

# İSLÂM HUKUKUNDA VE ÖZELLİKLE LİBYA'DA İŞÇİ-İŞVEREN MÜNASEBETLERİ (\*)

*Prof. Dr. Servet ARMAĞAN*

## GİRİŞ

Günümüzde işçi-işveren münasebetleri üzerinde ençok konuşulan ve düzenlenen bir durum olduğunda şüphe yoktur. Makinenin icadı, kitle halinde çalışan işçilerin işveren ile olan münasebetlerini bâriz bir duruma getirmiştir. Bu sebeple, zamanla işçinin ve işverenin hak ve mükellefiyetleri (borçları) hassasiyetle tanzim edilmek durumuna gelmiştir.

Zamanımızda grev hakkının tanınması ve kullanılması neticesi, işçi-işveren münasebetlerinin şu veya bu istikametteki durumundan, iş hayatı ve hatta siyasî faaliyetler, geniş nisbette müteessir olmaktadır. Başvurulan grevler ve toplu iş sözleşmeleri, bilhassa batı demokrasilerinde siyasî iktidarları birinci derecede meşgul eden ehemmiyetli bir mevzudur.

Diğer taraftan, 1969 yılında Fas'ın Rabat şehrinde toplanan İslâm Devlet başkanları ve dışişleri bakanları toplantısından sonra İslâm dünyasının meseleleri gittikçe artan bir tempo ile konuşulmaya başlamıştır. O günden bugüne kadar, yapılan dışişleri ve diğer yüksek seviyedeki toplantılarda, İslâm dininin esasları açısından zamanımızın problemleri ve müslümanların meseleleri ele alınmaya başlanmıştır.

---

(\*) 26 Mart 1980 Perşembe günü, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü'nde verdiğim konferansın, tenkitler ve cevapları nazara alınarak, yeniden yazılmış metnidir.

Biz de bu mütevazi çalışma ile, sîlâm Hukukunda işçi-işveren münasebetlerinin esasları hakkında bazı noktaları arzetmeğe çalışacağız. Aşağıdaki noktalar, İslâm Hukukunun ana kaynaklarından, yani Kur'an ve Sünnetten aldığımız esaslardan meydana getirilmiştir. Modern Kollektif İş Hukuku müesseselerinin İslâm Hukukunun prensipleri zaviyesinde izahını yapan geniş monoğrafilere rastlanmamaktadır. Buradaki bilgiler, İslâm Hukukunun iki ana kaynağından istifadelerimiz ve bazı müelliflerin görüşlerini, sistematik bir şekilde tarafımızdan sunulmasından ibarettir.

İleride bu konuda daha geniş çalışmalar yapılmasını temenni ederek, şimdi esas mevzua geçiyoruz.

Kanaatimce, İslâm Hukukunda işçi-işveren münasebetlerinin genel esaslarını belirtmeden önce, bazı "ön mülahaazlar"ı zikretmek icab eder.

## I. ÖN MÜLÂHAZALAR

Aşağıdaki belirteceğimiz düşünceler, İslâm Hukukunda işçi-işveren münasebetlerinde daima nazara alınması icab eden prensiplerdir. Çünkü, bu esaslar İslâm dininin birer özelliğidir.

### 1. İslâm Dini çalışmaya teşvik etmiştir :

Âyet ve hadisler, çalışmayı teşvik etmiştir. Aşağıdaki âyet helâl işlerde çalışan ve helâl kazanan kimsenin değerini belirtmekte ve çalışmaya teşvik etmektedir:

"İnsan için elinin emeğinden daha hayırlısı yoktur"<sup>1</sup>.

Hz. Peygamber (ASM) de, insanları çalışmaya teşvik etmiştir. Dilenciliğin kıyamet gününde, insanın yüzünde bir leke olarak kalacağını belirten Peygamber (ASM), bu sözleri ile, insanların, başkasından dilenmeden çalışmasını istemiştir<sup>2</sup>.

1) Bkz. Necm Sûresi, âyet, 39. u hususta diğer bazı âyetler daha zikredilebilir. Ezcümle bkz. Mülk Sûresi, âyet, 15; Cuma Sûresi, âyet, 10.

