştir. Aynı zamanda deklarasyonda bu stratejik hedeflerin “bir bütün, birbirinden ayıramaz, birbiriyle ilişkili ve karşılıklı olarak birbirini destekleyen özelliğe sahip oldukları vurgulanmış ve bu amaçlara ulaşmada faydalı bir araç olarak uluslararası çalışma standartlarının rolü belirterek sağlama alınmıştır.” (Somavia, 2008: 2)

“Günümüzde UÇÖ'nün temel hedefinin ifade biçimi haline gelen uygun iş [Düzgün İş]; küresel düzeyde fikir birliği oluşturmanın da en önemli aracı haline gelmiştir. Bir yandan gelişmekte olan ülkelerin istihdam planlarını kalkınma hedefleri içerisine yerleştirmelerine yardım ederken; bir yandan da gelişmiş ülkeleri de tatmin edecek şekilde temel çalışma haklarını küresel ekonomide teşvik etmenin yoluna dönüşmüştür. “...Ampirik olarak değerlendirilmesi güç bir kavram olsa da UÇÖ'ye çalışmalarını için daha kapsamlı bir çerçeve sunan uygun iş; UÇÖ'nün küresel bir oyuncu olarak konumunu sağlamlaştırmıştır. Diğer yandan [Düzgün İş] politik açıdan yüksek bir başarı elde etmiş,

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun anayasasına temel hedef olarak girmiştir...” (Büyükdere, 2019: 81).

UÇÖ'nün önemli ataklarından biri düzgün iş anlayışına dayalı olarak çalışma hayatının yapılandırılmasında attığı ikinci adımdır. Bu adım Guy Ryder tarafından fiiliyata geçirilen “işin geleceği” projesi ile gerçekleştirilmiştir. UÇÖ tarafından 2013 yılında başlatılan araştırmanın sonuçlarından hareketle “çalışma hayatının çok hızlı bir şekilde değiştiği” tespiti yapılmış ve UÇÖ'nün sosyal adalet amacını gerçekleştirebilmesi için bu değişimi anlamak ve etkin bir cevap üretmek zorunda olduğu vurgulanmıştır. UÇÖ'nün 2013 yılında gerçekleşen konferansında kabul edilen yedi girişimden (diğerleri: yönetim girişimi, standart girişimi, yeşil girişimi, işletme girişimi, yoksullukla girişimi, işte kadınlar girişimi ve işin geleceği girişimi) biri olan “işin geleceği” girişiminin UÇÖ'nün yüzüncü yılına damgasını vuracağı ileri sürülmüştür.

UÇÖ tarafından gerçekleştirilen araştırmaya dayalı olarak işin geleceğine yönelik yapılan analizler, tespitler ve ileri sürülen görüşler aşağıdaki gibidir (ILO, 2015: 2-7).

Araştırma verilerine göre “işin geleceği” girişiminin ilgi odağı olmasının nedenleri arasında şunlar yer almıştır;

- Çalışma hayatını büyük bir belirsizlik ve güvensizlik içinde yapılandırılmakta olduğu;
- Gelişmelerin sosyal adaleti gerçekleştirmek yerine ondan uzaklaşma yönünde korku oluşturmaması;
- Yüksek üretim kapasitesine sahip olan küresel ekonominin insanlığın ihtiyacını ve fakirliği giderecek imkâna sahip olmasına karşılık bu amaçları gerçekleştirmedeki başarısızlığının doğurduğu paradoks;
- Ayrıca büyük zenginlik ve sosyal gelişme sağlamasına karşılık küresel ekonominin hem toplumların içinde hem de toplumlar arasında kitle halinde işsizlik, eksik istihdam ve büyük çapta dışlama yaratmış olması.

UÇÖ'nün bu analizlerinde hareket noktası çalışma hayatı ile ilgili tespitleridir. Bu tespitler içinde öne çıkan husus ise yeryüzünde mevcut olan yaklaşık 3 milyar işgücünün çoğunun “düzgün iş” ölçütleri dışında çalışmalarıdır. UÇÖ, çalışma dünyasının problemlerini, “iş, yoksulluk ve sosyal koruma”, “üretimin uluslararasılaşması” ve “işin kalitesi” olarak üç başlık altında toplamış ve değerlendirmiştir:

A- İş, yoksulluk ve sosyal koruma:

Yapılan çalışmada ortaya çıkan sonuçlara göre;

1. 2008 krizinden sonra dünyada ekonomik büyüme yavaşlamış, işsizlik yaklaşık 200 milyona ulaşmış, genç işsizlik normal işsizliğin iki katına çıkmıştır -ki bu 2008'e oranla 30 milyon fazla genç işsiz demektir-. Erkeklerle oranla kadınların istihdamının daha düşük oranda seyretmesi devam ettiği gibi kadınların standart dışı işlerde ve aile işçisi olarak çalışma konumlarındaki belirgin yerleri devam etmektedir. Yine kadınların erkeklerle oranla %20 oranında daha az ücret aldıkları da çalışmada ortaya konmuştur.
2. Demografik trendlere göre her yıl 40 milyon işgücü emek piyasasına katılmaktadır. Buna göre, ekonomi 2030 yılına kadar 600 milyona yakın yeni istihdam alanı yaratması gerekmektedir. Bu işlerin çoğunun da hizmetler kesiminde olacağı beklenilmektedir. Araştırmanın yapıldığı dönemde (2013-2105) işgücünün %49'u hizmetler, %22'si sanayi ve %29'u ise tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Demografik değişikliklerdeki diğer önemli bir gelişme de %8 olan 65+ yaşlı nüfusun 2040'larda %14'e çıkması beklenmesidir. Bu da çalışanların daha fazla yaşlı nüfusa destek olmaları gerektiği yani bağımlı yaşlı nüfusun arttığı anlamına gelmektedir.
3. Gelirle ilgili olarak; çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde olmak üzere günlük 1,25 doların altında çalışan yaklaşık 319 milyon kadın ve erkek işçi var. Yoksulluk sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, pek çok gelişmiş ülkede de dikkat çekmeye başlamıştır. Yine gelişmiş ülkelerde, GSMH içinde emeğin payı 1970'lerin ortasında %75 seviyesinde iken 2000'lerin ortasında %65 seviyesine düşmüştür. Yine, araştırmaya göre son 40 yıldır pek çok ülkede eşitsizlikler artmıştır.
4. Yoksullukla ilişkili önemli bir konu sosyal korumadır. Araştırma sonuçlarına göre, dünya nüfusunun ancak %27'si uygun şekilde koruma altındadır. Bununla birlikte, sosyal koruma seviyesi yükselmekte ve herkesin asgari düzeyde korumu altında alınması hususunda uluslararası yaygın bir destek oluşmuş durumdadır. Ancak, bu olumlu eğilime karşılık, pek çok gelişmiş nitelikteki sosyal koruma sistemi, süreklilik ve uyum konusunda zorluklarla karşılaşmaktadır.

B- Üretimin Uluslararasılaşması:

Küreselleşme üretim sitemini uluslararasılaştırmıştır. Bu nedenle, sürekli artan uluslararası tedarik zinciri üretimin hangi ülkede yapıldığının tespitini zorlaştırır hale getirmiştir. Üretimin uluslararasılaşması ekonomik kalkınma ve istihdam açısından yeni yollar açmıştır ancak artan rekabet çalışma koşulları ve temel çalışma hakları üzerinde olumsuz baskı oluşturmaktadır. Uluslararası üretim ile esas olarak milli seviyede oluşmuş emek piyasası kurumlarının işleyişi (ki, işin geleceğinin yönetimiyle ilgili yasal süreçlerle de ilgilidir) birlikte gitmektedir.

Emek piyasalarının uluslararasılaşması aynı zamanda iş bulmak için ülkeler arasında göç eden işçilerin miktarını da artırmaktadır. Göçmen işçilerin sayısı 2015 yılı itibariyle 232 milyona ulaşmıştır. Bu sayı 1990'lardaki sayının yaklaşık iki katıdır. Göçmen işçiler, gittikleri ülkelerde emek piyasalarına katkı sağlamakla birlikte siyasal çatışmalara da yol açacak kadar yüksek işsizlik, ayrımcılık ve ırkçı davranışlara muhatap olmaktadır.

C-İşin Kalitesi:

İşin kalitesinin belirlenmesinde hususunda UÇÖ, informal ekonomi, iş sağlığı güvenliği, çalışma hayatıyla ilgili temel hak ve hürriyetler alanındaki kriterler esas almakta ve bu alanlardaki yetersiz gelişmeleri öne çıkarmaktadır.

UÇÖ'nün yapmış olduğu araştırmadan çıkan sonuçlara göre şu tespitler yapılmıştır:

Küresel olarak işgücünün yarısı informal ekonomide çalışmaktadır. İnfomal ekonomi öteden beri etkin olduğu gelişmekte olan ülkelerdeki yaygın olan varlığını devam ettirmektedir. Bunun yanı sıra gelişmiş ülkelerde de informal ekonominin artması dikkat çekicidir.

İş ve meslek hastalıklarından dolayı çalışanlar ağır bir yük altındadırlar. Her yıl 2,3 milyon çalışan hayatını kaybetmektedir. İş sağlığı ve hastalıklarına bağlı olarak ortaya çıkan işçiler, işverenler ve sosyal koruma sistemleri üzerindeki sosyal ve ekonomik maliyet, küresel üretimin %4'ü gibi önemli bir orana ulaşmıştır. Benzer şekilde pek çok gelişmiş ekonomide maluliyet ve sağlık kaybına uğrayan işçi sayısı

işsizlerin sayısını aşmıştır. Ayrıca iş kaynaklı zihinsel stresin mevcut seviyesi insan ve ekonomi üzerindeki maliyetleri dikkat çekici boyutlara ulaşmıştır.

Çalışma hayatıyla ilgili temel ilkeler ve haklar hususunda dikkate alınabilecek gelişmelerin varlığına karşılık bu ilkelere evrensel olarak saygı duyulması uzak bir ihtimal haline gelmiş, geri gitmeler de olmuştur. Dünya işçilerinin yarısına sahip ülkeler henüz 1948 tarihli, 98 sayılı “Dernekleşme ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi”ni onaylamamıştır. Hala dünyada 168 milyon çocuk işçi ve 21 milyon zorla çalıştırılan işçi mevcuttur. Ayrıca, cinsiyet, din, etnik ve engellilerle ilgili kökleşmiş ayrımcılıklar da devam etmektedir.

Bu alanlara ilişkin olarak izlenmesi gereken yol haritası ve politikalara deklarasyonda ayrıca yer verilmiş “D-Gelecekteki Muhtemel Gelişmeler” başlığı altında “Karar alıcılar hakkına ne düşünülürse düşünülün kamusal ve özel alanlarda, ulusal ve uluslararası seviyede oluşan çalışma dünyasının çerçevesi ve izlenen tüm politikalar alınan sayısız kararın sonucudur. Benzer şekilde çalışma hayatıyla ilgili hâlihazırdaki gözlemler ve değişim dinamikleri ile bazı çok haşın gerçeklere rağmen, işin geleceği bizim onu nasıl şekillendireceğimize bağlıdır. İşin geleceğinin belirli bir tarzda oluşturulması bir meydan okumaktır” demek suretiyle “işin geleceği”ne ilişkin politikaların karar alıcıların tercihine bağlı olduğu vurgulanmıştır.

“Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi”nde yer alan “Düzgün İş” yaklaşımına göre çalışma hayatının düzenlenmesine yönelik çalışmalar esasen UÇÖ’nün 100. yılına hazırlık niteliği taşımıştır. Nitekim UÇÖ’nün 90. yılı münasebetiyle hazırlanan bir çalışmada Juan Somavia neticelenen çalışmayı değerlendirirken amacın UÇÖ’nün bugüne kadar ne yaptığını tespit etmek, olumlu ve olumsuz gelişmeleri belirlemek ve anahtar kavram olarak değerlendirdiği “düzgün iş” yaklaşımını ilgilendiren her konudaki birikimi ortaya koymak olduğunu belirtmektedir (Somavia, 2009: 11). 100. yıla hazırlık bakımından ikinci önemli sistematik araştırma Guy Ryder’ın liderliğinde yapılan, 2013-2015 yılları arasında gerçekleştirilen ve yukarıda içeriği özetlenen projedir. Proje doğrudan doğruya Uluslararası Çalışma Konferansının 100. yılına tekabül eden 108. toplantısının konusu olan “işin geleceği”nin analizine ve politika üretimine yönelik olarak yapılandırılmıştır. Yukarıda belirtildiği üzere araştırma sonuçları “iş, yoksulluk

ve sosyal koruma”, “üretimin uluslararasılaşması” ve “işin kalitesi” olarak üç başlık altında değerlendirilmiştir. Yukarıda da görüldüğü üzere analizin “Gelecekteki Muhtemel Gelişmeler” başlığı altında politika tercihlerine değinerek işin geleceğinin onun nasıl olacağına karar verilmesiyle ilgili bir konu olduğu belirtilerek, gelecekte işin nasıl olacağı konusunun tabii gelişmelerle kendiliğinden oluşamayacağına ancak ilgili tarafların tercihine bağlı olduğunu açık bir şekilde dile getirilmiştir. UÇÖ burada tercihini düzgün iş olarak belirlemiş ve 100. yıl deklarasyonunda da “işin geleceği”ne yönelik politikaları bu amacı gerçekleştirecek şekilde ortaya koymuştur.

3.5. 2019 “İşin Geleceği İçin Yüzyılın Deklarasyonu”

“İşin geleceği” UÇÖ’nün 100. yılını kutladığı 2019 yılında gerçekleştirilen 108. Uluslararası Çalışma Konferansının konusu olmuş ve “İşin Geleceği İçin Yüzyılın Deklarasyonu” konferansta kabul edilmiştir. Böylelikle “düzgün iş” yaklaşımı içinde geliştirilen ve 1995’lerde başlayan küresel düzen arayışları ile ilgili yapılan bütün çalışmalarda ulaşılan sonuçlar “işin geleceği” konsepti içinde

UÇÖ’de somut hale getirilmiştir. Deklarasyon oldukça uzun ve ayrıntılı olarak işin geleceğine yönelik UÇÖ’nün yaklaşım, değer ve politikaları ile çalışma hayatının tüm yönleri hakkında hükümler içermektedir. Deklarasyonda UÇÖ Anayasası başta olmak üzere birinci yüzyıldaki gelişmelere atıfta bulunarak deklarasyonlar, ilkeler ve UÇÖ’nün benimsediği sosyal, hukuki ve siyasal değerlere olan bağlılık yenilenmiştir. Deklarasyonda çalışma hayatında meydana gelen değişmelere işaret edilerek işin geleceğinin şekillendirecek politikalar (adil, kapsayıcı ve güvenli olma gibi) üzerinde durulmuş, herkes için düzgün iş vurgusu yapılmış ve yoksulluğu ortadan kaldıracak sürekli kalkınma anlayışı ile ilişkilendirilmiştir. İşin gelecekteki yapılandırılmasında çalışanların ihtiyaçları, hakları, özlemleri ile bütün insanların haklarını ekonomik, sosyal ve çevresel politikaların kalbine koyan insan merkezli bir anlayışın geliştirilerek sosyal adaletin ileriye taşınmasını UÇÖ’nün anayasal bir görevi, yükümlülüğü olduğu hatırlatılmıştır. Bütün dünyada ve bölgelerde sosyal adaletin gerçekleştirilebilmesinin ancak UÇÖ’yü oluşturan unsurların ve üyelerinin onun üçlü yönetime tam, eşit ve demokratik katılımlarıyla başarılacağı de ayrıca vurgulanmıştır (ILO, 2019: 108).

UÇÖ'nün kuruluşunda hâkim olan değerlerin bugün hala etkin olduğunu görülmektedir. Bu etkinliğin kaynağında UÇÖ'nün kuruluş sürecinde rol oynayan kurucu aktörlerin nitelikleri yatmaktadır. Nitekim bilindiği üzere UÇÖ'nün kurulması Versay Barış Antlaşması'nın bir parçası olarak İngiltere'nin önerisiyle "Uluslararası Çalışma Yasalarıyla" ilgili tesis edilen 15 üyeli Paris İşçi Komisyonu'na dayanmaktadır. ABD'nin, İngiltere'nin, Fransa'nın, İtalya'nın, Japonya'nın ve Belçika'nın ikişer; Küba'nın, Çekoslovakya'nın ve Polonya'nın ise birer kişi ile temsil edildiği bu komisyonun üyelerinin çoğunun işçi-işveren ilişkilerinde 19. yüzyılda gelişen radikal görüşlerden uzak liberal veya ılımlı sosyalist görüşe sahip olması dikkat çekicidir. Hâkim ve etkin güç olan İngiltere ve komite üyelerinin ideolojik tercihlerine ilaveten ABD'nin sosyalist yaklaşımlara ve devlet müdahalesine karşı olması da komisyonun kararlarını ve bunlara istinaden kurulan UÇÖ'nün ilkelerini etkileyen hususlardandır. Komisyonun yapısındaki ilginç bir diğer durum ise komisyon üyeleri içinde sadece bir işveren temsilcisinin ve iki sendikacının (ABD'den AFL lideri Samuel Gompers ve Fransa CGT'den Leon Jouhaux) yer alıyor oluşudur. Samuel Gompers'in komisyon başkanı olması da komisyon kararları ve ulaşılan sonuçlar üzerinde İngiltere ve ABD yani bir diğer ifade ile Anglo-Sakson ülkelerin belirleyici olduklarının bir diğer göstergesidir. (Maul, 2019: 23-27; Hidalgo-Weber, 2013: 17-32)

UÇÖ'nün kuruluş döneminde hâkim olan siyasal ve ekonomik paradigmlar (yani demokrasi/siyasal liberalizm ve ekonomik liberalizm) ve etkin güçlerin (İngiltere ve ABD) bu paradigmlar içinde işçi-işveren ilişkilerinde "reformist politikaları" desteklemeleri ile yüzyıl sonra, 2000'li yıllarda oluşan resim arasında büyük benzerlikler bulunmaktadır. Geçen yüzyıla damgasını vuran siyasal rejimler ve ekonomik politikalar arasındaki soğuk savaş konsepti içinde gerçekleşen rekabet ve mücadele 20. yy. sona ermeden küreselleşme, teknolojik yenilikler, toplumsal yapılarıdaki dönüşümler gibi diğer gelişme ve değişimler neticesinde siyasal ve ekonomik liberalizmin zaferi ile sonuçlanmıştır. Bu açıardan bakıldığında 20. yüzyılın başlangıç yılları ile 21. yüzyılın ilk on yılları büyük bir benzerlik göstermektedir.

Bununla birlikte iki dönem arasında iki temel fark ve henüz çözülmemiş önemli bir paradoks vardır: Birincisi 20. yüzyılın başlangıcında UÇÖ'nün esas aldığı demokrasi/siyasal liberalizm ve liberal ekonominin müktesebatı ile 2019'da 100 yıl sonra bu akımların müktesebatı arasındaki farktır. İkinci fark ise, her ne

kadar uluslararası barışın korunması amacıyla hareket edilmiş olsa da, 1919'larda çalışma hayatının olgu, kurum ve politikalarının ülke ölçeğinde değerlendirilmesine, düzenlenmesine karşılık, UÇÖ'nün ikinci yüzyılında ölçek değişmiş ve çalışma hayatının olgu, kurum ve politikaları küresel bir nitelik kazanmıştır. Henüz çözülmemiş olan paradoks da bu çelişkiden kaynaklanmaktadır: Ekonomi ve emek piyasalarında görülen küreselleşmeye karşılık çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin, politikaların ülke seviyesinde yapılmasıdır. Uluslararası siyasal sistemin temel aktörleri hala milli devletlerdir. UÇÖ de bu gerçeklikten hareketle çalışma hayatının yapılandırılmasında üyeleri, yani milli devletleri muhatap almakta, gerek çalışma hayatının kurumlarını ve taraflarını/aktörlerini, gerekse uluslararası kurum ve kuruluşların çalışma hayatındaki konumlarını da bu çerçevede değerlendirmek ve her iki seviyede de taraflar arasında sosyal diyalogu temel problem çözme mekanizması olarak görmektedir.

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yukarıdaki incelemelerde de görüldüğü üzere, sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan emek piyasaları ve kurumlarıyla ilgili belirsizlikler ve düzensizliğin giderilmesi yüz yılı aşkın bir süre almıştır. Ancak 20. yüzyılın birinci çeyreğinin sonlarına doğru, çalışma hayatı bir düzene kavuşabilmiştir. Keynesçi/kurumsal ekonomi ve sosyal devlet/refah devleti anlayışları içinde gerçekleşen düzenlemelerde, esas itibarıyla, işin teknik ve sosyal organizasyonu açısından Taylorist Yönetim ve Fordist Üretim tarzları üzerine inşa edilen “tipik” istihdam modelinden hareket edilmiştir. Bu istihdam modeli sanayi sektöründe ortaya çıkmış ve diğer sektörlerde de örnek olmuştur. Yine bu modelde örgütlü çalışma ilişkileri, yani endüstri ilişkileri, çalışma hayatının düzenlenmesinde belirleyici bir rol oynamıştır.

1980'li yıllara kadar nispi istikrar içinde devam eden bu yapılanma, 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra başlayan ancak 1970'li yıllarda açıkça görünür hale gelen bir dizi değişim, gelişme ve karşılaşılan ekonomik problemler nedeniyle sarsılmaya başlamıştır. Özellikle küreselleşme ve teknolojik yeniliklerin sağladığı imkân ve kapasite; ekonomi, iş, iş yeri, emek piyasaları ve kurumları, endüstri ilişkileri aktörlerinin tutum ve politikaları ile bağımlı çalışanları koruyan sosyal hakları kısaca topyekûn çalışma hayatı üzerinde değişimlere yol açmıştır.

Bu değişimlerde öne çıkan olgulardan biri “tipik istihdam” yerine “atipik” istihdam modellerinin zamanla yaygınlaşmasının çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemeler ve izlenen politikalarda hâkim yaklaşım haline gelmeye başlamasıdır. İkincisi, 20. yüzyılın ikinci ve üçüncü çeyreğine damgasını vuran örgütlü çalışma ilişkilerinin zayıflaması buna karşılık bireysel çalışma ilişkilerinin öne çıkmasıdır. Üçüncüsü ise ekonominin küreselleşmesine bağlı olarak çalışma hayatına yönelik politika ve düzenlemelerin ulusal ölçekten uluslararası ölçüğe kaymasıdır.

Çalışmada yapılan analizler çalışma hayatının düzenlenmesinin ulusal boyuttan uluslararası boyuta taşınmasının bir sıçramadan çok tedrici bir gelişme olduğunu göstermektedir. Ulusal düzeydeki istikrar ve düzenlemelerin sarsıntıya uğradığı 1980’li yıllar ve takip eden 20 yıl çalışma hayatının geleceği açısından yarattığı belirsizlik UÇÖ’nün zamana yayılmış ve sistematik olarak yaptığı bir dizi çalışmanın neticesinde ancak 2000’li yıllarda öngörülebilir hale gelmeye başlamıştır. Tedrici gelişmelerde elde edilen birikim UÇÖ’nün 100. kuruluş yıldönümü nedeniyle ilan ettiği “İşin Geleceği İçin Yüzyılın Deklarasyonu” ile de somutlaştırılarak taçlandırılmıştır. Bu süreçte UÇÖ’nün kuruluşundan beri kabul ettiği ve zamanla geliştirdiği ilkeler “düzgün iş” ile görünür hale getirilmiş ve gelecek yüzyılda “işin geleceği” de bu yaklaşım etrafında şekillendirilmiştir. Düzgün iş anlayışı ile “örgütlenme hürriyeti ve toplu pazarlık hakkı, zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, istihdam ve mesleklerde ayrımcılığın yok edilmesi” temel haklar olarak tescil edilmiş ve bunlara bütün üyelerin saygı göstermesi, yani üyelerden bu temel sözleşmeleri kabul etmişçesine hareket etmeleri talep edilmiştir. Bu ilkelerin kabul edilmesi bütün ülkelerde ortak bir paydanın oluşması, uluslararası alanda ortak bir anlayışın gelişmesi ve belirsizliğin kısmen de olsa giderilmesi anlamının taşımaktadır.

UÇÖ’nün çalışma hayatını uluslararası düzeyde düzenlemesindeki yaklaşımında dikkat çeken bir diğer husus da UÇÖ’nün izlenecek sosyal ve ekonomik politikalarda insan merkezli bir anlayışı öne çıkarması ve dile getirmesidir. UÇÖ’nün benimsediği “emek bir mal değildir” ilkesinin bir gereği olarak ortaya çıkan bu yaklaşım gerek çalışma gerekse toplumsal hayatın insanileştirilmesi yolunda değerli bir çağrıdır. “Evrensel barış için sosyal adalet” amacını gerçekleştirmek isteyen UÇÖ, yüzüncü yıl deklarasyonu ile bu amacına bir adım daha yaklaşmış bulunmaktadır. Bununla birlikte henüz yolun çok başında olduğu, yeryüzünde

eşitsizliğin varlığının sürdüğü ve bu eşitsizlikler üzerine -gerek devletler, gerekse ekonomik aktörlerce- politika üretilmeye devam edildiği sürece sosyal adalet için arayışların devam edeceği de açıktır.

Bugün gelinen noktada, UÇÖ ikinci yüzyılında birinci yüzyılına oranla daha fazla sorumluluk yüklenmiş bulunmaktadır. Elbette bu sorumluluklarını yerine getirme güç ve kapasitesi üye ülkelerin sağlayacağı destek ve işbirliği ile mümkün olabilecektir. Bu ise uluslararası sistemde hala esas karar birimi olan ulus devletlerin kalkınmışlık ve gelişmişlik seviyeleri ile izleyecekleri politikalara bağlıdır. Oysa ülkeler arasındaki sosyal ve ekonomik farklılıklar önemli bir problem alanı olmaya devam etmektedir. Bu nedenle, çalışma hayatıyla ilgili uluslararası düzenin kurulmasında, UÇÖ'nün gerek ülke içindeki sosyal sorunların gerekse uluslararası ortamda ortaya çıkan sorunların çözümü ve politikaların oluşturulması sürecinde önerdiği “sosyal diyalog” mekanizması, etkin olarak kullanılması halinde, çatışmaların azalmasında ve uyum politikalarının oluşturulmasında ayrı bir öneme sahiptir.

KAYNAKLAR

Bamber, G. (1986, September 1-4). Technological change and unions. technological change and labour relations. International Industrial Relations Association 7th World Congress, Hamburg.

Barkin, S. (1987). the flexibility debate in western europe: the current drive to restore managements' rights over personnel and wages. Relations industrielles / Industrial Relations, 42(1): 12-45.

Daniel, M. (2019). The International Labour Organization 100 years of global social policy. De Gruyter.

Delican, M. (2012). The WEB of global capitalism increased dependency of third world countries. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, s. 43-44.

Delican, M. (2017). Uluslararasılaşma ve küreselleşme bağlamında karşılaştırmalı endüstri ilişkileri: Gelişmeler ve teorik yaklaşımlar. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, s.72.

Delican, M. Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri. İ.Ü.AUZEF. http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/ceko_ue/karsilastirmaliendustriiliskileri.pdf

Hidalgo-Weber, O. (2013). Social and political networks and the creation of the ILO: Role of British actors. In Sandrine Kott & Joëlle Droux (Eds.). Globalizing Social Rights International Labour Organization (ILO) Century Series.

Hollinshead, G. (1993). "Great Britain", Industrial relations around the world. In M.

ILO. (2015). The future of work centenary initiative. ILC, 104th sesion. Report of the Director General I, ILO, Genova

ILO. (2019, June 21). ILO centerary deklaration for the future of work. ILC 108, Geneva.

ILO. (2021, June 3). ILO declaration on fundamental principles and rights at work and its follow-up. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

Keller, B. K. (1991). The role of the state as corporate actor in industrial relations systems comparative industrial relations: contemporary research and theory. In J. R. Adams (Eds.). Harper Collins Academic.

Koray, M. (1994). Değişen koşullarda sendikacılık (gelişmiş ülkeler ve Türkiye). TÜSES.

Özgür Büyükdere, Ö. (2019). 100.yılında Uluslararası Çalışma Örgütü: Değişen koşullarda politika tercihleri ve yönelimler. Sosyal Siyaset Konferansları, s.77.

Rantanen, J., Franklin M., & Suvi L. (2020) Decent work, ILO's response to the globalization of working life: Basic concepts and global implementation with special reference to occupational health. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(10), 3351. doi:10.3390/ijerph17103351

Rodgers, G., Eddy L., Lee S., & Jasmien V. D. (2009). *The International Labour Organization and the quest for social justice 1919–2009*. ILO, Geneva.

Rothman, D. R. Briscoe & R. C. D. Nacamulli (Eds.). *Walter de Gruyter*.

Somavia, J. (2008). *Preface. ILO declaration on social justice for a fair globalization*. ILO.

Tabatoni, P. (1985). *The market economies tack against the wind: Coping with economic shocks*. In H. Juris, M. Thomps & W. Daniels (Eds.). *Industrial Relations in a Decade of Economic Change*, Industrial Relations Research Association Series W1.

Treu, T. (1992). *Participation in public policy-making, the role of trade unions and employers' associations*. In Tiziano Treu (Eds.). *De Gruyter*

[Xeclaration/documents/publication/wcms_467653.pdf](#) (3.6.2021)

DİNAMİK MEDENİYETİN YÜKSEK UNSURLARI: TEFEKKÜR, TEKNOLOJİ, DEĞER, SANAT VE ADALET

Bayram Ali ÇETİNKAYA*

Özet

Düşünme özelliğiyle insan, varlık âleminde ‘en güzel bir şekilde’ yaratılmayı hak etmektedir. Düşünme tarzı olarak tefekkür, bir husus üzerinde akıl, ruh ve kalbin, tüm yeti ve kabiliyetleriyle kendi sınırlarını zorlayarak ulaştığı birikim (müktesebat) olarak tarif edilebilir. Tefekkür, sistematik düşünen bir toplumun inşasına çağırılmaktadır. Dersler ve ibretler dünyasının şifrelerini çözmek için, ilâhî davet, tüm zamanlar ve mekânlar için geçerliliğini koruyan kutsal bir çağrıyı nida etmektedir. Tefekkürün daha ilerisi, kapsamlı, derin boyutu olan yüksek tefekkür; muhakeme, murakabe, şüphe, kaygı, merak gibi daha üst düşünce formlarının ortaya çıkmasına sebep olur. Yüksek tefekkür, tevhidi gösteren bir delil olarak vardır.

Hayatı kolaylaştıran ve uygarlıkları inşa eden teknoloji, insanın var oluşunu etkileyen en önemli olgulardan birisidir. Araçlar, gereçler, aygıtlar, otomatlar, makineler ve daha ilerisini/ötesini üretmek, insanlık ve uygarlıklarla gelişme ve ilerleme kaydetmiştir. Tekniğin ilerlemesi için, derin tefekküre ihtiyaç vardır. Çalışılan konu üzerinde yoğunlaşıldığında, Yaratan insana yardım eder, bilmediğini de öğretir, buldurur, keşfettirip icat ettirir. Yüksek düşünmek, insanı en ileri teknolojiye taşıyacaktır. Yüksek tefekkürle oluşan yüksek teknoloji, tevhidin varlığını ortaya koymaktadır. Üretilen teknik ve bilgi, var olanlar için yararlı bir iksir olmalıdır. Aksi takdirde insanın sonunu, dünyanın kıyametini hazırlar.

1. Yüksek Tefekkür (Çağrısı)

Akıl ve zihin, Rahman’ın insana verdiği en yüce nimet ve özelliktir. Düşünme özelliğiyle insan, varlık âleminde ‘en güzel bir şekilde’ yaratılmayı hak etmektedir.

* Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Felsefesi Bölümü

Aklın ve zihnin bir konu üzerinde yoğunlaşması tefekkürü getirir. Düşünme tarzı olarak tefekkür, bir husus üzerinde akıl, ruh ve kalbin, tüm yeti ve kabiliyetleriyle kendi sınırlarını zorlayarak ulaştığı birikim (müktesebat) olarak tarif edilebilir.

Tezekkür (hatırlama), taakkul (akletme), tefehhüm (anlama), tefakkuh (idrak etme, kavrama), teemmülü (derin düşünme) gibi türdeşleri tefekkürün önemini bir kat daha ortaya koymaktadır. Allah, insan, tabiat, âlem, tefekkürün başlıca temel konularıdır. Düşünen insan, ‘Zorunlu’ ve ‘mümkün’ tüm varlıklar üzerinde tefekkür eden ve konuşan bir canlıdır. Nihayetinde konuşmak da bir tür düşünmektir, akıl yürütmektir.

Kâinat üzerinde kapsamlı ve derin düşünceler, tefekkür hasılatı olarak mahsulünü verir. Âlemi var kılan Yaratan ve O’nun yarattığı masiva, eşsiz, mükemmel, denge ve düzenin estetiğini zihnimize taşımaktadır.

Tefekkürün daha ilerisi, kapsamlı, derin boyutu olan yüksek tefekkür; muhakeme, murakabe, şüphe, kaygı, merak gibi daha üst düşünce formlarının ortaya çıkmasına sebep olur. Ayakta dururken, otururken, yatarken, hatta sübjektif bir bilgi kaynağı olarak uyurken, dersler, nasihatler, ikazlar, öğütler, icatlar, fikirler, keşifler bir ‘ikram’ olarak zihin dünyasına düşer. Düşüncenin doğurması bir anlamda yüksek tefekkürün vücut bulması demektir.

Emir açıktır: Akıl et/yürüt, düşün, ibret al, teşhis ve takip et, nasiplen, üret ve sonuç çıkar. Böylece sorunları çöz, problemleri hal yoluna koy, sıkıntıları gider, tıkanan yolların önündeki engelleri kaldır, sürgülü kapalı kapıları aç, yeni zeminler bul, hastalığı tedavi et, işleri kolaylaştır; hâsılı insanlara ve en önemlisi kendine faydalı ol.

Yer ve gökler, düşünen mütefekkir için, büyük bir laboratuvar ve gözlem evidir. Kâinattaki tüm değişimler ve devinimler, zihin ve aklın sınırlarını genişletir. Böylece Hz. İbrahim gibi, insanoğlu, âlemleri Bahşedenini/Yaratanını arar, bulur ve keşfeder. Aslında bu sevgidir, aşktır, bağlanmaktır; nihayetinde İsmail gibi kurban olmaktır.

Yağmurun/rahmetin yere düşmesi, yerkürenin tüm güzellikleri, kulun baş ve kalp gözlerini sonuna kadar açar, sonunda onu gönül gözünün sırlarına ulaştırır. Bu sadece bir sufi için düşünülemez, bir bilim insanı da aynı kapının ve aynı pencerenin müdavimidir, anlamasını bilirse...

Gece ile gündüzün oluşumları, yeryüzünün enine boyuna genişlemesi, dağların yerleşmesi, nehirlerin akması, biten, yetişen ve üreyen her canlıının çiftler halinde varlık bulmasının müşahedesi, yüksek tefekkürün sonuçlarıdır.

Kur'an'ın ifadesiyle hayatın kaynağı su ile yetişen ekinler, zeytinlikler, hurma ağaçları, üzüm bağları ve onlar gibi nice bilinen ve bilinmeyen yemişler, hakikat yolcusu mütefekkirin zihin dünyasının mevzularıdır. Yüksek tefekkür, tevhidi gösteren bir delil olarak vardır. Vâhidle/Ehadle yüksek tefekkür fark edilir, bilinir ve anlaşılır. Hâsılı, deliller, işaretler, ayetler, tevhidin hakikatini anlatmaktadır.

Apaçık kanıtlar ve kitaplar, hikmet ve öğütlerle süslenmiş Kur'an'ın hakikatleridir. Allah'ın kitabî, arazî ve semavî ayetleri, yüksek tefekkürü doğurtan ve dirlen muştulardır.

Yüksek tefekkür, var kılınan bütün âlemlerin sistem, denge ve düzenin mükemmelliğini; yani bir anlamda aşkın kozmik kitabı analitik olarak okur, tahlil eder ve çözümler.

Arının bal yapması için izlediği kâinat ayetleri, Hakk'ın varlığın delilleri olarak tezahür eder. Sistemli düşünen, diyor Kur'an, kesin olan delili ve ibreti mutlaka görür. Yüksek tefekkür, sistemli ve analitik düşünmeye davet etmektedir.

Tefekkür, sistematik düşünen bir toplumun inşasına çağırılmaktadır. Dersler ve ibretler dünyasının şifrelerini çözmek için, ilâhî davet, tüm zamanlar ve mekânlar için geçerliliğini koruyan kutsal bir çağırışı nida etmektedir. Sevgi ve merhametin varlığı ise, mutlak bir zorunluluktur. Zira 'aşkın' çağrı, mekanik bir yeryüzü sakinliğini talep etmemektedir. Nihaî hedef, ruhun arınarak dinginliğe ulaşmasıdır. İşte o makam ve mertebede, Hakk'ın rızası, İlâhî rıza vardır.

Kenara çekilerek münzevi bir hal içinde düşünmek, Kutsal Çağrının şartlarındandır. Sıklıkla yapılan bu tefekkür, etkileyen ve körleştiren tüm önyargılardan kurtulmayı amaçlamaktadır. Hakikatte bu, samimi ve ciddi bir yüksek tefekkür çağrısıdır. Kapsamlı ve derin düşünmek, yaşam ve ölümün sınırlarının büyük bir kısmını çözebilir. Hakk'ın izin verdiği ölçüde soruların cevapları verilir, yanıt olmayan sorular çözüm için geleceğin gündemine terk edilir.

Soruların cevaplarının peşine düşen insan, yüksek tefekkür sayesinde, dersler ve ibretler ummanında arayışına devam eder. Nihayetinde yaptığı keşif, hakikatleri

bulmaya güç yetirecek kabiliyet ve yeteneğe -ilahî bir hediye olarak- sahip olduğunu fark ettirir. Yani, kendisini bilir ve tanır. Gökler ve yer, lütuflar ve ikramlar dünyasının hazineleri olarak keşfedilmeyi beklemektedir. Ama dağlar, üzerine inen yerkürenin hazineleri olan kâinat Kitabı'nı taşımaya talip olmadılar, kaçındılar.

Yüksek tefekkür sahibi erdemli insan, misallerin en güzelini el-Kitap'ta bulmaktadır. Yeter ki, en yüce iyiliği gerçekleştirecek kutsal gayenin şuurunda olsun.

2. Yüksek Teknolojiyle 'Öte'lerin Keşfi

Hayatı kolaylaştıran ve uygarlıkları inşa eden teknoloji, insanın var oluşunu etkileyen en önemli olgulardan birisidir. Yaşamı sürdürebilmek için güç ve bilgi gereklidir. Belki de bundan dolayı 'bilgi güçtür' ifadesi bir filozof sözü olarak çağlar boyunca söylenmiştir. Bununla birlikte 'deneme, yanılma', tecrübe etme, deney(im)leme, 'işletme, iletme' gibi amaçlar, teknolojinin üretilmesi ve geliştirilmesi için hayatî değerlerdir. Araçlar, gereçler, aygıtlar, otomatlar, makinalar ve daha ilerisini/ötesini üretmek, insanlık ve uygarlıklarla gelişme ve ilerleme kaydetmiştir.

Tekniğin ilerlemesi için, derin tefekküre ihtiyaç vardır. Çalışılan konu üzerinde yoğunlaşıldığında, Yaratan insana yardım eder, bilmediğini de öğretir, buldurur, keşfettirip icat ettirir.

İcat ve keşif için sistemli ve planlı çalışmak gerekir. Sınırlar zorlanırsa, emekler verilirse, ter döküp, uykusuz kalıp, ıstırap ve çile çekilirse, Allah'ın yardımı ve izni ile yapılması imkânsız olanlar, mümkün hale dönüşebilir.

Yüksek düşünmek, insanı en ileri teknolojiye taşıyacaktır. Önce hayal etmek gerekir. Hayaller bütün kapıların anahtarıdır. Hayal etmenin, ikinci aşaması azmetmek olmalıdır. Daha sonraki aşamada sistematik ve planlı olarak çok çalışmak gereklidir. Hedefler ve amaçlar, önceden tespit edilip, zaaf lar iyice analiz edildiğinde müspet yönler öne çıkacaktır. Böylece aşılmayan engeller aşılar, yapılamayanlar yapılır, gerçekleşmeyenler gerçekleşir. Bilgenin dediği gibi, bir sopayla dünya yerinden oynatılabilir.

Hayaller(in varlığı) çok değerlidir. Ancak hayal dünyasının içinde kalıp, yitip yok olmamak için hakikat dünyasına dönmek ve ilerlemek elzemdir. Bu açıdan düşünmek ve hayal etmek, yüksek teknolojinin kapısını açan iki anahtardır.

Mutlak Varlık Yaratan, kâinat, tabiat, hâsılı düşünen ve düşünmeyen hareket eden ve hareket etmeyen tüm varlık âlemi, yüksek teknolojiyle daha büyük bir anlam kazanır. Evrendeki mükemmellikler, yaratılıştaki ahenk ve düzen teknolojinin gelişimine daha büyük katkıda bulunur. Yerküreyi takip edip inceleyen göz ve akıl, fezanın derinliklerine, bilinmeyenlerine doğru bir arayış yolculuğuna çıkar. Keşifler ve icatlar, insan zihnini başka dünyalara/âlemlere ulaştırırken, iç dünyayı ve dış dünyayı da tahlil eder ve çözümler.

Doğal ve insanî olaylara hikmetli bakış, yüksek teknolojinin üretilmesi için bir vesiledir, sebeptir. Yüksek teknolojinin prototipi, öncelikle ‘küçük âlem’ insanda vardır. ‘Büyük insan’ âlem ise, üzerinde çokça düşünülecek sırları içinde taşımaktadır. Bu sırlar ki, keşfedilmeyi beklemektedir.

Özgürlük ve bağımsızlık, bu keşfin süresiyle doğrudan ilgilidir.

Uygarlıkların ortaya koyduğu birikim, geleceğin bilimi için çok kıymetli bir hazinedir. Toplumların, ülkelerin ve bilim dünyasının farkına varan akıl ve zekâ, gece ve gündüz çok ve sistemli çalışarak yeni büyük teknolojiyi üretir. Sistemli düşünmek ve çalışmakla deliller, dersler ve ibretlere dönüşür. Böylece yüksek bilgi, kendi teknolojisini üretir.

Yüksek tefekkürle oluşan yüksek teknoloji, tevhidin varlığını ortaya koyar. Kur’an nida ederek, hikmetler dünyasını araştırmaya çağırılmaktadır. Bilinmeyenler, gizli kalanlar, keşfedilmeyi bekleyenler, insanoğlu için bir muammadır. Akıl, kalp ve zihin dünyası istikamet üzere olanlar, faydalı olanın izini sürer. Nitekim üretilen teknik ve bilgi, var olanlar için yararlı bir iksir olmalıdır. Aksi takdirde insanın sonunu, dünyanın kıyametini hazırlar.

Canlı ve cansız tüm varlık âlemi, bilgi ve aklın mahsullerini beklemektedir ve ona muhtaçtır. Bağdat, İsfahan, Taşkent, Semerkant, Buhara, Kurtuba ve İstanbul’un ürettiği bilim ve teknoloji, çağları değiştirdi. Bugünün Müslüman aklının ortaya koyacağı bilgi, dünyayı değiştirecektir.

Sevgi ve merhametin neticesinde mutluluk hâsıl olur. Önyargısız çalışma, samimi ve ciddi düşünme ve gayret, yüksek teknolojinin habercisidir. Bıkma, yorulma, terk etme, umutsuz olma, tembellik, atalet ve miskinlik halleri, köleliğin işaretlerini verir.

Özgürlük ve bağımsızlık önce, içte, kalpte ve zihinde olmalıdır. Bunu elde eden, yüksek teknolojinin peşinde bir arayıcı kâşif gibi koşacaktır. Zihniyet ve azim, teknolojinin ötelere yakın edecektir. Böylece, tartışılan yapay zekâ, yazılım, bilişim teknolojileri, endüstri 4.0 gibi konular, başka yeni konuların başlangıcına dönüşecektir. Sonunda robotlar ve yapay zekâ çağında veriler, verimlilik, 'kalite odaklı üretim', insansız ve 'değer'lerden uzak yapılacaktır.

Makinalar çağı geride kalmıştır. Artık 'makinaları yöneten, verileri değerlendiren ve üretim kararlarını alan robotlardır'. 'Karanlık fabrikalar', 'ışsıksız ve insansız üretimi'ni gerçekleştirerek insana olan bağımlılığı kendilerine çevireceklerdir.

Şu halde göklerin ve yerin sır ve hazineleri, Müslüman/tevhid aklının kendisini keşfetmesini beklemektedir. Yaratan'ın lütfü, ikramı ve inayetiyle insanlığın hizmetine bahşedilen âlemler, akıl, bilgi, değer ve irfanın dengesiyle bilinmeyen, ama var olan hakikatleri keşfedecektir. Âlemlerin mükemmelliğinin keşfi için, 'makina insan' veya 'savaş makinası' olmaya gerek yoktur.

3. Yüksek İrfan ve Değer

Yüksek teknoloji ulaşılması mutlak olan tek amaç değildir. Zira bilim ve teknikte hedef, insanlara, canlılara (nebâtât ve hayvânât) ile cansızlara (cemâdât) faydalı olmaktır. Veya hiç olmazsa zarar vermemektir. Değerden uzak, ahlâk, vicdan ve merhametten yoksun (yüksek) teknolojinin bir yararı olması mümkün değildir.

İrfanın hedefi ve amacı, hakikate ulaştırmaktır. Amacın gerçekleşmesi için güçlü bir sezgi olmalıdır. Bilmek ve anlamak, bu sezmeyi ruhlara taşıyan en önemli vasıtalarlardır. İrfan, kültürün karşılığı olarak da kabul edilmektedir. Bir başka ifadeyle irfan bir anlamda kültürdür. Dolayısıyla bilgi, zekâ ve tecrübenin iş birliğiyle zihin kemâle erer, böylece irfan inşa edilir. Nihayetinde biliş, anlayış ve güçlü sezgi yeteneğiyle birlikte görgü ve sezgiden gelen ruh uyanıklığı irfanı ortaya çıkarır.

Ruhun uyanmasıyla arınma başlar. Kendini bilmeye, tanımaya çalışan kimse, Rahman'a doğru hicrete ve miraca yönelir. İstikamet için, Rabb'i bilmek ve tanımak gerekir. Rabb'ini bilmeyeni Şeytan, nefis ve şehvet terbiye eder (!). Şerrin yolunu tercih edenler, irfan bahçelerinin nadide ıtırılarını duyamaz, güzelliklerini

göremez. Ancak tefekkür etmek ve derin düşünmek ile yüksek ırfana ulaşılabilir. Kişinin kendisinden başlayan sefer, Yaratan'a ulaşınca kadar ırfan refakatinde olursa, istikamet Hakk'ın dosdoğru yolunu gösterecektir.

İrfan için, az yemek, az konuşmak ve az uyumak temel ilkelerdir. Amelleri ve faziletleri çoğaltıp, emel, arzu ve istekleri azaltmak, ırfan yolcularının prensipleridir. Yüksek ırfan yolu, Hakk'ın yoludur. Rahman'a bu yolla ulaşılır. Dünyevî istekler, mal ve servetler, kişiyi, ırfan ehlinde uzaklaştırır. Karun'un hazineleri, gurur, zillet ve hezimet getirmiştir. İbrahim'in ırfan yolu, Davud ve Süleyman'ın tevhidî zenginliğini taşımıştır.

İlerleme ve terakkiye, büyüme ve gelişmeye, muvahhitler yolundan gidilirse, yüksek ırfan hedefine ulaşır. Kalbin Allah'la hayat bulması, hakikatte gönüllere Hakk'ın doğmasından başka bir şey değildir. O kalpleri, Rahmanî nurdan başkası doyurmaz ve aydınlatmaz. Işık, nur ve İşrak, aşkullahla gerçekleşir. Aksi takdirde Gazâlî'nin dediği gibi, helak yakındır.

İstikamet yolunu uzatmak, ırfan yolundan sapmamakla mümkündür. 'Kalbe atılan nurla iç aydınlığa ulaşılır, yani sezgi gerçekleşir. Akıbet de hayırla sonuçlanır. Kalp gözü ilâhî hakikatlere açılır ve gerçekleri görür'. Bayezid-i Bistâmî'nin ifadesiyle ırfan yolcusu, 'rüyada bile Allah'tan başkasını görmez. İrfana tâlip olan sadece bu dünyada değil, iki dünyada da gariptir. Zira zahit bu dünyayı, ârif ise iki cihanı da terk edendir'.

Gazâlî'nin ırfanı anlatırken ifade ettiği gibi, Allah ve kulun kalbi arasında kurduğu 'aşkın' irtibat ne güzel bir bağıdır. 'Kalbine gelen nurla birlikte, kul, daha önce isimlerini bildiği şeyleri açık olarak görmeye' başlar. İrfan, çile ister, emek ister, aşk ister. Bunun karşılığında Hakk, cömertliğini gösterir. Cemal sıfatıyla güzellikler ve lütuflar kapısını açar. Celal sıfatıyla sıkıntı, cefa ve ezanın önündeki engelleri kaldırmaz.

Kul, ırfanı elde edinceye kadar, aklıyla, ruhuyla ve kalbiyle tüm imtihanların hedefi haline gelir. Kahır ve lütuf, nar ve nur, nimet ve külfet sınavları, âriflerin imtihanlarıdır. Onlar ki, zikri geçenler arasında bir fark görmez. Kalpleri ve baş gözleri, Rahman'ın verdiği her şeyin kabul halini yaşar. Zira onlar rıza makamının taliplileridir. Maksatları Azim Olan Allah'tır. Ve O'nun rızasını kazanmak ve ona nâil olmak isterler.

İrfan yolcusu, sükûn ile hareketi, huzur ve tasayı en üst seviyede yaşayandır. Şibli'nin şu güzel ifadeleri bu hali ne güzel anlatmaktadır: “Ârif bahar gibidir; bir taraftan gök gürleri, şimşekler çakar, öbür taraftan çiçekler açar, kuşlar ötüşür”. Ârif, benliğinde yok olup, Hakk'la beka bulur. Geçmişin tecrübe ve imtihanları, ârif için, geride bırakılmış, unutulmuş dünyevî hallerdir. Geleceğin bilinmezliği, el-Âlîm'e iltica etmeyi gerektirir (Süleyman Uludağ, 2003: 54-56).

Şu halde özü ve mahiyeti aynı olan irfan yolcusu, Kur'an'ın evrensel değerlerini kendisi için cihanşümul ilkeler manzumesi olarak kabul eder.

Medeniyetimizin ihyasında yüksek tefekkür ve yüksek teknolojiyle birlikte yüksek bir irfan ve değer müktesebatı harekete geçirilmelidir ki, dünyevî ve uhrevî maksatlar hâsıl olsun. Böylece

Hakk'ın dileği gerçekleşsin; nihayetinde O'nun rızasına uygun bir insan ve toplum inşa edilsin.

4. Yüksek Sanat ve Medeniyet İddiası

Düşünen insan, aynı zamanda hayal eden, inanan, alet yapan, üreten bir varlıktır. Ustalık, hüner, marifet özellikleriyle sanatı gerçekleştiren varlık, yine insandır. Sanat ki, kişide güzellik ve estetik duygusunu uyandıran düşünceleri geliştirir. Duyguların, heyecanların ve hayallerin beceri ve ustalıkla buluşması sanatı doğurur.

Hayal etme gücü (muhayyile); insandaki yaratıcı, hüner ve maharetlerle bilim, fen ve tekniği üretir, geliştirir. Yeniyi arama, keşfetme, icat etme, üretme, insandaki sanat duygusunun gelişmişliğiyle doğrudan orantılıdır/bağlantılıdır.

Sanatla meydana gelen ürün ve eserin yararlı olabilmesi için, yöntem, kural ve bilginin olması zorunludur. Takip edilmesi gereken usuller ve ilkeler görmezlikten gelinirse veya çığnenirse, sanat da, bilim de, teknik de oluşmaz.

Sanat bir anlamda yöntemler, usuller, metotlar ve prensiplerle ortaya konulan imal edilen, inşa edilen, meydana getirilendir. Bunun için beceri, yetenek ve kabiliyet gerekmektedir. Yatkınlık ve kabiliyet olmazsa, sanat ve daha ilerisi yüksek sanat ürünleri ortaya çıkmaz. Sanatta zevk, güzellik ve estetik kaygılar da söz

konusudur. Bu duyguları yansıtmayan ve gerçekleştirilmeyen eser, sanat içerikli bir ürün ve yapıt olmaz.

Her toplum, ülke, millet kendine ait kendi sanatını üretmeyi amaçlar. Zira sanatın kültür ve medeniyetle doğrudan büyük bir ilgisi bulunmaktadır. Medeniyet inşasında, yüksek sanat; yüksek tefekkür, yüksek teknoloji, yüksek irfan/değer kadar önemlidir.

Düşünce derinlik ve anlatımda güzellik, sanatla gelişir, ilerleme kaydeder. Zihin, akıl ve hayal gücü terakki eder. Bunun sonunda bilim ve tekniğin mesafe alması kolaylaşır/gerçekleşir.

İnsanın hayatını kolaylaştıran teknoloji, sanat ve estetiğin katkısıyla faydalı hale dönüşür. Sanatın, edebiyat gibi insanı tamir/tımar ve ıslah eden bir yönü bulunmaktadır. Şer, kötü ve çirkin, sanatla ayıklanır ve arınır; böylece en yüksek iyinin ve yüksek sanatın varlık bulmasını sağlar.

Sanat bir tür dildir, bazıları bunu ‘sezgisel dil’ olarak kabul etmektedir. Sanattaki estetik tavır ve eylemler, bir şekil/suret verme olduğu kadar, kendi bağlamında bir tür ‘ruh verme’ halini göstermektedir. Rus düşünür Tolstoy’un tasavvurunda sanat; düşünce, emek ve eylem saç ayağında şöyle ifade bulmaktadır: “Sıkıntı sürecinde olgunlaşan, düşünceyle yoğunlaşan, emekle hazırlanan ve en iyiyi vermeyi amaçlayan faaliyete sanat denir” (Bolay, 2018).

Sanat bir anlamda tekniktir. Amacında bir şey ortaya koyma vardır. Yaratma, icat etme, kurma, inşa etme anlamındaki sanat, doğru bir plan, yol ve istikameti gözetir. Bunun sonucu sanatı ve daha ilerisi de yüksek sanatı getirecektir.

Teknik, sanatın tam olarak karşılığı olarak görülemez. Teknik, ancak sanatın bir bölümünü ifade etmektedir. Sanatta, özgürce şekillendirme, biçimlendirme, tasavvur etme ve düşünme/tefekkür vardır. Sanatın elbette kendi yasaları bulunmaktadır. Bu kurallar ve ilkeler seçme ve iradeyle birleştiğinde/bir araya geldiğinde özgün bir eser ortaya çıkacaktır. Zira taklit ve tekrar, sanatı da, düşünceyi de kadük bırakır, akabinde öldürür. Başlangıç itibarıyla teknik/teknoloji için, taklit ve öykünme mazur görülse de, belli bir süre içerisinde kendi üslubunu, tavrını ve yöntemini, daha doğrusu sanatını/zanaatını oluşturması gerekir. Aksi takdirde teknoloji, zayıflar, kendini yenileyemez, tükenir ve yok olur. Bu anlamda sanat, rekabet ve en iyiyi, en güzeli, en faydalıyı bulmak yarışının konusudur (Akarsu, 2007).

Şu halde gerçek yüksek sanat; ürün ve eseri tüketil(e)meyen bir yapıttır. Yaratıcı yetenek, hayal etme gücü, cesaret ve girişimci ruh yüksek sanatın temel dinamikleridir. Hayal gücü, geçmiş, şimdi ve gelecek arasında bağı kurma gücü olarak varlık kazanırsa, muhakeme, tasavvur ve tasarım gerçekleşir. Bununla hâsıl olan yüksek sanat, üstün üretim ve icadı tetikler, böylece yüksek teknolojik seviyeye erişilir/ulaşılır. Nitekim tasarım, 'bir planın, bir nesnenin, eşyanın, ürününün meydana getirilmesi'ni zihinde oluşturma ve bu yöntemle düşünülme şeklidir.

Yüksek sanatta, toplumların ve milletlerin anlayışı ve zevk ölçüleri büyük rol oynar. Nitekim sanatın da, tekniğin de, düşüncenin de, özgünlük ve millîlik vasfı kazanmasındaki en büyük faktör, taklitten kurtulup araştırma (tahkik), akıl yürütme (muhakeme), soruşturma ve geliştirmeye (inkışaf) medeniyet iddiasını sürdürmektir.

5. Yüksek Sanatın Varoluşsal Değeri

Varoluşun getirdiği imkânlardan birisi, sanattır. Sanatı, hikmetten bağımsız düşünmek mümkün değildir. İnsan değiştikçe, onun meydana getirdiği sanat anlayışı da değişim göstermektedir.

Uygarlıkların inşasında sanatın yeri, insanın ihtiyaçlarıyla paralel bir yapı arz etmektedir. Nitekim sanatçı, kendini ifade etme vasıtası olarak derin bir düşünme evreninde gizlenerek işe başlar. O ruhî ve bedenî varoluş sürecinde, sanatın reberliğiyle yola çıkarak hakikat âlemine kapı aralamaya çalışmaktadır.

Duygu, güzellik, estetik ve zarafetin ifade şekli sanat, üst çalışma ve büyük işçiliğin sonucuyla elde edilmektedir. Hattatın elinden çıkan harfler, ebruzenin elinden çıkan enfes görsellikler, müzehhibin elinden çıkan tezhip, ressamın elinden çıkan resim güzellik ve estetik bir arayışın ve yolculuğun mahsulü olarak şekillenmektedir. Dolayısıyla sanat, üst bir bakışın, görmenin, düşünmenin ve akletmenin ürünü olarak karşılık bulmaktadır.

İnsanın ve toplumun amaç, hedef, gaye, ideal ve maksatları sanatın şemsiyesi altında surete bürünmektedir. Türkü, şarkı ve ilahi gibi sanat formatlarının, yaşananlardan, tecrübe edilenlerden bağımsız olması düşünülebilir mi? Hüzün, sevinç, ıstırap, çile, hasret ve aşk gibi, ruh görüntüleri, ismi geçen sanat vasıtalarıyla

yüzlerce yıl sonralara aktarılmıyor mu? Aktarılanlar, yüce/kutsal duyguları sonraki nesillere taşımaktadır.

Kültür, bilim, teknoloji, değer ve irfan sanattan bağımsız değildir. Sanat, sayılan bütün sahaları besleyen ve hayat veren en önemli araçlardan birisidir.

Sanat; eğitim, bilim ve tekniğin ilerlemesinde insanın terakki duygularını geliştirir. Diğer taraftan değer ve irfanla hayvanî ruh ve şeytanî duygu kalıntılarını iyiye çevirerek yüksek erdemini yaşanmasına vesile olur. Yüksek sanat, bilim ve teknolojinin üst basamaklara evrilmesinde, görüş, bakış ve zihni harekete geçirerek medeniyetin inşasında sürdürülebilir bir ortamı sağlar.

Yüksek sanatın değeri, hikmet ve ilmin üst düzeyde birleşmesiyle sübut bulur. Bilim ve felsefeden farklı olarak sanat, duygu, coşku ve sezginin müspet katkılarını kullanır. Olaylar, sanatın gerçekliğiyle ifade bulur. Ruh dünyasının zenginleşmesi ve derinleşmesi, yüksek sanatın üretilmesiyle zirveye taşınır.

Uygarlığın bilim ve teknikle kalkınması, yüksek sanatın varlığı olmadan gerçekleşmez. Mimari ve teknolojideki 'yaratıcı' özgünlük, sanatın taşıyacağı değerlerle mümkündür. Nitekim bu yönüyle estetik ve zarafet, medeniyetin en önemli ayaklarından birisidir.

Sanatçı da, bilim adamı da, filozof da, var olandan hareketle yeniyi ve özgünlüğü ortaya koyar. Diğer taraftan her şeyi Var Edenin mükemmel sanatı, yüksek sanatın sürekli müracaat ettiği ana kaynaktır.

Yüksek sanatla, insanda sezgi ve hayal etme gücü gelişme kazanır. Zihin, akıl ve gönül dünyası, insanı, yüksek sanatın desteğiyle Sanatlar Sanatının İlk Fâiline ulaştırır.

Sanattaki özgünlük, bilim ve teknikteki farkındalığı doğurur. Bilim adamı, keşfedeceği sırlara, farklı yollardan giderek ulaşabilir. Vardığı aynı sonuçlara, başka bir bilgin daha farklı yollardan varabilir. Ancak sanat eseri, kişiye özgüdür. Taklit, yüksek sanatın düşmanıdır. Sürekli yeniyi aramak ve özgün olanı serimlemek, yüksek sanatın verdiği duygu ve aşk boyutuyla özgür bir girişimdir.

Yüksek sanatın kazandırdığı heyecan ve arzu; tefekkür, teknoloji ve ahlâk alanında büyük katkılara sebep olur.

Güzel ve estetiğin peşinde olan yüksek sanat, dış dünyanın çözümleme yolunu açar. Bilgelik (hikmet) bir anlamda ‘sanatlar sanatı’ olarak işlevini sürdürür. Antik Çağ’da felsefe/hikmeti bir ilim olarak gören Eski Yunan anlayışını aktaran Fârâbî’nin sözlerini ödünç alırsak o şunları ifade etmektedir; “Bu ilme sahip olan Yunanlılar onu hakikî hikmet ve en yüksek hikmet diye adlandırırlar ve onun elde edilmesine ilim, onunla ilgili zihin durumuna ise felsefe derlerdi. Onu elde edene de filozof derler ve bununla da en yüksek hikmeti seven ve onu arayanı kastederlerdi. Onlar en yüksek hikmetin kuvve halinde bütün erdemleri içerdiğine inanırlar ve onu ilimlerin ilmi, ilimlerin anası, hikmetlerin hikmeti ve sanatların sanatı diye adlandırırlardı. Bununla da bütün sanatları içine alan sanatı, bütün erdemleri için alan erdemî, bütün hikmetleri içine alan hikmeti kastederlerdi.” (Fârâbî, çev. 1999)

Düşünmek, akıl etmek ve konuşmak, insanı diğer canlılardan/hayvanlardan ayıran en önemli özelliktir. Bundan dolayı, o varlık olarak hayvanî ruhta kalmayarak insanî ruha yükselmiştir.

Bilimdeki doğrular, tek düze bir hal arz ederken, sanat çoklu ve farklı bakışı teşvik eder/tetikler.

Güzel sanatların, medeniyet inşasındaki hayatî rolü inkâr edilemez. Kalıcı ve iz/etki bırakan medeniyetler, mimari ve güzel sanatlarda zirveyi yakalamış uygarlıklar olarak bilinmektedir. Çin’in icatları, Hint’in matematik ve geometrisi, Perslerin savaş sanatı, Roma’nın teknolojisi, Abbasîlerin bilimi, Endülüs’ün estetiği, Osmanlı’nın mimari ve görsel el işçiliğindeki ihtişamı, yüksek sanatın sonuçlarıdır.

Kalıcı medeniyetler, yüksek sanat eserleriyle asırlardır meydan okumayı sürdüren uygarlıklar olarak varlıklarını devam ettirmektedirler. Dolayısıyla yüksek sanat, toplumları ‘yaratıcı’ düşünce, bilim ve teknolojiye yöneltmektedir. Nitekim sanat ta bilim de akılla yapılı ve akılla çözümlenir.

6. Mutluluk, Erdem ve Adalet

Mutluluk, insanoğluna yaşamının anlamını hissettiren ve hayatın kalitesini ortaya koyan en önemli olgudur. Hayat, geçici değil, kalıcı manevî zevk alındığı müddetçe insana yaşam sevincini verir. İnsanın akıl, zihin ve kalp/gönül dünyasının

hayatî işlevlerini sağlıklı ve normal sürdürmesi, ortalama insan için en büyük kazançtır. Normalleşme, kişinin içinde bulunduğu şartlar ve çevresel faktörlerle varlık kazanır. İç dünyanın huzurlu ve mutlu olması, dış dünyayı da etkileyecektir. Başkalarıyla olan ilişkiler, bu çerçevede önem kazanmaktadır.

İnsan, sosyal bir varlık olduğu için, cemiyet/toplum içinde yaşamak durumundadır. Çünkü meslek ve sanatlar (zanaatlar) farklı ve çoktur. Bir insanın bir iki meslekten fazla, o işin inceliklerini ve sırlarını öğrenmesi mümkün değildir. Zira düşünen, konuşan ve akleden bir varlık olarak insanın, diğer canlılar gibi ömrü sınırlıdır. O halde insan cemiyet halinde yaşamak zorundadır.

Huzur ve Mutluluğun İlkeleri: Kaide ve Kurallar

Cemiyet içinde sürdürülen yaşamın sağlıklı, huzurlu ve mutlu olabilmesi için bir takım kaide ve kuralların bulunması elzemdir. Bu kurallar ise, hukuki normlar olan yasalarla kayıt altına alınmıştır. Adalet üzerine inşa edilen yasalar (kanunlar), düzenli ve zulmün olmadığı, hak ve hukukun gerçekleştiği bir sistemi garanti eder. Yasaların iyi ve kötü yanları, doğru ve yanlışları olabilir. Ancak bizatihi kanunların var oluşu ve bu hukukî normların herkese eşit bir şekilde uygulanması, kaotik ve anarşist bir düzensizliğin ortaya çıkmasını engelleyecektir. Elbette kanunların hak ve hukuk ölçütleriyle yapılması gerekmektedir. Bir başka deyişle zulmün olmadığı, insanların haksızlığa maruz kalmadığı sistemler, âdil bir yönetim olarak adlandırılırlar. Âdil bir yönetimin merkezinde, adalet kavramı ve olgusu bulunmaktadır. O halde adalet ne demektir? Adalet neyi ifade etmektedir? Adalet olgusu neye karşılık gelmektedir?

Hak ve Hukuk, Hakikatin Tezahürüdür

Her şeyin hakkını vermek anlamına gelen adalet, halklar arasında denge gözetmek, hakkı hak ettiği değer ölçülerinde sunmak anlamlarına gelmektedir. Bununla birlikte barış, ahenk, eşitlik, haklılık, uyum, doğruluk, orta yolu tutmak, denge, ölçü ve haklılık, adaletin yandaş ve eş anlamlı kavramları olarak görülebilir. Adalette aranması gereken ilk husus hak ve hukuka uygunluğun gerçekleşmesidir. Hak ve hukuk, nihayetinde hakikatin tezahürü için ön ilkelere. Bunlar beraberrinde doğruluk ve hayır/iyilik ortamının gerçekleşmesine giden yol işaretleri ve âdil bir sistemin parametreleri olarak düşünülebilir.

Herkesin payına düşeni, eksiltmeden ve fazlaştırmadan, daha doğrusu ifrat ve tefrite gitmeden dağıtmak adaletin esasları olarak görülmelidir. Aşırılıktan uzak dengeli bir düzen, adalet mekanizmasının sağlıklı işlemesi için bir zorunluluktur. Söz, fiil ve davranışlarda hakkı hak edene vermek ve ulaştırmak; hak etmeyene de hakkı olmayanı vermemek ve ulaştırmamak zulmün ortaya çıkmaması için elzemdir. Cezanın hak eden ve hak etmeyene ölçülü ve âdil bir teraziyle sunulması, toplumsal düzenin de temellerini güçlendirecektir. Nihayetinde verilen ile hak edilen arasındaki dengenin gözetilmesi, adaleti şekillendirecektir. Nifak, fitne, isyan, kaos ve zulmün yok oluşu/zail oluşu, adil olanın toplum ve devlet nezdindeki bekasına imkân verecektir.

Mutedil olmak, orta yolu tutmak, ölçülü olmak, kararında olmak, her şeyi yerli yerinde ve gereğince/gerektiği kadar yapmak, istikamet ve hakkaniyet kıstaslarını gözetmek, adalet binasının ayaklarının sağlam zeminler üzerinde olduğunun göstergeleridir.

“Adalet Mülkün Temelidir”

Adaletle özdeşleşmiş olan Halife Ömer’in “adalet mülkün temelidir” sözü, hukukun gerçekleştiği mahkemelerin serlevhası olarak önemini korur. Yani adalet, devletin temellerini oluşturan ana ilkedir. Adalet ilkesi, devlet ve kurumlarını, hâsılı halk ve toplumdaki fertler ve vatandaşların birbiriyle olan insanî, ticarî, hukukî ve medenî ilişkilerini belirler ve düzenler. Belirlenen kurallar ve normlar, ne kadar sağlam ilkelerle donatılır ve inşa edilirse, devlet de o derece uzun ömürlü ve sağlam olur; zayıflama, güç kaybetme ve yıkılma, devlet mekanizmasının işlevini ve işlevselliğinin bozulması gibi hususlar zuhur etmez.

Âdil Devletler Uzun Ömürlüdür

Ülkelerin ve devletlerin tarihi göstermektedir ki, adalet üzerine bina edilmiş toplumların kurduğu sistemler, uzun ömürlü olmuştur. Zulüm, baskı ve zorbalık üzerine kurulmuş devletler ise, tarihin ülkeler mezarlığında yerini almıştır. Kötü, eksik, bozuk, cahil, dikta, zalim, zorba yönetimler, korku devlet ve ütopyaları olarak zihinlerde yer etmiştir. Filozof ve düşünürler de iyi ve ideal yönetim biçimlerini sunarken, kötü ve korku devlet modellerini hatırlatma ihtiyacı duymuş ve bunların olumsuz özelliklerini ve ilkelerini sıralamışlardır.

Mutluluğu Elde Etmenin Formülü Adalettir

Mutluluğun formüllerini ve onu elde etmenin/kazanmanın yollarını sunmayan çalışan filozof, düşünür, lider ve peygamberler, adalet ilkesiyle zemini temellendirmeye çalışırlar. Onlar tecrübe ve tarihî numunelerden yola çıkarak, en ideal yönetim şeklinin, adalet temelli idare biçimi olduğunu savunur ve adaleti önerirler.

Zulmün karşısında hakkı ve hukuku savunan adalet, toplumun/insanın faydası ve merhamet duygularıyla güçlenir. En yüksek iyilik, merhamet ve vicdan, emin olmanın ve emniyette bulunmanın sigortası ve güvencesidir. Nefsin/canın, aklın, dinin/inancın, neslin ve malın korunması, emin ortamın ortaya çıkması için gerekliliktir. Korunması önem arz eden bu beş ilke, düşünme, inanma, soyu sürdürme ve ticaret yapma özgürlüklerini de beraberinde getirirler. Zikri geçen hürriyetler gasp edildiğinde, zulmün işaretleri ve dolayısıyla adaletin çiğnendiği ve yok edildiği bir vasata doğru gidildiğinin belirtileri görülmeye başlar.

Gerçek Adaleti Beklemek

Gerçek adalet, iki dünyadaki adalettir. Bu adaletin merkezinde ise, ilahî adalet olgusu bulunmaktadır. Reel dünyadaki zulüm, baskı, işkence ve eziyetin karşılığı'nın ceza ve başka yaptırımlarla telafi edilmemesi, mazlumların ölüm ötesi hayatın “büyük, gerçek” adaletini beklemesine sebep olur. Aksi takdirde kendi kendine adaleti gerçekleştirme yöntemleri, intikam, kin ve kan davalarına dönüşme riski doğabilir. Zulme ve haksızlığa maruz kalanın mağduriyeti, malî ve bedenî cezalarla telafi edilmelidir. Yoksa, kaos ve anarşizmin kapıları zorlanır.

Adalet, diğer ana erdemlerden bağımsız değildir. Hikmet, cesaret ve basiret, adaletin kardeşleri ve dostlarıdır. Adalet ilkeleri hikmet olmaksızın bina edilemez. Adalet, cesaretin kılıcıyla gerçeklik kazanır. Basiret, adaletin vicdan, merhamet ve hayâ duygularını tamamlar.

Adalet, Hukuk ve Ahlâkla Gerçekleşir

Erdemlerle kemâle ulaşan adalet, hukuk ve ahlâk ilkelerinin cem edilmesiyle tahakkuk eder. Adaletin, zamanla da bir bağlantısı bulunmaktadır. Zira zulmün baki olması mümkün değildir. Suçun cezası, zamanında verilmelidir. Geciken adalet,

adaletin buharlaşmasına sebep olur. İnsanı ve toplumsal vicdan zedelenir ve yara alır. Adalet, gözleri kapalı failin (bir elinde) terazi ve (diğer elinde) kılıcıyla gerçekleşir. Bu noktada tarafgirlik, dost, akraba ve yakın ilişkiler, hükmün sonucunu etkilerse, zulüm düzeni işlemeye başlar. Adalet, zorbanın baskı ve kılıcıyla gerçekleşmez. Adaleti koruyacak olan, ancak hak ve hukukun kılıcı ve silahıdır.

Zalim olanları cezalandırmayan sistem ve toplumlar, daha büyük bela ve muşibetlere duçar olur. Zulmün karşısında susan, onu görmeyen, duymayan, eliyle, diliyle ve kalbiyle onu kınamayan ve buğzetsen, zulmün ortakları arasına katılmış, “dilsiz şeytan”lığı benimsemiş demektir.

Şu halde, adalet için güç, kuvvet ve kudrete ihtiyaç vardır. Güç ve kudreti elinde bulunduranlar, âdil olurlarsa, toplum da adaletli bir yolu tercih eder. Toplumlar, maddî ve manevî bünye olarak nasıl iseler, o şekildeki bir yönetime muhatap ve layık olurlar. Zalim yöneticilere hakkı ve hakikati haykırmayan toplum ve bireyler, zulme rıza gösteriyor demektir. Bir başka ifadeyle adalet olmayan bir düzende, diğer hiçbir erdemden bahsetmek mümkün değildir. Zira sistemi belirleyen hak ve hukuk değil, güç ve güçlünün işine gelendir. Ahali de hakkın yanında değil de, güçlünün yanında konumlanırsa, geçmişte yok olan toplumların başına gelenlerin, kendilerinin de başına gelmesi mukadderdir.

Zulüm, Yıkım ve Sefaleti Başlatır.

Zulmün hâkim olduğu zaman ve mekânlarda adaletsizlik egemen olur. Yok edici bir hastalık gibi adaletsizlik topluma sirayet ederse, kötümserliğe ve tükenmişliğe kapı aralanır. Zira hak ettiğini elde edememe, sahip olduklarını yitirme kaygı ve korkusu, mutsuzluğu doğuracaktır. Nasıl ki, sağlık ve sıhhat, mutlu ve kaliteli yaşamının en önemli olgusuysa, adalet de hak ve hukukun eşit bir şekilde uygulandığının bir göstergesi olarak toplumsal bir güven(ce) sağlar. Aksi takdirde sefalet ve yıkım kaçınılmaz olur.

Ana erdemlerden birisi olarak adalet, hakikatte iki ucun -zulüm ve aşırı özgürlüğün- tam ortasıdır. Toplum nezdinde adaletin gerçekleşmesi için, hukuk önünde herkesin eşit bir hükme ve yargıya muhatap olması gerekir. Bu anlamda adaletin kılıcını taşıyan kördür. Yakınlık ve akrabalık, adalet ilkesini zedeler. Denge terazisini bozar, ölçüyü kişiselleştirerek objektiflikten subjektifliğe yönelişi getirir.

Adalet Terazisi, Nimetler ve Külfetlerle Dengelenir

Adalet terazisi, nimetler ve külfetler dengesinde işlerlik kazanır. Haklar ve ödevler, bu noktada önem arz etmektedir. Tebaa, vatandaş veya ahali, sahip olduğu haklar hususunda zafiyete uğratılmamalıdır. Halkı meydana getiren fertler de, ödev ve vazifelerini bihakkın yerine getirmenin şuurunda olmalıdır.

Örneğin vatandaşlık görevi olan vergi hususunda adaletin hassas terazisine özellikle ihtiyaç duyulmaktadır. Bilinmelidir ki, haksız ve ödenemeyecek yükseklikte vergiler koymak, devletin sonunun geldiğinin işaretleridir. Dolayısıyla kişinin gelir ve servetine göre uygulanacak âdil vergiler, vatandaşlık vazifesinin yerine getirilmesinde kolaylıklar sağlayacak ve zulüm emarelerini ortadan kaldıracaktır. Vatandaşın payına düşen vergisini vermemesi de, başka bir zulmün ortaya çıkmasına zemin hazırlar.

Devletlerin hizmet ve hükümlerlik görevlerini ifa edebilmesi, büyük oranda ödenmesi gereken vergiler sayesinde imkân kazanmaktadır. Burada vergi vermesi gerekenin, belirlenen âdil vergileri herhangi fırsatçı ve çıkarca emel ve düşünce olmadan devlete vermesi gerekmektedir. Yakın akraba, dost ve arkadaşlık nasıl adalet için hüküm vermede bir kriter ve norm oluşturmuyorsa, düşman, kan davalısı, nefret ettiği kişi(ler) âdil yargılamada olumsuz bir etken meydana getirmemelidir.

Adalet, Erdemlerin Şahıdır

Hüküm vermede adil olmak ve zulme fırsat/imkân vermemek asıldır. Ceza istenmemekle birlikte, adalet için gereklidir. Cezaların verilmemesi veya yerine getirilememesi, caydırıcılık amacını boşa düşürmekle beraber adaletsizliğin vuku bulmasına, tarifsiz sapma ve düzensizliklere sebebiyet verir. Uzun ömürlü, kalıcı, istikrarlı yönetimleri ebedileştirmenin ana ilkesi, adalet terazisinin her daim işlemleriyle gerçekleşirdir. Nihayetinde adalet, erdemlerin şahıdır.

Erdemlerin yaygınlık kazanması, kötülük ve zulmün bertaraf olması sonucunu getirir. Kötülüğün panzehri, adalettir. İyiliğin dostu ise, iyilik ve hayırdır. İyilik de son tahlilde, adaletin doğurduğu faziletler demetidir.

Hak ve hukukun güvence altına alınması, Yaratan ve yaratılanların rızasına uygun bir vasatın oluşması demektir. Ancak hakkın zamanında hak edene verilmemesi veya haksızlık yapanın cezasının geciktirilmesi, adaletsizlik ve zulüm

ortamını doğurma riskini beraberinde getirir. Adalet, kararlı ve kesin olmalıdır ki, “bilenmiş kılıç gibi” görevini aşırılığa kaçmadan yerine getirebilsin.

Adalet, güç ve kudretin sözcüsü ve vasıtası olmamalıdır. Gücün gelişi, adaleti yok ediyorsa, adalet sarayları yıkılır, zulüm abat olur. Bu anlamda, evrende güneş nasıl ki, göklerin düzeninin merkezidir; adalet de yeryüzündeki “mülk”lerin düzenini sağlar.

Adaletin Kestiği Parmak Acımaz

Adaletin hükmü, kesindir ve behemehâl yerine getirilmelidir. Zira “şeriatın kestiği parmak acımaz.” Kesilen parmak acırsa, başka bir zulmün habercisi olur. Zulmedenin yaptığı kötülük ve şerhler, bedelsiz ve cezasız kaldığı zaman, kıyamet kopar. Zulme uğrayanın ahı, gökleri ve yeri inletir. Doğrudan sorumlu ve yetkili olmayanlar bile, bu zulme engel olmadıkları için, sonuçlarına katlanmakla karşı karşıya kalırlar. Zulme uğrayanın ahı ve duası, zalimin ahirini berhava eder. Onun için adalet kalesi, sınıllanacak sağlam bir yapıdır. Hak ve hukuk çeliği üzerine bina edilmiş adalet adası, hoşgörü, yakınlık, eşitlik ve adalet dağıtan güven merkezidir.

Haksızlığa uğramak veya bu duyguya kapılmak, gönülleri ve kalpleri yıkan yılgınlık ve bezginlik/bedbinlik emareleridir. Yaşadığı zamanın ve geleceğin belirsizliği, adalet duygusunun yitirilmesini tetikler. Kişilerin ve yargı merkezlerinin verdiği haksız ve yanlı kararlar/hükümler, adaletin takdir hakkının, zalim ve zorbalara eline geçtiği izlemine ve düşüncesini doğurur.

Yasaların Herkese Eşit Uygulanması

Adaleti uygulamak ve dağıtmak, yasaların herkese eşit bir şekilde uygulandığını gösterir. Kin ve taraftarlıktan etkilenmeyen kararlar, adaletin, dolayısıyla hak ve hukukun üstünlüğünü tesciller.

Dosdoğru bir istikamet ilkesiyle hareket edilen yargı gücü, adaleti gerçekleştirmede tarafgir ve subjektif kararlar alma hususunda azami dikkat gösterir. Ticaret ve medeni hukuk alanında ortaya çıkan dava konuları, daha bir hassasiyet gerektirmektedir. Ticarî meselelerde rüşvet ve borçların ödenmemesi gibi konulardaki olumsuz hukukî meselelerde, âdil kararların alınması daha bir önem kazanmaktadır.

Çıkar ve Menfaat, Zulme ve Kaosa Sebep Olur

Yargı, hukuk ve güvenlik güçlerinin bir kısmının yaptığı yanlışlıklar ve işlediği suçlar, adalet ilkesini zedelemekte ve tamiri mümkün olmayan hasarlara sebebiyet vermektedir. Rüşvetle, her türlü haksız ve hukuksuz işlerin ve işlemlerin yapıldığının görünür hale gelmesi, adalet ve yasalar önünde eşitlik duygularını zedelemekte; nihayetinde büyük bir güven problemi ortaya çıkmaktadır. Kişilerin çıkar ve menfaatleri üzerine bina edilen bir yönetim anlayışı ve uygulaması, kaos ve isyankâr tavırların çıkmasını kolaylaştırır.

Nihayetinde din ve kutsal da, adaletin ikamesini ve mutlak kesin bir şekilde herkese eşit bir şekilde uygulanmasını emreder. Evrensel ahlak ilkeleri olarak bilinen “On Emir”le ifadesini bulan hükümler, kitabî ve büyük dinler için temel hukuk ve etik prensipler olarak kabul edilmektedir.

Âdil Olmayan Yönetimler, Mutsuz Toplamlar Çıkarır

İslam, adaletli davranmayı ve yönetmeyi, iyilik yapmayı, yakınlarına yardım etmeyi emrederken, hayâsızlığı, azgınlığı ve zulmü yasaklar. Bu çerçevede, hayâsız, zalim, azgın, zorbaları kötüler ve onları şiddetli bir şekilde uyarır.

İlim sahibi yargı mensupları övülürken, bu husus toplumların hayırlı bir çehreye kavuşmalarının belirtisi olarak görülür. Yumuşak huylu âdil yöneticilerin idaresi, mutlu toplumların en önemli vasıflarındandır. Ancak ahlak bakımından düşük ve sefih kimselerin âdil olmayan yönetimleri, ihtilafların ve karmaşanın artmasına ve dolayısıyla mutlu olmayan bir toplumun ortaya çıkmasına sebep olur.

Âdil Yöneticiler ve Âdil Yardımcıları

Âdil olan Yaratıcı, bir toplum için hayır ve iyilik dilerse, o topluma adalet sahibi, özü sözü doğru yöneticiler nasip eder. Bu yöneticileri de ehil yardımcılarla destekler. Yardımcılar ve istişare edilenler, başkanın yaptıkları yanlış uygulamalar hususunda onu uyarır; unuttuklarını hatırlatır. İyi ve hayrı tavsiye eder, şer ve kötülüğün zararları konusunda ikaz eder.

Zalim bir yöneticiye karşı adalet ve hukuku hatırlatan/uyaran kimse, büyük erdemli bir eylemi gerçekleştirmiş olur. Aksi takdirde Âdil Son Peygamber’in

(sav) dediği gibi “Benim ümmetimi zalimden korkar gördüğüm zaman, ona ‘sen de zalimsin’ demelisin. Onlar artık dirileri yanından ayrılmış, çöllerin ortasında kalmış manevi olan bir ölü gibidirler.”

Yöneticinin en önemli vasfı, adaletli olmasıdır. Hükümdar veya yönetici, Hz. Peygamber’in (sav) buyurduğu gibi, “kafasının tüyleri üzüm tanesi gibi siyah tüylü bir köle” olsa dahi, hak ve adaletten ayrılmadığı müddetçe, ona itaat bir yükümlülüktür.

Hukuk ve Adalet Dağıtanların Kimlikleri

Şu halde hukuk ve adalet dağıtanların kimlik, etnik köken, ırk, bölge, din/inanç, renk özellikleri, bağlayıcı ve gerekli bir unsur olarak görülmemelidir. Bu çerçevede Hz. Peygamber’in (sav), pagan, ateşperest olan Anuşirvan’ın (Nuşirvan) adaletini övmesi not edilmesi gereken bir husustur. İslam’ın Peygamberi (sav), yöneticisi olmayan bölge ve şehirlere uğramayı tavsiye etmez. Zira Hz. Peygamber’e (sav) göre, “adil olan hükümdar Allah’ın rahmet gölgesi ve yeryüzünde kalkanıdır.” Adalet dağıtanlar, duygusal ve subjektif kararlar vermekten şiddetle kaçınılmalıdır. Bilgi ve delil olmadan adaletin gerçekleşmesi mümkün değildir. Hak ve adaletle hüküm veren hâkimler, övülen ve istenilen kimselerdir. Allah ve toplum indinde büyük mükâfata muhataptırlar.

