

SUUDİ ARABİSTAN HUKUK SİSTEMİNDE ÇALIŞMA YAŞAMININ DÜZENLENMESİ

Doç. Dr. Mehmet Semih GEMALMAZ

GİRİŞ : ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN MEVZUAT, ÖZELLİKLE SUUDİ ARABİSTAN İŞ YASASI	
I) SUUDİ ARABİSTAN İŞ YASASININ TEMEL NİTELİKLERİ :	36
A) Kapsam	36
B) Etkisi	36
C) Bilgilendirilmek	36
D) Geçerli Dil	37
E) Geçerli Takvim	37
F) Çalışma Hakkı	37
G) Tanımlar	37
a) İşçi	37
b) İşveren	37
c) Ücret	37
d) Sürekli Hizmet	38
II) HİZMET SÖZLEŞMESİ :	38
A) Kurulması	38
B) Türleri	39
C) Deneme Süresi	39
D) Çalışma süresi, Tatil ve İzin	39
a) Çalışma Süresi	39
b) Ara Dinlenmesi	40
c) Hafta Tatili	40
d) Diğer Tatiller	40
e) İzin	41
i) Kurallar	41
ii) Yıllık Ücretli İzin	41
iii) Diğer İzinler	41
E) Ücret	41
a) Ücretin Kapsamı	42

b) Ücretin Ödenmesi	43
c) Ücrette Kesinti	44
F) Fazla Çalışma	45
a) Temel Nitelikler	45
b) Ödenecek Tutar	46
G) Kıdem Tazminatı	46
a) Ödeme Zamanı ve Koşulları	47
b) Üç İstisna	47
H) Koruyucu Hükümler	48
a) Sigortalı Çalışma	48
b) Koruyucu Hizmetler	49
c) Sağlık Hizmetleri	49
d) Sosyal Hizmetler	50
e) Özel Bir Sorumluluk Hali	51
f) Müteahhitin Sorumluluğu	51
I) Küçüklerin, Gençlerin ve Kadınların Çalıştırılması	52
a) Yaş Gruplarına Bağlı Tanımlar	52
b) Küçüklerin ve Gençlerin Çalıştırılması	53
III) HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ :	
A) Sınıflandırma	55
B) Genel Kurallar	55
a) Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi	56
b) Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi	57
c) Geçerli Neden, Bildirim ve Yaptırımlar	57
d) Zorunlu Nedenle Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi	59
i) Ölüm	59
ii) Hastalık	59
iii) İflas, Zorunlu Tasfiye, vb.	60
iv) Askerlik	60
v) Diğer Zorunlu Nedenler	60
B) Hizmet Sözleşmesinin Bildirimsiz Sona Ermesi	60
a) İşverenin Bildirimsiz Sona Erdirme Hakkı	60
b) İşçinin Bildirimsiz Sona Erdirme Hakkı	62
c) Birleşen Ya da Ayrılan Nitelikler	63
IV) İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜMÜ :	
A) Temel Kurum ve İlkeler	64
B) Başlıca Uyuşmazlık Örnekleri	65
a) Sözleşmenin Haksız Sona Erdiriminden Doğan Uyuşmazlık ve İlgili Düzenleme	65
b) Zarar Gerekçesiyle Ücret Kesintisinden Doğan Uyuşmazlık	67
C) İş Uyuşmazlıkları Çözüm Komisyonu	67
a) Giriş	67
b) Uyuşmazlıkları Çözüm Alt Komisyonu	69
c) Uyuşmazlıkları Çözüm Üst Komisyonu	70
d) Komisyonlarda İzlenen Yargılama Usulü	71
e) Hükümlerin Uygulanmamasının Yaptırımı	73
f) Uyuşmazlıkların Çözümünde Hakem Kurumu	74
V) İŞ YAŞAMINI DÜZENLEYEN ÇEŞİTLİ KURUMLAR :	
A) İşveren ya da Temsilcisi ya da Müdürlerin Sorumluluğu ve Kapsamı	75

B) Statünün Korunması : Kazanılmış Hak	76
C) Buluştan Doğan Hakkın Korunması	77
D) İşverenin ve İşçinin Diğer Yükümlülükleri	78
a) İşveren Bakımından	78
b) İşçi Bakımından	78
c) Çalışma Disiplini	79
E) Adam Çalıştırma (İstihdam) Olanaklarının Yaratılması	80
a) İşverene düşen	80
b) Kuruma Düşen : İş bulma Kurumu	80
c) Yabancı İşçi Çalıştırılması ve Suudileştirme Olgusu	82
d) İstatiksel Veriler	83
F) Çalışma Yaşamının Denetimi	84
G) Çıracılık Sözleşmesi	87
H) Gemi Adamları ve Deniz Hizmet Sözleşmesi	88

EKLER

EK I) ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER BAŞKANLIĞI İÇ YAPILAŞMA ORGANİZASYONU	93
EK II) YABANCI İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER VE VERİLER	95
EK III YABANCI İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER VE VERİLER	98

GİRİŞ : ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN MEVZUAT VE ÖZELLİKLE SUUDİ ARABİSTAN İŞ YASASI.

Bu çalışma Suudi Arabistan çalışma yaşamını düzenleyen mevzuat ve özellikle İş Yasası üzerinde odaklaşmıştır.

Konu, sadece bilimsel inceleme bağlamında ilginç olmayı aşan bir öneme sahiptir. Çünkü, bu ülkede küçümsenemeyecek bir Türk işgücü vardır ve Türk müteahhitlerinin üstlendikleri iş sayısında da artış gözlenebilmektedir. 1985 yılı ilk yarısı rakamlarına göre, 130 000 kişi civarında Türk işçisi bu ülkede çalışmaktaydı. Ne var ki, bu kitlenin hemen tümüne yakın bir bölümü, çalışma yaşamına ilişkin mevzuatın onlara sağladığı haklar ve yükümlülüklerin tam anlamıyla haberdar değildirler. Bu noktada sorumluluk, ilgili Türk müteahhitlik firmalarına düştüğü gibi, esas olarak Türkiye yönetimine düşmektedir. İlginçtir ki, bugüne dek bu ülkenin çalışma yaşamına ilişkin mevzuatın sistematik bir incelemesi; ne akademik düzeyde, ne de ilgili özel ya da kamu kurumları eliyle pratik düzeyde ele alınarak bilimsel çalışmalara konu olmamıştır. Bunun gerçek bir boşluk olduğu kabul edilmelidir.

Bu incelemede ilkin Suudi Arabistan İş Yasası bağlamında hizmet sözleşmenin temel nitelikleri, kurulması, öğeleri ve özellikleri irdelenmiştir. Ardından hizmet sözleşmesinin sona ermesi koşulları üzerinde durulmuştur. Dördüncü bölüm, iş uyuşmazlıklarının çö-

zümü ve bu konuda görevli ve yetkili kılınan özel yargılama yerleri (örneğin, İş Uyuşmazlıkları Çözüm Komisyonu) incelenmiştir. Beşinci bölüm ise, iş mevzuatına giren diğer kurum ve süreçlerin (örneğin çıraklık, deniz hizmet sözleşmesi, yabancıların istihdamı gibi konular) değerlendirilmesine özgülenmiştir. Ayrıca üç ek bölüm çalışmanın sonuna eklenmiştir. Çalışmada çok ayrıntılı bir mevzuat taraması yapılmış ve bunlar incelemenin bütününe yerleştirilmiştir. Gerek mevzuata, gerekse diğer kaynaklara yapılan yollamalar metin içersinde verilmiş ve sona ayrıntılı bir kaynakça konmuştur. Görüldüğü gibi, çalışmanın ağırlık merkezini, uygulamaya biçim veren yürürlükteki hukukun incelenmesi oluşturmaktadır.

I) SUUDİ ARABİSTAN İŞ YASASININ TEMEL NİTELİKLERİ :

İş ve İşçi Yasası (Labor and Workmen Law, Council of Ministers Decision No. 745,23-24/8/1389 H - 3-4/Kasım/1969 ; Royal Decree No. M/21, 6/9/1389 H - 15/Kasım/1969 ; Resmi Gazete (Um AL Qura) no: 2299, 19/9/1389 H - 28/Kasım/1969) bu alandaki temel yasadır.

A) KAPSAM :

Yasanın hükümleri aşağıda belirtilen çalışanları kapsar :

- Herhangi bir ücret karşılığı, işverenin yönlendirme ve denetimi altında çalışmayı kabul etmiş kişilerin yaptığı sözleşmelerde,
- Sınai işlerde yapılmış çıraklık sözleşmelerinde,
- Resmi daireler, yerel yönetimler, yardım kurumları ve kamu kuruluşlarında çalışanlar, (md. 2/a, b, c). (md. 3,4 ve 5) de yasanın kapsamına ilişkindir. Örneğin, hangi işlerde yasanın geçerli olmayacağı düzenlenmiştir.

B) ETKİSİ :

Bu yasa hükümleri ile getirilen düzenleme ve işçi lehine oluşturulmuş haklar kesinlikle ihlâl edilemez. Bu konuda yapılacak bir feragat bildirimi, bir sözleşme, hakem anlaşması, hatta bir Royal Order (emirname) bile geçerli değildir, (md. 6). Her hangi bir işçinin ya da işverenin bu Yasanın hükümlerine aykırı düşecek eylemde bulunması yasaktır. Aynı biçimde, ilgili diğer mevzuata, bu yasaya dayanılarak çıkarılmış düzenlemelere aykırı düşmek de suçtur, (md. 22). Yasanın emrediciliği ve bağlayıcılığı çeşitli hükümlere dağıtılmıştır.

C) BİLGİLENDİRME :

Gerek işveren gerekse de işçi, İş Yasasını tüm kapsamı ile bilmek durumundadırlar. Böylece kendi hukuksal konumlarını tanıyıp, hak ve yükümlülükleri konusunda bilgi sahibi olurlar, (md. 9). Bu alanda işverene bazı ödevler yüklenmiştir; örneğin, yasa kapsamında bulunan çeşitli bilgilerin işyerine asılarak duyurulması gibi.

D) GEÇERLİ DİL :

Bu yasa ve bağlantılı bütün karar, onama, emir, genelge vb. gibi dökümanlarda geçerli dil Arapçadır. İşveren Arapçanın yanısıra başka bir dilde yönerge ya da sirküler yayınlamışsa, her zaman Arapça metin geçerli sayılır, (md. 16).

E) GEÇERLİ TAKVİM :

Başka bir takvim üzerinde anlaşmaya varılmadıkça bu Yasada belirtilen süreler ve zaman sınırları Hicri Takvim temel alınarak düzenlenir, (md. 10).

F) ÇALIŞMA HAKKI :

Yasanın 48. maddesi çalışmayı Suudi uyruklular bakımından bir HAK olarak düzenlemiştir. Suudi işçiler, ülkenin her tarafında eşit haklara sahiptirler. Bu hüküm aynı zamanda yabancı işçilerin çalıştırılmasına ilişkin koşulların düzenlediği maddedir. Hükümün dili, daha çok, bir anayasada çalışma hakkının anlatımlandığı yapıya benzemektedir.

G) TANIMLAR :

a) **İşçi** : İşçi, gerçek kişi olmalıdır. Uyruk ve cinsiyeti önemli değildir. (md. 7/7)'da şöyle tanımlanmış: İşçi, işverenin yönlendirme ve denetimi altında, bir ücret karşılığı, işveren hesabına çalışan kimsedir. Eklenmiş; işçinin işçi niteliğini kazanabilmesi için mutlaka, işverenin yönetiminde (supervision) çalışması zorunlu değil. Özel sektörde çalışanlar genellikle işçi olarak, kamu sektöründe ise "işçi", "kamu hizmetlisi", "çalışan" biçiminde adlandırılabilir. Burada (md. 2/c)'yi dikkate almak gerek. Şöyle: Kamu hizmetlileri (civil servants) hakkında uygulanacak yasa (Civil Service Regs.)'tir; (*Royal Decree No. M/49, 1977*). Devlet dairelerinde çalışanlar için uygulanacak yasa ise (Employees Regs.)'tir; (*Royal Decree No. M/6, 1391 H*). Demek ki, bu yasa kapsamına girenler, özel sektörün dışındakiler açısından, kamu sektöründe çalışmakla birlikte belirtilen yasaların kapsamı haricinde kalan işçilerdir. Mevzuat sınırları içinde bu belirtilmediğinden, işçi niteliğini belirlemede, yapılan işte fiziksel ya da düşünsel emeğin ağırlığı ya da örneğin atama veya başka yolla bir hizmet ilişkisinin kurulup kurulmadığı gibi noktaları tartışmıyorum.

b) **İşveren** : Bir ücret karşılığında bir ya da daha çok işçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişidir, (md. 7/8). İstisnai ve belirli hallerde bir idari organ da işveren olabilir. İşverenin de uyruğu önemli değildir.

c) **Ücret** : İşçiye hizmet sözleşmesi çerçevesinde yapılan tüm ödemeleri kapsar. Ücret bakımından, sözleşmenin yazılı ya da sözlü olması, ücretin türü (nature), ödemenin peşin ya da başka bir yöntemle yapılması, ödeme aralıklarının (aylık, haftalık, günlük, götürü, saat esası, bahşiş, komisyon, vb. gibi) değişik olması fark etmez. Ücrete her türlü zamlar, tazminatlar, aile tazminatı, asgari yaşam indirimleri dahildir, (md. 7/6).

d) **Sürekli Hizmet** : Hizmete yasal olarak başlanmasından itibaren hizmet ilişkisinin taraflarca ya da yasal bir nedenle sona erdirilmesine dek geçen süreye denir. Aynı işverenin ya da yasal varisinin (halefinin) hizmetinde, işin başlangıcından itibaren yapılan aralıksız çalışma, sürekli hizmettir. Aşağıdaki haller sürekli hizmetin sayılır :

- i) Düzenli (mutad) izinler ya da işverenin görevlendirilmesiyle terkler.
- ii) Yasal bir özürle işçinin işten, yılda toplam 30 günü aşmayan aralıklı ayrılıkları.
- iii) İşçinin elinde olmayan ya da işverene dayandırılabilir bir nedenle çalışmayı durdurması, (md. 7/5).

Suudi İş Yasası kapsamında "sürekli hizmet" önemli bir yer tutar. Zira işçinin yasal haklardan kesintiler, ancak işçinin çalışmasının yasada belirlenen durumlarda aksaması koşuluyla olasıdır. Şık "ii" de belirtilen 30 günlük süre, bu yasanın (md. 82, 155-156, 159)'da düzenlenmiş yasal işe devamsızlık sürelerinin dışındadır; o süreleredir. Hükmün başlıca öğeleri ise, "aynı işveren" ya da "yasal varis" yanında çalışılmasıdır. Aslında hizmetin sürekliliği ve bu süreçte hizmet sözleşmesinin yürürlükte kaldığı ilkesi, (md. 89)'daki "tüm yükümlülüklerin ... yerine getireleceği" anlatımı ile yinelenecek doğrulanmaktadır.

II) HİZMET SÖZLEŞMESİ :

A) KURULMASI :

Hizmet sözleşmesinin, işverenle işçi arasında bir hizmetin görülmesine ilişkin sözleşmesel ilişki kurduğu açık. Özellik taşıyan yönler, sözleşmenin S. Arabistan içinde ya da dışında yürürlüğe girmesinin, belirli ya da belirsiz süreli olmasının ve de belirli bir işin yapılmasına yönelik bulunmasının söz konusu olabileceğidir, (md. 70).

Hizmet sözleşmesi yazılı ya da sözlü olabilir. Kural olarak yalnızca işçinin, sözlü bir hizmet sözleşmesinin varlığını kanıtlama hakkı vardır. Taraflar sözlü sözleşmenin yazıya dökülmesi istemini her zaman ileri sürebilirler, (md. 77).

Ücret ister hükme bağlanmış, isterse de tersine henüz saptanmamış olsun kurulan hizmet sözleşmesi geçerlidir, (md. 123).

Yukarıda tanıtıldı; sözleşmenin öğelerinden birisi de, işverenin yönlendirme ve denetimi altında çalışılmasıdır, (md. 7/7, 70,96/a). Bu denetim ve yönlendirme doğrudan işverence yapılabileceği gibi, bir yetkili tarafından da yerine getirilebilir, (md. 8).

Hizmet sözleşmesi, gerçek işverenin ad ve hesabına devinen bir kimse tarafından kurulmuşsa, gerek işveren gerekse de bu kişi yasada belirtilmiş yükümlülüklerin yerine getirilmesinden tek tek ve birlikte (münferiden ve müştereken) sorumludurlar, (md. 76).

B) TÜRLEİ :

Suudi İş Yasasına göre hizmet sözleşmeleri belirli süreli ve belirsiz süreli olmak üzere iki temel türe ayrılmaktadır. Bu nitelikler kendini özellikle hizmet sözleşmesinin sona ermesi durumunda yarattığı sonuçlar açısından göstermektedir. Tabii bu arada diğer alanlarda da yansımaları sözkonusudur. Ayrıntılara, hizmet sözleşmesinin sona ermesi başlıklı alt bölümde değinilecek. Şimdilik temel ilkeyi belirtmek olası. Şu biçimde:

Belirli süreli bir hizmet sözleşmesi bu sürenin bitiminde sona erer. Taraflar, sona ermeden sonra sözleşmenin yürürlükte kalmasını isterlerse, diğer deyişle icrai etkilerini doğurmasını sürdürürlerse, artık bu sözleşme belirsiz bir süre için uzatılmış, bu anlama gelmek üzere, yenilenmiş sayılır, (md. 72).

Görüldüğü gibi Suudi İş Yasasına göre de –Türk İş Yasasında olduğunun benzeri- bir hizmet sözleşmesinin belirsiz süreli olması esastır. Bir küçük ekleme: Suudi İş Yasası, örneğin Türk İş Yasası (md. 8)'de karşılaştığımız türden "sürekli ve süreksiz işler" ayırımına yabancı bulunmaktadır.

C) DENEME SÜRESİ

Deneme süresi, maaşla çalışan işçiler için 3 ay, diğer işçiler için ise 1 aydır. Bir işçi aynı işveren tarafından birden çok kere deneme süresine tabi tutulamaz. Sözleşmede deneme süresi ve işçinin bu süreçten geçirileceği açıkça yazılmış olmalıdır. Yazılmamışsa, işçinin normal (düz, regular) işçi olduğu kabul edilir, (md. 71/I, II).

Bu süre boyunca işçinin ve işverenin bütün hak ve yükümlülükleri doğar. İşverenin yükümleri arasında, ücret ödeme, hizmet sözleşmesi sona erdiğinde işçiyi sözleşmenin kurulduğu yere geri gönderme (md. 85, bu maddenin yabancı işçiler bakımından önemi daha büyüktür) sayılabilir. Buna karşılık, deneme süresi içinde işveren de işçi gibi, hizmet sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız olarak sona erdirebilir, (md. 83/6). İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarının saklı kalacağı açıktır.

D) ÇALIŞMA SÜRESİ, TATİL VE İZİN :

a) **Çalışma Süresi** : Günlük normal çalışma süresi 8 saattir. 6 gün üzerinden toplam 48 saat haftalık olağan çalışma süresidir. Bu süreler, fiili (gerçek) çalışmayı kapsar.

Ramazanda çalışma süresi ise, günde 6 saat üzerinden haftada 36 saattir, (md. 147). Aynı maddeye göre bazı özel işlerde - otel, bar vb. yerlerde yapılan çalışma, mevsimlik işler ile işçinin sürekli çalışmadığı işler örneklenebilir- günlük çalışma süresinin 9 saate dek çıkarılması olasıdır. Bu mantıkla ama tersine, bazı tehlikeli ve zararlı sanayi işlerinde ise çalışma süresi azaltılabilecektir.

Günlük olağan çalışma süreleri çıplak süredir. Şu anlamda; Yemek, dinlenme ve ibadette geçirilen zaman, bu çıplak süreye dahil değildir, onun üzerindedir.

Çalışma süresine ilişkin istisnalar (md. 150 ve 152)'de düzenlenmiştir

b) **Ara Dinlenmesi** : Ara dinlenmesi verilmeksizin günde 5 saatten fazla çalışılmaz, (md. 148). Fazla mesai ödemesi, karşılıklı anlaşma, vb. yollarla da olsa bu süre aşılamaz.

İşveren, işyerinin görünen bir yerine çalışma kurallarını kapsayan bir kurallar listesi asar, (md. 9). İşte bu duyuruda (listede, yönergede), ara dinlenmesinin zamanı ve süresi (ne kadar süreceği) de belirtilmiş olmalıdır.

Suudi Arabistan İş mevzuatına göre, işverenin, Müslüman işçilerine ibadet izni verip vermediği denetlenir. (*Deputy Minister of Labor and Social Affairs Circular No. 1187/6/1 ; 24/9/1396 H*).

Bir günlük olağan çalışma süresi içinde, en az toplam 1,5 (bir buçuk) saat dinlenme, yemek ve ibadet süresi bulunmalıdır. Bir işçi, işyerinde en çok 11 saat tutulabilir; bu maksimum süredir, (md. 148).

c) **Hafta tatili** : Cuma günü, ücretli resmi hafta tatilidir. Taraflar karşılıklı anlaşma yoluyla Cuma'dan başka bir günü ücretli hafta tatili olarak saptayabilirler. Ancak hiç bir durumda haftalık çalışma süresi 6 günü aşamaz. Yasanın hükmüne göre, böylece işçi her koşulda dinsel görevleri yerine getirebilme olanağına kavuşacaktır, (md. 149).

d) **Diğer Tatiller** : İş Yasası (md. 155) çerçevesinde, Çalışma ve Sosyal İşler Başkanlığının (bundan böyle kısaca Çalışma Bakanlığı olarak anacağım) yayınlanacağı bir karar ile, her işçinin yılda 10 günü geçmemek üzere ücretli tatil hakkı vardır.

(*Ministry of Labor and Social Affairs Resolution No. 812, 16/11/1394 H*) resmi tatilleri düzenlemekte ve İş Yasası (md. 155)'e ve ayrıca (*Ministerial Resolution No. 357, 24/11/1389 H*)'a açıklık getirmektedir. (Resolution No. 812, md. 1)'e göre, Suudi Arabistan'da 8 resmi tatil günü düzenlenmiştir.

- i) Umm al-Qura'ya uygun olarak Ramazan'ın 29. gününü izleyen günden başlayarak 3 gün süren Şeker Bayramı tatili.
- ii) Arafat bölgesindeki (Mekke'de kutsal bir bölge) yürüyüş günü ile başlayan 4 günlük Kurban Bayramı tatili
- iii) Al-Mizan'ın (Libra) birinci gününe rastlayan 1 günlük Krallık Ulusal Günü tatili.

(Resolution No. 812, md. 2)'ye göre, işveren, bu 8 günlük süreyi uzatabilir. (Resolution No. 812, md.3)'de ise, işçinin belirtilen bu sürelerden daha fazlası konusunda, yasaya, sözleşmeye, geleneksel uygulamaya, vb. dayanarak istemde bulunmasına bir engel olmadığı hükme bağlanmıştır. Anlaşılacak olan şudur: 8 günlük ücretli tatil, sadece minimum süre olması açısından emredicidir.

(Resolution No. 812)'nin İngilizce çevirisi için bkz., Lerrick-Mian, Saudi Business and Labor Law, London, 1982 sf: 271).

e) **İzin** : Uygulamada en sık karşılaşılan uyuşmazlık konularından birisi izin konusudur. Üç şık altında incelemek olasıdır:

i) *Kurallar* : İşçi izin süresinde ya da ücretsiz izinde bir başka işveren için çalışamaz. Böyle bir çalışma yapılır ve işveren de bunu kanıtlarsa, işçiyi, ücretli iznindeki ücretinden mahrum edebilir, (md. 157). İş bırakan işçi, kullanmadığı izin günleri için ücret almak hakkına sahiptir. Ayrıca, çalıştığı yıl içinde bu çalıştığı günlere düşen (karşılık gelen) izin günleri sayısınca da ücretli izine hak kazanır, (md. 154).

ii) *Yıllık Ücretli İzin* : 1 yıllık çalışma süresini tamamlayan her işçi, yıllık ücretli 15 günlük izne hak kazanır. 10 yıllık birbirini izleyen çalışma süresini işverenin hizmetinde tamamlamış işçinin bu hakkı 21 gündür. İşverenin onayını alan işçi, yıllık ücretli izinin tamamını ya da bir bölümünün kullanımını bir sonraki yıla aktarabilir. Ancak, bu hiç bir biçimde, işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçtiği anlamına gelmez, (md. 153). İşveren açısından işin kesintisiz yürümesinin baş amaç sayılacağı açıktır. Yasa bu konuda ona olanak hazırlamıştır. İşin gereklerini dikkate alarak ve kesintiye uğramaması amacıyla yönelik olarak işveren, işçilerin izne çıkış takvimini düzenlemek hakkına sahiptir.

iii) *Diğer izinler* : Ücretsiz izin, yılda en çok 10 gün olup, ancak işverenin onayı ile kullanılabilir, (md.156).

Mazeret iznini işçi şu üç koşulda kullanılabilir, (md. 159) :

- Evlenmesi durumunda 3 gün,
- Çocuğunun doğması ya da
- Eş, ana-baba ya da akrabalarının ölümünde ise 1 gün, ücretli (tam ödemeli) mazeret izni hakkına sahiptir

İşveren bu hallerde, işçiden yukarıda sayılı mazeret nedenlerini belge ile doğrulamasını isteyebilir.

E) ÜCRET :

Ücret, hizmet sözleşmesi kapsamında işçinin en önemli haklarının başında gelmektedir. İş Yasasının pek çok yerinde bu konuya ilişkin hüküm yer almaktadır, örneğin, md. 7/6, 15, 73, 87-88, 119, 124, 151 vb. gibi. Burada ücret konusunda verilecek bilgiler, dolayısıyla ilgili bulunduğu bazı düzenleme ve kurumlarının da tanıtılmasına yardımcı olacaktır. Yasa bütününe böylesine geniş biçimde dağılan ücrete ilişkin düzen-

lemeyi madde madde tanıtmak, bir tür yasanın Türkçeye çevirisi olacağından başka bir yol izleyerek, ücreti kendi içinde sınıflandırarak tanıtmayı yeğliyorum.

a) **Ücretin Kapsamı** : Ücret kavramı içine temel ücret (basic wage), cep harçlığı ya da avans, barınma ve yiyecek ödemeleri, vergiler, aile parası, çocukların okul parası, sigorta ödemeleri, ikramiyeler, ulaşım ödemeleri, iş güclüğü primi, mahrumiyet bölgesi ödemesi, vb. dahildir. (md. 124)'e göre, gezginci esnafa, ticari mümessillere verilen komisyonlar, ticari teşekküllerde çalışanlara maaşları üzerinden ödenen yüzdeler, asgari yaşam standartı için ödenen prim ve tazminatlar, maaşının dışında işçiye dürüstlüğü, vb. nedeniyle ödenen ikramiyeler, aile sorumluluklarındaki artış -örneğin çocuğunun doğması gibi- nedeniyle yapılan ödemeler ücretin birer parçasıdır; diğer bir deyişle ücrete dahildir. Ancak buna karşın, yasanın gereklerine dayanmadan yapılan her hangi bir ödeme, fazla çalışma karşılığında yapılan ödemeler, kıdem tazminatı ücrete dahil değildir.