2) Ebu Dâvud, Zekât, 26; İbn-i Mâce, Ticarât, 25. Tirmizî'nin ri-

Diğer taraftan, İslâm Hukukçuları da, çalışma hayatını tanzim etmenin, Devletin başta gelen vazifelerinden biri olduğunu belirtmişlerdir<sup>3</sup>.

**2. İslâm Dini, âhireti ve dünyayı birlikte kucaklayan ve tanzim eden bir dindir :**

İslâmiyet, hristiyanlık ve yahudilik'den farklı olarak âhiret yanında dünyayı da tanzim eden, insanların dünyada dahi mes'ut yaşamalarını isteyen ve bu gaye ile hükümler koymuş bir dindir.

İslâm dininin felsefesi ile alakalı bu husus üzerinde fazla durmadan<sup>4</sup>, sadece şu kadarını söyleyelim ki, İslâm Dini "din ve dünyadır"<sup>5</sup>.

**3. İslâm Dini iş hayatında uzlaştırıcıdır :**

İslâm dini iş hayatında, karşılıklı "güçler" çıkartıp, onların kıyasıya çarpışmalarını esaslarını tanzim etmek yerine, taraflar arasında "muvazene" ve onları "telif" etmeğe gayret eder. Bugün batı

---

vayet ettiği bu hâdisten başka diğer bazı hâdisler daha vardır. Ezcümle bkz. "Hiç kimse el emeğiyle kazandığından daha hayırlı bir lokma yememiştir" (Buharî, Buyu' 15); "Sizden biriniz dilencilikle mübtelâ olursa, yüzünde küçücük bir et parçası olduğu halde Allah'a kavuşur" (Buharî, Müslim, Nesâî).

3) Bkz. ŞAKFE, Muhammed Fahr, "El Amel ve Hukuku'l Ummal fi'l İslâm", Beyrut, 1967, sh. 68; FENCERÎ, Muhammed Şevkî, Hukuku'l Ummal ve Vâcibâtuhum fi'l-İslâm", Rabîtatül'l Âlemi'l İslâmî Dergisi - Özel sayı, Muharrem, 1400, Aralık, 1979, sh. 132-134.

4) Bu hususta bkz. Mustafa RAFİİ, İslâm'da Sosyal Düzen (Çev.: Ahsen BATUR), Fikir Y., İstanbul, 1975, sh. 57 vd.; Muhammed HAMİDULLAH, İslâma Giriş (Çev.: Kemal KUŞÇU), Genişletilmiş 2. baskı, İstanbul, 1965, sh. 41 vd.; Mustafa SİBAÎ, İslâm'da Din ve Devlet (Çev.: İhsan TOKSARI, İstanbul, 1966, Yağmur Y., sh. 31 vd., bilhassa 63 vd.

5) Çeşitli âyetlerden bu mâna çıkarılabilir. Örnek olarak şu âyet zikredilebilir: "Dünya hayatında da, âhiretde de onlar için müjde (ler) vardır. Allahın sözlerinde aslâ değişme (imkânı) yoktur. Bu, en büyük seâdetin ta kendisidir" (YUNUS, 64). Ayrıca bkz. FENCERÎ, sh. 132.

dünyasında maalesef, güçlerin çarpışmasının esasları tanzim edilmekle meşgul olunmaktadır<sup>6</sup>.

#### 4. İslâm Hukukunda iş akdi kira akdinin bir çeşididir :

İslâm Hukukunda iş akdi kira akdinin bir çeşidi olarak kabul edilmiştir. Mecelle'nin 403. md. sine göre:

“Ecîr (işçi), nefsinin kiraya veren kimsedir”.

Belirtelim ki, işçinin nefsinin kiraya veren bir kimse olarak kabulü, bir diğer deyişle, iş akdinin, ayrı ve müstakil bir akit olarak değil de, kira akdinin bir çeşidi olarak kabul edilmesi, İslâm Hukukunda işçinin durumunu rencide ve haklarını kısıtlayan bir netice husule getirmez: Önemli olan işçiye hangi hakların tanınmış olduğu ve ne gibi mükellefiyetlere tâbi kılındığıdır. Bu hak ve mükellefiyetleri biraz aşağıda göreceğiz.

