

## İSLAM İKTİSADINDA EMEK

**ASGARİ ÜCRET VE İSTİHDAM:  
OECD ÜLKELERİ İÇİN PANEL ZAMAN SERİSİ YAKLAŞIMI**

Taha Eğri, Bahar Baysal Kar & Nursena Sağır

**İSLAM ÜLKELERİNDE SENDİKAL HAKLAR  
VE YAŞANAN SORUNLAR**

Sayım Yorğün

# İSLAM İKTİSADINDA EMEK

## ÖZET

Modern iktisat ilmi, kapitalist ekonomik sistemle el ele gelişerek günümüz iktisadi düzeninin şekillenmesini sağlamıştır. Fayda ve maliyetin insanları ve piyasayı yönlendirdiği bu sistemde tüketimin teşvik edilmesi ve kârlılığın artırılması temel amaç hâline dönüşmüştür. Bu süreçte, insan emeği ve emeğin değeri de kazanç ve sosyoekonomik sisteme sunduğu katkı çerçevesinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Emeğin sadece bir üretim girdisi olarak görülmesi ve teknolojik gelişmelerle ikamesinin sağlanması, değerinin de hızla azalmasına yol açmıştır. Oysa kapitalist iktisadi sistemin aksine insanın piyasa zemininde konuşulacak bir meta olmadığı ve insanı salt emeğe indirgemenin İslam'ın temel değerleri ile bağdaşmayacağı bir gerçektir. Bu doğrultuda İslam iktisadında emek kavramı günümüzde yeniden ele alınan bir kavram olmuştur.

İslam iktisadı alanının gelişimine katkı yapmak üzere uzmanların katıldığı çalıştaylar düzenleyen İKAM, bu bağlamda 13 Ekim 2018 tarihinde “İslam İktisadında Emek” çalıştayını gerçekleştirmiştir. Bu çalıştayda emek kavramı ile yakından ilgili olan asgari ücret ve onun istihdama etkisi meselesi Dr. Taha Eğri, Bahar Baysal Kar ve Nursena Sağır tarafından; sendikal haklar ve bu bağlamda yaşanan sorunlar ise Doç. Dr. Sayım Yorğun tarafından ele alınmıştır. Sunulan çalışmalar neticesinde asgari ücretin piyasa üzerinde olan etkisinin ortaya konması ve sendikal hakların İslam'ın emrettiği adalet kavramı bağlamında anlaşılması, mevcut sorunlara çözüm önerilerinin gündeme getirilmesi amaçlanmıştır. Elinizdeki yayın, bu çalıştayın raporlaştırılmış halidir.

**Anahtar Kelimeler:** Asgari ücret, istihdam, OECD ülkeleri, gelir dağılımı, Sendika, toplu pazarlık, grev, İslam ülkeleri, sosyal adalet, endüstri ilişkileri, kolektif haklar, demokrasi, işçi sınıfı

**Atıf:** Eğri, T., Kar, B. B., Sağır, N., & Yorğun, S. (2019). *İslam İktisadında Emek* (Rapor. No.10). İstanbul: İslam İktisadı Araştırma Merkezi (İKAM)

# ikam

İSLAM İKTİSADI ARAŞTIRMA MERKEZİ

Halk cad. Türbe Kapısı sok. No:13 Üsküdar İstanbul

ikam.org.tr @bilgi@ikam.org.tr ikamorgtr ikamorgtr

© Tüm hakları saklıdır. İslam İktisadı Araştırma Merkezi'nin yazılı izni olmadan bu eserin hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla çoğaltılamaz. Yazıda belirtilen görüşler yazarlara aittir ve İslam İktisadı Araştırma Merkezi'ni bağlamaz.

İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği tarafından 2016 yılında kurulan İslam İktisadı Araştırma Merkezi (İKAM), aslen yeni bir iktisadi anlayışın ve uygulama zemininin oluşumuna katkı yapmayı amaçlamaktadır. İslam iktisadını teorik ve uygulamalı olarak ele alan eğitim, araştırma, yayın ve etkinlikler gerçekleştiren İKAM bu faaliyetlerinin çıktılarını araştırmacıları, iş dünyasını ve politika yapıcıları bilgi birikimi açısından beslemeyi hedeflemektedir. Böylece İslam iktisadı alanının toplumda ve kamuda tanınmasını ve kabul edilmesi için çeşitli düzeylerde çalışmalar ev sahipliği yapmaktadır. Bu bağlamda, İKAM Raporları alanda yapılan araştırmaların neticelerinin kamuoyu ile paylaşılması amacıyla başlatılmış bir yayın dizisidir.

# Asgari Ücret ve İstihdam: OECD Ülkeleri İçin Panel Zaman Serisi Yaklaşımı

Taha Eğri, Bahar Baysal Kar & Nursena Sağır

## ÖZET

Asgari ücretin istihdama etkisi ekonomik literatürde tartışılan en önemli konulardan biridir. Ancak, asgari ücretin istihdama etkisiyle ilgili ortaya konan teorik yaklaşımlar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Gelir dağılımının giderek bozulduğu ve 2008 küresel krizinin üretim ve istihdam üzerindeki etkilerinin hala hissedildiği günümüzde toplumlarında asgari ücretin sosyal faydalarının yanı sıra istihdam başta olmak üzere temel ekonomik parametreler üzerindeki etkisinin ne olduğunun ortaya konması genel uzlaşının sağlamadığı bu konuya katkı sağlaması bakımından önemlidir. Asgari ücret tartışmalarının genel olarak tek bir piyasa veya nüfusun belirli bir kesimi üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Tek bir piyasadaki ilişkinin genellemesi yanıltıcı sonuçlar ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmada OECD ülkelerinde asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Temel amaç bu çerçevede, uzun dönemde asgari ücret ve istihdam arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılmasıdır. 1997-2017 dönemi için panel zaman serisi yöntemiyle gerçekleştirilen analizlerde hem model hem de ülke düzeyinde katsayılar tespit edilmiştir. Tahmin sonuçlarına göre, asgari ücret uygulaması OECD ülkeleri için uzun vadede istihdamı arttırmaktadır. Model tahminleri sonucunda asgari ücretteki yüzde bir artışın, istihdam oranında yüzde 0,17 oranında bir artışa yol açtığı görülmektedir. Ülkelere özgü katsayılar, ülkelerin kurumsal ve yapısal özellikleri nedeniyle farklılıklar gösterse de, çoğunlukla pozitif bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Bazı istisnalar olsa da, bu sonuçlar, asgari ücretin istihdama etkisinin ihmal edilebilir veya olumlu olduğunu gösteren modern liberal yaklaşımı desteklemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Asgari ücret, istihdam, OECD ülkeleri, gelir dağılımı

**Atıf:** Eğri, T., Kar, B. B., & Sağır, N. (2019). Asgari ücret ve istihdam: OECD ülkeleri için panel zaman serisi yaklaşımı. *İslam İktisadında Emek* içinde (Rapor. No.10, 2-21. ss.). İstanbul: İslam İktisadi Araştırma Merkezi (IKAM).

## YAZARLAR HAKKINDA



**Taha Eğri**, lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi İktisat Bölümü'nde tamamladı. Yüksek lisansını İstanbul Üniversitesi İktisat Politikası alanında "2000 Sonrası Türk Tarım Politikalarının Değişimi ve Bir Alan Çalışması: Kırklareli Örneği" başlıklı tezi ile tamamlamıştır. 2014-2016 tarihleri arasında George Mason Üniversitesi'nde misafir araştırmacı olarak bulunan Eğri, İstanbul Üniversitesi İktisat Anabilim Dalında hazırladığı "Arap Ayaklanmalarının Ekonomi Politikası ve Bir Demokrasiye Geçiş Denemesi: Mısır Örneği" başlıklı tezi ile doktorasını tamamlamıştır. Temel çalışma alanları kurumsal iktisat, Ortadoğu ekonomileri, asker-ekonomi ilişkisi ve İslam iktisadı olan Eğri, hâlen Kırklareli Üniversitesi İktisat Fakültesinde doktor öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.



**Bahar Baysal Kar**, lisans eğitimini 2006 yılında Uludağ Üniversitesinde tamamlamıştır. "Düzen İçinde Değişim: Türkiye İçin Mukayeseli Kurumsal Bir Analiz" başlıklı tezi ile aynı üniversitede 2015 yılında doktorasını tamamlamıştır. Mukayeseli politik iktisat, uluslararası politik iktisat, iktisadi düşünce, iktisadi sistemler, Türkiye'nin politik iktisadi ile iktisat ve etik temel çalışma alanlarıdır.



**Nursena Sağır**, İstanbul Teknik Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun olup Amsterdam Üniversitesi'nde Ekonomi alanında yüksek lisans çalışmalarına devam edecektir. Kalkınma iktisadi, uygulamalı ekonometri, politik-ekonomi ve işgücü konularında çalışmalarını sürdürmektedir.

## Giriş

Sanayi Devrimi'yle teknolojik araçların gelişimi hızlanmış ve üretim yapıları hızlı bir değişime uğramıştır. Üretimde meydana gelen değişimlere paralel olarak iktisadi zihniyette de yeni düşünce sistemleri ortaya çıkmıştır. Bu süreçte bireyin sahip olduğu üretim kabiliyeti diğer bir ifadeyle emeği de üretime katılan diğer araçlarla aynı düzeyde değerlendirilmeye başlanmıştır. Bir üretim faktörü olarak değerlendirilmeye başlayan emeğe dair fikirler ise iktisadi okulları birbirinden ayıran özelliklerden birisi hâline gelmiştir. Bu noktada temel ayrışma, iktisat teorilerinin temelini ve merkez çekirdeğini oluşturan "değer teorisi" kabulündeki farklılık olmuştur. Klasik iktisadi yaklaşımdan Keynesyen düşünceye, Marksist düşünceden İslam iktisadı çalışmalarına kadar birçok farklı okul ve iktisatçı tarafından emeğin üretimdeki rolü ve alması gereken ücret konusu tartışılmıştır.<sup>1</sup> Emeğin alması gereken ücretin, üretimdeki kârlılığı veya verimi nasıl etkilediği sorusu da benzer bir şekilde farklı çalışmalara konu olmuştur. Klasik iktisadi düşüncenin piyasa şartları altında belirlenmesi gerektiğini iddia ettiği ücretin zaman içerisinde emek kesimini aşırı yoksullaştırdığının görülmesiyle asgari ücret uygulamaları farklı ülkelerde ortaya çıkmaya başlamıştır. Ancak asgari ücret uygulamalarının piyasa üzerine ne tür etkileri olacağı hakkındaki tartışmalar ise hâlen devam etmektedir.

Bu bağlamda asgari ücretin istihdam üzerindeki etkileri de iktisat literatürünün önemli tartışma konularındandır. Ancak bu konuya ilişkin genel bir konsensüsün sağlandığını söylemek zordur. Gelir dağılımının giderek bozulduğu ve 2008 küresel krizinin üretim ve istihdam üzerindeki etkilerinin hâlâ hissedildiği günümüz toplumlarında asgari ücretin sosyal faydalarının yanı sıra istihdam başta olmak üzere temel ekonomik parametreler üzerindeki etkisinin ne olduğunun ortaya konması, genel uzlaşımın sağlamadığı bu konuya katkı sağlaması bakımından önemlidir.

Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisi hususunda ortaya konulan teorik yaklaşımlar farklı sonuçlara işaret etmektedir. Rekabetçi piyasa modeli ya da basit arz-talep modeli olarak bilinen yaklaşım, işçilerin homojen olduğu rekabetçi bir iş gücü piyasasında, piyasayı temizleyen ücret düzeyinin üzerinde bir asgari ücretin tespit edilmesinin istihdamı azalttığını ileri sürmektedir (Brown, Gilroy ve Kohen, 1982; Flinn, 2010). Rekabetçi emek piyasalarında arz ve talep kanunu çerçevesinde ücretin, iş gücünün marjinal ürün değerine (*value of marginal product-VMP*) eşit seviyede belirleneceği kabul edilmektedir (Stigler, 1946). Ancak birincil amacının yoksullukla mücadele olması bakımından bir sosyal refah politikası olan asgari ücret düzenlemesi, tasarımı ve işleyişi açısından bir emek piyasası düzenlemesidir (Waltman, 2008) ve bu düzenleme, işvereni de maliyet minimizasyonu açısından yeni bir düzenlemeye itmektedir. İşveren düşük ücretli olan istihdamını azaltarak bu istihdamı minimum ücretten etkilenmeyen vasıflı iş gücü ve makine ile ikame eder. Dolayısıyla bu modele göre asgari ücret uygulaması istihdamı daraltmaktadır (Card ve Krueger, 1995).

Stigler (1946), asgari ücret düzenlemesinin istihdam üzerindeki etkisini analiz eden ilk araştırmacılardandır. Stigler'e (1946) göre eğer minimum ücret etkin (*effective*) ise marjinal ürün değeri asgari ücretten az olan işçiler işten çıkarılacak, bu işçiler daha az düzenlenmiş ve daha az getiri elde edecekleri piyasalara kayacaktır. Asgari ücret ne kadar yüksek olursa işsiz kalacak birey sayısı o kadar fazla olacaktır. Neumark ve Wascher (1992), Deere, Murphy ve Welch (1995), Neumark ve Wascher (2007), Burkhauser, Couch ve Wittenburg (2000), rekabetçi piyasa modelini destekleyen sonuçlara ulaşan çalışmalar yapmışlardır.

1 İktisat okullarının emek konusundaki görüşlerini ele alan bir çalışma için bkz. Korkmaz vd., 2013.

## Asgari Ücret ve İstihdam: OECD Ülkeleri İçin Panel Zaman Serisi Yaklaşımı

Rekabetçi piyasa ekonomisi ya da neoklasik akımın asgari ücretin istihdamı daraltıcı etkisine muhalefet eden Card ve Krueger (1995), Card (1992b), Katz ve Krueger (1992) gibi modern liberal yaklaşım<sup>2</sup> (Clark, 1998) içerisine dâhil edilebilecek bir grup iktisatçı ise asgari ücretteki artışın, işverenlere iş gücünün becerilerini geliştirilerek iş gücü verimliliğini artırma yönünde teşvik sağlayacağını iddia etmektedir. Ayrıca onlara göre daha yüksek asgari ücret hem işçi memnuniyetini hem de onun çabasını arttırarak istihdam artışına katkı sağlayabilecektir (Clark, 1998). Bu yaklaşımın taraftarları, asgari ücretin istihdam üzerindeki negatif etki yarattığını iddia eden çalışmaların büyük ölçüde soyut teorik bir mantığa dayalı olduğunu, sistematik olarak ampirik çalışmalar yapmadan bu tür sonuçlara vardığını iddia etmektedir. Yaptıkları analizlerle onlara göre yüksek asgari ücret düzenlemesinin ciddi ölçüde istihdamı daralttığına dair hiç bir kanıt yoktur (Card ve Krueger, 1995, s. 393).

Card ve Krueger (1995, ss. 12-13), asgari ücretin istihdam üzerindeki pozitif etkisini iş gücü piyasasının monopson olması durumu ile ilişkilendirmektedir. Monopson durumunda firmalar, sürekli açık pozisyon (*vacancy*) ile faaliyet göstermektedir. Firmaların yeni işçi istihdam etmeleri hâlinde farklı ücret belirleme durumu ile karşılaşacağı açmazlar, ücretler üzerinde kalıcı bir belirsizlik yaratmaktadır. Card ve Krueger'e (1995, ss. 12-13) göre monopson durumunda minimum ücrette bir artış, geleneksel teori tarafından tahmin edilen negatif istihdam etkisini tersine çevirebilmektedir. Minimum ücrette küçük bir artış, işverenleri istihdamı arttırmaya yöneltecektir. Çünkü bu düzenleme ile düşük ücretli firmalar, düşük boş pozisyonu ve düşük iş gücü devir hızı olan yüksek ücretli firmalar gibi davranmaya itilecek ve bu firmalar da boş pozisyonlarını hızla doldurma yolunu seçecektir. Ancak buradaki koşul, asgari ücretin gerçekleşen ücretle, iş gücünün marjinal maliyetini marjinal ürün hasılatına eşitleyen ücret arasında bir ücret tespit edilmesidir (Brown, Gilroy ve Kohen, 1982).

Social Economics Revisionists olarak isimlendirilen bir grup iktisatçı da neoklasik yaklaşıma karşı çıkmaktadır. Lloyd Reynolds, Oark Kerr, John Dunlop ve Richard A. Lester gibi bu yaklaşımın öncülerine göre asgari ücret, belirli şartlar altında istihdamı azaltabileceği gibi artırma potansiyeline de sahiptir. Buna göre, iktisadi olmayan birtakım faktörler, "fairness and ability to pay" gibi istihdam ve ücret anlaşmalarını etkileyebilmektedir. Daha iyi şirket ve üretim organizasyonu veya çalışanların verimliliğinin artırılması, maliyetlerin azaltılmasıyla sonuçlanacak ve bu durumda istihdamın azaltılması ihtiyacı ortadan kalkacaktır (Card ve Krueger, 1995, s. 9).

Klasik ve neoklasik yaklaşıma bir muhalefet de Keynesyen yaklaşıma mensup iktisatçılardan gelmektedir. Asgari ücretin istihdama etkisini değerlendirirken bu meseleye sadece arz yanından yaklaşılmaması gerektiğini, talep tarafının da dikkate alınması gerektiğini savunan bu yaklaşımın öncülerine göre reel ücret değişimleri, efektif talebi etkileyerek çıktı ve istihdam piyasaları üzerinde de etkili olabilmektedir (Apergis ve Theodosio, 2008; Bender ve Theodossiou, 1999).

Ücret artışları ile firmaların işçi çıkaracakları biçimindeki bakış açısının karşısında talep yanlı bir yaklaşımla da meseleyi tartışmak mümkündür. Keynes'e göre özellikle durgunluk dönemlerinde talepteki düşme nedeniyle reel ücretlerin artışı ve kârlılıktaki azalma nedeniyle de işsizliğin ortaya çıkması mümkündür. Firmalar bu dönemlerde fiyatlarını düşürür, işçi çıkarır ve üretimlerini azaltır. Tam tersi bir durumda talepteki artışlar, kârlılık artışına yol açacaktır. Üretim hacminin artışı ve

<sup>2</sup> Modern liberaller hem özel mülkiyeti hem de demokrasiyi savunarak sosyal adaleti geliştirmeye çalışan ve yirminci yüzyılın büyük bölümüne hâkim olan bir yaklaşımın temsilcileridir (Clark, 1998).

## İKAM Araştırma Raporları

verimliliğin artırılmasıyla firmalar, ücret artışlarını telafi edebileceklerdir (Bender ve Theodossiou, 1999, ss. 622-623). Bundan dolayı asgari ücretin kesinlikle işsizliğe yol açacağını söylemek mümkün değildir.

Diğer taraftan “şok etkisi” yaklaşımı, artan ücretlere firmaların üretkenliğini artırarak tepki verebileceği ve böylelikle istihdamın azalmayabileceği de öne sürülmektedir (Brown, Gilroy ve Kohen, 1982, s. 489). Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisinin doğrusal olmadığını yani yüksek asgari ücretlerin, arz tarafında pozitif etki oluştururken talep tarafından negatif etki oluşturabileceği ve bu iki etkinin birbirini dengeleyeceği iddia edilmektedir. Buna göre asgari ücret artışları belirli bir seviyeye kadar istihdam üzerinde pozitif etki oluştururken yüksek seviyelere ulaşırsa negatif etkilerin ağır basabileceği öne sürülmektedir (Christl, Köppl ve Kucsera, 2015, s. 426).

Asgari ücret tartışmaları özellikle 1991 yılında New Minimum Wage Research Conference başlıklı akademik toplantıyla yeniden önem kazanmış ve birçok çalışmanın yapılmasına neden olmuştur. Bu konferans sırasında sunulan ya da daha sonra yapılan çalışmalarla asgari ücret ve istihdam ilişkisi üzerine birçok çalışma gerçekleştirilmiştir.<sup>3</sup>

Asgari ücret ve istihdam üzerine yapılan çalışmalarda iki yöntemsel yönelimin öne çıktığı görülmektedir. Sektörel ya da belirli bir bölgeye ait verilerle çalışan örnek olay çalışmaları (*case studies*) ve çok sayıda bölgeyi ve zaman boyutunu modellerine dahil eden panel data analizleri öne çıkmıştır (Neumark ve Wascher, 2007, s. 11). Örnek olay çalışmaları, belirli bir eyaleti ya da o eyalette bulunan fast-food gibi bir sektörü ele alarak uygulanan asgari ücret politikalarının istihdam üzerindeki etkilerini incelemiştir. Örneğin; Katz ve Krueger (1992), Teksas’da 1991’de yapılan asgari ücret artışlarının fast-food sektöründeki etkilerine bakarken Card (1992b), Kaliforniya eyaletinde 1988 yılında yapılan asgari ücret artışının emek piyasasındaki sonuçlarını ele almıştır. Panel data çalışmaları ise tek bir sektöre ya da bölgeye yoğunlaşmak yerine birden çok sektör, bölge ve ülkede asgari ücret artışlarının etkisini değerlendirmektedir (Neumark ve Wascher, 2007, s. 11).

Asgari ücret tartışmalarının genel olarak tek bir piyasa veya nüfusun belirli bir kesimi üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Çoğunlukla ABD özelinde yapılan çalışmalar, asgari ücretin restoranlardaki etkilerini ya da genç işsizler açısından sonuçlarını araştırmaktadır. Panel veri yöntemiyle ele alınan çalışmalarda ise yine ABD’nin farklı eyaletlerinde asgari ücret değişimlerinin etkileri değerlendirilmiştir. Diğer taraftan yapılan az sayıda zaman serisi analizlerinde ise ülke örnekleri de ele alınmaktadır. Šauer (2018), yakın zamanda yayınladığı makalesinde bu hususa dikkati çekmiş ve makroekonomik değişkenlerle asgari ücret arasındaki ilişkiyi sorgulamıştır. Šaure’e göre tek bir piyasadaki ilişkinin genellemesi yanıltıcı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Šauer, 2018, s. 89).

Bu kısıtlar da dikkate alınarak bu çalışmada OECD ülkelerinde asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Temel amaç bu çerçevede, uzun dönemde asgari ücret ve istihdam arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılmasıdır. Ampirik analizde Eberhardt ve Bond (2009) tarafından ortaya konulan ve Eberhardt ve Teal (2010, 2011) tarafından geliştirilen Geliştirilmiş Ortalama Grup (AMG) tahmincisinden yararlanılmıştır. Bu tahmincinin çalışma bağlamında en önemli özelliği, heterojenliğe izin vermesi yani her bir ülke için asgari ücret ve istihdam arasında farklı bir eğim katsayısı ortaya koyabilmesidir. Yatay kesit birimleri arasında

<sup>3</sup> Bu çalışmalar hakkında Neumark ve Wascher (2007), geniş bir literatür tartışması sunmuş ve o dönem yapılan çalışmaları detaylı bir şekilde özetlemiştir.



## Asgari Ücret ve İstihdam: OECD Ülkeleri İçin Panel Zaman Serisi Yaklaşımı

korelasyona da dirençli olan bu tahminci ayrıca serilerin durağan olmama durumunda da etkin bir tahminci olma özelliği taşımaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, asgari ücretin istihdam etkisini inceleyen ampirik yazının kısa bir özetine yer verilmektedir. Üçüncü bölümde, ilk olarak çalışmada kullanılan veri seti ve ampirik strateji tanıtılmakta ve ardından elde edilen tahmin sonuçları değerlendirilmektedir. Son bölümde ise genel bir değerlendirme yapılmaktadır.

### **Ampirik Literatür**

Literatürde bu konuya ilişkin ampirik çalışmalarda, teorik yaklaşımlardaki gibi bir uzlaşımın sağlanamadığı ve farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlenmektedir. Rekabetçi piyasa modeli veya neoklasik yaklaşımın asgari ücretin istihdam üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşan ampirik analizlerin yanı sıra modern liberal yaklaşımın iddia ettiği gibi asgari ücretin pozitif istihdam etkisini tespit eden çalışmalar da çoktur.

Neumark ve Wascher (1992), ABD’de 1973-1989 yıllarını kapsayan veri setiyle ve panel veri analizi yardımıyla asgari ücretteki %10’luk artışın genç nüfusun istihdamında %1-2, genç yetişkin istihdamında ise %1,5-2 oranında bir azalışa sebebiyet verdiğini tespit etmiştir. Mincer (1976) ise ABD için 1954-1969 dönemi çeyrek yıllık verilerini kullanarak yaptığı analizde, asgari ücretin iş gücüne katılım ve istihdama etkisinin etnisite ve yaş grubuna bağlı olarak %0,15-%0,37 oranında ve negatif olduğu sonucuna ulaşmıştır. ABD’deki asgari ücret artışlarının spesifik gruplara, örneğin; genç nüfus istihdamına olan etkisi literatürde sıklıkla tartışılan bir konudur. Brown, Gilroy ve Kohen (1982), ABD özelinde 1970 senesi öncesine kadar giden bir veri seti kullanarak yaptıkları analizde asgari ücrette %10’luk artışın yaş-cinsiyet-etnisiteye göre değişiklik gösteren tüm alt gruplarda genç nüfus istihdamını %1-3 seviyesinde azalttığını saptarken 1983’te revize ettikleri veri setinde zaman serisini 1970 yılından başlatarak bu olumsuz etkinin %1 ile sınırlı kaldığını saptamıştır.

Gelişmekte olan ülkeler için yapılan analizlerde de asgari ücretin makroekonomik parametrelere etkisinin cinsiyet, bölge ve yaş faktörlerine bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Bu çerçevede Neumark ve diğerleri (2006), Brezilya’da asgari ücretin, ailelerin gelir dağılımına etkisini inceledikleri altı adet metropolün 1996-2001 dönemine ait verileri ile yaptıkları analizde, asgari ücretteki değişikliğin sadece alt gelir grubunu etkilediğini gözlemlemişlerdir. Asgari ücretteki artışın işsizliği olumsuz etkilediğini belirten Neumark ve diğerleri (2006) aynı zamanda bu artışın Brezilya’daki gelir dağılımını baskılamadığı sonucuna ulaşmıştır. Yine Brezilya için Lemos (2004), 1982-2000 dönemi verilerini kullanarak yaptığı panel veri analizinde asgari ücretin işsizliği düşük oranda da olsa negatif etkilediğini, asgari ücretteki %10’luk artışın toplam çalışma süresini %0,16, toplam iş sayısını %0,14 oranında azalttığını tespit etmiştir. Carruth ve Schnabel (1993), Batı Almanya’da 1964-1989 dönemi için yaptıkları ampirik analizde uzun dönemde sözleşmeli nominal asgari ücretlerin fiyatlar, üretkenlik ve işsizliği olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Montenegro ve Pages (2004), regülasyonların Şili’deki iş gücü dağılımına nasıl etki ettiğini 1960-1998 dönemi verilerini kullanarak yaptıkları analizle ortaya koymaktadır. Analizle elde edilen bulgular, Şili’deki iş güvenliği önlemlerinin ve asgari ücretin, genç istihdamını ve vasıflı olmayan istihdamı olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Özdemir, Mercan ve Erol (2012), Türkiye’de asgari ücret, millî gelir ve enflasyonun, işsizlik oranı üzerindeki etkisini anlamak amacıyla 1978-2010 dönemine ait çeyrek yıllık verileri kullanarak Granger eşbütünleşme metoduyla yaptıkları analizde, asgari ücret oranındaki %1’lik artışın işsizlik oranını %0,09 oranında,

## İKAM Araştırma Raporları

fiyatlar genel düzeyindeki %1'lik artışın ise işsizlik oranını %0,03 oranında arttırdığını tespit ederken milli gelir düzeyindeki %1'lik artışın ise işsizlik oranını %0,06 oranında azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Özata ve Esen (2010), 1998-2008 dönemine ait çeyrek yıllık özel imalat sanayi istihdamı ve ücret verilerini kullanarak Granger eşbütünleşme ve nedensellik metoduyla yaptıkları çalışmada, reel ücretler ile istihdam arasında tek yönlü Granger nedenselliği saptamıştır. Bu çalışmada tespit edilen ilişkinin yönünün reel ücretten istihdama doğru olması, neoklasik yaklaşımın reel ücretlerdeki artışın istihdam düzeyini azaltacağı fikrini destekler niteliktedir. Askenazy (2003), içsel büyüme modeli kullanarak yaptığı analizde, minimum ücretin iktisadi büyümeye olumlu katkı sağladığını ancak işsizliği arttırdığını tespit etmiştir. Rybczynski ve Sen (2018), 1981-2011 dönemi için Kanada'nın farklı eyaletlerine ait verileri kullanarak minimum ücretin istihdam üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Bu çalışmaya göre minimum ücretlerde %10 artış, gençlerin istihdam oranlarında %1-4 azalışa neden olmaktadır. Ayrıca minimum ücrette bir artış, erişkin göçmenlerdeki düşük istihdamının da bir nedeni olarak gösterilmektedir. Kim ve Lim (2018) benzer bir sonuca 25 OECD ülkesi için 2000-2014 dönemine ait verilerle yaptıkları analizde ulaşmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre minimum ücretteki %10 artış, istihdamı %0,7 oranında daraltmaktadır. Saltiel ve Urzua (2017), Brezilya'da 2003'ten 2012'ye kadar geçen sürede reel ücretlerde %60 oranındaki artıştan da destek olarak minimum reel ücretin istihdam etkilerini araştırmıştır. Analiz sonuçları, formel sektörde minimum ücretin istihdam üzerindeki etkilerinin negatif ancak sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Asgari ücretin negatif istihdam etkilerini ortaya koyan bu çalışmaların yanı sıra modern liberal yaklaşımı destekleyen çok sayıda ampirik analizden de bahsedilebilir. Card (1992a), 1989-1990 dönemine ait çeyrek yıllık verileri kullanarak yaptığı panel veri analizinde, ABD'deki 1990 yılındaki asgari ücret artışının genç çalışan istihdamını azaltmadığı sonucuna ulaşmıştır. Card (1992b), Kaliforniya eyaleti için yaptığı analizinde ise 1988 verilerini kullanarak saatlik asgari ücrette yapılan bir dolarlık artışın düşük ücretlilerin kazancını %5-10 oranında artırdığını ve bu artışın, genç istihdamında herhangi bir azalmaya sebebiyet vermediğini tespit etmiştir. Buna ek olarak kullandığı anket sonuçlarına göre genç işçilerin (*teenagers*) işlerinden ayrılmaları için gerekli olan maaş teklifinin hâlihazırdaki maaşlarının %26 üstünde olması gerektiğini aktaran Card, bu ayrıntıyla işverenlerin yeterli seviyede monopsoncu gücü olduğu görüşünü desteklemiştir. Yine benzer şekilde Card ve Krueger (1994), New Jersey için yaptıkları analizde New Jersey'deki fast-food restoranlarındaki istihdamın 1992'deki asgari ücret artışından etkilenmediğini tespit etmiştir. Katz ve Krueger (1992), federal minimum ücretteki değişimlerin düşük ücretli emek piyasası üzerindeki etkilerini analiz etmiştir. Buna göre bu piyasadaki istihdam ve fiyat değişimleri, neoklasik analizin minimum ücret artışları sonucu ortaya çıktığını iddia ettiği değişimlerle uyumlu değildir. Asgari ücret işsizlik ilişkisini inceleyen Pantea (2017), Romanya'daki 42 ayrı bölgenin 2008-2014 döneminde ait verilerini panel veri analizi yöntemiyle incelemiştir. Elde ettiği bulgulara göre Kaitz endeksindeki artışın (dolaylı olarak asgari ücretin) işsizlik üzerinde olumsuz bir etkisi saptanamazken monopsoncu iş gücü piyasasında asgari ücret artışlarının işçileri çalışmaya teşvik edeceğine dikkat çekilmiştir. Ayrıca araştırmada Romanya'da 2008-2014 yılları arasındaki işsizlik seviyesine etki eden unsurların iş döngüsü, endüstriyel yapı ve korumacı politikalar olduğu saptanmıştır.