Barınma giderleri konusunda Yasa (md. 143)'de düzenleme vardır. Buradaki hükümle, yerleşim bölgeleri dışındaki yerlerde yapılan işlerde, işçilere barınma, beslenme ve sağlık hizmetlerinin götürüleceği saptanmıştır. (*Ministerial Resolution No. 651, 1401 H*)'da ise, sözü edilen yerleşim bölgesi dışında kalan alanlar, bölgeler belirtilmiş bulunmaktadır. Bu resolution, Çalışma Bakanlığı'nın bir kararıdır. Esasen İş Yasası (md. 143)'e göre de zaten bu bölgeleri saptamaya bu Bakanlık yetkilidir. Bu bölgeler, işin gereği şantiyelerini (işyerlerini) yerleşim bölgeleri dışında zaman zaman kurmak zorunda kalan müteahhitlik şirketleri bakımından özellikle önem taşımaktadır.

Bu kez başka bir düzenlemeye başvurarak ücretin kapsamını biraz daha netleştirmek olası. Düzenleme, (*Regs, Implementing The Social Insurance Law*)'dur. Dayanağı, (*Labor and Social Affairs Resolution No. 2, 11/9/1392 H*)'dır. Yasanın yayını, (*Resmi Gazete No. 2447, 11/9/1392 H*)'tır. (Bu düzenleme için bkz., *Social Insurance Law, Regulations and Decisions, Sdcial Insurance at your Service (9), Hanifa Printing Press, 1975, Riyadh, page. 104*). Bu düzenleme (md. 24)'de hükme bağlandığı üzere, Sigorta, mevzuatı açısından şunlar ücrete dahildir.

- i) Aylık, haftalık, günlük, parça başı ya da çalışma saati kadar yahut üretim miktarı kadar ödenmesine bakılmaksızın temel ücret (basic wage, çıplak maaş).
- ii) Ticari temsilcilere, sigorta şirketi temsilcilerine, acentalara ve benzeri kategorideki işçilere yüzde üzerinden verilen komisyonlar. Bunda, ücretin bu yüzde ile sınırlanmış olup olmamasına ya da belirlenmiş bir toplamı kapsayıp kapsamamasına bakılmaz.
- iii) Satış tutarından bir yüzde ya da işçi tarafından toplanan gelirler (varidat, revenues). Bu yüzden ödenebilirliğinde, işçiye, belirlenmiş ücretinin (maaşı-

- nın, wage) üzerine (fazlası olarak) ödenip ödenmemesi ya da sadece aldığı gelir (ücret) kapsamında uzlaşıp uzlaşılmadığına bakılmaz
- iv) Geleneksel olarak ödenen bahşişler. İş Yasası (md. 7/6) çerçevesindeki düzenlemede olduğu gibi, bu konuda doğru bir işlem yapılmasına cevaz veren kurallar vardır.
- v) Asgari geçim indirimi ve aile tazminatları, (İş Yasası, md. 7/6)
- vi) İşçilere ödenen fazla mesai ücreti. Bu ödemeyi işçi, işin tabiatı icabı olarak, bir önceki yıl boyunca ve ödemenin ardarda gelir biçimde (consecutive) yapıp yapılmamasına bakılmaksızın en az 8 aydır alıyor olmalıdır. (Buradaki aranan koşullardan da anlaşılacağı gibi ve yukarıda da belirtildiği üzere, fazla çalışma karşılığı yapılan ödemeler normalde ücrete dahil değildir, ancak bu koşullarla birlikte dahildir.)
- vii) İşten çıkarma tazminatı.
- viii) Peşin ödenen barınma (kalma yeri, housing) tazminatı. Bunun yılda 36.000 SR'yi geçmeyen kısmı. Bu sınırlama için bkz., (*Resolution No. 46, 17/6/1401 H.*)
- ix) Barınma aynı ifası kapsamında, iki aylık temel ücrete eşit ama yılda 36.000 SR'i aşmadan, indirim priminin (contribution deduction) konusu olan miktar.

Ücretin saptanmasında, tarafların özgür istenci esas alınmıştır. Bununla birlikte Bakanlar Kurulu, gerekli durumlarda, belli bir bölge ya da işe uygun düşen ücretleri ya da genel olarak asgari ücretleri belirlemek yetki ve görevine sahiptir, (İş Yasası, md. 115/I).

b) **Ücretin Ödenmesi** : Ücretin ödenmemesi ya da ödemede gecikilmesi ve yahut yasadışı (haksız) olarak ücretten kesinti yapılması kesinlikle yasaklanmıştır. Bu tür uygulamalar, işverene verilecek cezasal yaptırımlara bağlanmıştır, (md. 121, 199, 200 gibi).

Ücret, hizmet sözleşmesinde saptanmış miktar üzerinden ve yine "saptanmış yer ve zamanda ya da kabul edilmiş genel uygulamaca belirlendiği biçimde" işverence ödenir, (md. 92). Bu maddenin Yasanın sistematığı içindeki yeri "İşverenin Yükümlülükleri" başlıklı bölümdür.

Ücret ve işçinin diğer alacakları ülkenin para birimi üzerinden ödenir. (md. 116)'ya göre ödeme biçimi şöyledir: Günlük ücret alan işçilere en geç haftada bir, aylık ücretlilere ayda bir ödeme yapılmalıdır. İş parça başı esası ile yürütülüyorsa ve iş süresi de iki haftayı geçiyorsa, tamamlanan işle orantılı bir ödeme her hafta yapılmalı ve kalan

kısım işin teslim edildiği hafta içinde ödenmelidir. İşin türü ile ödeme zaman aralıklarına ilişkin bu üç hal dışında kalan koşullarda işçinin ücreti en geç (en az) haftada bir ödenir.

Ücret, düzenli ödenmelidir. Denetimler sonucu ödeme gecikmeleri saptanırsa, işveren, Labor Office tarafından en geç 15 gün içinde bütün ödemelerini yapmaya zorlanır. Gecikme yaptırımı bağlanmıştır.

Hizmeti sona eren işçiye ücreti hemen ödenmelidir, (md. 117). İşveren, ücretini aldığına ilişkin olarak bordroya imza atmayan işçiye ödeme yapmaktan kaçınabilir, (md. 118).

İşçinin ücreti, Yasada belirtilen haller ya da Yasaya göre verilmiş hükümler dışında azaltılamaz, (md. 208). Bu yasak, kesintiden ayrıdır.

c) **Ücrette Kesinti** : İşçinin ücretinden kesilebilecek tutarın yüzdesi hiç bir koşulda işçinin maaşının yarısını (% 50'sini) aşamaz. Bu ana kuraldır. İstisnası vardır. İlgili komisyon, bu oranın üzerinde bir kesintiyi olası bulduğuna ilişkin karar vermiş olmalı ya da bu kez tersine, işçinin ücretinin yarıdan fazlasına gereksinimi olduğunu saptamış bulunmalıdır. Bu ikinci durumda, yani ücretinin yarıdan fazlasını gereksinse bile işçi, ona hiç bir şekilde maaşının 3/4'ünden çok ödeme yapılmaz; diğer deyişle, ücretinden en az %25'lik bir kesinti yapılır, (md. 120).

Bilindiği gibi, ücretten kesintinin tipik gerekçelerinden birisi işçinin suç/kabahat işlemesidir. Esasen bu tür uygulamanın amacı, işçinin uyarılmasından ibarettir. Yoksa onu ekonomik açıdan yıkıntıya uğratmak değil. İşveren, tek suç nedeniyle işçiye 5 günlük ücretini aşan bir para cezası veremez, (md. 125/IV).

Kesinti ile ilgili olarak işverene getirilmiş yükümlülüklerden bir başkası ise şudur. İşveren, işçilerin yasa ile kazandıkları haklarını kullanabilmeleri amacıyla, ücretlerinde her hangi bir kesinti yapmaksızın, onlara gerekli ve yeterli zaman tanıyacaktır, (md. 91/c).

İşçinin ücretinden kesinti yapılamayacağı temel ilkesine getirilen altı bağışıklık şöyle sıralanmıştır: (md. 119/a-g).

- i) Kendi hakları dışında işçiye ödenen avanslar ya da diğer tutarlar nedeniyle işçinin maaşından %10'dan daha fazla kesinti yapılmaz.
- ii) İşçi adına tahakkuk eden sosyal sigorta primleri.
- iii) İşçinin Tasarruf Sandığına (Saving Fund) katkıları ve bu fona ödenen avanslar.

- iv) Çalışma Bakanlığının kararına göre işçiye verilecek ev ya da diğer hizmetlerin yapılması karşılığında işçiden alınacak taksitler.
- v) İş Yasası (md. 126)'ya göre işçinin işlediği suçlarla ilgili para cezaları ve (md. 81) kapsamında verdiği zarar-ziyana karşılık yapılan kesintiler.
- vi) Mahkeme kararı ile tahsil edilecek borçlar. Bu durumda işçinin maaşının en çok 1/4'ü kesilebilir. Böyle bir durumda nafaka borçları ile beslenme ve barınmaya (iaşe ve ibateye) ilişkin borçlar öncelikle kesilir.

Bu kesintiler için kural olarak, ayrıca bir yargısal karara ya da onamaya gerek bulunmamaktadır.

F) FAZLA ÇALIŞMA :

a) **Temel Nitelikler** : Taraflar karşılıklı anlaşma yoluyla da olsa Yasanın fazla çalışmaya ilişkin olan (md. 151) düzenlenmesini değiştiremezler. Emredici bir hükümdür.

İşveren fazla çalışma yapması için işçiyi zorlayamaz. Bu nokta uygulamada çeşitli zorluklara neden biçimlemiştir. İşverenler çoğunlukla, (md. 83/2)'deki, temel görevlerini yerine getirmeyen ya da yasa hükümlerine uymayan işçinin hizmet sözleşmesinin bildirimsiz ve tazminatsız olarak işverence sona erdirebileceği hükmüne dayanmaktadırlar. Ne var ki, S. Arabistan yargı kararları pratiğinin de gösterdiği gibi, özel ve istisnai haller dışında (örneğin, bir tehlikenin doğmuş bulunması, her hangi bir aciliyetin söz konusu olması ya da yasadaki diğer istisnalar gibi) işçinin fazla çalışma yapmayı reddetmesi, işverene, (md. 83/2) de düzenlenen hizmet sözleşmesini sona erdirme hakkını tanımaz.

Fazla çalışma, haftada 48 saatin üzerinde yapılan iş görmedir. Tabii, taraflar, haftalık çalışma süresinin daha altında bir süre konusunda anlaşmış olabilirler. Bu koşulda fazla çalışma, doğal olarak, o saptanmış süreyi taşan zaman dilimindeki çalışmadır.

Hastalık nedeniyle işçinin çalışmadığı 1 aylık süre (ki, md. 158 uyarınca bu 30 günde işçinin ücreti tamamiyle ödenir) ya da diğer yasal ve geçerli gerekçeli işten ayrılmalardaki yahut da görevle başka yere gitmedeki süreler, fazla çalışmanın hesaplanmasında tam gün çalışılmış gibi kabul edilir.

Fazla çalışma yapılan süre, çalışılan o haftaya ilişkindir. Bu süre, haftada 48 saatten daha az çalışma yapılmış/yapılacak olan önceki ya da gelecek haftaya kaydırılmaz. Bu demektir ki, işveren böyle bir kaydırma ile fazla çalışma ödemesini, normal çalışma süresinde çalışıldı gerekçesiyle vermekten kaçamayacaktır.

Fazla çalışma konusunda son derece önemli olan ve uygulamada denetimlerden kaçınılarak sıklıkla ihlal edilmeye çalışılan bir hüküm de (md. 150)'dir. Bu madde, çalışma saatleri ve hafta tatilini konu alan 147, 148 ve 149. maddelere yollama yapmasına karşın fazla çalışma için de geçerli koşullara değinmektedir. Keyfi biçimde ve gelişigüzel olarak fazla çalışma yapılamaz. Bunun koşulları vardır. Bir tehlikenin doğması, bir zararın bulunması, yeni mevsime hazırlanma, hesapların kapatılması, kaza vuku bulması, vb. sayılı haller maddede gösterilmiştir. Bu koşulların bulunması da yetmez. Ayrıca, Labor Office bu konuda (fazla çalışmaya ilişkin) başvuruda bulunulmuş (24 saat içinde) ve mutlaka onun yazılı onayının alınmış olması da gerekmektedir. Görüldüğü gibi fazla çalışma kural değildir, geçicidir. Üzülerek eklemek olası, Türk işçilerinin en yoğun sömürüye uğradıkları sorunlardan birisidir bu.

b) Ödenecek Tutar : Fazla çalışma ücretinin ödenmesinde temel ücret esas alınır.

İşveren (md. 151) hükmü uyarınca, işçinin her fazla çalışma saati için saat ücretine % 50 fazla ödeme yapacaktır. Hafta tatili, bayram ya da diğer resmi tatil günleri çalışılmışsa, işveren, normal (regular) ya da ek çalışma saatleri için işçiye ek (fazla) bir ödeme yapacaktır.

Ödenecek tutarı şöyle somutlaştırabiliriz. Saat başına 100 birim ücret ödendiğini varsayalım. Olağan çalışma gününde her bir fazla çalışma saati için saat başına 150 birim ücret, yani % 50 fazla; hafta tatili ya da diğer resmi tatil günlerindeki çalışmada ise, her bir çalışma saati başına 250 birim ücret, yani % 150 fazla ödeme tahakkuk eder.

Fazla çalışma ücretinin saptanmasında, temel ücret esas alınır dedik. Öte yanda ücret bahsinde de, ücretin saptanmasında tarafların özgür istenci esasını vurguladık. Bu noktada dikkat edilmesi gereken bir yön bulunmaktadır. Şöyle: yirmi ya da daha çok işçi çalıştıran bir işveren, çalışma kuralları, bu arada ücret konusunda da bir kurallar listesi, deyim uygunsu, bir tür iç yönetmelik hazırlayacaktır. Ve asıl önemlisi, bu hazırlanan kurallar listesi, Çalışma Bakanlığınca onanmalıdır. Açıklığa kavuşuyor: (md. 9)'da düzenlenen Bakanlığın bu yetkisi, yani temel ücreti belirleme, bu bağlamda da doğallıkla fazla çalışma ücreti konusunda kural getirebilme yetkisi, işverenleri, işçiyi koruma doğrultusunda bağlayıcı bir fonksiyonu görmektedir. Yukarıda yollama yapılan (md. 9) hükmünün, işte bir diğer özelliği budur.

G) KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı, işçinin mali haklarından birisidir. Bunu, işverene verilmiş bir tür ceza biçiminde anlamamak gerektiği açıktır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için aranan genel ön koşul, hizmet sözleşmesinin işçinin kusuruna dayanan bir nedenle sona ermemesidir. Son derece doğal bu; çünkü kıdem tazminatının dayandığı mantık, işçinin aynı işverene belirlenmiş olan süre boyunca verimli ve dürüst biçimde hizmet etmesi nedeniyle yapılan/hakedilen ödeme olduğudur.

a) **Ödeme Zamanı ve Koşulları** : Kıdem tazminatı, hizmet sözleşmesi sona erdiği zaman ödenir.

Ödeme için aranan koşullar (md. 87)'de sıralanmıştır :

- i) Sözleşme türü ve sona erişine ilişkin : Belirli süreli hizmet sözleşmesi sona ermeli ya da belirsiz süreli hizmet sözleşmesi işveren tarafından sona erdiriliyor olmalıdır.
- ii) Tutarı : İşçinin çalışma süresine bağlı olarak, ilk beş yıl için 1/2 aylık maaş, onu izleyen (6. ve diğer) yıllar için 1 (bir) aylık maaş tutarı kıdem tazminatı olarak ödenir.
- iii) Kıdem tazminatının hesaplanmasında en son ücret esas alınır.
- iv) Tamamlanmamış yıllar için, işçiye çalıştığı süre üzerinden ödeme yapılır.
- v) Kıdem süresinin hesaplanmasında, olağan (normal) ücretli izinler, deneme süresi, görevle başka yere gitmede geçen süreler, yasanın tanıdığı koşulları taşıyan bildirim süreleri, haksız yere işten çıkarılma durumunda bunun saptanması koşuluyla o çalışılmayan süre (md. 75), sürekli hizmetten sayılan hallerde geçen süreler dikkate alınır. Buna karşılık, ücretsiz olarak işin bırakıldığı süreler kıdem süresinin hesabına katılmaz.
- vi) Şu üç durumda da işçi bu tazminata hak kazanır.
 - Askerlik hizmeti için çağrılmışsa,
 - Evlilik ya da çocuk doğumu nedeniyle işçi istifa etmişse,
 - İşçi kendi denetimi dışındaki bir zorunlu nedenle (mucbir sebep, force majeure) işi terk etmişse.

Dökümü verilen koşullardan başka, işçinin sürekli hastalık nedeniyle işi terk etmesi durumunda da işverenin gerekli tazminatı (kıdem tazminatını) ödeyeceği hükme bağlanmıştır, (md. 82).

Belirsiz süreli hizmet sözleşmesinde istifa eden işçinin hizmet süresi, birbirini izleyen 2 yıldan az ve 5 yıldan fazla değilse, (md. 87)'de belirtilen kıdem tazminatının 1/3'ünü ; hizmet süresi birbirini izleyen 5 yıldan çok ama 10 yıldan az ise, bu kez 2/3'ünü; ve nihayet hizmeti 10 yıldan çok ise kıdem tazminatının tamamını almaya hak kazanır. Ayrıca, yukarıda belirtilen özel koşullu (ödeme oranlı) hakkın doğumu için bir de, işi bırakmadan 30 gün önce, işverene, işten ayrılacağına ilişkin bildirimde bulunmalıdır işçi, (md. 88).

b) **Üç İstisna** : Bu aşamaya dek, kıdem tazminatının ödenmesi koşulları ve ödenecek tutar belirtildi. Şimdi, kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin ana kuralın üç istisnasını tanıtmak gerekiyor. Bunlar :

i) Deneme süresi koşuluyla işe alınıp da bu süre içinde ya da sonunda işçinin hizmet ilişkisi sona erdirilmişse, (md 83/6).

ii) Belirsiz süreli hizmet sözleşmesini, işçi, birbirini izleyen iki yılı tamamlamadan sona erdirirse, (md. 88). Başka deyişle, 2 yıl hizmet süresi tamamlanmadıkça, bu tür sözleşmeler kapsamında, zamanında bildirimde bulunulup bulunulmamasının zaten etkisi olmayacaktır.

iii) Belirsiz süreli hizmet sözleşmesini, işçi, bildirimde bulunmadan sona erdirirse. Burada da (md. 88)'e bir yollama var. Anımsanacağı üzere o maddede 30 günlük bir bildirim süresi düzenlenmişti. Aslında bu 30 günlük süre bakımından son derece dikkatli bulunmak gerekiyor. Çünkü, (md. 73)'de, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinde işçi "aylık" hesabı ile ücret almıyorsa, yani aylıklı değilse, 15 (onbeş) günlük bir bildirim süresi düzenlenmiştir. Bu nedenle, yukarıdaki 30 günlük süreyi okurken, ücretini aylık almayanlar bakımından geçerli olan sürenin, (md. 88)'deki değil ve fakat (md. 73)'deki 15 gün olarak anlaşılmalı unutulmamalıdır.

Kıdem tazminatı bahsini bitirmeden önce bir ekleme yapılabilir. Türk İş mevzuatı uygulaması en az 1 yıllık çalışma süresini tamamlamadan işçiye bu tazminatın ödenmesi yolunu açmamıştır. Suudi İş mevzuatında ise öncelikle, belirli ya da belirsiz süreli olmak üzere, kıdem tazminatı uygulaması bakımından da, sözleşmenin türüne bakmaktadır. (md. 88), en az süre olarak 2 yıldan söz etmektedir. Ancak bu noktada (md. 83/6)'daki istisna hükmü yeniden kullanılabilir. Şöyle ki, deneme süresiyle işe alınan işçi, bu süre içinde ya da sonunda işten çıkarılmışsa, kıdem tazminatı ödenmeyecekti. Bu, ödeme kuralının istisnası idi. Bu hükmün tersinden şöyle bir anlam çıkarılabilir. Deneme süresi koşuluyla işe alınmamışsa işçi, sözleşme sona eriminde, bu tazminatı alabilecektir. Mefhumu muhaliften yapılacak böyle bir yorum yolunu kapayan hüküm ise üstte belirtilen (md. 88) kabul edilmelidir.

H) KORUYUCU HÜKÜMLER :

Suudi Arabistan İş mevzuatı bütünü içinde koruyucu nitelikteki hükümlere geniş kapsamlı olarak yer verilmiş bulunmaktadır.

a) **Sigortalı Çalışma** : Klasik ve temel ilke yürürlüktedir; işçi, sigortalı çalıştırılacaktır.

Sosyal Sigorta Yasasının (md. 19/4)'e göre, (*Social Insurance law, Council of Ministers Decision No. 746, 23-24/8/1389 H — 3-4 /Kasım/ 1969, Royal Decree No. M/22, 6/9/1389 H — 15/Kasım/1969, Resmi Gazetede (Um-Al Qura) yayın, no: 2299, 19/9/1389 H — 28/Kasım/1969* ; görüldüğü gibi bu Yasa, İş Yasası ile aynı tarihte ve onu izleyen Yasa olarak kodifiye edilmiş ve yayınlanmıştır) (Yasa metni için bkz. , *Social Insurance at Your Service '9'*, Riyadh, 1975, sf : 1-48), işveren, Sigortaya, sigortalı işçilerinin sigorta primlerini tam ve gerçek anlamda ödemekle yükümlüdür. Ödenecek

prim, toplam ücretin %13'ü olup, bunun %8'i işverene, %5'i ise işçiye düşer, (md. 18/2). Sosyal Sigortalar mevzuatını ayrıca ele almak gerektiği için bazı zorunlu yollamaların dışında burada ayrıntılara girmiyorum. İşveren, işçiye düşen % 5'lik orandaki primi işçinin ücretinden düşebilir, ancak bu zorunlu değil.. Eğer düşmezse, bu miktar da işçinin ücretine dahil sayılır, (İş Yasası, md. 119/b). Uygulamada sıklıkla uyuşmazlıklara yol açan hükümlerden birisi de budur.

b) Koruyucu Hizmetler : Her işveren, işçilerini, yapılan işten ya da kullanılan makinalardan gelebilecek tehlike ve hastalıklara karşı korumak için gerekli önlemler ile iş güvenliği ve koruma amacına yönelik diğer tedbirleri almak zorundadır. İşveren, bu önlemleri aldığını gerekçe göstererek işçinin ücretinden bir kesinti yapamayacağı gibi ücreti ödememezlik de edemez, (md. 128).

Esasen gerek işveren ve gerekse de işveren adına devinen kişi, işçiyi, mesleği ile ilgili tehlikeler ve bu konuda alması uygun olan önlemler konusunda bilgilendirir. Öte yandan yapılacak iş, işçileri kaza, zehirlenme ya da hastalandırarak özellikler taşımakta ise, zaten Çalışma Bakanlığı işçiyi korumak amacıyla, işverenin alacağı önlemleri ve yapması gerekli işleri belirleyen kararlar yayınlanabilecektir, (md. 130).

İşveren ayrıca, işçiye sağlıklı, güvenli ve rahat bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlü bulunmaktadır. Bunun için aydınlatmadan tuvalete, içme suyu temininden yıkanma yerine, pis su ve kötü kokudan, bulunulan ortamın arındırılmasından yeterli havalandırmaya (md. 129/a-g); yangına karşı önlemlere (md. 133); düşme, çarpma vb. gibi tehlikeler ile hareketli makinalardan korunmaya ilişkin önlemlere (md. 131), dek pek çok koruyucu etkinliği göstermek, sağlamak ile yükümlü bulunmaktadır.

c) Sağlık Hizmetleri : Her işyerinde ilkyardım olanaklarının bulundurulması zorunludur. O kadar ki, işveren bu hizmeti kendi bildiğince değil, Çalışma Bakanlığının Sağlık Bakanlığı ile ortaklaşa saptadıkları standartlara uygun biçimde hazır tutmak zorundadır, (md. 134). Tek bir bölge ya da şehir ya da 15 km'lik bir yarı çap içinde 50'den fazla işçi çalıştıran işveren, sadece o işte (görevlendirdiği işte) çalıştırılmak üzere, ilkyardım hizmetlerini yerine getirecek bir hemşire istihdam etmek yükümlüdedir. Kuşkusuz ki, bu yeterli değildir. Onun için Yasa tamamlayıcı hükümler içermektedir. Bu bağlamda örneğin, işveren, görev amacına uygun düşecek bir yerde işçileri muayene ve tedavi edebilmesi amacıyla doktor bulunduracak ve tedavinin gerektirdiği ilaçları sağlayacaktır. Bu sağlık hizmetlerinden ister çalışma saatleri içinde isterse de dışında yararlanılsın, işçi açısından ücretsizdir.

İşçi sayısının 100'ü geçtiği durumlarda ise, yukarıdakilere ek olarak, tedavi olanakları, diğer uzman doktorların temini ve cerrahi ve başka ameliyatlara yapılmasını yine işveren sağlayacaktır. Ameliyat durumunda, iyileşmez hastalıklarda olduğu, giderler Sosyal Sigortalar Fonundan (Social Insurance Fund) alınır, (md. 134). Her işveren ilgili İş Bürosuna (Labor Office), anlaştığı doktorun, 100'den çok işçi çalıştırılıyorsa da

ayrıca anlaştığı diğer uzmanlar (mütahassıslar) ile hastanenin adlarını ve işçilerin muayene edilmesi için saptanmış günleri iletir. Muayene günleri haftada 3 kereden az olmaz, (md. 135). Her işçi için bir sağlık dosyası tutulması zorunludur, (md. 136).

Yirmi ve daha fazla işçi çalıştıran bir işveren, işçinin hastalanması durumunda ve yetkili bir doktor ya da doğrudan hükümetin (bakanlığın) uygun gördüğü bir başka doktorun bu hastalığı doğrulaması ile işçiye, hastalık nedeniyle izin vermek zorundadır. Bu iznin ilk 30 günü için işçiye ücretinin tamamı, onu izleyen 60 gün içinde ise ücretinin 3/4'ü oranında ödeme yapılması yasa gereğidir. Başka deyişle, işveren bu ödemeyi yapmakla yükümlendirilmiştir, (md. 158). Demek ki, bir işçi, üç ay süreyle ve rapor alması koşuluyla, hastalıktan ötürü belirtilen oranlarda ücretini alarak işe devam etmeye bilecektir.

d) **Sosyal Hizmetler** : Bu hizmetler arasında şu örnekler sayılabilir.

İşveren, işçinin işyerine olağan araçlarla düzenli biçimde ulaşması olanağı bulunmadığı takdirde, işçileri oturdukları yerden ya da belli bir duraktan işyerine getirmeye ve geri götürmeye özgünlenmiş taşıt araçlarını; kısacası bu ulaşımı sağlar, (md. 142).