Yine belirtelim ki, Roma Hukuku da iş akdini, müşterek bir mefhum içinde birleşen üç akitten bir olarak kabul edilmektedir. *Locatio conductio* kavramı içinde kabul edilen üç akit şunlardır: *Locatio conductio rei* = kira akdi; *Locatio conductio operarum* = hizmet veya iş akdi; *Locatio conductio operis* = istisna akdi.

İş akdinin İslâm Hukukundaki bu özelliği sebebiyle Mecelle'de kira ile ilgili hükümler, uygun oldukları derecede, iş akdine de tatbik edilmek üzere tanzim edilmişlerdir. Şu hüküm bir misal olarak verilebilir:

“Ücret, kira yani bedel-i menfaat ve icar kiraya vermek ve isticar, kira ile tutmak demektir” (Md. 404).

## II. İŞÇİNİN HAKLARI

Bu ön mülahazalardan sonra şimdi de, işçi-işveren münasebetlerinin İslâm Dininin esas kaynaklarındaki düzenlenişine gelebiliriz.

Kanaatimizce, İslâm Hukukunda işçi-işveren münasebetlerini, tarafların hak ve borçlarını belirterek izah edebiliriz. Her hak bir mü-

6) Bkz. İbid., 134; ŞAKFE, 138.

kellefiyet mukabilindedir. Aynı zamanda bir tarafın mükellefiyeti, diğer tarafın talep edebileceği bir haktır. Bu esaslar dahilinde, evvelâ işçinin haklarını belirteceğiz, sonra da, borçlarına temas edeceğiz.

İslâm Hukukunda işçinin işverene karşı ileri sürebileceği haklarını şöylece sıralayabiliriz:

### 1. Ücret ve ekleri :

İşçinin ücret hakkına sahip olduğu kabul edilmekle kalmamakta, ücretin en kısa zamanda ödenmesi de emredilmektedir:

Hiz. Peygamber (ASM) bir hadislerinde şöyle buyuruyorlar:

“Ben kıyamet gününde üç kişinin hasmıyım: Bana söz verip sonra sözünden dönen kimse; hür bir şahsı satıp, parasını yiyen; ve bir işçiyi kiralayan, onu çalıştıran ve fakat ona ücretini ödemeyen kimse”<sup>7</sup>.

Bu hususta diğer bazı hadisler de bulunmaktadır<sup>8</sup>.

Ücretin ekleri konusunda, eğer mukaveleye hüküm konulmuşsa, bunlara göre, konulmamışsa örf ve adetlere göre ücretin bazı eklerinin olacağını islâm hukukçuları belirtmektedirler. Mecelle'nin 20. md. sine göre,

“Örf ile mâruf olan şey şart kılınmış gibidir.”

Ücretin ekleri olarak, yemek, lojman, elbise, ilâç vb. şeyler belirtilebilir<sup>9</sup>.

### 2. İhtiyarlık ve işsizlik tazminatı :

İslâm Hukukçuları tarafından, ihtiyarlık veya işsizlik halinde işçiye ödenmek üzere, ücretinden bir kısmının kesilmesine ve devletin

7) BUHARÎ, 1/50; Buluğu'l-Meram, 160.

8) Meselâ : “İşçiye ücretini, teri kurumadan veriniz” (İbn-i Mâce Ruhûn, 4; Buluğu'l-Meram, 161; Câmiu's-Sağir, 1/45.

9) Bkz. ŞAKFE, 94. Aile geçindiren işçilere Halife Hz. Ömer (RA) devrinde, Hiz. Peygamberin (ASM.) tavsiyesine dayanarak yardım yapıldığı da zikredilebilir.

bu konu ile ilgili olarak sosyal güvenlik tedbirlerini almasına dair fikirler ileri sürmektedirler<sup>10</sup>.

### 3. İşyerinin sağlık şartlarına uygunluğunu talep hakkı :

İşçi, işyerinin, kendisini bedenen ve ruhen yıpratmayacak şekilde olmasını talep edebilir. Hatta bazı hukukçular, iş yerinin “ferahlatıcı manzaralara sahip olması” gerektiğini de ilâve etmektedirler<sup>11</sup>.