Apergis ve Theodosiou (2008), 10 OECD ülkesi için yaptıkları panel veri analizinde, 1950-2005 dönemine ait verileri kullanarak uzun dönemde asgari ücret ile istihdam arasında panel eşbütünleşme ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Ancak panel nedensellik testleri sonucunda asgari ücretlerdeki



## Asgari Ücret ve İstihdam: OECD Ülkeleri İçin Panel Zaman Serisi Yaklaşımı

artışın kısa dönemde istihdam üzerinde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, yazarlara göre Keynesyen görüşle örtüşmekte ve asgari ücretteki azalma, istihdamı artırmamaktadır. Buna ek olarak işsizliği azaltma maksatlı politika üretiminde talep yanlı müdahaleler işsizlikle mücadele için daha yararlı olacaktır.

Yapılan bazı çalışmalarda (Güven, Mollavelioğlu ve Dalgıç, 2011) ise asgari ücret ile diğer makroekonomik göstergeler arasında bir nedensellik tespit edilmemiştir. Güven ve diğerleri (2011), Pesaran eşbütünleşme yöntemi ve Toda-Yamamoto nedensellik analizini kullanarak inceledikleri 1969-2008 dönemi verileri ile istihdam ile asgari ücret arasında bir eşbütünleşme ilişkisi olmadığını ve asgari ücret uygulamalarının, istihdamdaki değişimlerin sebebi olmadığını belirtmişlerdir. Anlamlı bir sonuç bulabilmek için asgari ücretlerin ortalama ücretlerin üzerinde olması gerektiğini belirten Güven ve diğerleri (2011), Türkiye örneğinde ortalama ücretlerin altında seyreden asgari ücretin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını belirtmiştir.

### Ampirik Analiz

#### Veri Seti ve Model

Bu çalışmada, asgari ücret ile istihdam arasındaki ilişki, OECD ülkeleri için 1997-2017 dönemine ait yıllık veriler kullanılarak analiz edilmektedir. OECD ülkelerinin bir kısmı, ilgili döneme ait veri eksikliği nedeni ile analize dâhil edilememiştir.<sup>4</sup> Asgari ücret değişkeni için iki farklı ölçüm yönteminden yararlanılmış ve böylelikle alternatif model tahmin etme olasılığı doğmuştur. Birincisi, reel minimum ücrettir. Bu değişken, tam zamanlı bir çalışanın yıllık reel kazancı olarak tanımlanmaktadır. İkincisi, Kaitz endeksidir. Bu değişken ise tam zamanlı çalışanların minimum ücretlerinin ortalama ücretlere oranı biçiminde ölçülmektedir. Her iki ölçüm yöntemine de literatürde sıklıkla başvurulmaktadır (Addison, Blacburn ve Cotti, 2012; Card ve Krueger, 1995; Kim ve Lim, 2018; Rybczynski ve Sen, 2018; Pantea, 2017; Askenazy, 2003; Brown, Gilroy ve Kohen, 1982; Saltiel ve Urzua, 2017) ve OECD istatistik veri tabanında bu verilere erişmek mümkündür. İstihdam verisi için istihdam-nüfus oranı kullanılmıştır. Bu veri, literatürde sıklıkla kullanılan standart bağımlı değişkendir. Yapılan çalışmanın amacına göre spesifik bir grubun (örneğin; istihdam edilen yetişkin kadınlar, göçmenler vb.) toplam nüfusa oranı biçiminde tanımlanmaktadır (Rybczynski ve Sen, 2018). Bu çalışmada belirli bir ülkede belirli bir dönemde istihdam edilenlerin toplam nüfusuna oranı biçiminde tanımlanmıştır ve bu veri, Dünya Bankası'nın istatistik veri tabanından elde edilmiştir.

Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisini test etmek için tahmin edilen model aşağıdaki gibidir:

$$(1) EMP/POP_{it} = \beta_0 + \beta_1 MINWAGE_{it} + \beta_2 OUTPUTGAP_{it} + \beta_3 GOVERNMT_{(it)} + \varepsilon_{it}$$

(1) no'lu eşitlikte EMP/POP, ülkenin toplam nüfusu içerisinde istihdam edilenlerin oranı; MINWAGE, reel minimum ücrettir. Kontrol değişkeni olarak konjonktürel dalgalanmaların etkisini yansıtmak için kullanılan çıktı açığı (Pantea, 2017) ve hükümetin büyüklüğünün (government size) bir ölçüsü olarak hükümetin reel tüketim harcamalarının, reel GSYH'ye oranı (Alesina, Danninger ve Rostagno, 1999) kullanılmıştır. (1) no'lu eşitlikte OUTPUTGAP, çıktı açığını ve GOVERNMT, hükümetin reel tüketim harcamalarının reel GSYH içindeki payını temsil etmektedir. Asgari ücret

<sup>4</sup> Analize dâhil edilen OECD ülkeleri; Avustralya, Belçika, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Yunanistan, Macaristan, Japonya, Kore, Lüksemburg, Meksika, Hollanda, Yeni Zelanda, Polonya, Portekiz, Slovakya, İspanya ve ABD'dir.

İKAM  
Araştırma Raporları

değişkeni için reel minimum ücretin yerine Kaitz endeksinin kullanıldığı alternatif bir model daha tahmin edilmiştir. Bu model ise aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$(2) EMP/POP_{it} = \beta_0 + \beta_1 KAITZ_{it} + \beta_2 OUTPUTGAP_{it} + \beta_3 GOVERNMT_{(it)} + \varepsilon_{it}$$

(2) no'lu eşitlikte KAITZ, minimum ücretin, ortalama ücrete oranı biçiminde ölçülen Kaitz endeksidir.

Tablo 1. Özet İstatistikler						
Variabes	Data Sources	Obs.	Mean	Std. Dev.	Minimum	Maximum
EMP/POP	WDI	378	54,7739	6.08348	38.6880	65.8340
MINWAGE	OECD Stat.	378	12.897,8	7686.21	987.011	27252.5
KAITZ	OECD Stat.	378	0,37410	0.07621	0.19833	0.54107
OUTPUTGAP	OECD Stat.	378	-0,83982	3.20249	-15.6754	9.80122
GOVERNMT	WDI	378	18.6648	3.36262	8.26160	26.4812

Analizde kullanılan veri setine ilişki tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre analizde yer alan 18 OECD ülkesinin 1997-2017 dönemi EMP/POP oranı ortalaması %54,77'dir. Reel minimum ücretin 1997-2017 dönemi ortalaması 12.897<sup>5</sup> ABD dolarıdır. Analiz kapsamında yer alan ülkeler içerisinde reel minimum ücretin ortalamasının en yüksek olduğu ülkeler; Avusturya (25.484 ABD doları), Lüksemburg (24.761 ABD doları) ve Hollanda'dır (22.283 ABD doları). Kaitz endeksinin ilgili ülke grubu için ortalaması 0,37'dir. Analizde yer alan 18 OECD ülkesi içinde yine bu oranın ilgili dönemde ortalama değerinin en yüksek olduğu ülkeler Fransa (0,50), Yeni Zelanda (0,48) ve Avusturya'dır (0,47).

### Yöntem

Asgari ücret-istihdam ilişkisi bu çalışmada üç temel aşamada incelenecektir. Birinci aşamada, panel birim kök testlerinin yardımı ile analizde kullanılan değişkenlerin durağanlığı sınanacaktır. İkinci aşamada, panel birim kök testleri sonuçlarına göre değişkenlerin düzeyde durağan olmadığı saptanırsa sahte regresyon sorunundan kaçınmak için panel eşbütünleşme testleri ile değişkenler arasında uzun dönemli bir denge ilişkisinin varlığı araştırılacaktır. Son aşamada ise değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilirse panel hata düzeltme modeli tahmin edilecektir.

### Panel Birim Kök Testleri

Panel birim kök testlerinde, birinci nesil testler, yatay kesit birimleri arasında korelasyonun olmadığını varsaymaktadır. Bu nedenle yatay kesit bağımlılığı durumunda birinci nesil testlerin güvenilir sonuçlar vermeyeceği kabul edilir. Bu çalışmada, yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ve Pesaran (2007) tarafından önerilen bir birim kök testinden yararlanılacaktır.

Pesaran (2007) tarafından geliştirilen birim kök testi, literatürde sıklıkla başvurulan ikinci nesil testlerden biridir. Bu test için Pesaran (2007), standart ADF regresyonunun, bireysel serilerin gecikmeli düzeylerinin ve birinci farklarının yatay kesit ortalamaları ile artırılmış bir alternatifini geliştirmektedir ve bu alternatifi, yatay kesitsel olarak artırılmış Dickey-Fuller testi (CADF) olarak adlandırılmaktadır. CADF istatistiğinin basit ortalaması ise yatay kesitsel olarak artırılmış IPS (CIPS) testidir (Pesaran, 2007, s. 267).

5 2017 yılında sabit fiyatlarla 2017 USD döviz kurları.

**Asgari Ücret ve İstihdam:  
OECD Ülkeleri İçin Panel Zaman Serisi Yaklaşımı**

Pesaran (2007, s. 268) basit dinamik lineer heterojen panel veri modelinden yararlanmaktadır:

$$(3) Y_{it} = (1 - \phi_i) \mu_i + \phi_i Y_{(i,t-1)} + u_{it}$$

(3) no'lu denklemde  $i=1, \dots, N; t=1, \dots, T$  olmak üzere  $Y_{it}$ , t döneminde i. yatay kesit birimi gözlemi ve  $u_{it}$  hata terimidir.  $u_{it}$ , tek bir faktör yapısına sahip olmak üzere

$$(4) u_{it} = \gamma_i f_t + \varepsilon_{it}$$

(4) no'lu eşitlikte  $f_t$  gözlemlenmeyen ortak etki ve  $\varepsilon_{it}$  bireysel spesifik hatadır. (3) ve (4) no'lu eşitlik aşağıdaki gibi yeniden yazılabilir:

$$(5) \Delta Y_{it} = \alpha_i + \beta_i Y_{(i,t-1)} + \gamma_i f_t + \varepsilon_{it}$$

(5) no'lu eşitlikte  $\alpha_i = (1 - \phi_i) \mu_i$ ,  $\beta_i = -\phi_i$  ve  $\Delta Y_{it} = Y_{it} - Y_{(i,t-1)}$ 'dir. Serilerin durağanlığını sınamak üzere kullanılacak hipotezler bu doğrultuda aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$(6) H_0: \beta_i = 0 \text{ (tüm } i' \text{ ler için)}$$

$$(7) H_1: \beta_i < 0, i=1, 2, \dots, N_1, \beta_i = 0, i=N_1+1, N_1+2, \dots, N$$

Pesaran (2007) ayrıca  $N_1/N$ 'nin sıfırdan farklı olduğunu ve iken, gibi sabit değer alma eğiliminde olduğunu ileri sürmektedir:  $0 < \delta \leq 1$  Im ve diğerleri (2003), panel birim kök testinin bir versiyonu olarak CIPS istatistiği ise aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$$(8) CIPS(N, T) = t - bar = N^{-1} \sum_{i=1}^N t_i(N, T)$$

### Panel Eşbütünleşme Testleri

Yatay kesit birimleri arasında korelasyon olup olmama durumu, birim kök testlerinde olduğu gibi eşbütünleşme testlerinin de seçimini etkilemektedir. Birinci nesil eşbütünleşme testlerinin yatay kesit bağımlılığı durumunda güvenilir sonuçlar vermeyeceği kabul edilir. Bu nedenle yatay kesit birimleri arasında korelasyon varsa ikinci nesil eşbütünleşme testleri tercih edilmelidir.

Westerlund (2008) tarafından geliştirilen Durbin-Hausman testi, yatay kesit bağımlılığına ve eğimin heterojenliğine izin veren ikinci nesil testlerden biridir. Fisher etkisini test eden Westerlund (2008) analizinde bağımlı değişken nominal faiz oranının durağan olmadığını ancak bağımsız bir değişken olarak enflasyon oranının ise durağan olmasına izin verilebileceğinden bahsetmektedir. Dolayısıyla bağımlı değişkenin durağan olmaması yani I(1) olması gerekmektedir. Bağımsız değişken(ler) ise I(0) veya I(1) olabilmektedir.

Westerlund (2008), panel istatistiği (the panel statistic),  $DH_p$  ve grup ortalama istatistiği (the group mean test),  $DH_g$  biçiminde iki farklı test ortaya koymaktadır. Panel istatistiği aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$$(9) DH_p = \hat{S}_N (\tilde{\phi} - \hat{\phi})^2 \sum_{i=1}^N \sum_{t=2}^T \hat{\varepsilon}_{it-1}^2$$

(9) no'lu eşitlikte görülen istatistik, temel hipotez ve alternatif hipotez altında otoregresif parametre için ortak bir değer olduğunu varsaymaktadır. Hipotez testleri bu çerçevede şöyle ifade edilebilir:  $H_0: \beta_i = 0$  (tüm  $i$ ' ler için)  $H_1^p: \phi_i = \phi$  ve  $\phi < 1$  (tüm  $i$ ' ler için).

$$(10) DH_g = \sum_{i=1}^N \hat{S}_i (\tilde{\phi}_i - \hat{\phi}_i)^2 \sum_{t=2}^T \hat{\epsilon}_{it-1}^2$$

(10) no'lu eşitlikte görülen grup ortalama istatistiği, panel istatistiğinin aksine otoregresif parametre için ortak bir değer varsayımı yapmaz ve dolayısı ile boş hipotezin reddedilmesi tüm panel için eşbütünleşmenin olduğu anlamına gelmez. Hipotez testleri ise  $H_0: \beta_i=0$  (tüm  $i$ ' ler için) ve  $H_0: \beta_i < 1$  (en azından bazı  $i$ ' ler için) biçimindedir.

### Panel Eşbütünleşme Katsayılarının Tahmini

Panel eşbütünleşme testleri ile değişkenler arasında uzun dönemli ilişki tespit edilmişse sonraki aşama, bu değişkenler arasında kısa ve uzun dönem parametrelerinin tahminidir. Bu tahmin için kullanılacak tahmincinin seçiminde bazı hususlar önemlidir. İlk olarak, zaman boyutunun uzun olması, eğim katsayısının yatay kesit birimleri için farklı olma olasılığını arttırmaktadır. Geleneksel yöntemlerin (sabit etkiler, rassal etkiler vb.) seçimi, eğim parametrelerinin tüm yatay kesit birimleri için aynı olduğunu varsaymak anlamına gelir. Çünkü bu tahminciler, bireysel grupları havuzlamaya ve yalnızca sabit terimlerin farklılaşmasına izin vermektedir. Diğer tüm katsayılar ve hata varyansları, gruplar arasında aynıdır (Pesaran vd., 1999). Zaman boyutunun uzun olması ayrıca durağan olmama sorununu da olası hâle getirir. İkinci önemli konu, yatay kesit bağımlılığıdır. Eğer yatay kesit birimleri arasında korelasyon varsa seçilen tahmincinin yatay kesit bağımlılığına dirençli bir tahminci olması gerekir.

Panel zaman serileri analizinde ortalama grup tahmincisi (*mean group estimator-MG*) (Pesaran ve Smith, 1995; Pesaran vd., 1997) ve havuzlanmış ortalama grup tahmincisi (*pooled mean group estimator-PMG*) (Pesaran vd., 1997) gibi birinci nesil tahminciler, heterojenliğe izin vermesine rağmen yatay kesit bağımlılığına dirençli tahminciler değildir.

İkinci nesil tahmincilerden Genişletilmiş Ortalama Grup tahmincisi (AMG) (Eberhardt ve Bond, 2009; Eberhardt ve Teal, 2010) bu kısıtları ortadan kaldırmaktadır. Heterojenlik, değişkenlerin durağan olmaması ve yatay kesit bağımlılığının standart panel tahmincilerinde ciddi sapmalara neden olduğunu ve çeşitli tanılayıcı testlerin bu iddiayı doğruladığını ileri süren Eberhardt ve Bond (2009), iki aşamalı bir yöntem olan AMG tahmincisini önermektedir.

Eberhardt ve Bond (2009) tarafından önerilen model aşağıdaki gibidir:

$$(11) y_{it} = \beta_i' x_{it} + u_{it} \quad u_{it} = \alpha_i + \lambda_i' f_t + \epsilon_{it}$$

$$(12) x_{mit} = \pi_{mi} + \delta_{mi}' g_{mt} + \rho_{1mi} f_{1mt} + \dots + \rho_{kmi} f_{kmt} + v_{mit}$$

$$m = 1, \dots, k \text{ ve } f_{mt} \subset f_t$$

$$(13) f_t = \phi' f_{t-1} + \epsilon_t \text{ ve } g_t = \kappa' g_{t-1} + \epsilon_t$$

$i=1, \dots, N$  ve  $t=1, \dots, T$  olmak üzere  $x_{it}$  gözlemlenebilir eşdeğişkenler (*covariate*) vektörüdür.  $\alpha_i$  gruba özgü sabit etkilerin bileşimi,  $f_t$  ortak faktörler seti ve  $\lambda_i$  yatay kesit birimlerine özgü faktör yükleridir. (13) no'lu eşitlikte  $f_t$  ve  $g_t$  gözlemlenemeyen ortak faktörlerdir. Bu eşitlikte sırasıyla bu faktörler ile yatay kesit birimlerine özgü faktör yüklerinin doğrusal fonksiyonu olarak modellenen  $k$  tane gözlemlenebilir regresör eklenmiştir. Dolayısıyla bu model, gözlemlenebilir ve gözlemlenemeyen faktörlerde yatay kesit bağımlılığını ortaya koymaktadır.

## Asgari Ücret ve İstihdam: OECD Ülkeleri İçin Panel Zaman Serisi Yaklaşımı

AMG tahmincisi kullanılarak yapılan tahminler iki aşamada gerçekleşmektedir (Eberhardt ve Bond, 2009). Birinci aşama aşağıdaki gibi gösterilebilir:

$$\begin{aligned} \Delta y_{it} &= b' \Delta x_{it} + \sum_{t=2}^T c_t \Delta D_t + e_{it} \\ (14) \quad &\Rightarrow \hat{c}_t \equiv \hat{\mu}_t^* \end{aligned}$$

(14) no'lu eşitlikte gösterilen birinci aşamada, model değişkenlerin birinci farkları alınarak tahmin edilmektedir. Nedeni, durağan olmayan değişkenler ve gözlemlenemeyen faktörlerin, değişkenlerin düzeydeki değerleri ile yapılan regresyon modelinde sapmalı sonuçlar ortaya koyduğu düşüncesidir. Böylelikle  $\hat{\mu}_t^*$  ile gösterilen zaman kuklası katsayıları elde edilir. İkinci aşamada tahmin edilen model ise aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} y_{it} &= \alpha_i + b_i' x_{it} + c_i t + d_i \hat{\mu}_t^* + e_{it} \\ (15) \quad \hat{b}_{AMG} &= N^{-1} \sum_i \hat{b}_i \end{aligned}$$

(15) no'lu denklemde gösterilen ikinci aşamada, zaman kuklası değişkeni her bir yatay kesit birimine ait regresyona dâhil edilmektedir. Ayrıca doğrusal bir trend terimi de regresyonda yer alır. AMG tahminleri bireysel ülke tahminlerinin ortalaması olarak elde edilir.

### Analiz Sonuçları

#### *Panel Birim Kök Testleri ve Eşbütünleşme Testleri Sonuçları*

Ampirik analizde ilk aşamada, panel birim kök testleri ile serilerin durağanlığı test edilmiştir. Bu aşamada birim kök testlerinin seçiminde değişkenlerde birimler arası korelasyonun varlığı belirleyicidir. Analizde kullanılan her bir değişkende yatay kesit bağımlılığı Breusch ve Pagan (2004) LM testi, Pesaran (2004) scaled LM testi, Baltagi ve diğerlerinin (2012) Bias-corrected scaled LM testi ve Pesaran (2004) CD testleri ile analiz edilmiştir. Bu testlerin sonuçları Ek Tablo A2'de görülmektedir. Bu testlerde boş hipotez “yatay kesit bağımlılığı yoktur” ve alternatif hipotez “yatay kesit bağımlılığı vardır” biçimindedir. Analiz sonuçlarına göre tek bir istisna dışında %1 anlamlılık düzeyinde  $H_0$  hipotezi reddedilmekte, her bir değişken için birimler arasında korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. İstisna sonuç, Kaitz endeksi için Pesaran CD testinde  $H_0$  hipotezinin reddedilememesidir. Ancak diğer üç testte bu değişken için birimler arası korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle analizde kullanılan tüm değişkenler için yatay kesit bağımlılığının var olduğu sonucuna ulaşıldığı kabul edilmiştir.

Ayrıca Ek Tablo A3'de Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından önerilen homojenlik testi sonuçları da yer almaktadır. Bu test, eğim parametrelerinin yatay kesit birimlerine göre homojen veya heterojen olma durumunu sorgulamaktadır. Tablo A3'de yer alan sonuçlara göre, temel hipotez reddedilmekte, eğim parametrelerinin yatay kesit birimlerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Yatay kesit birimleri arasında korelasyon olması durumunda, birinci nesil panel birim kök testlerinin güvenilir sonuçlar vermeyeceği kabul edilir. Bu nedenle bu çalışmada, ikinci nesil birim kök testlerinden Pesaran (2007) tarafından önerilen birim kök testinden yararlanılmıştır ve Tablo 2'de bu testin sonuçları görülmektedir.



İKAM  
Araştırma Raporları

Tablo 2. Panel Birim Kök Test Sonuçları

Variables/Tests	Level	First Difference
	Test Stat.	Test Stat.
EMP/POP	-1.800	-3.218***
MINWAGE	-1.642	-3.641***
KAITZ	-1.877	-3.466***
OUTPUTGAP	-1.976	-3.539***
GOVERNMT	-1.644	-3.778***

Not: \*\*\*, \*\* ve \* sırasıyla %1, %5 ve %10 seviyesinde anlamlılık düzeyini göstermektedir. p-değerleri parantez içerisinde. Pesaran kritik değerleri -2.40 (1%), -2.21 (5%), -2.10 (10%).

Tablo 2’de sadece sabite izin verilen CIPS test sonuçları görülmektedir. t-bar istatistiğine ilişkin kritik değerler tablonun altında sunulmuştur. Buna göre her bir değişken düzeyde kritik değerlerden mutlak değer olarak küçük olduğundan birim kök vardır biçimindeki temel hipotez reddedilememektedir. Yani seriler, düzeyde durağan değildir. Aynı serilerin birinci farklarına ait panel birim kök testi sonuçlarına göre ise tüm serilerin %1 anlamlılık düzeyinde durağan olduğu görülmektedir.

### Eşbütünleşme Testleri

Analizde kullanılan serilerin düzeyde durağan olmadığı tespit edildiğinden bir sonraki aşama, bu değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığının test edilmesidir. (1) ve (2) no’lu eşitlikteki modellerde yer alan değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiler, bu çalışmada Westerlund (2008) tarafından geliştirilen Durbin-H eşbütünleşme testi ile test edilmiştir. Eşbütünleşme testi sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Panel Eşbütünleşme Test Sonuçları

Test Statistics	Test Stat. (Model 1)	Test Stat. (Model 2)
Durbin-H Grup Statistics	-1.753 (0.040)**	-2.225(0.013)**
Durbin-H Panel Statistics	-2.005 (0.022)**	-1.939 (0.026)**

Not: \*\*\*, \*\* ve \* sırasıyla &1, %5 ve %10 seviyesinde anlamlılık düzeyini göstermektedir. p-değerleri parantez içerisinde.

Yatay kesit bağımlılığına ve parametre heterojenliğine dirençli bir tahminci olan Durbin-H testi, bağımsız değişkenler farklı durağanlık düzeyine sahip olsa bile başvurulabilecek bir testtir. Westerlund (2008), temel hipotezin sınanmasına yönelik grup istatistiği ( ve panel istatistiği ( biçiminde iki farklı istatistik sunmaktadır. Hem grup hem de panel istatistiği temel hipotezin reddedilmesine olanak sağlayan sonuçlar ortaya koymaktadır. Hem Model 1 hem de Model 2 için ikinci iki test de %5 anlamlılık düzeyinde  $H_0$  hipotezini reddetmektedir. Buna göre her iki modelde de değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki vardır.

### Hata Düzeltme Modeli Sonuçları

Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisini test etmeye yönelik bu çalışmada, Eberhardt ve Bond (2009) ve Eberhardt ve Teal (2010) tarafından geliştirilen genişletilmiş ortalama grup tahmincisine (AMG) dayalı olarak ortaya konulan hata düzeltme modeli sonuçları Tablo 4’de yer almaktadır.

**Asgari Ücret ve İstihdam:  
OECD Ülkeleri İçin Panel Zaman Serisi Yaklaşımı**

Model 1’de minimum reel ücret ile istihdam arasında (%1 anlamlılık düzeyinde), Model 2’de ise Kaitz endeksi ile istihdam arasında (%10 anlamlılık düzeyinde) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Birinci modelde yer alan sonuçlara göre, asgari ücrette meydana gelecek olan %1 oranında bir artışın istihdam oranında %0,17 oranında bir yükselişe neden olacağı görülmektedir. Benzer şekilde ikinci model için de katsayı küçükte olsa Kaitz indeksinde %1 oranında bir artış istihdamda %0,07 oranında bir iyileşme sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Kaitz indeksinde yükselme, asgari ücretle ortalama ücretler arasındaki farkın azaldığını ifade etmektedir. Buradan yola çıkarak asgari ücretteki iyileşmelerin, ikinci modelde de pozitif sonuçları olduğu ifade edilebilir. Bu sonuçlar, modern liberal yaklaşımın iddiaları ve ortaya koydukları ampirik delillerle uyumludur (Card ve Krueger, 1995; Katz ve Krueger, 1992; Card, 1992). Aynı model, potansiyel GDP ile cari GDP arasındaki pozitif farkın istihdamı arttırdığı ve negatif farkın istihdamı azalttığına işaret eden bir sonuç ortaya koymaktadır. Yani çıktı açığı ile istihdam arasındaki ilişki de pozitif ve istatistiksel olarak %99 güven düzeyinde anlamlıdır. Hükûmetin büyüklüğü ile istihdam arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Benzer sonuçlar, ikinci model için de geçerlidir.

Tablo 4. Genişletilmiş Ortalama Grup Tahmincisi (AMG) Tahmin Sonuçları

	Model 1	Model 2
	(Bağımlı Değişken: EMP/POP)	(Bağımlı Değişken: EMP/POP)
	Katsayılar	Katsayılar
MINWAGE	0.1706281 (0.007)***	
KAITZ		0.0781493 (0.059)*
OUTPUTGAP	0.0040941 (0.000)***	0.0042621 (0.000)***
GOVERNMT	0.0145136 (0.895)	0.0864997 (0.330)
_CONS	0.9812216 (0.000)***	1.6523920 (0.000)***

Not: \*\*\*, \*\* ve \* sırasıyla %1, %5 ve %10 seviyesinde anlamlılık düzeyini göstermektedir. p-değerleri parantez içerisindedir.

Hata düzeltme modeli tahmininde kullanılan ekonometrik yöntem, ülke düzeyinde ilişkiyi ayırıştırma imkânı vermektedir. Diğer bir deyişle bu tahminci, her bir ülke için farklı bir eğim katsayısı elde etmeyi mümkün kılmaktadır. Her iki model için elde edilen sonuçlar, Tablo 5 ve Tablo 6’da görülmektedir. Tablodaki katsayılara bakıldığında, reel minimum ücretin bağımsız değişken olarak alındığı Model 1’de minimum reel ücret ile istihdam arasında analize dâhil edilen ülkelerin çoğunda (Avustralya, Yunanistan, Macaristan, Japonya, Kore, Lüksemburg, Hollanda, Yeni Zelanda, Polonya, Slovakya, ABD) anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilirken yalnızca üç ülkede (Portekiz, Meksika ve Çek Cumhuriyeti) negatif ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan dört ülkede (Fransa, İspanya, Kanada, Belçika) ise reel minimum ücret ile istihdam arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Model 2’de asgari ücret Kaitz endeksi ile ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlar farklılaşsa da yine ülkelerin çoğunda (Belçika, Yunanistan, Macaristan, Japonya, Yeni Zelanda, Polonya, Slovakya, ABD) minimum ücretle istihdam arasındaki ilişki pozitif ve anlamlıdır. Farklı olarak Avustralya, Kanada, Çek ve Meksika’da minimum ücretin istihdamı azalttığı tespit edilmiş, Fransa, Kore, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz ve İspanya’da ise asgari ücret ile istihdam arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**İKAM**  
**Araştırma Raporları**

**Tablo 5. AMG Tahmincisiyle Ülke Bazlı Katsayı Sonuçları (Model 1)**

	MINWAGE	OUTPUTGAP	GOVERNMT
Avustralya	0.44486 (0.000)***	0.00145 (0.531)	-0.55753 (0.028)**
Belçika	-0.01656 (0.914)	0.00670 (0.000)***	0.41215 (0.000)***
Kanada	-0.00849 (0.869)	0.00538 (0.001)***	0.42404 (0.018)**
Çek Cumh.	-0.03876 (0.001)***	0.00088 (0.261)	-0.18653 (0.071)*
Fransa	-0.07309 (0.329)	0.00901 (0.000)***	1.12340 (0.001)***
Yunanistan	0.55347 (0.000)***	0.00206 (0.000)***	-0.48967 (0.000)***
Macaristan	0.09855 (0.000)***	0.00198 (0.061)*	-0.56419 (0.009)***
Japonya	0.22633 (0.001)***	-0.00073 (0.204)	-0.53413 (0.000)***
Kore	0.10723 (0.006)***	0.00142 (0.006)***	-0.27897 (0.003)***
Lüksemburg	0.38995 (0.000)***	-0.00037 (0.727)	0.00278 (0.987)
Meksika	-0.09464 (0.070)*	0.00165 (0.000)***	-0.03257 (0.006)***
Hollanda	0.93835 (0.004)***	0.00483 (0.000)***	0.02544 (0.745)
Yeni Zelanda	0.09931 (0.000)***	0.00479 (0.000)***	0.13707 (0.088)*
Polonya	0.07815 (0.000)***	0.00801 (0.000)***	-0.41178 (0.154)
Portekiz	-0.08533 (0.027)**	0.00571 (0.000)***	0.22072 (0.000)***
Slovakya	0.08206 (0.000)***	0.00471 (0.000)***	0.31320 (0.000)***
İspanya	0.07723 (0.630)	0.00730 (0.000)***	0.71081 (0.008)***
USA	0.29267 (0.011)***	0.00931 (0.000)***	-0.05300 (0.599)

Not: \*\*\*, \*\* ve \* sırasıyla %1, %5 ve %10 seviyesinde anlamlılık düzeyini göstermektedir. p-değerleri parantez içerisinde.

Asgari ücretin istihdamı azaltıcı etkisinin ortaya çıktığı ülkeler için dikkat çeken detay, Kaitz endeksinin bu ülkelerde diğer OECD ülkelerine nazaran düşük (Avustralya istisna olmak üzere) olduğudur.<sup>6</sup> Kaitz endeksinin minimum ücretlerin ortalama ücretlere oranı biçiminde hesaplandığı dikkate alındığında bu endeksin düşük olması, ortalama veya piyasada belirlenen ücretlere oranla asgari ücretin düşük olduğunu gösterir ve asgari ücretin istihdamı daraltıcı etkisini açıklamayı güçleştirir.