Başkanlar ve Hâkimler Adaletin Gölgeleridir

Devlet başkanları ve hâkimler, Hakk ve hakikatin adalet gölgeleridir. Zira onlar, haksızlığa uğrayanların uğrayacağı veya sığınacağı güvenli ilk adalet limanlarıdır/sığınaklarıdır. Yöneticiler ve yargıçlar, haksız ve adaletsiz karar sahipleri haline dönüşürse, o toplumda ve devlet mekanizmasında kokuşmuşluk, güvensizlik duyguları meydana gelir, dolayısıyla yıkılma ve yok olma süreci başlar. Sahip olduğu yönetme ve yargı gücünü, kişisel çıkar, menfaat için kullananlar, öğüt ve nasihatın hayrından nasiplenmezler. Hakkı haksız göstermek, zalimi mazlum ilan etmek, mazlumun hakkını savunmamak, güçlüyü korumak ve onun sözcülüğünü yapmak, hakkı olana hakkını vermemek, ilahî ve insanî öğüt ve nasihatlerden mahrum zavallı/zalim yönetici, âmir ve hâkimlerin fiillerindedir.

Ancak işlerini bilgi ve ilimle yapan, istişare eden, tüm tarafları dinleyen, delillere ve şahitlere bakan idare ve yargı mensupları, adaletin bekçileri, uygulayıcıları ve savunucularıdır. Onlar mutlu, erdemli toplumların yöneticileri olarak toplumlarının refah ve gelişiminde öncü güçlerdir. İyi ve adaletli mutlu toplumlar/devletler, hayırlı ve âdil yönetici ve hâkimlerle inşa edilir.

ÇALIŞMA FELSEFESİ HAKKINDA BİR DEĞERLENDİRME

Recep Batu GÜNÖR*

Çalışma felsefesinden veya çalışmanın felsefi boyutundan söz edebilmek için öncelikle çalışma kavramının ne anlama geldiğini açıklamak gereklidir. Bu gerekliliğe rağmen çalışma kavramı hakkında genel geçer bir tanım yapabilmek oldukça zordur. Çalışmak, eylemde bulunmak, iş yapmak aslında insanın temel özellikleri arasında yer alırlar. Başka bir deyişle insan, eylemde bulunmadan veya çalışmadan varlığını tam olarak gerçekleştiremez. Çalışma, insana hem hayatını devam ettirebilmesi için gerekli olan maddi gücü vermesi hem de onun toplumun içinde yer edinebilmesi ve itibar görmesini sağlaması açısından insan hayatında oldukça önemli bir yer teşkil eder. Çalışmanın hem bireysel hem de toplumsal bir tarafı vardır. Buna göre çalışmak insani bir mecburiyet iken aynı zamanda toplumsal da bir mesuliyettir.

Çalışma kavramı tarihte gerek bireylerin hayatında gerekse toplumların teşekkül edilme sürecinde temel teşkil edici bir öneme sahip olmuştur. Çalışma kavramına tarihsel süreç içerisinde pek çok farklı anlamlar yüklenmiştir. Bu farklılığın en önemli nedenlerinden birisi çalışmanın evrensel olarak kabul edilen açık bir tanımının yapılamamış olmasıdır. Bu bağlamda çalışma kavramına olumlu veya olumsuz anlamların yüklendiği iddia edilebileceği gibi farklı kültürlerin de bu kavrama farklı açılardan yaklaştıkları söylenebilir. Yine de bu kavram hakkında bir tanım yapılması gerektiğinde çalışmanın “insanın yaşamını sürdürebilmesi, maddi ve manevi varlığını koruyabilmesi için boş zamandan feragat ederek ve belirli bir zahmete katlanarak ortaya konulan eylem ya da eylemler bütünü” (Şimşek, 2019: 183) olduğu söylenebilir. Başka bir tanıma göre de çalışma “zorluklar karşısında yılmadan bir maddeye nüfuz ederek onu insanileştiren, dolayısıyla manevileştiren ruh faaliyetidir” (Bolay, 2019: 162). Bu tanımlarda da görülebileceği gibi çalışma özellikle insan eylemleri ile ilgili hem maddi hem de manevi boyutu olan bir faaliyettir.

* Dr. Öğretim Üyesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü

Çalışmanın terim karşılığına bakıldığında ise çalışmanın Eski Yunancada köle sözcüğünden türetildiği görülmektedir. İngilizce “work” kelimesi çekiçle dövülmüş anlamına gelen bir fiilin eski çekilmiş biçimidir. Fransızca çalışma kelimesi dönme dolaptan su çeken hayvanların bağlı bulunduğu demir çubuktan “tripalium”dan türetilen bir kelime olan “travail” ile ifade edilmektedir (Lordoğlu, 2020: 887). Ayrıca “Romalıların çalışma faaliyetini karşılamak için kullandıkları “labour” kelimesinde zahmet, acı, ıstırap gibi anlamlar mevcuttur” (Yuyucu, 2019: 98). Batı düşünce geleneğinde böyle olumsuz nitelikler yüklenen çalışma kavramına İslam düşünce geleneğinde ise olumlu nitelikler yüklenmiştir. Batı’da “work ile ifade edilen çalışma İslam medeniyetinde amel kelimesi ile çalışmaya yönelik olumlulukları gerçekleştiren bir anlam içeriğine sahiptir. Çünkü İslami kaynaklarda çalışma kavramının amel kelimesi ile karşılandığı” (Şimşek, 2019: 185) görülür.

Çalışmanın gerek kavram gerekse terim anlamına bakıldığında öncelikle insan eylemleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bunun en önemli nedeni aslında insanın her şeyden önce eylemde bulunan bir varlık olmasıdır. Yani insan düşünme özelliğinin yanında ayrıca buna göre plan yapan, belirli amaçlar geliştiren ve bu amaçların peşinde eylemde bulunan bir varlıktır. Felsefi anlamda eylem, “bir ilke, norm, inanç, değere vd. bağlı iradi davranıştır.” (Özlem, 2004: 38) İşte insan diğer varlıklardan bu özelliği ile ayrılır. Hayvanların sergiledikleri davranışlar, içerisinde bir iradi nitelik barındırmadığı için eylem olarak adlandırılmazlar. Özellikle son yüzyılda gelişen ve yaygınlaşan ve iş etiği, meslek etiği, uygulamalı etik veya çalışma etiği olarak adlandırılan etik öğretiler, özellikle insanların bu eylemde bulunmalarının özelliklerini belirlemek adına ortaya çıkmışlardır. Bu öğretilerin temel amacı, özellikle çalışma ortamında bulunan insanların eylemlerini iyi veya kötü olarak nitelendirmeyi sağlayan ilkelerin ne olduğunu araştırmaktır. Başka bir deyişle, mesleğini icra eden insanların bu süreçte karşılaşılabildikleri etik problemleri sınıflandırabilmek ve bu problemlerden bir çıkış yolunun bulunup bulunamayacağına belirleyebilmek için meslek etiği geliştirilmiştir.

Meslek etiği veya iş etiği olarak adlandırılacak bu öğretilerin doğrudan bir çalışma felsefesi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusu, üzerinde uzlaşmaya varılamamış bir konudur. Bunun nedeni, çalışma felsefesi kavramının gerek dünya gerekse Türk düşünce hayatında tam olarak ele alınmaması ve

araştırılmamasıdır. Dolayısıyla, özellikle büyük şirketlerin ortaya çıkması ile birlikte çok yaygın hale gelen meslek etiğinin, çalışma kavramının felsefi yapısını ele almak ve sorgulamak yerine daha çok belirli bir mesleği icra ederken uyulması gereken kuralları belirleyen bir şekilde kullanıldığı görülmektedir. Özellikle kapitalizmin yaygınlaşması ve teknolojinin gelişmesi ile yeni meslek dallarının ortaya çıkması neticesinde ortaya çıkabilecek sorunlara çözüm arayan meslek etiği, çalışmanın teorik sorgulamasını yapmak yerine daha çok pratik meselelerle uğraştığı için tam olarak çalışma felsefesi olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği muhtemeldir.

Burada, kendisi aslında pratik bir kaygı ile ortaya çıkan çalışmanın nasıl teorik bir sorgulamasının yapılabileceği şeklinde bir soru da ortaya çıkmaktadır. Bu sorunun cevabı; çalışmanın nasıl ortaya çıktığını sorgulamak, çalışmanın insan için nasıl merkezi bir role büründüğünü açıklayabilmek gibi basamaklardan geçmektedir. Felsefe tarihine bakıldığında, liberalizmin ve kapitalizmin ortaya çıktığı 17. yüzyıla kadar düşünürlerin kendi öğretilerinde doğrudan çalışma kavramını kullanmadıkları görülmektedir. Yani liberal bakış açısının hâkim olmasından önce düşünce tarihinde çalışma kavramı, düşünürlerin öğretilerinde merkezi bir rol oynamamıştır. Burada hemen belirtilmesi gerekir ki özellikle Antik Dönem felsefesinde insanın çalışma özeliğine vurgu yapılmıştır.

Fakat bu vurgu daha ziyade insanın siyasal ve toplumsal bir varlık olması ön kabulünün neticesinde insanların toplu halde bir devlet çatısı altında yaşaması ile ilgilidir. Genel olarak Antik Dönem felsefesine egemen olan görüş, insanların doğaları gereği iş bölümü yapan varlıklar oldukları görüşüdür. Dolayısıyla da bir toplum oluşturan insanların üzerlerine düşen vazifeleri yapması gerekir ki çalışma da bunu gerçekleştirmek için bir araçtır.

Antik Dönemin önemli düşünürlerinden olan Platon, düşünce tarihinde ütopya olarak kabul edilen ve hayalindeki ideal yönetimi tasvir ettiği “Devlet” adlı eserinde sınıflara bölünmüş bir toplumdan bahseder. Farklı sınıfların farklı erdemlere sahip olduğu bu sistemde çalışmak insanlar için vazgeçilmez bir niteliktedir. Çünkü Platon’un devletinde her bir insanın üzerine düşen vazifeleri vardır ve insanlar bu vazifelerini yerine getirebilmek için çalışırlar. Düşünüre göre çalışmak insanı erdeme götüreceği için çalışmaktan kaçınmamak gerekir. Ona göre insanlar “maymun iştahlı olmamalı, çalışmaktan yarım zevk alıp ürkerek

davranmamalı”dır (Platon, 2005: 187). Bu şekilde çalışmanın önemini anlamayarak ondan zevk alamayan insanlar eksik kalırlar. Platon’un bu düşüncesi tam olarak anlamlandırabilmek için onun organizmacı bir toplum tasavvurunu benimsediğini bilmek gereklidir. Platon’a göre nasıl insanın sağlıklı olabilmesi için bedenindeki her bir organın düzgün çalışması yani üzerine düşen görevini yapması gerekli ise aynı şekilde bir devletin veya toplumun düzgün işleyebilmesi için onu oluşturan her bir insanın üzerine düşeni yapması yani çalışması gereklidir. Böylelikle Platon, çalışma kavramının önemini iş bölümü düşüncesiyle açıklamaktadır. Ona göre bu iş bölümü keyfi bir şekilde ortaya çıkmaz. İnsanların iş bölümü yapmaları ve bu iş bölümüne göre çalışması onların doğalarından gelen bir özelliktir ve dolayısıyla da vazgeçilmez bir yapıdadır.

Her ne kadar Platon gibi Antik Dönem düşünürleri çalışma kavramının önemi üzerine durmuşlarsa da günümüzde kullanılan anlamıyla çalışma kavramının ortaya çıkışı daha önceden de belirtildiği gibi liberal düşüncelerin gelişmeye başladığı 17. yüzyılda olmuştur. Bütün liberal düşünürler, büyük önem verdikleri mülkiyet kavramına uygun olarak çalışma kavramını kullanmışlar, bir anlamda bu kavramı kendi öğretilerine uygun olarak şekillendirmeye çalışmışlardır. Batı düşüncesine şu an dahi egemen olan bu liberal ve kapitalist anlayış, mülkiyet kavramına bir anlamda kutsallık atfetmiş ve mülkiyetin elde edilmesi için çalışmanın önemini vurgulamıştır. Dolayısıyla Batı medeniyetinin çalışma kavramına bakışını anlamlandırabilmek için liberalizm düşüncesine değinmek gereklidir.

Liberalizm düşüncesinin yine herkes tarafından kabul edilmiş genel geçer bir tanımını yapmak neredeyse imkânsızdır. Bunun en büyük nedeni birbirinden farklı birçok liberalizm türünün olmasıdır. Yine aynı şekilde farklı kültürler farklı liberalizm türlerini kabul ederek farklı liberalizm tanımları yapmışlardır. Tüm bunlara rağmen liberalizm doktrininin genel olarak bireycilik, özgürlük, sınırlı devlet, serbest piyasa ekonomisi, kendiliğinden doğan düzen ve hukukun üstünlüğü ilkelerini benimsediği söylenebilir. Liberalizm düşüncesi Batı coğrafyasında siyasi otoritenin özellikle savaşlar ve coğrafi keşifler ile gücünü kaybetmeye başladığı ve farklı mezheplerin ortaya çıkışı ve İncil’in ulusların kendi dillerine çevirisi ile kilisenin hâkimiyetinin azaldığı dönemde ortaya çıkma şansını bulmuştur. Burjuva sınıfının bir anlamda resmi ideolojisi haline gelen liberalizm düşüncesi ile birlikte Ortaçağ dönemindeki Tanrı merkezli bakış açısının yerini birey veya

akıl merkezli bakış açısı almaya başlamıştır. Dolayısıyla yeni liberal Batı dünyasına damga vuran öğretiler arasında pozitivistimin, sekülerizmin ve aydınlanmacılığın olduğu iddia edilebilir.

Liberalizm düşüncesinin şekillenmesinde belki de en fazla katkıda bulunan düşünür, 1632-1704 yılları arasında yaşamış olan John Locke'dur. Klasik liberalizmin öncüsü olarak kabul edilen Locke, mülkiyet hakkı, güçler ayrılığı ilkesi, hoşgörü gibi düşünceleriyle insanlık tarihini derinden etkilemiştir. Locke, insanın doğuştan sahip olduğu bazı haklar olduğunu iddia etmiş ve özellikle devlet veya başka bir grup tarafından bu hakların engellenmemesi gerektiği söylemiştir. Bu yüzden de insan haklarının felsefi temellerini şekillendirmede önemli bir yer tutmuştur. Locke, düşünce tarihinde ayrıca sözleşmecî düşünürler arasında yer almaktadır. Yani ona göre devlet, insanların belirli bir süreden sonra kendi rızalarıyla bir araya gelerek oluşturdukları bir anlamda hayali bir sözleşme imzalayarak var ettikleri bir kurumdur. Bu düşünceye göre devlet teşekkül etmede önce insanların küçük topluluklar halinde yaşadıkları bir dönem vardır ki bu döneme doğa durumu adı verilmektedir.

Locke da, çalışma ile ilgili düşüncelerini öncelikle bu doğa durumundaki insanlar için söylemiştir.

Herhangi bir otoritenin var olmadığı doğa durumunda Locke'a göre insanın sahip olduğu üç temel hakkı vardır. Bunlar yaşama, özgürlük ve mülkiyettir. İşte çalışma da burada önem kazanmaktadır. Ona göre doğa durumunu belirleyen güç olan Tanrı, insana mülkiyet hakkını vererek onlara bu hakkının peşinden koşmasını emretmiştir. İnsan da bunun için yani mülkiyete sahip olmak için çalışmak zorundadır. Locke, bu konu ile ilgili olarak şöyle der; Tanrı, dünyayı insanoglunun tümüne ortaklaşa verdiğinde, insana çalışmasını emretti ve insanın aşırı yoksul durumu bunu zorunlu kıldı. Tanrı ve insan aklı, insana yeryüzüne boyun eğdirmesini, yani yaşamın yararı için toprağı ıslah etmesini ve toprak üzerinde kendisine ait bir şeyleri, emeğini harcamasını emretti (Locke, 2012: 27). Buna göre Locke için çalışmanın iki nedeni vardır. Birincisi mülkiyetin asıl sahibi olan Tanrının insana çalışmayı emretmesi, ikincisi ise insanın iktisadi durumunun kötü olması ve hayatını devam ettirebilmek için çalışmak zorunda kalmasıdır. John Locke'un çalışma kavramına yüklediği anlam aslında onun mülkiyet düşüncesi ile doğrudan ilgilidir.

Hem doğa durumunda hem de devletin oluşturulduğu andan sonra insanın temel hakkı olan mülkiyet için iki temel nitelik gereklidir ki onlar da emek ve çalışmadır. Locke'a göre doğa durumunda insanın mülkiyete sahip olmasının yegâne ölçütü "eksiklikleri yüzünden çalışmaya zorlanması ve emeğini kattığı yerde sahip olduğu toprağı kimsenin elinden alamamasıdır" (Locke, 2012: 28). Doğa durumunda çalışması ve emeği sayesinde mülkiyete sahip olan insanların aileleri genişledikçe farklı mülkiyet özellikleri ortaya çıkmış ve artık devletin oluşması bu mülkiyet hakkının korunabilmesi için zorunlu hale gelmiştir.

Locke'un olmasını arzu ettiği devlet, liberalizm düşüncesine uygun olarak, özellikle iktisadi hayata hiçbir surette karışmayan, güçleri ve yetkileri sınırlandırılmış bir devlettir. İktisadi hayatta kendiliğinden doğan bir düzeni savunan liberal düşünürlere göre insanlar kendi menfaatleri ve iyilikleri için kendilerine en uygun sistemin peşinden gidecekler ve böylelikle de hiçbir gücün müdahale ile belirlemediği bir düzen oluşacaktır. Bu düzenin adı tabii ki serbest piyasa ekonomisidir. Locke, "ekmek, şarap ve elbise günlük kullanımda olan ve bol miktarda bulunan şeylerdir; ancak emek daha yararlı olan bu malları bize sunmasaydı, meşe palamudu, su ve yaprak ya da kabuklar, ekmeğimiz, içeceğimiz ve giysilerimiz olamazdı. Çünkü ekmeğin meşe palamudundan; şarabın sudan; elbise ya da ipeğin yaprak, kabuk ya da yosundan daha değerli olması tümüyle emek ve çalışma sayesinde" (Locke, 2012: 32) diyerek insan için günlük hayatta değerli olan her şeyin çalışma sayesinde oluştuğunu söylemektedir.

Gerek Locke'un gerekse diğer liberal düşünürlerin çalışma, emek ve mülkiyet arasında kurmuş oldukları bu ilişki, günümüze kadar gelen kapitalist sistemin belkemiğini oluşturmuştur. Yine bir İngiliz düşünürü olan Thomas Hobbes da çalışma ile sadece maddi kazanç arasındaki ilişkiyi öne çıkararak "bolluk, Tanrı'nın lütfundan sonra, sadece insanların emek ve çalışmasına bağlıdır" (Hobbes, 2007: 178) demiştir. Bu sistem, mülkiyete gereğinden fazla değer vererek insanları sadece ve sadece bunun için çalışmaya zorladıkları şeklinde eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştirilerin genel özellikleri liberal ekonomi kurumunun, "insanın çalışmasını kutsayan, onu paganlaştıran bireyci bir çalışma toplumu inşa etmiştir" (Şimşek, 2019: 185). Günümüzde özellikle tüketim toplumunun bu denli yaygınlaşması ve insanların ihtiyacı olandan daha fazlasını tüketmelerinin sıradan bir olguymuş gibi görülmesi, bu eleştirilerin haklılığını ortaya koyar niteliktedir.

Batı medeniyetinde çalışmaya yüklenen bu niteliklerin karşısında ise İslam medeniyetinde çalışmanın sadece maddi boyutuna değil aynı zamanda manevi yönüne de dikkat çekildiği görülmektedir. İslam Medeniyetine göre “çalışma olumsuz anlamlar uzak, huzura ermeyi, emeğin hakikatının kavranışını, helali, dürüstlüğü, sömürsüzlüğü, hak etmeyi, başarılı olmayı, gıpta edilmesini içeren çok yönlü olumluluk temelinde kurulu bir mahiyete sahiptir. Bu konu ile ilgili olarak özellikle Vatan şairimiz Mehmet Âkif Ersoy’un çalışma ile ilgili görüşlerine yer vermek gereklidir.

Mehmet Âkif Ersoy, öncelikle liberal çalışma anlayışına karşı çıkarak böylesi bir çalışma anlayışının insanı köle haline getireceğinden bahseder. Her ne kadar paraya veya mülkiyete taparcasına bağlı olmak çok önceki yıllardan beri var olsa da özellikle günümüzde kapitalist sistemin insanı para karşısında adeta bir köle olarak gördüğünü söylemek yanlış olmayacaktır. İşte Mehmet Âkif Ersoy’da insanın hürriyetini koruyabilmesi için paranın ve servetin önünde eğilmemesi lâzım geldiğini söyler. O, *“Doğduğumdan beridir âşıkım istiklâl, / Bana hiç tasmalık etmiş değil altın lâl”*

(Bolay, 2019: 173) diyerek paraya düşkün olmanın insanın boğazına tasma takmakla eşdeğer olduğunu iddia etmektedir.

Mehmet Âkif Ersoy, çalışmayı bir canlılık, bir değişim, bir dönüşüm, evrensel bir oluşum ve gelişim, bir medeniyet kurma, bir insan olma, canlılık ve dinçlik içinde düzenli yaşama, mesuliyetinin ve insanlık şuurunun sınırlarını zorlama anlamında evrenin düzenine uygun bir faaliyet olarak anlamaktadır. Mehmet Âkif Ersoy’a göre çalışmanın mutlaka bir gayesi ve ulaşmak istediği bir hedef vardır. Bu gaye, hem ferdidir hem toplumsaldır hem de evrenselidir. Ona göre çalışmanın gayesi; Evvela “taharri-i hakikat” ile bilginin, ilmin ve irfanın son hududuna ulaşmaktır. Sonra insanlığın manası”nın tecelli etmesi ve vicdanda “en son zevki”ne ermek ve beka’dır (Bolay, 2019: 172). Görüldüğü gibi Mehmet Âkif’e göre çalışmanın amacı maddi kazanç veya mülk edinmekten ziyade öncelikle hakikati araştırmak, bilgiyi son noktasına kadar aramak ve ebedi olmaktır.

KAYNAKÇA

- Bolay, S. H. (2019). Mehmet Akif Ersoy'un fikir dünyası. Atlas Kitap.
- Hobbes, T. (2007). Leviathan (S. Lim, Çev.). Yapı Kredi Yayınları.
- Locke, J. (2012). Yönetim üzerine ikinci inceleme (F. Bakırcı, Çev.). Ebabel Yayınları.
- Lordoğlu, K. (2020). Daha az çalışarak daha iyi yaşamak bir hayal mi?. Çalışma ve Toplum.
- Özlem, D. (2004). Etik. İnkılap Yayınevi.
- Platon. (2005). Devlet (C. Saraçođlu & V. Atayman, Çev.). Bordo Siyah Yayınları.
- Şimşek, O. (2019). Çalışmanın ontolojisi bağlamında türk-islam ve batı medeniyetlerinde çalışmanın sosyolojisi. İş ve Hayat, Cilt 5 (10).
- Yuyucu, H. (2019). Çalışmanın dönüşümü üzerine kısa bir değerlendirme. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 8.



**İKİNCİ BÖLÜM:
İSLAM MEDENİYETİ
AÇISINDAN EMEK VE
EMEĞİN ÖRGÜTLENMESİ**

İSLAM MEDENİYETİ ÇALIŞMA HAYATINDA HZ. MUHAMMED'İN ANLAMI: FÜTÜVVET-AHİLİK ÖRNEĞİ

Seyfettin ERŞAHİN*

Fütüvvetli Muhammed: Hz. Peygamber, hizmet makamını en ulu makam bilmıştır. Ashâb önünde kendü nakâb oldı. Ol hinde bir Arab geldi sordu kim: Sizjün ulunuz kimdür? Resül (as) aytdı: Bizjüm ulumuz, hizmetkârları-muzdur. Ol Arab bildi kim uluları oldur. Pes Arab imana geldi.

Özet:

İslam medeniyetinde özellikle Türk coğrafyasında dini, toplumsal ve ekonomik hayatın belirleyici kurumlarından biri Fütüvvet-Ahiliktir. Ahilikte dünya ve ahiret hayatı Tevhid esasına dayanır. Buna göre Allah Taala mahlûkatı/varlığı yaratmış bunlar içinde de insanı eşref-i mahlûkat kılmıştır. İnsanın eşrefliği de rızkını temin etmek için çalışmaktır. İnsan hakikat çerçevesinde tevhid temelli çalıştığında hem dünya hem de ahiret mutluluğunu elde eder. Çalışmanın temel ilkeleri Allah'ı Rezzak bilmek, rızkını talepte pir/önder edinmek, helal kazanmak ve bu süreci ahlak üzere yürütmek.

Fütüvvet-Ahilik ahlakında, ahkâmında ve icmâlinde yani teorisinde ve pratiğinde Hz. Muhammed'i (as) merkeze almıştır. Onu dini düzeyde nebi/resul olarak kabul edip iman esasları arasında muhafaza ettiği gibi rızkını kazanama aracı olan çalışma-iş hayatında da iş ahlakının ve iş kollarının pîrler piri olarak görmüştür. Bu inanç ve anlayış hem genelde ekonomik ve toplumsal hayatı düzenlemiş, hem de moral-motivasyon unsuru olarak kaliteyi ve verimliliği artırmıştır. Herhangi bir iş kolunda çalışan kişi yaptığı işin pîrinin Hz. Muhammed olduğunu düşünerek kendi özelinde hayatını daha anlamlı hale getirmiş, toplumsal temelde

* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi

de Allah'ın kullarına hizmet üretmenin hazzını ve mutluluğunu yaşamıştır. Tevhid çerçevesinde iki dünya mutluluğunu kazanma yolunda yürümüştür.

Bu çerçevede biz tebliğimizde Hz. Muhammed'in iş hayatına getirdiği örneklik ve moral-motivasyon kaynağı olmasına değineceğiz.

Giriş

Kültürümüzde daha çok imrenme ve takdir muhtevalı “Ne mutlu sana hem dünyanı hem ahiretini kazanıyorsun” diye bir söz vardır. Çalışma hayatında bir yandan rızık temin ederken ahiret azığını da kazanmayı ifade eden bu söz, genellikle bir bakıma peygamber mesleği icra eden din görevlileri (imamlar, müezzinler, vaizler vb.) için kullanılır. Aslında Fütüvvet-Ahilik geleneğine göre her insan Peygamberlerin hayatta icra ettikleri bir mesleği ya da çalışmayı yapmaktadır.

Allah kullarını kendisine ibadet etsinler/kulluk yapsınlar diye yaratmıştır (Zariyat Sûresi, 56). Belki de bundan hareketle kültürümüzde “Çalışmak ibadettir” anlayışı yerleşmiştir. Bu sözü en anlamlı kılan Fütüvvet-Ahilik geleneğindeki çalışma anlayışıdır diyebiliriz.

Biz konuyu, *çalışma, meslek, hıfzet, iş ahlakı, helal kazanç, moral-motivasyon* gibi kavramlar çerçevesinde ortaya koyma gayreti içinde olacağız. Bu manada Fütüvvet-Ahilik geleneğinin ürettiği bu kavramlar evrensel nitelikler taşıyor mu? Günümüz dünyasına hâkim olan modern Batı'nın ekonomi sistemleri (kapitalizm, sosyalizm vs.) çerçevesinde yeniden güncellenebilir mi? Yoksa kendine has bir ekonomi ve çalışma hayatının, bir zihniyetin değerleri ise başka sistemlere kurban edilmeden yine kendi anlam dünyasında mı güncellenmeli?

Çalışma Kavramı

“Çalışma hayatı” kavramı TDK tarafından şöyle tanımlanmaktadır: “*Düşünsel veya bedensel gücün emekçi tarafından bir mal veya hizmet üretmek için kullanıldığı süreç*”.

Çalışma kavramı yüzyıllar içinde yeni anlamlar kazanmıştır. Ana hatlarıyla Batı medeniyeti merkezli bir süreci göz önünde bulundurursak Sanayi Devrimi öncesi,

Sanayi Devrimi ve Sanayi Devrimi sonrası olarak üç önemli dönemi ve aşamayı zikredebiliriz. Kuşkusuz, çalışma olgusu bu gelişme sürecinde sürekli değişim ve gelişim göstermiştir. Son aşamada fiziksel çalışmadan zihinsel çalışmaya doğru bir süreç yaşanmaktadır. Önceki dönemlerde kalkınmanın göstergesi olan ve “Üç Sektör Kanunu” diye adlandırılan “Tarımdan, Sanayiye; Sanayiden Hizmet Sektörüne geçiş aşamaları tecrübe edilmiş, şimdi artık “Bilgi Çağı”na” ulaşılmıştır. Ancak bütün bu aşamalarda en değerli üretim faktörünün “insan” olduğunu ve insanın yerine hiçbir teknolojinin ikame edilemeyeceği gerçeği kendini hep hatırlatmıştır.

Sanayi Devrimi öncesinde çalışma ya da ekonomik faaliyetler sadece var olmaya, hayatta kalmaya matuftu. Sosyolojik olarak nüfusun büyük çoğunluğu hayatını köylerde tarım veya hayvancılıkla devam ettiriyor, şehirlerde ise zanaatkârlar geleneksel usullerle topluma hizmet veriyorlardı. Bu dönemde çalışma hayatının bir başka gereği de ev ve iş hayatının birbirinden kesin çizgilerle ayrılmayıp iç içe olması, herkesin sadece kendi ihtiyaçlarını karşılayacak kadar mal ve hizmet üretmesi, kadınların çoğunun hizmetçilik ve çocuk bakıcılığı gibi ev işlerinde çalışması, zaman zaman yiyecek fiyatları artsa da ücretlerin düşük olmasıydı (Ören, 2012).

Çalışma hayatında çalışanın mutluluğunun artması ve bunun sonucunda verimliliğin, kârlılığın, artırılması açısından moral-motivasyon da önem taşımaktadır. Çalışanların enerjileri, adanmışlıkları, verimli çalışmaları ve bunun sonucunda yüksek performans göstererek başarıya ulaşmaları hedeflenen işe duydukları motivasyon ile mümkündür. Ancak moral ve motivasyonu yüksek olan çalışanlar iş yerine aidiyet duygusu ile bağlanarak çalışmaktan keyif almaya başlayacaklardır. Bu konuda ilk akla gelen motivasyon kuşkusuz maddi gelir artışının sağlanmasıdır. Ancak bunun yanı sıra, sosyal hayata ve çalışma şartlarına yönelik iyileştirmeler gibi manevi motivasyonlar da göz ardı edilmemektedir. Bu kategoride söz konusu işin manevi boyutu, insanlık tarihi için önemi ve bu iş kolunun öncüleri de çalışana anlamlı, verimli en önemlisi de mutlu kılmaktadır.

İslam Medeniyetinde Çalışma Kavramı

İslam medeniyet dairesinde bakarsak çalışma ile ilgili temel kavramlar; *sa'y* (çalışma), *kesb*, *gayret* (çaba), *istihsal* (üretim), *tevfik* (başarı) ve *tevekkül*dir. Bu meyanda

çalışmak, insanın, Allah'ın nimet olarak verdiği kas gücü, akıl, yetenek ve imkânları kullanarak ihtiyaçlarını sağlama gayreti olarak anlaşılmiş ve uygulanmıştır. Kur'an'da şöyle buyurulmaktadır:

“İnsan için sadece çalıştığı kadarı vardır ve çalıştığına karşılığını mutlaka görecektir.” (Necm Suresi, 15)

Çalışma ilahi bir imkân ve bereket, dini bir vecibe, ahlaki bir görev, insani bir erdem, var olmanın bir şartı, beşeri bir mecburiyet, toplumsal bir sorumluluk, dini ve ahlaki bir yükümlülüktür. Kur'an ve

Sünnette, *rızık temini* (farz çalışma) ve *dünyanın imarı* (müstehap çalışma) gibi iki ulvi gaye için çalışmak teşvik edilmektedir. Bunlardan rızık temini, insan hayatının devamını sağlayacak olan temel ihtiyaç maddelerini üretilmek; imar ise, hayatı kolaylaştıran, yaşamayı rahat hale getiren altyapıyı sağlamaktır. Bu bağlamda çalışmak ibadet olarak anlaşılmiş ve algılanmıştır.

Allah Teâlâ kâinatı insanın emrine vermiş ve yararlanmaya teşvik etmiştir:

“Allah yeryüzünü sizin emrinize vermiştir. Yeryüzünde gezin dolaşın ve rızık olmak üzere verdiği şeyleri elde ederek istifade edin.” (Mülk Sûresi, 15)

İnsanın sorumluluğu yeryüzünün imarı için çalışmaktır:

“Sizi yeryüzünde yaratıp, orayı imar etmenizi dileyen Allah'tır.” (Hûd Sûresi, 61)

Ayette geçen “isti'mar” kelimesinden kimi âlimler konut inşa etmek, su kanalları açmak, ağaçlandırma yapmak gibi imar işlerin farz-ı kifaye (toplumsal farz) olduğu hükmünü çıkarmışlardır. Nitekim Müslümanların anlayışına göre yaşam kalitesini yükselten her türlü sosyal kurum, faaliyet ve hizmet “imar” kapsamına girmektedir.

Peygamberimiz Hz. Muhammed (s.a.s) de rızık teminine yönelik çalışmalarını övmüştür:

“Öyle günahlar vardır ki, onları ne namaz, ne oruç, ne de hac affettirir, onları ancak geçim temini için yapılan çalışma siler, götürür.”,

“Çalışmaktan elleri nasır bağlayan ve yorgun olarak uyuyan kimse affedilir.”,

“Âdemoğlundan hiç kimse elinin emeğinden daha hayırlı bir rızık yememiştir. Allah'ın Nebisi Hz. Davud da elinin emeğini yerdi.”,

“Helal rızık temini için çalışmak, Allah yolunda cihad etmek gibidir.”

Mehmed Âkif de çalışmanın bireysel ve toplumsal hayattaki önemini şöyle vurgular:

Bekâyı hak tanıyan, sa'yi bir vazife bilir;
Çalış, çalış ki, bekâ, sa'y olursa hak edilir.
Alınlar terlemeli, iner mev'ud olan rahmet;
Nasıl hasîr kalır tevfiği hak ettim diyen millet?

Müslümanlar çalışmada Dünya-Ahiret dengesini korumada da hassas davranmışlardır. Kavli ayetler olan Kur'an-ı Kerim ve Kevni ayetler olan tabiat kanunları yarın ölecekmiş gibi ahiret için, hiç ölmeyecekmiş gibi dünya için çalışmanın gereğini açıkça ifade etmekte. Yüce Allah şöyle buyurmaktadır:

“Allah'ın sana verdiği şeylerle ahiret yurdunu kazanmaya çalış. Dünyadan da nasibini unutma” (Kasas Sûresi, 77)

Hz. Peygamber (s.a.s) de bu dengeyi kurmanın gereğine şu hadisi ile işaret etmektedir:

“Sizin en iyiniz dünyası için ahiretini, ahireti için de dünyasını terk etmeyendir. Çünkü böyle bir kimse her ikisini de kazanır, başkasına muhtaç olmaz.”

Zira çalışmak izzete, tembellik ise zillete yol açar. M. Âkif'in ifadesiyle,

Kim ki kazanmaz bu dünya ekmek parası,
Dostunun yüzkarası düşmanın maskarası.

Ancak, İslam tarihi boyunca bazı zaman ve mekân dilimlerinde tevekkül yanlış anlaşılmuş, dünya ahiret dengesi bozulmuş bu da Müslümanların gerileme sebeplerinden biri olmuştur. Zira tevekkül,

“sebeplere sarıldıktan sonra neticeleri Allah’tan beklemek, O’na tam güven duymak anlamına gelir.

İlke Hz. Peygamber (s.a.s)’in ifadesi ile “Deveyi sağlam bağlayıp sonra tevekkül etmektir.”

Mehmet Âkif, 20. yüzyılın başında İslam dünyasında gördüğü yanlış tevekkül anlayışını şu çarpıcı mısralarla ifade etmiştir:

Çalış! dedikçe şeriat, çalışmadın durdun,
Onun hesabına birçok hurafe uydurdun! Sonunda bir de “tevekkül”
sokuşturup araya,
Zavallı dini onunla çevirdin maskaraya!”.

İsmail Safa da bu gerçeği şöyle ifade eder:

Gökten iner mi tembel için arza bir mâide?
Öyle kütük gibi yaşamakta ne fâide?

Tevekkülü hazırcılık olarak anlayıp ahiret adına dünyayı ihmal edenler şu hadise atıfta bulunmaktadırlar: “Siz eğer gerçekten tevekkül etmiş olsaydınız, kuşlar gibi beslenirdiniz. Kuşlar sabahleyin kursakları boş olarak yuvalarından çıkarlar, dolu olarak yuvalarına dönerler” (Tirmizi, Zühd: 33; İbn Mace, Zühd: 14). Yüzeysel bir okuyuşla bu hadisten tevekkülün hazırcılık olduğu hükmü çıkarılmaktadır. Hâlbuki biraz dikkatlice bakıldığında, tevekkülün çalışmadan sonra geldiği anlaşılmaktadır. Hadiste, kuşların yuvalarından çıkarak yiyecek aradıkları, bir çalışma ve çaba sonucu yiyecek bularak yuvalarına döndükleri, sonra da Allah’a tevekkül ettikleri ifade edilmektedir.

İşin özü şöyle ifade edilmiştir: Müslüman “sa’y u gayretiyle istihsal ve tevfiik için Allah’a tevekkül eder”.

Fütüvvet-Ahilik Bağlamında Çalışma

Çalışma hayatını, yukarıda değindiğimiz gibi, *emeğinin bir mal veya hizmet üretiminde düşünsel veya bedensel gücünü kullanması* olarak düşündüğümüzde Fütüvvet-Ahilik geleneği bütün peygamberleri hem düşünsel hem de bedensel olarak örnek almıştır.

Müslümanlar fani varlığın Allah'ın mahlûkatı yaratmasıyla başladığına, bunlar içinde de en güzel şekilde/ahsen-i takvim üzere yaratılan ve eşref-i mahlûkat sıfatına layık görülen insan olduğuna inanırlar. Bu inanca göre Rezzak sıfatı sahibi Allah kullarının rızıkına da kefildir. Varlık âlemini öylesine donatmıştır ki Kıyamet'e kadar bütün mahlûkatı doyuracak düzeydedir. Burada kula düşen rızıkını talep etmek yani çalışmaktır. Dünya hayatının her alanında olduğu gibi rızık temininde çalışmada da Allah Teâlâ peygamberlerini örnek olarak göstermiştir. Zaten insan iki dünya mutluluğunu peygamberin yoluna girince kazanır. Bütün peygamberle tarih boyunca çalışma konusunda hep teoride hep pratikte örnek olmuşlardır. Bu bağlamda hepsi çalışmış alın teriyle elde ettikleri helal kazançlarını yemişlerdir.

Günümüz Müslümanlarının önemli bir kısmı, Hz. Peygamber'i sanki "Tanrı'dan taamlı" sanırlar; o, hiç çalışmamış, her şey hazır önüne gelmiştir. Elbette ki, her fırsatta "Ben de sizin gibi bir insanım" diyen Hz. Muhammed geniş ailesinin geçimini temin etmek için çalışmış ve alın teriyle para kazanmıştır. Müslümanlar için Hz. Muhammed sünnetine uyulması gereken güzel örnek/usve-i hasene'dir:

"İçinizden Allah'ın lutfuna ve âhiret gününe umut bağlayanlar, Allah'ı çokça ananlar için hiç şüphe yok ki, Resûlullah'ta güzel bir örneklik vardır." (Ahzâb Sûresi, 21)

Bu bağlamda O'nun ve diğer peygamberlerin çalışma hayatından mülhem Müslümanlar da Fütüvvet-Ahilik kurumunu geliştirmişlerdir.

Fütüvvet; başlangıçta tasavvufî bir mahiyet taşıırken 13. yüzyıldan itibaren sosyal, ekonomik ve siyasî yapılanmaya dönüşen kurumdur. 9. yüzyıldan beri sosyal bir yapılanma halinde gençler arasında var olan bu olgu 12. yüzyıl sonlarında Abbasiler döneminde resmî bir devlet kurumu haline getirilmiş; tasavvufia yörgülmuş, nihayet, esnaf tabakasıyla, meslekî teşekkül niteliğindeki "Ahilik fütüvveti" şeklinde tarihî oluşum aşamalarını tamamlamıştır. Ahi kavramının Arapçadaki "kardeşim" anlamındaki "ahî" veya Türkçedeki "cömert" manasını taşıyan "akı" sözünden türediği kabul edilmektedir. Bu anlamlar ışığında ahiliği "esnaf kardeşlik ve dayanışma teşkilatı" olarak tanımlayabiliriz. Ahilik 13. yüzyılda Anadolu'da görülmeye başlayan ve bir süre sonra Osmanlı Devleti'nin kurulmasında önemli rol oynayan dinî-içtimaî teşkilâttir.

Fütüvveti-Ahiliği konu alan veya adap ve erkânını bildiren eserlere fütüvvet-nâme denmiştir. Bu eserlerde çalışma hayatının başlıca sembolik kavramları şunlardır: *ahiret-ata, ahiret-kardeş, yol-ata, yol-kardeş, emanetler (seccade, tuğ, âlem, sofravb.), helva, hırka, hilafet seccadesi, kısmet, konukluk, kuşak/şed, mendil, önlük, tuğ, müryit, şeyh, sıdk, Tâc-ı İctibâbî, tekbir, terbiye, tevbe, tıraş.*

Peygamberlerin Çalışma Hayatı Örnekliği: Hirfet Pirlikleri/İşkolları Önderleri

İslam medeniyetinde çalışma hayatının önemli kurumlarından olan Fütüvvetin çıkışı, insanlık tarihinin başlangıcına kadar götürülebilmektedir. Fütüvvet-nâmelerdeki izaha göre Allah'tan gelen

Fütüvvet, Cebrail aracılığıyla *Âdem'den Hâtem'e* kadar yüz yirmi dört bin peygambere aktarılmış, Hz. Muhammed (s.a.s)'de kemale ermiş, *Çâr-yâr* (Dört Dost/Dört Raşid Halife) vasıtasıyla da günümüze ulaşmıştır. Fütüvvet silsilesinde en önemli halkalar, makamlar ve mertebeler Hz. Âdem, Hz. Nuh, Hz. İbrahim ve Hz. Muhammed'e aittir. Zira *Çar-pir* (dört pir) diye anılan bu peygamberlere fütüvvet unsurlarından *tevbe, tıraş, tekbir, yol-ata, yol-kardeş, şed, emanetler (seccade, tuğ, âlem, sofravb.)* gönderilmiştir.

Fütüvvet geleneğinin bazı yorumlarında çoğu işkolu (hirfet) Hz. Muhammed'den kaynaklanmaktadır. İzaha göre, bütün iş kolları “Allah, Âdem'e bütün isimleri, eşyanın adlarını ve işlevlerini öğretti” (Bakara Sûresi, 31) mealindeki ayetin tefsirine dayanır. İnsanların hangi işle meşgul olacağı Elest Meclisi'nde Hz. Muhammed nurunun yaratılmasıyla birlikte takdir edilmiştir:

“Salatu selam ol Resûl-i Ekrem (sav) Hazretine olsun ki cümleden evvel Hak ta'ala anun nurını halk eyledi. Sürb-i akâkden bir kandil halk idüp nur-ı Muhammed (asv) anun içinde kodi. Namazda durur gibi durgurdı. Ervaba emr eyledi. Anı yüz bin yıl tavâf ütdiler. Andan sonra ervaba emr ütdi. Andan yana bakdılar. Mübarek başını gören sultân oldı. Kaşını gören nakkâş oldı. Gözlerin gören hâfız oldı. Alnını gören beg oldı. Yüzün gören attâr oldı. Sağ elin gören boyacı oldı. Sol elin gören keyyâl? (kile ile tahlil ölçen) oldı. Arkasın gören demürçi oldı. Parmakların gören kâtip oldı. Sol parmağın gören derzi oldı. Sadrın gören

*âlim oldı. Yanın gören hicâbe oldı. Karnın gören âbid oldı. Ayakların gören say-
yâd oldı. Ayakları altın gören yürümeçi oldı. Gölgesin gören tanbur çalıcı oldı.”*
(Torun, 1998: 120).

Bu kurguyu esas alan Fütüvvet geleneği, Kısas-ı Enbiya'yı; çalışma hayatı, meslekler ve fütüvvet erkânı gibi yönlerden yorumlayarak her peygambere bir rol vermiştir. Söz gelişi, Sülemî, Peygamberlerin fütüvvet ile ilişkileri konusunda şunları ifade etmektedir:

“Fütüvvet davetine ilk koşanların, mürüvvet, ahlâk ve şerefini koruyanların ilki, (yeryüzü anlamındaki) edîmden gelen Âdem'dir ki, ismi irade mahallinde sabit, cismi haşmet evinde sakin, nurlarla ve masumlukla desteklenmiş, kerâmet tacıyla taçlanmış, selamet evine girmiştir. Fütüvveti, Kabil koyunca Habil kabul etti. Şît onun hakkını yerine getirdi, onu her türlü çirkin şeylerden korudu, İdris de onunla yüksek mekâna çıkartıldı, İblis'in tuzağından kurtarıldı. Fütüvvet sevgisi ile Nuh çok inledi ve üzerinde fütüvvetin nûru parladı. Âd onunla isimlendirildi, kibre dönmedi, fütüvvet ile Hûd ahidlere güzel vefâ gösterdi, fütüvvetle, Sâlih kötülüklerden kurtuldu, İbrahim Halîl fütüvvetle nâm alıp putların ve heykellerin başlarını kırdı. Fütüvvetle, İsmâil yüce Padişah'ın emrine kurban oldu, fütüvvetle, Lût inişi olmayan yüce makâma çıktı, fütüvvetle, İshak'da buluşma gününe kadar (ibadetle) kaim oldu, Ya'kub (fütüvvet) sebeplerine yapıştı, fütüvvetle, Eyyub'un hastalığı açıldı. Fütüvvetle doğru Yusuf yolların en güzelinde yürüdü, onunla her zaman başarıya ulaştı, (...) Fütüvvetle Muhammed'e (s.a.v) açık fetih verildi, iki kardeş (Ebubekir-Ömer)'i ve amcası oğlu Ali'yi fütüvvet emîni yaptı” (Es-Sülemî, 1977: 22-23).

Bu literatür ışığında, fütüvvet-ahilik geleneğindeki çalışma hayatının bazı unsurlarını içeren peygamberler kıssalarını şöyle izleyebiliriz (Torun, 1998: 61-64):

Hz. Âdem; ilk günahından dolayı çıplak kalınca incir ağacından aldığı *yeşil yaprak* ile örtünmüştür. Dünyaya inince üç yüz yetmiş üç yıl ağlayarak *tevbe* etmiş, tevbesinin kabulü için *Hac* emredilmiş, bu emri yerine getirmek üzere Hindistan'dan Beytül-Ma'mur'a gelmiştir. Ancak bu arada saç sakalı birbirine karıştığından Havva onu tanımayıp kaçmıştır. Bunun üzerine Cebrail (as) Cennet'ten *taş*,

ustura ve makas getirip onu tıraş etmiştir. Tıraştan sonra Hz. Âdem'in başına *Tâc-ı İctibâhîyi* giydirmiş, o da sevincinden *tekbir* getirmiş; Cebrail'in talimiyle Hz. Mikail'i *ahiret-ata*, Hz. İsrail'i *ahiret-kardeş* edinmiştir. Sonra Cebrail, Hz. Âdem'e Şed kuşatmış, Cennet reyhanlarından getirdiği bir sırığa onun başından kestiği saçları bağlayarak *tuğ* yapıp ona teslim etmiş; sonra *hilafet seccadesine* geçirmiştir. Cennet ırmaklarından süt ve bal getirip *helva* yapmış, Hz. Âdem'e *tike* (lokma) sunmuştur. Hz. Âdem de helvadan Havva için kismet ayırmıştır. Hz. Âdem'in oğlu kızı çoğalınca Cebrail yemek için kap, kakak, örtünmek için *debagat*, maişet için *çiftçilik* ve *demircilik* sanatını da öğretmiştir.

Hz. Şit ilk *cullab*/dokumacıdır. Cennetten gelen koyunların yünlerini kesip “hırka, kuşak, önlük, mendil” dokumuştur. Babası Âdem'i “konukluğa” çağırmış, hırka giydirmiş, beline ”kuşak”, önüne

“önlük” bağlamıştır. Kardeşlerini “terbiye” etme emri aldığından ilk “terbiye tutmak” ondan kalmıştır. Babasının vefatından sonra kardeşlerinin mucize istemeleri üzerine dua etmiş, mucize gerçekleşince kardeşleri ona tabi olmuşlardır. Bunun üzerine kardeşlerinin alınlarından üçer kıl kesmiştir.

Hz. İdris, “terzilik”, “başmakçılık”, “takyecilik”, “boyacılık”, “iğnecilik”, “ilm-i nücum” gibi birçok sanatı icra etmiş ancak “dest-i müzd” (kâr/el emeği) almamıştır.

Hz. Nuh, halkı dine davet etmesine rağmen sadece kırk erkek, kırk kadının kendisine uymasına üzülmüş; bunun üzerine münacat etmiş, Tufan haberini alınca “tekbir” getirmiştir. Cebrail ona “gemi yapmayı” öğretmiştir. Tufan'dan sonra Cebrail kurtuluşun nişanesi olarak onu “tıraş” etmiştir. Cebrail “şeyh”, Mikail “yol-ata”, İsrail “yol-kardeş” olup Hz. Nuh'a “şed” kuşatmıştır. Cebrail Cennet'ten üzüm, incir getirip “helva” yapmış; Hz. Nuh bir kısmını yemiş, bir kısmını da mü'minlere “kismet” ayırmıştır.

Hz. Salih ilk defa “ticaret” yapan kişidir. İlaveten, “semercilik”, “mutafık” ve “dellaklık” sanatıyla uğraşmış; “müşk, matara” dikmiştir.

Hz. İbrahim misafire çok “cömert”ti; “konuksuz” sofraya açmazdı. Ateşe atılmasına rağmen “sıdk”ından dönmemiştir. Oğlunu kurban etmesi emredilince te reddütsüz, ifa etmek istemişse de bıçak kesmemiş, Cebrail'in Cennet'ten kurban

olarak getirdiği koçu kesmiştir. Bu arada Cebrail, İbrahim ve İsmail birlikte “tek-bir” getirmişlerdir. Hz. İbrahim’e Kâbe’yi yapması emredilince Cebrail “şeyh”, Mikail “ahiret-ata”. İsrail “ahiret-kardeş” olup beline “şed” kuşatmışlardır. Cebrail Cennet’ten bir tabak “helva” getirmiştir. Hz. İbrahim, “ekmekçilik”, “bak-kallık”, “kasaplık”, “hıtanet” (sünnet), “hallaket” (tırş) sanatlarıyla uğraşmıştır.

Hz. İsmail “hallaçlık”, “kirişçilik” yapmış, ilk olarak “ata binmiş”, “ok”u icad etmiştir.

Hz. İshak, “tüfenk”i icad etmiş, ilk olarak o “koyun gütmüştür”.

Hz. Yakub, kimilerine göre ilk defa “koyun gütmüştür”.

Hz. Yusuf, Zeliha’nın her türlü yola başvurmasına rağmen “nefsini yenerek” “pak dâmen” kalmış, bu sebeple “fetâ” sıfatıyla anılmıştır. İlk “kerpiç”i o kesmiş, “kazzazlık” işlemiş ve zindanda “yoğurt yapmayı” keşfetmiştir.

Hz. Eyyüb, onca musibete rağmen Hak’dan yüz döndürmeyip “sabr” etmiştir.

Hz. Şuayb, “ölçüde dürüstlüğü” emretmiş, “ücretle koyun gütmüş”, “keçecilik” yapmıştır.

Hz. Musa, Hızır’ı “mürşid” edinmiş, Allah ile mülakatında “gıybet”. “diğerkâmlık”, “cömertlik”, “israf”, “komşu hakkı”, “haram”, “ana-baba hakkı” ve “ahde vefa” hususlarında ahlaki emirler almıştır. “Ücretle koyun gütmüş”, “cul-lahlık”, “bahçevanlık”, “mücellitlik” ve “attarlık” ile uğraşmıştır. Mısırlıların kendisine bühtanda bulunması üzerine Nil ırmağında yıkanırken elbiselerini üzerine koyduğu taş yürümüş, o da arkasından şehre girmiş ve kendisine izafe edilen bühtandan kurtulmuştur. Taşın gerçekleştirdiği mucizeden haberi olmadığı için taşa kızıp vurmuş; taşın on iki yerinde delik açılmıştır. Taş dile gelip olan biteni anlatmış; “hak talebi”nde bulunmuştur. Hz. Musa suçunu anlayıp taşı boynuna asmıştır. Suçlunun boynuna “sehlek asma” ondan kalmıştır.

Hz. Davud, “demircilik”, “nalbantlık” ve “kalaycılık” sanatlarıyla uğraşmıştır.

Hz. Süleyman onca zenginliğine rağmen “zenbil örüp” “el emeği” ile geçinmiş; “bakır” ve “kalay”ı bulmuştur.

Hz. İsa’ya mucize olarak gökten “sofra” inmiş; “ekmekçilik” ve “boyacılık” yapmıştır.

Fütüvvet-nâmelerde Hz. Muhammed

Fütüvvet-nâmeler Hz. Muhammed'e, büyük yer ayırırlar. Ona peygamberliğin gelmesiyle birlikte “din ve fütüvvet erkânı kendisinde kemale ermiştir.” Bu cümleden olarak Hz. Muhammed çalışma hayatının hemen alanında piri sayılmakla beraber esasta ticaret, gaza mesleklerinin piri kabul edilmiştir. O *tacirdir, gâzîdir*.

Özetlersek, Hz. Muhammed'e kırk yaşında Risalet ile birlikte “Tac”, “Burak”, “Alem”, “Sancak” ve

“Zülfekâr” teslim edildi. Mekke müşrikleri tarafından çok bunaltıldığı bir günde Cebrail, kendisine

“Tac”, “Hulle” ve “Şed/Kuşak”la gelip Mi'rac haberini verdi. Bu haberin “şükranesi” olarak Resul (as) “iki rek'at namaz” kıldı. Cebrâil, Hz. Peygamberi “tırış” edip. “tac ve hulle”yi giydirdi, “şed”i bağladı, Resul de “tekbir getirdi”. Sonra Burak'a binip Kudüs'e geldiler, Resul, Mescid-i Aksa'da bütün peygamberlere “iki rek'at namaz” kıldırdı. Akabinde çıktığı Mir'aç'da otuzu “şeriat”ta, otuzu “tarikat”te, otuzu da “hakikat”te olmak üzere doksan bin kelime teslim aldı (Torun, 1998: 64).

Veda Haccı dönüşünde “Gadir Hum”a geldiklerinde ağaç dibinde Cebrail tali miyle sahabe “Minber” düzdüler. Hz. Peygamber ona çıkıp Hz. Ali'yi “vasi” tayin etti. Bunun üzerine bütün sahabe “bey'at” edip seccade dibinde “iki rekât namaz” kıldılar. Hz. Peygamber hutbe okuyup Hz. Ali'ye kendi “dürre'a”sını (kuşak) kuşattı. Bütün sahabeyi ikişer ikişer “kardeşleştirdi”. Ali'ye icazet verip helva yapmasını söyledi. Hz. Ali beksemât, burma ve yağdan “helva” yapıp ashaba dağıttı; kalanını da Medine'de bulunan Hz. Fatıma, Hz. Hasan ve Hz. Hüseyin'e “kısmet” ayırdı (Torun, 1998: 64).

Bazı fütüvvet-nâmelerden hareketle Fütüvvet geleneğindeki Hz. Muhammed'e biraz daha yakından bakmak istiyoruz.¹ Torun'un, Türk Edebiyatında Türkçe Fütüvvet-Nâmeler (s. 302-318), adlı esrinden aldığımız metni kısmen sadeleştireceğiz.

1 Bu konuda bazı fütüvvet-nâmeler şunlardır: Müellifi Meçhul Fütüvvet-nâme, Ank. Milli Kütüphane, A 5594/4; Hâce-i Can Ali Fütüvvetnâmesi, Türk Dil Kurumu A/332; Şeyh Seyyid Hüseyin Fütüvvet-nâmesi, Ank. Milli Kütüphane, A 4225; Burgazi Fütüvvet-nâmesi, Abdülbaki Gölpınarlı neşri, İÜİFM, XV; Radavi Fütüvvet-anâmesi, Millet Ktb. 900; Müellifi Meçhul Fütüvvet-nâme, Süleymaniye ktb. İzmir kısmı 798.

Nuru'nun Yaratılması

Allah Ta'ala Hz. Musa'ya bildirmiştir ki: "... altı yüz bin yıldan sonra Habibim Muhammed'in nurunu yarattım. Bir avuç nuru Muhammed'in üzerine saçtım. On yedi bin yıl karşımda bana ibadet yaptı, namaz kıldı, secde etti. Sonra karşımda yine on yedi bin yıl ibadet etti. Andan ol nura hil'at giydürdüm. Ol nur beş kerre secde eyledi. Ol beş secdeden ötri on bin yıl ibadet kıldıktan sonra beş vakt namazı vacib kıldum. Muhammed'ün nuru kendü nurumdandır. Uçmağı da andan yarattum.

Andan sonra atanuz Âdem'i on bin yıldan sonra yarattum"

Hak Celle ve ala Hazret-i Resülün vechesi terinden Arş-ı A'zam'ı ve Kürsi ve Levh ve Kalem ve toksan bin perdeyi ve burucları ve dahi gökleri ve içinde her ne kim var ise anı yarattı. Ve mübarek başı terinden feriştehleri yarattı. Mübarek arka terinden Beytü'l-Ma'mur'ı ve Mekke-i Mükerreme ve Beytü'l-Mukaddes'i ve dünya yüzünde mescidlerin yerlerini yarattı.

Âlem-i Melekût halk oldu. Gördiler bir nur kendülerinden ayrılmış, tertib olmuş makbûl-i müsebbah. Melâikeler anı göricek ayıtdılar: Ya Rabbi, bize bildür bu ne nurdur? Hitab-ı Hazret irişdi kim: Ya melâiketî, bu Habibüm Muhammed Mustafa nurudur. Yeri, göği, Arş, Kürs'i, Levh'i, Kalem,

Cenneti, Cehennemi, sizi anun için yarattum. Çü melâikeler bu hitabı işitdiler, tazim için ayıtdılar: Esselatü vessalam aleyke ya Resülullah.

Ceddi ve Ailesi

Hz. Muhammed'in; İbrahim peygamber yirmi üçüncü, Âdem(as) ise elli birinci atasıdır. Ammileri dokuzdur: Abbas, Haris, Zübeyr, Mukavim (Nevfel), Ca'fer-i Tayyar, Ebu Leheb, Hamza, Acîl ('Ukayl)'dur. Halası altıdır: Aymana (Amine), Beyza, Vabıra (Meze), Atka, Safiyye, Arvâ'dır.

Hz. Muhammed, hanımları on beş kabîn kıldı kendüye. On ikisin alı koydu ve üçin talak virdi: Hadice binti Huveylid, Sevde binti Zem'a, Hafsa binti Ömer, Zeynep binti Cahş, Zeyneb binti Huzeyme, Ümmü Seleme binti Ebi Ümeyya

al-Mahzümi, Cuvayra binti Hâris, Ayşe binti Ebubekir es-Sıddık, Safiyye binti Huyey, Meymüne binti Haris, Umre binti Zeyd ve Mariyye el-Kıptiye. (Hatice bint Huwaylid, Sawda bint Zama, Aisha bint Abi Bakr, Hafsa bint Umar, Zaynab bint Khuzayma, Umm Salama Hind bint Abi Umayya, Zaynab bint Jahsh, Juwayriya bint al-Harith, Ramlah bint Abi-Sufyan, Rayhana bint Amr ibn Khunafa, Safiyya bint Huyayy, Maymuna bint al-Harith, Maria al-Qibtiyya) Hz. Muhammed'in oğulları dördtür: İbrahim, Kâsım, Tahir ve Tayyib. Uç Hadicetü'l Kübrâ'dan, İbrahim, Mariyâ'dan oldu. Kızları dördtür: Fatma, Zeyneb, Rukıyye, Ummügulsum'dur.

Nübüvveti

Hazret-i Resülullah (sav)'un evvel hali halvet idi. Hıra tağında Rabbisiyile muamele idüp halvet iderdi.

Hatta Arab: -“İnne Muhammede şûka Rabbehu” dirlerdi.

Resülullah kırk yaşına irdüğü vaktin Risalet haberi irdi. Nübüvvet geldi, Hak ta'ala azze ve celle'den. Cebrail geldi, Resül hazretine izzet ve ikram birle ayıtdı: Ya Habibullah, Mevlâ azze ve celle, sana selam kıldı. Ve “Tâc” ve “Burak” ve “Âlem” ve “Sancak” ve “Zülfekâr” gönderdi. Şimden girü gazâ kılsunlar diyü emr olındı. Resül Hazreti (as) şâd olup Hak taala Hazretine şükürler eyledi.

Mirâcı

Mirac'ın kankı ayda ve ne tarihte olduğuna ulema ihtilafı vardır: Üstad Ebu Kasım Nişaburî, Necm

Suresi'nin tefsirinde getürmüşdür kim: Rebi'u'l-evvel'in on üçüncü gicesinde idi. Hz. Şeyh Muhyiddin-i Rûmî, Kitâb-ı Siyer-t Evvel'inde getürmüşdür ki: Mirac, Receb-i Şerifin yigirmi yedinci gicesinin on yıl üç ay izhar-ı nübüvvetden sonra idi. Kadı Feyyaz, Şerh-i Müslim'de getürmüşdür ki: Mirac Rebiu'levvel'ün yigirmi birinci gicesinde idi. Nevâî Cezm, Fetevâ'ında Rebiu'l-evvel'ün on yedinci gicesinde idi. Şeyh Ebu'l-Hüseyn Ahmed bin Fârûsî Muhtasar'ında, Sîretü'n-Nebiy'de

getürmüşdür ki: Resulün ömründen elli bir yıl, tokuz ay geçmiş idi. Zi'l-hicce'nün yigirmi yedinci gicesinde pençsenbe gicesinde idi.

Hz. Resül (as), kâfırlar rencideliklerinden melûl olup Hz. Ali'nün kız kardeşi Ummühan'un evine gelmişti. Hak Sübhanehu ve taala Hazretleri Cebrail'e emr eyledi ki Cennete var, Firdevs-i A'lâda bir köşk yaratmışam bir incüden. Kapusu zebercedden Ve anun içinde bir yakutdan sanduk vardır. Anun içinde bir tac ve bir hulle ve bir kuşak var. Anı bile al Mikâil'i ve İsrâfil'i ve Azrâil'i, Seymâil'i, Ketamâil'i ve anlara tabi olan melâikeleri senün ile bile gelsünler. Varup Habibumi bana davet kılun. Ol tacı başına ve hulleyi egnine geydür ve belin kuşat ve Buraka süvar eyle. Andan ya Cebrail, sen rikabdar ol, Mikail gâşiyedâr, baki ferîştehler celâvüdâr olsunlar. Zirâ Habibüm kâfırlar elinden gayet melüldür. Bu gece Hazretüme gelsün, Âlem-i Melekût'ı ve Âlem-i Ceberrûtı seyr eylesün ve didarımı görsün. Ve ne muradı var ise Hazretümde kabuldür, dilesün, diyi emr olındı.

Hz. Cebrail (as) Hak Sübhanehu ve ta'alanun fermanına amennâ diyüp bu zikir olınan melâikelerle yeryüzüne inüp Resülallahı Mekke haremine davet kıldı. Resül Hazreti dahı Ummühan'un evinden taşra çıkup Kâbe Haremi'ne geldi. Ab-ı Zemzemle İbrahim Makamınun ortasında turdı.

Cemi melekler -Esselamu aleyk ya Şefî'u'l-müznebin veya Rahmete'llil-âlemin! Ya Muhammed, Hak taala selam kıldı. Ve sana şol atayı erzânî kıldı kim senden öndin gelen peygamberlerün hiçbirine nasib olmamışdur. Zira bu gece makamun Lâ-mekân, İmamun müstean olırdur. Dur bilün bağla, Buraka bin gidelüm, didiler. Andan Hz. Resül (sav) - Ve aleykümesselam ve rahmetullahi ve berakatühü-didi.

Andan Cebrail ayıtdı: Ya Muhammed, Hak sübhanehu ve ta'ala selam idüp sana şol kadar âtâlar eyledi ki vasfa gelmez. Zira Hak Sübhanehu ve taala seni kendü Hazretine davet kıldı. Makam ve menzilün Kâbe Kavseyndür. Anun şükraneliği için iki rekât namaz kıl, didi. Andan Resül Hazreti şükraneye için iki rekât namaz kıldı. Çün fariğ oldı. Hz. Cebrail ol "Tac" ve "Hulle"yi Hz. Resüle giydürdi. Ol "Şedde" ile mübarek belin bağladı.

Cebrail aytdı: Ya Resüllullah Burak'a süvâr ol, gidelim. Hz. Resül, Bismillahirrahmanirrahim, diyüp

Buraka süvâr oldu. Ve ol demde Beytül-Mukeddesse geldi. Burak anda turdu. Hz. Cebrail ayıtdı:

Burak'dan in ki mübarek yerdür. Bu makama Mescid-i Aksa dirler, didi.

Hz. Enbiya, Burakdan indi. Bismillahirrahmanirrahim diyüp Mescid-i Aksa'ya girdi. Gördi kim, sağda ve solda iki saf nûrânî kişiler. Anlara selam virdi. Aleyk aldılar. Hz. Resül, Cebrail'e sual eyledi: Bunlar kimlerdür? Cebrail Hazretleri ayıtdı: Ya Muhammed, senden öndin gelen peygamberlerdir.

Hemişe arzu iderlerdi ki senün ümmetün olalar ve senün ardunda namaz kı-lalar. Bu arzu ile dünyadan nakl eylediler. Bu gice Hak taala cümlesinün duasın kabul kıldı ve muradların hâsil eyledi. Ta senün mübarek cemalin görüp senün ardunda namaz kı-lalar. Andan Hz. Nebi imam olup cemi' peygamberler ve melâike iktida idüp uydılar. İki rekât namaz kaldı, dua eyledi. Âmin didiler. Çünkü el yüze sürdiler, peygamberler ga'ib oldılar.

Andan Hz. Cebrail ayıtdı: Ya Muhammed, gel varalum Sahratullah Kapısı üzerine çık. Kaçan kim Hz. Resül Salim Kapısı üzerine çıkdı, gördi ki bir sofraya yazılmış, üzerinde üç kadeh ve birisinde süd ve birisinde hamr (şarap) ve birisinde asel (bal). Hz. Cebrail ayıtdı: Ya Muhammed, kankısın dilersen al, nüş eyle. Hz. Resül süd kadehin alup nısf (yarı)'ın nüş eyledi ve nıfsın kodı.

Andan Hz. Cebrail ayıtdı: Ya Muhammed, zihî devlet-i ezeli kim Hak ta'ala sana ezânî kılmışdur, südi kabul eyledün; eğer balı alaydın (ümme-tün) dünya se-vici olalardı, ahireti unudurlardı. Eğer şarabı alaydın ümmetün hep haram-hor olalardı. Amma südün yarısın içüp (yarısın) kodın. Hak ta'ala ümmetün yarısın şefa-at birle cennete koya. Hz. Resül diledi kim el uzadup ol kadehi tamam içe. Hz.

Cebrail ayıtdı: Ya Muhammed, şimden girü fâ'ide itmez. Evvel gerek idi kim tamam ideydün, hikmet bu idi kim eyledün.

Andan Hz. Resüle bir melâlet geldi. Ol demde Hz. Cebrail, gâib oldu. Girü gelüp ayıtdı: Ya Muhammed, Hak ta'ala sana selam kıldı ve ayıtdı kim: Habibüm ümmeti-yçün gam çekinesün, ümmetinün (yarısın kendü şefaatiyle cennet'e koyam) yarısın kendü fazl ü rahmetümle Cennet'e koyam. Eğer anun ümmeti ise benüm dahi kulumdur. Zira ben Ekremü'l-Ekremîn ve Erhame'r-

Râhimîn Padişaham didi. Pes andan Resul Hazreti bu sözi işitdi şad olup sürurundan Allahu ekber (Alahu ekber Allahu ekber) didi. Pes erbâb-ı tarik bu tekhire Tekbir-i Vefâ didiler

Resülullah semâya uric itdükte melâikeden her cemaate ki uğradı, hacamata mülazimet it didiler. Resül'in sülûki Kâbe Kavseyne yetişdi. Ol makamda Resul'e toksan bin kelime yetişdi. Bedehu Hak emr itdi: Ya Habibüm, bu toksan bin kelimenün otuz binin şeriatde ko, otuz binin tarikatde ko, otuz binin hakikatde ko. Şeriat kelimünün birin alı ko. Bادهu yigirmi tokuz bin tokuz yüz toksan tokuzın ur ehl-i şer'e sürsünler. Bedehu her kim o şeriat kelimından bir kelam koyarsa ol kişinün başın kes. O kelamun yerine ko. Bادهu tarikat kelamın talibine vir, anun da birin alı ko. Bادهu hakikat kelamın benüm ile senün ortanda sırreyle. Amma bir kelamın bunda al. Bu üç kelamı tarikat (da) sırreyle.

Hız. Resül, daima ak imame sarınur idi. Amma otuz dört kerre yeşil imame sarındı. Her vakt kim yeşil imame sarınsa, Ebubekr es-Sıddık ve Aliyyü'l-Murtaza gelürlerdi, mübarek olsun dirlerdi. Hız. Resül (sav) anlara dua kılurdu. Ashab ayıtdılar: Hazret-i Resül yeşil imame sarınıcak gelüp mübarek olsun dirsüz, anun sebebi nedür? İmam Ali ayıtdı: Ya ashab, bize bir ilim hâsıl oldı kim, Hız. Resül ne vakt Miraca çıksa, Miracdan gelicek yeşil sarınur. Anun çün mübarek olsun diriz. Miracın kutlularuz.

Ashab çün bu haberi işitdi, gözetdiler ve saydılar otuz dört kerre yeşil imame sarındı. Anunçün ulema ittifak itmışlerdür kim Mirac otuz dördür.

Gazâları

Hız Resüllullah (sav) cümle gazaları yigirmi beşdür. Asker gönderdiği yetmiş yakındur. Bazı gazâları: Bedir, Uhud, Beni el-Mustalik, Beni Kurayza, Hendek, Hayber, Feth-i Mekke, Huneyn, Tâif'dür.

Uhud Gazası

Rasül Hazreti (sav) kaçan kim Uhud gazasına sefer kılıp kâfire ulaştığı esnada cenge şüru' olduğu vaktin Şeytan aleyhi'l-lâne mekr ü hiyle eyleyüb bir yüce

yire çıkup bülend-i avazıla Muhammed şehid oldı diyü nara urıcak kâfirler galib olup Tanrı ta'ala takdirinde olsa gerekdür, fıl-cümle ashab sındı. Ol vaktin Resül Hazretî'nün mübarek dişinün biri şehid oldı. Ol gazada Hazret-i Hamza radiyal-lahu anh şehid oldı.

Hz. Ali kerremallahu vechehu dahi esirmiş ejdarhâ gibi mest olupdur. Yalın kâfir içine girüp Zülfekâr'ı çeküp kafirlerün kanın seyl gibi akıtdı.

Resül Hazreti mübarek başını seccâdeye koyup Bâri-yi ta'ala Hazretî'ne münacat eyledi. Hak ta'ala hacetin kabul eyledi. Emr idüp tozu toprağı cümle kafirlerün gözlerine toldurdu, aciz kaldılar.

Cebrail, Bâri-yi taala emriyle postun üzerine çıkdı. Bülend-i avâzıla gülbagn-ı Muhammedî getürdi. -

İy ashab-ı güzîn, gam yimenüz, bir araya cem' olunuz ki Muhammed Mustafa (sav) sağ selamettür diyicek, cümle ashab tekbir getürüp aleyke aynullah çağrış-dılar.

Meğer ol gazada Hz. Resül'ün bir sevgili alemdârı Peygamber Hazretî'ne gelen dört alemün birin ol çekerdi, adına Ca'fer-i Dayyar (Tayyar) dirlardi. Kaçan kim Hz. Resül öldi, diyü Şeytan-ı aleyhi'l-lâne nida idicek kâfirler Cafer Dayyar'un üzerine alet-i harb ile üşürdiler. Cafer'ün bir elinde sancak ve bir eliyile cenk idüp nice kâfir hazan yaprağı gibi yire dökerdi. Ahirü'l-emr kaza-yı nâgehânî irdi, bir elin düşürdiler. Sancağı bırakmadı. Nice kâfirler dahi depeledi. Akibet bir elin dahi düşürdiler, sancağı bırakmadı, uyluğı birle zabt itdi. Söz öküşdür, bir ayağın düşürdiler, yine âlemi yire komadı. Zıkr ü tesbih iderdi.

Ol vaktin idi kim Hz. Ali'yile Resul Hazretî'nin ashablarından Süheyl (Suheyb)-i Rûmi dilerdi, ol araya irdiler ki, Ca'fer bir ayağın dahı. (düşürdiler) Hak ta'ala celle ve ala melâikelere emr eyledi Ca'fer-i Dayyar'ı kapdılar. Hz. Ali kerremallahu vechehu, Resül Hazretine gelüp şöyle beyan eyledi kim: Ya Resülullah, şunu gördüm kim Ca'fer-i Dayyar'un iki eli ve iki ayağı düşdi, henüz alem'i yire salmadı, didi. Bir yeşil kanadlu kuş menendi göğe ağup nihan oldı. Andan Suheyl-i Rûmî'ye işaret itdüm, yire düşmedin kapdı. Anda olan kâfiri cümle Zülfekârdan geçürüp bi hamdülillah Hazretinüzi sağ selamet bulduk ya Resulullah. /309/

Uhud'dan Dönüş, Tıraş Olması; Taç Hırka Giymesi

Muhammed Mustafa (sav) Uhud gazasında dönüp ammisi Hz. Hamza şehid olup kendülerin mübarek dişi şehid oldu. Ol kırrâ' külfetinden halas ola diye emr olındı. Ve bu ayet indi: Elem terâ innellahe enzele mine's-semâi ma fetessebba-hu'l-arda bi hasreten.

Ve dahi ömründen elli üç yıl yedi gün ve yedi saat geçmişti. Oturup tilavet-i Kur'an'la meşgul olmuştu. Nâgâh Fetahna leke suresinde bu ayet irişdi kim, kav-luhu Ta'ala "**İnşallahu âmenîne muhallikîne ruuseküm ve mukassırîne lâ tehafune fe alime ma lem ta'lemû fe ce'ale min duni zâlike fethen karî-ben.**" (Fetih Sûresi, 27) (...siz Allah dilerse, güven içinde başlarınızı tıraş etmiş ve saçlarınızı kısaltmış olarak, Kutsal Mescid'e kesinlikle korkmadan gireceksiniz. Öyleyse O, sizin bilmediğinizi bilir! Sonra size, ondan önce yakın bir zafer verdi). Hz. Sahib-i Risalet tefekküre vardı, derhal Hazret-i İzzet'den Cebrail (as) geldi, selam eyledi. Ve buyurdu ki: Bu ayet iriştiği vaktin niçün tefekküre düşdün? Resül ayıttı: Ya Cebrail, Vacib ta'ala Kelam-ı Kadiminde işaret eylemiş, gönlüm anı diler ki kasr u halak eyleyem, imdi gerekdür ki Hazret-i İzzet'e varasın benümçün dileyesin kim kasr u halak idem ve tac u hırka giyem, didi.

Pes andan Hz. Cebrail her ne didiyise Rabb-ı İzzete arz eyledi Andan Cebrail'e Hak buyurdu ki: Var

Cennet'ün hazinedarlarına digil kim sekiz uçmağı zeyn eylesünler. Ve cemi melâikeleri nurdan tabaklara rahmet suyu toldursunlar, dahi senün ile bile Habibümün katına dahi cennet cevahirlerinden alsunlar varup Habibümün başını tıraş eyle. Ve legen. Daru's-selam içinde bir kasr vardur, bir dane yakut-ı ahmerden yaradılmışdur kırk manzarası vardur. Ve anun içinde bir ustura vardur la'lden. Anun seng ü tiğ'i bizüm Habibimüzün nur-ı berkinden yaradılmışdur, anı al ve dahi Tüba ağacından dört yaprak bile al, birbirine müretteb eyle, bizüm kudretimüzi müşahade eyle ve dahi köşk içinde bir hokka var, hokka içinde bir tac var nurdan, anı başına koyasın. Ve ol kuşağı kim İbrahim (as) kuşatmışduk, anı dahi ilet, anun beline kuşad. Ve dahi ol gömleği ki heva yüzünde İbrahim Peygambere giydürdük, Nemrüdün odı ana kâr (itmedi,) berd u salimen oldu. Anı benüm Habibüme giydür. Ve dahi dellaklık eyle. Ka'be'nün karşusunda başm tıraş eyle. (...)

Cebraîl, Hazret-i İzzet'den bunı hâsıl eyledi, bunca cevahiri Hâce-i Kâinat ve Sened-i Mevcüdât için getürdü. Hâce dahi fı'l-hal iki rekât namaz-ı şükür kıldı. Ve tecdid-i tam ile Harem içinde oturdu. Ol gün pençşenbe günü idi. Ve Ramazan ayının yigirmi birinci günü idi, üç saat geçmiş idi. Hazret-i Resul, Haremden çıkıdı ve Harem'ün karşusına iki dizi üzerine oturdu. Ve baş açdı. Bir lem'a zahir aldı. Ve

Hazret-i Resül lem'ası İlliyyîn'e degin şu'a virdi. Andan sonra cemi' melü'ılce sal tayyibat u zakiyyat dirlerdi.

Ve ol cevâhirlere ki getürmüşlerdi, tabaklarla nisâr itdiler. Melekler anun cema-line mütehayyir kalmışlardı. Andan sonra Cebraîl Hz. Muhammed'ün nürünün önüne baş kodı, Allah'a secde eyledi.

Andan sonra baş kaldurdu, Seyyid'e icazet virdi. Hazret-i Risalet işaret eyledi ki, hoş ola.

Pes Cebraîl sağ ayağın ilette kodı ve didi ki: Sübhanellahu zül-melekü ve'l-meleküt. Andan sonra mâ-i muayyen dirler Uçmak'dan getürdiler, adı Mâ-i Tûrdur. Ol Mâ-i Tûr ile mübarek başın yaş eylediler.

O halde cemi melaikeler sa'lavât-ı tayyibât ve zâkiyyat virdiler, başdan ayağa degin.

Andan sonra Cebraîl (as) ol usturayı ki sapı la'lden, tiği Muhammed'ün nür-ı berkinden idi. Hz. Risalet'ün başı üstüne kodı. Didi kim: Bismillahi ve bi emrillahi vallahu ekber. Ve sağ tarafından bir elif getürdü saçından. Andan sonra usturayı sol tarafına kodı ve didi kim: Bismillahi mübtedâ Rabbi'lahira ve'l-ûlâ. Sol tarafından bir elif çekdi. Andan sonra başının ortasına kodı didi kim: Allahu ekber Allahu ekber lâ ililhe illallahu vallahu ekber.

Ve dahi Muhammed Resülullah bu ayeti mübarek diliyle okıdı: **Muhallikîne ruuseküm ve mukassırîne lâ tehafune fe alime mâ lem ta'lemü fe ce'ale min duni zalike fethen kariben** (Fetih Sûresi, 27) (...siz Allah dilerse, güven içinde başlarınızı tıraş etmiş ve saçlarınızı kısaltmış olarak, Kutsal Mescid'e kesinlikle korkmadan gireceksiniz. Öyleyse O, sizin bilmediğinizi bilir! Sonra size, ondan önce yakın bir zafer verdi).

Rivayet iderler ki bir elif kadarca yer bâki kalmışdı. Hiçbir kıl ol saçdan yere düşmedi. Ve bu hazır kişiler mütehayyir kaldılar, ahir tahammül idemeyüp sordular ki: Ya Resülle, sizün mübarek saçınız yere düşmedi, kazıda gitdi, hiç nesne görünmedi? Hazret-i Resul, ben dahi bilmezim didi. Pes Cebrail'e didi: Yâ Ahî, benim saçum kanda gitdi, hiç nesne zahir olmadı ve hiç kimse görmedi ve ben dahi görmedüm? Cebrail (as) didi ki: Sizün mübarek saçınızın sağışı on yedi bin üç yüz otuz iki adet kıl idi. Otuz tel senün evladın için kodılar ve gitti kalan melâikeler ve havârîîn ki nisar için getürmüşlerdi, ol tabaklara kodılar, hamâil-i anberîn eyleyeler. Allah tebareke ve ta'ala anları yarlıgaya.

Cebrail bu sözi Hazret-i Risalet katında beyan eyledi, anlar dahi ferâferîn eylediler. Didiler ki: Saddâk ya Resulullah, sakaleyn ve hucet-i Kâbe Kavseyn.

Çünkü Cebrail (as) Muhammed Mustafa halvetden farig oldu, nûrdan tac ki getürmüşdi başına kodı. Ve ol İbrahim peygamber gömleğin Resüle giydirdi. Ve ol hırka ki Hazret-i İzzet didi ki dört yaprak Tûbâ ağacından ilet ve bizum kudretimüzi müşahade eyle. Ol yaprağı Muhammed Mustafa üzerine bıraktı, Allah ta'ala emriyle hırka oldu. (...) Ve dahi İbrahim peygamber kuşağın kuşatdı.

Çün Cebrail bu işlerden fârig oldu ve bu şartları yerine getürdü. Andan sonra Cebrail, on yedi bin üç yüz otuz iki saçı Hz. Mustafa'nun ol melâike-yi hûr-ı ayn mecmuasın göge ilettiler. Mecmu melekût ve ceberrût ziynet-i istikbal için geldiler ve Cebrail'i ziyaret itdiler. Allah fermanyıla Resul'ün saçın hırz-ı heykel için Cebrail anlara ulaştırdı. Ol melâikeler ol saçı öperlerdi ve yüzlerine sürerlerdi.

Cümle Arş'ı ziynet itdiler.

Hüccet-i Kâinât ve Server-i Mevcûdât halak'dan fâriğ oldu, şükrâne için iki rekât namaz kıldı.

Veda Haccı (Gadiru Hum ve Hilafet Hadisesi)

Hicret'den dokuz yıl on bir ay sonra Medine'de ihram bağlanup Kâbe-yi Şerif'e varıp hacc eyledi. Ol hacca Haccü'l-vedâ didiler. Yani Enbiyâ'nun ahir haccı idi.

Çü kim hac idüp geri Medine-i Münevvere'ye teveccüh eylediler. Kaçan kim Mekke ile Medine arasında bir makama geldiler. Ol makama Gadiru Hum² didiler, ol makama kondılar. Andan Hazret-i Cebrail-i Emîn bi izni'llahi Rabbil-âlemîn bu âyâtı gönderdi: **“Ya eyyühe'r-rasüle belliğ ma üz zile ileyke mi'r-Rabbike ve in lem tef'al fema bellağte risaletehu vallahu ya'simuke mine'n-nas”** (Mâide Sûresi, 67) (Ey Resül, Rabbinden sana indirileni bildir, -eğer bunu yapmazsan, o zaman O'nun mesajını iletmemiş olursun. Ve Allah seni insanlardan koruyacaktır).

Cebrail-i Emin geldi ayıtdı: Ya Seyyidî, ya Senedî Rasülullah, Hak taala sana selam ider, aydur, ve bu ayet ile buyurur kim, vakt oldı kim Habibüm benüm Hazret'üme vasıl ola ta kim hûr u gilman ve kusûr ü emân anunıla, anun evladı birle areste ola. İmdi bu makamda Aliyi Hilafete vasiyy eylegil ki senden sonra senün yerinde İmâm ve Halife ve Vasiyy ola. Bu sözleri işidince minber yok, Medineye gidince yerine götürürüm diye fikr itdi. Cebrail (as) Hazret'e vardı, girü geldi. Ya Muhammed, Allahun emri böyledür kim deve palanından minber düzeler, üzerine çıkasın, emri yerine koyasız didi.

Resül (as) ol makamda buyurdı deve palanından bir minber düzdiler. Pes Resül, ol minber üzerine çıkdı. Hz. Ali dahi ol minber üzerine çıkdı. Resul Hazreti Ali'yi sağ yanına turgurdu, andan sonra Resül (sav) bir hutbe-i beliğ okıdı. Evvel Tevhid-i Hak okıdı, andan yüz bin yigirmi dört bin peygamberler, üç yüz on üç mürseller cemi' hak din üzerine gelüp gitdüklerin ve kendü Hatemünnebiyyin olup kendüden sonra ayruk peygamber gelmiyeceğin ve İslam dininün haklığın ve ashabinun fazlın beyan itdi.

Hazret-i Nebi, İmâm Ali'yi kendü mübarek gönleginin içine çekdi. İki dahi mübarek başların bir yakadan çıkardılar ve ikisi birbirin kucdılar. Pes Resül Hazreti mübarek dilin depredup ibaret-i garîb birle ve fesilhat-i beliğ birle ağaz idüp ayıtdı: Demüke demî ve lahmüke lahmî ve cismüke cismî ve ruhike rühî, ya Aliyyü ente ahî bi menzileti Mûsâ ve Harun. Ashab: Henîen leke ya Ali, diyü çağrışdılar. Ashab arasında bir kişi hased vechiyle didi kim: Ya Resulullah, siz mübarek gönlegünüzü çıkarun, ta kim biz dahi görelüm. Öyle diyicek Resül Hazreti (as) mübarek teninden gönlegi çıkardı.

2 Gadir-i Hum hakkında bkz. Cemal Sofuoğlu, “Gadir-i Hum Meselesi”, AÜFD, XXVI, (1983), s. 461-470; Ethem Ruhi Fırlı, “Gadir-i Hum”, DİA, s. 279-280

Gördiler kim Resülün teniyile Ali'nün tenleri bir olmuştu. Ashab bu hali göri-cek, Saddâk ya Resülullah, didiler.