Yerleşme bölgelerinden uzakta bulunan yerler ile -ki, bu yerleri Çalışma Bakanlığı saptar- özellikle maden, taş ocağı, petrol bölgelerinde çalışan işçiler için, işveren şu olanakları sağlamak zorunda tutulmuştur. İş Yasasının (md. 143/a-e) uyarınca,

- Yatacak yer, (bunların bir bölümü evli işçileri özgülenir),
- Üç öğün sağlık kurallarına uygun yemek ya da bunu karşılayacak para,
- Araştırma bölgelerinde çalışan yada kamplarda yaşayacak işçilere ücretsiz ve insanca yaşama koşullarına uygun kamp, temiz su ve sağlık kuralları kapsamında üç öğün yemek. Her bir öğün yemeğin çeşit ve miktarı Bakanlıkça saptanır ve bu yemeğin verilmesi yerine para ödenmesi yoluna gidilmez.
- Özel medikal durumlarda ve doktorun sağlık vereceği çerçevede işçi, içinde bulunduğu olağandışı koşulların gerektirdiği özel besinleri talep edebilir. Bu istemi yerine getirilmeyen işçi, beslenme ile ilgili maddi tazminat isteminde bulunabilecektir. Bu "Özel Beslenme Tazminatı" adını verebileceğimiz özel koşula özgünlenmiş bir tazminat türüdür; çünkü normal bir yemek ödencesinden taşan özellikleri var. Suudi Arabistan İş mevzuatının düzenlediği ilgi çekici sosyal hükümlerden birisidir.

50 ya da daha çok işçi çalıştıran bir işveren, Bakanlığın onaylayacağı bir tasarruf planı yaparak, işçileri para biriktirmeye ve bu tasarruf planına katılmaya çağırabilir, teşvik edebilir. Ancak, böyle bir uygulamaya katılıp katılmama tamamen işçinin rızasına bırakılmıştır. İşveren onu zorlayamaz.

Sosyal hizmetlerden söz edilince usa genellikle gelen dinlenme ve eğlenme olanaklarıdır. Çeşitli örneklerden buna da değinmek gerekir. İşveren, işçinin kullanımına, başka deyişle yararlanımına sunulması amacıyla, dinlenme ve eğlenme yerleri ve ola-

nakları hazırlamalıdır. Bu sosyal ve diğer yönden de kültürel hizmet, tamamen işverence karşılanır. İşçiden, bu amaçla bir ödeme yapması istenemez, (md. 137).

İşverenin çalıştırdığı işçi sayısı 500 ya da daha fazlası ise, Bakanlık, giderlerin işverene ait olması koşuluyla şu sosyal ve kültürel olanakların da sağlanması doğrultusunda işvereni zorlayabilecektir.

- Eğer bu tür mağazalar yoksa, iş bölgesi içinde normal fiyatlarla gıda, giysi ve diğer ürünlerin satışını yapacak mağazalar açılması.
- İşyeri çevresinde park, spor alanı (athletic fields) ve kültürel gereksemeler için kitaplık kurulması.
- Sosyal Sigortalar Yasası hükümlerine bağlı olarak ve bunları dikkate alarak, işçilerin korunmasına ve işçilerin bakmakla yükümlü bulunduğu kişilerin tedavisine yönelik gerekli sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi.
- Bölgede yeterli okul yoksa işçi çocukları için okul, ayrıca ibadet için cami temin edilmesi.
- İşçilerin arasında okuma-yazma oranını yükseltmeye yönelik önlemlerin alınması.
- İşçilerin işe alınması, yerlerinin değiştirilmesi, terfi ettirilmesi, diğer tazminat ve yan hakları ile ilgili olarak Bakanlığının kabul edeceği bir kurallar listesi - bir tür iç yönetmelik- hazırlanması, (md. 137/a-f).

e) **Özel Bir Sorumluluk Hali** : Bu özel sorumluluğun ve aşağıda değinilecek ("f" şıkkı") olan halin, Koruyucu Hükümler başlığı içinde ele almasının nedeni, sorumluluğun konusudur.

Bu özel sorumluluk hali (md. 132)'de düzenlenmiştir. İşverenin bu sorumluluğunun doğmasına neden olan süje, hizmet ilişkisinin doğrudan tarafı değildir. Yani işverenin çalıştırdığı işçilerden birisi söz konusu edilmiyor burada. Bir üçüncü kişidir bu. Üçüncü kişi, resmi bir görevli ya da işverenin yahut temsilcisinin onayı ile işyerine (çalışılan sahaya giren kişidir. Bu kişi, işyerinde yaralanmalı ya da kazaya uğramış olmalıdır. Önemli olan öğelerden biri diğeri de, kaza ya da yaralanma sonucunun doğmasına, işin gerektirdiği teknik önlemlerin alınmamış bulunması yol açmalıdır. İşte bu sayılan koşullar gerçekleşmiş ve üçüncü kişi yaralanmış ya da kaza nedeniyle zarara uğramış ise, işveren (burada dikkat) "genel düzenlemelere" uygun bir biçimde zararı tazmin edecektir, (md. 132). Açıkça görüldüğü üzere, bu tazminat bakımından genel düzenlemelere yollama yapılmaktadır. Bu noktada artık, İş Mevzuatının alanı dışına taşıldığını söyleyebiliriz.

f) **Müteahhitin Sorumluluğu** : Bilindiği gibi, inşaat (yapım), bakım vb. gibi bazı işlerin görülmesi zaman zaman müteahhitlere verilmektedir. Bu tür bir iş tevdi söz konusu ise, işveren şirketin müteahhitle yaptığı sözleşmelerde, işçiyi korumaya yönelen

ve müteahhitin sorumluluğunu doğuran kayıtların -hükümlerin- yer alması gerekmektedir.

Bu nasıl düzenlenecektir? Müteahhit asıl -ana- şirkete düşen hukuki yükümlülüklerin yerine getirileceğine ilişkin temel kuralda olduğu gibi, işçilere karşı tüm yükümlülüklerini yerine getireceği ve haklarını düzenleyip sağlayacağını, kurulan sözleşmede taahhüt etmelidir, (md. 138). Nasıl'ı yanıtlarken, hükmün kapsamına da böylelikle ışık tutuldu.

Bu tür düzenlemelerin doğal yansıması ise şudur ki, burada söz konusu olan ayrıcalıklı (imtiyazlı, concessionary) şirketler adına çalışan müteahhitlerin işçileri, bu şirketin personeli imişçesine, ücret, tazminat, diğer bütün hukuksal olanak ve menfaatler bakımından aynı haklara sahip kılınacak ve aynı kurallara bağlı (tabi) bulunacaklardır, (md. 139). İşçiyi koruma amaçlı oluşturulan bu sorumluluk, İş Yasasında yer alan denetlemeye ilişkin çeşitli hükümler ve bunlara bağlı yaptırımlar ile güvence altına alınmaktan öte, özel bir hüküm getirilerek ayrıca ve özellikle güvenceye bağlanmıştır. Buna göre, müteahhitin yukarıdaki hükümleri uygulamadığı -bu aykırılık ister hukuki isterse de fiili olarak yaratılıyor olsun sonuç değişmez- tüm sözleşmeler Çalışma Bakanlığınca iptal edilir, (md. 141). Bu hukuksal neticenin elde edilmesi için, sözügeçen usülsüzlüklerin Bakanlık Çalışma Baş Denetçisinin sunacağı raporla saptanmış bulunması yeterlidir.

İ) KÜÇÜKLERİN, GENÇLERİN VE KADINLARIN ÇALIŞTIRILMASI :

a) **Yaş Gruplarına Bağlı Tanımlar** : İlk aşamada Yasanın üç kategori yaştan sözettiğini anımsamak gerekir. Yasanın anladığı "yetişkin kişi", 18 yaşını doldurmuş olanlardır. "Genç işçi" (yeniyetme, adolescent) terimi ile, 15 yaşını bitirmiş fakat 18 yaşını tamamlamamış kişiler kastedilmektedir. "Küçük işçi" (juvenile ; bir yineleme: parantez içlerinde verdiğim bütün İngilizce sözcükler, Yasanın resmi İngilizce çevirisindeki terimlerdir) dendiğinde ise 15 yaşını henüz doldurmamışlar ifade edilmektedir, (md. 7/a, b, c).

Suudi Arabistan İş Yasasına göre, en küçük çalışma yaşı 13'tür. bu alt yaş sınırı çok açıkça hükme bağlanmış: 13 yaşını doldurmamış küçükler çalıştırılmaz, hatta işyerlerine girmelerine bile izin verilmez, (md. 163). Dahası, Çalışma Bakanlığı, belirli sanayilerde ya da alanlarda bu yaş sınırını yükseltebilecektir. Bu hüküm en küçük çalışma yaşını 13 olarak düzenleyen Türk İş Yasasının (md. 67/II) hükmü ile uyuyor görünmektedir. Ancak Türk İş Yasasında aranan niteliklerin, örneğin sadece hafif işlerde çalışmaya cevaz, çalışmanın küçüğün öğrenim görmesine engel teşkil etmemesi gibi, Suudi Arabistan İş Yasasının ilgili maddesinde belirtilmediğini eklemek doğrudur.

b) **Küçükler ve Gençlerin Çalıştırılması** : Yaş gruplarının ve buna bağlı olarak beliren tanımların açıklanmasından sonra, öncelikle ana kuralı ortaya koymak verimli olacaktır.

Genç işçiler ile çocuk işçiler, tıpkı kadınlar gibi, tehlikeli işlerde ya da zarar verebilecek sanayi alanlarında çalıştırılmazlar, (md. 160). Sağlığa zararlı olan işleri saptayıp belirlemek Çalışma Bakanlığına düşer. Bakanlık ayrıca, küçükler ve gençler bakımından, bu yine kadınlar bakımından da aynen geçerlidir, tehlike arz eden işler ya da mesleklerde çalışılmasını özel koşullarda sınırlandırır ya da tamamen yasaklayabilir. (md. 161)'de düzenlenen, gençler ve kadınların gece çalıştırılmayacağı yasağı ise, vardiya sistemi ile çalışan kadınların açısından geçerli değildir.

Çalışma süresince gelince: Küçük ve genç işçiler, günde 6 saatten çok çalıştırılmazlar. Bu çalışma içinde daha önce tanıttığım ve zaman zaman da yollama yaptığım (md. 150 ve 152)'de belirtilen, küçük ve genç işçiler açısından geçerli olmadığını, diğer deyişle bu istisnaların onlara uygulanamayacağını vurgulayarak, (md. 162), bu bölümü noktalayabiliriz.

c) **Kadınların Çalıştırılması** : Suudi Arabistan'da kadınların çalışma olgusu gerçekten kendine özgü ilginç özellikler taşımaktadır. Şu nedenlerle:

Şaşırtıcı görülmemelidir ki, bugün yasaklanmış bulunmasına karşın, kadın köle ticaretinin yasal olarak geçerli bulunduğu tarihler yarım yüzyıldan kısa bir zaman dilimi öncesine rastlıyor.

Kadın, Suudi Arabistan'da, çalışma yaşamı içinde yer alamıyor. Şu anlamda: kadın mal, mülk edinebiliyor. Ancak, gidip eylemli olarak işyerinde çalışmıyor, ister kendisinin, isterse de başkasının olsun işyeri. Bütün bunlara karşın İş Yasası, kadın işçilere ilişkin hükümler içermektedir. Peki bu nasıl açıklanabilir? Soruya, pratikten yola çıkarak yanıt vermek olası. Bu noktada, İş Yasasının dışına çıkmak gerekli. Kadının çalışamayacağına ilişkin temel kurala iki alanda istisna getirilmiş. Okullar ile hastanelerde kadınlar çalıştırılabilir. İş Yasasındaki ilgili hükümler öncelikle ve zorunlulukla, bu alanlarda çalıştırılan kadınları ilgilendiriyor. Hemen tamamlanmalıdır ki, bu iki iş sahasında çalıştırılan kadınların çoğunluğu yabancı uyruklulardır.

İstisnayı belirten iki alana dönmeden önce İş Yasasının getirdiği ana kuralı koymak gerek. Suudi Arabistan'da kadın ve erkek işçiler, hiç bir durumda işyerinde birlikte çalışamazlar, (md. 160). Kural bu. Nedir, pratik, kadınların çalışabildiği sınırlı alanda bir fiil birlikte çalışma olgusunu sergiliyor. Hemşire, doktor, öğretmen olarak çalışılıyor. Çoğunluğu yabancı uyruklu olduğunu yinelemek gerekli.

İstatistiksel veriler ise şöyledir: 1985 yılı rakamlarıyla Suudi Arabistan'da çalışma yaşamına katılmış kadın sayısı 25.000 kişiyi bulmuştur. Açıklamayı, "Civil Service

Bureau" başkanı Turki Al-Sudeiri yapıyor. Açıklamanın yapıldığı toplantının konusu da, "İstihdam ve bunun Devlet Organlarındaki Sorunları". (Bu açıklamalar için bkz. *Saudi Gazette no: 3016, tarih: 30/ Temmuz/1985*).

İş Yasasındaki hükümlere dönünce şu saptamaları yapmak olası. Çalışan kadın, olası doğum tarihinden 4 hafta önceden başlayarak ve doğumdan sonraki 6 hafta süresince izin hakkına sahiptir. Doğum izni sırasında kadın işçi, eğer işverenin yanında bir yıl ya da daha fazla çalışmışsa 1/2 ücret, çalışma süresi 3 yıl ya da daha fazlası ise tam ücret almak hakkına sahiptir, (md. 164).

Doğum izninden sonra işe dönen kadının, diğer işçilere verilen dinlenme süresine ek olarak ve çocuğunu beslemesi amacıyla, günde en çok 1 saat daha fazla dinlenme süresine hak sahibidir, (md. 165).

Tıbbi tahliller, diğer giderler, doğum için yapılan ödemeler işverence karşılanır, (md. 166).

Hamilelik ya da doğum izni sırasında kadın işçinin işine son verilemez, (md. 167).

Çalışmaktan ya da hamileliğinden dolayı hastalanan ve bu hastalığı da doktor raporu ile onaylanan kadın işçinin, bu hastalığa dayanan işe devamsızlığı 6 ayı aşmadıkça, işveren, bu gerekçeyle hizmet sözleşmesini sona erdiremez, (md. 168).

Diğer yanda, 50 ya da daha çok işçi çalıştıran işverenler, kadın işçilerin 6 yaşın altındaki çocuklarına bakmak üzere, uygun bir yerde bir kadın hemşire sağlayacaktır, (md. 144). Bu hükmün, bir koruyucu hüküm niteliğinde sosyal bir hizmete karşılık geldiği açıktır.

Kadın işçilere ilişkin olan hükümlerden verdiğim örnekleri, düzenlenmesi bakımından en azından ilginç olduğunu düşündüğüm (md. 171)'i tanıtarak kapamak istiyorum. Şöyle : Kadınların çalıştığı bütün yerlerde ve istihdam edildikleri bütün mesleklerde, onların rahatını sağlayacak koşullar/oturma yerleri (seats to assure their comforts) temin edilecektir.

Kadınların çalışılmasından sözedildiğine göre şu haber bilgiyi de eklemek yararlı olabilir. Kız Eğitim Dairesi başkanı Dr. Abdullah Al-Rasheed'in açıklamalarına göre, S. Arabistan'da yeterli sayıda kadın öğretmen bulunmaktadır. Ülke dışındaki eleman temin etme bürolarına, derece sahibi yabancı kadın öğretmenlerin işe alınmasının durdurulması, Suudi Arabistan uyruklu öğrenim görmüş kadınlar bu kadroları dolduracak sayıya ulaştığı için, bildirilmiştir. İlk ve ortaöğretim düzeyinde özellikle, kendine yeterlik sağlanmıştır. Diğer yanda değişik öğretim kurumlarında çalışan Suudi kadın öğretmenlerin, ilgili dairelerle eşgüdüm sağlanarak ve istemler dikkate alınarak nakilleri de, ak-

saksız ve düzenli olarak yapılabilmektedir, (bkz., *Saudi Gazette*, 30/Mayıs/1985 - 111/Ramazan/1405 H, sayı : 2962)

III) HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ :

A) SINIFLANDIRMA :

Hizmet sözleşmesinin sona ermesi, öncelikle, bazı sınıflandırmalar yapılmasına elverişli kategorik dayanakları içeriyor. Bir kez, hizmet sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması biçimindeki bir sınıflandırmaya yol açabilecek nitelik (tür) saptaması yapmak olası. Yukarıda "II/B" başlıklı alt bölümde bu noktaya değinilmişti.

Kuşkusuz, hizmet sözleşmesinin türüne bağlı sınıflama yapabilecek olanların sadece biri. Sona erme, anlamından da çıkarılabileceği gibi, hizmet ilişkisinin taraflarının istencine bağlı sınıflandırmaya açık görünüyor. Doğallıkla bu böyle. Buradan devinildiğinde uygun terim, hizmet sözleşmesinin "sone erdirilmesi" oluyor. Yasa, istencin sahibine göre ayrı hükümler getiriyor.

İstence ve sözleşmenin türüne bağlı bu sınıflamalar birbirlerinden kesin çizgiyle ayrılmıyor; içiçe geçiyorlar. Teknik hukuk bakımından, bu iki dairenin birbirine geçerek ortaklaştıkları bir alan kalıyor ve bu alanda yer alan düzenlemelerin daha özenli incelenmesi ve tanıtılması gerekiyor.

Öte yanda, istence dayalı bir gruplandırma, salt, karşılıklı rızaların açığa çıkması koşuluna indirgenemez. Çünkü bazı koşullarda, örneğin zorunlu nedende (mucbir sebep, force majeure), sözleşme yine sona erecektir; oysa istenç aşılmıştır.

Ekleme yararlı değil. Bu sınıflandırma çerçevesindeki bütün sona erme sonuçları nihai (sonal) hukuksal etki bakımından hizmet ilişkisinin bitirilmesi ise de, buna bağlı ya da daha doğru deyişle bu bağlamda beliren diğer yan hukuksal etkiler bakımından ayrık özellikler taşımaktadır. Somutlamak için örneklenebilir. İşçi, sona erme ile, her halükarda kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

B) GENEL KURALLAR :

Kısa bir yineleme yapılabilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesi, sürenin bitiminde sona erer. Taraflar sözleşmeyi sürdürürlerse, artık bu sözleşmenin belirsiz bir süre için uzatıldığı kabul edilir, (md. 72). Sözleşmenin belirsiz dönüşmesi kuralını belirttikten sonra şu eklenebilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesi için bir minimum süre konmamıştır; yani "şundan daha kısa olamaz" biçiminde bir kayıt yoktur. Bu tür sözleşmelerde esas olan, bitme zamanının -belli tarih konabilir ya da belli zaman dilimi belirtilebilir, 3 ay, 1 yıl gibi- hükme bağlanmasıdır.

İkinci nokta şu. Belirli süreli hizmet sözleşmesi süre dolunca kendiliğinden, başka deyişle ayrıca bir işleme gerek kalmadan, sona erer. Dolayısıyla, normal prosedür içinde iken karşı tarafa bildirimde bulunma, bildirim öneli, vb. gibi kavramlara, kural olarak, yer yoktur. Parça başı işler ile mevsimlik işler bakımından genel kural, sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesidir. Ancak, yapılacak işin sayısı ile mevsimlik işin ne zaman başlayıp biteceği belirlenmiş ya da taraflarca bilinmekteyse, bu sözleşmeler de belirli sürelidir.

Ücretin ödenme biçimi, yani, kapsamı, ödeme zaman aralığı gibi özellikler, hizmet sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli sayılıp sayılmamasında belirleyici değildir.

Dahası, sözleşmenin sona erme tarihi saptanarak hükme bağlanmış olsa bile, taraflar bu süre içinde sözleşmeyi sona erdirmeye ilişkin haklarını saklı tutan bir başka hükme de aynı zamanda yer vermişlerse, bu belirsiz süreli sayılır.

Bir de yanlış anlamaları önlemek için, uzatma ile, belirli süreli sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşmesi kuralını açmak gerekiyor. Bu, "yenileme" olgusuna da ışık tutacak. Taraflar, belirli süreli sözleşmenin sona ermesinden sonra yeniden belirli bir süre sözleşme imzalarlarsa, diyelim ki, 1 yıllık süreli sözleşme sona ermiş, taraflar, örnek olsun 1 yıllık süreli bir ikinci sözleşme kuruyorlar, kuşkusuz, bu yeni sözleşme de belirli sürelidir. Burada artık (md. 72) dışında kalınmaktadır. Buna karşın, taraflar ilk belirli süre dolduktan sonra hizmet ilişkisini sürdürüyorlarsa, sözleşmesel bir temel varlığını devam ettirmekte ama, eski sözleşme bir hukuksal varsayımla nitelik değiştirerek belirsiz süreli hale gelmektedir.

Bu açıklamaların ardından, hizmet sözleşmesinin sona ermesini yukarıda yapılan sınıflandırmalar çerçevesinde somutlaştırabiliriz. Tarafların istencine bağlı olarak hizmet sözleşmesi, karşılıklı rıza ya da tek taraflı borç yükleyen bir sözleşme veyahut taraflardan birisinin sözleşme koşullarına aykırı düşmesi, ihmali, vb. nedenlerle sona erebilir. İstenci aşan yönüyle ise, zorunlu nedenle sözleşme sona erer.

a) Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi : Belirli süreli hizmet sözleşmesi iki koşulda sona erer:

i) Süre dolunca,

ii) Geçerli nedenle, yani saptanan süre dolmaksızın geçerli bir nedenin (valid reason) doğmasıyla sona erer.

Bu ikinci halde taraflar (md. 73)'deki bildirim önelerine uymak zorundalar. Madde aslında belirsiz süreli sözleşmeyi hefef alıyor. Ne ki, bildirim öneli orada düzenlenmiş. Buna karşılık (md. 74)'de açıkça "hizmet sözleşmesi geçerli neden olmaksızın

sona erdirilirse" denmişken, (md. 75) de ise, "hiç bir geçerli neden olmaksızın işten çıkarılan işçi ..." ifadesini kullanılmaktadır. Ayrıntılara ileride değinilecek; burada belirtelim ki, bu hükümlerin etki alanı, süreye ilişkin bir tür ayrımı yapılmadığı için, belirli ve belirsiz süreli bütün hizmet sözleşmeleri bakımındandır.

b) **Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi:** Aranan koşullar (md. 73)'de şöyle sıralanmıştır:

- i) Geçerli bir nedenle,
- ii) Bildirim yapılarak.

Bu ikisi, birlikte aranan, asal öğelerdir. Bildirim, karşı tarafa yapılacak ve yazılı olacaktır. (Yasanın resmi İngilizce çevirisinde eksik var. Yazılı bildirim koşulu Arapça orijinal metninde yer alıyor)

c) **Geçerli Neden, Bildirim ve Yaptırımlar :** Bildirim önelleri ücret ödeme zamanına bağlanmıştır. Buna göre, aylıklı çalışılıyorsa 30 gün önceden, diğer işçiler için ise 15 gün önceden karşı tarafa bildirimde bulunulmalıdır. (Bu aşamada, yukarıda "G/b" de (Md. 88)'in tanıtılmasına bakınız. O tanıtımı tamamlayacak iki bilgi: (md. 88), işçinin istifasından söz ediyor, ancak geçerli neden koşulunu getirmiyor, bildirimini aramakla birlikte. Buradan bakılarak belirsiz süreli hizmet sözleşmesinde neden gösterilmeden, daha doğrusu geçerli bir nedene dayanılmadan işçi istifa edip sözleşmeyi sona erdirebilir mi? sorusu usa geliyor. Bu soruya (md. 73)'e bakıldığında olumlu yanıt vermek olanaksız. İkinci bilgi şu. (md.6)'ya göre, bu yasayla oluşturulmuş hiç bir çıkar, hiç bir koşulda işçi aleyhine bozulmuyor. Bu veri dikkate alındığında, yasanın konuş amacına koşut, işvereni daha çok bağlamak olası görünüyor. Asıl önemlisi, bildirimde bulunmayı, tıpkı diğer yükümlülükleri açısından gerçekleştiği gibi, işverene en azından iki kez yüklenmiş oluyor, pekiştiriyor.

Bildirim süresi dolmadıkça, hizmet sözleşmesi sona ermez. Sona ermediğine göre de, bildirim süresi boyunca tarafların bütün hak ve yükümlülükleri devam eder. Bildirim süresi, karşı tarafın gerçekten bilgilendirildiği tarihten başlayarak işler. Gerçek anlamda bilgilendirme, öte yanda, bildirim metninin gayet açık ve net olması gereğinin altını çizer.

İşveren, işçinin işyeri ile ilişkisini bir an önce kesmek arzusunda ise, işçiden bildirim süresinde çalışmamasını isteyebilecektir. Ancak bu halde işveren, işçiye, bildirim süresinde işçi lehine doğacak bütün haklarını ödemek zorundadır.

Bildirim doğrudan karşı tarafa yapılabileceği gibi, temsilciye de yapılabilir.

Bildirim koşuluna uymamak yaptırıma bağlanmıştır. İki biçimde kurala aykırı düşülebilir. Ya hiç bildirimde bulunulmamış olacaktır ya da bildirim usulüne göre yeri-

ne getirilmemiş. (md. 73)'de düzenlenen yaptırım, kurala uymayan tarafın karşı tarafa, işçinin bildirim süresinde elde edeceği ücret kadar tutarı tazminat olarak ödemesidir. İşçinin son ücreti, bu tazminatın hesaplanmasında esas alınır. Ücretin ödeniş biçimine -örneğin, aylık, haftalık, günlük, vb.- bakılmaz. Parçabaşına ücret ödeniyorsa, bu kez tazminat, işçinin son üç aylık gerçek çalışmasına karşılık düşen ortalama ücreti temel alarak saptanır.

İkinci anahtar kavram "geçerli neden"dir. Geçerli neden, pek açık, "haklı neden" (meşru neden) dir. Dar anlamda yasaya uygunluk değil, ama geniş anlamda hukuka uygunluk aranır. Doğal olarak, öncelikle ve asıl, yasaya dayanmak zorunlu. İleride ayrıntılarıyla tanıtılacak olan (md. 83 ve md. 84)'de düzenlenmiş haller, geçerli nedene tipik örnektir. Bunun dışında, sözleşme hükümlerine, dinsel kurallara, geleneksel uygulamaya, eşitlik ve adalet ilkesine, iş gereklerine ve diğer yönleriyle İş Mevzuatına dayandırılabilir geçerli neden. Ancak her koşulda, işveren iyiniyet kurallarına uygun biçimde neden bulmak ve göstermek zorundadır.

Hizmet sözleşmesinin sona ermesi konusunda (md. 73)'deki bildirim uymama yaptırımı, kuşku yok ki, özellikle işçi açısından yeterli güvence değildir. Ekonomik açıdan güçlü durumda bulunan işvereni, tazminat ödeme yükümlülüğü kolayca frenleyemez. Kaldı ki (md. 73), sadece bildirim yapıp yapılmaması sorunu ile sınırlı. Yasa bu nedenle, (md. 74 ve 75)'i getirmiş. Yinelemek yararsız değil. Bu maddelerde artık, belirli ya da belirsiz süreli sözleşme ayrımı yok.

Aslında (md. 74)'de bir tazminattan söz etmektedir. Sözleşme geçerli neden yokken sona erdiriliyor ve karşı tarafın uğradığı haksızlığın tazmini gereği doğuyor. Tazminata, ilgili Komisyon karar vermektedir. Tazminatın kapsamı dikkat çekici. Haksızlığa uğrayan tarafın gerçek ve olası (muhtemel, contingent) maddi ve manevi zararlarını içeren bir tazminat sözkonusudur. Görüldüğü gibi, (md. 73)'deki tazminattan çok daha geniş alana yayılmaktadır. Böylece heniz somutlaşmamış ama haksız sona erdirme ile kazanılması olası çıkarları ihlal edilmiş taraf, bir ölçüde tatmin edilmek istenmektedir.

A. Liebesny *The Law of the Middle East* sf. 221,222 da belirtildiği üzere, haksız fiil tazminatı istisnai haldir. Genel olarak manevi zarar Suudi Arabistan'da tanınmıyor.