Hem genel model hem de daha spesifik olarak ülke katsayıları, asgari ücretle istihdam arasında pozitif bir ilişkiye işaret etmektedir. Bazı istisnalar olsa da bu sonuçlar, asgari ücretin istihdam üzerinde etkisinin göz ardı edilebilecek kadar az olduğunu veya pozitif etkisi olduğunu ileri süren modern liberal yaklaşımı destekleyicidir. Her bir ülkeye ait spesifik katsayıların farklılaşması ise emek piyasalarında farklı kurumsal ve yapısal özelliklerin geçerli olduğunu ve bundan dolayı ücret artışlarının ötesinde ücret sözleşmeleri, sosyal güvenlik vb. düzenlemelerin de emek piyasasında etkili olduğu söylenebilir.

<sup>6</sup> Negatif istihdam etkisinin tespit edildiği ülkelerde Kaitz endeksinin ilgili dönem için ortalaması şöyledir: Çek: 0.31, Meksika: 0.30, Portekiz: 0.34, Avustralya:0.47, Kanada:0.38.

**Asgari Ücret ve İstihdam:  
OECD Ülkeleri İçin Panel Zaman Serisi Yaklaşımı**

**Tablo 6. AMG Tahmincisiyle Ülke Bazlı Katsayı Sonuçları (Model 2)**

	KAITZ	OUTPUTGAP	GOVERNMT
Avustralya	-0.26220 (0.000)***	0.00433 (0.009)***	-0.12832 (0.428)
Belçika	0.13985 (0.079)*	0.00759 (0.000)***	0.49249 (0.000)***
Kanada	-0.17460 (0.063)*	0.00342 (0.043)**	0.30847 (0.053)*
Çek Cumh.	-0.07096 (0.000)***	0.00102 (0.181)	-0.11486 (0.255)
Fransa	0.25237 (0.155)	0.00693 (0.001)***	0.75753 (0.007)***
Yunanistan	0.27349 (0.000)***	0.00433 (0.000)***	0.02569 (0.702)
Macaristan	0.16894 (0.016)**	0.00247 (0.041)**	-0.66255 (0.007)***
Japonya	0.22973 (0.000)***	-0.00066 (0.204)	-0.55210 (0.000)***
Kore	0.05696 (0.409)	0.00204 (0.000)***	-0.11860 (0.261)
Lüksemburg	-0.17117 (0.542)	-0.00011 (0.940)	0.31441 (0.158)
Meksika	-0.04507 (0.072)*	0.00137 (0.000)***	-0.08385 (0.000)***
Hollanda	0.02942 (0.826)	0.00477 (0.001)***	0.18322 (0.063)*
Yeni Zelanda	0.26977 (0.001)***	0.00443 (0.000)***	0.08145 (0.384)
Polonya	0.25983 (0.000)***	0.00806 (0.000)***	-0.14122 (0.530)
Portekiz	-0.7990 (0.159)	0.00592 (0.000)***	0.15608 (0.009)***
Slovakya	0.14588 (0.019)**	0.00554 (0.00)***	0.31903 (0.004)***
İspanya	0.10902 (0.677)	0.00772 (0.000)***	0.74198 (0.001)***
ABD	0.27529 (0.000)***	0.00747 (0.000)***	-0.02177 (0.718)

Not: \*\*\*, \*\* ve \* sırasıyla %1, %5 ve %10 seviyesinde anlamlılık düzeyini göstermektedir. p-değerleri parantez içerisindedir.

Çıktı açığı ile istihdam arasındaki ilişkiyi gösteren katsayılar her bir ülke, her iki modelde de pozitifdir. Negatif olan bir kaç ülkeye ait katsayı ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Çıktı açığının katsayısının pozitif olması, potansiyel GSYH ile cari GSYH arasındaki pozitif farkın teorik beklentilerle de uyumlu olarak istihdamı arttırdığını göstermektedir. Hükûmetin büyüklüğünü ölçen hükûmetin tüketim harcamalarının GSYH oranının istihdam ile ilişkisine bakıldığında ise bazı ülkelerin katsayısı pozitif ve anlamlı, bazılarında ise negatif işaretli ve anlamlıdır. Katsayıların işaretindeki farklılık, devlet harcamalarının farklı bileşimine işaret etmektedir.

## Sonuç

Asgari ücret düzenlemesi sürekli olarak iktisadi ve politik tartışmalara neden olan bir konudur. Yüksek asgari ücreti savunanlar, asgari ücret düzenlemesinin bireylerin satın alma gücünü artırarak toplam talebin artışına katkıda bulunması, iş gücü verimliliğinde artış gibi iktisadi gerekçeler öne sürerken daha politik tartışmalar ise yüksek asgari ücreti, yoksulların gelirlerinin artmasını sağlayıcı bir araç olarak görmektedir. Asgari ücret düzenlemesine karşı çıkanlar ise bu düzenlemenin toplam talebin artışı yoluyla enflasyona neden olduğunu, iş gücü maliyetlerini artırarak işsizliği arttırdığını iddia etmektedir (Waltman, 2008; Mankiw, 2016). Bu iddiaları ampirik analizlerine konu eden çalışmaların ortaya koyduğu sonuçlar da bu konuda uzlaşmayı sağlayamamaktadır. Genel bir uzlaşımın sağlanamadığı bu konuya katkı sağlamayı amaçlayan bu çalışmada, bu konunun çok tartışılan bir yönü ele alınmış, asgari ücret düzenlemesinin istihdama katkısı araştırılmıştır.

İKAM  
Araştırma Raporları

OECD ülkelerinin 1997-2017 dönemine ait verileri kullanılarak asgari ücret düzenlemesinin istihdam üzerindeki etkisi heterojen panel veri analizlerinden bir olan Genişletilmiş Ortalama Grup Tahmincisi (Augmented-Mean Group Estimator) (AMG) yararlanılarak analiz edilmiştir. Ülke heterojenliği sorunu ile başa çıkabilen, yatay kesit bağımlılığına dirençli ve serilerin durağan olmama durumunda etkin bir tahminci olma gibi klasik yöntemlere nazaran üstünlükleri olan AMG tahmincisi kullanılarak bu literatüre katkı sağlanmıştır.

AMG tahmincisi ile doğrusal bir model tahmin edilerek elde edilen sonuçlar, asgari ücret düzenlemesinin istihdamı arttırdığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar; Card ve Krueger (1995), Katz ve Krueger (1992), Card (1992) gibi modern liberal yaklaşımın öncü isimlerinin çalışmalarında elde ettikleri sonuçlar ile uyumludur. Analizde kullanılan tahmincinin ülke heterojenliğine izin vermesi nedeniyle örnekleme oluşturan ülkelerin her biri için eğim katsayıları da hesaplanmıştır. Bu sonuçların çoğu panel sonuçları ile uyumlu olsa da bazı ülkelerde minimum ücret ile istihdam arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Özellikle Kaitz endeksinden hareketle bu ülkelerin ilgili dönemde ortalama ücretlerinin minimum ücretin üzerinde olması, negatif istihdam etkisinin yapısal ve kurumsal etmenlerle açıklanabileceği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu sonuç ayrıca bundan sonraki çalışmalar için de bir temel oluşturabilecek niteliktedir. Analizlerde seçilen ülkelerin özellikle kurumsal özellikleri ile daha homojen bir grup olması, tek tek ülke katsayılarının da daha uyumlu olmasına aracılık edebilecektir. Bu anlamda örneğin; kapitalizm türleri (*varieties of capitalism*) literatürü aracılığı ile farklı örneklem grupları oluşturularak analiz yapmak mümkün olabilir.



## Asgari Ücret ve İstihdam: OECD Ülkeleri İçin Panel Zaman Serisi Yaklaşımı

### Kaynakça

- Addison, J. T., Blackburn, M. L. ve Cotti, C. D. (2012). The effect of minimum wages on labour market outcomes: County-level estimates from the restaurant-and-bar sector. *British Journal of Industrial Relations*, 50, 412-435.
- Alesina, A., Danninger, S. ve Rostagno, M. (1999). *Redistribution through public employment: The case of Italy*. NBER Working Papers 7387, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Apergis, N. ve Theodosiou, I. (2008). The employment-wage relationship: Was Keynes right after all? *American Review of Political Economy*, 6(1), 40-50.
- Askenazy, P. (2003). Minimum wage, exports and growth. *European Economic Review*, 47, 147-164.
- Baltagi, B. H., Feng, Q. ve Kao, C. (2012). A lagrange multiplier test for cross-sectional dependence in a fixed effects panel data model. *Journal of Econometrics*, 170, 164-177.
- Bender, K. A. ve Theodossiou, I. (1999). International comparisons of the real wage employment relationship. *Journal of Post Keynesian Economics*, 21(4), 621-637.
- Breusch, T. S. ve Pagan, A. R. (1980). The lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *The Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253.
- Brown, C., Gilroy, C. ve Kohen, A. (1983). Time series evidence of the effect of the minimum wage on youth employment. *The Journal of Human Resources*, 18(1), 3-31.
- Brown, C., Gilroy, C. ve Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20(2), 487-528.
- Burkhauser R. V., Couch, K. A. ve Wittenburg, D. C. (2000). A reassessment of the new economics of the minimum wage literature with monthly data from the current population survey. *Journal of Labor Economics*, 18(4), 653-680.
- Card, D. (1992a). Using regional variation in wages to measure the effect of the minimum wage. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 22-37.
- Card, D. (1992b). Do minimum wage reduce employment? A case study of California, 1987-1989. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 38-54.
- Card, D. ve Krueger, A. B. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Card, D. ve Krueger, A. B. (1995). *Myth and measurement*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Carruth, A. ve Schnabel, C. (1993). The determination of contract wages in West Germany. *The Scandinavian Journal of Economics*, 95(3), 297-310.
- Christl, M., Köppl, T. M. ve Kucsera, D. (2015). *Employment effects of minimum wages in Europe revisited*. (MPRA Paper), University Library of Munich, Germany. <https://econpapers.repec.org/paper/pramprapa/65761.htm> adresinden ulaşılmıştır.
- Clark, B. (1998). *Political economy: A comparative approach* (2. Baskı). Westport: Praeger Publishers.
- Deere, D., Murphy, K. ve Welch, F. (1995). Employment and the 1990-1991 minimum-wage hike. *American Economic Review*, 85(2), 232-237.
- Eberhart M. ve Bond, S.R. (2009). *Cross-sectional dependence in non-stationary panel models: A novel estimator*. (MPRA Paper), University Library of Munich, Germany. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/17870> adresinden ulaşılmıştır.
- Flinn, C. J. (2010). *The minimum wage and labor market outcomes*. Cambridge: The MIT Press.
- Güven, A., Mollavelioğlu, Ş. ve Dalgıç, B. (2011). Asgari ücret istihdam artırır mı? 1969- 2008 Türkiye örneği. *ODTÜ Geliştirme Dergisi*, 38, 147-166.
- Katz, L. F. ve Krueger, A. B. (1992). The effect of the minimum wage on the fast-food industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 6-21.
- Kim, C. ve Lim, G. (2018) Minimum wage and unemployment: An empirical study on OECD countries. *Journal of Reviews on Global Economics*, 7, 1-9.
- Kormaz, A. vd. (2013). *Onurlu insan onurlu yaşam için: İnsani ücret*. İstanbul: İLKE Yayınları.
- Lemos, S. (2004). Minimum wage policy and employment effects: Evidence from Brazil. *Economia*, 5(1), 219-266.
- Mincer, J. (1976). Unemployment effects of minimum wages. *Journal of Political Economy*, 84(4), 87-104.

## İKAM Araştırma Raporları

- Montenegro, C. E. ve Pages C. (2004). Who benefits from labor market regulations? Chile, 1960-1998. J. Heckman ve C. Pages (Ed.). *Law and employment: Lessons from Latin America and the Caribbean* içinde. Chicago: University of Chicago Press.
- Neumark, D. ve Wascher, W. (1992). Employment effects of minimum and subminimum wages: Panel data on state minimum wage laws. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 55-81.
- Neumark, D., Schweitzer, M. ve Wascher, W. (1999). *Will increasing the minimum wage help the poor?* Federal Reserve Bank of Cleveland, February, 1-5.
- Neumark, D., Cunningham, W. ve Siga, L. (2006). The effects of the minimum wage in Brazil on the distribution of family incomes: 1996-2001. *Journal of Development Economics*, 80(1), 136-159.
- Neumark, D. ve Wascher, W. (2006). *Minimum wages and employment: A review of evidence from the New minimum wage research* (Working Paper No. 12663). National Bureau of Economic Research.
- Neumark, D. ve Wascher, W. L. (2007). Minimum wages and employment. *Foundations and Trends® in Microeconomics*, 3(1-2), 1-182.
- Neumark, D., Salas, J. M. I. ve Wascher, W. (2014). Revisiting the minimum wage employment debate: Throwing out the baby with the bathwater? *ILR Review*, 67(3), 608-648.
- Özata, E. ve Esen, E. (2010). Reel ücretler ile istihdam arasındaki ilişkinin ekonometrik analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 55-70.
- Özdemir, A., Mercan, M. ve Erol, H. (2012). Türkiye Emek piyasasında belirlenmiş makro ekonomik değişkenler arasındaki ilişkilerin ekonometrik analizi. *TİSK Akademi*, 2, 35-53.
- Pantea, S. (2017). *Did Minimum wage increases reduce employment? Panel data evidence from Romania* (MPRA Paper No. 79863). University Library of Munich, Germany. <https://ideas.repec.org/p/pramprapa/79863.html> adresinden ulaşılmıştır.
- Pesaran, M. H. ve Smith, R. P. (1995). Estimating long-run relationships from dynamic heterogeneous panels. *Journal of Econometrics*, 68(1), 79-113.
- Pesaran, M. H., Shin, Y., Smith, R. P. (1997). *Pooled estimation of long-run relationships in dynamic heterogeneous panels*. University of Cambridge, Department of Applied Economics. <http://www.econ.cam.ac.uk/people-files/emeritus/mhp1/jasaold.pdf> adresinden ulaşılmıştır.
- Pesaran, M. H., Shin, Y. ve Smith, R. P. (1999). Pooled mean group estimation of dynamic heterogeneous panels. *Journal of the American Statistical Association*, 94(446), 621-634.
- Pesaran, M. (2004). *General diagnostic tests for cross section dependence in panels*, No 1229, CESifo Working Paper Series, CESifo Group Munich. [https://EconPapers.repec.org/RePEc:ces:ceswps:\\_1229](https://EconPapers.repec.org/RePEc:ces:ceswps:_1229) adresinden ulaşılmıştır.
- Pesaran, M. H. (2007). A simple panel unit root test in the presence of cross-section dependence. *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265-312.
- Pesaran, H. M., Ullah, A. ve Yamagata, T. (2008). A bias-adjusted lm test of error cross-section independence. *The Econometrics Journal*, 11, 105-127.
- Rybczynski, K. ve Sen, A. (2018) Employment Effects Of The Minimum Wage: Panel data evidence from canadian provinces. *Contemporary Economic Policy*, 36(1), 116-135.
- Teal, F. ve Eberhardt, M. (2010). *Productivity Analysis in global manufacturing production*. Economics Series Working Papers 515, University of Oxford, Department of Economics. <http://www.economics.ox.ac.uk/materials/papers/4729/paper515.pdf> adresinden ulaşılmıştır.
- Saltiel, F. ve Urzúa, S. (2017). *The effect of the minimum wage on employment in Brazil*. CAF-Working paper; No 2017/22, Buenos Aires: CAF. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1109> adresinden ulaşılmıştır.
- Šauer, R. (2018). The macroeconomics of the minimum wage. *Journal of Macroeconomics*, 56, 89-112.
- Stigler, G. J. (1946). The economics of minimum wage legislation. *The American Economic Review*, 36(3), 358-365.
- Waltman, J. L. (2008). *Minimum wage policy in Great Britain and the United States*, New York: Algora Publishing.
- Westerlund, J. (2008). Panel cointegration tests of the fisher effect. *Journal of Applied Econometrics*, 23(2), 193-223.

**Asgari Ücret ve İstihdam:  
OECD Ülkeleri İçin Panel Zaman Serisi Yaklaşımı**

**EK**

Tablo A1. Korelasyon Tablosu					
	EMP/POP	MINWAGE	KAITZ	OUTPUTGAP	GOVERNMT
EMP/POP	1.0000				
MINWAGE	0.3059	1.0000			
KAITZ	0.0623	0.6655	1.0000		
OUTPUTGAP	0.3499	0.0869	0.0974	1.0000	
GOVERNMT	-0.3041	0.2790	0.3992	-0.0850	1

Tablo A2. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları				
	Breusch-Pagan LM Test Stat.	Pesaran scaled LM Test Stat.	Bias-corrected scaled LM Test Stat.	Pesaran CD Test Stat.
Panel A: For Series				
Variables				
EMP/POP	754.416(0.000)***	34.380(0.000)***	33.930(0.000)***	6.654 (0.000)***
MINWAGE	1427.12(0.000)***	72.837(0.000)***	72.387(0.000)***	30.470(0.000)***
KAITZ	1115.28(0.000)***	55.009(0.000)***	54.559(0.000)***	-0.679(0.4965)
OUTPUTGAP	951.941(0.000)***	45.672(0.000)***	45.222(0.000)***	24.184(0.000)***
GOVERNMT	1018.81(0.000)***	49.495(0.000)***	49.045(0.000)***	19.431(0.000)***
Panel A: For Models				
Model 1	1012.76(0.000)***	49.1493(0.000)***	48.699(0.000)***	-0.124(0.901)
Model 2	1060.50(0.000)***	51.8785(0.000)***	51.428(0.000)***	2.348(0.018)**

Not: \*\*\*, \*\* ve \* sırasıyla %1, %5 ve %10 seviyesinde anlamlılık düzeyini göstermektedir. p-değerleri parantez içerisindedir.

Tablo A3. Homojenlik Testleri		
Testler	Model 1	Model 2
$\tilde{\Delta}$	15.865(0.000)***	14.323(0.000)***
$\tilde{\Delta}_{adj}$	17.633(0.000)***	15.919(0.000)***

Not: \*\*\*, \*\* ve \* sırasıyla %1, %5 ve %10 seviyesinde anlamlılık düzeyini göstermektedir. p-değerleri parantez içerisindedir.

# İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

Sayım Yorğun

## ÖZET

Sendikal haklar, sanayileşmenin ve kapitalizmin yarattığı sorunlara tepki olarak doğmuş, ulusal ve uluslararası alanda ciddi mücadeleler sonucu kabul görmüştür. Sanayileşmiş Batı ülkelerinde işçi sınıfının ortaya çıkması demokrasi mücadelesini ve gelişimini olumlu etkilediği gibi demokratik gelişmeler de sendikaları olumlu etkilemiştir. Ancak benzer gelişmeleri yaşayamamış İslam ülkelerinde sendikal haklar özellikle uygulamada etkin bir şekilde yer almamıştır. İslam ülkelerinde sendikal haklara ilişkin ILO sözleşmelerinin önemli bir kısmı kabul edilmiş olmasına rağmen, sendikal haklar uygulamada etkin değildir. İslam'ın önemli ilkelerinden olan eşitlik ve adaletin kapitalist ekonomik sistemlerde çalışma hayatında gerçekleştirilmesi örgütlenme, toplu pazarlık, grev ve lokavt haklarının varlığına bağlıdır. Aksi taktirde güçlüünün kurallarının ve şartlarının kabul edildiği, sömürüye boyun eğen, kul hakkının yenildiği bir düzen doğar. Bu düzene ne İslami ne de insani bir düzen demek mümkün değildir. Hem İslam'ın hem de sendikaların öncelikli amacı adalettir ve iş sözleşmelerinin İslami değerlere uygunluğu esastır. İşçi-İşveren ilişkileri söz konusu olduğunda, çalışanların işverenle eşit olmadığı ve hukuki olarak eşitliğe sahip olsa da, her zaman sınırlı fırsatlara sahip oldukları ve hatta fırsatların yokluğu nedeniyle işverenlerin şartlarını kabul ettikleri bir gerçektir. Bu nedenle sendikal haklar; ekonomiyi bozan, gelişmeyi engelleyen, çatışma yaratan haklar değildir. Sendikal haklar; işyerinde barışı sağlayan, sosyal adaletin gerçekleşmesine yardım eden, adil gelir bölüşümüne fırsat veren, iktisadi ve sosyal dengeyi sağlayan haklardır.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, toplu pazarlık, grev, İslam ülkeleri, sosyal adalet, endüstri ilişkileri, kolektif haklar, demokrasi, işçi sınıfı

**Atıf:** Yorğun, S. (2019). İslam ülkelerinde sendikal haklar ve yaşanan sorunlar. *İslam İktisadında Emek* içinde (Rapor. No.10, 22-58. ss.). İstanbul: İslam İktisadi Araştırma Merkezi (İKAM).

## YAZAR HAKKINDA



**Sayım Yorğun**, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden 1988 yılında mezun oldu. 1992 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim dalında "Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Çalışma Barışı" konulu tez ile Yüksek Lisansını, 1998 yılında aynı bilim dalında "Küreselleşme Sürecinde Sendikalar ve Türkiye" konulu tezi ile doktorasını tamamladı. 1999 yılında Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak göreve başladı. Haziran 2001-Eylül 2003 tarihleri arasında Amerika'da Department of Collective Bargaining, Labor Law and Labor History, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University'de misafir öğretim üyesi olarak bulundu. 20011 yılı yaz döneminde İngiltere'de Department of Management, Birkbeck University of London'da misafir araştırmacı olarak bulundu. Yayımlanmış altı kitap ve çok sayıda makalesi olan Yorğun, hâlihazırda İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

Ekonomik ve siyasi sistemler, toplumsal yapıları etkilemekte, farklı sosyal yapıların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Rönesans, Fransız Devrimi ve köklü felsefi değişikliklerin beslediği gelişmelerin sonucu olarak ortaya çıkan ve eşine az rastlanan ekonomik, sosyal ve siyasal değişikliklere yol açan Sanayi Devrimi aynı zamanda dünya üzerinde kapitalist ve sosyalist sistemlerin temellerini oluşturmuştur. Mevcut yapıları değiştirerek, yeni sınıfların ortaya çıkmasına yol açan bu süreç, devlet, piyasa, aile ve fert arasındaki ilişkileri değiştirmiştir.

Sanayileşme ve kapitalist ekonomik sistem, bir yandan bağımlı çalışan sınıfı diğer yandan özel mülkiyet, özel teşebbüs ve kâra biçilen önemli roller nedeniyle yeni sermaye birikimine imkân hazırlayarak burjuva sınıfını ortaya çıkarmıştır. Bu sınıfsal ayrıma dayalı örgütlenmenin ortaya çıkması, özellikle işçiler açısından sendikal hakları gündeme getirmiş ve bu uğurda yapılan mücadeleler, işveren karşısında zayıf durumda kalan işçilerin sendika çatısı altında örgütlenmesini sağlamıştır. Buna karşılık güçleri azalan işverenlerin de sendika çatısı altında örgütlenmeleri, memurların sendikalaşması ve devletin de işveren sıfatıyla sendika kurmasıyla sendikal haklar genişlemiş, endüstri ilişkileri sistemi doğmuştur.

Kapitalist sistemde başta işçiler olmak üzere farklı çıkar grupları sendika çatısı altında örgütlenerek rekabet güçlerini artırıp sisteme yönelik muhalif duruşunu güçlendirirken sosyalist sistemde örgütlenmeler, sistemin varlığını destekleyen bir role dönüşmüştür. Kapitalist sistemde yoğun sömürü ve sefaletlerin yaşanması ve uzun mücadelelerden sonra sendikalarla uzlaşılması, sendikal hareketi güçlendirirken sosyalist sistemlerde sendikalar, varlık amacını yitiren ve sosyalist rejimi koruyan örgütlere dönüşmüştür. Sanayileşmenin gelişmesi, devletin sosyal niteliğinin teşekkül etmesi ve demokrasinin beslediği bu süreç, İslam ülkelerinde sanayileşmeyi hazırlayan sermaye birikiminin ve kapitalistleşmenin yaşanmadığı için yirminci yüzyıla sarkmıştır. Benzer şekilde İslam ülkelerinde ulus devletin gelişmesi ve demokrasinin kurum ve kurallarıyla yaygınlaşması gecikerek yirminci yüzyılda zemin bulmaya başlamıştır. Batı'da gerçekleşen Sanayi Devrimi ve bunu takip eden sancılı sanayileşme, İslam ülkelerinde aynı şartlarda başlayıp devam etmediği gibi benzer sonuçları da doğurmamıştır. Bu tespite rağmen İslam ülkelerinde sanayileşme çabaları farklı şartlarda ve amaçlarla başlatılmış olup kırılması zor bir bağımlılık ilişkisi üretmiştir.

İslam ülkelerinde yaşanan siyasi istikrarsızlık, askerî müdahaleler, sömürü, petrol ve doğal kaynakların kullanım biçimi, sanayileşme yolunda atılan adımlar, kapitalist ekonomik sistem, kitlesel üretim, Fordist üretim ve Taylorist yönetim tarzının gelir dağılımını bozduğu, sefalet tablolarını yaygınlaştırdığı ve mağduriyetlere yol açtığı zamanla görülmüştür. Bu sefalet tablolarının sorgulanması yerine kapitalist sömürünün sonucu olarak ortaya çıkan ve tepki hareketinin doğal sonucu olarak var olan sendikaların sorgulanması, çalışanların korumasız kalmasına ve mağduriyetlerinin artmasına yol açmıştır.

Dünyada iki milyara yakın Müslüman yaşamaktadır. Bunların önemli bir kısmı İslam İşbirliği Teşkilatı'na üye 57 ülkede yaşıyor. Bu ülkelerde çalışma hayatına yönelik tartışmaların bir kısmı kapitalizm karşıtlığına dayanırken bir kısmı Marksizm karşıtlığına dayanmakta veya iki akımdan birinin daha İslamî olduğu görüşü dile getirilmektedir. Ayrıca bu alanda yapılan çalışmaların bir kısmının da mevcut ve modern çalışma ilişkilerini İslamlaştırmaya yönelik olduğu görülmektedir. Oysa İslam ülkelerinde olması gereken, ekonomik uygulamalara odaklanmak ve bunun alt bir sistemi olan çalışma ilişkilerini düzenlemektir. Kapitalist ekonomik sistemi uygulayıp bu sistemin İslamî olup



olmadığı yönünde yeterince tartışma yapmadan ve bu sistemin çalışma hayatında yarattığı sorunları görmezden gelip ekonomik sistemin doğurduğu sendikaları tartışmak önemli sorun alanlarından biridir. İslam Dini, yaşamın kodlarını belirlediğinden Kur'an ve sünnet, iş yerlerinde yaşanan ve yaşanacak her sorunu çözecek detaylar vermemektedir. Bu nedenle Kur'an ve sünnetin çizdiği sınırlar içerisinde günümüz ihtiyaçlarını karşılayacak çalışma ilişkilerini oluşturmak temel bir ihtiyaçtır.

Bu tebliğin amacı; İslam ülkelerinde sendikal haklara ve uygulamalara yönelik durum tespiti yapmak, sorunları tartışmak ve önerileri gündeme getirmektir. Bu düşünceden hareketle İslam İşbirliği Teşkilatı'na (İİT) üye ülkelerde sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkına yönelik uygulamalar değerlendirilecektir. Hiç kuşkusuz endüstri ilişkilerine yönelik tüm sorunlara cevap bulmak ve öneri getirmek, bu tebliğin kapsamını aşacak derinliktedir. Bu nedenle tebliğ, tartışmaları gündeme getirme, dikkatleri bu alana çekmeye yönelik olacaktır.

## **Piyasa, Bölüşüm ve Sınıf**

Kaynakların ihtiyaçlara göre dağılımını sağlayacak temel mekanizmanın ne olacağı, iktisat biliminde sürekli tartışma konusu olmuştur. Üretimin miktarı, fiyatı ve ücretin belirlenmesine kadar her kararı şekillendirecek piyasa mekanizmasıdır anlayışı olduğu gibi merkezî olarak bu ihtiyaçlar, devlet tarafından planlanmalı ve piyasa şartlarına bırakılmamalı görüşü de mevcuttur. Bu iki görüşe karşı çıkıp karma olarak ifade edilebilecek iktisadi sistemler de önerilmektedir. İslam âlimleri arasında da piyasaya, devlete ve karma ekonomik düşünceye öncelik veren farklı görüşler bulunmaktadır.

Piyanın temel belirleyici olduğunu dile getiren Adam Smith, ekonomide her şey dengededir, müdahale edilmemelidir ve dengesizlik olduğunda gizli el ile dengesizlikler çözülecektir görüşünü esas almaktadır. Oysa ekonomide gizli elin sorunları çözemediği, tam aksine açık ellerin piyasaya müdahale etmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Kapitalist düzende piyasaya müdahale eden iki el mevcuttur; biri devlet, diğeri sendikalardır. Bu nedenle Müslüman toplumlarda piyasayı düzenleyici örgütlenmelere ihtiyaç var mıdır ve varsa bunu sağlayacak yapı ve kurumlar nelerdir sorusuna cevap vermek gerekmektedir.

İslam kültüründe piyasa, Allah'ın insanları birbirleri vasıtasıyla rızıklandırma mekanizması olarak telakki edilmektedir (Erdem, 2015, s. 32). Kur'an, her zaman insanın maddi ve manevi çıkarlar arasında bir dengenin olması gerektiğinden bahseder ve inananlara da bu dengeyi gözetmelerini tavsiye eder. Zira ticari kazançlar sadece bu dünyaya özgü değildir aynı zamanda öbür dünyaya ait kazanımlar da insanın kendi çıkarının bir gereğidir. Kur'an incelendiğinde, insanı rasyonel, irade sahibi, açgözlü (mal düşkünü) ve ahlâklı olarak tanımladığı görülür (Erdem, 2015, ss. 20-21). Dolayısıyla piyasa şartlarına göre Müslümanın istediği gibi davranamayacağını Kur'an emretmekte ve ticareti sadece bu dünya menfaatlerine yönelik bir faaliyet olarak görmemektedir.<sup>1</sup>

İslam geleneğinde piyasa sadece Müslüman alıcı ve satıcılara ait değildir. Tam aksine piyanın arz ve talep yönünde ne kadar fazla aktör olursa rekabet o kadar gelişmiş ve arz talebe göre belirlenen fiyat da halkın yararına o kadar adil olur. Bunun için de İslam toplumlarında piyanın sadece ulusal aktörlere has olmayıp uluslararası bir nitelik taşıması arzu edilir. Aksi takdirde pazarda mal arzı birkaç yerli ve şehirli tüccar elinde tutulacak hatta ihtikâr (karaborsa) bile edilebilecek, piyanın satıcılar

<sup>1</sup> Saf Sûresi'nin 10-11. ayeti: "Ey iman edenler! Sizi elem dolu bir azaptan kurtaracak bir ticaret göstereyim mi size? Allah'a ve peygamberine inanır, mallarınızla Allah yolunda cihat edersiniz. Eğer bilerseniz, bu sizin için çok hayırlıdır."

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

cephesinde eksik rekabet koşulları hâkim olacak ve bir tekelci güç ortaya çıkacaktır. Böylece halka daha yüksek fiyattan giderek daha az mal ve hizmet satılarak tüketici refahı azalacak, piyasa etkinliği zayıflayacak ve sermaye belli ellerde temerküz etmiş olacaktır. Oysa Allah tekelleşmeyi acık bir dille yasaklamıştır: “... O mallar, içinizden yalnız zenginler arasında dolaşan bir servet (ve güç) haline gelmesin diye (Allah böyle hükmetmiştir). .... Allah’a karşı gelmekten sakının. Şüphesiz, Allah’ın azabı çetindir.” (Haşr Sûresi, 59:7; Erdem, 2015, s. 33).