Amma bir taife ki Ali'yi ziyade severlerdi. Ol kişünün sözi anlara katı geldi, ayıtdılar: Bu kişiye bu söz ne hâcet idi ya Resül Hazreti'ne kizb mi zanneder? didiler. Andan adavet peydâ oldu.

Amma Resül Hazreti (as) ayıtdı: Ya ashab, sizden bir sual iderem. Ayıtdılar: Ne sual buyurursunuz ya Resülullah? Ayıtdı: Ya eyyühennâs men evlâküm bi en-füsüküm. Kendü nefsizünden kimi ala görürsünüz. Ayıtdılar: Allah ve Resüli. Pes Resül Hazreti böyle buyurdu kim: Men küntü Mevlahü fe Aliyyün mevlahü ve haza Aliyyün mevlahü. Ashab cemi semi'nâ didiler.

Andan Resül, Hz. Ali'nün sağ elin eline aldı, başparmağın parmağına kodı. Ve bu ayeti okıdı: **İnnellezîne yubayi'üneke innema yübaiunellahe yedul-lahi fevka eydihim femen nekese fe innemâ yenkusi ala nefsihi femen evfâ bimâ âhade aleyhullahe fese yu'tihi ecran azimen** (Fetih Sûresi, 10) (Sana bağlılık yemini (biat) edenler, Allah'a bağlılık yemini etmektedirler.. Allah'ın eli, onların ellerinin üzerindedir. Kim, sözünden dönerse, ancak kendi zararına dön-müş olur. Kim Allah'a verdiği sözü yerine getirirse, Allah ona büyük br karşılık verecektir). Bu ayeti tamam okıduktan sonra bu Ahd şartıyçün bu dört hadi-si okıdı: Evvel –Et-tazimu liemrillah-, ikinci:- Veş-şefakatü halkillah-, üçünci: Ed-dünya bi musâmahatin-, dördüncü: Ve'l-ahiratü bi şefaatin-. Andan sonra Ali hakkında bu duayı kıldı: -Allahümme vâlimen vâlâhu ve âdi men âdâhu ve'nsur men nasarahu va'hzül men hazalehu ya mucibe'd -daavet-.

Andan ashabdan yana dönüp ayıtdı: Ya ashab, Nübüvvet ve Risalet bende hatm oldu. Şimden sonra imâmet, keramet, velâyet zamanıdır. Efdal-i enbiyâ be-nem ve efdal-i evliya Ali'dür. Cemi' ashab: Henîen leke ya Ali- didiler. Ve Hz. Ömer (ra) Beh, beh leke ya Ali ashabtü mevlayi ve mevlâyi külle mü'minü ve mü'mine- didi.

Pes Hz. Resül (sav) minberden indi. Dahi mübarek seccâdesin (Ali) getürdi, ol minberün ayağından Resül emriyle bıraktı. Andan Resül Hazreti saccadeden üç kadem girü turdu. Evvel sağ ayağın bir adım ilerü basdı Allah ta'ala adı birle. İkinci kadem ki basdı Cebrail-i Emin adı birle, üçüncü kadem ki basdı kendü adına.

Seccade üzerinde iki rekât namaz kıldı ve dua kıldı. Çün kim namazdan fâriğ oldılar Hz. Peygamber seccadesinde turdılar. Andan mübarek omuzundan dürr'e'asını alup seccâde üzerine elif şekli kodı, dua okıdı.

Badehu dürr'e'ayı aldı seccade üzerinden boynına bıraktı, ayıtdı: Ya Ali, ta'al, didi. Fil-hal Ali, Hz. Resül'ün karşısında el bağlayup turdı.

Andan Resül Hazreti (as) dürr'e'a'yı mübarek boynından eline aldı: Ya Ali bu şedde ol kuşakdur ki

Mi'rac gicesi karındaşum Cebrâil benüm belüme bağladı. Bu şedde ile kuşatdı. Ve beni Allah ta'ala Hazreti'ne iletđi. Ben dahi senün beline kuşaduram, didi. Hutbe okıdı, andan ol kuşağı Hz. Ali'nün beline bağladı. Sağ yanından saldı, Al-lahu ekber didi. Evvel düğümde, Bismillahi ale't-tahkiki ve'lhamdülillahi ale't-tevfık, didi. İkinci düğümde Cebrâil adına düğdi. Üçüncü düğümün kendü adına düğdi ve mühri dönderdi. Ta kim Allah adıyla düğilen üstine geldi. Ve ol kuşağm bir ucın sol yanına sokdı ve ayıtdı: Mektübü alâ ya bil-cenneti Lâ ilâhe illallahu Muhammedür-resülullah. Ehl-i Fütüvvet buna Haras-i Şedde/Mühr-i Şedde dirler. Andan sonra Hz. Resül (sav) mübarek ellerin ol kuşağın altına sokdı ve buni okıdı: **Etmemtü leke ekmeltü leke ve ahlaktüke ve ecranke ya Ali.** Ehl-i Fütüvvet buna Tekmil Şedde dirler.

Andan sonra Hz. Resül ol şeddün mübarekliğiçün dua kıldı. Seccade üzerine oturdı ve ashablar dahi cümlesi oturdılar. Andan sonra Hz. Resül (sav) bu hadis-i şerifi buyurđı: **Ya eyyühe'l-mü'minune elyevme mevâhân mehâu fi'l-islâm isneynil-ennel-müminü kesirü bi ahîhi.** Manası budur ki: İy ol kimseler kim imana gelmişsiz, bugün karındaşlık günidür, karındaşlaşun, bedürüsti kim mümin kardaşıla çokdur.

Çün ashab (ra) cemi'an Hz. Resülün dürer-i yâdlarından bu sözü işidüp şad oldılar. Sem'an ve ta'aten ya Resulullah, didiler.

Pes Hazret-i Nebiy Hz. Ebubekr'i Ömer ile kardaş itdi. Hz. Osman'ı Abdurrahman ile kardaş eyledi. Selman'ı Ebü Derdâ ile Amâdin'i Basrî Said b. Abid ile ve bâki sahabeleri bir bay bir yohsul ile kardaşlaşdurdı.

Çün Hz. Enbiya, ashabı ikişer ikişer kardaş eyledi Hz. Aliyi kimse ile kardaş

itmedi. Mübarek gözleri yaş ile taldı. İleri gelüp ayıtdı: Ya Resüullah, cümle sahabeyi birbiriyle kardaş eyledün, beni kimse ile kardaş eylemedün, didi. Andan Hz. Resül ayıtdı: Ya Ali sen benim karındaşumsın dünyada ve ahiretde, didi.

Hız. Resül, Hız. Ali'ye dua kıldı, başına imame saldı. Ana Zî's-sehâb dirler. Tac üstüne sarılmış iki tablasâni var idi. Ayıtdı: Ya Ali, Bedr-i Hîn gazasında Hak Sübhanehu ve ta'alâ yardım için ferişteher göndermiş idi. Cümlesinün başlarında imameleri böyle idi. Ve dahi Hız. Alinün egnine Fütüvvet libası geydürdü ve ayıtdı: Ya Ali, Mirac gicesi karındaşum Cebrail bana nice yetişdürdü ise ben dahi sana öyle yetişdüreyim, didi. Ve Hız. Ali'yi hilafet seccadesine geçürdü. Ve ayıtdı: Ya Ali, sen dahi halkı böyle kuşad, didi. Andan Hız. Ali yerinden turdu, Hız. Resul önünde on yedi miyân-bestenün belin bağladı. on yedi namaz-ı farizâ hürmetine.

Ashab, miyan-beste oldukdan sonra Hız. Resül (as) ayıtdı: Ya Ali, bu şeddin ve bu kardaşhğın şükranesiyçün bir nimet bünyad idün. Hız. Ali yerinden turup beksemat ve yağ ve burma getürdü. Bir ağaç çanağa koydu. Mübarek elin urdu. Birbirine karışup helva oldu. Ol mahfilde olanlara kendü eliyile bahş itdi. Helva mecmu' ashaba yetişdi, bir mikdar dahi kaldı. Pes artan helvayı bir kutuya koyup ağzın mühürleyüp, Hız. Selman-ı Fârisi'ye virdiler. Ta ki Hız. İmam Hasana ve İmam Hüseyne ve Hız. Fatımatu'z-Zehra'ya ve baki Ehl-i Beyt-i Resül'e ulaşıdura. Selman-ı Fârisi ol kutuyu tazim birle başına koyup yola revan oldu. Ve her menzilde sih-pâ üzerine kordu. Bu tarik üzre Medine-yi Münevvere'ye yetişdi.

Rıhleti/Vefatı

Kaçan "İza câ'e" (Nasr suresi) nazil oldu. Resul Hazreti'ne malum oldu kim dünyadan ahirete naklidür. Ayıtdı: Bende kimin hakkı varısa talep itsün didi. İki kişi talep itdi. Resülullah (sav) öbür dünyaya intikalinde Yemen bezlerinden üç ak bezle kefenlendi.

Kemâlâtı

Resül Hazreti'nün üstadı Cebrail (as) idi. Resül (as) buyurmuşdur: Ne amel işlemek dilesem, Hız. Peyk Cebrail, kâbil-i Hak'dan vahy ile gelür, bana delil olurdu.

Pes malum oldu ki Cebrail bana hem ahî ve hem üstâd-ı kâmil oldu ve hem bey'at eyledüm.

İmdi bu ne fazl ve ne kemâlât ki Hak ta'ala anı Habîb idine, Arş'ı, Kürs'i, Levh'i ve Kalemî cemi' mükevvinatı anun ışkına yaratdı ve on sekiz bin âlemi anun yüzi suyu hürmetine yaratdı, ol bunca kemâl ile "Benüm fahrum fakr iledür" didi.

Hz. Peygamber, hizmet makamını en ulu makam bilmiştir: Ashâb öninde kendü nakîb oldu. Ol hinde bir Arab geldi, Resül Hazretine sual kıldı: **Men seyyidiküm? Kale Resülullah: Seyyidina hâdimühüm.** Yani Arab sorar kim: Sizün ulunuz kimdür? Resül (as) ayıtdı: Bizüm ulumuz, hizmetkârlarımızdır. Ol Arab bildi kim uluları oldur. Pes Arab imana geldi.

İnsanları imana sabr ile getirmiştir: Resül Hazreti ayıtdı: Bir gün Yahüdi beni evine okıdı, yardım. Ol Yahüdi evine girdi, girü çıkdı. Nesne yoğımış didi. Döndüm ki gidem, yine çağurdu: Gel vardur. Gene reddeyledi. Gene döndüm ki gidem, bu kez ol Yahüdi çağırdu ki: Ya Resülullah, amennâ ve saddaknâ bedürüsti bildim ki Allah bir, sen Hak Resülsün, didi ve ayıtdı: Eşhedü enlâ ilâhe illallahu vahdehu lâ şerike lehu ve eşhedü anne Muhammeden abduhu ve Resülüh.

Sıfatları

Hz. Peygamber için kullanılan sıfatların belli başlıları alfabetik sıraya göre şöyledir: Mustafâ, Ahmed,

Mahmud, Ahir Zaman Peygamberi, Âlem-i Seyyidüs-Sıkaleyn, Bihter-ı Evliya, Cümle Halkun İzze

Câhi, Cümle Zerrâtun Penahı, Derdlerün Tabibi, Dinün Direği, Emir-i Muh-teşem, Enbiyâlar Padişahı,

Enbiyâlar Serveri, Enbiyanun Yegi, Evliyalar Rehberi, Fahr-ı Âlem, Fahri'l-En-biya, Habîb-i A'zam, Hâce-i Âlem, Hâce-i Kâinat, Hatemu'n-Nebiyullah, Hazret-ı Resul-ı Ekrem, Hazret-ı Server-i Kâinat, Huccet-i Kâinat, İmamı'l-Haremeyn, Kâinatun Şems ü Mahı, Kethuda-yı Din, Mahbüb-i Huda, Merfhar-ı Mevcudât, Nebiyy-i Muhterem, Pişva-yı Arab ve'l-Acem, Rahmeten li'l-âlemin, Rehumâyî

Cennet, Sadr-ı Bedr-ı Âlem, Sahib-ı Kerem, Sened-i Mecudât, Server-i Kainât, Server-i Mevcudât, Seyyid-i Veled-i Âdem, Şefi'ü'l-Müznibîn, Şeri'atun Begi.

Malvarlığı

Silah olarak; üç zırhlı vardı: Davud peygamberün zırhıdır ki giyüp Tâlut cengine vardı, Bedir gününde Cebrâil getürdü. Ve birinin adı Makraa ve birinin adı Kâzib (Makfûr) idi. Üç kılıcı var idi: Biri Zülfekâr ki anı Ali'ye virdi. Ve biri Dehhâk anı Hamza'ya virdi. Ve biri Tiğ-ı Samsam'dur anı Amru

Ma'dî Kürb'e virdi. Üç yayı vardı: Her birine bir ad komışdı: Biri Kâfûr ve biri Mağfûr' ve biri Leybût

Binit olarak; Beş atı vardı: Biri Nahif ve Azâr ve Turâk ve Keseb ve Döldül. Bir katırı vardı: Adı

Beyzâ. Bir eşeği vardı: Gafıra idi. Üç devesi vardı: Biri Gasyâ ve biri Derced ve biri Fasûle

Giysi cinsinden, Bir cübbesi vardı: Dibâdan yeni dar idi ve cübbenün yakası atlasdan idi. Sincâbî kürki vardı içine giyerdi. Bir kaftanı var idi atlasdan. Donları çoğıdı, illâ bunları vaktiha giyerdi. Bir şemlesi vardı ak yünden, Bir imâmesi vardı, kara üstine (ak) sarardı. Dört üsküfi vardı: Birinin beş tereki vardı. Hassan-ı Şâir'e bahşiş virmişdi. İki dane kara edüğü vardı. İş bu ayıtdığımızda hiç kızıl ve saru yoğıdı "Nâ"linde kâbâlan var idi. Kâbâl kim kahle-i cümcümenün tasmaşıdır. Zillî giymişdür. Ayağınun orta parmağın ve altı yanındağı parmağın sokar. Şah Neccaşi (ra) iki siyah edik armağan gönderdi, nakşı yok idi. Abdest aldıkda üzerine mesh eyledi.

Sahtiyan döşek ve bulgârî döşekde yatmışdır. Üç çanağı var idi altundan.

Şahsi eşya sıfatında Bir ayinesi var idi, her dem ana nazar kılurdu. Dört bıçağı var idi, altundan. Bir yüzüğü var idi, gümüşden. Kaşında üç satır yazılmışdı: Evvel, Allah adı; ikinci, Muhammed; üçüncü, Resillullah. Ol yüzüğü Ebubekr es Sıddık giydi. Andan Ömer giydi, andan Osman giydi. Bir gün Aris kuyusunda oturırken yüzük parmağrından kuyuya düşdi. Hz. Osman buyurdu, suyun döktiler, fe-amma bulunmadı.

Sanatı

Zevvacdan evvel Hadice malı ile ticaret itdi. El değirmeni ile un öğütmek Resülullah sünnetidür. Hz. Fatıma'ya cihaz ile bir değirmen bile vermişdür...

Fütüvvet İlkelerinin İktidarı: Ankara Ahiler Hükümeti

İslami dönem Türkiye topraklarının ve çalışma hayatının mayası durumunda olan Ahilik, kısmen değindiğimiz gibi, “fütüvvet” teşkilatının bir uzantısı olarak görülmektedir. Abbasi halifesi Nasır (1180-1225), devlet otoritesini yeniden kurmak, sosyal barış ve huzuru temin etmek için fütüvvet teşkilatlarından yararlanma yoluna gitmiştir. Buna paralel olarak, I.Gıyaseddin Keyhüsrev Abbasi halifesi ile münasebet kurarak fütüvvetin Anadolu'da da teşkilatlanmasını istemiştir. Sultan'ın hocası Mecduddin İshak başkanlığında Bağdat'a gönderdiği heyet dönüşünde, halifenin talimatıyla, Muhyiddin İbn Arabi, Evhaduddin Kirmani ve Şeyh Nasiruddin Mahmud el-Hoyi'yi Anadolu'ya getirmiştir.

Ahilik İzzeddin Keykavus (1211-1220) ve I.Alaaddin Keykubad'ın (1220-1246) bu teşkilata girmesi ile siyasi desteğine kavuşmuştur. Öte yandan, büyük mutasavvıf Şihabuddin Sühreverdi'nin Alaaddin Keykubad zamanında Anadolu'ya yaptığı ziyaret de ahiliği güçlendirmiştir. Bununla beraber, Anadolu ahiliğinin asıl kurucusu olma şerefi İran'ın Hoy şehrinde doğan Nasiruddin Mahmud'a (ö.1262) aittir. Esasen Ahi Evran olarak bilinen ve Kırşehir taraflarında faaliyet gösteren Nasiruddin Mahmud I.Alaaddin Keykubad'ın destek ve yardımıyla çalışma hayatının esaslarından olan usta-kalfa-çırak ilişkilerini yeniden düzenlemiş, ekonomik hayatı ahilik çerçevesinde çağa uygun olarak yapılandırılmıştır.

Ankara'da Ahilik

Anadolu'da neredeyse köylere kadar yayılan ahilik, özellikle 13. yüzyılın ikinci yarısı ile 14. yüzyılın ilk yarısında, devletin merkezi otoritesinin zayıfladığı dönemlerde yerleşim merkezlerinde, ekonominin yanında, siyasi hayatta da önemli rol oynamıştır. Bağımsız bir siyasi güç olmamakla birlikte, kargaşa ve anarşi zamanlarında siyasi ve askeri güç olarak ortaya çıkıp toplum hayatına yön vermiş,

bir anlamda iktidar olmuştur. Özellikle Moğol istilasından sonra mahalli otorite haline gelmiştir.

Bunun en güzel örneği Ankara'da vücut bulmuştur. Ankara Ahiler Hükümeti'nin 13. yüzyılın sonları ile 14. yüzyılın birinci yarısında, yani Selçuklu hâkimiyetinin zayıflamasından Osmanlıların yönetimine katıldığı (1362) döneme kadar bu şehirde iktidar olduğu kaydedilmektedir. Bu dönemde bir yandan Anadolu Selçuklu Devleti'nin hâkimiyeti sarsılmış, öte yandan İlhanlılar bölgeyi tam olarak kontrol edememişlerdi. Bu otorite boşluğunun siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel yıkımlara yol açmaması için, zaten güçlü bir durumda olan Ankara ahileri yönetimi ele alarak, yarı bağımsız siyasi iktidarlarını kurmuşlardır. Hatta bu iktidar, bir dereceye kadar yarı bağımsız bir şehir devleti olarak da adlandırılabilir.

Ancak Ahilerin, yönetim tarzı olarak geleneksel Müslüman Türk devlet usulünü sürdürdükleri tahmin edilebilir. Buna ilaveten Ankara'da o yıllardan kalma tarihi, dini ve sosyal nitelikli eserlere bakılırsa ahilerin başarılı bir iktidar sürdürdükleri söylenebilir. Bugünkü Ankara'nın en güzel camilerinin ve diğer sosyal tesislerinin çoğu ahilerin hediyesi olarak yüzyıllarca halka hizmet vermiştir.

Ankara Ahiler Hükümeti, Müslüman Türk esnaf, sanatkâr ve zanaatkârının bir iktidar denemesidir. Hem de Türk ve Anadolu tarihinin en sıkıntılı döneminde gerçekleştirilmiş bir denemedir. Ankara esnafı, gerekli gördüğü, kendine görev düştüğünü anladığı anda iktidarı ele almış, halkın sonu gelmez kanlı kargaşa ve maceralara sürüklenmeden, dini ve milli kimliğini kaybetmeden bu topraklardaki hâkimiyetinin devamına yardımcı olmuştur. Türk esnafının, yerli esnaf karşısında yıkılmadan, ülke iktisadında söz sahibi olmasına katkıda bulunmuş, hatta dahası, Anadolu iktisadının Türklerin eline geçmesine zemin hazırlamıştır.

Sonuç Yerine

Fütüvvet geleneğine göre genelde peygamberler, özelde Hz. Muhammed çalışma hayatında örnek ve moral-motivasyon kaynağı olmuşlardır. Bütün peygamberler çalışmışlar, üretmişler, geçimlerini ele meği ve alın teri ile sağlamışlardır. İnsanlık içi elzem olan alet-edevatın mucidleri olma yanında, insanların ihtiyaçlarını karşılayan temel mesleklerin ilk temsilcileri de onlardan çıkmıştır.

Bu zincirin son halkası olan Hz. Muhammed de üretendir; üretimin içindedir. Çalışma hayatının adab, erkân ve ahlak ilkelerini belirlemiştir, bu alanın nâzımı olmuştur.

Bu gerçeğin İslam medeniyetindeki çalışma hayatına yansımaya gelince, herhangi bir meslek mensubu işinin başında, Hz. Peygamber'i işinin piri, kendisini de onun temsilcisi olarak görmüş, çalışma sırasında ibadet yaptığı duygusunu hep muhafaza etmiştir. Esnaf, zanatkâr, üretici, işçi vs. dünya ile, müşteri ile, işi ile meslekdaşaları ile hatta ailesi ile ilişkilerini Hz. Muhammed örneği üzerinden yürütmüştür. Çalışan, bu bilgi ve duygu donanımı ile hayatını daha iyi anlamlandırmış, işini sevmiştir. Bu nitelik ekonomiye istikrar, topluma kardeşlik, huzur mutluluk sağlamıştır.

Moral-motivasyon bağlamında, iş ve meslek dünyasının geleneksel ortamında Hz. Muhammed elle uzanıp tutulacak kadar yakındı; işyerinin bir yerinde sanki çalışma veya murakabe halinde idi. Çalışan, mesleğinin piri ve ideal tipi olarak bir peygamberi görüyor, kendisini de onun izinde hissediyordu. Elbette bunlar, sanayi ve modernleşme öncesi İslam toplumunun anlamlı değerleri idi. Ancak biz söz konusu tecrübenin hiç bir zaman değerini yitirmeyecek olan insan için ve insan merkezli olduğunu düşünüyoruz. Moderleşme sürecinde bunların önemli bir kısmı anlamını yitirdi veya meslek erbabı kendilerine yeni pirlere edinmeye başladılar. Bunda Hz. Peygamber'i, iktisadi, sosyal ve kültürel gelişmeler ışığında yorumlayıp insanımızın hayatındaki anlamlı yerini almasına yardımcı olamayan ulemanın sorumluluğu vardır.

KAYNAKÇA

Es-Sülemî. (1997). Ebu Abdurrahman Muhammed tasavvufta fütüvvet (Süleyman Ateş, Çev.).

Gölpınarlı, A. (1953). Burgazi fütüvvet-nâmesi. İÜİFM, XV.

Hâce-i can ali fütüvvet-nâmesi. Türk Dil Kurumu, A/332. Müellifi meçhul fütüvvet-nâme. Ankara Milli Kütüphane, A5594/4.

Müellifi meçhul fütüvvet-nâme. Süleymaniye Ktb, İzmir kısmı, 798.

Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, 1(1), ss. 34-59.

Radavi fütüvvet-anâmesi. Millet Ktb, 900.

Şeyh Seyyid Hüseyin fütüvvet-nâmesi. Ankara Milli Kütüphane, A 4225.

Torun, A. (1998). Türk edebiyatında türkçe fütüvvet-nâmeler. Kültür Bakanlığı Yayınları.

KUR'AN ANTROPOLOJİSİ AÇISINDAN İNSAN VE ÇALIŞMA

Safwat Mustafa KHALİLOVİC*

Özet

İş, bir insanın hayatındaki yeryüzünde gerçekleştirebileceği önemli bileşenlerden biridir. Eylem olmadan, insanlığın elde ettiği başarıları ve uygarlığı elde edemeyeceğini söylemek adil olur. İşle, kişi kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için temel geçim kaynağını sağlayabilir. İşin/çalışmanın nesnel değeri, toplumun geri kalanının bir insanın yaptıklarından ve başkalarına sunduklarından yararlandığı bir bütün olarak toplumun gelişimine katkısıdır. Bu anlamda, İslam'ın sıkı çalışmaya değer verdiğini ve onu ibadet seviyesine yükselttiğini kabul ediyoruz. Ancak bir insanın ibadet yaptığı her iş, başka bir deyişle yaptığı her hareket ibadet niteliklerine ulaşıyor mu?

Bu araştırma, İslam'ın çalışma görüşü ile ilgili sorulara cevaplar sunmakta olup, Kur'an-ı Kerim'in ayetleri ile Efendimiz Hz. Muhammed'in (s.a.v.) sünnetleri çerçevesinde hayatın çeşitli alanlarında, (örneğin ticaret, tarım ve üretim gibi) çalışan insanların yaşamına katkıda bulunur. Resulullah kendisini ve ailesini geçindirmek için helal bir geçim yolu arayışının en büyük örneği ve kanıtıydı. Resulullah genç yaşından itibaren, amcası Ebu Talib himayesinde ona ve onun oğullarına işlerinde yardım etti ve zengin Kureyşlilerin koyunlarına baktı. Büyüdüğünde, Mekke'den yaklaşık iki bin kilometre uzaklıktaki Levant'a ticaret kervanlarına katılmaya başladı. Yaklaşık yirmi yıl boyunca iş dünyasında kaldı ve böylece ümmetine çok çalışması ve geçimini sağlaması için iyi bir örnek oluşturdu.

Helal geçimde iş ve çabaya değer veren birçok hadis vardır. İnsanın evrendeki rolüne ve yaşamdaki temel misyonuna ilişkin bu anlayışa dayanarak insan, Allah'ın

* Prof. Dr., Zenica Üniversitesi (Bosna Hersek) İslami Eğitim Fakültesi'nde Kur'an Tefsiri ve Antropoloji Profesörü ve Uluslararası Müslüman Âlimler Birliği Mütevelli Heyeti üyesi.

yeryüzündeki halefi rolünün farkında olmalı ve mesajını taşımada ve sözünü yerine getirmede, ibadet yoluyla rolünü oynamalıdır. Zariyat Suresi 56. Ayette: “Ben cinleri ve insanları, başka değil, sırf bana kulluk etsinler diye yarattım.” sözünü yerine getirmek için insan söylediği her eylemi veya sözü Allah’a bir tür ibadete eşdeğer kılmak için çabalar.

Human and Work From the Perspective of Quran Anthropology

Abstract

Work is one of the important components in a person's life that he can perform on earth. It would be fair to say that without action, humanity cannot achieve the achievements and civilization. With the business, the person can provide a basic source of livelihood for himself and his dependents. The objective value of work/study is its contribution to development of society as a whole, where the rest of society benefits from what a person does and offers to others. In this sense, we acknowledge that Islam values hard work and elevates work to level of worship. However, does every work a person performs worship, in other words, does every movement that he performs attain qualities of worship?

This research provides answers to the questions about working view of Islam, and verses of Quran and our Prophet contributes to the lives of people who work in various fields of life (such as trade, agriculture and production). The Messenger of Allah was the greatest example and proof of a halal livelihood to support himself and his family. From his young age, Messenger of Allah, helped his uncle Abu Talib and his sons' work and took care of sheep of wealthy Quraysh clan. When he grew up, he began to join trade caravans to the Levant, which locates two thousand kilometers from Mecca. He remained in business for nearly twenty years, thus setting a good example for his ummah to work hard and earn a living.

There are many hadiths that value work and effort in a halal livelihood. Based on this understanding of man's role in universe and his fundamental mission in life, human must be aware of the successor role of Allah on earth and play his role in conveying his message and fulfilling his word through worship. In the 56th verse of Zariyat Surah: "I did not create jinn and humans, but only to serve me", in order to fulfill his word, human strives to make every action or word he says equivalent to a kind of worship to Allah.

أ. د. صفوت مصطفى خليلوفيتش .

العمل من الملق ومات الهامة في حياة الإنسان والتي من خلالها يتمكن من أداء وظيفته الأولى على الأرض. جُبل الإنسان على العمل، ولعله من الإنصاف أن نقول أنه لولا العمل لما تحققت للبشرية ما وصلت إليه من إنجازات وحضارة، فكل ما وصلنا إليه إنما هو نتاج

العمل الإنساني الدؤوب. ويستطيع الإنسان بالعمل أن يوفّر القوت الأساسي له ولمن يعول، ومن ثم يتمكن من توفير سبل الحياة الكريمة، وهذا هو المردود الشخصي للعمل، أما القيمة الموضوعية للعمل فهي مساهمته في تنمية المجتمع ككل حيث ينتفع باقي أفراد المجتمع بما يفعله الشخص ويقدمه للآخرين. ومن هذا المنطلق ندرك أن الإسلام يقدر العمل الجاد، ويرقى به إلى درجة العبادة. ولكن، هل كل عمل يقوم به الإنسان عبادة، أو بعبارة أخرى هل يحقق كل عمل يقوم به الإنسان مقومات العبادة؟

يقدم هذا البحث إجابات على هذه الأسئلة وغيرها فيما يتعلق بنظرة الإسلام تجاه العمل، وفيه جانب من نصوص القرآن الكريم وكذلك الأحاديث النبوية الصريحة التي تدعو المسلمين إلى بذل الجهود في تكوين الشخصية التي تحب العمل الجاد في شتى مجالات الحياة، مثل التجارة والزراعة والإنتاج بأشكاله المختلفة للمساهمة في الحياة البشرية. وكانت حياة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وممارساته أكبر قدوة ودليل على تقديره للعمل وسعيه للرزق الحلال ليعول نفسه وأسرته عليه الصلاة والسلام. وكان ذلك جلياً في سيرته منذ صغر سنه وهو اليتيم الصغير، حيث كان يساعد عمه أبو طالب وأبناءه في العمل عندما كان في كفالته، وكان يرعى الغنم لأغنياء

قريش. وعندما اشتدّ عوده بدأ في المشاركة في قوافل التجارة إلى الشام التي تبعد حوالي ألفي كيلومتر من مكة. وظل يعمل بالتجارة إلى ما يقرب من عشرين عاماً وكان بذلك مثلاً يحتذى لأتباعه في العمل والكد لكسب الرزق. وهناك الكثير من الأحاديث الشريفة التي

تقدر قيمة العمل وبذل الجهد في كسب الرزق الحلال.

وانطلاقاً من هذا المفهوم لدور الإنسان في الكون ومهمته الأساسية في الحياة يجب أن يعي الإنسان دوره كخليفة لله على الأرض، وأن يقوم بدوره في حمل رسالته وتحقيق كلمته، وذلك عن طريق عبادته. ومن ثم يجاهد الإنسان في أن يجعل كل فعل أو كلمة يقولها هي بمثابة نوع من عبادة الله تحقيقاً لقوله تعالى: «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ» (56:الذاريات)

Çalışma, insan hayatının yeryüzündeki ilk işini gerçekleştirebileceği önemli bileşenlerden biridir. İnsanın mayası çalışma üzerine olmuştur, belki de çalışma olmasaydı insanlığın ulaştığı başarı ve medeniyetin gerçekleşmeyeceğini söylemek doğru olur, elde ettiğimiz her şey sıkı çalışmanın bir ürünüdür. Bir kişi çalışarak kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için temel geçim sağlayabilir, sonra da düzgün bir yaşam şartlarını sağlayabilir, bu da çalışmanın kişisel getirisidir, çalışmanın nesnel değerine gelince bir bütün olarak toplumun gelişimine katkısıdır ki bir kişinin yaptığından toplumun geri kalanları yararlanır ve bunu başkalarına da sağlar. Bu kitapta sunulanlardan, İslam'ın ciddi çalışmaya değer verdiğini anlıyoruz, birçok Müslüman bunun ibadet anlamına geldiğini düşünüyor, fakat bir kişinin yaptığı tüm çalışmalar ibadet midir? Bir insanın yaptığı her çalışma ibadetin esaslarını gerçekleştirir mi? Bir sonraki bölüm, İslam'ın çalışmadaki titizlik ve geçim arayışı konusundaki görüşüne ilişkin bu ve diğer sorulara cevap sunacaktır.

İslam'ın İlk Kaynağı Olan Kur'an-ı Kerim, Çalışmada Emegi Israrla Teşvik Etmektedir

Kur'an, İslam'da yasama ve ilimin ana kaynağıdır, Kur'an-ı Kerim, birden fazla yerde geçimini sağlamak için çalışmanın emeğini ifade eder. Kur'an, insan eylemlerinin tamamını, hatta sadece düşünceyi, insanlığın hizmetine yöneltmenin önemini vurgular. Bu ayetlere ve Yüce Allah'ın buyurdıklarını düşünelim:

1- De ki: “Durmadan bir şeyler yapın; yaptıklarınızı Allah da, peygamberi de müminler de görecektir. Sonunda, gizliyi de açığı da bilen huzuruna çıkarılacaksınız ve O size yapmış olduklarınızı haber verecektir.” (Tevbe Sûresi, 105)

2- De ki: “Ben, yalnızca sizin gibi bir insanım. Şu var ki bana, ilâhınızın, sadece bir ilâh olduğu vahyolunuyor. Artık her kim rabbine kavuşmayı bekliyorsa dünya ve ahirete yararlı iş yapsın ve rabbine ibadette hiçbir şeyi ortak koşmasın.” (Kehf Sûresi, 110)

3- “İnsan ancak çabasının sonucunu elde eder.” (Necm Sûresi, 39)

4- “Namaz kılındı mı artık yeryüzüne dağılın ve Allah'ın lütfundan nasip arayın. Allah'ı da daima çok anın ki kurtuluşa eresiniz.” (Cuma Sûresi, 10)

5- “Ey iman edenler! Cuma günü namaz için çağrı yapıldığında Allah'ı anmaya koşun ve alışverişi bırakın. Bilerseniz, bu sizin için çok hayırlıdır.” (Cuma Sûresi, 9)

6- “Rabbinizden bir lütuf beklemenizde sizin için bir günah yoktur.” (Bakara Sûresi, 198)

7- “Allah bilmektedir ki içinizde hastalar bulunacak, bir kısmınız Allah’ın lütfundan rızık aramak üzere yeryüzünde yol tepecek, diğerleri de Allah yolunda çarpışacaktır.” (Müzzemmil Sûresi, 20)

Geçen ayetlerden İslam çalışma ve emeği, İslam’ın sınırları içinde takdir ettiğini görüyoruz, bir Müslümanın kimseye yük olarak yaşamaması caiz değildir yahut vermeden alması. Aksine, İslam veriye değer verir. İslam her alanda özenle ve aktif bir şekilde insanın katkısını teşvik eder, hatta insanlığın gelişimine etkin bir şekilde katkıda bulunur. Sonra Yüce Allah’a olan inancına ek olarak, yeryüzündeki insanın varoluş amacına ulaşılmasına katkıda bulunmuş olur.

Hız. Peygamber’in (Sallallâhu aleyhi ve’s-sellem) Hayatı Ve Mütahhar Sünnetindeki Çalışma Emeği

Peygamber Efendimiz’in sahabesini ve çevresindekileri çeşitli şekillerde ticaret, tarım ve üretim alanlarında ciddi çalışmalar yapmaya, insan hayatına katkı sağlamaya çağırdığı birçok hadis vardır. O’nun yaşamı ve uygulamaları, kendi ve ailesinin geçimi için çalışmaya olan takdiri ve helal geçim kaynağı arayışı en büyük örnek ve kanıttı.

Bu, O’nun yetim ve küçük yaşındayken özgeçmişinde belirgindi, amcası Ebu Talib’in vasatindeyken ona ve çocuklarına işte yardım ederdi, Kureyş zenginlerinin koyunlarını güderlerdi (otlatırdı). Gençlik çağına gelince, Mekke’den yaklaşık iki bin kilometre uzaklıktaki olan Şam’a giden ticaret kervanlarına katılmaya başladı. Yaklaşık yirmi yıl ticarete çalışarak bir geçim kaynağı kazanmak için iş ve sıkı çalışma konusunda, arkadaşlarına takip edilecek bir örnek oldu.

Geçim kaynağı elde etmek için emek ve çabanın değerini takdir edecek pek çok hadis vardır:

- “Kişi kendi bileğinin gücüyle kazandığından daha hayırlı bir yiyecek yemiş olamaz.” (Buhârî)
- “Elleriyle kazanç uğrunda yorgun şekilde akşamlayan kişi bağışlanmış

olarak geceler.”¹ Yani, bir kimsenin meşru bir geçim kaynağı elde etmek için çalışmasının bir sonucu olarak hissettiği zorluk ve yorgunluk, Yüce Allah’ın kulunu bağışlamasının gerekçesi ve nedenleridir.

Bir kişinin sevap kazanacağı şeyler arasında, kendisi veya başkalarına fayda sağlamak amacıyla gıda ve yiyecekleri için başkalarına bağımlı kalmaması için yaptığı faaliyetler de vardır, bununla ilgili Hz. Peygamber’in (s.a.v.) buyurduğu:

“Bir Müslümanın diktiği ağaçtan veya ektiği ekinden insan, hayvan ve kuşların yedikleri şeyler, o Müslüman için birer sadakadır.” (Buhârî) hadisidir.

Ve Peygamberimiz her zaman ashabına çalışmayı ve helalden geçim kaynağı sağlamayı, başkalarına el açarak onlara yük olmamayı önerirdi. Konuyla ilgili Buhârî, Hz. Peygamber’in (s.a.v.) şu hadisini aktarmıştır:

“Herhangi birinizin iplerini alıp dağa gitmesi ve sırtına bir bağ odun yüklenip getirerek onu satması ve Allah’ın bu sebeple onun yüz suyunu koruması, verseler de vermeseler de insanlardan bir şeyler dilenmesinden çok hayırlıdır.” (Buhârî: 50)

Bu hadis, İslam’da her ciddi bir çalışmanın caiz olduğunu açıklamaktadır. Elbette burada bir kişinin kendisi için nitelikli olan uygun işi ve performansı yapmaması amaçlanmamaktadır. Fakat mubah olan çalışmaları yapmak, insanlardan dilenmekten daha iyi olduğunu gösterir. Bu konuda çok sayıda hadis bulunmaktadır. Bunlardan bazıları burada sıralayacağız:

1. “Dilenmede olan (kötülükleri) bilseydiniz kimse kimseye birşey istemek için asla gitmezdi!” buyurdular.”²
2. “Kul, dilenme kapısını açarsa Cenâb-ı Allah da mutlak ona yoksulluk kapısını açar.”³
3. “Zekât, zengine ve gücü yerinde olan kimseye helal olmaz.”⁴

1 Celalü’l-Din es-Suyuti, el-Camiu’s-Sağir’de, İbn Asekir de Enes Bin Malik’ten rivayet etmiştir.

2 Nesâi es-Sünen’de rivayet etmiştir

3 Ahmed Bin Hanbel “el-Müsned”

4 Et-Tirmizî, İbn Mâce ve Ebu Davûd sahihlerinde rivayet etmişlerdir.

Açlığa ve yoksulluğa yol açtığı için tembellik ve üşengeçliğe karşı uyarıda bulunmasıyla ilgili Hz. Peygamber'den birçok hadis rivayet edilmiş. Aşağıdaki duada da O'nun yoksulluk ve tembellikten Allah'a sığındığını görüyoruz:

“Allah'ım! Kederden ve üzüntüden, acizlikten, tembellikten, cimrilikten, korkaklıktan, borç yükünden ve insanların kahrından sana sığınırım”, “Veren el alan elden hayırlıdır”.

Bu konu ilgili İslam tarihinde birçok hikâye vardır, bunlardan biri Şekik'ül-Belhi ile İbrahim bin Ethem'in arasındaki geçen şirin bir hikâyeyi sunacağız, hikâye de şu şekildedir:

İbrahim bin Ethem ile Şekik'ül-Belhi Mekke'de karşılaşırlar. İbrahim, Şakik'e “seni bu duruma getirmeye sebep ne oldu” diye sorar. Şakik şöyle cevap verir. “Günlerden bir gün çöle varmışım. Kıraç bir yerde yatan, kanatları kırık bir kuş gördüm. Kendi kendime “burada oturayım ve bu kuşun rızkının nereden geldiğini gözetileyim” dedim. Kuşun karşısında yere çöktüm. O sırada gagası arasında çekirge taşıyan başka bir kuş geldi. Kırık kanatlı kuşun yanına konarak gagası arasındaki çekirgeyi onun gagasına bıraktı. Bu durumu görünce içimden “bu kuşu öbürüne vasıta kılan ulu Allah nerede olursa olayım benim rızkımı da sağlamaya kadirdir” diyerek kazanç peşinden koşmaya son verdim ve kendimi tamamen ibadete adadım”. İbrahim Ethem ona: “Peki neden sen o kırık kanatlı kuşa yiyecek taşıyan sağlam kuş olup ta daha yüksek dereceli olmak istemiyorsun? Bu cevabı alan Şakik, İbrahim'in elini tutarak öptü ve “Ya Ebu İshak sen bizim üstadımızsın” dedi (Karadâvî, 1986: 7-36).

İnsanın evrendeki rolü ve yaşamdaki temel misyonu kavramından hareket ederek insan, Allah'ın yeryüzündeki halifesi olarak rolünün farkında olmalı, ona ibadet ederek mesajının taşınmasında ve sözünün hâkim olana dek gerçekleştirilmesinde rolünü oynamalıdır. Bu nedenle insan, “Ben cinleri ve insanları, başka değil, sırf bana kulluk etsinler diye yarattım” (Zâriyât Sûresi, 56) ayetini gerçekleştirebilmek için söylediği her eylemi veya sözü bir tür Allah'a tapınmaya eşdeğer kılmak için çabalar.

Bu bakış açısıyla Müslümanlar, çalışmayı İslam tarihinin farklı dönemleri boyunca etkileyici örneklerinin bir modeli olarak göstermeyi başardı. Müslümanlar dinlerinin hakikatini anladıkları zamanlarda, siyaset ve iktisad alanlarında üstünlük

sağladılar. Müslümanların Orta Çağ'da Çin'e, Ural Dağları'na, uzak kuzeye İsveç ve Norveç'e geldikleri tarihsel olarak iyi bilinmektedir, zira İskandinav bölgelerine gelişlerinin yanı sıra Hindistan'a Doğu Asya'ya, İspanya ve belki de Amerika'ya gelişlerini gösteren birçok kanıt vardır.

Herkesçe açıktır ki bu kavramı gerçekleştirirken Müslümanların marifet, ticaret, keşif, bilgi ve ilim transferindeki başarılarının göstergesidir. Bu aynı zamanda ticaretteki ustalıklarının ve iktisadî anlama becerilerinin de kanıtıdır. “İktisad Tarihi” kitabının yazarının Müslümanların modern muhasebe bilimini kurduklarını, sayıların kullanımını özellikle; İspanya, Mısır, Şam ve Akdeniz'in tüm İslam ülkeleriyle ticareti geliştiğinde Arapça 'da yenilikler yaptıklarını açıklamıştır. Şam'da o dönemde dünya pazarlarını işgal eden demirden yapılmış eserler, silahlar, deri, tekstil, yün ve ipek aktifti. Bağdat'ta altın endüstrisi, gümüş eşya, mücevherat ve ipek işlemeciliği faaliyetleri canlanmıştı. Yemen'de de pamuk ve deri endüstrisinin yanı sıra Yunanistan'da satılmak üzere kuru üzümler üretimi aktiftir. İsfahan ise lüks ipek eşarpları, at eyerleri ve çanak çömlekleriyle ünlüydü. Şiraz gül şurubuyla tanılırdı. Mısır, Asvan'daki ticaret merkeziyle ünlüydü. Fas'ın Fez kentine gelince, abayalar, sabunlar, boyalar, el sanatları ve gravürleri ile tanılırdı. İspanya'da, özellikle Kurtuba'da ticaret önemli ölçüde aktifti ve deri endüstrisi ile tanılırdı, diğer şehirler pamuktan dokuma, ipek ve kâğıtla tanılırdı (Busuladžić, 1997: 151).

Çalışma nasıl ibadete dönüşür?

Müslüman âlimler insan hayatının önemi hakkında önemli gerçeklere ulaşmışlardır. Örnek olarak, çağdaş İslam âlimi Dr. Yusuf Karadâvî, “el-İbade Fi'l-İslam” adlı kitabında, bir kişinin rızık arayışının ve ailesinin ihtiyaçlarının karşılanmasının bir ibadet şekli olduğundan bahsetmiştir. Bu da aşağıdaki bazı koşulların yerine getirilmesiyle gerçekleşir:

1. İşin İslam'da caiz olduğudur. Bu, tefecilik ve kumar gibi İslam'ın yasakladığı eylemlerden ve alkolle ilgili olanlardan olmamalıdır. Zira Yüce Allah, şeffaf ve temiz olmayan şeyleri kabul etmez. Bu tür işlevleri yerine getirmenin bir ibadet olacağını hayal etmek, mümkün değildir.

2. Çalışma, kişinin ailesinin ihtiyaçlarını karşılaması, kendisine, ailesine, topluma ve ümmete faydalı olacağı niyetini taşımalıdır.

3. Hz. Peygamber'in sözünde buyurduğu gibi, amelini güzelce yerine getirmeli:

“Allah her şeye güzel davranmayı emretmiştir. Öyle ise öldüreceğiniz zaman bile güzel öldürün. Hayvan keseceğiniz zaman güzel kesin. Sizden biri bıçağını bilesin ve kestiği hayvanı rahatlatsın.”⁵

Buna bu hadis de eklenmiştir: “ Allah, sizden birinizin yaptığı işi, ameli ve görevi sağlam ve iyi yapmasından hoşnut olur.”⁶

4. Yüce Allah'ı görürcesine çalışılmalı, aldatmamalı, yalan söylememeli ve başkalarının haklarını yememelidir.

5. Yüce Allah'ın buyurduğu: “ Ey iman edenler! Mallarınız da çocuklarınız da sizi Allah'ı anmaktan alıkoymasın. Bunu yapanlar mutlaka hüsrana uğramışlardır.” (Münâfıkûn Sûresi, 9), “ Ticaretin de satımın da kendilerini Allah'ı anmaktan, namazı hakkıyla kılmaktan ve zekâtı vermekten alıkoyamadığı, gözlerin ve gönüllerin dehşetle sarsılacağı bir günden korkan kişiler.” (Nur Suresi, 37) ayetlerine dayanarak çalışma namaz, oruç, hac veya zekât gibi dini görevlerini yerine getirmesine engel teşkil etmemelidir.

Bir Müslüman bu şartları yerine getirdiği zaman yaşamını ve çalışmasını Yüce Allah rızası için ibadete dönüştürmüş olacaktır (Karadâvî, 1986: 62-66).

Bu konuya K'ab bin Ucre'nin rivayet ettiği Resulullah, bir sabah ashâbı ile oturup sohbet ediyordu. O sırada kuvvetli bir genç erkenden iş yerine doğru geçti. Ashaptan bazıları onun hakkında şöyle dedi: “Ey Allah'ın Rasulü! Keşke gençliğini ve gücünü Allah yolunda değerlendirseydi. Erkenden dünyalık kazanmaya gideceğine, buraya gelip birkaç şey öğrenseydi.” Resûlullah onlara şu cevabı verdi: “Öyle demeyin! Şayet bu genç, küçük çocuğunun ihtiyacını temin etmek için gidiyorsa o Allah yolundadır. Eğer yaşlı anne babasının ihtiyaçlarını temin etmek için gidiyorsa, bu kişi Allah yolundadır. Eğer kendini iffetli tutmak için gidiyorsa, o Allah yolundadır. Fakat bu kişi insanlara karşı gösteriş ve övünmek için çalışıyorsa şeytanla beraber ve şeytanın yolundadır.”⁸ hadisi de ek delil olarak eklenebilir.

5 Bu hadisi Müslim rivayet etmiştir.

6 Bu hadisi Beyhaki Kirabu'l-İmandan aktarmıştır. 8 et-Taberânî es-Sahihte rivayet etmiştir.

Kur'an, hemen hemen her surede iyi veya salih amellere atıfta bulunarak, bunları her zaman imanla bağlantılı tutmaktadır. Şüphesiz Kur'an'ın yöntemleri; emek, faaliyet ve evrenin yeniden inşasına katılmayı teşvik etmektedir. Bunu, Resulullah'ın (s.a.v) hayatında ve Peygamberliğinde açıkça görüyoruz. Bu nedenle, çeşitli seviye ve düzeylerde olan Müslüman liderleri temelinde çalışma ve üretimi seven gelecek Müslüman nesillerini yetiştirmeye özen göstermeli ve onların hayâlarını gerçekleştirmek için çabalamalıdır.

Sonuç olarak, çağdaşı Rabbani âlimlerinden olan Şeyh Muhammed el-Gazali'nin harika bir konuşmasına değinmek istiyoruz. İçinde bulunduğumuz çağda, özellikle "salih amel" kavramı ve bunların insan yaşamındaki rolü açısından dini anlama sorununa maruz kalarak şöyle diyor: "Dünyadaki insanlar cahil ve tembel olduğu sürece başarılı bir toplum kurmak imkânsızdır, gereken iyilikleri; çiftçinin baltası, terzinin iğnesi, yazarın kalem, doktorun neşteri, eczacının şişesi, denizdeki dalgıç, gökyüzündeki pilot, laboratuvarındaki araştırmacı ve muhasebecinin defteri yapar. Bütün bunları da işe başlarken Yüce Allah'ı ve sözünü galip kılabilmek için dava sahibi olan Müslüman yapabilir. Bunun bedelini hayatın her alanında uğradığımız başarısızlıklarla ağır ödedik ve Allah'ın sevabını, söylenen söz ve uygulanan görsellerde sandık."

Müslümanların çoğunluğunun birkaç yüzyıldır yaşamış olduğu; evren hakkında çok az bilgiye sahip olması; ilim, özel ve kamu sektörlerinde ikincil olduğu, onların sır ve güçlerini çözmek diğerleri için kolay bir iş olması, diğerleri için bir tür tembel ve üşengen görünüyorsa şaşırtıcıdır. Bilgi sanatından dikkatlerini çeken şey neydi? Allah'ın Kitabındaki sözler, selefleri tarafından bilinmeseydi, ne bir toprak fetheder, ne de bir medeniyet kurarlardı. Müslümanların evren çalışmalarından dışlandığı bir zamanda, diğerleri yerlerini doldurdu ve korkunç hedeflere ulaştılar, daha sonra bu hedefleri batıl inanç ve pozitivist felsefeleri desteklemek için gönüllü yaptılar. Bir yandan din ile diğer yandan evren ve yaşam arasındaki bu acımasız kopuş, İslam tarafından tamamen kabul edilmemekte ve salih kullardan bunu reddetmelerini istemektedir.

Bir İslam ülkesinin sömürge altında olduğu dönemde buğday ihraç ettiğini, bağımsızlığını kazanıp halk kendi kendini yönettiğinde, tarımının gerilemiş olduğunu ve buğday ithal etmeye başlamış olduğunu öğrendiğimde öfkelenim!!

Dünyada sanayileşmiş ilk on üretici ülkeleri saydığımda, hatta ikinci on ülkeyi de saydığımda ve bunların arasında bir Müslüman ülke bulmadığımda utançlık duydum.

Bazı Müslüman halkları Japonya'nın yaklaşık bir asır önce kalkınması başlatarak ona eşlik etti, bu günse Japonya'nın zirvelere ulaştığı ve bizim dip vurduğumuzu görüyoruz. Sebebi ne? Siyasi atmosferin bozulmasının büyük bir etkisi olabilir, ancak kültürel atmosferin bozulması ve eğitimdeki durgunluğun etkisi bence daha büyüktür (El-Gazali, 1982: 16).

KAYNAKÇA

- Busuladžić, M. (1997). Muslimani u Evropi (Muslims in Europe). Sejtarija.
- El-Gazalî, M. (1982) Müşkilâtün fi tariki'l-hayat el-İslâmiyye. Daru'n-Neşr.
- Karadâvî, Y. (1986). Müşkiletü'l-fakr ve keyfe a'lecehe'l-İslam. Mektebetü'l-Vehbe.

الإنسان والعمل من منظور الأنثروبولوجيا القرآنية

KUR'AN ANTROPOLOJİSİ AÇISINDAN İNSAN VE ÇALIŞMA

أ. د. صفوت مصطفى خليلوفيتش

Prof. Dr. Safvet Halilović

العمل من المقومات الهامة في حياة الإنسان والتي من خلالها يتمكن من أداء وظيفته الأولى على الأرض. جُبل الإنسان على العمل، ولعله من الإنصاف أن نقول أنه لولا العمل لما تحققت للبشرية ما وصلت إليه من إنجازات وحضارة، فكل ما وصلنا إليه إنما هو نتاج العمل الإنساني الدؤوب. ويستطيع الإنسان بالعمل أن يوفّر القوت الأساسي له ولمن يعول، ومن ثم يتمكن من توفير سبل الحياة الكريمة، وهذا هو المردود الشخصي للعمل، أما القيمة الموضوعية للعمل فهي مساهمته في تنمية المجتمع ككل حيث ينتفع باقياً أفراد المجتمع بما يفعله الشخص ويقدمه للآخرين. ومما تقدم في هذا الكتاب ندرك أن الإسلام يقدر العمل الجاد، ويراه كثير من المسلمين يرقى إلى درجة العبادة، ولكن هل كل عمل يقوم به الإنسان عبادة؟ هل يحقق كل عمل يقوم به الإنسان مقومات العبادة؟ يقدم الفصل التالي إجابات على هذه الأسئلة وغيرها فيما يتعلق بنظرة الإسلام إلى الاجتهاد في العمل والسعي إلى الرزق .

المصدر الأول للإسلام القرآن الكريم وبحث وبشدة على الاجتهاد في العمل

القرآن هو مصدر التشريع والعلم الأساسي في الإسلام، ويشير القرآن الكريم إلى الاجتهاد في العمل لكسب الرزق في أكثر من موقع. ويؤكد القرآن على أهمية توجيه كافة أعمال الإنسان، حتى مجرد التفكير، في خدمة الإنسانية. لتأمل هذه الآيات وقوله تعالى:

1- وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ - وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ « (التوبة: 105)

2- قُلْ اِنَّمَا اَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ اِلَىٰٓ اٰمَنَّا اِلَهُكُمْ اِلَهٌ وَّاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُو لِقَاءَ رَبِّهٖ - فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهٖ ۗ اٰحَدًا» (الكهف: 110)

3- (وَأَنْ يَّسْئَلُوا النَّاسَ اِلَّا مَا سَعَىٰ) « (النجم: 39)

4- (فَاِذَا قُضِيَّتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ) « (الجمعة: 9)

5- (بِأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ) «الجمعة:10»

6- (لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ) «البقرة: 198»

7- عَلَّمَ أَنْ سَيَكُونُ مِنْكُمْ مَّرْضَىٰ وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِّن فَضْلِ اللَّهِ وَآخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ «
(المزمل: 20)

ونرى من الآيات السابقة تقدير الإسلام للعمل والاجتهاد في نطاق الحدود الإسلامية، فلا يجوز للمسلم أن يعيش عالة على أحد، أو أن يأخذ دون أن يعطي. بل على العكس من ذلك تماماً يعلي الإسلام قيمة العطاء ويشجّع الإسلام مساهمة الإنسان بجد ونشاط في

- أستاذ التفسير والأنتروبولوجيا القرآنية في كلية التربية الإسلامية في جامعة زنتيسا (البوسنة والهرسك).
International Union for Muslim
Scholars وعضو مجلس الأمناء في الاتحاد العالمي لعلماء المسلمين

كافة المجالات وحتى يساهم بشكل فعال في تنمية البشرية، ومن ثم يكون بذلك بالإضافة إلى إيمانه بالله تعالى، قد ساهم في تحقيق الغاية من وجود الإنسان على الأرض .

الاجتهاد في العمل في حياة النبي والسنة النبوية المطهرة

هناك الكثير من الأحاديث التي يدعو فيها النبي أصحابه ومن حوله إلى العمل الجاد في مجالات عدة من التجارة والزراعة والإنتاج بأشكاله المختلفة للمساهمة في الحياة البشرية. وكانت حياته وممارساته أكبر قدوة ودليل على تقديره للعمل وسعيه للرزق الحلال ليعول نفسه وأسرته عليه الصلاة والسلام.

وكان ذلك جلياً في سيرته منذ صغر سنه وهو اليتيم الصغير، حيث كان يساعد عمه أبو طالب وأبناءه في العمل عندما كان في كفالته، وكان يرعى الغنم لأغنياء قريش. وعندما اشتدَّ عوده بدأ في المشاركة في قوافل التجارة إلى الشام التي تبعد حوالي ألفي كيلومتر من مكة. وظل يعمل بالتجارة إلى ما يقرب من عشرين عاماً وكان بذلك مثلاً يحتذى لأتباعه في العمل. والكسب للرزق.

وهناك الكثير من الأحاديث الشريفة التي تقدر قيمة العمل وبذل الجهد في كسب الرزق ومنها ما يلي:

• مَا أَكَلُ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ حَيْرًا مِّنْ أَنْ يَأْكُلَ مِّنْ عَمَلٍ يَدُّهُ « رواه البخاري»

• مَنْ أَمْسَى كَالاً مِّنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ «1»

أي أن الكد والتعب الذي يشعر به الإنسان نتيجة العمل لكسب الرزق الحلال من مسوغات وأسباب مغفرة الله .
تعالى للعبد .

ومن بين ما يؤجر عليه المرء أيضاً الأنشطة التي يمارسها الإنسان حتى لا يعتمد على غيره في قوته وطعامه مثل الزراعة سواء ليفيد منها نفسه أو غيره وفي ذلك قوله صلى الله عليه وسلم

• مَا مِنْ مُسْلِمٍ يَغْرُسَ غَرْسًا أَوْ يَزْرِعَ زَرْعًا فَيَأْكُلُ مِنْهُ طَيْرٌ أَوْ إِنْسَانٌ أَوْ بَهِيمَةٌ إِلَّا كَانَ لَهُ بِهِ صَدَقَةٌ « رواه البخاري»

وكان النبي دائماً ما يحث أصحابه على العمل وكسب الرزق من الحلال وألا يكون أحدهم عالة على غيره يسأل الناس، وفيما ورد عنه أيضاً عليه الصلاة والسلام الحديث التالي الذي رواه البخاري في صحيحه

لئن يأخذ أحدكم حبله فإني بحُرْمَةِ الحُطْبِ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعَهَا فَيَكْفَى اللَّ بِهَا وَجْهَهُ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ «
«أَعْطُوهُ أَوْ مَنَعُوهُ».

ويوضح هذا الحديث أن كل عمل جاد مباح في الإسلام، وليس المقصود هنا بالطبع ألا يقوم الإنسان بالعمل المناسب له والمؤهل هو لآدائه، ولكن يبين أن كل عمل مباح أفضل من سؤال الناس. وهناك الكثير من الأحاديث الشريفة في هذا الشأن نورد هنا بعضاً منها

1- لَوْ تَعَلَّمُونَ مَا فِي الْمَسْأَلَةِ مَا مَتَى أَحَدٌ إِلَى أَحَدٍ يَسْأَلُهُ شَيْئاً» 2«

2- لَا يَفْتَحُ الْإِنْسَانُ عَلَى نَفْسِهِ بَابَ مَسْأَلَةٍ إِلَّا فَتَحَ اللَّهُ عَلَيْهِ بَابَ فَتْحٍ رٍ «3»

3- لَا تَحُلْ الصَّدَقَةَ لَعْنٍ يٍ وَلَا لِذِي مَرَّةٍ سَوِيٍّ «4»

وفي أحاديث كثيرة وردت عن النبي كان فيها يحذر من الكسل والتكاسل حيث إنه يؤدي إلى الفقر والعوز، وفي الدعاء التالي نجده يتعوذ من الفقر والكسل كما يلي

4- اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنْ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعُجْزِ وَالْكَسَلِ وَأَعُوذُ بِكَ وَمِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ «
» مُتَعَلِّبَةُ الدِّينِ وَقَهْرُ الرِّجَالِ

5- «إِنِّدُ الْعَلِيًّا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السَّقْلِي»

وهناك الكثير من قصص التراث الإسلامي في هذا الشأن، منها قصة طريفة بين رجلين أحدهما يدعى شقيق البلخي والآخر إبراهيم بن أدهم، وقصتهم كما يلي

التقى إبراهيم بن أدهم وشقيق في مكة فقال إبراهيم لشقيق: ما أمرك الذي بلغك هذا؟ قال: سرت في بعض الفلوات فرأيت طيراً

مكسور الجناحين في فلاة من الأرض فقلت: أنظر من أين يرزق هذا ، فقعدت بحذاءه ، فإذا أنا بطير ق ، د أقبل في منقاره جرادة

فوضعها في منقار الطير المكسور الجناحين ، فقلت لنفسي: يا نفس الذيقض هذا الطائر الصحيح لهذا الطائر المكسور الجناحين في فلاة من الأرض هو قادر على أن يرزقني حيث ما كنت، فتركت التكسب واشتغلت بالعبادة. فقال له إبراهيم: يا

شقيق ولم لا تكون أن تالطير الصحيح الذي أطعم العليل حتى تكون أفضل منه ، قال: فأخذ يد إبراهيم يقبلها ويقول: أنت أستاذنا 5

انطلاقاً من هذا المفهوم لدور الإنسان في الكون ومهمته الأساسية في الحياة يجب أن يعي الإنسان دوره كخليفة لله على الأرض، وأن يقوم بدوره في حمل رسالته وتحقيق كلمته، وذلك عن طريق عبادته. ومن ثم يجاهد الإنسان: في أن يجعل كل فعل أو كلمة يقولها هي بمثابة نوع من عبادة الله تحقيقاً لقوله تعالى

(وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونُ) (الذاريات: 56)

استطاع المسلمون من هذا المنطلق تقديم العمل كنموذج من النماذج المبهرة للنجاح على مر العصور المختلفة من التاريخ الإسلامي. وفي الأوقات التي فهم فيها المسلمون حقيقة دينهم استطاعوا أن يرفعوا في مجالات السياسة والإقتصاد. ومن الثابت تاريخياً أن المسلمين قد وصلوا في العصور الوسطى إلى الصين وإلى جبال الأورال وإلى أقصى الشمال إلى السويد والنرويج حيث إن هناك الكثير من الأدلة التي تشير إلى وصولهم إلى هذه المناطق الإسكندنافية بجانب وصولهم إلى الهند . وبلاد شرق آسيا وأسبانيا وربما الأمريكتين

ولا يخفى على أحد براعة المسلمين عند إدراكهم لهذا المفهوم ونجاحاتهم في التجارة والاستكشاف ونقل المعارف والعلوم، وما هذا إلا دليلاً أيضاً على إتقانهم للتجارة وفهمهم للاقتصاد. وأشار إلى ذلك صاحب كتاب تاريخ الاقتصاد قائلاً أن المسلمين أسسوا علم المحاسبة الحديث وطوروا استخدام الأرقام وابدعوا فيها بالعربية ، وخاصة عند ازدهار تجارتهم في أسبانيا ومصر والشام ، ولبلا البحر المتوسط الإسلامية. ففي دمشق نشطت المصنوعات الحديدية وكذلك الأسلحة والجلود والمنسوجات والأصواف والحرير التي غزت أسواق العالم في ذلك الوقت. وفي بغداد فقد نشطت الصناعات الذهبية والفضيات والمصوغات والمطرزات الحريرية. أما في اليمن فقد نشطت صناعة الأقطان والجلود وكذلك العنب المجفف (الزبيب) الذي كان يباع في اليونان. أما أصفهان فقد اشتهرت بالأوشحة الحريرية الفاخرة، وأسرجة الخيل والفخار. وعرفت شيراز بشراب الورد وأشتهرت مصر بمركزها التجاري في أسوان. أما مدينة فز المغربية فعرفت بالعباءات والصابون والصبغات والصناعات اليدوية والمنقوشات. ونشطت التجارة بشكل ملحوظ في أسبانيا وخاصة في قرطبة وعرفت بالصناعات الجلدية وعرفت المدن الأخرى بالنسيج والحرير والورق المصنوع من القطن 6

كيف يتحوّل العمل إلى عبادة؟

. أورده الترمذي وابن ماجه وأبو داوود في الصحيح من أحاديثهم 4

توصّل علماء المسلمين إلى حقائق هامة حول أهمية حياة الإنسان. ومنها على سبيل مثال ما ذكره العالم الإسلامي المعاصر د

يوسف القرضاوي في كتابه "العبادة في الإسلام" ذاكراً أن سعى الإنسان للرزق وتوفير احتياجات أسرته هو نوع من العبادة إذا ماتحقت بعض الشروط في ذلك ومنها

1- أن يكون العمل مباحاً في الإسلام. وذلك ألا يكون من تلك الأعمال التي يحرمها الإسلام مثل الربا والقمار وما يتعلق بالخمر وغيرها. فيصعب تصور أن يكون الاشتغال بهذه الوظائف نوعاً من العبادة حيث إن الله تعالى لا يقبل إلى الطهر والنقاء

2- أن تخلص النية في العمل لسد احتياجات أسرته وأن يكون العمل نافعاً للشخص ولأسرته ومجتمع ه وأمته

3- أن يؤدي العمل بإحسان حيث إن النبي قد حث على ذلك في قوله

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فِإِذَا قُتِلْتُمْ فَاحْسِنُوا الْقِتْلَةَ، وَإِذَا دَبِحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الدَّبْحَ وَلِيُحَدِّدْ أَحَدَكُمْ شَفْرَتَهُ»
«فَلْيُرْحَ دَ بِيحْتَهُ»

(صحيح مسلم)

(ومنها قوله أيضاً: «إن الله تعالى يحبُّ إذا عمَل أحدكم عملاً أن يتقنه») ذكره البيهقي في كتاب شعب الإيمان

4- أن يراقب الله تعالى في عمله وأن لا يغش أو يكذب وأن لا يأكل حق غيره

5- لا يمنعه عمله من القيام بمهامه الدينية مثل الصلاة أو الصيام أو الحج أو الزكاة لقول الله تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُلْهِكُمْ أَمْوَالُكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَأُولَئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ» (المنافقون: 9) وقوله أيضاً

(رَجَالَ لَا تُلْهِهِمْ تِجَارَةٌ وَلَا بَيْعٌ عَنِ ذِكْرِ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ) (النور: 37)

فيإذا حقّق المسلم هذه الشروط فإنه يكون قد حوّل حياته وعمله إلى عبادة لوجه الله تعالى 7

وفي الرواية التالية نرى ما يدل على ذلك أيضاً من حديث النبي فعن كعب بن عجرة رضي الله عنه قال: مرّ على النَّبِيِّ

رجلٌ فرأى أصحاب رسول الله من جَلَدِهِ ونشاطه، فقالوا: يا رسول الله! لو كان هذا في سبيل الله؟ فقال رسول الله :
”إِنْ كَانَ حَرَجٌ يَسْعَى عَلَى وَدَيْهِ صِغَارًا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ حَرَجٌ يَسْعَى عَلَى أَوْيُنِ شَيْخَيْنِ كَبِيرَيْنِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَتْ حَرَجٌ يَسْعَى عَلَى نَفْسِهِ يَعْفُهَا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ حَرَجٌ رِيَاءً وَمُقَاخَرَةً فَهُوَ فِي سَبِيلِ الشَّيْطَانِ 8

ويشير القرآن إلى العمل الصالح أو الصالحات في كل سورة من سوره تقريباً وهو مرتبط دائماً بالإيمان، وهي بلا شك مناساليب القرآن للحث على العمل والنشاط والمشاركة في إعمار الكون. ونلاحظ ذلك بوضوح في حياة الرسول صلى الله عليه وسلم في سيرته النبوية المباركة. ومن هنا يتوجب على قادة المسلمين على شتى المستويات والأصعدة أن يولوا اهتمامهم في تربية الأجيال المسلمة القادمة على أساس أن يحبوا العمل والإنتاج وأن يجتهدوا في سبيل تحقيق ذلك

وختاماً، نورد كلاماً رائعاً لأحد العلماء الربانيين المعاصرين وهو للعلامة الشيخ محمد الغزالي رحمه الله، وقد تعرض للحديث عن إشكالية فهم الدين في العصر الحالي وخاصة فيما يتعلق بمفهوم ”الأعمال الصالحة“ ودورها في حياة الإنسان، وهو كما يقول:

من المستحيل إقامة مجتمع ناجح إذا كان أصحابه جهالاً بالدنيا عجزة عن الحياة، والصالحات المطلوبة تصنعها فأس“
الفلاح، وإبرة الخياط وقلم الكاتب ومشط الطبيب، وقارورة الصيدلي ويصنعها الغوّاص في بحره، والطيار في جوه، والباحث في معمله، والمحاسب في دفتره، ويصنعها المسلم صاحب الرسالة وهو يباشر كل شيء ويجعل منه أداة لنصرة ربه وإعلاء كلمته. وإنه لفشل دفعنا ثمنه باهظاً عندما خبنا في ميادين الحياة، وحسبنا أن مثوبة الله في كلمات تقال ومظاهر تقام

إنه أمر مثير للعجب أن يعيش جمهور المسلمين من بضعة قرون لا يعرفون عن الكون شيئاً يذكر، وأن تكون..... علومه ثانوية في ثقافتهم الخاصة والعامّة، وأن يكون التعرف على أسراره وقواه شيئاً كمالياً خفيف الوزن عند البعض، وضرباً من اللغو والعبث عند البعض الآخر. فما الذي استحوذ على انبائهم من فنون المعرفة؟ كلام في كتاب الله لولا عرفه سلفهم ما فتحوا أرضاً ولا أنشأوا حضارة. وفي الوقت الذي صُد فيه المسلمون عن الدراسات الكونية أوغل آخرون في طريقها وحققوا مآرب رهيبية، ثم طوعوها لنصرة عقائد باطلة وفلسفات وضعية. إن هذه القطيعة المتوحشة بين الدين من ناحية وبين الكون والحياة من ناحية أخرى ينكرها الإسلام كل الإنكار ، ويطلب من عباده الصالحين مسلماً يناقضاها كلاماً يناقضا.

لقد شعرت بالغيظ عندما علمت أن قطراً إسلامياً كان يصدر القمح أيام كان مستعمراً، فلما استقل، ووقع زماميهين!! أهله أقشعرت الأرض وبدأ استيراد القمح من الخارج

وشعرت بالاستحياء وأنا أحصى الدول الصناعية المنتجة فلا أجد بين العشر الأولى ولا العشر الثانية ولا دولة مسلمة واحدة بينها. ومعروف أن اليابان بدأت نهضتها من قرن تقريباً، وأن شعوباً إسلامية قد بدأت نهضتها في الزمان نفسه ووصلت اليابان إلى الذروة وبقينا نحن في السفح. ما السبب؟ قد يكون لفساد الجو السياسي دخل كبير ولكن لفساد الجو الثقافي وركود التعليم ، في نظري، دخل أكبر

- 1 . أورده جلال الدين السيوطي في "الجامع الصغير" وابن عساكر عن مالك بن أنس
- 2 . أخرجه النسائي في سننه
- 3 . مسند أحمد غبن حنبل
- وفي أحاديث كثيرة وردت عن النبي كان فيها يحذر من الكسل والتكاسل حيث إنه يؤدي إلى الفقر والعوز، وفي الدعاء التالي نجده يتعوذ من الفقر والكسل كما يلي
- 4 . أورده الترمذي وابن ماجه وأبو داوود في الصحيح من أحاديثهم
- 5 . القرضاوي، يوسف. "مشكلة الفقر وكيف عالجه الإسلام"، مكتبة وهبة، القاهرة، 1986، ص 7-36
- 6 Mustafā Busuladžić: Muslimani u Evropi (Muslims in Europe), Sejtarija, Sarajevo, 1997, p. 151.
- 7 . انظر: يوسف القرضاوي: "العبادة في الإسلام"، مكتبة وهبة، القاهرة، الطبعة 15، 1985، ص 66-762
- 8 . أخرجه الطبراني في صحيحه

OSMANLI'DAN GÜNÜMÜZE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ: DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMÜN DÖNEMSEL ANALİZİ

Adnan MAHİROĞULLARI*

Özet

“Çalışma ilişkileri” kavramını, “çalıştıran-çalışan”/“işveren-ücretli” arasında “üretim sürecinden doğan ilişkiler” şeklinde tanımlamak mümkündür. Emek tarihi literatüründe üst başlık olarak kullanılan çalışma ilişkileri kavramı, ülkelerdeki yapısal değişiklikler ve toplumsal değerler çerçevesinde “bireysel ilişkiler”, “toplu ilişkiler”, “endüstri ilişkileri”, “uzlaşmacı ilişkiler”, “mücadeleci ilişkiler”, “çatışmacı ilişkiler” gibi alt başlıklara da ayrılmıştır.

Diğer taraftan, “çalışma ilişkileri kavramı”, tarihsel gelişim sürecine göre ana hatlarıyla “sanayi öncesi çalışma ilişkileri”, “sanayi dönemi çalışma ilişkileri”, “sanayi ötesi çalışma ilişkileri” olmak üzere dönemselleştirilmiştir. Çalışma ilişkilerinin ana hatlarıyla üç dönem olarak şekillenmesinde, kuşkusuz ülkelerdeki üretim tarzı, siyasal yapı, ekonomi politikaları, çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemeler ve kurumsal yapılar gibi değişkenler belirleyici olmuştur.

Tebliğimizde, Osmanlı dönemi çalışma ilişkileri, 1299-1867 arası Ahilik/Ge-dik dönemi, 1867-1908 arası yazılı hukuk kurallarına geçiş dönemi, 1908-1920 toplu iş ilişkileriyle ilgili kurumsal yapıların olduğu ilk dönem gibi alt başlıklarla üçe ayrılmıştır. Cumhuriyet dönemi çalışma ilişkileri; 1920-1945 arası tek partili dönem, 1945-1960 çok partili döneme geçiş, 1960-1980 arası çalışma hayatıyla ilgili kurumsal yapıların tamamlandığı dönem ve 1980 sonrası çalışma hayatında değişen koşullar dönemi gibi alt başlıklardan oluşmuştur.

Tebliğde, Türkiye çalışma ilişkilerinin tarihsel süreç içinde dönemler halinde şekillenmesinde; siyasi, iktisadi, yasal düzenlemeler ve kurumsal yapılar gibi

* Prof. Dr., Sivas Üniversitesi İİBF Çal. Eko. ve End. İİş. Bölümü Emekli Öğretim Üyesi

değişkenlerin etkileri, keza dönemsel ayrımlarda şekillenen çalışma ilişkilerinin hangi alt başlıklarla nitelendirileceği irdelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Türkiye, Çalışma İlişkileri, Ahilik, Uzlaşmacı Endüstri İlişkileri, Çatışmacı Endüstri İlişkileri

Labour Relations in Turkey from Ottoman Period to Modern-Day: Periodic Analysis of The Change and The Transformation

Abstract

It is possible to define the concept of “labour relations” as relations between employers and employees arising from production process. The concept of labor relations, which is used as a main heading in the labor history literature, has also been divided into sub-heading such as “individual labour relations”, “collective labour relations”, “institutional relations”, “industrial relations”, “conciliatory relations”, “combatant relations” and “conflicting relations” in varying periods.

On the other hand, “the concept of labor relations” has been periodized according to the historical development process as “pre-industrial labor relations”, “industrial labor relations”, “post-industrial labor relations”. Undoubtedly, variable such as production style, political structure, economic policies, legal regulations and institutional structures related to working life in countries determined the shaping of the labor relations into the three main periods.

In our study, labor relations in the Ottoman period were divided into three subsections as the Ahi/Gedik period between 1299-1867, the transition period to statutory law between 1867-1908, the first period of the formation of institutional structures related to collective labor relations between 1908-1920. Labor relations in the Republican period consisted of subsections namely the single-party period between 1920-1945, the multi-party period between 1945-1960, the period when the institutions related to working life were established between 1960-1980, and the period of changing conditions in working life after 1980.

In the study, the effects of variable such as political, economic, legal regulations and institutional structures on the shaping of Turkish labor relations as periods in the historical process is examined and also it is attempted to be determined that the labour relations would appropriately come under under which headings.

Keywords: Turkey, Labour Relations, Ahi-Order, Conciliatory Labour Relations, Conflicting Labour Relations

Giriş

Çalışma kavramı, üretim yapabilmek için gerekli bir olgudur. İnsanlık, bir süre sadece kendi ve ailesinin ihtiyacını karşılamak amacıyla üretim faaliyetlerinde bulunmuşsa da, zamanla pazar için üretim imkânı ortaya çıkınca, daha fazla üretim amacıyla “çalışma-çalıştırma” (Balcı, 1996: 77) “çalıştıran-çalışan” kavramları doğmuştur. Bu manada, “çalışma ilişkileri” kavramını, kısa ve öz olarak “çalıştıran-çalışan”/”işveren-ücretli” arasında üretim sürecinden doğan ilişkiler” (Makal, 1987: 32) şeklinde tanımlamak mümkündür.

Diğer taraftan, emek tarihi literatüründe üst başlık olarak kullanılan çalışma ilişkileri kavramı, ülkelerdeki yapısal değişiklikler ve toplumsal değerler çerçevesinde “bireysel ilişkiler”, “toplulu ilişkiler”, “kurumsal ilişkiler”, “endüstri ilişkileri”, “uzlaşmacı ilişkiler”, “mücadeleci ilişkiler”, “çatışmacı ilişkiler” gibi alt başlıklara da ayrılmıştır. Ayrıca, Yusuf Balcı'nın Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri başlıklı makalesinde, çalışma ilişkileri, tarihsel gelişim sürecine göre “sanayi öncesi çalışma ilişkileri”, “sanayi dönemi çalışma ilişkileri”, “sanayi ötesi çalışma ilişkileri” olmak üzere (Balcı, 1996: 77) üç ana dönem geçirerek günümüze geldiği tespiti yapılmıştır.

“Sanayi öncesi dönemde” çalışma hayatıyla ilgili kurumsal yapı, Batı'da “corporation/guild/lonca”, Selçuklu-Osmanlı'da “ahilik”tir. Bu dönemde, üretim küçük ölçekli işyerlerinde “emek yoğun/kol gücüyle” yapılmıştır. Tarafları arasında “devlet”in olmadığı “bireysel ilişkilere” dayalı çalışma ilişkilerinin aktörleri çırak-kalfa ve ustalardır. Aktörler arasında, “dikey dayanışma” vardır. Çırak ve kalfa, ustayla birlikte üretimin her aşamasına katılıp birlikte eser oluşturmaları nedeniyle “iş tatmini” sağlanmıştır. Sanayi öncesi toplumun bir başka özelliği de, üretim ve çalışma ilişkilerinde “esnekliğin” (Balcı, 1996: 78) hâkim olmasıdır.

Sanayi dönemi çalışma ilişkilerine geçişin miladı, XVIII. yüzyılın sonlarına doğru Avrupa'da gerçekleşen Sanayi Devrimi'dir. Sanayi Devrimi, Batılı ülkelerden başlamak üzere zamanla diğer ülkeleri de etkileyerek geleneksel çalışma ilişkileri yerine yeni bir çalışma ilişkileri düzeni getirmiştir. Nitekim sanayi toplumunda, üretim büyük ölçekli işyerlerine/fabrikalara taşınmış; “makine yoğun” ve “tek tip kitleesel” üretime geçilmiştir. Kapitalist işverenler, ölçek ile yüksek verimlilik sağlayan ileri teknolojiler arasında doğrusal bir ilişki olduğunu düşünerek (Balcı,

1992: 15) büyük ölçekli işletmeleri küçük ölçekli işyerlerine tercih etmişlerdir. Sanayi Devrimi sonrasında uygulanan Fordist üretim tarzı, işin sadece belirlenmiş bir parçasını yapan işçinin “robotlaşmasına”/”işe yabancılaşmasına” neden olmuştur. Bu dönemde, işverenlerin işçisine verdiği “geçimlik ücret/sefalet ücreti” gibi düşük ücret seviyeleri, taraflar arasında “dikey çatışmaya”/”çıkar çatışmasına” neden olmuştur.

Tablo 1: Geçmişten Günümüze Çalışma İlişkileri

Sanayi Öncesi Toplum	Sanayi toplumu	Sanayi Ötesi Toplum
Küçük Ölçekli İşyeri	Büyük Ölçekli İşyeri	Küçük Orta Boy İşyeri
Emek Yoğun Üretim	Makina Yoğun Üretim	Bilgi Yoğun Üretim
Usta-Çırak-Kalfa	İşçi-Patron	İşçi-İşveren(İş Ortağı)
Bireysel İlişkiler	Toplu İlişkiler	Bireysel-Toplu İlişkiler
Dikey Dayanışma	Dikey Çatışma	Dikey Dayanışma
İş Tatmini	İşe Yabancılaşma	İş Tatmini
Esneklik	Katılık	Esneklik

Kaynak: Yusuf Balcı, “Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri”, Çerçeve, S.17, İstanbul, 1996, s.79.

Sanayi ötesi toplumda çalışma ilişkilerini, 1980 sonrası devletin işveren rolünün en aza indirgenmesi ve serbest piyasa ekonomisine geçilmesini öngören neo-liberal politikalar ve “küreselleşme süreci” şekillendirmiştir. Sanayi ötesi dönemde, sanayi toplumunda öne çıkan sermaye ve makine yoğun üretim ikilisine, temel girdi olarak bilgi ve bilgi teknolojileri de eklenmiştir. Bu dönemde, bir önceki dönemdeki yüksek teknoloji ile işyeri ölçeği arasındaki doğrusal ilişki kuralı sorgulanmış; verimlilik açısından “küçük ve orta boy işletmeler” tercih edilmiştir

(Balcı, 1996: 82). Sanayi ötesi dönemde, öne çıkan yeni “işletme yönetimi anlayışı” bağlamında, “insan kaynakları yönetimi”nin teşvik edici bireysel ücret sistemini geliştirmesiyle “bireysel iş ilişkileri” toplu pazarlık düzenine alternatif oluşturmaya (Erdut, 2002: 57) başlamıştır. Diğer taraftan, insan kaynakları yönetiminin özünü oluşturan çalışanları işletmeyle bütünleştirme politikaları, işçi-işveren ilişkilerinde “dikey dayanışmayı” sağlamıştır. Post Taylorist iş örgütlenmesinde, nitelikli işçilerin fonksiyonel esnekliği bağlamında üretimin her aşamasına katılması “manevi tatmin” duygusunu artırmıştır.

Çalışma ilişkilerinin gelişim sürecinin “sanayi öncesi toplum”, “sanayi toplumu” ve “sanayi ötesi toplum” başlığı altında üç dönem ve farklı alt başlıklar halinde şekillenmesinde ülkelerdeki üretim tarzı, siyasal yapı, iktisat politikaları, çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemeler ve kurumsal yapılar gibi değişkenlerin belirleyici olduğu emek tarihi literatüründe kabul görmüştür.¹

Türkiye'deki çalışma ilişkilerinin tarihsel süreç içinde şekillenmesinde ve dönemsel ayrımında da; üretim tarzı, keza siyasal ve ekonomik yapıdaki değişim, çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemeler ve yeni kurumsal yapılanmalar gibi değişkenler etkili olmuştur.

Osmanlı çalışma ilişkilerinin birinci evresine damgasını vuran ahilik ve gedik teşkilatlarının bireysel ilişkilere dayalı “kurumsal yapısı”, keza “üretim” ilkeleri çalışma ilişkilerinin şekillenmesinde ve sonraki dönemlerden ayrımında belirleyici özellik taşımıştır.

Osmanlı'da ikinci evre çalışma ilişkileri, 1867'de Zonguldak havzası kömür ocaklarındaki çalışma koşullarını ilk defa yazılı hukuk kuralıyla belirleyen Dilaver

1 Örneğin, Yusuf Balcı “Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri” başlıklı makalesinde, “Çalışma ilişkileri, toplumların içinde buldukları değer yargıları, ekonomik, teknolojik, sosyal ve siyasal yapılardan kuvvetle etkilenir” demiştir. Dunlop, endüstri ilişkileriyle ilgili “Sistem Yaklaşımı”nda çalışma ilişkilerinin alt başlığı sayılan “Endüstri ilişkileri, ekonomik ve siyasal sistemlerle de etkileşim içindedir.” tespitini yapmıştır. Makal, “Cumhuriyet’in 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri” başlıklı makalesinde çalışma ilişkilerinin ülkenin siyasi, iktisadi ve toplumsal yapılarındaki gelişmelerle şekillendiğini vurgulamıştır. Ayrıca Makal, Türkiye çalışma ilişkilerini dönemselleştirirken, çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemeleri ve özellikle de kurumsal yapıları dikkate almıştır. Mesut Gülmez, 1983’te Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi) kitabında, dönemsel ayrımında hukuksal düzenlemelere ağırlık vermiştir. Tebliğimizde, dönemsel ayrımları yaparken, karma bir yol izleyerek, gerektiğinde tek bir değişken ya da çalışma ilişkilerinin değişiminde belirleyiciliği olan siyasal, ekonomik, kurumsal ve hukuksal gibi birden fazla değişken göz önüne alınmıştır.

Paşa Nizamnamesi'nin uygulamaya konulmasıyla yeni bir döneme girmiş; dönem içinde Maadin ve Amele Nizamnamesi, Mecelle gibi düzenlemelerle hukuk ek-senli değişime uğramıştır.

Osmanlı üçüncü evre çalışma ilişkilerini, II. Meşrutiyet'in ilanıyla siyasal yapıdaki değişim, keza çalışma hayatıyla ilgili Tatil-i Eşgal Kanunu'nun getirdiği “amele cemiyeti/sendika”, “grev hakkı”, “arabuluculuk” gibi kurumsal yapılar etkilemiştir.