Komisyon (md. 74)'deki tazminata yargırken neleri dikkate almaktadır? Sorunun yanıtı öncesine bir bilgi zorunlu. Dikkate alma, sadece işçinin, zarara uğrayan taraf olması durumuna özgülenerek maddede düzenlenmiştir; işveren bu noktada gündeme gelmiyor. Şunlar gözetilecek: İşin mahiyeti, hizmet süresi, işçinin yaşı, aldığı ücret, aile yükümlülükleri, işten çıkarma kararındaki tutarsızlık/keyiflik oranı (the degree of arbitrariness of the discharge decision), bu kararın işçinin şöhretini ne kadar etkilediği, eşitlik ve olağan uygulamalar çerçevesindeki diğer koşul ve durumlar dikkate alınır. Bu uzun ve önemli listeye dahil bir hal daha var. Önemi nedeni ile ayrıca belirtilmelidir. İş-

çinin yeni işinden elde ettiği kazancı ile eskisi arasındaki fark da tazminatın saptanmasında esas alınacaktır. Altını çizmek gerekir: Hizmet sözleşmesinin geçerli nedene dayanmadan sona erdirildiği durumlarda, kural ve aynı zamanda esas olan tazminat budur.

Ne var ki, (md. 74)'ün çerçevesi de, nihayet, tazminat ile sınırlı tutulduğundan (md. 75)'deki hukuksal olanak öne gelmektedir. Çünkü burada, geçerli olmayan nedenle işten çıkarılan işçinin, bu tasarrufun durdurulmasını zorlayabilmesi yolu açılmıştır. Şöyle: İşçi, işyerinin bulunduğu bölgedeki Çalışma Bürosu müdürüne başvurusunu iletir. Başvuru süresi 15 gündür. Süre, işten çıkarma bildirimini taahhütlü mektup ya da kanıtlamaya yarar her hangi bir alındı belgesi ile işçiye iletilmesi veyahut bu kararın doğrudan işçiye ulaştırılması (teslim edilmesi) tarihinden itibaren işlemeye başlar. Müdür ilk aşamada, sorunu taraflar arasında dostça çözümlenmeye çalışır. Sonuç alınamazsa bundan sonraki prosedüre geçilir. Bu prosedürde, Uyuşmazlıkların Çözümünü inceleyeceğim bunu izleyen "IV." Bölümde değineceğim. Şimdilik şunu belirtmekle yetinmek uygun. İşçi haklı görülürse, işten çıkarma tasarrufu durdurulur.

d) Zorunlu Nedenle Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi: Yeniden hizmet ilişkisinin sona ermesi konusunda dikkatleri odaklaştırarak, sona ermede, istencin aşılması olasılığını gündeme getirmek gerekir: Force majeure. Zorunlu nedenin doğması durumunda da artık sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olması önem taşımaz. Bu yüzden 74. ve 75. maddelerin kapsayıcılığına koşut düşmektedir.

- i) **ÖLÜM :** Bir kez, işverenin ölümünün hizmet sözleşmesini sona erdirici etkisi mutlak değil. Hatta kural, tersine. İşverenin kendi kişiliği sözleşmede dikkate alındığında sona erme sonucunu zorunlu kılıyorsa, ancak o zaman, işverenin ölümü ile hizmet ilişkisi çözülecektir. İşçinin ölümü ile ise, hizmet ilişkisi sona erer, (md. 82).
- ii) **HASTALIK :** İşçinin görevini bütünüyle yerine getiremeyeceği (disability) doktor raporu ile saptanmışsa ya da işçi işinden birbirini izleyen (aralıksız) en az 90 gün süreyle hastalık nedeniyle uzak kalmışsa veyahut bir yıl içinde 120 gün işe devam etmemişse, hizmet sözleşmesi yine sona erecektir, (md. 82).

İşveren, işçinin işgöremezlik hali ya da hastalığının kendi yetkili doktorunca verilecek bir raporla saptanmasını isteyebilir ya da işverenin doktoru yoksa ilgili devlet dairesinin göstereceği bir doktor bu raporu düzenlemelidir.

Maddeye göre işveren, hastalık sürerken sözleşmeyi sona erdiremez. Dahası, endüstriyel kazaların (yani endüstride çalışırken doğan kazalar) sonucunda işçiye tazminat ödenmesine ilişkin hükümlere hâle gelmeksizin, (md. 82)'de düzenlenen nedenlerden herhangi birisi ile sözleşme sona ererse, işveren, bu yasada düzenlenmiş kıdem tazminatının tümünü işçiye ödeyecektir, (bkz., yukarıda "kıdem tazminatı")

iii) İFLAS-ZORUNLU TASFİYE-vb. : Tarafların istencinin aşılmasına örnek bir başka alan (md. 89)'da düzenlenmiş. Ana kural şu. Hizmet sözleşmesinin tüm yükümlülükleri, tasfiye, kapatılma, iflas, şirketlerin birleşmesi, bölünme, miras yoluyla devir, vasiyet, bağış, satış, devir ya da bunlara benzeyen herhangi bir tasarruf sözkonusu olsa bile, şirket (yasadaki terimle kurum) tarafından yerine getirilir.

İşte bu noktada konumuz bağlamında önemi bulunan istisna getirilmiştir. Şu biçimde. İflas ya da tasfiye ya da şirketin kapanması durumlarında, sadece sayılı bu üç istisnai halde, şirket yükümlülüklerini yerine getirmeyebilecek, hizmet sözleşmesi sona erecektir. Ancak, ana kurala aykırı bu sonucun doğabilmesi, mantıklı olarak, ayrıca belli koşullara bağlanmıştır. Koşul, hizmet sözleşmesinde bir hükmün bulunmasıdır. Buna göre, bu üç hal gerçekleşirse hizmet sözleşmesi sona erer biçiminde ya da anlamında bir hüküm, sözleşmeye yerleştirilmiş olmalıdır.

iv) ASKERLİK : İşçinin askerlik görevi çağrısı alması üzerine de hizmet sözleşmesi tarafların istencini aşan nedenle sona ermektedir, (md.87/a).

v) DİĞER ZORUNLU NEDENLER : Yasal dayanak, "işçi işi kendi denetimi dışındaki zorunlu neden sonucunda terk ediyorsa" biçiminde düzenlenmiş bulunan (md. 87/c) hükmüdür. Esasen, zorunlu neden denildiğinde usa ilk aşamada gelen doğal afet, savaş, vb. gibi istisnai koşullar, Suudi İş Yasası içinde bu hükmün kapsamına girmektedir. Ayrıca bir hüküm yok. Ancak burada beliren soru, hükmün, bu hukuksal olanağın sadece işçi bakımından düzenlenmiş bulunmasıdır. Daha açık söyleyişle, (md. 87/c) işverene, zorunlu nedene dayanarak hizmet sözleşmesini sona erdirme hakkını vermemiş, hükmü devindirmenin odağını işçiye indirgemiş ve özgülemiştir. Bu nedenle, doğal afet, savaş, vb. gibi istisnai koşullardaki sona erdirmeyi, eşitlik ve adalet ilkeleri gereğince, bu hükmün dışına çıkararak, işçi kadar işverene de tanımak tutarlıdır. Bununla birlikte, ilgili maddenin işçinin kıdem tazminatı alması ile bağıntılı olduğu ve öte yandan da zorlama yolla genişletici yorum yapılamayacağını belirtebiliriz.

C) HİZMET SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİMSİZ SONA ERMESİ

Bildirimsiz sona erdirme yetkisi hem işverene hem de işçiye tanınmıştır. Belirli süreli kadar belirsiz süreli hizmet sözleşmesi bakımından da Yasanın getirdiği düzenleme geçerlidir.

a) İşverenin Bildirimsiz Sona Erdirme Hakkı : İşveren, aşağıdaki haller dışında, tazminat ödemedi, bildirimde bulunmadan, kıdem tazminatı vermeyi üstlenmeden

hizmet sözleşmesine son veremez. İşverenin bu koşullara uymaması, işçiye, sona erdirmeye karşı itirazda bulunma, işverenin bu tasarrufuna dayanak yaptığı gerekçeleri - nedenleri- sunmasını isteme hakkını verir. Önemli bir başka yön de, istisnalar dökümü verilen (md. 83)'deki koşulların sayılı ve sınırlı olduğudur; çoğaltılamaz.

— İş sırasında ya da iş nedeniyle, işçi işverene ya da amirlerine (supervisors) karşı tecavüzkar davranmışsa,

— İşçi hizmet sözleşmesinden doğan zorunlu (essential) yükümlülüklerini yerine getirmemiş ya da yasal emirlere itaat etmemiş veyahut yazılı olarak uyarılmasına karşın iş ve işçi güvenliği için, görünen yerlere işveren tarafından konan talimatlara kasden uymamışsa,

— İşçinin kötü huylar edindiği ya da onur ve dürüstlüğü zedeleyici biçimde devindiği kanıtlanmışsa,

— İşçi kasıtlı olarak, işverenin maddi yitimine yol açacak biçimde devinmiş ya da savsaklama (ihmal) yoluyla bu sonucu doğurmuşsa. Bu son halde işveren, olaydan haberdar olduktan itibaren 24 saat içinde durumu yetkili makamlara rapor etmiş olmalıdır.

— İşçinin işi almak için rüşvete başvurduğu kanıtlanmışsa,

— İşçi deneme süresiyle (koşuluyla) işe alınmışsa,

— İşçi, geçerli bir neden bulmaksızın bir yılda 20 günden daha fazla ya da aralıksız 10 gün süreyle işe gelmemişse. Bu gerekçeyle işten çıkarma işleminin yapılabilmesi için, birinci halde ilk 10 günlük, ikinci halde ise ilk 5 günlük devamsızlıklardan sonra işçiye işveren tarafından bir yazılı uyarı verilmiş olmalıdır.

— Tedavisini yönlendiren kişiden izin almaksızın işçinin hastaneyi ya da tedavisi amacıyla sağlanan yeri bırakıp gittiği kanıtlanmışsa. Bu hüküm, işçinin Sosyal Sigorta Yasasında belirtilen tazminat ve kaza (yaralanma) hükümleri çerçevesindeki hakkını kaldırmaz.

— İşçinin, çalıştığı işyerinin endüstriyel ve ticari sırlarını dışarıya verdiği kanıtlanmışsa.

(md. 83)'de sayılı bu dokuz hale şu bilgiler eklenebilir. Aynı maddenin 5. bendindeki deneme süresi koşulu, esasen, hizmet sözleşmesinin doğal bitim yollarından birisidir. Altıncı bentteki rüşvet bakımından da durum aynı. Çünkü, bu keresinde, sözleşmenin kuruluşunda hukuka aykırılık vardır. Görüldüğü gibi, bu iki bentin benzerliği ve diğerlerinden ayrılığı, diğerlerinde sözleşme sonrasında işçinin belli bir biçimde davranmasının sona erdirme olanağını yaratmasıdır.

Açıktır ki, bu maddeye dayanan işveren, savını kanıtlayacaktır. İşçinin hukuka aykırı eylemlerinin yöneldiği obje işverendir. İşçinin eylemlerinin mutlaka suç oluşturması gerekmez. Eylemi yapan, aykırılık sonucunu doğuran, doğrudan işçinin kendisi ol-

malıdır. İşverenin uğradığı zararların somut olması aranmaktadır. Bununla anlatılmak istenen şudur: Örneğin, işçinin küçük dikkatsizliğine dayanan önemsiz zararlar, onun, en çok disiplin kuralları çerçevesinde cezalandırılmasına yol açabilir. İşçinin kötü huylar edinmesi, sübjektif değerlendirmelere açık görünüyor. İçki içme, seksüel sapıklık ya da saldırı, işin sabote edilmesi gibi haller usa geliyorsa da bunların kötü huydan çok S. Arabistan yasaları gereğince bağımsız suç teşkil ettiği görülüyor. Bu nedenle kötü huy, daha çok, disiplin kurallarıyla karşılanan, ancak ısrarlı devamlılık nedeniyle sözleşmeyi sona erdirme gibi ağır bir yaptırıma bağlanan alışkanlıklarla bütünleştirmek daha doğru sayılabilir. Devamsızlık bendinde geçen 1 yıl, her hangi bir 1 yıl değil, sözleşmede belirtilen başlangıç tarihinden itibaren geçerli olan 1 yıllık süredir. Sözleşme yıllık değil de, sözün gelişi, 6 aylık olduğunda, bu süre bakımından yine 1 yılın mı -çünkü madde de açıkça bir yıl deniliyor- yoksa sözleşme süresini mi kabul edileceği bir açıklıktır, sorudur. (md. 83)'deki hallerin işverene sözleşmeyi bildirimsiz sona erdirme hakkı tanıdığı açıksa da, bu hiç kuşkusuz, işverenin tasarrufunu dayandırdığı gerekçeyi yazılı biçimde ve işçinin makul sürede savunmasını yapmasına olanak hazırlamak amacıyla işçiye iletmesi ödevini, ortadan kaldırmamaktır.

b) İşçinin Bildirimsiz Sona Erdirme Hakkı : İşçi aşağıda sayılı durumlarda hizmet sözleşmesinin bitiminden önce, bildirimde bulunmaksızın ve hizmetinden doğan kıdem tazminatı ve diğer tazminatlarına hanel gelmeksizin, sözleşmeyi sona erdirebilir, (md. 84).

— İşveren, işçiye olan yükümlülükleri yerine getirmemişse,

— İşveren işçiden, hizmet sözleşmesinde işçi tarafından kabul edilmiş bulunan işten (çalışmadan) başka bir iş yapmasını istemişse ya da işveren, işçinin ikametinin zorunlulukla değişmesine de yol açacak olan orijinal çalışma yerinden başka bir yere transferini, işle bağlantılı geçerli bir nedene dayanmaksızın ve işçiye zarar verecek biçimde yapmışsa,

— İşveren ya da onun adına devinen kişi, işçiye ya da ailesine karşı tecavüzkar yahut ahlak dışı davranmışsa,

— İşveren haberdar olmasına karşın, işçinin sağlığını ve güvenliğini ciddi biçimde tehdit eden tehlikeleri kaldırmak için önlem almamışsa,

— Hizmet sözleşmesi kurulurken, işveren ya da temsilcisi, çalışma koşulları konusunda işçiye yanıltmışsa,

— İşveren tutumuyla ve sözleşme hükümlerine aykırı düşerek ya da özellikle adil davranmayarak, işçinin sözleşmeyi sona erdiren taraf olduğu izlenimini doğurmuşsa.

Anlaşılabacağı üzere, (md. 84/6) son derece ilgi çekici bir hüküm ve bu nedene dayalı sona erdirme sadece işçiye tanınmış. Hüküm, işçiye, özellikle belirsiz süreli hizmet sözleşmesi bağlamında -kıdem tazminatı hakkının zarar görmemesi bakımından- daha çok yararlıdır. Benden uygulanmasında eşitlik ilkesi dikkate alınacak başat ölçüttür.

c) **Birleşen ya da Ayrılan Nitelikler** : (md. 83) ile (md.84) arasında, aynı anlama gelmek üzere, bildirimsiz sona erdirme bağlamında işveren ile işçiye tanınan haklar ve yüklenen yükümlülükler arasında, önemli ayrımlar vardır. En ciddi ayırım, işverenin, bu yolu denediğinde işçiye gerekçesini yazılı biçimde iletmek ve savunması için makul bir süre beklemek zorunda olmasıdır. İşçiye böyle bir yüküm, ilgili madde kapsamında getirilmemiştir. Diğer yandan ise, işçinin "iş bırakması" (leave the work) anlatımına yer verildiği görülüyor (md. 84)'de. Böylece sözleşmeyi sona erdirme işleminin işverene düştüğü, ona kaldığı anlamı çıkmaktadır. (Bu yorum biçimi için bkz., Lerrick-Mian, ibid., sf. 52-53) Tabii, bu yorumun sonuçları olacaktır. Kıdem tazminatının hesaplanmasında, işçi istifa etmemiş sayılacağı için -çünkü nihai işlem işverene düşmüştü- (md. 88) değil (md. 87)'deki düzenleme esas alınacaktır. Anımsanacaktır; bu hüküm işçinin lehinedir, daha avantajlıdır.

(md.83 ve 84)'den başka, (md. 82) için de geçerli olan, daha başka deyişle bu maddelere yollama yapan (md. 85), bu kez bir farklılığa değil, ortak noktanın saptanmasına olanak tanıyor. Hizmet sözleşmesi bildirimsiz sona erdiğinde bile işveren, işçiyi, sözleşmenin kurulduğu yere ya da işçinin getirildiği yere geri göndermenin mali külfetini üstlenmektedir. Bu, sözleşmenin ilgili maddelerce sona erdirimi ya da işin sona ermesi -bu kısım (md. 82)'ye özgülü- tarihinden sonra, Çalışma Bürosunca saptanan süre içinde yerine getirilir. Ancak bu yükümün üç istisnası var; başka söyleyişle, bu üç koşul doğduğunda işveren belirtilen yükümünü ifa etmek zorunda değil. Bunlar, bir, işçi son çalıştığı yerde başka bir işe başlamışsa, yani iş bulmuşsa iki, işçi hizmet sözleşmesinin bitiminden önce ve geçerli bir nedene dayanmaksızın çalışmayı durdurmuşsa ve üç, işçi Çalışma Bürosuna yazılı olarak sözleşmenin kurulduğu yere ya da getirildiği yere geri dönmeyeceğini bildirmişse. Eğer işveren, yeniden kurala dönerek belirtelim ki, bu yükümlülüğü üstlenmezse, ilgili idari makamlar, Çalışma Bürosunun istemi üzerine, işçiyi hemen geldiği yere geri yollayacak ve giderleri de bilahare işverenden tahsil edecektir.

Bu aşamada artık, uyuşmazlıkların çözümü prosedürüne geçilebilir.

IV) İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜMÜ :

Bu başlık altında iki amaç, tanıtılacak kurumları belirlemektedir. Bir kez ve doğal olarak, yukarıda kısmen değinilmiş ve taraflar arasındaki, sadece bir ayırım koyabilmek için "ara sorunlar" biçiminde adlandırılabilir, uyuşmazlıkların çözümü prosedürünün bütünüyle aydınlığa çıkarılmasına çalışılacak. Bu çerçeveye örnek düşsün, (md. 75) üzerinde durulacak. Ayrıca , daha önce değinilmeyen başlıca uyuşmazlık noktaları ele alınacaktır. İkinci amaca denk gelen ikinci aşamada ise, İş Uyuşmazlıkları Çözüm Komisyonları, yapılaşmaları ve uyguladıkları yargılama tekniği ile birlikte incelencektir.

A) TEMEL KURUM ve İLKELER :

İş Uyuşmazlıkları ve çözümü konusunda temel teşkil edecek bazı kurum ve ilkeleri öngiriş olarak aydınlatmak yararlıdır.

İş Yasası hükümleri çerçevesinde açılmış davalar, hızlı (çabuk) yargılama ilkesine bağlıdır, (md. 14).

Davayı yitiren taraf, Komisyonun hükme bağlamasıyla, davayı kazanan tarafın yaptığı giderleri tamamıyla ya da kısmen öder, (md. 14).

Hiç bir Komisyon, bu yasa hükümlerine ya da bu yasaya göre verilmiş kararlar yahut çıkarılmış düzenlemelere aykırılık nedeniyle yapılacak şikayet başvurularını, aykırılığın doğduğu tarihten başlayan en çok 12 aylık süreden sonra inceleyemez. Başka bir deyişle, iş uyuşmazlıkları konusunda yargı yolunun kullanılabilmesi bakımından zaman aşımını süresi, kural olarak, 12 aydır.

Bu yasa kapsamındaki haklarla ilişkili hiç bir dava ya da sav (iddia), hizmet sözleşmesinin sona ermesini izleyen 12 aydan sonra dinlenmez. Burada da 12 aylık süre var ama bazı özellikleri de birlikte. Herşeyden önce, bu sürenin söz konusu bulunduğu uyuşmazlıkların, sadece, İş Yasasının çizdiği sınırlar içinde doğması esas alınmıştır. İkincisi, sürenin başlangıcı, ihlâl olayının gerçekleşme tarihi değil, sözleşmenin bitimi tarihidir.

Süre bakımından üçüncü hal şudur. Daha önceki düzenlemelerde yer verilmiş haklara ilişkin hiç bir dava ya da sav, bu yasanın yürürlüğe giriş tarihini izleyen bir tam yıldan sonra dinlenmez. (md. 211)'e göre, Resmi Gazetede yayınlamasıyla birlikte 19/9/1389 H - 1969 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunan İş Yasası bakımından bu son sürenin hükmü artık kalmamıştır. Sürelere ilişkin hüküm, (md. 13)'de düzenlenmiştir.

Değnilmesi gerekli bir diğer nokta, yasa hükümlerine ve bunun uygulanmasına ilişkin diğer mevzuata aykırı işlem ya da eylemin yasadışı olacağına ayrıca vurgulanmasıdır. (md 22) düzenlemesinin bu yönüne "I/B"de de değinildi. Şunu ekleyebiliriz. Hiç bir işçi ya da işveren, diğer kişilerin, işçilerin yahut işverenlerin özgürlüğüne, herhangi bir çıkarı gerçekleştirmek amacıyla ya da onların benimsediği görüşe, her ne ise, destek sağlamak için çalışma özgürlüğünü zedeleyen türde ve uyuşmazlıkları çözmek konusunda yetkilendirilmiş otoritelere karşı koymak yoluyla eylem yapamaz. Bu hükme, grev gibi, sendikal örgütlenme gibi kurumlara Suudi İş Mevzuatının olanak vermediği açısından bakmak olası. Ancak burada bizi asıl ilgilendiren yönü, uyuşmazlıkları çözüm konusunda yetkilendirilmiş organların otoritesine bağillanan üstün güçtür.

Bir de, tanım verilmesi zorunlu. Yukarıda adı geçen, ileride ise ayrıntılarına girecek olan kurum, Komisyondur. Komisyon dendiğinde, İş Yasasının XI. Bölümünde

düzenlenmiş "İş Uyuşmazlıklarını Çözüm Komisyonu" anlaşılmalıdır. Komisyon Başkanı terimi ise, bu Komisyonun başında bulunan görevliyi anlatımlıyor, (md. 7/4).

B) BAŞLICA UYUŞMAZLIK ÖRNEKLERİ

a) Sözleşmenin Haksız Sona Erdiriminden Doğan Uyuşmazlık ve İlgili Düzenleme

Önce kısa bir anımsatma. Haksız yere işten çıkarılan işçi bu işlemin durdurulması için Çalışma Bürosuna başvuruyordu. Büro müdürünün barışçı yoldan çözüm girişimi sonuç vermezse ayrı bir prosedür başlıyor, (md. 75). İşte burada tanıtılacak süreç bu aşamaya ait.

Tarafları uzlaştırmayı başaramayan Çalışma Bürosu müdürü, başvurunun yapılmasından başlayan 1 hafta içerisinde, işyerinin bulunduğu bölgedeki Komisyona beş kopye başvuru dilekçesini ve ona eklediği memorandumu iletir. Memorandumun kapsamı şudur: Uyuşmazlığın kısa bir özeti, tarafların görüşleri (mütalâaları) ile Çalışma Bürosunun uyuşmazlığın çözümüne ilişkin yorum ve önerileri (tavsiyeleri).

Komisyon başkanı, başvurunun Komisyona gönderilmesini izleyen 3 gün içerisinde, yapılan icraatın durdurulmasını incelemek üzere duruşma günü saptar. Duruşma, başvuru tarihinden itibaren 2 haftalık süre sınırlarındaki bir tarihte olmalıdır. İşçi ve işverene duruşmanın yeri ve tarihi bildirilir ve her ikisi de duruşmaya çağrılır.

Çalışma Bürosunun hazırladığı memorandumun kopyeleri, taahhütlü mektup ya da alındığı kanıtlanır başka bir biçimde yapılacak bildirim (tebligata) eklenir.

Komisyon, ilk duruşma tarihinden itibaren iki hafta içerisinde icraatın durdurulması konusunda karar verir. Bu konudaki karar, kesin ve sonaldır. Bu kararda aynı zamanda, kararın verilmesini izleyen haftada esastan incelenecek olan uyuşmazlığın saptanmış tarihi de yer alır. İcraatın durdurulmasına karar vermişse Komisyon, bu kararla birlikte işverenden, işten çıkarılmadan itibaren doğan bütün alacaklarını işçiye ödemesini de hüküm altına alır.

İşveren, icraatın durdurulmasına ilişkin hükmün yayın tarihinden başlayarak en geç 1 hafta sürede, işçiyi işe geri alabilir ve işçinin birikmiş alacaklarını öder. Bu aşamada uyuşmazlık çözümlenmiş kabul edilir ve bu durum, Komisyon başkanı önünde hazırlanacak, işçi ve işveren tarafından imzalanacak ve Komisyon başkanınca onaylanacak bir rapora eklenir. Komisyonun aldığı karar hükmünde olan bu rapora, doğal olarak, icra edilirlilik hukuksal niteliği eklenmiştir. Buna karşın eğer, belirtilen süre dolar ve bir çözüm bulunamazsa, Komisyon, icraatın durdurulmasına ilişkin kararının yayınını izleyen en geç 15 gün içerisinde esas hakkındaki hükmünü verir.

İşten çıkarmanın geçerli (haklı) bir nedene dayanmadığını saptayan Komisyon, işçinin ücret alacaklarının ya da uğradığı zararlardan dolayı işçi lehine doğan tazminatın ödenmesine karar verir. Burada tazminatın kapsamına, maddi ve manevi tazminat birliğinde girmektedir. İlgili çekici olan şu ki, (md. 75)'deki bu tazminat, (md. 74)'de düzenlenen tazminattan ayrı, ona ektir eğer koşulları varsa. Böylece işçi (md. 75) ile, hem işten çıkarma tasarrufunu durdurmakta ve hem de uğradığı haksızlığı tazmin ettirebilmektedir.

Haklı bir nedene dayanarak işten çıkarma tasarrufu yaptığını kanıtlama yükü işverenin omuzlarındadır. Öte yanda, aşağıda değinilecek olan, işçinin başka bir işe transfer edilmesinden doğan uyumsuzluk durumunda ise işveren, bu kez, transferin geçerli bir nedene bağlı olduğunu kanıtlamak zorundadır. (İşverene düşen kanıtlama yükünün dahası da var. Nedir, bunlar için (md. 75) dışına çıkılıyor. Bu nedenle parantez içinde, bir geri dönüş yaparak anımsatıyorum. İşveren, işçinin hastalığa dayalı işe gelmemesi ya da işçi kadının hastalık yahut hamilelik nedenleriyle işe devam edememesini (md. 82, 167, 168) gerekçe gösterip hizmet sözleşmesini sona erdirmişse, burada dayanak yaptığı olguların da geçerliliğini kanıtlamak zorundadır.) Komisyonun, tasarrufun meşru (haklı) olmadığına ilişkin kararına dönersek, teknik hukuk bakımından bunun iptidai bir hüküm olduğu saptanabilir.

İşten çıkarma, işçiye işverence verilmiş ya da sağlanmış yasal hakların kullanılması isteminden dolayı ortaya çıkmışsa ve başka geçerli nedeni de yoksa, bu tasarrufun haklı dayanağının bulunmadığı kabul edilir. Bu durumda da işveren, işten çıkarma tarihinden başlayarak biriken ücret alacağını işçiye ödemek ve hizmetini de sürekli hizmet olarak kabul etmek zorundadır. Hüküm, haksızlığın yapıldığı ana dek geçmişe etkimekte ve haksızlığı gidermektir. (Görüldüğü gibi böylece, sürekli hizmetten sayılan bir hal (md. 75) ile de yaratılmaktadır; bkz. yukarı "I/G").