İslamî iktisat emek ve yatırımın mülkiyet edinimi için tek meşru araç olduğu ve paranın bağımsız bir meta olarak değil ancak bir değişim veya üretim aracı olarak algılandığı bir piyasa teorisini benimser (Cattelan, 2015, s. 48). Batı hukuki-iktisadi düşüncesi, bireyi, bir hakkın hem kaynağı hem de gözlemleyicisi olarak görürken (sonucunda ‘insana bahşedilen’ bir ‘hak’ olarak: Chehata) İslamî gelenekte, hak, gerçekliğin özünde ahlâki ve yaratılışın birliğinde Tanrı’nın iradesinin bir ürünü olarak algılanır (Cattelan, 2015, s. 50). İslam Dini, sınırlar içinde kalmak şartı ile üretimi, büyümeyi, refahı desteklemekte, adaletsizlik yaratmadığı ölçüde piyasanın belirleyiciliğini kabul etmektedir. Ancak arz ve talebe göre fiyat ve ücret belirlenirken dengesizlik oluşması hâlinde bu dengesizlik nasıl giderilecek sorusu önem kazanmaktadır.

İslam âlimleri mal ile emeği ayırmışlar, emeği, malın tabii olduğu ekonomik kanunlara tabii tutmamışlardır. Emek asla bir mal gibi telakki edilemez, mal gibi alınıp satılamaz, ucuzlaması veya fiyatının yükselmesi için arz ve talep dalgalanmalarına tabii tutulamaz (Eskicioğlu, 1979, s. 39). Ücretle çalışmanın caiz olduğu hususunda âlimler, icma etmişlerdir ve ücret sözleşmeleri kıyasa uygundur (Eskicioğlu, 1979, ss. 43-44). İslam hukukunda hisbe (*ombudsman/market inspector*), İslam’ın (ma’rûf) neyin emredildiğini icra etmek ve hukuka aykırı veya uygunsuz olanı (münker) yasaklamak veya önlemek için kurulan devlet kurumudur. Kur’an, her Müslümanın kendi rolünü oynayabilme yükümlülüğünü kabul eder ve toplumun bazı kesimlerinin bu uygulamada yer alması gerektiğini esas alır. Peygamber Efendimiz’in pazarları ziyaret ettiği, ürünlerin şartlarını ve kalitesini kontrol ettiğini biliyoruz. Peygamberimiz, Mekke ve Medine şehirlerinde iki farklı piyasa müfettişi/denetçisi görevlendirmiştir. Ayrıca piyasa müfettişi olarak Medine’de görev yapan bir kadının raporlarına rastlanmıştır. Bununla birlikte pazar denetimi için uzmanlaşmış kurumlar ilk olarak Emevî Halifesi Hişâm b. Abdülmelik (ö. 743) zamanında kurulmuştur. Piyasa denetleyicisinin görevlerinden biri, işçilere aşırı yük vererek, ücretlerini ödemeyerek istismar eden işverenlerin engellenmesidir. İslam genellikle hükümet tarafından fiyat veya ücret tespitinde piyasa müdahalesine izin vermez (Ahmad, 2011, s. 594). Bununla birlikte piyasa kusurları, işçi ücretlerinin erozyona uğramasına neden oluyorsa ve piyasadaki ücret dengesi çok düşük bir seviyedeysen devlet, işçilere benzer işi yapanların aldığı ücreti vermeyi işverenlerden talep edebilir. İki taraftan biri, denetçiye şikâyette bulunursa ikisine de adaletli davranmak denetçinin görevidir (Ahmad, 2011, s. 595).

Yönetim ilkelerini İslamî açıdan değerlendirdiğimizde şûra önemli bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir konuda görüş alma, danışma anlamında kullanılan şûra, görüş almayı gerekli görmekte ve tek başına karar vermek yerine ilgililerin katılımını esas almaktadır. Kur’an’ın 42. Sûresi’nin adı olan şûrâ kelimesine Âl-i İmrân Sûresi 159 ve Bakara Sûresi 233. ayetlerinde de rastlanmaktadır. Katılımcı yönetim anlayışını esas alan şûra, yönetim hakkının sınırlı olduğunun da göstergesidir. Yönetim ilkelerinden diğerleri ehliyet, bey’at (sözleşme) ve adalettir.<sup>2</sup> Taraflar arasında

<sup>2</sup> Nisa Sûresi 58. ayet: “Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder.”

yapılacak sözleşmenin yazılı olarak yapılması da yöneten ile yönetilen arasındaki ilişkinin adil ve kalıcı olması için gerekli görülmektedir.<sup>3</sup> Şûra, danışma anlamına gelmekte ve Şûrâ Süresi'nin 40. ayetinde yer alan "Bir kötülüğün karşılığı, onun gibi bir kötülüktür (ona denk bir cezadır). Ama kim affeder ve arayı düzeltirse onun mükafatı Allah'a aittir. Şüphesiz O, zâlimleri sevmez.", 41. ayetindeki "Zulme uğradıktan sonra, kendini savunup hakkını alan kimseye (ceza vermek için) bir yol yoktur.", 42. ayetinde ise "Ceza yolu ancak insanlara zulmedenler ve yeryüzünde haksız yere taşkınlık edenler içindir. İşte onlar için elem dolu bir azap vardır." hükmü mevcuttur. Diyanet'in tefsirinde bu husus şöyle yer almaktadır: "Haksız saldırıyı önlemeye çalışmak ve meşru müdafaa ölçüleri içinde karşılık vermek, kınamayı ve cezayı gerektiren bir eylem değildir hatta yukarıda belirtildiği üzere yerine göre bir erdemdir fakat olabildiğince sabredip özveride bulunmak da büyük bir erdemdir". Bu ayet ve tefsirden anlaşıldığı üzere zalime karşı zulme uğrayanın karşılık vermesi meşru görülmekte, zalimler için feci bir azaptan bahsedilmekte ve haksızlığa uğrayanların savunma hakkı teminat altına alınmaktadır. Bu açıklamalara göre işverenin yönetim hakkı sınırsız değildir ve bu sınırı koyacak olanlar o karardan etkilenenler olacaktır. Bu konuda da yöntem şûradır ve katılımcılık esastır. İş yerlerinde de bu ilkenin hayata geçirilmesi gerekmektedir ve bu ihtiyacın hangi araç ve yöntemlerle karşılanacağı üzerinde ciddiyetle durmak gerekiyor.

İster özel ister devlet işleri olsun yönetim halkın katılımı ile yapılmalıdır. Kur'an'ın ifadesiyle: "İşleri(ni), aralarında şûrâ (danışma) ile olanlar" (Şûrâ Süresi, 42:38). Eşitlik ve tarafsızlık, İslamî ilkelere aittir. Eşitlikçilik anlayışı, Yaratan'ın birliğine bağlı olan insanlığın birliği ve eşitliğinden kaynaklanmaktadır. İslam, insanların istihdama ya da mesleğe dayalı toplumsal tabakalaşmasını reddettiğinden insanların materyalist bir sınıflandırmayla çalışan ve yönetim sınıflarına ayrılmasını kınamakta, fabrika işçisi ve işverenin ya da yöneticinin eşit olması beklenmektedir (Syed, 2008, s. 421). Ancak kapitalist ekonomik sistemin uygulandığı ülkelerde sınıfsal bölünme kaçınılmazdır. Bu ekonomik sistemi uygulayan İslamî ülkelerde yaşanan gerçek de sınıfsal bölünmedir ve bu bölünme, eşitsizliği yarattığı gibi gelir dağılımını bozmakta, bağımlı çalışanların sömürülmesine neden olmaktadır.

İslam ülkelerinde sendikal haklara yönelik tartışmalar daha çok sınıf bağlamında yapılmakta, sınıflı bir toplum yapısının İslamî olmayacağı görüşü öne çıkmaktadır. Marx ve Engels, sınıf olgusunu, üretim ilişkilerine ve sınıflar arası çatışmaya dayandırmaktadır. Weber ise toplumun ticari yaşantısı sınıfı yaratır görüşünü savunmaktadır. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere toplumdaki ilişkileri belirleyen farklı dinamikler vardır. İslam; üretimi, tüketimi, tasarrufu, yatırımı, emeği, ücreti ve her şeyi Allah inancının ve buna dayalı ahlâk sisteminin belirlediğini emreden bir dindir. Kuşku yok ki hiçbir insan davranışı ve evren üzerinde hiçbir nokta bundan soyutlanamaz. Bu nedenle toplumsal yapıyı şekillendiren başta din olmak üzere kültürel değerleri ve üretim ilişkilerinin etkisini dikkate almak gerekiyor.

İslam iktisadında bölüşüm sorununu inceleyen Ongan'a göre bölüşüm, sermaye lehine bozulan hüküm ve uygulamaların İslam ekonomisinin yapısal unsurlarını teşkil etmekte buna karşılık emek gelirini telafi edici mekanizmalar ise çoğunlukla dinî vecibelere terk edilmektedir (Ongan, 2008, s.

3 Bakara Süresi 282. ayet: "Ey iman edenler! Belli bir süre için birbirinize borçlandığınız zaman bunu yazın. Aranızda bir yazıcı adaletle yazsın. Yazıcı, Allah'ın kendisine öğrettiği şekilde yazmaktan kaçınmasın, (her şeyi olduğu gibi dosdoğru) yazsın. Üzerinde hak olan (borçlu) da yazdırsın ve Rabbi olan Allah'tan korkup sakınsın da borçtan hiçbir şeyi eksik etmesin (hepsini tam yazdırsın)."

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

229) tespitinde bulunmaktadır. Örgütlü endüstri ilişkilerinin özünü teşkil eden bölüşüm mücadelesi, “ümme kardeşliği” potasında eritilmekte bu da beraberinde kolektif hareket ve dayanışma idealinin sınıf dışı çıkarlar ekseninde belirlenmesini gündeme getirmektedir (Ongan, 2008, s. 231) ifadesiyle düşüncesini güçlendirmektedir. Ongan’ın değerlendirmesinde sermaye lehine hüküm ve uygulamalar İslamî olarak sunulmaktadır oysa İslam, adaleti<sup>4</sup> esas alan bir dindir, uygulama ve yorumların sadece bir kısmını esas alarak bunun İslamî olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Kur’an ve sünneti esas alarak bu iddiaları değerlendirmek gerekiyor. Ayrıca ümme kardeşliği, haksızlıkları örten ve görünmez kılan bir pota olarak öne sürülemez. Kul hakkı yiyenden kardeş dahi olsa hesap sorulması esastır. Ayrıca Ongan’ın kişinin ahlâki yapısını göz ardı eden, sadece sistemin sorun çözeceğine ilişkin yaklaşımı da tartışmalıdır. Çünkü sistemi göz ardı edip sadece ahlâka vurgu yapanların görüşleri nasıl eksik ise Ongan’ın görüşleri de aynı derecede eksiktir. Ekonomik sorunları ve bölüşüm kavgalarını ne sadece sistemle ne de ahlâki değerlerle çözmek mümkün görünmüyor. İkisini birden hayata geçirecek yapılara ihtiyaç olduğu açıktır. Sosyalist ülkelerde ortaya çıkan yolsuzluklar ve gelir dağılımı sorunları bunun açık ispatıdır.

İslam hukukuna göre sadece insanların değil aynı zamanda işte çalışan hayvanların da bir koruma rejiminin mevcut olduğunu belirtmek gerekir. Örneğin; İmam Ebû Ya’lâ (1966), bir hayvanın sahibinin hayvanın kapasitesinin ötesindeki bir iş için o hayvanı kullanması durumunda bu haksız uygulamadan mal sahibini durdurmak, İslamî devletin görevi olduğunu iddia etmektedir. Hayvanın sahibi, hayvanın bu işi yapma kapasitesine sahip olduğunu iddia etmesi hâlinde devlet, Ebû Ya’lâ’nın iddiasına güvenmemeli ve bunun yerine hayvanın kapasitesini bağımsız olarak değerlendirmelidir (Syed, 2008, s. 424). Bölüşüm ve zayıfın korunması perspektifinden meseleye bakıldığında, Müslümanlara sorumluluk yüklendiği ve devlete rol verildiği görülmektedir. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi Müslüman toplumlarında piyasa kontrolsüz değildir, bölüşüm kavgasında zayıfın ve mağdurun korunması esastır.

İslam, iktisadi kutuplaşma ve rekabetin rekabeti öldürmesi gibi iki önemli iktisadi eğilimi giderme yolunda köklü tedbirler getirmiştir. Servetin belli bir zenginler zümresi elinde dolayan bir güç olmaması ilkesinin rehberliğinde gelirin hem oluşumu hem de bölüşümü safhalarında sisteme müdahale etmiştir (Tabakoğlu, 2010a, s. 11). İslam’ın öngördüğü çalışma hayatı belli ahlâki davranışlara dayanır. Bu ahlâki davranışların zihni kökleri, İslam’ın getirdiği iş bölümü anlayışı içerisinde başka bir anlam kazanan, emeğiyle çalışan grupların ve fütüvvet-ahi-esnaf birliklerinin yönetmelikleri mahiyetinde olan fütüvvetnâmelerde dile getirilmiştir (Tabakoğlu, 2010b, s. 112). Dolayısıyla piyasaya müdahale İslamî açıdan bir gerekliliktir. İslam iktisadının topluma ilişkin hükümleri sosyal adalet olarak ifade edilebilir. Bu ilkeler ‘kul hakkı’nı temel alır. Sosyal adaletin sağlanmasının temel şartı, zenginlerin daha zengin fakirlerin daha fakir olmamasıdır (Tabakoğlu, 2010a, s. 22). İslam toplumlarında denge bu ilke çerçevesinde oluşturulmaktadır.

İslam ülkelerinde çalışanları yeterince korumayan yasal mevzuatın olması ve uygulamada çalışanları mağdur edecek davranışların yoğunlaşması, İslamî ilkelere kaynaklanan bir sorun

4 “Şüphesiz Allah, adaleti, iyilik yapmayı, yakınlarla yardım etmeyi emreder; hayasızlığı, fenalık ve azgınlığı da yasaklar.” (Nahl Sûresi, 16:90).

“Zulmedenlere meyletmeyin. Yoksa size de ateş dokunur.” (Hûd Sûresi, 11:113).

“Allah size, emanetleri mutlakla ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder.” (Nisâ Sûresi, 4:58).

değildir, yönetim gücünü elinde bulunduranların tercihidir. Ayrıca İslamî ilkelerin iş mevzuatında bulunmaması, Müslüman ülkelerin çoğunun son yüzyılda sömürgeciliğe maruz kalmaları gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Ahmad, 2011, s. 589). Bağımsızlık sonrasında bu ülkelerin iş kanunları genellikle kendilerini sömürgeleştiren Avrupalı uluslardan tercüme edilerek alınmış olması ve İslam'a uygunluğu diye bir düşüncenin bulunmayışı bu çarpıklığı net olarak göstermektedir.

İslam'ın bütün kurum ve kuralları ile uygulandığı bir yerde ve zamanda işçilerin haklarını alabilmek için örgütlenmelerine ve hakkı teslim etmemekte direnen taraflara baskı yapmalarına gerek bulunmayabilir. Ancak kapitalist ekonomilerde "her an artan kazanç peşinde olmak", "üretimde sermayenin rolünü abartmak", "sermayenin yöneticileri ve yönetim biçimini belirlemede söz sahibi olması" gibi "ilkeler" bulunduğu için işçinin hakkı da sermaye sahiplerince belirlenecek veya verilecektir. İşte bu durumda "yalnızca hakkı adil ölçüler içinde belirlemek ve almak amacıyla" işçilerin örgütlenmesi zaruret hâline gelmektedir. Hayat ve saadet dini olan İslam'ın, zaruretlere karşı çıkması, bunları engellemesi söz konusu bile olamaz. Çünkü "zaruretlere, yasakları mubah kılar, kaldırı" (Mecelle, Madde 21; Karaman, 2018). Bu hükümden de anlaşılacağı üzere zaruretlere göz ardı ederek yorum yapmak ve karar vermek İslamî değildir. Piyasa, bölüşüm ve sınıf kavramlarına da bu çerçeveden yaklaşmak gerekiyor.

İslamî dünya görüşü; laikçi, değerlerden bağımsız, maddeci veya sosyal Darwinist değildir. O tam tersine bu doktrinlerle temelden mücadele eden birtakım ilkelere dayanmaktadır. O, ahlâki değerlere, insan kardeşliğine ve sosyo-ekonomik adalete özel bir önem verir. Bu vizyonunu gerçekleştirmek için daha ziyade değerler kurumlarla, piyasa, ailelerle, toplumla ve devletle bütünleşik rollere sahiptir ve bu nedenle iktisat, hem vahye hem akla hem de tecrübeye dayanır (Chapra, 2018, ss. 32-33). İslam iktisat anlayışına temel teşkil eden referans alanıyla ilgili olarak Kur'an ayetlerinde, Allah'ın yaratıcılığı, insanın halifeliği, kaynakların insana musahhar kılması, işlerin yerindeliği, kazancın ve nimetlerin Allah'ın lütfu oluşu ve iman gerektirdiği sorumluluk bilinci öne çıkarılmaktadır (Gül, 2010, s. 75). Bu açıklamadan anlaşılacağı üzere iktisat ne arz ve talep ne de maddi zenginliklerle sınırlandırılmaz. Dinî ve kültürel değerlerle birlikte fiziki, sosyal ve siyasal çevresel şartlar iktisadi kararları etkiler.

Sadr (1980, s. 291), İslam ekonomisinin genel yapısının üç temel unsura dayandığını iddia etmekte ve bu unsurları şöyle sıralamaktadır: Karma mülkiyet, sınırlı bir çerçeve içinde ekonomik özgürlük ilkesi ve sosyal adalet. Bu ilkelerin tamamı endüstri ilişkileriyle örtüşen ilkelere ve İslam ülkelerinde yaşanan ekonomik sorunların bu ilkelere uzaklaşmış olmasından kaynaklandığı açıktır.

## **Sendikal Örgütlenme Hakkının Anlamı, Önemi ve Meşruiyeti**

Sendikal örgütlenme söz konusu olduğunda İslam dünyasında kafaların karışık olduğu ve birbirine zıt görüşlerin yaygın olduğu bilinmektedir. Bu görüş farklılıkları ve uygulamalardaki farklılıklar, sorunu büyütüyor. Toplu pazarlık ve grev gibi endüstri ilişkileri sisteminin gereği olan diğer haklar ve uygulamalar da devreye girince sorun daha da büyüyor. İslam ülkelerinin sanayileşme sürecini ıskalaması, yeterince sanayileşmemiş olması, bu ihtiyacın etkisini azaltmıştır ancak bazı İslam ülkelerinde sanayileşmenin hızlanması ve sanayi ötesi çalışma ilişkilerinin gündeme gelmesi, endüstri ilişkileri alanındaki tartışmaları önemli kılmaktadır.



## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

Dünyada bir milyardan fazla Müslümanın yaşadığı, çoğunluğu Müslüman olan, İslam İşbirliği Teşkilatı'na üye 57 ülke mevcut. Bu ülkelerde çalışma hayatına yönelik tartışmaların bir kısmı kapitalizm karşıtlığına dayanırken bir kısmı büyük ölçüde Marksizm karşıtlığına dayanmaktadır. Genel olarak daha yaygın yaklaşım ise bu ülkelerde yaşayan ve İslam inancına mensup insanların inanç değerlerine açıkça aykırı olmayan ara çözümlere rağbet etmeleridir. Bir başka açıdan bakıldığında bu konudaki yaklaşımlar, kapitalist ve sosyalist teori ve uygulamaların karşıtlığına dayanmakla birlikte bu ülkelerin kendi inanç değerlerine dayanan özgün modelleri geliştirdiklerini ve uyguladıklarını söylemek mümkün olmamaktadır. Bunun doğal sonucu olan düzenleme ve uygulamaların büyük ölçüde farklı ülkelerde mevcut olan ve uygulanan modern çalışma ilişkilerini İslamlaştırmaya yönelik olduğu görülmektedir.

Özde kapitalist ekonomik sistemi uygulayıp bu sistemin İslamî olup olmadığı yönünde yeterince tartışma yapmadan ve bu sistemin çalışma hayatında yarattığı sorunları görmezden gelip, bu ekonomik sistemin doğurduğu sendikaları tartışmak önemli sorun alanlarından biridir. Bu aslında İslam ülkelerinin parçalanması, sömürgeleştirilmesi ve yirminci yüzyılın başından itibaren küçük küçük ulus devletler şeklinde ortaya çıkarılmasının, özlerine dönemeyişlerinin ve tam bağımsız olamamalarının dramatik öyküsüdür. Bu tablo Müslümanların inançlarından uzaklaşmasının, değer yargılarının değişmesinin sonucunda model arayışlarının, Batı'ya bağımlı yeni bir şekle dönüştürme çabalarının ve kendilerine özgü düzen kuramayan, özüne dönme ve gerçek bağımsızlığa ulaşma arayışlarının göstergesidir.

İslam Dini, yaşamın kodlarını çok ayrıntılı ve bir sistem bütünlüğü içinde belirlemiştir. Bu noktada sorunun esas kaynağı, ekonomik, sosyal ve siyasi hayatın özde kapitalist esaslara dayanmış olmasıdır. Kapitalist veya devlet kapitalizminin özelliklerini taşıyan bir sistem içinde İslamî çözüm arayışlarından söz etmek sanırım mevcut durumu izah açısından önemlidir. Kur'an ve sünnet, iş yerlerinde yaşanan ve yaşanacak her sorunu çözecek detayları vermemektedir. Bu nedenle Kur'an ve sünnetin çizdiği sınırlar içerisinde günümüz ihtiyaçlarını karşılayacak çalışma ilişkilerini oluşturmak temel bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacı karşılayabilmek için bazı temel soruları gündeme almak gerekiyor. İslam ülkelerinde sendikal haklar söz konusu olduğunda cevap aranması gereken önemli sorular şunlardır:

Kapitalist ekonomik sistem İslamî midir?

Kapitalist ekonomik sistemin temel niteliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan, emeği ile geçinen işçilerin mağdur olmasına ve bir sömürü çarkının işlemesine zemin hazırlayan işçi-işveren ilişkileri düzenini, İslam, prensip olarak kabul etmekte midir?

Kapitalist ekonomik sistemin temel niteliklerine dayanan bu düzeni kabul edip bu düzenin İslam'a aykırı taraflarını gidermek ve uygulamanın hatalarını düzeltmek amaçlanmakta mıdır?

Ya da İslam, bu düzeni temelinden reddedip kendisine özgü ekonomik ve sosyal anlayışa dayanan bir düzeni öngördüğü için kapitalist sistem içindeki dengesizliklere ve gerilimlere kısmi ve geçici cevaplar vermek için çareler ve politikalar üretmek yerine bir bütün olarak kendi hayat felsefesini ve buna uygun iktisadi düzeninin kurulmasını mı tercih etmektedir?

Kapitalist sistemin bütünüyle değiştirilmesi mümkün değil ise bu sistemin doğurduğu emek sömürüsüyle nasıl mücadele edilecektir?



Ayrıca işçi sömürüsü ve sınıflı toplum yapısı sebebiyle haksızlık ve adaletsizliklerin toplumun geleceğini tehlikeye atmasını engellemek için bir araç olarak işçi sendikalarının kurulması ve faaliyet göstermeleri, İslam'ın hangi temel ilkelerine dayandırılabilir?

Müslümanların İslam anlayışını ve sistemini bütün ilkeleriyle benimseme ve uygulama imkânı bulamadıkları dikkate alınarak, geçici ve kısmi olarak İslam'ın özüne uygun mücadele anlayışı, araçları ve yöntemleri geliştirme yolunda hangi tedbirler alınabilir?

Bu sorulara verilecek cevaplar, İslam ülkelerinin çalışma hayatındaki şartlarını değiştirecektir. Hiç kuşkusuz bu makale çerçevesinde tüm sorulara cevap bulmak mümkün değildir. Ancak sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı detaylı olarak incelenecektir.

Genel anlamda Müslümanların örgütlü olmasının teşvik edilmesine karşın işçilerin örgütlenmesinin tartışma yarattığı görülmektedir. İşverenlerin örgütlenmesine yönelik ciddi sorgulamalar yapılmazken işçilerin örgütlenmesinin sorgulanması hususu üzerinde düşünmek gerekmektedir. İşçilerin sömürülmesine karşı görüşü olmayanlar, bu sömürüyü görmezlikten gelenler, alternatif üretmeyenler, işçilerin örgütlenmesini ve hak arayışına karşı çıkmaktadırlar. Anti örgütlenme söylemlerini destekleyenler, sendikaları gayri İslamî olarak ilan etmekte ancak bu, Müslümanların örgütlü olması ilkesiyle ters düşmektedir.

İslamî söylemde sendika kavramına çok fazla gönderme yapılmadığından sendikanın meşruluğu sorunu oldukça önemlidir. Ancak Belal (2005), sorunun âlimlerden kaynaklandığını iddia etmekte ve şöyle demektedir: İslamî hukukun gelişmesi için çalışan çoğu İslam âlimi, orta sınıftan ya da alt orta sınıftan gelmişlerdi ve bu yüzden de işçi sınıfının sorunlarından tamamen uzaklaşmışlardır. Kur'an ve hadisi yorumlarken sendikalara bu konuda bir göndermede bulunulmamış ve İslam'la bağdaşmadığı sonucuna varmışlardır (Ahmad, 2011, s. 603). Bu değerlendirme önemli olmasına karşın yaşanan olumsuzlukları açıklamaktan uzaktır ama sorunları yaşamayan veya farkında olmayanların gündemine o sorunların girmeyeceği, girse dahi etkili olmayacağı açıktır.

El-Benna, şveren-işçi ilişkisinde “adalet”e vurgu yapmaktadır. El-Benna'ya göre “adalet” sözcüğü, sendikaların temel amaçlarını kristalize ediyor. Ona göre adalet, işçilere sömürüden korunmak için proaktif bir yaklaşımı temsil ediyor: “Tüm dünyada işçilerinin hâlâ sömürüldüğünü, çalışma koşullarının insanlık dışı olduğunu, işten çıkarılmaların önüne geçmek için sendikaların kurulduğunu ve işçilerin iyi bir yaşam sürmelerini sağladığı biliniyor.” Bu perspektifi ekonomik hayatta İslam'ın tercih ettiği yaklaşım olarak tanımlayan ve pratik ekonomik sorunları, adalet anlayışı doğrultusunda çözen perspektifinin bir sonucu olduğu unutulmamalıdır (Syed, 2008, s. 422). Bu yönüyle sömürülenlerin tepki göstermesi bir haktır ve kınanamaz.

İlahiyat fakültesi öğretim üyesi olan Eskicioğlu, Ongan'ın “İslam Ekonomisinde Bölüşüm” makalesine yönelik yazdığı cevapta sendikaları şöyle tanımlamaktadır: “Emeği ile çalışıp kazananları suni bir şekilde ayırıp onlara işçi sınıfı diyerek, ücretleri konusunda söz sahibi olma haklarını da ellerinden gasp ederek, başlarına sendika adı altında bir zorba dikmek, zulümden başka bir şey değildir. Bize göre işçi ve işveren sendikaları, anlaşılan ve anlaşılan iki kısım değil savaşıyor ve dövüşen taraflardır veya insanları hayvan gibi pazarlayıp satan hasta toplumun hasta organlarıdır.” Eskicioğlu, “sarı sendika” gibi sendikacılık türlerini araştırmış olsaydı kuşkusuz sendika tanımını değiştirirdi çünkü işçi haklarını öncelemeyen sendikalar gerçek sendika olarak kabul edilmez. Aynı eksiklik şu tanımda da yer almaktadır: “Kabzımallar üreticilerin sırtından geçindikleri gibi sendika ağaları da işçilerin

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

emeklerini sömürerek yaşamaktadırlar.”<sup>5</sup> Sendika ağalığı kavramı bir olumsuzluğu ifade etmek üzere kullanılmakta, gerçek sendikacılar bunu da reddetmektedirler. Ancak bazı sendika liderlerinin kendi iktidarlarını devam ettirmek için sendika imkânlarını kendi menfaatine kullandığı da bir gerçektir. Bu tür kötü sendikacıları ve sendikaları örnek vererek yapılacak yorumlar gerçeği yansıtmayacaktır. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere sendikaların fonksiyonları yeterince bilinmemekte ve eksik bilgilerle sendikalar değerlendirilmektedir.

Hasan El-Benna, Kur’an’da yer alan ilkeye dayanarak sendikaların rolünü iki temel ihtiyaca dayandırmaktadır: “Açlığa karşı gıda” ve “korkuya karşı güven”. El-Benna, ahlâk ve etik üzerine soyut bir İslamî vurgudan, yoksulluğun İslam devletinin en önemli sorumluluğu olduğu gerçeğine dikkatleri yoğunlaştırmaktadır (Al-Faruqi ve El-Benna, 1985). Zenginlerle fakirler, varlıklı olanlarla olmayanlar arasında İslam’ın net bir pozisyona sahip olduğu ve İslam’ın fakirlerden ve güçsüzlerden yana kesin tavır aldığı anlaşılmaktadır. İslam, fakirlerden ve gücü olmayanlardan yanadır. Kur’an’ın ezilenlerin bu tür adaletsizliğe karşı kendi kendilerine örgütlenmelerine izin verdiğine dikkat çekilmektedir. Herhangi bir birey ya da grup, bir örgütün ya da devletin haksız fiillerine karşı barışçıl protesto yapabilir. Eğer insanlara karşı yanlış yapılmış ise o yanlışla karşı insanların kendilerini savunması haktır, bu hakka karşı bir suçlama yapılamaz (Şûrâ Süresi, 42:41; Syed, 2008, s. 422).

Sendikal hareketi doğuran sanayileşmenin her ülkede farklı düzeylerde olması, İslamî ülkelerin önemli bir kısmının uzun yıllar sömürülmesi, iç çatışmalar, askerî darbeler, eğitimsizlik gibi nedenlerle geri kalması da sendikal örgütlenme sürecini olumsuz etkilemiştir. Mesela; Türkiye, Mısır, Tunus ve Fas’a yönelik yapılan bir araştırmada dört ülke arasında yapısal dönüşüm hızının eşitsiz olduğu, Türkiye’de dikkate değer bir performansın olduğu tespit edilmiştir. Türkiye, tarımsal ekonomiden (1960’da GSYİH’nin yarısı kadar) daha fazla hizmet temelli (2011’in GSYİH’nin GSYİH’nin yaklaşık %63’üne çıkararak) ekonomiye geçebilmiştir. 1965 yılında GSYİH’nin %5’i sanayi sektörüne ait iken bu payı 2011 yılında % 28’e yükseltti. Aynı süreç Tunus’ta ve Mısır’da daha az ölçüde gerçekleşmiştir. Bu arada Fas’ın yapısal değişimi daha yavaş gerçekleşmiştir (Femise, 2015, s. 2). Bu verilerden de anlaşılacağı üzere ekonomik gelişmişlik düzeyinin geri olması, sendikal haklara yönelik olumsuz anlayışların yaygınlığı, demokrasinin kurum ve kurallarıyla yeterince yaygınlaşmaması, sendikal hakların uygulanmasını da olumsuz etkilemektedir.

Belal, işçi sendikacılığına olumsuz yaklaşan İslamî yazarların bu tutumlarını beş başlık altında değerlendirmektedir. Bunlar; antikomünizm düşüncesi, sosyal taban farklılığı, kavramsal sorunlar, örgütsel sorunlar ve toplumsal gelişme yetersizliği. İslam’ın ortaya koyduğu komünizm karşıtı yaklaşım ve komünist liderlerin işçi sendikaları içinde hâkim olacağı endişesi önemli nedenlerden biridir. İslam düşünürlerinin çoğunluğu alt-orta sınıftan ve kökenleri kırsal toplumlardan olması nedeniyle aydınlar, sanayi toplum düzenine hâkim değiller dolayısıyla endüstri ilişkileri ve emek hakkında az şey biliyorlar. Belal, muhalefetin kaynağında kimi zaman dinin katı yorumlama biçiminin de yer aldığını belirtmekte ve kimi İslamî yaklaşımın, kutsal kitapta düzenlenmemiş olması dolayısıyla işçi sendikacılığına karşı çıktığını ifade etmektedir. Ayrıca işçi sendikacılığının Batı menşeli olması da önemli muhalefet gerekçelerinden birini teşkil etmektedir (Belal, 2005, ss. 11-13). Bu karşı çıkışlara rağmen İslam, örgütlenme ve sömürüye karşı tepkide yasaklayıcı olmadığı gibi tam aksine tepki göstermenin erdemlilik olduğunu emreden bir dindir.