İstanbul'un İngilizler tarafından işgali sonrasında Osmanlı Mebuslar Meclisi 11 Nisan 1920'de kapatılmış; 23 Nisan 1920'de ülkenin tek yasama organı olarak Ankara'da TBMM açılmıştır. Siyasî yapıdaki köklü değişimin dönem içinde tek partili boyutu ve çalışma ilişkileriyle ilgili yürürlüğe giren yasal düzenlemeler dönemseldir.

1945 tarihi, Türkiye'nin tek partili hayattan çok partili hayata geçtiği, dolayısıyla siyasal yapıda yeni bir değişimin yaşandığı tarihtir. Bu dönemde, başta sendikal örgütlenmenin önünü açan Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklik, 1947 tarih 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu ve beraberinde getirdiği kurumsal yapılar, çalışma ilişkilerinin dönemseldir.

1960 tarihi, 27 Mayıs Askerî Darbesi'nden ziyade, darbe sonrası Kurucu Meclisin hazırladığı 1961 Anayasası'nın özgürlükçü niteliğiyle anlam kazanmıştır. 1961 Anayasası, “sendikal örgütlenme”, “toplu pazarlık” ve “grev hakkını” güvence altına alan Türkiye'nin ilk anayasasıdır. Bu bağlamda, Anayasa'daki sendikal haklarla ilgili çıkarılan 274 ve 275 sayılı Kanunlar ve yeni kurumsal yapılar dönemseldir.

1980 sonrası dönem, gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerde neo-liberal politikalara geçildiği dönemdir. Türkiye'de 24 Ocak Kararları'yla neo-liberal politikalar ekseninde şekillenen ekonomi politikasındaki değişim, söz konusu politikalarla uyumlu çalışma hayatına yönelik yeni yasal düzenlemeler yapılmasını gündeme getirmiştir.

Netice itibarıyla, Türkiye'de çalışma ilişkileriyle ilgili dönemseldir, yukarıda arz edilen değişkenler doğrultusunda aşağıdaki tarihler arasında belirlemek mümkündür:

a) 1299-1867 b) 1867-1908 c) 1908-1920 d) 1920-1945 e) 1945-1960 f) 1960-1980 h) 1980'den günümüze.

Tebliğde, Türkiye çalışma ilişkilerinin tarihsel süreç içinde dönemler halinde şekillenmesinde; siyasi, ekonomik, yasal düzenlemeler ve kurumsal yapılar gibi değişkenlerin etkileri, yasal düzenlemeler ve kurumsal yapıların temel özellikleri, değişim ve dönüşümün üçlü şablondaki özelliklerle ne denli örtüştüğü, keza dönemsel ayırmalarda şekillenen çalışma ilişkilerinin hangi alt başlıklarla nitelendirileceği irdelenmiştir.

I-OSMANLI DÖNEMİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

1.1. Geleneksel Çalışma İlişkilerinin İki Kurumu: Ahilik ve Gedik Teşkilatları Dönemi (1299-1867)

Ahilik kurumu, Osmanlı'ya Selçuklulardan “esnaf teşkilatı” işlevli olarak geçen kurumsal bir yapıdır. Ahiliğin çatısı, İslam kültüründeki “Fütüvvetnameler” üzerine kurulmuştur. Fütüvvetname, İslam dinindeki güzel ahlak anlayışıyla ilgili bir kavramdır. Selçuklu sultanları, Anadolu'da bir bölgeyi, şehri feth ettiklerinde ilk iş olarak cami, medrese ve zaviye inşa ettirmeyi ihtiyat haline getirmişlerdir. Bu yapılar içinde özellikle zaviyeler, Orta Asya'dan Anadolu'ya göçlerin süreceği hesaba katılarak hem göçebelerin konaklama ve barınma yeri, hem de meslek gruplarının idare merkezi olarak kullanılmıştır. Bu nedenle, ahiliğin temeli zaviyelerde atılmış; zaviyeler, her meslek grubuna ait günümüzdeki “ticaret ve sanayi odalarının” prototipini oluşturmuştur.

Ahiliğin çalışma hayatıyla ilgili önde gelen işlevlerinden biri, usta-çırak-kalfa ilişkilerini düzenlemesidir. Söz konusu rolüyle ahilik, XIII. yüzyılda Anadolu'da teşkilatlanırken, devletin düzenleyici işlevi olmaksızın kendi medeniyetinin değerleri olan Türk örfi hukukuyla İslam hukukunu kaynak olarak (Şimşek, 2017: 310) almış; dolayısıyla usta-çırak-kalfa ilişkileri yüksek insani değerler (Turan, 2000: 124-125) üzerine kurulmuştur.

Ahilik teşkilatındaki usta-çırak-kalfa ilişkileri, Sanayi Devrimi sonrası bu üç aktörün yerine geçen patron-işçi ilişkilerinden oldukça farklı gelişmiştir.

Ahilikte usta-çırak-kalfa arasında “dikey dayanışma” varken, XIX. yüzyılda Sanayi Devrimi sonrasında işçi-patron arasında “dikey çatışma” ortaya çıkmıştır. Zira Ahilikte çalışma ilişkileri, çırak-kalfa ve usta arasında “çıkar ayrılığı” oluşturmuş; gelecekte çalışanlarla çalıştırmanın aynı meslekleri icra edebileceği varsayımıyla meslektaşlar arası “dayanışma duygusu” (Ekin, 1989: 7; Koray, 1992: 22) üzerine kurulmuştur. Akşamları zaviyelerde verilen “Ahi ahlak eğitimi”, aktörler arası ilişkilerin karşılıklı saygıya dayanmasında ve çalışma hayatında barışın sağlanmasında etkili olmuştur. Usta, çırağına “evlat”; çırak da ustasına “baba” gözüyle bakmış; aynı sofrada yemek yemişler; aynı safta birlikte ibadet (Balcı, 1996: 78) etmişlerdir. Ahilik teşkilatındaki üç aktörün üçü de üretimin her aşamasına katılmış; dolayısıyla, ahilikteki çalışma ilişkilerinde nihai ürünün usta-çırak-kalfayla birlikte üretilmesi beraberinde “manevi tatmin” duygusunu geliştirmiştir. Ayrıca, üretimde, müşteri tercihinine göre farklı modellerle “esnek üretim” yapılmıştır.

Ahiliğin işlevlerinden ikincisi sosyal güvenlik işlevidir. Ahilik, “Orta Sandığı”/”Teavün Sandığı” gibi düzenlemesi, günümüzdeki “sosyal güvenlik” kurumlarının prototipini çağrıştırmaktadır. Başka bir ifadeyle, sandığın gelirlerinin önemli bir kısmını oluşturan usta ve kalfaların sandığa muayyen zamanlarda (haftalık ya da aylık) verdikleri akçeler, günümüzdeki Bismark modelinin primli sistemiyle eş değerdir. Orta sandıkları, üyeleri için hastalık, sakatlık, yaşlılık ve ölüm gibi sosyal risklere karşı belirli bir gelir güvencesi sağlamayı amaçlamıştır. Sandıklar, üyelerine ihtiyarlıklarında

“mütekait” ve “aceze”; iş kazalarında “malul” duruma düşmeleri durumunda aynı ve nakdi yardım (Ağaoğlu ve Hüdaioğlu, 1938: 71; Şen, 2002: 30) yapmıştır.

Ahiliğin çalışma hayatıyla ilgili bir başka işlevi de mesleki eğitim kurumu olmasıdır. Ahilikteki eğitim, birbirini tamamlar nitelikte; işyerlerinde çırakların yetiştirilmesine yönelik mesleki eğitim, zaviyelerde tüm ahilere verilen ahlak eğitimi olmak üzere iki düzeydedir. İşyerinde mesleğin incelikleri, “işbaşında eğitim” yoluyla çıraklara kademeli olarak kolaydan zora doğru (Erden, 2004: 390) öğretilmiştir. Mesleki eğitim, akşamları zaviyelerde de sürdürülmüş; üretimde çağın ihtiyaçlarına göre yapılabilecek değişiklikler, başka bölgelerde geliştirilen yeni üretim tekniklerinin takibi hakkında üyelere bilgi verme, verimlilik ve kalite üzerine yoğunlaştırılmıştır. Dolayısıyla günümüzdeki “hayat boyu eğitim” anlayışına daha o

yıllarda rastlanılmış; her işyeri bir “okul”, her usta bir “öğretmen” (Öksüz, 1993: 29) işlevi üstlenmiştir.

Ahiliğin Osmanlı İmparatorluğu'nun gerileme döneminden itibaren çözülme-ye başlamasıyla,

XVIII. yüzyılın ilk çeyreğinde (1727) ahiliğin özü terk edilmeden “tekel” (monopol) ve “ımtiyaz” (privilege) anlamına gelen “gedik/lonca” (Demirel, 1998) (corporation/guild) teşkilatı devreye sokulmuştur. Gedik teşkilatında, ahiliğin temelindeki “ihtiyaca göre üretim” ilkesi doğrultusunda “ihtiyaç kadar işyeri” mantığıyla da hareket edilmiş; bir yörede yeni bir işyerinin açılması, o yörede nüfusun artması ya da mevcut işyerlerinden birinin kapanıp çarşıda “gedik” açılmasıyla mümkün olabilmıştır.

Esnaf örgütlenmesinde, XX. yüzyılın başlarına kadar Gedikler'in varlıkları sürdürülmüş; fakat teşkilatın gücü ve ticari hayattaki etkisi, XIX. yüzyılın ortalarına doğru İngiltere ve Fransa'yla yapılan “ticaret anlaşmaları”nın el sanatları üzerindeki olumsuzlukları nedeniyle (Tokol, 2000: 9) iyice zayıflamıştır. Diğer taraftan, Sanayi Devrimi sonrası Avrupa'da “Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” ilkesine dayalı liberal iktisat anlayışı, kanaatimizce Osmanlı yöneticilerince de anlamlı bulunmuş olmalı ki, 17 Haziran 1861 tarihli Padişah fermanıyla (Ekinci, 1993: 111) işyeri açmada uygulanan sınırlamaya son verilmiş; yeni işyeri açma “teşebbüs-ü şahsiyye” ilkesi çerçevesinde serbest bırakılmıştır. Gerek söz konusu ferman, gerekse 1870'li yıllardan itibaren sancak ve kaza merkezlerinde “ticaret meclisleri”nin ihdası, gediklerin zayıflamasına neden olmuş; gedikler, XX. yüzyılın başlarında yasayla lağv edilmiştir.

Osmanlı'da ahilik örgütlenmesi, kunduracılık, terzilik, berberlik, demircilik, kalaycılık, saraçlık, marangozluk gibi geleneksel el sanatlarının gerçekleştirildiği işyerlerini kapsamıştır. Bu tip işyerlerinde çırak, meslek öğrenmek amacıyla ücretsiz çalışmayı kabullenmiştir. Kalfa, kendi adına dükkân açana kadar genellikle ustasıyla birlikte çalışıp yapılan mamullerin satışından belirli bir pay (Kala, 2012: 254) almıştır.

Netice itibarıyla, bu dönemde çalışma ilişkileri, Tablo 1'deki sanayi toplumu öncesinin özellikleriyle tamamen örtüşerek “bireysel iş ilişkileri” bazında şekillenmiştir.

1.2. Osmanlı Çalışma İlişkilerinde İkinci Evre (1867-1908): İlk Yasal Düzenlemeler Dönemi

Osmanlı döneminde, XIX. yüzyılın ikinci yarısına doğru çalışma hayatını düzenlemek üzere mevcut örfî hukuk kuralları yanı sıra, “Dilaver Paşa Nizamnamesi”, “Maadin Nizamnamesi”, “Mecelle” ve “Amele Nizamnamesi” gibi yerel düzeyde ilk yazılı hukuk kuralları da devreye sokulmuştur. Söz konusu düzenlemelerden Dilaver Paşa Nizamnamesi; Zonguldak Kömür Havzası’nda çalışanlara; Amele Nizamnamesi askerî fabrikalarda çalışan ameleye; Mecelle ve Maadin Nizamnamesi ise ulusal düzeyde uygulanmıştır.

Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma hayatıyla ilgili devlet oluruyla 1867’de yürürlüğe konulan ilk yasal düzenlemedir. Nizamname’de ücretlerin “liyakat esasına” göre ödenmesi öngörülmüştür. Ayrıca, çağdaş iş hukukumuzda ücretlerin diğer alacaklardan imtiyazlı olduğuna yer veren bir hüküm de yer almıştır. Nizamname’de, çalışma süresi 10 saat olarak tespit edilmiş; işçilere dinî bayramlarda izin hakkı tanınmıştır. Çalışma yaşı 13-50 yaş arası olarak öngörülmüştür. İşçilerin barınma ihtiyaçları için işçi koşulları yaptırılması, işçilere hastalık durumunda ilaç sağlanması öngörülmüştür (Makal, 1987: 286; Gülmez, 1983: 278-279; Yüksel, 2017: 163).

1869’da uygulamaya konulan Maadin Nizamnamesi, ana hatlarıyla Dilaver Paşa Nizamnamesi’nden iki noktada farklılık içermektedir. Maadin Nizamnamesi’nin birinci farklılığı, maden ocaklarında ücret karşılığı da olsa zorunlu çalışmaya (angarya/mükellef çalışma) son vermesi; ikincisi ise, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bazı önlemler öngörmesidir (Makal, 1987: 287; Gülmez, 1983: 280). Ayrıca, Nizamname, maden işletmelerinde doktor bulundurma zorunluluğu getirmiş, olası iş kazalarında mağdur olanlara tazminat verilmesini (Makal, 1987: 289) de düzenlemiştir.

Hazırlanış amacı “medeni hukuk” düzenlemesi olan Mecelle, Tanzimat sonrası yasalaşma çabaları bağlamında 1876’da yazılı hukuk düzenine geçişteki adımlardan biridir. Mecelle’de çalışma hayatı ilişkileriyle ilgili bazı düzenlemelere de yer verilmiştir. Kitapta, “icare-i ademin” (insanın kiralanması) bölümünde ücret, amelenin kiralanması karşılığında elde edeceği menfaat olarak tanımlanmış (Gülmez, 1983: 282); ücretin miktarı hakkında tespit yapılmamış; miktarın liberal bir mantıkla taraflar arasında akitle belirleneceği belirtilmiştir.

Mecelle'de, "Bir kimse bir² gün işlemek üzere amele tutarsa, gün doğuşundan, ikindiye yahut gün batımına kadar o yerdeki geleneğe göre hareket edilecektir" ifadesinden çalışma sürelerinin gelenek hukukuna göre belirlendiği anlaşılmaktadır.

Osmanlı döneminde, Devlet'in çalışma ilişkileriyle ilgili "işveren" rolü, gerek II. Mahmut döneminde ordunun ihtiyaçlarını karşılamak üzere, gerekse Tanzimat sonrası yine devlet sermayesiyle kurulan işletmelerle³ işlerlik kazanmış; sınırlı sayıda da olsa ücretli/bağımlı çalışan sayısı artmaya başlamıştır. Dolayısıyla, bu dönemde üretim, kısmen de olsa geleneksel üretim tarzından makine yoğun ve kitlesel üretim gibi özellikleriyle sanayi toplumu üretim tarzına geçişe başlangıç oluşturmıştır.

1893'te askeri fabrikalarda çalışan işçiler için "Amele Nizamnamesi" düzenlenmiş; Nizamnamede, amelelere cuma günleri hafta tatili, mesai çalışmalarında %25 zamlı ücret, amele-i daimelere (daimi işçi) ücretlerinden %5 kesinti karşılığı emeklilik imkânı gibi sosyal koruma içerikli ileri haklar tanınmıştır (Yıldırım, 2013: 305-306). Dolayısıyla söz konusu Nizamname, Osmanlı döneminde amelelere tekaüt imkânı sağlayan ilk yasal düzenleme olmuştur. Dolayısıyla bu dönemde, özellikle madenlerde çalışanlardan başlamak üzere bağımlı çalışanları koruyucu sosyal politika önlemleri alınmış; Askerî Tekaüt Sandığı, Sivil Memurlar Tekaüt Sandığı, Seyri Sefain Tekaüt Sandığı gibi memurlara yönelik sosyal güvenlik, keza iş kazalarında mağdur olanlara tazminat verilmesi imkânı sağlanmıştır.

Diğer taraftan, üretimde geleneksel üretim tarzından sanayi toplumu üretim tarzına geçilmesiyle, işçi-işveren ilişkilerinde bazı konularda "uymazlıklar" da yaşanmış; 1872-1907 arası dönemde ekonomik gerekçelerle 92 grev³ yapılmıştır.

2 Beykoz Deri ve Kundura Fabrikası, 1827'de iplik fabrikası, 1833'te Feshane, 1830'larda İslimiye Çuha Fabrikası, aynı yıllarda İzmit'te Basmahane, 1843'te İzmir Kâğıt Fabrikası ve 1840'larda Bakırköy ve Zeytinburnu sanayi kompleksleri. Bkz. Kadir YILDIRIM, Çalışma İlişkileri Tarihi, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayını, İstanbul, s.34.

3 Söz konusu dönemde grev sayısı ile ilgili emek tarihi literatürümüzde farklı tespitler vardır. Örneğin Mesut Gülmez'e göre 23 grev; Şehmus Güzel'e göre 50 grev; Cevdet Kırpık'a göre 66 grev; Kadir Yıldırım'a göre 92 grev yapılmıştır. Kadir YILDIRIM, Osmanlı'da İşçiler (1870-1922) s. 225; Mesut GÜLMEZ, Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi), s. 392; M. Şehmus GÜZEL, "Cumhuriyet Türkiyesi'nde İşçi Hareketleri", Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, C. 7, İletişim, İstanbul, s. 805; Cevdet KIRPIK, Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri (1876-1914), Yayınlanmamış Doktora Tezi, S.D.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, s. 250-253.

Grevler, yeni haklar elde etmenin ötesinde genellikle geç ödenen ücretlerin tahsili nedeniyle gerçekleştirilmiş; “çıkar uyumsuzluğundan ziyade “hak uyumsuzluğundan” (Makal, 1987: 260-261) kaynaklanmıştır. Ne var ki, sosyalist örgütlerin faaliyetlerinin yoğun olduğu Selanik’te Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti’nin 1905’te yönettiği grev, dönemin diğer grevlerine göre dikkat çekici bulunmuştur. Şiddet dozu hayli yüksek bu eylemde grevciler, Amerikan Tütün Şirketi’nin fabrikalarına ve idare merkezine saldırmış; işletmedeki bini aşkın camı kırmış; Allatini mağazasını yakmaya teşebbüs etmişlerse de, güvenlik güçleri⁴ tarafından engellenmişlerdir.

Netice itibarıyla, bu dönemde çalışma ilişkilerinin minimal kısmı, tablodaki sanayi toplumu çalışma ilişkilerinin proto tipini oluşturmuş; dolayısıyla çalışma ilişkilerinin büyük bir kısmı yine sanayi toplumu öncesi özelliklerini sürdürmüştür.

1.3. Osmanlı Çalışma İlişkilerinde Üçüncü Evre (1908-1920); Toplu İş İlişkileriyle İlgili Kurumsal Yapıların Oluştugu İlk Dönem

1908 tarihi, meşrutî monarşiye geçişin ikinci denemesidir. II. Meşrutiyet’in ilanında birinci derece etkili olan İttihat Terakki Cemiyeti, halka “eşitlik”, “adalet” ve “kardeşlik” ilkeleri çerçevesinde “özgürlük” vaat ederek iktidara gelmiştir. Bu bağlamda, yeni yönetim, çalışma hayatıyla ilgili “Tatil-i Eşgal” gibi yasal düzenlemelerde kısmen özgürlükçü, Cemiyetler Kanunu’nda son derece liberal bir yaklaşım sergilemiştir. Nitekim 1908 sonrasında adı sendika olmasa da, siyasi rejimin giderek otoriterleştiği 1913 Bab-ı Ali Baskını’na kadar önemli sayıda işçi cemiyeti kurulmuştur.

Tatil-i Eşgal ve Cemiyetler Kanunu gibi bu dönemde yapılan yasal düzenlemelerin bir önceki dönemdeki düzenlemelerden farkı, üyelerini halkın seçtiği Osmanlı Mebuslar Meclisi’nde kabul edilerek yürürlüğe girmesidir. Tatil-i Eşgal Kanunu, Makal’ın ifadesiyle Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde, “sendika”, “iş uyumsuzluğu”, “grev” gibi toplu iş ilişkileri konusunda “dolaysız” düzenlemeler

4 Tutku VARDAĞLI, “1908’e Giden Yolda İşçi Hareketleri: Selanik Vilayeti Tütün İşçileri”, Düne Bakarak Bugünü Anlamak

2008’den 1908’e Bakmak, Tarem Yayınları, İstanbul, 2009, s.36; Kadir YILDIRIM, “Balkan Savaşları’nın Osmanlı’da İşçi Hareketleri Üzerindeki Etkileri”, Türk Dünyası İnceleme Dergisi, XII/2, İstanbul, s. 221; Can NACAR, “Tütün İşçileri, Tüccarlar ve Kırık Camlar: 1905 Kavala Grevi”, Toplumsal Tarih Dergisi, No: 213, İstanbul, 2011, s.39.

yapan ilk düzenlemedir. Ne var ki, Kanun'da, sendikal örgütlenmeyle ilgili kapsam oldukça dar tutulmuş; 8. maddede “Umuma müteallik hidemat ifa eden müessesatta sendika teşkili memnudur.” ifadesi yer almıştır. Dolayısıyla, Kanun'da, sendikal örgütlenme hakkı, “kamuya hizmet veren demiryolu, tramvay, genel aydınlatma, liman gibi kuruluşlar” dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere tanınmıştır.

Kanun, iş uyuşmazlıklarının çözümüyle ilgili hem “barışçı”, hem de “mücadeleci çözüm yoluyla” ilgili düzenlemeler öngörmüştür. Kanun'un 1. maddesinde, çalışma koşullarıyla ilgili bir uyuşmazlık çıktığında, işçiler ve işverenlerce üçer vekil seçileceği, uyuşmazlık konusunun Ticaret ve Nafia Nezaretine bildirileceği belirtilmiştir. Nezaret, uyuşmazlığı görüşecek 6 kişilik heyete arabulucu mahiyette bir memur görevlendirir. Dolayısıyla, Kanun, Devlet'in “hakem” rolünü üstlendiği barışçı çözüm yolu için 7 kişilik bir “uzlaştırma kurulu” oluşturulmasını öngörmüştür. Uzlaştırma Kurulu'nda taraflar anlaşamazlarsa, işçi kesimine, mücadeleci çözüm yolu olarak greve başvurma imkânı sağlanmış olur.

Dönemin önemli yasal düzenlemelerinden biri de “Cemiyetler Kanunu”dur. Kanun-i Esasi'ye 1909'da eklenen bir madde ile cemiyet kurma ve toplanma özgürlüğünün anayasal güvenceye alınması akabinde hazırlanan Cemiyetler Kanunu, dönemine göre oldukça liberal hükümler içermektedir

(Toprak, 1983: 205). Cemiyetlerin bildirim esası ve serbesti ilkesine göre kurulmasına imkân sağlayan

Kanun, çalışma ilişkileri açısından da önemi haiz bir düzenlemedir. Zira 16 Ağustos 1909'da yürürlüğe giren Cemiyetler Kanunu, her şeyden önce 27 Temmuz 1909'da çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu'nda “kamuya hizmet veren demiryolu, tramvay, genel aydınlatma, liman gibi kuruluşlar” dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere cemiyet adı altında “sendika” işlevli örgütlerin kurulmasına imkân tanımıştır.

XIX. yüzyılın ortalarına doğru İngiliz, Fransız, Alman yabancı sermayesi, demiryolu yapımı, bankacılık, su, gaz (belediye hizmetleri), ipekli dokuma gibi sektörlere yatırımlarını yoğunlaştırmıştır. Dolayısıyla, bu dönemde, gerek yabancı sermayeli işletmelerde, gerekse ulusal işletmelerde ücretli çalışan sayısı giderek artmaya başlamıştır. Diğer taraftan, İttihat Terakki mensupları, yabancı sermayeye karşı benimsedikleri “millî iktisat” politikası çerçevesinde sanayileşmede millî

sermayeyi şirketleştirerek harekete geçirmek amacıyla 1913'te Teşvik-i Sanayi Kanunu'nu çıkarmış; ancak I. Dünya Harbi'ne girilmesiyle bu hamle başarısız kalmıştır. Nitekim 1913-1915 arası yapılan sanayi sayımında toplam işçi sayısı sadece 14.000 (Makal, 1987: 147) gibi mütevazı bir sayıda kaldığı tespit edilmiştir.

Bu dönemde, düşük ücret seviyelerinin artırılması, ücretlerin zamanında ödenmemesi, uzun mesai saatlerinin kısıtlanması (Yıldırım, 2013: 266) gibi gerekçelerle işveren-işçi arasında “çıkar uyumsuzlukları” da yaşanmıştır. 1908'de yapılan -111 adet İlan-ı Hürriyet Grevleri dâhil- 1920 başlarına kadar 200 civarında grev (Yıldırım, 2013: 359-366) yapılmıştır. Hak arayıcı mahiyetteki grevlerin önemli bir kısmı, doğal işçi liderleri ve 1909 Cemiyetler Kanunu'nun yürürlüğü sonrasında kurulan bazı amele cemiyetleri tarafından yönetilmiştir. Söz konusu işçi hareketleriyle, ücret düzeylerinde kısmen de olsa anlamlı bir artış (Makal, Erdoğan ve Çelik, 2018: 41) sağlanmıştır.

Bu dönemde, kamu görevlilerine yönelik olarak 1909'da Askeri ve Mülki Teekaüt Sandığı, 1917'de Şirket-i Hayriye Teekaüt Sandığı gibi sosyal güvenlik kuruluşları faaliyete geçmiştir. İşçilere yönelik tekaütle ilgili Amele Nizamnamesi'nden daha kapsamlı yasal bir düzenleme, 1909'da Tersane-i Amire'ye mensup ameleleri “yaşlılık” ve “malüllük” risklerinden korumak (Makal, 1987: 215) için yapılmıştır.

Netice itibarıyla, bu dönemde Tatil-i Eşgal Kanunu'nun çalışma hayatına getirdiği kurumsal yapılar, ücretli/bağımlı çalışan işçi kesimi, grevlere başvurularak hak arama mücadeleleri gibi sanayi toplumu karakteristikli çalışma ilişkileri kısmen de olsa şekillenmeye başlamış; ancak bu tür ilişkiler İstanbul, Selanik, Bursa, İzmir, Adana, Zonguldak gibi sanayi ve maden kentlerinin dışına çıkamamıştır. Dolayısıyla, Osmanlı coğrafyasının kalan kısmında büyük ölçüde geleneksel el sanatlarına dayalı çalışma ilişkileri sürdürülmüştür.

II-CUMHURİYET DÖNEMİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

2.1. Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri (1920-1945)

23 Nisan 1920'de⁵ TBMM'nin açılmasıyla temel nüvesi oluşan Genç Türkiye

5 Cumhuriyet rejimine geçişin kilometre taşı, kuşkusuz 23 Nisan 1920'de TBMM'nin açılmasıyla başlayan süreçtir. Bu nedenle, makalede Cumhuriyet Dönemi'ni 1920 ile başlattık.

Devleti, “Kurtuluş Savaşı”yla elde ettiği siyasi bağımsızlığını Mustafa Kemal’in ifadesiyle “ekonomik bağımsızlıkla pekiştirmek ve taçlandırmak” için yeni dönemde izlenecek ekonomi politikalarını tespit etmek, ekonominin sahip oldukları/olmadıklarını belirlemek amacıyla 17 Şubat-4 Mart 1923 tarihleri arasında “İzmir İktisat Kongresi” düzenlenmiştir.

Kongre’de, o gün için devletin yatırım gücünün yetersizliği nedeniyle özel teşebbüse dayalı sanayileşme politikası izlenmiş; dönemin hükümetleri, 1923-1932 yılları arasında öncelikli olarak okul, yol yapımı gibi acil alt yapı yatırımlarına yönelmişlerdir. Ne var ki, ülkede yeterli sermaye birikimi olmadığından özel teşebbüs girişimciliğine dayalı politikalarla sanayileşmede istenilen sonuca ulaşılamamıştır. Malî imkânları giderek güçlenen Devlet, 1932 sonrası özel teşebbüsü devreden çıkarmaksızın bu defa “planlı” ve “devletçi” politikaları benimsemiş; özel teşebbüsün teknik bilgi ve sermaye hacmi bakımından üstesinden gelemediği ağır sanayi kuruluşlarının yapımı ve işletmeciliğini üstlenmiştir. Bu bağlamda, 1934’te ana stratejisi temel ihtiyaç maddelerinin ithal ikamesini sağlamak olan “Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı”nı yürürlüğe konulmuştur. Planda yer alan 23 tesisten 4’ü dışında tamamı beş yıllık süreçte tamamlanarak üretime geçirilmiştir (Şahin, 1995: 56).

1938’de, ara ve yatırım malları üretecek yaklaşık 100 fabrikanın kurulmasını öngören “İkinci Beş Yıllık Sanayi Planı” (Şahin, 1995: 59) hazırlanmışsa da, 1939’da II. Dünya Savaşı’nın çıkmasıyla Plan uygulanamamıştır. Neticede, özellikle I. Plan döneminde kurulan kamu işletmeleri sayesinde bu dönemde ücretli çalışan işçi sayısı 1943 yılı itibarıyla 275.083’e (Makal, 1999: 309) ulaşmıştır.

Dönemin başlarında, yönetim işçi haklarının geliştirilmesiyle ilgili bazı düzenlemeler yapmış; yerel düzeyde de olsa, maden işçilerine yönelik bireysel iş ilişkileri alanında koruyucu önlemler içeren 1921 tarihli “151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” çıkarılmıştır. Kanun’da çalışma süreleri ve çalışma yaşı ile iyileştirmeler yanı sıra sosyal güvenlikle ilgili ihtiyat ve teavün sandıkları kurulmasına ve ilk defa “asgari ücret” kavramına yer verilmiştir. Yine bu dönemde, Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nda hastalık, iş kazası ve analık hallerinde işverenlerin işçilere yardım yapması öngörülmüştür. Ayrıca, farklı statülerdeki memurlara yönelik olmak üzere, Demiryolları Tekaüt Sandığı,

Denizyolları Tekaüt Sandığı, İstanbul Mahalli İdaresi Tekaüt Sandığı, keza KİT’lerde çalışanlar için tekaüt sandıkları kurulmuştur.

Diğer taraftan, bu dönemde, “Hafta Tatili ve Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunları” yürürlüğe girmiştir. Hafta Tatili Kanunu’nun 1. maddesinde çalışanlara haftada bir gün ücretsiz tatil hakkı verilmiştir. 1934 tarihinde çıkarılan “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanun”uyla çalışanlara Cumhuriyet Bayramı, 30 Ağustos, 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs birer gün, Ramazan Bayramı’nda 3 gün, Kurban Bayramı’nda 4 gün tatil hakkı tanınmıştır.

Bu dönemin başlarında, 1920’den 1925’e kadar yaklaşık 60 kadar işçi cemiyeti (Mahiroğulları, 2017: 53-54) kurulmuştur. 1920-1925 arası dönemde, işçi örgütlerinin bir kısmına 1919’da kurulan

Türkiye Sosyalist Fırkası (TSF) ve Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası (TİÇ-SF) öncülük etmiştir. Ne var ki, tek partili siyasi rejimin, gerek 1925’te Güneydoğu Anadolu’da Şeyh Sait ayaklanması sonrası otoriterleşmesi, gerekse “sınıf çelişkisini” ve “sınıf mücadelesini” yadsıyan halkçılık ilkesi, işçi örgütlenmeleri ve işçi hareketlerinde yasakçı bir yaklaşıma neden olmuştur. Nitekim Hükümet, 1925 Şubat’ında Doğu Anadolu’da baş gösteren Şeyh Sait Ayaklanmasını gerekçe göstererek 17 Mart 1925 tarih ve 578 sayılı “Tahrir-i Sükûn Kanunu”nu hazırlamıştır. Kanun’da, Hükümet’e “Ülkenin sosyal düzenini, huzur ve asayişini bozan ya da bozmaya kalkışan tüm örgüt, yayın ve gösteri eylemlerini yasaklayabilme” gibi olağanüstü yetkiler verilmiştir. Kanun, çalışma ilişkileriyle ilgili doğrudan düzenlemeler içermemiş olmasına rağmen, yürürlükte kaldığı süre içinde Hükümet’e tanıdığı olağanüstü yetkiler nedeniyle, işçi cemiyetleri ve işçi hareketleri üzerinde de kullanılmıştır (Makal, 1999: 336). Kanun’da sayılan filleri işleyenlerin, İstiklal Mahkemeleri’nde yargılanacaklarını bildiren bir hüküm, ister istemez işçi örgütlerini sindirmiştir. Nitekim 1925’ten sonra yeni işçi cemiyetleri kurulamamış, Amele Teali Cemiyeti gibi bazı örgütler bu kanunun yürürlükte olduğu 1928 yılında takibata uğrayarak kapatılmıştır. Dolayısıyla, Tahrir-i Sükûn Kanunu, sendikal örgütlenme önünde engel oluşturmuştur.

Dönem içinde 1926’da çıkarılan Borçlar Kanunu, çalışma ilişkileriyle dolaylı bir yasa olmasına rağmen, içinde bireysel ve kısmen de toplu iş ilişkileriyle ilgili

bazı düzenlemeler içermiştir. Kanun, Türk hukukuna, 316-317. maddeleriyle⁶ “umumi mukavele” (convention générale) adıyla “toplu iş sözleşmelerini” çağrıştıran bir düzenleme getirmiştir. Ancak, Borçlar Kanunu’nda genel çerçevesi çizilen umumi mukavele uygulamalarına 1926-1945 arası dönemde rastlanmamıştır.

Diğer taraftan, Devlet’e ait işletmelerde bağımlı çalışan sayısının giderek artması, keza Türkiye’nin 1932 yılında “Uluslararası Çalışma Örgütü”ne üye olmasının yükümlülükleri gibi iç ve dış etkenlerle çalışma ilişkilerini ülke düzeyinde yasayla düzenleme çabaları 1936’da “3008 sayılı İş Kanunu”yla hayata geçirilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu, çalışma ilişkilerini ilk defa bireysel ve toplu boyutlarıyla bütüncül bir şekilde düzenlemiştir. Ancak, Kanun, bireysel iş ilişkileri düzenlemeleri bakımından “koruyucu”, toplu iş ilişkileri açısından “otoriter” karakterli düzenlemeler içermiştir (Makal, 1999: 387) Kanun, kapsam bakımından bazı sınırlılıklar da getirmiş; faaliyet alanları bakımından fikir işçileri, tarım işçileri, deniz nakliyat işçileri; işyeri ölçeği bakımından 10 işçi çalışması icap eden işyerlerinden küçük olanlar kapsam dışında bırakılmıştır. Kanun’da, kadın ve çocuk işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler arasında 16 yaşından küçük çocukların günde 8 saatten fazla çalıştırılmaması, kadınlara doğumdan önce ve sonra 3’er hafta yarım ücretli olarak izin verilmesi yer almıştır. Ayrıca, Kanun, Türk iş hukukunda bir işyerinde en az beş yıl çalışma koşuluyla her bir yıl için 15 günlük ücret karşılığı “kıdem tazminatı” ödenmesine yer veren ilk yasal düzenlemedir.

Kanun’da, “toplu iş ilişkileri” düzenlemeleri 5. bölümde yer almıştır. 72. maddede, “grev ve lokavt” yasaklamıştır. Diğer taraftan, Kanun, “işçi mümessilliği”, “il hakem kurulu” ve “yüksek hakem kurulu” gibi çalışma ilişkilerine üç kurumsal yapı getirmiştir. İşçi mümessilliği, toplu iş uyuşmazlıklarında işçilerin haklarını işveren nezdinde savunan, iş uyuşmazlıklarının çözümünde görev alan kurumsal yapıdır. Toplu iş uyuşmazlıklarında, işçi temsilcileri işverenle uyuşmazlığı çömezse, uzlaştırma göreviyle üçüncü kişi olarak bir devlet memuru devreye girer.

6 316. madde: “İş sahibi kimselerin veya cemiyetlerin işçilerle veya cemiyetlerle yaptıkları mukavelede hizmete müteallik hükümler vaz olunabilir. Bu umumi mukavele, tahrir olmadıkça muteber değildir. Alakadarlar bu mukavenenin müddetinde ittifak edemezlerse, bir sene mürurundan sonra altı aylık bir ihbar ile her zaman mukaveleyi feshedebilirler.” Madde 317: “Umumi bir mukavele ile bağlı bulunana iş sahipleri ile işçiler arasında yapılacak hususi hizmet akitlerinin, umumi mukaveleye muhalif hükümleri batıldır. Bu batıl hükümlerin yerine, umumi mukavele hükümleri kaim olur.”

Ancak, bu aşamada da uzlaşma sağlanamamışsa, sorun, zorunlu tahkim kurumlarına gönderilir.

28 Haziran 1938’de yürürlüğe giren “3512 sayılı Cemiyetler Kanunu” ise, Osmanlı döneminden kalma 1909 tarih ve 121 Sayılı Cemiyetler Kanunu’nu yürürlükten kaldırmıştır. Derneklerin kurulmasına “izin esası” getiren 1938 tarihli yeni Cemiyetler Kanunu, 9. maddesinin H bendinde “Aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayalı cemiyetlerin” kurulmasını yasaklamıştır. Kanun’a, sendika kurulmasını kesin olarak yasaklayan böyle bir maddenin konulması, Mesut Gülmez’in ifadesiyle, aşırı sağ ve aşırı sol ideolojilere karşı mevcut rejimin selametine dayanmıştır; (Gülmez, 1995: 210) Orhan Tuna’nın ifadesiyle, İkinci Dünya Savaşı öncesinde güçlenen “faşizm ve komünizm” gibi totaliter rejimlerin Türkiye’ye tesir ve tehlikelerine yönelik önlem olarak görülmüştür (Tuna, 1966: 5).

Dönem içinde, çoğunluğu 1920-1925 arasında olmak üzere 40 kadar grev (Yıldırım, 2013: 366-367; Mahiroğulları, 2017: 74-77) yapılmıştır. Dönemin tamamındaki grevlerin büyük bir kısmı, yabancı sermayeli şirketlerde, kazanılmış haklarının verilmesi, ücret artırımını gibi ekonomik gerekçelerle yapılmışsa da, grev sonrası somut bir iyileştirme (Makal, 1999: 453) sağlanamamıştır.

1920-1925 arasında yapılan grevlerin içinde öne çıkan dört grev sosyolojik tahlile tabi tutulduğunda; söz konusu dört grev, bir önceki döneme kıyasla sanayi toplumu çalışma ilişkilerine yeni boyutlar getirmiştir. Örneğin, işçilerin 151 sayılı Kanun’la kazanılmış haklarını Ereğli Kömür Havzası Şirketi yetkililerinden istemeye giden işçi sözcüsünün işten çıkarılması, İstanbul Tramvay Şirketi işçilerinin haksız yere bir arkadaşlarının işten çıkarılması, Adana Nusaybin Demiryolu

Şirketinin, işçilerin isteklerini reddedip grev kırıcı işçilerden medet umması,⁷ İstanbul Liman Şirketi’nin işyerinde işverenin bir süredir sürdürülen çalışma düzenini işçilerden habersiz bir şekilde değiştirmesi gibi nedenlerle greve başvurulması, işverenin haksızlıklarına karşı işçilerin “dayanışma” ve “mücadele

7 Adana-Nusaybin Demiryolu işçileri, işverene sundukları 30 maddelik istekleri kabul edilmeyince grev başlatmış; ancak işverenin grev kırıcı işçilere destek getirmek amacıyla Adana’dan Mersin’e tren göndermek istemesi üzerine, işçiler raylara yatarak direnmişlerdir. İşçilerin grevi sürdürme kararlılığını gören işveren, ek sefer işinden vaz geçip işçilerle masaya oturmak durumunda kalmış; işçilerin grev sebebiyle verilmeyen yevmiyelerinin ödenmesini, hiçbir işçinin işten çıkarılmamasını kabul etmiştir. Bkz. Yüksel AKKAYA-Metin ALTIOK, “Adana-Nusaybin Demiryolu Grevi”, T.Sindikacılık Ansiklopedisi, C. 1, s. 10.

bilinci”nin oluşması bakımından anlamlıdır. Ne var ki, İstanbul Liman işçileri grevi, sonu insan zayıtı ve güvenlik güçleriyle çatışmayla sonuçlanması,⁸ sanayi toplumu çalışma ilişkilerinde patron-işçi, işçi-güvenlik güçleri arasındaki “çatışmalı ilişkilerin” ilk emaresi olmuştur.

Bu dönemde de, sanayileşme hamleleri doğrultusunda kurulan fabrikalarda ücretli bağımlı çalışma gibi sanayi toplumu çalışma ilişkileri yanı sıra, Anadolu kentlerindeki işgücünün önemli bir kısmı, yine geleneksel el sanatlarıyla ilgili işyerlerinde usta-çırak-kalfa aktörlü çalışma ilişkilerini sürdürmüşlerdir.

2.2. Sendikal Örgütlenme Hakkının Yasallaştığı Dönem (1945-1960)

II. Dünya Savaşı sonrasında tek partili rejimlerin yenilgiye uğraması, dünyada yeniden demokrasiye ve çoğulcu parlamenter rejimlere yönelme dönemi başlatmıştır. Bu bağlamda, yönetici kadro, gerek iç, gerekse dış dinamiklerin etkisiyle “çok partili” parlamenter sisteme geçmenin zamanının geldiğini kavramış; Türkiye, 1945’in ortalarında çok partili hayata geçerek demokratikleşmeye ivme kazandırmıştır.

Bu dönemde, Devlet, 1945’ten itibaren çalışma ilişkileriyle ilgili Çalışma Bakanlığının, İş ve İşçi Bulma Kurumunun kuruluşuyla hem kendini örgütlemiş; hem de -grev hakkını içermese de- 5018 sayılı Sendikalar Kanunu’yla işçi ve işveren taraflarının örgütlenmesiyle ilgili hukuksal çerçeveyi çizmiştir (Makal, 2002: 216). Yine 1945 sonrası, Asgari Ücret Yönetmeliği, İş Mahkemeleri Kanunu, Basın-İş ve Deniz-İş Kanunu, Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesiyle İlgili Kanun, Analık, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası, Emekli Sandığı, Yıllık Ücretli İzin Kanunu yürürlüğe sokularak çalışma hayatıyla ilgili önemli adımlar atılmıştır.

Diğer taraftan, 1934’ten itibaren başlatılan sanayileşme hamlesi, 1945 sonrasında da sürdürülmüş; Et Balık Kurumu (EBK), Selüloz ve Kâğıt Sanayi

8 İstanbul Liman Şirketi’nin işyerindeki çalışma düzenini işçilerden habersiz değiştirmesi, 1927’de 3.000 işçinin katılımıyla Türkiye işçi hareketleri tarihinde sonu ölümlle biten ilk greve neden olmuştur. Emniyet güçlerinin greve katılan işçilere müdahale etmesiyle arbede çıkmış; 5’i polis, 15’i grevci işçi olmak üzere 20 kişi hayatını kaybetmiştir. M. Şehmus GÜZEL, “Cumhuriyet Türkiye-si’nde İşçi Hareketleri”, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, C. 7, İletişim, İstanbul, 1985, s. 1858.

(SEKA), Demir-Çelik İşletmeleri gibi yeni KİT'ler kurulmuştur. Dolayısıyla, sanayileşme hamlesi doğrultusunda bağımlı çalışan sayısı da artmış; 1950'de işçi sayısı 300.000'i; dönemin sonu 1960'ta 600.000'i geçmiştir. Bu bağlamda, endüstri ilişkilerinin omurgasını oluşturan hatırı sayılır miktarda bir sanayi işçisinin oluşması, keza “sendikal örgütlenme” hakkının verilmesi Türkiye’de endüstri ilişkilerine geçişin ilk adımları olmuştur.

Çok partili hayata geçişle birlikte, Türkiye’nin uluslararası alanda her bakımdan demokratik bir ülke niteliğiyle yer alma gereği, demokrasinin sadece birden fazla siyasi partinin kurulmasıyla gerçekleşmeyeceği, temel demokratik hak ve özgürlüklerin de hayata geçirilmesi (Aktay, 1993: 26), keza uluslararası örgütlere taahhüt edilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi gerekliliği gibi unsurlar sendikacılığın yasallık kazanma sürecini hızlandırmıştır. Bu bağlamda, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’nda “5 Haziran 1946 tarih ve 4919 sayılı Kanunla” yapılan değişikliklerle, sendikaların kurulmasını engelleyen 9. maddenin (H) bendindeki “Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz.” hükmü çıkarılarak sendikal örgütlenmenin önü açılmıştır. Makal’ın ifadesiyle, Cemiyetler Kanunu’nda yapılan bu değişiklik, “sınıfların reddinden sınıf esasına göre örgütlenmeye” (Makal, 2007: 217) geçişi sağlamıştır. Ne var ki, sendikacılık daha yolun başında kazaya uğramış; Cemiyetler Kanunu’nda yapılan değişikliğin akabinde Türkiye Sosyalist Partisi ve Türkiye Sosyalist

Emekçi Köylü Partisi öncülüğünde kurulan ve çalışma hayatı literatürüne “1946 Sendikacılığı” olarak geçen yaklaşık 40 kadar sendika, İstanbul Sıkıyönetim Mahkemesi tarafından örgütlenme felsefesi kökü dışarıda yabancı ideolojilere dayandığı gerekçesiyle 16 Aralık 1946’da kapatılmıştır.

1947 tarih ve 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun”, dar kapsamına, sınırlı düzenlemelerine karşın, Türkiye çalışma ilişkileri tarihinin önemli hukuksal düzenlemelerinden biri olmuştur. Zira söz konusu Kanun, çalışma ilişkileri sisteminin üç sacayağından biri olan sendikaların kuruluşları ve faaliyetlerini ilk defa hukuki olarak düzenlemiştir (Makal, 2002: 223). Ancak, 5018 sayılı Kanun, keskin siyaset yasağı, uluslararası kuruluşlara üyeliği izine tabi tutması, grev hakkını tanımaması gibi bazı konularda uluslararası normlara uyum sağlamaktan uzak kalmış; adeta zorlamayla çıkarılmış gibidir.

Kanun'da özgür sendikacılıkla çelişen olumsuzluklara yer verilmesinin mantığını, kuşkusuz dönemin koşullarını ve yasa koyucunun sendikacılığa bakış açısını göz önüne alarak anlamak gerekir. Bu cümleden olarak, Kanun'da özellikle grev hakkının tanınmamasında, özellikle döneme damgasını vuran “devletçi” ve “halkçı” rejim anlayışı yatar. Söz konusu anlayışı, tasarının TBMM'deki görüşmelerinde de görmek mümkündür. Örneğin, Çalışma Bakanı Sadi İrmak, Türkiye'de uygulanan devletçi rejim ile grev hakkı arasında ilişki kurarak devletçi rejimin tahkim sistemine dayalı hakem rolünün grev hakkına ihtiyaç bırakmadığını söylemiştir:

“Memleketimizde liberal bir rejim takip etseydik, bu rejimin tabii haklarını tanımamız icap ederdi. (...) Fakat biz, devletçi bir rejime sahibiz. Devlet, burada sınıflar arasında çıkan ihtilaflarda hakem olmayı kabul etmiş bulunuyor.” (TBMM, 1947: 303)

Türk işçisi, 5018 sayılı Kanun'la sendikalaşma hakkı tanınması sonrasında, işlevsel sendikacılığın olmazsa olmazı grev hakkının da tanınmasını yüksek sesle istememiş/istememiştir. Hatta bazı illerdeki işçiler, dönemin Çalışma Bakanı'na “Grev hakkı istemiyoruz!”⁹ diye telgraf çekmişlerdir. Çalışma hayatında -totaliter rejimler hariç- nadir de olsa görülmeyen böyle bir yaklaşım, sosyolojik bir tahlile tabi tutulduğunda, Devlete kutsal bir varlık gözüyle bakan Türk halkı, kendisine gerekli olabilecek en doğal hakları dahi elde etmekte Batı ülkelerinde görülenin aksine, devletle mücadele etmekten kaçınarak¹⁰ “rıza boyunu eğip”, “kaderci”¹¹ bir yaklaşımla bu hakların devlet tarafından uygun zamanda ve zeminde kendilerine verileceğine inanmıştır.

9 Çalışma Bakanı Sırer'in “Türk işçisi grev istemiyor!” iddiasını, Sivas'tan çekilen iki telgraf ve aynı dönemde başka illerden gönderilen mektuplar da destekler mahiyettedir. Sivas Cer Atölyesinde çalışan işçiler, 2050 imza ile Çalışma Bakanlığına çektikleri telgrafta:

“Bizler, Devlet'in mevcut kanunlarıyla umumi seviyenin üstünde himaye edilmiş durumdayız. Sıhhi durumumuz, ücretlerimiz, ihtiyarlık sigortamız ve daha birçok haklarımız diğer vatandaşlarımızdan çok üstündür. Bugünkü kanunlar, bizlere bağlı olduğumuz müesseselerle her hususta anlaşmak için lehimize matuf çok geniş imkânlar vermiştir. Bu bakımdan talep edecek bir hak ve iddiamız yoktur. Bizler için grev ve buna benzer menfur şeyler asla bahis mevzu değildir (...). Bunu isteyenlere deriz ki, yaylanın koçyiğitleri dimdik memleket hizmetindedir.” diyerek hem Türk kültüründeki geleneksellesmiş “Devlet Baba”, hem de “devletçi rejim” tarafından zaten korunduklarını zikretmişlerdir. Bkz. Ülke Gazetesi, Sivas, 11 Şubat 1950.

10 Çalışma Bakanı Reşat Şemsettin Sırer'in basın yoluyla “İşçimiz grev istemez, çünkü onlar memleketine bağlıdır, sadıktır”, keza Müsteşar Fuat Erciyes'in “Grev isteyen işçinin Türklüğünden şüphe ederim” tarzındaki grev karşıtı basında yer alan irade beyanları, kuşkusuz “Grev hakkı istemiyoruz” içerikli mektup ve telgrafların çekilmesinde etkili olmuştur.

11 Tokar DERELİ, Aydınlar Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler, s. 280.

1945-1960 arası dönemde, başta sendikal örgütlenme hakkının verilmesiyle sendikaların kurulması, İş Kanunu'nun öngördüğü toplu iş uyuşmazlıklarında İl Hakem ve Yüksek Hakem kurullarının oluşumu, Çalışma Bakanlığı, İşçi Sigortaları Kurumu ve Emekli Sandığı'nın, keza İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kurulmasıyla çalışma ilişkilerinde önemli sayıda “kurumsallaşma” hayata geçirilmiştir. Diğer taraftan, bu dönemde toplu iş ilişkilerinde otoriter ve yasakçı düzenlemeler sürdürülürken, bireysel iş ilişkileri alanında, bağımlı çalışan kesimi koruyucu; İş Mahkemeleri Kanunu (1950), İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun (1951), Basın İş Kanunu (1952), Deniz İş Kanunu (1954), Yıllık Ücretli İzin Kanunu (1960) gibi düzenlemeler de yapılmıştır.

5018 sayılı Kanun'la işçilere verilen sendikalaşma hakkını, kısmen de olsa tabela sendikacılığının dışına çıkarılmasını sağlayan ilk düzenleme, “toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisi”nin işçi mümessilleri yanı sıra sendikalara da veren 25.1.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanun'la yapılmıştır. Nitekim 1951'den itibaren bazı sendikalar, toplu iş uyuşmazlığı çıkarıp, 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesindeki “Umumi mukavele” yapma hakkı bağlamında işverenle toplu sözleşme masasına oturma imkânı sağlamış; dönemin sonlarına doğru on kadar toplu sözleşme (Mahiroğulları, 2017: 1389-141) bağtılamışlardır.

Bu dönemde, grev hakkı tanınmamasına karşın, doğal işçi liderleri öncülüğünde, ücret artırımını gibi ekonomik gerekçelerle sınırlı sayıda birkaç saat veya birkaç gün süren grevlere,¹² işsizliği protesto ve komünizmi tel'in mitinglerine¹³ de başvurulmuştur.

12 Bu dönemdeki grevlerin listesi için bkz. Ahmet MAKAL, Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri (1946-1963), s.333-334.

13 II. Dünya Savaşı sonrasında Sovyet Rusya'nın Boğazlar'ın kontrolü üzerinde hak iddia etmesi, keza Türkiye'den Kars ve Ardahan'ı isteyerek toprak talebinde bulunması devlet ricalinin olduğu kadar halk arasında da tepkiyle karşılanmıştır. ABD, Soğuk Savaş döneminde Sovyet Rusya'yı kontrol altında tutabilmek amacıyla, Stalin'in sözlerini, Türk halkı ve devlet ricalinin tepkisini bir fırsat olarak görmüş, Truman doktrini ile askerî, Marshall Planı ile yaptığı ekonomik yardımlarla Türkiye'yi yanına çekmeyi başarmıştır. Diğer taraftan, Truman'ın, “Küresel çapta komünizmle mücadele çağrısı yapması, keza komünizme karşı mücadele eden milletlere her türlü yardımın yapılacağını ilan etmesi” şeklindeki ifadeleri göz önüne alındığında, Türkiye'nin komünizmle mücadelesine, eylem ve karşı koyma yöntemi açısından ABD'nin önemli destek verdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. ABD, Türkiye'nin komünizmle mücadelesinde, öncelikle işçi kesimi ve sendikaları seçmiştir. Bu bağlamda, ABD, Türk sendikacılığının örgütlenme felsefesini siyaset dışı ve meslekî ekonomik sendikacılık yönünde şekillendirilmesiyle de yakinen ilgilenmiş; Çalışma Ataşesi olarak Bruce Millen, Boris Shiskin, Irwing Brown gibi AFL (Amerikan Sendikalar Federasyonu) yetkililerini Türkiye'ye göndermiştir. Nitekim ilki 27 Aralık 1947'de İzmit'te Selülöz İşçileri Sendikası tarafından olmak üzere; 26 Ağustos 1950'de İstanbul'da Elektrik Gaz ve Motorlu Taşıt İşçileri

Diğer taraftan, sendikal tepe örgütü olarak 1952'de Türk-İş'in kurulması, Anadolu'da yeni sendikaların kuruluşunda yol gösterici rolü önemli bir kazanım olmuştur. Ayrıca, grevli toplu pazarlık hakkı olmamasına karşın, işçi kesimi sendikal örgütlenmeye kayıtsız kalmamış, dönemin sonlarına kadar, 432 taban sendika kurmuş; 621.000 SSK'lı işçiden 282.000'i sendikalara üye olmuş; % 45'lik sendikalaşma oranına erişilmiştir.

İşveren sendikacılığının örgütlenmesi, 5018 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden iki yıl sonra 1949'da "Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası"nın kurulmasıyla başlamıştır. Ancak bu dönemde üst örgütler kurulmamış; taban örgütler kurulmuştur.

Sonuçta, Sendikalar Kanunu'ndaki bazı yasaçkı düzenlemelere rağmen, işçi kesimine tanınan sendikalaşma hakkı, Türkiye'de sendikacılığın 15 yıllık süreçte "kuruluş döneminin" tamamlanmasını sağlamış; 1960 sonrasındaki "gelişme dönemine" zemin hazırlamıştır. 1945 sonrası, bireysel ilişkiler yanı sıra toplu iş ilişkileri de ivme kazanmış; işverenle iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisinin sendika temsilcilerine de verilmesiyle işçi kesimi nezdinde sendikalara üyelik anlamlı hale gelmiştir. Dolayısıyla, bu dönemde, çalışma hayatıyla ilgili yeni yasal düzenlemeler ve yeni kurumsal yapılar çalışma ilişkilerinde endüstri ilişkilerine geçişin son halkalarını oluşturmuştur. Ayrıca, dönemin sonlarına doğru, geleneksel el sanatlarıyla ilgili iş yerlerindeki usta-çırak-kalfa aktörlü çalışma ilişkileri giderek marjinalleşmiş; kaybolmaya yüz tutmuştur.

2.3. Grevli Toplu Pazarlık Hakkı Ve Çalışma Hayatında Kurumsal Yapılanmaların İkmal Dönemi (1960-1980)

Askerî müdahaleler sonrasındaki ara dönemler, genel olarak bazı özgürlük ve hakların kısıtlandığı olağanüstü özellikler taşımasına rağmen, sendikal hareket, 27 Mayıs 1960 Askerî Müdahalesi sonrası kesintiye uğramadan devam etmiştir.

Sendikası, 21 Ekim 1950'de Sivas'ta Demiryolu İşçileri Sendikası, 22 Şubat 1953'te Eskişehir'de Türk-İş, 4 Ekim 1953'te Taksim'de Paşabahçe Cam Sanayi Usta ve Ustabaşları Sendikası, 22 Aralık 1962'de Afyon ve Ankara'da Türk-İş komünizmi tel'in mitingleri yapmıştır. Adnan MAHİROĞULLARI, "Türk Sendikacılık Tarihinde Komünizm'i Tel'in ve Kıbrıs Türkütür Mitingleri", Karatahta, S. 14. Ankara, 2019, s. 18-19.

Sendikacıların Sosyal Siyaset Konferansları'ndan tanıdığı Prof. Dr. Cahit Talas'ın Çalışma Bakanı olarak atanması sendikalar cephesinde olumlu karşılanmıştır. Bakan, İstanbul'a gelerek İşçi Sendikaları Birliği'ne mensup sendikacılarla görüşmüş; sendikacılığın ivedi sorunları hakkında bilgi almıştır. İki ay sonra, Millî Birlik Komitesi (MBK) üyesi Numan Esin,

Türk-İş'in görüşü alındıktan sonra yeni iş ve yeni sendikalar kanunlarının hazırlanacağını (Ağralı, 1967: 91-95) söylemiştir. Ayrıca, Anayasayı hazırlamak üzere oluşturulan Kurucu Meclis'e; altı ismin "işçi temsilcisi" olarak atanması da sendikalar cephesinde memnuniyet yaratmıştır.

1961 Anayasası'nda sendikal örgütlenme hakkının güvence altına alınmasıyla, işçilerle birlikte bu hakkın memurlara da tanınması, kuşkusuz çalışma ilişkilerinde ve Türk sendikacılığında yeni bir dönem başlatmıştır. 1963 tarihli "274 sayılı Sendikalar Kanunu" ve "275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Greve ve Lokavt Kanunu"yla "toplu iş ilişkileri" kelimenin tam anlamıyla işlerlik kazanmış; sonuçta bu dönemde sendikalar, artık gereksiz ya da şüphe ile bakılan kuruluşlar olmaktan çıkmış; çalışanların haklarının savunulmasında vazgeçilmez kurumsal yapı oldukları kanısı giderek kökleşmiştir.

Bu dönemde, ülkenin ekonomi politikası, Türkiye'nin dışarıdan aldığı malların ülke içinde üretilmesini öngören "İthal İkameci Planlı Kalkınma" üzerine kurulmuş; 1963'ten başlayarak 15 yıllık bir süreç için hazırlanan beşer yıllık üç adet kalkınma planı, yatırım politikaları üzerinde etkili olmuştur (Boratav, 1990: 94). Dolayısıyla, ithal ikamesi yerli sanayinin gelişmesini ve iç pazarı hedef alan bir iktisat politikası olarak şekillenmiştir (Makal vd., 2018: 166). Nitekim 1960'da toplam istihdam 11.945.000; tarım istihdamı 8.344.000 (%69.9); sanayi istihdamı 1.328.000 (%11.1); hizmet sektörü istihdamı 2.273.000 (% 19) iken, 1980'de toplam istihdam 16.523.000'a; tarım istihdamı %50.6'ya gerilemiş; sanayi istihdamı %19.3'e; hizmet sektörü istihdamı %30.1'e yükselmiştir.¹⁴

Diğer taraftan, ithal ikameci sanayileşme döneminde, ücretler bir maliyet unsuru olmaktan çok gelir unsuru olarak görülmüş (Delican, t.y.: 255), 1980 sonrasında artan uluslar arası rekabet karşısındaki gibi baskı altında tutulmamış; toplu pazarlık kapsamının %50'leri aşmasıyla da işçi kesiminin reel gelirlerinde 1977'ye kadar artış sağlanmıştır.

14 DİE (1996). Çalışma İstatistikleri, Ankara, 1995.

Çağdaş ve uluslararası normlara uygun olarak hazırlanan 274 sayılı Sendikalar Kanunu 15.7.1963'te yürürlüğe girmiştir. Kanun'da, işçi kavramı genişletilerek hizmet akdiyle çalışanlardan başka, nakliye neşir, adi şirket akitleri ile çalışanların da sendikalara üye olabilecekleri belirtilmiştir. Kanun'da, taban örgütlenme işkolu esasına göre öngörülmüş; örgütlenme düzeyi ise işyeri, il, bölge ve ulusal düzeyde belirlenmiştir. Üst örgütlenme, birlik, federasyon ve konfederasyondan oluşmuştur. Sendikalara yasaklanan siyasî faaliyetler sınırlı sayıda bırakılmıştır. Kanun'da, sendikaların mali bakımdan güçlenmesini sağlayan sendika aidatının kaynaktan kesilmesi (check-off) sistemi öngörülmüştür. Ne var ki, uluslararası normlara uygun olarak hazırlanmış 274 sayılı Kanun'da 1317 sayılı Kanun'la 1970'te yapılan sendikalaşma hakkının özünü zedeleyecek değişiklikler,¹⁵ sendikacılıkta kırılma noktasına, keza sonu ölümle biten "15-16 Haziran Olayları"na neden olmuştur.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanun Tasarısı, TBMM'de görüşülürken, 1947'den beri Türk işçisinin özlemi olan "grevli toplu pazarlık hakkı"nın verilmesinden duyulan memnuniyet ve daha önce duyulan kaygılara yer olmadığı dile getirilmiştir.¹⁶ Çalışma Bakanı Bülent Ecevit, yaptığı konuşmada, işçilerin Batı ülkelerinde grevli toplu pazarlık hakkını ancak uzun ve kanlı mücadele vererek aldığını hatırlatmış; kendilerinin bu hakkın, kavgasız gürültüsüz kaygı ve vehimsiz Türk işçisine sunulacağını¹⁷ dile getirmiştir. 275 sayılı Kanun, toplu pazarlığı iki ayrı düzeyde; işyeri/işyerleri ve işkolu düzeyinde öngörmüştür. Ayrıca, bu dönemde Türk sendikacılığın özgün bir kazanımı olarak işkolunda birden çok işyerini kapsayan "grup toplu iş sözleşmesi" yasada yer almamasına karşın üçüncü bir sözleşme türü olarak kabul görmeye başlamıştır. 275 sayılı Kanun, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde barışçı yol olarak "uzlaştırma" yolunu öngörmüş; çıkar veya hak uyuşmazlıklarıyla ilgili "uzlaştırma kurulu"nda anlaşma sağlanamazsa, taraflar grev ve lokavta başvurabileceklerini hüküm altına almıştır. 275 sayılı Kanun'da, grev hakkı toplu "çıkart uyuşmazlıkları"nın yanı sıra, toplu "hak

15 Doktrinde, 274 sayılı Kanun'da 1317 sayılı Kanun'la yapılan değişikliklerin temelinde DİSK'in önünü kesme amacı olduğu kanaati oluşmuş; yapılan değişiklikler içinde örgütlenme özgülüğüne getirilen kısıtlamalar dikkat çekici bulunmuştur. Ancak, Türkiye İşçi Partisi'nin başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesi 8 ve 9 Şubat 1972 tarih 1972/3 sayılı kararı ile Yasa'nın sendikaların faaliyet ve kuruluş barajlarıyla ilgili hükümlerini iptal etmiştir.

16 Tasarının tümü üzerine yapılan görüşmeler için bkz. Millet Meclisi Tutanak Dergisi, 75. Birleşim, Birinci Oturum, 18.4.1963; Maddeler üzerindeki görüşmeler için Millet Meclisi Tutanak Dergisi, 77. Birleşim, Birinci Oturum, 24.4.1963.

17 Millet Meclisi Tutanak Dergisi, 75. Birleşim, Birinci Oturum, 18.4.1963, s.395-396.

uyuşmazlıkları” için de tanınmıştır. Kanun, “memleket sağlığı” ve “millî güvenlik” gerekçesiyle karar verilmiş veya başlamış bir grevi Bakanlar Kurulu’na önce 30, ikinci defa 60 gün erteleme imkânı tanımıştır.

Bu dönemde, memurlara ilk defa sendikal örgütlenme hakkı verilmiştir. Ancak, toplam 25 maddeden oluşan “1965 Tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu”, özü itibarıyla ILO normlarıyla uyum kaygısı duyulmadan hazırlanmış, yasak ve kısıtlamalarla dolu bir “geçiş” yasası niteliği taşımıştır (Mahiroğulları, 2005: 149). Mesut Gülmez’in ifadesiyle, “624 sayılı Kanun, temelde anayasal bir yükümlülüğü yerine getirmek, bir anlamda yasak savmak amacıyla çıkarılmıştır” (Gülmez, 1994: 39). Türkiye’nin bu ilk Memur Sendikaları Kanunu’nda, grev ve toplu pazarlık hakkının tanınmaması¹⁸, geniş kapsamlı üyelik ve faaliyet yasağı, sendika yöneticiliğinin güvencesiz olması gibi yasak ve kısıtlamalarla dolu düzenlemelere yer verilmiştir. Netice itibarıyla, bu dönemdeki memur sendikalarının “tabela sendikacılığı”ndan öteye gidememiş; Metin Kutal’ın ifadesiyle, “Sendikalar, sahip olduğu hak ve yetkiler bakımından bir mücadele organı

18 624 sayılı Kanun’un faaliyetler ve yasaklar başlıklı 13. maddesinde, toplu sözleşme hakkıyla ilgili bir faaliyete yer verilmemiştir. Mesut Gülmez’in yorumuyla, toplu pazarlıkla doğrudan ilgili 98 sayılı Sözleşme’nin Türkçe çevirisini dikkate alan yasa koyucunun belleğinde memurlara bu hakkın verilmediği kanısı ağır basmıştır. 98 sayılı Sözleşme’nin Fransızca metni Türkçeye çevrilirken 6. maddede yer alan “La présente convention ne traite pas de la situation de fonctionnaires publics” ifadesindeki “public” sıfatının “devlet yönetimi ve yüksek devlet görevi”yle ilgili ikincil bir anlamı olduğu ayrıtması muhtemelen gözden kaçırılmıştır. Public sıfatının ikincil anlamı için bkz. Quillet-Flammariot dictionnaire usuel en couleurs, Libraries quillet-flammariot, Paris 1973, s. 1275. Maddedeki “fonctionnaires publics” ifadesi, Türkçeye çevrilirken “Devlet yönetiminde görev alan memurlar” yerine, birincil anlamıyla “kamu görevlileri/memurlar” şeklinde çevrilmiş; dolayısıyla madde; (İş bu sözleşme (98 sayılı), kamu görevlilerinin/memurların durumuyla ilgili değildir) şeklinde anlaşılmıştır. Dolayısıyla Fransızca metindeki 6. madde, 98 sayılı Sözleşme’nin İngilizce metinde olduğu üzere “This convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State” (Bu sözleşme, devlet yönetiminde görev alan kamu görevlilerinin konumuyla ilgili olmadığı gibi...) açık yazılmamıştır. Sonuçta, Türk yasa koyucu, uzun bir süre, 1970’lerin başlarına kadar, tüm memurların toplu sözleşme dışı tutulduğunu düşünmüştür. Aslında, Sözleşme’nin toplu pazarlık hakkı dışında tuttuğu memurlar, devlet yönetiminde görev alan “üst düzey memurlar”dır. Nitekim ILO, toplu pazarlık hakkıyla ilgili daha sonraki yıllarda yayımladığı 1557 sayılı Fransızca raporun 285 (a) paragrafında “Tous les agents de la fonction publique à l’exception de ce qui sont commis à l’administration de l’Etat, devraient de bénéficier du droit de négociation collective” (Devlet yönetiminde görev alan memurlar dışında, tüm kamu görevlilerinin toplu pazarlık hakkından yararlanması gerekir.) diyerek konuyu daha anlaşılır ve açık hale getirmiştir. Bkz. Mesut GÜLMEZ, Dünya’da Memurlar ve Sendikal Haklar, TODAİE Yayını, Ankara, 1996, s. 153-154; Adnan MAHİROĞULLARI, “1965’ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasa Koyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve ILO Normları”, Sosyal Siyaset Konferansları, S. 60, İstanbul, s. 68-69.

olmaktan ziyade, idareyle işbirliğine çağrılan teşekküller olmuştur” (Kutal, 1969: 201). 624 sayılı Kanun’la memurlara verilen örgütlenme hakkı kısa sürmüştü; 12 Mart 1971 Askerî Muhtırası sonrası Anayasa’da yapılan geniş kapsamlı değişikliklerle bu hak geri alınmıştır.

Dönem içinde, kapsamı oldukça geniş ve sosyal niteliği ağır basan yeni bir İş Kanunu hazırlanmıştır. 1971’de yürürlüğe giren 1475 sayılı Yeni İş Kanunu, önceki iş kanunlarına göre sosyal içeriği daha güçlüdür. Ayrıca, söz konusu Kanun, daha önceki iş kanunlarından farklı olarak tek işçi çalıştıran işyerlerini ve fikir işçilerini de kapsamıştır. Kanun’un kıdem tazminatıyla ilgili 14.maddesinde tazminatın miktarı 15 günlük ücret tutarından 30 güne çıkarılmış, 48 saatlik iş haftası 45 saate düşürülmüştür. Kanunun olumlu yönlerine rağmen, doktrinde iş güvencesi içermemesi önemli bir olumsuzluk olarak (Kutal, 1996: 178) telakki edilmiştir.

1960-1980 arası dönemde sosyal güvenlik sistemiyle ilgili yeni düzenlemeler de yapılmış; 1964’te “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu”, 1971’de Bağ-Kur Kanunu’yla kendi hesabına çalışanlar da sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır.

Bu dönemde, bireysel ve toplu iş ilişkilerinin bütüncül olarak işlerlik kazanmasıyla, çalışma hayatıyla doğrudan ilgili “yıllık izin kurulu, asgari ücret tespit komisyonu, işyeri sendika temsilciliği, arabuluculuk, teşmil, grev, lokavt, Yüksek Hakem Kurulu gibi kurumsal yapılar tamamlanmış/ikmal edilmiştir. Bu bağlamda, Devlet, çalışma koşullarının belirlenmesinde, “işveren”, “düzenleyici” ve “hakem rolüyle” “endüstri ilişkilerinin” ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bu cümleden olarak, Türkiye, 1963 yasaları sonrasında, çalışma ilişkilerinin üç temel kurumu olan sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev-lokavt gibi kurumsal yapıların ikmal ve üçlü yapıyla sosyal tarafların varlığıyla “çalışma koşullarının belirlenmesinde işçi ve işveren sendikalarıyla birlikte devletin de yer aldığı örgütlü kurumsallaşmış ilişkiler” tanımlı “endüstri ilişkileri” sürecine girmiştir.

Türk sendikacılığının gelişme dönemine girdiği 1960 sonrasında sendikal örgütlenmeyle ilgili bir başka gelişme, “mülksüzleşmiş işçi” kesiminin giderek artması olmuştur (Mahiroğulları, 2017: 238). Zira “kentleşme kuramı”nın kenttin çekiciliği ilkesi bağlamında, kırsal kesimden büyük şehirlere 1950 sonrası başlayan göç dalgası, 1960-1970 arasında artarak sürmüştü; %5’i aşan kentleşme oranıyla bu dönemde toplam 3.000.000’den fazla insan kırsal kesimden kentlere yerleşmiştir

(Kongar, 1985: 398-399). Kentlere yerleşmeyle birlikte, işçilerin köyle bağlantıları giderek koparken, köydeki gayrimenkullerini satmış olmaları da, köye geri döneme ihtimalini ortadan kaldırmıştır (Yıldırım, t.y.). Kuşkusuz, mülksüzleşmiş işçi kesiminin varlığı, işçilerin işveren, sendika, sosyal sigorta gibi kişi ve kurumlarla ilişkilerinde daha bilinçli olmasını sağlamış; sonuçta belirli bir “işçi kültürü”nün (Türkdoğan, 1998: 91) ve “sınıf bilinci”nin oluşumuna katkıda bulunmuştur. Bir anlamda, mülksüzleşme, bu dönemde sınıf hareketinin dinamiklerini kavrayabilmenin anahtarlarından birini oluşturmuştur (Koç, 1996: 30). Sonuçta, 1960-1980 arası dönemde emeğin yükselişi (Ecevit, 2011: 165), yeni bir sosyal ve siyasal güç olma¹⁹ yolunda mesafe kat etmiştir.

Dönemdeki sendikalaşma oranları, grevli toplu pazarlık hakkının verilmesiyle kuşkusuz bir önceki döneme göre artmıştır. Ancak, 1970 sonrası istatistiklerde sendikalaşma oranlarıyla ilgili yer alan rakamlar güvenilir olmaktan uzak kalmış; SSK’lı işçi sayısının 2-3 katı sendikalı işçi sayısına, %150 gibi sendikalaşma oranlarına tanık olunmuştur.

Dönem içinde sendikal üst örgüt sayısı artmış; 1967’de doktriner sınıf sendikacılığı anlayışıyla “Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (DİSK), 1970’te milliyetçi sendikacılık anlayışıyla “Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (MİSK), 1976’da İslami sendikacılık anlayışıyla “Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (Hak-İş) kurulmuştur.

Bu dönemde, 1961’de “İstanbul İşveren Sendikaları Birliği” adıyla kurulan ilk işveren sendikası üst örgütü, 1962’de yapılan genel kurulunda tüzüğünde değişiklik yaparak “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu” (TİSK) adını almıştır.

1960’lı yılların sonlarına doğru, özellikle 1970’li yıllarda sendikal eylemler giderek artmaya başlamış; Kozlu Olayları, Derby Lastik Fabrikasının işgali, DGM Direnişi, MESS Büyük Grevi, 15-16 Haziran ve Tarih Olayları gibi işyeri işgali, işyeri tahripleri, güvenlik güçleriyle çatışmalar, direnişler, protesto eylemleri, sonu insan zayıyatıyla biten grev dışı eylemler yapılmıştır. Kutal, 1970’li yılların başlarından itibaren sendikal eylemlerin artış nedenlerini; “Türk-İş ve DİSK’in hatalı tutumları”; “İşveren ve Hükümet’in hatalı tutumları” şeklinde tasnif etmiştir.

19 Emek tarihi literatüründe, emeğin sosyal ve siyasal güç olarak yükselişindeki ilk kilometre taşının 1961’de İstanbul İşçi Sendikaları Birliği’nin (İİSB) öncülüğünde 100.000 işçinin katılımıyla İstanbul’da düzenlenen “Saraçhane Mitingi” olduğu görüşü yer almıştır.

1970 sonrasında toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde barışçı çözüm yolundan ziyade mücadelecî çözüm yolu kullanılmış; dolayısıyla grevlerde bariz artışlar yaşanmıştır. Nitekim Tablo 2'de görüldüğü üzere, özellikle 1970 sonrası grevlere katılan işçi ve grevlerde kaybolan gün sayısı, keza 1000 işçi için grev yoğunluğu giderek bariz bir şekilde artmıştır

Tablo 2: Grevlerde Kaybolan İşgünü Sayısı, Bin İşçi İçin Grev Yoğunluğu (1963-1980)

Yıllar	SSK'lı İşçi	Grevlere Katılan İşçi	Grevlerde Kaybolan İşçi	Grev Yoğunluğu
1963	710.820	1.514	19.739	28
1964	765.317	6.640	238.261	311
1965	921.458	6.593	336.836	366
1966	991.510	11.414	430.104	434
1967	1.069.387	9.499	350.037	327
1968	1.206.175	5.289	174.905	145
1969	1.261.856	12.601	235.134	186
1970	1.313.500	21.156	220.189	168
1971	1.404.816	10.916	476.116	339
1972	1.525.012	14.879	659.362	432
1973	1.649.079	12.286	671.135	407
1974	1.799.998	25.546	1.109.401	617
1975	1.823.338	13.708	668.797	367
1976	2.017.875	7.240	325.830	162

1977	2.191.251	15.682	1.397.124	638
1978	2.206.056	9.748	426.127	193
1979	2.152.411	21.011	1.147.721	533
1980	2.204.807	84.832	1.303.253	591

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ilgili yıllar Çalışma Hayatı İstatistikleri baz alınarak tarafımızdan düzenlenmiştir.

1963-1970 döneminde yıllık ortalama 9.300 işçi greve katılmışken, 1971-1980 döneminde greve katılan işçi sayısı yıllık ortalama 21.590'a yükselmiştir. 1963-1970 arası grevde geçen işgünü yıllık ortalama 250.600 iken, 1971-1980 arası dönemde bu sayı üç katı geçerek 818.400 olmuştur. Bu dönemde, konfederasyonlar bazında en fazla greve Türk-İş ve DİSK başvurmuştur.²⁰

Sonuçta, Türkiye'de 1970'li yıllarda enflasyon artışları, 1967'de farklı bir örgütlenme felsefesiyle kurulan DİSK ile Türk- İş arasında yaşanan sendikal rekabet olgusu²¹, çalışma ilişkilerinde “mücadeleci boyut”u giderek tırmandırmıştır. Ayrıca, bu dönemde, sonu işyeri tahrip, güvenlik güçleriyle çatışmalı ve insan zayıflatıcı 15-16 Haziran Olayları, Gıslaved Lastik Fabrikası Olayları, Tariş Olayları, DGM direnişi gibi grev dışı eylemlerdeki artış, keza grev literatürümüze “Büyük Grev” olarak geçen ideolojik amaçlı²² MESS grevi, bu dönemdeki çalışma ilişkilerine “çatışmacı boyut” da getirmiştir. Dolayısıyla, bu dönemde, Tablo 1'de yer

20 1964-1980 sürecinde Türk-İş, toplam 517, DİSK ise kuruluş yılı olan 1967'den dönemin sonuna kadar toplam 500 grevi idare etmiştir. 1970'te kurulan MİSK, kuruluşundan 12 Eylül 1980'e kadar sadece 10 grev, 1976'da kurulan Hak-İş'e üye sendikalar ise dört yıllık süreçte hiç grev kararı almamıştır. Bkz. İrvem KESKİNOĞLU, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C 1- ss. 494-49.

21 Sendikalar arası ölçsüz rekabet, toplu iş sözleşmelerinde taraflar arasında uzlaşma şansını azaltan bir olgu olabilir. Şöyle ki, muhalif kamptaki bir sendikanın üyeleri için yüksek ücret artışı elde ederek bağtlatdığı bir toplu iş sözleşmesi, karşı kamptaki sendikanın aynı iş kolunda bağtlayacağı toplu iş sözleşmesi için bir kıstas olarak algılanıp bağtlanacak sözleşmede muhalif sendikanın elde ettiği iyileştirmelere varmak, hatta onu da geçmek hedeflenecektir. Nitekim sendikaların aralarındaki rekabeti belirli bir sınırdan tutamamaları 1970 sonrası grevlerin artışında önemli nedenlerden biri olmuştur.

22 Ahmet Makal'ın ifadesiyle, Türkiye emek tarihinin en önemli işçi hareketlerinden biri olan bu grev, 1980 öncesi dönemin çalkantılı koşullarında sınıf mücadelesine ilişkin sembolik nitelik de kazanmıştır. Bkz. Ahmet MAKAL, “Emek - Sanat İlişkileri ve Türkiye'de Sosyal Politika Eğitimi Sanatın Yerine İlişkin Özgün Bir Deneyim”, Emek Araştırma Dergisi (GEAD) , Cilt 11, Sayı 17, Haziran 2020, ss. 1- 26

alan, büyük ölçekli işyerleri, toplu iş ilişkileri, dikey çatışma, kurallarda katılık gibi sanayi dönemi çalışma ilişkilerinin tüm karakteristikleri yaşanmıştır. Bazı meslek dallarında fabrikasyon üretime geçilmesiyle de, ustaçırak-kalfa aktörlü çalışma ilişkileri dönemin başlarında kaybolmuştur.

2.4. 1980 Sonrası Çalışma İlişkileri: Değişim Ve Dönüşüm Dönemi

1970'li yılların ortalarından itibaren giderek tırmanan öğrenci ve işçi eylemleri, sağcı/solcu gibi suni kamplaşmalar karşısında Türk Silahlı Kuvvetleri 12 Eylül 1980'de ülke yönetimine el koymuştur. 12 Eylül 1980 Askerî Müdahalesi'nin yapıldığı gün, Milli Güvenlik Konseyi'nin (MGK) yayınladığı 7 numaralı bildiriyle DİSK, MİSK ve bunlara üye sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. MGK'nın 14 Eylül'de yayınladığı 15 numaralı bildiriyle de tüm grev ve lokavtlar ikinci bir emre kadar ertelenmiş, toplu sözleşme düzeni, işçi sendikaları devre dışı bırakılarak 1983'e kadar zorunlu tahkimi öngören 2364 sayılı "*Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun*"la işletilmiştir.

1980 sonrası Türkiye'de çalışma ilişkileri yeni bir değişim ve dönüşüm sürecine girmiştir. 1980 sonrası Türkiye'de çalışma ilişkilerinin değişim ve dönüşümünü hazırlayan gelişmeler, ana hatlarıyla neo-liberal politikalar ekseninde hazırlanan 24 Ocak Kararları, 12 Eylül Askeri Darbesi sonrası çalışma hayatıyla ilgili yürürlüğe giren yasal düzenlemeler, küreselleşme süreci bağlamında yeni üretim ve yönetim teknikleri gibi unsurlardan oluşmaktadır.

Türkiye'de 1980'de ekonomi politikalarında köklü değişikliğe gidilmiş; ithal ikameci sanayileşme politikalarından neo-liberal politikalar ekseninde serbest piyasa ekonomisine ve ihracata dayalı kalkınma politikalarına geçilmiştir. Türkiye'de neo-liberal politikalara geçişin yol haritası ve içeriği, 24 Ocak 1980 Kararları'yla şekillenmiştir. Türkiye'nin yeni ekonomi politikası, dünyada neo-liberalizm olarak adlandırılan ve piyasanın işleyişine müdahale edilmesine karşı çıkan, çalışma ilişkilerinde esneklik ve kuralsızlığı, ekonomik alanda özelleştirmeleri ve kamunun ekonomiye müdahalesini en aza indirgenmesini hedefleyen politikalara (Makal vd., 2018: 200) dayalıdır.

Dolayısıyla, 24 Ocak Kararları'nın uygulanması sonrasında çalışma hayatıyla ilgili yeni yasal ve kurumsal düzenlemeler, sendikacılık üzerinde (Makal, 2004: 138) etkili olmuştur. Kutsal'ın ifadesiyle, "Türkiye'de 24 Ocak 1980 Kararları ile benimsenen ve uygulamaya konulan bu yeni ekonomik düzen, kuşkusuz sendikaları da etkilemiş; sosyal hakların ve kurumların ekonomik büyüme önünde en önemli engel olduğu mesajı düzenli biçimde topluma verilmiş, uygulamalar/yasal düzenlemeler buna göre yapılmıştır" (Kutsal, 2005: 12-13). Nitekim 24 Ocak Kararları'yla ekonomi politikindeki değişim, 1984'ten itibaren Türkiye'de çok sayıda KİT'in özelleştirilmesi sendikal örgütlenmeyi daraltarak kamu kesimde kolaylıkla örgütlenme fırsatı bulan sendikaları üye kaybına uğratmıştır.

Diğer taraftan, 1982 Anayasası'nın sendikacılıkla ilgili düzenlemeleri doğrultusunda çıkarılan 1983 tarihli ve "2821 sayılı Sendikalar Kanunu" ile "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu", 274 ve 275 sayılı Kanunlar'a tepki özelliği taşımış, ortaya çıkan aksaklıklar gerekçe gösterilerek bazı sendikal hak ve özgürlüklere kısıtlamalar getirilmiştir. Yasa koyucunun söz konusu kanunlarda yer alacak temel ilkeler, 2 Mayıs 1983'te MGK'ya sunulan genel gerekçede ana hatlarıyla yer almıştır.²³

" (...). Anayasamızın öngördüğü temel tercihler ise; Devletin işçi-işveren ilişkilerinde dengeleyici bir unsur olarak çalışma barışını koruyacak tedbirleri alması, sendika ve üst kuruluşlarının siyasetle uğraşmamları, ideolojik sendikacılık yapmamları (...) İş mücadelelerinin Devlet'in iktisadi, sosyal ve siyasi düzenini sarsmasına imkân vermemesi gibi ilkelerdir."

2821 sayılı Kanun, sendikanın kurulacağı işkolunda kuruculara en az bir yıl fiilen çalışır olma, keza sendika ve konfederasyonların yönetim ve denetim kurulu gibi zorunlu organlarına seçilebilmek için en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışma koşulu getirmiştir. Yöneticilikle ilgili böyle bir sınırlama, öğretilerde, hem sendikal hak ve demokratik esaslara, hem de ILO prensiplerine aykırı bulunmuş, 2007'de Kanun'dan çıkarılmıştır. 3. maddede, yerel düzeyde örgütlenmeleri engellemek üzere taban örgütlenme modelinin Türkiye düzeyinde faaliyette bulunmak koşuluyla "işkolu esası"na göre olduğu belirtilmiştir. 2821 sayılı Yasa'da, naylon üyelikleri engelleyebilmek amacıyla sendikaya üyelik ve ayrılma noter koşuluna bağlamışsa

23 Millî Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi, S.Sayı No: 573, 144. Birleşim 2. 5.1983 Tarihli Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu Raporu, s. 6-7.

da, istenilen amaca erişilememiştir. Ayrıca, sendikalara geniş kapsamlı siyaset yasağı getirilmiş; yasak 1997'de yapılan değişikliğe kadar sürdürülmüştür.