Yasakoyucu, işten çıkarmanın özel bir halinden doğabilecek uyumsuzlukları ayrı bir fıkroda özel olarak düzenlemek gereksinimini duymuştur. Bu özel hal, işçinin orijinal yerinden başka bir yere transferine ilişkin. Ama öncelikle, (md. 75)'deki ilgili fıkranın özel bir düzenleme biçiminde değerlendirilmesi açılmalıdır. Şöyle. İşin doğası (mahiyeti, nature) gereği geçerli bir nedeni yoksa ve bu tasarruf işçinin durumunu olumsuz yönde ciddi biçimde etkiliyorsa, işveren işçiyi, ikamet yerini değiştirmeyi zorunlu kılacak olan orijinal çalışma yerinden başka bir yere transfer edemez, (md. 78). Demek ki, keyfi bir işyeri değişikliği olanaklı değil. Bu hal, işçinin fazla çalışmasının işverenin keyfi istemine bağlı olmadığı kuralına pek benziyor, daha doğrusu koşut düşüyor, bu anlama gelmek üzere de giderek mantıksal bir bütünlük gösteriyor. İşte (md. 75)'de bu alanda bir hüküm getiriyor. Buna göre, işten çıkarma kararı işin doğurduğu hiç bir haklı ve yeterli nedene dayanmaksızın ya da işçiye zarar verir biçimde bir tasarrufla, işçinin orijinal çalışma yerinden başka yere transferini gerçekleştirmek isteyen işverene işçinin direnmesi (karşı çıkması) gerekçe gösterilerek alınmış ise, meşru bir nedenin bulunmadığı kabul edilir. Peki hukuka aykırılık hükmüne bağlanmasının sonucu nedir? İşveren, işçiyi, ilk (eski) çalışma yerine geri gönderecek ve işten çıkarma tarihinden başlayarak

birikmiş ücret alacağını işçiye ödeyip işini sürekli hizmetten sayacaktır. (Bu aşamada bir başka parantez daha açmak zorunlu. Yukarıda (md. 75) ile (md. 78) arasında bütünlük kurduk; şu noktadan ise ayırım konabilir. (md. 78), işyeri değişikliğinde, işveren ile işçinin, kural olarak, rızaların birleşimi olasılığını düzenliyor. Oysa (md. 75)'de ise, yine kural olarak ve daha çok, işverenin tasarrufuna temel olması gereken, işin zorlaması gerekçesinin, işveren tarafından bir bakıma kötüye kullanımı var. Burada rıza, zorunluluğunun arkasında kalmaktadır. Kuşkusuz dahası var. Şöyle. (md. 78)'de getirilen önlem, işçinin işyerinin değiştirilmemesine yönelik. Ya işçiden, sözleşmede belirtilen işten başka bir işi yapması istenirse ne olacaktır? Sorunun yanıtı bir sonraki bölümde "V", irdeleniyor. Şimdilik, bu uygulamaya cevaz verilmediğini belirtmekle yetinebiliriz, (md. 79/II)).

Parantezi kapadıktan sonra (md. 75)'deki süre, değinilecek son bilgi oluyor. İşçinin işten çıkarılması kararının durdurulması amacıyla kullanacağı başvuru diğer hakkı, maddede belirtilen 15 günlük süre ile sınırlıdır. Buna karşın, işçinin saklı kalan hakları, en geç, (md. 13)'de düzenlenen 1 yıllık süre içerisinde uyuşmazlık konusu yapılmalıdır.

b) Zarar Gerekçesiyle Ücret Kesintisinden Doğan Uyuşmazlık : (md. 81)'e göre, işçi kendi hata ya da işverenin talimatlarına uymamaktan dolayı -ama 3. kişinin hatası bulunmayacak ya da zorunlu nedenle bu sonuç doğmuş olmamalıdır- işverenin makina, malzeme ve ürünlerine zarar, hasar ve kayıp verdirirse, işveren, işçinin maaşından zararı karşılayacak bir kesinti yapar. Ancak bu kesinti, her ay için 5 günlük ücret tutarını aşamaz. Kesintinin amacı, onarım ya da bozulmuş orijinal duruma geri getirmektir.

İşte böyle bir kesinti kararı karşısında, işçinin bunu temyiz hakkı bulunmaktadır. Maddede yer alan "temyiz" terimini, teknik anlamda ilk dereceli hükmün bir üst mahkemece denetim olanağı biçiminde görmemek gerekir; işverenin bir uygulamasına karşı şikayet başvurusu yapılmaktadır. Komisyon eğer, işverenin daha az bir tutar kesinti yapması gerektiğine ya da hiç bir kesinti yapmaya hakkı bulunmadığına yargırsa, karardan itibaren 7 günlük sürede, haksız (uygunsuz) biçimde kesilen ücret tutarı işçiye işverence iade edilecektir.

Burada da Komisyonun, örneklenen iş uyuşmazlığında devreye girerek, olayı hükme bağladığı izlenmektedir.

C) İŞ UYUŞMAZLIKLARINI ÇÖZÜM KOMİSYONU

a) Giriş : İş uyuşmazlıklarını çözümlerle görevli ve yetkili Komisyonun bir mahkeme olduğunu, Türkiye'deki İş Mahkemelerine karşılık geldiğini öncelikle belirtelim. Suudi Arabistan Yargı Düzeni içerisinde bir çok mahkeme, örnek olsun, Ticari Uyuşmazlıkları Çözüm Komisyonu gibi, "Komisyon" (ya da Komite, Arapçasının Latin alfabesi ile yazılışı "Licne") biçiminde adlandırılıyor.

İş Uyuşmazlıklarını Çözüm Komisyonu, iki basamaklı olarak yapılaştırılmıştır, (md. 172).

- Uyuşmazlıkları Çözüm Alt Komisyonu (The Primary Commissions for Settlement of Disputes)
- Uyuşmazlıkları Çözüm Üst Komisyonu (The Supreme Commissions for Settlement of Disputes)

Bu komisyonlar iş uyuşmazlıklarına bakmakla yetkili. Ancak pek o kadar açık olmayan yön var; onu belirlemek gerekiyor. İş uyuşmazlığının kapsamı nedir? Başka biçimde de sorulabilir. Komisyonun bakmakla yetkili ve görevli bulunduğu iş uyuşmazlığının çerçevesi nedir? Genel bir hüküm getirilmiş, soruya verilecek yanıt temel olacak nitelikte. Bu komisyonların her biri, hizmet sözleşmesiyle ilişkili tüm uyuşmazlıkları inceleme yetkisine sahiptir, (md. 179). Demek, temel, hizmet sözleşmesine dayanmadır. (md. 179) ayrıca ve aynı zamanda, Komisyonun davaya bakma hak ve görevinin, bir yandan kapsamına diğer yandan da işleme biçimine ışık tutmaktadır. Komisyonlar, sorgulamak için kişileri getirebilir ya da üyelerinden birini bu işle görevlendirebilir. Belge ve kanıtların (delillerin) sunulmasını isteyebilir ve gerekli her hangi bir başka önlemi de uygulayabilir. Ve nihayet Komisyonlar, bu yasaya uygun olarak araştırma (tahkikat) yapmak amacıyla bir kurumun elinde bulundurduğu her hangi bir yere girme (erişme, access) hakkına da sahiptir.

Uyuşmazlık bazan hizmet sözleşmesinden çok, genelde iş mevzuatı çerçevesinde doğabilir. Komisyonun yetkisi sorunu çıkar. Örnek vermek olası. Bir işçi, bir hizmet ilişkisi sırasında bir hata ya da dikkatsizlik sonucu ölse, onun mirasçılarının açacağı tazminat davasına Şeriat Mahkemesi bakmaktadır. (Lerrick-Mian, *ibid.*, sf. 67. dp: 181'de bu hususta açıklık getirilmiş. Eğer ölüme neden olma bir gerçek kişinin sorumluluğunda ise ve mirasçılar, Şeriat Mahkemesinden tazminat (diyet) istemişlerse, Komisyonlar, Mahkemenin hükmünü vermesine dek davayı görmekten kaçınırlar. (*Council of Ministers Resolution No. 734, 5/5/1396 H*).

Komisyonun bakmakla görevlendirildiği bir hal de, Sosyal Sigortalar Yasasına Ek Hükümler Getiren Yasada düzenlenmiştir, (The Regs. Implementing *The Social Insurance Law*; yayını *Resmi Gazete no: 2447,11/10/1392 H, md. 58 ; bkz. Social Insurance at Your Service, ibid., sf: 120*). Buna göre, Sosyal Sigortalar kapsamındaki idari kararlar aleyhine temyize başvuran fakat bu temyiz başvurusu maddede belirtilen idari birimlerce reddedilen kişi, İş Yasasında düzenlenmiş bulunan Komisyona davasını sunabilecektir.

Görevden kaçınma yolu kapatılmıştır. Şöyle. Bu Komisyonlardan hiç biri yasa düzenlemesinde uygulanabilir hüküm bulunmadığı gerekçesiyle (no applicable provisions in this Law) karar vermekten kaçınamaz. Bu gibi durumlarda Komisyonlar, İslam

Şeriat ilkeleri, yerel kurallar, içtihatlar, adalet ilkesi ve eşitlik kural ve uygulamasını gözönüne alarak hükmünü verecektir, (md. 185). (Dökümü verilen dayanaklar, ilgili maddedeki düzenleniş sırasına göre belirtildi.)

b) **Uyuşmazlıkları Çözüm Alt Komisyonu** : Bu Komisyon, Çalışma Bakanlığının önerisi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile kurulur. Her Çalışma Bürosu ve şubelelerinin bulunduğu yerde yasal konularda deneyim sahibi olmuş üç üyeden oluşur bu Komisyon. Başkanın, Şeriat (İslam) konusunda ve diğer iki üyeden en az birinin Şeriat ya da hukuk alanında derecesi bulunması zorunludur. Komisyonu kuran karar, başkanı da belirler, (173).

Alt komisyon şu uyuşmazlıklara bakar, (md. 174).

Birincisi : Nihai karar vermesi bağlamında:

- 3000 SR'i aşmayan iş uyuşmazlıkları.
- Bu yasaya göre işçi çıkarımı kararlarının uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar.
- Para cezası verilmesine ya da bu tür cezalardan muaf tutulma istemine ilişkin uyuşmazlıklar.

İkincisi : İptidai (ilk, preliminary) karar vermesi bağlamında :

- 3000 SR'yi aşan iş uyuşmazlıkları.
- Tutarına bakılmaksızın iş kazasından doğan uyuşmazlıklar.
- Hizmetin sona ermesine ilişkin uyuşmazlıklar.

(md. 174)'de belirtilen uyuşmazlıklar konusunda şu açıklamalar yapılabilir. Para cezasına ilişkin uyuşmazlık bendi ile aslında (md. 125)'e yollama sözkonusudur. Burada, disiplin uygulaması anlamındaki para cezası gündemde. Para cezası konusunda (md. 126)'ya göre ise, Komisyon, işçinin itirazı (temyizi) üzerinde bu disiplin cezasını inceleyecektir. Para cezasına ilişkin ayrıntılara bölüm "V" de yer verilecek. İşçi çıkarımından doğan uyuşmazlıklar için bkz., yukarı "IV/B". Bu arada İş Yasasının "İş Kazası" terimini açmadığını, bunun tanımlaması için Sosyal Sigortalar Yasasının 27. maddesine bakmak gerektiği bilgisini buraya eklemekte yarar var.

Komisyonun yargılama yetki alanı (md. 180)'in ilk tümlesinden çıkıyor. Davalar, işin bulunduğu yerdeki Alt Komisyonda açılır. Bu, emredici bir hüküm değil. Şu anlamda. Taraflar başka bir yerdeki Komisyonu yetkili kılabilirler. Bu durumda Komisyon davayı, üzerinde uzlaşmaya varılmış yargı yerine gönderir, (*Rules of Procedure and Conciliation and Arbitration Proceedings before the Primary Commissions and the Supreme Commission, Council of Ministers Resolution No: 1, 4/1/1390 H, md. 39*). (Bu düzenlemeye yollamalar kısaca (Usül Hük., md.) biçiminde gösterilecektir.) Yetkisiz yerde dava açılmasına karşın uyuşmazlığın tarafından bir itiraz gelmemişse, artık davaya o Komisyonda bakılır.

(md.177) bir prosedürü düzenliyor. Bakanlar Kurulu, uyuşmazlıkların Alt ve Üst komisyonlar önüne getirilmeden önce uzlaştırma yoluyla çözüm bulunmasına ilişkin bir prosedür yayınlar. Ayrıca Çalışma Bakanlığı da, bu Komisyonların her biri için kurulan Bürolar ile bunların memur, işçi ve idari personelinin sayısını gösterir bir kararı yayınlar. Hemen eklemenin yeridir. Az yukarıda yollama yapılan 1390 H tarihli Council of Ministers Resolution No. 1, bu maddeye, yani (md. 177)'ye dayanılarak çıkarılmıştır. İşte Alt Komisyon, (md. 180)'nin (md. 177)'ye yaptığı yollama gereği, önüne gelen davada (md. 177)'deki prosedür ve süreye göre hükmünü verebilecektir.

Alt komisyonun verdiği hüküm Üst Komisyona, hükmün kopyesi ile birlikte başvurulur. Temyiz süresi 30 gündür. Sürenin başlangıcı, hükmün bildirim (tebliğ) tarihidir, (md.180). Süresinde temyiz edilmeyen karar kesinleşir ve icrai etki kazanır, (md. 182).

Belli bir bölgede Alt Komisyon kurulmadığı hallerde Bakan gerekli görürse, en yakın bölgedeki Komisyonu, kurulmamış Komisyonun görevleri ve yürütme işlevleri bakımından görevlendirir. Çalışma Bürosu ve Çalışma Bürosu Şubesinin aynı yerde bulunduğu hallerde, o bölge için bir Alt Komisyon kurulmalıdır, (md. 188).

c) **Uyuşmazlıkların Çözüm Üst Komisyonu** : Üst komisyon bir temyiz organı olarak yapılaştırılmıştır. Riyadh'tadır.

Beş üyesi vardır. Üyelerden üçü Çalışma Bakanlığını, biri Ticaret ve Sanayi Bakanlığını ve son üye de Petrol ve Doğal Kaynaklar Bakanlığını temsil edecektir. Komisyonu, Bakanlar Kurulu kararı kurar. Bu kararla aynı zamanda, üyelerden 2. derecenin altında olmayan birisi başkan olarak tayin edilir. Üst Komisyonun başkan ve üyeleri tarafsız ve hukuk konularında deneyimli olmalıdır, (md. 175).

Üst Komisyonun ayrıca üç yedek üyesi vardır. İkiisi Ticaret, biri de Çalışma Bakanlığını temsil eder. Çalışma Bakanlığından gelen yedek üyenin, İslam Hukukunda derece sahibi olması gerekir. Bu yedek üyelere ikinci bir işlev daha öngörülmüş. Alt komisyon üyelerinden eksilme olursa, bu yedek üyeler onların yerine bakar. Bu koşul doğduğunda, kararın temyiz incelenmesine bu üye, bekleneceği gibi, katılamayacaktır, (*Council of Ministers Resolution No. 1144, 25/12/1390 H ve Minister of Labor Letter No. 2/81, 3/4/1392 H*, bu mektup Council of Ministers tarafından onaylanmıştır; bu düzenleme için bkz., Lerrick-Mian, ibid., sf: 68, dp : 191).

Alt Komisyonun nihai olmayan kararlarını Üst Komisyon temyizen inceler. Bu komisyon, (md. 176)'ya göre, kendisine temyiz başvurusuyla ulaşan hükümler üzerinde son ve kesin kararı verecek yargı yetkisine sahiptir. Bu yetkisi sadece hükümler bakımından değil, İş Yasasına aykırı düşenlere verilen cezalar açısından da geçerlidir. Diğer deyişle, ceza da verebilir. Ayrıca az aşağıda tanıtılacak olan (md. 183), hakem kurumuna ve onunla ilişkili olarak Üst Komisyonun izleyeceği prosedüre ışık tutmaktadır.

Hükümlerin icrai etki kazanmasına gelince. Üst Komisyonun kararları, tarafların hükümden haberdar edilmesiyle birlikte yürürlüğe girer, (md. 182). Tarafların uzlaşma yoluyla çözüme bağladığı uyuşmazlıklarda ise karar, ilgili Komisyonca tescili yapıldığı anda taraflar bakımından bağlayıcıdır, (md. 182).

Üst Komisyon Başkanı, temyiz dilekçesinin Komisyon bürosuna iletilmesinden (büroda kayda geçirilmesinden) başlayan ve 15 günlük süre içersine düşen bir tarihi, duruşma tarihi olarak saptar. Komite, kararlarını en hızlı biçimde verecektir. Bu karar, ilk duruşma tarihinden itibaren en geç 30 gün içersinde verilmelidir, (md. 181).

d) **Komisyonlarda İzlenen Yargılama Usülü** : Usül hükümlerine, en azından kısmen, Komisyonlar tanıtılırken de yer verildi. Burada ayrıntılara giriliyor. Bir açıklama. Usül Hükümlerine ilişkin metin bakımından Lerrick-Mian, ibid., sf: 72-77'deki çeviri ve bilgiler, orijinal metinle kıyaslanıp doğrulanarak kullandı. Yine de eklenmeli ki, sadece bu düzenleme açısından, sözügeçen kitabın İngilizcesi esas alınmıştır.

Taraflar uyuşmazlığı, ilk aşamada, işyerinin bulunduğu bölgedeki Çalışma Bürosuna götürürler. Uzlaştırma çabası başarısız kalırsa, sorun Alt Komisyona havale edilir. Başvuruda, tarafların adları, adresleri, uyuşmazlık konusu, istem (talep), ve ilgili dokümanlara yer verilir. Başkan, duruşma gününü saptar. En erken duruşma tarihi, başvurunun Komisyona ulaşmasından sonraki 3 gün içersindedir, (Usül Hük., md. 23,24,25).

Davacı işçi, tazminat isteminde bulunsun ya da bulunmasın (İş Yasası, md. 75)'deki eski hale iadeyi dava konusu yapmışsa, uyuşmazlık, Çalışma Bürosundan Alt Komiteye en geç 1 haftada gönderilmelidir. Duruşma tarihi, bu gönderilmeden başlayarak 2 haftalık sürede saptanır. İlk duruşma, onu izleyen iki hafta ve eski hale iade konusundaki kararın verileceği ikinci duruşma ise bunu izleyen bir hafta içersinde olacaktır, (Usül Hük., md. 58). (Cf., İş Yasası md. 75 ile buradaki usül). Taraflar ve temsilcilerinin Alt Komisyon bürosunda dava ile ilgili belgeleri inceleme hakkı vardır, (Usül Hük., md. 20).

Taraflar bir avukat ile kendilerini temsil ettirebilirler, (Usül Hük., md.7;27). Davalı gelmezse duruşma tarihi yeniden saptanır; ikinci kez özürsüz duruşmaya katılmazsa davalı, davacının istemi üzerine gıyap kararı verilir, (Usül Hük. md.30;36).

Üzerinde sıklıkla uyuşmazlık çıkan bir prosedür de bildirim yapılmış biçimindedir. Bildirim, ilgilinin gerçek anlamda bilgilendirilmesiyle olur. O halde bildirim yapan memur, bildirim yapıldığını kanıtlayacak olan, bildirimi yaptığı kişiden bildirim teslim edildiğine ilişkin imzasını alır ve bunu Çalışma Bürosuna geri getirir. Bildirim, Ko-

misyunun yargı yetkisi çerçevesindeki vereceği bir emir üzerine yapılır. Matbu bildirim formu Arapçadır, (Usül Hük., md. 11;12/c; 19).

Bildirim formunda şu bilgiler yer alır, (Usül Hük., md. 12).

- Bildirimin yapıldığı saat, gün, ay ve yıl.
- Bildirimin yapılmasını isteyen kişinin tam adı, adresi ve işi (yasal temsilcinin ad ve adresi belirtilebilir).
- Bildirimi yapan Komisyonun adı.
- Bildirim yapılan tarafın ad, adres ve işi, (şimdiki adresi bilinmiyorsa bilinen en son adresi kullanılabilir).
- Bildirimin teslim edildiği kişinin ad ve imzası, (imza orijinal metne atılır, imzalayana kopyesi bırakılır).
- Bildirimi yapan memurun orijinal ve kopye form üzerinde imzası.

Bildirim, teslim ya da yasa başka bir usulü aramadıkça posta ile yapılır. Bir üçüncü biçim ise şu: Kendisine yapılan bildirim almayı reddeden ilgilinin bu tutumu, iki Müslüman tanıkla kanıtlanabilir, (Usül Hük., md. 17). Bildirimi iletme hizmetini, Çalışma Bürosu memurları, posta memurları ya da bunlar uygun değilse polis yerine getirir, (Usül Hük., md. 13).

Bildirim gerçek kişiye yapılıyor ve bu kişi ikametgahında bulunamıyorsa, onun acentasına, memuruna ya da en az 18 yaşını doldurmuş olan ve o kişi ile ilgisi bakımından çelişki bulunmayan bir aile üyesine yahut da bir avukat tarafından temsil ediliyorsa avukatına (Usül Hük. md. 29) bildirim iletilebilir. Aile üyelerinden şu kişiler (Usül Hük. md. 14)'e göre bildirim almaya yetkilidir: O kişinin usul ve füruu, eşi (karı ya da koca), erkek ve kız kardeşi. Bir ticari şirkete bildirim yapılacaksa, bu, merkez idari büroda yönetim kurulu başkanına, genel müdüre yahut da ortaklık durumunda ortaklardan her hangi birine iletilebilir. Merkez büro bulunmaması koşulunda sayılan kişilere doğrudan bildirim yapılabileceği gibi ikametgahlarında resmi formların teslimi yoluna da gidilebilir, (Usül Hük., md. 15/b).

Suçlama ve savunma (sav ve karşı savlar) duruşmada ortaya konur, (Usül Hük. md. 38). Davacı, davalı dinlenmeden önce, olayı sergileme hakkına sahiptir. Davalı duruşmada bulunmasına karşın davacının iddialarını yanıtlamazsa, Komisyon bu suskunluğu, davalının duruşmada bulunmadığı biçiminde yorumlar ve davacının lehine olarak hüküm verir, (Usül Hük. md. 35;36).

Duruşmayı başkan yönetir. Komisyon; tanıkları sorgu için çağırılabilir. Gerçek ve belgesel delilleri inceler. Komisyonun araştırma yetki ve görevi vardır; gerek görürse işverenin işyerine girebilir, denetim yapabilir, (İş Yasası, md. 179).

Komisyon görüşmelerini gizli yapar, (Usül Hük. md. 48). Kararlar çoğunluk hesabı ile alınır; bütün üyelerce imzalanır. Kararın hukuksal temeli belirtilir ve tarafların yaptığı savunmalar yanıtlanır, (Usül Hük. md. 49,50,51). Bu konuda (İş Yasası, md. 178) ise şu hükmü getiriyor. Üst ve Alt Komisyonlar, hükmünü üye çoğunluğu oyu ile verir. Bu kararlar bütün üyelerce (kuşkusuz yargılamaya katılan) imzalanır ve muhalif kalan üye, muhalefetinin gerekçesini karara geçirir.

Taraflar, hükümde açık olmayan bir nokta için açıklama isteyebilirler, (Usül Hük., md. 55). Komisyon, avukat ücreti dahil, giderlerin tamamı ya da bir bölümünü davayı yitiren tarafın ödenmesi konusunda takdir yetkisini kullanarak hükme bağlar, (İş Yasası, md. 14) ve (Usül Hük., md. 26).

Alt Komisyon kararlarının temyizi, kararın bildiriminden itibaren 30 gün içerisinde yapılacak, bu belirtildi. Ayrıca ya taraflar kararı doğrudan Üst Komisyonda temyiz edecekler ya da (Usül Hük. md. 62) uyarınca, kararı temyiz edilebilir kılan Alt Komisyonun ya da Çalışma Bürosunun aracılığı ile temyiz yapılacaktır. Temyiz dilekçesi, kararı ve temyiz gerekçelerini içermelidir, (Usül Hük., md. 64). Ayrıca taraflar, Alt Komisyonun maddi hatalar yaptığı ve yorum yetkisini kötüye kullanıldığına da temyiz başvurularında dayanabilirler, (Usül Hük., md. 54). Temyiz, ilk hükmün icrasını otomatik olarak durdurur, (Usül Hük., md. 70).

Tarafların, Üst Komisyonun yaptığı duruşmaya katılması zorunludur. Taraflardan biri temyiz duruşmasına katılmazsa, yeni duruşma tarihi saptanır. Katılmayan taraf, ikinci duruşma tarihinin kendisine bildirim hakkına sahiptir. İkinci kere de duruşmaya gelmezse, artık, Üst Komisyon hükmünü verir. İki taraf da gelmezse, temyiz reddedilir, (Usül Hük. md.68;69).

Temyiz kararları Çalışma Bakanına gönderilir. O, ilgili Çalışma Bürosuna iletir. Hükmün bildirim taraflara yapılır yapılmaz icrai etki kazanır, (Usül Hük., md. 75) ve İş Yasası md. 182).

Komisyonun kesinleşen kararlarını uygulamayı taraflardan hiç biri reddedemez, uygulamaktan kaçınamaz, bu yolda bir uyuşmazlık yaratamaz, (İş Yasası, md. 186).

e) **Hükümlerin Uygulanmamasının Yaptırımı** : Konunun gelişimi şu soruyu gündeme getiriyor. Komisyonların aldığı kararlar uygulanmazsa ne olur? Pek doğru bir soru değil. Çünkü bir mahkeme hükmünün uygulanmaması olmaz. Ne ki, yerinde bir soru. Nitekim yasa koyucu da, genel yaptırımların dışında bazı özel yaptırımlar düzelemiştir. Kararı uygulamama sorununu, daha çok işveren tarafından gerçekleştirilebilir olarak düşünmüş yasakoyucu. Bu doğal. İş Yasaları, en azından bir yönüyle, ekonomik ve sosyal açıdan güçlü işvereni, işçi karşısında frenleme amacına sahip değil midir?

İş Yasası, sorun bağlamında, işçi lehine özel bazı hükümler getirmiş. Örnek olsun, (md. 15)'e göre, bu yasa kapsamında işçinin ya da onun sorumluluğu altında olan kişilerin (bakmakla yükümlü bulunduğu aile bireyleri gibi) hak ettiği bütün tutarlar birinci sınıf alacak (işveren açısından birinci sınıf borç) kabul edilir ve bu alacağın tahsili sürecinde de, işçi ya da varisinin işverenin malik bulunduğu şeyler (mülkiyet hakkının konusu) üzerinde öncelik (rüçhan) hakkı vardır. İşverenin iflası ya da kuruluşun tasfiyesi hallerinde, bu tutarlar birinci sınıf borç (ya da tersinden söylenirse, imtiyazlı alacak) olarak kaydolunur ve iflas ve tasfiye giderleri dahil olmak üzere diğer giderler ödenmeden, işçiye bir aylık ücreti karşılığı olan tutar hemen ödenir. Kısacası, işçinin alacağının özelliği ve önceliği vardır.