5 Osman Eskicioğlu’nun, Nilgün Tunçcan Ongan’ın “İslam Ekonomisinde Bölüşüm” makalesine yazdığı cevap. <http://www.enfal.de/oe160.htm> adresinden 28.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

Bugün olduğu gibi çok eski devirlerde de cemiyetler içinde fertler asla iktisadi bakımdan birbirine denk değildi ve bunlar arasında iktisadi bir kuvvet dengesi aramak beyhudedir. Bundan dolayı mazide daima efendiler ve köleler, hâkimler ve mahkûmlar, modern çağlarda ise idare edenlerle edilenler mevcuttur. Yine bundan dolayı hâkimiyet ve iktidar münasebetleri daima devam edegelmiştir. İşçi sendikaları tamamen ve münhasıran kapitalist zihniyetin ürünüdür. Bunlar rasyonel amaçları takip eden teşekküllerdir. Sendikaların doğuşu modern sanayinin doğuşu ile yakından alakalıdır. Sendikalar makineleşmiş, büyük işletme ve büyük sermaye ile yakından ilişkilidir (Tuna, 1950, s. 132). Sendikal hareket, işçilerin kapitalist ekonominin sömürüsüne karşı olan isyanından doğmuş ve bu isyan doğal olarak Avrupa'da çıkmıştır. Çünkü kapitalist ekonominin serpilip geliştiği yer Avrupa'dır (Yorgun, 2007a, ss. 222-223). Bundan dolayı Batı kaynaklı olduğu için sendikalar reddedilmekte ancak kapitalist düzen yeterince sorgulanmamaktadır. Oysa sendikalar, kapitalist düzenin ihtiyaç hâline getirdiği örgütlerdir.

Bergen (2012, s. 132): “Dinin işverenin ‘kültür hegemonyası’ bağlamında işlevselleştirilmesi karşısında yeniden ele alınması gerektiği ortadadır. İslam’ın yeryüzünde bütün devirlerde ve tüm coğrafyalarda olmazsa olmaz ilkesi, adaleti tesis etmek ve her türlü zulmü önlemektir. Alınının teri kurumadan işçiye ücretinin verilmesini kesin olarak emreden İslam sadece bu ilkesiyle bile işverenlerin kendi haksız muamelelerini ve sömürülerini meşrulaştırmak için dini kültürel bir araç hâline niçin getiremeyeceklerini göstermeye yeterlidir.” Bergen’in işverenlerin, dini, kültürel hegemonya olarak kullanması tespiti doğrudur, sanayi toplum düzeninde bu sorun yaşanmıştır. Hak arayışları dini gerekçelerle engellenmek istenmiştir.

Müslümanların tarihine bakıldığında, Orta Çağ'da loncaların var olduğunu görüyoruz. Ünlü Faslı gezgin İbn Battûta'nın (1958) seyahatlerinde, on dördüncü yüzyılda Anadolu'da, bu zanaat birliklerinin (kardeşlik olarak çalışan) varlığı anlatılıyor. Lonca veya zanaat birlikleri sadece sosyal olarak değil aynı zamanda ekonomik olarak da önemlidir. Orta Çağ İslam dünyasındaki loncalar sadece teknik olarak değil (ticarete göre) coğrafi olarak bölünmüştür. Hiyerarşik olarak çırak (mubtadi), kalfa (sani) ve usta (mu'allim) olarak yapılandırılmıştır. Onlar bir şeyh tarafından yönetilmiş, zanaat üyeleri tarafından seçilen ve daha sonra yerel otoriteler tarafından onaylanan zanaat örgütünün başı, genellikle ombudsman/piyasa denetçisidir (Ahmad, 2011, s. 605). Ancak bu yapı her şeyi ile kapitalist sistemin anlayışı ve felsefesi doğrultusunda oluşan modern işçi-işveren çatışmasından uzaktır. Hiçbir şekilde bu iki üretim tarzı arasında benzerlik olmadığı gibi karşılaştırma da yapılamaz. Ancak örgütlenme pratiği açısından bu tür örgütlenmeler anlamlıdır.

Örgütlenme hakkı, temel insan haklarından biridir. Bu hakkın sahiplerinden bir grubunu oluşturan çalışanlar; ekonomik, sosyal, siyasal, hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla örgütlenme haklarını sendika kurarak ve üye olarak kullanırlar. Sendikal örgütlenme, ekonomik şartlardan sosyo-kültürel şartlara, üretimden teknolojik gelişmelere kadar geniş bir sahadan etkilendiği gibi bu alanları aynı zamanda etkilemektedir (Yorgun, 2007b, s. 75). Webb ve Beatrice (1902, s. 1), sendikaları ücretli çalışanların istihdam şartlarını iyileştirmek ve sürdürmek için kurdukları sürekli bir birlik olarak tanımlar (Webb ve Beatrice, 1902, s. 1). Bu tanımın gereği olarak da sendikalar, çalışma hayatında örgütlü çalışma ilişkilerini hâkim kılmakta, ekonomik, siyasal ve sosyal roller üstlenmektedir.

Demokrasinin önemli bir özelliği, sivil toplum olması ve baskı guruplarına dayanmasıdır. Sivil toplumun temel özellikleri, gönüllü örgütlenme yapıları, kamusal iletişim ağları ve toplumsal iş birliği

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

normlarıdır. Güçlü ve özerk bir sivil toplum, demokrasi için gerekli ve merkezi bir koşuldur. Sivil toplumun işlevleri açısından Orta Doğu'daki birçok örgüt, hükümet otoritesine meydan okumak ve vatandaşların ihtiyaç ve kaygılarına cevap vermek için en etkili araçlardan biri olmuştur. Fakat Arap-İslam kültürünün, devlet/toplum ve halkla ilişkiler ile ilgili olarak kendine özgü bir özelliği vardır ve bunun önemli bir yönü demokrasi ve demokratikleşme sürecine yönelik araştırma ve tartışmaların devam ediyor olmasıdır (Caspi ve Kastiel, 2006, s. 106).

Kapitalizmde ferdi duygular kutsanır, bireysel çıkarlar ve özel yararlar garanti altına alınır. Marksizm'de ise ferdi ve egoist güdülere yer verilmez, birey toplum içinde eritilir, bireysel özgürlükler toplum için feda edilir (Sadr, 1980, ss. 246-247). Sadr'ın bu görüşüne karşı Fromm (2004, s. 32), Marx'ın asıl hedefinin ekonomik ihtiyaçların doğurduğu baskı ve bağımlılıktan yani yabancılaşmaktan insanı kurtarmak olduğunu belirtir. Bu farklı görüşlere rağmen kapitalizm ve Marksizmin dünyevi ve uhrevi hayatı kuşatan anlayışa sahip olmadığı görülmektedir. Oysa İslam, bütün değerlerin maddeye indirgenmediği ve dünyevileştirildiği, insanı ve tabiatı sömürmeye dayalı kapitalist bir zihniyete karşı tavrı sergilemektedir (Azizova, 2017, s. 53). Kul hakkı yememek, İslam iktisadında çok önemlidir. Oysa kapitalizm, kul hakkı yiyerek ve ahlâksızlıkla gelişmiştir (Tabakoğlu, 2011). İslam, toplumu ve dünyevileşmeyi önceleyen Marksist anlayışı da reddetmektedir. Bu tavrın gereği olarak İslam toplumlarında dünyevi ve uhrevi, bireysel ve toplumsal hayat dengesi esastır. İşçi ve işveren ilişkilerinde de bu iki dengeyi sağlamak amaçtır. Bu dengeyi gözetmeyen kapitalizm ve Marksizm, İslam toplumları için sorunlu sistemlerdir. Özellikle yaygın olan kapitalist sömürü, İslam toplumlarının da önemli sorunlarından biridir.

Endüstri ilişkileriyle ilgili farklı İslamî konumlar göz önüne alındığında ve bunlar, sosyo-kültürel farklılıklar ile birleşince Müslüman ülkelerdeki endüstriyel ilişkilerin evrimi üzerinde İslam'ın homojen bir etkisi olduğunu düşünmek yanlış olacaktır (Syed, 2008, s. 425). Mısır doğumlu bir sendika lideri olan El-Benna (Al-Faruqi ve El-Benna, 1984), hem İslam'ın hem de sendikaların amaçlarının adalet olduğunu iddia ediyor ve bu yüzden sadece uyumlu olmadıklarını aynı zamanda İslam, Kur'an ve hadiste atıfta bulunulduğu gibi sendikacılığı da teşvik ediyor. El-Benna, sendikalar konusundaki çalışmalarında, İslam'ın herkese, ayetlerde (28:77; 51:19 ve 70:24-25) açıklandığı gibi açıklıktan ya da korkudan uzak insana yakışır bir yaşam hakkı verdiğini ve bu hakkın aynı zamanda Allah'a inanmanın ve ibadet etmenin de sebebidir (Kureyş Sûresi, 106:4-5; Ahmad, 2011, s. 604). Sendikalar, açlığa karşı gıdayı, korkuya karşı güveni vermektedir. Zekât emrinde olduğu gibi İslam, yoksullardan, işçilerden yanadır. Sendikalar bu iki temel hakkın koruyucusudur (Ahmad, 2011, s. 605).

İslam dünyasında çok eski tarihlerden itibaren başta esnaflar olmak üzere örgütlenmelerin olması, adil olmayan çalışma düzeninin ve haksızlığa dayanan işçi-işveren ilişkisinin İslamî olamayacağı gerçeğini vurgulamaktadır. Bu da yönetimde, adaletin çalışma hayatının egemen ilkesi olduğunu teyit etmektedir. Ancak Batı'nın tarihi, ekonomik, sosyal ve siyasal şartlarının bir ürünü olan Sanayi Devrimi, yaşanan büyük dönüşümle birlikte sınıf temelli ve çatışmacı çalışma ilişkilerinin egemen olması, yeni üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanması, bireysel ilişkilerden toplu ilişkilere doğru sürecin yaşanması, yeni ihtiyaçları gündeme getirmiştir. Sendikalara ilişkin tartışmalar değerlendirildiğinde İslam ülkelerinde sendikalara yönelik yasal düzenlemelerin yapıldığı, ILO sözleşmelerinin bir kısmının kabul edildiği bilinmektedir. Ancak temelde sendika kavramının tartışılır olduğu, İslamî esaslara uygunluğunun sorgulandığı görülmektedir. Bu sorgulamaların sendikalar yerine emeğin sömürüsü üzerine yapılması zarureti hâsıl olmuştur.

Çalışma ilişkilerine İslamî perspektiften bakıldığında bir tarafta çalışanları ve işverenleri eşit taraflar olarak gören ve bu ilişkide devletin tarafsız olması gerektiğini savunanlar; diğer tarafta çalışanların işverenler karşısında güçsüz ve pazarlık gücü zayıf taraf olduğunu kabul eden, işçilerin örgütlenmesini zaruri gören ve devletin güçsüzler lehine müdahale etmesi gereğini savunanlar mevcuttur. Hiç kuşkusuz en zayıfın en güçlüden hakkını alabildiği düzen adil bir düzen olacaktır bunun için de güçsüzün örgütlenmesine ve korunmasına ihtiyaç vardır.

## İslam Ülkelerinin ILO'ya Üyelikleri ve Kabul Ettikleri Sözleşmeler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaleti ve çalışma hayatında barışı egemen kılmayı esas alan, refahın yaygınlaştırılmak için çalışma hayatında kalıcı barışı sağlamaya çalışan, üç tarafın temsil edildiği bir örgüttür. Çalışma şartlarını asgari düzeyde düzenleyen bu örgüt, temel insan haklarını gözetmekte, haksız rekabete yol açan emek sömürüsünün önlenmesine çalışmaktadır. Bu nedenle İslam ülkelerinin bu örgüte üye olmaları, örgütün onayladığı sözleşme, tavsiye ve kararlarının kabulü ve uygulanması önem arz etmektedir.

Tablo 1. Sendikal Örgütlenmeye İlişkin ILO'nun Üç Sözleşmesini Onaylayan İslam Ülkelerinin Sayısı

Temel ILO Sözleşmeleri		
Sözleşme No:	Açıklama	Ülke Sayısı
No.87 Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)	Tüm işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlere katılma haklarını güvence altına almakta ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden bağımsız serbestçe işlev görebilmelerini sağlayacak güvenceler getirmektedir.	41
No.98 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)	Sendika ayrımcılığı gözetilmesine, farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahale etmelerine karşı ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine yönelik önlemler getirmektedir.	47
No. 151 Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi (1978)	Kamu Hizmetinde istihdam koşullarını belirlemek ve örgütlenme hakkı ve prosedürlerinin korunması amaçlanmaktadır.	11

*Kaynak:* İslam İşbirliği Teşkilatı ve ILO kaynaklarından yararlanılarak hazırlanmıştır. <http://www.mfa.gov.tr/islam-isbirligi-teskilati.tr.mfa> ve <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:::NO::> adresinden 20.08.2018 tarihinde edinilmiştir.

ILO, çalışma hayatının diğer alanlarında olduğu gibi sendikal haklar hususunda da önemli sözleşmeler kabul etmiş, bu hakların uygulanmasını denetleyen, işçi-işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan bir örgüttür. Bu nedenle ülkelerin ILO'ya üye olması ve sendikal haklara ilişkin sözleşmeleri kabul etmeleri önemli kriterlerdendir. İslam ülkelerinde sendikal haklara yönelik olumsuz görüş



## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

ve kısıtlamalar olsa da her şeye rağmen sendikaların var olduklarını görüyoruz. İslam ülkeleri, hem ILO'ya üyelik hem de sözleşmeleri açısından değerlendirildiğinde anlamlı ilişkiler ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1'de görüldüğü gibi İslam İşbirliği Teşkilatı'na üye 57 ülkeden 55'inin ILO'ya üye olması dikkat çekicidir. ILO'ya üye olan İslam ülkelerinden 47'si ILO'nun 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı'na ilişkin sözleşmesini, 41'i ILO'nun 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'ni, 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi'ni ise 11 ülkenin onaylamış olması önemlidir. Sendika ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmesinin İslam ülkelerinin büyük çoğunluğu tarafından kabul edilmesine karşın memurların örgütlenmesine yönelik 151 Sayılı ILO sözleşmesinin sadece 11 ülke tarafından onaylanması, sendikal haklara yönelik kaygıların önemli bir göstergesidir.

ILO'nun temel sözleşmelerinden bazılarını imzalamış olup bu tabloda yer alan sendikal haklara ilişkin üç sözleşmeyi imzalamayan 8 ülke bulunmaktadır. Bunlar: Afganistan, Bahreyn, Birleşik Arap Emirlikleri, Brunei, İran, Katar, Suudi Arabistan ve Umman'dır. Bu ülkelerin ILO'nun üyesi olması ve bazı ILO sözleşmelerini onayladıklarını dikkate aldığımızda, sendikal haklarla ilgili sözleşmeleri onaylamamış olmaları olumsuz görüşe sahip oldukları sonucunu doğurmaktadır. Hiç kuşkusuz ILO sözleşmelerinin onaylamış ülkelerde sendikal özgürlüklerin var olduğu anlamını çıkarmakta yanlış olur ancak önemli bir göstergedir. ILO sözleşmesini onaylamayan iki ülke de ILO üyesi değildir. Bu ülkeler: Fildişi Sahili ve Filistin'dir.

Tablo 2. Sendikal Haklara İlişkin ILO'nun Üç Sözleşmesini Onaylayan İslam Ülkeleri

Ülkeler	No 87	No 98	No 151
Arnavutluk, Azerbaycan, Çad, Gabon, Guyana, Mali, Surinam, Tunus, Gine, Türkiye	*	*	*
Bangladeş, Benin, Burkina Faso, Cezayir, Cibuti, Endonezya, Gambiya, Irak, Kamerun, Kazakistan, Kırgızistan, Komorlar, Kuveyt, Libya, Maldivler, Mısır, Moritanya, Mozambik, Nijer, Nijerya, Özbekistan, Pakistan, Senegal, Sierra Leone, Somali, Tacikistan, Togo, Türkmenistan, Uganda, Yemen, Suriye	*	*	/
Fas	/	*	*
Gine Bissau, Lübnan, Malezya, Sudan, Ürdün	/	*	/

*Kaynak:* İslam İşbirliği Teşkilatı ve ILO kaynaklarından yararlanılarak hazırlanmıştır. <http://www.mfa.gov.tr/islam-isbirligi-teskilati.tr.mfa> ve <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:::NO> adresinden 20.08.2018 tarihinde edinilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi on İslam ülkesi sendikal haklara yönelik üç önemli sözleşmeyi imzalamıştır. Bu sendikal haklar açısından olumlu bir adımdır ancak daha önce de ifade edildiği gibi sendikal hakların özgürce kullanılabilirdiği anlamına gelmemektedir. Tablo 2'de görüldüğü gibi otuz bir ülke 87 ve 98 Sayılı ILO sözleşmelerini, Fas 98 ve 151 Sayılı sözleşmeleri, beş ülke ise sadece 98 Sayılı ILO sözleşmesini onaylamıştır. ILO sözleşmelerini onaylayan ülke sayıları dikkate alındığında, memurlarla ilgili 151 Sayılı sözleşme hariç diğer iki sözleşmenin onaylanma oranının yüksek olduğu görülmektedir.



İslam ülkelerinden 47'sinin 98 Sayılı ILO sözleşmesini (1949 yılında yürürlüğe girmiştir) onaylaması üzerinde durmak gerekiyor. Çünkü Türkiye de önce bu sözleşmeyi onaylamış, daha sonra sendikal haklara ilişkin diğer sözleşmeleri onaylamıştır. Türkiye'de 98 Sayılı sözleşme 1951 yılında onaylanmışken 87 ve 151 Sayılı sözleşmeler 1993 yılında onaylanmıştır. Bunun temel nedeni, 87 Sayılı ILO sözleşmesinin (1948 yılında yürürlüğe girmiştir) sendikal hakları daha geniş düzenlemiş olmasıdır. 98 Sayılı sözleşmenin 6. Maddesi'nde yer alan: "Bu sözleşme, devlet memurlarının durumları ile alakalı değildir" hükmünün sözleşmenin kabulünde etkili olduğunu düşünmek mümkündür. Çünkü 151 Sayılı devlet memurlarıyla ilgili sözleşmenin sadece 11 ülke tarafından onaylanması bu tespitimizi desteklemektedir.

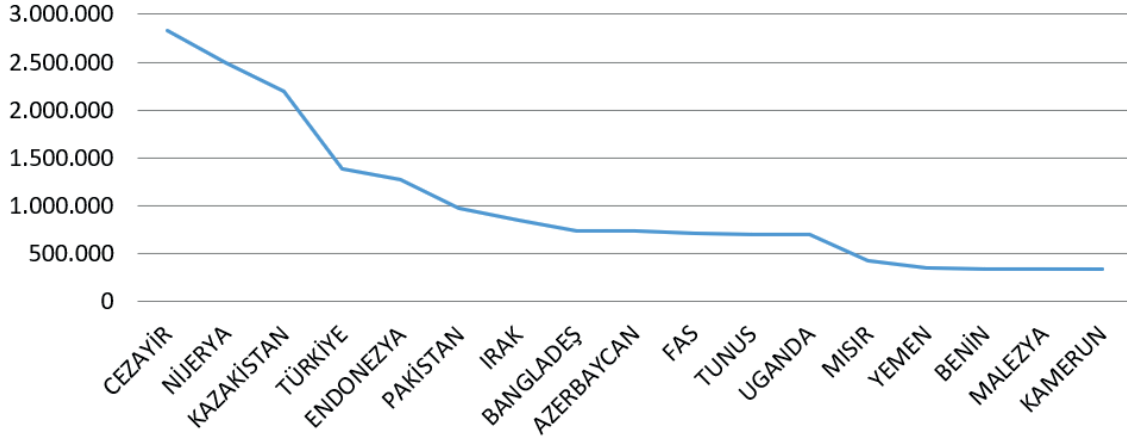
## Ülkeler İtibarıyla Sendikal Örgütlenme

Sendikal haklara ilişkin düzenleme ve uygulamaları değerlendirebilmek için sendikaların örgütlenme süreçlerini ve üye sayılarını da incelemek gerekiyor. Bu amaçla Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'na (ITUC) üye olan sendikaları öncelikle ele almak gerekiyor çünkü bu ülkelerdeki sendikal hareket nispeten daha etkindir ve verilere ulaşma imkânı olacaktır. ITUC'a üye sendikaları olan ülkelerin Grafik 1 ve 2'de yer alan sendika üye sayıları değerlendirildiğinde kısmen de olsa İslam ülkelerindeki sendikal uygulamalar hakkında bize bilgi verecektir. Grafik 1'de yer alan Cezayir, 2.8 milyondan fazla üyeye sahip görünüyor, Nijerya'da 2.5 milyon, Kazakistan'da 2.2 milyon, Türkiye'de yaklaşık 1.4 milyon sendika üyesi var (2018 Temmuz itibarıyla 1.8 milyon). Cezayir, İslam ülkeleri arasında en fazla sendikalı işçi sayısına sahip ülke olarak görünüyor. Nijerya ikinci, Kazakistan üçüncü, Türkiye ise dördüncü sırada yer alıyor. Dünyanın en fazla petrol rezervlerine sahip olan Cezayir, 1962 yılında kadar Fransa'nın sömürgesi altında kalmış, "Afrika'nın kalbi" olarak nitelendirilen Nijerya, 1960'da bağımsızlığını kazanana kadar İngiliz idaresi altında bulunmuş, 1999 yılına kadar darbeler ve iç çatışmalarla uğraşmıştır. Bu ülkelerde ve Sovyetler Birliği'nden ayrılmış Türk Cumhuriyetlerinde sendika üye sayısının yüksek olması ve Irak'ta 850.000 sendika üyesinin görünmesi, bu verilerin güvenilirliğini ve önemini azaltmaktadır. Çünkü sendikaların üye sayıları, sendika bildirimlerine dayandığı için yeterince gerçeği yansıtmamaktadır. Bu nedenle bazı İslam ülkelerini sendikal haklar açısından daha yakından incelemek gerekiyor.

Sendikal hakların varlığını ne sadece yasal düzenlemelerle ne uluslararası sözleşmelerle ne de sendikal işçi sayılarıyla izah etmek gerçeği yeterince yansıtmaz. Ayrıca önemli bir gösterge olan sendika üye sayısının tüm çalışanlar içindeki oranı, sendikalaşma düzeyini göstermekte ve daha anlamlı bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Ancak bazı ülkelerde kayıt dışı işçiler bu verilerde göz ardı edilmekte ve Türkiye gibi ülkelerde sadece sigortalı işçiler esas alınmaktadır. Bu nedenlerle sendikalaşma oranları da arzu edildiği gibi gerçeği yansıtmaktan uzaklaşabilmektedir.

Grafik 1'de 350.000'den fazla sendika üyesi olan ülkeler yer almaktadır. Sendikacılığın nispeten güçlü olduğu, toplu pazarlığın uygulandığı bu ülkeler diğerlerine nazaran sanayisi gelişmiş ülkelerdir. Mısır ve Pakistan sendikal geçmişi eski olan ülkeler arasında yer almakta, Endonezya ve Türkiye geleceğe yönelik umut vadetmektedir.

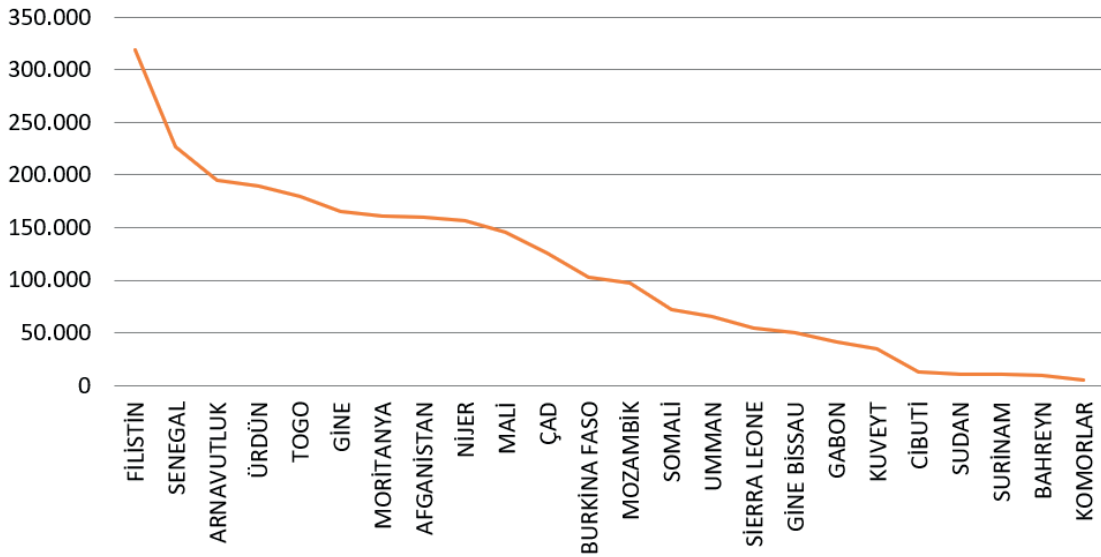
## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar



**Grafik 1.** 2018 Yılı İtibarıyla ITUC'a Üye İslamî Ülke Örgütlerinin Bildirdiği Sendikal İşçi Sayısı

Kaynak: ITUC'a bildirilen üye sayıları esas alınarak hazırlanmıştır. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18\\_07\\_10\\_list\\_of\\_affiliates\\_ac.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18_07_10_list_of_affiliates_ac.pdf) adresinden 08.08.2018 tarihinde edinilmiştir.

Grafik 2'de 350.000'den daha az üyesi olan sendikalar grafiğe dâhil edilmemiştir. ILO üyesi olmayan Filistin, bu ülkeler arasında en fazla sendikal üyeye sahip olan ülkedir. Bu ülkelere sanayileşme ve ekonomik gelişmişlik düzeyi açısından bakıldığında Grafik 2'de yer alan ülkelerin önemli kısmı küçük ülkelerden oluşmakta, iç çatışmaların yoğun olduğu bu ülkelerde sanayileşme gelişmediğinden sendika üye sayıları azdır. Ülkelerin önemli kısmı sömürge olarak kullanılmış ve askerî darbelerle yönetilmiştir. Bundan dolayı sendikal örgütlenmenin özgür olduğunu, sendikaların güçlü ve etkin olduğunu söylemek zordur.



**Grafik 2.** 2018 Yılı İtibarıyla ITUC'a Üye İslamî Ülke Örgütlerinin Bildirdiği Sendikal İşçi Sayısı

Kaynak: ITUC'a bildirilen üye sayıları esas alınarak hazırlanmıştır. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18\\_07\\_10\\_list\\_of\\_affiliates\\_ac.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/18_07_10_list_of_affiliates_ac.pdf) adresinden 08.08.2018 tarihinde edinilmiştir.

İslam ülkelerindeki sendikal uygulamalara bakıldığında tablolarda yer alan verileri anlamak daha kolaylaşacaktır. İslam ülkeleri arasında dikkati çeken ülkelerden biri Endonezya'dır. Dünyanın en kalabalık dördüncü ülkesi olan Endonezya, 250 milyon nüfusu ile önümüzdeki dönemde dünyanın en büyük beşinci ekonomisi olma potansiyelini taşımaktadır. Endonezya'daki sendikalar, 1897'de Hollanda sömürge döneminde örgütlenmişler. Sendikal haklara yönelik ilk düzenleme, 1950 tarihli Anayasaya dayanarak 1954 yılında yapılmış fakat bu olumlu yaklaşım uzun sürmemiştir. Soeharto Hükûmeti'nin iktidara gelmesiyle birlikte sendikaların siyasi faaliyetleri kısıtlanmış, küçük ölçekli sosyal ve ekonomik konulara yoğunlaşması sağlanmıştır (Surya, 2016, ss. 101-102). Bağımsızlıktan sonra o zamanki en büyük sendikalardan biri olan SOBSI (Tüm Endonezya İşçi Örgütü Merkezi), Endonezya Komünist Partisi ile ilişkisini açıklamış, 1966'da komünist ideoloji bastırıldığında, komünist parti ve dolayısıyla SOBSI yasaklanmıştır. Yeni dönemde komünist olmayan sendikalar faaliyetlerine devam etmiş, ekonominin desteklenmesi için her türlü kitlesel örgütlenmeler kontrol altına alınmıştır. 1973 yılında hükümet tarafından resmî olarak tanınan tek işçi örgütü FBSI (Tüm Endonezya İşçiler Federasyonu) oldu (Rachmawati, 2009, ss. 32-33). Endonezya, ILO'nun temel sözleşmelerini onaylamış ancak örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının uluslararası standartlarına ulaşamamıştır. Endüstri ilişkilerinin daha adil ve etkili bir şekilde uygulanmasına yönelik mücadele devam ediyor. ITUC'un Global Rights Index'te Endonezya, "hakların sistematik ihlali" nedeniyle 4 puan aldı bu da "hükümet ve/veya şirketlerin, temel hakları tehdit altına aldığı anlamına geliyor.<sup>6</sup> Olumsuzluklarına rağmen Endonezya, 100 milyona yakın işçisiyle Güney Doğu Asya'daki en önemli ve dinamik sendika hareketlerinden biri olma potansiyeline sahiptir. Sendikal durum, genel siyasal durum gibi hem akışkan hem de kırılmandır (Clement ve Bromberg, 2004, s. 18).

Endonezya'da İşgücü ve Göç Bakanlığı'ndan alınan resmî verilere göre, sendikaların üye sayısı 3.414.455'ten 1.678.364'e doğru önemli ölçüde azalmıştır. Resmî kayıtlar güvenilmez bulunuyor. Endonezya genelinde en az 2.5 milyon sendika üyesinin olduğu tahmin ediliyor. Eğer bu ikinci tahmin kullanılırsa sendika yoğunluğu düşüktür, sanayi iş gücünün yaklaşık %15'i, iş gücü bir bütün olarak alınırsa %2'sinin biraz üzerinde sendika üyesi mevcuttur.<sup>7</sup> Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere önemli ekonomik güç olma potansiyeli taşıyan Endonezya'da sendikalar, üye sayıları itibarıyla oldukça zayıf konumdadır.

Tablo 3. ITUC'a Üye Örgütü Olmayan İslam Ülkelerinin Sendikalı İşçi Sayısı

Ülkeler	Sendikalı İşçi Sayısı (2016)	Ülkeler	Sendikalı İşçi Sayısı (2016)
Gambiya	39.000	Lübnan	539.000
Guyana	70.000	Özbekistan	3.845.000
Kırgızistan	763.000	Tacikistan	928.000
Libya	151.000	Suriye	595.000

Kaynak: <http://chartsbin.com/view/42893> adresinden 20.08.2018 tarihinde edinilmiştir.