2821 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde²⁴ belirtildiği üzere, 275 sayılı Kanun'un uygulama sürecinde karşılaşılan sorunlar göz önünde bulundurularak tepki yasası mantığıyla (Yorgun, 1995: 114115) yeni bir "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası" hazırlanmıştır. Nitekim yasa koyucunun genel gerekçede belirtilen hassasiyetleri, Kanun'da yer alan bazı düzenlemelerin uluslararası normlarla uyuşmama sonucunu doğurmuştur. Söz konusu Kanun'da, toplu sözleşme yetkisi için öngörülen "çifte baraj yöntemi", özellikle %10 gibi yüksek bir işkolu barajı, grev yasağının bulunduğu işler ve işyerlerinin geniş tutulması, keza bu tür işyerlerinde uyumsuzlukların zorunlu tahkim kurumu olan Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenmesi gibi ILO normlarıyla uyuşmayan hususlar yer almıştır. Ayrıca, 2822 sayılı Kanun, "işyeri /işyerleri" düzeyinde adem-i merkezileşmiş pazarlık düzeyi bağlamında sözleşmeler öngörmüştür. 2822 sayılı Kanun, "çıkart uyumsuzlukları"nın barışçı yollarla çözümü için "Arabuluculuk" kurumunu benimsemiş, grev hakkının kullanılmasını sadece "çıkart grevi" için öngörmüş ve "hak grevine" yer vermemiştir. Sonuçta, 12 Eylül 1980 öncesi yaşanan kargaşada payı olduğuna inanılan sendikacılık 2821 ve 2822 sayılı yasalarla adeta terbiye edilmek istenmiş; ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine aykırılık pahasına söz konusu iki yasayla sendikal örgütlenmeye ciddi engeller (Kutal, 2005: 14) getirilmiştir.

Türkiye'de 1980 sonrası çalışma ilişkilerinde değişim ve dönüşümde etkili olan bir diğer unsur küreselleşme sürecidir. Küreselleşme sürecinin somut sonuçlarından biri olan uluslararası acımasız rekabet, dünya ölçeğinde olduğu gibi Türkiye'de de dış pazarlara açılmak isteyen işletmelerin ücret-fiyat politikalarında ve işletme organizasyonunda köklü değişikliklere neden olmuş; işletmelerin örgütsel stratejileri doğrultusunda, "insan kaynakları yönetimi" yükselen bir değer olarak (Çelik, 2006: 23) devreye sokulmuştur. İş ve piyasa koşullarına göre şekillenen bu yaklaşımda, "bireysel ilişkiler" önemli yer tutmakta, dolayısıyla "kolektif ilişkilere" çok az yer verilmektedir. Temel stratejisi çalışanların "işyerine bağlılığını" sağlayan İnsan Kaynakları Yönetimi, adeta toplu pazarlığa alternatif oluşturmaya (Erdut, 2002: 57) başlamış; bireysel pazarlığı giderek ön plana çıkararak "sendikasız

24 Millî Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi, 145. Birleşim, 3 Mayıs 1983, C. 9, Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu Raporu, s. 7. s

endüstri ilişkileri”ni (Kurtulmuş, 2001: 238-244; Şenkal, 199: 96-101) gündeme getirmiştir. Ayrıca, 1980 sonrası dönemde, küçük orta boy işletmelerde müşteri tercihine göre esnek modül üretimini öngören “Post Fordist üretim tarzına”, keza üretimin her aşamasına katılabilen nitelikli işgücüne dayalı “Post Taylorist iş örgütlenmesine” geçilmesi, sendikalaşmaya elverişli “mavi yakalı” emekten ziyade, örgütlenmeye elverişsiz “beyaz yakalı” nitelikli emeğe ihtiyaç duyulmasında etkili olmuştur.

1980 sonrası dönemde, 1999 tarihli 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 2001 tarihli 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 2002 tarihli İş Güvenliği Kanunu, 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu, sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında birleştiren 2006’da “5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” ve “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yerine 2012’de “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” çıkarılmıştır.

1982 Anayasası’nın sendika kurma hakkını düzenleyen 51. maddesinde sadece “işçiler ve işverenlere” sendikal örgütlenme hakkı tanınmıştı. Hükümet’in, sendikal örgütlenme ile doğrudan ilgili 87 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerini 1992 sonlarında TBMM’de kabul etmesiyle birlikte kamu görevlilerine örgütlenme hakkının verilmesi kesinlik kazanmıştır. Nitekim “2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” TBMM’de 25.6.2001’de kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Ne var ki, 4688 sayılı Kanun, genel olarak temel konularda ILO normlarıyla uyumlu düzenlemeler içermemiştir. Doktrinde artan eleştiriler üzerine, 4688 sayılı Kanun’da, 2010’daki Anayasa Referandumu sonrası “6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”la geniş kapsamlı değişiklik yapılarak uluslararası sendikal normlara yakınlştırılmaya çalışılmıştır. Yapılan değişiklikler bağlamında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun adı, “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” şeklinde değiştirilmiş; Kanun’da değişiklikten önce yer alan işlevsiz “toplu görüşme” haktan tarafları hukuken bağlayıcı “toplu sözleşme düzenine” geçilmiştir. Kanun’un 4. maddesi, sendikaların Türkiye çapında hizmet kolu esasına göre örgütlenmesini öngörmüştür. Kanun, memur sendikalarına yönetime katılma imkânı tanımış; makro düzeyde “Kamu Personeli Danışma Kurulu”, mikro düzeyde “Kurum İdare Kurulu” kurulmasını öngörmüştür. Uyuşmazlıkların çözümünde, sendikalara

“Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna” başvurma imkânı sağlanmıştır. Ancak, “toplu sözleşme” yöntemiyle taraflar arasında uyuşmazlık çıkması halinde konunun zorunlu tahkim kurumu olan “*Kamu Görevlileri Hakem Kurulu*”na götürülmesi, keza grev hakkının olmayışı Kanun’da uluslararası “özgür toplu pazarlık” normlarıyla çelişen düzenlemeler olarak kalmıştır.

Bu dönemde, bireysel iş ilişkilerini düzenleyen yeni bir iş kanununa ihtiyaç duyulmuş; yasa koyucu, duyulan ihtiyacı 4857 sayılı İş Kanunu’nun genel gerekçesinde, “1980 sonrası üretim teknolojilerindeki köklü değişime uyum sağlanması, keza AB’ye tam üyelik sürecinde Türk mevzuatında henüz bulunmayan normların Türk İş Hukukuna kazandırılması, ekonomik kriz dönemlerinde 1475 sayılı Kanun’un katı hükümlerine karşı işçi ve işverenlerin esnek bazı kurallardan yararlanmasına imkân tanınması” gibi üç temel gerekçeye dayandırmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, doktrinde iş güvencesi bakımından sorunlu bulunmuş; 2002 tarihli İş Güvencesi Kanunu’nda, 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri iş güvencesi kapsamına alınmışken, söz konusu Kanun’da, baraj 30’a çıkarılarak SSK’lı işçilerin önemli kısmını iş güvencesi kapsamı dışında bıraktığı için eleştirilmiştir. Diğer taraftan, Kanun’da 1475 sayılı Yasa’da yer almayan “geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası” gibi esnek düzenlemelere yer verilmiştir. 4857 sayılı Kanun’un getirdiği esnek çalışma şekilleri, her şeyden önce geleneksel işçi-işveren ilişkisini çalışma yeri, süresi ve şartları bakımından kayda değer ölçüde değiştirmiş (Aykaç, 1996: 118-119); işçilere örgütlenme güçlüğü getirerek sendikalaşma eğilimini azaltmakta etkili olmuştur.

Bu dönemde, 2821 ve 2822 sayılı Yasalar’ın yerine 7.11.2012’de “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” yürürlüğe sokulmuştur. Kanun, genel gerekçesinde, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda sendikal haklara kısıtlama getiren düzenlemeleri ILO normlarına yakınlaştırmayı amaçlamıştır: “(...)Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO’nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir” (ÇSGB 2014: 59).

Yeni Kanun’da sendikaların örgütlenme düzeyi açıkça belirtilmemişse de, doktrinde il, bölge, hatta işyeri düzeyinde “yerel sendika” kurulabilir kanısı

oluşturmuştur (Dereli. 2013: 44). Kanun'da “*Aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir.*” denilerek günümüzde giderek yaygınlaşan “esnek çalışma” türü göz önüne alınmıştır. 6356 sayılı Kanun'da, işçilerin sendikalara üye olmak ya da ayrılmak istediğinde masraflı bir yol olan üyelik fişlerinin ve çekilme bildiriminin noter tasdiki uygulaması terk edilmiş; üyelik ve çekilmenin “e-Devlet” kapısı üzerinden yapılması öngörülmüştür. 6356 sayılı Kanun'da, 12 Eylül 2010 tarihli Referandumuyla “*Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz.*” hükmü Anayasa'nın 53. maddesinden çıkarılmış; yeni Kanun'a “*çerçeve sözleşme*” kavramı da ilave edilerek “işkolu düzeyi”nde de sözleşme yapılmasına cevaz verilmiştir. 6356 sayılı Kanun'da, 2822 sayılı Kanun'daki % 10'luk gayet yüksek işkolu barajı, kademeli olarak %3 ve %2 ve %1'e indirilmiş; grev yasağı olan işler ve işyerlerinin kapsamını, 2822 sayılı Kanun'da yer alan noterlik hizmetleri, aşı ve serum üreten işyerleri, sanatoryum, eczaneler, keza eğitim ve öğretim kurumları gibi yasakları çıkararak daraltılmıştır.

Bu dönemde, Çalışma Bakanlığı, kendi istatistiklerinde sendikalaşma oranlarıyla ilgili 2013'e kadar yer alan rakamların, keza 2009'da SSK'lı ve sendikalı işçi sayılarının gerçekçi olmadığını fark etmiş, 2013'te söz konusu ciddi hatadan dönmüştür. Nitekim 2009'da 5.398.296 olan işçi sayısı düzeltme sonrası 2013'te 11.628.806'ya yükselmiş, 3.232.679 olan sendikalı işçi sayısı 1.000.671'e keza sendikalaşma oranı da %59'dan %10'lara gerilemiştir. 2019 itibarıyla sendikalaşma oranları %14'ler civarındadır.

Kamu görevlilerinin örgütlenmesiyle doğrudan ilgili 151 sayılı ILO Sözleşmesinin TBMM'de onaylanmasıyla, özel yasanın çıkması beklenmeden kamu kesiminde örgütlenme faaliyetleri hız kazanmış; 1992'de “Türkiye Kamu Sendikaları Konfederasyonu” (Türkiye Kamu-Sen), 1995'te “Memur Sendikaları Konfederasyonu” (Memur-Sen), “Kamu Emekçileri Sendikaları

Konfederasyonu” (KESK) kurulmuştur. 2019 yılı itibarıyla memurların sendikalaşma oranı, oldukça yüksek bir oranda %66.7 olarak gerçekleşmiştir.

1980 sonrası dönemde, toplu pazarlığın kapsamında önemli ölçüde daralma yaşanmış; bir önceki dönemde %50'lere varan kapsam, günümüzde sendikal yoğunluğun da altında kalarak %9'lara gerilemiştir (Görmüş, 2020: 64). Gerçi, gerek 2822 sayılı Kanun'da, gerekse 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

Kanunu'nda toplu iş sözleşmesinin kapsamını genişletecek “teşmil”e yer verilmişse de, söz konusu teşmil yolu gereği gibi işletilememiştir. Sonuçta, toplu pazarlık kapsamının daralması, kapsam dışında kalan emek erbabının ücretler dâhil, çalışma koşullarının bireysel düzeyde belirlenmesine neden olmuştur.

1980 sonrası ücretler genel seviyesi, keza ücretlerin satın alma gücündeki seyir incelendiğinde, 1989-1991 arası dönemde Bahar Eylemleriyle ücretlerde iyileşme gerçekleşmişse de, özellikle 1984-1988 arası ve 1994'te 5 Nisan Kararları, 2000 ve 2001 ekonomik krizleri döneminde ücretlerin satın alma gücünde önemli düşüşler yaşanmıştır. Ekonomik kriz dönemlerinin dışında da ücretler genel seviyesi, gerçekleşen enflasyon düzeyine yakın seyretmiş; enflasyon artışının ötesinde ücretler “refah payı” ilavesi yapılmamıştır.²⁵ Ücret seviyelerindeki yetersiz artışta, kuşkusuz küreselleşme sürecinin uluslararası rekabet unsurunun ücretler üzerine baskısı önemli etkenlerden biri olmuştur. Söz konusu baskı, 1980 sonrası dönemde, uluslararası piyasalarda rekabet imkânı yakalayabilmek için özellikle öz sermayesi yetersiz küçük ölçekli işyerlerinde üretimde ucuz işgücü kullanımını, keza kayıtdışı istihdamı yaygınlaştırmıştır.

1980 sonrası çalışma ilişkilerindeki değişim ve dönüşümün şekillenmesinde, bu dönemde yapılan yasal düzenlemelerin, ekonomi politikalarındaki değişikliğin ve küreselleşme sürecinin etkileri yanı sıra, kuşkusuz mevcut yasaların sendikalara tanıdığı grev hakkı gibi temel faaliyetlerin gerçekleştirilme düzeylerinin, keza sendikal tepe örgütleri yöneticilerin sendikacılıkta ulusal ve uluslararası düzeyde yaşanan değişen koşullara bakış açılarının da irdelenmesi gerekir.

1987-1991 arasında dönemin ANAP Hükümeti ve Türk-İş arasında yaşanan karşılıklı restleşme,²⁶ keza 5 Nisan 1994 Kararları'yla artan enflasyon nedenli grevler ve 2007 yılındaki Telekom grevi²⁷ hariç tutulursa, 2000'li yıllardan itibaren

25 Türk-İş, 22. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 2012-2015, Ankara, 2015, s. 64.

26 1987-1991 yılları arasında grevlere katılan işçi ve kaybolan işgünündeki artışlarda, iktidardaki ANAP Hükümeti'nin sendikaların “artık işçileri temsil etmediği,” dolayısıyla bu örgütlerin işlevini tamamladığından söz etmesiyle Hükümet ve Türk-İş arasında yaşanan karşılıklı zıtlama etkili olmuştur. Nitekim emek tarihi literatürümüze “Bahar Eylemleri” olarak geçen eylemler söz konusu karşılıklı zıtlama sonucu gerçekleştirilmiştir. Yüksel AKKAYA, Neo-Korporatizm ve Türkiye'de Sendikacılık, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1996, s. 254.

27 2007'deki özel sektör ağırlıklı grevlerde ise, yaklaşık 25.000 TELEKOM işçilerinin grevleri 44 gün sürdürmesiyle kaybolan işgünü sayısının 1.353.558 gün gibi yüksek bir rakama ulaşmasına neden olmuştur.

Türkiye’de grevlere katılan işçi ve grevlerde kaybolan işgünü sayısında önemli düşüşler yaşanmıştır. Nitekim Tablo 3’teki verilere göre; 1984-2000 arası dönemde grevlere katılan yıllık ortalama işçi sayısı 44.733 iken, bu sayı 2001-2019 arası 5.560’a; 1984-2000 arası dönemde grevlerde kaybolan yıllık ortalama gün sayısı 1.271.900 iken, 2001-2019 arası dönemde 215.990’a gerilemiştir. Aynı dönemde, “Her bin işçi için grevlerde geçen gün sayısı” anlamına gelen “grev yoğunluğu” bazı yıllar tekli rakamlara kadar düşmüştür.

Tablo 3: Grevlerde Kaybolan İşgünü Sayısı ve Bin İşçi İçin Grev Yoğunluğu

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı*	Grevlere Katılan İşçi Sayısı	Grevlerde Kaybolan İş Günü	Grev Yoğunluğu
1985	2.607.865	2.410	194.206	75
1986	2.815.230	7.926	234.940	83
1987	2.878.925	29.734	1.961.940	681
1988	3.140.071	30.057	1.892.655	602
1989	3.271.013	39.435	2.911.407	890
1990	3.466.502	166.306	3.466.550	1.000
1991	3.598.315	164.968	3.809.354	1.059
1992	3.638.315	62.189	1.153.578	317
1993	3.976.202	6.908	574.741	145
1994	4.202.616	4.782	242.589	58
1995	4.410.744	199.867	4.838.241	1.09
2000	5.254.125	18.705	368.475	70
2005	6.918.605	3.523	176.824	26

2006	7.818.642	2.061	165.666	21
2007	8.505.390	25.920	1.353.558	160
2008	8.802.989	5.040	145.725	17
2009	9.030.202	3.101	209.213	23
2010	10.030.810	808	37.762	4
2011	11.030.939	557	13.273	1
2012	11.939.620	768	36.073	3
2013	11.628.806	16.632	307.894	27
2014	12.287.238	6.880	365.411	30
2015	12.744.685	7.940	128.801	10
2016	13.038.351	2.518	98.404	8
2017	13.571.554	3.733	136.941	10
2018	14.121.664	1.216	60.042	4
2019	13.764.063	768	50.516	4

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2005-2019 Yılları

*Toplam işçi sayısı SSK yıllıklarından alınmıştır.

Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'in sendikacılıkta değişen koşullar karşısındaki tutumlarına gelince; her üç konfederasyonun yetkililerinin beyanlarından çalışma hayatına önemli değişiklikler getiren koşullar karşısında değişimin gerekliliğine (Delican, t.y.: 256) makul baktıkları anlaşılmaktadır.

Türk-İş, kuruluşundan beri benimsediği mesleki ekonomik/pragmatist sendikacılık anlayışı ve “partiler üstü politika” ilkesinde derin farklılıklar yaşamadan

günümüze kadar sürdürülmüştür (Delican, t.y.: 257). Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral, 1980 sonrası tüm ülkeleri etkileyen köklü değişimin-her kurumda olduğu gibi- sendikaların yapısını ve işleyişini olduğu kadar, programlarını da gözden geçirmeye zorladığını (Meral, 2002: 44) açıkça ifade etmiştir.

Hak-İş, 8. Genel Kurulu'nda 1995 sonrası için yeniden yapılanma dönemi başlatmış; Tüzüğü'nün ilkeler kısmında 1980 sonrası için değişen koşullardaki sendikal mücadeleyi yeniden yorumlama ihtiyacı duymuş; tüzüğüne "*Hak arama mücadelesinde diyalogun, müzakere, barışçı çözüm yollarını kullanmanın doğal bir strateji; buna karşılık her düzeyde çatışmayı tali ve müzakere yollarının kapandığı bir zeminde ortaya çıkan zorunlu bir yol olarak kabul eder.*" ifadesini ilave etmiştir. Dolayısıyla Hak-İş, çatışmalı ilişkiler yerine üretimden kaynaklanan karşılıklı çıkar ilişkisine dayalı uzlaşma anlayışından yana olduğunu (Engin, 1996: 39) vurgulamıştır.

DİSK yönetimi, 12 Eylül 1980 sonrası yargılanma ve kapatılma süreci akabinde 1992'de Ören'de yaptığı toplantıda, 1980 öncesi izlenen mücadelecilik doktriner sınıf sendikacılığı anlayışını, değişen dünyada işçi-işveren ilişkilerinde ortaya çıkan farklı anlayışları tartışmaya açmış; kuruluşunda kabul ettiği "*sınıf mücadelesi temelinde toplumu dönüştürme amacı*"nın yerine; sınıfların bir arada, birlikte yaşamasını esas alan, dünyada ve Türkiye'deki sosyoekonomik alanda meydana gelen değişimde "*toplumsal uzlaşma*"dan yana²⁸ anlayış benimsenmesini kararlaştırmıştır.

Nitekim Türkiye'de, Tablo 3'deki toplu iş uyuşmazlığı mücadelelerindeki gelişmeler, 2000 sonrası çalışma ilişkilerinde "mücadelecilik ilişkiler" in giderek "uzlaşmacı ilişkiler" e dönüştüğünü göstermektedir. Mücadelecilik ilişkilerin uzlaşmacı ilişkilere evrilmesinde; sendikaların günümüzde tekel ücreti elde etme gücünün zayıflayarak çalışanların ücretleri ve çalışma koşullarının artık küresel ekonomide uluslararası rekabet şartları doğrultusunda belirlendiğinin kavranması (Aykaç, 2000: 555), keza sendikaların sorumluluk duygusuyla işyerlerinin kapanmasına neden olmaktan kaçınarak "mevcut istihdamı" korumaya zorlanması gibi unsurlar etkili olmuştur. Hatta kimi sendikaların,²⁹ üye çıkarlarının korunmasının,

28 Dinazorların Krizi Değişim ve Sendikalar, Yayına Hazırlayan Çetin Uygur, 3. Baskı, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1993, s. 190-191;

Betül URHAN, Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2004, s. 131.

29 Örneğin, Türk-Metal, 2000'li yıllarda örgütlü olduğu işyerlerinin çoğunda işveren sendi-

işletmenin ve istihdamın korunmasıyla mümkün olacağı bilinciyle hareket ettiklerine, işverenle kurulan “mikro diyalog” bağlamında toplu pazarlık sürecinde direnme yerine uzlaşmaya sıcak baktıklarına; çıkar çatışmasına dayalı mücadelecilik yapının giderek diyalog ve işbirliğine dayalı ilişkilere evrildiğine (Işığışık, 2007: 2007) tanık olunmaktadır.

Netice itibarıyla,1980 sonrası dönemde, çalışma ilişkileri, iktisadi ve siyasi yapıdaki oluşumlar doğrultusunda yeniden şekillendirilmiş; Tablo 1'deki sanayi ötesi toplumla ilgili küçük ve orta ölçekli işyeri, üretim ve çalışma sürelerinde esneklik gibi özellikler sosyal taraflarca büyük ölçüde içselleştirilmiş; bilgi yoğun üretim, manevi tatmin, dikey dayanışma gibi özellikler henüz tam olarak çalışma ilişkilerini kapsamamıştır.

Sonuç

Osmanlı dönemi çalışma ilişkileri, küçük ölçekli işyeri, emek yoğun üretim, usta-çırak-kalfa aktörlü esnek üretim, manevi tatmin gibi unsurlar doğrultusunda önemli bir değişikliğe uğramadan yaklaşık beş yüz yıl Ahilik/Gedik teşkilatlarının kurumsal yapısı ve örfî hukuk çerçevesinde şekillenerek sürdürülmüştür.

XIX. Yüzyılın başlarından itibaren Osmanlı yöneticileri, Batıda gerçekleşen sanayi toplumu üretim tarzını gecikmeyle de olsa ülkeye getirmeye çalışmış, öncelikli olarak ordunun ihtiyaçlarını karşılamak üzere devlet sermayeli fabrikalar kurulmasını sağlamışlardır. Dönemin yöneticileri, madenlerin işletilmesine ve yeni kurulan fabrikalarda ücretli istihdamına geçilirken, öncelikle çalışma ilişkilerini yazılı olmayan örfî hukuk kurallarından Dilaver Paşa Nizamnamesi gibi yazılı hukuk kurallarıyla düzenleme ihtiyacı duymuştur. Diğer taraftan, ağırlıklı olarak geleneksel çalışma ilişkileri korunmakla birlikte, II. Meşrutiyet'le birlikte siyasî

kası konumundaki MESS'le “ortak eğitim projesi” düzenlemiş; verimliliği artırıcı eğitim çalışmalarını küresel rekabetin işletmeler üzerindeki yükünün azaltılmasına yardımcı olmak istemiştir. Bkz. Nusret EKİN, “Ortak Eğitim, Ortak Gelecek”, Mercek, S. 19, İstanbul, 2000, s.9. Öz Gıda-İş'in bağtlatığı toplu sözleşmelere ekledikleri “endüstriyel ilişkiler maddesi” uygulamıştır. Uygulamayla, işletmede işçi ve işveren temsilcilerinden “Endüstri İlişkiler Kurulu” oluşturulmuş; “Sendika ve işverenin sosyal taraflar olarak çalışanların sosyal refahı ile işletmenin çıkarlarını uzlaştırabilmek amaçlanmıştır”. Söz konusu uygulama, çalışma hayatı literatürüne “Öz Gıda-İş Modeli” olarak geçmiştir. Bkz. Hak-İş 11. Genel Kurul Faaliyet Raporu, Ankara, 2007, s.129

rejimin özgürlükçü boyut kazanması bağlamında çalışma ilişkileri, Tatil-i Eşgal Kanunu, Cemiyetler Kanunu gibi yasal düzenlemeler ve toplu iş uyuşmazlığında grev hakkını kullanma, uzlaştırma kurulu gibi yeni kurumsal yapılarla kısmen de olsa yeni bir boyut kazanmıştır.

Cumhuriyet döneminde çalışma ilişkileri, 1980'e kadar siyasi yapının tek partili/çok partili otoriter/özgürlükçü nitelikleri bağlamında 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu örneğindeki gibi kimi yasaklayıcı, 274 ve 275 sayılı Kanunlar örneğinde olduğu gibi kimi özgürlükçü düzenlemelerle şekillenmiştir. 1980 sonrası ise, çalışma ilişkilerinin şekillenmesinde iktisadi yapıya köklü değişiklikler getiren neo-liberal politikalara geçişin belgesi olan 24 Ocak 1980 Kararları'yla uyumlu yasal düzenlemeler etkili olmuştur. Dolayısıyla, Türkiye'de çalışma ilişkilerinin dönemlere göre ayrımını, siyasi yapıdaki ve iktisat politikalarındaki değişimler, keza söz konusu değişimlerle uyumlu hayata geçirilen yasal düzenlemeler ve kurumsal yapılar belirlemiştir.

Diğer taraftan, 1980 sonrası 24 Ocak Kararları'yla hayata geçirilen neo-liberal politikalar bağlamında KİT'lerin özelleştirilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'yla esnek çalışma türlerinin yaygınlaşması, keza küreselleşme sürecinin kamçılıdığı uluslararası rekabet olgusu, sendikalaşma oranları ve toplu pazarlık kapsamında daralma, ücretlerin satın alma gücünde gerileme gibi olumsuzluklar, toplu iş uyuşmazlıklarında uzlaşmacı ilişkilerin giderek artışı çalışma ilişkilerinde değişimin somut nedenleri arasında yer almaktadır.

Toplu iş uyuşmazlıklarında, mücadeleciler yollardan ziyade, sosyal tarafların barışçı yollar kullanarak uzlaşmaya varmaları endüstri ilişkilerinde teorik olarak idealleştirilen bir olgudur. Ancak, söz konusu uzlaşma, tarafların özgür iradeleri, sorumluluk ve tek taraflı olmayan karşılıklı çıkarlara dayalı gerçekleşmişse pratikte anlam ifade eder. Nitekim Türkiye'de, özellikle 2000 sonrası toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde, tarafların özgür iradeleri ve sorumluluk bilinciyle yasal hakları olmasına karşın, grev ve lokavta başvurmayı son çare olarak kullandıkları resmi istatistiklerden anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, çalışma hayatında uzlaşmacı ilişkilerin dönemsel değil, sürdürülebilir olması da önem arz eden bir husustur. Bu cümleden olarak, her iki tarafın da sorumluluk duygusuyla hareket etmeleri, keza işverenlerin işçisini "iş ortağı", işçinin de işyerini "kendi işyeriymiş" gibi

algılamaları uzlaşmacı ilişkilerin sürdürülebilirliğinde etkili unsurlardır. Kaldı ki, işverenlerin işçisine “iş ortağı”, işçinin de işyerine “kendi işyeriymiş” gibi bakış açısı, yüzyıllar öncesinde/dünya kalmamış; günümüzde çalışanları karşılıklı çıkarlar bağlamında işyeriyle bütünleştirerek verimliliği artırmayı ve çalışma barışını sağlamayı ilke edinen “İnsan Kaynakları Yönetimi”nin de omurgasını oluşturmaktadır.

1980 sonrası şekillenen yeni çalışma ilişkilerinde, önceki dönemlerden farklı olarak değişimle birlikte “dönüşüm” de yaşanmıştır. 1980 sonrası çalışma ilişkilerindeki dönüşümle ilgili Yusuf Balcı'nın “Sanki tarih nitel olarak tekrerrür etmektedir.” tespiti doğrultusunda, sanayi öncesi toplumda egemen olan küçük ölçekli işyerlerinin sanayi ötesi toplumda yeniden gündeme gelmesi, esnek üretim ve esnek çalışma sürelerinin giderek yaygınlaşması, fonksiyonel esneklik bağlamında işgücünün üretimin her aşamasına katılabilmesi, keza henüz yürürlüğe girmese de kendi hesabına çalışanlara işsizlik sigortası imkânı sağlayacak “Esnaf Ahilik Sandığı” başlığıyla yasal bir düzenleme³⁰ hazırlanması, İşkur bünyesinde işsizlere meslek edindirmede “işbaşı eğitimi”nin tercih edilmesi, Halk Eğitim Merkezleri aracılığıyla her yaştaki insanlara sanat dallarıyla ilgili “hayat boyu eğitim” verilmesi gibi olgular, Ahilik kurumundan günümüze yansıyan dönüşümle ilgili somut örneklerdir.

30 Yasa koyucu, Ahiliğin tarihten gelen sosyal güvenlik işlevini dikkate alarak 23.02.2017 tarihinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na ek bir madde ile “Esnaf Ahilik Sandığı” kurulmasını öngörmüştür. Ancak, söz konusu madde henüz işlerlik kazanmamıştır.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, S., & Hüdaioglu, S. (1938). Türkiye’de iş hukuku (iş hukuku tarihi). C. I.
- Ağralı, S. (1967). Günümüze kadar belgelerle türk sendikacılığı. Son Telgraf Matbaası.
- Akkaya, Y. (1996). Neo-korporatizm ve Türkiye’de sendikacılık [Yayımlanmamış doktora tezi]. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkaya, Y., & Altıok, M. (1996). Adana-Nusaybin demiryolu grevi. T. Sendikacılık ansiklopedisi (Cilt 1).
- Aktay, N. (1993). Sendika hakkı. Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Aykaç, M. (1996). Esneklik ve çalışma hayatı (Prof. Dr. Sabahattin Zaim’e armağan). İ. Ü. İktisat Fakültesi Yayını.
- Aykaç, M. (2000). Sendikaların geleceği: Küreselleşme ve yapısal değişiklikler açısından bir analiz (Prof. Dr. Nusret Ekin’e armağan). TÜHİS.
- Balcı, Y. (1992). Teknoloji toplumu ve sendikalar. İktisat Dergisi, s. 329-330.
- Balcı, Y. (1996). Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri. Çerçeve, s. 17.
- Boratav, K. (1990). Türkiye İktisat Tarihi 1908-1985, Gerçek Yayınevi, İstanbul.
- Çelik, A. (2006). Sendikaların yeni dünyası. F. Sazak (Ed), Türkiye’de sendikal kriz ve sendikal arayışlar. Epos Yayınları.
- ÇSGB. (2014). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler.
- Delican, M. (ty.). Endüstri İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Demirel, Ö. (1998). II. Mahmut döneminde esnaf teşkilatı. Sivas Belediyesi Yayını.
- Dereli, T.(2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel bir değerlendirme. Çalışma ve Toplum, s. 36.

DİE. (1996). Çalışma İstatistikleri 1995.

Ecevit, B. (2011). Labor in Turkey as a New Social and Political Force. A. Makal, A.-S. Erdoğan & A. Çelik (Akt.), Çalışma İlişkileri Tarihi. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.

Ekin, N. (1989). Endüstri ilişkileri. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.

Ekin, N. (2000). Ortak Eğitim, Ortak Gelecek. Mercek, s. 19.

Ekinci, Y. (1993). Ahilik (4. Baskı).

Engin, Y. (1996). Değişen insan kaynakları yönetim sisteminde sendikalar. Mercek, s.11.

Erden, O. (2004). Ahilik kültürünün endüstriyel kalite kontrolüne yansımaları. I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu. Kırşehir.

Erdut, T. (2002). İnsan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkilerinde değişim. TÜHİS Yayını.

Görmüş, A. (2020). Toplu pazarlık kapsamını etkileyen faktörler: Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri temelinde türk endüstri ilişkilerinin modernizasyonu. Sosyal Siyaset Konferansları (s. 78).

Gülmez, M. (1996). Dünya'da memurlar ve sendikal haklar. TODAİE Yayını, Ankara.

Gülmez, M. (1994). Türkiye'de memurlar ve sendikal haklar 1926-1994. TODAİE Yayını.

Gülmez, M. (1995). Meclislerde işçi sorunu ve sendikal haklar. Öteki Yayınevi.

Gülmez, M. (1983). Türkiye'de çalışma ilişkileri (1938 Öncesi). TODAİE Yayını.

Güzel, M. Ş. (1982). Cumhuriyet Türkiye'si'nde işçi hareketleri. Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi (Cilt 7). İletişim.

Hak-İş. (2007). Hak-İş 11. olağan genel kurul faaliyet raporu.

Işığışok, Ö. (2007). Sosyal diyalog. Ezgi Kitabevi.

Kala, A. (2012). Debbaglıktan dericiliğe İstanbul merkezli deri sektörünün doğuşu ve gelişimi. Zeytinburnu Belediyesi Kültür Yayını.

Keskinoglu, İ. (1996). Türkiye’de grevler. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (Cilt 1).

Kırpık, C. (2004). Osmanlı Devleti’nde işçiler ve işçi hareketleri (1876-1914) [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. S. D. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koç, Y. (1989). Teslimiyetten mücadeleye doğru Türk-İş. Amaç Yayınları.

Koç, Y. (1996). Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık tarihi. T. Yol-İş Yayını.

Kolektif. (1993). Dinazorların krizi değişim ve sendikalar. Alan Yayıncılık.

Kongar, E. (1985). İmparatorluktan günümüze Türkiye’nin toplumsal yapısı (Cilt 2). Remzi Kitabevi.

Koray, M. (1992). Endüstri ilişkileri. Basisen Yayını.

Koray, M. (1994). Değişen koşullarda sendikacılık. TÜSES.

Kurtulmuş, N. (2001). Sanayi ötesi dönüşüm. İz Yayıncılık.

Kutal, M. (1969). Devlet personeli (memur) sendikalarının hukuki esasları ve sınırları. Sosyal siyaset konferansları (20. Kitap).

Kutal, M. (1979). İşçi-işveren ilişkilerinde gerginlik yaratan olaylar ve bunların başlıca nedenleri. İktisat Maliye.

Kutal, M. (1996). 1475 Sayılı İş Kanunu. Türkiye sendikacılık ansiklopedisi (Cilt 1). Kültür Bakanlığı, Tarih Vakfı Yayını.

Kutal, M. (2005). Türk sendikacılığını çevreleyen olumsuz koşullar ve yeni bir yapılanma ihtiyacı. Çalışma ve Toplum, 2.

Mahiroğulları, A. (2005). Gelişim süreci ve yasal çerçevesiyle Türkiye’de memur sendikacılığı (Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuifm/issue/812/8818>

Mahiroğulları, A. (2011). 1965’ten 12 Eylül 2010 halk oylamasına yasa koyu-

cunun memur sendikacılığına bakış açısı ve ILO normları. Sosyal siyaset konferansları, 60: 61-68.

Mahiroğulları, A. (2017). Osmanlı'dan günümüze türk sendikacılık tarihi. Özlem Kitabevi.

Mahiroğulları, A. (2019). Türk sendikacılık tarihinde komünizm'i tel'in ve Kıbrıs Türktür mitingleri. Karatahta, s. 14.

Makal, A. (2002). Türkiye'de çok partili dönemde çalışma ilişkileri (1946-1963). İmge Yayınevi.

Makal, A. (1997). Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkileri (1850-1920). İmge Yayınevi.

Makal, A. (1999). Türkiye'de tek partili dönemde çalışma ilişkileri (1920-1946). İmge Yayınevi.

Makal, A. (2004). .Cumhuriyet'in 80. yılında Türkiye'de çalışma ilişkileri. Sosyal siyaset konferansları, s. 47.

Makal, A. (2007). Ameleden işçiye erken cumhuriyet dönemi emek tarihi çalışmaları. İletişim Yayınları.

Makal, A. (2020). Emek-sanat ilişkileri ve Türkiye'de sosyal politika eğitiminde sanatın yerine ilişkin özgün bir deneyim. Emek Araştırma Dergisi (GEAD), 11(17).

Makal, A., Seyhan, E., & Aziz, Ç. (2018). Çalışma ilişkileri tarihi (A. Makal, Ed). Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.

Meral, B. (2002). Değişim ve uzlaşma. Mercek, s. 25.

Nacar, C. (2011). Tütün işçileri, tüccarlar ve kırık camlar: 1905 kavala grevi. Toplumsal Tarih Dergisi, 213.

Öksüz, E. (1993). Ahilik müessesesinin sosyal gelişmedeki yeri ve önemi. Sosyoloji Konferansları (24. Kitap). İÜİF Yayını.

Şahin, H. (1995). Türkiye ekonomisi. Ezgi Kitabevi.

Şen, M. (2002). Osmanlı Devleti'nde sosyal güvenlik: Ahi birlikleri, loncalar ve vakıflar. Çimento İşveren, c. 16, s. 6.

Şenkal, A. (1999). Sendikasız endüstri ilişkileri (genel olarak dünyada ve Türkiye'de). Kamu-İş Yayını.

Şimşek, O. (2017). Medeniyet ve sistem inşa edici vasfıyla tevhidî düşünce. Gazi Kitabevi.

TBMM. (1947, 20 Şubat). 47. Birleşim. TBMM Tutanak Dergisi.

TBMM. (1963, 18 Nisan). 75. Birleşim, Birinci Oturum. Millet Meclisi Tutanak Dergisi.

TBMM. (1963, 24 Nisan). 77. Birleşim, Birinci Oturum. Millet Meclisi Tutanak Dergisi.

TBMM. (1983, 2 Mayıs). 144. Birleşim. Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi

TBMM. (1983, 3 Mayıs). 145. Birleşim. Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi.

Tokol, A. (2000). Sosyal politika. Vıpaş.

Toprak, Z. (1983). 1909 Cemiyetler Kanunu. Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye ansiklopedisi. İletişim Yayınları.

Tuna, O. (1966). Türk sendikacılığının başlıca meseleleri ve son gelişmeler. İktisat Fakültesi Mecmuası, C. XXIV. İ. Ü. İktisat Fakültesi Yayını.

Turan, K. (2000). Başlangıcından Cumhuriyet'e kadar Türk çalışma hayatında insani değerler açısından uygulamalar (Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan). TÜ-HİS, Ankara.

Türkdoğan, O. (1998). İşçi kültürünün yükselişi. Timaş.

Türk-İş. (2015). 22. olağan genel kurul çalışma raporu, 2012-2015.

Urhan, B. (2004). Sendikal örgütlenme bunalımı ve Türkiye'deki durumu [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Vardağlı, T. (2009). 1908'e giden yolda işçi hareketleri: Selanik vilayeti tütün iş-

çileri. 2008'den 1908'e Bakmak Düne Bakarak Bugünü Anlamak. Tarem Yayınları.

Yıldırım, K. (2012). Balkan Savaşları'nın Osmanlı'da işçi hareketleri üzerindeki etkileri. Türk Dünyası İnceleme Dergisi, XII/2.

Yıldırım, K. (2013). Osmanlı'da işçiler (1870-1922). İletişim Yayınevi.

Yıldırım, K. (ty). Çalışma ilişkileri tarihi. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayını.

Yorgun, S. (1995). Türkiye'de sosyal diyalog ve çalışma barışı. TOLEYİS.

Yüksel, B. (2017). Çalışma ilişkilerine yönelik ilk düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve çalışma hayatına etkisi. İş ve Hayat, s. 6.

BOSNA-HERSEK’TE TÜRK-İSLAM MEDENİYETİNİN AHİLİK/ SANAYİ ÇALIŞMALARINA YÖNELİK “BÜTÜNCÜL BAKIŞ”

Kazim HACİMEYLİÇ*

Esnaf kelime itibariyle Arapça’da ‘sinf’ kelimesinin çoğuludur, ‘sınıf, tür ve düzen’ veya genel itibariyle ‘organizasyon’ anlamını taşır. Balkan ülkelerinde, özellikle de Bosna Hersek’te zanaat ve ticari organizasyonların adı da bu şekildeydi. Aynı mesleğin tüm zanaatkârları veya tüccarları tek bir yerde bir lonca oluşturmaktaydı. Örneğin terziler (terzije), nalbantlar (nalbantı), şifa otları satanlar (atarı), marv tüccarları (dželepçije) vb. daha küçük ama benzer esnaf bir lonca oluşturmaktaydı. Böylece inşaat loncası, inşaat malzemeleri konusunda duvar ustaları, taş ustaları, marangozlar ve tüccarlardan oluşuyordu. Her loncanın kendi yönetimi vardı ve tamamen bağımsızdı.

Yönetim kurulu birkaç saygın kişiden oluşuyordu: çehaya (lonca yöneticisi), kalfa başı (işin amiri), yiğit (idarenin yürütme organı), ustabaşı (uzman organı ve çırak denetçisi), çavuş (çehayanın asistanı) ve bayraktar. Yönetim kurulunun ve dahi esnafın bulunduğu yer lonca olarak adlandırılırdı. Loncanın her üyesi komite ve meclisin kararına uymak zorundaydı. Kurul süresiz olarak seçilmekteydi. Komitenin suçlulara uyguladığı cezalar: ayak tabanlarına dayak, ustanın kalfa makamına indirilmesi, dükkânı belirli bir süre veya tamamen kapatılması ve lanet okumaktı.

Çırakların kalfalara ve kalfaların ustalara geçirilmesi pestemal kuşanma (önlük veya önlük takma) adı verilirdi.

Bazı loncaların tüzükleri yazılmadı, ancak nesilden nesile eski güzel gelenekler olarak sözlü olarak aktarıldı. Sadece tabakçıların (tabacı) pirname veya şecere adı verilen yazılı bir tüzüğü vardı. Türkiye’de loncalar reformlarının başlatılmasıyla, Bosna-Hersek’te ise Ömer-paşa Latas’ın yönetimi sırasında (1850’den 1852’ye

* Prof. Dr., Saraybosna/Sarajevo Üniversitesi

kadar) kaldırıldı. Saraybosna'da özellikle güçlü loncalar bulunmaktaydı. Loncalar özellikle Saraybosna'da güçlüydü, bir nevi oligarşi kurdular. Saraybosna 17. yüzyılın sonundan itibaren 1851'e kadar adeta bir lonca cumhuriyeydi.

H. Kreševljaković Visoko, Mostar ve Tešanj'da çok sayıda dericilerin çalıştığından bahsederken Osman Sokolović ise 1639-1642 yılları arasında Tešanj'da 19 dericinin bulunduğunu belirtir. 16. yüzyıldan beri birçok Bosna Hersek'in kentinde loncalar halinde örgütlenen dericiler, çiftçilerin de lonca olarak örgütlenmelerini de etkilemiş, nitekim onlar da futuvvetnameye göre derici ve gıda üreticileriyle Ahi Evrana bağlıydı. Çok sayıda derici loncasına sahip bir yer olan Tešanj, muhtemelen söz konusu pırnamenin yazıldığı yerdir, nitekim belgenin arkasında Tešanj'a atıfta bulunan farklı boyutlarda dikdörtgenler şeklinde yapıştırılmış metinler vardır. Bu notlar arasında, Tešanj'daki Hasanbegoviç Camii üzerine bir yazıt ve mülkünün üçte birini Ravna'daki yolun onarımı, su getirilmesi ve adı belirlenmeyen bir caminin içi dâhil olmak üzere çeşitli amaçlarla miras bırakan bir Hadži Haşan Medarić'in yazıtları bulunmaktadır.

Bosna'daki loncalar Kırşehir'deki merkezi Ahi Tekkesi ile bağlantıları vardı. Bu anlamda, zanaat ekonomisinin örnek bir örgütlenme modeli ve sosyo-ekonomik ve kültürel yapı için bir ilk itici güç olarak lonca modelinin aktarılmasının ilk noktaları olarak tekkelerle ilgili derici ve yerlerinden bahsetmek önemlidir.

Bosna Sancak'ındaki zanaatkârlarla ilgili ilk veriler 1489'a dayanan Novi Pazar'ın Murat-Sunaşa Mahallesi'nde çok sayıda el sanatının yanı sıra derici Eynebegi defteridir.¹ Bu defterde, Saraybosna'da aralarında terziler, çizmeciler, börekçiler, kasaplar, fırıncılar, demirciler gibi çok sayıda zanaatkâr ve lonca örgütünün deneyimli bir temsilcisi Pir Yusuf'tan bahsediliyor.

1528-1530 nüfus sayım kayıtlarından alınan verilere göre Saraybosna'da dericiler dâhil 32 zanaat bulunmaktaydı.²

Banja Luka'da Debbagiya Mahallesi ve camisiyle beraber dericiler loncasının temelleri 1554'ten önce atıldı.³

1 1488-89 yılından kalan Bosna Sancak'ının geniş açıklaması, Orijinal: İstanbul, BBA TD 24, yayınlanmayan E. Kovačević transkripsiyonu, Sarajevo 1978, Kitap I, s. 147.

2 Kırşehir'deki tekke ile Bosna'daki esnafın bağlantısı ile ilgili, Azra Gadžo

3 H. Kreševljaković, a.e., s. 322

Kreševljaković, Visoko'daki dericilerin tam olarak ne zaman kurulduğunun bilinmediğini, ancak 17. yüzyıldan beri orada olduklarının kesin olduğunu belirtiyor. Visoko'nun 1463'te fethedildiği, Ayyas Bey'in 1477'deki vakfından bu yana Visoko'nun önemli bir büyüme kaydettiği, Visoko'daki dericileri güçlü bir lonca olduğu gerçeğini göz önünde bulundurarak, derici loncasının daha önce de orada olması çok muhtemeldir.⁴ Dericiler loncası üzerindeki denetim doğrudan "Ahi" tarafından yönetiliyordu.

Visoko'daki Ahiç ailesinde, bir ferman ve iki tuğra bugün hala devam ediyor. Ferman ve tuğralar sosyal bayrak değeri taşıyan at kılı tellerini sarkan metal elmalardır.

Ahinin görevi derinin iyi ve kalitesine dikkat etmek, derilerin fiyatını ağalarla mutabık kalınarak belirlemek, özen göstermek, huzuru ve düzeni sağlamak, özenli davranmak ve deri saklanmanın güvenliğini sağlamaktır.⁵

Bir belge türü olarak Pirinama, bir lonca örgütünün yazılı statüsünü temsil eder. Şimdiye kadar ülkemizde böyle bir belge bulunamamış ve her ne kadar Şeriat mahkemesinin izni ve bilgisi ile oluşturulduğunu belirtilse de mevcut Şeriat protokol kitaplarında herhangi bir transkripti-sicili tespit edilememiştir. Bulunan pirname, 17. yüzyılın ilk yarısında 19 sayfanın kaydedildiği muhtemelen Teşanj ve çevresine atıfta bulunmaktadır. 16. yüzyıldan beri çok sayıda lonca örgütü olarak örgütlenen dericiler, muhtemelen çiftçilerin lonca örgütünün organizasyonunu etkilemiştir. Ahmed b. Bayezid tarafından h. 1001/m. 1592 yılında yazılan Muhammed b. Ebu Bekr'in Futuvvetnamesine göre de, pirnamenin imzasında Pir Ahi Baba Evren İbn Abbas lonca başı olarak anılmaktadır. Vekili Kırşehir'deki tekke ve Ahi Baba Evren'in da vekili es-Seyyid Şejh Ömer idi ve zaman zaman Osmanlı İmparatorluğu'ndaki dericileri gezmiştir. Kural olarak, meslekler çiftler halinde olsaydı, dericilerle çift olarak gıda üreticileri olacaktı. Yukarıda bahsedilen Fütüvvetname'ye göre on ikinci kişi ve dericiler ile gıda üreticileri olarak Ahi Baba Evren Hz. Ali tarafından kemer kuşanmıştır. Pirnameyi Ahi Evran'ın vekili bir çiftçi başı olan ve dedeleri de çiftçilikle uğraşan kapetan beye teslim etmiştir.⁶

4 V. Milenko Filipović, "Visoko", Glasnik Geografskog društva XI, 1925; 1755.-1810 Visoko Sicili, Arşiv OIS, Numara 67

5 Ibid

6 Çiftçi Pirnama, Azra Gadžo

Tabakların loncalar arasında ana koordinatörler olduğuna dair delil de, Saraybosna Kadısı olan Yahya Aliya tarafından h. Recep 1041/3–m. 06.1632'nin sonunda yayınlanan bir belgeden de anlaşılmaktadır. Belge, valinin protokolünde loncaların hangi sırayla katılacağı ile ilgilidir. Bu vesileyle dericiler, törene katılım ile ilgili tüm ayrıntıları düzenleyen Fütüvvetname sunmuşlardır.⁷

Dericilerin özel statüsü, sadece onların loncasının doğrudan Kırşehir'deki Şeyh Ahi Baba'nın nezdinde vekili olduklarından da anlaşılmaktadır. Bosna'daki organize loncalar ve güçlü lonca merkezleri hakkındaki veriler, esas olarak 16. yüzyılın başlarına aittir ve Saraybosna, Mostar, Banja Luka, Teşanj ve Visoko gibi en güçlü şehir lonca merkezlerine atıfta bulunmaktadır. En güçlü deri loncaları oldukları için, cami de inşaa eden güçlü vakıflar eşlik etmekteydi: Saraybosna Tabak mescidi, Mostar'da Tabačica⁸, Teşanj ve Banja Luka Debbagija, Visoko Tabačka cami⁹, ve 16. yüzyıldan sonra cami/zaviye olarak faaliyet gösteren Fojnica Tabak Camii¹⁰.

Mevcut fütüvvetname, şecere ve pirname ile fermanlardan anlaşıldığı kadarıyla ahinin rolü şu şekilde belirtilebilir:

1. Ahi Baba, gezici bir şeyh ve ekonomik locanın yüksek bir temsilcisidir. Loncaların çalışmalarını denetler, koordine eder ve İmparatorluğun'un çeşitli şehirlerindeki loncaları yönetir, karar ve onlarla iletişim kurar.
2. Ahi baba, loncalar yeniçeri birliğinin altına girdiği için loncaların ve yeniçerilerin ideolojik temelini tanımlar ve sürdürür.
3. Geleneksel olarak lonca kardeşliğinin kurucusunun adını taşıyan bir şeyh olarak lonca konseyinin başkanıdır.
4. Merkezi ahi zaviyenin yüksek temsilcisi rolündeki şef olan Ahi Baba, genellikle loncaların çalışmalarında doğrudan dâhil değildi, ancak lonca

7 Protokolde sıra şöyleydi: önce şehrin kadısı (Saraybosna), sonra kadı, müderiler, ulema, spahiler, yeniçeriler, fırıncılar, tabaklar, terziler, berberler, ranarlar, marangozlar, kılıççılar ve arkalarında bakırcılar, demirciler, ayakkabıcılar, kazalar, mutapçiler, bakkallar, aşçılar, kasaplar, halaçlar... Usp. GHB, A-3469/TO.

8 H. Hasandedić, "Tabačica džamija u Mostaru", POFX-XI, Sarajevo 1960-61., ss. 215-222

9 H. Kreševljaković, a.e, s. 267

10 H. Kreševljaković, Visoko, Sarajevo 1934., s. 26

üzerinde kontrolü uyguladı ve temsilcisinin çehaya/kethüda (bazen Ahi Baba olarak da adlandırılır) aracılığıyla haklarını kullandı. Yetkili bir kişi tarafından verilen bir belgeye atıfta bulunan loncanın çalışmalarını koordine etmek ve denetlemek için sorumlu ve ehliyetli bir kişidir.

5. Kuralları, erkân ve iş ahlakının esaslarını anlamayan, tarikata girmemiş, manevi liderin otoritesini kabul etmeyen itaatsiz kişilerin müdahalesini ortadan kaldırır.
6. Ahi Baba yüksek İmparatorluk fermanı olan emr-i ali'ye yani şerefli berata faaliyetlerini dayandırır.
7. Denetiminin amacı, eski geleneklere göre kurulan düzeni sağlamaktır. / ber mutad-i kadim.
8. Ahi baba, lonca teşkilatından yetkili ve loncanın çalışmalarını denetleme hakkına sahip, merkezi zaviyenin ana temsilcisidir, loncanın operasyonları ile ilgili kararlara da katılmaktadır, örneğin; satın alma kararı. Şecere göre, loncanın gelirinin bir kısmına da hak kazanmaktadır.

Ahi ifadesini sadece tabak esnafında ahi baba olarak rastlıyoruz o da merkezi ahi zaviyenin temsilcisi için kullanılmaktadır. Ahi ifadesi tabak zanaatla uğraşan gelen Visokolu ailede Ahiçi/Ahi zade soy isimlerde halen kullanılmaktadır, bu ailenin dedeler ise muhtemelen Ahi baba tarafından kâhyâ¹¹ görevine atanmıştır.

Ahi baba ifadesini genel olarak tabak esnafının güçlü olduğu Visoko, Mostar ve Teşanj¹² şehirlerinde rastlamak mümkündür. 1639-1642 yıllarındaki¹³ defterle baktığımızda Kırşehir ahi babanın Teşanj'daki temsilcisi Nurullah¹⁴ olduğunu görüyoruz. Visoko'da 1811 yılında Mula Mehmed¹⁵ ve Mula Beçir,¹⁶ 1858 yılında ise

11 Kreşevljakoviç göre geçen yüzyılın başlarından itibaren ahi ve kâhyayı aynı kişi temsil ediyordu ve bunun nasıl olduğunu bilinmemektedir. /H. Kreşevljakoviç, a.g.e., s. 340.

12 Günümüze iki tane piraname gelmiş; Mostar esnafına verilen tabak pirnamesi ve Teşanj'daki çiftçiler pirnamesi.

13 H. Kreşevljakoviç, a.g.e, s. 359. Kreşevljakoviça göre defter Hacı Bey Cuva'ya aitti ancak İkinci Dünya savaşı sırasında kaybolmuştur.

14 Ibid

15 H. Čar-Drnda, "Sidžil visočkog kadiluka kao istorijski izvor (1755-1810)", POF 38/1988, Sarajevo 1989., s. 260.

16 Ibid

ahi baba Mula Mustafa i Mula Aga¹⁷ isimleri kâhya olarak geçmektedir. Visoko'da son ahi olarak 1881 yılında Mehmed Congaliç¹⁸ seçilmiştir. Burda aynı zamanda 1888 yılında daha önce de bahsetmiş olduğumuz ahi baba Mustafa Şükrü'nun tabak esnafın merkezi olarak geçen Visoko ziyaretleri esnasında kâhyanın seçilmesinden de bahsedilmektedir.

Mostar'daki ilk ahi baba ifadelerini 1663 yılına ait sicil defterlerinde rastlanmaktadır. Burada bahsedilen ilk isim Husein ahi babadır.¹⁹ Daha sonra ise 1685 yılında Mehmed Çelebi, 1762 yılında ise H. Ahmed Vuğiç isimlerden bahsedilmektedir.²⁰

Mostar'da ahi baba ifadesi Vuğiç ailesi ile bağlantılıdır. Kreşevljekov için sözlü kaynaklara bu aile 1762 yıllarından öncesinde 1878 yılına kadar ahi baba unvanını taşımışlar.

Bilindiği üzere Sarajevo'daki esnaflar kuşanma merasimlerini dervişlerin yazırlık tekkesi ve toplandıkları yer olan Şehova Koriya denilen yerde yapıldı. Burası 1650 yılında Isa Bey misafirhanesinin yanı başına Hacı Mehmed tarafından inşa edilen Mevlevi tekkenin doğusunda bulunuyordu aynı zamanda doğu taraftan şehre gelen ahi baba buraya kadar gelirdi.²¹ 1750, 1777 ve 1797 yıllarındaki saraç defterlerine göre ise burası ile ilgili Mevlevi bahçesi²² olarak bahsedilmektedir. Tüm bunlara göre muhtemelen o dur ki burası bir tabaklar tekkesini temsil etmektedir. Tekkede iki tane tabhane bulunmaktadır. Esnafın toplanma ve bilgilendirme merkezleri olan tabaklar cami ve mescitleri olduğu gibi onların eğitim ve yetiştirme yerleri olan tekkelerin de olması tabidir. Tabhane esnafların atölye ve diğer merkezlerine nazaran eğitim enstitü görevini yürütmektedir.

Esnaf birliklerin etkisi altında Osmanlının Bosna Hersek'e getirdiği yenilikler:

17 Arhiv grada Sarajeva, visočki sidžil, br. 1255., str. 29, 35, 67. Bu sicillerde ahi baba ifadesi ahu baba olarak geçmektedir, yuvarlak „he”.

18 Kreşevljakoviçe göre H. Kadrija ve oğlu H. Ahmed kâhyalık yapmıştır, sonuncusu ise 1860 yılında vefat etmiştir. Onların torunların ise Ahiçi soyismini taşımaktadır. Son kâhya olarak da Mehmed Congaliç olarak geçmektedir, 1881 yılında esnafa kabul edilmiş, vefatı 1920. /H. Kr. a.g.e., s. 340./

19 Sidžil mostarskog kadije 1632-34, Mostar 1987, prev. M. Mujić

20 Ibid

21 Ahi babanın ziyaretlerinden H. Kreşevljakoviç bahsetmektedir. /H. K. a.g.e., s. 52/.

22 V. R. Hajdareviç, n. d. str. 48, 66 i 92; Saraç esnafların defterlerinde mevlevi tarikatından olan bazı Saraçlardan bahsedilmektedir. s. 29, 30.

Ev kültürü; Kiremit çatılı, hususi yahut umumi banyolar ve oturma ve yatak odalardan oluşan evlerin inşası. Günümüze kadar koruna gelmiş en güzel örneklerini Svrvzina kuça, Cerzelezova, Saburina, Despiça ve diğerleri temsil etmektedir. Üç tip mimari örnekleri görebilmemiz mümkündür: Hersek, Orta Bosa ve Sarayevo ve Foça.

- Su ve Kanalizasyon: 1461 yılının öncesinden Bistrikten Gazi İsa Bey hamamına kadar su getirildi şehirde umumi hamamlar evlerde ise küçük hamamlar yapıldı. Kreşevljekoviça göre Sarayevo’da 7, Foç ve Travnikte 4 tane, Mostar ve Banya Luka’da ikişer tane, Srebrenica, Nova Kasaba, Prusac, Kupres, Livno, Yayce, Vişegrad, Rudno, Gračanica gibi yerlerde ise birer tane hamam vardı. Şehirler merkezlerinde ise umumi tuvaletler inşa edilmektedir. İlki 1526 yılında Sarayevo Kovaçi mevkiinde inşa edilmiştir. Her caminin yanına ise abdest yerleri ve çeşmeler yapılmıştır.
- Köprüler, saat kuleleri, hanlar, kervansaraylar ve misafirhaneler inşa edilmiştir.
- Tütün işleme teknolojisi getirilmiştir.
- Kahve kültürü

SONUÇ

Bu çalışmada 1001./3 1592 yıllarına ait Razi’nin fütüvvet namesi, 1235/1819 yıllarına ait tüccar ve terzilerin Pir name ve kısaltılmış fütüvvet namesi ve 1067/1656 yıllarına ait ekonomi ve kültürel organizasyon bakımında model teşkil eden, merkezi ahi zaviyenin ve tabak ocakların ana statüsü olan tabak şeceresi tanıtıldı. Bu benzeri şecereler ve fütüvvetnelere dayanaklar ahi baba çeşitli bölgelerde bulunan esnaflara kısaltılmış fütüvvetnameler ve Pir nameler veriyordu. Buna göre esnafların organizasyon sistem tecrübelerine ve tabak şeceresinin ana statüsüne dayanarak, merkezi zaviyenin başında olduğu tabhane-zaviyeler eyaletlerdeki en güçlü koordinasyon mekanizmasını temsil etmektedir.

Ahi Baba Bosna'daki esnaf ziyaretleri sırasında genellikle Mostar, Sarayevo, Banya Luka, Teşanj ve Visoko'daki tabak merkezleri ziyaret ederdi. İlk önce koordinatör tabhaneyi temsil eden ve tekeye bağlı olan merkezi tabhanayı ziyaret ederdi. Mostar'da bu Gornja tabhanadır, Ahi Baba'nın ziyaretleri sırasında tepesinde ay yıldızlı yeşil bayrak asılıydı. Sarayevo'da tam olarak tabhananın yeri belli değil, ancak tabak mescit ve camilerin varlığından bahsedebiliyorsak tabak tekkeler yahut tabhane zaviyelerin varlığından bahsetmemiz mümkündür. Esnaf- ların kuşanma merasimlerin yapıldığı Saraybosana Mevlevi tekkesinin doğusunda, Şehova Korija mevkiinde bulunan tekkenin esnaf- ların yazlık tekkesi olduğunu bilinmektedir. Aynı şekilde 1463 yılında Bosna'nın fethi sırasında Mehmet Fatih Sultan'ın ordusunda komutalarından biri olan İskender Paşa Jurişiç'in Nakşibendi tekkesinin tabaklar tekkesi de olduğu bilinmektedir. 1540 yılına ait Bosna'daki vakıflar sicillerinde bu tekkenin içinde iki de tabhane olduğunu öğrenmekteyiz. Buna göre tekke ve tabhanenin ekonomik ve kültürel gelişmelerin uygulaması için güçlü bir şekilde bağlantı içerisinde olduğunu anlaşılmaktadır. Aynı zamanda seyyah Şeyh Ahi Baba koordine edilen ikinci derecede koordinasyon merkezleridir. İki yapıda da bulunan benzer organizasyon modeli bu görevlerine işaret etmektedir. Bu konudan tamamı Boşnakça olarak da tanıtılmış 1067 yılına ait esnaf ana statüsü-tabaklar şeceresi de bahsetmektedir.

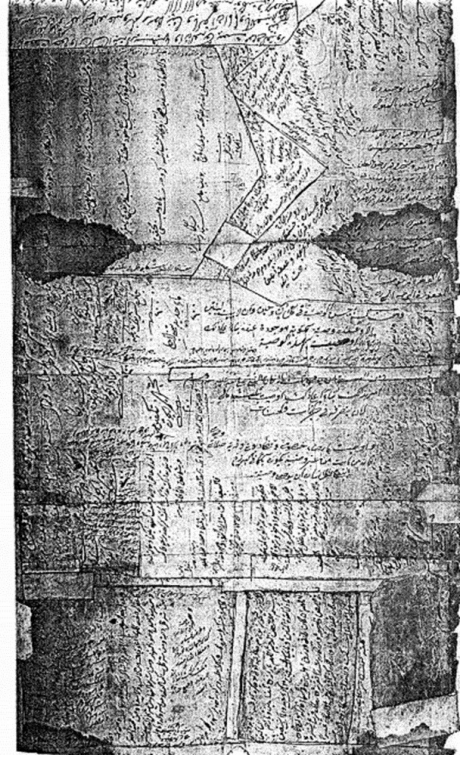
Tabaklar ocağı ve tabhanlerin İslam öğretisinin ve eğitimin yayılmasındaki önemi ve katkısı hakkındaki 1067 yılına ait şecerelelerdeki bahislere ve tabhanlerin cami kompleksleri- zaviyeli cami ile birlikte olduğuna göre tabhanlerin, esnaf- ların eğitim ve öğretim merkezleri olduğunu anlaşılmaktadır. Buna göre cami-zaviye ya da hanikah-tabhana-imaret-misafirhane ve üretim tabhane gibi kompleksli eğitim veren tabhanlardan bahsetmemiz mümkündür. Üretim yapan tabhanelerden öğrenciler çalışmalarına devam ederken zaviye ile bağlantılarını koparmıyordu, üretim tabhanenin çalışması buradan koordine edilmektedir.



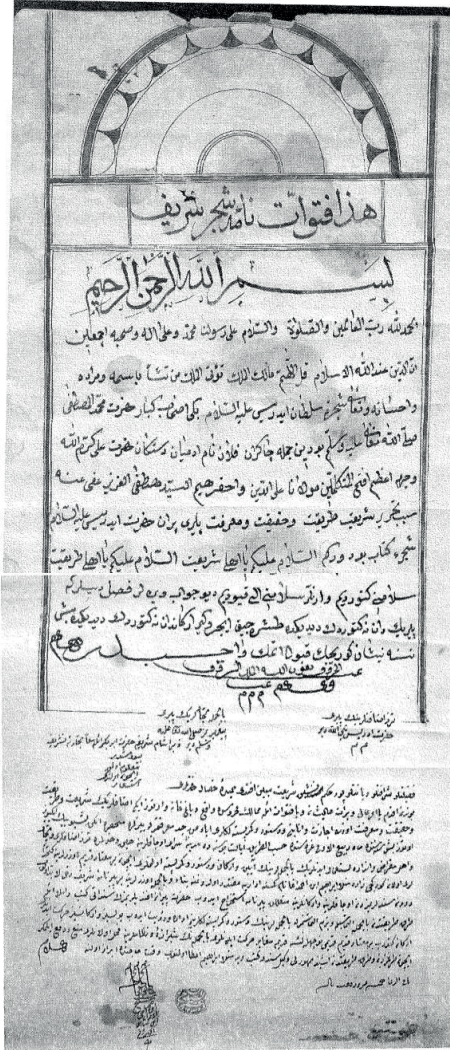
Bosna pašalığı, 1600



Pirnama, 1235-1819 (ön)



Pirnama, 1235-1819 (arka)



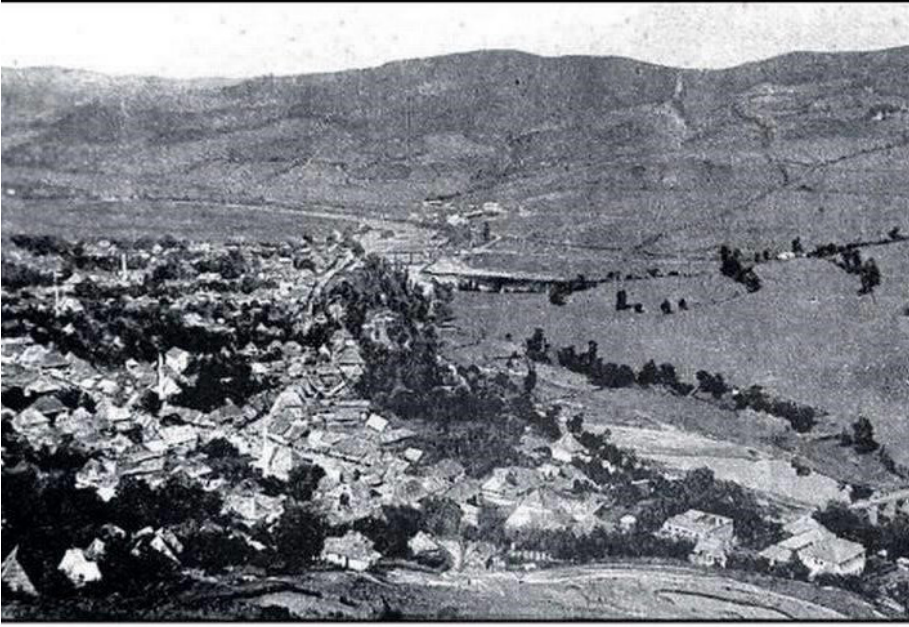
Pirnama, 1235-1819



Esnaf defteri



Esnaf mektebi ve mazası - Saraybosna



Visoko, 1887



Saraybosna'daki kahvane, 1592



Bosna Hersek'te tütün üretimi XVII. yüzyıl

İSLAM'IN ÇALIŞMA VE SENDİKACILIK KÜLTÜRÜNE KATKILARI (SÜNNET MERKEZLİ BİR YAKLAŞIM)

Mehmet ÇETİN*

Özet

Hz. Peygamber, peygamberlik vazifesine başladıktan sonra, toplumu her yönden şekillendirmeye başladı. Mekke dönemi, inanç temellerinin atıldığı, insanların şirkten tevhide çağrıldığı, kul ile Rabbi arasındaki engellerin kaldırılıp “insanın, putlara ve kullara kulluktan Allah’a kulluğa” çağrıldığı dönemdi. Medine’ye hicretten sonra, devletleşme süreci başladı. İslam’ın sağlıklı kuldan istediği en temel ödev, başkasına el avuç açmadan, toplumun sırtına yük olmadan, kendi geçimini sağlamaya çalışmasıdır. Bu nedenle, ihtiyacı olmadığı ve gücü kuvveti de yerinde olduğu halde dilenmek kötülenmiş ve dilenmekten sakındırılmıştır. “İnsanlara balık vermek yerine balık tutmayı öğretin” sözünde de dile getirildiği gibi, insanlara geçimlerini sağlayacak yol yordam öğretildi. İşçinin hakkının korunması, zayı edilmemesi, alın teri kurumadan hakkının verilmesi, gücünü aşan iş yükünden sakınılması gibi hususların altı kalın çizgilerle çizildi. Hz. Peygamber’in “Hizmetçilerinize yediğinizden yedirin giydiğinizden giydirin” emriyle, işverenin işçisini maddi ve manevi olarak koruyup kollaması, desteklemesi gerektiği öğretildi. Pazara inilerek insanları aldatanlar uyarıldı. İşçi korunduğu gibi işverenin zarar görmemesi için de insanlara “iş sağla ve en güzel şekilde yapma” alışkanlığı öğretildi. Malı değerinden düşük fiyata satın almak için satıcının piyasa fiyatını görmesine fırsat vermeden ürün satın almak yasaklandı. Hz. Peygamber peygamberlik vazifesine başlamadan, sendikal faaliyetlerin gerçekleştirmeyi hedeflediği prensipleri bulabildiğimiz ve mazlumların haklarını savunan Hilfu'l-Fudul Cemiyeti'ne üye oldu. Peygamber olduktan sonra da “böyle bir kurum olsa yine üye olurum” diyerek, insanların haklarını korumanın ve bu tür faaliyetlerin icrâ edildiği müesseseler içinde yer almanın önemini bizlere öğretti.

Anahtar Kelimeler: İslam, Sünnet, Çalışma, Dilenme, Hilfu'l-Fudul Cemiyeti, Sendika, Sendikal Faaliyetler.

* Dr. Öğretim Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi

Contribution of Islam to the Working and Unionism Culture (An Approach Based on Sunnah)

Abstract

The Prophet (His Holiness) designed the society in all aspects after he began his duty as a prophet. The period of Makkah was the period when the foundations of faith were laid, people were invited to tawheed from shirk, “the man was invited to worship God rather than idols and creatures” by getting the obstacles between the creature and the Creator removed. After the migration to Madinah, the process of nationalization started. The most essential duty that Islam demands from a healthy person is to try to earn his/her own keep without begging others and being a charge on the society. For that reason even though one does not need; and is healthy and powerful his/her begging has been denigrated and that person has been suggested to stay away from that action. As stated in the proverb “Don’t give people fish but teach them to fish”, that people were taught how to put bread on the table. Matters such as protecting the workers’ rights, not getting it lost, remunerating them in time, avoiding to give them the workload exceeding their capability were emphasized with great importance. With the order of the Prophet (His Holiness) “Let your servants eat what you eat and clothe them with what you wear”, it has been taught that the employer should protect and support his/her worker materially and morally. The tradesmen who deceived people in the bazaar were warned. As the employee is protected, the habit of “doing the work right” is taught to the people in order not to harm the employer. Buying the product before the seller could see its market price so as to buy it under its real price was forbidden. Before beginning the prophetic duty, the Prophet (His Holiness) became a member of the Hilfü’l-Fudûl Association in which we can see the core of union activities and which supports the rights of the wronged. After becoming a Prophet he has taught us the significance of protecting people’s rights and of being in the institutions in which the activities are organized like this by saying “I would be a member of it again if there were such an institution as this one”.

Keywords: Islam, Sunnah, Working, Begging Hilfü’l-Fudûl Association, Union, Union Activities.

Giriş

Dünya hayatı, imtihan için yaratılmıştır. Asıl gaye Allah'ı bilmek, bulmak, iman etmek ve Allah'ın istediği vazifeleri yapmaktır.¹ Dünya hayatı, yarış ve rekâbet formatında², bütün varlıkların bir an bile durmadan hareket ettiği bir mahiyettedir. İnsan da bu yarışa ortak olmak zorundadır ve hayatını devam ettirebilmesi için, şahsî bütün çaba ve gayretini sergilemesi gerekir. Allah c.c. “İnsan ancak çabasının sonucunu elde eder. Ve çabasının karşılığı ileride mutlaka görülecektir. Sonra kendisine karşılığı tastamam verilecektir”³ buyurmaktadır. Yani insan ister dünyevî ister uhrevî olsun yapması gerekeni gerektiği şekilde yaparsa, çalıştığı, emeğinin, çabasının karşılığını ya hemen ya bir müddet sonra ya da gelecekte mutlaka alacaktır. Çalıştığı karşılığını almak sebeplere sarılmakla gerçekleşmektedir. Dünyevî anlamda, sebepleri gereği gibi yapan hangi ırka, ten rengine, inanca, cinsiyete sahip olursa olsun, Allah c.c. o emeği boşa çıkartmamakta ve çalışana emeğinin karşılığını tam olarak vermektedir.⁴ Çalışan, kazanan önce kendisi için kazanır ancak kazancı sadece kendini değil, etrafındaki her insanı olumlu yönde etkiler. Çalışmayan ise önce kendine zarar vermiş olur. Çalışmamasının zararı kendisi haricinde en yakınlarını da olumsuz etkiler.⁵

Allah c.c. dünyadaki toplumsal hayatın devam edebilmesi için insanları, yöneten-yönetilen, işveren-işçi, zengin-fakir şeklinde farklı tabakalarda yaratmıştır: “...Dünya hayatında onların geçimliklerini biz paylaştırdık. Bir kısmı diğerini istihdam etsin diye, kimini kiminden derecelerle üstün kıldık...”⁶ İnsanların makam, varlık ve statü olarak birbirlerinden farklı olmasına dayalı bu düzene “sünnetullah” diyebiliriz. Yani Allah'ın c.c. insanoğlunu yeryüzüne göndermesinden bu yana devam eden “Allah'ın kanunu”dur. Bu sistem, dünya hayatının uyumlu, ahenkli olabilmesi ve insanın her alandaki ihtiyacının bir başkası tarafından karşılanabilmesi için zorunludur. Dolayısıyla nasıl ki doktor, mühendise, esnafa, çiftçiye, fakire, zengine... hizmet ediyorsa; çiftçi de doktora, mühendise, esnafa, fakire, zengine... hizmet etmektedir. Çiftçinin ürettiği sebze yi doktor, mimar,

1 Zâriyât 51/56.

2 Mutaffifin 83/26.

3 Necm 53/39-41.

4 Âl-i İmrân 3/195

5 Fussilet 41/46.

6 Zuhruf 43/32.

esnaf, memur tüketmekte; besicilikle uğraşan insanın beslediği/yetiştirdiği hayvanların etini işçi, pilot, mühendis, bina görevlisi, polis memuru tüketmektedir. Çiftçi hastalanınca doktor tedavi etmekte, besicilik yapan kişi ev almak istediği zaman müteahhit ona hizmet sunmaktadır...

Diğer taraftan her mesleğin kolaylık ve zorluk oranı, meslekten mesleğe, kişiden kişiye değişmektedir. Çiftçi kendi yaptığı işin meşakkatinden ve az kazandığından bahsederek dert yanabilir ama bir doktorun girdiği ve saatlerce süren ameliyatlara kendi mesaisini kıyaslarsa belki kendi şartlarının daha iyi, kazancının da tatmin edici miktarda olduğunu fark edebilir. Çin'de 32 saat süren riskli bir ameliyat sonrası cerrah doktorların aşırı yorgunluktan yere yığıldıkları haberi bir çiftçinin belki de hayatında hiç karşılaşmayacağı bir mesaidir.⁷ Yine tanıdığım beyin cerrahi doktorlarının, “uzun süren ameliyatlarda namazlarını nasıl eda etmeleri gerektiğini” bendenize sorduklarını zikredebilirim. Dolayısıyla meslekler ve iş kolları arasındaki zorluk/kolaylık, riskli olma/risk içermeme, geliri çok/az olma gibi farklı değerlendirme kriterleri her zaman doğru bir sonuca vordırmayabilir. Zira insan çoğu zaman olaylara nefsanî/subjektif yaklaştığı için, nesnel bir değerlendirme yapamaz. İnsanın sosyal statüsü, âile bağları, gelir düzeyi, eğitim seviyesi, hayatta doğru/yanlış yönlendirmeler gibi etkenler tarafından meydana gelmektedir. Bu nedenle insanların hali hazırda yaptığı mesleği seçmesinde, aldığı maaşın miktarında, yaşam standartının iyi veya kötü olmasında değişik faktörler etkilidir.

İş hayatında “işçi, çalışan” para kazanmak için nasıl “varlıklı işverene” muhtaçsa, zengin işveren de işlerini yaptırmak için işçiye o kadar muhtaçtır. Yapılan işte kazanılan mali gelir, girilen riske göre farklı olacaktır. Bir işveren ile bir işçinin aldığı risk hiç ölçülemeyecek oranda farklıdır. İşçi bedenen yorulurken, işveren hem zihnen hem de bedenen yorulmaktadır. Çünkü fabrikasının, çalıştırdığı işyerinin süreklilik arz edebilmesi için güçlü bir sermayeye ihtiyacı vardır. Kimi zaman sermayeyi büyütebilmek için yüklü borç altına girmesi gerekebilir. Sermayesi ile gerek ham madde gerek işyeri demirbaşları gibi yüksek meblağlı masraflara girmesi gerekmektedir. Bunun yanında işçiden beklenen, mesai saatleri içinde işini güzel bir şekilde icrâ etmesidir. Bu bağlamda İslam Dini, bu sistemin ve toplumsal bir varlık olan insanın hayat düzenini sağlamak için, bireysel ve toplumsal bazda temel prensipler koymaktadır.

7 Zuhuf 43/32.

Biz de bu çalışmada, insanın çalışmaya ve işe bakış açısını düzeltmek, yaptığı mesleği sevmek, yaptığı işi tam yapmak, mesleğini icrâ ederken kurum ve müesseselerin rehberliğinden yararlanmak, gerek işvereni ve gerekse çalışanı denetleyerek hak ihlallerini önlemek gibi hususlarda genel olarak dinimizin, özelde de Hz. Peygamber'in sünnetinin ne gibi prensipler getirdiğinin izini sürmeye çalışacağız. Konuyu İslam Dini çerçevesinde ele almadan önce diğer dinlerin, dünyaya, çalışmaya, çalışma düzenine, topluma ve toplumsal sınıflara dair görüşleri hakkında kısa bir bilgi vermek istiyorum.

Bazı Dinlerde ve Kültürlerde, Dünya'ya, Topluma ve Çalışmaya Bakış Açısı

Tarih boyunca, Dünya üzerinde hüküm süren her devlet ve medeniyetin, milletlerin mensup oldukları din ve sistemlerin kendilerine özgü, insanın geçimini sağlayabilmesi için ortaya koyduğu prensipler ve çalışmasını belli bir düzene oturtan sistemleri vardır.

Zerdüştilik, dünyevî bir dindir. Kurdukları teşkilatlarla iyi örgütlenmişler, imalat ve ticâretle uğraşmışlardır. Zerdüş, sosyal sınıfları dörde ayırır: 1- Aristokratlar ve savaşçılar, 2- Din adamları, 3- Halk (hayvancılık, ziraat ve zanaat ile uğraşanlar) 4- Göçebeler. Zerdüş, hayvancılık ve ziraatle uğraşanları üstün tutmuş, çalışmayı ve çalışanları övmüştür. “Buğday eken saadet eker”, “buğday yerden bitince şeytan gözyaşı döker” gibi öğretiler, çalışmaya olan teşvikin sembol ifadelerindedir (Aras, 2013: 153-154).

Hindistan'da hâkim olan Hinduizm'de (ve günümüz Afrika'sındaki bazı bölgelerin) toplumsal hayatında, insanlar arasındaki sınıf ayrılıklarına dayanan kast (sınıf) sistemi vardır. Sınıflandırma öncelikle evlilik ve iş bölümüyle ilgilidir. Yedi farklı kast vardır. İlk beş tanesi şunlardır: Budistler, Brahmanlar, Kşatriyalar, Vaısyalar, Şudralar. Bu kastlar arası geçiş mümkün değildir, çünkü bu kast üstünlüğü doğumla kazanılmaktadır. Bu inanişaya göre, insan dünya hayatındaki kazanımlarına göre âhirette çeşitli nimetlere erecektir (Aras, 2013: 154-155). Bu beş ana kast dışında kalan Dûm ve Çendâl adlı iki kast daha vardı. Kastları, renkleri ve nesep açısından ayırdıkları. Hizmet kolu olmalarına rağmen bir sınıf içinde sayılmayan,

çamaşırıcı, ayakkabıcı, denizci, balıkçı, çalgıcı ve çöpçüler gibi meslek mensupları da vardı (Ahmed, 1998). Ama bu meslekler ana kastların dışında değer bakımından onlardan aşağı bir konumda değerlendirilmektedir.

Çin'de feodal bir yapı vardı. Yerel yönetimler, miras yoluyla elden ele devrilmaktaydı. Çin'in geçim kaynağı tarıma dayanıyordu. Topraklar, yirmi ve altmış yaş arası erkeklere verilir, bunlar toprağı eker ve ürün yetiştirirler; altmış yaşını dolduran kişiler ettikleri yerleri devrederler ve devletten yardım görmeye başlardı (Özmen ve Buluş, 2017: 15).

Eski Mısır'da, firavunların teokratik-otokratik yönetimleri hâkimdi. Firavunlar, ticaret yolları yaptırıldılar. Mısır'da Nil boyunca yerleşim yerlerinde yaşayan halkın büyük kısmının geçimi tarımdı.

Hayvancılık da diğer geçim kaynakları arasındaydı (Görgün, 2004).

Ortaçağ Avrupası'nda da, Feodalizm veya başka bir ifadeyle Derebeylik sistemi vardı. Bu sistem, toprağı ve onun üzerinde yaşayan köylüleri bir tek kişinin malı saymaktaydı. Yani toprak köleliğine dayanan toplumsal, siyasal ve ekonomik örgütleniş biçimiydi (Aydoğu, 2016: 1-16).

Yahudilikte dünya ve dünya hayatı çok önemlidir. Kendilerini Tanrı tarafından seçilmiş bir millet olarak görmüşler, Yahudi milletinin maddi zaferi, zenginliği ve mutluluğu için kolektif şuurla çalışıp çabalayarak zafere ulaşmayı gaye edinmişlerdir (Aras, 2013: 157-158). Günümüzde Dünya üzerindeki sayılı zenginlerin Yahûdi olması rastlantı değildir. Kendilerince amaç edindikleri bu yüce hedefleri için birbirlerini destekleme, ticârî ortaklıklarda genelde başkalarını tercih etmeme, yüksek gelir getirecek ve süreklilik arz edecek ticârî ürünler üretme, üretilen malların iyi satılmasını sağlamak için ticârî reklamdan ve masraftan kaçınmama gibi prensipleri piyasada söz sahibi olmalarını sağlamıştır.

Mezhepler teşekkül etmeden önce Yeni Ahit'ten beslenen Hristiyan inancında Dünya geçici, sevilmeye değmez bir yerdir. Çünkü insanı kötülüğe sevk etmekte ve insanı Tanrı'dan uzaklaştırmaktadır. İnsanın dünya ve geçim için endişe etmesine gerek yoktur. Zira kuşları besleyen Tanrı, insanları da aç bırakmaz. Mal mülk zenginliği isteyen ve ticâretle uğraşan ziyandadır. Bir süre geçtikten sonra kilise hayatın merkezi olmuş, ilim, kültür, sanat, teknik, yönetim

alanlarında hizmet ederek insanlar üzerindeki nüfuzunu artırmıştır. Daha sonra Martin Luther, inanç konusundaki Kilise'nin otoritesini sarsarak Kilise'ye değil, Allah'a ve İncil'e bağlı ferdi dindarlık anlayışını yerleştirmiştir. Böylece Kilise dışlanmış, dünyevî değerleri ön planda tutan seküler ve kapitalist bir bakış açısı hâkim olmuştur. Bu bakışla, inanan insanın durup dinlenmeden çalışmasının, mesleğini icrâ etmesinin aslında züht ve takvanın özü olduğu kabul edilmiştir. Bu nedenle Protestanlığın kurucularından Calvin şöyle der: “Mükemmel bir dindar, dünyada Allah'ın âletidir. O kendini Allah'ın önünde, mesleki faaliyetinin ahlaki değeri ile ispat etmektedir...”. Bu bakış açısı sanayi devrimini ve canla başla çalışacak işçiler sınıfını oluşturmuştur. Sanayi daha çok ham maddeyi, daha çok ham madde ise sömürüyü gerektirmiştir. Temel inancından uzaklaşan Hristiyanlık, dünyayı elde etmek için temel değerlerinden ödün vermiştir (Aras, 2013: 158-162).

Türklerde, barış zamanlarında herkes dilediği işte çalışmakta, kendi zanaat ve mesleğini icra etmekte serbestti. Kimse bir başkasının sahibi, efendisi değildi. Hayvancılık, tarım ve zanaat başta gelen geçim kaynaklarıydı (Kafesoğlu, 2012).

Hicaz Bölgesi'nde geçim genel olarak hayvancılık⁸, ziraat⁹ ve ticâretti¹⁰. Toplumsal hayatta kölelik sistemi çok sert ve acımasız bir şekilde uygulanıyordu. Kölelerin insan onuruna yakışır bir şekilde sosyal, siyasal ve ekonomik hakları yoktu. Köle olmasa bile fakir insanların sosyal hayatta çok önemli bir konum ve nüfuzları yoktu (Özaydın, 1991).