Uyuşmazlıkları Çözüm Komisyonu, İş Yasasının XI. Bölümünde (md. 172-188) düzenlenmiş. İşte (md. 205)'e göre, hakem kararını ya da bu yasanın XI. Bölümünde düzenlenmiş Komisyonların verdiği kararları yerine getirmeyi reddeden ya da geciken her hangi bir işveren ya da işletme (teşebbüs) müdürü ve işçi ya da müstahdem (dikkat edilsin burada işçiyi de bağlıyor yaptırım), kendisi aleyhine hükme bağlanmış cezanın iki katını ödemekle ya da 500 SR'den az 1000 SR'den çok olmamak üzere para cezası vermekle ya da üç ayı aşmamak koşuluyla hapis cezasına veyahut da bu cezaların her ikisine birden sorumlu tutulur; yani mahkum edilir.

Esasen, bu yasa düzenlemesine ya da bu yasa uyarınca verilmiş kural, karar ya da emirlere aykırı düşülmesine belirli (spesifik) bir ceza getirilmemişse, işveren ya da sorumlu müdür, 100 SR'den az ve 500 SR'den çok olmamak üzere para cezasına çarptırılır. Ancak bu yasadaki cezalar, diğer yasa ve düzenlemelerde daha çok ceza öngörülüyorsa uygulanır, (md. 207). Toplanan paralar, Çalışma Bakanlığınca saptandığı gibi, Suudi Arabistan'daki işçiler ile çalışma standartlarının yükseltilmesi projelerinde kullanılmak amacıyla İşçilerin Sosyal Sigorta Fonu'na (Workmen's Social Insurance Fund) aktarılır.

Yineleme. Örneklenen cezasal yaptırımlar XI. Bölüm düzenlemesinin dışında kalıp ayrıca hükme bağlanmış olanlardır.

f) Uyuşmazlıkların Çözümünde Hakem Kurumu : İş uyuşmazlıkları, taraflar anlaşmışlarsa, Komisyon yerine hakem önüne götürülmesi yoluyla da çözülebilir. Her iki taraf için bir hakem ya da her bir taraf için birer yahut birden çok hakem tayin edilerek, Komisyonların bulunduğu yerde uyuşmazlığın çözümü denenebilir, (md. 183).

Tayin edilen hakemler üçüncü hakem seçiminde (uyuşmazlığı çözmek için bu üçüncünün saptanması gerekmiştir, çünkü bu konuda aralarında bir anlaşmazlık vardır) anlaşamazlar ise, işin bulunduğu Bölgedeki Alt Komisyon Başkanı bu üçüncü hakemi,

ancak dikkat, bu üçüncü hakem Hakem Anlaşmasında saptanmamışsa, tayin eder. Hakem anlaşması, uyuşmazlığın çözüm prosedür ve zaman sınırlarına ilişkin kuralları içerir. Hakemler ilk derece olarak hüküm verir ve Üst Komitedeki temyiz prosedürü uyarınca, zaman sınırları, zaman uzatımı ve temyiz prosedür kuralları bakımından sadece, Üst Komitede hakem hükümleri temyizen incelenir. Ancak, hakem anlaşması açıkça hakem kararının kesin olduğu biçiminde bir hüküm içeriyorsa, bu takdirde artık, hakem kararı geri alınmaz; değiştirilemez niteliktedir; yani kesin hüküm anlamındadır.

Hakem anlaşmasının bir örneği o bölgedeki Alt Komisyon Bürosunda alıkonup saklanacaktır. Hakemlerin verdiği kararların hükme bağlandığı tarihten itibaren bir hafta içinde belirtilen Komisyon Bürosunca tescili yapılır, (md. 183).

Hakem kararları ilgili Alt Komite Bürosunca tescil edildikten ve Komisyon Başkanı tarafından yürürlüğe sokulması emri verildikten sonra icrai güç (etki) kazanır, (md.184). Buradaki işlemlerin bir tescil ve yürürlüğe sokma emri olduğuna, yani Komisyon Başkanının bir onama işlemi ya da temyiz incelemesi yapmadığına dikkati çekmek gerekir.

Hiç kuşku yok, hakem anlaşması ile mutlak kesinlik bağlanabilen hakem kararı olanağı bile sınırsız bir tasarruf alanı getirmeyecektir. Çünkü hakem kararı da aslında yargı kararı hükmündedir. Meslekten yargılama organlarının bir hükmü olmasa da bu böyledir. O halde, hakem kararlarının eşitlik ve adalet kurallarına, İslam Hukuku ilkelere aykırı düşmesi olası değildir.

İş Yasasının XI. Bölümünde düzenlenen Komisyonlar önünde uzlaştırma girişim ve tahkim işlemleri görüldüğü sırada (süreçte), işveren, bu işlemlerin başlamasından önce yürürlükte bulunan istihdam koşullarını değiştiremez; işveren, işçiyi ilgili Komisyonun yazılı izni olmaksızın ya da haklı nedene dayanmaksızın işten kovma ya da cezalandırılmasını konu alan çalıştırma koşullarında değişiklik yapamaz, (md. 187). Bu yolla, uyuşmazlık bir hükme bağlanana dek işçi korunmak istenmektedir; çünkü amaç, varolan statünün saklı tutulmasıdır.

V) İŞ YAŞAMINI DÜZENLEYEN ÇEŞİTLİ KURUMLAR :

A) İŞVEREN YA DA TEMSİLCİSİ YA DA MÜDÜRLERİN SORUMLULUĞU VE KAPSAMI

Herhangi bir kurumda birden çok ortak ya da müdür varsa, işyerinde ikamet edenlerden birisi işverenin temsilcisi olarak atanır. İşte bu kişi, İş Yasasına aykırılıklardan sorumlu tutulur. İlgili Çalışma Bürosuna, yerine bir başkası atandığı bilgisi ulaşana dek, Büro nazarında sorumlu (yetkili) kişi olarak görülen bu ortak ya da müdürün adı, bildirilir, (md. 11).

Aslında, her koşulda Çalışma Bürosuna bilgi iletilmesi ve onun gerekli önlemleri alması ve denetimleri yapması olanağı yaratılmak istenmiştir. Çalışma Bürosu, işvereni ya da temsilcisini kendisi karşısında yetkili ve sorumlu kişi saydığına göre, bu kişi değiştirilince Büronun haberdar edilmesi doğal ve zorunludur. Sorumlu müdür yerine gelen yeni müdürün görevi üstlenmesinden itibaren 7 gün içerisinde bu değişiklik Büroya yazılı olarak işverence bildirilecektir. Eğer hiçbir sorumlu müdür atanmamış ya da atanan kişi görevi henüz yüklenmemişse, eylemli olarak müdür görevlerini yürüten kişi ya da işveren, kuruluşun (işletmenin) sorumlu müdürü kabul edilir. (md. 19).

Sorumlu tutulmak, belli edimlerin yerine getirilmesini zorunlu kılıyor. Bu görevlerden önemli bir tanesi (md. 18)'de düzenlenmiş. Her hangi bir işletmede iş başlamadan önce, işveren, Çalışma Bürosuna aşağıdaki bilgileri yazılı olarak iletacaktır :

- Kuruluşun tipi ile yerinin adı ve mektup adresi.
- Kuruluşun yerine getirdiği ya da olası işin mahiyeti.
- Kullanılan ya da kullanılabilecek olan enerjinin türü ve miktarı.
- İstihdam edilen işçi sayısı.
- Sorumlu müdürün adı.
- Bu yasanın uygulanmasında gereken diğer bilgiler.

Anlaşılacağı üzere, burada sayılan bilgiler, işin başlaması öncesine ilişkindir. İş başladıktan sonra ise, işveren ya da sorumlu müdür, işyerinde işçi hakkında bir dosya tutar. Bu dosyada yer alır. İşçinin tam adı, uyruğu, işi ya da mesleği, doğum tarihi, yaşı, ikametgahı, medeni hali, işe başlama tarihi, ücreti ve ek ödemeler, statüsündeki değişimler, kendisine uygulanan cezalar, hakkındaki araştırma raporları, normal ve fazla çalışma saatleri, izinleri, nakit ya da başka biçimde yapılan ödemeler, hizmetin sona erme tarihi, sona erme nedenleri, sona erme nedeniyle aldığı tazminatlar ve gerekli diğer bilgiler bulunur. Ayrıca özellikle de, küçükler ile kadınların çalıştırılmasına ve iş kazalarına, meslek hastalıklarına ilişkin bilgiler kayda geçirilir. (md. 10).

Sadece işveren ya da temsilcisinin sorumluluğu düzenlenmemiştir. İşveren değişikliği gündeme gelmişse, yeni işverenin de sorumlu olacağı pek açıktır. İlk işveren ile yeni işveren, işin devir ve temlikinden önce sözleşmesel yükümlülüklerin yerine getirilmesinden birlikte sorumludurlar. Devir ve temlikten sonra doğan yükümlülüklerin ise bir başına yeni işverene düşmesi doğaldır. (md. 90).

B) STATÜNÜN KORUNMASI : KAZANILMIŞ HAK

Statünün korunması dendiğinde, yukarıda yeri geldikçe değinilen ve burada açılacak olan, iki ögenin dikkate alınması gerekiyor. İlki, kolaylıkla usa gelebileceği gibi, ücretin korunmasıdır ve büyük ölçüde ücret bahsinde açıklanmıştır; diğeri ise, yapılan işin değiştirilmemesidir.

İlki için, kuralı açıklayan ve örnek olsun, (md. 79/I) ele alınabilir. Şöyle. Aylık ücretli bir işçi, günlük, haftalık, saat ya da parça başı ücretli bir işçi olarak sınıflandırılmaz. Mutlak bir yasak değil. İstisnası var. İstisna için aranan iki koşul şunlar: İşçi, yazılı olarak kabul edecek ve aylıklı çalıştığı dönemden elde ettiği haklara hanel gelmeyecek. Böyle olsa bile -anlatım biçiminden de çıkartılabilir, kural bakımından evleviyetle geçerlidir doğal olarak- işçinin bir üst kategoride saptanmış statüsü (üst sınıflandırılması) bir kazanılmış hak olarak kabul edilir ve işçi bir alt dereceye indirilemez. Esasen, Yasanın Cezaları düzenleyen XII. Bölümünde yer alan 208. madde de (bkz. ücret bahsi), yasada istisnaları belirtilmedikçe ya da yasa düzenlemesine uygun bir karar bulunmadıkça, işçinin maaş ya da ücret derecesinin indirilemeyeceğini açıkça ortaya koymuş, hükme bağlamıştır.

İkinci koruma alanı, yapılan işin sürdürülmesidir. İş ya da meslek, sözleşmede belirlenmiştir. İşveren, gerekli haller (geçici bu "gerekli haller" fazlasıyla yoruma, bu anlamda da istismara açık gibi duruyorsa da ancak mevzuatın bütününe temellendirilerek yorumlanabilir ve işverene sınırsız tasarruf, kötüniyetli uygulama yapma olanağı tanımaz) ve işin mahiyeti icabı doğan istisnalar bir kenara konursa, işçiden, üzerinde anlaşmaya vardıkları işten esaslı derecede farklı bir başka işi yerine getirmesini, diğer deyişle başka bir alanda çalışmasını isteyemez, (md. 79/II). Gerçi bu ana kurala da istisna getirilmiştir. Ne var ki, istisna olduğu, istisna olduğunun açıkça belirtilmesinin yanı sıra aranan koşullar gözönüne alındığında da belirginleşmektedir. İşçi, bu değişikliği yazılı olarak kabul edecektir; ama daha önemlisi, bu ancak ve ancak, geçici olabilir.

Bu aşamada bir noktanın altını çizmekte yarar vardır. Müktesep hak (acquired right, kazanılmış hak) terimi, maddenin ilk fıkrasında kullanılmaktadır, ikinci fıkrada bu terime yer verilmemiştir. Saptanmış ücret, minimum sınır olarak, saklı kalıyor. Koşulları varsa istisnaen ücretliliğin türü değişiyor. Oysa ikinci fıkranın mantığından da çıkan şu ki, işçi lehine olabilecek bir iş değişikliği yolu kapalı değildir. Tabii, bu lehinlik saptanırken, işçinin rızası kadar ve belki ondan da çok, işe ilişkin nesnel ölçütler dikkate alınacaktır.

C) BULUŞTAN DOĞAN HAKKIN KORUNMASI

Önce kural: İşçi, işverenin hizmetinde iken bir yeni buluş (yasanın diliyle, new invention) başarısını gösterirse, işçi bu yeniliği işverenin hizmetindeki çalışmasına bağlı olarak gerçekleştirmiş olsa bile, işverenin bu yenilikte hiç bir hakkı yoktur. İş Yasasının 97. maddesi, bu kuralın ardına hemen şu hükmü getiriyor. Ancak, işçinin işi yenilik bulmak ise ya da hizmet sözleşmesinde işçinin geliştireceği tüm buluşlarda işverenin yetkili olacağı açıkça hükme bağlanmışsa, yenilikler işverene ait sayılacaktır. Yine de, buluşun önemli bir ekonomik değeri sözkonusu olduğunda, işçi eşitlik ilkesi temeline dayanarak, özel bir istem yapabilir. Bu istem üzerine gündeme gelecek değerlendirme-

de, sözkonusu buluşa yol açan süreçte işverenin yardımları ile olanaklarının ne ölçüde kullanıldığı dikkate alınır.

D) İŞVERENİN VE İŞÇİNİN DİĞER YÜKÜMLÜLÜKLERİ

"D" şikkında tanıtılacak yükümlülükler bu aşamaya dek belirtilmiş yükümlülüklerin dışında kalan ve İş Yasasında düzenlenmiş bulunan hükümlere dayanıyor.

a) İşveren Bakımından : İşveren, (md. 91)'e göre,

— İşçilerin onurlarına ya da dinsel inançlarına saygı duyacak ve bunları zedeleyebilecek her hangi bir söz ya da davranıştan kaçınacaktır.

— İşçilere bu yasa ile sağlanmış bulunan haklarını kullanabilmeleri için gerekli zamanı, ücretlerinde herhangi bir kesinti yapmaksızın sağlayacaktır. Ancak bu hakkın kullandırımını, işin normal akışını aksatmayacak bir programa bağlayabilir.

Bu ikinci olasığın, aslında, daha önce de değinilen ücretin korunması ile ilişkisel bir bütünlüğü vardır. Diğer yandan ise, daha önemli olarak ve maddenin konuş amacına -yasanın sistematığı içindeki yeri irdelenirse görülebilecektir- uygun biçimde, bu hükümle, bir hakkın eylemselleşerek somutlaşabileceği, yaşanırılık gücü kazanabileceği gerçeğine hukuksal olanak hazırlanmaktadır.

İşveren, hizmet sözleşmesi koşulları çerçevesinde hizmet sunmaya hazır durumda bulunan işçisinin (ya da müstahdemlerinin) çalışmasına kendisine (işverene) bağlanacak nedenlerle olanak yaratamamışsa, işçiye o günkü ücretini kesintisiz ödemek zorundadır, (md. 93). Çünkü çalışmamak, işçinin istenci dışında doğmuştur.

İşveren, işyerine yasal olarak yasaklanmış maddelerin sokulmamasını sağlamakla yükümlüdür. İşveren, bu amaçla önlemler alacaktır. Başlıca önlem gerekli denetimlerin yapılması. İşveren ya da yetkili müdür yahut işçi üzerinde otorite yetkisi olan bir kişi işyerine yasak maddenin sokulmasını önlemek için denetim yaparlar. Denetim sonucunda, bu maddelere sahip olan ya da kullanan işçiler saptanırsa, bu kişilere yasal yaptırımlardan ayrıca bir de idari yaptırımlar (cezalar) uygulanır, (md. 94).

b) İşçi Bakımından : İşçi., (md. 96)'ya göre,

— Kendisinden istenen işi, hizmet sözleşmesi çerçevesinde, işverenin denetim, yönlendirme ve talimatlarına koşut biçimde yerine getirecektir. Ancak, bu talimatların hizmet sözleşmesine, yasaya ve genel ahlâka uygun düşmesi ve işçiyi tehlikeye atmaya- cak kapsamda bulunması gerekir.

— Kullanılmamış malzemeyi işverene geri verecek ve kendisine teslim edilen makina ve aletleri özenli kullanacaktır.

— Çalışma sırasında davranışları iyi olmalıdır.

— Çalışma yeri ya da birlikte çalıştığı kişilerin güvenliğinin tehlikeye düştüğü durumlarda, her hangi bir ek ücret istemeden, gereken her türlü yardımı yapacaktır.

— Çalışma öncesinde ya da sırasında, işverenin istemi üzerine, her hangi bir meslek hastalığı ya da bulaşıcı hastalığının olmadığını doğrulayacak tıbbi muayene yaptırıp, bunun raporunu sunacaktır.

— Kendi ürettiği ya da doğrudan doğruya yahut dolaylı olarak üretimine katıldığı ürünlerin ticari, sanayi ve teknik sırlarını saklayacak ve genel olarak ifşa edildiği zaman işverenin çıkarlarını zedeleyecek olan çalışma ilgili sırları gizli tutacaktır.

c) Çalışma Disiplini :

Bu aşamada değinilecek çalışma disiplini, bilindiği gibi, çalışma yaşamının uyulması zorunlu bir ögesidir.

İşçi, her bir operasyon (çalışma) için hazırlanmış güvenlik araçlarını kullanır ve bunları saklar. Kendi sağlığı ile kaza ve hastalıklardan korunması hakkında konmuş kurallara uyar. Dahası şu. Yükümlülük salt kişisel yararı gözetilerek işçinin, getirilmemiş. Nitekim, işçi sağlığını korumaya yönelik bulunan ve diğer işçilerin güvenliğini amaçlayan koruyucu araçların yanlış kullanımına ya da bozulmasına yol açacak her türlü savsaklamadan, davranışlardan kaçınmakla da yükümlüdür işçi. İşveren, bu yükümlülüklerle uyulmaması olasılığına karşı bir yaptırım olarak, koyacağı disiplin kurallarına özel cezalar ekleyebilir, (md. 98).

İşveren, daha önce belirtildi, 20 ya da fazla işçi çalıştırıyorsa işyerinde, uygulayacağı ceza ve primlere ilişkin disiplin kuralları hazırlayacak ve görünen bir yere asacaktır. İşte bu kuralların yürürlüğe girebilmesi için, sunulma tarihinden itibaren iki ay sürede Çalışma Bakanlığınca onaylanmalıdır. Eğer bu sürede Bakanlık bir onay yahut itiraz ortaya koymazsa, yani bu süreyi suskun geçirirse, sözkonusu kurallar listesi yine de yürürlüğe girecektir. İdarenin hareketsizliği olumlama anlamına geliyor.

Aslında Çalışma Bakanı alacağı bir kararla, işin esasına uygun ceza ve primler için standart kurallar saptar. Bakanlığın bu çalışması, işverene, kendi işletmesi için hazırlayacağı kurallar bakımından örnek teşkil eder. Bakanlık, böyle bir çalışma yapmıştır, (*Minister of Labor and Social Affairs, Resolution No. 119, 12/4/1390 H ; değiştirmiş Resolution No. 15, 18/1/1397 H*).

Yasasız suç olmaz ilkesi temel alınmış. İşveren, disiplin kurallarında adı geçmeyen bir suç için işçiye ceza veremez. Devamı var. İşveren, tek bir suç için işçiye 5 günlük ücretini geçen bir para cezası kesemez ya da yine bir tek suç nedeniyle işçinin 5 günlük ücretini aşan bir disiplin önlemi uygulayamayacağı gibi, ücret ödememezlik de yapamaz, (md. 125).

Hiç bir işçi 15 gün öncesinde saptanmış bir eyleminden dolayı suçlanamayacaktır. Bu mantığın ardı şöyle. Suçun kanıtlanmasından sonra, aylıklı işçiler bakımından en

geç 30 gün, diğerleri için ise 15 gün sürede ceza verilmemişse, artık o suç gerekçe gösterilecek cezası tahakkuk ettirilemeyecektir. Bu yolla, işçileri, işverenin sürekli ceza tehdidi altına alması önlenmek istenmiştir. Ayrıca, işverenin, cezayı keyfi olarak, dilediği bir zaman diliminde veremeyeceği görülüyor.

Yasasız suç olmaz ilkesi gibi, savunmasız ceza da verilemeyeceği ilkesi bilinir. Bu ilkeye koşut, savunması alınmadan işçiye ceza verilemez. İşçinin, ilgili Komisyon önünde itirazda bulunma hakkı vardır. Komisyon, itirazın kendisine ulaşmasını izleyen 1 hafta içerisinde o konu hakkındaki kesin kararını verir, (md. 126).

E) ADAM ÇALIŞTIRMA (İSTİHDAM) OLANAĞININ YARATILMASI :

a) **İşverene Düşen** : İşyerinde yeni kadro açılması ya da mevcut kadronun boşalması yollarıyla işçi çalıştırma olanağı doğabilir. Böyle hallerde, işçi açığının doğduğu günden itibaren 10 gün içerisinde işveren, ilgili Çalışma Bürosuna (orijinal adı, Mektep El Amel), taahhütlü mektup ya da başka bir araç kullanarak boş işleri ya da yeni açılan kadroları, işyerini, ücreti, işin gerektirdiği özellikleri ve o yerin doldurulacağı son tarihi (başvuru zamanını) de belirterek bildirir, (md. 42).

Bundan ayrı olarak, işverenin düzenli biçimde yerine getireceği bir diğer prosedür ise şudur. Her yılın Hicri takvime göre son ayı Dhu al-Hijjan'da, yıllık bildirim, ilgili Çalışma Bürosuna işveren tarafından yapılmalıdır, (md. 43).

— İşçi sayısı, adları, meslek ya da işleri, ödeme oranı, yaş, uyruk ve her işçinin çalışma izni (work permit) tarih ve numarası;

— Yeni açılan kadrolar ile boşalan kadrolar ya da işler ve bunların ücret durumu, dolan işler ve bir önceki yılda doldurulmayan işlere adam bulunamaması nedenlerinin dökümü;

— İşin koşulları, niteliği ve kapsamı ile iş sayısında tahmin edilen artış yahut eksilmeleri içeren bir rapor;

Çalışma Bakanlığı gerekli görürse belirli sanayi, meslek ya da bölgelerdeki işverenlerden, koşulları ve kapsamı belirtir bu konuda alacağı bir karara göre, İş Bulma Kurumu (orijinal adı, Mekatip El Tavdif) aracılığı dışında işçi istihdam etmemesini isteyebilir, (md. 46).

b) **Kuruma Düşen** : **İş Bulma Kurumu** Burada kurumdan kasıt İş Bulma Kurumudur. Türkiye'deki İş ve İşçi Bulma Kurumuna karşılık geliyor.

İş Bulma Kurumu Bakanlık tarafından kurulur ve Bakanlığın denetimi altındadır. Ücretsiz hizmet görür. Çalışma ilkesi şudur: İşçiye uygun iş, işverene uygun personel bulmak.

Ne ki, Kurumun işlevinin aslında daha geniş etkisi, anlamı var. Çalışma ortamının durumu ve gelişimi hakkında topladıkları bilgileri çözümleyerek bulgularını ve vargılarını, ekonomik ve sosyal planlama ile ilgili (görevli) bulunan çeşitli kamu ve özel kuruluşlara iletirler. İşlevin bu yönünün, örneğin Türk İş Yasası (md. 84)'ün düzenlemesinden ayrık biçimde, özellikle planlama süreç ve etkinliğine bir veri ve değerlendirici katkı kaynağı olarak görülmesi, en azından, ilginçtir.

İş Bulma Kurumu belli bir bölgede yapılaşmış örgütlenene dek, görev bakımından tekele sahip değildir. Bir kimseye Çalışma Bakan Yardımcısı tarafından izin verilmişse ve o kişinin faaliyetleri bir otorite tarafından denetlenerek yenilenebilir nitelikteki yıllık ruhsata sahip kılınmışsa, o kimse, İş Bulma Kurumu ya da müteahhidi sıfatıyla (yetkileriyle) hareket edebilecektir, (md. 40). Ruhsat verilemeyecek bir diğer hal, bu istemin yapıldığı bölgede her hangi bir organizasyona daha önceden işçi bulma konusunda Bakanlıkça onay verilmiş bulunulmamasıdır.

Kurum şu görevleri yerine getirir, (md. 39).

— İş arayanların isimlerini, mesleki özellik ve deneyimlerini ve isteklerini kaydeder.

— İşverenlerden boş işler konusunda bilgi toplar.

— İşçilerin başvurularını uygun işlere gönderir.

— Boş işleri elde edebilmeleri için, başvuranlara mesleki eğitim ya da yenileme eğitimi sağlar.

— İşçilerin bir işten diğerine ya da bir bölgeden ötekisine transferlerini kolaylaştırır.

— Çalışma Bakan Yardımcısı tarafından belirlenen diğer işleri yapar.

İş Bulma Kurumu ya da işçi sağlayanlar, hizmet sözleşmesi yapılmasından önce ya da sonra hiç bir işçiden para, maddi ödül, vb. ad altında çıkar temin edemez; yetkili makamların saptayıp onayladığı giderler dışında hiç bir para isteminde bulunamaz. Kurum ya da işçi sağlayan müteahhitlerce bulunan işçi, işveren tarafından istihdam edilir edilmez işverenin işçisi olarak kabul edilir ve onun işçilerin hak ve ayrıcalıklarına sahip olur. İşveren ile işçi arasındaki ilişkilerde, artık, Kurum ya da aracı devreden çıkar; doğrudan ilişki kurulmuş olur ikisi arasında. Kaldı ki, Kurumun görevi, işçi işverene takdim edildiği anda biter, (md. 41).

Çalışma Bakanlığının bir kararı ile İş Bulma Kurumunun çalışma düzeni, kural-ları, prosedür, vb. belirlenir, (md. 47).

c) **Yabancı İşçi Çalıştırılması ve Suudileştirme Olgusu** : Yabancı işçilerin istihdamı konusunda İş Yasasının 45. maddesi bir temel kural getirmiş. İşverenin çalıştırdığı Suudi Arabistan'lı işçi sayısı, toplam işçinin %75'inden az ve bunlara ödenen ücret ise toplam ücret ödemesinin %51'inden az olamaz. Bununla birlikte verilen oranlar, Bakanlık kararı ile ve geçici olarak, teknik yetenek ve uzmanlık gereksinimi neden gösterilerek düşürülebilir. Hemen eklenebilir. Suudi yönetimi bu konuda ülkedeki firmaları yoğun biçimde sıkıştırmaktadır. (md. 45)'in yaptırımlarından biri (md. 195)'de düzenlenmiş. Hükme aykırı düşenler 500 SR'den az 1000 SR'den çok olmamak koşuluyla cezalandırılır.

Hiç bir yabancı Suudi Arabistan'a, Çalışma Bakanlığının onayı olmadıkça ve yine Bakanlıkça saptanmış kural ve prosedüre uygun çalışma izni almadıkça, çalışmak amacıyla gelemmez, şirket ya da özel kuruluşlarda çalışmasına izin verilemez.

Çalışma izni şu koşullarda verilir, (md. 49).

— İşçi ülkeye yasal yollardan girecek ve İkamet Yasasındaki (Residence Regs.) koşulları yerine getirecektir.

— İşçinin mesleki yetenek ve uzmanlık nitelikleri ülke gereksemelerine uygun olacaktır. Şu anlamda: Ülke vatandaşları, ya sayı olarak ya da nitelikler bakımından yetersiz bulunmalıdır o alanda.

— İşçi, bir Suudi işveren ya da Yabancı Sermaye Yatırım Yasası (Foreign Capital Investment Law) uyarınca yetki verilmiş Suudi olmayan bir işverene hizmet sözleşmesiyle bağlı ve garanti edilmiş bulunacak; yok eğer serbest meslek erbabı ise, bir Suudi uyruklu tarafından garanti edilecek (burada aslında kefil kuruma yollama yapılıyor) yahut ayrıcalıklı bir şirkete (teknik tanım ve ayrıntılar bahislerde tanıtılmaktadır) sözleşme ile bağlı olacaktır.

(md. 49)'da sözü geçen çalışma (iş) terimi, sanayi, ticari, tarım, mali ve diğer işçileri ve iç hizmetler (domestic service) dahil bütün hizmetleri kapsamaktadır.

(md. 196)'ya göre, her kim (md. 49)'daki yabancıların ülkeye getirilme kurallarını çiğnerse, her işçi başına 500 SR'den az 1000 SR'den fazla olmamak üzere para cezasına çarptırılır. (Burada tanıtılan (md. 196) ile aşağıda tanıtılacak (md. 197)'de yer alan "her işçi başına" anlatımının (md. 195)'de yer almadığına dikkat çekilebilir.)

Hiç bir işverenin, yabancı işçileri cezbetme amacıyla konmuş sınırlar istisnası dışında, yabancı işçiye ödediği maaş, aynı akademik düzey, teknik yeterlilik ve özellikte bulunan bir Suudi Arabistan'lı işçiye ödediğinden çok olamaz, (md. 80). Az olur mu? Fiilen ve yaygınlıkta olan budur. Deneyim ve saptamalara göre bu tür uygulamayla en çok karşılaşanlar ise, Türkler dahil olmak üzere, Filipin, Bengaldeş, Pakistan, Sudan gibi geri kalmış ülkelerin işçileridir. Bunlar yine de S. Arabistan'da çalışmayı yeğliyorlar;

çünkü genellikle kendi ülkelerinde elde edebilecekleri olası kazançları S. Arabistan'daki kazancın altında kalmaktadır.

Yabancı işçi istihdamına ilişkin bütün bu hükümlerin aslında şu temel ilkeye yönelmiş, ona koşut düştüğü görülüyor. Çalışmak, Suudi uyrukluların hakkı. Daha önce de vurgulandı bu. Eklenebilecek şudur. İş Yasasının III. Bölümünde düzenlenen koşulları yerine getirmedikçe, bu hakkı, başkaları (özellikle yabancılardır bu başkaları) kullanamaz, (md. 48).

Yabancı işçi çalıştırılması olgusu, ülkede son yıllarda iyice belirginleşen Suudileştirme (Saudiasation) süreci ile yakın ilişkilidir. Suudileştirme eğilimi, sadece yabancı işçiler üzerinde değil, yabancı şirketler alanı ve devlet ihalelerinde iş almada Suudlu firmalara öncelik tanınması gibi İhale Hukuku, Şirketler Hukuku, ulusal sanayiinin korunmasına ilişkin düzenlemeler vb. gibi hukuk dalları ile bir bütün olarak kendini göstermektedir. (Cf., Richard Dallas - Mitri J. Najjar, "Doing Business With and In S. Arabia : Legal Background and Recent Trend and Developments", *The Laws of S. Arabia, the UAE, Egypt and Jordan, American-Arab Affairs Council, Washinton, 1984, sf. 3-10*). Bu çalışma bağlamında hukuksal yönü vurgulanıyorsa da, belirtilmelidir ki, Suudileştirme olgusu ekonomik nedenlere dayalı bir süreçtir ve bunun yansımaları Beş Yıllık Kalkınma Planına ve Yıllık Bütçe ve Programa kadar yayılan geniş bir alanda izlenebiliyor.

Konumuz açısından (md. 50)'ye bakmak uygun. Çalışma Bakanlığınca belirlenen koşullara, kurallara ve sürelerle uygun olarak her işveren Suudi işçilerini, yabancı işçilerin yerine getirdiği teknik işlerin gerektirdiği standartlara yükseltmeye çalışır. İşverenin bu ödevi ile öngörülen amaç, hüküm metninde de açıkça sergilendiği gibi, Suudi işçilerin yabancı işçilerin yerine geçirilmesidir. İşvereni bu konuda sıkıştırmak amacıyla şu hükme de yer verilmiştir. Suudi işçilerin yabancı işçilerle yer değiştirilmesi sürecinde, yasanın saptadığı meslek eğitiminin yaptırılmasına ilişkin düzenlemeye aykırı düşüldüğünde, sorumlu, her işçi için en az 100 SR en çok da 500 SR para cezası ödemeye mahkum edilir, (md. 197). Para cezalarının, yüzlerce hatta binlerce yabancı işçi çalıştıran işverenler bazında hiç de küçümsenmeyecek bir tutara ulaşabileceği ve bunun caydırıcı etkisinin olacağı düşünülebilir.

Yabancı işçilerle ilgili bazı önemli diğer düzenlemeler, İş Mevzuatı temel alınan bu metnin bütünlüğünü bozmamak amacıyla Ek'lerde tanıtılacaktır.

d) **İstatiksel Veriler** : 1404 H yılında ülkedeki Çalışma Büroları, 14292 iş başvurusuna iş temin etmişlerdir. 1403 H yılına göre %38 oranında artış sözkonusudur. Sözkonusu raporu Çalışma Bakan yardımcısı hazırlayıp açıklamış. Barolar, kendilerine yapılmış olan başvuruları özel sektör firma ve işletmelerine tavsiye etmektedirler. Aynı-

ca, bunlar Meslek Sınav Sertifikası ile de ilgilenmektedir ve yetkili ve yeterli birimler tarafından yapılan sınavlarda başarılı başvurucunun isteği üzerinde doğrudan belgeler dağıtılmaktadır. Ancak bu, daha çok Bakanlığın etkinlikleri arasına girmekte, Kurum ise aracı durumunda bulunmaktadır.

Çalışma Bürolarının yerine getirdiği önemli bir diğer görev şudur: Yabancı işçilere çalışma izni verilmesi ya da iznin yenilenmesi, bunun yanısıra transfer ya da hizmetlerin plâsmanının yapılması da görevlerine dahil. 1404 H yılında verilen çalışma izni 753 545'tir, 168,686 yabancının transferi ve 1410'unun ise yerleştirmesi yapılmıştır.

Bakanlık, yerel İş Bulma Bürolarının koşullarını saptayan bir çalışma da yapmıştır. Bu çalışma sonucunda bu bürolara verilmiş ruhsatların bir bölümü iptal edilmiş, sadece 35 tanesinin ruhsatı saklı tutulmuştur.

Çalışma Büroları, yaz tatilinde 14691 öğrenciye (ki, önceki yıla göre %8 artış olmuştur) mevsimlik iş bulmuştur. (Bu bilgiler için bkz., *Saudi Gazette*, 17/9/1985 - 3/1/1406 H, no: 3065).

Kamu hizmetlilerine ilişkin veriler ise Ek'de verilecektir.

F) ÇALIŞMA YAŞAMININ DENETİMİ :

Denetim, kuşkusuz, kuraldır. Ne ki, başta işverenin bir yükümünden söz ederek konuya girmek, denetimin kapsamına da ışık tutabileceği için, yararlıdır.

İşveren, İş Yasasının, kuralların ve bu bağlamda çıkarılmış kararların uygulanıp uygulanmadığını denetleme, düzenleme ve yönlendirme ile ilgili olan yetkili makamların görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olmalı, işlerini kolaylaştırmalıdır. Bundan başka, bu yetkili makamlara, belirtilen işleri başarmaları için gereken bütün bilgileri de iletmelidir, (md. 91/B). Esasen (md. 26) da şunu getiriyor. İşveren ve temsilcileri, Çalışma Müfettişlerine ve bunların yetkilendirdiği diğer görevlileri gerekli kolaylığı göstermeli ve istedikleri tüm bilgileri vererek, sorularını yanıtlayarak ve istenmişse kendi adlarına bir delege göndererek yardımcı olmalıdır.

Çalışma yaşamının denetimi, Çalışma Bakanlığınca atanan yetkili müfettişlerce yapılır. Müfettişler, İş Yasasında düzenlenen yetki ve işlevlere sahip kılınmıştır, (md. 23).

Çalışma Müfettişi olmak bazı özel koşullara bağlıdır. Bu kişilerde öncelikle, resmi dairelerde görev almada aranan nitelikler bulunmalıdır. Bu olağan. Fazladan aranan şu. (md. 37), Çalışma Müfettişlerinin mutlaka şu üç özelliğe sahip olmasını kural koyu-

yor. Gerçek anlamda, tamamen, tarafsız olmalıdırlar. Denetim yaptıkları kuruluşlarla her hangi doğrudan ilişkileri, çıkarları bulunmamalıdır. Göreve başlamadan önce tabi tutulacakları en az üç aylık eğitimden sonra yapılan özel uzmanlık (mesleki) sınavını başarmaları zorunludur.

Etkinliklerinin somutlaşabilmesi amacıyla Çalışma Müfettişlerine tanınan haklar (yetkiler) (md. 27)'de sıralanmış.

— İş Yasasına bağlı her hangi bir işyerine, çalışma saatleri içinde olmak koşuluyla gündüz ya da gece, hiç bir ön bildirimde bulunmamaksızın, herhangi bir zamanda girmek.

— Yasanın uygulanıp uygulanmadığını anlamak amacıyla gerekli soruşturma ve sınamayı yapmak. Şu anlamda :

Bir : Yasanın uygulanması konusunda işveren ya da işçiyi, ayrı ayrı yahut bir takım önünde sorguya çekebilir.

İki : Yasaya göre tutulması gereken tüm defter, kayıt ve belgeleri inceleyebilir ve bunlardan örnekler alabilir.

Üç : İşçi sağlık ve güvenliği üzerinde zararlı etkileri bulunduğu düşünülen ve sanayi ile diğer alanlarda kullanılan malzemelerden örnekler alıp bunları resmi laboratuvarlarda inceletir ve olumsuz etkiler belirlerse, işveren ya da temsilcisini durumdan haberdar eder.

Dört : Bu yasaya göre gönderilmesi gereken bildirimlerin ve diğer muhaberatın postalanıp postalanmadığını denetlerler.

Denetimin etkililiği kadar, özel bir hal olarak, denetim sürecini çalıştıran şikayet başvurusunu yerindesiz düşmanlıklardan korumak için aynı zamanda, Çalışma Müfettişleri, kendilerine ulaşan ihlal olaylarını gizli olarak inceler ve bu şikayeti işveren ya da temsilcisine duyurmaz, (md. 31). Müfettiş denetimi bakımından gerek duyarsa, yetkili idari makamlardan, polisten ve Sağlık Bakanlığı aracılığı ile doktordan yardım isteyebilecektir, (md. 33).

Denetimler sonucunda bir aykırılık saptanırsa, bu, düzenlenecek bir raporla Müfettiş tarafından Çalışma Bürosu Müdürüne iletilecektir, (md. 32).

Çalışma denetiminin işlevleri şunlardır, (md. 24).

— İş Yasası hükümlerinin, özellikle de, çalışma koşulları, ücretler, işçinin korunması ve kontrolü, işçinin sağlık ve güvenliği ve küçüklerin çalıştırılması konularında Yasanın uygulanırlığının denetimi.

— İşveren ve işçilere, bu yasa hükümlerini uygulanması konusunda gerekli bilgileri teknik rehberliği sağlamak.

— Yürürlükteki düzenlemenin çözümünde yetersiz kaldığı aksaklık ve eksikliklerin yetkili makamlara duyurulması.

— İş Yasasına aykırılıkların kayıtlarını tutmak ve bu konuda alınan kararları bildirmek.

Çalışma Bakan yardımcısı ülke içindeki teftişler ile ilgili olarak yıllık rapor hazırlar. Bu raporda, İş Yasasının uygulanmasıyla ilişkili olarak denetimler sırasında saptadığı sorunlar ele alınır ve özellikle de aşağıda dökümü verilen hususlar rapora geçer, (md. 35).

— Denetimi kapsayan hükümlerin dökümü.

— Denetimi yapan resmi görevliler listesi.

— Denetime bağlı kuruluşlar hakkında istatistiksel bilgiler ile işçi sayısı.

— Müfettişler tarafından yapılan denetim ve araştırmaların (ziyaretlerin) istatistiksel dökümü.

— Saptanan yasa aykırılıkları ve verilen cezalara ilişkin istatistikler.

— İş kazaları hakkındaki istatistiksel bilgiler.

— Meslek hastalıkları hakkında istatistiksel bilgiler.

Çalışma yaşamının denetimi başlığı altında irdelenmesi zorunlu bir başka olasılık ise, resmi görevlilerin denetimidir.

İş Yasası düzenlenmesini uygulamakla görevli bulunan memurlar (officials, Arapçasıyla muvaddaf) aleyhine resmi görevlerinin yerine getirilmesi ile ilgili olarak bir şikayet vuku bulursa, bu şikayet üç kişilik bir heyet tarafından araştırılır. Heyetin (Arapça metinde, yasakoyucu bu kez "heyet" teriminden vazgeçip "komisyon" anlamına da gelen "licne" -bu Arapça okunuşudur- terimi kullanılmıştır) bir üyesini Çalışma Bakanlığı seçer. İkinci üye Personel Bürosu (Personnel Bureau, Divanı Muvazzafin) tarafından seçilir. Bir idari soruşturmacı olan üçüncü üye ise Şikayetleri İnceleme Komitesi (Board of Grievances) ya da onun yerine kaim her hangi bir yargılama merciine atanır.

Yapılan soruşturma sonucunda şikayetin haksız olarak yahut yasal dayanağı bulunmaksızın sadece zarar verme kasdıyla yapıldığı saptanırsa, şikayet edeni Komisyon, 500 SR'den az ve 2000 SR'den çok olmamak üzere para cezasına çarptırır. Buna karşın, yapılan şikayetin haklı olduğu saptanırsa, Komisyon bu konuda hazırlayacağı raporu Çalışma Bakanlığına sunar. Bakanlık da yürürlükteki yasalara uygun biçimde gerekli işlemleri yapar, (md. 12). (Şikayetleri İnceleme Komitesi, fiilen ve hukuken, İş Yasası

kapsamında yer alan görevliler hakkında soruşturma yapılması ve disiplin cezası uygulanması görevlilerini yürütmektedir.)

G) ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİ :

Çıraklık sözleşmesi ile işveren, genç bir işçiyi belli bir meslekte ve sürede metodik olarak eğitmeyi (yetiştirmeyi) üstlenir, (md. 56). Bu ilişki süresince çırak, işverenin gözetim ve denetimi altında bulunur.

Yasa, küçük ve genç işçileri korumaya yönelik, daha önce incelenmiş bulunan, birçok hüküm getirmiş. Çıraklara ilişkin hükümler ise spesifik bir alanın düzenlenmesi oluyor. Burada belli başlı hükümlerin kısaca tanıtılması ile yetinilmiştir; başka düzenlemelere yollama yapılmamıştır.

Herkes çırak çalıştıramaz. Bunun koşulları var. Bir kez, en az 21 yaşında bulunmalıdır işveren. İkincisi, iyi itibar sahibi olmalıdır. Üçüncüsü, kendisinin ya da meslek eğitimini yaptıracak olan kişinin yeterli nitelikleri (vasıfları) ve deneyimi bulunmalıdır, (md. 57). Belli bir meslekte yetiştirecekleri çırakları ve bu eğitimde gereken araç gereçleri işletmeler kendileri sağlayacaktır.

Nasıl herkes, çırak çalıştırmazsa onun gibi, her iş alanında da çırak çalıştırılmaz. Çalışma Bakanlığı, çırakların kabul edilebileceği meslek ya da işleri, her meslekteki çıraklık süresini, izlenecek kuramsal ve uygulamalı programları, başarılması gereken sınav koşullarını ve çıraklık süresi sonunda verilecek belgeyi belirleyen bir öneri sunar. Bu öneri, Bakanlar Kurulu başkanınca onaylanır. Bu onaydan sonra yasanın aradığı hukuksal prosedür tamamlanarak yürürlüğe girer, (md. 60).

Bunlar da yetmez. Çırak, hizmete girmeden önce bir tıbbi muayeneden geçirilir. Bu noktada yasanın, çırak adayının çalışmak istediği alanda görev almasına bedensel olduğu kadar psikolojik bakımdan da bir engeli (özürü) bulunmaması koşulunu araması dikkati çekmektedir, (md. 62). Yasanın, çalışanın psikolojik sağlığını, açıkça adını koyarak gözettiği biricik hükümdür bu.

Çıraklık ilişkisi Çıraklık Sözleşmesi ile kurulur. Mutlaka yazılı olmalıdır. Ücret açıkça belirtilmelidir. Bu yeni değil. Diğer hizmet sözleşmelerinde de aranıyor. Ücret açısından vurgulanması gereken, çırağa ödenecek ücretin asgari ücretten az olamayacağıdır. Üç örnek hazırlanan Çıraklık Sözleşmesinin bir kopyası imza tarihinden itibaren 1 hafta içinde ilgili Çalışma Bürosuna gönderilmelidir. 16 yaşından küçük çıraklar açısından, yasayla yahut vasiyetle saptanmış vasisi sözleşmeyi imzalar, (md. 58;59).

İşverenin yükümü, çırağa bir hami gibi davranarak onu izleyip yönlendirmek, velisi iye işbirliği içersinde bulunmak, meslek ya da işin ilke ve tekniklerini öğretmek

ve ona hiç bir biçimde mesleğin öğretilmesi dışında kalan bir hizmet ya da çalıştırma yaptırmamaktır. Çırak ise ustasının tavsiye ve yönlendirmelerine saygı duymak ve kapasite ve yeteneklerinin elverdiği ölçülerde onunla işbirliği yapıp yardımcı olmak yükümlüdür, (md. 63-65).

Gerek işveren gerese de çırak ve velisinin 1 hafta önceden haber vermek koşuluyla Çıraklık Sözleşmesini her zaman sona erdirme hakkı vardır, (md. 66).

Çıraklık Sözleşmesinde belirtilmiş sürenin sonunda işveren çırağı çalıştırmak zorunda değildir. Çırak da, Sözleşmede aksi hükme bağlanmış olmadıkça, çıraklık süresi sonunda o işyerinde kalıp kalmama konusunda tercih kullanma hakkına sahiptir, (md. 69).

Suudi İş Yasası bu hükümlerle, örnek ve karşılaştırma olsun, Türk İş Yasasından ayrılıyor. Çünkü TIY, çıraklara özgülenmiş bölüm içermiyor. Buna karşılık Türk İş Mevzuatı 20/6/1977 tarih ve 2089 sayılı Çırak Kalfa ve Ustalık Yasasına yer veriyor.

H) DENİZ ADAMLARI VE DENİZ HİZMET SÖZLEŞMESİ

En az 500 tonluk bir Suudi Arabistan gemisi donatanı ya da finansörü yahut bunların temsilcileri ile gemi seferdeyken ya da demirlemişken gemide hizmet gösterecek denizci/kaptan arasında yapılan sözleşme Deniz Hizmet Sözleşmesi olup, İş Yasasının hükümleri, bu yasa da deniz hizmet sözleşmesinin düzenlediği Bölüm 5'in hükümleri ile bunlara dayanılarak çıkartılmış kararlara aykırı değilse, Deniz Hizmet Sözleşmesi hakkında da uygulanır, (md. 99).

Böylece ortaya garip bir durum çıkmaktadır. Yasanın 5. Bölümü, yollama yapılan (md. 99) düzenlemesiyle açığa çıktığı gibi, adeta aynı yasanın bir parçası değil de başka bir yasaymışçasına kabul edilmiş oluyor. Bu anlamda, İş Yasası bütünü kapsamında Bölüm 5'in, özel, başlı başına hükümler, hatta istisna düzenleme getirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu aşamada bazı tanımları ele almak yararlıdır :

"Gemi Finansörü", kendisi hesabına gemi donatan her hangi bir gerçek kişi, bir şirket ya da bir kamu yahut özel kuruluştur, (md. 100). "Denizci", gemi donatısına ya da finansörüne (bunların temsilcisine) gemide çalışmayı taahhüt eden erkek ya da kadın işçidir, (md. 101). Bu hükümle denizci kategorisine kadın hizmetlilerin de girdiği görülmektedir. Bu hükümdeki yollama, Suudi İş Yasasının kadın çalışanlara ilişkin daha önce tanıtılmış bulunan özel hükümleri dışında, yer verdiği tek hükümdür.

Kimler denizci olabilir? İlk koşul 18 yaşını doldurmuş olmaktır. İkinci koşul ise, denizci belgesine sahip bulunmaktır, (md. 107).

Deniz Hizmet Sözleşmesi yazılı olmalıdır. Dört örnek hazırlanır. Biri kaptanda, diğeri denizcide ve son eke örnek de Sahil Güvenlik ile Çalışma Bakan Yardımcısı bürosunda saklanır.

Sözleşme şunları içerir : Yapılış yeri ve tarihi, denizcinin adı ve soyadı, yaşı, uyuşu, ikametgahı, yapacağı iş, ücreti, denizde çalışmasına olanak veren denizci belgesi ve denizci kimlik kartı, (md. 106). Denizcinin görevi, bu görevin yerine getiriliş biçimi, ücret ve yan ödemeler ve diğeri ayrıntılar sözleşmede açıkça belirtilir, (md. 104). Sözleşme açık, anlaşılır dille yazılmalıdır. O kadar ki, denizcinin görev ve haklarıyla ilgili her hangi bir tereddüt ya da uyuşmazlığa olanak tanınmamalıdır, (md. 103).

Önemli bir yön de sözleşme süresidir. Üç olasılık vardır. Genel yapıya uygun olarak bu sözleşme de belirli ya da belirsiz süreli olabilir. Farklı olan sonuncu olasılık ise, sözleşmenin tek bir sefer ile sınırlı tutulabilmesi durumudur. Aslında bu üçüncü hali, belirli süreli hizmet sözleşmesine girdiği düşünülebilir. Bununla birlikte eklemek doğrudur ki, yasakoyucu bu hali ayrıca belirtme gereği duymuştur. (md. 103) ve (md. 106/son tümce).

Denizcinin ücreti, eğer gemi ülkenin karasuları dışına (egemenlik alanı dışına) çıkıyorsa ve denizci de yazılı biçimde kabul etmişse, yabancı para birimi üzerinden de ödenebilecektir. İşveren, denizcinin isteği üzerine onun göstereceği bir kişiye de ödeme yapabilir, (md. 108).

Deniz hizmet sözleşmesinin sona ermesi de kendine özgü özellikler taşımaktadır. Buna göre, örneğin, geminin batması, kaybolması ya da müsadere edilmesi durumlarında işveren, hiç bir bildirimde bulunmaksızın ve tazminat ya da ikramiye ödemeksizin sözleşmeyi sona erdirebilecektir. Dahası şudur. Sözleşmede tek sefer baz alınarak ücret saptanmış ve sefer de işverenin elinde olmayan nedenlerle iptal edilmiş ise, sözleşmede tersine bir hüküm bulunmaması koşuluyla, işveren yine, hiç bir bildirimde bulunmaksızın ve tazminat yahut ikramiyeyi de ödemediği sözleşmeyi sonlandırabilecektir, (md. 112). Tabii bu üstün olanaklar işverene getirilen şu yükümlülüklerle görece olarak frenlemiştir. Deniz Hizmet Sözleşmesinin süresi bittiğinde ya da sözleşme sona erdirildiğinde işveren yükümlülükleri yerine getirmelidir. Bir, denizciyi, sözleşme uyarınca çalışmaya başlattığı limana geri götürecektir. İki, bu limana ulaşana dek denizcinin yeme ve yatma gereksinimini karşılayacaktır.

Çalışma saatlerine gelince. Gemi seferde iken, birbirini izleyen iki gün içindeki toplam çalışma süresi 24 saati yahut 14 ardışık günde 112 saati aşamaz. Gemi limanda iken ise, günlük çalışma süresi en çok 8 saat olacaktır. Ancak bu ikinci halde, denizci, haftalık dinlenme saatleri içersinde maksimum iki saatlik rutin işler ya da temizlik işleri ile görevlendirilebilir, (md. 114).

Anımsanacaktır; işveren, işyerinde görünen bir yere çalışma koşullarını içeren bir liste asacaktı. Bunun benzeri, gemideki çalışma kural ve koşulları da gemide görünen bir yer ile mürettebatın kaldığı bölüme asılır. Bu yolla, sözleşmenin açıklığının yanı sıra, denizciler hak ve ödevler konusunda daha net bilgi sahibi olurlar. Sözü edilen kural ve koşullar şu hususları kapsayacaktır, (md. 105).

- Denizcinin işverene karşı olan yükümlülük ve ödevleri ve gemideki iş organizasyonuna ilişkin kurallar.
- İşverenin, maaş, ikramiye ve diğer ödemelerle ilgili olarak denizciye karşı yükümlülükleri.
- Ücretlerin askıya alınması yöntemi, ücretlerden yapılacak indirimler ve maaş avanslarının ödenmesi biçimi.
- Hesapların ve ücretlerin kapatılacağı zaman ve yer.
- Gemideki kalma yerleri ile yiyecek sağlanmasına ilişkin ilke ve kurallar.
- Denizcinin hastalığı ve yaralanması.
- Denizcinin hareket ve davranışlarına ilişkin kurallar ve denizcinin kendi ülkesine geri gönderilmesi koşulları.
- Denizcinin ücretli yıllık izinleri.
- Kıdem tazminatı ve hizmet sözleşmesinin sona ermesi ya da sona erdirilmesi üzerine ödenecek diğer tazminatlar.

Bilindiği gibi Türk İş Mevzuatı bağımsız bir düzenleme olan Deniz İş Yasasına (Yasa no: 854, kabul tarihi: 20/4/1967; Resmi Gazete yayın, no: 12586, T: 29/4/1967) yer vermiştir. Suudi İş Yasasını irdeleyen bu çalışmada "denizci" olarak geçen terim yukarıda tanımı da verildi- Deniz İş Yasasındaki gemi adamına karşılık gelmektedir. Deniz İş Yasası kadın çalışandan söz etmiyor gemi adamı tanımı içersinde, S. İş Yasasında ise bu özellikle belirtilmiş. Deniz İş Yasasında işveren, gemi sahibi ya da kendisinin olmayan bir gemiyi kendi hesabına işleten bir kimse iken, Suudi İş Yasasında sadece kendisi hesabına gemi teçhiz edilen kişi ya da kuruluş belirtilmekle yetinilmiştir.

30 KAYNAKLAR

1) KİTAPLAR

- 1- A. Lerrick - Q. J. Mian
Saudi Business and Labor Law: Its Interpretation and Application
Graham - Trotman, London, 1982
- 2- Kemal S. Nasr
Business Laws and Taxation in Saudi Arabia
The Legal Reference Series for Businessmen, Riyadh, 1979
- 3- G. Mutawakil
Business and Law in Saudi Arabia
A Falcon Press, Napoli, Tarihsiz
- 4- Nicola H. Karam
Business Laws of Saudi Arabia
Vol : I ve Vol : II
Graham - Trotman, 1981. (ilk bası : 1977)
- 5- Fouad Al - Farsy
Saudi Arabia : A Case Study in Development
Kegan Paul International Lto., London, 1982

2) DÜZENLEMELER

- 1- Labor and Workmen Law
(Royal Decree No. M/21, 6/9/1389 H - 15/11/1969)
- 2- Civil Service Regs.
(Royal Order No. M/49, 10/7/1397 H - 1978)
- 3- Civil Service Committee Law
(Royal Decree No. M/48, 10/7/1397 H - 1978)
- 4- Employment Council Law
(Royal Decree No. M/31, 10/8/1400 H - 1980)
- 5- Concil of Ministers Resolution No. 122, 12/7/1400 H - 1980)
- 6- Expatriate Workmen Employment Regs.
(Ministerial Council Resolution No. 1235, 12/10/1397 H - 1977)
- 7- Ministerial Council Resolution No. 448, 14/3/1396 H - 1976)
- 8- Employees Regs.

(Royal Decree No. M/6, 1391 H - 1970)

10- Ministry of Labor and Social Affairs Resolution

No. 812, 16/11/1394 H - 1974)

11- Social Insurance Law

(Royal Decree No. M/22, 6/9/1389 H - 15/11/1969)

12- Regs. Implementing The Social Insurance Law

(Um Al-Quara, no: 2447, 11/9/1392 H)

13- Minister of Labor and Social Affairs Resolution

No. 119, 12/4/1390 H ve No. 15, 18/1/1397 H.

3) MAKALE - GAZETE

1- Richard Dallas - M. J. Najjar

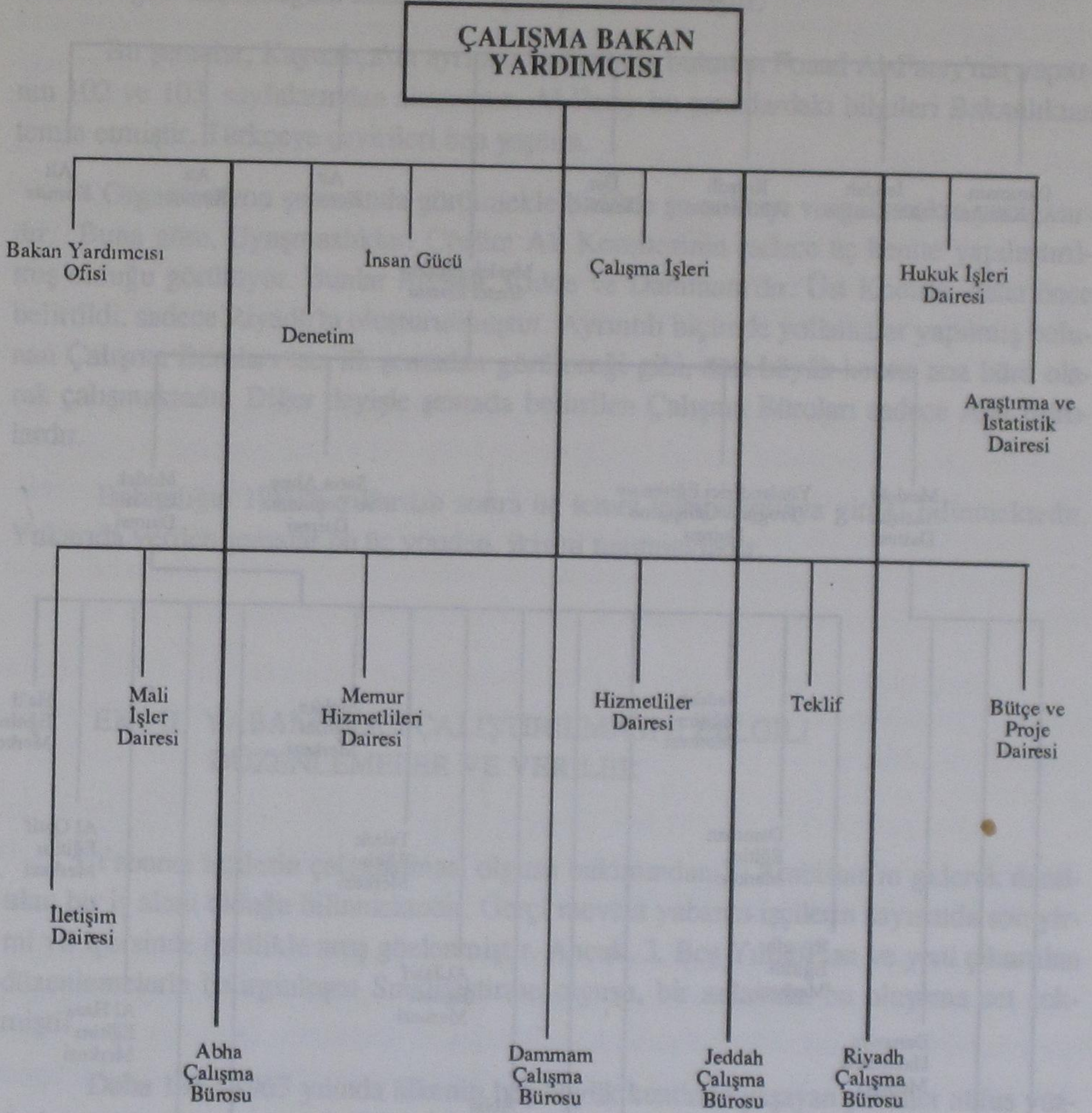
"Doing Business With And In Saudi Arabia: Legal Background
and Recent Trend and Developments"

The Laws of Saudi Arabia, the UAE, Egypt and Jordan

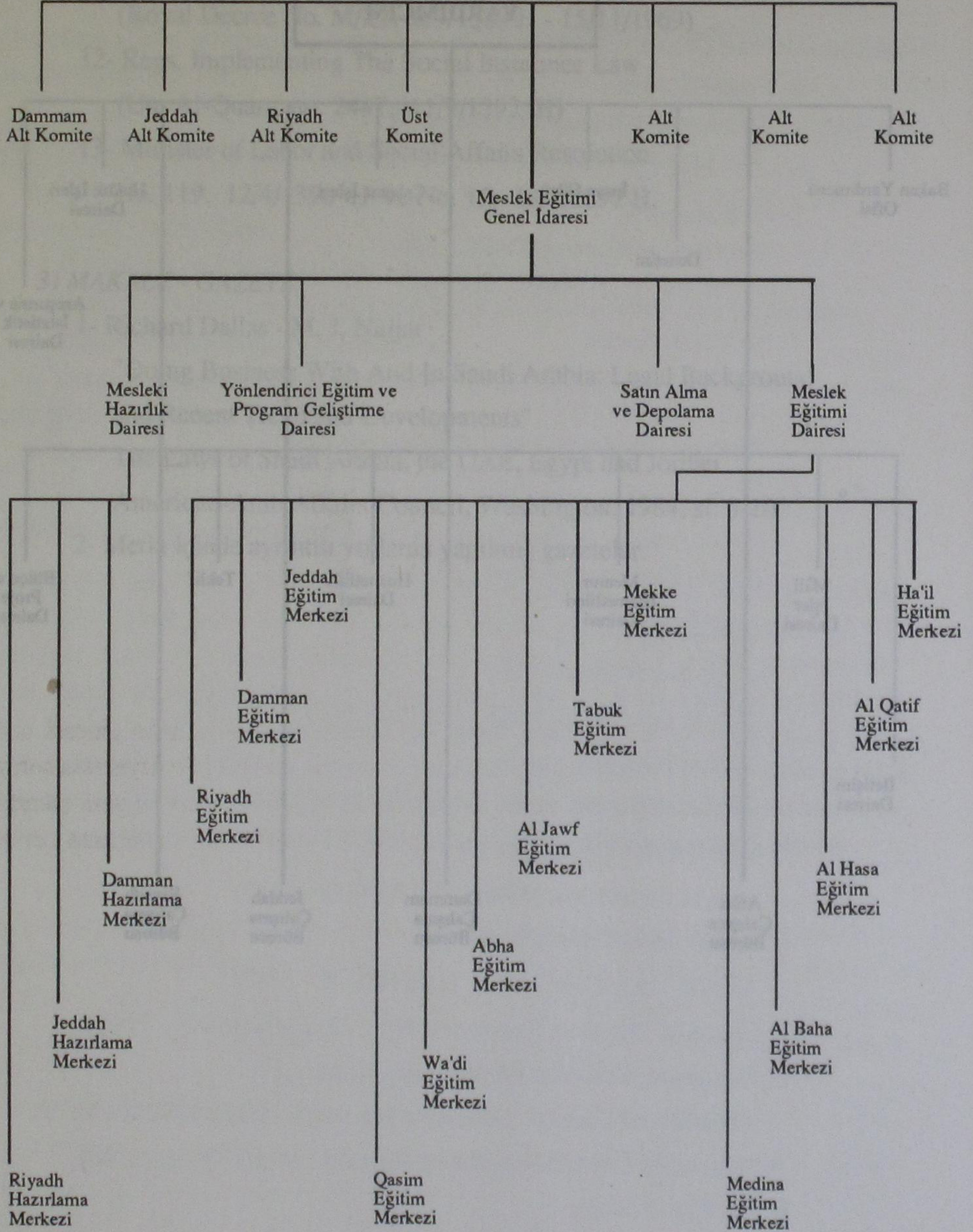
American-Arab Affairs Council, Washington, 1984, sf. 3-10

2- Metin içinde ayrıntılı yollama yapılmış gazeteler.

**EK 1 : ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER BAKANLIĞI
İÇ YAPILAŞMA ORGANİZASYONU**



**ÇALIŞMA BAKAN
YARDIMCISI**



Organizasyon şemalarında içyapılaşması tanıtılan Çalışma ve Sosyal İşler Başkanlığı konusunda şu hususları eklemek yararlıdır. Tanıtılan organizasyon Bakanlık yapılaşmasının bütününe kapsamamaktadır. Sadece bu çalışma bakımından aydınlatıcı olabileceğini düşündüğüm kısımlara ilişkin şema verilmiştir.

Bu şemalar, Kaynakça'da ayrıntılı belirtilmiş bulunan Fouad Al-Farsy'nin yapıtının 102 ve 103. sayfalarından alınmıştır. Al-Farsy bu şemalardaki bilgileri Bakanlıktan temin etmiştir. Türkçeye çevirileri ben yaptım.

Organizasyon şemasında görülmekle birlikte şu noktayı vurgulamakta yarar vardır. Buna göre, Uyuşmazlıkları Çözüm Alt Komitesinin sadece üç kentte yapılaştırılmış olduğu görülüyor. Bunlar Riyadh, Cidde ve Dammam'dır. Üst Komite, daha önce belirtildi, sadece Riyadh'ta oluşturulmuştur. Ayrıntılı biçimde yollamalar yapılmış bulunan Çalışma Büroları ise, ilk şemadan görüleceği gibi, dört büyük kentte ana büro olarak çalışmaktadır. Diğer deyişle şemada belirtilen Çalışma Büroları sadece Ana Bürolardır.

Bakanlığın 1980'li yıllardan sonra üç temel içyapılaşmaya gittiği bilinmektedir. Yukarıda verilen şemalar bu üç yönden, ikisini tanıtmaktadır.

EK : II. YABANCI İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER VE VERİLER

Yabancı işçilerin çalıştırılması olgusu bakımından S. Arabistan'ın giderek daraltılan bir iş alanı olduğu bilinmektedir. Gerçi mevcut yabancı işçilerin sayısında son yirmi yıl içersinde özellikle artış gözlenmiştir. Ancak, 3. Beş Yıllık Plan ve yeni çıkartılan düzenlemelerle belirginleşen Suudileştirme olgusu, bir anlamda, bu oluşuma set çekmiştir.

Daha 1962-1963 yılında ülkenin beş büyük kentinde yaşayan yabancı nüfus yüzdesi, toplam nüfus içinde %15'den % 35'e çıkmıştı. 1970'li yılların başında ise, ülkede artan petrol gelirleriyle, ekonomik açıdan parlak dönem yaşanmıştı. Bu olgu 2. Beş Yıllık Kalkınma Planında (1975-1980), daha da somut biçimde anlatımını bulan yabancı işçi istihdamını gündeme getirdi. Örneğin, bu Plan, çalışan Suudi işgücünün 1 236 000 den 1 518 000'e yükseltmeyi amaçlarken, yabancı işgücünü ise 314 000'den 812 000'e çıkarmayı öngörmekteydi. 1973 yılında 131 050 olan çalışan yabancı işgücü (Türkiye'den sadece 231 kişi), 1974'de 182 449'a (Türk 235 işçi) ve 1978'de ise 488 685'e (7404 Türk çalışana) çıkıyordu. 1985'li yıllarda sadece Türk işçilerinin sayısının 130 000'i aştığı belirtil-

mektedir. Yukarıda verilen rakamlara, yabancı işçilerin bakmakla yükümlü bulunup yanlarında getirdikleri kişilerin sayısı dahil değildir. Aslında daha 2. Beş Yıllık Planda yabancılardan sayısının bakımından bir ölçüt konmuştu. Buna göre, ülke nüfusunun 1/5'inden daha fazla olamayacaktı yabancı çalışanlar. O dönemin rakamlarına bakıldığında bu sayı yaklaşık 1 250 000 kişi yapmaktaydı. Sınırlama ile öngörülen amaç şuydu. Arap Ortadoğusunda, özellikle Kuveyt'in karşılaştığı türden bir sorun olan, yabancı sayısının yerli sayısından çok olması gelmesi durumu ile karşılaşmamak. 1984-1985 (1405 H) yılında ise, ülkede çalışan yarım milyon kamu hizmetlisinin yaklaşık yarısı, yukarıda da vurgulandı, yabancıdır. 1983-1984 (1404 H) yılında 753 545 kişiye çalışma izni verilmiş bulunuyor. Görüldüğü gibi, rakamlarda yoğun artış yaşanmıştır ve yabancı sayısının artması olgusu artık frenlenmek istenmektedir. (Yukarıdaki verilerin bir bölümü için bkz., *Fouad Al-Farsy, Saudi Arabia: A Case Study in Development, Kegan Paul International Ltd., London, 1982, sf: 78-87*).

Yabancı işçilerin İstihdamı Yasası (*Expatriate Workmen Employment Regs., Ministerial Concil Resolution No. 1235, 12/10/1397 H - 25/9/1977*) düzenlemesine göre, bir yabancı, herşeyden önce onun kefil olacak işvereni ile hizmet sözleşmesi yapmadan yahut kefil tarafından yabancının varlığı konusunda garanti verilmeden çalışma izni alamayacak, dolayısıyla da çalışamayacaktır. (*Düzenleme için bkz., Kamal S. Nasr, Business Laws and Taxation in Saudi Arabia, Riyadh, 1979, sf: 255, vd.*).

Garip olan şudur ki, kefalet kurumu (sponsorship), bir yabancının Suudi Arabistan'da bulunabilmesinin asal ögesi olmakla birlikte, henüz resmi bir tanıma kavuşturulmuş bile değildir.

Aynı yasaya göre yabancı işçi, çalışma yetenek ve uzmanlığını belgelemek zorundadır. Eğer Çalışma Bakanlığı gerekli görürse, kendi meslek eğitim merkezlerinde bu yabancıyı sınava tabi tutabilecektir.

Anımsanacaktır; İş Yasası kapsamında hizmet sözleşmesi sözlü de kurulabilmekteydi. Oysa bu yasa çerçevesinde, yabancı işçi sözleşmesini sözlü kurmuş olsa bile en kısa sürede bunu yazılı hizmet sözleşmesine dönüştürmelidir. Bu külfet, işveren bakımından da, öncelikle, geçerli kuşkusuz. İşçi, kural olarak, sözleşme süresi dolmadan işi bırakamaz.

Yabancı işçilerin aşağıda belirtilecek uygulamayla karşılaştıklarında genellikle itiraz ettikleri, en azından şaşırdukları şu işlemin yasal dayanağı da bu yasada yer almıştır. Olay, işçinin pasaportuna işverenin, bir anlamda, el koymasıdır. Daha doğru deyişle işveren, işçinin pasaportunu kendisinde alıkoyacak ve hizmet sözleşmesi sona erece ya da pasaportunun geçerlilik süresi dolana (bunun anlamı sürenin dolmasına makul bir süre kalana, olmalı) dek işçiye geri vermeyecektir. Pasaport numarası, tarihi, alındığı yer

ve oturma izni ayrıca hizmet sözleşmesinde belirtilmelidir. Pasaportun işverence alıkonması, hem yabancı işçinin işyerinde bir bakıma istikrarlı çalışmasını sağlamaya, hem de aslında yabancıların ülke içinde gelişigüzel dolaşmasını önlemeye yöneliktir. Yürürlüktedir ki, S. Arabistan'da hiç bir yabancı bulunduğu bölgeden bir başka bölgeye, işvereninden verilmiş özel izin kağıdı yanında olmaksızın, gidememektedir. Denetim yapan güvenlik güçleri ya da örneğin iç hatlar uçuşu yapıldığı hallerde bile, havaalanındaki görevli memurlar, yabancından bu belgeyi istemektedir.

Yabancı İşçilerin İstihdamı Yasasını ihlal eden işveren, her işçi başına 2000 SR'den az ve 10 000 SR'den çok olmamak üzere para yahut 2 hafta ile 6 hafta arasında değişen hapis cezasına ya da her iki cezaya birden çarptırılabilir.

Yasaya aykırı düşen işçiye gelince. Bu işçi ülke dışına çıkarılır ve en az 3 yıl geçmeden bir daha ülkeye sokulmaz.

Yabancı işçileri ilgilendiren çok önemli bir düzenleme de (*Ministerial Council Resolution No. 448. 14/3/1396 H*)'tur. Buna göre, bakanlıklar, devlet daireleri, kamu ortaklıkları ve ayrıcalıklı şirketlerin tamamlayacakları sanayi ve mesken (housing) projelerinde ve sözleşme değeri 50 000 000 SR'i aşan işlerde, bunlar, sözkonusu projeleri, düz, ve teknik işçilerden oluşan kendi ekipleri yahut da kısa süreli olmak ve Suudilere öncelik tanımak ilkesini zedelemeksizin ülke dışından getirecekleri personel ile gerçekleştirebileceklerdir.

Yabancı işçilerin ülke içinde işveren değiştirmesine izin verilmiyordu. Ancak, İşçileri Bakanlığının bu konuda aldığı yeni sayılabilecek bir karar ile, bu olanak, yabancı işçi ve diğer görevlilere (employee) tanınmıştır. Böyle bir değiştirmede gündeme gelen ana işlem, Kefil Değiştirme Kurumudur.

İşçileri Bakanlığının bu konudaki duyurusu şu öğeleri vurgulamaktadır.

— Herhangi bir şirkette, kuruluşta ya da bir şahsın yanında çalışan yabancı, kendisini ülkeye getiren ama daha fazla çalıştırmak istemeyen işverenin (kefilinin) aracılığı ile bir başka kefile transferini yaptırabilecektir. Bu durumda, yabancı işçinin yapacağı işin aynı mahiyette, diğer deyişle benzer olması gereklidir.

— Pasaport Dairesi, kefil değiştirme işlemlerinin çabuk ve kolay yapılmasını sağlar. Yeni kefil, Dairedeki işlemler tamamlanıp kefalet ilişkisi kurulur kurulmaz, yabancı işçiyi istihdam etmelidir.

— Ayrıca sadece birey olarak transfer değil ve fakat belli bir süre için olmak ve kefilin yazılı izin vermesi koşuluyla, bir şirketten, kuruluştan ya da şahıstan diğerine ödünç transferi de olasıdır.

— Bu izin, Oturma İzni Belgesine iliştilir.

— Ülkeye yabancı işçi getirten kefiller bu işçilerden, onların bütün yükümlülük ve ödevlerinden sorumludurlar.

Son saptamanın kefalet kurumunun kapsamına ilişkin bir açıklama getirdiği kabul edilebilir.

EK III. : KAMU HİZMETLİLERİ, İLGİLİ KURUMLAR VE YABANCI UYRUKLU ÇALIŞANLAR

Görüldüğü üzere bu inceleme özellikle bu inceleme, Suudi İş Yasasını temel alıyor. Ancak gerek kamu hizmetlilerine metin içersinde yollama yapılmış bulunulması ve gerekse de bu alanda küçümsenmeyecek sayıda yabancı uyruklunun çalıştırılması, bu Ekde, en azından bazı düzenleme ve kurumları tanıtmayı gerekli kılmaktadır.

Gerçekten de 1984-1985 yılı rakamlarıyla kamu hizmetlilerinin toplam sayısı 504 759'a ulaşmıştır. Devlet daireleri ve kamu kuruluşlarında 266 121, yargı organlarında 1097, üniversitelerde öğretim üye ve görevlisi olarak 13030, eğitim/öğretim kurumlarında 131 371 ve diğer alanlarda da (ki bunlar, daha düşük dereceli kadrolarda çalışmaktadırlar) 91 140 kişi istihdam edilmektedir.

Kamu Hizmetlileri Bürosu tarafından yayınlanan yıllık istatistiklere göre, raporun hazırlandığı yılda 40 325 kişilik bir istihdam olanağı yaratılmış ve bunun 36 692'si doldurulurken, 3 663'ü de iptal edilmiştir. Suudi uyruklu kamu hizmetlilerinin toplamı, 196 249'u büro memuru ve 67 500'ü düşük dereceli hizmetli olarak, 263 749 kişidir.

Ülke dışındaki eleman temin etme büroları aracılığı ile getirtilen uzman sayısı ise, aynı dönemde 12 265 olup, bunun 1002'si doktor, 171'i mühendis, 62 eczacı, 114 uzman, 6081 öğretmen, 2825 sağlık teknisyeni, 544 teknik uzman, 67 idareci ve 194 de düşük dereceli hizmetlidir, (*Saudi Gazette*, 5/1/1406 H - 19/9/1985, sayı : 3067).

Bu rakamsal veriler de göstermektedir ki, 1984 - 1985 yılında, yarım milyona ulaşan kamu hizmetlilerinin yarısı yabancı uyrukludur.

Kamu Hizmeti Yasası (*Civil Service Regs., Royal Order No. M/49, 10/7/1397 H; Ministerial Order no: 951, 26/6/1397 H ; yürürlüğe giriş 1/8/1397 H*).

Bu yasanın 4. maddesine göre, her hangi bir göreve tayin edilmek için hizmetli- de (memurda) aranan koşullardan birisi, hatta ilki, adayın Suudi uyruklu olmasıdır. Ne var ki, "a" bendi hemen şu istisnayı da getirmiştir: Yabancı uyruklu bir kişi, geçici olması, o iş bakımından Suudilerin sahip olmadığı bir yeteneği (ehliyeti, uzmanlığı) bulunması ve ancak Kamu Hizmeti Komitesinin (*Civil Service Committee Law, Royal Order No. M/48, 10/7/1397 H ; Ministerial Order No. 950, 27/7/1397 H*) koyduğu ilkelere uygun düşmesi koşullarıyla, çalıştırılabilecektir. Bu arada (md. 4)'ün aradığı diğer koşulları da sıralamak olası. Memur olabilmek için 17 yaşın doldurulması, sağlıklı ve iyi ahlaklı olmak, işin gerektirdiği ehliyete sahip olmak (Kamu Hizmet Komitesi bu koşuldan vazgeçebilir), Şeriat Mahkemesinden hüküm giymiş ya da şeref ve haysiyete aykırı suçtan yahut emniyeti suistimalden ötürü mahkumiyeti bulunmamak (yok eğer hüküm giymişse cezanın bittiği tarihten itibaren en az 3 yıl geçmiş olmalıdır) ve nihayet devlet hizmetinden kovulmuş olmamak -tedibi, uslandırmaya yönelik nedenlerle- (kovulmuşsa, kovma kararı üzerinden en az 3 yıl geçmelidir) koşulları aranmaktadır.

Şimdi burada iki ilginç noktayı saptamak olası. İlki, (md. 4/a) yabancı uyruklu çalıştırılmasına "istisna" demesine karşın, yukarıda verilen rakamlar da gösterdi, kamu hizmetlilerinin % 50'sinin yabancı uyruklu bulunduğu olgusal bir gerçektir. Somut gersemeler, yasa hükmünün istisna nitelemesini çürütmüştür. İkinci nokta ise şu. Devlet bir işveren olarak yoğun eleman sıkıntısı çekiyor olmalıdır ki, mahkumiyeti bulunan kişileri bile, kısa bir aradan sonra istihdam edebilmeye hukuken olanak yaratmaktadır.

Ancak bu arada Suudi Arabistan çalışma yaşamı üzerinde önemli bir konum ve yetkiye sahip olan İstihdam Kurulu'nun (Employment Council) tanıtılmasında yarar vardır.

İstihdam Kurulu Yasası (*Employment Council Law, Royal Decree No. M/31, 10/8/1400 H - 1980; yayını Al Quara, no: 2231, 25/7/1980*) (md. 1)'e göre, Kurul, doğrudan Bakanlar Kurulu Başkanına karşı sorumludur ve ülkedeki işgücünün planlanması, geliştirilmesi, eğitilmesi ve yükseltilmesinden de sorumludur. İstihdam Kurulunun oluşturulmasına yol açan tasarruf için bkz., (*Council of Ministers Resolution No. 122, 12/7/1400 H*). Bu düzenleme, Kurulun çoğu bakanlar olan 13 üyeden kurulduğunu ve başkanlığını da Savunma Bakanının yapacağını hükme bağlamıştır.

İstihdam Kurulu Yasası (md. 2), Kurulunun görevlerinin dökümünü vermiştir.

— Çeşitli kategorilerde yer alan Suudi ve yabancı işgücünün gereksinimlerini saptamak. Bu çalışması sırasında sözkonusu gereksinimleri, kalkınma programlarına ve bütün hükümet yetkilileri ile dairelerin izlediği genel siyasa uygun olarak irdeler.

— Krallıktaki insan kaynaklarını geliştirimi konusundaki çeşitli hükümet programları arasında eşgüdümü gerçekleştirmek. Bununla amaç, ilgili alanlarda eğitimsel ve

mesleksel programlar ile ülkenin gelecekte gereksineceği yetişmiş elemanları, mevcut işgücünün yetenek ve bilgisini geliştirerek sağlamaktır.

— Ülke yüzeyinde gerek Suudi gerekse de yabancı işgücünün en verimli biçimde dağılımını sağlamak ve yabancı çalışanları istihdam etmeye yol açan gereksinimlerin giderilmesine (azaltılmasına) çalışmak.

— Suudi işgücünün standartlarını yükseltmek ve değişiklik yaratmaya yönelik siyasalar geliştirmek.

— Toplam işgücü içersinde Suudi uyrukluların katkısını arttırıcı siyasalar oluşturmak. Böylece etkin biçimde gelişme çabasını gösterecek her yaştaki Suudi uyrukluların sayısı artırılabilir.

— İş gücünü çalışma konusunda yüreklendirecek maddi ve manevi teşviklere ilişkin siyasalar yürürlüğe koymak.

Görüldüğü gibi, Kurulun yabancı işçiler üzerinde de etkilerini doğurabilecek pek çok işlev ve görevi vardır. Bu işlevleri yerine getirmesi için kurul içinde bir Genel Sekreterlik kurulur. Genel Sekreterliğe Planlama Bakanlığında birisi başkanlık eder. Planlama Bakanlığı bünyesindeki İşgücü Dairesi (Directorate of the Workforce), Genel Sekreterliğin göreceği işlevleri belirler, (md. 3). Bir de ayrıca Kurul içinde Teknik Sekreterlik kurulur, (md. 4).

İstihdam Kurulu Yasası, yasalaştırıldığı tarihten başlayarak yürürlüğe girmiştir, (md. 5).