İncelenmesi gereken ülkelerden bir diğeri Pakistan'dır çünkü Pakistan, hem önemli bir İslam ülkesi hem de Pakistan'ın kurucusu Muhammed Ali Cinnah bir işçi lideridir. Cinnah, 1925'te

<sup>6</sup> <http://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2015> ve <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2017/03/Indonesia-2016-Country-Study.pdf> adresinden 21.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

<sup>7</sup> <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2017/03/Indonesia-2016-Country-Study.pdf> adresinden 21.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

Hindistan Posta İşçileri Sendikası'nın başkanı seçildi ve bu dönemde sendikanın üye sayısı 70.000'ten fazlaydı. İngiliz Hindistan'ında Yasama Meclisi üyesi olarak işçilerin hakları için sert bir mücadele veren, onlar için "geçinme ücreti ve adil şartlar" elde etmeye çalışan Cinnah, 1926 Tarihli Sendikalar Yasası'nın yürürlüğe girmesinde önemli bir rol oynamıştır. İşçilerin toplu pazarlık yapmak için ihtiyaç duydukları sendikalar, bu yasal düzenlemeyle güvence altına alınmıştır. 1947 yılından sonra Pakistan Sendikalar Federasyonu kurulmuş, 1951 yılında Tüm Pakistan İşçiler Konfederasyonu (APCOL) çatısı altında üst örgüt oluşturulmuştur (Syed, 2008, s. 426). Pakistan'daki sendikalar, sosyalist eğilimli Pakistan Halk Partisi (PPP) Hükümeti'nin 1972'de kurulmasıyla ön plana çıkmıştır. Bu dönemde sendikaların sayısında ve üyeliklerde muazzam bir artış olmuş, sendika sayısı 6.551'e yükselirken üye sayısı 1970'lerin sonlarına doğru yaklaşık 1 milyona ulaşmıştır. 1973 Anayasası'nın 17. Maddesi'yle dernek ve sendika hakkı anayasal teminata kavuşturulmuş, 1977'de General Ziyâülhak'ın darbeyle yönetimi ele geçirmesiyle sendikacılık gerilemiş, kamu sektörünün çoğunda örgütlenme yasaklanmış ve toplu pazarlık kısıtlanmıştır. 1999'da tekrar askerî devrim yaşanmış, Pervez Müşerref yönetime gelmiş ve anti sendikal eğilimler devam etmiştir. 2001 yılında sendika sayısı 7.204 iken üye sayısı 1.040.303'tür (Syed, 2008, s. 425). Hem işçi hem de işveren örgütleri federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma, uluslararası örgütlere ve konfederasyonlara katılma hakkına sahiptir.<sup>8</sup> Ancak işsizlik ve çocuk işçiliğinin yüksek olması işçilerin gücünü olumsuz etkilemiş, işverenin işçileri manipüle etmesine imkân tanımıştır (Syed, 2008, s. 428).

Pakistan'ın çeşitli uluslararası sözleşmeleri ihlal ettiğine dikkat çeken ILO, hükümetlere sendikal faaliyetlere ilişkin yasağın ILO sözleşmelerine aykırı olduğunu belirterek sendikal faaliyetleri yeniden başlatma çağrısında bulunmuş (87 Sayılı Sözleşme'nin 2. ve 3. Maddeleri ve 98 Sayılı Sözleşme'nin 4. Maddesi), ILO'nun Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi'nin (ILC'nin 90. oturumunda) raporuna göre, 29, 32, 84, 87, 98, 105, 111 ve 144 Sayılı sözleşmelerin uygulamasının Pakistan'da sorunlu olduğu tespit edilmiştir. Özellikle sendika üyeliği ve faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılan işçilerin yeterli yasal korumaya sahip olmadıkları eleştirilmektedir (Syed, 2008, s. 33). Pakistan'da endüstri ilişkilerinin rolü, ekonominin değişen yapısı ve sanayi sektörünün ekonomideki payının genişlemesi nedeniyle artıyor. Yine de Pakistan'ın emek hareketinin etnik, mezhepsel, dilsel ve bölgesel olarak bölünmüş olduğunu vurgulamak gerekiyor (Ghayur, 2009, s. 57). Pakistan'da yaşanan askerî darbeler, diğer ülkelerde olduğu gibi sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiş ve istikrarlı gelişmeyi engellemiştir.

Mısır'da, 1899'da grev yapan sigara işçileri ilk sendikayı kurmuştur. Birinci Dünya Savaşı Mısır işçi sınıfını iki açıdan etkilemiştir: Birincisi, işçilerin sayısı 1917'de 640.000'e çıkmış. İkincisi, sıkıyönetim yüzünden sendikal hareket çökmüştür. 1937'de sendikal konfederasyon kurulmuş ancak İkinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla konfederasyon dağıtılmıştır. Savaşın bitiminde 1942 yılında sendikaların tanınmasını sağlayan yasal düzenleme yapılmış, 1944'de sendikaların kurduğu konferans, konfederasyon kurmak için çalışmalar yapmıştır. 1952 yılında Nasr ve genç subayların darbesiyle monarşi devrilmiş ve Askerî Komite Konseyi kurulmuştur. Konsey, 1957'de Mısır İşçileri Federasyonu'nu kurmuş, Federasyon'un kurucuları hükümet tarafından belirlenmiş ve 1961'de Mısır Federasyonu adını almıştır. 1962-1986 döneminde federasyon başkanı aynı zamanda çalışma bakanı olarak atanmış, Mısır'da 2010'daki grev dalgası salt ikramiye ve yemek parasının ötesinde kazanımlara

<sup>8</sup> Natacha Wexels-Riser, National Labour Law Profile: Islamic Republic of Pakistan. [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158916/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158916/lang-en/index.htm) adresinden 12.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

yol açmıştır.<sup>9</sup> 2006 yılında 220'den fazla grev, açlık grevi ve gösteri yaşanmıştır. 2011 ayaklanmasından sonra kurulan yeni sendikalar, kapasitelerini engelleyen yapısal zayıflıklar yaşamışlar bu nedenle Mısır, emek hareketinin bağımsızlığı ve sendika içi demokrasisi yoktur (Abdalla, 2017, s.15). Kamu sektöründeki mavi yakalı işçiler ve özel sektör çalışanları arasında (genel olarak) sendikalar zayıf kalmaktadır. Kamu sektöründeki mavi yakalı işçiler, çoğunlukla iki sebepten dolayı Mısır Sendikalar Federasyonu (ETUF) şemsiyesi altında örgütlenmeye devam etmektedir: (a) Sosyal güvenlik hizmetleri ve emekli maaşlarını sağlayan sosyal fonları ETUF'un yönetiyor olması, (b) ETUF'un hastaneler ve kulüpler gibi özel varlıkları ve ayrıca plaj, tatiller gibi eğlence yerlerinin sahibi olmasıdır. ETUF'un, üyelerine sunabileceği bu tür hizmetleri olduğu için işçilerin ETUF'tan ayrılması zorlaşmaktadır (Abdalla, 2017, s.18).

Mısır, onayladığı ILO sözleşmelerine uygun yeni bir sendikal yasa kabul ederek yasal durumu ve çalışma ilişkilerini geliştirmesi beklenirken (Abdalla, 2017, s.23) 1990'ların sonlarından itibaren Mübarek rejimi Mısır'da kendi neoliberalizm varyantını geliştirmeye başlamıştır. Bu süreç, Mısır'ı bölgedeki yeni bir siyasi ve ekonomik aktöre dönüştürdü. Dünya Bankası, 25 Ocak Ayaklanması'na kadar Mısır'ı dünyanın en iyi on ekonomisinden biri olarak ilan etti. On yıldan fazla devam eden Mübarek hükümetleri, kamu mal varlıklarının özelleştirilmesini hızlandırarak bu ödülü kazandı. Sosyal harcamaları sert bir şekilde azaltılarak "esnek" istihdam garanti altına alınmış ve ticaret engellerini kaldırmak için yasal reformlar başlatılmıştır. 2000'li yılların başında, hükümetin ve çeşitli devlet kurumlarının üst düzey yöneticilerini belirleyen iktidardaki Ulusal Demokrat Parti (NDP) yeni bir siyasi sınıfın yükselişini gerçekleştirmiştir. Politik süreci kontrol eden iş adamları, 2004 yılında kilit bakanlıklara atanmış ve "iş adamları kabinesi" oluşturulmuştur (Abdelrahman, 2017, s. 186). 2013 yılında seçimle iş başına gelen Muhammed Mursi, Mısır Genelkurmay Başkanı ve Savunma Bakanı Abdulfettah El-Sisi tarafından yapılan darbeye görevden alınmış ve anti demokratik bir düzen egemen kılınmıştır. Yönetimi ele geçiren Sisi ve rejimi, halk desteğini garanti altına almak için popülist milliyetçilik, Mısır'ın bölgesel liderliğini yeniden kazanmasına yönelik vaatlerle meşruiyet kazanmayı başarmış, rejim kaos korkusu ve kanunsuzluğa dayanan bir güvenlik söylemiyle ayakta dururken Sisi, kentsel orta sınıfın popüler lideri olmuştur (Abdelrahman, 2017, s. 198).

Sanayileşmede önemli adımlar atan Malezya'da 1960'lardan bu yana işçi sendikalarının sayısı giderek artmaktadır. Malezya'da sendikalar genellikle küçük, parçalı ve bölgeseldir. Bu parçalı yapı, 1959 Sendikalar Kanunu'nun katı hükümlerinden kaynaklanmıştır. Sendikalar, çalışanların çıkarlarını korumak için önemli araçlar olarak görülüyor ancak eski Başbakan Dr. Mahathir, sendikaların "gereksiz" olduğunu ilan etmiştir. Temmuz 2005 itibarıyla 601 işçi sendikası var ve 1980'lerden itibaren kurulan yeni sendikaların neredeyse tamamı işletme sendikalarıdır.<sup>10</sup> Özel sektör sendika üyelerinin yaklaşık %36'sı işletme sendikalarına aittir. Bu tür sendikalar "sarı" sendikalar ya da işveren tarafından kontrol edilen sendikalar olarak algılanmaktadır. Malezya'da sendikal hareket özellikle neoliberal politikalarından ve değişen istihdam yapılarından birtakım zorluklarla karşı karşıya. Malezyalı sendikalar genellikle küçük, parçalı ve bölgeseldir. Sendika üyeliği Temmuz 2005 itibarıyla 800.530 seviyesindedir. Bu, iş gücünün yaklaşık %8'inin sendikalı olduğu anlamına gelmektedir. Sendikalara katılan işçilerin sayısı artmakta iken artış iş gücündeki büyümeye ayak uyduramamıştır.

9 Mısır'da Sendikal Hareket. [http://arsiv.petrol-is.org.tr/dis\\_iliskiler/2011/foto/disiliskiler\\_dosya01.pdf](http://arsiv.petrol-is.org.tr/dis_iliskiler/2011/foto/disiliskiler_dosya01.pdf) adresinden 25.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

10 İş yerinde çalışanların üye olabildiği, işveren tarafından kontrol edilen, bağımsız olmayan sendikalar.



## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

Sendika yoğunluğu, son yirmi yılda, hem sanayileşmiş hem de sanayileşmekte olan bir dizi ülkede olduğu gibi bir miktar düştü. Malezya'da sendikalaşma oranı en düşük sektör elektronik sektördür. 1970'lerden 1990'ların başına kadar bu sektörde çalışanların örgütlenmesi yasaklanmış, ILO'nun baskısı ile bu yasak kaldırılmış ancak işletme sendikaları hızla kurulmuş diğer sendikaların kuruluşu engellenmiştir. Sendikaların %62'sinin üye sayısı 500'ün altındadır. İşverenlerin sendikasızlaştırma faaliyetleri, yasal sınırlamalar, gençlerin ilgisizliği gibi nedenlerle sendikalar küçük ve etkisiz örgütlerdir (Aminuddin, 2009, ss. 306-308).

Malezya'da sendika yoğunluğu düşüktür, 1990'da %9,35, 1995'te %9,24'e, 2000'de %7,87'e düşmüş, 2004 yılında yoğunluk %7,84 olmuştur. 2002 yılında %8,5'e varan hafif bir artışa rağmen yoğunluk 2006'da %7,8'e düşmüş daha sonraki yıllarda genel bir düşüş yaşanmıştır (Ramasamy, 2008, s. 3). Malezya'da endüstriyel eylemler, nispeten artan özgürlükler, mevcut endüstri ilişkileri sisteminde büyük değişiklikler yapmıştır. Sendika hareketinin kısa vadede devam etmesi muhtemeldir ancak sendika üyeliğine ilgiyi azaltma konusunda dünya çapında bir eğilimin önüne geçmenin bir yolu bulunmadığı sürece sendikal hareket yavaşça azalabilir (Aminuddin, 2009, s. 317). Kuruvilla ve Arudsothy tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, Malezya'da endüstri ilişkileri devlet tarafından ciddi şekilde sınırlandırılmakta, sendikaların örgütlenme ve pazarlık yapma özgürlüğü önemli ölçüde kısıtlanmaktadır. Temel amaç, kalkınmayı hızlandırmak için çatışmaları önlemektir. Bu çatışmaları önlemek de devletin görevidir. Sendikaları tanıma konusunda devlete verilmiş geniş yetkiler mevcut devlet tarafından çoğulculuğun kabul edilmesine karşın 1967 Tarihli Endüstri İlişkileri Yasası, sendikal hakları kısıtlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu ve Amerikan İşçi Sendikası Federasyonu (AFL-CIO) tarafından sürekli baskı altına alındıktan sonra hükümet, elektronik sektöründeki işçilerin sendikalaşmasına izin vermiştir. Sendika yoğunluğu Malezya'da %12'ye gerilemiş ve ihracat-imalat sektörü giderek daha fazla sendikasızlaştırılmıştır. Malezya'daki özel imalat sektöründe ve diğer sektörlerde, 8 milyon olan iş gücünün sadece %7'si sendikalıdır (Parasuraman ve Schwimbersky, 2005, ss. 302-304). Malezya'da sendikalar, sanayileşme sürecini engelleyen örgütler olarak görülüyor.

Sharma'ya göre, Endonezya gibi yarı sanayileşmiş bir ülke olan Malezya'da çoğu zaman endüstri ilişkilerinde çatışmacı bir modele yol açan baskıcı stratejiler hâkimdir. Bu ülkelerde hükümetler, politik gücünü korumak ve ekonomik başarılarını sürdürmek için işçi hareketini kısıtlamaya çalışırlar. Dahası devlet genellikle sendikaları daha yüksek ücret talep etmemeleri için ikna etmeyi amaçlamaktadır. Örneğin; Endonezya'da devlet, sendikalara karşı özellikle bağımsız sendikalar (SBSI) hareketine karşı çeşitli fiziksel şiddet kullanıyor (Parasuraman ve Schwimbersky, 2005, s. 297). Bu tespit ve verilerden de anlaşılacağı üzere Malezya'da sendikalar, sanayileşme sürecini engelleyen örgütler olarak görülüyor, devlet ekonomik gelişme adına sendikal örgütlenmeleri baskı altına alıyor.

Bangladeş'te sendikal haklar, Hindistan'ın egemenliği altındayken verilmiştir. 1971 yılında gerçekleşen bağımsızlıktan sonra 1972 yılında kabul edilen Çalışma Politikası'nda, sendikal faaliyetlerin azaltılması önerilmiştir. Ulusal sanayilerde grev ve toplu pazarlık hakkı, Mayıs 1972'de 55. Başkanlık emriyle altı ay süreyle yasaklanmıştır. 1969'da, Sanayi İlişkileri Yönetmeliği (IRO) tarafından verilen grev ve lokavt hakkı 1973'de geri çekilmiş, bu arada 1974 Tarihli "Acil Durum Gücü Yönetmeliği" yürürlüğe girmiş ve Yönetmelik kapsamında oluşturulan grev, lokavt ve toplu pazarlık hakkı gibi sendikal faaliyetlerin yasaklanması yoluyla işçilerin demokratik hakları tamamen askıya alınmıştır. Toplu iş sözleşmesi ve grev hakları, Sanayi İlişkileri Yönetmeliği'nin (1975)



yürürlüğe girmesiyle sınırlandırılmış daha sonra 1977 ve 1980 Tarihli Çalışma Politikası'nın gereği olarak Sanayi İlişkileri Yönetmeliği hükümleri ile örgütlenme özgürlüğüne uygulanan kısıtlamalar tedricen geri çekilmiştir. Ancak 1982 Sayılı Endüstriyel İlişkiler Yönetmeliği ilan edilerek örgütlenme özgürlüğüne hakına kısıtlama getirilmiş, 1991 yılında sendikal faaliyetler tekrar düzenlenmiştir. Bangladeş'te sendikacılığa yönelik en önemli yasal düzenleme 2006 yılında kabul edilen İş Kanunu'dur. Bu kanunun tüm Bangladeş'te geçerli olmuş bununla birlikte hükümete bağlı ve ofislerinde çalışanların bir kısmı Bangladeş İş Kanunu'nun örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkına ilişkin hükümlerinin kapsamı dışında tutulmuştur. Dernek kurma özgürlüğünün önemli bir göstergesi, sendikaların kurulması ve işçi haklarının korunmasıdır. Ancak Bangladeş'te var olan yasal düzenlemelerin sendikal faaliyetleri yürütmek için elverişli olmadığı ve uluslararası standartlara aykırı olduğu iddia ediliyor. İlgili uluslararası kuruluşlar, Bangladeş'in uluslararası standartlar ışığında sendikalizmin yasal çerçevesini değiştirmek için baskı yapıyor (Islam ve Asaduzzaman, 2015, ss. 13-15). Bu nedenle Bangladeş'te sendikal haklar hem zayıf hem de geriliyor.

Sendikal hareket, Tunus'ta bağımsızlığın mimarlarından. 1920'lerde Fransız işgaline karşı örgütlenmeye başlayan işçi hareketlerine dayanan UGTT (Tunus Genel İşçi Sendikası) 1946'da resmî olarak kurulduktan sonra Fransa karşıtı bir mücadele içinde yer almıştır. UGTT'nin ilk kurucu lideri olan Ferhat Haşid, milliyetçi bir politika izlemiş ve doğrudan Fransız sömürge yönetimine karşı mücadele etmiştir. 1969'da hayat standartlarını iyileştirmek, maaşları artırmak ve rejimin çalışanlara eşit davranmasını sağlamak amacıyla genel grev yapılmıştır. Ocak 1978 yılında Burgiba yönetimine karşı genel grev ilan edilmiş ve bu grevde yaklaşık 100 kişi yaşamını yitirmiştir.<sup>11</sup> Tunus muhalefetinin en güçlü hareketi UGTT'dir. Tunus'ta bağımsızlık mücadelesi veren sendikaların, ekonomik örgütler olduğu kadar siyasi örgütler olduğu gerçeği de gün yüzüne çıkmış ve güçlü bir rol üstlenmiştir.

Türkiye'de sendikal hareketin doğuşu tarihsel olarak değerlendirildiğinde, Batı ülkelerinde yaşanan kanlı çatışmaların yer almadığı fakat sosyalist fikirlerin büyük ölçüde öncülük ettiği görülmektedir. Sendikal hareketin ilk yıllarında yabancı işverenleri hedef alan, millî kurtuluş hareketinin yardımcısı olan bir örgütlü mücadele esas alınmıştır. İşçi örgütlenmeleri, Osmanlı İmparatorluğu döneminde var olmasına karşılık sendikal örgütlenme 1960'lara kadar Türkiye'nin ekonomik ve sosyal düzeni üzerinde herhangi bir rol oynamamıştır. Dünyada yaşanan değişim rüzgârlarına paralel olarak Türkiye'de 1946 yılında çok partili hayata geçilmiş ve sendikal alanda yeni bir sayfa açılarak 1947 yılında ilk sendikalar kanunu kabul edilmiştir. Sendikalar açısından birçok demokratik prensip kanunda yer almış ve isteğe bağlı sendikacılığın alt yapısı kurulmuştur. Bu yıllardan itibaren yasal düzenlemeler çalışma hayatını derinden etkilemeye başlamış ve taraflar, mücadelelerini yasaların değiştirilmesi yönünde yoğunlaştırmışlardır (Yorgun, 2005, ss. 138-139).

Türkiye'de sendikacılık hareketinin 1946-1960 yılları, örgütlenme ve güçlenme dönemi, 1960-1980 yılları, yeniden yapılanma ve altın çağ, 1980 ve sonrası ise sendikal yasakların, üye ve güç kaybının yaşandığı bir dönem olarak ifade etmek mümkündür (Yorgun, 2005, s. 140). Türkiye'de hükümetlerin sendika üye sayıları üzerindeki etkisi özellikle memur sendikalarında çok net şekilde görülmektedir. 2003 yılında Memur-Sen'in üye sayısı 98.146 iken 2010 yılında 392.171'e yükselmiş buna karşın 2003 yılında en fazla üyeye sahip Türkiye Kamu-Sen ve KESK bu dönemde üye kaybetmiştir (Yorgun, 2011, s. 176). Temmuz 2018 yılı itibarıyla Memur-Sen'in üye sayısı 1.010.298 olmuştur. Memurların

11 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/209672> adresinden 09.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

Temmuz 2018 yılı itibarıyla sendikalaşma oranı %67,65'tir.<sup>12</sup> Hükûmetlerin sendikalar üzerindeki etkisi bu dönemle sınırlı değildir, siyasi iktidarlara göre her dönem üye değişikliği yaşanmıştır. Memurların sendika aidatlarının devlet tarafından karşılandığı dikkate alındığında hükûmetlere bağımlılığın ne kadar yüksek olduğu görülmektedir. Kamuda çalışan işçileri örgütleyen sendikaların da hükûmet değişikliklerinden etkilendiği özellikle belediye çalışanlarının sendikal haklarının siyasi partilere göre şekillendiği bir başka gerçektir. İşçilerin sendikalaşma oranı, Temmuz 2018 itibarıyla %12,76'dır (ÇSGB, 2018a). Kayıt dışı istihdam esas alındığında sendikalaşma oranı %10'lara, toplu sözleşmeden yararlanma oranı da tahminen %8'lere düşmektedir.

İran, ILO'nun sendikal haklara ilişkin önemli sözleşmelerini imzalamamış ve işçiler, İslam İşçi Konseyi tarafından temsil edilmektedir. Bu Konsey, hükûmetten daha fazla destek aldığından hukuki olarak ve uygulamada örgütsel tekel olmuştur.<sup>13</sup> Bu nedenle işçiler, bağımsız olarak kendi örgütlerini seçme ve katılma haklarını kullanamamaktadır. Hükûmetin Ekim 2010'un sonlarında onayladığı kurallara göre, 10'dan fazla çalışanı olan birimlerde işçi sendikalarının kurulması mümkündür. Sendikalar, uygulamada Anayasaya uymak, yasa dışı siyasi partilere ve gruplara bağlı olmamak zorundadır (Madde 9; LDDHI, 2013, ss. 21-22). Bağımsız sendikal harekete yönelik baskı, hapis ve yargısız infazlar sürmektedir. İşçi Konseyleri, endüstri ilişkilerini merkezi olarak yönetmektedir. Yabancı sermayeyi desteklemek için iş gücü piyasası daha da liberal hâle getirilmekte ve iş hukukundaki işçiyi koruyucu düzenlemeler zayıflatılmaktadır (ITUC, 2017, s. 92). İran'da yürütülen sendikal mücadele hakkında maalesef yeterince bilgiye ulaşılamamakta bu nedenle sınırlı bilgilerin var olması sendikal hareketin zayıf ve baskı altında olduğunu göstermektedir.

Suudi Arabistan, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlıkla ilgili ana sözleşmeleri onaylamamıştır. Suudi Arabistan'da 1950'lerin başlarında petrol işçilerinin büyük greviden sonra 1956'da sendikalar yasaklanmış, ilk İş Kanunu 1969 yılında yürürlüğe girmiş ve 2005 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Bu kanunda sendikal faaliyete izin veren bir hüküm yoktur (Ahmad, 2011, ss. 613-614). Sanayileşme hızı arttıkça Suudi Arabistan'daki endüstriyel ilişkilerin benzersiz özellikleri nedeniyle işverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler daha önemli hâle gelmiştir. Hükûmet, ülkedeki endüstriyel ilişkilerin tüm yönlerini kontrol ediyor: Sendikalar yoktur ve yetkililer, sendikaların geleneksel toplum biçimlerine uygun olmadığını söylüyorlar (Caspi ve Kastiel, 2006, s. 119). Sendikal haklar açısından en zayıf ülkelerden biri Suudi Arabistan'dır.

Türk Cumhuriyetlerinde ise sendikalar mevcuttur ve nispeten yüksek sendika üye sayılarına sahiptirler. Ancak sosyalist gelenekten geldiğini dikkate aldığımızda devlete destek olan, muhalif duruşu olmayan sendikaların varlığı ön plana çıkmaktadır. Ancak diğer İslam ülkelerinde de sendikaların önemli fonksiyonlarından olan iktidara ve işverene karşı bağımsız olma ve muhalefet edebilme hakkının zayıf olduğu veya hiç olmadığı uygulamalardan anlaşılmaktadır.

İslam ülkelerinde örgütlenme hakkına ilişkin en açık kısıtlama, kamu sektörü çalışanlarında görülmektedir. Örneğin; Bangladeş'te 2006'da sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını

12 ÇSGB. (2018b). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları İle Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf> adresinden 30.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

13 İş Hakları ve İstihdamın Analizi: İran'ın Uluslararası İnsan Hakları Yükümlülükleri, İran'daki İnsan Hakları yönelik derinlemesine bir araştırma. University of Essex. <https://www1.essex.ac.uk/hri/documents.aspx> adresinden 30.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

düzenleyen İş Kanunu, kamu sektöründeki işçileri kapsamamaktadır. Endonezya'da, kamu görevlilerinin örgütlenme hakkını düzenlemek üzere özel mevzuat düzenlenmemiştir. Malezya'da, Sendikalar Yasasına göre, cezaevi mensupları herhangi bir sendikaya üye olamaz veya sendikalar tarafından üye kabul edilemez. Pakistan'da, hem ulusal hem de eyalet mevzuatı, bazı kamu sektörü çalışanlarının sendika üyesi olamayacağını düzenlemektedir. Örneğin; devletin idaresinde, kamu sağlık tesislerinde veya enerji sektöründeki şirketlerin güvenlik hizmetlerinde çalışan işçiler (PSI, 2016, s. 4) sendika üyesi olamaz. Kamu hizmetlerinin devamlılığı açısından zorunlu olarak çalışması gereken memurlar hariç diğer memurlara getirilen kısıtlamalar, gelir dağılımını bozduğu gibi sosyal ve siyasal yapıyı da olumsuz etkilemektedir.

ITUC'un 142 ülkeyi kapsayan 2018 küresel hak indeksi araştırmasında, işçi hakları en kötü olan on ülkenin altısı İslam ülkesidir. Bu ülkeler; Cezayir, Bangladeş, Mısır, Kazakistan, Suudi Arabistan ve Türkiye'dir (ITUC, 2018, s. 4). Bu sonuç nispeten sanayileşmiş dahi olsa İslam ülkelerinde çalışanların yoksullukla baş başa olduğu, uzun çalışma sürelerine mahkûm oldukları, kayıt dışı çalıştıkları, iş güvencesinden ve güvenliğinden yeterince yararlanmadıkları, sendikal hakları yeterince kullanamadıkları ve gelir dağılımından adil pay alamadıklarını göstermektedir. Böyle adaletsiz bir düzenin İslami olduğunu söylemek ancak İslam Dini hakkında bilgi sahibi olmamak anlamına gelir.

## Ülkeler İtibarıyla Toplu Pazarlık Hakkı

Pazarlık, bir mal veya hizmetin alıcısı ile satıcısı arasında fiyatı belirlemek üzere yapılan görüşmedir. Toplu pazarlık ise çalışma şartlarını belirlemek üzere işçiler adına sendikaların, işveren adına ise işverenin veya sendikasının taraf olduğu görüşmelerdir. Bu görüşmeler sonunda çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi imzalanır. Toplu pazarlık, tarafların iradesine dayanan, gönüllük ilkesini esas alan bir süreçtir. Taraflar birbirlerini barışçıl ve çatışmacı yöntemlerle ikna etmeye çalışırlar ama asıl olan tarafların iradesidir. Zorunlu tahkim gibi toplu pazarlık sürecine yapılan müdahaleler, serbest toplu pazarlık ilkesiyle bağdaşmaz ancak taraflar anlaşarak hakemlik süreçlerini tercih edebilirler. Sendikal hakların olmaz ise olmazlarından olan serbest toplu pazarlık, sendikal hakların hayata geçirilmesine vesile olur ve bu haklar, birbirinden ayrılmaz, ayrıldığında sendikal hakkın temel fonksiyonları yerine getirilemez.

Sendikaların güçlenmesi ve kolektif hakların gelişmesi toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemine yol açmıştır. Bu sistemle işletmede çalışma barışı sağlanıp, işbirliği içinde üretim ve gelişimin artırılması, sonra da gelirin adil dağılımı sağlanarak, iktisadi gelişmeden bütün toplumun yararlanması suretiyle sosyal adaletin gerçekleştirilmesi ve böylece milletçe refah seviyesinin yükseltilmesi hedef alınmaktadır (Zaim, ss. 25-26). Toplu pazarlık, sendikaların en temel fonksiyonlarından olmasına karşın, bu hakka yönelik yasak ve sınırlandırmalar devam etmektedir. Toplu pazarlığa yönelik sınırlandırmalar, kimlerin bu haktan yararlanacağından, hangi sendikaların bu hakkı kullanabileceğine, bu hakkı kullanmak için gerekli olan üye sayılarına, toplu iş sözleşmelerinin düzeyinin belirlenmesine, toplu iş sözleşmelerinin süresine ve içeriğine kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu sınırlandırmalar diğer ülkelerde olduğu gibi İslam ülkelerinde de mevcuttur.

Kararlara katılımı esas alan ve işverenin yönetim hakkını sınırlayan toplu pazarlık, bireysel pazarlık güçleri zayıf olan işçilerin birleşerek işverenler karşısında pazarlık gücü elde etmelerinin aracıdır. Bu pazarlık gücünün İslam ülkelerinde oluşturulması ciddi tartışmalara yol açmakta, farklı uygulamalar yaşanmaktadır. Ancak şûra, Müslümanların yönetim ilkeleri arasında önemli bir yere

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

sahiptir. Şûray-i Devlet ve Şûray-i Saltanat tarihimizde önemli uygulamaları olan yönetim birimleri arasında yer alır. Fakat bu yöntem daha çok devlet yönetiminde gündeme gelmekte, iş yeri ve işletme yönetimleri söz konusu olduğunda yeterince dikkate alınmamaktadır. İslamî yönetim anlayışı söz konusu olduğunda vurgulanan hususlar genellikle tebaanın yönetime karşı sorumlulukları olmakta, yönetenlerin tebaaya karşı sorumlulukları yeterince tartışılmamaktadır. Bu anlayış iş yerlerinde de yaygın şekilde uygulanmaktadır.

İslam'ın Müslüman işverenlere yüklediği sorumluluklar nelerdir, hak kavramı ve çalışma hayatında hakkaniyet ölçüleri nasıl hayata geçirilir, adaletli bir yönetimi iş yerlerinde sağlamanın esasları ve yöntemi nelerdir, çalışanların elde ettikleri kazançları helal ettirmeleri gibi işverenlerin de çalışanlara hak ettikleri ücreti vermeleri gerekmiyor mu soruları gündemde yer almaktadır. Ayrıca iş yeri ve işletme yönetimlerinin meşruiyetini kaybetmesinin sınırı nedir, meşruiyetini kaybedenlere karşı alınacak tedbirler, uygulamalar nelerdir? Bu sorular cevap bekleyen önemli sorulardır ve doğru cevap buldukça çalışma hayatı istikrar kazanır, sömürü önlenir, gelir dağılımı düzelir.

ILO'nun örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını düzenleyen 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ni onaylayan İslam ülkelerinin sayısı 47'dir. Sendikal haklarla ilgili üç ana sözleşmeden biri olan bu sözleşmenin en fazla sayıda ülke tarafından onaylanması olumlu olmasına karşın uygulamaların bu sözleşmeler çerçevesinde gerçekleşmediği, ulusal yasalarla serbest toplu pazarlık hakkının sınırlandırıldığı, kamu personelinin bu haktan yararlanmasının çok sınırlı olduğu görülmektedir. Bu tespiti somutlaştırmak adına bazı ülke uygulamaları incelendiğinde gerçek tablo görülecektir.

İslam ülkelerinde toplu pazarlığa ilişkin uygulamalara baktığımızda, birbirinden çok farklı uygulamaların olduğu görülmektedir. Mesela; Pakistan'da gizli oylamayla seçilen kayıtlı sendikalar toplu pazarlık hakkına sahiptir. Anlaşma sağlanmazsa uyuşmazlık, uzlaştırma sürecinde çözülmeye çalışılır. Uzlaşma başarısız olursa uzlaştırıcı tarafları bir hakemle ihtilaf görüşmeye ikna etmeye çalışır. Kabul ettikleri takdirde taraflar, üzerinde mutabık oldukları hakeme yazılı olarak katılma talebinde bulunurlar. Hakem, kararını 30 gün içinde veya taraflarca kararlaştırılan bir süre içinde verir. Hakemin kararı iki yılı geçmemek üzere kesin ve geçerlidir. Anlaşma sağlanmamış ise grev süreci başlar.<sup>14</sup>

Malezya'da sendikal hareketin en çok endişe duyduğu konu, toplu pazarlık için ön koşul olan işverenler tarafından tanınmanın zorluğuyla ilgilidir. Toplu pazarlık, 1955 Tarihli İstihdam Yönetmeliği'nin 12. Bölümü uyarınca istihdam şartlarını kapsamak üzere sınırlandırılmıştır (Parasuraman ve Schwimbersky, 2005, s. 303). 1967 Tarihli Endüstri İlişkileri Yasası, sendikaların işçileri temsil ettiklerine dair işverenden tanıma talebinde bulunmasıyla ilgili prosedür başlamaktadır. Bu süreçte iki problem ortaya çıkıyor. Birincisi, işveren, sendikanın işçilerini temsil etmek için doğru bir sendika olup olmadığını sorgulayabilir. Sendikanın yetkisi konusunda Sendikalar Dairesi karar vermekte ancak sendikalar, kararların yavaş, keyfi ve işçilerin çıkarları için olmadığını düşünüyor. İkincisi, Sendikalar Dairesi tarafından kullanılan yöntemdir. Tanıma talebinde bulunan sendikanın işçilerin çoğunluğunu temsil edip etmediğini belirlemek için Bakanlık, sendika üyelerinin isimlerini, işveren tarafından sağlanan çalışanların isimleriyle karşılaştırır ya da temsil edilmek istenen yüzdeyi belirlemek için iş yerlerinde çalışanlara gizli oy hakkını vermektedir. Taraflardan biri bu sürece itiraz

<sup>14</sup> Natacha Wexels-Riser, National Labour Law Profile: Islamic Republic of Pakistan. [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158916/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158916/lang-en/index.htm) adresinden 12.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

## İKAM Araştırma Raporları

edebilir ve dava açabilir. Bu tür davalar sık görülmektedir. Bu itirazlar sendikaların tanınmasını çok geciktirmektedir (Aminuddin, 2009, s. 308). Malezya'da, kamu çalışanları toplu iş sözleşmesi haklarına sahip değiller ve işverenle yalnızca Ulusal Ortak Konsey ve Ortak Ajans Konseyi (Joint National Council ve the Joint Agency Council) aracılığıyla çalışma koşullarına ilişkin konularda görüşme hakkına sahipler (PSI, 2016, s. 5). Yasalarda ve uygulamada yer alan süreçler, toplu pazarlıktan kaçışın yolu olarak kullanılmaktadır.

Endonezya'da bir iş yerinde yalnızca bir toplu iş sözleşmesi yapılabiliyor, federasyon ve konfederasyonların sözleşme yetkisi yoktur. İş yerinde toplam iş gücünün %50'sinden fazlasını üye yapabilen sendikaların toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi var. Toplu iş sözleşmeleri, iki yıl için yapılmaktadır, taraflar yazılı olarak anlaşılırsa sözleşmeyi bir yıl uzatabilirler.<sup>15</sup> Endonezya'da Suharto reform döneminden bu yana kayıtlı toplu iş sözleşmelerinin sayısında önemli bir artış olmasına rağmen aktif sözleşmeler, ücretli işçilerin %14'ü ve 2009'da toplam istihdam edilen iş gücünün sadece %4'ü toplu iş sözleşmesinin kapsamındadır.<sup>16</sup> Oranlardan da anlaşılacağı üzere toplu pazarlık hakkından küçük bir azınlık yararlanmaktadır.

Bangladeş'te 2006 yılında kabul edilen yasal düzenleme ile toplu pazarlık süreci düzenlenmiştir. İşletmede tek sendika var ise o sendikaya toplu sözleşme yetkisi verilmekte, birden fazla sendika olması hâlinde gizli oyla yetkili sendika belirlenmektedir. Sendikaya yetki verilmiş ise bu yetki iki yıl süresince geçerli olacaktır. Yetki, bir şirket grubu için alınmış ise süre üç yıla çıkmaktadır. Gizli oylamaya katılmak için sendikalar başvuramaz ise başvuran sendikaya toplam işçi sayısının üçte birini üye yapmış ise toplu sözleşme yetkisi verilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin bitiminden 150 gün önce ve 120 günü geçmemek üzere yeni yetki için başvurulmaktadır. Federasyonlar da toplu sözleşmede taraf olabilir.<sup>17</sup> Kamu çalışanlarının örgütlenemediği Bangladeş'te, hükümet tarafından atanan üç tarafın yer aldığı ücret komisyonları aracılığıyla ücret oranları ve diğer istihdam şartları basit bir istişare yoluyla belirlenmektedir.

Türkiye'de serbest toplu pazarlık düzeni 1963 yılında kabul edilen 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Gev ve Lokavt Kanunu ile uygulanmıştır. 2012 yılında kabul edilen 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile %1 iş kolu barajı uygulanmakta, bu barajı aşan sendikaların yetkili olabilmesi için iş yerinde çalışanların yarıdan fazlasını, işletmede ise %40'ını örgütlemesi gerekmektedir. Her iş yerinde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Memurlar adına en fazla üyeye sahip olan konfederasyonun başkanlığında Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti toplu pazarlık görüşmelerini yürütmeye yetkilidir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, üye sayılarından hareketle toplu iş sözleşmesinde yetkili sendikayı belirlemektedir. Toplu pazarlık sürecinin her aşaması yasayla düzenlenmiştir. Bu nedenle diğer faktörlerle birlikte toplu pazarlık hakkına ulaşmak zorlaşmakta, toplu pazarlıktan yararlanma oranı, sendikalaşma oranının altında kalmaktadır.

Pakistan'da iş yerinde örgütlü ilk sendikanın kayıt belgesi alması için üye sayısına yönelik bir sınırlama yoktur. İlk sendika birkaç üye ile kayıtlı sendika olabilir. İkinci bir sendikanın tescili için de üye sayısı sınırlaması yoktur. Ancak üçüncü sendikanın kuruluşunda tescil başvurusu yapılmadan

15 Strike and Collective Bargaining in Indonesia. [http://www.global-labour-university.org/fileadmin/Summer\\_School\\_2012/strikes/Strike\\_and\\_Collective\\_Bargaining\\_in\\_Indonesia.pdf](http://www.global-labour-university.org/fileadmin/Summer_School_2012/strikes/Strike_and_Collective_Bargaining_in_Indonesia.pdf) adresinden 22.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

16 <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2017/03/Indonesia-2016-Country-Study.pdf> adresinden 21.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

17 Bangladesh\_Labor\_Law\_2006\_Eng-1.pdf adresinden 07.03.2019 tarihinde edinilmiştir.



## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

önce iş gücünün en az %20'sinin üye yapılması gerekmektedir. Bir sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesi için işçi sayısının üçte birinden fazlasını üye yapması gerekmektedir. İş yerinde birden fazla sendika varsa gizli oylama ile seçim yapılır (Ghayur, 2009, s. 56). Örgütlenme hakkından hariç tutulan işçilere ve 1952 Temel Hizmet Bakımı Yasası kapsamındaki işçilere toplu pazarlık yapma izni verilmez (PSI, 2016, s. 5). Pakistan'da toplu pazarlık hakkından sınırlı sayıda çalışan yararlanmaktadır.

Suudi Arabistan'da toplu pazarlık yoktur ve hükûmet, 2001 yılında yüzden fazla Suudi çalışanı olan şirketlerde İşçi Komitesi'nin kurulmasını onaylamıştır. Toplu pazarlığın temeli olarak düşünülebilecek komitenin amacı, şirket yönetimini, üretim ve çalışma ortamını iyileştirmeye yardımcı olabilecek çalışma koşulları, ürünler ve iş ile ilgili konularda öneriler geliştirmektir. Bu komite genellikle işçiler arasından seçilen üç ile dokuz üyeden oluşur. Amacı, yönetim ve çalışanlar arasında iletişim kanalı oluşturmak, çalışanların şikâyetlerini gündeme getirmek ve haklarını kullanmalarına yardımcı olmaktır (Caspi ve Kastiel, 2006, s. 119).

Toplu pazarlığa ilişkin ülke örneklerinden görüldüğü gibi, toplu pazarlığın mevcut olduğu ülkelerde dahi toplu pazarlık yeterince amaca hizmet etmemektedir. Çünkü toplu pazarlık hakkına olan inanç güçlü değil ve sistemin İslamî olmadığına ilişkin iddialar mevcuttur. İslam'ın pazar yanlısı yorumunu tercih edenler, İslam'ın tarafsız olduğunu, hem işveren hem de işçi için adaleti temsil ettiğini iddia etmektedir. Al-Faruk, bu görüşe sahip olup toplumun eşit ve haysiyetli yaşama hakkı olduğunu dile getirmektedir. El-Benna, işçi-işveren ilişkilerinde, yasal veya resmî eşitliğin esaslı eşitliğe dönüştürülmediğini belirtmektedir. Çalışanlar her zaman hayatlarını sürdürebilmek için işverenlerin şartlarını kabul etmek zorunda kalırlar. El-Benna, işverenlerin İslam'ın adalet ve eşitlik ilkelerini ihlal ettiği için bu şartlarda yapılan sözleşmeleri, "teslim sözleşmeleri" olarak ifade eder. Bu ilkelere göre, sözleşmeye taraf olan bir kişi, entelektüel, fiziki, ekonomik veya diğer herhangi bir avantaj nedeniyle etkili bir konumda bulunuyorsa dezavantajlı taraf adına sözleşme koşullarını müzakere etmek üzere bir vasi görevlendirilmelidir. El-Benna, sendikaları işçiler için meşru bir koruyucu olarak görür ve işverenlerle sendikaların yaptığı toplu iş sözleşmelerinin İslamî değerleri, avantajları ve garantileri içerdiğini iddia etmektedir (Syed, 2008, s. 422). Sözleşme, taraflarının şartları müzakere etme konusunda tam özgürlüğe sahip olmaları, pazarlık gücünün eşitliği durumunda herhangi bir zorlama yoksa ve sözleşme şartları İslamî değerlere ve öğretilere uygun ise geçerli olacaktır. Bir işveren ile bireysel çalışan arasında yapılan tipik istihdam sözleşmelerinde taraflar eşit değildir çünkü işverenin pazarlık gücü daha yüksektir. İstihdam ihtiyacı olan ve yaşamını kazanmaya çalışan bir işçi, kendi lehine olmayabilecek şartları kabul etmektedir (Ahmad, 2011, s. 606). Bu nedenle bireysel sözleşmeler, pazarlık gücü yüksek vasıflı işçiler hariç diğer işçilerin aleyhine işlemektedir.

Eskicioğlu, sözleşmeleri şöyle değerlendirmektedir: "Nereden bakılırsa bakılsın işçi ile işveren arasında cereyan eden sözleşmeler, ister bire bir olsun isterse sendikalar aracılığıyla olsun İslam hukuku açısından bir sorun yoktur. Ancak İslam düzeninde bu açıdan en önemli konu, birey-toplum dengesinin sağlanması, büyük balığın küçük balığı yutmaması, fabrikasyon çalışanın eliyle çalışmanı ezmemesi ya da sendikaya tabi olma zorunluluğu olmadığından bir kimsenin ben de kendi emeğimin fiyatını belirleyeceğim ve kendim sözleşme yapacağım demesidir."<sup>18</sup> Sözleşmelerde esas olan eşit şartlarda müzakere yapmaktır. Eğer şartlar eşit değilse bir taraf diğer tarafa âdeta şartları dayatır. Eskicioğlu'nun

18 Prof. Dr. Osman Eskicioğlu'nun Doç. Dr. Nilgün Tunçcan Oğan'ın "İslam Ekonomisinde Bölüşüm" makalesine yazdığı cevap. <http://www.enfal.de/oe160.htm> adresinden 28.09.2018 tarihinde edinilmiştir.



ifade ettiği gibi “büyük balık küçük balığı yutar” ve şu sonuç çıkar: “Güya kölelik kaldırıldı. Hâlbuki bugün işçiler ve memurlar bile işçi-köle, memur-köle durumundadırlar. Bugün işçi ve memurlar, kendi ücretleri ve maaşları konusunda bir sözleşme yapma hakkına sahip değildiler.<sup>19</sup> Bu tespitlerde bulunan Eskicioğlu'nun, toplu pazarlıkta güç dengesini kuran sendikaları, “işçinin ücret belirleme hakkını gasp eden zorba” olarak bir önceki bölümde tanımladığı yer almıştı. Eskicioğlu'nun sendika tanımının ne kadar yanlış olduğu yine kendi tespitiyle ortaya çıkmaktadır. Sendikalar, bir iş yerinde yetkili olsalar dahi işçinin sözleşme yapma haklarını ortadan kaldıramazlar hatta toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle toplu iş sözleşmesine aykırı olan iş sözleşmesi hükümleri işçi lehine ise o hükümler geçerlidir.

Kur'an-ı Kerim, inananları sözleşmelere ve anlaşmalara uymaya çağırılmaktadır. Bu kural, işverenler ve çalışanlar arasındaki toplu ya da bireysel anlaşmalara eşit şekilde uygulanabilir. “Ey iman etmiş olan sizler! Anlaşmalarınızda doğru olun!” (Mâide Sûresi, 5:1). İslam Dini, devleti iş gücü piyasasını düzenleme konusunda rol oynamaya teşvik etmekte ve ahlâki değerlerle desteklemektedir. İslam, yasal düzenlemelerin önemini reddetmez aksine teşvik eder. Ancak ahlâki veya etik destek olmaksızın yasal hükümlerin daha az öneme sahip olduğu görüşü benimsenmiştir. İslam içtihadında şeriat; ekonomik, sosyal veya dinî olsun, yaşamın her alanında kurallar olarak kabul edilir. Şeriatın temel kaynakları Kur'an, sünnet, icma ve kıyastır (Ahmad, 2011, s. 592). İctihat, istihsan ve örfte İslami kurallar oluşturulmasında kullanılmaktadır. Bu kurallarla örtüşen toplu pazarlık düzeni kurma arayışı maalesef güçlü değil.

Toplu pazarlık aynı zamanda istişaredir. Kur'an-ı Kerim istişarede bulunmayı istemektedir: “İş konusunda onlarla müşavere et.” (Âl-i İmrân Sûresi, 3:159), “... işleri, aralarında şûrâ (danışma) ile olanlar, ...” (Şûrâ Sûresi, 42:38) ve Kur'an sadece danışmaya izin vermekle kalmaz aynı zamanda ortaklar ile istişarelerde bulduktan sonra işlerin yürütmesini teşvik eder. Ayrıca “büyüklük taslayan ve bozgunculuk çıkaranlara” (Kasas Sûresi, 28:83) danışanlar onlardan istifade etmemektedir. Danışma bir seçenek olarak değil bir politika olarak ele alınır. İşçilerle ilgili istişarelerde, İslam, bir referandum yapmak ve herkesin görüşlerini almak yerine temsili işçi liderlerine danışmayı tercih eder. Danışmanın önemli bir sonucu, işçiler ve işverenler arasındaki artan iş birliğidir (Ahmad, 2011, s. 606). Bu görüşe göre hem sendikal örgütlenme hem toplu pazarlık hem de iş yeri sendika temsilcisi seçmek İslami açıdan tercih edilmektedir.

İslam, sendikalara işverenlerin iş sırlarını saklaması ve şantaj yapmamaları ve bu bilgileri rakiplerine vermemeleri konusunda bir sorumluluk yüklüyor. Peygamberimiz şöyle demiştir: “Danışılan kişi güvenilirdir.” Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılanlar da iş yeri ile ilgili bilgileri ve sözleşme masasında konuşulanları o masada bırakırlar, iş yerlerinin mahremiyetini korumayı esas alırlar. İslam sadece toplumdaki kaynakların adil bir şekilde dağıtılmasından bahsetmez aynı zamanda tüm nüfusa temel yaşam standardı hakkı verir (Ahmad, 2011, s. 607). Bu standardın sağlanmasında toplu pazarlık, işçiler için temel role sahiptir. Anlaşmaların yazılı olarak yapılması da İslami açıdan tercih edilmektedir.

Toplu pazarlık, İslam ülkelerinde gelişmeyi engelleyen, maliyeti artıran ve iş yerlerinde çatışma yaratan bir sistem olarak görülmüştür. Oysa toplu pazarlık, adil gelir dağılımını sağlayan, refah seviyesini yükselten, çalışma barışının sağlayan ve iş birliğini temin eden bir araçtır ve bu yönleriyle İslami hedeflerle örtüşmektedir. Toplu pazarlığa ilişkin ülke örneklerinden görüldüğü gibi toplu pazarlık, mevcut olan ülkelerde dahi yeterince amaca hizmet etmediği anlaşılmaktadır. Çünkü toplu pazarlık hakkına olan inanç güçlü değildir ve sistemin İslami olmadığına ilişkin tartışmalar ön plandadır.

19 Prof. Dr. Osman Eskicioğlu'nun Doç. Dr. Nilgün Tunçcan Oğan'ın “İslam Ekonomisinde Bölüşüm” makalesine yazdığı cevap. <http://www.enfal.de/oe160.htm> adresinden 28.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

## Ülkeler İtibarıyla Grev Hakkı

Grev; çalışanların örgütlenme hakkını işlevsel kılan, toplu pazarlığı uzlaşma sürecine sokan ve haksızlıkları durduran önemli bir haktır. İşi geçici olarak durdurmayı esas alan bu hakkın amacı, işvereni ve yönetimi uzlaşmaya yaklaştırmaktır. Sendikal hakların ayrılmaz parçası olan grev, her ülkede olduğu gibi İslamî ülkelerde de oldukça önemlidir. Bazı ülkeler grevi yasaklarken bazıları kısıtlamakta bazıları da hak olarak tanımaktadır. Ülkelerin bir kısmında savunma grevi serbest iken diğerlerinde saldırı ve savunma grevi birlikte serbesttir. Ancak grevi hak olarak tanıyan ülkelerde dahi greve yönelik engellerin artması, uygulanmasındaki zorluklar, bu hakkın önemini ve uygulanmasında yaşanacak zorlukları göstermektedir.

Grevi hak olarak gören ve çalışanlarına bu hakkı tanıyan İslam ülkeleri incelendiğinde çok parlak bir tablo ortaya çıkmıyor. Mesela; Malezya'da çalışanlara grev hakkı verilmiş ancak önceden ihbarda bulunma ve grev oylaması gibi kısıtlamalar getirilmiş, Çalışma Bakanı'na grev sürecine müdahale etme yetkisi verilmiştir. Ayrıca 1975 yılında politika değişikliği yapılarak yabancı şirketlere İş Kanunu'ndan muafiyetler getirilmiştir. Bu ülkede grev süreçlerinin uzun olması, zorunlu uzlaştırma toplantıları, önceden bildirim zorunluluğu, grev oylaması gibi nedenlerden dolayı grevlerin yapılması zorlaşmaktadır. 2000 yılında 11 grev yapılmışken 2004 yılında 3 grev yapılmıştır (Aminuddin, 2009, s. 309). Malezya'da sendika ve çalışanlar, yüksek yönetsel ayrıcalıklardan dolayı insan kaynakları yönetimi politikaları üzerinde çok az etkiye sahip, iş yeri kararlarını etkileme gücüne sahip değillerdir. 1950'ler, 1960'lar ve 1970'lerden beri yürürlüğe giren ve kısmen değişmeyen mevcut yasalar, iş yeri demokrasisini desteklemeyecek kadar sınırlayıcıdır. Dolayısıyla sendikalar, mevcut endüstri ilişkileri yasalarının bazılarını revize etmek veya değiştirmek için hükümeti lobi altına almaya çalışıyor (Parasuraman ve Schwimbersky, 2005, s. 308). Sanayileşme sürecinde önemli adımları atan Malezya'da greve yönelik kısıtlamaların artması, grevin bu gelişmeyi engelleyecek bir hak olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır.

Mısır'da işçiler, erken sayılabilecek bir dönemde grev yapmaya başlamıştır. On dokuzuncu yüzyılın sonlarında ve yirminci yüzyılın başlarında ekonomik şartları iyileştirilmek için grevleri örgütlemeye başlayan Mısırlı işçiler, Aralık 1899'da sigara imalatında üç ay süren bir grev yapmıştır. 1962-1986 yıllarında grev yasaklanmış ve zorunlu tahkim uygulanmıştır. ITUC, 4 Şubat 2011 tarihinde Mısır'da Demokrasi İçin Eylem Günü'ne destek kararı almış, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü için uluslararası baskı yapılması talebinde bulunmuştur.<sup>20</sup> 2006 yılında 220'den fazla grev, açlık grevi ve gösteri yaşanmış, 2011 ayaklanmasından sonra kurulan yeni sendikalar, kapasitelerini engelleyen yapısal zayıflıklara sahiptir. Sendikaların, işçilerin haklarını savunmak için yeterince etkili olan kurumlara dönüşmesi gerekiyor ancak Mısır emek hareketi bağımsız değil ve sendika içi demokrasi işlememektedir (Abdalla, 2017, s. 15). Bu nedenle etkili toplu pazarlıktan bahsetmek mümkün değildir ve grev hakkının bu şartlarda uygulanması imkânsızdır.

Osmanlı dönemi de dâhil olmak üzere Türkiye'de 1963 yılından önce de grevler yaşanmış, iş günü kayıpları olmuştur. 1947 yılında kabul edilen 5018 Sayılı ilk Sendikalar Kanunu, grevsiz sendikalar dönemini başlatmış, 1960 askerî müdahalesinden sonra kabul edilen 1961 Anayasası ile grev hakkı teminat altına alınmış, 1963 yılında kabul edilen 275 Sayılı Yasa ile grev hakkı düzenlenmiştir.

<sup>20</sup> Mısır'da Sendikal Hareket. [http://arsiv.petroil-is.org.tr/dis\\_iliskiler/2011/foto/disiliskiler\\_dosya01.pdf](http://arsiv.petroil-is.org.tr/dis_iliskiler/2011/foto/disiliskiler_dosya01.pdf) adresinden 25.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

## İKAM Araştırma Raporları

Hak ve menfaat grevlerini yasal olarak düzenleyen bu kanun, 1980 yılına kadar yürürlükte kalmış ve etkin bir şekilde uygulanmıştır. 1970'li yılların sonuna doğru ideolojik bölünme ve çatışmanın artması, grev sayısının ve iş günü kaybının yükselmesi gibi eğilimler, çalışma hayatını olumsuz etkilemiştir. 1980 askerî müdahaleden sonra hak grevi, siyasi grev, genel grev yasaklanarak, grev hakkı daraltılmıştır. 2012 yılında kabul edilen 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile grev hakkı düzenlenmiş, bazı grev yasakları azaltılmış ancak altmış gün içinde ve altı iş günü önceden haber vermek kaydı ile grevin uygulanacağı hüküm altına alınmış, hak grevi yasağı korunmuş, grev ertelemelerinde greve dönme hakkı verilmemiştir.

Hükûmetler, millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle grevleri 60 gün süreyle erteleme hakkına sahip, bu hakkı kullanma eğilimi son yıllarda artmakta ve grev ertelendikten sonra ya taraflar anlaşarak uyuşmazlığı çözecek veya Yüksek Hakem Kurulu'na göndermek zorunda kalacaktır. Ancak grev ertelemelerinin bir kısmı yasaya aykırı bir şekilde yapıldığı için Anayasa Mahkemesi bu kararları bozarak, tazminata hükmetmektedir. Mesela; metal işçilerinin grevini erteleleyen hükûmet kararını değerlendiren Anayasa Mahkemesi, 9/5/2018 Tarih 2015/14862 Sayılı Karar'ıyla Anayasa'nın 51. Maddesi'nde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine hükmetti ve hükûmeti tazminat ödemeye mahkûm etti.<sup>21</sup> İşçilere verilen grev hakkı sınırlı bir şekilde kullanılabilirken 4688 Sayılı Yasa ile memurlara grev hakkı verilmemiştir.

Pakistan'da grev hakkı, temel hak olarak kabul edilmez. Dahası grevlerin, haksız bir emek eylemi olarak kabul edilmesi eğilimi güçleniyor. 30 günden uzun süren grevler devlet emriyle yasaklanabilir ve bir parti veya hükûmet, tek taraflı olarak tahkim zorunluluğu getirerek grev hakkını ortadan kaldıracaktır (Endüstriyel İlişkiler Yasası 2012, Bölüm 41-48).<sup>22</sup> Pakistan'da, devlet idaresindeki çalışanlar, petrol ve gaz üretimi gibi devlet işletmeleri, elektrik üretimi ve iletimi ve devlete ait havayolu, -1952 tarihli Temel Hizmetler Bakım Yasası kapsamında olan tüm çalışanlar- grev yapma hakkına sahip değildir (PSI, 2016, s. 8). Pakistan'da toplu pazarlık görüşmelerinde uzlaşma sağlanmamış ve hakeme gidilmemiş ise yedi gün içinde işverene haber vererek sendika greve çıkabilir ve işveren bu karara karşı lokavt kararı alabilir. Grev ve lokavt, on beş günden fazla sürmüş ise ve topluma ciddi zarar vermesi veya ulusal çıkara aykırı olması şartıyla hükûmet yasaklar. Uyuşmazlık Komisyona veya İş Mahkemesi'ne sevk edilerek otuz gün içinde çözülür. Kamu hizmeti sektöründe grev ve lokavt başlamadan veya sonrasında hükûmet tarafından yasaklanabilir. Grev ve lokavt karşı tarafa bildirilmeden yapılmış ise yasa dışı grev kabul edilir.<sup>23</sup> Bu nedenlerden dolayı Pakistan'da da etkin grev hakkından bahsetmek mümkün değildir.

Bangladeş'te taraflar arasında yapılan görüşmelerde anlaşma sağlanmamış ise anlaşmazlığı gündeme getiren taraf 14 gün içinde işçi sendikası ise grev, işveren ise lokavt ihbarında bulunma hakkına sahiptir. Ancak iş yerinin üretime başladığı tarihten itibaren üç yıl geçmemişse mülkiyeti yabancılara aitse veya yabancılarla ortaklık var ise o iş yerlerinde grev yapılamaz.<sup>24</sup> Bu hükümden de anlaşılacağı üzere grev hakkı çok sınırlı bir şekilde tanınmıştır.

21 <http://tds.org.tr/anayasa-mahkemesi-grev-erteleme-karari-nedeniyle-tazminat-odenmesine-karar-verdi/> adresinden 30.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

22 <https://paycheck.pk/labour-laws/legal-advice> adresinden 07.03.2019 tarihinde edinilmiştir.

23 Natacha Wexels-Riser, National Labour Law Profile: Islamic Republic of Pakistan. [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158916/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158916/lang-en/index.htm) adresinden 12.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

24 [Bangladesh\\_Labor\\_Law\\_2006\\_Eng-1.pdf](#) adresinden 07.03.2019 tarihinde edinilmiştir.

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

İran'da İş Kanunu uyarınca grev hakkı yoktur ve muhalifler sistematik olarak "ulusal güvenlik" gerekçesiyle bastırılmaktadır. Bu nedenlerle ILO, İran'ı, örgütlenme özgürlüğüne yönelik temel ilkeleri ihlal etmekle suçlamaktadır (Harper, Bevilacqua ve Tatulashvili, 2014, ss. 3, 13). İran'da 2010 yılında kabul edilen İş Kanunu'nda açıkça grev hakkından bahsedilmemektedir (LDDHI, 2013, s. 24). Suudi Arabistan'da 1950'lerin başlarında petrol işçilerinin büyük greviden sonra 1956'da grevler yasaklanmıştır. İlk İş Kanunu, Suudi Arabistan'da 1969 yılında yürürlüğe girmiş ve 2005 yılına kadar yürürlükte kalmış, bu kanun ile insanlık dışı çalışma şartlarına karşı grev ve protesto yapan yabancı işçiler, sınır dışı edilmiştir (Ahmad, 2011, s. 614). Suudi Arabistan'da grevler yasak olduğu gibi herhangi bir sebeple bir grevi destekleme çağrısında bulunmak da suçtur (Caspi ve Kastiel, 2006, s. 119).

Kur'an, aklın ve vicdanın haklı ve yararlı bulduğuna itaat etmeyi aksine itiraz ve isyan etmeyi İslamî ve insani açıdan zorunluluk olarak görür. Çünkü böyle davranmamak korkaklık ve acizettir. Tevhid, tüm sahte ilahlara ve tağutlara isyandır. İslam Dini, insanların niyetini ve çalışkanlığını esas almakta, davranışları bu ilkeler çerçevesinde değerlendirmektedir. İşçilere kötü muamelenin ahirette cezalandırılacağı açıktır ancak devlet, bu haksızlığa seyirci kalmaz. Devletin işçileri korumak için kural koyma zorunluluğu vardır (Ahmad, 2011, s. 602). Bu yoruma göre haksızlığa uğrayan işçinin grev yapması haktır ancak aksine görüşler de mevcuttur. Bu görüşlerden biri greve yönelik değerlendirmeyi şöyle yapıyor: "Grev vasıtasıyla, yönetime yönelik anarşi ve fitne ortamı oluşturulmak istenmesi, işsizliğin baş göstermesi, emniyeti ihlal sonuçlarının artması, grevin faydadan çok zarara sebebiyet verdiğini göstermektedir. Ayrıca grevin; işçi-işveren düşmanlığı, vatandaşın devletine karşı güveninin sarsılması, grev uygulamaları görülen ülkelerde grevlerin pek sonuç sağlayamaması, grevlerin sonucunda ne olacağının belli olmaması, üretimin durması, greve katılan işçilerin birtakım haklarının kesilmesi, greve katılmak istemeyen işçilerin aralarında çıkan ihtilaflar gibi toplum düzenini bozucu işlevi de bulunmaktadır. Bu durum birtakım kişisel hakları zedeleyeceğinden otorite, grevleri hoş görmemektedir. Bütün bu anlatılanlar göz önünde bulundurulduğunda, grev olgusunun İslam hukukuna yabancı olduğunu, grevlere İslam'ın getirdiği nizamın ihtiyaç duymadığını söyleyebiliriz" (Öztürk, 2012, s. 137). Bu açıklamalar, grevin fonksiyonlarına odaklanmak yerine olası olumsuzluk ihtimallerine dayanmakta, sanki yaşanan haksızlık yokmuş gibi düzeni bozan bir eylem olarak değerlendirilmektedir. Oysa grev, haksızlığı gideren, adil geliri garanti altına alan ve tarafların uzlaşmasını sağlayan bir eylemdir.

Kur'an, bir topluluğun oluşumunda, başkalarını iyilik yapmaya davet edecek, uygun olanı emrecek ve uygunsuz olanı yasaklayacak bir grubun oluşumuna tüm toplumu zorlar (Âl-i İmrân Sûresi, 3:104). İslam sadece insanları haklarından dolayı savaşılmaya çağırılmaz aynı zamanda kolektif çabaları destekler. Hz. Peygamber'in Müslümanları zalimlere baskı yapmaya, mazluma yardım etmeye çağırın bir geleneği de vardır ve insanların baskı uygulayanlara ve ezilenlere nasıl yardım edebilecekleri sorulduğunda, "baskıya karşı ona yardım ederek ve baskı yapanlara baskı uygulayarak ezilenlere yardım ettiler" dedi. Hz. Peygamber şöyle dedi: "İnsanlar bir zalim görse de onu kötülük etmekten alıkoymasın, Allah'ın hepsini cezalandıracağı muhtemeldir." (Ahmad, 2011, s. 604). Haksızlıklar karşısında susmak ve görmemezlikten gelmek, Müslümana yakışır bir davranış olmadığı bu açıklamalarda anlaşılmakta ve haksızlık var ise grev kararı almanın haklılığı ortaya çıkmaktadır.