Yahûdîlik müntesiplerini, kendi üstün ırklarını zafere taşıyabilmek için kolektif çalışmaya, kazanmaya ve nüfuz elde etmeye yönlendirirken, Zerdüştilik inananlarını toprağı ekme ve üretmeye teşvik ederken, Budizm ve İlk Dönem

8 Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmâil Buhârî, el-Camiu'l-Müsne'di's-Sahîhi'l-Muhtasar min Umûri Rasûlillâhi

Sallâllahu Aleyhi ve Sellem ve Sünenihî ve Eyyâmih, thk. Muhammed Zühêyr b. Nâsır (Mısır: Dârü Tavgü'nNecât, 2001), Müzâraa 3, Bedu'l-Halk 17, Zebâih 6; Ebû'l-Hasen Müslim b. Haccâc el-Küşeyrî Müslim, elMüsne'dü's-Sahîhi'l-Muhtasar bi Nakli'l-Adli ani'l-Adli İlâ Rasûlillâhi Sallâllahu Aleyhi ve Sellem, thk.

Muhammed Fuad Abdalbâki (Beirut: Dârü İhyâi't-Türâsi'l-Arabî, ts.), Müsâkât 50-57, 61.

9 Buhârî, İlim 42, Buyû' 1, Müzâraa 18; Müslim, Fedâilü's-Sahâbe 159.

10 Kureyş 106/2.

Hristiyanlığı müntesiplerini dünyadan yüz çevirmeye ve dünyaya bağlanmamaya yönlendirmiştir. Daha sonra Hristiyanlar zühd anlayışından uzaklaşıp seküler ve kapitalist bakış açısıyla üretime, üretmek için başka halkları sömürmeye yöneldiler. Yahûdiler'de var olan daha sonra Hristiyanları da etkisi altına alan sekülerleşme ve kapitalist sistemin en açık örneklerinden biri faiz ve tefecilik sistemi oldu. Bütün dinler çok eskiden beri paradan para kazanma şeklinde tabir edilen tefeciliği/faizi yasaklamışken, yasağın ilk kez ve en ağır biçimde yer aldığı din Yahudilik iken, faizi en fazla uygulayanlar ve bu yolla zengin olanlar da Yahudiler olmuşlardır. Çünkü zamanla Yahudi din bilginleri faiz yasağını tahrif ederek ortadan kaldıran yorumlar getirmişlerdir. Faiz yasağı zaman içinde Hristiyanlıkta da yumuşatılarak ortadan kalkmıştır. Zengini daha zengin, fakiri daha fakir ve bağımlı hale getiren tefecilik yasağını günümüze taşıyan ve “Ey iman edenler! Allah’tan korkun ve gerçekten iman etmiş iseniz faizden kalanı bırakın. Bunu yapmazsanız Allah ve resulü tarafından size bir savaş açıldığını bilin...”¹¹ buyurarak, faiz yasağını en üst perdeden dillendiren sadece İslam Dini kalmıştır.

Hız. Peygamberin ve Önceki Peygamberlerin Rızıklarını Çalışarak Kazanmaları

İslam Dini müntesiplerini, ne Yahûdilerin benimsedikleri dünyaya bağlanma anlayışlarına ne de Hristiyanlığın ilk dönem öğretisi olan dünyadan el etek çekmeye yönlendirmiş; dünya ve âhiret dengesi kurmaya çalışmıştır. Dünya için çalışırken âhireti unutmama anlayışını salık vermiştir. Çalıştığı dünya, kendi menfaat ve maslahatları, dünyadaki zenginlik ve refahları için insanları köleleştirmeyi, diğer milletlerin maden ve ham maddelerini gasp etmeyi gaye gösterecek hiçbir öğretisi yoktur. Fetihler dünya nimetleri için değil, “kulları, kula kulluktan kurtarıp, Allah’a kulluğa çağırarak” ve “dünya üzerinde hâkimiyeti sağlayarak zulme engel olup insanlar arasında adâleti te’sis etmek” için yapılır.

İslam Dini'nin çalışmaya bakışını anlayabilmemiz için bizlere örnek olan Peygamber Efendimizin ve daha önceki peygamberlerin hayatlarına bakmamız gerekir. Daha önceki Peygamberler kendi toplumları için örnek oldukları gibi, Hz.

11 Bakara 2/278-279.

Muhammed'in ümmeti bizler için de örneklerdir. Bu açıdan baktığımızda bütün peygamberlerin rızıklarını kazanmak için çalıştıklarını görmekteyiz. Âdem a.s. çiftçiydi (Şeybânî, 1980: 35). Allah'ın emriyle gemiyi inşa eden¹² Nuh a.s. marangozdu. İdris a.s. terzi, İbrâhim a.s. kumaş üreticisiydi (Şeybânî, 1980: 35). Süleyman a.s. sepet özerdi. Zekeriyâ a.s. marangozdu.¹³

Musa a.s., Şuayb'ın a.s. yanında çoban olarak çalıştı ve işvereni Şuayb a.s. ile iş hususunda akit yapıp mutabakat sağladı. Olay âyetlerde şöyle anlatılır: “(Şuayb dedi ki “Bana sekiz yıl çalışmana karşılık şu iki kızımın birini seninle evlendirmek istiyorum. Eğer on yıla tamamlarsan bu da senin bileceğin bir şey; seni zorlamak istemem. İnşallah benim iyi kimselerden olduğumu göreceksin” dedi. Mûsâ, “Bu seninle benim aramdadır; bu iki süreden hangisini doldurursam doldurayım, bana haksızlık yok! Söylediklerimize Allah şahittir” diye cevap verdi”.¹⁵ Bu âyetlerde, Hz. Musa'nın Şuayb a.s. yanında sekiz ya da on yıl çalıştığını ve çalışma süresi hususunda sözlü akit yaptıklarını görmekteyiz.

Dâvûd a.s. “Ona sizin için zırh yapmayı öğrettik ki savaş darbelerinden sizi korusun...”¹⁴ ve “(Dâvûd'a şöyle buyurduk: ‘Geniş zırhlar imal et, örgüsünü ölçülü yap’. Siz de (ey müminler) dünya ve âhirete faydalı işler yapın; şüphesiz ben yaptıklarınızı görmekteyim”¹⁵ âyet-i kerimelerinden de anlaşıldığı üzere Dâvûd a.s. zırh ustasıydı. Allah c.c. hem peygamberi Dâvûd'un a.s. çalışmasını emretmekte hem de yaptığı işi sağlam yapmasını istemektedir. Allah c.c. ayrıca insanlara da hem dünya hem de âhiret için iyi işler yapmasını emretmektedir. Dâvûd'un a.s. zırh ustası olmasıyla ilgili şöyle bir kıssa anlatılır: “Dâvûd a.s. tebdil-i kıyâfet yapıp şehri ve halkı kolaçan ederdi. Yine böyle şehri kolaçan etmek için çıktığı bir gün Cebrâil a.s. bir genç suretinde Dâvûd'un a.s. karşısına çıktı. Dâvûd a.s. gece “Dâvûd'u nasıl bilirsin ey genç!?” dedi. O da “Dâvûd ne güzel kuldur ancak onda (kendisine layık olmayan) bir haslet vardır” dedi. Dâvûd a.s. nedir o deyince genç suretindeki Cebrâil “O beytülmâlden (devlet hazinesinden) yiyor. Hâlbuki insanların en hayırlısı elinin emeği ile kazandığını yiyenlerdir” dedi. Bunu duyan

12 Hûd 11/37-38.

13 Şeybânî 1980: 36; Ebû Abdillâh Muhammed b. Yezîd İbn Mâce, es-Sünen, thk. Muhammed Fuâd Abdülbâkî

(Kahire: Dârü'l-İhyâi'l-Kütübi'l-Arabiyye, ts.), Ticârât 5.

14 Enbiyâ 21/80.

15 Sebe 34/11.

Dâvûd a.s. ibadethanesine ağlayarak, Cenâb-ı Allah'a niyâz ederek döndü ve “Ey Allah'ım! Bana, beytül mâle muhtaç olmayacağım bir kazanç yolu öğret” diye yaktı. Allah c.c. ona zırh yapma sanatını öğretti ve “...onun için demiri yumuşattık”¹⁶ âyetinde de ifade edildiği gibi demiri Dâvûd'un a.s. elinde bir hamur gibi yumuşattı (Şeybânî, 1980: 35). Dâvûd a.s. ve diğer bütün peygamberler ümmetlerine ve insanlığa, kişinin kendi elinin emeğiyle geçinmesinin önemini öğretmişler, birilerine el avuç açarak muhtaç olmaktan sakındırmışlardır.

Hız. Peygamber “Gönderilen bütün peygamberler koyun otlatmışlardır” buyurmuş, kendisi de nübüvvet öncesi Mekke'deki bazı hayvan sahiplerinin sürülerini ücret karşılığında otlatmıştır.¹⁷ Yirmi beş yaşına geldiğinde Mekke tüccarından Hatice binti Huveylid'in teklifiyle onun ticârî mallarını, Hız. Hatice'nin kölesi Meysera ile birlikte, Şam'a satmaya götürmüş ve büyük bir kar ile ticâret yapmıştır. Hız. Hatice (ve aynı şekilde Mekke tâcirleri) ticâret mallarını götürüp satan kimselere emek sermaye ortaklığı şeklinde (mudârabe usulü) kar veriyorlardı. Hız. Hatice de bu ticârette Hız. Peygamber'e yaptığı hizmet sebebiyle elde edilen kardan pay verdi.¹⁸

Hız. Peygamber'in eşi Hız. Zeynep bint Cahş da çalışmıştır. Zira o, hünerli bir hanım idi. Deri tabaklar, tabakladığı derileri diker ve satar, elde ettiği geliri de Allah yolunda infak ederdi (İbn Sa'd, 1990: 86). Sahâbilerden Abdullah b. Mes'ûd'un eşi Rayta bint Abdillâh da, hünerli zanaat sahibi bir sahâbî hanım olarak elde ettiği geliri durumu iyi olmayan ailesine harcamaktaydı (İbn Sa'd, 1990: 225256). Hız. Âişe r.anhâ, ip eğirme aleti olan kirmeni şu sözlerle övmüştür: “Kadının elinde ip eğirdiği aleti (kirmen) mücâhidin Allah yolunda kullandığı kılıçtan daha güzeldir (değerlidir)” (İbn Abdürrabbih vd., 1984: 289). Bu söz ile mücâhidin, silahının ve cihâdın değersizleştirilmesi söz konusu değildir; aksine elbisenin toplumda sağladığı fayda, bu faydayı temin eden ip, ipin elde edilmesinde kullanılan kirmen ve bu ipi elde eden kadın vurgulu bir şekilde methodılmaktadır. Asr-1 saâdet döneminde kadınların iş hayatındaki yeri ve gösterdikleri yararlılıklar o kadar önemlidir ki (Savaş, 2008: 389-400; Acarlıoğlu, 2019: 212-232), çalışmanın boyutunu aşacağı için bu kadarla yetiniyorum.

16 Sebe 34/10.

17 Buhârî, İcâre 2; İbn Mâce, Ticârât 5.

18 Muhammed b. İshak b. Yesâr İbn İshak, Sîretü İbn İshâk (es-Sîra ve'l-Megâzî), ed. Süheyl Zekkâr (Beyrut: Dâru'l-Fikr, 1978), 81.

Hız. Peygamberin Çalışıp Kazanmaya Bakışı

Çalışmanın önemi hususunda ümmetini irşad eden Hz. Peygamber tembellikten Allah'a sığınmış¹⁹ ve insanın yediği en temiz lokmanın kendi kazancından olan lokma olduğunu söylemiştir.²⁰ Veren elin alan elden üstün olduğunu²¹ buyuran Hz. Peygamber bu hayırdan mahrum kalmamak için kişiyi çalışmaya, kazanmaya ve tasadduk edecek maddi imkânlarla ulaşmaya teşvik etmiştir. İslam Dini'nde para kazanmak gaye değil araç ve vesiledir. İslam Dini, araç ve vesile olan mal ve mülkün gaye edinilmemesi gerektiğini öğretmiştir.

Hız. Peygamber, ashâbına ve onların nezdinde ümmetine en hayırlı malın, insanın el emeği ve alın teriyle kazandığı mal olduğunu öğretmiştir.²² Bu bağlamda Hz. Peygamber "Sizden birinizin organını alıp dağa giderek bir bağ odun getirip satması ve böylece Allah'ın onun itibarını koruması, bir şey verip vermeyecekleri belli olmayan kimselerden dilenmesinden daha hayırlıdır"²³ buyurmuştur. İslam'ın sağlıklı kuldan istediği en temel ödev, başkasına el avuç açmadan, toplumun sırtına yük olmadan, kendi geçimini sağlamaya çalışmasıdır. Bu nedenle, ihtiyacı olmadığı halde, gücü kuvveti yerinde olduğu halde dilenmek kötülenmiş ve dilenmekten sakındırılmıştır.²⁴ Hz. Peygamber, bazı meşakkatleri olsa da kişinin kendi çalışmasıyla, dağdan odun toplayarak elde edeceği kazancın, dilenmekten daha onurlu bir davranış olacağına işaret etmiş ve bu sözleriyle çalışmaya teşvik etmiştir. Çöplerden kâğıt toplayan insanların çalışmaları ve çektikleri meşakkatler, haksız yollarla para ("kazanmayı" demeye dilim varmıyor) gasp etmeyi gaye edenlerin hallerinden daha onurludur.

19 Buhârî, Cihâd 25, 73, Etime 28, Daavât 35; Müslim, Zikir 50, 52, 73.

20 Ebû İsa Muhammed b. İsa Tirmizî, el-Câmiü's-Sahih (es-Sünen), thk. Beşşâr Avvâd Ma'rûf (Beyrut: Dârü'lGarbi'l-İslâmî, 1998), Âhkâm 22.

21 Buhârî, Zekât 18, 50; Müslim, Zekât 94, 106.

22 Buhârî, Buyû' 15; Ahmed b. Hanbel, el-Müsned, thk. Şuayb el-Arnaût - Âdil Mürşid (Beyrut: Müessesetü'rRisâle, 2001), c. 28, 418, 17181.Hadis, 427, 17190.Hadis.

23 Buhârî, Zekât 49; Müslim, Zekât 106, 107; Süleyman b. Eş'as es-Sicistânî Ebû Dâvûd, es-Sünen, thk. Muhyiddin Abdulhamid (Beyrut, ts.), Zekât 26; İbn Mâce, Ticâret 25; Ahmed b. Hanbel, el-Müsned, c. 15, 67, 9134.

24 Müslim, Zekât 103, 104, 105.

İslam Dini'nde Çalışmanın Standardı

İslam Dini çalışmaya teşvik ettiği gibi çalışmayı belli özelliklere sahip hale getirmeyi de hedeflemiştir. Bu nedenle, adâlet, doğruluk, itidal, emânet, hoşgörü, kanaat, cömertlik ve sabır gibi özellikleri kazanmaya ve yaşamaya teşvik etmiştir. Hz. Peygamber bir hadis-i şerifinde “Güvenilir dürüst tâcir, kıyâmet günü Peygamberler, sıddıklar ve şehitlerle birlikte haşr olacaktır”²⁵ buyurarak ticâreti teşvik etmiş ama aynı zamanda ticâret ehlinin güvenilir ve dürüst olmaları gerektiğini bildirmiştir. Din, bu değerlere göre yaşayana “sevap ve cennet kazanma müjdesi”, bu değerleri çiğneyenlere ise “günaha girmeleri sebebiyle cehennem azabına maruz kalacakları” uyarısı ile eğitmek istemektedir. İnsanların Âhiret bilinci ve inancı zayıfladıkça, bu yaptırım gücü de etkisini yitirmektedir.

Hz. Peygamber'in, pazara inerek ortamı incelediğini, alışverişlerin İslam'ın ticâret hukukunun prensiplerine göre yapılıp yapılmadığını denetlediğini görüyoruz. Bir defasında pazarda buğday satan birinin torbasına elini daldırınca alt kısımlarda ıslaklık olduğunu görmüş, neden olduğunu sormuş, satıcı yağmur sebebiyle ıslandığını söyleyince, “ıslak olan kısmı yukarı kısma çıkartsaydın da alan insan bu kusurunu görmüş olsaydı” diyerek “aldatan bizden değildir”²⁶ prensibini söylemiştir. Yani “insanları aldatan Müslüman ahlakından uzaklaşmıştır” demektir. Rasûlullah'ın a.s. bu davranışı, toplumdaki farklı kesimlerin ara sıra denetlenmesi gerektiğini de gösterir.

Hz. Peygamberin “Satıcıları (pazara girmeden) yolda karşılamayın. Her kim satıcıları yolda karşılar ve (satıcı daha pazarı ve pazar fiyatını görmeden) mallarını satın alırsa satıcı malı geri alma konusunda muhayyerdir”²⁷ sözü ise iş hayatında aldatmanın, kandırmanın, üreticiyi daha iyi kar elde edebileceği bir ürünü henüz piyasayı görmeden elinden alarak zarara uğratmanın doğru bir ticârî anlayış olmadığını bizlere öğretmektedir.

Rasûlullah a.s. zekât toplamakla görevlendirdiği İbnü'l-Ütebiyye isimli sahâbî zekât malları dışında bazı mallarla gelince bunların ne olduğunu sormuştur. Görevli sahâbî “Bunlar zekât malları, şunlar da bana verilen hediyelerdir” diye cevap

25 Tirmizî, Buyû' 4.

26 Tirmizî, Buyû'

27 Müslim, Buyû' 17; İbn Mâce, Ticâre 16; Buhârî, Buyû' 68, 69, 70, 71.

verince Hz. Peygamber “Babanın, annenin evinde otursaydın sana bu hediyeler gelir miydi?” buyurarak, görevli iken alınan bu tür malların haksız kazanç olduğunu ifade etmiş ve yasaklamıştır.²⁸ Hz. Peygamber aynı konu bağlamında şöyle buyurmuştur: “Kimi bir işte görevlendirip (yaptığı işin karşılığı olarak) bir ücret verdisek, onun bu ücret dışında alacağı her şey (kamuya) hainliktir.”²⁹ Çalışanın işi yapıp bitirdiğinde aldığı maaş dışında hediye adı altında bir şeyleri alması, daha sonra bu insanlardan emir almasına sebep olabilir. Bu nedenle yaptığı işin ücreti dışında herhangi bir şey alması yasaklanmıştır. Hz. Peygamber görevlendirilen kişilerin haksız kazanç sağlaması durumunda ihlal ettikleri hakkı ve kıyâmetteki hallerini şöyle ifade etmektedir: “Sizden herhangi bir kimseyi görevli tayin edersek ve o da bir iğneyi hatta daha küçük bir şeyi bizden gizlerse bu hıyanet olur, kıyamet gününde o gizlediği şeyle gelir.”³⁰ Bu nedenle çalışan kişinin, küçük bir iğne bile olsa, işyerinde kendine ait olmayan hiçbir şeyi almaması gerekir. Nitekim Rasûlullah a.s. “Kimse hakkı olmayan bir karış yeri bile almasın! (Alırsa) Allah, kıyamet gününde yedi kat yeri onun boynuna dolar”³¹ buyurmuştur. Bu konuda kul hakkının ve kamu hakkının ne derece ağır bir mesuliyet olduğunu unutmaması gerekir.³² Hz. Peygamber Muâz b. Cebel’i Yemen’e vâli olarak görevlendirdiğinde “...Kim (kamu malına) ihanet ederse kıyamet günü ihanet ettiği şey ile birlikte gelir...”³³ buyurarak, kamu malına karşı titiz olma konusunda onu uyarmıştır.

Piyasada yapılan hizmetlerde, ticârî alışverişlerde kar peşinde koşarken aynı toplumda yaşayan ve dürüst ticâret yapmaya çalışan insanlara zarar verici davranışlar da yapılmamalıdır. Bu konuda Hz. Peygamber “Kimse bir başkasının pazarlığı (alışveriş) sürecinde aynı ürün için alışveriş teklifinde bulunmasın”³⁴ buyurarak, toplumda niza ve tartışmalara sebep olacak ticârî girişimlerin önüne geçmek için temel bir ilke koymuştur.

Hz. Peygamber bireysel sorumluluk duygusu kazandırmak için “Allah c.c. biriniz bir iş yaptığında yaptığı işi sağlam, düzgün yapmasını sever”³⁵ buyurmuş ve

28 Buhârî, Hiyel 14, Ahkâm 41; Müslim, İmâret 26, 27, 28, 29.

29 Ebû Dâvûd, İmâre 9, 10.

30 Müslim, İmâre 30.

31 Müslim, Müsâkât 141; Buhârî, Mezâlim 13.

32 Buhârî, Mezâlim 11.

33 Tirmizî, Ahkâm 8.

34 Müslim, el-Bir 32.

35 Ebû Bekr Ahmed b. el-Hüseyn Beyhakî, Şuabu’l-İmân, ed. Abdu’l-Aliyy Abdu’l-Hamid

yapılan işin hakkının verilmesi gerektiğini bizlere öğretmiştir. Bu prensip işverenin, ister özel sektör olsun isterse kamu kurum ve kuruluşları olsun, hakkının korunması için gereklidir. Zira işveren müessese, verdiği maaşın karşılığını alamazsa, iş düzenli bir şekilde gitmez, sekteye uğrar, üretilen ürüne karşı beğeni azalır ve belli bir süre sonra zarar edilmeye başlanır.

İslam Dini ve Sendikacılık

Sendikacılık müessesesi İslam toplumlarında ortaya çıkmış bir müessese değildir. Bununla birlikte sendikacılığın elde etmeye çalıştığı işçi ve işveren haklarını, İslam Dini toplumun sağlıklı olabilmesi için yüzyıllar önce ortaya koymuştur. Yani İslam'ın ortaya koyduğu ve emrettiği, hem işçiyi hem de işvereni koruyup kollayan prensipleri sendikacılık faaliyetlerinden çok önce vazedilmiştir. Bu çerçevede genelde İslam Dini, özelde Hz. Peygamberin sünneti zayıf insanların korunup gözetilmesini, hak ve ücretlerinin tam olarak ve zamanında verilmesini emretmekte ve insanlara zulmetmeyi haram kılmaktadır. Sendikacılık adeta Kur'an'ı Kerim'de buyurulan "İyilik ve takvâda yardımlaşın, günah ve haksızlık yolunda yardımlaşmayın"³⁶ mealindeki ayetin, yüzyıllar sonraki kurumsallaşmış halidir. İslam'ın kurucu ilkelerinden olan adâleti te'sîs etme ve zülme engel olma ilkeleri, tek başına fertlerin üstesinden gelebileceği bir durum değildir. Bu nedenle adâleti daha güçlü dillendirmek, zülüm varsa engel olmak, mazlumları daha güçlü savunmak için sendikacılık faaliyeti mutlaka yapılmalı ve desteklenmelidir. "İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birliklerdir"³⁷ şeklinde tarif edilen sendika, iş ve çalışma hayatının iki tarafı olan işçi ve işverenin karşılıklı hak ve menfaatlerini korumayı, iş hayatını ve çalışma düzenini te'sîs etmeyi hedeflemektedir. İslam Dini'nin temel kaynaklarında sendikacılık anlamında bir kavram olmasa da sendikacılık faaliyetinin temel gaye ve hedeflerini İslam'ın bilgi kaynaklarında bulabiliriz.

Hâmid (Riyad: Mektebetü'r-Rüşd, 2003), c. 7, 232, 4929.

36 Mâide 5/2.

37 Komisyon, Genel Türkçe Sözlük (Ankara: Türk Dil Kurumu, 2011), "Sendika".

Hız. Peygamberin ataları, nedve (Dârü'n-Nedve denilen şehir meclisinde toplantılara başkanlık etme), kıyâde (başkumandanlık), hicâbe (sidâne, Kâbe'nin örtüsü ve anahtarlarının muhafazası), livâ (sancaktarlık), sikâye (hacılara su temini) ve rifâde (yoksul hacıları doyurma) görevleri gibi hizmetleri organize etmek için birbirleriyle sözleşmişlerdi. Bu sözleşmeye "Hilfû'l-Mutayyebîn" denilmektedir.³⁸ Bu olay bizlere, Hız. Peygamber'in atalarının toplum içindeki hizmetin aksaması için sözleştiklerini ve bunu müessese mantığı çerçevesinde bir düzene soktuklarını göstermektedir. Hız. Peygamber de peygamberlik vazifesine başlamadan önce katıldığı "faziletliğin yemini/antlaşması" diye tercüme edebileceğimiz "Hilfû'l-Fudûl'u son derece önemsemiş ve "Amcalarımla birlikte katıldığım bu cemiyetten çıkmam durumunda kırmızı develerimin olacağını bilsem (çıkamam için kırmızı develer teklif etseler) yine de bu cemiyetten çıkmam"³⁹ demiştir. Bu antlaşmanın gerçekleşmesine vesile olan olay, Yemenli bir tâcirin mallarının As b. Vâil tarafından gasp edilmesidir. Çaresizlikle yardım istediği bazı kapılar yüzüne kapanınca Kâbe'nin yanında toplantı halindeki Mekkelilere seslenerek "Ey Kureyşliler! Malında haksızlığa uğrayan bu mazluma yardım edin..." diyerek yardım istemiştir. Bunu duyan Hız. Peygamberin amcası Züheyr b. Abdulmuttalip, yaşlı ve nüfuzlu kabile reislerinden Abdullah b. Cüd'an'a giderek evinde bir ziyafet düzenlemesini istemiştir. Ziyafete katılanlar, gerek Mekkelilerden gerekse dışarıdan gelenlerden hiç kimsenin haksızlığa ve zulme uğramaması için ellerinden geleni yapacakları hususunda sözleştiler ve "Allah'a yemin ederiz ki zulme uğrayanın yanında, zalim ona gasp ettiği malını iade edene kadar bir tek el olacağız..." diyerek yemin ettiler. Bu olayın hicretten 33 yıl önce ve Hız. Peygamber 25 yaşlarındayken cereyan ettiği ifade edilmektedir (Arı, 1998: 378-379). Hız. Peygamber İslam'ı tebliğe başladıktan, yani toplumun lideri bir peygamber olduktan sonra bile böyle bir kuruluşun kurulması durumunda yine katılıp destek vereceğini söylemiştir.⁴⁰ Bu antlaşma, Hız. Peygamberin peygamberlik vazifesine ve İslam'ı tebliğe

38 Ebu'l-Velid Muhammed b. Abdillâh el-Ezrukî, Ahbâru Mekke ve Mâ Câe fihâ mine'l-Âsâr, ed. Rüşdi Sâlih Melhas (Beyrut: Dâru'l-Endülüs, 1969), c. 5, 159.

39 Ahmed b. Hanbel, el-Müsned, c. 3, 193, 1655.Hadis; Ebû Hâtim Muhammed b. Hibbân İbn Hibbân, el-Müsnedü's-Sahîh (et-Tekâsîm ve'l-Envâ), (bi Tertîbi İbn Balabân 'el-İhsân fî Takrîbi Sahîhi İbn Hibbân, thk. Şuayb el-Arnaût (Beyrut: Müessesetü'r-Risâle, 1988), c. 10, 216, 4373.Hadis, 217-218, 4374.Hadis.

40 el-Ezrukî, Ahbâru Mekke, c. 2, 257; Muhammed Hamidullah, "Hilfû'l-Fudûl", DİA (TDV İslâm Ansiklopedisi) (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yay., 1998).

başlamasından önce gerçekleşmesine rağmen Hz. Peygamber tarafından tam not almış, övülmüş ve bu mahiyetteki kuruluş, birlik ve müesseselerin olmasına teşvik edilmiştir. Hatta Rasûlullah a.s. Hilfü'l-Fudûl'ü ve faaliyetlerini övmekle kalmamış, kuruluş amaçlarından olan “mazluma destek olma, zâlime dur deme” prensibini bizzat kendi hayatında hem Peygamberlik öncesinde hem de Peygamberlik vazifesine başladıktan sonra gerçekleştirmiştir.

Nitekim Eraš kabilesinden bir kişi develerini satmak üzere Mekke'ye gelmişti. Develerini fiyatta anlaştığı Ebû Cehil'e satmıştı. Develeri teslim alan Ebû Cehil anlaşılan ücreti geciktirip neticede vermemeyi düşünüyordu. Bu kişi develerinin ücretini alamadığı için Mekke'den ayrılamamış, bu nedenle de çok sıkıntı çekmişti. Kâbe'nin etrafındakilere gelip durumunu anlatıp onlardan yardım istedi. Fakat onlar gerçekleşmeyeceğini düşünerek hem adamla hem de gönderdikleri Hz. Peygamberle alay etmek için, yardım istemesi için Hz. Peygamberi işaret ederek Muhammed'e a.s. gönderdiler. Hz. Peygamber adamın isteğini geri çevirmeyip adamla birlikte Ebû Cehil'in evine gitti. Bu kişinin hakkını ver aksi halde verene kadar evinin önünden ayrılmam dedi. Ebû Cehil evine girip adamın hakkını getirip verdi. Bu kişi Kâbe'nin etrafındakilere gidip kendisini Muhammed'e a.s. yönlendirdikleri için çok teşekkür etti ve Hz. Peygambere “Allah Muhammed'i hayırla/en güzel şekilde mükâfatlandırın” diye duâ etti. Zira Muhammed a.s. Ebû Cehil'in vermemekte ısrar ettiği hakkını Ebû Cehil'den çok kolay bir şekilde almıştı. Buna şaşırarak Mekkeliler durumu Ebû Cehil'e sorduklarında “Muhammed kapıyı çalınca kalbim yerinden çıkacak kadar korktum. Dışarı çıktığımda, Muhammed'in isteğini yerine getirmeseydim, başımın üzerinde ağzını açmış azı dişlerini çıkarmış iri bir devenin beni ısıracağından korktum” demiştir.⁴¹ Bu olay Hz. Peygamber'in fiilen mazlumun elinden tuttuğunu ve zalim tarafından geciktirilen hakkı zaman kaybetmeden aldığını göstermektedir.

Günümüz sendikacılık faaliyetlerinin gerek Hilfü'l-Fudûl gerekse Hz. Peygamberin yaptığı bu ve benzeri hadiselerden çıkartabileceği prensipleri şöyle sıralayabiliriz:

1. Zâlim (zulmeden), haksızlık yapan kim olursa olsun karşı çıkmak,

41 Ebû'l-Hasen Ahmed b. Yahyâ Belâzürî, Ensâbü'l-Eşrâf (Beirut: Dâru'l-Fikr, 1996), c. 1, 128-129.

2. Mazlûm, kim ve nereli olursa olsun destek olup mağduriyetini gidermek,
3. Mağduriyetin giderilmesinde zaman kaybetmeden harekete geçmek,
4. Hak ihlallerine, hak gaspına, mağduriyetlere dur diyebilmek için kurum-sallaşmak ve birlik olmak,
5. Yaptırım gücü olan bir konuma gelmek,
6. Bu faaliyeti yapacak insanları seçkin kişilerden, geçmişte kötü nam ile anılmamış kişilerden seçmek.

Sendikacılığın Ulaşmayı Hedeflediği Kazanımların ve Prensipten Olarak Benimsediği İlkelerin, Hz. Peygamber'in Hayatında ve Sünnetinde Varlığı

Hz. Peygamber'in, peygamberlik vazifesine başlamasından sonra İslam Dini, toplumu her yönden şekillendirmeye başladı. Mekke dönemi, inanç temellerinin atıldığı, insanların şirkten tevhide çağrıldığı, kul ile Rabbi arasındaki engellerin kaldırılıp "insanın, putlara ve kullara kulluktan Allah'a kuluğa" çağrıldığı dönem oldu. Medine'ye hicretten sonra, devletleşme süreci başladı. Hz. Peygamber Medine'de tesis ettiği İslam Devleti'nin kurumsallaşabilmesi için dînî, hukûkî, idârî ve mâlî konularla ilgili görevlendirdiği kimselere talimatnâmeler yazdırdı.⁴² Hz. Peygamber'in bunları sözlü olarak söylemesi bir tarafa, dikkat edilmesi gereken kural ve prensiplerin yanlış anlaşılmaya ve unutulmaya maruz kalmaması, bağlayıcı olduğunun bilinmesi için yazdırması son derece önemlidir.

İslam Dini toplu çalışmaya sıcak bakan ve teşvik eden prensipler serdetmiştir: Kur'an'ı Kerim'deki "İyilik ve takvâ hususunda yardımlaşın, günah ve haksızlık yolunda yardımlaşmayın"⁴³ ayeti, bant sistemine ve branşlaşmaya dönüşen sanayi açısından çok önemlidir. Zira kısa sürede tek kişinin üretmediği bir ürün, ekip çalışmasıyla daha hızlı ve kaliteli üretilebilir. "Bir mümin, diğer bir mümin için âdeta birbirini destekleyen bir binanın tuğlaları gibidir"⁴⁴ hadisi şerifi de birbirini

42 Ebû Muhammed Abdullah İbn Vehb - Rifat Fevzi Abdülmuttalib ve Ali Abdülbâsit Me-zid, el-Câmi' (Mısır -

İskenderiye: Dâru'l-Vefâ, 2005), 105; Selman Başaran, "Amr b. Hazn", DİA (TDV İslâm Ansiklo-pedisi) (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yay., 1991).

43 Mâide 5/2.

44 Buhârî, Salât 87, el-Mezâlim ve'l-Gasb 6, Edeb 38; Müslim, Bir 65.

destekleyici ekibin daha istikrarlı ve düzenli bir iş çıkarabileceğini bizlere hatırlatmaktadır. Yaşadığımız çağda sektörler başkasını destekleyerek ve başkasının desteğini alarak gelişebilir ve istikrarlı bir şekilde piyasada yer almaya devam edebilir. Bunun sağlıklı ilerleyebilmesi için de her sektörün kendi vazifesini sağlam ve güzel yapması gerekir. Aksi halde üretilen ürün bir müddet sonra piyasada tercih edilmez ve kötü bir nam salarak piyasadan çekilmek zorunda kalır.

Rasûlullah'ın a.s. Saîd b. Saîd b. el-Âs'ı Mekke'nin fethinden sonra, tertip ve denetleme vazifesi için çarşıya görevlendirdiğini görüyoruz.⁴⁵ Rasûlullah a.s. tarafından görevlendirilen Semrâ bint Nüheyk el-Esedîyye isimli bayan sahâbînin, üstünde askerlerin giydiği gibi koruyucu bir zırh/elbise, başında kalın bir başörtüsü, elinde bir kırbaç ile çarşılarda dolaşarak insanları denetlediğini görüyoruz.⁴⁶ Rasûlullah a.s. kendisi çarşığı pazarı kontrol ettiği gibi bu işle özel olarak ilgileyecek görevlileri de tayin ettiğini görüyoruz. Bu bize çok sistematik olmasa da kurumsallaşmaya gidildiğini göstermektedir. Hz. Ömer'in de -görüşlerini çoğu kimsenin görüşüne tercih ettiği- asıl ismi Leylâ olan eş-Şifâ bint Abdillâh'ı, çarşı kontrolü için görevlendirdiğini görüyoruz.⁴⁷ Rasûlullah'ın a.s. çarşı alış-verişini kontrol etmesi için görevlendirme yapmasından hareketle bazı tarihçiler "Hisbe" teşkilatının Hz. Peygamber devrinde te'sîs edildiği görüşünü kabul etmekteyken, tarihçilerin çoğu Hz. Ömer'in hilâfeti döneminde te'sîs edildiğini kabul etmektedirler. Hisbe "İslâm devletlerinde genel ahlâkı ve kamu düzenini korumak ve denetlemekle görevli teşkilât" olarak tanımlanmaktadır (Kallek, 1998). Hisbe teşkilatında görev yapan "Mühtesib" in görevlerini şöyle özetleyebiliriz:

1. Hukuk kurallarının icrâ edilip edilmediğini denetlemek,
2. Dini sembol, uygulama ve ritüelleri kontrol etmek ve bunları korumak,

45 Ebû Ömer Cemâlüddîn Yûsuf b. Abdillâh en-Nemerî İbn Abdilber, el-İstîâb fî Ma'rife-ti'l-Ashâb, ed. Ali Muhammed el-Bicâvî (Beyrut: Dâru'l-Cil, 1992), c. 2, 621, 984.

46 Ebû Bekir Ahmed b. Muhammed Hallal - Yahya Murâd, el-Emru bi'l-Ma'rûf ve'n-Neh-y-i Anî'l-Münker (Beyrut: Dâru'l-Kütübî'l-İlmiyye, 2003), 48; Ebû'l-Kâsım Süleyman b. Ahmed Taberânî, el-Mu'ce-mü'l-Kebîr, thk. Hamdi b. Abdilmecîd (Musul: Mektebü'l-'Ulûm ve'l-Hikem, 1983), c. 24, 311, 785.

47 Abdülazîm b. Abdilkavî el-Münzirî, Muhtasarı Sünen-i Ebî Dâvûd, ed. Muhammed Su-bhî b. Hasen (el-Memleketü'l-'Arabîyyetü's-Suû'diyye - Riyâd: Mektebü'l-Meârif, 2010), c. 2, 605, 3887; Ebû'l-Fazl Şihâbüddin el-Askalânî İbn Hacer, el-İsâbe fî Temyîzi's-Sahâbe, ed. Âdil Ahmed Abdülmevcûd (Beyrut: Dâru'l-Kütübî'l-İlmiyye, 1995), c. 8, 201-202.

3. Hayvan sahiplerini denetlemek,
4. Halkın ahlak ve âdâbını gözlemek ve denetlemek,
5. Çarşıda icrâ edilen fâsid alış-veriş olup olmadığını denetlemek,
6. Ölçü ve tartıları gözden geçirip denetlemek.⁴⁸

Bu görevlere baktığımız zaman Hisbe teşkilatı hakkında, kamunun menfaat ve maslahatının tertib, düzen ve denetiminin yapıldığı bir hizmet kolu olduğunu söyleyebiliriz. Bu teşkilat zamanla gelişmiş, hizmet kollarının vazifesi çoğaldıkça yeni yeni teşkilatlar ve birlikler kurulmuştur.

Hz. Peygamber bir sözünde “Kim bizim işimizde çalışıyor da evli değilse evlensin; işlerinde yardımcı olacak hizmetlisi yoksa hizmetli edinsin; evi olmayan varsa kendine bir ev temin etsin”⁵¹ buyurmuştur. Rasûlullah a.s. devlet işlerinde, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların (işçilerin, memurların...) asgari yaşam standartına ulaşmasını istemiştir. Bu nedenle devletin vatandaşlarını evlenme, mesken edinme, iş bulma, kalifiye eleman bulma gibi hususlarda asgari standartlara ulaştırması gerekir. Bu anlamda devleti teşvik edecek, eksiklerini tespit edip raporlayacak, işveren ve işçi haklarını karşılıklı gözetecek olan sendikacılık önemli bir fonksiyon icrâ etmektedir.

Hz. Peygamber “İşçiye alın teri kurumadan ücretini verin”⁴⁹ hadis-i şerifiyle Müslümanlara temel bir prensip ortaya koymuştur. Hz. Peygamber Medine İslam Devleti’ni te’sîs ettiğinde bu işi takip edecek, devlete bu konuda yön gösterecek müesseseler henüz kurulmamıştı. Bununla birlikte Rasûlullah’ın a.s. ortaya koyduğu bir prensip bu konuyla ilgilenecek müessesenin temelini oluşturacak bir kıvılcık ortaya koymuştur diyebiliriz. “İşçinin alın teri kurumadan ücretini vermek!”. Günümüzde faaliyet gösteren sendikaların tüzüklerini bu temel prensiplerden de yararlanarak oluşturması toplumun huzuru, refahı, uyumu ve sürekliliği açısından gereklidir.

İsrailoğulları zamanında, yolculuk yapırlarken şiddetli yağmur sebebiyle mağaraya sığınan ve heyelan nedeniyle yuvarlanan büyük bir kayanın mağaranın girişi

48 Wikipedia yazarları, “Ömer b. Hattab”, Wikipedia (Erişim 14 Nisan 2021). 51 Ebû Dâvûd, Harâc 10.

49 İbn Mâce, Ruhûn 4; Ebû Abdurrahman Muhammed Nâsiruddin Elbânî, İrvâu'l-Galîl fî Tahrîci Ehâdîsi Menâri's-Sebil (Beyrut: el-Mektebu'l-İslâmî, 1985), c. 5, 320, 1498.

kapatmasından dolayı mağarada mahsur kalan üç salih kişinin kıssasının anlatıldığı uzun bir hadis vardır. İşçi haklarına ve işverenin bu konudaki tutumuna dair bilgi verilen hadis-i şerifin ilgili kısmı şöyledir: “Sizden önceki ümmetlerden üç kişi yola çıktılar. Geceyi geçirmek için bir mağaraya girdiler. Derken dağdan bir taş yuvarlandı ve mağaranın ağzını kapattı. Bunun üzerine şöyle dediler: İyi amellerimizle dua etmekten başka, bizi buradan hiçbir şey kurtaramaz! ... İçlerinden üçüncü şahıs da şöyle dua etti: Allâhım! Ücretle birkaç amele tuttum ve ücretlerini verdim. Lâkin biri ücretini almadan bıraktı gitti. Onun ücretini ürettim ve onun hesabına mal çoğaldı. Bir müddet sonra o adam yanıma geldi ve ‘Ücretimi ver!’ dedi. Ben de: ‘Şu gördüğün deve, öküz, koyun vs. senin ücretinden üremiştir, al hepsini götür!’ dedim. O da: ‘Ey Allah’ın kulu! Benimle alay etme!’ dedi. Ben de: ‘Seninle alay etmiyorum, gerçeği söylüyorum’ dedim. Bunun üzerine malları aldı ve hepsini sürüp götürdü. Hiçbir şey bırakmadı. İlâhî! Eğer bunu Sen’in rızan için yapmışsam, içinde bulunduğumuz belayı üzerimizden defet! (Nihâyet) taş, mağaranın ağzından kaydı, onlar da mağaradan çıkarak yollarına devam ettiler”.⁵⁰ Bu hadiste, emeğini esirgemeyip çalışan bir işçinin ücretini alamadan gitmesi, işverenin onun parasının üzerine konmayıp işçi adına parasını işleterek malını çoğaltması, işçi müsait olduğunda ücretini almak için bir gün çıkıp gelince de işverenin onun adına işlettiği ve çoğalttığı hayvan sürülerini kendisine vermesi anlatılmaktadır. Hadis-i şerif bizlere, işçi hakkının inkâr edilmemesi ve işçilerin hak kaybına uğratılmaması, hak ettiği ücretin işçi adına mutlaka bekletilmesi gerektiği öğretilmektedir. Dolayısıyla sendikacılık faaliyetlerinin önemli vazifelerinden biri olan işçi haklarını koruma vazifesi, bu hadiste bireysel olarak ve başkası tarafından buna zorlanmaksızın kendiliğinden yapıldığı görülmektedir.

Neticede İslam Dini’nin öğretilerinde, işçinin hakkının korunması, zayi edilmemesi, alın teri kurumadan hakkının verilmesi, gücünü aşan iş yükünden sakınılması gibi hususların altı kalın çizgilerle çizilmiştir. “Hizmetçilerinize yediğinizden yedirin giydiğinizden giydirin”⁵¹ emriyle, işverenin işçisini maddi ve manevi olarak koruyup kollaması, desteklemesi gerektiği öğretilmiştir. Pazarda insanları aldatanlar uyarılmıştır. İşçi korunduğu gibi işverenin de zarar görmemesi için insanlara “işçi sağlam ve en güzel şekilde yapma” alışkanlığı öğretilmiştir. Malı değerinden

50 Buhârî, Buyû’ 98, İcâre 12, Müzâraa 12, Edeb 5; Müslim, Rikâk 2.

51 Buhârî, İman 20, Itk 15, Edeb 45; Müslim, Eymân 38, 39, 40.

düşük fiyata satın almak için satıcının piyasa fiyatını görmesine fırsat vermeden ürün satın almak yasaklanmıştır. Hz. Peygamber peygamberlik vazifesine başlamadan önce üye olduğu Sivil Toplum Örgütü hüviyetindeki Hilfü'l-Fudûl Cemiyeti hakkında “böyle bir kurum olsa yine üye olurum” diyerek, insanların haklarını korumanın ve bu tür faaliyetlerin icrâ edildiği müesseseler içinde yer almanın önemi bizlere öğretilmiştir.

3. İnsanlara Yapabilecekleri İşlerde Rehberlik Yapma

“Balık vermek yerine balık tutmayı öğretmek” daha değerlidir. Çünkü birincisi geçici bir çare, ikincisi ise kalıcı bir çözümdür. Bu konuda Hz. Peygamber’in bizlere örnek olduğu çok ibret verici bir hadise vardır. Kendisinden dilenmek üzere gelen bir sahâbîye, evinde sahip olduğu şeyleri sorar. O, bir tane hasıra ve bir tane de su kabına sahip olduklarını söyler. Hz. Peygamber onları kendisine getirmesini söyler. Sahâbî onları getirince Hz. Peygamber onları sahâbîlere açık artırma usulü iki dirheme sattı ve dirhemleri sahâbîye vererek, bir dirhemle çocuklarına yiyecek almasını, diğer dirhemle de bir balta satın almasını emretti. Sahâbî baltayı getirince peygamber baltaya bir sap taktıktan sonra adama “Al götür, onunla odun kesip sat, geçimini sağla, seni on beş gün boyunca görmeyeyim” buyurdu. Sahâbî gidip odunculuk yapmaya başladı ve Hz. Peygamberin yanına on dirhem kazanmış olarak geri döndü. Hz. Peygamber o sahâbîye “Bu durum, yanımıza dilencilik lekesiyle gelmeden daha hayırlıdır” buyurdu.⁵²

Bu hadis-i şerif bizlere çalışma ve rızkını kazanma konusunda, neyi nasıl yapacağını bilemeyen insanlara yol yordam göstermenin önemini öğretmektedir. Kimisi sermayeye sahiptir mesleki tecrübesiyoktur. Kimisi mesleki tecrübesi vardır sermayesi yoktur. Bu anlamda sendikalar, yaptığı saha çalışmaları ve üyelerinin ihtiyaçlarını takip etmesi sayesinde, emek sermaye ortaklığı gibi yeni iş kapıları açmaya rehberlik yapabilir.

Sendikacılığın Daha İyi Hizmet Edebilmesi İçin Bazı Öneriler

Sendikalar politikalarını, değişen yönetimlere, başa geçen insanların siyâsî ve

fikrî düşüncelerine göre değil, sâbit hak ve sorumluluk prensiplerine göre düzenlemeli ve uygulamalıdır. Aksi halde, sadece işlevsiz bir tabela müessesesi haline dönüşür. Sendikaların “İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlikler”⁵³ tanımında dile getirildiği üzere, bağımsız ve siyaset üstü/ötesi olması gerekir. Aksi halde siyasi tarafsızlık galip gelir ve grup asabiyeti ile hareket eden bir müesseseye dönüşebilir. Aynı fikirleri paylaştığı siyasi erk yanlış kararlar bile olsa destekler, mühalif oldukları siyasi erkin gerçekleştirmek istediği şey doğru olsa bile karşı çıkar. Siyaset üstü/ötesi bir bakış açısına sahip sendikaların, tarafını tuttuğu siyasetleri değil, doğruyu dile getiren, yanlış eleştiren, Devlet ve Milletten menfaatine olan doğru karar ne ise onun peşinde koşan bir bakış açısına sahip olması gerekir. Allah c.c. “...Herhangi bir topluluğa duyduğunuz kin, sizi adaletsiz davranmaya itmesin. Adaletli olun...”⁵⁴ buyurarak, adalet ilkesinden asla uzaklaşılması gerektiğini bizlere haber vermektedir. Bu çerçevede sendikal faaliyetlerin daha kaliteli ve verimli çalışmalar yapabilmeleri için bazı önerileri burada arz etmek istiyorum:

1- Sendikaların, hak ve görevleri gözetleme, hak ihlallerinde hak sahiplerini savunma, işveren ve işçiler arasında arabuluculuk hizmetleri yapma gibi son derece önemli hizmetleri vardır. Bununla beraber sendikaların, bürokratik pozisyondan sıyrılıp iş hayatında sahaya inerek gözle görülür hizmetlere de imza atması gerekir. Sendikaların eğitim komisyonları olmalı, periyodik olarak ve ayrı zamanlarda işverenlerle ve işçilerle bir araya gelerek seminerler düzenlemeli, bunu organize etmelidir. Bu seminerlerde her iki tarafın hak ve sorumlulukları birinci ağızdan iletilmelidir.

Sendikalar ülkemizin her şehrinde bizzat sahaya inerek, objektif araştırmalar yapmalı/yaptırmalı, ev kiralari, temel tüketim malları, ulaşım, eğitim, sağlık gibi temel harcamalardaki asgari geçim düzeyine dair sağlıklı veriler elde etmeli; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile yapılan asgari ücret görüşmelerinde bu verileri sunarak işçilerin yaşanabilir bir hayat standartına ulaşabilmeleri için gerekli tekliflerini sunmalıdır. Diğer taraftan bu veriler işverenlerle de paylaşılarak asgari ücret dışında işçilerine verebilecekleri destekler konusunda hatırlatmalar yapılmalıdır.

53 Komisyon, “Sendika”.

54 Mâide 5/8.

Sendikalar, yetersiz ücret, yaşam standartını düşüren fazla mesai, ağır iş yükü, iş güvenliği sorunları, mobbing, aşağılayıcı muâmele gibi işçilerin maruz kaldıkları sorunlar; ücretin karşılığının verilmemesi, işin kötü yapılması, bilerek sakatlanmalar, işi geciktirme ve ihmalkârlık, demirbaş malzemelere zarar verme, ham maddeleri kötü kullanma gibi işveren sorunlarını araştırıp çözüm odaklı çalışmalar yapılmalıdır.

Hız. Peygamber'in "Sizden önceki ümmetler, saygın bir kişi hırsızlık yaptığında onu cezalandırmamaları, zayıf ve kimsesiz bir kişi hırsızlık yaptığında onu cezalandırmaları sebebiyle helak oldular. Vallahi kızım Fâtıma bile hırsızlık yapmış olsa onun da elini keserdim"⁵⁵ sözünden çıkarabileceğimiz ders gereği, haksızlığı yapan kurum veya üyenin, işveren veya işçinin kendi sendikasıdan olmasına bakmaksızın "kim haksızlık yapmışsa karşı çıkmak, kim mağdur olmuşsa destek olmak" prensibini şiar edinmek gerekir. Bu çerçevede Hız. Peygamber, cahiliye dönemi insanların kendi kabile fertlerini yanlış da yapsalar korumak için söyledikleri "Zalim de olsa mazlum da olsa (kabilenden olan) kardeşine yardım et" şeklindeki yanlış bakış açısını aynı sözü tekrarlayarak ortadan kaldırmıştır. Hız. Peygamber "Zalim de olsa mazlum da olsa (kabilenden olan) kardeşine yardım et" buyurunca sahâbe-i kiram şaşırılmış ve "Yâ Rasûlallah! Mazlumun anlamadık ama zalime nasıl yardım edelim?!" dediklerinde Hız. Peygamber "Zâlimin zülmüne engel olarak, onun günah işlemesine mani olarak ona yardım edin"⁵⁶ buyurmuştur.

İşveren ve işçi arasında akdedilen bir iş sözleşmesi varsa, buna uyulması, Kur'an'ın⁵⁷ ve Hız. Peygamberin ortaya koyduğu sünnetin emirlerindedir. Yani antlaşma ve sözleşmelere uyulması iş hayatının kaliteli, düzenli ve devamlı olmasını sağlayacak hususlardandır. Buna zarar verecek davranışların engellenmesi ise birtakım yaptırımlarla mümkündür. Sendika bu tür sözleşmeleri takip etmeli, işveren ve işçinin/çalışanın mağdur olmaması için gereken takipleri yapılmalıdır.

Toplumsal bozulmaların, sahtekârlık ve kolay para kazanma peşinde koşmanın sebeplerinden biri de işveren ile işçi arasında cereyan eden olumsuz yaşanın

55 Buhârî, Enbiyâ 51, Ashâbu'n-Nebî 19, Megâzi 55, Hudud 13; Müslim, Hudûd 8, 9, 10, 11.

56 Buhârî, Mezâlim 5.

57 Mâide 5/1.

mışlıklardır. Emeginin karşılığını alamadığını düşünen işçi, işi olması gerektiği gibi sağlam yapmamak için içten içe isyan başlatmakta, işi yavaşlatma hareketlerine sapabilmektedir. Bu hamleye karşı işveren, mobbing uygulama, çalışma şartlarını zorlaştırma veya işçinin işine son verme gibi karşılıklar verebilmektedir. Bu durum silsile halinde devam etmekte, bir taraftan iş sektörü yetişmiş elemanını kaybetme riskiyle karşılaşmakta, diğer taraftan işçi belli bir işe istikrarlı bir şekilde devam ederek sarsılmaz bir ekonomik hayat sürdürememektedir. Bu bağlamda İslam Dini'nin çalışma ve çalışmayı belli bir düzene koyma hususunda önerdiği dinî ve ahlaki kuralları zikrettik. Bu soruna hukukun söyleyeceği bazı şeyler olduğu gibi sendikaların da elini taşın altına koyması ve ne yapabilirim diye sorması gerekmektedir.

Sendikalar sadece asgari ücretlerin belirlenmesinde ön plana çıkmamalı, mensuplarını geliştirecek araştırma ve projelere imza atmalıdır. Sendikalar, temsil ettikleri insanlarla güçlüdür ve bir anlamda güçlerini onlardan almaktadırlar. Bu nedenle sendikacılık faaliyetinin devamı ve yararlı olabilmesi için, mensuplarının daha iyi bir seviyeye gelebilmesi için çalışılmalı, ön açacak, öncü olacak çalışmalar yapılmalıdır.

Her çalışanın yanına bekçi veya âmir dikemeyiz. Ama çalışana verilecek ahlak ve vicdan eğitimi her şeyi değiştirebilir. Aslında ahlaki eğitimin önce ailede verilmesi gerekli olsa da ya ailede kaliteli bir ahlak eğitimi verilmediği ya da insanın zamanla öğrendiği değerlerden yüz çevirdiği gözlenmektedir. Bu nedenle çalışanlara belli periyotlarda ahlak eğitimi verilmesi gerekir. Çünkü din, bu sorumluluk duygusunu vicdanlara yerleştirmeye çalışmaktadır. Çünkü her insan, zaman zaman telkine, yönlendirmeye, uyarılmaya ihtiyaç duyar.

KAYNAKÇA

Acarlıoğlu, A. (2019). Hz. Peygamber (s.a.v.) döneminde kadının çalışma hayatındaki yeri. Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 212-232.

Ahmed b. Hanbel. el-Müsned. thk. Şuayb el-Arnaût - Âdil Mürşid. 45 Cilt. Beyrut: Müessesetü'rRisâle, 2001.

Ahmed, S. M. (1998). Ortaçağ Müslüman coğrafyalarına göre Hindistan. DİA (TDV İslâm Ansiklopedisi) (18/73-75). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Aras, A. (2013). Dinlerde çalışma hayatı ve teşkilatlar. Türk-İslam Medeniyeti Akademik Araştırmalar Dergisi, 15, 151-166.

Arı, M. S. (1998). Hılfu'l-Fudul cemiyetinin sosyal dayanışmadaki rolü. Yüzcüncü Yıl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 375-384.

Aydođdu, M. (2016). Ortaçağ feodal mülkiyet anlayışı ve Osmanlı hukukundaki toprak sisteminin Türk hukukundaki tarımsal işletmelerin mirasçılara özgülenmesine etkileri. D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, 17/2, 1-26.

Başaran, S. (1991). Amr b. Hazm. DİA (TDV İslâm Ansiklopedisi) (3/84-85). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Belâzürî, Ebü'l-Hasen Ahmed b. Yahyâ. (1996). Ensâbü'l-Eşrâf (13 Cilt). Dârü'l-Fıkr.

Beyhakî, Ebû Bekr Ahmed b. el-Hüseyn. (2003). Şuabu'l-İmân. ed. Abdu'l-Aliyy Abdu'l-Hamid Hâmid (14 Cilt). Mektebetü'r-Rüşd.

Buhârî, Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmail. (2001). el-Camiu'l-Müsnedi's-Sahihî'l-Muhtasar min Umûri Rasûlillâhi Sallâllahu Aleyhi ve Sellem ve Sünenihi ve Eyyâmih. thk. Muhammed Züheyr b. Nâsır (6 Cilt). Dârü Tavğû'n-Necât.

Ebû Dâvûd, Süleyman b. Eş'as es-Sicistânî. es-Sünen. thk. Muhyiddin Abdulhamid (4 Cilt). Dârü'l Kütübî'l-Arabî., ts.

Elbânî, Ebû Abdurrahman Muhammed Nâsiruddin. (1985). İrvâu'l-Galîl fî Tahrîci Ehâdisi Menâri's Sebîl (9 Cilt). el-Mektebu'l-İslâmî.

Ezrukî, Ebu'l-Velîd Muhammed b. Abdillâh el-. (1969). Ahbâru Mekke ve Mâ Cae fihâ mine'l-Âsâr. ed. Rüşdi Sâlih Melhas (2 Cilt). Dâru'l-Endülüs.

Görgün, H. (2004). Mısır. DİA (TDV İslâm Ansiklopedisi) (29/555-557). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Hallal, Ebû Bekir Ahmed b. Muhammed - Yahya Murâd. (2003). el-Emru bi'l-Ma'rûf ve'n-Nehy-i ü Ani'lMünker. Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye.

Hamidullah, M. (1998). Hilfû'l-Fudûl. DİA (TDV İslâm Ansiklopedisi) (18/31-32). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

İbn Abdilber, Ebû Ömer Cemâlüddîn Yûsuf b. Abdillâh en-Nemerî. (1992). el-İstiâb fî Ma'rifeti'l-Ashâb. ed. Ali Muhammed el-Bicâvî (4 Cilt). Dâru'l-Cil.

İbn Abdürrabbih, Ebû Ömer Şihâbuddin Ahmed b. Muhammed. (1984). el-İ'kdü'l-Ferîd (8 Cilt). Darü'l-Kütübi'l-İlmiyye.

İbn Hacer, Ebû'l-Fazl Şihabüddin el-Askalânî. (1995). el-İsâbe fî Temyîzi's-Sahâbe. ed. Âdil Ahmed Abdülmevcûd (8 Cilt). Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye.

İbn Hibbân, Ebû Hâtim Muhammed b. Hibbân. (1988). el-Müsnedü's-Sahîh (et-Tekâsîm ve'l-Envâ'), (bi Tertîbi İbn Balabân 'el-İhsân fî Takrîbi Sahîhi İbn Hibbân. thk. Şuayb el-Arnaût (18 Cilt).

İbn İshak, Muhammed b. İshak b. Yesâr. (1978). Sîretü İbn İshâk (es-Sıra ve'l-Megâzî). ed. Süheyl Zekkâr. Dâru'l-Fikr.

İbn Mâce, Ebû Abdillâh Muhammed b. Yezîd. (t.y.). es-Sünen. thk. Muhammed Fuâd Abdülbâkî. Dâru'l-İhyâi'l-Kütübi'l-Arabiyye.

İbn Sa'd, bû Abdillâh Muhammed. (1990). et-Tabakâtü'l-Kübrâ. ed. Muhammed Abdulkadir Atâ (8 Cilt). Dâru'l-Kütübi'l-İlmiyye.

İbn Vehb, Ebû Muhammed Abdullah, Rifat Fevzi Abdülmuttalib & Ali Abdülbâsit Mezid. (2005). El Câmî'. Dâru'l-Vefâ.

Kafesoğlu, İ. (2012) Türk. DİA (TDV İslâm Ansiklopedisi) (41/487-490). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Kallek, C. (1998). Hisbe. DİA (TDV İslâm Ansiklopedisi) (18/133-143). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Komasyon. (2011). Genel Türkçe Sözlük. Türk Dil Kurumu. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>

Milliyet Gazetesi. (2017, 16 Mart). Ameliyat 32 saat sürdü! Cerrahlar yere yığılıp kaldı. <https://www.milliyet.com.tr/dunya/ameliyat-32-saat-surdu-cerrahlar-yere-yigilip-kaldi-2414766>.

Müessesetü'r-Risâle.

Münzirî, Abdülazim b. Abdilkavî el-. (2010). Muhtasarü Sünen-i Ebî Dâvûd. ed. Muhammed Subhi b. Hasen (3 Cilt). el-Memleketü'l-'Arabîyyetü's-Suû'dîyye. Mektebetü'l-Meârif.

Müslim & Ebü'l-Hasen Müslim b. Haccâc el-Küşeyrî. (t.y). el-Müsne-dü's-Sahîhi'l-Muhtasar bi Nakli'l-Adli ani'l-Adli İlä Rasûlillahi Sallallahu Aleyhi ve Sellem. thk. Muhammed Fuad Abdülbâki (5 Cilt). Dârü İhyâ't-Türâsi'l-Arabî.

Özaydın, A. (1991). Arap. DİA (TDV İslâm Ansiklopedisi) (3/321-324). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Özmen, İ., & Buluş, A. (2017). Başlangıçtan devrime Çın'ı anlamak (mı)? Medeniyet ve Toplum, 1/1: 9 33.

Savaş, R. (2008). Çalışma hayatında kadın (Hz. Muhammed devri örneği). İslam ve çalışma hayatı ulusal sempozyumu. İzmir İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.

Şeybânî, Muhammed b. Hasen. (1980). el-Kesb. ed. Süheyl Zekkâr. Abdülhâdi Harsûnî.

Taberânî, Ebü'l Kâsım Süleyman b. Ahmed. (1983). el-Mu'cemü'l-Kebîr. thk. Hamdi b. Abdilmecîd. (25 Cilt). Mektebetü'l-'Ulûm ve'l-Hikem.

Tirmizî, Ebü İsâ Muhammed b. İsâ. (1998). el-Câmiü's-Sahîh (es-Sünen). thk. Beşşâr Avvâd Ma'rûf (6 Cilt). Dârü'l-Garbi'l-İslâmî.

Wikipedia. Ömer b. Hattab. Wikipedia. Erişim: 14 Nisan 2021. Erişim adresi: <https://ar.wikipedia.org>

İSLAM İKTİSADINDA KADIN İSTİHDAMI: ÜLKELERARASI BİR KARŞILAŞTIRMA

Nihat ALTUNTEPE*

Özet

Ekonomilerde çalışma hayatında kadın istihdamı, giderek artan bir önem kazanmaktadır. Kadın istihdamının artışı, toplumun ekonomik ve sosyal anlamda gelişmesine önemi katkılar sağlamaktadır. Bu noktadan hareketle yapılan bu çalışmada; İslam iktisadına göre çalışma hayatında kadın istihdamının önemi incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı, İslam ülkelerinde iş piyasasında kadın istihdamının genel bir profilini ortaya koymaktır. Çalışmada; 2015-2020 dönemi için, İslam ülkeleri arasında kadın istihdam oranları ile kadın işsizlik oranları analiz edilmiştir. Çalışma literatür taraması ve istatistiki verilerin analizi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda; kadın istihdamının, bazı ülkeler haricinde, incelenen ülkelerde istenilen seviyede olmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İslam İktisadı, İstihdam, İşsizlik, Kadın İstihdamı.

JEL Sınıflandırma Kodları: E24, J16, O10.

* Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Gönen MYO, Toptan ve Perakende Satış Bölümü, nihataluntepe@isparta.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-2774-315X.

Abstract

Women's employment is gaining increasing importance in working life in economies. The increase in women's employment contributes significantly to the economic and social development of the society. The main purpose of the study is to reveal a general profile of women's employment in the labor market in Islamic countries. In the study; for the period of 2015-2020, female employment rates and female unemployment rates among Islamic countries were analyzed. The study was carried out in the form of literature review and analysis of statistical data. In the results of working; it turned out that female employment is not at the desired level in the countries studied, except for some countries.

Keywords: Islamic Economics, Employment, Unemployment, Women's Employment.

JEL Classification Codes: E24, J16, O10.

Giriş

Son yıllarda işgücü piyasasında en dikkat çekici gelişmelerden biri işgücündeki kadın oranındaki artıştır. Buna bağlı olarak günümüzde, çalışma hayatında işgücünün önemli bir bölümünü kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Geçmişten bugüne, kadınların işgücüne katılımının artması en dikkat çekici ekonomik gelişmelerinden biri olmuştur. Özellikle son dönemlerde, birçok ülkede kadınların işgücüne katılımındaki artış, kadınların yaşamlarında, topluma olan sosyal ve ekonomik katkı ve rollerinde bir değişim ortaya çıkarmıştır. Pek çok ülkede, özellikle gelişmekte olan bazı ülkelerde, kadın istihdamında önemli artışlar gerçekleşmiştir. Bütün bu gelişmelere rağmen, yine de çalışma hayatında genel olarak kadınların istihdam oranları erkeklerden daha düşük kalmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatının her kademesinde kadın çalışanların sayısının artması büyük önem taşımaktadır.

Müslüman ülkelerdeki kadınların işgücüne katılım ve istihdam açısından Müslüman olmayan ülkelerdeki benzerlerinin gerisinde kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, yapılan çok sayıdaki araştırma, kadınların işgücü piyasasında aktif olmasını engelleyen unsurların dini temelli olmadığı, daha çok işgücüne katılım kararlarını şekillendiren kültürel değer ve tutumlar olduğunu göstermektedir. Ekonomik ve sosyal alanda gelişmek isteyen her toplum, çalışma hayatında kadın işgücünün katılımını ve kadın istihdamını artırıcı istihdam politikalarını uygulamalıdır.

Yapılacak olan bu çalışmada; İslam iktisadına göre kadın istihdamı ele alınıp incelenecektir. Bu amaçla; İslam iktisadına göre kadının çalışma hayatındaki yeri ve önemi ele alınacak, Müslüman ülkelerdeki kadın işgücü ve istihdamı istatistiki verilerle karşılaştırılarak, ülkeler arasında farklılık ve benzerlikler analiz edilecektir. Çalışmanın temel amacı; İslam iktisadına göre çalışma hayatında kadına verilen önemin ortaya konulmasıdır.

Çalışmanın yöntemi; literatür taraması ve Müslüman ülkeler için 2015-2020 döneminde kadın istihdamına ait istatistiki verilerin ülkeler arasında karşılaştırmalı analizi şeklinde gerçekleşecektir. Çalışmada kullanılacak olan veriler, başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İslam Kalkınma Bankası (ISDB), İslam İşbirliği Teşkilatı (OIC), Dünya Bankası (WB) olmak üzere diğer ulusal ve uluslararası veri bankalarından temin edilecektir.

1. İslam İktisadı

İslam, yeryüzünde bereketini yaymak için vahyedilen bir din olarak, insan yaşamına sosyal, inanç, etik, ekonomik vb. çeşitli alanlarda ilke ve temel değerler getirmiştir. İktisat alanında ise ilk zamanlardan beri İslam, iyi bir yaşamı gerçekleştirmek için gereken her şeyi içeren bir yaşam görüşü üzerine formüle edilmiş ve ekonomik kalkınma düşüncesinin temelleri yanında, felsefi temelli ilkeler belirlemiştir (Ag ve Baru, 2017: 334).

İslam iktisadının temel amacı, erkek ve kadınların bütün kapasitelerini en üst düzeye çıkarabilecekleri, sağlıklarını koruyabilecekleri ve geliştirebilecekleri, toplumun ekonomik ve sosyal kalkınmasına aktif olarak katkıda bulunabilecekleri eşitlikçi bir sosyal yapı geliştirmektir. Sosyal adaletle birlikte ekonomik gelişme ve büyüme, İslami bir ekonomik sistemin kritik unsurlarıdır. İslami bir toplumda her cinsiyetten, etnik köken ve dini inançtan insanlar eşit kabul edilir. Tüm insanlar Allah (c.c.) tarafından eğitilmiş, ekonomik olarak güvenli ve ahlaki bir toplumun oluşumuna katkı yapmaya mecburdur. İslam iktisadına göre doğal kaynaklar, yalnızca sosyal adaleti, ekonomik eşitliği ve kişisel sorumluluğu teşvik eden bir kamu düzeninin oluşturulması için kullanılması amacıyla Allah (c.c.) tarafından insanlığa miras bırakılmıştır. İnsanlar, toplumun entelektüel gelişimini, ekonomik ilerlemesini ve sosyal özgürlüğünü engelleyen faktörleri ortadan kaldıracak stratejiler oluşturmak için akıllarını kullanmalıdır (Askari ve Taghavi, 2005: 188).

İslam iktisadı incelenirken kullanılan kaynakların temeli vahiy ilkelerine bağlıdır. İslami ilimlerin temel kaynakları olan Kur'an, Sünnet, İcma ve Kıyas İslam iktisadının da kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu adı geçen dört kaynak asli deliller olarak isimlendirilir. Kitap ve Sünnet temel, icma ve kıyas tamamlayıcı kaynaklardır. Yine örf ve adet, tasavvuf ve ahlak, ictihad, tarih İslam iktisadının kaynakları arasında yer almaktadır (Tabakoğlu, 2016: 54-63). İslam iktisadının kaynakları ve temelleri geleneksel iktisattan farklıdır. İslam iktisadının temelleri şu şekilde özetlenebilir (Nienhaus, 2010: 78-80);

- İslam, genel olarak bu hayata olumlu bir bakış açısı getirir ve özellikle ekonomik faaliyetler için destekleyici bir değer sistemi sağlar.
- İslam iktisat etiğinde, kişisel başarıya büyük önem atfedilir.

- Bireylerin hayatlarını kendi işleri ile kazanmaları beklenir. Bir kişinin kendi başarısı (fiziksel ve entelektüel çalışması), maddi malları ve serveti yasal olarak elde etmenin en önemli temelidir
- Ne bireysel insan becerileri ne de doğal kaynaklar gereksiz yere atıl kalmamalıdır ve kaynakları israf etmek veya istismar etmek yasaktır.
- Meşru olarak edinilmiş servet, bir kişinin kendi isteklerini (bu hayatta) en üst düzeye çıkarmak için kullanılmamalıdır. Lüks, hoş karşılanmaz; İslam iktisadının ılımlılığı öğütleri ve tasarrufların sosyal amaçlar için kullanılmasını tavsiye eder.
- Müslümanların zekât ödemesi gerekir. Bu birey için bir zorunluluktur.
- İslam iktisadına göre; Allah (c.c.) bu dünyanın mallarını tüm insanlara ulaştırdığına göre, gelir ve servet dağılımındaki eşitsizliklerin çok büyük olmasına izin verilmemelidir. Gerekirse devlet, yoksullukla mücadele için düzeltici önlemlerle müdahale etmelidir.
- Allah'ın (c.c.) yeryüzünün koruyucuları olarak insanlar, yalnızca doğadaki kaynakları kullanma hakkına sahiptir. Ona kalıcı zarar vermemeli ve yaptıkları işte gelecek nesillerin ihtiyaçlarını da dikkate almalıdırlar. Bu ilke, diğer şeylerin yanı sıra, yenilenemeyen kaynakların (doğal kaynaklar ve aynı zamanda su) kolektif mülkiyetine ve son zamanlarda çevreyi koruma görevine yol açmaktadır.
- İslam hukuku, üretim araçlarının özel mülkiyetini tanıır. Ekonominin kamulaştırılmasına ve devlet kontrolüne yalnızca istisnai durumlarda izin verilir.
- Toprak ve sermaye, yalnızca emekle birleştiğinde üretim faktörleri olarak üretken hale gelir. Bu nedenle, gelir yalnızca toprak veya sermayeye sahip olmaktan elde edilemez. Üretim faktörlerinin sahiplerine getirileri ve riskleri tahsis eden finansman, kiralama ve diğer sözleşmeler, belirli adalet kriterlerini kapsamalıdır.
- Fiyatlar adil olmalıdır, bu da piyasaların rekabetçi pazarlara dayalı olmaları gerektiği anlamına gelir. Tekelleşme ve istifçilik, diğer piyasa katılımcılarının sömürülmesine yol açar ve hoş karşılanmaz.

- Antisozyal ve diğer zararlı sonuçları olan uygulamalar ve eylemler yasaktır, bu nedenle piyasaların ve rekabetin hüküm sürmesi ve tekellerin önlenmesi gerekir.
- Ayrıca, kumar ve spekülâtif ticarete olduğu gibi, bir tarafın diğerinin maliyetine fayda sağladığı tüm işlemler yasaklanmıştır.
- Para politikasının amacı, fiyat istikrarını sağlamaktır. Faiz haramdır.
- Maliye politikası, vergi gelirleri ile kamu harcamaları arasındaki dengeyi korumalıdır. Böylece milli bütçede genel denge sağlanmış olur.
- Devlet temel bir altyapı (yargı sistemi dâhil) ile belirli kamu malları sağlamalı ve rekabetçi pazarlara müdahale etmekten kaçınmalıdır.

İslam iktisadı İslami değerlerden ilham alan, insanların ekonomik sorunlarını inceleyen sosyal bir çalışma olarak tanımlanmaktadır. Ancak İslam iktisadı, Müslümanların ekonomik sorunları gayrimüslimlerin kurallarına (geleneksel) dayalı olarak incelemelerine engel olan bilim değildir. İslam İktisadı, ekonomik değişkenler arasındaki davranışları, kuralların unsurlarını veya belirli normları (İlahi unsur gibi) birleştirerek tanımlayan bir teori veya temel kanundur. Bu nedenle, İslam Ekonomisi sadece gerçekleri açıklamakla kalmaz, aynı zamanda ne yapılması gerektiğini ve neyin göz ardı edilmesi ve neden kaçınılması gerektiğini de açıklamaktadır. Diğer taraftan İslam hukuku kurallarına dayanan İslam iktisadı her ekonomik birimdeki seçimlerin ve karar alma davranışlarının tüm fenomenlerini de açıklayan bir ekonomik sistemdir. Ekonomik faaliyet üzerindeki kısıtlamalar, Allah'dan (c.c) gelir. İslam hukuku norm ve kurallarının iktisatla bütünleşme süreci, dünyadaki hayatın ahiret hayatıyla ayırlamayacağı görüşündedir. Her şey dengelemelidir. Çünkü dünyadaki yaşam tarzı bundan sonraki hayatın tarlasıdır. İnsanların ahirette alacağı getiri, dünyaya ne yatırdığına bağlıdır (Suryani, 2012: 114).

İslam iktisadı, klasik kapitalist ekonomiden tamamen farklı bir ekonomik sistemdir. İslam iktisadı özellikle İslam hukuk kurallarını ve kanunlarını izler. Bunun ışığında, İslam iktisadının ilkelerinin öğretilmesi, İslam'ın kendine özgü unsurlarının açıklanmasıyla yakından bağlantılıdır. Genel ilkelere dayanan bu ekonomik modelin geleneksel olarak İslami kavramı, riba (faiz yasağı) ve zekât uygulamasına dayanmaktadır. Toplumun dini normlarıyla ilgisi olmayan klasik ekonomi modelinin aksine, İslam iktisadı, bankacılık ve ticarete de, Kuran'ın yasaklanmış olduğu

etik düzenlemelere sıkı sıkıya bağlıdır. İslami ilkelere dayanan finansal sistemler, her türlü ödeme ve faizin alınmasının ortadan kaldırılmasına dayanmaktadır (Akhtyamovaa, Panasyuka ve Azitova, 2015: 2335-2336).

Tevhit ve Kardeşlik Prensibi, Çalışma ve Verimlilik İlkesi ve Bölüşümde Eşitlik İlkesi İslam iktisat ilkelerinin kısa bir özetidir. İlke kelimesiyle, bu ekonomi sisteminin temel felsefesi ifade edilmektedir. İslam iktisadının ilkelerinin, ekonominin yeni değer sistemi olarak, Müslüman milletler için yeni bir kalkınma programının şekillenmesinde önemli bir rol oynayacağı kabul edilmektedir.

Buna göre İslam iktisat ilkeleri şunlardır (Choudhury, 1983: 102);

- Tevhit ve Kardeşlik Prensibi
- Çalışma ve Verimlilik İlkesi
- Bölüşümde Eşitlik İlkesi

İslam iktisadı, çağdaş İslam entelektüel geleneğinde yeni bir düşünce sistemidir. Bununla birlikte, bilim insanlarının İslam iktisadının doğası hakkında farklı bakış açıları vardır. İslam iktisadı bir doktrin mi yoksa bilim mi? İslam iktisadı, reddedilemez ilkelere dayandığı ve gerçekleri ilke ve amaçlarına uygun olarak değiştirmeyi amaçladığı anlamında bir doktrindir. Diğer yandan, İslam iktisadı, odak noktası olarak pratik olan ve dünyadaki ekonomik fenomenleri açıklamak ve onlara tavsiyelerde bulunmak için rasyonel yöntemler kullanan bir bilimdir. Kapitalizm veya sosyalizmden farklı olarak, İslami iktisadı güçlü bir şekilde dini öğretilere dayanır ve teori değerlendirme ve politika reçetesi sürecine dini ilkelerin dâhil edilmesini açıkça kabul eder. Ekonomideki bu dini bakış açısı, bilimsel bir bakış açısıyla değerlendirilmek üzere pratikte işlemesi gereken doktrin ve ilkeleri içerir, bu nedenle İslam iktisadı bilimsel bir disiplindir (Furqani, 2019: 64).

2. İslam İktisadında Kadın İstihdamı

İnsan sadece bir homo economicus birey değil, aynı zamanda Allah (c.c.)'ın yeryüzündeki halifesi ve varlıkların en şerefisidir. Yaratılmışların en şerefli olan insanın yaşantısının temel ilkesi; doğru, dürüst ve ahlâklı bir yaşama sahip olma ile sahip olduğu yeteneklerini iyi kullanmaktır. Allah'ın emir ve yasaklarının

insan gücü üstünde ve insanın yapamayacağı şeyler olmadığı ifade edilmektedir. Bu nedenle Müslüman insan, ahiret için hemen ölecekmiş gibi, dünya için hiç ölmeyecekmiş gibi çalışan bir varlık olmak zorundadır. Müslüman, kabiliyetine en uygun mesleği seçmeye çalışan insandır. İslâmiyet insanı çok çalışmaya, araştırmaya, keşif ve icatlarda bulunmaya ve ihtiyaçlarını karşılamak için tabii kaynakları değerlendirmeye ve onları kullanmaya yönlendirir (Zaim, 2010: 63-65).

İslam, cinsiyet, ırk ve etnisite farklılıklarından bağımsız olarak yeryüzündeki tüm insanlığa eşit olarak değer vermektedir. Bu, İslam'ın kadınlara verdiği değerin, aynı zamanda tüm insanlığa verilmiş olan değerın ayrılmaz bir parçası olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca İslam, bu değerın kadın ve erkekleri eşit olarak içine alacak şekilde salt insanlık gerçeği üzerine kurulduğunu da güçlendirmektedir. İnsanlar arasındaki bu değer verme eşitliği, iyi amellerle çerçvelendiğinde daha net ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerden dolayı İslam iktisadında üretimde kullanılan emeğin önemi büyüktür. İslam iktisadında ekonomik döngü genel olarak üç yönden gerçekleşmektedir. Bunlar; üretim, dağıtım ve tüketimdir. Üretim, tüketicinin iyiliği için ve ekonomik amaçla malın ortaya çıkarılma sürecidir. İslam iktisadı, üretim sürecinin önemli parçalarından biri olduğu için emeğe özellikle önem vermektedir (Azizah ve Prasojo, 2019: 223-225).

İslam iktisadı; insanın helal yollarla geçimini sağlamak için çaba göstermesini teşvik eder ve bu konuda her mücadeleyi destekler. Genel olarak; erkek ailenin geçimini sağlayan ve ailenin tüm ekonomik ihtiyaçlarından sorumludur. Kadın ise, çocukların yetiştirilmesi, evin bakımı ve eşinin mal ve mülklerini korumak gibi iç görevlerden sorumludur. Erkek ailesi için para kazanmak için çalışması gerekse de İslam, bir kadının helal yollarla kazanç elde etmesini yasaklamaz. Eğer kadının ekonomik faaliyetlerde bulunmak için yeterli zamanı varsa, çalışarak gelir elde edebilir, mülk sahip olabilir ve kendi işini yönetebilir (Parveen ve Rubab, 2013: 56).

Müslüman kadınların, sosyal ve ekonomik anlamda sorumluluk alanları farklı olsa da, toplumsal yaşamda erkeklerin yaşamlarının bazı yönlerine eşit muamele görürler. Yine kadınlar İslam'da bir işi yönetebilecek bağımsız bir tüzel kişilik olarak tanınmaktadır. Kadınların güçlendirilmesi, çeşitli kalkınma faaliyetlerine katılmalarına bağlıdır. İslam hukuku, yetişkin bir kadının ticaret, yatırım vb. gibi

tüm ekonomik ve finansal meselelerde yer alabileceğini belirtmiştir. Bu, İslam iktisadında kadının kendi başına çalışma ve istediği gibi gelir elde etme hakkına sahip olduğu anlamına gelmektedir.

Kur'an, tüm insanları helal yollardan gelir elde etmek için çalışmaya teşvik etmektedir (Ullah, Mahmud ve Yousuf, 2013: 47).

Bir din olarak İslam, kadının ekonomik ve sosyal alanlarda yer almasında büyük bir rol almıştır. İslam'ın gelişinden önce ve sonra Arap ve diğer bölgelerin kadınlarını karşılaştırıldığında, İslam dininin kadınları gerçekten özgürleştirdiği görülmektedir. Kadınlar, İslam felsefesi ve Peygamberimiz sayesinde hale gelmiştir. İslam'da kadın, yaşamın diğer yönleri kadar manevi olarak da erkeklerle eşit muamele görür. Turabi'ye göre Peygamberimiz Hz. Muhammed (s.a.s) Müslümanlara dini öğretirken ve talimat verirken hem erkek hem de kadına birlikte hitap ederdi. Kadınların İslam'da bir işi yürütebilecek bağımsız tüzel kişilik olarak tanındığını görülmektedir. İslam iktisadına göre; kadın ve erkeklerin eşit olduğu, bir kadının ev dışında çalışabileceğini ve aile gelirine katkıda bulunabileceğini belirtmektedir. Bu nedenle kadınlar iş ve ticaretle uğraşmakta özgürdür. Peygamberimiz Hz. Muhammed'in (s.a.s.) ilk karısı bile bir iş kadınıydı (Abbas, 2012: 2).

3. İslam Ülkeleri Arası Kadın İstihdamının Karşılaştırılması

Bu bölümde İslam ülkelerinde kadın işgücü oranları, istihdam oranları ile işsizlik oranları 2015-2019 dönemi dikkate alınarak incelenecektir. Çalışmada 2020 yılının da inceleneceği belirtilmiş olmasına rağmen, çalışmanın yapıldığı dönemde ülkelerin 2020 yılı verileri açıklanmadığı için inceleme gerçekleştirilememiştir. Çalışmada; öncelikle 2015-2020 dönemi için yıllar itibariyle kadın işgücü oranları incelenmiştir. Daha sonra yaş grubuna göre, kır ve kentte kadın istihdam oranları ele alınmıştır. Son olarak kadın işsizlik oranları yaş gruplarına göre analiz edilmiştir. Çalışmada kullanılan veriler Dünya Bankası (WB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nden (ILO) temin edilmiştir.

Tablo 1. Seçilmiş Bazı İslam Ülkelerinde Kadın İş gücü Oranları* (%)

Ülkeler	2015	2016	2017	2018	2019
Türkiye	31,72	32,25	32,75	33,01	33,27
Suudi Arabistan	16,25	16,78	16,32	15,89	15,8
Libya	34,13	34,13	34,13	34,1	34,09
Kuveyt	27,06	26,6	26,15	25,56	25,06
Nijerya	45,04	44,95	44,29	43,67	43,13
Katar	13,5	13,51	13,52	13,55	13,61
Mısır	23,4	23,83	23,5	20,56	20,57
İran	17,27	18,81	19,79	19,59	19,39
Pakistan	21,95	21,33	20,72	20,13	20,12
Endonezya	48,71	48,39	48,26	48,27	48,45
Malezya	37,98	38,2	38,43	38,53	38,55
Bangladeş	28,26	28,74	30,17	30,36	30,51
Yemen	8,06	7,98	7,91	7,89	7,88
Sudan	29,71	29,91	30,13	30,35	30,57
Azerbaycan	49,01	48,78	48,73	48,76	48,63
Tunus	27,98	27,8	27,66	27,53	27,36
Bahreyn	21,73	21,38	20,92	20,49	20,14
Umman	13,24	13,16	14,09	15,51	15,41
Ürdün	17,62	17,74	17,91	18,1	18,29

Kaynak: World Bank.

*Toplam işgücünün yüzdesi.

Tablo 1’de 2015-2019 döneminde bazı Müslüman ülkeler için kadın işgücü oranları görülmektedir. Tabloya göre; 2015 yılında en çok kadın işgücü oranına sahip ülkeler; Azerbaycan,

Endonezya, Malezya ve Nijerya’dır. Aynı yıl için en az kadın işgücü oranına sahip ülkeler; Yemen,

Katar, Umman ve Suudi Arabistan’dır. 2019 yılında en çok kadın işgücü oranına sahip ülkeler yine; Azerbaycan, Endonezya, Malezya ve Nijerya’dır. Aynı yıl için en az kadın işgücü oranına sahip ülkeler; Yemen, Katar, Umman ve Suudi Arabistan’dır.