### 4. Ücretli izin ve dinlenme hakkı :

İslâm Hukukunda işçinin ücretli izin ve dinlenme hakkı kabul edilmiştir<sup>12</sup>.

### 5. İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle tazminat hakkı :

İslâm Hukukunun bazı genel prensiplerinden, işçiyi, çalışırken veya çalışma sebebiyle maruz kaldığı tehlikelerden korumak için, sosyal güvenlik tedbirlerinin kurulması gerektiği çıkartılmaktadır:

Mecelle'nin iki hükmü bu hususta dayanak olarak kabul edilmektedir:

“Zarar ve mukabele bizzarar yoktur” (md. 19).

“Zarar izale olunur” (md. 20).

İşçinin Sakatlığını netice veren tehlikelere karşı korunması, devletin ve işverenin bir mükellefiyetidir<sup>13</sup>.

## III. İŞÇİNİN BORÇLARI

İslâm Hukukunda, işçinin yukarıda sayılan haklarına karşılık bazı mükellefiyetleri (borçları) da bulunmaktadır. Yoksa sadece “hak” iddia etmek ve istemek, işveren karşısında borçların ve mükellefiyetlerin tâli derecede nazara alınmasını ileri sürmek, âdil bir davranış değildir; zulümdür, zulüm ise yasaklanmıştır.

İşçinin borçlarını kısaca şu noktalarda toplayabiliriz:

10) Bkz. ŞAKFE, 97.

11) İbid., 102-103.

12) ŞAKFE, 100-101.

13) İbid., 105.

### 1. İşe bizzat devam etmek :

Mecelle'nin düzenlemesine göre (md. 422), özel bir işçi (Ecîr-i hâs) ise, işi bizzat ifa etmelidir. Yok eğer maarngoş, demirci gibi genel bir işçi (Ecîr-i müşterek) ise, yerine bir başkasını gönderebilir, işi onun eliyle yapabilir. Eğer müşterek işçinin de işi bizzat yapması isteniyorsa, mukaveleye hüküm koyulmalıdır<sup>14</sup>.

### 2. Belirli müddet içinde fiilen çalışmak :

İşçi, anlaşma gereğince belirtilen müddet çalışmak mecburiyetindedir. İşçi zamanı kısaltmak gayesiyle, ağır çalışır, ya da zamanı çalarsa, şu âyete aykırı hareket etmiş olur:

“Allah hainlikte ileri gitmiş günahkârları sevmez”<sup>15</sup>.

İslâm Hukukçuları, işçinin iş müddeti esnasında Kur'an okumasına dahi müsaade etmemekte, aksi halde okuduğu müddet kadar, işverenin, kaybolan iş müddeti kıymetini isteyebileceğini de kabul etmektedirler<sup>16</sup>.

Bu prensibe dayanarak İslâm Hukukçuları, işçinin ücretinin artırılmasını kabul ettirmek için “grev”e başvuramayacağını, çünkü işçinin o müddet içinde, işveren için çalışması gerektiğini belirtmektedirler<sup>17</sup>.

### 3. İdaresi altına verilen malları korumak :

İşçi idaresi altına verilen malları korumakla mükelleftir. Bu mükellefiyetin esası âyet ve hadiste bulunmaktadır:

“O ikiden biri: Babacığım, dedi, onu ücretle tut. Çünkü ücretle kullandıklarını en hayırlısı şüphesiz ki o kuvvetli, emin (adamdır)”<sup>18</sup>.

Hiz. Peygamber (ASM) de bir hadislerinde şöyle buyurmuşlardır:

14) Bkz. Er - RAMLÎ, Metalibu Uli'n - Nüha, c. 3, sh. 626.

15) Nisâ Sûresi, âyet, 107.

16) Bkz. Er - RAMLÎ, c. 3, sh. 59.

17) Bkz. ŞAFKE, 51.

18) Kasas Sûresi, âyet, 26.

“Hepiniz çobansınız ve hepiniz emriniz altındakilerden mes’ulsünüz... Hizmetçi, efendisinin malı üzerinde çobandır ve emri altındakilerden mes’uldür”<sup>19</sup>.

İşçinin bu borcu sebebiyle, İslâm Hukukunda işçinin greve gidemeyeceği belirtilmektedir. Çünkü aksi halde, grev sebebiyle işler duracak, yani grevi sebebiyle, işçinin işverene zarar vermesi söz konusu olmaktadır. Bu durumda işçi, emri altına verilen malları korumamış, onlara zarar vermiş olmaktadır<sup>20</sup>.

#### 4. İşi en iyi şekilde yapmak :

İşçinin bu borcunun esası âyet ve hadiste yer almaktadır. Misal olarak şu âyet verilebilir:

“Yaptıklarınızdan mes’ulsünüz”<sup>21</sup>.

Hiz. Peygamber de bir hadislerinde şöyle buyurmaktadırlar:

“Allah çalıştığı zaman, işini güzel yapan işçiyi sever”. Bir başka rivayette ise şöyledir:

“İçinizden biriniz, çalıştığında, işi en iyi şekilde yaparsa, Allah onu sever”<sup>22</sup>.

#### 5. Telefi tazmin etmek :

Burada kusur prensibi söz konusudur. Mezhep imamları arasında görüş farkları olmakla birlikte, Mecelle, ikili bir ayırım yapmaktadır:

Özel işçi (ecîr-i hâs), ancak kusuru ile verdiği zararlardan mes’uldür. Buna karşılık, genel işçi (ecîr-i müşterek), kusuru olmasa da, kendi “fiil ve sun’undan” ortaya çıkan zararı tazminle mükelleftir (Mecelle, md. 610).

19) BUHARÎ, İstikrâz, 20.

20) Bkz. ŞAKFE, 59.

21) Nahl Sûresi, âyet 93.

22) BEYHAKÎ rivayet ediyor (Feuthu’l-Kadir Şerhu Câmii’s-Sagir, II, 286, nr. 1861).



## II. Kısım

### TÜRK İŞÇİLERİ AÇISINDAN LIBYA'DA İŞÇİ - İŞVEREN MÜNASEBETLERİ

#### GİRİŞ

1975 yılındanberi Türkiye ile Libya arasında Türk işgücünün sevki konusundaki münasebetler büyük gelişmeler göstermiştir. Bu gelişmeler türk işçilerinin Libyadaki durumları ve anavatanlarına dönmeleri ile ilgili olarak, türk idarecilerini ve hatta işçilerini yakından düşündürmektedir.

Bu konu, üzerinde hassasiyetle durulması icab etmekle birlikte, işçiler ve türk ekonomisi açısından etraflı ilmî tetkikler ve değerlendirmeler yapılmamıştır.

Biz bu kısa inceleme çerçevesinde, Libyadaki Türk işçilerinin durumunu şematik olarak arzetmeye çalışacağız. Ümit ederiz ki, çıkaracağımız neticeler, bu konuda daha derin araştırma yapacaklara bir ipucu olur, idarecilerimize de, bir ikaz vazifesi yapar.

Kanaatimizce, Libya'daki Türk işçileri mevzuunda kuşbakışı bir manzara sunmak, şu sıra dahilinde bazı bilgiler sunmak tarzında olabilir:

#### I. HUKUKİ DAYANAKLARI

Libyada'ki Türk işçilerinin durumları ile ilgili olarak tatbik edilen mevzuat şunlardır:

1 — 5 Ocak 1975 tarihli "Türkiye Cumhuriyeti ile Libya Arap Cumhuriyeti arasında İşgücü Anlaşması" ve Ekleri (I, II)<sup>23</sup>.

2 — 20 Mart 1976 tarihli "Türkiye Cumhuriyeti ile Libya Arasındaki Sosyal Güvenlik Anlaşması"<sup>24</sup>.

23) RG. 26/9/1975.

24) RG. 20/8/1976.

3 — Libya İş Kanunu<sup>25</sup> ve diğer iş mevzuatı<sup>26</sup>.

## II. TÜRK İŞÇİLERİNİN LIBYA'YA GÖNDERİLMESİ VE STATÜLERİ

Yukarıda zikredilen 5 Ocak 1975 tarihli anlaşmaya göre Türk işçilerinin Libyaya gönderilmesi hususunda şu noktalar belirtilebilir:

1 — Libya çalışma bürosu, Türk İş ve İşçi Bulma Kurumuna ihtiyaçlarını bildirecektir. İsmen talepte bulunmak mümkün değildir (md. 5).

2 — Hak ve yükümlülükler hakkında Libya Çalışma mevzuatı Libyalılara olduğu gibi, Türk işçilerine de tatbik edilecektir.

3 — Libya'da istenilmeyen işçi geri döner (md. 7). İşçi işsiz kalırsa, Libya makamları iş bulacaklardır. İş sözleşmesinin sona ermesi Libya İş Kanunu hükümlerine tâbidir (md. 10).

4 — Libya makamları, Libya'da Türk işçi çocukları için Türk okulları kurulmasına müsaade edecektir (md. 12). En kısa bir zamanda Sosyal Güvenlik Anlaşması aktedilecektir (md. 13).

5 — İki yıl için geçerli olacağı kaydedilen (md. 14) bu anlaşmada, Türk işçilerinin, eşi olmayanların % 90 a kadar, eşi olanların

25) Bu kanun oldukça uzun bir kanundur. Türk makamları bu kanunu türkçeye tecrüme ettirmiş, ancak bastırıp dağıtmamıştır. Bizim aşağıdaki izahatımızda istifade ettiğimiz, ilgililerden temin ettiğimiz türkçe metindir.

26) Libya'nın diğer mevzuatından ancak bir kısmını temin etmek mümkün olmuştur. Bkz. El Kavanin ve'l-Levaih ve'l-Kararât', İdad : Muhammed Ahmer BİRÎ, Şaban 1398 - Haziran 1978. Arapça olan bu derlemede, o tarihe kadar çıkarılmış, kanun, tüzük ve diğer mevzuat hükümleri yer almaktadır.

Belirtelim ki, Türkiye ile Libya arasında aktedilmiş anlaşmalar bunlardan ibaret değildir. Konumuzla dolaylı olarak ilgili mevcut anlaşmalardan şunlar sıralanabilir :

1-5 Ocak 1975 tarihli Bilimsel ve Teknik İşbirliği Anlaşması (RG. 26/9/1975); 2-5 Ocak 1975 tarihli "Karma Komisyon Kurulmasına Dair Anlaşma" (RG. 26/9/1975); 3-5 Ocak 1975 tarihli "İktisadî İşbirliği ve Ticaret Anlaşması" (RG. 26/1/1975); 4-11 Ağustos 1975 tarihli "Türkiye Cumhuriyeti ile Libya Arasında Kurulacak Banka Anlaşması" (RG. 18/7/1976).

ise, % 60 a kadar para transfer hakkı olduğu da belirtilmiştir (Md. 11).

6 — Bu Anlaşmanın eklerinde de bazı konular düzenlenmiş bulunmaktadır. I. No.'lu Ek'de Ezcümle, işçilerin sabıka kaydı olmaması, 20 yaşından küçük olmamaları, Libyada ikamet temini (md. 9). İşçilerin Türkiyeye iade edilmesinde, Koltuk Sigortası olan bir vasıta ile Kaza Sigortası yapılmış olarak gönderilmesi ve masrafların da işveren tarafından karşılanması (md. 9/d) belirtilmektedir. Ayrıca, işçilerin ücretinin işe başladığı, en geç Libya'ya varışının ikinci gününden itibaren başlayacağı (md. 10), ve iş sözleşmesinin fesih müddetinin de 1 ay olduğu tesbit edilmiştir (md. 11).

7 — Anlaşmanın II No.lu Ekinde ise daha çok ücret ve yan imkânlar düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre ücreti nmikdarı, aylık asgari 140 Libya Dinarı olacaktır (md. 3). Gelir ve damga vergileri ile diğer kesenek ve sosyal sigorta primleri de 4. md. de düzenlenmiştir.

İşçinin çalışacağı müddet, günlük 8, haftalık 48 saattir (ancak 2 saat fazla çalıştırılabilir) (md. 5). İşe gidip gelmeleri işçiye aittir (md. 10). Günlük yemek (md. 7), yıllık izin miktarı (md. 9) da ayrıca düzenlenmiş bulunmaktadır.

8 — Yukarıda belirtilen 20 Mart 1976 tarihli Sosyal Güvenlik Anlaşması da bazı yenilikler getirmiş bulunmaktadır. Kısaca, Libyalı ile Türk işçileri arasında tam bir eşitlik kurulacak ve bu konularla Sosyal İşler ve Sosyal Güvenlik Bakanları meşgul olacaktır. Ancak bu anlaşma şimdiye kadar Türkiye tarafından tasdik edilmediğinden üzerinde durmuyoruz.

### III. İŞÇİ - İŞVEREN MÜNASEBETLERİ

Libyada çalışan Türk işçileri açısından işçi - işveren münasebetleri konusunda manzara kısaca şöyledir:

1 — İşveren Libyalı olabileceği gibi, Türkler de olabilir. Türk firmaları Libya'ya müteahhitlik hizmetleri götürdüklerinden Türk vatandaşlarının işveren durumunda olması kabul edilmiştir. Türk işverenlerinin çalıştıracakları işçiler ise, Türk olabileceği gibi, yabancı da olabilir.

2 — İş ihtilâflarına gelince : Her şeyden evvel, iş ihtilâflarının “toplular” veya “şahsî” olabileceği kabul edilmiştir (Libya İş K. m. 138/2). İhtilâflı taraflar, ihtilâfı, Bölge İş Bürosuna yazı ile bildirecekler ve dostane bir şekilde halledilmesini talep edeceklerdir (Md. 140). Toplu iş ihtilâfları için “Uzlaştırma Kurulu”, Şahsî ihtilâflar için ise, “Uzlaştırma görevlileri” yetkilidir (Md. 139).

3 — Uzlaştırma Kurulu, her adlî yıl başında Hâkimler Genel Kurulu tarafından seçilen bir başkan ve işveren temsilcisi sendika veya işverenlerden biri, işçilerin seçtiği temsilci ve ihtilâflı taraflarla ilgili olmayan diğer sendikalardan birinin temsilcisinden meydana gelmektedir. (md. 142).

4 — Uzlaştırma Kurulu, ihtilâfı halledemezse, 7 gün içinde dosyayı “Hâkem Hey’eti”ne havale eder (md. 143). Hakem Hey’eti, Uzlaştırma Kurulu Başkanının seçiminde olduğu gibi seçilen üç mahkeme müsteşârı, Çalışma ve Sosyal İşler, Ekonomi ve Sanayi Bakanlığının birer delegeşi, işverenin bir delegeşi ve ihtilâfla ilgili olmayan bir sendikanın temsilcisinden meydana gelir (Md. 144).

Hakem hey’etinin vereceği karar kesindir ve herkesi bağlar. İhtilâfın sona ermesinden iki yıl geçmeden aynı ihtilâfı ortaya atmak caiz değildir. Karar verilirken, Kanunlara, adalete ve örflere dayanılır (Md. 146).

5 — Eğer ihtilâf şahsî ise ve kendisine havale edilen Uzlaştırma görevlisi ihtilâfa halledemezse, taraflar, mahkemede dâva açabilirler (md. 147).

6 — “Tarafların lehine hakem heyetinden nihaî bir hüküm veya uzlaştırma kurulundan nihaî bir karar çıkar, aynı zamanda raporun ilânından bir hafta içinde diğer taraf onu infazdan imtina ederse işçi ve işveren kısmı yahut toplu olarak grev ve lokavta gidebilir” (Md. 151).

Görülüyor ki, burada 3008 s.K. da olduğu gibi “Mecburî Tahkim” usulü benimsenmiş olmaktadır.

#### IV. NECİTE VE BAZI DEĞERLENDİRMELER

Bu kısa etüd çerçevesi içinde vardığımız neticeleri özetlemek ve bazı değerlendirmeler sunmak istiyoruz:

1 — İslâm Hukukunun aslî kaynakları işçi ve işveren arasındaki münasebetlerde uzlaştırıcı ve çalışma hayatını durdurmeyen bir sistem benimsemiş bulunmaktadır.

2 — Libya'daki Türk işçilerine, İslâm Hukukunun bu konudaki esasları uygulanmıyor. Bunun yerine Libya bir İş Kanunu ve iki devlet arasında akdedilmiş bir anlaşma tatbik edilmektedir.

3 — Libya'daki Türk işçilerinin hukukî statüsü ile ilgili olarak yukarıda belirttiğimiz esasların tatbikatta tam olarak tatbik edilmediğini söylemek mümkündür. Bu konuda şu durumlar tesbit edilebilir<sup>27</sup>:

a — İşçilerimizin lisan problemi, büyük güçlükler çıkarmaktadır. Anlaşmaya ve iş mukavelesine göre, günde en çok 8 saat çalıştırılmak gerekirken, işverenler işçileri götürü olarak çalıştırmaktadırlar. İşçilerin ailesine gönderdikleri paralar, en az 3 ay sonra ellerine varmaktadır.

b — Libya'da ticaret devletleştirildiği için, işverenlerimiz malzemesizlikten haklı olarak şikâyet etmektedirler. Eski döneme ait haklar ise, ne eski ve ne de yeni işveren olan devlet tarafından ödenmek yoluna gidilmektedir. Bu konudaki mahkeme kararları da tatmin edici değildir, ya da, tatbik edilememektedir.

c — İşten ayrılan işçinin pasaportuna, Libyayı bir ay içinde terketmesi için damga basılmaktadır. İşçi bu müddet içinde tamamen istismarcıların vicdaisız ellerine terkedilmektedir. Trablusgarb'da ismine "Tophane" denilen işsiz işçilerin toplandığı bir yere giden işsiz işçi, istismara müsait günlük ücretler mukabilinde çalışmayı kabul mecbur olmaktadır. Eğer işveren adına "tenezzül" ismi verilen belgeyi vermezse, yeniden iş bulması imkânsızdır. İşverenlerin bu belgeyi vermeleri tamamen keyiflerine tâbidir. Böylece işçi istismarcılarına fırsat verilmiş olmaktadır. Türk işçilerinin arasındaki tah-

---

27) Aşağıdaki bilgiler, İstanbul Türk - Libya Dostluk Derneği tarafından, Libya'daki işçilerin durumunu incelemek için teşkil edilen ve Prof. Dr. Mehmet Bilge ile Vahdeettin Yener'den müteşkil Komisyonun yerinde yaptığı incelemelerin neticelerini bildiren rapordan istifade edilerek, ayrıca şahsen edindiğimiz müşahadelere dayanarak özetlenmiştir.

rikçi unsurlar, sık sık grevlere başvurunca, Türk işverenleri, yabancı işçi çalıştırmayı tercih etmektedirler.

d) Asgarî ücret olan 140 dinar tatbik edilmemektedir. İşçilerimizin hakları ve imkânları, kendilerine açık seçik anlatılmadığından, çeşitli iktisadî ve sosyal imkânlardan mahrum olarak çalışmaktadırlar. İşçilerin gönderdikleri paralar 3 aydan sonra yerine varmakta ve tahsil için, yakınları mutlaka İstanbul'a gelmeye mecbur olmaktadır.

e — Nihayet işçilerin barınacakları mesken mes'elesi de büyük bir problemdir: Bir taraftan, evler devletleştirildiği için ev bulmak zorlaşmakta, diğer taraftan da ancak çok yüksek meblağlar ödeyerek ev bulunabilmektedir. Zaten Sosyal Güvenlik Anlaşmasının henüz tasdik edilmemiş olması, diğer sosyal güvenlik imkânlarından istifadeyi de imkânsızlaştırmaktadır.

4 — Türkiyeden yabancı devletleri giden işgücü, çeşitli faydaları yanında, birçok problemleri de beraberinde getirmektedir. Bu problemler, önceden düşünülmesi, daha sonra işgücü sevkiyatı başlatılmalı idi.

Ancak zararın neresinden dönülürse kârdır inancı ile, bundan sonrası için, hükûmetimiz yetkili mercilerine ve elçilik mensuplarına büyük vazifeler düştüğü kanatindeyiz.

Bu satırlar, bu vazifenin ifası temennisi makamına kaim olmak üzere arzedilir.