Kur'an ve hadis, grev ve lokavt için insanların haksızlık karşısında haklarını savunmasına izin verir ve adaletsizliğe karşı savaşırken ölenler Allah yolunda şehittirler. Kendisi, ailesi, eşyaları ve dinî haklarını savunurken ölen kimsenin şehit olduğuna dair hadis vardır. Kur'an, haksızlığa karşı

cihada (kutsal savaş) izin verir. İşçilerin hakları ihlal edildiğinde, haksızlık yapıldığında “işçiler greve başlayabilir”. İslam, greve başlamak için adaletsizliğin yapıldığı işçilere veya haksızlığa uğrayanlara izin verir: “Mağdur olduğu için savaşanlara Allah mücadele hakkı verir, Allah, onlara zafer kazandırabilir.” İnsanların meşru haklarını talep etmelerini ve buna izin verilmediği takdirde bu adaletsizliğe karşı grev veya toplu bir faaliyeti başlatma seçeneğine sahip olduklarını ayet ve hadisler göstermektedir. Kur’an, temel haklarından feragat eden ya da onlardan vazgeçen ve diğerlerine karşı adaletsizliğe izin verenlerin “kendilerine zulüm” ettiklerini emretmektedir (Nisâ Sûresi, 4:97). Bu ayet ayrıca insanların haksızlığa karşı harekete geçmiyorlarsa ya da eyleme geçme yeteneğine sahip olmadıkları takdirde (bu durumda grev yapamadıkları zaman) temel haklarını kullanabilecekleri başka bir yere taşınmaları gerektiğini söylemektedir (Ahmad, 2011, s. 606).

İslam, adaletsizliği gidermenin bir aracı olduğu için grev hakkını verir fakat bu hakka belirli sınırlar getirir ve sınırları aşanları desteklemez (Bakara Sûresi, 2:190). İslam, toplumdaki bozulmayı sevmez (Mâide Sûresi, 5:64; Şuarâ Sûresi, 26:152). Örneğin; sendikalar, düzensizlik, hukuk ve düzen problemleri yaratırlarsa (fesad fil) bazı hukukçular sendikaların dağılmasını talep edebilir (Mâide Sûresi, 5:33). Müslüman hukukçular, İslam hukukunun öncelikli hedeflerinin “fayda sağlamayı” ve “zorlukları hafifletmek” olmasına rağmen ilkinin ikincisinden daha önemli olduğunu ve toplumun daha büyük menfaatinin bireysel veya bazı grup çıkarlarına göre öncelikli olduğu görüşündedir. Ayetler, sendikalara protesto hakkını verir ancak işçiler, işlerini doğru yapmazlarsa “Allah, zulme uğrayanın dile getirmesi dışında, çirkin sözün açıklanmasını sevmez.” (Nisâ Sûresi, 4:148; Ahmad, 2011, s. 606). Bu hükümden de anlaşılacağı üzere haksızlığa uğrayanın tepki gösterme hakkı, temel bir hak olarak görülmektedir.

İslam’ın tevhide bakış açısı, kutsal-profan ayrımını hatta dinî eylemler-dünyevi eylemler gibi bir ayrımı reddeder dolayısıyla ibadet ile çalışma arasında da bir ayrım söz konusu değildir (Nasr, 2001, s. 144). İslam hukukuna göre çalışma, iktisadi açıdan işveren ve işçinin sorumluluğuna ve adalete dayanan bir akitle sürdürülür (Nasr, 2001, s. 147). İslam ekonomisi, ücret ve fiyatların halk tarafından uzlaşmak suretiyle tespit edildiği bir düzendir.<sup>25</sup> Bu uzlaşma süreci nasıl gerçekleşecektir sorusuna cevap vermek gerekir. Aksi takdirde tespit, sonucun belirlenmesi için yeterli olmayacaktır. Sınava, pazarlık sistemini yalnızca ahlâki müeyyidelerle yürütmenin imkânsız olduğunu belirtirken “zaruretler memnu olanı mubah kılar” ilkesine dayandırarak “grev hakkının” da İslamî açıdan meşru olduğu görüşünü savunmaktadır (Sınava, 1990, s. 226). Ahmet Hamdi Akseki: “İslam, fitrata dayanan bir din olduğu cihetle ferdi ve içtimai tekâmüle hizmet eden her türlü sebeplere başvurmayı meşru olarak kabul etmiş ve iktisadi tekâmül için her fert üzerine çalışmayı da farz kılmıştır.” (Akseki, 1948, ss. 24-25). Bu açıklamalar da haksızlıklar karşısında grevin hak olarak görüldüğünü desteklemektedir.

Eskicioğlu: “... demokrasi, insan hakları, kadın erkek eşitliği ve serbest piyasa ekonomisi gibi kavramlar, Batı değerleri arasında yer almaktadır. Maalesef Batı dünyası, bunları üretirken ne dine ve ne de bilime dayandı belki kendi istek ve arzularına göre düşünüp birtakım kurallar ortaya koydu”<sup>26</sup> tespitinde bulunmaktadır. Batı değerleri olarak ifade edilen bu değerleri bir tarafa bırakırsak İslam ülkelerinin önemli bir kısmında yer alan sömürü, eşitsizlik, açlık, yoksulluk, gelir dağılımı bozukluğu,

25 Osman Eskicioğlu’nun Doç. Dr. Nilgün Tunçan Ongan’ın “İslam Ekonomisinde Bölüşüm” makalesine yazdığı cevap. <http://www.enfal.de/oe160.htm> adresinden 28.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

26 Osman Eskicioğlu’nun Doç. Dr. Nilgün Tunçan Ongan’ın “İslam Ekonomisinde Bölüşüm” makalesine yazdığı cevap. <http://www.enfal.de/oe160.htm> adresinden 28.09.2018 tarihinde edinilmiştir.



## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

hak ihlalleri, diktatörlük, askerî darbeler gibi uygulamaları hangi ilkelerle izah edebiliriz. Yine Eskicioğlu: “Fahredden Razi 1149-1210 tarihleri arasında yaşamış ve faiz ayetlerini iktisadi açıdan inceleyen ilk âlimdir. O günden bugüne İslam dünyasında İslam ekonomisinin teorisi hakkında çok yol kat edildiği kanaatinde değilim. İslam düzeninde sosyal tabakalaşma vardır fakat sosyal sınıflaşma yoktur” tespitinde bulunmaktadır ve İslam ekonomisinin teorisi hakkında 800 yılı aşkın süredir çok yol kat edilemediğinden bahsetmektedir ancak hayatın akışı devam ediyor. İslam düzeninde sınıflaşma yoktur tespitine karşın İslam ülkelerinde oluşmuş sınıflaşma ne olacak sorusuna cevabın olması gerekiyor. Bu sınıflaşmanın yarattığı sorunlar nasıl çözülecek sorusunun tartışılmasına ihtiyaç vardır. Devlet piyasaya müdahale etmeden, çalışanlar, haklarını savunacak güce erişmeden bu sorunlar nasıl çözülecek soruları cevap bekliyor.

Sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık gibi grev hakkının işveren üzerinde baskı oluşturması nedeniyle eleştirilmekte ve bu baskı ile yapılan sözleşmelerin iradi olmadığı gerekçesiyle İslamî olmayacağı dile getirilmektedir. Ancak çalışanların grev hakkına karşı işverenin kendi haklarını korumak için lokavt hakkı vardır. Bu nedenle işveren, kendi zararını azaltmak ve işverenler, işçiler üzerinde kurdukları baskıyı artırmak için lokavt kararı almaktadırlar. Hatta işverenler, grev kararı olmaksızın lokavt kararı alarak da çalışanlar üzerinde baskı kurma hakkına sahip olabilmektedir. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere endüstri ilişkileri güçler dengesi üzerine kurulmuş bir sistemdir, çalışma barışını tarafların özgür iradeleriyle oluşturmasına fırsat verir ve grevler de bu eşitliği ve iradi özgürlüğünü sağlayan en önemli haklardır.

### Sonuç

İslamî ilkelere dayalı işçi işveren ilişkileri ancak uygun ekonomik, hukuki, siyasi ve kültürel ortamda gerçekleşir. Beşerî sistemlerin ilahi sisteme uyana kadar gelişeceği düşüncesinden hareket ederek, sistemlere bakmak ve onlardan yararlanmak temel amaç olmalıdır. Çünkü beşerî ilişkileri işçi haklarından, işçi haklarını da temel insan haklarında ayrı düşünmek mümkün değildir. Bu esaslar, çalışma hayatına barışı getireceği gibi adil bir bölüşümünün ve gelişmenin de önünü açacaktır.

İslam ülkelerinde kapitalist ekonomik sistemin uygulandığı, piyasanın egemen kılındığı, rekabetin Say Kanunu'nun “Her arz kendi talebini yaratır”, Adam Smith'in 1776'da dile getirdiği “Laissez faire, laissez passer!” (Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler!) ilkesiyle şekillendirildiği bilinmektedir. Müdahaleyi reddeden liberal anlayışın İslamî ilkelere ne kadar uygun olduğunu tartışmak yerine bu ekonomik sistemin yarattığı yoksulluk ve sömürüyle mücadeleyi esas alan sendikal örgütlenmenin İslam ülkelerinde tartışılması bir çelişkidir. Yine kul hakkı kapsamında olan işçi haklarının ele alınması ve tartışılmasından çok İslam ülkelerinde yabancı sermayenin de desteğini alan ve güçlenen Müslüman iş adamlarının teşvik edilmesi ve desteklenmesinin en önemli iktisat politikası olarak tercih edilmesi hayret vericidir. Ayrıca finansal liberalleşmeye ve küresel finansal hareketlere bağlı olarak sermayenin dünyada sınır ve ölçü tanımayan gücü ve birikiminin İslam ülkelerinde de baskın hâle geldiğini görmemek mümkün değildir. Müslümanların sermayesinin değerlendirilmesine yönelik arayışların yabancı bankaların desteğiyle faizi meşrulaştırıcı fonlarla desteklenmesi bir başka ilginç alandır.

İslam Dini, bireysel ve kolektif haklar konusunda baskı yapan bir din olmamasına karşın Müslümanların yaşadıkları ülke ve coğrafyalarda var olan baskının, hükümetlerden, yöneticilerden, işverenlerden kaynaklandığını görmekteyiz. İslamî hükümleri anlamak için öncelikle Kur'an ve

sünnete bakmak gerekmektedir. Toplumun ihtiyaçları doğrultusunda İslam hukukunun yerleşik ilke ve uygulamalarıyla çelişmeyen düzenlemeler yapılması mümkündür çünkü İslam hukuku kapsayıcıdır. İslam hukukunun uygulanacağı ekonomik sistemin İslamî olması gerekir. İslamî olmayan bir ekonomik sistemin yarattığı sorunları çözmek üzere ortaya çıkmış örgütlenme ve mücadele yöntemlerini İslamî referanslarla reddetmek, sorunun kaynağını tartışmak yerine sonucunu tartışma yanlışlığını ortaya çıkarmaktadır.

İslam'ın hayatın tüm alanlarına nüfus eden bir din olduğunu bilerek veya bilmeyerek esas almayanlar, sebep ve sonuca odaklanmak yerine sonucun yarattığı tepkileri bertaraf etmeye çalışmaktadır hatta İslamî gerekçelerle. Kader, şükür ve nasip gibi İslamî esasların yoksulluğu, haksızlığı ve sömürüyü örtmek üzere kullanılıyor olması önemli sorun alanlarından biridir. Faiz; enflasyon farkı, komisyon, hizmet bedeli gibi adlarla meşrulaştırılarak ekonomik sistem korunurken sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı gayri İslamî olarak ilan edilebilmektedir.

İslam hukukuna göre sözleşme; belirsizlikleri ortadan kaldırır, riske karşı kural koyar ve eşitler arasında objektif kuralların oluşmasını sağlar. İşsizliğin yüksek olduğu ve kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu bir iş piyasasında, işçilerle işverenlerin bireysel iş sözleşmeleriyle haklarının korunması, emeğin sömürülmesidir çünkü şartlar eşit değildir. Ayrıca işverenlerin örgütlenmesi İslamî açıdan sorgulanmazken işçilerin örgütlenmesinin sorgulanması da düşünülmesi gereken bir diğer husustur.

Sendika karşıtı görüşleri destekleyen temel argümanlardan biri, piyasaya müdahalesinin kabul edilmediği ve işverenin yönetim hakkının sınırsız olduğu liberal görüştür. Ancak böyle bir anlayış İslamî olabilir mi? Çalışma hayatında işçilerin işverene karşı sorunlulukları ile işverenin çalışanlarına karşı sorumluluklarının sınırı nedir sorusu önem arz etmektedir. Eğer yönetim hakkı sınırlandırılabilir bir hak ise o zaman bu sınırı kim veya kimler koyar sorusu önem arz etmektedir. Çalışanların yöneticilere emanet edildiği ilkesini esas aldığımızda, emanete sahip çıkmayan hatta emanete ihanet edenlere yönelik dünyevi yaptırım ne olacak, yönetenleri denetleme yetkisi kimlere emanet edilecek soruları gündeme gelir. Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere işçilerin örgütlenme hakkı, kul hakkı (hukuku'l-ibad) olarak kabul edilen haklardan mıdır, sınırı nedir? Bölüşüm kavgasında kaybeden taraf olan işçiler, sorunlarını nasıl çözecek, verilmeyen haklarını nasıl alacak sorusuna cevap verme zorunluluğu artmaktadır. Hiç kuşkusuz yönetim hakkı sınırsız değildir ve haksızlıklar karşısında mağdurun hakkını araması kadar meşru bir talep olamaz.

Yönetimde liyakat önemli bir İslamî esas olmasına karşın buna uymamanın yaptırımının konuşulmaması önemli bir eksikliklerdir. Müşavere etmeyen yöneticiye karşı yaptırımı tartışmak gerekiyor. İslam'ın adalet anlayışının çalışma hayatında yer edinmesi için yapılması gerekenleri gözden geçirmek, işletme sahibi ve yöneticilerinin karar ve davranışlarının yarattığı sonuçları denetleyecek müesseseler oluşturmak İslamî bir görevdir. Bu denetim görevini iş yeri ve işletmelerde yerine getirecek bir organın olması, yirminci birinci yüzyılın çalışma hayatında bu organın ne olacağı hususunun açık bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir.

Kur'an'ın emir ve yasaklarını çalışma hayatında yaşanır kılmak için doğru yöntemleri belirlemek ve uygulamak gerekiyor. İslam ülkelerinin meclislerinden ve hükümetlerinden beklenen İslam hukukunun yerleşik ilkeleriyle çelişmemek kaydıyla düzenleme yapmaktır. Ayrıca uygulamaların da yasal ve anayasal düzenlemelerle uygun olması önemlidir çünkü aksi uygulamaların yaygın olduğu bilinmektedir.

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

Eşit güçlere sahip olmayan taraflara özellikle sermayenin ve üretimin küreselleştiği, emeğin yerel kaldığı bu çağda zayıf tarafa örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı vermeden “uzlaşın” demek, teslim olun ve mevcut şartları kabul edin demekten başka bir anlama gelmeyecektir. Böyle bir uzlaşma da teslimiyet olacaktır ve İslam hukukunun iyilik ve hayırda yarışın ilkesine ters düşecektir. Rekabet, eşit şartlarda yapılırsa geliştirici olur aksi takdirde güçlü olan güçsüzü sömürür. Böyle bir düzende devlete düşen görev, iktisadi ve sosyal dengeyi sağlayacak düzenlemeleri yapmaktır. İşçi-işveren taraflarının eşit şartlarda uzlaşmasını sağlamak, devletlerin temel görevi olmak zorundadır. Bu zorunluluk sadece yasal düzenleme yapmakla gerçekleştirilemez, taraflara kendi haklarını savunabilecekleri imkânları sunmak da gereklidir.

İslamî ülkelerde sendikal haklar genellikle ekonomik fonksiyonlarıyla değerlendiriliyor. Oysa sendikaların sosyal ve siyasal fonksiyonları da mevcut. Bu bütünlük içinde sendikal haklar değerlendirilmediği için eksik ve yanlış yorumlar yapılabilmektedir. Çalışma hayatında İslam'ın önemli ilkelerinden olan eşitlik ve adaletin kapitalist ekonomik sistem ve üretim sistemlerinde gerçekleştirilmesinin yolu; örgütlenme, toplu pazarlık, grev ve lokavt haklarının tanınmasından geçmektedir. Aksi takdirde güçlüünün kurallarını ve şartlarını kabul etmek zorunda kalan, sömürüye boyun eğen, kul hakkının yenildiği bir düzen doğar ki yaşanan da budur ve bu düzene ne İslamî ne de insani bir düzen demek mümkün değildir.

İslam ülkeleri yeterince sanayileşmemiş ve işçi sınıfı oluşumunu ya geç yaşamış veya henüz yaşamakta olan ülkelerdir. Bu ülkelerin büyük çoğunluğu ILO'ya üye olmuş, ILO'nun sendikal haklara yönelik sözleşmelerinin bir kısmını onaylamış ancak uygulanmasında aynı olumlu tabloya rastlanmamıştır. Bu ülkelerin yasalarında yer alan düzenlemelerin önemli bir kısmı hakları sınırlandıran, kullanımını zorlaştıran hükümlerden oluşmaktadır. Bu hakların uygulanmasında yaşanan sorunlar esas alınca endüstri ilişkileri sisteminin İslam ülkelerinde etkin uygulanmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. ITUC'un 142 ülkeyi kapsayan 2018 Küresel Hak İndeksi araştırmasına göre en kötü işçi hakları olan on ülkenin altısının İslam ülkesi olması bu tespit ve eleştirileri doğrulamaktadır. Sendikal haklar; ekonomiyi bozan, gelişmeyi engelleyen, çatışma yaratan haklar olarak değerlendirilmekte özellikle demokratik olmayan yönetim tarzları nedeniyle sisteme tehdit olarak görülmektedir.

Sonuç itibarıyla adaletle hükmetmek zorunda olanlar, iş yeri ve işletmelerinde yaşanan uyumsuzlukları daha çok vicdani sınırlar içinde çözmekte, var ise ulusal yasalara uyma kaygısıyla davranmaktadır. Bu kaygının yetersizliği zaman zaman göz ardı edilmesi, çalışma hayatında yaşanan sorunları büyütmektedir. İslam, hayatı her yönüyle kapsayıcı ve bütüncül bir bakış açısına sahip olmasına rağmen Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesinden itibaren bütün dünyayı etkisi altına alan ve kendi kapitalist anlayışını her yere hâkim kılan bir düzende, İslam'ı bir hayat düzeni olarak gören ve buna inanan insanlar yaşamak zorunda kaldıysa/kalıyorsa mümkün olan oranda İslam'a aykırı taraflarını gidermeye çalışmaları ve bu düzeni ıslah etmeleri gerekmez mi? Bir diğer ifadeyle İslam'ın bu düzenin doğuş şartları ve ortaya koyduğu düzen ve uygulamaların bütününe yönelik itirazını ve kendi düzeninin parçalanmaz niteliği üzerindeki ısrarını saklı tutmak kaydıyla kapitalizmin bir ürünü olan bu çalışma düzeninde işçilerin haklarının istismar edilmesini nasıl önleyebileceği ve ne gibi çareler bulunabileceği araştırılabilir. İşte bu, Müslümanlar için kısmi ve geçici bir çözümdür.

## İKAM Araştırma Raporları

İşçi-işveren taraflarının eşit şartlarda uzlaşmasını sağlamak, devletlerin temel görevi olmak zorundadır. Bu zorunluluk sadece yasal düzenleme yapmakla gerçekleştirilemez, taraflara kendi haklarını savunabilecekleri imkânları da vermek gerekiyor. Kendi kendine yardım örgütü olan sendikalar, sadece işçilere tanınmış örgütlenme hakkı değildir, bu hakka karşı işverenler ve devletler de örgütlenebilmektedir. Sendikal örgütlenmenin düzeyi, eşitlik sağlamak için kullanılmakta, farklı düzeylerde örgütlenmek mümkün olmaktadır.

Sendikaların birlik, federasyon ve konfederasyon, uluslararası örgütlenme gibi farklı düzeylerde örgütlenme ihtiyacı, eşit güç dengesini sağlamak için kullanılmaktadır. Yine toplu pazarlık düzeyindeki değişikliklerde aynı amacı gerçekleştirmektedir. İş yerinden iş koluna, ulusal düzeyden uluslararası düzeye kadar farklı toplu pazarlık uygulamaları da eşit güç dengesine ulaşmak arzusuyla yapılmaktadır. Uzlaşma süreçleriyle toplu uyuşmazlıkların giderilemediği durumlarda işçilere grev, işverenlere de lokavt hakkı tanınmıştır. Çatışmacı mücadele yöntemi olan grev ve lokavt, eşit güç dengesini kullanma amacına uygun olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle sendikal haklar, kapitalizmin yarattığı emek sömürsünü engellemeyi sağlayan haklardır.

İslam ülkelerinde özellikle sanayileşmenin gecikmesi, geri kalmışlık zincirinin kırılmaması, kaynaklarının sömürülmesi, halka dayalı olmayan baskıcı yönetimlerin işbaşına getirilmesi gibi nedenlerle sendikal haklar etkili olamamıştır.

## İslam Ülkelerinde Sendikal Haklar ve Yaşanan Sorunlar

### Kaynakça

- Abdalla, N. (2017). *The trade union movement in Egypt in light of the 2011 uprising: Cooptation*. Beirut: Containment and Limits of Resistance, Aubpolicy Institute.
- Abdelrahman, M. (2017). Policing neoliberalism in Egypt: The continuing rise of the 'securocratic' state. *Third World Quarterly*, 38(1), 185-202.
- Ahmad, I. (2011). Religion and labor: Perspective in Islam. *Journal of Labor and Society*, 14(4), 589-620.
- Akseki, A. H. (1948). *Ebedi risalet*. Ankara: Ela Kitap.
- Aminuddin, M. (2009). Employment relations in Malaysia: Past, present and future. *New Zealand Journal of Asian Studies*, 11(1), 304-317.
- Azizova, E. (2017). *Hız Peygamber döneminde çalışma hayatı ve meslekler*. İstanbul: İSAM Yayınları.
- Belal, A. R. A. (2005). *Islamists and trade unions*. Discussion Paper. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sudan/03526.pdf> adresinden 29.09.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Bergen, L. (2012). Emek din ilişkisi ve kültür: Sınıftan cemaate. *Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 117-133.
- Caspi, A. ve Kastiel, R. (2006). Industrial relations in the Middle East. M. J. Morley, P. Gunnigle ve D. G. Collings (Ed.). *Global industrial relations* içinde (ss. 106-123). London and New York.
- Cattelan, V. (2015). Piyasa iktisat teorisinde adalet, kimlik ve çoğulculuk. Y. E. Sezgin ve F. Bulut (Hızl.). İslam iktisadı ve piyasa içinde (ss. 11-38). İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Chapra, M. U. (2018). İslam iktisadında ahlak ve adalet. M. Saraç (Çev.). İstanbul: İSİFAM Yayınları.
- Clement, D. ve Bromberg, M. (2004). Trade union rights centre, Jakarta, Indonesia. *International Union Rights*, 11(2), 18-19.
- ÇSGB. (2018a). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ. <https://www.csgeb.gov.tr/media/9911/28072018-resmigazete.pdf> adresinden 30.09.2018 tarihinde edinilmiştir.
- ÇSGB. (2018b). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları İle Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf> adresinden 30.09.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Erdem, E. (2015). Müslüman bireyin iktisadi davranış hususiyetleri ve İslam piyasa geleneği. Y. E. Sezgin ve F. Bulut (Hızl.). İslam iktisadı ve piyasa içinde (ss. 11-38). İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Eskicioğlu, O. (1979). İslam ekonomisinde gelir dağılımı. İzmir: Atatürk Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi.
- Femise. (2015). *Structural transformation and industrial policy: A comparative analysis of Egypt, Morocco, Tunisia and Turkey and case studies*. [http://www.eib.org/attachments/country/femip\\_study\\_structural\\_transformation\\_and\\_industrial\\_policy\\_en.pdf](http://www.eib.org/attachments/country/femip_study_structural_transformation_and_industrial_policy_en.pdf) adresinden 26.09.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Fromm, E. (2004). *Marx'ın insan anlayışı*. K. H. Ökten (Çev.). İstanbul: Arınan Yayınevi.
- Ghayur, S. (2009). Evolution of the Industrial Relations System in Pakistan. Cornell University, Digital Commons@ILR. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1079&context=intl> adresinden 07.03.2019 tarihinde edinilmiştir.
- Gül, A. R. (2010). İslam iktisat düşüncesinin Kur'an'daki temelleri. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 51(2), 27-78.
- Harper, E., Bevilacqua, C. ve Tatulashvili, N. (2014). *Analysis of labour rights and employment: Iran's international human rights obligations*. Human Rights in Iran Unit, University of Essex
- Islam, F. ve Asaduzzaman, M. (2015). Legal framework for trade unionism in Bangladesh. *Journal of Humanities And Social Science*, 20(11), 13-19.
- ITUC. (2018). *Global right index, the world's worst countries for workers*. <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2.pdf> adresinden 29.09.2018 tarihinde edinilmiştir.
- ITUC. (2017). *The 2017 ITUC global rights index, the world's worst countries for workers*. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_ra\\_2017\\_eng-1.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2017_eng-1.pdf) adresinden 10.12.2018 tarihinde edinilmiştir.
- LDDHI-League for the Defence of Human Rights in Iran. (2013). *Right to work, labour rights & trade unions in Iran. Alternative report on the implementation of the International Covenant on Economic, Social And Cultural Rights In The Islamic Republic of Iran*. 50th Session of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights 29 April-17 May 2013. Geneva



## İKAM Araştırma Raporları

- Nasr, S. H. (2001). İslami çalışma ahlakı. <https://isahlakidergisi.com/wp-content/uploads/2014/06/sayi03-nasr.pdf> adresinden 27.09.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Ongan, N. T. (2008). İslam ekonomisinde bölüşüm. *Çalışma ve Toplum*, 4, 213-238.
- Öztürk, M. (2012). Grevin İslam hukukuna göre değerlendirilmesi. *E-Journal Of New World Sciences Academy Nwsa-Humanities*, 8(1), 131-137.
- Parasuraman, B. ve Schwimbersky, S. (2005). Present scenario of Malaysian industrial relations: Accommodating orcon ictual. *International society for labour and social security law: 8th Asian regional congress proceedings* içinde (ss. 295-312).
- Petrol-İş, Mısır'da Sendikal Hareket, Petrol-İş dış İlişkiler Servisi [http://arsiv.petrol-is.org.tr/dis\\_iliskiler/2011/foto/disiliskiler\\_dosya01.pdf](http://arsiv.petrol-is.org.tr/dis_iliskiler/2011/foto/disiliskiler_dosya01.pdf) (Erişim Tarihi:25.09.2018)
- PSI. (2016). *Trade union rights in the Asia-Pacific region report, Prepared for Public Services International (PSI)*. [http://www.worldpsi.org/sites/default/files/en\\_psi\\_turs\\_ap\\_updated.pdf](http://www.worldpsi.org/sites/default/files/en_psi_turs_ap_updated.pdf) adresinden 20.08.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Rachmawati, R. (2009). *Trade unions behaviour towards multinationals in Indonesia, A thesis submitted to the University Of Birmingham For the degree of doctor of philosophy*. <http://etheses.bham.ac.uk/750/1/Rachmawati10PhD.pdf> adresinden 19.09.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Ramasamy, N. (2008). *The future of the trade union movement in Malaysia*. [https://www.researchgate.net/publication/237648200\\_THE\\_FUTURE\\_OF\\_THE\\_TRADE\\_UNION\\_MOVEMENT\\_IN\\_MALAYSIA](https://www.researchgate.net/publication/237648200_THE_FUTURE_OF_THE_TRADE_UNION_MOVEMENT_IN_MALAYSIA) adresinden 11.09.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Sadr, M. B. (1980). *İslam ekonomi doktrini*. İstanbul: Hicret Yayınları.
- Sınay, T. (1990). *Sendikaların kurulması, faaliyetleri ve toplu iş sözleşmesi yapma imkanları; işçi- işveren münasebetleri*. İstanbul: İlmî Neşriyat.
- Syed, J. (2008). An Islamic perspective of industrial relations: The case of Pakistan. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 5(4), 417-440.
- Tabakoğlu, A. (2011). İslam ekonomisi. <http://www.emekveadalet.org/soylesiler/ahmet-tabakoglu-roportaji-islam-ekonomisi-dunya-bulteni/> adresinden 06.12.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Tabakoğlu, A. (2010a). Bir ilim olarak İslam iktisadı. *İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi*, 6, 11-34
- Tabakoğlu, A. (2010b). İslam iktisadı ve modern kapitalizm, sosyal piyasa ekonomisi ve İslam'daki algılanışı. Ankara: Konrad-Adenauer-Stiftung Yayını.
- Tjandra, S. (2016). *Trade unions and the law in Indonesia*. Universiteit Leiden. <https://openaccess.leidenuniv.nl/handle/1887/37576> adresinden 19.09.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Tuna, O. (1950). İşçi sendikalarının mahiyeti ve vazifeleri. <http://asosindex.com/cache/articles/isci-sendikalarinin-mahiyet-ve-vazifeleri-f279758.pdf> adresinden 29.11.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Webb, S. ve Beatrice, W. (1902). *The history of trade unionism* (5. Baskı). London
- Yorgun, S. (2011). Grevsiz toplu pazarlık hakkı ve aidat bağımlılığı kıskacında memur sendikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60(1), 161-184.
- Yorgun, S. (2007a). Sendikal hareket ve uluslararasılaşma. Çalışma ilişkileri Kongresi, 25-27 Mayıs 2007 içinde (ss. 218-256). Ankara: Türk-İş.
- Yorgun, S. (2007b). Türkiye'de sendikal örgütlenmenin güncel sorunları ve alternatif öneriler. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(2), 49-78
- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme sürecinde Türk sendikacılığında yeni yönelişler ve alternatif öneriler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 137-161
- Zaim, S. (2005). *Türkiye'nin yirminci yüzyılı, işçi-işveren kuruluşlarının sosyo-ekonomik önemi*. İşaret Yayınları.
- Karaman, H. (2018). İslam ve sendika. <http://www.hayrettinkaraman.net/kitap/helalharam/0222.htm> adresinden 29.09.2018 tarihinde edinilmiştir.

## Daha Önce Yayımlanan Raporlar

### Araştırma Raporları

**Türkiye’de İslam İktisadı ve Finansı Lisansüstü Programları Müfredatı**



### Ülke Raporları

**Körfez Ülkelerinde İslam İktisadı ve Finansının Güncel Durumu**



**Dünyada İslam İktisadı ve Finansı Lisansüstü Müfredatları**



**Sudan’da İslam İktisadı ve Finansının Güncel Durumu**



**Çağdaş İslam İktisadı Çalışmalarının Teorik Gelişimi ve Eksiklikleri**



**Endonezya’da İslam İktisadının Günümüzdeki Durumu**



# ikam

İSLAM İKTİSADI ARAŞTIRMA MERKEZİ

📍 Halk cad. Türbe Kapısı sok. No:13 Üsküdar İstanbul

🌐 [ikam.org.tr](http://ikam.org.tr) @ [bilgi@ikam.org.tr](mailto:bilgi@ikam.org.tr) [f ikamorgtr](https://www.facebook.com/ikamorgtr) [t ikamorgtr](https://twitter.com/ikamorgtr)