Tablo 2. Seçilmiş Bazı İslam Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranları (%)*

Ülkeler	Yaş	2015			2016			2017			2018			2019		
		Toplam	Kır	Kent	Toplam	Kır	Kent	Toplam	Kır	Kent	Toplam	Kır	Kent	Toplam	Kır	Kent
Türkiye	15+	27,5	26,8	27,9	28,1	27,3	28,5	28,9	28,1	29,3	29,3	29,4	28,6	29,9	27,9	29,1
	15-24	23,3	24,8	22,4	23,5	25,0	22,5	23,3	24,9	22,4	23,6	25,2	22,7	24,5	22,0	22,0
	25+	28,7	27,3	29,4	29,3	27,9	30,1	30,4	29,0	31,2	31,7	30,9	29,5	31,7	28,7	30,9
Suudi Arabistan	15+	17,4	17,0	17,6	18,3	17,8	18,5	18,0	17,4	18,2	17,3	17,0	16,4	17,3	16,3	17,3
	15-24	3,6	3,4	3,7	4,6	4,7	4,5	4,2	4,1	4,3	3,1	3,1	2,6	3,3	2,3	3,2
	25+	21,8	21,4	22,0	22,6	21,9	22,8	22,1	21,5	22,4	21,3	21,1	20,4	21,3	20,3	21,2
Libya	15+	25,4	24,3	26,1	25,5	24,4	26,1	25,6	24,5	26,2	26,3	25,6	24,6	26,3	24,7	26,4
	15-24	3,2	3,0	3,3	3,2	3,0	3,3	3,1	3,0	3,2	3,1	3,1	3,0	3,2	3,1	3,3
	25+	32,5	31,1	33,2	32,3	31,0	33,1	32,2	30,9	33,0	32,9	32,2	30,9	32,9	31,0	33,0

Kuveyt	15+	47,6	46,6	48,0	47,1	46,2	47,4	47,2	46,4	47,6	47,1	46,2	47,5	46,7	45,8	47,1
	15-24	12,9	14,1	12,5	11,6	12,6	11,3	11,8	12,7	11,4	12,3	13,2	11,9	12,2	13,2	11,8
	25+	54,6	53,3	55,2	54,0	52,8	54,5	54,0	52,8	54,5	53,6	52,4	54,1	53,2	52,0	53,7
	15+	46,4	46,1	46,7	44,2	44,3	44,0	43,8	44,1	43,3	44,3	44,6	44,0	44,9	45,1	44,7
Nijerya	15-24	21,9	24,0	18,8	22,0	24,5	18,4	23,0	25,6	19,2	24,3	27,1	20,2	25,7	28,7	21,5
	25+	58,7	57,4	60,7	55,4	54,5	56,9	54,3	53,6	55,5	54,6	53,6	56,0	54,7	53,5	56,5
	15+	58,4	54,6	59,9	57,7	54,0	59,1	57,0	53,5	58,4	56,6	53,3	58,0	56,4	53,2	57,7
	15-24	39,7	40,7	39,2	37,8	38,8	37,4	36,3	37,4	35,9	35,6	36,7	35,1	34,7	35,9	34,2
Katar	25+	62,8	57,9	64,7	62,3	57,6	64,2	61,8	57,3	63,6	61,5	57,2	63,2	61,4	57,2	63,0
	15+	16,9	17,8	15,6	17,4	18,4	16,1	16,8	17,8	15,5	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5
	15-24	12,6	15,3	8,8	12,2	15,3	8,1	11,4	14,2	7,4	5,5	5,3	5,9	5,5	5,3	5,9
	25+	18,4	18,8	17,9	19,2	19,5	18,7	18,6	19,0	18,1	17,6	17,7	17,4	17,5	17,6	17,3

İran	15+	11,9	13,9	11,2	13,2	15,3	12,5	14,3	16,7	13,6	14,4	16,4	13,7	14,4	16,5	13,7
	15-24	5,6	7,4	5,0	6,4	8,2	5,8	7,3	9,2	6,6	7,5	8,9	7,0	7,6	9,1	7,1
Pakistan	25+	13,6	15,7	12,8	14,9	17,0	14,2	16,0	18,5	15,2	15,9	18,3	15,2	15,9	18,2	15,1
	15+	22,4	29,9	9,1	21,8	28,9	9,5	21,2	28,0	9,9	20,7	27,1	10,3	20,7	27,1	10,6
Endonezya	15-24	18,7	25,0	7,9	18,1	24,0	8,2	17,6	23,0	8,6	17,1	22,1	8,9	17,0	22,0	9,0
	25+	24,1	32,2	9,7	23,4	31,2	10,1	22,8	30,2	10,5	22,2	29,2	10,9	22,3	29,3	11,2
Malezya	15+	48,4	51,0	46,2	48,8	51,3	46,7	50,0	52,9	47,6	50,7	53,8	48,3	52,0	54,7	50,0
	15-24	30,2	28,2	31,8	30,7	28,5	32,3	32,5	31,0	33,7	31,7	30,4	32,7	34,5	32,6	35,9
Malezya	25+	53,8	57,6	50,7	54,2	57,8	51,1	55,1	59,0	51,9	56,3	60,4	53,0	57,0	60,8	54,1
	15+	48,8	50,5	42,7	48,6	50,4	42,4	49,0	50,8	42,6	49,5	51,4	42,4	49,5	51,3	42,5
Malezya	15-24	29,6	30,8	26,0	30,5	31,7	26,8	30,5	31,7	26,8	30,7	32,0	26,5	30,4	31,6	26,2
	25+	55,2	56,9	49,1	54,6	56,3	48,2	54,8	56,6	48,3	55,3	57,1	48,0	55,1	57,0	48,1

Bangladeş	15+	30,0	32,0	25,0	30,5	32,5	25,4	33,4	35,8	27,9	33,7	36,1	28,2	34,0	36,4	28,5
	15-24	20,1	19,3	22,0	20,1	19,2	21,9	21,7	20,7	23,7	21,8	20,9	23,7	21,8	20,9	23,7
Yemen	25+	33,7	36,5	26,2	34,3	37,2	26,8	37,7	40,9	29,6	38,0	41,2	30,0	38,2	41,5	30,4
	15+	4,5	4,2	5,9	4,5	4,1	5,8	4,5	4,1	5,8	4,5	4,1	5,8	4,5	4,1	5,8
Sudan	15-24	3,3	3,6	2,0	3,2	3,6	2,0	3,1	3,5	1,9	3,1	3,4	1,9	3,0	3,4	1,8
	25+	5,3	4,4	8,1	5,2	4,4	8,0	5,2	4,4	7,9	5,2	4,4	7,8	5,3	4,5	7,8
Azerbaycan	15+	20,0	23,2	15,4	20,2	23,3	15,6	20,4	23,5	15,9	20,7	23,8	16,2	20,9	24,1	16,5
	15-24	10,8	15,4	4,1	10,8	15,3	4,1	10,7	15,2	4,2	10,7	15,1	4,3	10,6	15,0	4,3
Azerbaycan	25+	24,6	27,1	21,0	24,9	27,4	21,3	25,3	27,8	21,7	25,7	28,3	22,1	26,1	28,7	22,4
	15+	58,9	56,7	60,1	59,3	57,1	60,5	59,5	57,3	60,8	60,0	57,7	61,3	59,6	57,4	60,9
Azerbaycan	15-24	30,6	32,6	29,4	33,1	35,3	31,8	35,0	37,3	33,6	36,9	39,3	35,4	36,2	38,7	34,8
	25+	66,1	62,9	68,0	65,6	62,4	67,5	65,1	61,9	67,0	64,9	61,7	66,8	64,3	61,2	66,2

Tunus	15+	20,1	13,1	23,4	19,6	12,3	23,0	19,5	13,3	22,4	19,4	13,3	22,2	19,3	13,4	22,1
	15-24	11,3	10,9	11,5	11,0	10,7	11,2	11,0	11,5	10,8	10,9	11,4	10,7	10,9	11,4	10,7
	25+	22,2	13,7	26,2	21,6	12,7	25,7	21,4	13,8	24,9	21,2	13,8	24,6	21,1	13,9	24,4
	15+	42,0	41,2	42,3	42,2	41,4	42,5	42,4	41,7	42,7	42,8	42,1	43,1	43,2	42,4	43,5
Bahreyn	15-24	24,4	26,6	23,6	24,8	27,1	24,0	24,8	27,0	23,9	24,1	26,2	23,2	23,0	25,0	22,1
	25+	46,5	45,0	47,0	46,6	45,1	47,2	46,8	45,4	47,4	47,3	45,9	47,9	47,7	46,4	48,3
	15+	26,6	18,9	29,1	26,7	18,8	29,3	29,8	21,0	32,8	33,3	23,5	36,6	33,3	23,8	36,6
	15-24	10,7	8,9	11,5	9,6	7,8	10,3	8,4	6,9	8,9	7,2	6,1	7,7	7,3	6,2	7,7
Umman	25+	32,0	23,0	34,7	32,3	23,1	35,1	36,4	26,3	39,6	41,0	29,7	44,6	40,6	29,7	44,2
	15+	10,8	11,7	9,9	10,7	11,5	9,8	10,8	11,7	10,0	11,0	11,8	10,1	11,1	12,0	10,2
	15-24	4,1	4,9	3,2	3,8	4,5	3,0	3,9	4,7	3,1	4,1	4,8	3,2	4,2	5,0	3,4
	25+	13,8	14,7	12,8	13,7	14,6	12,8	13,8	14,7	12,8	13,9	14,8	12,9	14,0	14,9	13,0

Kaynak: ILO

* İstihdam-nüfus oranı, ILO model tahminleri.

Tablo 2’de 19 ülkeye ait kadın istihdam oranına yer verilmiştir. Tablo da bulunan veriler 2015-2019 dönemi kır-kent ve yaş grupları baz alınarak incelenmiştir. Tablo 1’deki yer alan veriler detaylı bir şekilde incelendiğinde 2015 yılında en yüksek toplam kadın istihdam oranının 25+ yaş grubunda yüzde 66,1 oranla Azerbaycan’a ait olduğu görülmektedir. Bu durum kent ve kır olarak incelendiğinde kırdaki oranın yüzde 62,9 kentte ki oranın ise yüzde 68,8 olduğu görülmektedir. 2015 yılı en düşük toplam kadın istihdam oranına baktığımızda ise 15-24 yaş grubunda 3,2 ile Libya olduğu görülmektedir. Bu durumu kent ve kır olarak incelediğimizde 15-24 yaş grubu yüzde 3 kır, yüzde 3,3 kent olduğu görülmektedir. 2016, 2017, 2018, 2019 yılları verileri incelendiğinde en yüksek oranın Azerbaycan’a ait olduğu görünmektedir. En düşük oranlar ise genel itibariyle 15-24 yaş grubu Libya ve Yemen’e aittir. Tabloda yer alan veriler detaylı bir şekilde incelendiğinde en yüksek kadın istihdam oranının Azerbaycan’ın 25+ yaş grubunda olduğu görülmektedir. Azerbaycan tüm yıllarda ve tüm yaş gruplarında en yüksek kadın istihdam oranına sahip olması ile en çok dikkat çeken ülke konumundadır. Azerbaycan’ı Katar yaklaşık oranda verileriyle takip etmektedir.

Tablo 2’de bahsedilen ülkelerin kadın istihdam oranı tüm ülkeler için 25+ yaş grubunda daha fazla, 15-24 yaş grubunda ise bu oranının daha düşük olduğu görülmektedir. Kadın istihdam oranının en fazla olduğu yıllar 25+ yaş grubunu en az orana sahip olduğu yıllar ise 15-24 yaş grubunu kapsamaktadır. Bu durum ışığında her bir ülke için ayrı bir değerlendirme yapacak olursak; Türkiye’de toplam kadın istihdamı oranı en fazla 2018 yılında 25+ yaş grubunda olduğu görülmektedir. Kent ve kır olarak incelendiğinde ise kır yüzde 29,5 kent ise yüzde 31,7’dir. Bu oranın en az olduğu yıl ise 15-24 yaş grubu yüzde 22,9 ile 2019 yılıdır.

Suudi Arabistan’ın kadın istihdam oranları incelendiğinde ise toplam kadın istihdam oranının 25+ yaş grubunda daha fazla 15-24 yaş grubunda ise daha az olduğu görülmektedir. Aradaki fark dikkat çekici bir şekildedir. Yıllar itibari ile incelediğimizde ise en fazla toplam kadın istihdamı oranı 2016 yılında 25+ yaş grubunda yüzde 22,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranları kır-kent olarak

incelediğimizde, sırasıyla yüzde 21,9 ve yüzde 22,8'dir. En az toplam kadın istihdamı oranı ise 2019 yılında 15-24 yaş grubunda yüzde 2,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar ise kırsal ve kent olarak sırasıyla, yüzde 2,3 ve yüzde 3,2'dir. Yani kentteki kadın istihdamı oranı daha fazladır. Libya için bu durum incelendiğinde toplam kadın istihdamı oranı aynı şekilde 25+ yaş grubunda daha fazla olduğu, en az ise 15-24 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Toplam kadın istihdamı oranı yıllar itibari ile incelendiğinde en fazla gerçekleştiği yıl 25+ yaş grubu yüzde 32,5 oranı ile 2015'dir. Kırsal ve kent olarak bu orana bakıldığında sırasıyla yüzde 31,1 ve yüzde 33,2'dir. Kırsal ve kentteki kadın istihdamı oranı oldukça birbirine yakındır. En az olduğu yıl ise 15-24 yaş grubu yüzde 3,1 oranı ile 2017 ve 2018 yılıdır. Kırsal ve kent olarak sırasıyla, her iki yıl içinde yüzde 3,0 ve yüzde 3,2'dir. Kuveyt için yıllar itibari ile incelendiğinde ise en fazla toplam kadın istihdamı oranının 2015 yılında 25+ yaş grubunda yüzde 54,6 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Kırsal ve kent olarak sırasıyla bu oranlar, yüzde 53,3 ve yüzde 55,2'dir. Bu durum en az olarak incelendiğinde ise 2016 yılında 15-24 yaş grubunda yüzde 11,6 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Kırsal ve kent olarak sırasıyla, yüzde 12,6 ve yüzde 11,3'dür. Nijerya için toplan kadın istihdamı oranının yaş grupları olarak en fazla ve en az olduğu yaş grupları daha önce bahsedilen ülkelerle aynıdır. Yıllar itibari ile değerlendirildiğinde ise en fazla olduğu yıl 2015'tir. Bu yılda oran 25+ yaş grubunda yüzde 58,7 olarak gerçekleşmiştir. Kırsal ve kent olarak sırasıyla yüzde 57,4 ve yüzde 60,7'dir. Yani kentteki kadın istihdamı oranı daha fazladır. En az gerçekleştiği yıl ise 15-24 yaş grubu yüzde 21,9 oranı ile 2015'dir. Kırsal ve kent olarak sırasıyla, yüzde 24,0 ile yüzde 18,0'dır. Kentteki kadın istihdamı oranında ki düşüş dikkat çekmektedir. 25+ yaş grubunun kentteki istihdamı daha yüksek iken 15-24 yaş grubunun kırsaldaki istihdam oranı daha fazladır.

Katar içinde toplam kadın istihdamı oranı yaş gruplarının en fazla ve en az olduğu yaş gruplarında aynı durum söz konusudur. En fazla istihdam oranı 25+ yaş grubunda 2015 yılında yüzde 62,8 olarak gerçekleşmiştir. Kırsal ve kent olarak sırasıyla yüzde 57,9 ve yüzde 64,7'dir. En az olduğu yıl ise yüzde 21,9 oranı ile 2015 yılıdır. Kırsal ve kent olarak sırasıyla yüzde 24,0 ve yüzde 18,8'dir. 25+ yaş grubunun kentteki kadın istihdamı oranının fazla 15-24 yaş grubunun ise kırsaldaki istihdamının daha fazla olması dikkat çekicidir. Mısır için de toplam kadın istihdamı oranının yaş grupları arasında en fazla ve en az olduğu yaş grupları diğer ülkelerle aynı

durumdadır. En fazla toplam kadın istihdamının olduğu yıl 25+ yaş grubu yüzde 19,2 ile 2016 yılıdır. Kır ve kent olarak sırasıyla yüzde 19,5 ve yüzde 18,7'dir. En az olduğu yıl ise 15-24 yaş grubu yüzde 5,5 ile 2018 ve 2019 yıllarıdır. Bu yıllarda ani bir düşüş yaşanmıştır. Kır ve kent olarak sırasıyla oranlar 5,3 ve 5,9 dur.

İran içinde aynı yaş grupları durumu söz konusudur. Yıllar itibariyle toplam kadın istihdamı oranının en yüksek olduğu yıl yüzde 16,0 ile 2015 yılıdır. Kır ve kent olarak sırasıyla bu oran yüzde 18,5 ve yüzde 15,2'dir. En az olduğu yıl ise yüzde 5,6 ile 2015 yılıdır. Kır ve kent olarak ise bu oran yüzde 7,4 ve yüzde 5,0'dır. Pakistan'ın toplam kadın istihdamı oranı incelendiğinde ise tabloda en fazla oranın görüldüğü yıl yüzde 24,1 ile 2015 yılıdır. Kır ve kent olarak sırasıyla bu oran yüzde 32,7 ve yüzde 9,7'dir. Buradaki kentteki kadın istihdamı oranının düşüklüğü oldukça dikkat çekmektedir. En az oranın bulunduğu yıl ise yüzde 17,0 ile 2019 yılıdır. Kır ve kent olarak sırasıyla yüzde 22,0 ve yüzde 9,0'dır. Buradaki kentteki kadın istihdamı oranının düşüklüğü de oldukça dikkat çekicidir. Endonezya incelendiğinde ise toplam kadın istihdam oranının en fazla görüldüğü yıl 2019 yılıdır. Bu oran yüzde 57,0 ve kent kır olarak oranı ise sırasıyla yüzde 60,8 ve yüzde 54,1'dir. En az oran ise yüzde 30,2 ile 2015 yılıdır. Kır ve kent olarak bu oranlar incelendiğinde ise sırasıyla yüzde 28,2 ve yüzde 31,8'dir. Malezya incelendiğinde ise en fazla toplam kadın istihdamı oranının görüldüğü yıl yüzde 55,3 oranı ile 2018 yılıdır. Kır, kent olarak sırasıyla bu oranlar yüzde 57,1 ve yüzde 48,0'dır. En az olarak baktığımızda ise bu oran yüzde 29,6 ile 2015 yılına aittir. Kır, kent olarak sırasıyla bu oranlar yüzde 30,8 ve yüzde 26,0'dır. Bangladeş incelediğinde en fazla toplam kadın istihdamının görüldüğü yıl yüzde 38,2 ile 2019 yılıdır. Kır kent olarak sırasıyla bu oran yüzde 41,5 ve yüzde 30,4'tür. Bu oran en az olarak 2016 ve 2017 yıllarında yüzde 20,1 olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılı kır kent oranlarına bakıldığında sırasıyla, yüzde 19,3 ve yüzde 22,0'dır. 2017 yılında ise yüzde 19,2 ve yüzde 21,9'dur. Yemen'e ise baktığımızda ise en fazla kadın istihdamının gerçekleştiği yıl 2015 ve 2019'dur yüzde 5,3 olarak gerçekleşmesi ciddi derecede az bir orandır. Ancak bu oran diğer yıllara göre en yüksek görülen veridir. En az görüldüğü yıl yüzde 3,0 ile 2019 yılıdır. Sudan'da ise 2019 yılında ise kadın istihdam oranının en fazla ve en az olarak görüldüğü yıl olması oldukça dikkat çekicidir. Çünkü 25+ yaş grubunda gerçekleşen yükselişin yanı sıra 15-24 yaş grubu kadın istihdamı oranında bir düşüş yaşanmıştır.

Tablo 3. Seçilmiş Bazı İslam Ülkelerinde Kadın İşsizlik Oranları (%)

Ülkeler	2015			2016			2017			2018			2019		
	15+	15-24	25+	15+	15-24	25+	15+	15-24	25+	15+	15-24	25+	15+	15-24	25+
Türkiye	22,2	37,7	19,8	23,3	39,2	20,8	23,0	38,8	20,6	23,0	38,8	20,6	23,0	38,9	20,7
Suudi Arabistan	21,7	57,3	18,0	21,2	47,6	18,6	20,3	50,9	17,4	22,5	62,7	18,7	22,5	62,7	18,7
Libya	25,2	69,5	21,7	25,1	69,5	21,7	25,0	69,5	21,7	24,7	69,4	21,5	24,1	68,4	21,0
Kuweyt	4,7	23,2	3,6	5,6	29,7	4,3	5,9	30,5	4,5	5,8	28,5	4,5	6,1	29,4	4,8
Nijerya	5,1	10,4	4,0	8,1	16,2	6,3	9,3	17,2	7,4	8,4	17,3	6,1	7,5	16,9	4,9
Katar	0,9	2,9	0,6	0,7	2,3	0,5	0,6	2,3	0,4	0,5	1,8	0,3	0,4	2,1	0,2
Mısır	24,9	39,9	20,0	23,7	40,5	18,5	23,1	40,2	18,2	21,4	53,4	15,3	21,3	53,4	15,2
İran	19,5	42,1	15,9	20,8	43,4	17,2	19,9	42,7	16,3	19,0	39,3	16,0	18,1	37,7	15,4
Pakistan	6,2	9,6	4,9	5,8	8,9	4,6	5,2	7,9	4,2	4,6	6,8	3,8	4,3	6,5	3,6

Endonezya	4,4	17,2	1,9	3,9	15,9	1,5	3,6	14,4	1,5	4,2	6,2	1,9	3,4	13,0	1,5
Malezya	3,4	12,2	1,6	3,9	11,9	2,3	3,9	12,7	2,1	3,6	13,21	1,8	3,6	13,4	1,8
Bangladeş	7,5	13,1	6,1	7,4	14,3	5,8	6,8	16,7	4,4	6,7	16,6	4,3	6,6	16,6	4,3
Yemen	24,8	33,1	21,3	25,3	33,7	22,0	25,3	33,8	22,0	25,3	34,0	22,2	25,3	34,1	22,2
Sudan	30,0	43,7	26,0	29,8	43,6	25,9	29,5	43,2	25,6	29,1	42,8	25,3	28,8	42,6	25,2
Azerbaycan	5,9	15,6	4,6	5,9	15,6	4,6	5,9	15,6	4,6	5,8	15,3	4,5	5,7	15,4	4,5
Tunus	22,2	37,7	19,8	23,3	39,2	20,8	23,0	38,8	20,6	23,0	38,9	20,7	22,4	38,2	20,2
Bahreyn	4,1	13,4	2,7	4,3	13,8	2,8	4,6	14,5	3,1	4,7	15,3	3,2	4,8	15,7	3,4
Umman	12,3	30,9	9,6	13,3	35,3	10,4	10,1	36,3	7,4	7,2	37,6	4,8	7,4	36,3	5,2
Ürdün	22,7	52,6	15,8	24,2	56,2	17,0	24,1	54,5	17,4	23,9	52,6	17,8	23,8	50,7	18,3

Kaynak: ILO

Tablo 3’de kadın işsizlik oranları 2015 ile 2019 yılları için incelenmiştir. Tabloya göre; en fazla işsizliğin görüldüğü yaş grubu 15-24 yaş grubudur. En az işsizliğin görüldüğü yaş grubu ise 25+ yaş grubudur. Bu grup içerisinde en fazla kadın işsizlik oranı 2015-2017 döneminde Libya’da 15-24 yaş grubunda yüzde 69,5 olarak gerçekleşmiştir. En az kadın işsizlik oranı ise 2019 yılında yüzde 0,2 ile 25+ yaş grubunda Katar’da gerçekleşmiştir. Türkiye 2017 ve 2019 yıllarında tüm yaş gruplarında kadın işsizlik oranında bir düşüş yaşamıştır. Türkiye detaylı olarak incelendiğinde; kadın işsizlik oranı 2016 yılında 15+ yaş grubunda yüzde 22,2 den yüzde 23,3’e 15-25 yaş grubunda yüzde 37,7’den yüzde 39,2’ye 25+ yaş grubunda ise, yüzde 19,8’den yüzde 20,8’e bir yükseliş yaşamıştır. 2017 yılı kadın işsizlik oranında ise, 15+ yaş grubunda yüzde 23,3’den yüzde 23,0’a, 15-24 yaş grubunda yüzde 39,2’den yüzde 38’e, 25+ yaş grubunda ise yüzde 20,8’den yüzde 20,6’ya bir düşüş yaşanmıştır. 2018 yılında ise 15-24 ve 25+ yaş grubunda yüzde 0,1’lik bir artış olmuş ve 2019 yılında bu oran artarak devam etmiştir. Suudi Arabistan’ın 2016 yılında 15-24 yaş grubunda yaşamış olduğu kadın işsizlik oranındaki düşüş oldukça dikkat çekicidir. Yüzde 57,3’den yüzde 47’6 ya ciddi bir düşüş yaşanmıştır. Kuveyt’in kadın işsizlik oranında 2016 yılında tüm yaş gruplarında bir artış görülmüştür. Bu oran 15+ yaş grubunda yüzde 4,7’den yüzde 5,6’ya, 15-24 yaş grubunda yüzde 23,2’den yüzde 29,7’ye 25+ yaş grubunda ise yüzde 3,6’dan yüzde 4,3’e yükselmiştir. Nijerya 2016 ve 2017 yıllarında tüm yaş gruplarında kadın işsizlik oranında bir yükseliş yaşamıştır. Mısır 2018 yılı kadın işsizlik oranında, 15-24 yaş grubunda yüzde 40,2’den yüzde 53,3’e bir yükseliş yaşaması ancak 24+ yaş grubunda yüzde 18,2’den yüzde 15,3’e bir düşüş yaşaması oldukça dikkat çekicidir. Umman’ın 2016 yılında 15-24 yaş grubunda yüzde 30,9’dan yüzde 35,3’e bir yükseliş yaşamıştır. Endonezya 2018 yılında, 15-24 yaş grubunda yüzde 14,4 den yüzde 6,2’ye düşüş yaşamıştır.

Sonuç

İslam iktisadı; insanın helal yollarla geçimini sağlamak için çaba göstermesini teşvik eder ve bu konuda her mücadeleyi destekler. Erkek ailesi için para kazanmak için çalışması gerekse de İslam, bir kadının helal yollarla kazanç elde etmesini yasaklamaz. Eğer kadının ekonomik faaliyetlerde bulunmak için yeterli zamanı varsa, çalışarak gelir elde edebilir, mülk sahip olabilir ve kendi işini yönetebilir. İslam'da bir işi yönetebilecek bağımsız bir tüzel kişilik olarak tanınmaktadır. Kadınların güçlendirilmesi, çeşitli kalkınma faaliyetlerine katılmalarına bağlıdır. İslam hukuku, yetişkin bir kadının ticaret, yatırım vb. gibi tüm ekonomik ve finansal meselelerde yer alabileceğini belirtmiştir. Bu, İslam iktisadında kadının kendi başına çalışma ve istediği gibi gelir elde etme hakkına sahip olduğu anlamına gelmektedir. Kur'an, insanları helal yollardan gelir elde etmek için çalışmaya teşvik etmektedir.

Müslüman ülkelerdeki kadınların işgücüne katılım ve istihdam açısından Müslüman olmayan ülkelerdeki benzerlerinin gerisinde kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, yapılan çok sayıdaki araştırma, kadınların işgücü piyasasında aktif olmasını engelleyen unsurların dini temelli olmadığı, daha çok işgücüne katılım kararlarını şekillendiren kültürel değer ve tutumlar olduğunu göstermektedir. Ekonomik ve sosyal alanda gelişmek isteyen her toplum, çalışma hayatında kadın işgücünün katılımını ve kadın istihdamını artırıcı istihdam politikalarını uygulamalıdır.

Yapılan bu çalışmada; İslam iktisadına göre kadın istihdamı ele alınıp incelenmiştir. Çalışmada; İslam iktisadına göre kadının çalışma hayatındaki yeri ve önemi ele alınıp incelenmiştir. Müslüman ülkelerdeki kadın işgücü ve istihdamı istatistiki verilerle karşılaştırılarak, ülkeler arasında farklılık ve benzerlikler analiz edilmiştir. Çalışmada 2015-2020 döneminin incelenmesi planlanmıştır. Ancak ülkelerin 2020 yılına ait istatistiki verilerin çalışma yapıldığı dönemde tam olarak elde edilemediği için 2020 yılı analiz dışı bırakılmıştır. Bu kapsamda öncelikle ülkelerin adı geçen dönemlere ait, 15+, 15-24 ve 25+ yaş gruplarında kır ve kentteki kadın istihdam oranları incelenmiştir. Daha sonra aynı yaş grupları için işsizlik oranları incelenmiştir. Çalışmada temel amaç; İslam iktisadına göre çalışma hayatında kadına verilen önemin ortaya konulması olarak belirlenmiştir.

Çalışmada 2015-2019 dönemi için aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir;

- Kadın işgücü oranına en çok sahip ülkeler Azerbaycan, Endonezya, Malezya ve Nijerya'dır.
- Kadın işgücü oranına en az sahip ülkeler; Yemen, Katar, Umman ve Suudi Arabistan'dır.
- Kadın istihdam oranı tüm ülkeler için 25+ yaş grubunda daha fazladır.
- 15-24 yaş grubunda ise kadın istihdam oranının daha düşük olduğu görülmektedir.
- Kadın istihdam oranının en fazla olduğu yıllar 25+ yaş grubunu
- Kadın istihdam oranının en az orana sahip olduğu yıllar ise 15-24 yaş grubunu kapsadığı ortaya çıkmıştır.
- Kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülkeler; Katar, Malezya, Endonezya ve Azerbaycan'dır.
- Kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülkeler; İran, Mısır, Yemen ve Ürdün'dür.
- Kadın işsizlik oranlarının en düşük olduğu ülkeler; Bangladeş, Endonezya, Nijerya, Umman ve Bahreyn'dir.

Diğer yandan, İslam iktisadı insanın helal yollarla geçimini sağlamak için çaba göstermesini teşvik eder ve bu konuda her mücadeleyi destekler. Müslüman, kabiliyetine en uygun mesleği seçmeye çalışan insandır. İslam iktisadına göre; bir kadın helal yollarla kazanç elde edebilir. Yine kadın ekonomik faaliyetlerde bulunmak için yeterli zamana sahipse, çalışarak gelir elde edebilir, mülk sahip olabilir ve kendi işini kurabilir ve yönetebilir. İslam hukukuna göre; yetişkin bir kadının ticaret, yatırım vb. gibi tüm ekonomik ve finansal faaliyetlerde yer alabilir. Bu, İslam iktisadında kadının kendi başına çalışma ve istediği gibi gelir elde etme hakkına sahip olduğunu göstermektedir. Kur'an, tüm insanları helal yollardan gelir elde etmek için çalışmaya teşvik etmektedir. Bütün bunlar kadının çalışma hayatında yer alarak ve çalışma hayatında kadın istihdamının artırılarak, kadınların

toplumsal ve ekonomik kalkınmada yer alması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ancak bu çalışmadaki mevcut istatistikî verilere göre Müslüman ülkelerde kadın istihdamının istenilen seviyede olmadığı, özellikle bazı ülkelerde, görülmektedir. Bu nedenle kadının çalışma hayatında daha fazla yer almasını sağlayıcı ve kadın istihdamını artırıcı politikaların geliştirilmesi ve uygulamaya geçirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Kaynakça

Abbas, S. M. S. (2012). Women of Islamic faith in trade and commerce: An economic sociological study. *VSRD-IJBMR*, Vol. 2 (3), 235-5.

Ag, İ. M., & Baru, R. (2017). The principles of Islamic economics and their implementation in Indonesia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7, No. 4, 331-344.

Akhtyamovaa, N., Panasyuka, M., & Azitova, R. (2015). The distinctive features of teaching of Islamic economics: Philosophy, principles and practice. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2334 –2338.

Askari, H., & Taghavi, R. (2005). The principle foundations of an Islamic economy. *BNL Quarterly Review*, vol. LVIII, no. 235, 187-205.

Azizah, S., T., & Prasojo A. (2019). Islam, women labor and economic development. *Conference on Islamic management, accounting, and economics (cirmae) proceeding*, Vol. 2, 221-234.

Choudhury, M. A. (1983). Principles of Islamic economics. *Middle Eastern Studies* (Vol. 19, No. 1, pp. 93-103).

Furqani, H. (2019). What is Islamic economics? The view of Muhammad Baqir al-Sadr. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, Vol. 5 No. 2, 63-71.

Nienhaus, V., (2010), Fundamentals of an Islamic Economic System compared to the Social Market Economy A Systematic Overview, KAS International Reports.

Parveen, S., & Rubab, I. (2013). Islamic perspective of women's employment: Cottage industry development for rural women of Pakistan. *Al-Qalam*, 55-69.

Suryani. (2012). The significance of Islamic economics study in discipline of modern economics. *Journal of Indonesian Economy and Business*, Vol. 27, No: 1, 111-121.

Tabakoğlu, A. (2016). İslam iktisadına giriş. *Dergâh Yayınları*.

Ullah, M., Mahmud, T. B., & Yousuf, F. (2013). Women entrepreneurship: Islamic perspective. *EJBM-Special Issue: Islamic Management and Business*, Vol.5 No.11, 44-52.

Zaim, S. (2010). İslâm ekonomisinin temelleri. İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Yayını



**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:
DEĞER, ÇALIŞMA
VE İKTİSAT İLİŞKİSİ**

DEĞERLERİN İKTİSADİ HAYATTAKİ ROLÜ

Sami ŞENER*

İktisadi hayat, insanın sosyal sistemdeki ihtiyaç ve gereklilikleri çerçevesinde fiziki ve teknolojik çabalarıyla ortaya çıkan bir eylem olarak kabul edilmektedir. İktisadi faaliyet, eşya ve teknoloji ile gerçekleşirken, insan böyle bir sistemde değerleri ile kendi kültür ve bakış açısını ortaya koymakta ve böylece iktisadi hareket sosyal bir boyut kazanmaktadır.

İnsan, iktisadi faaliyeti bir sistem içinde gerçekleştirirken; değerler, bu sistemin sosyal, ahlaki ve kültürel boyutunu düzenleyerek sistemi insanileştirir. Kültürel değerler, İktisadi faaliyetin hukuki ve ahlaki bir çerçevede gerçekleşmesini sağlar. Faaliyetin, sadece eşya ve teknolojik boyutlar içinde kalmasına izin vermez. İktisadi ve yönetim çalışmasına, değerlerinden bir ruh ve anlam katar.

Çalışma; iktisadi hayatın kurumsal yapısına insani ve sosyal “değer fikri”ni yerleştirme hedefine odaklanmak zorundadır. Aksi halde, insanın önem ve kıymeti, diğer üretim araçlarından farklı olmayacaktır. İnsanın, sosyal nitelik ve hedefleriyle iktisadi sistemi belirleyici ve düzenleyici rol oynadığının farkına varması lazım. İslam anlayışı, Liberal ve Kapitalist sistemlerin, eşya ve teknoloji merkezli anlayışlarından farklı bir ekonomik düzen fikrine ait, kural ve anlayışlara vurgu yapmaktadır. Bu yönüyle, iktisadi hayattaki insan ilişkilerinin ve kurumsal sistemin, farklı bir modelleşme içine girmesini teklif etmektedir.

Anahtar kavramlar: İktisat, Hayat, İhtiyaç, Değer, Sosyal, Kültür

* Prof. Dr., Karatay Üniversitesi

Giriş:

İktisadi hayat, kendiliğinden ortaya çıkan bir olay değildir. İnsan hayatı, biyolojik ihtiyaçların yanısıra, sosyal ihtiyaç ve gerekliliklere de sahiptir. Hatta sosyal ihtiyaçlar; iktisadi ihtiyaçları da bünyesinde barındıran kapsamlı bir özelliğe sahiptir. Çünkü iktisadi faaliyet, sadece hammadde, mal ve makinaların ortaya koyduğu bir sistem değildir. Bütün bu iktisadi birimler ve fonksiyonlar, insanın inanç, ahlak ve düşünce sistemlerine göre şekil alan kurumsal bir modeli haline İslam toplumlarındaki vakıf, esnaf dernekleri uygulamasıyla görebilmekteyiz. Özellikle çalışma hayatı, iktisadi faaliyetleri düzenleyen ve onlara biçim veren bir kültür ve sosyal değerlerle önemli ölçüde ilişkili durumdadır. Çalışmamız, bazı iktisadi doktrinlerin sosyal yapı ve sistemleri kendi mantığına göre çalıştırmasının doğru olmadığını, sosyal değer ve kültürlerin, iktisadi ve dolayısıyla çalışma hayatına yön vermesi gerektiği gerçeğini ortaya koymaya çalışacaktır.

Kültür nedir ve nasıl bir fonksiyona sahiptir?

Kültür, birçok sosyal bilimci tarafından düşünüş, yaşayış ve sosyal hayatın diğer alanlarında belirleyici bir faktör olarak kabul edilmiştir. Özetle, insan kaynaklı ve insanın değer verdiği ve hayatını düzenlemede referans aldığı inanç, fikir ve ahlaki değerlerin bir çerçeve oluşturduğu yaşama felsefesi olarak açıklanmaktadır.

Bu tariflerden de anlaşıldığı gibi kültür, insan ve inanıp, kabul ettiği ve benimseydiği bazı değerler ile olan ilişkisi ile ortaya çıkan bir kavrayış ve yaşama tarzı olarak gerçekleşmektedir.

İktisadi faaliyeti ve onun kurumlarını, insani ve sosyal düzlemde çıkarıp, onu pozitivist ve materyalist bir sistemin emrine vermenin gerekçesinin, yine insanın kendisini anlayamaması ve tanıyamamasıyla açıklanabilmektedir.

İşletme faaliyeti; insanların sadece fiziki ve ekonomik çabalarıyla izah edilirse, tam olarak açıklanmış olamaz. Çünkü insan; düşünceleri, tutumları ve ilişkileri ile iktisadi hayatın ve işletmenin en dinamik ögesidir. Bu bakımdan eşya ve makinaları planlamadan önce insan unsurunu planlamak gerektiği bugün anlaşılmıştır (Şener, 1994: 1).

Günümüzde iş hayatı, her yönüyle kapitalist bir sistemin anlayışı ve metotlarıyla yürütülmektedir. Burada, kapitalist kültür ve insan anlayışı ile kültür dünyamızın eksenini teşkil eden İslam dininin inanç ve ahlak sisteminin nasıl uyumlu hale getirmeye çalışıldığını açıklamak gerekiyor.

Şu anda, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapısının, ileri bir kapitalist sistemin ihtiyaç ve beklentilere uygun hale getirilmesi ve onları hayatında gerçekleştirmeye zorlanması, oldukça düşündürücü bir yaklaşımdır. Üstelik kapitalist sistemlerdeki sosyal adalet ve gelir dağılımı ile piyasa sistemlerindeki acımasız rekabet ve çalışma düzeni sürekli problemler oluştururken bu sistemin sürdürülmeye çalışılması, anlaşılması zor bir durumdur. Bu hal, sosyal olay ve sistemlerin kültürlerle uygun olması ile ilgili gerçeğe de aykırıdır.

Bilindiği gibi, tüketim arzusu kapitalist ekonomi yanlılarınca, ekonomik yönden doyum noktasına gelen bir toplumun, psikolojik ve fiziki manada boşalması olarak gündeme gelmişti. Bu arzu, uzun zamandır liberal ekonomistler ve iş adamları tarafından tutuşturulan bir meşale haline getirilmiştir.

İktisadi Sistem ve Değer Anlayışı Üzerine

İktisadi sistem, Batı bilgi anlayışına göre iktisadi sistemin, iktisadi kanunların rehberliğinde gerçekleştiği söylenir. Bu konu, yanlış olmamakla beraber eksiktir. Çünkü iktisadi kanunlar, insanların düşünce ve değerleri doğrultusunda yönlendirilir ve hatta değiştirilebilir. Çünkü iktisadi faaliyetin bir yönü; her ne kadar insan ve makinalar yardımıyla gerçekleşiyorsa da, onun yönetim, kar dağıtımı ve üretim vasıtalarına sahip olma konusu, bir yönüyle hukuki, bir yönüyle de ahlaki bir konudur. Yani, insanlar; isterlerse, sistemi kendi lehlerine çevirebilir veya bazı kuralları etkisiz hale getirilebilirler. Bunun bir diğer açıklaması ise, sosyal ve kültürel değerlerin, iktisadi sistemin niteliğini değiştirebilecek bir güce sahip olmasıdır.

Karl Polanyi, kapitalist iktisadi şöyle açıklar: İktisat, sosyal ilişkiler içine yerleşecek (embedded) yerde, sosyal ilişkiler iktisadi sistemin içine yerleşirler. İktisadi unsurun toplumun varoluşçu açısından taşıdığı hayati önem başka bir sonucu varılmasını engeller. Çünkü bir kez iktisadi sistem, belirgin dürtülere dayanan ve özel sosyal konulara yol açan ayrı kurumlar aracılığıyla düzenlenince, toplumun

da bu sistemin kendi kanunlarını göre işlemesine imkân verecek biçimde düzenlenmesi gerekir.

İnsanın emek gücünü kullanırken, sistem aynı zamanda bu etikete yapışık fiziki, psikolojik ve ahlaki bir birim olarak “insanı” da kullanmak durumundaydı. Kültürel kurumların koruyuculuğunu kaybeden insanlar, maruz kaldıkları sosyal etkiler altında yok olabilir, günah, sapıklık, cinayet ve açlığın yol açtığı şiddetli sosyal çözümlerin kurbanları olarak ölüp gidebilirlerdi (Polanyi, 2020: 101-120).

İktisadi faaliyet, gerek felsefi anlamda gerekse işletme sisteminde olsun, belirli bir zihniyetin ürünü olarak ortaya çıkar. Fakat zihniyet, dini ve ahlaki değerlerin istikametinde gelişir.

Sabri Ülgener, iktisadî zihniyeti şöyle tarif eder; “İktisat suje veya sujelerinin (ister üretici, ister tüketici veya yönetici olsun) benimsedikleri hareket ve davranış normlarının söz ve deyim halinde ve çoğunlukla telkin yollu açıklanışıdır. Bir bakıma genelde hepsi de belli bir bakış açısında bütünleşmiş haliyle sürdürülen değer hükümleri, tercih ve eğilimler toplamı. Daha kısacası: Dünyaya ve dünya ilişkilerine içten doğru bir tavır alış” (Ülgener, 1983: 18-19).

Sosyal ve iktisadi sistemlerin, medeniyet anlayışı doğrultusunda bir zihniyet içinde geliştiğini söyleyen Alex Muchielli de zihniyeti, bir değerler ve tutumlar bütünü olarak kabul eder:

Bir zihniyet, çeşitli mensubiyet gruplarıyla ilgili değerler dizisinden oluşur: ferdi kendi geniş kültürel grubunun değerleri (mesela Batı Medeniyeti); kendi millî kültürel grubunun değerleri (Fransız toplumu); içinde yaşadığı çeşitli daha dar grupların değerleri (ailesi, mesleki grubu, siyasi grubu vs.) bu değerlerden hareketle şu zihniyetler sayılabilir: Batı zihniyeti (rasyonalist ampirist, bireyci ...); Fransız zihniyeti (bireyci, anarşist eleştirel ...); ya da şu veya bu mesleki zihniyet (Muchielli, 1991: 47).

Jacob Viner, kapitalizmi şu cümlelerle açıklar:

Acımasız bir sanayi uyarınca kutsanmış ve sınırsız bir servet kovalamacası, ferdi tüketim ya da iane harcamalarının katı biçimde sınırlandırılması; vaktin ve dikkatin para üstünde yoğunlaşması, başkalarıyla iyi geçinmenin zihni meşgalelerinden sarfınazar etme, emeğin acımasızca sömürülmesi, karşılıklı ilişkilerde

namuslu olmaya yalnızca “biçimsel yasallık”ın koyduğu sınırlar çerçevesinde riayetir (Viner, 1941:151).

İktisadi faaliyet, salt kazanç ve menfaat mekanizması olarak hareket etmez. Aynı zamanda başkalarının hak ve hürriyetlerini de dikkate almak zorundadır.

İktisadi, siyasi yahut fiziki iktidarın, ona sahip olanlarca herhangi bir şekilde kötüye kullanılma ihtimaline karşı, fert hürriyetini garanti eden sosyal adalet; aynı zamanda toplumun tüm kesimlerini hürriyetin gerektirdiği sorumlulukla yükümlü tutar (Nakvi, 1985: 107).

Her hayvan cinsi, otomatik surette içten gelen emirlere göre davranır. Bu onun için kâfidir. Fakat insan topluluklarında tabiat, sadece içgüdülerle arzu ettiği düzeni elde edememekte, eğilimler arasında ahenksizlik görülmektedir. O zaman bu içgüdü ve eğilimleri sıralamak, içlerinden bazılarını diğerinin emrine vermek gerekmiştir. İşte ahlâk meselesinin ana gerekçesi burada yatmaktadır (Nakvi, 1985: 44).

Dolayısıyla iktisadi sistem ve faaliyetler de, ahlakın kontrolü altında yürümesi gerekmektedir.

Yönetim ve İnsan İlişkileri

Günümüzde geçerli olan insan kaynakları yönetimi ile ilgili problem, onun bir sosyal perspektif düşünceden yoksun, sadece ekonomik yönetime dayalı olmasıdır. Gelişen yönetim ve organizasyon bilimi birçok ekonomik ve teknik problemleri çözmüştür. Fakat insan katılımları sistemde büyük rol oynamasına rağmen, bu bilimsel gelişmeler insan faktörlerini içermemektedir. Oysaki insan faktörleri, kapitalist sistem içerisinde birçok perspektifi anlamak için gereklidir. Çünkü “önemli faktörler” olarak kabul edilen insan davranışları üretimi arttırabilir ve yönetime yardımcı olur. Ancak, şimdiki yönetim ve işletme perspektifleri sosyal birleşme, güven ve sosyal etkileycilik gibi insan davranışlarının iç dünyasının dinamiklerini düşünemez. Yeni yönetim sistemleri oluşturulduğu ve açıklandığı zaman, insan davranışlarının rolü unutulmuştur. Organizasyon sistemi içerisinde sosyal ve psikolojik rol oynayan insan davranışlarının dinamik alanı için özel bir

rol oynayabileceğine inanıyorum. Fakat sosyal boyut çok özgün olduğundan dolayı, insan davranışlarına bu sistem de belirleyici bir pozisyon vermek için gereklidir.

İş hayatı, sosyal çevre ile ilgi kurulmadan açıklanamaz. Toplumsal hedefler, belli yönleriyle iş hayatında kendilerini göstermek imkânını bulurlar. İnsan ruhuna etki edecek bütün faktörler, iş yerinde geçen zamanını etkileyerek onu daha yumuşak ve etkin hale getirebilir.

Sosyal çevrenin etkisiz ve verimsiz oluşu, kişinin çalıştığı müessesedeki sosyal ilişkilerin sağlıklı bir zemin üzerinde oturmadığını gösterir. Ast-üst ilişkilerinin anlayış ve düzen içerisinde kurulması gereği, konunun bir yönünü teşkil eder. İkinci olarak, çalışanların birbirleri arasındaki bütünleşme, sevgi ve saygı da çalışma ahengini temin etmekle kalmaz; huzurlu bir ortamın kurulmasına sebep olur. Bazı araştırmalar, sanayi işletmelerindeki “programlanmış insan kitleleri”nin sıkıntı ve problemlerden kurtulamadıklarını söylüyorlar (Şener, 1994: 1).

İşletmeyi ve onun oluşturduğu teşkilatı, insanın sosyal hayatının bir parçası ya da toplumu meydana getiren güçlerin biçimlendirdiği bir beşeri müessese olarak ele alanlar, işletme ve toplum yapısı arasındaki etki-tepki münasebetlerine büyük önem vermektedirler (Tümer, 1975: 59).

İşletmenin yönetimi, iktisadi faaliyetin belki de en önemli sosyal boyutunu ve insanla ilgili olarak gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu özellik, insanı ve onun iş hayatı içindeki hak ve ilişkilerini gözönüne alan bir çalışma alanını düzenlemektedir. Bu yönüyle de kültür ve ahlaki değerlerin etkin olduğu bir sisteme gerek vardır:

Eğer idarecilik biçimi, teşkilatlı bir süreç olarak düşünülürse o, iktisadi münasebeti olmaktan çok bir hâkimiyet münasebetidir. Çünkü o, yönetilenlerin tasdiki ile ortaya çıkmış ve müessese halini almıştır. Yönetim belli bir gayeye yönelmiş fiil; yöneten-yönetilen gibi ikili bir toplumsal farklılaşma; hiyerarşik bir süreç, sosyal bir teşkilatlanmadır.

Yönetimin sosyal bir süreç olması, idari çabaların sadece insanları ve insan ilişkilerini kapsayan organizasyon meselesi kabul edilmesi manasına gelmez. Yönetim fonksiyonunun amaçları; örgüt içi değerler sistemi ve ferdi tavırlarla da

İlgilidir. İnsanı, önce insan olarak kabul eden ve onu çok yönlü ele alabilecek çalışma ve yönetim felsefelerinin işletmelerimize hâkim olması kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Bu yaklaşım, bizim kültür ve ahlaki değerler sistemimizden kaynaklanan bir anlayışla gerçekleşme ihtiyacını doğurmaktadır.

İnsan yönetimi davranış bilimleri açısından en genel ifade ile “insan davranışlarına yön verme” manasını taşır. Bu sebeple sosyoloji ve davranış ilimleri, idarecilerin beşeri kabiliyet ve maharetlerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynar.

İdareci sosyal bir muhit durumunda olan işletmede, çalışanların yönetim ve birbirleri ile olan münasebetlerinden kaynaklanan problemlere çare getirmek durumundadır. Yönetici aynı zamanda sosyal ortamın yapısını, unsurlarını, müesseselerini işleyiş ve gelişme açısından değerlendiren sosyoloji, psikoloji ve antropoloji gibi davranış ilimleri sahasında bilgi sahibi olmalıdır.

İş yerindeki bütün grupları incelemek, gruplar arasındaki münasebetleri o grupların psikolojik ve ahlaki dünyalarındaki arzuya göre bir şekil vermek ve iş yerini bu suretle huzura kavuşturmak, yönetimin can damarıdır. Bu görüşü, yönetimin ve ülke gerçeklerinin izin verdiği ölçüde benimsemek ve her şeyden önce tarafların haklarını zedelemeyici bir “istekler çeşidini” içine alması gerekmektedir. Bu konu, toplumda yerleşmiş inanç ve ahlak değerlerinin benimsenmesi ile mümkün olabilir. Çünkü bu değerler, toplumda sınanmış ve faydaları görülmüş bir yaşama sistemini meydana getirmiştir.

Kişilerin çalışma felsefeleri toplumların kültürlerine bağlıdır. Davranış kalıpları ile değer ve tutumlarıyla, kısacası tüm öğeleriyle kültür, toplumun üyelerinin davranış ve düşüncelerine yön verecektir. Kültürün sınırlayıcı yapısı içinde olan kişinin yönetim felsefesinin kültürel değerlere uymaması problem getirecektir. Toplum kültüründeki inanç sistemi çoğu zaman ast-üst ilişkisinin biçimini belirler. Dini ve ferdi inançlar grup içinde grup üyeleri arasındaki bağı belirlediği gibi, grubun biçim yönünden lideri olan yönetici için de tutumları belirler.

Yönetici, toplum ve grup kültürünün baskın öğelerini ve baskınlık derecelerini bilir ve kendisinin kültürün o yönü açısından üstün olduğunu personele kabul ettirirse, yürütme fonksiyonunun uygulanması kolay olacaktır.

Ahlak ve İş Hayatı

Ahlak öncelikle bir ruh eğitimidir. Ahlak, huy ve karakter denilen özelliklerden meydana gelir. Karakter ve huy, insandan yerleşmiş bir melekedir. Fakat bu melekelerin de besleneceği temel bir kaynak gereklidir. Bu kaynak da, dini değerlerdir. Bu meleke kazanılmış öyle bir alışkanlıktır ki, onun varlığıyla fiil ve hareketler kendiliğinden belli bir hedefe yönelir. İş ahlakı, ahlakın çalışma alanına ait görünüş ve prensiplerinden oluşmuş yönüdür. Yoksa iş ahlakı diye ayrı bir kavram söz konusu değildir.

İş ahlakı uygulamasını çok doğu medeniyetlerinde görüyoruz. Çünkü doğuda din, batıdaki gibi saygınlığını kaybedip, hayat dışına itilmiş değildir. Batıda da dinin hayattan soyutlanması, uzun süre devam etmemiş; eskisi gibi olmasa bile belirli bir saygınlığı tekrar kazanabilmiştir. Fakat dinin geçirdiği bu olumsuz macera, onun ekonomik ve politik hayatta etkisiz hale gelmesine yol açmıştır. Bu yüzden batıda iş ahlakının temelleri çoğunlukla laik görüşler üzerine kurulmuştur.

Yapılan araştırmalar da göstermiştir ki, iş şartlarının ıslahı ve iş ücretlerinin artırılması; emeğin randımanı üzerinde müsbet tesirler meydana getirmekle beraber, bu konuda yegâne neticelerden biri, randıman artışı hususunda işletme dâhilindeki beşeri münasebetler arasında yapılan yeniliğin büyük rolü olduğudur. Hatta bu sonuncu faktör, bütün faktörlerin tamamından daha tesirlidir.

Sosyolog Fındıkoğlu, Amerika'da sosyal ve kültürel değerlerin, iş hayatında ciddi ve olumlu bir değişiklik meydana getirdiğini açıklamaktadır:

Amerika'da ortaya çıkan Beşeri Münasebetler Teorisi'nde adeta kanunlar bir tarafa bırakılmış, işlerin içine girilerek buradaki sosyal gruplar arasındaki münasebetlere psikoloji, sosyoloji, psiko-sosyoloji gözlüğü ile bakılmaya başlanmıştır (Fındıkoğlu,1962: 16).

Bu yaklaşım, bizim Türk-İslam medeniyetinde sahip olduğumuz ve uyguladığımız, insani yaklaşımın yeni bir versiyonundan başka bir şey değildir.

“İktisat”, kelime manası itibarıyla diğer anlamlarının yanında orta yol, yani itidal anlamına da gelmektedir. Ahlak felsefesi kitaplarında amaçlanan şey de insanın bütün konularda itidal üzere hareket etmesidir (Beşer, 2014: 3).

Çalışmak iktisadi bir faaliyet iken, ücret onun ahlaki ve hukuki değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan sosyal bir değerlemesi idi. Ücretin kalıplaşmış bir şekli ve ölçüsü olmadığı gibi, ücreti değerlendirme konusunda insanın diğer hayati ihtiyaçları da dikkate alınmak durumundaydı. Çünkü hayati ve sosyal ihtiyaçları karşılayamayan bir ücret, hiçbir zaman kendisinden beklenen hizmeti ortaya koyma imkânına sahip değildir. Gerçek hayat bu çeşitliliği içinde göz önüne alınca, dış karakteristikleri altında ancak derinliğine inmek suretiyle kavrayabileceğimiz bir duyuş ve inanış dünyasının var olduğu anlaşılır (Ülgener, 1991: 21-22).

Müslüman İktisatçılar, İslami değerler ile gerçekleşen iktisadi çalışmaların insanı ve toplumu çok boyutlu bir şekilde kucakladığını ve işletmeleri daha insani ve medeni bir çalışma sistemi içerisinde ve hür bir şekilde çalıştırdığını belirtmektedirler:

Mannan, İslam iktisadının İslami değerler doğrultusunda gerçekleşebileceğini belirtmektedir:

Mannan'a göre İslam iktisadı, İslâmî değerlerden esinlenen toplumun iktisadî sorunlarını inceleyen bir ilimdir (Mannan, 1976: 16).

İslam iktisadı kişilere iktisadi alanında bir özgürlük tanımaktadır. Ancak verilecek olan bu özgürlük, Müslümanın inanmakta olduğu ahlâkî ve manevî değerlerle sınırlıdır. Bu temel unsur bakımından İslam ekonomisi ile kapitalist ve sosyalist ekonomi arasında açık bir farklılık görülmektedir (Sadr, 1980: 290).

Sosyal değerler, sosyal bilimlerin önemli bir konusudur. Bu yüzden, sosyal bilimlerin iktisadi faaliyet ve işletme ile ilgili çalışmaları, kendi kültür ve değerleri açısından ele alma mecburiyet bulunmaktadır. Aksi halde, iktisadi sistemi kendi prensipler ile açıklamak, herhangi anlamlı bir değeri bize vermeyecektir.

Önemli iktisatçılarımızdan Kılıçbay, sosyal ilimlerin konusu olan değerler sisteminin işletmelerin karar merkezi üzerindeki etkisini şu cümlelerle dile getirmektedir:

Fert psikolojisi, ahlâk, örf ve âdetler, sosyal felsefe ve sosyal düzen, onun karar ve tercih mekanizması üzerinde etkili olan amiller arasında yer almaktadır (Kılıçbay, 1976: 6-7).

İslam'ın temel kaynakları olan Kur'an'a ve sünnete baktığımız zaman, bunların Kapitalizm, Sosyalizm, Anayasa Ekonomisi, Anayasal Politik İktisat vb. bir ekonomik teori, doktrin veya sistem önermediğini, bunun yerine, ahlâk değerlerinin hâkim kılınmasına, adaletin gerçekleştirilmesine, gelirin adil paylaşılmasına, haksız kazanç yollarının tıkanmasına, insanların birbirine haksızlık yapmalarının önlenmesine, fakirliğin ortadan kaldırılmasına yönelik birtakım hükümler getirdiğini görürüz. Biz bunlara temel veya kurucu ilkeler/değerler de diyebiliriz (Gül, 2010: 15).

İş hayatında emekle ilgili düzenlemelerin, bir manada insanı; sosyal sistemden ayırarak kişiyi kapitalist sistemin bir parçası haline getirmek olduğunu, Polanyi şu cümlelerle açıklamaktadır:

Emeği diğer hayat faaliyetlerinden ayırıp, piyasa kurallarına boyun eğmeye zorlamak, bütün organik varoluş biçimlerini yok etmek ve onların yerine yeni bir düzen, parçalara ayrılmış, ferdiyetçi bir düzen koymak manasına geliyordu. Böyle bir yıkım planına en iyi sözleşme özgürlüğü prensibinin uygulanması hizmet edebilirdi. Uygulamada bu, sözleşme dışı akrabalık, komşuluk, mesleki ve inanç ilişkilerinin ortadan kaldırılmasını gerektiriyordu. (Polanyi, 2020: 231).

Uygulamada insanı değersiz gören ve onu maddi faktörler gibi değerlendiren hatalı batıcı felsefe, beşeri faktörü tatmin edip, huzura sokamamış, bu bilgilerin uygulanmasını gereği gibi gerçekleştirememiştir. Çünkü olay sadece insanın maddi açıdan tatmin edilmesi değildir. İnsanın diğer insana ve eşyaya insanca yaklaşması bir gönül meselesidir. Kapitalizmin acımasız ve katı ekonomik kanunları, böyle bir yaklaşımına imkân vermediği için alınan tedbirler geçici ferahlıklar getirmekte; köklü çözümler sağlayamamaktadır.

Bir işletmecilik öğretim mimarisi sonucunda rekabete yaklaşım, müşterilere bakış, çalışanlar ve diğer paydaşlarla iletişim konularında insanı odağa alamayan, kendi uzmanlık alanına sıkışmış oldukça sığ ve dar kalıplarla sıkışmış mezunları iş dünyasına kazandırdığımızın ne kadar farkındayız acaba? Sadece işletmecilik konuları ile sıkışmış ve sosyal bilimlerin diğer alanlarından işletmecilik öğretimi alan gençlere işletmenin ekonomik olmakla birlikte sosyal, kültürel, politik, stratejik ve ekolojik etkileşimlerini bütün olarak gösteremeyen bir öğretim mimarisinden başkaca sonuç beklenmesi de doğru bir beklenti değildir (Torlak, 2021).

İnsanların iş ahlakını hayatta merkezi bir hayat ilgisi ve hoş bir gaye olarak görmektedir. Onlar işi sevmeye ve ondan tatmin elde etmeye eğilimlidir. Çalışanlar, genellikle organizasyona ve onun gayelerine diğer çalışanlara karşı yaptıklarından daha fazla bir bağlantı içindedirler. Genelde manevi duygular, insanların saygı duyduğu değerlerdir. İçten gelen bir duygu, insan için daha değerlidir. İnsanlar inandıkları değerler için daha fazla fedakârlık yaparlar.

İnsan ilişkilerinde meselelerle karşı karşıya kalındığında, insan motive yöntemlerini uygulamak; sosyal ilişkileri sistematığe oturtmak açısından gereklidir. Bu süre içinde en etkili yol, değerlere dayalı sistemi yeniden yapılandırmaktır.

Ahlaki duygular da yöneticilere yeni anlayışlar ve büyük perspektifler sağlayan bir başka motive edici güç olarak kabul edilmelidir. Bizim manevi ihtiyaçlarımız şu şartlarda karşılanmış olur: a) çalışmalarımızda anlam bulduğumuz zaman, b) yaptığımız şey farklılık yarattığında c) hizmet edebiliyor olduğumuzda. Bu bir kişisel gelişim alanıdır. En iyi insanları tutmak için kuruma ait değerler, var olan çalışanların ihtiyaçlarına cevap vermeli ve işyerinde kişisel memnuniyeti bulmalarına yardımcı olmak gerekiyor. Bu iki mesele, ancak çalışanların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik değer odaklı ve bir vizyona sahip kurum kültürü oluşturarak çözümlenebilir (Barret, 2006: 1).

M.J. Kramer, değerlerin rolünün bir şirket deneyimini nasıl şekillendirdiğini şöyle anlatmaktadır: “Öz yansıtıcı çalışmasına tabi olan grup, bizim kim olduğumuzu ve kurumda ne için bulunduğumuzu temsil etmekteydi. İşlev, coğrafya, seviye farklılığı gibi bölünmelere bakılmaksızın bizi birbirimize bağlayan ortak değerlerin var olduğu gösteriyordu. Çünkü insanlar kurum için ne kadar eşsiz olduklarını düşünmeye başlamışlardı. Bir ferdin, grubun ya da birimin tekil katkısına odaklanmak yerine, hepimizde ortak olan şeylere bakmaya başlamıştık” (Kramer, 2011: 85-86).

İslami değerlerin, İşletmelerdeki uygulamasıyla ilgili olarak, Malezya’daki gelişmeleri incelediğimizde, değerler sisteminin nasıl iktisadi sistemin içerisinde fonksiyoner bir hale gelmiş olduğunu anlayabiliriz.

Azmi’nin Malezya’da yaptığı çalışma değer sistemleri ile yönetim politikaları arasındaki bağlantı hakkında bazı ilginç sonuçlar göstermektedir. Azmi, Malez-

yalı İslam işletmelerinde değerler ile örgütsel performans arasında güçlü bağlar bulmuştur. Bu örnek, aynı zamanda “değer merkezli” kurumların yüksek üretim imkânâ ulaştığını ve önemli bir güç oluşturduğunu açıklamaktadır.

Bu çalışmanın evreni Malezya’da ki İslam kuruluşlarını kapsıyor. Çünkü Müslüman insan kaynakları uygulamaları, diğer kuruluşlarla kıyaslandığında en yüksek katılımın bu kuruluşlarda olduğu görülür. Adı geçen kuruluşlar şunları kapsar. IKIM, ILIM, ISTAC, USIM, UIAM, KIAS, KUIS, KISDAR, JAKIM, YADIM, YAPIEM, MAIS, JAIS, BIMB, BMMB,

ZakatCentre, Baitul Mal, ABIM, PERKIM, IBFIM, SyariahCourtü MPI, Takaful, KIPSAS,

INSANIAH, KOHILAL, INDAH, ve diğerleri. Bu nedenle İslami kuruluşlar devlet kuruluşları, NGO ve özel sektör olarak sınıflandırılmıştır (Azmi, 2009: 4).

Günü ve geleceği kurtarmak, içinde bulunulan sosyal ve ekonomik şartların gerçekçi analizini yaparak; sistemleri, insan ve toplumsal ihtiyaç ve gereklilikler açısından değerlemek suretiyle mümkün olabilir. Bunun için de, statükocu bir mantık ile değil, değerlere dayalı dinamik ve analizci bir düşünce içinde olaylara bakmak gerekir.

Sonuç

Türkiye’de sürekli siyasi, iktisadi ve teknolojik alanda değişimler gerçekleşirken, bunların yorumlu olarak ve sonuçları itibariyle karşımıza çıkması, ülkenin gelişmişliğine değil; iktisadi sistemin giderek belli kişi ve gruplara bağımlı ve kontrollü hale geldiğini belgelemektedir. Çünkü bir toplumu ilgilendiren her türlü yeni program ve strateji, o toplumda yaşayan insanların bilgisi ve desteği ile ortaya çıkmalıdır.

Fakat ne gariptir ki, ülkedeki siyasi ve ekonomik öncüler; toplumla ortak düşünme ve toplumsal hareketleri işlerliğe kavuşturma noktasında korkunç bir kopukluk ve vurdumduymazlık içerisindeyler. Bunun sonucu olarak da, hal-

kın ve toplumun değerlerinden uzak bir planlama ve ekonomik sistem geçerli olmaktadır.

Bu olay öyle bir hale gelmiştir ki, 21. yüzyıla girerken; bilginin ve çok kültürlü siyasi, ekonomik görüşlerin geliştiği bir dönemde, iktisat ve işletme alanlarının küresel sistemlerin baskısına tutuculuğuna ve totaliter gücü altına girdiği görülmektedir. Bu durum, haksızlık ve sömürülere yol açmaktadır.

Sonuç olarak; iktisadi sistem ve onun uygulaması olan işletmelerin insanı ve ahlaki değerler ile kültür ve sosyal yapımıza uygun olarak, yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu yüzden, toplumu siyasi, ekonomik ve bilgi-teknolojisi alanında yönlendirmeye çalışanlar, öncelikle toplumun sahip olduğu sosyal değerlere ve psikolojik duruma dikkat etmelidirler. Aksi halde, sadece tüketici yapmak istedikleri bu toplum, bir gün gelir, kendilerini rahatsız edebilecek yanlışlıkların ve çıkmazların içine düşebilir.

Öte yanda; ülkenin yoğun sosyo-ekonomik sıkıntıları, barınma, gıda, eğitim ve sosyal güvenlik alanındaki yığınla problemine rağmen, üretici olamayan, strateji geliştiremeyen ve toplumu ile yüzyüze gelemiyen sistemlerin bu yönelişteki rolünü dikkate almak durumundayız.

KAYNAKÇA

Barrett, R. (2006). Building a vision-guided, values-driven organization. *El-sevier*.

Beşer, A. H. (2014). Ahlakta iktisat: Ahlâk-ı Alâî'de iktisadi meseleler. *İş Ahlakı*, 7(1), 5-21.

Findıkoğlu, Z. F. (1962). Sanayi müesseselerinde insanlar arası ilişkiler teorisi ve onun felsefi temelleri. *Türkiye Harsi ve İçtimai Araştırmalar Derneği*.

Gül, A. R. (2010). İslam iktisat düşüncesinin Kur'an'daki temelleri. Ankara Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Dergisi, 51: 2, 27-78.

Kılıçbay, A. (1976). İktisadın prensipleri. Kalite Matbaası.

Mannan, M. A. (1976). İslam ekonomisi teori ve pratik. Fikir Yayıncılık.

Muchielli, A. (1991). Zihniyetler (A. KOTİL, Çev.).

Nakvi, H. (1985). Ekonomi ve ahlak (İlhan Kutluer, Çev.). İnsan Yayınları.

Polanyi, K. (2020). Büyük dönüşüm (Ayşe Buğra, Çev.). İletişim Yayınları.

Sadr, M. B. (1993). İslâm ekonomi sistemi. Rehber Yayıncılık.

Şener, S. (1994). İşletmenin sosyal dünyası (Prof.Dr.Sabahaddin Zaim'e armağan). İktisat Fakültesi Yayını.

Torlak, Ö. (2021). İşletmecilik ve iktisat öğrenimi üzerine. Ankara sosyal bilimler vakfı söyleşileri.

Tümer, M. (1975). İşletme nedir. Fatih Yayınevi.

Ülgener, S. F. (1991). İktisadi çözümlenin ahlak ve zihniyet dünyası fikir ve sanat tarihi boyu akisleri ile bir portre denemesi. Der Yayınları.

Viner, J. (1941). Marshall's economics in relation to the man and to his times. The American Economic Review, v. 31, n. 2

İSLAM İNANCINDA VE POSTMODERN DÜNYADA ÇALIŞMA VE İNSAN

Sabriye AKITICI*

İnsanlık var olabilmek için hayatlarını devam ettirebilmek için mutlaka çalışmaktadır. Her toplumda ve inanışta çalışmanın mahiyeti ve ona yüklenen anlam değişmektedir. Bu değişim toplumların sahip olduğu değer yargıları çerçevesinde şekillendiğinden doğal karşılanmalıdır. Araştırmamıza konu olacak ana unsur İslam inancına dayalı tevhidi düşünceye göre çalışmanın içeriği ve çalışma ahlakı incelenerek, günümüzde Postmodern post-truht olarak tanımlanan dünyayı sarmış olan düşünce akımları çerçevesinde çalışmanın içeriği değerlendirilecektir. Nihayet bir bilinmeze doğru koşan insanın “ne için” (kendini tanıyabilmek) ve “nerede” (sınırlar) durup nefes alması gerektiği tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma, Çalışma Ahlakı, Tevhidi Düşünce, Postmodern, Post-truht

WORK AND HUMAN IN ISLAMIC BELIEF AND POSTMODERN WORLD

Humankind has been working to exist and maintain his life. The essence of work and the meaning attributed to the work differs in every society and belief. It should be reacted in a usual way since this difference is shaped within the form of the value judgement of society. The main factor of our study is that the content of study will be evaluated within the frame of prevalent movements of thought described as postmodern post-truth by examining the content of study and work ethic according to the tawhid thought based on the Islamic belief. Finally, it will be discussed that human heading towards unknown needs to stay why (knowing yourself) and where (limits) and breath.

Keywords: Work, Work Ethic, Tawhid Thought, Postmodern, Post-truht

* Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, sabriyeakitici@isparta.edu.tr

GİRİŞ

Herhangi bir kavramı tanımlayabilmek için öncelikle bir mihenk taşı seçerek ele alındıktan sonra bu değer çerçevesinde yorumlanmaktadır. Öyle olmadığı takdirde “çeşitli tanımlamalar yapılmasına rağmen üzerinde uzlaşmaya varılabilmiş ortak bir tanım bulunmamaktadır.” deyivermek zorunda kalırız. Aslında üzerinde uzlaşılabilen bir tanımın olmayışı temelde aynı değer yargısından yola çıkılmadığını ispatlar niteliktedir. Hal böyle olunca her kültürün veya aynı toplum içinde yetişmiş aynı kültürel özelliklere sahip insanların bile farklı tanım-yorum geliştirmesinin sebebi merkeze aldığı değerlerin birbirinden farklı olmasından kaynaklı olduğu açıktır. İki insanın aynı resme bakarak farklı yorumlar getirmesi de bundandır.

İşte bu araştırmaya konu olan “çalışma” kavramının iki farklı cihette ele alınmasının sebebi de aslında aynı olguya farklı cephelerden bakılması ve dolayısıyla farklı değerler üzerinde yoğunlaşarak tanımlanmasından kaynaklanmaktadır. Bir kumaşın kalitesini belirleyen unsur nasıl ki ipliğinde kullanılan hammadde ile ölçülüyorsa elbette zihin ve kültür dünyamızı şekillendiren kavramların kalitesi ve içeriğini de onu oluşturan değerlerden ve hareket merkezinden aldığı kuvvet ile ölçülebilecektir.

Amacım kapital düzenin “yaşamak için çalışma” değerini yıllar içerisinde alışı ederek “çalışmak için yaşama” standardında sabitlemiş olmasından mütevellit bir yerme ve buna karşılık İslam inancına bağlı tevhide düşünce yapısının benimsediği itidali temsil eden “hiç ölmeyecek gibi dünyaya yarın ölecek gibi ahirete çalışma” düsturunu övmek değildir. Hali hazırda çalışmaya konu olan postmodern yaşam içerisinde “sınırsız insan ihtiyaçlarını” karşılamayı vadeden mekanizmanın insanı “haz” peşinde içdiş ederek her geçen gün savurduğunu üzülen izlemekteyiz. Buna karşılık ise tüm zamanlara hükmeden kâinat ana sistemini hâkim kılan İslam çalışma ahlakının insana önerdiği “tevekkül-şükür-sabır-yardımlaşma” kavramları üzerine bina edilmiş çalışma kavramının tüm insanlığa huzur vadedmesi daha baştan bu iki anlayışın birbirinden tam tersi istikamette ayrıldığını göstermektedir. Bu fikrî zemine sahip olan iki medeniyet anlayışına sahip, belirli bir fiziksel güç ve psikolojik yapı ile yaratılmış insanın çalışmaya verdiği anlam ile hayatını nasıl şekillendirdiği farklı bakış açılarından sunularak değerlendirilecektir.

1. İSLAM İNANCINDA ÇALIŞMA VE İNSAN

İslam inancı kâinatı insandan, insanı kâinattan ayrı bir unsur olarak değerlendirmez. Çünkü insan kâinatın içinde yaşamını sürdüren bir parça olmasına rağmen bütüne bakıldığında kâinatın insanın hayatını sürdürebilmesi için bir vesile olduğu anlaşılmaktadır. İnsan kâinatın özüdür demek yanlış olmayacaktır. İnsan bu kâinatta varlığını devam ettirebilmesi için çalışma filini yerine getirmek durumundadır. Çalışmayı; bir şeyi oluşturmak ve meydana getirmek için sarf edilen çaba ve emeklerin toplamı (Şengül, 2017: 36) şeklinde tanımlayarak insanın çalışmak ile mutlak bağlantısını ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte Kur'an'da “şüphesiz ki, insan için kendi çalıştığından başkası yoktur” (Necm Sûresi, 39) buyrulmaktadır. Burada çalışmanın insan için önemi açık bir şekilde ifade edilmiştir.

Modern dönemin bir ürünü olan “çalışma ahlakı” ya da “iş ahlakı” kavramlarına arapça metinlerde veya İslam filozoflarının eserlerinde rastlanmamasının sebebi; üretim-tüketim gibi iktisadi faaliyetlere ilişkin kullanılan çalışma ahlakının insanın genel ahlâki hayatının dışında ayrı bir konumda tutulmamasından kaynaklanmaktadır (Kurt, 2009: 153). Güzel ahlakı tamamlamak için bir Peygamber olarak gönderildiğine vurgu yapan Hz. Muhammed (sav), Müslümanların en hayırlısının da ahlakı en güzel olan olduğunu belirtmiştir (Buhari: 38-39). Burada görüldüğü gibi insanın ahlakının bölünüp parçalanarak çalışma ahlakı, iş ahlakı, siyaset ahlakı, toplumsal ahlak, tüketim ahlakı, üretim ahlakı, sanat ahlakı veya etik gibi kavramsal ayrılıklar ile insanın öz ruhuna aykırı bütünlüğünü bozacak bir ayrımdan uzak durulmuştur. Burada iyi anlaşılması gereken husus şudur ki; insanın yaşam içerisinde herhangi bir konuda ahlaklı olması onun ontolojik yapısına hasredilmiştir.

Medeniyetler bakımından çalışma, iktisat, hukuk, siyaset, zihniyet, kültür, kimlik bilinci ve bilgi yöntemlerinin oluşturulması bağlamında her bir medeniyet kendi özgün düşünce sistemleri üzerinden bir inşa gerçekleştirmektedir (Şimşek, 2019a: 179). Kültür-zihniyet temelinden yaklaştığımızda tevhidi düşünce sistemini kuran İslam medeniyetinin çalışma kavramına bakışı sadece maddi meta kazanma, birikim elde etme açısından değil aynı zamanda kişinin ahiretini kazanmasına yarayacak bir şuur üzerinden oluşmaktadır. İslam inancında pozitivist-kapitalist liberal iktisadi sistemin icat ettiği

“homo economicus” geçerli değildir. Bilakis içtimai konuların temelini ekonomik faaliyetler oluşturmaz ve insan tüm yönleriyle (Kur’an ve Sünnette emredildiği üzere yaşayan) Müslüman bir ferttir (Zaim, 1978: 237). Bu bütünlüğün korunması gerektiğini Şimşek (2017: 115) “tevhit merkezli düşünce sistematiklerinde küçük de olsa hatalı bir adım atılması halinde ise bu yanlış düşünce (adım atma) tevhidi bütüncül yapının ideal vasfının “yok” olmasına ya da sistemsel işlev bütünlüğünün yitirilmesine yol açabilir” şeklinde vurgu yapmıştır. Temelde Türk-İslam medeniyeti ve batı medeniyetlerinin çalışma zihniyet ilişkisi aşağıdaki tabloda anlatılmaktadır:

Tablo1: Tevhidi Düşünce İlmî Yöntem Anlayışına göre Tevhidi İçtimai Yapı-Çalışma Zihniyeti İlişkisi ve Pozitivist Düşünce Bilimsel Yöntem Anlayışına göre Modern Toplum Çalışma Zihniyeti İlişkisi

Temel Kurucu Medeniyet	Temel Kurucu Medeniyetin Bilgi Yönetimi	Temel Kurucu Medeniyet ve Önder Kurum	Temel Kurucu Medeniyet ve Önder Kurum-Çalışma Zihniyeti İlişkisi
Türk-İslam Medeniyeti	Tevhidi Düşünceye Dayalı Bütüncül İlmî Yöntem	Türk-İslam Medeniyeti ve Din Kurumu	Tevhidi Düşünceye Dayalı Bütüncül/ Diğerkam Zihniyet ile Çalışmaya Yön Verme
Modern Batı Medeniyeti	Pozitivist Düşünceye Dayalı Salt Aılcı Tekliğine Dayalı Bilim Yöntemi	Modern Batı Medeniyeti ve Ekonomi Kurumu	Pozitivist Düşünceye Dayalı Salt Akılcılık Üzerinden Çalışmaya, Mekanik Zihniyet ve Pragmatist Zihniyet ile Yön Verme

Kaynak: Şimşek, 2019b: 64.

Batı dünyasının son 400 yıllık tarihine damgasını vuran sömürgecilik ve onun üstüne kurulmuş kapitalizm, bilim ve sanayileşme (Aydın, 2017: 123) insanı her bakımdan çaresiz bıraktığı gibi çalışma yaşamında da çaresiz bırakmıştır. Bu çaresizlik 19. yüzyıla gelindiğinde “bir inanç ya da eylemin önemli, anlamlı ya da doğru olması bilim tarafından onaylanmasına” (Aydın vd., 2010: 21) bağlanmasıyla birlikte hızlanarak artış gösterdi. Yani inanın manevi yönü (ahlakiliği, huzuru, sevgisi, mutluluğu, inanç değerleri) maddeler dünyasına indirgenerek kapitalist ruha hizmet etmek için yarışan insanlar meydana getirmiştir.

Öte yandan Allah'ın elçiliği ile vazifelendirilmiş olan Peygamber efendimiz Hz. Muhammed de hem fiilleriyle hem de hadisleri ile yaşamı boyunca insanın kendine yetecek kadar çalışmasını aile efradının geçimini sağlamasını, üretmesini ve dahi insanlığın faydasına işler meydana getirmesini desteklemiş ve teşvik olmuştur. Kişinin böylesi helal ve temiz bir kazanç ile çalışmasını, üretmesini, ailesini geçindirmesini; İslam'da övülen ameller olan “Allah yolunda cihat etmek, gündüzleri oruç tutmak ve geceleri ibadet ile geçirmek” (Kurt, 2009:130) ile bir tutularak yüceltilmiştir. Bir başka hadiste “Yalnızca şu iki kimseye gıpta edilir. Biri, Allah Teâlâ'nın kendisine verdiği malı hak yolunda harcayan kimse, diğeri ise Allah'ın kendisine verdiği hikmet ile hükmedip onu başkalarına da öğreten kimse.” (Nevevi,1: 564) şeklinde buyurularak aslında kişinin çalışmasına ve Allah'ın lütfedip kazandırmış olduğu mal-para, ilim-hikmet nimetlerinin başkalarıyla paylaşmanın önemine, gerekliliğine ve övülen bir davranış olduğuna vurgu yapılmıştır.

2. POSTMODERN DÜNYADA ÇALIŞMA VE İNSAN

2.1. Modernizm ve Postmodernizm

Postmodernizm kültürel söylemin, yaşam biçimlerinin tanımlanmasında birbirinden farklı, parçalı, belirsizlik ve evrensel değerlere karşı derin bir güvensizlik ve özgürlük fikri çerçevesinde öne çıkmaktadır. Postmodernizm ile birlikte nesnel gerçeklik ve mutlak doğru kabul edilen bilgiye güvensizlik meydana gelmiş ve resmi istatistiklere bile bağlansa bilgi göreceli hale gelmiştir. Bunda bilgiyi manipüle eden kurumların varlığı, medya organlarının insanların gözünün içine baka baka gerçekleri saptırarak konjonktüre uygun haberlere yer vermesi ve sözde uluslararası adı ile kurulmuş olan kuruluşların suç sayılacak olaylarda bazı toplumlar söz konusu olduğunda derin bir sessizliğe bürünmesinin büyük katkısı bulunmaktadır. Geline nokta ise bilimsel bilgi anlayışının temel ilkelerinden sayılan nedensellik ve düzenlilik olguları geçersiz kalmakta, nesnel bilginin sosyal yaşamdaki güvenilirlik, geçerlilik ve zorunluluk nitelikleri ise değer kaybı yaşamaktadır (Yıldırım, 2010: 712).

Bauman'a göre (2017: 176,177) yaşamakta olduğumuz yirmi birinci yüzyıl, yirminci yüzyıldan daha az modern olmamakla birlikte ondan çok daha güçlü,

hızlı ve etkili bir modernleştirme sürecini tüm dünyada yaşatmaktadır. Bunun olmasında en büyük katkıyı teknolojinin hiç olmadığı kadar hızlı gelişmesi ve bunun özel yaşam alanlarından seri üretim sistemlerine ve uluslararası haberleşme sistemlerine kadar birçok alana çabucak girerek etkisini göstermesi sağlamıştır.

Sosyal bilimler, Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra Yeni Dünya Düzeyinin nasıl adlandırılacağını cevaplamaya çalışmıştır. Neoliberalizm, postmodernizm, enformasyon toplumu, postfordizm ve nihayetinde akışkan modernite kavramları bu bu dönemi anlatırken ifade dilmek için kullanılan kavramlar olmuştur. Yeni Dünya, ulusları birbirinden ayıran sınırların şeffaflaştığı, öncelikle ekonomik anlamda ve diğer tüm boyutlarda geçişkenliğin ve akışkanlığın belirleyici olacağı bir dünyayı ifade etmektedir. Yeni Dünyayı Bauman, “bizim yaşadığımız, modernitenin bireyselleşmiş, özelleşmiş bir versiyonudur; örüntü oluşturma yükü ve başarısızlığın sorumluluğu büyük ölçüde bireyin omuzlarındadır. Eritilme sırası ise bağımlılık ve etkileşim örüntülerine gelmiştir.” (2017: 32) şeklinde anlatmaktadır. Yani Yeni Dünyada modernite gitgide bireysellikten de öte yalnızlaşan ve yalnızlaştıkça fosilleşen bir insan tipinin toplumları oluşturacağı anlaşılmaktadır. Bakıldığında Aralık 2019'dan buyana tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi sürecinin de esasen bu süreci hızlandıran bir faktör olduğunu ifade etmek mümkündür. Modernizm ile postmodernizimin ayrımının anlaşılması açısından aşağıdaki tablo önemlidir.

Tablo2: Modernizm ve Postmodernizm Kıyaslaması

Modernizm	Pastmodernizm		
Düzen	Düzensizlik	Hiyerarşi	Eşitlik
Kesinlik	Belirsizlik	Uygunluk	Uygunsuzluk
Fordizm	Post-Fordizm	Form (Kapalı)	Antiform (Açık)
Derinlik	Yüzeysellik	Amaç	Oyun
Yarın	Bugün	Romantizm	Sembolizm
Homojenlik	Heterozenlik	Tasarı	Şans

Hiyerarşi	Anarşi	Çeşit	Sınır
Uzaklık	Katılım	Anlamsal	Retorik
Proses	Performans	Metafizik	İroni
Bütünleme	Yeniden Yapılanma	Kaynak	Sebeup
Varlık	Yokluk	İnsanüstü	Her Yerde Olan
Seçim	Kombinasyon	İfade Edilen	İfade Eden

Kaynak: Babacan ve Onat, 2002: 12

Burada modernizm tarafından kutsanan birçok şeyin, postmodernizm tarafından sorgulanarak birçok noktada karşı çıktığı görülmektedir. Kuralsızlık ve belirlenememezlik evreni olarak görülen postmodernizm (Öztuna, 2016: 986), genel felsefik karşıduruş kuralını bozmayarak modernizmin düşünce sisteminin ve tüm değerlerinin aksine bir teori oluşturmuştur. Esnek çalışma modellerinin nitelik bakımından postmodernizm fikri ile bağlantılı olduğu görülmektedir. Yine postmodern dönemde liberal kapitalist iktisat akımının da etkisiyle çalışma anlayışı olgusal bakımdan tüketim odaklı olup daha çok tüketim mekanizmasına dâhil olabilmek için “çalışma” kutsanmış durumdadır. Aslında bu kutsanmışlığın temelinde kapitalizmin ruhunu besleyen protestan çalışma ahlakı olarak adlandırılan fikir zemini bulunmaktadır. Endüstri devrimi sonrası kilisenin insan çalışma hayatına yön vermek için ortaya çıkmış kalvinizm ve püriten inançta insanlar çalışkan olmaya yönlendirilmişlerdir (Kurt, 2009: 14). Kapital düzeni ve kapitalizm ruhunu güçlendirmeye yarayan protestan çalışma ahlakı belki çalışan insanı bir başkasının fiziki kölesi olmaktan kurtarmıştır fakat bu sefer de daha çok kazanmanın, daha lüks yaşamının ve her türlü hazzın elde edilmesinin insanda oluşturduğu “sınırsız ihtiyaçların-arzuların” kölesi olmaktan kurtaramamıştır. Hatta belki de temelde kapitalist düzeni devamı için bunu bilinçli bir şekilde desteklemiştir.

2.1. Post-Truth ya da Hakikat Ötesi

2005 yılında ise Stephen Colbert “truthiness/(hakikatçilik)” kavramını “doğru olduğu bilinen kavram ya da olguların yerine, doğru olması istenen kavram ve olguların tercih edilmesi” (Uluk, 2018: 91) şeklinde açıklamıştır; ancak literatürde daha yaygın olarak post-truth kavramını görmekteyiz.

Bunun yanında 2016 yılında (teyit.org) Oxford Dictionaries tarafından yılın kelimesi olarak seçilen post-truth, “nesnel hakikatlerin belirli bir konu üzerinde kamuoyunu belirlemede duygulardan ve kişisel kanaatlerden daha az etkili olması durumu” şeklinde tanımlanıyor. Türkçe’ye (tdk.gov.tr) “gerçek-ötesi”, “gerçek-sonrası”, “sahte gerçeklik”, “gerçek dışı” ya da ‘post-olgusal’ şeklinde çevirildiği görülmektedir. Esasen post ön eki genelde önüne geldiği kelimedenden veya olaydan sonra gerçekleşen anlamına kullanılırken burada olduğu gibi özel kullanımlarda “artık o kelime veya kavramın önemsiz ve gereksiz kabul edildiği bir dönem” ifade etmektedir. Buradan hareketle post-truth kavramının doğruların önemsenmediği, hakikatin değersizleştiği, olayların ve olguların kabul edilmediği bir kavramsallaştırma ile karşı karşıya kalındığı gözlemlenmektedir.

“Post-truth çağ hakikati arama veya gerçeği öğrenme arzusunun gereksiz hale geldiği, önemsizleştiği, zihinlerden silindiği ve sürekli akış halinde olan devasa boyuttaki veriler arasında hakikati aramanın imkânsızlaştığı bir çağ olarak tanımlanmalıdır” (Güven, 2020: 33). Genel anlamda siyaset alanında seçim dönemlerine atfedilen bir durum olsa da artık yaygın kullanımda kitleleri yönlendirme ve toplumları olumsuz anlamda manipüle etme noktasında kullanılan etkili bir yöntem olarak görülmektedir. Bunun bir aracı olarak da özellikle medya araçları, sosyal medya platformları kullanılmaktadır. Bu platformlarda “Paylaşılan gönderiler altında bir araya gelen insanlar birbiri ile fikir alışverişinde bulunup sosyal medya üzerinde bir ahlaki bilinç inşa etmekte” (Sağır ve Aktaş, 2019: 17) olduğu gözlemlenmektedir. Pandemi sonrası dönemde çalışmanın, iletişimin hızla dijital ortama taşınması elbette post-truth dönemin getireceği olumsuzluklardan uzak kalmasını olanaksız kılmaktadır. Bu dönemde özellikle gençler ile yapılan birebir görüşmelerde ve yapılan araştırmalarda gelecek kaygısı, ümitsizlik, yarından ve gelecekte umudu kesme eğilimlerinin arttığı gözlemlenmektedir.

Bir diğer yapılan araştırmada ise “evden çalışma sistemine geçen bireylerin temel ve üst düzey ihtiyaçlarını daha çok karşılayabildiğini, diğer bir deyişle algıladıkları iş yaşamı kalitesinin daha yüksek olduğunu ve bu durumda mevcut işlerinden ayrılma niyetlerinin daha düşük olmasıyla ilişkili olduğunu göstermiştir” (Ayyıldız vd., 2021: 143).

Pandemi sürecinde yaşadığımız değişimlerin başında alışveriş kültürünün değişerek dünya çapında büyük bir artış ile birlikte elektronik ticaret hacminin gelişmesi (Güven, 2020: 256) gelmektedir. Tarihte yaşanan salgınlar incelendiğinde salgının yaşandığı ülkelerin; ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve çevresel başta olmak üzere birçok alanda etkilendiği görülmekte ve çalışanlar açısından bakıldığında ise iyimserlik yaklaşımlarının yaşam kalitesi ve iş memnuniyetini olumlu etkilerken kötümser yaklaşımların ise aynı boyutlarda memnuniyetsizlik ve endişeye yol açtığı yapılan nicel çalışmayla ortaya konmuştur (Atar, Urgan ve Erdoğan, 2020: 19-21). Burada topyekûn bir yaşam tarzının değiştiğini ve dolayısıyla genel itibarıyla çalışma kavramına yüklenen anlamların da değişime uğradığını belirtmek gerekmektedir. Hatta bu sürecin insana bakışı bile “homo economicus” şeklinde ruhsuz ve insanın varlık şerefine ters bir anlam ihtiva etmektedir.

3. SONUÇ

Eksik ve nakıs olan yaratılmamış, ilahi düzenin içerisinde yer verilmemiş olsaydı, bizler tam ve kâmil olanın değerini bilmekte kuşkusuz zorlanırdık. Kemal veya eksiklik başkasına nisbetle ve kıyasla anlaşılır. O bakımdan İslam çalışma ahlakının ve ahkâmının anlaşılması için karşısında başka anlayışları irdeleyerek anlamak mümkün olacağı için yaşam ve çalışma biçimlerinin kökten değiştiği endüstriyel devrim sonrası ortaya çıkmış olan postmodernizmi aldık.

Yoksa her bakımdan kemal noktasına getirilmiş olan İslam dininin bizlere önerdiği yaşam biçimi ve anlayış tarzının bir başka anlayışa üstünlüğünü ispatlan ziyade; tevhidi bakış açısına sahip iktisat, içtimaiyat, felsefe, fen bilimlerinin insanlığa bütüncül açıdan vadettiği nizam ve düzenin tesis edilmesinde kolaylık sağlayacağını belirtmek amaçlanmıştır.

Parçalanmışlık, ayrıştırılmışlık, aykırılık ve özgün olmanın yüceltiildiği postmodernizmde kimlik-kültür kavramı farklılıklar ve benzerlikler temelinde ele alınmaktadır (Öztuna, 2016: 986). Bakıldığında insanları bireyselliğin ötesinde yalnızlığa hapsetmiş olan bu akımın seline kapılmış insanın da çalışmaya olan bakışının dünyayı kazanma, daha çok kazanma, her şeyin lüksüne erişme ve yaşantısında konfor uğruna başka insanları yok sayma duygusu gelişmesi kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Endüstri öncesi toplumda yaşayabileceği kadar kazancı yeterli görüp ona göre çalışan insanlar mevcutken, kapitalist düzen ile birlikte üretim merkezini veya işletmesini ayakta tutabilmek için çok daha fazlasına ihtiyaç duyan ve adeta gecesini gündüzüne katarak çalışan bir girişimci insan tipi meydana gelmiştir (Kurt, 2009: 67). Ortaya çıkan bu yeni girişimci insan tipi beraberinde hayatta kalmak için çok daha fazla çalışmak zorunda olduğunu düşünen ve daha fazla kazanmak için kendini programlamış bir çalışan (işçi) grubu ortaya çıkarmıştır.

Nihayetinde dünyada gelinen noktada insanın metalaştırılıp robotlaştırılmaya (fikren ve fiziken) doğru sürüklendiği bir çağda “İçtimai (sosyal) ilimler bakımından bir çalışma sisteminin özgün inşası için diğer unsurlarla birlikte en başta; kültürel izafilik, zihniyet ve temel kurucu bilgi yönteminin bütüncül bakışından üretilen inşa edici düşünce yapısı ile;

- yeni bir çalışma anlayışı,
- yeni (özgün) çalışma zihniyeti,
- çalışmanın ontolojik bakışının ortaya çıkardığı bütüncül sistem kurucu zihniyeti ve sonuçta topyekûn çalışma düzeni (sistemi) oluşturabilir” (Şimşek, 2019b: 60). Postmodern batı düşüncesinin kapitalist hegemonyasının insan ruhunda ve yaşamında meydana getirdiği tahribatı bertaraf edebilecek belki de tek alternatif İslam’ın bütünlükçü yapısı ve tevhidi düşünceye dayalı dünya görüşü oluşturmaktadır. İnsan belirsizlik, düzensizlik, hakikatin yitimi gibi kavramlar ile ifade edilen postmodernizm döneminde, her şeyin artık hız ve haz üzerine kurgulandığı bu süreçte heşeyden önce durmalı ve kendine ve insanlığın bütününe fayda sağlayacak bir fikir ile yaşamını inşa etmelidir.

Özellikle son birkaç yılda dijitalizmin hızlandığı pandemi sonrası dönemde blockchain veri tabanı ile dijital kimlikler halinde oluşturulan sanal sistem, insanı

tamamen duygudan ve duygu ile bağlantılı her değerden (inanç, ahlak) arındırarak bir simülasyona sürüklemektedir. Burada teknolojinin gelişen ve değişen yapısını kendi özgün kültür-zihniyet sistemimize uygun çalışma ve iktisadi sisteminin kurulması gerekmektedir.

Modern ve ötesi postmodern çağın insana vadettiği huzuru ruhunu ihmal ederek beşeriyet merkezli bireysel yaşama anlayışı insanın anlam arayışında kendini kaybetmesine sebep olmaktadır. Bunun en açık göstergesi uyuşturucu bağımlılığı, intihar-cinayet ve toplumsal kaos unsurlarının her geçen gün artması olarak görülebilir. Bireyselliğin insanda oluşturduğu duygulardan bencillik, hiçbir ölçü gözetmeden her şeye sahip olmak ve elinde bulunanları paylaşmayarak kendini toplumdan izole etmeyi beraberinde getirir ve böylece kendi dışındaki her şey huzursuzluk oluşturan birer “öteki” konumuna gelir. Daha çok kazanmanın daha çok konfor ve huzur getireceğini salık veren kapitalist sistemin öznesi “homo economicus” artan refaha karşı huzuru bulamamaktadır. Bu durumda insanı bu açmazdan çıkaracak olan şey çıkar ve haz odağından sıyrılarak diğerkâm ve yardımlaşma ekseninde, ahlaki göz ardı etmeyen İslamî çalışma anlayışını hayata geçirmek elzem bir durumdur.

KAYNAKÇA

Atar, A., Urgan, S., & Erdoğan, P. (2020). Effect of employees' perceptions of optimism pessimism on life satisfaction: 2020 Coronavirus pandemic sample. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Aydın, M., Chittick, W. C., Yıldız, A., & Garaudy, R. (2010). *Kur'an ve çağımız*. Pınar Yayınları.

Aydın, M., *Moderniteye dışarıdan bakmak*. Açılım Kitap.

Ayyıldız, F., Çam, D. İ., & Kuş, Y. (2021). Koronavirüs (COVID-19) salgın sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşamı kalitesinin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 136-149.

Babacan, M., & Onat, F. (2002). Postmodern pazarlama perspektifi. *Ege Academic Review*, 2(1), 11-19.

Bauman, Z. (2017). Akışkan modernite (S. O. Çavuş, Çev.). Can Yayınları.

Buhari, (1987). Sahih-i Buhari tercümesi (Cilt 5) (M. Sofuoğlu, Çev.). Ötüken.

Güven, A. (2020). Hakikatin yitimi olarak post-truth: Bir kavramsallaştırma denemesi. *İnsan&İnsan*, 7 /23, 21-36.

İmam Nevevi (ra). (2019). Riyâzü's Sâlihîn (1. Cilt) (E. Sazak, M. Danışman Çev.). Semerkand Yayınları.

Kurt, A. (2009). İslam çalışma ahlakı. Emin Yayınları.

Öztuna, B. (2016). Postmodernizmin çalışma biçimlerine etkisi. *International congress on economics and business*, 984-991.

Sağır, A. & Aktaş, Z. Simulark öznenin inşası: Belirsizliklerden belirliliklere post-truth bir kayma. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 1-19.

Şimşek, O. (2017). “Medeniyet” ve “sistem” inşa edici vasfıyla tevhidi düşünce. *Gazi Kitabevi*.

Şimşek, O. (2019a). “Çalışmanın ontolojisi” bağlamında Türk-İslam ve Batı medeniyetlerinde çalışmanın sosyolojisi. *İş ve Hayat Dergisi, Ekonomi, Hukuk ve Sosyal Politika*, 5(9).

Şimşek, O. (2019b). “Çalışma” ve “zihniyet” kavramları ekseninde “çalışma zihniyeti”nin “milli çalışma düzeni”nin inşasına etkileri. *İş ve Hayat Dergisi, Ekonomi, Hukuk ve Sosyal Politika*, 5 (10), 58-84.

Uluk, M. (2018). Hakikat sonrası çağda yeni medya & yalan haber. *Dorlion Yayınları*.

Yıldırım, M. (2010). Modernizm, postmodernizm ve kamu yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 703-719.

Zaim, S. (1978). İktisadi faaliyetlerde İslami davranış tarzı. *İslam Enstitüsü Dergisi*, 227-241.

İSLAM İKTİSADİ DÜZENİNDE ÇALIŞMA HAYATI

Ahmet Yusuf YILMAZ*

İsmail Samet MUTLU**

ÖZET

Bütün siyasî faaliyetler, ilmî çalışmalar, artarak çeşitlenen üretimler ve çok amaçlı kuruluşlar, insanın refahını daha iyi bir seviyeye getirebilme maksadını taşımaktadır. Tüm uluslararası antlaşmalar, kanunlar, yönetmelikler, sosyal sigorta kurumları, çalışma düzenleri veya akla gelebilecek tüm kurallar insanı daha mutlu bir ortamda çalışmasını sağlama iddiasındadır. Tarihsel aşamalara bakıldığında da işçiler, çiftçiler kendi haklarını savunmaya çalışmışlar ve kendilerine daha güzel bir çalışma ortamı oluşturabilmek için faaliyetlerde bulunmuşlardır. Tüm bu çabalara rağmen insan mutlu edilemeyip istenilen refaha ulaşamamaktadır. Çünkü insanlar arasında haksızlıklar, bölgesel ve küresel çapta çatışmalar, savaşlar devam etmektedir. Yapılan bu zulümlerin sebebi güçlü olanın menfaatini savunmak amacıyla güçsüzleri ezmesinden kaynaklanmaktadır. İlginç sebepler bulunarak güçsüzler ezilmekte, ülkelerin kaynakları sömürülmektedir. Zulümlerin, huzursuzlukların temel sebebi ahirete olan iman yoksunluğundan ileri gelmektedir. Bu iman yoksunluğuna bağlı olarak insanın, insan tarafından tanınmaması, insanın mutlu edilememesine yol açmıştır. İnsanın mutlu edilebilmesi için tevhit düşüncesiyle hareket etmesi elzemdir. Bu çalışmada insanın, içtimai hayatta iktisadi düzeninin nasıl olması gerektiği sorusundan hareketle bildiri konusu olan Çalışma, Din ve Toplum ilişkisinin nasıl olması gerektiği üzerinde durulacaktır. İnsanın, toplum

* Araştırma Görevlisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı,

** Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı Sosyal Yapı ve Sosyal Çalışma Bilim Dalı,

tarafından saygı ile tanınabilmesi Allahu Teâlâ'nın bildirdiklerine tabi olması gerekmektedir. Yani tevhidi düşünce sistemine yönelmesi şarttır. Bir diğer ifadeyle, kıyamete kadar korunacak Kur'an-ı Kerim insanlıkça iyi anlaşılmalıdır. Bu yüzden makalede Tevhidi Düşünce Sistemine göre iktisat, insan, çalışma ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İslam, Toplum, İnsan, İktisat, Yeni Toplum İnşası

WORKING LIFE IN THE ISLAMIC ECONOMIC SYSTEM

ABSTRACT

All political activities, scientific studies, increasingly diverse productions and multi-purpose organizations aim to bring human welfare to a better level. All international agreements, laws, regulations, social insurance institutions, working systems or all conceivable rules claim to make happier people in working environment. If you look historical stages, workers and farmers have tried to defend their own rights and have carried out activities to create a better working environment for themselves. Despite all these efforts, people could not be made happy and desired prosperity could not be achieved. Because injustices, regional and global conflicts and wars have continued between public. The reason for these persecutions is that powerful person oppresses the weak person in order to defend interests of strong one. For interesting reasons, the weak people are abused and resources of countries are exploited. The main reason for the oppression and uneasiness comes from the lack of faith in Allah and life of hereafter. Due to this lack of faith, people could not be recognized by human beings, which has led to people not being happy. It is essential for a person to act with the thought of tawhid in order to be happy. In this research, starting from the question of how economic system should be in social life, it will be focused on how the relation between Work, Religion and Society should be. Human beings should obey what Allah declared for being respected by society. On the other hand, it is necessary

to turn to idea system of tawhid. In other words, the Quran, which will be preserved until the Day of Judgment, should be understood well by humanity. In this article, relationship between economy, human and working according to the Tawhid Thought System is tried to be revealed.

Keywords: Islam, Society, People, Economy, Building a New Society

Giriş

İslâm, Allahu Teâlâ'ya itaat demektir. İslâm kelimesi, Arapça' da "sin, lam, mim" yani "se-leme" kökünden gelen bir kelime olup İslâm'a giren kişilere, Müslüman denilmektedir. İslam, teslimiyet ve itaat etmek anlamına gelmektedir. Allah'ın emirlerine koşulsuz itaat etmeye bağlı bir inanç sistemi olmasından mütevellit Müslüman inanç sistemine İslâm Dini denilmektedir. İslam kelimesi, belli bir kavme veya ülkeye bağlı değildir. Aslında İslâm daha keyfiyete ilişkindir. Bu nedenle gerekli nitelikleri taşıyan herkes hangi ırka, topluma, ülkeye ve toplumsal kesime mensup olursa olsun Müslüman'dır. Kur'an-ı Kerime göre tüm çağlarda ve her topluluğun içinde bu niteliklere sahip iyi ve dürüst insanlar hep bulunmuştur. Bu kişilerin hepsi Müslümandır.

Müslüman olmak için, sarsılmaz bir imanla Allah'ın varlığına tam inanmak şarttır. Zira bir kimse Allahu Teâlâ'nın, mevcudiyetine sapasağlam, büsbütün iman etmeden Allahu Teâlâ'ya itaat edemez. Aynı şekilde, eğer kişi Allah'ın her şeyi bildiğini, açık ve gizli bütün yaptıklarını, hatta sakladığı düşüncelerini, hislerini dahi gördüğünü, işittiğini, bildiğini yani Allahu Teâlâ'nın esmalarını biliyorsa, Allahu Teâlâ'ya karşı itaatsizlikte bulunamaz. Kendisini daima uyanık hisseder böylelikle de en makul şekilde davranır. Ancak Allahu Teâlâ'nın sıfatlarından bihaber olan kimse, cahilliği sebebiyle Allahu Teâlâ'ya itaatsizlik yoluna sapabilir (Ebü'l-A'lâ Mevdudi. 1987: 13; Muhammed Süleyman. t.y.: 23).

Allah'ın rızasını kazandıracak yaşam biçiminin takip edilebilmesi ve bu yaşam biçiminin ayrıntılı olarak bilinmesi zaruridir. Bir kimse Allah'ın beğendiklerini ve

beğenmediklerini bilmezse, nasıl yaşayabilir? Bu bakımdan ilahi kanunun ve tebliğ edilen hayat ilkelerinin bilgisi son derece elzemdir. Kişi iman ve itaatın sonuçlarını bildiği gibi, imansızlığın ve itaatsizliğin neticesini de bilmelidir. Allah'ın yolunu seçip faziletli ve itaatkâr bir hayat yaşarsa hangi nimetlerin verileceğini bilmelidir.

Kişi, Allahu Teâlâ'ya itaatsizlik ve isyan yolunu seçerse, ne gibi kötü, üzücü ve elim neticelerle karşılaşacağını da bilmesi gereklidir. Bu noktada Ahiret hayatının bilgisi oldukça elzemdir. Kişinin yeniden canlanıp Allahu Teâlâ'nın huzurunda yüce mahkemeye götürüleceğine, mahşerde mutlak adaletin tecelli edip her hakkın yerini bulacağı, salih amellerin ödüllendirilip ve kötü amellerin de cezalandırılacağına dair imanı olması gereklidir. İçinde yaşanan kâinat aynı kanunlara tabi bulunmaktadır. Kâinatı oluşturan tüm birimler arasında bir kanun ve düzen vardır. Her şey muhteşem ve mükemmel bir şekilde işleyen büyük bir planda bir yere yerleştirilmiştir.

Kâinata güneş, ay, yıldızlar ve tüm gök cisimleri hep birlikte mükemmel bir sistemle bir araya getirilmiştir. Atomlardan galaksilere her şeyin Yüce yaratıcının emri ve itaati altında olduğunu bilmek önemlidir. Tüm kâinat gibi dünya da kendi yörüngesinde dönmekte ve güneş etrafındaki dönüşünde titizlikle önünde uzanan yolu izlemektedir. İnsanlık âleminde dahi, tabiat kanunları oldukça açıktır.

İnsanın doğumu, büyümesi ve hayatının tümü bir dizi biyolojik kanunlar tarafından düzenlenir. İnsan gıdasını tabiatın değişmez bir kanuna göre elde eder. En küçük dokularından kalbine ve beynine kadar bütün organları kendileri için önceden belirlenmiş kanunlarla idare edilir. Kısaca kâinat, bütünüyle kanunlarla idare edilen bir âlemdir ve içindeki her şey kendisi için emredilen bir yolu izler.

İnsan, bunun yanında akıl veya zekâ ile donatılmıştır. Düşünme, muhakeme etme, kabul etme ve reddetme, benimseme ve benimsememe gücüne haizdir (Muhammed Süleyman, t.y.: 23; Furkan,

2014: 17). İnsanoğlu da bütün diğer yaratılmışlar gibi doğuştan İslam fitratındadır. Aslında, özünde Müslüman'dır. Allahü Teâlâ'nın emirlerine itaat eder. Aynı zamanda kendisi Müslüman olmak veya olmamak, Tevhidi kabul etmek veya reddetmek hususunda özgürdür, tercih edebilme yetkisine sahiptir. Bu tercihinin sonucu, insanlar Müslümanlar ve Kâfırlar diye iki ayrı zümreye ayrılırlar.

Yaratıcısının varlığını ve birliğini kabul etmek, onu mutlak hâkim olarak tanımak, kanunlarına uymak ve emirlerine titizlikle ve içtenlikle razı olmak; Allah Teâlâ tarafından dünya hayatı ve ahiret hayatı için insana tebliğ edilen ilkeleri takip etmek yolunu seçmiş kimse tam manasıyla Müslüman olur.

İradesiyle tek Allah'a ve kanunlarına itaat ettiği için, artık onun tüm varlığı gerçeği temsil etmektedir. Tüm âlemin ibadet ettiği yaradanına boyun eğer. Böylece insan Allah'ın yeryüzündeki temsilcisi olur.

Bütün yeryüzü onundur ve kendisi de Allah'a aittir (Kardavi, 1993: 57; Furkan, 2013: 75).

1. İslam'ın Ayırıcı Nitelikleri

Allah, bütün kâinatın, insanların ve her şeyin yaratıcısıdır. Yüce kitabında şöyle buyurur: “İşte göklerde ve yerde ne varsa hak ile yaratmış bulunan O'dur.”¹, “Ey İnsanlar! Sizi bir tek nefisten yaratan ve ondan da eşini var etmiş olup, bunlardan erkekler ve kadınları üretmiş bulunan

Rab'ınızdan sakınınız.”², ““O, yaratıcıdır ki, yeryüzünde ne var ne yok hep sizin için yarattı.”³

Kâinatın maliki, hükümdarı, idarecisi, tertip ve tanzim edeni, her şeyi idame ettireni dahi Allah'tır.

“Göklerde ve yerde, ne varsa, hep O'na aittir, hepsi de O'na boyun eğerler.”⁴İslami telakkide (anlayış, görüş), Tevhitte, kâinatta hâkimiyet Allahu Teâlâ'dan başka kimseye ait değildir. Hâkimiyet hususunda başkasının hisse sahibi olması da muhal yani gerçekleşmesi imkânsızdır. “Mülk'te “O'nun bir ortağı da olamaz.”⁵ “Elbette ki hüküm sadece Allah'ındır.”⁶ Hâkimiyet, bütün vasıflarıyla, ancak bir ve tek olan Allah'ın elinde toplanmıştır. İçinde yaşanan bu kâinatta, Allah u

1 En'am Suresi: 73
2 Nisa Suresi: 1
3 Bakara Suresi: 29
4 Rûm Suresi: 26
5 Furkan Suresi: 2
6 En'am Suresi: 57

Teâlâ'nın dışında hâkim yoktur. Allahu Teâlâ hep diri olan Hayy'dır, her türlü kusurdan, hatadan, noksanlıktan münezzehtir. Hep koruyan ve muhafaza eden El-hafızdır. Daima rahîmdir, rahmandır merhamet sahibidir. O, muhakkak her şeye kadirdir. Bütün dileme Allahu Teâlâ'nın elindedir. Her unsur, O'nun hükmüne, fermanına uymak zorundadır. "Gizliyi ve açığı bilendir, büyüktür ve yücedir."⁷, "Daima yaşayandır, sağlamdır. O'nu ne uyuklamak tutar ne de uyku. Göklerde ve yerde ne var ne yoksa hep O'na aittir. Acaba izni olmadan, kim O'nun indinde şefaet edebilir? Önlerinde de arkalarında da ne var ne yoksa hepsini bilir?"⁸, "Her şeyin yönetimi O'nun elindedir, siz de O'na döneceksiniz."⁹, "İşte, Allah istediği gibi hüküm verir."¹⁰, "Söyle: Allah'ım, mülk sahibi Sen'sin, istediğine mülk verirsin, istediğinden de mülkü alırsın, istediğini yüceltirsın ve istediğini alçaltırsın. İyilik senin elindedir, elbette ki sen her şeye kadırsın"¹¹, "Elbette-yeryüzü Allah'ındır. İsteddiği kulunu, O'na vâris (sahip) kılar."¹² Dünya üzerindeki hayatlarını tanzim etmek için insanlara emretmek salahiyetine haiz tek kudret Allahu Teâlâ'dadır. Bu durum Semavî Kitaplar vasıtasıyla insanlara peygamberler tarafından tebliğ ve tâyin edilmiştir. O semavî kitaplardan sonuncusu Kur'an-ı Kerim'dir. Hükmetmek ve emretmek sadece Allah u Teâlâ'ya aittir, insanların, Allah u Teâlâ'ya kulluk etmesi ise dosdoğru, tek hak olan yoldur. "İşte elbette ki, hüküm ancak Allah'a aittir. Kendisinden başkasına katiyen kulluk edilmesin diye de emir vermiştir, işte elbette sağlam din budur, fakat halkın çoğu bilmezler."¹³, "Derler: Acaba bize de emr'den (yönetim işinden) bir hisse düşer mi? Söyle elbette ki emr (yönetim işi) Allah'a aittir."¹⁴ Emir vermek, hükmetmek hakkının yalnızca Allah'a ait olmasının nedeni, şüphesiz ki Onun, bütün kâinatın mutlak hükümdarı olmasından dolayıdır. Peki, insan Allah'ın yasalarını terk ederse, küfre sapmakla, İslam'ı terk etmekle Allah'a herhangi bir zarar verebilir mi? Bu sınırsız âleme göre küçük dünyanın üzerindeki bir zerre olan insan, kâinatın sahibine ne tür bir zarar verebilir ki? İsyân ve inkâr gerçeğinin kaçınılmaz sonucu, hayat görüşlerindeki (ideolojilerdeki) başarısızlık olacaktır. Bu biçimde bir asi, gerçek bilgi ve

7 Râ'd Suresi: 9

8 Bakara Suresi: 255

9 Yasin Suresi: 83

10 Maide Suresi: 1

11 Al-i İmran Suresi: 26

12 Âraf Suresi:128

13 Yusuf Suresi: 40

14 Al-i İmran Suresi: 154

hikmetin yolunu asla bulamayacaktır, zira kendi yaratanını açığa vuramayan bilgi, hiçbir gerçeği gösteremeyecektir. Böyle bir insanın akıl ve muhakemesi daima yanlış yola sapacaktır. Kendi yaratanını bilmekle hataya düşen akıl, hayat yolunu aydınlatamaz (Hamidullah, 2003: 59).

Böyle bir insan yeryüzünde düzeni bozacaktır ve ahirette ise işlemiş olduğu suçlardan sorumlu tutulacaktır. Vücudunun azaları; ağzı, burnu, gözleri, elleri, ayakları ve diğer organları kendilerine yapmış olduğu adaletsizlikten ve zulümden dolayı ondan şikâyetçi olacaktır. Vücudunun her zerresi onu, adaletin kaynağı olarak hak ettiği cezayı eksiksiz verecek olan Allah'a şikâyet edecektir. Adaletin mutlak kaynağı olan Allah u Teâlâ, ona hak ettiği cezayı verecektir. Küfrün kötülüklerini ve sakıncalarını gözden geçirdikten sonra, İslâm'ın insanlara verdiği imkânlarla bakılırsa: Dünyada Allah'ın gücünün tezahürleri bulunabilir. Değiştirilmesi imkânsız olan bir kanuna göre eşsiz bir düzen içerisinde sürekli hareket halinde olan bu muhteşem evren, kendisini hazırlayanın, yaratının ve idare edenin her şeye kadir, sonsuz güç, bilgi ve imkânlarla sahip bir varlık olduğuna şahitlik yapmaktadır. O'nun zekâsı en olgun zekâdır ve kâinattaki hiçbir şey ona itaatsizlik edemez.

Diğer varlıklarda olduğu gibi insanın fitratında da Allah u Teâlâ'ya itaat etmek vardır. Aslında insan, O'nun kanununa şuurlu ve şuursuz sürekli itaat etmektedir, zira bu kanuna uymadığında ölüm ve yıkıma uğrar. Ancak, Allah insanı bilgi edinme kabiliyeti, düşünme ve muhakeme yeteneği ve doğruyu yanlıştan ayırma anlayışıyla donatmanın yanında, ona belirli ölçüde irade ve hareket özgürlüğü de vermiştir. İnsanın gerçek imtihanı bu özgürlük içerisinde yer almaktadır. Bilgisi, zekâsı, doğruyu yanlıştan ayırma gücü, irade ve hareket özgürlüğü demektir. Doğru düşünen kişi yaratanına itaat edip, O'na sadık kalır. İmtihanı böylece kazanır, zira zekâsını ve kabiliyetlerini, makul insan olarak, gözlerini hakikati görmek üzere, kulaklarını hakkı işitmek üzere yerli yerinde kullanmış ve böylelikle seçtiği sırat-ı müstakime tüm kalbi ve ruhu ile bağlanmış bulunmaktadır.

Bu noktada doğruyu seçerek, hakikati görerek ve sahibine isteyerek ve sevinçle teslim olan insan, ışığı karanlığa tercih ettiği ve hakikat ışığını görünce isteyerek ve coşkuyla hakikatin çağrısına karşılık verdiği vazifesine bağlıdır. Böyle davranmakla bir hakikat arayıcısı olmasının yanında hakkı bilen ve Allah u Teâlâ'ya

ibadet eden biri olduğunu da ispat etmiştir. Şüphesiz böyle bir insan doğru yoldadır ve hem bu dünyada hem de öbür dünyada başarılı olacaktır. İncelemesinin her safhasında sahip olduğu Allah şuuru onu kötülük yapmaktan, ilim ve ilimsel metodu yıkıcı bir şekilde kullanmaktan koruyacaktır.

İnsanlığı dize getirip her şey üzerinde üstünlük kurarak ve bunun gibi iyi veya kötü yollarla dünyayı yıkmaya ve sömürme ihtirası beslemeyecektir. Böyle bir isyan ve küstahlık hareketine Müslüman bir ilim insanı itibar etmez. Sadece inançsız bir ilim insanı böyle yanlışların peşine düşebilir ve bu yanlışlara kapılarak tüm insan ırkını topyekûn yıkım ve yok olma tehlikesine maruz bırakabilir. Diğer yandan Müslüman ilim insanı tamamen başka türlü davranacaktır. Aynı şekilde iktisat, siyaset, hukuk, tarih, sosyoloji ve diğer ilim ve sanat dallarındaki inceleme ve çaba sarf edilen alanlarda da, bir Müslüman bir kâfirden asla geri kalmayacak ama bakış açıları, hareket sonuçları birbirinden oldukça farklı olacaktır. Her ilim dalını gerçek açısından ele alan Müslüman böylelikle doğru sonuçlara varacaktır. Hukuk ve iktisat alanında bir Müslüman'ın çabası, hukuku tam adalet timsali ve zayıflar başta olmak üzere herkesin haklarının gerçek koruyucusu yapmak olacaktır. Herkesin kendi payını aldığını ve kimsenin haksızlığa ve zulme uğramadığını görecektir. Hukuka saygı duyacak, başkalarını da saygılı olmaya zorlayacak ve hukukun adil, dürüst ve insafli bir şekilde uygulandığını görecektir (Şimşek, 2013).

Müslüman hayatın Allah'ın bir emaneti olduğu, kendisine verilen özgürlüğün gelişigüzel kullanılmaması inancı ile yaşar. Bir gün tüm hayatından hesap vermek zorunda olacağını sürekli göz önünde tutar. Hesaba çekilme anlayışı daima zihninde bulunacak ve asla dikkatsiz ve sorumsuz davranmaz. Böylelikle en şerefli ve en çok saygıya layık kişi olacaktır. Bu bakımdan kimse ondan daha üstün olamayacaktır. Zira o, Allah u Teâlâ'dan başka hiç kimseden korkmamaktadır. Allah u Teâlâ'dan gayri kimseden yardım istememektedir. Böylece hiçbir güç O'nu doğru yoldan saptıramaz. Hiçbir servet onun imanını satın alamaz. Hangi kuvvet onun bilincini şekillendirebilir? Hangi güç onun davranışlarını baskı altında tutabilir? O en güvenilir ve en şerefli kişi olacaktır. Güvene en çok layık O'dur, çünkü güvenilirliğine ihanet etmeyecek ve doğruluktan sapmayacaktır (Taha Cabir, 1998: 69).

2. İslam Dışı İnanç ve Sistemler

Doğuştan Müslüman olmasına ve hayatı boyunca bilinçsiz bir şekilde böyle kalmasına rağmen sahibi ve yaratıcısını tanımak için akıl, zekâ ve sezgi yeteneklerini kullanmayan ve **inkârı seçerek seçme özgürlüğünü kötüyeye kullanan** bir insan tipi vardır. Böyle bir insan inançsız olur. İslâm diliyle söyleyecek olunursa **kâfir olur**. Küfür “örtmek” ve “gizlemek” anlamına gelir. Allah’ı inkâr eden insana *kâfir (gizleyen)* denir. Çünkü inanmamakla nefsinde ve ruhunda bulunanı gizlemektedir. Ancak nefis içgüdüsel olarak, fitrat gereği İslâm’a tabidir. Tüm bedeni her zerresine kadar bu içgüdüye itaat içerisinde görev yapar. Canlı ve cansız her parça İslâm’a göre çalışır ve kendisi için belirlenen görevi yerine getirir. Ama bu insanın görüşü bulanıklaşmış, fitratını göremez olmuştur. Gerçek, kendisinden uzaktadır ve karanlıkta el yordamıyla aranmaktadır. Bu türden insan kâfir olmuş ve büyük bir karanlık içine düşmüştür.

Bu kişi, kâinattaki harika plana şahit olur, ama onun arkasındaki planı yaparı göremez. İşlemedeki büyük güzellik ve uyumu görür, ama onun yaratıcısını görmez. Tabiattaki olağanüstü modeli gözler ama modeli hazırlayanı gözleyemez. Bu kişi, gerçeğe giden yolu bulamayacaktır. Doğru yol ona kapalı kalmaya devam edecek ve ilim ve sanattaki çabaları ne olursa olsun, gerçeğin ve hikmetin ışığından asla yararlanamayacaktır. Karanlık içerisinde el yordamıyla aranacak ve bilgisizliğin hüznü içerisinde kalacaktır. Küfür öyle bir zulümdür ki hatta zulümlerin en faciasıdır: Zulüm, insafsızca her türlü kuvvet ve kudretin kullanılmasıdır (Kardavi, 1968: 5).

3. İslam ve İnsan

İnsan yeryüzünde yüce Allah’ın halifesi olarak yaratılmıştır. Kur’an-ı Kerim’de bu husus şöyle anlatılır: “Rabbin Meleklerle Ben yeryüzünde bir halife yaratacağım demişti; melekler, orada bozgunculuk yapacak kan akıtacak birini mi var edeceksin? Oysa biz seni överek yüceltiyor ve seni daima takdis ediyoruz” dediler. Allah, “ben sizin bilmediklerinizi bilirim” dedi.”¹⁵ “Yerde olanların hepsini sizin için yaratan O’dur.”¹⁶ İnsan kelimesi hem “unutmak” manasına gelen “nişyan”la,

15 Bakara Suresi, 30

16 Bakara Suresi, 29

hem de “yakınlaşmak” manasına gelen “üns”e ilişkindir. Bu iki anlam da insanın dünya imtihanını aslında özetlemektedir. Elest Meclisindeki ahdini, Cenab-ı Hak-kı'nı kendisine öğrettiği “isimleri” ve nihayet

Yaradanını unutan insan kaybediyor; bunları hatırlayan ve indirildiği cennete böylece yaklaşan ise kazanmıştır. İnsan yeryüzü toprağından yaratılmıştır. Aynı zamanda kendisine bir ruh verilmiştir ve meleklerden bile üstün kılınmıştır. Çünkü meleklerin insana secde etmesi istenmiştir.¹⁷ Madde ve ruh birlikte özgür fakat Allah katında yaptığı tüm hareketlerinden sorumlu olan insanı oluştururlar. İnsan akla sahiptir, iyiyle kötüyü ayırmaya muktedirdir. Kendi istediği doğrultuda hareket edebilir. O, sadece İslâm kardeşliğinin bir ferdi değil, fakat aynı zamanda insanlığın bir parçasıdır. 20 İslâmî akidelere uygun olarak yönetilen bir toplum olmadan, İslâmî hayat tarzı tasavvur edilemez. Kur'an-ı Kerim düzensizliği, karışıklığı ve anarşiyi kesin bir dille yasaklar: “İktidara geçince yeryüzünde bozgunculuk yapmaya, ürünleri ve nesli yok etmeye çabalayan insanlar vardır.”¹⁸

Allahu Teâlâ, Kur'an-ı Kerim'de şöyle buyurmaktadır: “Ben, cinleri ve insanları ancak bana ibadet etmeleri için yarattım.”¹⁹ “Rabbinin meleklerle şöyle dediği anı hatırla: Ben kupkuru bir çamurdan; değışken cıvık-balçıktan (yeryüzünde halife olacak) bir insan yaratacağım. Ona belirli bir biçim verip, öz ruhumdan içine (değerler) üflediğim zaman, önünde hemen saygı secdesine varın.”²⁰

İnsan, Kur'an-ı Kerim'de Bakara Sûresi'nde belirtildiği üzere yeryüzünde mahlûkat içerisinde halifedir. Kur'an-ı Kerim'de açıklayan ayetlerden bazıları: “Allah, yeryüzündeki bütün varlıkları sizin için yarattı...”²¹ “Göklerde ve yerdekilerin tümünü kendisinden bir lütuf olarak size boyun eğdirdi...”²² “Böylece insanoğullarını yücelttik. Karada ve denizde ulaşmalarını sağladık.

17 Hatırla o vakti ki Rabbin meleklerle: Ben, demişti, kuru bir çamurdan sûretlenmiş bir balçıktan bir beşer yaratacağım. O halde ben onun yaratılışını bitirdiğim zaman siz derhal onun için secdeye kapanın» (Hicr, 15/28-29). 20 Eğer tevbe ve rücu ederler, namaz kılarlar, zekât verirlerse artık dinde kardeşlerinizdir onlar (Tevbe, 9/11). Mü'minler ancak kardeşler, O halde iki kardeşinizin arasını (bulup) barıştırın. Allah'tan korkun. Ta ki esirgenesiniz. (Hucurat, 49/10).

18 Bakara Suresi, 2/205

19 Zariyat Suresi, 56

20 Sad Suresi, 72

21 Bakara Suresi, 29

22 Casiye Suresi,13

Onları tertemiz, yararlı besinlerle rızıklandırdık ve onları yarattıklarımızın pek çoğuna üstün tuttuk.”²³ Ancak modernizm yani Batı düşüncesi, insanı düşünen evrim geçirmiş bir hayvan yerine koymaktadır. Bu bağlamda: İnsan, sosyal bir hayvandır; İnsan alet kullanan hayvandır; İnsan, düşünen bir hayvandır; İnsan, hisseden bir hayvandır; İnsan isyan eden bir hayvandır gibi tanımlamalarda bulunulmuştur. Bu tanımlamalara Durkheim, Marx, Descartes, Camus gibi daha birçok batılı düşünürlerde rastlanmaktadır. Bu tanımlamalardan hangisinin hangi düşünüre ait olduğunun pek bir ehemmiyeti yoktur. Pozitivist mantığın ürünü bu aforizmaların birbirinden farklılığı, tek yumurta ikizlerinin kıyafet renginin farklılığına benzemektedir. İnsanı mahlûkat arasında halife olarak göremeyen zihniyettir. Bunun aksine tevhidi düşüncede insan, eşrefi mahlûkattır.

İnsan, kendisine özgürlük verilerek, maddi nimetler, ilâhî kanunlar ile can ve mal eksikliğini kulluk imtihanına uğratılan, Yaratan Rabbinin karşılığı kullukla mükellef bir varlık kılınmıştır. İnsan, muhakkak yaşayacağı vefatının akabinde yerleştirileceği ilk istintak yeri olan kabrinden kıyamet vakti yeniden çıkarılacaktır. Bütün inançlarından, fillerinden, sözlerinden ve işlerinden Yaratan Rabbinin huzurunda, mahkeme-i kübrada yargılanacaktır. Tüm yapılan hayırların ve şerhlerin karşılığının görüleceği Mahkeme-i übrada en küçük iyiliklerinin ve kötülüklerinin dahi hesaba katılacağı ilâhî yargı neticesinde ebedî Cennet ile ve Allahu Teâlâ'nın sürekli sevgisiyle ödüllendirilecek ya da Cehennem'de elim verici bir azapla cezalandırılacaktır. Kur'an-ı Kerim şu ayetleriyle açıklamaktadır:

“İnsan; başıboş, sorumsuz bırakılacağını mı sanır?”²⁴

“Biz onu karışık bir sperm damlasından yarattık. Onu deneyeceğiz. Bu amaçla onu görme ve işitme duygularıyla donattık. Ona (Peygamberimiz aracılığıyla) gideceği yolu da gösterdik. Artık o, dilerse şükredici, isterse Rabbinin bilmez bir nankör olabilir.”²⁵

Yaratılış özelliklerini fark edemeyen, Kur'an-ı Kerim'in ifadesiyle Eşfel-i saflîn'e düşürülen insan; ne dünyasında mutluluk ne de ahiretinde mutluluk

23 İsra Suresi, 70

24 Kıyamet Suresi, 36

25 İnsan Suresi, 76/2-3

elde edebilir, ne de diğer insanlara beklenen olumlu katkıları sağlayabilip onları mutlu edebilir. “Hilkatini koruyarak, iman eden ve yararlı işleri yapanlara müjdelersun! Güzel gelecek de onlarındır.”²⁶ İslâm’ın insan hayatının içtimai, iktisadi ve siyasi tüm özelliklerini kapsayan belirli birtakım hedefleri ve değer yargıları vardır. İnsan hayatının tüm kesimleri birbirine bağıllık gösterdiğinden ve İslâmî hayat bir bütün olduğundan, bir alandaki değerler ve hedefler diğer alandaki hedef ve değerleri tespit eder. İslâm’a göre hükümlerlik, Allah’a aittir. Allah’ın hükümlerlik ilâhî kanun nizamına delâlet eder. Bu kanunlar, Allah tarafından Kur’an’da Peygambere açıklanmıştır ve Hz. Muhammed (s.a.)’in peygamberliği boyunca sünnetlerle pratik olarak uygulanmıştır. İnsanoğlu eğer her şeyi bilen Allah’ın bütün işlerinde en büyük yardımcı olduğunu idrak ederse muhakkak O’na boyun eğecektir.

İlâhî Kanunlara itaat eden bütün insanlar, bu kanunların yürütülmesinde ortak hareket etmelidirler. Fakat refah getireceğini iddia eden başka siyasal sistemler de vardır. Aradaki fark, insan refahını sağlayan unsurların ne olduğunu açıklayan temel düşüncelerden kaynaklanmaktadır. Kendisine özgü geniş kapsamlı ve insan tabiatı ile bütünlük gösteren tek mutluluk, insanlığı felaketselere taşıyan diğer ideolojiler değil, sadece ve sadece İslâm’dır.

İslam, hayat ve insanla tam bir uyumluluk gösterir. Allah’ın yeryüzündeki halifesi yani vekili sıfatını devam ettirmesini sağlar. İkinci olarak insanlığa değişik alanlarda en uygun yardımcı yapmasına imkân verir. İslâm hayatın maddî ve manevî yönlerini öyle zarif ve öyle kat’î bir şekilde birleştirmiştir ki bunlar karşılıklı kuvvet kaynağı ve gerçek insan refah ve mutluluğunun temeli olarak hizmet görebilirler. İslâm’da hayatın maddî ve manevî yönleri diye bir bölünme yoktur. İnsanın tüm çabaları İslâmî değerlerle uyumluluk gösterdiği sürece ister maddî, ister eğitsel veya ilmi olsun, özellik bakımından ruhsaldır. Bir kişinin kendisi, ailesi ve toplum için maddî durumunu düzeltmek amacıyla çalışması gibi maddî çabalar ruhsal değerler tarafından desteklendiği sürece ibadet etmek kadar, manevî bir değere sahip olur. İşte maddî ve manevî kuvvetlerin bu bütüncül terkibi, sosyalizm ve kapitalizm gibi manevî bakımdan inkârcı sistemlerde eksik olan bir özelliktir.

Bu öğretiler, asırlarca İslâm düşüncesinin belirginleşmesini sağlamıştır. İslâm anlayışına göre maddî ihtiyaçların doyurulması manevî yükseliş kadar önemlidir. Bundan dolayı Allah u Teâlâ insanlara peygamberler göndererek izlemeleri gereken doğru yolu gösterirken aynı zamanda insanın maddî refahı için gerekli olan her türlü ihtiyacını da karşılamıştır (Draz, 1983: 45).

4. İslam'ın İktisadının Temel Hususlar

İlahi olmayan diğer beşeri ideolojilerden farklı olarak, İslam, insanı meta olarak görmemektedir. İslam'ın dayandığı kâinat süper sistemi olan, tevhidi düşünce sisteminde, yeryüzü kaynaklarının insanlar arasında adil biçimde dağıtılması emredilmektedir. Kur'an'da şöyle buyurulmuştur: “Yerde ne varsa hepsini sizin için yaratan”²⁷, “Göklerde ne var, yerde ne varsa hepsini; Allah'ın muhakkak sizin için müsahhar kıldığını, açık ve gizli birçok nimetlerini sizin üzerinize bol bol tamamladığını görmediniz mi?”²⁸ buyurulmuştur. Yukarıdaki ayetlerden iki temel ilke çıkarılabilir: Birincisi: Allah tarafından baş olunan tüm nimetler insanoğlu içindir ve bu sadece belirli bir ırka ya da ayrıcalıklı bir sınıfa ait değildir. İkincisi: Allah'ın bize lütfettiği bu kaynaklar yoksulluğun yok edilmesi, tüm dünyada insan dayanışmasının sağlanması ve insanoğlunun temel maddî gereksinmelerinin karşılanması içindir. İnsanın karşılanması gereken temel gereksinmeleri hakkında fazla ihtilâf da yoktur. İslam'ın kişiden beklediği hususlar:

1. Kişinin var olan yeteneklerini geliştirmesi için gerekli olan eğitim ve öğretimin verilmesi, onu bağımsız olarak, toplumun sırtında bir yük olmadan, kendi refahını oluşturmasının sağlanması,
2. Toplumun o kişinin deneyim ve yeteneklerinden faydalanması için, ona yetenekleriyle, hünerleriyle, tutkularıyla ve toplumun gereksinimleri ile uyuşan bir sanat, ticaret ve meslek sağlamak,
3. Yeterli besin ve giyim,
4. Rahat bir yuva,

27 Bakara Suresi, 2/29

28 Lokman Suresi, 31/20

5. Halk sağlığının korunması için gerekli tesislerin ve vasıtaların hazır bulundurulması.
6. Çalışanın işyerine hiçbir güçlükle karşılaşmadan ulaşabilmesini sağlamak için ulaşım hizmetlerinin geliştirilmesi ve böylece üretilen malı uygun bir fiyatla satabileceği bir pazara ulaştırma imkânına kavuşturulmasıdır.

İslam dininin maslahat olarak gördüğü beş esas ise:

- Canın korunması
- Malın korunması
- Aklın korunması
- Dinin Korunması
- Neslin korunması

Bunlar, İslam'ın korumayı taahhüt ettiği beş esastır. Devlet bunlara ilişkin tedbirleri almak zorundadır. Örneğin aklın korunması için akli etkisiz bırakacak içki, uyuşturucu İslam'da yasaktır. Neslin korunması için, çocukların iyi yetiştirilmesi için her türlü tedbiri devletin alması şart olduğu gibi, fuhuş, zina gibi aile yapısını yok edecek her şey yasaklanmıştır. İnsanın maddî ihtiyaçlarının karşılanması Kur'an ve Sünnette kesin bir şekilde belirtilmiştir. Kur'an'daki ayetler, sünnet ve İslâmî eserler de bu fikri tam olarak destekleyip pekiştirmektedirler.²⁹ Kişinin ihtiyaçlarını karşılamak için irade gücünü kullanması ve çaba göstermesi, insanın temel ahlâkî görevlerinden biridir. İslâm, dilenciligi, tembelliği kesinlikle reddeder ve çalışmanın gerekliliğini vurgular. Tabii ki kişinin ve toplumun bu maddî ve manevî gereksinmelerin karşılanması sırasında iktisadi sisteminde devletin aktif ve önemli bir rol oynaması gerekecektir. Kişinin kendi kendine yeterli olması, en aktif ve yararlı şekilde çalışması, onun temel sorumluluğu olmasına rağmen pazar mekanizmasının her zaman bunu meydana getirmeye yardımcı olması beklenemez. Pazar mekanizmasının yanlış işlemesi, çalışana emeğinin karşılığının verilmemesi sonucunda, kişi sosyal üretkenlik çabalarını en yüksek düzeye çıkarsa da, emeğinin karşılığını alamayacağı açıktır. Bu

²⁹ “Eğer onlardan biri diğerine karşı hâlâ tecâvüz ediyorsa siz o tecâvüz edenle, Allah'ın emrine dönünceye kadar savaşın” (Hucurat, 49/9).

yüzden iktisadın İslam esasına uyumunu sağlamak amacıyla, düzenlenmesi ve yönlendirilmesi için, bu noktada devletin pozitif bir rol oynaması aslı yükümlülüklerindedir.

Devlet, iktisatta ne gibi bir rol oynayacak ve iktisadın düzenlenmesi ve kontrolünü ne ölçüde üstlenecektir? İlke olarak, devletin, gereken ölçüde ve kişi özgürlüklerini baltalamadan İslâm sisteminin amaçlarını gerçekleştirme yolunda sosyal refahı oluşturmak için etkin bir rol alması gerekir. Kişi, diğerlerine zarar vermemelidir, toplum da ona zarar vermemelidir. Müslüman toplumun çıkarlarını ilgilendirdiği dereceye kadar devlete, fiyat-ücret kontrolü, kamulaştırma gibi, elindeki tüm araçları dolaylı veya dolaysız olarak kullanma hakkı verir. Hangi araçların ne dereceye kadar kullanılacağı, İslam ilkeleri ışığında, kişi özgürlüğünü zedelemeyen, İslâm devletinin sosyal refaha katkı imkânı, ortaya çıkan şartlar dâhilinde, belirlenecektir. Bu bakımdan İslami refah devletinin rolü konusundaki niteliklerinin belirtilmesi önem kazanmaktadır (Chapra, 2011: 80).

İslâm'ın yaymaya çalıştığı dürüst yaşamın değer yargıları insan ile ilgili olan her alana yayılmıştır. İslâm'a göre, hayat bir bütündür. Dinî ve dünyevî diye bölümlere ayrılamaz. "Allah'ın rızıkından yiyin, için, yalnız yeryüzünde bozgunculuk yaparak karışıklık çıkarmayın."³⁰ Ey insanlar! Yeryüzündeki temiz ve helâl şeylerden yiyin, şeytana ayak uydurmayın"³¹, "Ey inananlar! Allah'ın size helâl ettiği temiz şeyleri haram kılmayın, hududu da aşmayın, doğrusu Allah aşırı gidenleri sevmez. Allah'ın size verdiği rızıktan temiz ve helâl olarak yiyin. İnandığınız Allah'tan sakının."³² Bunlar ve bunlara benzeyen ayet-i kerimelerde³³ vahyi iktisat alandaki ilkeleri ve kuralları belirlenmektedir.

İslâm, Müslümanları Allah'ın ihsan ettiği nimetlerden faydalanmaya teşvik etmekte ve İslâmî toplumda maddî gelişmeye bir sınır koymamaktadır. Bilakis, Tevhidi düşünce sisteminde, maddî refah için çalışma ibadet ile eş

30 Bakara Suresi, 2/60.

31 Bakara Suresi, 2/ 168

32 Mâide Suresi, 5/87-88

33 Bakara, 2/172; En'âm, 6/142; Arâf, 7/31-160; Nahl, 16/114; Tâhâ, 20/81; Mü'minûn, 23/51; Sebe', 34/15, Mülk, 67/15.

tutulmaktadır. “Bir Müslüman ağaç diker veya ekin eker de ondan insan, kuş ve hayvan yerse, bu yüzden sevaba nail olur.”³⁴ İslâm bununla kalma-
makta, Müslümanları doğa üzerinde üstünlük kurmaya teşvik etmektedir.
Çünkü Allahu Teâlâ yerdeki ve göklerdeki bütün kaynakları insanlığın hiz-
met için yaratmıştır.³⁵ Bütün bunlardan yüksek bir iktisadî gelişim seviye-
sine ulaşmanın, İslâmî toplumun amaçları arasında olduğu sonucunu çıkar-
abiliriz. Bu ayet ve hadisler, Allah tarafından insanlığın faydası ve hizmeti
için yaratılmış kaynakların teknolojik ilerleme ve araştırmalarla yaratılış
gayelerinin ortaya çıkarılması için sürekli bir çaba ve çalışmayı teşvik eder.
Nitekim İslâm dilenmeyi, başkalarına asalak olmayı yasaklar ve Müslüman-
lara hayatını kazanmak için çalışmayı emreder.³⁶

Bunlardan isteyen herkesin kabiliyetine göre yüksek kazançlı iş bulabile-
ceği bir ortam oluşturmanın, İslâmî toplumun temel gayelerinden olduğu
sonucu çıkarılabilir. Eğer İslâm toplumu bunu başaramazsa manevî hedef-
lere ulaşmayı engelleyici durumlar ortaya çıkar. Çünkü işsizler çok zor bir
hayata ya da hükümetin yardımına muhtaç olma durumuna düşerler. İnsan
onuruna yaraşır bir refah sağlanamazsa, İslâm toplumunda İslâm’ın ruhu-
na aykırı ahlâk dışı işler ve dilencilik yaygınlaşır.

İslâm’ın refaha bu denli önem verışı vahyin özünden kaynaklanmaktadır. İslâm
tüm insanlar için bir lütf olarak gönderilmiştir. Yine İslâm hayatı yoksul ve zor-
luklarla dolu değil, yaşanmaya değer, zengin bir hâle getirmek amacı güder. “Ey
Muhammed! Biz seni ancak âlemlere rahmet olarak gönderdik.”³⁷, “Ey İnsanlar!
Rabbinizden size bir öğüt ve kalplerde olana bir şifa, inananlara doğruyu göste-
ren bir rehber ve rahmet gelmiştir.”³⁸, “Allah size kolaylık ister, zorluk istemez”³⁹,

34 Buhârî: c. 3, s. 128; Müslim: c.3, s.1189: 12 ve Tirmizî: c.3, s.666: 1382.

35 “Allah’ın göklerde olanları da, yerde olanları da buyruğunuz altına verdiğini, nimetlerini
açık ve gizli olarak size bolca ihsan ettiğini görmez misiniz?” Lokman, 31/20. Kur’ân’da buna
benzer birçok âyet-i kerîme vardır. (İbrahim, 14/32-33; Nahl, 16/12-14; Hacc, 22/65 ve Câsiye,
45/12).

36 «İnsanlardan bir şey dilenme» (Ebû Dâvûd: c.1, s.382, Kahire, 1952), «Veren el, alan
elden üstündür»

(Buhârî: c. 2, s. 133 ve Nesâî: c. 5, s. 45-46), «Bir kimsenin el emeğiyle kazandığından daha helâl bir
kazanç yoktur» (İbn-i Mâce: c. 2, s. 723: 2138 ve Nesâî: c.1, s. 212, Kahire, 1964).

37 Neml Suresi, 21/107

38 Yûnus Suresi, 10/57

39 Bakara Suresi, 2/185

“İnsan zayıf yaratılmış olduğundan, Allah sizden yükü hafifletmek ister”⁴⁰, “Allah sizi zorlamak istemez, Allah sizi arıtır üzerinize olan nimetini tamamlamak ister ki şükredesiniz.”⁴¹ Kur’an’ın bu ayetlerini ilke olarak alan İslâm hukukçuları, İslâm’ın temel hedeflerinden birinin insanlar için rızık te’min edilmesi ve zorluklardan kurtarılması olduğu hususunda tam ittifak halindedirler (Muhammed Ebû Zehra, 2005: 355). Hatta iktisadi yeterliliğe ve refaha sahip bir İslâmî toplumda dahi bir Müslümanın aşırı gitmesi, manevi değerleri görmezlikten gelerek maddî kuvvet sağlamak amacıyla hileli yollarla zengin olması, diğer insanları sömürmesi, zulmetmesi ve kazandığından diğerlerinin hakkını vermemesi mümkün değildir. Bu yüzden İslâm aynı zamanda hayatı her türlü pisliklerden arındırmak amacıyla olduğu için Kur’an, Müslümanları bu tehlikeye karşı açıkça uyarır: “Artık namazı kılınca yeryüzüne dağılın. Allah’ın fazlından arayın. Allah’ı çok zikredin. Ta ki umduğunuza kavuşasınız.”⁴² Ulemâ’nın ittifakına göre “Allah’ı çokça anmak” zamanın büyük bölümünü dua ederek veya tespih ile geçirmek şeklinde değil, İslâm kanunlarına uygun bir ahlâkî sorumluluk içinde yaşamak, sadece meşru yollarla para kazanmak, tüm yanlış yolları terk etmek ve malları “Allah’ın size vekâlet verdiği”⁴³ emanetler olarak görmek şeklinde anlaşılmalıdır.⁴⁴

Bu çerçeve içinde, bu dünyanın ve dünya malının önemsiz tabiatını vurgulayan ayetler daha iyi anlaşılabilir.⁴⁵ Kişi az da olsa meşru yoldan kazanabildiğiyle yetinmelidir: “De ki: Helal ile Haram. Haram şeylerin çokluğu hoşunuza gitse de helal ile bir olmaz. Onun için, ey akılselîm sahipleri, Allah’tan korkun. Olur ki kurtuluşa erersiniz”⁴⁶ İslâm’ın sonsuz değerlerine dünyevî zevklerden daha fazla önem veren kişi bu fedakârlıktan kaçınmaz.

Bu ayet ve hadisler, İslâm’ın Müslümanları maddî refah için çalışmaya sevk ederek madde ve mana arasında bir uyum yaratmasını açıklar. Aynı zamanda, manevî esaslara uyum sağlaması açısından bu maddî çabaların İslâm’ın yasalarına

40 Nisa Suresi, 4/28

41 Mâide Suresi, 5/6

42 Cum’a Suresi, 62/10

43 Cuma’a Suresi, 62/4

44 Resûlullah (s.a.) şöyle buyurmuştur: Ey insanlar! Allahü Teâlâ’dan korkunuz. Rızıkınızı talep etme hususunda güzel hareket ediniz. Helâl olanları alınız, haram olanları bırakınız» (İbn-i Mâce: c.2, s. 725:2144).

45 De ki: «Dünyanın faydası pek azdır, âhîret ise sakınanlar için elbette daha hayırlıdır» (Nisa Suresi, 4/77). (Ankebût, 29/64 ve Hadîd, 57/20-21).

46 Mâide Suresi, 5/100

uygun bir temele oturtulmasının gerektiği de vurgulanmaktadır. “Allah’ın sana verdiği (maldan harcayıp) ahiret yurdunu ara. Dünyadan nasibini unutma. Allah’ın sana ihsan ettiği gibi sen de (insanlara sadaka vererek) ihsanda bulun. Yer yüzünde fesat arama. Çünkü Allah fesatçıları sevmez”⁴⁷

Hayatın hem maddî, hem de manevî yönüne aynı önemin verilmesi, İslâm iktisadi sisteminin eşsiz özelliğidir. İslâm’da madde ve mana çok sağlam bir şekilde bütünleştirilmiştir. Bu nedenle karşılıklı kuvvet kaynağı olarak hizmet görüp, gerçek insan refahını sağlarlar. Hayatın bu iki yönünden herhangi birisinin ihmali halinde insanlık gerçek refaha ulaşamaz.

Eğer sadece maddî zenginlik için çalışılır ve maneviyatsızlık alır yürürse, cinayet, alkolizm, evlilik dışı ilişkiler, boşanma, akıl hastalığı ve intihar gibi sosyal sorunlar artar. Bunların hepsi de sonuçta, insanların mutsuzluğuna ve toplumsal yapının çökmesine yol açar. Bunun aksine sadece manevî ihtiyaçlar için çalışılırsa, bu kez kitleler bunu pratik ve gerçekçi olmaktan uzak bulur. Böylece maddî ve manevî değerler arasında bir ikiye bölünme ve çelişki meydana gelir.

Bu da toplumun bütün değerlerini mahveder. Tevhidi düşünce sistemindeki mana ile maddenin bütüncül terkihi ne kapitalizmde ne de sosyalizmde mevcuttur. Çünkü hem kapitalizm hem sosyalizm sadece maddiyatçılık üzerine kuruludur (Haydar, 1985: 25; Demir, 2003: 127).

5. İslam’da Kardeşlik ve Adalet Zihniyeti

Hakikat ilmini ifade eden, Tevhidi Düşünce sisteminde, insanların arasındaki farklılıkların bir zenginlik olduğu bu bağlamda insanlar arasında takva dışında birbirlerine hiçbir üstünlüğün söz konusu olmadığı bir adalet zihniyeti vardır. “Ey insanlar, biz sizi bir erkekle bir dişi den yarattık. Sizi (sırf) bir birinizle tanışmanız için büyük büyük cemiyetlere, küçük küçük kabilelere ayırdık. Şüphesiz ki sizin Allah nezdinde en şerefli olanı takvaca en ileri olanınızdır. Hakikaten Allah her şeyi bilen, her şeyden haberdar olandır”⁴⁸, “Rabbiniz birdir. Siz Âdem’den, Âdem de topraktan yaratılmıştır. Arabın arap olmayana, beyazın siyaha hiçbir üstünlüğü yoktur. Üstünlük ancak takvadadır.”⁴⁹ Tevhit düşüncesine dayanan İslâm’ın

47 Kasas Suresi, 28/77

48 Hucurât Suresi, 49/13

49 Hz. Peygamberin veda hutbesinden

kurmayı hedeflediği içtimai nizamda bütün fertler, Allah tarafından tek bir çiftten yaratılmış oldukları için, tek bir ailenin fertleri olarak sevgi bağları ile kardeşlik duygusuyla birleşmektedirler. Bu kardeşlik, muayyen bir topluluğa özgü olmamakta, evrensel yani âlemşümuldür. Coğrafi sınırlarla bağlanamaz, zira belli bir kabileyi, ırkı veya milleti değil tüm insanlığı kapsar. “(Habibim), de ki: Ey insanlar, şüphesiz ben, Allah’ın size, hepinize gönderdiği peygamberim.”⁵⁰ Karşılıklı işbirliği, dayanışma ve yardımlaşma, bu tevhit düşüncesindeki kardeşlik kavramının doğal bir neticesi olarak ortaya çıkmaktadır. Sadece köken itibarıyla değil, aynı zamanda ortak inanç birliğiyle de bütünleşmiş olan ve Kur’an’da dinde kardeşler⁵¹ diye nitelendirilen Müslümanlar arasında yardımlaşma daha da yaygındır.

İslâm’ın evrensel adâlet hakkında en çok önem verdiği husus kardeşlik kavramıdır. Hz. Muhammed (s.a.) başta olmak üzere bütün peygamberlerin öğretilerinin temel prensibi olduğu, Kur’an tarafından su götürmez bir şekilde açıklanan bu kavram, İslâm’ın kurmaya çalıştığı düzenin ayrılmaz bir parçasıdır. Adaletsizlikle karışmış imanın Allah katında hiçbir değeri yoktur. Nitekim bu hususta Kur’an’da şöyle buyrulmaktadır: “İman edenler, bununla beraber imanlarını haksızlıkla da bulaştırmayanlar, işte (ancak) onlardır ki, (korkudan) emin olmak hakkı kendilerininindir. Onlar doğru yolu bulmuş kimselerdir.”⁵² Bu nedenle Allah, Müslümanları adaleti tesis etmek için teşvikle yetinmemiş, aynı zamanda onları bu yola ısrarla sevk etmiştir. “Eğer aralarında hükmedersen adaletle hükmet.”⁵³ İslâm’da adalet o kadar büyük önem taşır ki; âdil olmak, takva sahibi olmak ve Allah’tan korkan bir Müslüman olmak için gerekli bir şart olarak mütalâa edilir. “Ey iman edenler, Allah için hakkı ayakta tutanlar, adaletle şahitlik edenler olun. Bir kavme olan kininiz, sizi adalet yapmamanıza sevk etmesin. Adalet yapan o takvaya en çok yakın olandır. Allah’tan korkun. Şüphesiz ki Allah ne yaparsanız hakkıyla haberdardır.”⁵⁴ Müslüman, yakınlarının ve kendisinin çıkarlarına ters düşse dahi adalet yolundan ayrılmamalıdır. İslâm’ın adalet kavramları, içtimai ve iktisadi adalet konuları tartışıldığında daha da belirginleşecektir (Ebü’l-A’lâ Mevdudi, 1997: 45; Chapra, 2011: 22).

50 A’râf Suresi, 7/158

51 Tevbe, 9/11, Ahzâb, 33/5 ve Hucurât, 49/10.

52 En’âm Suresi, 6/82

53 Mâide Suresi, 5/42

54 Mâide Suresi, 5/8

6. İctimai Hayatta İktisadi Adalet

Tevhit düşüncesine dayanan İslâm, tüm insanlığı bir aile olarak ele almaktadır. Bu bağlamda, insanlık ailesine ait bütün fertler Allah katında, O'nun kanunlarına göre eşittir (Şimşek, 2020). Beyaz ile siyah, zengin ile fakir, güçlü ile zayıf arasında hiçbir ayırım bulunmamaktadır. Irka, renge ve sosyal mevkiine göre kimse için ayrıcalık yoktur. Dolayısıyla tevhide düşünce sisteminde ayrımcılık da yoktur. Bir kişinin değeri için tek ölçüt takvası ve kişiliğiyle, becerileriyle, insanlığa yaptığı hizmetidir. Bu hususta Resulullah (s.a.v) şöyle buyurmaktadır: “Sizin en hayırlınız, ahlâkı en iyi olandır.”⁵⁵ Peygamber (s.a.v.), Allah'ın kanunları önünde bir fert veya bir millet için yapılan ayırımın ve eşitsizliğin doğuracağı feci sonuçlar hakkında toplumu ve insanları uyarmıştır: “Ey insanlar, sizden öncekiler ancak ve ancak şu sebeple helak olmuşlardır. Aralarında soylu biri hırsızlık ederse onu bırakırlar, zayıf olan çalarsa, ona hadd tatbik ederlerdi. Allah'a yemin ederim ki eğer kızım Fâtıma hırsızlık yapsaydı, Muhammed muhakkak onun elini de keserdi.”⁵⁶ Herkesin topluma fayda sağladığı, toplumsal üretim sürecine dâhil olduğu kadar hissesine düşeni aldığı ve sömürünün kesin bir biçimde engellendiği bir iktisadi adaletle desteklenmediği suretle, kardeşlik kavramının temelinde fertlerin Allah'ın yasalarının önündeki eşitlik ilkesinin bir anlamı kalmaz. Allahu Teâlâ: “İnsanların hakkından bir şey kısmayın.”⁵⁷ buyurarak her insanın başkalarının hakkına tecavüz etmeksizin kendi payına düşeni elde etmesi gerektiğini bildirir.

Adaletsizlik ve sömürü aleyhindeki bu uyarı, toplumun tüm insanın (üretici, dağıtıcı veya tüketici, işçi veya işveren) haklarını korumak ve İslâm'ın nihaî hedefi olan genel refah seviyesini yükseltmek amacını taşır. Burada en önemli konu işçi-işveren ilişkileridir. İslâm bu ilişkiyi uygun bir temele oturtmuş ve işçi-işveren arasındaki adaleti tesis için karşılıklı olarak nasıl davranacaklarına dair ilkeleri tespit etmiştir. İşçi, üretime katkısından dolayı adaletli bir ücrete hak kazanmıştır. Müslüman bir işverenin, işçisini sömürmesi dine aykırıdır. Adil bir ücretin ne olduğu ve emeğin ne zaman sömürülmüş olacağı Kur'an ve Sünnet'in öğretileri ışığında belirlenmelidir. İslâm, emekten başka verime katkısı olan üretim faktörlerine itibar etmez. Bu nedenle Marx'ın ileri sürdüğü artı-değer kavramıyla,

55 Buhârî: c. 8, s. 15.

56 Buhârî: c. 8, s. 199 ve Nesâî: C. 8, s. 65.

57 Şuâra Suresi, 26/183

İslâm'daki emek sömürüsü kavramının birbiriyle hiçbir ilişkisi yoktur. Teorik olarak âdil ücretin işçinin verime katkısıyla eşdeğerde olması gerektiği ileri sürülebilir. Fakat bu değer belirlenmesi zordur ve ücreti ayarlama da hiçbir pratik değeri yoktur. Buna karşın asgarî ve ideal ücret seviyesini belirleyen hadisler mevcuttur. Aşağıdaki hâdisten de anlaşıldığı üzere ideal ücret, işçiye işvereni kadar iyi bir şekilde giyinmek ve yemek imkânını veren miktardır. “Yanınızda çalışanlar sizin kardeşlerinizdir. O halde emriniz altındaki kardeşlerinize yediğinizden yedinin, giydiğinizden giydirin.”⁵⁸ Zengin ve yoksul olmak üzere toplumda sınıflaşma eğilimi doğuran ve bu suretle gerçek İslâm toplumunun temel özelliği olan insanlar arası kardeşlik bağlarını zayıflatan, işçi ve işveren arasındaki gelir farklarını en aza indirmek ve hayat standartları arasındaki dengesizliği yok etmek için, ücretlerin seviyesini mümkün olduğu kadar geçim düzeyine ulaştırmak gerekir. Gerçek seviye, iki uç arasındaki arz-talep, iktisadi büyüme haddi, İslâm toplumunun ahlaki bilinç seviyesi ve devletin hukukî rolünün etkileşimleri sonucunda tayin edilmelidir.

Mümkün olan en yüksek ücretin ödenmesi yanında, İslâm, işçilerin, sağlıklarına zarar verecek, gelirlerini istedikleri yönde kullanmalarını önleyecek, aile hayatını tehlikeye sokacak kötü şartlarda ve fazla çalıştırılmalarına kesinlikle karşıdır.⁵⁹ Eğer işçilere yapmaları için kapasitelerinin üzerinde iş verilirse bunu yaparken karşılaşacakları zorlukları bertaraf etmelerini sağlamak için gerekli her türlü yardım yapılmalıdır. Yukarıdaki hâdiste belirtildiği gibi Hz. Muhammed (s.a.v.) işverenleri, işçileri kardeşleri gibi görmelerini isteyerek şöyle buyuruyor:

“..ve onlara güçleri üstünde bir şey yükleme. Eğer yüklersen, sen de onlara yardım et”.⁶⁰ Hadisten de anlaşılacağı üzere, azami çalışma saatlerinin tespiti, uygun çalışma koşulları oluşturulması, endüstriyel tehlikelere karşı alınacak güvenlik tedbirlerinin uygulanması, İslâm öğretilerinin özüyle tam bir uygunluk içinde bulunmaktadır. İşverenin işçilere nasıl davranması gerektiğini bu şekilde açıklayan İslâm, adaleti temel aldığı için işçilere bazı ahlâkî ödevler yükleyerek işvereni de korumuştur. İlk ödev, işçinin işini mümkün olan en yüksek randımanda dürüstçe yapmasıdır.

58 Buhârî: c. 3, s.15, 185; Müslim: c. 3, s. 1283: 38.

59 «Arzu etmem ki sana zorluk çektireyim. İnşallah beni sâlihlerden bulacaksınız» (Kasas, 28/27). Hz. Şuayb'ın, Mûsâ (a.s.)'ı ücretle tutarken söylediği bu sözler Kur'an'da işçiler hakkında bir nasihattir.

60 Buhârî: c. 1, s. 16 ve c. 3, s. 1283: 38 ve 40.

İslâm'ın, üzerinde durduğu konulardan biri de içtimai ve iktisadi adalettir. Bunlar, ücretlinin işinde en yüksek performansı göstermesini gerektirir. “Allahu Teâlâ'ya itaat edin, kendisine verilen işi hakkıyla yapan işçi için iki mükâfat vardır.”⁶¹ İslâm işverene bazı yükümlülükler yüklemiş, buna karşılık işçinin görevini dürüstçe yapmasını, gayretli olmasını, güvenilir ve namuslu olmasını şart koşmuştur. Bütün bunlarda amaç, tüm iktisadi ilişkilerde işçi ile işverenin her ikisine de adaletli davranmaktır. İşçi-işveren çatışmasının ortadan kaldırılması ve iş barışının korunması ancak karşılıklı sorumlulukların kavrandığı, işbirliğinin sağlandığı herkesin görevini eksiksiz yaptığı, kardeşlik, adalet ve bunun gibi ahlâkî değerlerin hâkim olduğu uyumlu bir ortamla sağlanabilir (Chapra, 2011: 29-34). Hz. Ali zengin-fakir (işveren-işçi) konusunda ehemmiyetle durmuş ve şöyle demiştir: “Allah zenginlere fakirlerin gerekli ihtiyaçlarını karşılamalarını zorunlu kıldı. Eğer fakirler açlık ve sefalet içinde iseler, bunun müsebbibi, onları haklarından mahrum eden zenginlerdir. Bu durumda Allah zenginlerden hesap soracak ve onlara hak ettikleri cezayı verecektir” (Ebû Ubeyd, 1981: 556).

7. Adil Gelir Dağılımı

İslâm, insanlar arasında kardeşlik temelinde hem içtimai adaleti hem de iktisadi adaleti mutlak suretle savunduğu için servetin tekellerde toplanması ve gelir dağılımındaki büyük eşitsizliklerin yaşanması, İslâm'ın özüne ters düşmektedir. Tevhidi düşüncenin özüne ters düşen bu iktisadi adaletsizlik, İslâm'ın toplumda oluşturduğu kardeşlik duygularını kökten zedelemektedir. Ayrıca Kur'an-ı Kerim'de belirtildiği üzere “yeryüzündeki bütün kaynaklar Allah'ın insanoğluna lütfü”⁶² dur. Bu kaynakların belirli ellerde toplanması için hiçbir haklı gerekçe bulunmamaktadır. Bu yüzden İslâm, herkese hakkının verildiği, herkesin hakkını aldığı Tevhid-i bir sistemi kurmakta ve müdafaa etmektedir. İslâm, bünyesinde ferdin insanca ve saygın bir hayat ölçülerinde yaşama kavuşturulmasını ve “Allah'ın yeryüzündeki vekili”⁶³ olan insanın şerefının ve haysiyetinin korunmasını hedefleyen bir yapısı vardır. Bu ölçüyü sağlayamayan İslâm toplumu başarısızlığa

61 Buhârî: c.3,s.186.

62 Bakara Suresi, 2/29

63 Bakara Suresi, 2/30

uğramış demektir. Resulullah (s.a.v.) şöyle buyurmaktadır: “Komşusu açken, tok yatan bizden değildir.”⁶⁴

İslâm âlimleri, toplumda fakir olanların temel ihtiyaçlarının genelde toplum tarafından ve özellikle hâli-vakti yerinde olan kişiler tarafından karşılanması konusunda tam bir ittifak içindedirler. Eğer zenginler imkânları olduğu halde bu yükümlülüklerini yerine getirmezlerse, devlet onları buna zorlayabilir (Sıddıkî, 1984: 49). Bu husus Kur’an’da şöyle belirtilmiştir: “Ta ki (mallar) içinizden (yalnız) zenginler arasında dolaşan bir devlet olmasın.”⁶⁵ Ancak, İslâm’daki gelir ve servet dağılımındaki eşitlik kavramı ile iktisadi adalet fikri, toplumdaki her ferdin topluma katkısı göz önüne alınmaksızın aynı hisseye sahip olmasını gerektirmez. Tevhidi düşünce sisteminde esas olan, fertlerin topluma katkısı temelinde fertlerin hisselerinin arasında uçurumlar olmamasıdır.

SONUÇ

İslâm toplumundaki âdil gelir dağılımı, toplumun tüm fertlerine zekât kurumu vasıtasıyla, insanca yaşama standardı sağladıktan sonra kazançlardaki ufak farklılaşmalara izin vermiştir. Her ferdin kazancı topluma götürdüğü hizmet nispetinde artabilmektedir. Gerçekte, servetin kazanılmasında helâl ve harama riayet edilerek, İslâmî adalet ilkeleri işçilere ve tüketicilere uygulandığı takdirde gelir ve servetin dağılımı için gerekli koşullar sağlanırsa, İslâmî toplumda hiçbir zaman büyük gelir ve servet farkı olmayacaktır.

Tevhidi düşünce sistemindeki iktisadi anlayışın maddî temellerinin, sarsılmaz ruhsal değerler üzerine bina edilmesinin, bu sistemin vazgeçilmez dayanağını oluşturduğu görülür. İslâm’ın temel yapısı, bu bağlamda maneviyatı olmayan ve materyalizme dayanan kapitalizm ve sosyalizmden büyük farklar göstermektedir. Bu dünya sistemleri ile İslâmî sistem arasında belli oranlarda benzerlikler bulunmaktadır ancak çok büyük benzerlikler aramak, bulmaya çalışmak bu sistemlerin temel özelliklerinin yanlış anlaşıldığını göstermektedir.

İslâmî sistem, refahı, kişi özgürlüğünü, iktisadi adaleti, âdil gelir dağılımını ve evrensel kardeşliği savunmaktadır. Bu ruha yönelme hususu tüm iktisadi ve

64 Buhârî: s.52: 112.

65 Haşr Suresi, 59/7

içtimai yasalara aksettirilmiştir. Bunun tam aksine, modern kapitalizmin iktisadi ve içtimai adalete yönelmesi, evrensel kardeşliği sağlamak için değil, bazı grupların çıkarıcı, sömürücü baskıları sonucunda meydana gelmiştir. Zaten bu husus onların temel felsefelerinde mevcut değildir. Temel felsefeleri sömürgecilik üzerine kuruludur. Oysa Kur'an bu konuda şöyle buyurur: “Ey iman edenler, birbirinizin mallarınızı haram sebeplerle yemeyin, meğerki sizden karşılıklı bir rızadan (doğan) bir ticaret malı ola!”⁶⁶ Peygamberimiz de bu konuda şöyle buyurmuştur: «İnsanları kendi başına bırak, Allah onları birbirleri vasıtasıyla rızıklandırır.»

İslâm; üretim yönetiminin, servet dağıtımının ve hizmetlerin fertlere ve gönüllü kuruluşlara devredildiği, herkesin istediğini makul fiyatla alıp satma özgürlüğüne sahip olduğu özgür bir sistemdir. Sosyalizmin aksine mülkiyet hakkı da tanınmıştır. Kazanç, özel ve ticarî mülklerin yönetimi, ticarî malların, alım-satımın ilkeleri, zekât ve miras kurumlarının işleyişi, Kur'an-ı Kerim'de, Sünnette ve fıkıh kitaplarında ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Eğer İslâm özel mülkiyeti tanımasaydı, bu konular bu kadar ayrıntılı bir biçimde ele alınamazdı. Bunun yanında bu ilke İslâm tarihi boyunca Müslümanlar tarafından, bazı istisnalar dışında uygulanmıştır. Bu istisnaları İslâm'ın ana görüşünden ayrılan guruplar oluşturmaktadır. Özel mülkiyet hakkının reddedilmesi, İslâm öğretileri ile bağdaşmaz. Bu dünya sistemleri ile İslâmî sistem arasında belli oranlarda benzerlikler bulunsa bile ancak çok büyük benzerlikler yoktur. Çünkü İslam'daki zihniyet ile modernitedeki zihniyet temelde birbirine karşıdır. İslam'daki zihniyet adaleti temel alırken, genelde modernitedeki özeld ise kapitalizmdeki ve sosyalizmdeki zihniyet doğrudan adaletsizliği zihniyet olarak benimsemektedir.

Hülasa, haklının değil her daim güçlünün korunduğu, güçlünün zayıfı ezdiği, hukukun üstünlüğünden ziyade üstünlerin hukukunun hâkim olduğu, çalışma hayatında da emeğin sömürüldüğü, gelir dağılımında da adaletsizliğin zirvesinin yaşandığı başta kapitalizm ve sosyalizm olmak üzere diğer beşeri sistemlerin tam aksine her alanda adaletin tesis edileceği yegâne sistem İslam'ın dayandığı Tevhidi Düşünce sistemidir.

KAYNAKÇA

Chapra, O. (2011). İslam ekonomisinin amaçları. F. Yılmaz (Haz.), İslam ekonomi felsefesi. Berikan Yayınları.

Chapra, O. (2011). İslamî refah devleti ve ekonomideki rolü. F. Yılmaz (Haz.), İslam ekonomi felsefesi. Berikan Yayınları.

Demir, Ö. (2003). İktisat ve ahlak. Liberte Yayınları.

Draz, M. A. (1983). İslam'ın insana verdiği değer (N. Demir, Çev.). Kayıhan Yayınları.

Ebû Ubeyd (1981). Kitâbü'l-Emvâl (C. Saylık, Çev.). Düşünce Yayınları.

Ebü'l-A'lâ Mevdudi (1997). İslami yaşama biçimi (F. Yılmaz, Çev.). İdeal Kitaplar.

Ebü'l-A'lâ Mevdudi. (1987). İslam'ı anlamaya doğru (T. Beyaz, Çev.). Mim Yayınları.

Furkan, F. (2013). Kelime-i Tevhidin anlam ve şartları. Meva Kitap.

Furkan, F. (2014). La İlahe İllallah ne demek biliyor musun?. Menahil Yayınları. Hamidullah, M. (2003). İslam'a giriş (İ. A. Koytak, V. Uysal, Çev.). Beyan Yayınları.

Hamidullah, M. (1963). Modern iktisat ve İslam (S. Tuğ, Çev.). Yağmur Yayınları.

Haydar, N. (1985). Ekonomi ve ahlak (İ. Kutluer, Çev.). İnsan Yayınları.

Kardavi, Y. (1968). İnsan ve hak mefhumu (M. Ateş, Çev.). İrfan Yayınları

Kardavi, Y. (1993). Allah'ın varlığı ve tevhidin hakikati (A. Kara, Çev.). İhtar Yayınları.

Muhammed Ebû Zehra. (2005). Usûl-ü fıkıh (İslam hukuku metodolojisi) (A. Şener, Çev.). Fecr Yayınları.

Muhammed N. S. (1984). İslam ekonomi düşüncesi (Y. Kaplan, Çev.). Bir Yayınları.

Muhammed S. (t.y.). Allah'ın üzerimizdeki hakkı tevhid (Y. Erbaş, Çev.). Üm-mülkura Yayınları.

Şimşek, O. (2013). Yeni ahlak toplumu inşası. Gazi Kitapevi.

Şimşek, O. (2020). 'Düşünce yöntemi-kültür değişmesi' ilişkisinin modern Türkiye'de pozitivist düşünceyi etkinleştirmesinin sosyolojisi. Bilig-Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 94: 9.

Taha Cabir El-Alvanî. (1998). Hâkimiyet ilahi ya da Kur'anî mi. İslamî Devlet ve Hâkimiyet (A. Yünel, Çev.). İnkılap Yayınları.

Bugün geldiğimiz noktada sendikal hareketin, emek ve emekçi kavramlarının kendi medeniyet değerlerimizden azade olmayan bir şekilde değerlendirildiği sendikal pratikler mevcuttur. Medeniyetimiz emeği hem teorik hem de pratik zeminde doğru bir zemine oturtmuş, önemsemiştir. Bu medeniyetten beslenen emekçilerin emeğe ve örgütlenmesine yaklaşımları da buradan ışık almaktadır. Bununla birlikte gerek gelişen ve yenilenen çalışma koşulları, teorik yeni yaklaşımlar, karşılaşılan yeni sorunlar bu alanın yeniden ve yeniden ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Kendi medeniyet ve inanç değerlerimizden hareketle emeği, emekçiyi, emek örgütlenmesini ele alırken; tevarüs ettiğimiz birikimle, kendimizi içinde bulduğumuz birikim ve uzun yıllardır edindiğimiz sendikal tecrübeyi bir araya getirip, inancımızın temel sabitelerinin hakemliğinde yeni ve özgün yaklaşımlar ile pratikler üretmenin zorunluluğu da ortadadır.

**ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ ZİHNİYET İHTİYACI
VE PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI
KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI**