

Tarımsal Üretimde Çocuk
İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik

YASAL BOŞLUK ANALİZİ VE ÖNERİLER



Tarımsal Üretimde Çocuk
İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik

YASAL BOŞLUK ANALİZİ VE ÖNERİLER

Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Yasal Boşluk Analizi ve Öneriler

HAZIRLAYAN

Seda Akço

KATKI VERENLER

Bürge Akbulut

Cansu Çabucak

Ertan Karabıyık

FOTOĞRAFLAR

Atom Film

Cemre Yaşkeçeli

Kalkınma Atölyesi Arşivi

TASARIM VE GÖRSELLEŞTİRME

Kurtuluş Karaşın

BASIM YERİ

Altan Matbaası

Birinci basım, 1000 adet, Ağustos 2018

Bu araştırma, Hollanda Büyükelçiliği, Matra Programı'nın finansal katkısıyla gerçekleştirilmiştir.

© Bu rapor bir kamu malıdır. Raporun tamamı veya bir kısmı izinsiz olarak basılıp çoğaltılabilir, fotokopi yapılabilir, elektronik ortama kopyalanabilir, yaygın olarak dağıtılabilir.



KALKINMA
ATÖLYESİ





Kaynak: mediadiversified.org/2014/01/15/cheap-labour-child-labour-part-1/childlabour3/

Bu çalışma, bundan 185 yıl önce İngiliz tekstil fabrikalarında çocuk işçiliğini araştıran bir resmi komisyona bilgi veren on yaşındaki Ellen Hooton'u anarak tarımsal üretimde çalışan bütün çocuklara ithaf edilmiştir...

Ellen Hooton (Manchester-Wigan)

İngiltere'nin Manchester kentinde 1822 yılında doğan Ellen, kendisi de el tezgahının başında dokumacı olarak çalışıp geçimini zor kazanan, boşanmış bir anne olan Mary Hooton'un tek çocuğuydu. Yedi yaşına kadar Ellen'e yine dokumacı olan babası bakmış, daha sonra annesi onu ailenin az olan gelirine katkıda bulunması için yakındaki bir fabrikaya getirmişti. İş öğrenmesi için beş ay gibi uzun bir süre ücretsiz çalıştıktan sonra, çok sayıda çocuğun çalıştığı eğirme fabrikasında ücreti olarak çalışmaya başladı. Ellen'i diğer milyonlarca işçiden farklı kılan durum ise 1833 yılında İngiliz tekstil fabrikalarında çocuk işçiliğini araştırmakla görevlendirilen Majestelerinin Fabrika Araştırma Komisyonu'na çağrılan ilk çocuk işçi olmasıdır. Henüz on yaşında ve korkmuş olmasına karşın, pamuk fabrikasında iki yıllık deneyimli bir işçi olarak bildiklerini anlatır.

Üretimin, kalkınmanın bu görünmez aktörleri genellikle hiçbir yerde anılmaz. Ne isimleri bilinir ne de süreçteki katkıları görünür. 185 yıl önce çok zor koşullar altında, zaman zaman şiddete, cezaya uğrayarak çalışan çocukların durumu hakkında komisyona bilgi veren Ellen, kayıtlara geçmiş ve bizler onun adını biliyoruz.

Bu raporumuzu onun adını anarak tarımsal üretimde emeği geçen tüm çocuklara ithaf ediyoruz. Çalışmamızın onların tarlada, bahçede çalışma yerine gelişimlerini, sağlıklarını, eğitimlerini insana yakışır bir şekilde geçirecekleri olanaklara, fırsatlara, haklara erişmelerine katkı sağlamasını diliyoruz.

Kaynak: Sven Beckert (2018), Pamuk İmparatorluğu, Say Yayınları, İstanbul.



ÖNSÖZ	7
YÖNETİCİ ÖZETİ	9
GİRİŞ	19
1 MEVSİMLİK GEZİCİ TARIM İŞÇİLİĞİ MEVZUAT TARAMASININ KAPSAMI	22
1.1 Uluslararası Hukuk Metinleri.....	23
1.2 İç Hukuk Düzenlemeleri.....	30
2 TÜRKİYE'DEKİ TARIM İŞÇİLİĞİ İLE İLGİLİ MEVZUATIN DEĞERLENDİRİLMESİ	37
2.1 Türkiye'nin Sözleşmelere Taraf Olma Durumu.....	37
2.2 Tarım İşçiliğini İlgilendiren Anayasa Hükümleri.....	40
2.3 Tarım İşçiliğini İlgilendiren Kanun Hükümleri.....	43
3 MEVSİMLİK GEZİCİ TARIM İŞÇİSİ ÇOCUKLARI İLGİLENDİREN YASAL DÜZENLEMELER	66
3.1 Asgari Çalışma Yaşına İlişkin Yasal Düzenlemeler	69
3.2 Çalışma Süresi ve İzinlere İlişkin Yasal Düzenlemeler	78
3.3 Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemeler	82
3.4 Sosyal Güvenliğe İlişkin Yasal Düzenlemeler.....	87
3.5 Örgütlenmeye İlişkin Yasal Düzenlemeler	94
4 GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	100
4.1 Yoksulluk, İşsizlik ve Ucuz İşgücü Talebine İlişkin Öneriler	102
4.2 Eğitime İlişkin Öneriler	102
4.3 Çalışma Yaşamı ve İşçi Haklarına İlişkin Öneriler	103
KAYNAKÇA	105

TABLÖLAR

Tablo 1. Türkiye'nin Taraf Olduğu Tarım İşçiliğini İlgilendiren ILO Sözleşmeleri.....	25
Tablo 2. Tarım İşçiliği ile İlgili Tavsiye Kararları ve Programlar	27
Tablo 3. Çocukların Mevsimlik Gezici Tarım İşlerinde İstihdamını İlgilendiren Avrupa Konseyi ve BM Genel Kurulu'nda Kabul Edilen Sözleşmeler	28
Tablo 4. Çocukların Mevsimlik Gezici Tarım İşlerinde İstihdamını İlgilendiren Direktif ve Tavsiye Kararı	29
Tablo 5. Tarım İşçiliğini İlgilendiren Cumhuriyet Dönemi Yasaları	31
Tablo 6. Tarım İşçiliğini İlgilendiren Yürürlükteki Yönetmelik ve Genelgeler	34
Tablo 7. Türkiye'nin Sözleşmelere Taraf Olma Durumu	38
Tablo 8. Türkiye Tarafından Henüz Taraf Olunmamış Tarım İşçiliğini İlgilendiren ILO Sözleşmeleri.....	40
Tablo 9. 1961 ve 1982 Anayasalarının Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin ve Tarım İş Kolunu İlgilendiren Düzenlemeleri	41
Tablo 10. 1920 – 1940 Döneminde Yürürlüğe Giren Sözleşmeler ve Kanunlar	45
Tablo 11. 1941 – 1960 Döneminde Yürürlüğe Giren Sözleşmeler ve Kanunlar	49
Tablo 12. 1961 – 1980 Döneminde Yürürlüğe Giren Sözleşmeler ve Kanunlar	51
Tablo 13. 1981 – 2000 Döneminde Yürürlüğe Giren Sözleşmeler ve Kanunlar	55
Tablo 14. Tarım İşçileri Hakkında Uygulanabilen İş Kanunu Hükümleri.....	60
Tablo 15. 2000 Yılı ve Sonrası Yürürlüğe Giren Sözleşmeler ve Kanunlar	60
Tablo 16. Uluslararası Sözleşmelerin Çalışma Yaşına İlişkin Düzenlemeleri.....	71
Tablo 17. Çalışma Yaşına İlişkin İç Hukuk Düzenlemeleri.....	72
Tablo 18. Tarım ve Hayvancılık ile İlgili İşlerde Asgari Yaşa İlişkin İç Hukuk Düzenlemeleri	73
Tablo 19. Asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemelerin karşılaştırılması	75
Tablo 20. Çalışma Süresi ve İzinlere İlişkin Yasal Düzenlemeler	81
Tablo 21. 102 no.lu Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Sözleşme'ye Göre Sosyal Güvenliğin Kapsamı.....	88
Tablo 22. Tarımda Sosyal Güvenlik Kapsamında Olanların Aktif Sigortalılar İçindeki Yeri (2016)	91
Tablo 23. Türkiye'de Tarımda Kendi Adına Çalışanların ve İşçilerin Sosyal Güvenliği (süresiz iş ve isteğe bağlı sigorta)	93
Tablo 24. Bazı AB Ülkelerinde Tarımda Kendi Adına Çalışanların Sosyal Güvenliği ile İlgili Özet	93

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AK	Avrupa Konseyi
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BM	Birleşmiş Milletler
ÇKS	Çiftçi Kayıt Sistemi
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
IPEC	Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Uluslararası Programı
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

Kalkınma Atölyesi 2002 yılından beri mevsimlik tarımsal üretimde çalışan çocuklara yönelik ürün ve coğrafya bazında çeşitli temel araştırmalar yapmakta; elde ettiği verileri, bilgileri ve bulguları ulusal ve uluslararası düzeyde kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, meslek örgütleri, uluslararası kuruluşlar, medya, özel sektör firmaları ve Birleşmiş Milletler (BM) kuruluşları ile paylaşmakta; en kötü biçimdeki çocuk işçiliği olarak tanımlanan mevsimlik tarımsal üretimde gezici tarım işçisi olarak çalışan çocukların sayısının azaltılması, bu çocuk işçiliği biçiminin ortadan kaldırılması ve yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için her türlü platformda savunularını yapmaktadır.

Kalkınma Atölyesi, bu kapsamda bilgi üretmek amacıyla mümkün olduğunca boşluk olan alanlara, konulara önem ve öncelik vermekte, bu boşluğu dolduracak çeşitli araştırmalar ve analizler yapmaktadır. Mevsimlik gezici tarım işlerinde çocukların istihdamının önlenmesi başta olmak üzere tarım iş kolunda çalışma yaşamını ilgilendiren mevzuatın derlenmesi, uluslararası ilkeler ile uyumunun ve asıl olarak da Türkiye’de mevsimlik gezici tarım iş kolunda çocukların çalıştırılmasının önlenmesi konusunda yeterliliğinin değerlendirilmesi bir ihtiyaç olarak tespit edilmiştir.

Hollanda Büyükelçiliği tarafından desteklenen bu proje kapsamında narenciye, pamuk ve fındık hasadında çalışan mevsimlik gezici tarım işçisi çocukların

çalışma ve yaşam ortamlarında karşılaştıkları risklerin araştırılması ve mevsimlik gezici tarımda çocuk istihdamının önlenmesi için mevzuatın ve kurumsal kapasitenin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Elinizde bulunan *Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Yasal Boşluk Analizi ve Öneriler* başlıklı bu rapor proje hedeflerine uygun olarak hazırlanan üç rapordan biridir.

Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Yasal Boşluk Analizi ve Öneriler Raporu’na bilgi ve deneyimlerini paylaşarak katkıda bulunan; Adana ve Ordu illerinde araştırma bulgularının paylaşıldığı toplantılara katılarak geri bildirim sağlayan kamu kurumlarının temsilcilerine, akademisyenlere ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerine katkılarından dolayı teşekkür ederiz.

Analiz sonuçlarının çocukların yaşamına katkı sağlaması umudumuzu her zaman koruyoruz. İnsana yakışır iş koşullarının en kısa zamanda gerçekleşeceği umudumuzu da... Bu umudumuzu öncelikle çocuklar olmak üzere bütün çalışanlar için hep birlikte gerçekleştirmek dileğimizle.

Kalkınma Atölyesi
Ağustos 2018
Ankara



YÖNETİCİ ÖZETİ

Dünya çapında 5-17 yaş grubundaki 168 milyon çocuk, yani dünyadaki çocuk nüfusunun yüzde 11'i çocuk işçi olarak çalışmaktadır. Bu çocukların yüzde 50'si (85 milyonu) sağlıklarını, güvenliklerini ve ahlaki gelişimlerini tehlikeye atan işlerde çalışmaktadır. Sektörel dağılıma bakıldığında ise, tarım sektörü yüzde 59 oranı ile çocukların en çok çalıştırıldıkları sektör olarak karşımıza çıkmaktadır.¹

Türkiye'de de 2012 yılı verilerine göre 6-17 yaş grubunda toplam 893 bin çocuk çalışmaktadır. Bu veri, bu yaş grubundaki bütün çocukların yüzde 5,9'una ve 15-17 yaşındaki çocukların ise yüzde 15,6'sına karşılık gelmektedir. Çalışan çocukların yüzde 52,6'sı ücretli işçi olarak çalışırken, yüzde 46,2'si ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Çalışan çocukların yüzde 44,7'si (399 bin çocuk) ise tarımsal üretimde çalışmaktadır.²

Türkiye'de yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır. 15-18 yaş arasındaki çocuklar ise eğitimlerine engel olmayacak, sağlık ve güvenliklerinin tam olarak güvence altına alındığı işlerde çalışabilirler. Mevsimlik gezici tarım işçiliği ise, bu güvenceler sağlanamadığından, 'en kötü biçimdeki çocuk işçiliği' türlerinden biri olarak tanımlanmış ve bu alanda asgari çalışma yaşı 18 olarak belirlenmiştir.

Ancak, yukarıda da belirtildiği üzere, Türkiye'de çocuk işçiliği halen birçok sektörde varlığını sürdürmekte, çocuk işçiliğinin en yaygın yaşandığı sektörlerin başında da tarım sektörü gelmektedir. Bu sorunun altında yatan temel nedenlerden biri mevcut mevzuatın tarımda çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda

etkisiz kalmasıdır. Bu kapsamda, Hollanda Büyükelçiliği'nin finansal desteği ile Kalkınma Atölyesi tarafından yürütülmekte olan "Mevsimlik Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi: Yasal ve Kurumsal Boşlukların Azaltılması Projesi" (Eylül 2017 - Ağustos 2018), Türkiye'de mevsimlik tarımsal üretimde çocuk işçiliğinin önlenmesinde yasal ve idari yapı içerisindeki boşlukların tespit edilmesini ve bu boşluklar ile çocukların maruz kaldığı riskler ışığında alınması gereken tedbirlerin belirlenmesini amaçlamaktadır.

Proje kapsamında hazırlanan bu raporun amacı, tarım işkolunda çocuk istihdamına ilişkin uluslararası ve ulusal mevzuatın uyumunu değerlendirmek ve çocukların bu alandaki uluslararası standartlara aykırı biçimde istihdamına neden olacak yasal boşlukları tespit etmektir. Rapor, Türkiye'nin taraf olduğu, doğrudan veya dolaylı olarak tarım işkoluna ilişkin uluslararası sözleşmeler ile iç hukuk düzenlemelerini kapsamaktadır.

Tarım İşçiliği ile İlgili Mevzuat

Türkiye'de çalışma yaşamını ilgilendiren ilk düzenlemelerin Cumhuriyet öncesinde, işçi-işveren ilişkisini kira ilişkisi olarak gören *Mecelle* kapsamında ele alındığı ve uygulamaya yönelik de nizamnameler yayınlandığı görülmektedir. Bu alandaki hukuki alt yapı esas olarak Cumhuriyet döneminde oluşturulmaya başlanmış, ancak uzun bir sürece yayılmıştır.

Çalışma alanına özgü ilk düzenleme 1924 tarihli 394 sayılı *Hafta Tatili Kanunu*'dur. Hafta Tatili Kanu-

nu'nun, nüfusu 10 bin kişiyi geçen yerlerde, yani ilçe ve illerde uygulanması öngörülmüş, tarım işçiliğinin bulunduğu kırsal alanlar bu kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu kanunun ardından 1925 yılında 2739 sayılı *Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun* yürürlüğe girmiştir.

1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı *Borçlar Kanunu*, tüm çalışanları, dolayısıyla tarım işçilerini de ilgilendiren ilk genel kanundur. Ancak, tarım iş koluna özel düzenleme içermemektedir. Oysa bu dönemde nüfusun önemli bir bölümü tarım ile uğraşmaktadır.

1930 yılında yürürlüğe giren 1593 sayılı *Umumi Hifzıssıhha Kanunu* ise sanayi ve ticaret alanında çalışanlar ile ilgili iş ve işçi sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren ilk kanundur.

1936 yılında da 3008 sayılı ilk *İş Kanunu* kabul edilmiştir. Ancak bu kanun da tarım çalışanlarını kapsamamaktadır. Sanayide de en az 10 işçi çalıştıran işyerleri kapsamaktadır.

ILO'ya tam üye olunan 1936 yılını izleyen yıllarda ILO tarafından kabul edilmiş olan 11 sözleşmeden biri olan 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi imzalandıktan sonra onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir.

1938 yılında yürürlüğe giren *Cemiyetler Kanunu*, örgütlenme hakkına ilişkin ilk düzenlemeleri içeren kanundur.

1940 yılında yürürlüğe giren 3780 sayılı *Milli Koruma Kanunu*, 1960 yılına kadar 3008 sayılı İş Kanunu hükümlerin uygulanmasına engel olmuştur. Bu yasa 1960 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.

1945 yılında kabul edilen *Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu*, bu alanda önemli bir kanundur. Kanun, arazisi olmayan veya yetmeyen çiftçileri desteklemek ve toprak dağılımındaki adaletsizlikleri gidermeyi amaçlamaktadır. Yürürlükten kalktığı 1973 yılına kadar pek çok değişiklikler geçirdiği ve başlangıç amacından uzaklaştığı görülmektedir.

1946 yılında Çalışma Bakanlığı'nı kuran, *Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun* yürürlüğe girmiştir. Aynı zamanda bu yıl, 1921 yılında

ILO tarafından kabul edilmiş olan 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi de yürürlüğe girmiştir.

1951 yılında *İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun* kabul edilmiştir. 1946 yılını izleyen 14 yıl içerisinde 13 ILO Sözleşmesi daha yürürlüğe girmiştir. Bunlar iş ve işçi bulma kurumları, kolektif müzakere hakkı ve örgütlenme, zorla çalışma yasağı ve bazı işkollarında asgari çalışma yaşına ilişkin önemli sözleşmelerdir.

1961 Anayasası, devletin halkın gereği gibi beslenmesi ve tarımsal üretimin toplum yararına uygun olarak arttırılmasını sağlamak için, tarımın ve çiftçinin korunmasını öngörmektedir. Aynı zamanda, tarımla uğraşanların 'emeğini değerlendirmek için gereken tedbirleri' almayı da bu sorumluluğun bir gereği olarak kabul etmektedir. Böyle olmakla birlikte 1961 Anayasası'nın yürürlüğe konulmasını takip eden dönemde biri 1964, diğeri 1978 yıllarında olmak üzere iki defa özel Tarım İş Kanunu tasarısı hazırlanmışsa da yasalaşma olanağı bulamamıştır.

1961 Anayasası, 'Çalışma İle İlgili Hükümler' başlığı altında; çalışma hakkı, angarya yasağı, dinlenme hakkı, ücrette adalet ilkesi, sendika kurma hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi çalışma yaşamını ilgilendiren birçok hakkı anayasal güvence altına almıştır. Çalışma hakkının bu ayrıntı ile anayasal güvence altına alınması ilk olarak 1961 yılında gerçekleşmiştir. Bu düzenlemeyi 1963 yılında *Sendikalar Kanunu*'nun yürürlüğe girmesi izlemiştir.

Bu dönemde Sendikalar Kanunu dışında, çalışma yaşamını ve çocukların istihdamını dolaylı yoldan etkileyen, *İlköğretim ve Eğitim Kanunu* ve *Sosyal Sigortalar Kanunu* yürürlüğe girmiştir. Bunu 1966 yılında ILO'nun 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi'nin onaylanması izlemiştir. 1966 ila 1976 arasındaki 10 yıllık dönemde 10 ILO Sözleşmesi'nin onaylanarak yürürlüğe girmesinin sağlandığı görülmektedir. 1967 yılında, aynı zamanda 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş, ancak bu kanun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bu kez 1971 yılında *İş Kanunu* onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. İş Kanunu'nu 1973 yılında yürürlüğe giren *Tarım ve Toprak Reformu Kanunu* izlemiştir.

1982 Anayasası, bir önceki anayasadan farklı olarak çiftçinin emeği ile ilgilenmemekte ve ürettiği ürünün değerini bulmasını bir ilke olarak belirlemekte, ancak bunun araçlarına dair bir öneride de bulunmamaktadır.

Anayasanın kabulünü izleyen yıllarda öncelikle *Sendikalar Kanunu* ve *Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu* değiştirilmiş, 1983 yılında kabul edilen Sendikalar Kanunu ile tarım işçileri, İş Kanunu'ndan farklı olarak kolektif haklar bakımından 'işçi' olarak kabul edilmiştir.³ Ancak bunun uygulamada bir karşılığı olmamıştır.

1983 yılında süresiz olarak tarım işlerinde hizmet akti ile çalışanların sosyal güvâhğinin sağlanması amacıyla *Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu*; herhangi bir işverene hizmet akti ile bağılı olmaksızın tarımsal faaliyette bulunanların sosyal güvenliğıinin sağlanması amacıyla da *Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta Kanunu* kabul edilmiştir.

Çocuk işçiliğini ilgilendiren 3308 sayılı *Meslek Eğitimi Kanunu*, 1986 yılında kabul edilmiştir. 2017 yılına kadar 12 kez değiştirilen bu kanun, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarını kapsamaktadır. Tarım alanında mesleki eğitim uygulamalarına 1887 yılında Ziraat Mektebi ismi ile başlandığı, 2006 yılına kadar Tarım Bakanlığı'na bağılı olarak eğitim veren tarım meslek liseleri ile devam ettikten sonra, 2006 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na devredildiğı ve sayılarının azaltıldığı görölmektedir.⁴ 2005 yılında yayınlanan 2005/9139 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Tarım Meslek Lisesi Müdürlükleri'nin adı Tarımsal Yayım ve Hizmet İçi Eğitim Merkezi Müdürlüğü adını almış, 2016 yılından sonra ise bu liseler Tarım Teknolojileri Meslek Lisesi haline gelmiş ve endüstriyel sebze ve meyve yetiştiriciliğı, süs bitkileri ve peyzaj, tarım alet ve makinaları, tarla bitkileri yetiştiriciliğı dallarında eğitim vermektedir.⁵

1980 sonrasında askeri yönetimin devam ettiğı süre içerisinde uluslararası anlaşmalara taraf olma ve yasalaşma sürecinde bir duraksama olmuş, yeniden demokratik sisteme geçilirken ilk olarak 1961 yılında imzalanmış olan Avrupa Sosyal Şartı onaylanarak,

Türkiye'de yürürlüğe girmesi sağlanmıştır. 1989 yılı ile 1998 yılı arasındaki on yıllık dönemde 12 ILO Sözleşmesi ve bir Birleşmiş Milletler sözleşmesi imzalanarak yürürlüğe girmiştir. Bunlar arasında BM Çocuk Haklarına dair Sözleşmesi, 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi, 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize), 130 No'lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi, 138 No'lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi, doğrudan çocuk işçiliğini ilgilendiren sözleşmelerdir.

Bu dönemde hazırlanan 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın çalışanlar için önemli taahhüdü, "*Tarım kesiminde ücretli çalışanlar için Tarım İş Kanunu çıkarılacaktır.*"⁶ sözüdür. Ancak bu söz tutulmamıştır.

Dönemin sonunda 1999 yılında *İşsizlik Sigortası Kanunu* kabul edilmesi işçi lehine bir gelişme olmakla birlikte, tarımda kendi adına çalışanlar bakımından da, tarım işçileri bakımından da bu kanunun uygulama olanağı bulunmamaktadır.

Bu dönem aynı zamanda Türkiye'nin Avrupa Birliğı ile katılım ortaklığı müzakerelerinin yapıldığı dönemdir. Uyum sürecinin etkisiyle ilk olarak 2003 yılında 4857 sayılı *İş Kanunu* yürürlüğe girmiş ve pek çok yönetmelik çıkarılmıştır.

Tarım bir işkolu olarak ilk defa 2003 yılında İş Kanunu kapsamına alınmıştır. Ancak, işkolu olarak İş Kanunu kapsamına alınsa da, işletmeler düzeyinde İş Kanunu'nun uygulanabilmesi için işletmenin 51 ve daha fazla işçi çalıştırması gerektiğı için, tarımsal işletmelerin büyük bir kısmı bu kanunun kapsamı dışında kalmaktadır. Bu nedenle de, bu alanda uygulanan mevzuat halen oldukça dağınıktır.

51 ve üzeri sayıda işçi istihdam eden tarım işletmeleri İş Kanunu'na (4857 sayılı) tabi olacakken, 50 ve onun altında işçi çalıştıranlar Borçlar Kanunu'na (6098 sayılı) tabi olacaktır. İş Kanunu aynı zamanda sürekli ve süresiz iş ayrımı yapmakta ve süresiz işlerde de Borçlar Kanunu'nun uygulanmasını öngörmektedir. Ancak bu kuralın bir de istisnası bulunmaktadır. İş Kanunu'nun çalışma süreleri, çalışma asgari yaşı, çocuklarla ilgili çalışma yasakları, hafta tatili ve ücreti,

genel tatil ve ücreti gibi temel hakları düzenleyen hükümleri “süreksiz işler”de de uygulanacaktır. Ayrıca, İş Kanunu’na tabi işyerinde yapılacak denetimlerde sürekli, süreksiz iş ayırımı yapılmamıştır. Bu nedenle, mevsimlik tarım işleri süreksiz iş niteliğinde görülsün bile, 51 ve üzeri işçi çalıştıran tarım işletmeleri iş denetiminin kapsamı içindedir. Bunun dışında kalanlar ise Borçlar Kanunu ve dolayısıyla akte aykırılık sebebiyle yargısal denetim kapsamı içerisinde yer almaktadır. Ana çatı bakımından var olan bu ikiliğe ek olarak, çalışma yasakları, çalışma yaşı gibi konularda da birden fazla kanunda düzenleme bulunmaktadır. Üstelik, bunlardan bazıları çalışma yaşamına özgü olmayan yasalardır: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Polis Vazife ve Salahiyetleri Hakkında Kanun gibi. Bu dağınıklık, prensibi belirlemeyi de, uygunluğu denetlemeyi de güçleştirmektedir.

Mevsimlik Gezici Tarım İşçisi Çocukları İlgilendiren Yasal Düzenlemeler

Asgari Çalışma Yaşı

ILO’nun 138 No’lu *İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi*, çocukların çalışmalarına ilişkin asgari yaştan zorunlu eğitimin bittiği yaş olması gerektiğini ve herhalükarda 15 yaşından küçük olmaması gerektiğini belirtmektedir. Türkiye’de 4857 sayılı *İş Kanunu*’na göre de, onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaklanmıştır. Ancak bu kuralın yaş bakımından iki istisnası bulunmaktadır:

- 1) Henüz 14 yaşını doldurmamış olanlar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.
- 2) 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Bu hafif işlerin neler olduğu ise yönetmelikle düzenlenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’na dayanılarak hazırlanmış olan *Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* ve ekleri 14 yaşını doldurduktan sonra çocukların hangi işlerde çalışabileceklerini üç ayrı kategoride ele almaktadır. Buna göre, tarım ve hayvancılıkla ilgili işlerde, 14, 15 ve 16 yaşını doldurmuş olmaya bağlı olarak çalışılabilecek işler değişmektedir.

ILO’nun En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Öneriler 182 No’lu Sözleşmesi ise, 18 yaşından küçükler için her durumda zarar verici çalışma alanlarını kapsamaktadır. Türkiye, mevsimlik gezici tarım işlerinde çocuk işçiliğini, bu sözleşme kapsamında çocuk işçiliğinin en kötü biçimi olarak kabul etmiştir. Anayasasının 90. maddesi gereği, sözleşme iç hukuk normu niteliğinde olduğundan, Türkiye’de mevsimlik gezici tarım işlerinde asgari çalışma yaşı 18’dir.

Ancak uygulamaya bakıldığında araştırmalar, mevsimlik gezici tarım işçilerinin yüzde 73’ünün mevsimlik tarım işçiliğine 15 yaşından önce başladığını göstermektedir.⁷ Çukurova’da yapılan bir araştırmada da tarlada 10 yaşından küçük çocukların bile bulunduğu rapor edilmektedir⁸:

“6-10 yaş arası çocukların yüzde 7’si tarlada çalışmaktayken, bu oran 11-14 yaş diliminde oğlan çocuklarda yüzde 52, kız çocuklarında yüzde 60’a yükselmektedir. 15-18 yaş dilimine gelindiğindeyse tarlada çalışanların oranı yüzde 91’dir, başka bir deyişle her 10 gençten dokuzu tarlada çalışmaktadır.”

Çalışma Süresi ve İzinler

Çalışma süresi, AT/94/33 sayılı *Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Direktifi*’ne göre, 15 yaşına ulaşanların günde 8 saat, haftada 40 saat; ulusal mevzuatla yasaklanmamışsa, okul dönemlerinde ders saatleri dışında olmak üzere günde 2 saat, haftada 12 saat olacaktır. Okulun kapalı olduğu dönemlerde günde 7, haftada 35 saatlik çalışma, çocukların 15 yaşına ulaşmaları halinde haftada 40 saat çalışma ve günlük dinlenme süresi ise 14 saat olacaktır (ergenler için bu süre 12 saattir).

Direktif, çocukların mesleki eğitim ve kültürel faaliyetler dışındaki işlerde saat 20:00 ila 06:00 arasında çalışmasını yasaklamaktadır. 15 yaşını dolduranlar için de 22:00 ila 06:00 arasında çalıştırma yasağı getirilmiştir. Direktif ayrıca, günlük çalışmanın 4,5 saati aştığı hallerde çocuklara en az 30 dakika ara dinlenme olanağı tanınmasını öngörmektedir. 14 yaşından küçüklerin günlük kesintisiz 14 saat, ergenlerin ise 12 saat dinlenme olanağına sahip olması gerekmektedir.

İzinler konusunda ise, Avrupa Sosyal Şartı'nın çocukların ve gençlerin korunma hakkını düzenleyen 7. maddesinin 7. fıkrası, "18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az üç haftalık izin hakkını tanımayı" öngörmektedir.

İç hukuka bakıldığında ise, *Umumi Hıfzıssıhha Kanunu*'na göre 12 yaşını doldurmuş, 16 yaşını doldurmamış çocuklar için en fazla çalışma süresi günde 8 saattir.

İş Kanunu'na göre ise, 14 yaşını doldurmuş, 15 yaşını tamamlamamış olan çocuk işçilerin günlük çalışma süresi 7 saat, haftalık çalışma süresi 35 saat; 16 yaş ile 18 yaş arasındaki genç işçilerin günlük çalışma süreleri 8 saat, haftalık çalışma süreleri ise 40 saat olabilecektir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e göre de; çocuk işçilerin günlük dinlenme süreleri 14 saat, ara dinlenme süresi ise en az bir saat olmalıdır. Haftalık dinlenme süreleri ise çocuk işçilerde en az 48 saat olarak belirlenmiştir. 18 yaşın altındaki çocuk ve genç işçilerin tüm işlerde gece çalışması yasaklanmıştır.

50 kişiden daha az işçi çalıştıran tarımsal işletmelerde ise, Borçlar Kanunu'nun hizmet aktine ilişkin hükümleri uygulanmaktadır. Borçlar Kanunu, çalışma süresini düzenlememiş, ancak hafta tatili hakkını düzenlenmiştir. Hem *Borçlar Kanunu*'na, hem de *İş Kanunu*'na göre, haftada en az bir günün hafta tatili günü olması ve bugünün de çalışılmış gibi tam olarak ücretlendirilmesi esası kabul edilmiştir.

Çalışma süresi ve izin hakkı ile ilgili iç hukuk hükümlerinin genel olarak uluslararası sözleşmeler ile uyumlu

olduğu görülmektedir. Ancak bu mevzuat düzeyinde böyledir. Yapılan araştırmalar mevsimlik gezici tarım işçiliğinde günlük çalışma süresinin ortalama 9-10 saatin altına düşmediğini, zaman zaman da 10 saatin üzerine çıktığını göstermektedir.⁹ Mevsimlik tarımsal üretime katılan mevsimlik gezici tarım işçileri ve çocukları iş buldukları yerde ve zamanda çalışmakta, yıllık izin, bayram izni, hafta sonu izni diye bir hakları bulunmamaktadır. Çalışma süreleri, mevsimlik gezici tarım işlerinin, çocuk işçiliğinin en kötü biçimi sayılmasının nedenlerinden biridir.

Ücret

Avrupa Sosyal Şartı'na göre, tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı vardır. Bu kapsamda adil ücret şu koşulları sağlayan ücrettir: (1) Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayan ücret; (2) Fazla çalışma karşılığında zamlı ücret; (3) Çalışan erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret; (4) İş güvencesi (bildirimsiz fesih yasağı); (5) Ücretten kesinti yapılmaması (yasal olmayan ve sözleşmede yer almayan biçimde).

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi de benzer kriterleri kabul etmektedir. *Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında ILO Sözleşmesi*'ni onaylayan her ülke de, tarımla ilgili işlerde çalıştırılan işçilerin asgari ücret hadlerinin tespitini mümkün kılacak usuller koymayı veya bu gibi usulleri muhafaza etmeyi taahhüt etmiştir.

Ücrete ilişkin ulusal düzenlemelere bakıldığında ise, *Asgari Ücret Yönetmeliği*'ne göre, 01 Ağustos 1989 tarihinden bu yana İş Kanunu kapsamında olsun olmasın sektör ayırımı yapılmaksızın ülke çapında tek bir asgari ücret belirlendiği görülmektedir. Ayrıca bu yönetmeliğe göre, 16 yaş ve üstü çocuk işçiler için ayrı, yetişkin işçiler için ayrı asgari ücret belirlenmesi yasal olarak olanaklı iken, 01 Ocak 2014 tarihinde bu ayırım ortadan kaldırılmış, yaş farkı olmadan tek bir asgari ücret yürürlüğe girmiştir.

Borçlar Kanunu'na göre ise işveren, işçiye sözleşme- de veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşme-

de hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür. Ayrıca işveren, fazla mesai karşılığında normal çalışma ücretinin yüzde 50 fazlasını, ödemekle de yükümlüdür.

Tarımsal üretimde, tek tip bir sözleşme bulunmamaktadır. Mevsimlik gezici tarım işçiliği yapan aileler, farklı ürünlerde farklı ücret tiplerine bağlı yazılı veya sözlü sözleşmeler ile çalışmaktadırlar. Bilinen ve en yaygın kullanılan ücret tipi günlük yevmiye olmakla birlikte, götürü (kabala), ortakçılık, yarıcılık, yüzde otuz ürün karşılığı gibi usullerin kullanıldığına da oldukça sık rastlanmaktadır.

Günlük çalışma karşılığı verilen ücreti ifade eden yevmiye usulünde çalışan kişi başına ücret belirlenirken, diğerlerinde aile olarak iş üstlenilmekte ve bu sistemde çocuklar aile işçisi olarak çalıştıkları için somut bir ücretleri de bulunmamaktadır.

Uygulamada, tarımsal üretimde özellikle mevsimlik tarım işçilerinin çapalama, ot alma ve hasat aşamalarında uygulanacak günlük yevmiye ve diğer ücret tipleri il-ilçe düzeyinde kurulan mevsimlik tarım işçileri komisyonları, ziraat odaları, ihracatçılar birliği, bazı yörelerde de muhtarların oluşturduğu informal komisyonlar tarafından belirlenmektedir. Günlük ücret belirlenirken asgari ücretin 30'a bölünmesi yöntemi kullanılmaktadır. Ancak bazen net bazen brüt asgari ücret üzerinden hesaplama yapıldığı dile getirilmektedir.

TÜİK verileri de günlük yevmiyenin hesaplanması konusunda bir netlik bulunmadığını destekler niteliktedir. 2017 yılı mevsimlik tarım işçilerinin ortalama günlük ücreti 66 TL; sürekli tarım işçilerinin ise aylık net ücreti 1.857 TL'dir. Bu suretle belirlenen ücretten hiçbir kesinti yapılmaması halinde, sürekli tarım işçilerinin elde ettiği ücreti elde edebilmek için mevsimlik tarım işçisinin ayda 28 gün çalışması gerekmektedir.¹⁰

Yapılan bir araştırmada, özel sektörde tam süreli (tipik) çalışan ile atipik çalışanların sektör ve cinsiyete göre karşılaştırması yapıldığında tarımda yevmiyeli

çalışan erkeklerin yüzde 63'ünün, kadınların yüzde 92'sinin asgari ücretin yarısından az; erkeklerin yüzde 32'sinin, kadınların yüzde 8'inin ise asgari ücretin yarısı ile asgari ücret arasında ücret kazandığı tespit edilmiştir.¹¹

Sosyal Güvenlik

Avrupa Sosyal Şartı'na göre tüm çalışanlar ve geçimini temin ettikleri kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu kapsamda devletler öncelikle bir sosyal güvenlik sistemi kurmakla, ILO'nun 102 No'lu Sosyal Güvenlik Standartlarına ilişkin Uluslararası Sözleşmesi'ni yürürlüğe sokmakla, sosyal güvenlik sistemini geliştirmekle ve uygun ikili sözleşmeler yaparak akit ülkeler arasında bu alanda işbirliğini sağlamakla yükümlüdür. Sosyal güvenlik sisteminden yararlanamayan herkesin de sağlık ve sosyal yardım hakkı olduğu öngörülmektedir.

Türkiye, 102 No'lu *Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Sözleşmesi*'ye taraftır. 1971 yılında onaylanan ve yürürlüğe giren bu sözleşmeye göre; sosyal güvenlik, hastalık, gebelik, doğum yardımlarını, işsizlik yardımını, yaşlılık, malullük yardımlarını, aile yardımlarını, iş kazası veya ölüm yardımını, periyodik ödemeleri, kapsamalıdır.

Bu hak aynı zamanda sosyal sigorta haklarını da kapsayacak şekilde *BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi* ile de düzenlenmiştir. Sözleşme, analık durumuna bağlı olarak özel bir koruma sağlanmasını da öngörmektedir.

Ulusal mevzuatta ise, 2925 sayılı *Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu* ile, "...tarım işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanların bu Kanunda yazılı şartlarla sosyal güvenliğinin..." sağlanması amaçlanmıştır. Bu kanun, mevsimlik tarım işçilerini doğrudan ilgilendiren bir sosyal güvenlik düzenlemesidir. Bu kanunla tarım iş kolunda çalışanların talepleri halinde sigortalanması, 18 yaşını doldurmamış olanların sigortalı sayılmayacağı öngörülmektedir. Yine bu kanun ile tarım işçilerine aylık 15 günden az olmamak üzere yılda 180 günlük prim ödenmesi ve 3.600 işgünün tamamlanması halinde kadınlar için 50, erkekler için 55

yaşında emekli olma imkanı tanırken, 1999 yılında kabul edilen *İşsizlik Sigortası Kanunu*¹² ile yapılan değişiklikte emekli olma yaşı kadınlar için 58, erkekler için 60'a çıkarılmıştır. Ardından, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, "17/10/1983 tarih ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 1 ila 5 inci maddeleri arasında düzenlenen genel hükümleri, 13 ila 17 nci maddeleri arasında düzenlenen hastalık sigortasına ilişkin hükümler, yaşlılık sigortasında toptan ödemeyi düzenleyen 24 üncü maddesi, prim ödemesini düzenleyen 33 üncü ve sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kişilerin belirlendiği 35 inci maddeleri"ni (md.106/6) yürürlükten kaldırmış ve bu değişiklik ile tarım işçilerinin sigortalı olma kolaylığı kalmamıştır.¹³

Ülkenin veya geldikleri ülkenin en yoksul ve yoksunlarından oluşan mevsimlik gezici tarım işçilerinin istihdam biçimi bu yoksulluğu bir kısır döngü haline getirmektedir. Bunun nedenlerinden biri de mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvenliklerinin olmamasıdır.

Çalışan nüfusun yaklaşık 1/5'i tarım sektöründe çalışmakta iken, aktif sigortalı nüfusun sadece yüzde 3'ü tarım sektöründendir.¹⁴ Bu sayılar, mevcut yasal düzenlemelerin, tarımda sosyal güvenliğin sağlanması bakımından yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Çocuklar söz konusu olduğunda ise, ne sigorta ne de işsizlik sigortasından yararlanma olanağı bulunmaktadır.

Örgütlenme

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'ne göre, herkesin kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı vardır.

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*'na göre de 15 yaşını dolduran ve bu kanuna göre işçi sayılan herkes sendikaya üye olabilecektir. Bu kanun, İş Kanunu kapsamı dışında kalan (50'den az işyerlerinde çalıştırılan işçiler) çalışanları da kapsayacak şekilde düzenlendiğinden,

Borçlar Kanunu'na göre işçi statüsünde çalışanlar da sendikalara üye olabilecek ve sendika kurabileceklerdir. Bu nedenle, İş Kanunu kapsamında olmayan tarım işçileri ve mevsimlik gezici tarım işçileri sendikalara üye olabilecekler, sendika kurabileceklerdir. Tarım iş kolunda sendika kurulacak olursa, bu sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma olanağına sahip olabilmesi için, işkolundaki işçilerin yüzde 1'i oranında üyeye sahip olması gerekecektir.¹⁵ Ancak tarım iş kolunun özelliği nedeniyle, yasal koşullar uygun olsa bile örgütlenme önünde önemli engeller bulunmaktadır.

Mevsimlik gezici tarım işçileri genellikle tarım araçlarıyla iş bulabilmektedir. Yılın hangi ayında hangi işlerde çalışacakları tarım aracısının iş bağlantılarına veya kendi imkanlarıyla kuracakları ilişkilere bağlıdır. Çalışma süresi bazen bir gün bazen günlerce sürebildiği gibi, iklim değişiklikleri de iş bulmaları önünde engel olabilmektedir. Farklı ücret tipleri; örneğin yarıcılık, ortaklık, kabala/götürü gibi ücretlendirme, işçileri tarla/bahçe sahipleri karşısında müteahhit veya taşeron konumuna sokabilmektedir. Son yıllarda yabancı göçmen işçilerin tarımsal üretim işgücü piyasasına dahil olması ile birlikte işçiler arasında daha da artan iş bulma rekabeti, eğitim seviyesinin düşüklüğü, farklı coğrafyalarda farklı ürünlerde hızlı hareket etme gereği gibi nedenler tarım işçilerinin örgütlenmesi önünde büyük engel oluşturmaktadır. Tarımsal tedarik firmalarının insana yakışır iş koşullarını yeterince talep etmemesi ve üretim zincirinde ulusal ve uluslararası mevzuatın uygulanmasına yönelik talebin olmaması da örgütlenmenin önündeki engellerden biridir.

Diğer taraftan, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, çocuk işçilerin sendikalara üye olmasını sınırlandıran bir düzenleme bulunmaması olumlu bir gelişmedir. Ancak, tarımda sendikalaşma çok zayıf olduğu için, çocukların sendikalı olmasından hiç söz edilememektedir. Dolayısıyla da bu yasa hükmünün çocuk işçiliği üzerinde olumlu bir etkisinden söz etmek de mümkün değildir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Türkiye, ilk yıllarından itibaren ILO'nun çalışmalarını izlemiş ve sözleşmelerin pek çoğuna taraf olmuştur. Bunların bir kısmı iç hukuka da yansıtılmıştır. Ancak tarım iş koluna ilişkin düzenlemeler, bu alanda çalışanların haklarını güvence altına almaktan uzaktır. Oysa tarım, çocuk emeği sömürsünün en yoğun olduğu çalışma alanıdır.

Hem çocuk işçiliğinin ve özellikle en kötü biçimlerinin önlenmesi hem de bunun en önemli sebeplerinden biri olan yoksullukla mücadele konusunda özellikle son 40 yıldır dünya çapında birçok uluslararası belge imzalanmış, eylem planı hazırlanmış ve proje uygulanmış olmasına rağmen ne yazık ki bu alanda yeterli bir iyileşme elde edilememiştir.

Çocuk emeğinin sömürsü ile mücadele edebilmek için, gerçek sebepleri ortadan kaldırmaya yönelik samimi bir irade oluşturmak gerekmektedir. Bu sebeplerle mücadele için öneriler üç başlık altında özetlenebilir:

Yoksulluk, İşsizlik ve Ucuz İşgücü Talebine İlişkin Öneriler

Genel olarak yoksulluk ve özel olarak tarım işçilerinin ve tarım ile uğraşan küçük çiftçilerin, toplumun en yoksul kesimini oluşturduğu, tam gün çalışma halinde dahi bu yoksulluk döngüsünü kıramadıkları bir ortamda, öncelikle ucuz emeğe dayalı yürüyen sistem ve buna sebep olan düzenlemelerin sorgulanması gerekir.

Tarım çalışanlarının yoksulluğu, tarım ürünlerinden elde edilen kârın bir başka elde toplanmasından kaynaklanmaktadır. Tarım iş kolunda küçük çiftçi ve tarım işçisi aleyhine işleyen ücret mekanizmasının sağladığı değer, tüccarın kasasına kâr olarak girmektedir; yoksulluk sınırının altında birçok zaman açlık sınırına yakın gelirle çalışmak ve yaşamak zorunda kalan tarım işçilerinin çocuklarının çalışmamasını sağlamaya olanak bulunmamaktadır.

Bu nedenle, öncelikle;

- T.C. Anayasası'nın 55. maddesi değiştirilmeli ve emeğin değerinin korunması ve insan onuruna yaraşır bir gelir güvencesi, bir hak olarak düzenlenmelidir.

Buna bağlı olarak da;

- İş Kanunu'nun 39. maddesinde düzenleme yapılmalıdır. Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan kriterler de kullanılarak, asgari ücreti insan onuruna yaraşır asgari geçim standardı düzeyine çıkarmayı sağlayacak bir ilke benimsenmelidir.

Eğitime İlişkin Öneriler

Eğitimde başarı düşüklüğü ve eğitilmiş nüfus arasında işsizliğin çokluğu, mevsimlik tarım işçisi ailelerin çocuklarının okula devamsızlığına gösterilen tolerans¹⁶ gibi faktörler, çocukların okulla bağını zayıflatmaktadır. Bir araştırma, mevsimlik gezici tarım işlerinde çalışan çocukların okula devamsızlıklarının 51-67 gün arasında değiştiğini göstermektedir.¹⁷ Bir başka araştırma ise, ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların yüzde 50'sinin okula devam etmediğini ortaya koymaktadır.¹⁸ Ailelerinin çalıştığı dönemlerde, çocuklar için yerleşim yerlerinde açılan destekleyici faaliyetler ise, sınırlı zaman ve alanlarda mevcut olup, kapsayıcı bir nitelik taşımamaktadır.

Eğitim sisteminin, çocuğun sistem dışına çıkmasına neden olan faktörleri belirleme ve müdahale edebilme konusunda da yetkin olması gerekir. Okula devamsızlığın takibine ilişkin mevcut mevzuat¹⁹, devamsızlıkla mücadele konusunda başarılı olamamaktadır. Zira, sebepleri ortadan kaldıracı bir müdahaleyi mümkün kılacak nitelikte değildir. Dolayısıyla;

- İlköğretim ve Eğitim Kanunu 52 ve devam maddelerinde, çocuğun okula devamsızlığının sebeplerinin araştırılması ve ailenin bu sorunla mücadele etme becerisinin geliştirilmesi için sosyal hizmet müdahalesini mümkün kılacak biçimde bir yasal düzenleme yapılması gerekir.

Eğitimin özellikle devam ve başarı sorunu olan çocukların, okul ve öğrenmeyle bağını güçlendirecek

biçimde olması ve bu nitelikte hizmete bütün çocukların erişebilir olması gerekmektedir. Dolayısıyla bu bir yasa sorunu olmaktan önce politika ve uygulama sorunudur.

Bu kapsamda;

- Mevsimlik gezici tarım işçisi ailelerin çocukları için gittikleri yerlerde eğitim almalarını sağlayıcı gezici okulların kurulması, eğitim kaybı olan çocuklar için telafi edici programların hazırlanması, çocukların öğrenme becerilerini geliştirici alternatif programların uygulanması gibi yükümlülüklerin Milli Eğitim Temel Kanunu'nda özel bir bölüm olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Çalışma Yaşamı ve İşçi Haklarına İlişkin Öneriler

- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 2, 4, 5, 6, 7, 22 ve 23. maddelerine konulan çekinceler kaldırılmalı ve sendikalara ve sivil toplum örgütlerine toplu şikayet hakkı tanıyan 1995 tarihli Toplu Şikayet Protokolü onaylanmalıdır.
- Türkiye, 31 Ağustos 1923 tarihli 10 No'lu Tarımda İstihdam Edilen Çocuklar İçin Asgari Yaş Sözleşmesi başta olmak üzere, 04 Temmuz 1952 tarihli 101 No'lu Tarımda Tatil Ücreti Sözleşmesi, 25 Haziran 1969 tarihli 129 No'lu Tarımda İş Teftişi Sözleşmesi ve 05 Haziran 2001 tarihli 184 No'lu Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi'ne taraf olmalıdır.
- Mevsimlik gezici tarım işlerinde istihdamın çocuk işçiliğinin en kötü biçimi sayılması sebebiyle İş Kanunu'nun 71. maddesinde ve Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te düzenleme yapılarak bu işkolunda en düşük çalışma yaşının 18 olarak belirlenmesi gerekmektedir.
- Tarımda çocuk işçiliğinin bütün alanlarının ve tarımda çocuk işçiliğinin önlenmesi için çalışan ebeveynlerinin ücret, çalışma süreleri, izinler vb. haklarının bütünlüklü biçimde ele alınabilmesi için özel bir tarım iş yasası hazırlanmalıdır. Ancak bu kanunun yapılmasına kadar da tarım işçilerinin, çalışma süreleri ve izin hakkı, ek ücret ve ikramiye

haklarının Borçlar Kanunu 393 vd. maddelerinde değişiklik yapılarak düzenlenmelidir.

- Tarım iş kolunda sosyal güvenlik güçlendirilmeli, kısa süreli sözleşmeler de belirli süreli sözleşmeler kapsamına alınmalı ve aile yardımının kapsamı çocuklar için eğitim vb. giderleri de kapsayacak yeterli yaşam standardı sağlama hedefine uygun hale getirilmelidir.²⁰ Bunun için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ek.5. maddesi ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu değiştirilmelidir. Bu yapılırken, işçilerin sosyal güvenlik kapsamına alınabilmesi için tarımsal üretim süreçlerini dikkate alan bir model geliştirilmesine ve bu modelin yasal düzenleme ile güvence altına alınmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Aynı zamanda, ücretlerin banka kuponu, ücret çeki gibi yöntemlerle ödenmesine ve ücretlerin sağlık ve emeklilik dahil olmak üzere sosyal güvenlik ödemelerini de kapsamasına olanak verecek şekilde düzenleme yapılmalıdır.
- Tarım iş kolunun iş müfettişlerinin denetimi kapsamına alınması için İş Kanunu'nun 4. maddesinde yer alan en az 50 işçi istihdam etme koşulu kaldırılmalıdır. Düzenli ve şikayete bağlı denetimlere imkan verecek şekilde düzenleme yapılmalıdır.
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yapılacak değişikliklerle, tarım işçilerinin örgütlenmesi için aynı işkolundaki işçilerin belli bir yüzdesini temsil etme koşulu kaldırılmalıdır.
- Üretim biçimleri ve kârın üretim zincirinde dağılımı üzerine bir çalışma yapılmalı ve Tarım İş Yasası çıkartılarak, küçük çiftçi ve tarım işçisinin emeğinin değerini almasını sağlayacak güvenceler getirilmelidir.

- 1 *Marking Progress Against Child Labour: Global Estimates and Trends 2000-2012*. (2013). ILO, sf.7
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipeec/documents/publication/wcms_221513.pdf
- 2 *TÜİK Çocuk İşgücü Anketi 2012 Haber Bülteni*, s.13659 (02.04.2013) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>
- 3 Işık, R. (1971). *Türkiye’de Tarım Sektöründe Sendikacılık Hareketleri*. Tarımsal İşgücü Sorunları Semineri’nde sunulan tebliğ, sf. 3. dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/322/3188.pdf
- 4 www.tarim.com.tr/Tarim-Liseleri-Gelecegin-Tarim-ve-Ziraat-Muhendislerini-Yetistirmeyi-Hedefliyor,38552h
- 5 www.mesleklicesi.net/meslekbolumleri/index.php/topic,677.0.html?PHPSESSID=fb8hmo2gvmmehtu6o4fpgod3f4
- 6 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı, sf. 56
- 7 turkiyedecocuklar.org/#hangi-sektorde-calisiyorlar
- 8 Uyan, S., Erdoğan, E. (2017) *Adana’da (Mevsimlik Gezici) Tarım İşçilerinin Çocuklarının Yaşam Koşullarının İyi Olma Hali Perspektifinden İyileştirilmesi Projesi Araştırma Sonuçları Özeti, Politika Alanları ve Uygulama Önerileri*. İstanbul, sf.11
www.bilgi.edu.tr/site_media/uploads/files/2017/03/29/goc-merkezi_adana-da-mevsimlik-gezici-tar-m-ilerinin-ocuklar-o-zet-rapor.pdf
- 9 *Mevsimlik Tarım Göçünden Etkilenen 6-14 Yaş Grubu Çocuklar İçin Temel Araştırma*. (2013). Kalkınma Atölyesi (2. Baskı), sf.40
- 10 TÜİK Haber Bülteni, 14.03.2018, Sayı: 27706
- 11 Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, sf.83
- 12 25.08.1999 t. 4447 sayılı Kanun md. 56 (RG 08.09.1999 – 23810)
- 13 Gülçubuk, B. (2012). Tarımda Çocuk Emeli Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık. *Çalışma ve Toplum* 22(2), sf.88
- 14 SGK İşyeri ve Sigortalılık İstatistikleri 2016
- 15 Yasa 2012 yılında yürürlüğe girdiğinde bu oran yüzde 3 olarak belirlenmişken, 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı kanunun 20 nci maddesiyle yüzde 1 olarak değiştirilmiştir.
- 16 Kablay, S. (2015). *Mevsimlik ve Gezici – Geçici Çalışma: Çocuk İşçiler*. Derleyen: Yücesan Özdemir, G. *Rüzgara Karşı / Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*. Ankara: Nota Bene Yayınları, sf.97
- 17 *Mevsimlik Tarım Göçünden Etkilenen 6-14 Yaş Grubu Çocuklar İçin Temel Araştırma*. (2013). Kalkınma Atölyesi (2. Baskı), sf.44
- 18 *Dünyada, Türkiye’de ve Adana’da Çocuk İşçiliği: Nedir? Nasıl Çözülür?* (2014). Adana, sf. 14
- 19 05.01.1961 tarih ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu md. 52 vd.
- 20 *Mevsimlik Tarım İşçiliği Çocuklar: Sorun Analizi ve Politika Önerileri*. (2013). Ankara, sf.28

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Uluslararası Programı (IPEC) kapsamında 2013 yılında yayınladığı “*Küresel Tahminler ve Eğilimler 2000-2012*” raporuna göre, dünya çapında 5-17 yaş grubundaki 168 milyon çocuk, yani dünyadaki çocuk nüfusunun yüzde 11'i çocuk işçi olarak çalışmaktadır. Bu çocukların yüzde 50'si (85 milyonu) sağlıklarını, güvenliklerini ve ahlaki gelişimlerini tehlikeye atan işlerde çalışmaktadır. Sektörel dağılıma bakıldığında ise, tarım sektörü yüzde 59 oranı ile çocukların en çok çalıştırıldıkları sektör olarak karşımıza çıkmaktadır.¹

Türkiye'de ise, çocuk işçiliğine ilişkin en son veriler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2012 yılında yayınlanmıştır. 2012 Çocuk İşgücü Anketi verilerine göre, Türkiye'de 6-17 yaş grubunda toplam 893 bin çocuk çalışmaktadır. Bu veri, bu yaş grubundaki bütün çocukların yüzde 5,9'una ve 15-17 yaşındaki çocukların ise yüzde 15,6'sına karşılık gelmektedir. Çalışan çocukların yüzde 52,6'sı ücretli işçi olarak çalışırken, yüzde 46,2'si ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Çalışan çocukların yüzde 44,7'si (399 bin çocuk) ise tarımsal üretimde çalışmaktadır.²

ABD Çalışma Bakanlığı'nın (US Department of Labor's Bureau of International Affairs) her yıl yayınladığı ülkeler bazında çocukların farklı sektörlerde çalıştığı 2015 yılı işler listesine³ göre, Türkiye'de tarımsal üretimde çocuklar narenciye, pamuk, tütün, kimyon

ve fındık bahçelerinde yaygın olarak çalışmaktadır. Ayrıca yakın zamanda gerçekleştirilen alan araştırmaları da çocukların tarımsal üretimde yaygın olarak çalıştığını göstermektedir.⁴ Özellikle mevsimlik gezici tarım işçileri arasında çocukların sayısı azımsanmayacak kadar fazladır ve bazı işlerde çalışan çocukların sayısı neredeyse işgücünün 1/3'üne kadar çıkabilmektedir.

Mevsimlik gezici tarım işçiliği tarımsal üretimde ortaya çıkan ücretli işçilik biçimlerinden biridir ve tarımda çalışmak isteyen ailelerin tarımsal üretimin çeşitli aşamalarında, sürekli yaşadıkları yerlerden bu ürünlerin üretiminde çalışmak için göç etmelerini gerektirmektedir. Tarımsal üretim süreçlerinde çalışmak için genellikle bütün aile fertleri göç ettiğinden, çalışmak için gidilen yerlerde çocuklar da çok büyük oranda ücretli işçiler olarak bu ekiplere katılmaktadır. Tarım işçisi aileler sahip oldukları çocukları ne kadar çalışma sürecine katarlarsa elde edecekleri gelir de o kadar artmaktadır. Bu sebeple çocuk işçiliği ailelerin geçimlerinde önemli bir strateji, araç olmaya devam etmektedir.

Özellikle 12-17 yaş arasındaki çocuklar mevsimlik tarım işlerinde çalışmakta ve tarımda ücretli çalışmak için aileleri ile birlikte göç etmektedir. Hayata Destek Derneği'nin (2014) 168 mevsimlik tarım işçisi hanehalkı ile yaptığı 1.353 kişinin verisini içeren araştırmasında, 5-11 yaş grubundaki çocukların yüzde 35'inin tarlada çalıştığı, bu oranın 12-15 yaş grubunda yüzde

78'e, 16-18 yaş grubunda ise yüzde 85'e çıktığı görülmektedir.⁵

Benzer şekilde, Kalkınma Atölyesi'nin Batı Karadeniz Bölgesi'nde 2014 yılında fındık hasadı için çalışmaya gelen mevsimlik tarım işçisi ailelerle yaptığı çalışmada, araştırma kapsamındaki 18 yaş altındaki hanehalkı bireylerinin yüzde 72,9'unun (451 çocuktan 329'unun) fındık hasadına katıldığını göstermektedir.⁶

Türkiye'de yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır. 15-18 yaş arasındaki çocuklar ise eğitimlerine engel olmayacak, sağlık ve güvenliklerinin tam olarak güvence altına alındığı işlerde çalışabilirler. Mevsimlik gezici tarım işçiliği ise, bu güvenceler sağlanamadığından, 'en kötü biçimdeki çocuk işçiliği' türlerinden biri olarak tanımlanmış ve 2001 yılında ILO'nun 182 no'lu *En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi*'nin Türkiye tarafından kabulü ile bu alanda asgari çalışma yaşı 18 olarak belirlenmiştir.

Ancak, yukarıda da özetlendiği üzere, çocuk işçiliği halen birçok sektörde varlığını sürdürmekte, çocuk işçiliğinin en yaygın yaşandığı sektörlerin başında da tarım sektörü gelmektedir. Bu sorunun altında yatan temel nedenler arasında aşağıdakiler sayılabilir:

- Mevcut mevzuat tarımda çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda etkisiz kalmaktadır.
- Tarımda çocuk işçiliğini önlemekten sorumlu kurumlar işlevlerini tam olarak yerine getirememektedir.
- Tarım işlerinde çalışan çocukların maruz kaldıkları riskler tam olarak (yaş gruplarına ve ürüne göre) analiz edilmediği için kültürel kabuller ve geleneksel pratikler ile mücadelede başarılı olunamamaktadır.

Bu kapsamda, Hollanda Büyükelçiliği'nin finansal desteği ile Kalkınma Atölyesi tarafından yürütölmekte olan "*Mevsimlik Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi: Yasal ve Kurumsal Boşlukların Azaltılması Projesi*" (Eylöl 2017 – Ağustos 2018), Türkiye'de mevsimlik tarımsal üretimde çocuk işçiliğinin önlenmesinde yasal ve idari yapı içerisindeki boşlukların tespit edilmesini ve bu boşluklar ile çocukların maruz kaldığı riskler ışığında alınması gereken tedbirlerin belirlenmesini amaçlamaktadır.

Bu çalışmaların yürütölmesi için, Türkiye'de çocukların mevsimlik gezici tarım işçisi olarak en çok çalıştırıldığı iki bölge ve üç ürün belirlenmiştir. Buna göre proje; fındık, pamuk ve narenciye hasadına odaklanarak, Ordu ve Adana illerinde yürütölmüştür.

Proje kapsamında, amacı doğrultusunda, aşağıdaki üç rapor hazırlanmıştır:

- Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Yasal Boşluk Analizi ve Öneriler
- Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Kurumsal Boşluk Analizi ve Öneriler
- Tarımsal Üretimde Çalışan Çocukların Karşılaştıkları Sağlık Riskleri - Narenciye, Pamuk ve Fındık Hasadı Örneği

Hazırlanan üç rapordan biri olan bu raporun amacı, tarım iş kolunda çocuk istihdamına ilişkin uluslararası ve ulusal mevzuatın uyumunu değerlendirmek ve çocukların bu alandaki uluslararası standartlara aykırı biçimde istihdamına neden olacak yasal boşlukları tespit etmektir. Rapor, Türkiye'nin taraf olduğı, doğrudan veya dolaylı olarak tarım iş koluna ilişkin uluslararası sözleşmeler ile iç hukuk düzenlemelerini kapsamaktadır. Gösterge niteliği taşıdığından, bu iş koluna özgü taraf olunmamış uluslararası sözleşmelere ilişkin de bir liste sunulmaktadır.

- 1 *Marking Progress Against Child Labour: Global Estimates and Trends 2000-2012*. (2013). ILO, sf.7 www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_221513.pdf
- 2 *TÜİK Çocuk İşgücü Anketi 2012 Haber Bülteni*, s.13659 (02.04.2013) www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659
- 3 *Findings on the Worst Forms of Child Labor*. (2015). United States Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs.
- 4
 - *Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği Araştırma Raporu*. (2014). Hayata Destek Derneği.
 - *Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine: Yabancı Göçmen İşçiler Mevcut Durum Raporu*. (2016). Kalkınma Atölyesi.
 - *Bereketli Topraklar Zehir Gibi Yaşamlar: Suriyeli Göçmen Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri Adana Ovası Mevcut Durum Araştırma Raporu*. (2016). Kalkınma Atölyesi.
 - *Fındık Hasadının Oyuncuları: Batı Karadeniz İllerinde Fındık Hasadında Yer Alan Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri, Çocuklar, Tarım Aracıları ve Bahçe Sahipleri Temel Araştırması*. (2014). Kalkınma Atölyesi.
 - *Tarımda Mevsimlik İşçi Göçü Türkiye Durum Özeti*. (2012). Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağı (MIGA), Friedrich Ebert Stiftung, İstanbul.
 - *Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu No: 716*. (2015). Türkiye Büyük Millet Meclisi.
 - Semerci, P., Erdoğan, E. (2017). *Ben Kendim Büyüdüm Demiyorum-Adana'da Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çocuklarının Yaşam Koşullarının Çocuğun İyi Olma Hali Perspektifinden İyileştirilmesi Projesi Araştırma Sonuçları*. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- 5 *Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği Araştırma Raporu*. (2014). Hayata Destek Derneği.
- 6 *Fındık Hasadının Oyuncuları: Batı Karadeniz İllerinde Fındık Hasadında Yer Alan Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri, Çocuklar, Tarım Aracıları ve Bahçe Sahipleri Temel Araştırması*. (2014). Kalkınma Atölyesi.

1

**MEVSİMLİK GEZİCİ
TARIM İŞÇİLİĞİ
MEVZUAT
TARAMASININ
KAPSAMI**



1.1

Uluslararası Hukuk Metinleri

1.1.1

Uluslararası Hukuk Metinlerinin Bağlayıcılığı

Uluslararası hukuk metinlerinin bir devletin vatandaşları olan bireyin hakkını koruma işlevini yerine getirebilmesi, metnin niteliğine ve devletin bu metinlerin gereklerini yerine getirme konusundaki iradesine bağlıdır.

Devletlerin üyesi oldukları uluslararası örgütler, birbirinden farklı nitelikte hukuki metinler üretmektedir. Sözleşme formunda olan metinlerin bağlayıcılığı onların bu niteliklerinden gelir ve bazı zamanlarda da denetim mekanizması içerirler. Bu nedenle uluslararası sözleşmelerin bağlayıcılığı tartışılmaz. Ancak, bağlayıcı hale gelebilmesi için üye devletin sözleşmeyi imzalaması ve iç hukukuna uygun olarak onaylaması gerekir. T.C. Anayasası'nın 90. maddesine göre, *“milletlerarası kuruluşlarla yapılacak sözleşmelerin onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır.”* Bu kanunun resmi gazetede yayınlanması gerekir. Ancak daha önce yapılmış uluslararası bir sözleşmeye dayanan uygulama sözleşmeleri ile kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticari, teknik veya idari sözleşmelerin Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce uygun bulunması zorunluğu bulunmamaktadır. Dolayısıyla yayınlanmadan yürürlüğe girerler. Bu kuralın bir de istisnası bulunmaktadır. Onay kanunu olmadan yürürlüğe girebilecek olan sözleşmelerden, ekonomik, ticari veya özel kişilerin haklarını ilgilendirir nitelikte olanlarının yayınlanması gerekir. Bazı sözleşmelerin onaylanmak için TBMM'ye sunulmasının gerekmemesi hukuki tartışmalara neden olmaktadır.¹

Anayasa'nın 90. maddesinin 5. fıkrasına göre, *“usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaş-*

malar kanun hükmündedir.” Bunlar hakkında Anayasa’ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi’ne başvurulamaz. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler ile kanunlar arasında çelişki bulunması halinde, sözleşme hükümleri esas alınır. Anayasa’nın bu hükmü, normlar hiyerarşisi bakımından çelişkili bulunmakta ve özellikle çatışma halinde izlenecek yol konusunda hukukçuların görüş ayrılığına düşmesine neden olmaktadır.²

Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi, Bakanlar Komitesi, BM Genel Kurulu veya Komiteleri gibi bazı uluslararası örgütlerin ürettiği tavsiye kararı, görüş ve benzeri belgelerin bağlayıcılığı olmadığı kabul edilmektedir.³ Ancak, hukuki niteliği itibarıyla bağlayıcılıktan söz edilemese bile, üretilme biçimi nedeniyle bağlayıcı kabul edilmesi beklenir. Bu tür kararları üreten örgütlerin, devletlerin temsilcilerinden oluştuğu düşünülürse, bir devletin kendisinin de üretim sürecinde yer aldığı, dolayısıyla gerekli ve yerinde gördüğü bir belgeyi tanınamaması, dikkate almaması beklenemez.⁴ Nitekim örneğin Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, yayınladığı tavsiye kararlarına uyulup uyulmadığı konusunda üye devletlerden bilgi isteyebilmektedir.⁵

1.1.2

Uluslararası Çalışma Örgütü ve İşçi Haklarını Düzenleyen Sözleşmeler

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) temel ve en önemli fonksiyonlarından biri, “*Uluslararası Çalışma Konferansı’nın uluslararası standartları belirleyen sözleşme ve tavsiye kararlarının üçlü yapı (işçi-işveren-hükümet) tarafından kabul edilmesini sağlamak*”tır.⁶

Uluslararası Çalışma Konferansı da diğer örgütler gibi, standartları belirlerken değişik nitelikteki belgelerden yararlanmaktadır. Yukarıda dile getirilen tartışma çerçevesinden bakıldığında, ILO tarafından hazırlanan sözleşmelerden, Türkiye Cumhuriyeti

Devleti’nin imzaladığı ve Anayasa’nın 90. maddesine göre yürürlüğe koyduğu sözleşmeler bağlayıcı niteliktedirler. Aynı örgüt tarafından hazırlanan tavsiye kararları ise, politika geliştirme, yasama ve uygulama konularında yol gösterici niteliktedir.

ILO, uluslararası çalışma standartlarını yılda bir kez toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı’nda belirlemektedir.⁷ 1919 yılından bu yana yürürlüğe koyduğu sözleşmeler ve yayınladığı tavsiye kararları ile çalışma dünyası ile ilgili hemen her konuyu kapsadığı iddiasını taşımaktadır. Bu nedenle, çalışma yaşamını ilgilendiren konularda ilk olarak ILO’nun standartlarına bakılmaktadır. Bunlar arasında, bazı temel insan hakları (özellikle dernek kurma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırma ve çocuk emeğinin yasaklanması, çalışma hayatında ayrımcılığın yok edilmesi) konularından; çalışma yönetimi, endüstriyel ilişkiler, istihdam politikası, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlığı, kadınların istihdamı ile göçmen işçiler ve denizciler gibi bazı özel kategorilerin istihdamına kadar birçok konu yer almaktadır.⁸ Tarım da bu konulardan biridir.

ILO sözleşmelerinin uygulamalarına ilişkin birden fazla denetim prosedürü bulunmaktadır. Üye devletlerin yıllık raporlarının Uzmanlar Komitesi tarafından incelenmesi ve sonra da Standartların Uygulanması Komitesi tarafından ülkelerin ele alınması suretiyle işleyen bir genel denetim mekanizması bulunmaktadır. Ayrıca, üye devletlerden sözleşmelerinin uygulanması ile ilgili bilgi istenebilmektedir. Ayrıca, örgütlenme özgürlüğünün ihlali ile ilgili şikayetlerin değerlendirildiği Sendika Özgürlüğü Komitesi bulunmaktadır.⁹

Bu çalışma kapsamında, çocukların çalıştırılması ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olan 39 ILO sözleşmesi ele alınmıştır (Tablo 1).

Tarım işçiliğini ilgilendiren uluslararası yasal çerçeve incelenirken, sözleşmelerin yanı sıra bir dizi tavsiye kararları ve programların da göz önünde bulundurulması gerekir. Bu kapsamda ele alınacak belgeler ise Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 1. Türkiye'nin Taraf Olduğu Tarım İşçiliğini İlgilendiren ILO Sözleşmeleri

ILO Kabul Tarihi	Onay Kanunu Tarihi	Sözleşme
29.10.1919	16.02.1950	2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
25.10.1921	11.02.1946	14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
25.10.1921	24.10.1960	11 No'lu Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Mütteallik Sözleşme
29.10.1921	25.05.1959	15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
30.05.1928	25.06.1973	26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
06.06.1930	23.01.1998	29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
08.06.1933	11.02.1946	34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi
04.06.1934	11.02.1946	42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
04.06.1935	09.06.1937	45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
22.10.1936	25.05.1959	58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
03.06.1937	26.11.1992	59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
19.10.1946	24.05.1949	80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
19.10.1946	26.11.1992	77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
19.06.1947	13.12.1950	81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi
17.06.1948	25.11.1992	87 No'lu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmesi
17.06.1948	30.11.1949	88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
18.06.1949	08.08.1951	98 No'lu Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik Sözleşmesi
08.06.1949	24.10.1960	95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
06.06.1951	13.12.1966	100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
06.06.1951	30.04.1969	99 No'lu Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında Sözleşmesi
28.06.1952	29.07.1971	102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
05.06.1957	14.12.1960	105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
04.06.1958	13.12.1966	111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
28.06.1962	19.07.1971	118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi



ILO Kabul Tarihi	Onay Kanunu Tarihi	Sözleşme
05.06.1963	23.05.1967	119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi
17.06.1964	09.11.1976	122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
22.06.1965	08.05.1991	123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
28.06.1967	30.11.1972	127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
02.06.1971	25.11.1992	135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
06.06.1973	23.01.1998	138 No'lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi
04.06.1975	26.11.1992	142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
02.06.1976	26.11.1992	144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
06.06.1979	15.07.2003	153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme
03.06.1981	07.01.2004	155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi
02.06.1982	09.06.1994	158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi
17.06.1999	25.01.2001	182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi
15.06.2006	20.02.2009	187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

Tablo 2. Tarım İşçiliği ile İlgili Tavsiye Kararları ve Programlar

Kabul Ediliş Tarihi	Tavsiye Kararı / Bildirge / Program
24.06.1958	110 no'lu Plantasyon İşçilerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Tavsiye Kararı
1992	ILO'nun Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Uluslararası Programı'nın (IPEC) uygulamaya konulması
1998	Uluslararası Çalışma Örgütü İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi
2017-2023	Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı Eylem Planı

Diğer Uluslararası Sözleşmeler ve İlkeler

Çocukların, mevsimlik gezici tarım işlerinde istihdamı konusunu ilgilendiren biri Avrupa Konseyi'nin diğer ikisi de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun kabul ettiği üç sözleşme daha bulunmaktadır (Tablo 3).

Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında İtalya-Torino kentinde imzaya açılmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin kabul ettiği bu sözleşme, Türkiye tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde imzalanmış ve 16 Haziran 1989 tarih ve 3581 sayılı Kanun ile onaylanmıştır. Onay belgelerinin 24 Kasım 1989 tarihinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterliği'ne tevdi edilmesiyle, Sözleşme Türkiye bakımından 24 Aralık 1989 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı, sivil ve siyasal hakları düzenleyen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni desteklemek ve ekonomik ve sosyal hakları güvence altına almak için geliştirilmiş bir metindir ve bu alanda önemli standartlar içerir.¹⁰ Avrupa Sosyal Şartı'nın yenilenmiş hali 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiş, Türkiye 6 Ekim 2004 tarihinde imzaladığı *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*'nı 22 Mart 2007 tarihinde onaylamıştır. Türkiye, çocukların ve gençlerin korunma hakkına ilişkin 7. madde dahil olmak üzere Şart'ın 91 maddesini çekincesiz onaylamış, 7 maddeye ise çekince koymuştur. Bunlar arasında çalışma yaşamını ilgilendiren; en az dört haftalık ücretli yıllık izin hakkını öngören 2/3., adil ücret hakkını düzenleyen 4/1., örgütlenme hakkına ilişkin 5., toplu sözleşmeyi dü-

zenleyen 6. maddelerine çekince koymuştur. Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim organı Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'dir.

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 16 Aralık 1966'da kabul edilmiş ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşme'yi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamış, 4 Haziran 2003 tarihinde 4867 sayılı Kanun ile onaylamış ve Sözleşme Türkiye bakımından 23 Aralık 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Sözleşme Birleşmiş Milletler Şartı ve Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme ile bir bütün oluşturmaktadır. Türkiye bu Sözleşme'yi imzalarken dört beyanda bulunmuştur:

- (1) Sözleşme'den doğan yükümlülüklerin, Birleşmiş Milletler Şartı çerçevesindeki yükümlülüklerle uygun olarak yerine getirileceği,
- (2) Sözleşme'nin hükümlerinin yalnızca Türkiye'nin diplomatik ilişkisi bulunan taraf devletlere karşı uygulanacağı,
- (3) Türkiye Cumhuriyeti'nin ülkesel sınırları itibarıyla uygulanacağı,
- (4) Sözleşme'nin 13. maddesinin 3. ve 4. paragraflarının, T.C. Anayasası'nın 3., 14. ve 42. maddelerindeki hükümler çerçevesinde uygulanacağı.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin denetim organı Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'dir.

Tablo 3. Çocukların Mevsimlik Gezici Tarım İşlerinde İstihdamını İlgilendiren Avrupa Konseyi ve BM Genel Kurulu'nda Kabul Edilen Sözleşmeler

Kabul Tarihi	Onay Kanunu Tarihi	Sözleşme
18.10.1961	16.06.1989	Avrupa Sosyal Şartı (1961 – 1989)
16.12.1966	04.06.2003	BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (1966-2003)
20.11.1989	09.12.1994	BM Çocuk Haklarına dair Sözleşmesi (1989 – 1994)
01.07.1999	27.09.2006	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1999 – 2006)

BM Çocuk Haklarına dair Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 20 Kasım 1989 tarihinde kabul edilmiş ve 2 Eylül 1990 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşme'yi 14 Eylül 1990 tarihinde imzalamış, ancak 9 Aralık 1994'te (4058 sayılı Kanun ile) onaylamıştır. Sözleşme 11 Aralık 1994 tarih ve 22138 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış, onay belgeleri Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği'ne 4 Nisan 1995 tarihinde tevdi edildiği için, Türkiye bakımından 4 Mayıs 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Sözleşme'nin 17., 29. ve 30. maddelerini “*Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Lozan Barış Andlaşma-*

sı hükümlerine ve ruhuna uygun olarak yorumlama hakkını saklı tuttuğunu” belirten bir çekince koyarak imzalamıştır. Bu Sözleşme, çocukları ilgilendiren bütün alanları düzenlemektedir. Sözleşme'nin 32. maddesi de özellikle, çocukların çalışmalarına ilişkin kuralları içermektedir. Çocuk Haklarına dair Sözleşme'nin uygulaması düzenli olarak BM Çocuk Hakları Komitesi tarafından denetlenmektedir.

Ayrıca yine çocukların çalıştırılmasına dair alanı ilgilendiren tavsiye kararları, direktifler gibi başkaca yol gösterici belgeler de bulunmaktadır (Tablo 4).

Tablo 4. Çocukların Mevsimlik Gezici Tarım İşlerinde İstihdamını İlgilendiren Direktif ve Tavsiye Kararı¹⁾

Kabul Ediliş Tarihi	Tavsiye Kararı / Bildirge / Program
1972	BM Stockholm Bildirgesi
1987	BM Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu Ortak Geleceğimiz Raporu (Brundtland Raporu)
14.01.1991	İşverenin İş Akdi veya İş İlişkisinde Uygulanacak Kurallar Hakkında Çalışanları Bilgilendirme Sorumluluğuna İlişkin 91/533/Eec Sayılı Konsey Direktifi
25.06.1991	Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri İle Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine İlişkin 91/383/Eec Sayılı Konsey Direktifi
1992	BM Çevre ve Kalkınma Konferansı Bildirgesi (RIO Bildirgesi) ve Gündem 21 Eylem Planı
1993	Dünya İnsan Hakları Konferansı Viyana Bildirgesi ve Eylem Programı
22.06.1994	At/94/33 Sayılı Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Direktifi
1997	BM Genel Kurul Özel Oturumu (Yeryüzü Zirvesi +5)
2000	BM Binyıl Kalkınma Hedefleri
15.09.2000	Avrupa Komisyonu 2000/581/At Sayılı Tavsiye Kararı
04.11.2003	Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 2003/88/Ec Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi.
19.11.2008	Geçici İş İlişkisi Hakkında Tarih ve Avrupa Parlamentosu ve 2008/104/At Sayılı Konsey Direktifi
2012	Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı Bildirgesi (RIO+20)

1.2

İç Hukuk Düzenlemeleri

Türkiye’de çalışma yaşamını ilgilendiren ilk düzenlemelerin Cumhuriyet öncesinde *Mecelle* kapsamında ele alındığı ve uygulamaya yönelik de nizamnameler yayımlandığı görülmektedir. Tarım alanında da uygulanma olanağına sahip olan Mecelle, işçi-işveren ilişkisini kira ilişkisi olarak görmektedir. Tarım işinde çalışan kişi nefsinin kiraya verdiği için tarım işçisi niteliğini kazanırken, işçiyi kiralayan kimse olarak toprak sahibi de “işveren” niteliğini kazanmıştır. Mecelle, çalışma süresi, ödenecek ücret, işverenin işçiyi gözetme borcu gibi konuları düzenlemiş ise de uygulamaya ilişkin bir tespit bulunmamaktadır. Bu dönemde uygulamaya yönelik yayınlanan nizamnamelere örnek olarak da madencilikte Ereğli yerelinde Dilaverpaşa Nizamnamesi ve Çukurova’da tarım alanında İbrahimpaşa Nizamnamesi gösterilebilir.

Cumhuriyet döneminde, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesiyle ilgili hukuki alt yapının oluşması Cumhuriyetin ilk yıllarında başlamışsa da uzun bir sürece yayılmıştır. 1924 yılında 394 sayılı *Hafta Tatili Kanunu*, 1926 yılında 818 sayılı *Borçlar Kanunu*, 1930 yılında 1593 sayılı *Ummi Hıfzıssıhha Kanunu*, 1935 yılında 2739 sayılı *Genel Tatil ve Ulusal Bayram Kanunu* ve nihayet 1936 yılında 3008 sayılı *İş Kanunu* yürürlüğe girmiştir. Bu düzenle-

melerin tamamı, Türkiye’nin henüz bir ILO sözleşmesi-ne taraf olmasından önce yürürlüğe girmiştir.

İkinci Dünya Savaşı sırasında çalışmalar da, ilişkiler de zayıflamış, ILO ile aktif ilişkilerin başlamasından sonra ilk olarak 1951 yılında *İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun* yürürlüğe girmiştir.

1961 Anayasa’sı ile ilk kez çalışma hakkı anayasal güvenceye kavuşturulmuş, “Çalışma İle İlgili Hükümler” başlığı altında yapılan ve çalışma hayatını ilgilendiren düzenlemeler, 1963 yılında *Sendikalar Kanunu*’nun yürürlüğe girmesine gerekli zemini hazırlamıştır.

Bu dönemde, biri 1964, diğeri 1978 yıllarında olmak üzere iki defa özel Tarım İş Kanunu tasarısı hazırlanmışsa da yasalaşma şansı bulamamıştır. Bu dönemde tarım işçilerine göre çok daha az sayıda olmalarına karşın, gemi adamları ve gazeteciler için özel iş kanunları (Deniz İş ve Basın İş) çıkarılmasına karşın ve 1971 yılında 1475 sayılı *İş Kanunu* yürürlüğe girmiş olmasına rağmen Tarım İş Kanunu çıkarılamamıştır.

Tarım bir iş kolu olarak ilk kez, 2003 yılında 4857 sayılı kanun ile İş Kanunu kapsamına alınmıştır. Ancak, iş kolu olarak İş Kanunu kapsamına alınsa da, işletmeler düzeyinde İş Kanunu’nun uygulanabilmesi için işletmenin 51 ve daha fazla işçi çalıştırması gerektiği için, tarımsal işletmelerin büyük bir kısmı bu kanunun kapsamı dışı kalmaktadır.

İbrahim Paşa Nizamnamesi

Özellikle Adana-Çukurova’da tarımsal üretimi ilgilendiren bir Nizamnamedir. Nizamnameye göre; iş süreleri 5,5 gün olarak belirlenmiştir. Ancak ücret 7 gün üzerinden ödenmektedir. Yani 1,5 gün çalışılmamasına karşılık yevmiyeler tam haftalık ödenmektedir. Ücretin miktarı, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşacak bir komisyon tarafından belirlenmiştir. Ücretten veya çalışmadan dolayı ortaya çıkan sorunları bu komisyon, mahkemeye gitmeden çözmeye çalışmıştır. Tarımsal üretimde çalışma ilişkilerini düzenleyen İbrahim Paşa Nizamnamesi 1950’li yıllarda kaldırılmıştır. Böylece 5,5 gün çalışma, 7 günlük ücret alma kuralı uygulanamaz olmuştur.

Kaynak: Çukurova’da Tarımın Tarihi, Adana Ticaret Borsası (2013).

Tarım işletmelerinin istihdam açısından büyüklüğünü gösterir yayınlanmış herhangi bir veri bulunmamaktadır. Ekonomik büyüklüklerine bakıldığında, 2016 yılında işletmelerin yüzde 36,3'ünün 6.660 – 26.640 TL, yüzde 27,5'inin de 26.640 – 83.250 TL ekonomik büyüklük gruplarında yoğunlaştığı belirlenmiştir. Arazi büyüklüğü açısından bakıldığında ise tasarrufunda arazi olan işletmelerin yüzde 25,9'u 20-49 dekar işletme büyüklük grubunda olduğu, yüzde 24,5'inin 200-499 dekar işletme büyüklük grubunda yer aldığı bildirilmektedir.¹² Bu rakamlar da, tarım işletmelerinin 51 işçiyi sürekli hizmet akdi ile istihdam etmesinin ve dolayısıyla İş Kanunu kapsamında faaliyet göstermesinin mümkün olmadığını göstermektedir.

Bu nedenle, Tablo 5 ve Tablo 6'da da görüleceği üzere, bu alanda uygulan mevzuat oldukça dağınıktır.

Çalışma yaşamı ile ilgili olmak üzere özellikle İş Kanunu'nun ve İş Kurumu Kanunu'nun uygulanmasını sağlamak üzere birden fazla yönetmelik yayınlanmıştır. Yönetmeliklere ek olarak, uygulamada yol gösterici olmak üzere ilki 2010, ikincisi ise 2017 yılında olmak üzere iki *Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerine Dair Başbakanlık Genelgesi* yayınlanmıştır. Ayrıca 2011 ve 2016 yıllarında Milli Eğitim Bakanlığı iki, 2012 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı da bir genelge yayınlamıştır (Tablo 6).

Tablo 5. Tarım İşçiliğini İlgilendiren Cumhuriyet Dönemi Yasaları

Yürürlüğe Giriş Tarihi	Kanun No	Kanun Adı	Değişiklik veya Yürürlükten Kalkış
21.01.1924	394	Hafta Tatili Kanunu	1924 ila 1956 yılları arasında altı kez değişiklik geçirdikten sonra 1 Temmuz 2017 tarihli 7033 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
08.05.1926	818	Borçlar Kanunu	11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
06.05.1930	1593	Umumi Hıfzıssıhha Kanunu*	1932-2016 yılları arasında 20 kez değişiklik yapılmıştır.
14.07.1934	2559	Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu*	1935 ile 2017 arasında 22 değişiklik kanunu yürürlüğe girmiştir.
01.06.1935	2739	Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun	17.03.1981 tarih ve 2429 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
21.10.1935	2834	Tarım Satış Kooperatifleri ve Birlikleri Hakkında Kanun	01.06.2000 tarih ve 4572 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
15.06.1936	3008	İş Kanunu (sanayi ve ticari alanda)	25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
28.06.1938	3512	Cemiyetler Kanunu	10.06.1946 tarih ve 4919 sayılı kanun ile değiştirilmiş, 15.07.1963 tarih ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile çalışma yaşamı ile ilgili uygulama alanını yitirmiştir. 22.12.1972 tarih ve 1630 sayılı Dernekler Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır.
18.01.1940	3780	Milli Koruma Kanunu	1960 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.
15.06.1945	4753	Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu	25.06.1973 tarih ve 1757 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
16.07.1945	4792	İşçi Sigortalı Kurumu Kanunu	16.05.2006 tarih ve 5502 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
07.07.1945	4772	İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortalı Kanunu	17.07.1964 tarih ve 506 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlüğe Giriş Tarihi	Kanun No	Kanun Adı	Değişiklik veya Yürürlükten Kalkış
30.01.1946	4841	Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun	01.09.1985 tarih ve 3146 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
26.02.1947	5018	İçî ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun	01.06.1959'da 7286 sayılı Kanun ile değiştirilmiş, 15.07.1963'de 274 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
10.01.1950	5502	Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu	01.08.1964 tarih ve 506 sayılı kanun ile yürürlükten kalkmıştır.
15.08.1951	5837	İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun	1956'da 6734 sayılı kanun ile değişiklik yapılmış, 1.09.1971 tarih ve 1475 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
05.01.1961	222	İlköğretim ve Eğitim Kanunu*	30.03.2012 tarihli ve 6287 sayılı kanun ile bazı maddelerinde değişiklik yapılmıştır.
15.07.1963	274	Sendikalar Kanunu	05.05.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır.
15.07.1963	275	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu	05.05.1983 tarihli ve 2822 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
01.08.1964	506	Sosyal Sigortalar Kanunu*	142 ve 143 üncü, ek 36 ncı, geçici 20 nci, geçici 81 inci ve geçici 87 nci maddeleri hariç diğer maddeleri, 16.06.2006 tarih ve 5510 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
24.04.1969	1163	Kooperatifler Kanunu	01.06.2000 tarih ve 4572 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
01.09.1971	1475	İş Kanunu	1975-2003 yılları arasında dokuz kez değişiklik yapıldıktan sonra 10.06.2003 tarih ve 4857 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
25.06.1973	1757	Toprak ve Tarım Reformu Kanunu	Anayasa Mahkemesi 1976 yılında iptal etmiştir.
19.03.1981	2429	Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun*	1983-2016 yılları arasında dört kez değiştirilmiştir.
05.05.1983	2821	Sendikalar Kanunu	18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
05.05.1983	2822	Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu	18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
20.10.1983	2925	Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu*	25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı yasa ile 9, 11, 12, 18, 19, 27, 28, 29 ve 37. maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı kanun ile 1-5 ve 13-17. maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlüğe Giriş Tarihi	Kanun No	Kanun Adı	Değişiklik veya Yürürlükten Kalkış
20.10.1983	2926	Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta Kanunu	31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
09.01.1985	3146	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun	04.05.1989 ila 13.08.2016 tarihleri arasında 19 kez değiştirilmiştir.
30.04.1985	3186	Tarım Satış Kooperatifleri ve Birliklerinin Kuruluşu Hakkında KHK Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun	01.06.2000 tarih ve 4572 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
19.06.1986	3308	Meslek Eğitimi Kanunu (Çıraklık)*	08.03.1989 ila 01.07.2017 tarihleri arasında 12 kez değiştirilmiştir.
25.08.1999	4447	İşsizlik Sigortası Kanunu*	28.06.2014 ila 27.03.2018 tarihleri arasında 11 kez değiştirilmiştir.
01.06.2000	4572	Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri hakkında Kanun*	07.08.2003 ila 18.04.2013 tarihleri arasında 6 kez değiştirilmiştir.
22.05.2003	4857	İş Kanunu*	30.06.2012 tarih ve 31 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile şu maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır: 2. maddesinin dördüncü fıkrası; 63. maddesinin dördüncü fıkrası; 69. maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları; 77- 80, 81, 83-89, 95, 105 ve geçici 2. maddeler.
25.06.2003	4904	Türkiye İş Kurumu Kanunu*	05.07.2003 ila 08.03.2017 tarihleri arasında 13 kez değişmiştir.
19.07.2005	5403	Toprak Koruma ve Arazi Kullanımı Kanunu*	06.07.2007 ila 05.07.2017 tarihleri arasında 5 kez değiştirilmiştir.
20.05.2006	5502	Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu*	26.01.2012 ila 08.03.2017 tarihleri arasında 8 kez değiştirilmiştir.
16.06.2006	5510	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*	01.01.2017 ila 27.03.2018 tarihleri arasında 52 kez değişiklik yapılmıştır.
04.01.2011	6098	Borçlar Kanunu*	01.07.2012 ila 11.04.2013 tarihleri arasında 4 kez değiştirilmiştir.
30.06.2012	6331	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*	03.05.2013 ila 05.12.2017 tarihleri arasında 8 kez değiştirilmiştir.
18.10.2012	6356	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*	19.01.2013 ila 02.01.2018 tarihleri arasında 12 kez değiştirilmiştir.
18.06.2017	7033	Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	

* Halen yürürlükte olan mevzuatı gösterir.

Tablo 6. Tarım İşçiliğini İlgilendiren Yürürlükteki Yönetmelik ve Genelgeler

Tarih	Yönetmelik / Genelge
18.05.1984	2925 sayılı Kanunun Uygulama Yönetmeliği
14.03.2004	Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığına İzin Verilmesi ve Aracıların Denetimi Hakkında Yönetmelik
06.04.2004	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (Dayanak: 4857 sayılı kanunun 71. Maddesi)
06.04.2004	Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik (Dayanak: 4857 sayılı kanunun 111. Maddesi)
06.04.2004	İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (Dayanak: 4857 sayılı kanunun 41. Maddesi)
06.04.2004	Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği (Dayanak: 4857 sayılı kanunun 76. Maddesi)
06.04.2004	İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (4857 sayılı kanunun 63. Maddesi)
03.09.2008	Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik (Dayanak: 4857 sayılı kanunun 111.maddesi)
27.05.2010	Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği (4904 sayılı kanunun 3. Maddesi)
28.07.2010	4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 20. Ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 108. Maddesine istinaden uygulanacak idari para cezaları hakkındaki tebliğin değiştirilmesine dair tebliğ
20.08.2012	2012/20 ASPB - Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Genelgesi
05.02.2015	Toplum Sağlığı Merkezi ve Bağlı Birimler Yönetmeliği
21.03.2016	2016/5 MEB - Mevsimlik Tarım İşçileri Çocukları İçin Genelge
19.04.2017	2017/6 Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerine Dair Başbakanlık Genelgesi

- ¹ Başlar, K. (2004). Uluslararası Antlaşmaların Onaylanması, Üstünlüğü ve Anayasal Denetimi Üzerine. *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni: Prof. Dr. Sevinç Toluner'e Armağan*, 24/1-2. www.anayasa.gen.tr/baslar-90ncimadde.pdf
- ² Tunç, H. (2000). Milletlerarası Sözleşmelerin Türk İç Hukukuna Etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye ile İlgili Örnek Karar İncemesi. *Anayasa Yargısı*, 17, 174-192. www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/anayargi/tunc.pdf
- ³ Altıntaş, Ö.F. (2007). *Avrupa Birliği Hukukunun Kaynakları*. T.C. Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü. www.abgm.adalet.gov.tr/yayinlar/belgeler/e-kutuphane/AvrupaBirligiHukukununKaynaklari.pdf
- ⁴ Gemalmaz, M.S. (1995). *Temel Belgelerde İnsan Hakları Usul Hukuku*. 2. Cilt. İnsan Hakları Derneği.
- ⁵ Karahanlıoğulları, O. (1996). İdari Takdir Yetkisinin Kullanılmasına İlişkin R(80)2 Sayılı Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1-4(45), 323-337. dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/297/2722.pdf
- ⁶ www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372879/lang--tr/index.htm
- ⁷ Sayın, A.K. ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayil/01.pdf, sf.14
- ⁸ www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372879/lang--tr/index.htm
- ⁹ Sayın, A.K. (2013). ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 11-34. www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayil/01.pdf
- ¹⁰ Aydın, F. (2014). Avrupa Sosyal Şartı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 6. www.csgeb.gov.tr/media/2077/avrupa-sosyalsarti.pdf
- ¹¹ Burada sadece mevsimlik gezici tarım işçileri ve çocuk işçiliğini ilgilendiren belgelere yer verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. www.csgeb.gov.tr/media/2079/calismamevzuat%C4%B1_abd.pdf
- ¹² TÜİK Haber Bülteni, 19.04.2018, Sayı 24869.

2

**TÜRKİYE'DEKİ TARIM
İŞÇİLİĞİ İLE İLGİLİ
MEVZUATIN
DEĞERLENDİRİLMESİ**



2.1

Türkiye'nin Sözleşmelere Taraf Olma Durumu

Türkiye, ILO'nun çalışmalarını 1927 yılından itibaren bir gözlemci olarak izlemiş, 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olmakla Versay Barış Antlaşması'nın 387. maddesi gereğince ILO'ya da üye olmuştur.¹ Türkiye'nin yürürlüğe koyduğu ilk ILO sözleşmesi, aynı zamanda da çalışma yaşamına ilişkin bir sözleşme olan *45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi*'dir. ILO tarafından 1935 yılında kabul edilen bu Sözleşme Türkiye'de 1937 yılında 3229 sayılı onay kanunu ile yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten sonra 1946 yılına kadar herhangi bir sözleşmeye taraf olunmamıştır. 1932 ila 1946 yılları arasında, Türkiye'nin çalışmaları izlediği, ancak örgütle dinamik bir işbirliğinin gerçekleşmediği görülmektedir.²

Türkiye'de 1936 yılında ilk İş Kanunu yürürlüğe girmiş, ardından 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1947 yılında yürürlüğe giren Sendikalar Kanunu, sınıf esasına dayalı örgütlenme yasağını kaldırarak, çalışanların örgütlenmesine olanak tanımıştır. Bu gelişmeleri takiben, 1946 yılında üç ILO sözleşmesi kabul edilmiştir. Bunlardan ilki *14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi*'dir. Daha sonra sırasıyla, *42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi*, *34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi* onaylanmıştır. 1949 yılında imzalanan *98 No'lu Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme* (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi) 1951 yılında onaylanmıştır.

Bugüne kadar Türkiye, ILO'nun temel sözleşme olarak kabul ettiği sekiz sözleşme, dört yönetim sözleşmesinden üçü ve 177 teknik sözleşmeden 48'i olmak üzere toplam 59 sözleşmeyi kabul etmiştir.

Bu araştırma kapsamına giren 39 sözleşmeden 11'i, uluslararası alanda kabul edilmesinden sonraki ilk beş yıl içinde Türkiye Cumhuriyeti tarafından onay-

lanarak iç hukuk normu haline getirilmiştir (Tablo 7). Bunlardan biri 182 No'lu *En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi*, diğeri de 187 No'lu *İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi*'dir.

1930 yılında ILO tarafından kabul edilen 29 No'lu *Zorla Çalıştırma Sözleşmesi* uluslararası alanda kabul

edilmesinden 68 yıl sonra, 59 No'lu *Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)* ise 55 yıl sonra Türkiye tarafından onaylanmıştır. Buna karşın Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'nden daha sonra kabul edilmiş olan 105 No'lu *Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi*'ne, ILO tarafından kabul edilmesini izleyen üç yıl için taraf olunmuş ve onaylanarak iç hukuk normu haline gelmesi sağlanmıştır.

Tablo 7. Türkiye'nin Sözleşmelere Taraf Olma Durumu

Türkiye Onay Kanunu Tarihi	Sözleşme (kabul tarihi ile onay tarihi arasında geçen zaman)	ILO/BM/AK Kabul Tarihi
09.06.1937	45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi (2 yıl)*	04.06.1935
11.02.1946	14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi (25 yıl)	25.10.1921
11.02.1946	42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize) (12 yıl)	04.06.1934
11.02.1946	34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (13 yıl)	08.06.1933
24.05.1949	80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi (3 yıl)*	19.10.1946
30.11.1949	88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi (1 yıl)*	17.06.1948
16.02.1950	2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi (31 yıl)	29.10.1919
13.12.1950	81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi (3 yıl)*	19.06.1947
08.08.1951	98 No'lu Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşmesi (2 yıl)*	18.06.1949
25.05.1959	15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi (38 yıl)	29.10.1921
25.05.1959	58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize) (23 yıl)	22.10.1936
24.10.1960	11 No'lu Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Müteallik Sözleşme (39 yıl)	25.10.1921
24.10.1960	95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi (11 yıl)	08.06.1949
14.12.1960	105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (3 yıl)*	05.06.1957
13.12.1966	100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi (15 yıl)	06.06.1951
29.07.1971	102 no.lu Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Sözleşme (19 yıl)	28.06.1952
13.12.1966	111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (8 yıl)	04.06.1958
23.05.1967	119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi (4 yıl)*	05.06.1963

30.04.1969	99 No'lu Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında Sözleşmesi (18 yıl)	06.06.1951
19.07.1971	118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi (9 yıl)	28.06.1962
29.07.1971	102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (19 yıl)	28.06.1952
30.11.1972	127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi (5 yıl)*	28.06.1967
25.06.1973	26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi (45 yıl)	30.05.1928
09.11.1976	122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi (12 yıl)	17.06.1964
16.06.1989	Avrupa Sosyal Şartı (38 yıl)	18.10.1961
23.01.1998	29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (68 yıl)	06.06.1930
08.05.1991	123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi (26 yıl)	22.06.1965
25.11.1992	87 No'lu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmesi (44 yıl)	17.06.1948
25.11.1992	135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi (21 yıl)	02.06.1971
26.11.1992	59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize) (55 yıl)	03.06.1937
26.11.1992	77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi (46 yıl)	19.10.1946
26.11.1992	142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi (17 yıl)	04.06.1975
26.11.1992	144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi (16 yıl)	02.06.1976
09.06.1994	158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi (12 yıl)	02.06.1982
09.12.1994	BM. Çocuk Haklarına dair Sözleşmesi (5 yıl)*	20.11.1989
23.01.1998	138 No'lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi (15 yıl)	06.06.1973
15.07.2003	153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme (24 yıl)	06.06.1979
07.01.2004	155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi (23 yıl)	03.06.1981
25.01.2001	182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi (2 yıl)*	17.06.1999
04.06.2003	BM. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (37 yıl)	16.12.1966
20.02.2009	187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (3 yıl)*	15.06.2006

* Uluslararası alanda kabul edilmesinden sonraki ilk beş yıl içinde Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanarak iç hukuk normu haline getirilen sözleşmeleri gösterir.

Tarımsal üretimde çalışma yaşamına dair bazı ILO sözleşmelerine taraf olma konusunda ise Türkiye'nin çekimser kaldığı görülmektedir. ILO tarafından, 1923 ila 2001 yılları arasında tarımsal üretimi ilgilendiren dört sözleşme kabul edilmiş, ancak Türkiye bunların hiçbirine taraf olmamıştır (Tablo 8).

2.2

Tarım İşçiliğini İlgilendiren Anayasa Hükümleri

2.2.1

Çalışma Özgürlüğü ve İşçi Haklarına Dair Anayasal Düzenlemeler: Sınırlı Özgürlükler Alanı

1924 Anayasası, çalışma hak ve hürriyetini “*Türklerin tabii haklarından*” şeklinde tanımladıktan (md.70) sonra, zorla çalıştırma ve angaryayı yasaklamakta (md.73) ve bu özgürlüğün ancak kanunla sınırlandırılabilirliğini öngörmektedir (md.79).

1961 Anayasası'nda çalışma özgürlüğü ile ilgili biraz daha ayrıntılı bir düzenleme yapılarak (md.40), “*Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti*” başlıklı maddede; herkesin, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahip olduğu, özel teşebbüs kurmanın serbest olduğu düzenlenmiştir. Ardından bu özgürlüklerin ancak kanun ile ve kamu yararı amacıyla sınırlandırılacağı öngörülmüştür. Ancak hemen ardından 41. madde de çalışma hem hak hem de bir ödev olarak

düzenlenmektedir. Angarya yasaklanmakla birlikte “*memleket ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda vatandaşlık ödevi niteliği alan beden veya fikir çalışmalarının şekil ve şartları, demokratik esaslara uygun olarak kanunla düzenlenir.*” denilmektedir (md.43).

Bu döneme özgü bir başka sınırlama da özel teşebbüsler için getirilmiştir. 40. maddenin son fıkrası “*Devlet, özel teşebbüslerin milli iktisadın gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.*” demek suretiyle özel teşebbüsler için de devlet müdahalesini mümkün kılacak bir istisna yaratılmıştır.

1961 Anayasası, 1924 Anayasası'ndan farklı olarak bu hürriyeti genel bir prensip olarak düzenlememiş, çalışma hayatına ilişkin birçok hakkı da düzenleyerek her birini Anayasa ile korunan hak haline getirmiştir (Tablo 9).

1982 Anayasası da 1961 Anayasası gibi, “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.*” (md.48) diyerek, çalışma ve sözleşme özgürlüğünü düzenlemiştir. Zorla çalıştırılma ve angarya yasaklanmıştır (md. 18). Bu Anayasa'da çalışma, herkesin hem hakkı hem de ödevi olarak kabul edilmektedir (md.49). Birçok yönden 1961 Anayasası'na benzemesiyle birlikte adil ücret hakkı gibi düzenlemelerde önemli bakış açısı farklılıkları bulunmaktadır. 1961 Anayasası'nda “*insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli*” adaletli ücret sağlamak devletin görevi olarak düzenlenirken, 1982

Tablo 8. Türkiye Tarafından Henüz Taraf Olunmamış Tarım İşçiliğini İlgilendiren ILO Sözleşmeleri

ILO Kabul Tarihi	Sözleşme
31.08.1923	10 No'lu Tarımda İstihdam Edilen Çocuklar İçin Asgari Yaş Sözleşmesi
04.07.1952	101 No'lu Tarımda Tatil Ücreti Sözleşmesi
25.06.1969	129 No'lu Tarımda İş Teftişi Sözleşmesi
05.06.2001	184 No'lu Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi

Tablo 9. 1961 ve 1982 Anayasalarının Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin ve Tarım İş Kolunu İlgilendiren Düzenlemeleri

1961 Anayasası	1982 Anayasası
Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır. (md.41)	Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır. (md.49)
Kimse, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunur. (md.43)	Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. (md.50)
Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir. Ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir. (md.44)	Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir. (md.50)
Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır. (md.45)	Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (Değişik: 3.10.2001-4709/21 md.) Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur. (md.55)
İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. (md.46 – 1971)	Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. (md.51 – 2001)
İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. (md.47)	İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. (md.53) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir. Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddî zarardan sendika sorumludur. (md.54)
Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. (md.48)	Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. (md.60)

Anayasası'nda “*çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları sağlanır*” denilmekte ve asgari ücretin belirlenmesinde “*çalışanların geçim şartları ve ülkenin ekonomik durumunun*” dikkate alınmasını öngörmektedir (Tablo 9).

2.2.2

Tarımsal Üretime Dair Anayasal Düzenlemeler: Emeğin Değerinden Ürünün Değerine

1961 ve 1982 Anayasaları, tarım konusuna özgü düzenlemeler yapmıştır. 1961 Anayasası'nda ‘tarım ve çiftçiliğin korunması’ ayrı bir madde ile düzenlenmiştir. Buna göre:

“Devlet, halkın gereği gibi beslenmesini, tarımsal üretimin toplumun yararına uygun olarak arttırılmasını sağlamak, toprağın kaybolmasını önlemek, tarım ürünlerini ve tarımla uğraşanların emeğini değerlendirmek için gereken tedbirleri alır.”

1982 Anayasası, tarım politikasını gösterecek biçimde düzenleme yapmaktadır. Tarımın gelişmesi ancak sanayi ile dengeli bir gelişme seyri izlemesi öngörülmektedir. Öncelikle, “...özellikle sanayinin ve tarımın yurt düzeyinde dengeli ve uyumlu biçimde hızla gelişmesi için planlama yapmak ve bu amaçla gerekli teşkilatı kurmak” görevi devlete verilmektedir (md.166). Ardından, bu planlama ilkelerine uygun olarak “*bitkisel ve hayvansal üretimi arttırmak maksadıyla, tarım ve hayvancılıkla uğraşanların işletme araç ve gereçlerinin ve diğer girdilerinin sağlanmasını kolaylaştırma*” ve “*bitkisel ve hayvansal ürünlerin değerlendirilmesi ve gerçek değerlerinin üreticinin eline geçmesi için gereken tedbirleri alma*” görevini de devlete vermektedir. 1961 Anayasası'nda, tarım ve hayvancılıkla uğraşanların emeklerinin karşılığını almalarından söz edilirken, tarım işçilerini de kapsamaktadır. 1982 Anayasası'nda tarımla ve hayvancılıkla uğraşanların “*işletme araç ve gereçleri ile diğer girdilerinin sağlanmasının kolaylaştırılmasından*” ve “*ürünlerin gerçek değerinin üreticinin eline geçmesinden*” söz edilmektedir.

İki anayasada tarımsal üretime yönelik yer alan maddeler karşılaştırıldığında çok önemli iki fark bulunmaktadır: 1961 Anayasa'sında “*tarımla uğraşanlar*” demek suretiyle işçi ve çiftçi birlikte kapsanmışken, 1982 Anayasası “*üretici*”den söz etmektedir. İkinci olarak da, 1961 Anayasası, tarımla uğraşanların “*emeğinin değeri*”nden söz ederken, 1982 Anayasası “*ürünün değeri*”nden söz etmektedir. Bu düzenleme; üreticiye araç-gereç temininde destek olunmasından ve ürünün değerini almasından söz edilmesi, buna karşın tarım işçisinden doğrudan ve açık bir biçimde söz edilmemesi sebebiyle, çiftçi lehine gibi görünse de aslında çiftçiyi de koruyucu özellikte değildir. Çünkü, çiftçinin ürününün değerini bulmasını güvence altına almayı sağlayacak bir yöntem önerilmemektedir.

Bu alanda 1961 Anayasası'nda (md.51) “*Devlet, kooperatifçiliğin gelişmesini sağlayacak tedbirleri alır.*” ifadesi yer alırken; 1982 Anayasası'nda (md.171) “*Devlet, millî ekonominin yararlarını dikkate alarak, öncelikle üretimin artırılmasını ve tüketicinin korunmasını amaçlayan kooperatifçiliğin gelişmesini sağlayacak tedbirleri alır.*” ifadesine yer verilmiştir.

1982 Anayasası ülke ekonomisini önceliklendirmekte, tarımda üreticinin desteklenmesi de bu amaç doğrultusunda bir ilke olarak benimsenmektedir. 1982 Anayasası, dönemin tarım politikasını aynen yansıtmaya da ipuçlarını vermektedir.

1923 yılında gayri safi milli hasıla (GSMH) içinde tarımın payı yüzde 43,4 iken, 1980 yılında yüzde 24,8'e³ 2016 yılında ise yüzde 6,2'ye⁴ düşmüş bulunmaktadır. Bu da tarım politikalarının önemini oldukça azaltmıştır.

Aslında 1982 Anayasası sadece tarımda değil, genel olarak işçi hakları ile ilgili olarak 1961 Anayasası'nın gerisinde düzenlemeler yapmıştır. 1961 Anayasası'nın 44. maddesi “*Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır.*” diyerek, ücretin belirlenmesinde, çalışanın ihtiyaçlarının dikkate alınmasını öngörmüştür. Buna karşın 1982 Anayasası “*Ücrette*

adaletin sağlanması” başlığını taşıyan maddesinde (md. 55) “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu göz önünde bulundurulur.” demekte, ücreti tamamen yapılan işin ve ülkenin ekonomik koşulları ile ilişkilendirmektedir. 2001 yılında yapılan bir değişiklik⁵ ile bu fıkraya “çalışanların geçim şartları” eklenmiş ve fıkra “Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.” halini almıştır.⁶

2.3

Tarım İşçiliğini İlgilendiren Kanun Hükümleri

Bu bölümde, Türkiye Cumhuriyeti tarihinde tarım işçiliğini ilgilendiren mevzuata ilişkin bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda ilgili mevzuatın oluşturulmuş veya oluşturulmamış olmasının nedenlerini anlayabilmek için, Cumhuriyet tarihi yirmişer yıllık dönemler halinde incelenmiş ve her dönemde ulusal ve uluslararası mevzuata yönelik gelişmeleri bu raporun ekinde iki parça olarak sunulan grafikten de izlemek mümkündür.

2.3.1

1920 – 1940 Dönemi

Çalışma Hayatına Sıra Dışı İlgisi

Bu dönemin ilk yarısı, Türkiye Cumhuriyeti’nin ILO’ya gözlemci olarak katıldığı dönemdir. Cumhuriyetin ilk yıllarında iktisat politikalarını belirlemek üzere, çiftçi, tüccar, sanayici ve amele (işçi) gruplarının katılacağı iktisat kongreleri düzenlenmesi öngörülmüş; ancak *“işçi ve sanayici üyeler daha çok resmi zevattan, yüksek bürokrasiden derlenmiş, ..., tüccar ve çiftçi temsilcileri ise gerçekten ticaret sermayesi ve büyük toprak unsurlarından oluşmuş”,* dolayısıyla beklenen işlevi tam olarak yerine getirmemiştir.⁷

Bu dönemde Anayasa’da çalışma özgürlüğü düzenlenmişse de, çalışma hayatını ilgilendiren haklara ilişkin hükümler bulunmamaktadır. Çalışma alanına özgü ilk düzenleme 1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi sonrasında yürürlüğe giren 1924 tarihli 394 sayılı *Hafta Tatili Kanunu*’dur. Hafta Tatili Kanunu’nun, nüfusu 10 bin kişiyi geçen yerlerde, yani ilçe ve illerde uygulanması öngörülmüş, tarım işçiliğinin bulunduğu kırsal alanlar bu kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu Kanun’un ardından 1925 yılında 2739 sayılı *Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun* yürürlüğe girmiştir.

1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı *Borçlar Kanunu*, tüm çalışanları, dolayısıyla tarım işçilerini de ilgilendiren ilk genel kanundur. Ancak, tarım iş koluna özel düzenleme içermemektedir. Oysa bu dönemde nüfusun önemli bir bölümü tarım ile uğraşmaktadır. Savaş sonrasında ülkenin ekonomik hayatının canlanmasında da tarımın önemli bir rol oynamış olduğu ve 1923-1929 yıllarının tarımsal üretim bakımından ‘altın yıllar’ olarak görüldüğü belirtilmektedir.⁸ 1927 yılı nüfus sayımında 13,5 milyon Türkiye nüfusunun yüzde 83,7’sinin kırsal bölgelerde yaşadığı ve çalışan 5 milyon 350 bin kişinin 4 milyon 370 bininin tarımda çalıştığı; 1 milyon 751 bin 329 çiftçi ailesinin 9 milyon 145 bin kişiyi temsil ettiği tespit edilmiştir.⁹ Aynı yıl tarım sayımının da gerçekleştiği ve her bir çiftçi ailesi başına 25 dönüm toprak ekildiği; ancak bunun toprak mülkiyetini göstermediği, bölgeler arasında aile başına ekilen arazi miktarlarında büyük farklılıklar olduğu, toprak mülkiyetinin köy nüfusunun yüzde 5’inin işlenen toprakların yüzde 65’ini elinde tuttuğu bilinmektedir.¹⁰

Nüfusun büyük bölümünün tarım ile uğraşması ve toprak mülkiyeti konusunda büyük sorunların bulunması, kaçınılmaz olarak Cumhuriyetin ilk yıllarında tarım ile ilgili politikalar üzerinde çalışılmasını gerektirmiştir. Meclis’te 1920 ila 1923 yılları arasında 26 kez Aşar Vergisi’nin¹¹ tartışılmasına ve 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi’nde işçi temsilcilerinin Aşar’ın kaldırılmasını talep eden çiftçileri desteklemesi

ve endüstri ve ticaret temsilcilerinin de daha adil bir vergilendirme talep etmesine rağmen; *Aşar'ın İlgasıyla Yerine İkame Edilecek Vergi Hakkında Kanun*'un ancak 1 Mart 1925'de yürürlüğe girebildiği, tarımı destekleme politikalarının ise ancak 10 yıl dayanabildiği, 1930 yılından itibaren endüstrileşme çabası nedeniyle iktisat politikalarının köylü aleyhine döndüğü, dile getirilmektedir.¹² 1924 yılında bütçe gelirin yüzde 24'ünü oluşturan Aşar Vergisi'nin mültezim eliyle toplanması, aslında ürünün mültezim eliyle pazarlanması anlamına geldiği; bu vergiden vazgeçilmesi ile kamudan köylüye bir gelir aktarıldığı ve aynı zamanda da ürünün çiftçi eliyle satılması ve ticaret sermayesi kârının doğmasına olanak sağladığı ifade edilmektedir.¹³ Günümüzde bir vergi toplama işlevi olmamakla birlikte, ürünün üreticiden fabrikaya gidişi sürecine aracılık eden yerel tüccarlık kurumunun ürün pazarlamak bakımından mültezimliğe benzer bir işlevi bulunmaktadır. Bu kişiler, hiçbir üretim işlevi üstlenmemekte; sadece aracılık ederek komisyon adı altında gelir elde etmekte ve bu gelir de maliyetleri etkilemektedir.

1930 yılında yürürlüğe giren 1593 sayılı *Umumi Hıfzıssıhha Kanunu* ise sanayi ve ticaret alanında çalışanlar ile ilgili işçi sağlığı ve iş güvenliğini ilgilendiren ilk kanundur. 1936 yılında da 3008 sayılı ilk *İş Kanunu* kabul edilmiştir. Ancak bu kanunlar da tarım çalışanlarını kapsamamaktadır. Sanayide de en az 10 işçi çalıştıran işyerleri kapsamaktadır. Ancak bu sınırlamalara rağmen yasanın çalışma yaşamı için çok önemli bir düzenleme olduğu ifade edilmektedir:

*“3008 sayılı İş Kanunu ile Türkiye tarihinde ilk kez, çalışma ilişkileri bireysel ve toplu boyutlarıyla ve bütüncül bir biçimde düzenlenmiştir. Bireysel iş ilişkileri alanında işçiyi koruyucu önlemler getiren kanun, toplu iş ilişkileri alanında dönemin özelliklerine uygun otoriter düzenlemeler yapmış; devlet belirleyici bir ağırlık kazanmıştır.”*¹⁴

Bu dönemde yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan *Umumi Hıfzıssıhha Kanunu* ve *Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu*, kadın ve çocuklar için çalışılabilen-

cek yerler ve çalışma yaşı konusunda düzenlemeler yapan iki kanunudur.

1931 yılında Meclis'te İş Kanunu görüşmelerinin yapıldığı bilinmektedir. Bu görüşmelerde sorulan bir soru üzerine söz alan İktisat (Ekonomi) Bakanı Mustafa Şeref Bey kanunun amacını; *‘kadın ve çocuklar gibi zayıfları himaye etmek, çalışma saatlerini düzenlemek, iş kazası geçiren işçinin sakat ve sokakta kalmasını engelleyecek müeyyideleri belirlemek’* olarak ifade etmektedir.¹⁵ Bunun *“her türlü esbabı refah ve kudreti elinde tutan iş, yani sermaye sahipleri ile iş arayanlar arasında çıkan cidal (çekişme)”*-nedeniyle gerekli olduğunu, bu alanda sınırsızlığın *“binnisbe ucuz olduğu için erkek sınıfından olan ameleye tercih edilen ve 16 saat çalıştırılan kadın ve çocuk emekçilerin”* görülmesine sebep olduğu, bizzat ekonomi bakanı tarafından ifade edilmiştir.¹⁶ Aynı konuşmada, bu yasanın Türkiye’de hazırlandığı ve daha sonra ILO’nun görüşünün alındığı da ifade edilmektedir. Gene bu görüşmeden öğrenilmektedir ki, İş Kanunu hazırlığı 10 yıl sürmüştür ve bu eleştirilmektedir. Teklif 10 Mart 1932 yılında Meclis gündemine gelmiş ancak yasalaşamamıştır.

1930-1939 yılları arasındaki dönem, korumacılık ve devletçilik ilkeleri çerçevesinde milli sanayileşme ve burjuva sınıfını oluşturma dönemi olarak kabul edilmektedir.¹⁷ Bir yandan devlet eliyle yapılan sanayi yatırımları ile bir yandan burjuva sınıfı yaratılırken bir yandan da hızla işçi sınıfı oluşmaktadır.

Bazı kaynaklarda, bu dönemde İş Kanunu hazırlıkları sürerken 1934 yılında bir Tarım İş Kanunu’nun da ayrıca hazırlandığı; tarım iş kolunun çalışma biçimi nedeniyle, bu alana ilişkin düzenlemelerin İş Kanunu içerisinde yapılamayacağı, bu sebeple ayrı bir kanun yapılması gerektiğinin o yıllardan beri kabul gördüğüne ilişkin bilgiler bulunmaktadır.¹⁸

1936 yılında *İş Kanunu* kabul edilmeye kadar, *Umumi Hıfzıssıhha* ve *Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu* yanında işveren ile işçi arasındaki ilişkiler *Borçlar Kanunu* kapsamında düzenlenmiştir. 1936 yılında kabul edilen

İş Kanunu ile “çalışma ilişkileri bireysel ve toplu boyutlarıyla ve bütüncül bir biçimde düzenlenmiştir”.¹⁹ Kolektif işçi hakları düzenlenmemiş olmakla birlikte Kanun, dönemi için, ilerici bir düzenleme olarak kabul edilmektedir: “Çalışma sürelerinin sınırlandırılması, fazla çalışmaların belirli kurallara bağlanması, gece çalışmalarının işçiler lehine düzenlenmesi, asgari ücret, ücretlerin güvenceye bağlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, çocuk ve kadın işçileri koruyucu önlemler gibi düzenlemeler kanunun çıkarıldığı zamanın koşullarına göre başarılıdır.”²⁰

Bu dönemde, ILO'ya tam üye olunan 1936 yılını izleyen yıllarda ILO tarafından kabul edilmiş olan 11 sözleşmeden biri imzalandıktan sonra onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. Türkiye için ilk yürürlüğe giren ILO sözleşmesi olan 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi, kadınların yeraltı işlerinde istihdamına sınırlama getiren bir sözleşmedir.

1938 yılında yürürlüğe giren *Cemiyetler Kanunu*, örgütlenme hakkına ilişkin ilk düzenlemeleri içeren kanundur. Bu kanun, derneklerin kurulmasını bildirime tabi tutmakta ve iktisadi – mesleki amaçlı dernek kurulmasına olanak tanımaktadır. Ancak bu gelişmelerin etkisini görecektir ve değerlendirecek bir zaman geçmeden, uygulanmasını önleyecek yeni bir düzenleme yasalaşmıştır. 1940 yılında çıkarılan Milli Koruma Kanunu, *“İkinci Dünya Savaşı sürecinde oluşabilecek sosyo-ekonomik sorunlara karşı, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu’nu etkisizleştirmek pahasına çıkarılmış bir kanundur. Hükümete olağanüstü yetkiler veren bu kanun, gerek sermaye gerekse işçi sınıfına yönelik birtakım olumsuz hükümler içermekle birlikte, zaman içinde işçi sınıfını denetim altına alarak sermaye birikim sürecinin bir unsuru haline dönüştürmüştür.”²¹*

Tablo 10. 1920 – 1940 Döneminde Yürürlüğe Giren Sözleşmeler ve Kanunlar

	1924	394 sayılı Hafta Tatili Kanunu
	1926	818 sayılı Borçlar Kanunu
	1930	1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu*
	1934	2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu*
	1935	2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun 2834 sayılı Tarım Satış Kooperatifleri ve Birlikleri Hakkında Kanun
	1936	3008 sayılı İş Kanunu (sanayi ve ticari alanda)
45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi (1935)	1937	
	1938	3512 sayılı Cemiyetler Kanunu
	1940	3780 sayılı Milli Koruma Kanunu

* Halen yürürlükte olan mevzuatı gösterir.

1920 - 40 Dönemi (Onaylanan, Çıkarılan ve Kaldırılan Mevzuat): Çalışma Hayatına Sıra Dışı İlgi

Birahen Paşa Nizamnamesi, 1830'lu yıllar...



Özellikle Adana-Çukurova'da tarımsal üretimi ilgilendiren bir Nizamnamedir. Nizamnameye göre; iş süreleri 5,5 gün olarak belirlenmiştir. Ancak süre 7 gün üzerinden ödenmektedir. Yani 1,5 gün çalışmaya karşılık yemeyip tarımsal üretimi ilgilendiren bir Nizamnamedir. Ücretin miktarı, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşacak bir komisyon tarafından belirlenir. Ücretten veya çalışmadan dolayı ortaya çıkan sorunları bu komisyon, mahkemeye gitmeden çözme yetkisine sahiptir. Tarımsal üretimde çalışan işçilerin düzenleyici birahen Paşa Nizamnamesi 1907 yılında kaldırılmıştır. Böylece 5,5 gün çalışma, 7 günlük ücret alma kuralı uygulanması olmuştur.

Mecelle (Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye)

Osmanlı Devleti'ndeki Medeni Kanunu olarak ifade edilen kanundur.

6 Ekim - Türk Medeni Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Türkiye tarafından henüz taraf olunmamış tarım işçiliğini ilgilendiren ILO sözleşmeleri

İLO Kabul Tarihi	Sözleşme
11.08.1923	10 No'lu Tarımda İstihdam Edilen Çocuklar İçin Asgari Yaş Sözleşmesi
14.07.1932	101 No'lu Tarımda Tatil Ücreti Sözleşmesi
25.04.1939	109 No'lu Tarımda İş Tefhisi Sözleşmesi
05.06.2001	186 No'lu Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi

4 Haziran - 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)

29 Ekim - 15 No'lu Asgari Yaş (Tricimler ve Ateşçiler) Sözleşmesi

25 Ekim - 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi

25 Ekim - 11 No'lu Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Muteallik Sözleşmesi

30 Mayıs - 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi



14 Temmuz - 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu

6 Haziran - 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi

8 Haziran - 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi

22 Ekim - 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)

1869 1919 1920 1921 1922 1923 1924 1925 1926 1927 1928 1929 1930 1931 1932 1933 1934 1935 1936 1937 1938 1939 1940

Ulusalara Çalışma Örgütü (ILO)'nun Kuruluşu

ILO'nun, temel ve en önemli fonksiyonlarından biri, Uluslararası Çalışma Konferansı'nı Uluslararası Standartlar Belirleme Sözleşmesi ve Türkiye Kararı'nı uygulamak ve hukukî açıdan uygulamak. Uluslararası Çalışma Konferansı da diğer anglo-sakson standartları belirleyen güçlü nüfusa sahip devletlerin parçasıdır. ILO tarafından hazırlanan sözleşmelerden, Türkiye Cumhuriyeti de onaylamıştır ve Anayasası'nın 90. maddesine göre yürürlükte olduğu sözleşmelerin bazıları yasalar gibi bağlayıcı niteliktedir. Aynı devlet tarafından hazırlanan temel kararları ise, politika geliştirmek, yasama ve uygulamaya konularında yet gösterici niteliktedir.

29 Ekim - 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi

31 Ağustos - 10 No'lu Tarımda İstihdam Edilen Çocuklar İçin Asgari Yaş Sözleşmesi (Türkiye tarafı olmadı.)

6 Mayıs - 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

8 Mayıs - 818 sayılı Borçlar Kanunu

21 Ocak - 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu

On bin veya on binden fazla nüfusa sahip yerlerde haftalık bir gün tatil verilmeye zorlanıldığı (geliştirilmiş ve haftalık 6 gündür) hafta tatiliyle çalışma yapılması. Yasa göre hafta tatili 24 saatın az olmamak üzere ve cuma günleri uygulanacaktır. 394 sayılı yasada hafta tatilinde ücret belirlenmesi için bir düzenleme bulunmamaktadır.

1 Haziran - 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun

3 Haziran - 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)

4 Haziran - 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi

9 Haziran



- Türkiye Büyük Millet Meclisi
- Uluslararası Çalışma Örgütü
- Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
- Sağlık Bakanlığı
- Başbakanlık
- Milli Eğitim Bakanlığı
- Avrupa Birliği
- Birleşmiş Milletler
- Hukukî Düzenlemelerde Değişiklik
- Hukukî Düzenlemenin Ortada Kalması

Açıklamalar

"..." "çalışmanın başlangıcı" sözleşmelerinin kabul tarihini.

"..." "sözleşmenin ilmi gösterilen tarih" ise Türkiye Cumhuriyeti için yürürlükte bir sözleşme göstermektedir.

"..." "sözleşme" ifadesi mevzuatta değişiklikler olduğunu ifade etmektedir.

"..." "kuvvetlendirme" ifadesi kanunun yürürlükte olduğu ifade etmektedir.

Not: Uluslararası Sözleşmeler Türkiye tarafından onaylandıktan sonra hâlem yürürlükte.

İKİNCİ DÜNYA

2.3.2

1941 – 1960 Dönemi

Savaş Yılları ve Çatışan Çıkarlar

18 Ocak 1940 tarihinde yürürlüğe giren 3780 sayılı Milli Koruma Kanunu, 1960 yılına kadar 3008 sayılı İş Kanunu hükümlerin uygulanmasına engel olmuştur.

“Zorunlu çalışmayı gündeme getiren, çalışma saatlerini işçiler aleyhine değiştiren, kadın ve çocuk emeğini sömürü odağına dönüştüren bu düzenleme, kendinden önce çıkarılan ve içinde bulunduğu döneme göre öncü sayılabilecek birçok hukuksal düzenlemeyi, özellikle 3008 sayılı İş Kanunu’nu dışlamış, İkinci Dünya Savaşı’nın yıkıcı sonuçlarını işçi/köylü emekçilerin, kadınların ve çocukların omuzlarına yüklemiştir.”²²

Bu yasa 1960 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.

1930’da başlayan sanayileşmenin teşviki, tarımdan sanayiye işgücü kaymasına neden olmuştur. 1944-1946 yılları arasında uygulanan toprak mahsulleri vergisi ile, 1925 yılında kaldırılmış olan aşar vergisi uygulamasına benzer bir uygulamaya gidilmiş ve yoksul köylü için ağır bir yük oluşturmuştur.

Bu dönemin İkinci Dünya Savaşı’na denk gelen ilk beş yılı çalışma yaşamına ilişkin yasalaşma bakımından hareketsiz geçmişse de, 1945 yılında kabul edilen *Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu*, bu alanda önemli bir kanundur. Kanun, arazisi olmayan veya yetmeyen çiftçileri desteklemek ve toprak dağılımındaki adaletsizlikleri gidermeyi amaçlamaktadır. Bu kanunun 1930 yılında başlayan toprak reformunun sonucu olarak ortaya çıktığı, bir yandan feodal beyler elinde toplanan toprakların çiftçiye dağıtılması diğer yandan milli burjuvazi yaratma isteğinin²³, aynı zamanda da dönemin siyasi ve ideolojik yapısının etkisinde kaldığı²⁴, bu nedenle beklenen etkiyi yaratmadığı söylenmektedir. Bu kanun kapsamında 22 milyon dekarın üzerinde bir arazinin dağıtıldığı, ancak yürürlükten kalktığı 1973 yılına kadar pek çok değişiklikler geçirdiği ve başlangıç amacından uzaklaştığı görülmektedir.

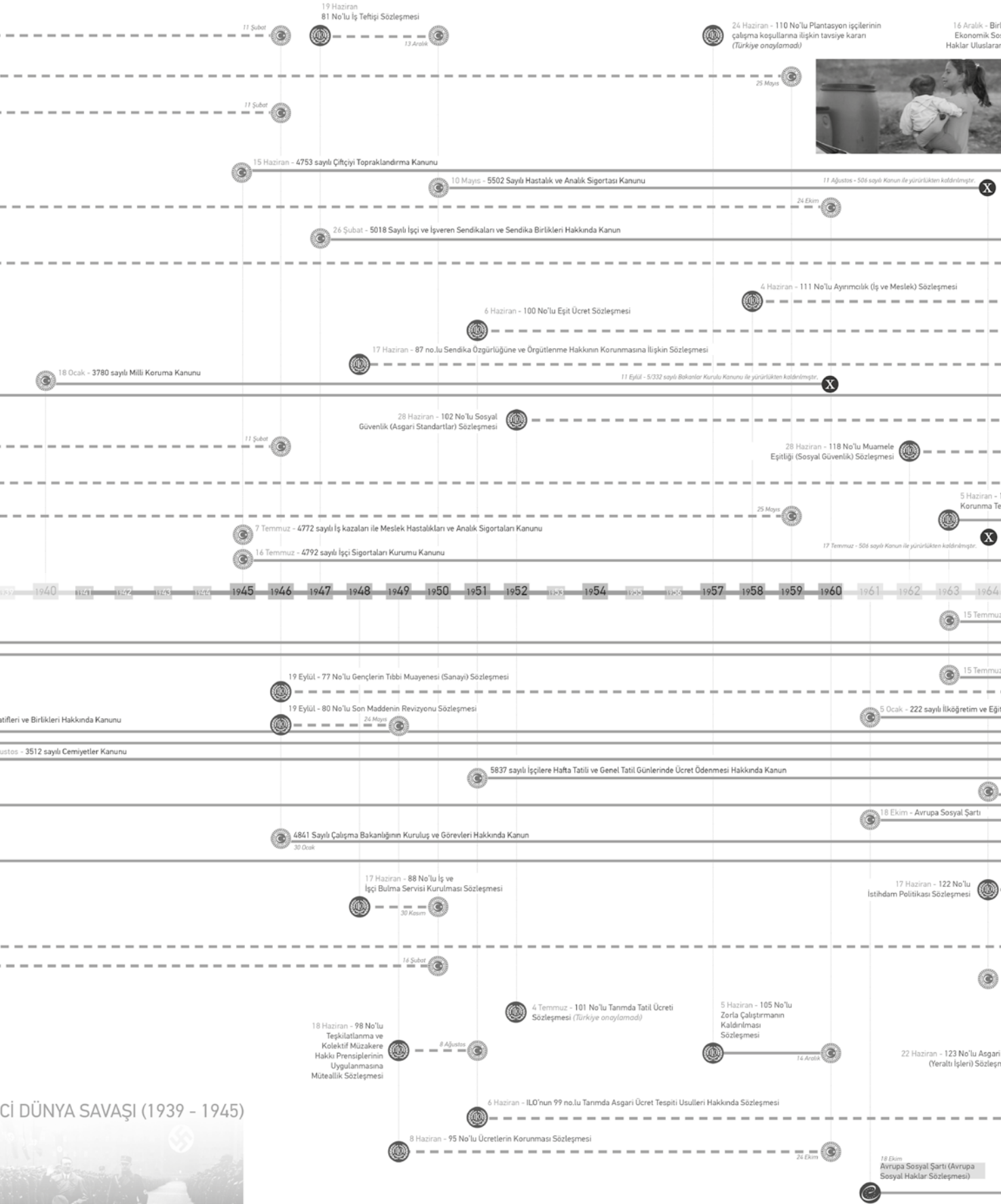
Bu kanun kapsamında toprak dağıtımı başladıktan sonra 1950’li yılların başlarında hala, *“köylü ailelerin yüzde 37,9’unun toplam işlenen toprakların yüzde 81,4’ünü elinde tuttuğu”* ileri sürülmektedir.²⁵ Bu kanunun çıkış amacı, içeriği, uygulanışı ile ilgili tartışmalar; mevsimlik gezici tarım işçiliği ile ilgili sorunlardan birini, *‘topraksızlığı’* anlamak açısından önemlidir.

1946 yılında Çalışma Bakanlığı’nı kuran, *Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun* yürürlüğe girmiştir. Aynı zamanda bu yıl, 1921 yılında ILO tarafından kabul edilmiş olan *14 No’lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi* de yürürlüğe girmiştir. Boratav (1997), 1947 yılında, o sırada hükümette olan tek partinin ve beraberinde de ülkenin ekonomi politikalarında önemli bir değişiklik olduğunu ve devletçi-korumacı sanayileşme anlayışı terk edilerek, devletçilik ilkesinin özel teşebbüse yardım etmeye indirgendiğini tespit etmektedir.²⁶ Bu da dönemin yasalara ve onların uygulanmasına yansıyan çelişkili yapısını anlatmak için önemli bir tespittir.

Bu dönemin ortalarında (1946-1953), Türkiye ekonomisinde hızlı bir büyüme sürecinin yaşandığı ve genel olarak toplumda refah artışının meydana geldiği, darlık içerisinde geçen savaş yıllarından sonra emekçilerin de bu refahtan etkilendiği; ancak maaşlı-ücretli çalışanların toplam gelirden aldıkları payın yıldan yıla azaldığı belirtilmektedir.²⁷ Boratav’ın (1997), bu dönemde, tarım işletmelerinin kredi vb. uygulamalarla desteklenmesi ve traktör kullanımının yaygınlaşması gibi faktörler ile üretimin artmış olduğu; ancak büyük toprak sahibi ile küçük çiftçinin çıkarlarının çatıştığı bütün durumlarda tercihini büyük çiftçiden yana kullanan devlet politikalarının izlendiğine ilişkin tespiti²⁸, *Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu’nun uygulanamaması ve Tarım İş Yasası’nın çıkarılamaması* gibi durumları da açıklamaktadır.

1951 yılında *İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun* kabul edilmiştir. 1946 yılını izleyen 14 yıl içerisinde 13 ILO Sözleşmesi daha yürürlüğe girmiştir. Bunlar iş ve işçi bulma kurumları, kolektif müzakere hakkı ve örgütlenme, zorla

1941 - 60 Dönemi (Onaylanan, Çıkarılan ve Kaldırılan Mevzuat): Savaş Yılları ve Çatışan Çıkarlar



çalışma yasağı ve bazı işkollarında asgari çalışma yaşına ilişkin önemli sözleşmelerdir.

1954 yılı sonrasında tarımın milli gelir içindeki payının da düşmeye başladığı, özellikle pamukta belirgin

bir gerilemenin olduğu dile getirilmektedir.²⁹ Bu dönemde çalışma yaşamını ilgilendiren sözleşmelerin onaylanıp, yürürlüğe girmesinin sağlanması dışında bir yasalama hareketi görülmemektedir.

Tablo 11. 1941 – 1960 Döneminde Yürürlüğe Giren Sözleşmeler ve Kanunlar

	1945	4753 sayılı Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu
14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi (1921)	1946	
34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (1933)		4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun
42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize-1934)		
	1947	4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun
80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi (1946)	1949	
88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi (1948)		
2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi (1919)	1950	5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun
81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi (1947)		
98 No'lu Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşmesi (1949)	1951	İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun
15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi (1921)	1959	
58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize-1936)		
11 No'lu Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Müteallik Sözleşme (1921)	1960	
95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi (1949)		
105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (1957)		

2.3.3

1961 – 1980 Dönemi

Bir Elin Verdiğini Öbür El Alıyor

Bu dönem Türkiye için yeni bir Anayasa dönemidir. 1961 Anayasası, devletin halkın gereği gibi beslenmesi ve tarımsal üretimin toplum yararına uygun olarak arttırılmasını sağlamak için, tarımın ve çiftçinin korunmasını öngörmektedir. Aynı zamanda, tarımla uğraşanların ‘emeğini değerlendirmek için gereken tedbirleri’ almayı da bu sorumluluğun bir gereği olarak kabul etmektedir. Bu dönem, iktisadi politikalar için de planlı bir döneme geçiş bakımından milat kabul edilmektedir.³⁰ Böyle olmakla birlikte Tarım İş Yasası, bu dönemde de kabul edilememiş, dolayısıyla Anayasa yapıcının bu alandaki hedefleri daha yasalaşma düzeyinde engellenmiş, hayata geçirilmesi ise hiç mümkün olamamıştır.

1961 Anayasası, ‘Çalışma İle İlgili Hükümler’ başlığı altında; çalışma hakkı, angarya yasağı, dinlenme hakkı, ücrette adalet ilkesi, sendika kurma hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi çalışma yaşamını ilgilendiren birçok hakkı anayasal güvence altına almıştır. Çalışma hakkının bu ayrıntı ile anayasal güvence altına alınması ilk olarak 1961 yılında gerçekleşmiştir. Bu düzenlemeyi 1963 yılında *Sendikalar Kanunu*’nun yürürlüğe girmesi izlemiştir.

Bu dönemin ilk yıllarında Sendikalar Kanunu dışında, çalışma yaşını ve çocukların istihdamını dolaylı yoldan etkileyen, *İlköğretim ve Eğitim Kanunu* ve *Sosyal Sigortalar Kanunu* yürürlüğe girmiştir. Bunu 1966 yılında ILO’nun 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi’nin onaylanması izlemiştir. 1966 ila 1976 arasındaki 10 yıllık dönemde 10 ILO Sözleşmesi’nin onaylanarak yürürlüğe girmesinin sağlandığı görülmektedir. 1967 yılında, aynı zamanda 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş, ancak bu kanun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bu kez 1971 yılında *İş Kanunu* onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. İş Kanunu’nu 1973 yılında yürürlüğe giren *Tarım ve Toprak Reformu Kanunu* izlemiştir.

1962 yılında BM Genel Kurulu’nda “Ekonomik Kalkınma ve Doğanın Korunması” hakkında 1831 (XVII) sayılı karar kabul edilmiş, ardından çevre ve kalkınma konularında sürdürülen çalışmaların etkisiyle 1972 yılında 113 devletin katılımı 5-16 Haziran 1972 tarihinde Stokholm’de BM tarafından İnsan Çevresi Konferansı (Habitat I) gerçekleştirilmiştir. Bu belgenin “*ekonomik ve sosyal kalkınmanın, insana olumlu bir yaşam ve çalışma çevresi sağlama ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesinde temel nitelikte olduğunu*” söyleyen 8. ilkesi, bu çabaların bir yandan çevre diğer yandan insan hakları bağlamı nedeniyle, tarım işçileri açısından önem ifade eder niteliktedir.²⁹

Ancak tarım politikaları ve uygulamalarında bu yaklaşımın etkisi görülmemektedir. Boratav (1997) bu dönemi anlatırken, korumacı politikalardan doğan fiyat avantajlarından sanayi ve ticaret sermayesinin yararlanmasını önleyecek politikalara fırsat verilmemesi esasına dayalı popülist bir politika izlendiği, bu politika gereği sermaye sınıfına verilen önemli tavizlerden birinin de tarımda statükonun korunması olduğunu, dolayısıyla da toprak reformu konusunda ciddi bir adım atılamadığını, ifade etmektedir.³⁰

Tablo 12. 1961 – 1980 Döneminde Yürürlüğe Giren Sözleşmeler ve Kanunlar

	1961	222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu*
	1963	274 sayılı Sendikalar Kanunu 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
	1964	506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)	1966	
111 No'lu Ayırmıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958)	1966	
119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi (1963)	1967	
99 No'lu Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında Sözleşmesi (1951)	1969	1163 sayılı Kooperatifler Kanunu
102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952)	1971	
102 no.lu Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Sözleşme (1952)	1971	1475 sayılı İş Kanunu
118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi (1962)	1971	
127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi (1967)	1972	
BM Stockholm Bildirgesi	1972	
26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi (1928)	1973	Toprak ve Tarım Reformu Kanunu
122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964)	1976	

* Halen yürürlükte olan mevzuatı gösterir.

1961 - 80 Dönemi (Onaylanan, Çıkarılan ve Kaldırılan Mevzuat): Bir Elin Verdiğini Öbür El Alıyor

1961 - 110 No'lu Plantasyon işçilerinin
ma koşullarına ilişkin tavsiye karar
yayı onaylamadı



16 Aralık - Birleşmiş Milletler
Ekonomik Sosyal ve Kültürel
Haklar Uluslararası Sözleşmesi

25 Haziran - ILO'nun 129 nolu Tarımda İş Tefiti Sözleşmesi
(Türkiye onaylamadı)

6 Haziran - 130 No'lu İstihdamda Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi

25 Haziran - 1757 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırıldı

17 Ağustos - 506 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırıldı

24 Ekim

28 Haziran - 127 No'lu Azami Ağırık Sözleşmesi

25 Haziran - 1757 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırıldı

2 Haziran - 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma
Standartları) Sözleşmesi

25 Haziran

4 Haziran - 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

13 Aralık

13 Aralık

yürürlükten kaldırıldı

5-16 Haziran
Birleşmiş Milletler
Stockholm Bildirgesi

4 Haziran - 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi

28 Haziran - 118 No'lu Muamele
Eğitimi (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi

25 Mayıs

5 Haziran - 119 No'lu Makinaların
Korunma Tertibatı ile Teçhizatı Sözleşmesi



17 Temmuz - 506 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırıldı

23 Mayıs / 872

6 Haziran - 153 No'lu Karayolları Taşı

3 Haziran

19 Mart - 2429 sayılı
Genel Tatiller Kanunu

1958 1959 1960 1961 1962 1963 1964 1965 1966 1967 1968 1969 1970 1971 1972 1973 1974 1975 1976 1977 1978 1979 1980 1981 1982

15 Temmuz - 274 sayılı Sendikalar Kanunu

25 Ağustos / 1475 sayılı Yasa ile yürürlükten kaldırıldı

5 Mayıs - 2821 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırıldı

15 Temmuz - 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

5 Mayıs - 2822 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırıldı

5 Ocak - 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu

22 Aralık / 1630 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırıldı

1 Ekim / 1475 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırıldı

1 Ağustos - 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

6 Haziran - 138 No'lu İstihdamda Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi

18 Ekim - Avrupa Sosyal Şartı

1 Eylül - 3146 sayılı Kanun

17 Mart - 2429 sayılı Yasa ile yürürlükten kaldırıldı

17 Haziran - 122 No'lu
İstihdam Politikası Sözleşmesi

9 Kasım

24 Nisan - 1063 Sayılı
Kooperatifler Kanunu

1 Ekim - 1475 Sayılı İş Kanunu

Özel Tarım İş Kanunu
Kanun tasarıları hazırlanmış, ancak yasalaşma
gani bulamamıştır.



22 Haziran - 123 No'lu Asgari Yaş
(Yeraltı İşleri) Sözleşmesi

14 Aralık

1757 sayılı Toprak ve Tarım
Reformu Kanunu

Anayasa Mahkemesi iptal etmiştir

2 Haziran - 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi

Özel Tarım İş Kanunu
Kanunun tasarıları
hazırlanmış, ancak
yasalaşma olanağı
bulamamıştır.

18 Ekim
Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa
Sosyal Haklar Sözleşmesi)

24 Ekim

2.3.4

1981 – 2000 Dönemi

Çalışma Hayatında Zorlu Yıllar

Bu dönem de bir önceki dönem gibi yeni bir Anayasa dönemi. Bu dönemde, bir önceki döneme göre hem tarım politikaları hem de tarım işçileri bakımından önemli bir bakış açısı farklılığı meydana gelmiştir. Tarıma verilen desteklerin kısılması ve hatta kaldırılması yaklaşımı ile 1980-1990 dönemi, desteklenen ürün sayısının 22'den 9'a düştüğü 'köklü daralma' yılları olarak anılmaktadır.³¹ 1990-2000 yılları ise, bir önceki döneme göre daha fazla çiftçi lehine uygulamaların olduğu, ancak bunun istikrarlı bir politika olmadığı, tarımsal desteklerde iki yılda bir genişleme ve daralmanın yer değiştirdiği yıllar olarak tarif edilmektedir.³²

Bu yaklaşımın izleri Anayasa'da da görülmektedir. 1982 Anayasası, bir önceki Anayasa'dan farklı olarak çiftçinin emeği ile ilgilenmemekte ve ürettiği ürünün değerini bulmasını bir ilke olarak belirlemekte, ancak bunun araçlarına dair bir öneride de bulunmamaktadır. Çiftçi, 1982 Anayasası'nda, herhangi bir girişimci gibi görülmekte, tek sorunun ürünün gerçek değerini bulması olduğu varsayılmaktadır. Oysa tarımda ürüne göre, emek-değer dengesi üreticinin kontrolünde olmayan hava koşulları gibi faktörlerden olumsuz etkilenmektedir. Öte yandan, tarım işçisinden hiç söz edilmemektedir. Dolayısıyla bu dönemde, artık emek değil, çıktı/ürün ve genel olarak da 'milli ekonomi' odaklı bir yaklaşım söz konusudur.

Eğer çiftçi emeğinin karşılığını, serbest piyasada ürününün değerini bulması suretiyle alabilecek ise; üreticinin ürününün gerçek değerini elde etmesini sağlayacak araçlara ilişkin yasal ve idari düzenlemeler yapılması gerekir. Zira bu dönemde Türkiye'de tarım önemli ölçüde küçük işletmelerde³³ gerçekleşmekte ve üretici ürünün fiyatının belirlendiği karar mekanizmalarında söz sahibi olamamaktadır.

Anayasa'nın kabulünü izleyen yıllarda öncelikle *Sendikalar Kanunu* ve *Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu* değiştirilmiş, 1983 yılında kabul edilen *Sendikalar Kanunu* ile tarım işçileri, İş Kanunu'ndan

farklı olarak kolektif haklar bakımından 'işçi' olarak kabul edilmiştir.³⁴ Ancak bunun uygulamada bir karşılığı olmamıştır.

1983 yılında süreksiz olarak tarım işlerinde hizmet akti ile çalışanların sosyal güvenliğinin sağlanması amacıyla *Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu*; herhangi bir işverene hizmet akti ile bağlı olmaksızın tarımsal faaliyette bulunanların sosyal güvenliğinin sağlanması amacıyla da *Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta Kanunu* kabul edilmiştir.

Çocuk işçiliğini ilgilendiren 3308 sayılı *Meslek Eğitimi Kanunu*, 1986 yılında kabul edilmiştir. 2017 yılına kadar 12 kez değiştirilen bu kanun, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarını kapsamaktadır (md.2). Tarım alanında mesleki eğitim uygulamalarına 1887 yılında Ziraat Mektebi ismi ile başladığı, 2006 yılına kadar Tarım Bakanlığı'na bağlı olarak eğitim veren tarım meslek liseleri ile devam ettikten sonra, 2006 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na devredildiği ve sayılarının azaltıldığı görülmektedir.³⁴ 2005 yılında yayınlanan 2005/9139 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Tarım Meslek Lisesi Müdürlükleri'nin adı Tarımsal Yayım ve Hizmet İçi Eğitim Merkezi Müdürlüğü adını almış, 2016 yılından sonra ise bu liseler Tarım Teknolojileri Meslek Lisesi haline gelmiş ve endüstriyel sebze ve meyve yetiştiriciliği, süs bitkileri ve peyzaj, tarım alet ve makineleri, tarla bitkileri yetiştiriciliği dallarında eğitim vermektedir.³⁵

Teorik olarak tarım sektöründe mesleki eğitim varsa da bu eğitim ile mevsimlik gezici tarım işçiliği yapan çocuklar arasında bir ilişki bugün bulunmamaktadır. Geçmişte bu ilişkinin nasıl olduğuna ilişkin bir kayda da rastlanmamıştır.

1980 sonrasında askeri yönetimin devam ettiği süre içerisinde uluslararası anlaşmalara taraf olma ve yasalaşma sürecinde bir duraksama olmuş, yeniden demokratik sisteme geçilirken ilk olarak 1961 yılında imzalanmış olan *Avrupa Sosyal Şartı* onaylanarak, Türkiye'de yürürlüğe girmesi sağlanmıştır. 1989 yılı ile 1998 yılı arasındaki on yıllık dönemde 12 ILO Sözleşmesi ve bir Birleşmiş Milletler sözleşmesi imzalanarak yürürlüğe girmiştir. Bunlar arasında *BM Çocuk Hak-*

larına dair Sözleşmesi, 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi, 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize), 130 No'lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi, 138 No'lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi, doğrudan çocuk işçiliğini ilgilendiren sözleşmelerdir.

1987 yılında Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu (WCED), Ortak Geleceğimiz (Bruntland) Raporu ile “sürdürülebilir kalkınma” kavramını yaygınlaştırmakta ve dünyanın önüne biri de yoksulluk olan dört önemli sorun koymaktadır.³⁶ Bu raporun ardından 1992 yılında Rio’da toplanan Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı’nda, çevreyi dikkate alan sosyal ve ekonomik kalkınmanın önemine dikkat çekilmektedir. Raporun ikinci ilkesinde, çevrenin korunması ve geliştirilmesinde, yoksullukla mücadelenin öneminin kavranması dile getirilmektedir.³⁷ Bu konferansın sonunda Gündem 21 Eylem Planı oluşturulmuştur. Bu plan çerçevesinde 25 Kasım 1992’de Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu kurulmuştur. Bunu 1993 yılında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin kırkbeşinci yılı münasebeti ile toplanan Dünya İnsan Hakları Konferansı Viyana Bildirisi ve Eylem Planı izlemiştir. Burada bir kez daha kalkınmanın insan haklarına saygılı biçimde olmasının önemi vurgulanmıştır. Bildirgenin 1.14. no.lu ilkesinde “Yaygın ve aşırı yoksulluk olgusu insan haklarının tam anlamıyla ve etkili biçimde uygulanmasını engeller”³⁸ denilerek, yoksulluğun ortadan kaldırılmasının bir hedef haline getirilmesi istenmektedir. Ancak, dünyada bir yandan bunlar olurken, diğer yandan Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası Türkiye’den tarım desteklerinin kaldırılmasını talep etmektedir.

Ülke içindeki sonuçları bakımından bu dönem, asıl olarak bir sonraki döneme etkisi ile anılmaktadır. Dönemin son çeyreğinde yayınlanan 7. Kalkınma Planı’nın (1996-2000), IMF ve Dünya Bankası’na verilen taahhütler doğrultusunda hazırlandığı ve 1999 yılında IMF ile oluşturulan stand-by düzenlemesinde tarımda çok köklü ve yapısal bir dönüşümün öngörüldüğü, 2000’li yıllarda tarım sektöründe yaşanan değişimin tohumlarının bu dönemde atıldığı, kabul edilmektedir.³⁹ 7. Kalkınma Planı, “tarımsal desteklemenin daha

rasyonel yapıya kavuşturulması yönünde önemli düzenlemeler” yapıldığını söylemektedir. Bu politika değişikliğinin sebebi şöyle açıklanmaktadır:

“Uygulanan destekleme politikaları ile üretici gelirlerinde istikrar sağlanamadığı gibi, dünya fiyatlarının üstünde seyreden destekleme fiyatları, bazı ürünlerde ekim alanlarının aşırı genişlemesine, üretim fazlası oluşmasına ve devletin fazla alım yaparak yüksek stok maliyetine katlanması-na neden olmuştur.”⁴⁰

Dolayısıyla, bu dönemde devlet artık 1980’den itibaren uygulamakta olduğu destek daraltma tutumunu politika belgesi ile de resmileştirmekte ve ürün alım desteğinden vazgeçtiğini açıklamaktadır. Bunun yerine özellikle de küçük çiftçileri hedefleyecek doğru- dan gelir desteği sözü verilmektedir. Ancak, bunun nasıl yerine getirileceği açık değildir.

Çiftçi için desteklemede bir belirsizlik oluşmuş iken, zamanın Devlet Planlama Teşkilatı’nın tarım iş kolu çalışanları ile ilgili tespit ve öngörüsü de şöyledir.

“Kırsal kesimden kentlere göçün ve bu göçün yarattığı sorunların devam etmesine rağmen, toplam istihdamın yaklaşık yüzde 45’i verimi düşük olan tarım sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışanların yaklaşık yüzde 60’ını ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Tarımdaki ücretsiz aile işçilerinin yüzde 80’i kadındır. Kırsal kesimde 12-14 yaş grubundakilerin toplam işgücü içindeki payı belirli bir düşüş göstermekle birlikte yüzde 4,5 düzeyinde kalmıştır. Kentlerde bu oran yüzde 1,9’a düşmüştür.”⁴¹

Bu demektir ki, tarımın desteklenmesi ile ilgili karar çalışan nüfusun neredeyse yarısını ilgilendiren bir karardır ve onların elde edecekleri gelir liberal politikalara göre belirlenecektir. Çalışanlar için bu politika belgesinin en önemli taahhüdü, “Tarım kesiminde ücretli çalışanlar için Tarım İş Kanunu çıkarılacaktır.”⁴² sözüdür. Ancak bu söz tutulmamıştır.

Boratav (1997), 1980’li yılları “işçi ve köylü sınıflarının ekonomik durumlarında, milli gelirden aldıkları paylarda köklü ve olumsuz değişmelerin meydana geldiği”

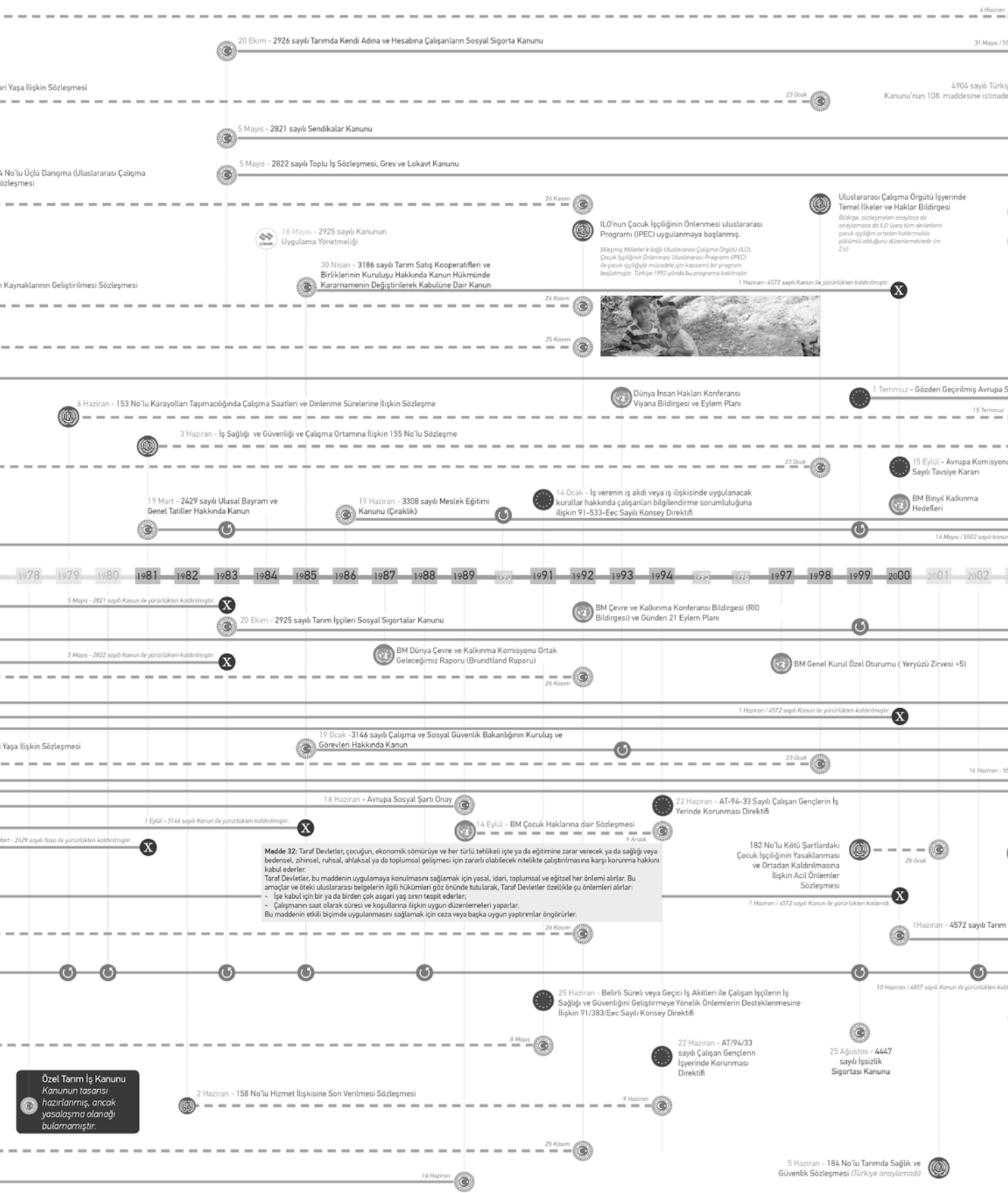
yıllar olarak tarif etmektedir.⁴³ Halbuki, Türkiye'nin de bir parçası olduğu Birleşmiş Milletler bu dönemde, kalkınmanın insan haklarına saygıyı içermeyen gerçekteşemeyeceği ilkesi ile hareket ederek, yoksullukla mücadeleyi bir hedef olarak belirlemekte ve üye devletlerden bu konuda tedbirler almasını istemektedir.

Dönemin sonunda 1999 yılında *İşsizlik Sigortası Kanunu* kabul edilmesi işçi lehine bir gelişme olmakla birlikte, tarımda kendi adına çalışanlar bakımından da, tarım işçileri bakımından da bu kanunun uygulama olanağı bulunmamaktadır.

Tablo 13. 1981 – 2000 Döneminde Yürürlüğe Giren Sözleşmeler ve Kanunlar

	1981	2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun*
	1983	2821 sayılı Sendikalar Kanunu 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta Kanunu
	1985	3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun 3186 sayılı Tarım Satış Kooperatifleri ve Birliklerinin Kuruluşu Hakkında KHK Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun
	1986	3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu (Çıraklık)*
BM Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu Ortak Geleceğimiz Raporu (Brundtland Raporu)	1987	
Avrupa Sosyal Şartı (1961)	1989	
123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi (1965)	1991	1475 sayılı İş Kanunu
İşverenin İş Akdi Veya İş İlişkisinde Uygulanacak Kurallar Hakkında Çalışanları Bilgilendirme Sorumluluğuna İlişkin 91/533/Eec Sayılı Konsey Direktifi		
Belirli Süreli Veya Geçici İş Akitleri İle Çalışan İşçilerin İş Sağlığı Ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine İlişkin 91/383/Eec Sayılı Konsey Direktifi		

1981 – 2000 Dönemi (Onaylanan, Çıkarılan ve Kaldırılan Mevzuat): Çalışma Hayatında Zorlu Yıllar



87 No'lu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmesi (1948)	1992	
135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi (1971)		
59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize-1937)		
77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi (1946)		
142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi (1975)		
144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi (1976)		
BM Çevre ve Kalkınma Konferansı Bildirgesi (RİO Bildirgesi) ve Gündem 21 Eylem Planı (1976)		
Dünya İnsan Hakları Konferansı Viyana Bildirgesi ve Eylem Programı	1993	
At/94/33 Sayılı Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Direktifi	1994	
158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi (1982)		
BM. Çocuk Haklarına dair Sözleşmesi (1989)		
BM Genel Kurul Özel Oturumu (Yeryüzü Zirvesi +5)	1997	
130 No'lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi (1973)	1998	
29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)		
138 No'lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi (1973)		
	1999	İşsizlik Sigortası Kanunu*

* Halen yürürlükte olan mevzuatı gösterir.

2.3.5

2001 – 2018 Dönemi:

Tarım İş Kolu Çalışma Hayatında Hâlâ Görünmüyor

Bu dönem, hükümetlerin IMF ve Dünya Bankası'na, tarım destek politikasının değiştirileceği ve doğrudan gelir desteği uygulamasına geçileceği ana fikrini ortaya koyan beş niyet mektubu sunması ile başlamıştır. 10 Mart 2000'de Dünya Bankası'na bir niyet mektubu verilmesi ve Tarım Reformu Uygulama Projesi'nin bizzat Dünya Bankası gözetiminde uygulanması bu dönemin en önemli özelliği olarak görülmektedir.⁴⁴ Bunu izleyen günlerde, 2000 yılı öncesinde uygulanan destekleme politika ve araçlarının yerini doğrudan gelir desteğine bırakmasını öngören Bakanlar Kurulu kararı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.⁴⁵ Bu karar ile, doğrudan destek uygulamasının ve çiftçi kayıt sisteminin dört pilot ilde sekiz ilçede hayata geçirilmesi öngörülmüştür: Ankara-Polatlı ilçesi, Antalya-Serik ve Manavgat ilçeleri, Adıyaman-Merkez ve Kahta ilçeleri, Trabzon-Akçaabat ve Sürmene ilçeleri.

Bu dönemde, Avrupa Birliği tarafından uygulanan Ortak Tarım Politikası (OTP) çerçevesinde; üretim odaklı destekleme mekanizmasından üretici odaklı destekleme modeline doğru geçildiği, üretimle ilişkili olarak verilen desteklerin 2012 yılı itibarıyla Tek Ödeme Planı'na entegre edilmesinin öngörüldüğü, doğrudan gelir desteği, ihracat desteği gibi uygulamaların sona erdiği, bunun yanında kırsal kalkınma harcamalarına fon aktarıldığı ve üretimden bağımsız desteklerin arttığı görülmektedir.⁴⁶

Böyle bir planlama yapılırken, tarım sektörüne yapılacak müdahalenin ülke ekonomisine etkisinin yanında, istihdam ve işçi haklarına etkisinin de öngörülmüş ve politika değişikliği sırasında en dezavantajlı durumda olan tarım çalışanlarının zarar görmesini engelleyecek yasal ve idari önlemlerin planlanmış ve hayata geçirilmiş olması beklenirdi. Bu nedenle dönemin yasalarının bu beklentiye karşılama özelliği-

ne ne ölçüde sahip olduğuna bakmak gerekir. Aynı zamanda bu planların bir önceki dönemde başlayan ve 2000'li yıllarda Bulgaristan, Romanya, Moldavya, Ukrayna, Gürcistan, Ermenistan ve Azerbaycan, gibi ülkelerden gelen göçlerle⁴⁸ büyük bir ivme kazanan, 2011 sonrasında ise özellikle Suriye'den çok büyük bir nüfusun gelmesi ile iş gücü piyasasında gerçekleşen göçe bağlı değişimleri de dikkate alması beklenir.

Nitekim, bu uygulamaların yedinci yılında yapılan bir değerlendirmede *"Dünya Bankası/IMF eksenli tarım politikalarının merkezinde olan doğrudan gelir desteği sistemi, mülkiyet esaslı ve dönüme göre sabit oranlı uygulandığından, iddianın aksine yoksul köylülere daha az ulaşmış veya daha az yarar sağlamıştır."*⁴⁹ tespiti yapılmaktadır. Buna göre, 2006 yılında dağıtılan doğrudan gelir desteğinin yüzde 51'i 476 bin çiftçiye dağıtılırken, geri kalan yüzde 49'unun çiftçilerin yüzde 83'ünü oluşturan 2 milyon 324 bin çiftçiye dağıtılmış ve büyük bir dengesizlik oluşmuş; yıllar içerisinde önce oranlar değiştirilmiş, 2007'de bu uygulamaya son verilmiş ve yerini çiftçi kayıt sistemine göre gene arazi büyüklüğüne bağlı olarak verilen mazot ve gübre desteğine, fındıkta da alan bazlı desteğe bırakmıştır.⁵⁰

Bu politikaların, istihdam ve özellikle çocuk işçiliği bakımından önemi, çiftçinin üretim sırasında elde edeceği geliri öngörememesi sebebiyle fiyatını kontrol edemediği, pazarlık unsuru haline getiremediği mazot, gübre, tarımsal ilaç, elektrik, tohum, makine gibi üretim girdilerin yanında mümkün olduğunca üretim maliyetini en aza indirmek için fiyatını kontrol etmeye çalıştığı işçilik maliyetlerine aşırı baskı yapmaktadır. Tarımda emek dışındaki üretim girdilerinin çoğu küresel piyasalara bağlıdır ve fiyatlar küresel ölçekte belirlenmektedir. Bu durum, geçimlik ekonomiye sahip, ağırlıklı olarak aile emeğini kullanan küçük çiftçinin kendisi için de geçerlidir. Bu nedenle, tarım iş kolunda çalışanların yasal güvencelerinin olması önem ifade etmektedir.

Bir önceki dönemde olduğu gibi bu dönemde de, IMF ve Dünya Bankası yönetiminde Türkiye’de tarım politikaları değişirken, Birleşmiş Milletler sürdürülebilir kalkınma konusundaki çabalarına devam etmektedir. 2000’li yıllara 6-8 Eylül 2000 tarihinde 189 ülkenin katılımı ile gerçekleşen BM Genel Kurulu’nda “Binyılın Bildirgesi”nin kabul edilmesiyle başlanmıştır. Binyılın Kalkınma Hedefleri’nden bazıları şöyledir:

(1) *Günlük geliri bir doların altındaki nüfusu ve açlık çeken nüfusu 2015 yılına kadar 1990 yılındaki oranlara göre yarıya indirmek,*

(2) *2015 yılına kadar, dünyanın her yanındaki kız ve erkek çocukların eksiksiz bir ilköğretim dönemi tamamlamalarını sağlamak.*⁵¹

Bunu 2001 yılında önce Doha Kalkınma Turu izlemiş, daha sonra da 2002 yılında Meksika’da gerçekleşen Kalkınma Finansmanı Zirvesi (Monterrey Uzlaşması) ile sürdürülebilir kalkınmanın ortak sorumluluk olduğu dile getirilerek kalkınmanın finansmanın ABD ve AB ülkelerince desteklenmesi istenmiştir. Benzer tespitler 2002 yılında Johannesburg Belgeleri’nde de tekrarlanmıştır. 2005 Dünya Zirvesi Sonuç Belgesi 48. paragrafında,

*“Bu çabalar ayrıca sürdürülebilir kalkınmanın, birbirine bağımlı ve birbirini pekiştiren sütunları olarak üç bileşenin –ekonomik kalkınma, sosyal kalkınma ve çevresel koruma– entegrasyonunu da destekleyecektir. Yoksulluğun giderilmesi, sürdürülemez üretim ve tüketim alışkanlıklarının değiştirilmesi ve ekonomik ve sosyal kalkınmanın doğal kaynak tabanının korunması ve yönetilmesi, sürdürülebilir kalkınmanın ağırlıklı amaçları ve sürdürülebilir kalkınma için temel gereklerdir.”*⁵²

denilmektedir. 2012 yılında gerçekleştirilen BM Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı (Rio+20) sonucunda hazırlanan belgede yoksulluğun kaldırılması ile sürdürülebilir kalkınma arasındaki ilişkinin önemine dikkat çekmektedir.

1980-2000 döneminde olduğu gibi, 2000 sonrasındaki dönemde de Birleşmiş Milletler’in yoksullukla mücadele edilmesine ilişkin programlarının, ne uluslararası politikalarda ne de iç hukukta güçlü etkileri görülebilmektedir. Aslında, bir yandan kalkınma ile yoksulluğun sona erdirilmesi arasındaki ilişkinin fark edilmesi, öte yandan bunun finansmanın ortak sorumluluk olarak görülmesinin, bu alanda uluslararası işbirliğini güçlendirici bir özelliği bulunmaktadır. Ancak, tüccar, çiftçi ve işçi arasındaki tarımsal üretim ve satış ilişkileri, ne yazık ki dünyada özellikle kendilerini ilgilendiren bu rüzgardan hiç etkilenmemiştir.

Bu dönem aynı zamanda Türkiye’nin Avrupa Birliği ile katılım ortaklığı müzakerelerinin yapıldığı dönemdir. Uyum sürecinin etkisiyle ilk olarak 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve pek çok yönetmelik çıkarılmıştır.⁵³

Tarım bir iş kolu olarak ilk defa 2003 yılında İş Kanunu kapsamına alınmıştır. Ancak bu Kanun 51 ve daha fazla işçi çalıştıran tarımsal işletmeleri kapsadığı için mevsimlik tarım işleri, yani tarım işçilerinin büyük bir bölümü fiilen bu kanunun kapsamı dışı kalmaktadır. Bu nedenle, Tablo 5 ve Tablo 6’da da görüleceği üzere, bu alanda uygulanacak mevzuat çok dağınıktır. Ancak İş Kanunu’nun birkaç maddesi tarım işletmelerinde de uygulanabilecektir (Tablo 14).

51 ve üzeri sayıda işçi istihdam eden tarım işletmeleri İş Kanunu’na (4857 sayılı) tabi olacakken, 50 ve onun altında işçi çalıştıranlar Borçlar Kanunu’na (6098 sayılı) tabi olacaktır. İş Kanunu aynı zamanda sürekli ve süreksiz iş ayrımı yapmakta ve süreksiz işlerde de Borçlar Kanunu’nun uygulanmasını öngörmektedir. Ancak bu kuralın bir de istisnası bulunmaktadır. İş Kanunu’nun çalışma süreleri, çalışma asgari yaşı, çocuklarla ilgili çalışma yasakları, hafta tatili ve ücreti, genel tatil ve ücreti gibi temel hakları düzenleyen hükümleri “süreksiz işler”de de uygulanacaktır. Ayrıca, İş Kanunu’na tabi işyerinde yapılacak denetimlerde sürekli, süreksiz iş ayrımı yapılmamıştır (md. 91, 92,

93). Bu nedenle, mevsimlik tarım işleri süreksiz iş niteliğinde görülse bile, 51 ve üzeri işçi çalıştıran tarım işletmeleri iş denetiminin kapsamı içindedir. Bunun dışında kalanlar ise Borçlar Kanunu ve dolayısıyla akte aykırılık sebebiyle yargısal denetim kapsamı içerisinde yer almaktadır. Ana çatı bakımından var olan bu ikiliğe ek olarak, çalışma yasakları, çalışma yaşı

gibi konularda da birden fazla kanunda düzenleme bulunmaktadır. Üstelik, bunlardan bazıları çalışma yaşamına özgü olmayan yasalardır: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Polis Vazife ve Salahiyetleri Hakkında Kanun gibi. Bu dağınıklık, prensibi belirlemeyi de, uygunluğu denetlemeyi de güçleştirmektedir.

Tablo 14. Tarım İşçileri Hakkında Uygulanabilen İş Kanunu Hükümleri

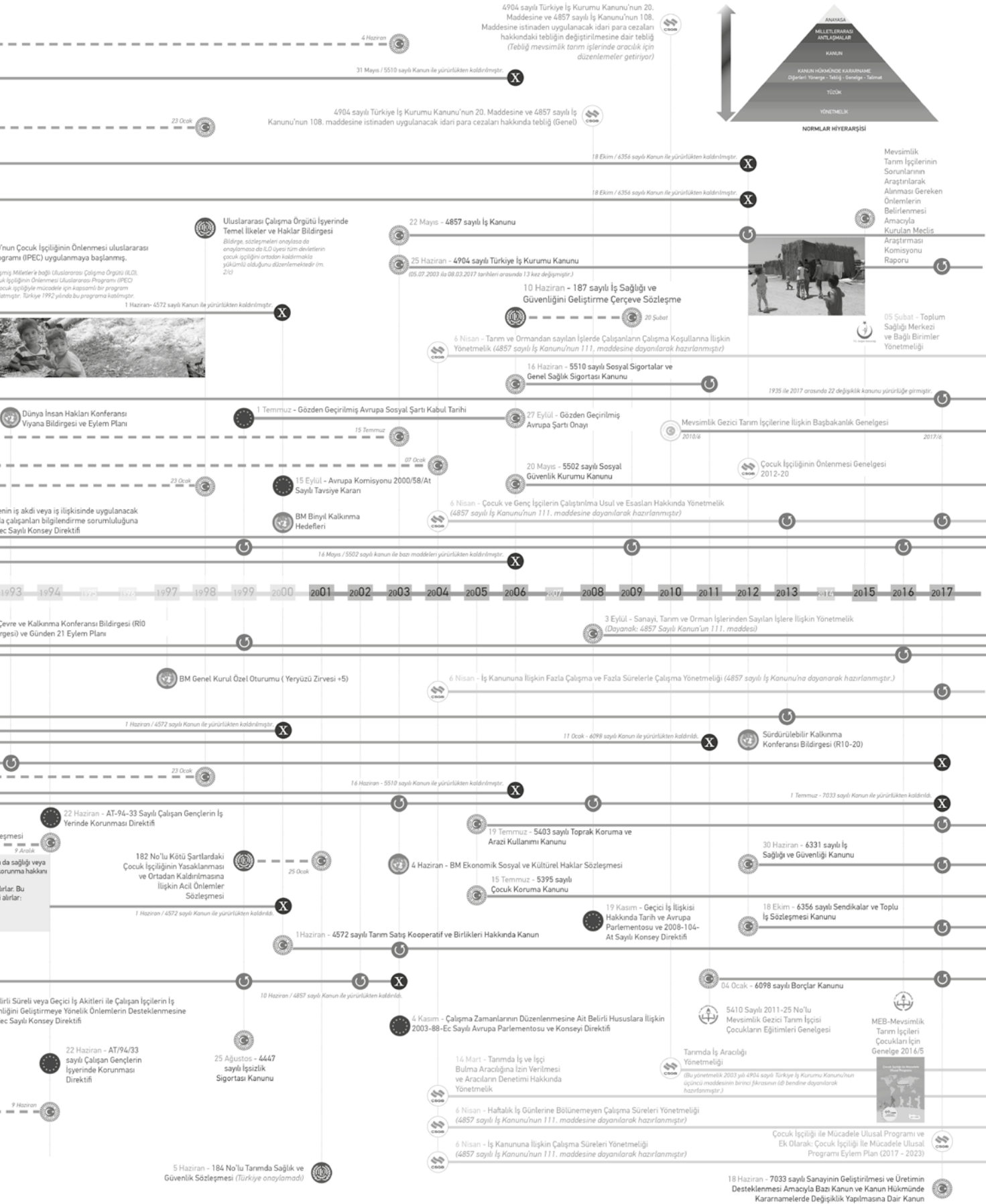
Madde Başlığı	Madde Numarası	Uygulanma Koşulu
Ücret ve ücretin ödenmesi	Madde 32	Hiçbir koşula tabi değil
Ücretin saklı kısmı	Madde 35	
Ücret hesap pusulası	Madde 37	
Ücret kesme cezası	Madde 38	
Analık halinde çalışma ve süt izni	Madde 74 (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.)	"iş sözleşmesi ile çalışma" koşulu

Tablo 15. 2000 Yılı ve Sonrası Yürürlüğe Giren Sözleşmeler ve Kanunlar

BM Binyıl Kalkınma Hedefleri	2000	4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri hakkında Kanun
Avrupa Komisyonu 2000/581/At Sayılı Tavsiye Kararı		
182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi (1999)	2001	
BM. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (1966)	2003	4857 sayılı İş Kanunu* 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu*
Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 2003/88/Ec Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konseyi Direktifi (1989)		
153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme (1979)		

155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi (1981)	2004	
	2005	5403 sayılı Toprak Koruma ve Arazi Kullanımı Kanunu*
Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	2006	5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu* 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*
Geçici İş İlişkisi Hakkında Tarih ve Avrupa Parlamentosu ve 2008/104/At Sayılı Konsey Direktifi	2008	
187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (2006)	2009	
	2011	6098 sayılı Borçlar Kanunu* 20 Nisan 2011 tarihli ve 5410 sayılı 2011/25 no'lu Mevsimlik Gezici Tarım İşçisi Çocuklarının Eğitimleri Genelgesi (MEB)
Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı Bildirgesi (RİO+20)	2012	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu* 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu* Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Genelgesi 2012/20 (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı)

2001 - 2018 Dönemi (Onaylanan, Çıkarılan ve Kaldırılan Mevzuat): Tarım İş Kolu Çalışma Hayatında Hâlâ Görünmüyor



- ¹ Sayın, A.K. (2013). ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 11-34. www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayil/01.pdf
- ² İbid.
- ³ Oral, N. (2013). *Türkiye’de Tarımın Ekonomi Politikası 1923-2013*. Ankara: Nota Bene Yayınları, sf. 449.
- ⁴ TÜİK Haber Bülteni, 11.09.2017, Sayı: 27817.
- ⁵ 3.10.2001 tarih ve 4709 sayılı Kanun md. 21
- ⁶ www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/1982ilkson.pdf
- ⁷ Boratav, K. (1997). *Türkiye Tarihi 4: Çağdaş Türkiye 1908-1980*. Cem Yayınevi, sf.283
- ⁸ İbid., sf.287
- ⁹ Tuncay, M. (1992). *Türkiye Cumhuriyeti’nde Tek Parti Yönetiminin Kurulması (1923-1931)*. Cem Yayınevi, sf. 189
- ¹⁰ İbid., sf. 190
- ¹¹ Aşar Vergisi: Osmanlı İmparatorluğu döneminde çiftçinin ürettiği ürün miktarı üzerinden belli bir oranda alınan vergidir. Aşar, Arapça ondalık anlamına gelmektedir (www.tdk.gov.tr). Ancak oran %10 olarak sabitlenmemiş, ürüne ve yıla göre farklılık göstermiştir. www.nkfu.com/asar-nedir-asar-vergisi-nedir
- ¹² Tuncay, M. (1992). *Türkiye Cumhuriyeti’nde Tek Parti Yönetiminin Kurulması (1923-1931)*. Cem Yayınevi, sf. 192
- ¹³ Boratav, K. (1997). *Türkiye Tarihi 4: Çağdaş Türkiye 1908-1980*. Cem Yayınevi, sf.289
- ¹⁴ Zorlu, M. (2014). Milli Korunma Kanunu Versus 3008 Sayılı İş Kanunu: Emeği Denetim Altına Alan ve Sermaye Birikimini Destekleyen Bir Kanun, *Sosyal Güvenlik Dergisi* 4(1), sf. 124
- ¹⁵ Kuruç, B. (1988). *Belgelerle Türkiye İktisat Politikası 1. Cilt (1929 – 1932)*. Ankara, sf. 204
- ¹⁶ İbid.
- ¹⁷ Boratav, K. (1997). *Türkiye Tarihi 4: Çağdaş Türkiye 1908-1980*. Cem Yayınevi, sf.292
- ¹⁸ Uşan, M.F. (2003). Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri. *Kamu – İş D.* 7(2), sf. 2
- ¹⁹ İbid., sf.125
- ²⁰ İbid., sf.119
- ²¹ Zorlu, M. (2014). Milli Korunma Kanunu Versus 3008 Sayılı İş Kanunu: Emeği Denetim Altına Alan ve Sermaye Birikimini Destekleyen Bir Kanun, *Sosyal Güvenlik Dergisi* 4(1), sf. 119
- ²² Çamurcuoğlu, G. (2009). Türkiye Cumhuriyeti’nin Toprak Reformu ve Milli Burjuvazi Yaratma Çabası. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), sf. 161 webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/13_7.pdf
- ²³ Karaömerlioğlu, M.A. (1998). Bir Tepeden Reform Denemesi: Çiftçi Topraklandırma Kanununun Hikayesi. *Birikim Dergisi* 107, sf.31-47
- ²⁴ İbid.
- ²⁵ Boratav, K. (1997). *Türkiye Tarihi 4: Çağdaş Türkiye 1908-1980*. Cem Yayınevi, sf.314

- 26 İbid. sf. 318
- 27 İbid. sf. 319
- 28 Boratav, K. (1997). *Türkiye Tarihi 4: Çağdaş Türkiye 1908-1980*. Cem Yayınevi, sf.323
- 28 Boratav, K. (1997). *Türkiye Tarihi 4: Çağdaş Türkiye 1908-1980*. Cem Yayınevi, sf.326
- 29 Sarıbeyoğlu Skalar, M. (2015). *Uluslararası Hukuk ve Sürdürülebilir Kalkınma: Kavram, İlkeler ve Yargısal Uygulama*, İstanbul: Beta Yayınları, sf. 24
- 30 Boratav, K. (1997). *Türkiye Tarihi 4: Çağdaş Türkiye 1908-1980*. Cem Yayınevi, sf.331
- 31 Oyan, O. (2013). Tarımda IMF – DB Gözetiminde 2000’li Yıllar. Editör: Oral, N. *Türkiye’de Tarımın Ekonomi Politikası*, sf.114
- 32 İbid.
- 33 “1980 Genel Tarım Sayımı sonuçlarına göre 3 milyon 434 bin olan tarımsal işletme sayısı, 1991 yılında 4 milyon 92 bine yükselmiştir. Bu işletmelerin yüzde 99’u 50 hektarın altında bulunmaktadır. 1980 yılında 5 hektarın altında bulunan işletmelerin toplam işletmeler içindeki payı yüzde 61,1 iken, bu oran 1991 yılında yüzde 65,4’e yükselmiştir.” 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı, sf.57
- 34 www.tarim.com.tr/Tarim-Liseleri-Gelecegin-Tarim-ve-Ziraat-Muhendislerini-Yetistirmeyi-Hedefliyor,38552h
- 35 www.meslekliyesi.net/meslekbolumleri/index.php/topic,677.0.html?PHPSESSID=fb8hmo2gvmmehdu6o4fpgod3f4
- 36 Sarıbeyoğlu Skalar, M. (2015). *Uluslararası Hukuk ve Sürdürülebilir Kalkınma: Kavram, İlkeler ve Yargısal Uygulama*, İstanbul: Beta Yayınları, sf. 28
- 37 Sarıbeyoğlu Skalar, M. (2015). *Uluslararası Hukuk ve Sürdürülebilir Kalkınma: Kavram, İlkeler ve Yargısal Uygulama*, İstanbul: Beta Yayınları, sf. 31
- 38 İbid., sf. 44
- 39 Oyan, O. (2013). Tarımda IMF – DB Gözetiminde 2000’li Yıllar. Editör: Oral, N. *Türkiye’de Tarımın Ekonomi Politikası*, sf.114
- 40 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı, sf. 57
- 41 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı, sf. 50
- 42 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı, sf. 56
- 43 Boratav, K. (1997). *Türkiye Tarihi 5: Bugünkü Türkiye 1980-1995*. Cem Yayınevi, sf.181
- 44 Oyan, O. (2013). Tarımda IMF – DB Gözetiminde 2000’li Yıllar. Editör: Oral, N. *Türkiye’de Tarımın Ekonomi Politikası*, sf.116
- 46 Resmi Gazete 14.03.2000 Sayı:23993 01.03.2000 tarih ve 2000/267 sayılı Kararname
- 47 TOBB Türkiye Tarım Sektörü Raporu 2013, sf.77
- 48 Lordoğlu, K. (2015). Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımalar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, sf. 32

49 Oyan, O. (2013). Tarımda IMF – DB Gözetiminde 2000’li Yıllar. Editör: Oral, N. *Türkiye’de Tarımın Ekonomi Politikası*, sf.122

50 Ibid., sf.123-124

51 Sarıbeyoğlu Skalar, M. (2015). *Uluslararası Hukuk ve Sürdürülebilir Kalkınma: Kavram, İlkeler ve Yargısal Uygulama*, İstanbul: Beta Yayınları, sf. 48

52 Ibid., sf. 60

53 “Bu yönetmeliklerden bazıları; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği, Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği, Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” Çiçek, Ö., Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), sf.127

3

**MEVSİMLİK GEZİCİ
TARIM İŞÇİSİ ÇOCUKLARI
İLGİLENDİREN YASAL
DÜZENLEMELER**



Bu bölümde, uluslararası mevzuat ve yürürlükteki yasalar çerçevesinde, mevsimlik gezici tarım işçisi çocukları ilgilendiren yasal düzenlemeler beş başlıkta ele alınmıştır:

- (1) Asgari çalışma yaşı
- (2) Çalışma süreleri ve izinler
- (3) Ücretler
- (4) Sosyal güvenlik
- (5) Örgütlenme

Bu başlıklar üzerinden inceleme yapmaya başlamadan önce, şu kavramların açıklanması önemlidir: Tarım işi, mevsimlik iş, tarım işçisi ve mevsimlik tarım işçisi.

Mevzuatta **tarım işinin** tanımı bulunmamakta, İş Kanunu'nun uygulanması bakımından hangi işlerin tarım işi sayılacağı, Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik¹ ile düzenlenmektedir. Buna göre, şu işler tarım işleri sayılmaktadır:

- Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, sulama birliklerince ortaklaşa ödeme usulü ile tarımsal sulama sistemlerinin işletilmesi, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması gibi işler.
- Her türlü iş ve gelir hayvanlarının yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleri.

Bir işin **mevsimlik** olarak kabul edilmesi için esas olarak çalışmanın sadece yılın bazı bölümlerinde sürdürülmesi kriter olarak kabul edilmektedir. Ancak, yılın geri kalanında bütün faaliyetin durması şartı aranmamaktadır. Yılın belli bir döneminde çok sayıda istihdam gerekip de geri kalan zamanlarında az işçi ile faaliyetlerin durdurulabildiği haller de mevsimlik tarım işi kabul edilmektedir.²

Ancak Yargıtay, mevsimlik işlerde, tarım işçisinin her yıl aynı işverenle iş sözleşmesi yapması halinde, taraflar arasında tek bir belirsiz süreli sözleşme bulunduğu kabul edilmesi gerektiğini, arada geçen çalışılmayan dönemde sözleşmenin askıda kabul edilmesi gerektiğini kabul etmektedir.³ Bu yoruma göre, iş aktinin feshi aşaması açısından önem ifade eder. Her yıl düzenli olarak aynı işyerinde çalışmış olan tarım işçisi iş aktinin haksız feshi halinde ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilecektir.

Ayrıca mevsimlik işte bir dönemin en fazla 6 ay süreceği, bundan daha uzun sürüyorsa artık mevsimlik iş kabul edilemeyeceği ve sözleşmenin süreli kabul edilmesi gerektiği, işin devam ettiği süreye göre de belirli süreli veya belirsiz süreli kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.⁴ Aynı iş yerinde tekrarlayan çalışmaların da belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul edileceği ve bu halde işin bitmesi ile sözleşmenin feshedilmeyeceği, sadece askıya alınmış olacağı kabul edilmektedir.

Mevzuatta **tarım işçisi** tanımı da **mevsimlik tarım işçisi** tanımı da bulunmamaktadır. Literatürde tarım işçisi, “geçerli bir sözleşmeye göre ve işverene tabi olarak, tarımsal faaliyetleri yürütmek üzere çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmaktadır.⁵ Sözleşmenin “aracı, işçi ve işveren arasında yapılması”⁶ ve “bir yıldan uzun süreli olması halinde yazılı olarak yapılması”⁷ koşulu bulunmaktadır. “Mevsimlik” kavramı “gezici” ile birlikte, farklı illerden gelen işçileri kastederek kullanılmakta, çalışmanın yapıldığı ilden gelen işçiler için ise “geçici = gүнübirlik” denmektedir.⁸ İş Kanunu, 30 günden az süren işleri “süreksiz”, bundan uzun süren işleri ise “sürekliliş” olarak tanımlamaktadır (md.10).

Bütün bunlara ek olarak, tarım işçilerinin tabi olacakları mevzuata ilişkin de bir çokluk bulunmaktadır. Tarım işçileri, çalışma süreleri ve çalışma ortamına ilişkin koşullara bağlı olarak, İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamına girmektedir.

Borçlar Kanunu, işçi-işveren ilişkisini hizmet akti çerçevesinde değerlendirmekte, çalışma koşulları sözleşme serbestisi esasına göre belirleneceğinden, işçilik statüsüne bağlı özel bir koruma içermemektedir. Aynı zamanda da, bu sözleşmeden doğan uyuşmazlıkların çözümü bir hukuki anlaşmazlık konusu olarak mahkemelerce sağlanacaktır. Oysa İş Kanunu uygulamaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başta olmak üzere birçok özel denetim usulüne tabidir.

4857 sayılı İş Kanunu, 50 ve daha az işçi çalıştıran tarım işletmelerinde bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağını öngörmektedir (md.4/l.b). En çok 30 gün süren süreksiz işlerde de İş Kanunu’nun birçok hükmünün uygulanmayacağı öngörülmüştür (md.10). Ancak İş Kanunu’nun ücret ile ilgili 34-38 madde hükümleri, işletmenin büyüklüğüne veya çalışmanın süresine bakılmaksızın tarım işçileri için uygulanabilecektir (md. 113).

Buradan çıkan sonuç, tarım işçilerinin İş Kanunu hükümlerinin tamamından yararlanabilmesi için;

- İş yerinin Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik’te sayılı tarım işlerinden birini yapıyor olması,
- İş yerinde 51 ve daha fazla işçi çalışması,
- Çalışmanın 30 gün ve daha fazla sürmesi

gerekmektedir. Bu koşulların hepsini birlikte taşıyan tarım işletmesi neredeyse hiç bulunmamaktadır. Araştırmalar, ülke genelinde tarım işletmelerine ilişkin ortalama büyüklük verileri de bunu desteklemektedir. Bir araştırmaya göre;

“Fındık üretimi büyük çiftliklerde değil küçük işletmelerde gerçekleşmektedir. 2007-2008 yıllarına ait Ordu ili Çiftçi Kayıt Sistemi’ne (ÇKS) kayıtlı fındık alanlarının dağılımına baktığımızda

işletmelerin yüzde 47'sinin yirmi dekarın altında toprağı işlemekte olduğunu, yüzde 92'sinin de elli dekarın daha az toprağı işlediğı ortaya çıkmaktadır. Ortalama toprak büyüklüğü ise Ordu ili örneğinde yirmidört dekar olarak belirlenmiştir.”⁹

Öz ve Bulut'un (2013) şu tespiti özel bir kanuna sahip olmamanın sonucunu çok güzel biçimde özetlemektedir:

“Görüldüğü gibi İş Kanunu kapsamı dışında tutulan tarım işçileri; sözleşme yapma, ücret, sözleşme feshi, haftalık ve yıllık izin, hastalık izni, iş sağlığı ve güvenliği yaptırımları vb. gibi haklardan yararlanamamaktadırlar. Çalışma saatleri İş Kanunu'na aykırı şekilde normal çalışma sürelerinin çok üzerine çıkartılmaktadır. Ailecek çalışmaları nedeniyle, çocuk ve genç işçiler İş Kanunu'nun yasakları ihlal edilerek çalıştırılmaktadır. Mevsimlik işçiler daha da kötüsü, 50 işçi sınırını aşılar dahi geçici sürelerle farklı işlerde çalıştırdıklarından kayıt dışı olmaktan kurtulamamaktadırlar (MSG Yayın Kurulu, 2010, 4).”¹⁰

3.1

Asgari Çalışma Yaşına İlişkin Yasal Düzenlemeler

3.1.1

Asgari Çalışma Yaşına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Çocuk söz konusu olduğunda, yasal çerçeveyi belirlemek için bakılması gereken kaynaklardan ilki **BM Çocuk Haklarına dair Sözleşmesi**'dir. Bu Sözleşme'ye göre, 18 yaşın altındaki her insan çocuk sayılacak (md.1) ve çocuklar, ekonomik olarak sömürülmeye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitime zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikteki işlerde çalıştırılmaya karşı korunacaktır (md.32/1). Bu

maddenin uygulamaya konulmasını sağlamak için yasal, idari, toplumsal ve eğitsel her önlem alınırken de (md.32/2);

(a) işe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırı tespit edilecek;

(b) çalışma süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeler yapılacak (md.32/b);

(c) bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için ceza veya başka uygun yaptırımlar öngörülmektedir (md.32/c).



BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi

Madde 32: Taraf Devletler, çocuğun, ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitime zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul ederler.

Taraf Devletler, bu maddenin uygulamaya konulmasını sağlamak için yasal, idari, toplumsal ve eğitsel her önlemi alırlar. Bu amaçlar ve öteki uluslararası belgelerin ilgili hükümleri göz önünde tutularak, Taraf Devletler özellikle şu önlemleri alırlar:

- İşe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırı tespit ederler;
- Çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeleri yaparlar.
- Bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için ceza veya başka uygun yaptırımlar öngörürler.



Görülebileceği üzere Sözleşme, 18 yaşın altındaki herkesi çocuk olarak tanımlamakla birlikte, çalışma yaşamı ile ilgili olarak bu yaşı şart koşturmamaktadır. İşe kabul için 18 yaşın altında bir yaş belirlenmesini kabul etmekte;

ancak bunun için bir asgari yaşı ilgili devlet tarafından ve çocuğun gelişimi dikkate alınarak belirlenmesini önermektedir.

Çalışma yaşına ilişkin diğer uluslararası düzenlemelere bakıldığında, Türkiye'nin taraf olmadığı ILO'nun 10 No'lu Tarımda İstihdam Edilen Çocuklar için Asgari Yaş Sözleşmesi, 14 yaşın altındaki çocukların tarımda çalıştırılmayacağını (md.1) öngörmektedir. Ancak, **İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 No'lu ILO Sözleşmesi**, "çocukların çalışabilecekleri asgari yaşları, denizde, tarımda, trimci ve ateşçilikte, sanayi dışı işlerde, sanayide, balıkçılıkta, radyasyonlu işlerde, yer altı maden işlerinde ayrı ayrı belirleyen tüm asgari yaş sözleşmelerini, genelleştirilmiş ve güncellemiştir." Böylece, tarımda istihdam edilen çocuklar için asgari yaş konusu da 138 No'lu Sözleşme'nin hükümlerine göre belirlenir hale gelmiştir.

Bu Sözleşme taraf ülkelerden, "çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve istihdama ve çalışmaya kabul için *asgari yaşı giderek gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanıyacak bir düzeye yükseltilmesini sağlayan ulusal bir politika*" takip etmelerini istemektedir (md.1). Bu Sözleşme de devletler tarafından belirlenecek asgari yaşı zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve herhalükarda 15 yaşın altında olmamasını istemektedir. Ancak Sözleşme buna bazı istisnalar da getirmektedir:

- 1) Ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan her üye bu maddenin 3. fıkrası hükümlerini dikkate almaksızın varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebilecektir.
- 2) Ulusal mevzuat 13-15 arası yaşlardaki çocukların, sağlıklarına veya gelişmelerine zarar vermesi ihtimali bulunmayan ve okula devamlarını, yetkili makamın onayladığı mesleğe yöneltme veya mesleki eğitim programlarına katılmalarını veya derslerden yararlanmalarını engellemek koşuluyla hafif işlerde çalışmalarına veya istihdamlarına izin verilebilir.

- 3) Ulusal mevzuat en az 15 yaşında olmakla birlikte henüz zorunlu öğrenimlerini tamamlamamış olan kişilerin bu maddenin 1. fıkrasının a ve b paragraflarında belirtilen koşullara uygun işlerde çalışmalarına veya istihdamlarına da izin verilebilir.

Avrupa Sosyal Şartı; çocukların ve gençlerin korunma hakkını düzenleyen 7. maddesinin 1. fıkrasında, "Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu haricinde asgari çalışma yaşının en az 15 olmasını sağlamayı"; 2. fıkrasında ise, "Tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan işlerde asgari çalışma yaşının 18 olmasını"

öngörmektedir. Ancak bu işlerin neler olacağı belirlenmemiştir. Bu nedenle hükmün uygulanabilmesi için ya işlerin listelenmesi veya iş kolu bazında risklerin tespit edilmesi gerekmektedir. İç hukukta belirlenecek mesleklerde istihdam edilen 18 yaşını doldurmamış kişilerin düzenli sağlık kontrolünden geçirilmesi ve bunun işe alımda ve düzenli aralıklarla sürdürülmesi gerekmektedir (md.7/9). Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin bu kontroller için 3 yıllık aralıkları uzun bulduğu ve bu kontrollerin çocukların kendilerine özgü durumlarına ve özellikle maruz kaldıkları risklere odaklanmış olması gerektiği, bildirilmektedir.¹¹

Böyle bir listeleme sadece ağır ve tehlikeli işler bakımından değil, hafif işler bakımından da gerekmektedir. Komitenin, Hollanda'ya ilişkin değerlendirmesinde, 15 yaşındaki çocukların haftanın her günü okuldan önce sabah 06.00'dan itibaren iki saat gazete dağıtım işinde çalışmalarının da Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu olmadığı yönünde görüş bildirdiği ifade edilmektedir.¹²

AT/94/33 sayılı Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Direktifi¹³ de üye devletlerden "*asgari çalışma ve istihdam yaşının, ulusal mevzuatla zorunlu hale getirilen tam gün öğrenim yaşı olan asgari yaşı veya her halde 15 yaşın altında olmamasını*" temin etmelerini istemektedir (md.1/1/b). Yönergenin uygulanmayabileceği istisnai haller şöyle belirlenmiştir¹⁴:

- Kısa süreli veya arızı nitelikteki aile içindeki ev işlerinde ya da gençler için tehlike oluşturmayacak aile işyerinde yapılan işler.
- Yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre çocukların gelişmelerine ve sağlık ve güvenliklerine zararlı etkisi olmayan, okula devamlarını, mesleki eğitimlerini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımlarını engellemeyen hafif işler.
- Her bir durum için ayrıca belirlenmek üzere kültürel, sanatsal, spor veya reklam faaliyetleri (bu durumda önceden belirlenmiş bir merciiden izin alınması şartına uyulması gerekmektedir).
- En az 14 yaşında olan, iş ve eğitimin birlikte yürütüldüğü işler veya yerinde işi öğrenme programları.

Aynı direktifin 7. maddesi çocuk ve gençlerin çalıştırılmayacakları işleri düzenlemektedir. Çocuk ve gençlerin çalıştırılmayacakları işler belirlenirken ana kriter onların *“tecrübesizliği, mevcut veya potansiyel risklerden habersiz olmaları veya henüz yeterince olgunlaşmamış olmaları sonucu güvenlik, sağlık ve gelişmeleri için özel*

*risk oluşturan her türlü unsurdan korunmalarını sağlamak”*tır. 7. maddede sayılan işlerin çocuklar için yasaklanması dışında, çocukların çalıştırılması muhtemel her tür işin de bu kriterlere göre değerlendirilmesi gerekir. Yönergenin çocukların çalıştırılmasını yasakladığı işler şunlardır:

- Fiziksel veya psikolojik olarak kapasitelerini aşan işler.
- Kanserojen, toksit gibi zararlı maddelere maruz kalınan insan sağlığına zarar verecek işler.
- Genetik hasara yol açabilecek veya anne karnındaki çocuğa zarar verebilecek ya da insan sağlığını herhangi bir şekilde kronik olarak etkileyebilecek işler.
- Radyasyona maruz kalınacak işler.
- Gençlerin eğitim, tecrübe, dikkat eksikliğine bağlı olarak engellenemeyen kaza riski taşıdığı kabul edilen işler.
- Aşırı sıcak veya soğuk, gürültülü ya da titreşimden dolayı sağlık için risk oluşturan işler.

Tablo 16. Uluslararası Sözleşmelerin Çalışma Yaşına İlişkin Düzenlemeleri

Sözleşmenin Kabul Tarihi	Onay Kanunu Tarihi	Uluslararası Sözleşmeler	Asgari Çalışma Yaşı	Tarımda Asgari Çalışma Yaşı
31.08.1923	Türkiye taraf değil	ILO'nun 10 No'lu Tarımda İstihdam Edilen Çocuklar İçin Asgari Yaş Sözleşmesi		14
18.10.1961	16.06.1989	Avrupa Sosyal Şartı	15	Belirsiz
06.06.1973	23.01.1998	ILO'nun 138 No'lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi	Zorunlu eğitimin bittiği yaş – Herhalükarda 15	
14.09.1990	09.12.1994	BM Çocuk Haklarına dair Sözleşmesi	Belirsiz	Belirsiz
	22.06.1994	AT/94/33 sayılı Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Direktifi	15	Özel bir düzenleme yok
17.06. 1999	25.01.2001	ILO'nun 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi	Tehlikeli sanayi işlerinde 18	Mevsimlik gezici tarım işçiliği 18

ILO'nun En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler 182 No'lu Sözleşmesi ise, 18 yaşından küçükler için her durumda zarar verici çalışma alanlarını kapsamaktadır. Birçok çalışma alanının yanında “doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibariyle çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri” açısından zararlı olan işler de bu sözleşmenin kapsamında kabul edilmektedir (md.3). Türkiye, mevsimlik gezici tarım işçisi çocukları, bu Sözleşme kapsamında çocuk işçiliğinin en kötü biçimi olarak kabul etmiştir.

3.1.2

Asgari Çalışma Yaşına İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Uluslararası hukukun, asgari çalışma yaşı belirlemesinin amacı; “çocukların ekonomik olarak sömürülmeye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikteki işlerde çalıştırılmaya” karşı korunmasıdır.¹⁵ Dolayısıyla iç hukuku değerlendirirken, bu amaç bakımından uygunluğuna bakmak gerekecektir.

Cumhuriyet döneminde çalışma yaşına dair en genel düzenleme, 1930 yılında yürürlüğe giren **Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**'nda yer almaktadır. Buna göre,

“On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriy-le maden işlerinde amele ve cırac olarak istihdamı memnudur (yasaktır)” (md.173).

Bu düzenleme, bugünkü standartların gerisinde olmakla birlikte, o tarihte çocukların çalıştırılmamaları konusunda bir duyarlılığın bulunduğunu göstermektedir.

1961 tarihli 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun 59. maddesi, iki durumu düzenlemektedir:

- İlköğrenim çağına olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel iş yerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılamazlar.
- İlköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeleyenler ise, çocukların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümleri uygulanmak şartıyla ancak ders zamanları dışında bu gibi yerlerde çalıştırılabilirler.

Zorunlu ilköğretim, “6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar. Bu çağ çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter.” (md.3). 2012 yılında¹⁶, **Milli Eğitim Temel Kanunu**'nda¹⁷ yapılan değişiklik ile, “İlköğretim kurumları; dört yıl süreli ve zorunlu ilkokullar ile dört yıl süreli, zorunlu ve farklı programlar arasında tercihe imkan veren ortaokullar ile imam-hatip ortaokullarından oluşur.” hale getirilmiştir (md.25). Ayrıca, dört yıl orta öğretim de zorunlu hale getirilmiştir. Bu suretle, zorunlu eğitim çağı 6-18 yaş haline gelmiştir.

Bununla birlikte, Türkiye'deki iş kanunu düzenlemeleri genel olarak uluslararası sözleşmelerin hükümleri

Tablo 17. Çalışma Yaşına İlişkin İç Hukuk Düzenlemeleri

Yürürlüğe Giriş Tarihi	Kanun	Asgari Çalışma Yaşı	Tarımda Asgari Çalışma Yaşı
06.05.1930	1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	12	Özel bir düzenleme yok
15.06.1936	3008 sayılı İş Kanunu (1475 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır)	12	Özel bir düzenleme yok
01.09.1971	1475 Sayılı İş Kanunu (4857 ile yürürlükten kaldırılmıştır)	12 + rapor	Özel bir düzenleme yok
22.05.2003	4857 sayılı İş Kanunu	14 - 15 - 18	

ile uyumludur. Tablo 17’de de görüldüğü üzere, asgari yaştan zorunlu eğitim yaşı ile uyumlu olması ve istisnaları olmakla birlikte asıl olarak 15’den küçük olmaması istenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’na göre, onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaklanmıştır. Ancak bu kuralın yaş bakımından iki istisnası bulunmaktadır (md. 71):

- 1) Henüz 14 yaşını doldurmamış olanlar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.
- 2) 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel,

sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Bu hafif işlerin neler olduğu ise yönetmelikle düzenlenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’na dayanılarak hazırlanmış olan **Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** ve ekleri 14 yaşını doldurduktan sonra çocukların hangi işlerde çalışabileceklerini üç ayrı kategoride ele almaktadır. Buna göre, tarım ve hayvancılık ile ilgili işlerde, 14, 15 ve 16 yaşını doldurmuş olmaya bağlı olarak çalışılabilecek işler değişmektedir (Tablo 18).

Buna göre çocuklar;

- 1) *Sadece açıkça çalıştırılacakları söylenmiş işlerde çalışabilirler.*

Tablo 18. Tarım ve Hayvancılık ile İlgili İşlerde Asgari Yaşa İlişkin İç Hukuk Düzenlemeleri

Çalışma Alanı	Yaş				
	14	15	16	17	18
Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri	X	X	X	X	X
Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri	X	X	X	X	X
Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri.	X	X	X	X	X
Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri,		X	X	X	X
Çay işleme işleri		X	X	X	X
Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,		X	X	X	X
İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri,		X	X	X	X
Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri,		X	X	X	X
Şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler,		X	X	X	X
Araçsız olarak 10 kg’dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fiçilama, istifleme ve benzeri işler,		X	X	X	X
Kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler.			X	X	X
Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler.			X	X	X

Tablo 18'de görüleceği üzere, bu düzenlemede mevsimlik gezici tarım işleri hiçbir şekilde dikkate alınmamıştır. Ancak bu tabloda yer alan işler dışındaki işlerde çocuklar çalıştırılmayacaktır. İlk önemli sınırlama budur.

2) *Açıkça çalışabilecekleri söylenmiş işlerde, ancak gerekli koşullara uyulmuşsa çalışabilirler.*

Öte yandan, yönetmelik eklerine bakıldığında 14 yaşını doldurmuş olanların da çalışabilecekleri tarım işlerinin bulunduğu görülmektedir (Tablo 18). Ancak bu, örneğin düşme riski olmayan çiçek toplama işlerinde 14 yaşını doldurmuş olan çocuklar çalışabilir anlamına da gelmemektedir. Yönetmelik, bu işleri hafif iş saymakla birlikte, çocukların hafif işlerde çalıştırılmalarını da bazı kurallara bağlamıştır. Dolayısıyla, bu düzenlemeden 14 yaşındaki çocukların, düşme ve yaralanma riski olmasa bile her çiçek toplama işinde çalışabileceği anlamı çıkarılamaz. Tablo 18'deki işler için gerekli yaşı doldurmuş olan çocukların çalışabilmeleri için ayrıca aşağıdaki koşulların da mevcut olması gerekmektedir:

- a. Çocukların işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psiko-sosyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınmalıdır.
- b. İşin, okula devam eden çocuklara aşağıdaki konularda engel oluşturulmaması gerekir:
 - Okula devamları ile okuldaki başarılarına,
 - Meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara,
 - Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına.
- c. Ayrıca bu listede yer alan işlerin, 18 yaşını dolduranların çalışabilecekleri aşağıdaki alanları içermemesi gerekmektedir:
 - Tamamlama ve temizleme işleri,¹⁸
 - Alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işleri,

- Parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işler,
- Gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işler,
- Aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işler,
- Sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işler, radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işler,
- Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler,
- Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işler,
- Eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işler,
- İşyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olduğu tespit edilen işler,
- Eğitim, deneyim eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işler,
- Para taşıma ve tahsilat işleri,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler.

- d. Son olarak da işverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir.

Bu sınırlamalara tabi olmadan çalışma ancak meslek eğitimi kapsamında mümkündür. Çocuk ve Genç İşçi-

lerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, yukarıda iki başlık altında topladığımız sınırlamaları öngörmektedir:

- Yönetmelikteki belirlenmiş yaş ve iş alanlarına ilişkin koşullar,
- İşin sahip olması gereken koşullar ve işverenin alması gereken tedbirler.

16 yaşını doldurmuş ve 3308 sayılı **Mesleki Eğitim Kanunu** kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan genç işçiler; sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla yönetmeliğin eklerinde belirtilen sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilirler.

Mesleki Eğitim Kanunu'na göre çırak olarak çalışabilmek için 13 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak ve en az ilkokul mezunu olmak şartı aranırken, bu kanunda 2016 yılında yapılan değişiklik ile yaş koşulu kaldırılmış ve en az ortaokul mezunu

olmak şartı getirilmiştir. Bu da 14 yaşının doldurulmuş olması anlamına gelmektedir.

Her ne kadar, bu Kanun hükümlerine göre çıraklık kapsamında çalışmak için 14 yaşını doldurmak yeterli görülmemekte ise de bu kural tarım iş kolu için uygulanabilir nitelikte değildir.

3.1.3

Asgari Çalışma Yaşına İlişkin Yasal Düzenlemelere Dair Değerlendirme

ILO'nun 138 No'lu *İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi*, çocukların çalışmalarına ilişkin asgari yaşın zorunlu eğitimin bittiği yaş olması gerektiğini ve herhalükarda 15 yaşından küçük olmaması gerektiğini belirtmektedir. ILO'nun 182 No'lu *En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına Acil Önlemler Sözleşmesi*'ni imzalarken Türkiye mevsimlik gezici tarım işçiliğinde çalışan çocukları çocuk işçiliğinin en kötü

Tablo 19. Asgari Çalışma Yaşına İlişkin Düzenlemelerin Karşılaştırılması

Sözleşmenin Kabul Tarihi	Onay Kanunu / Yürürlük Tarihi	Uluslararası Sözleşme	Asgari Çalışma Yaşı	Tarımda Asgari Çalışma Yaşı
31.08.1923	Türkiye taraf değil	ILO'nun 10 No'lu Tarımda İstihdam Edilen Çocuklar İçin Asgari Yaş Sözleşmesi		14
	06.05.1930	1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	12	Özel bir düzenleme yok
18.10.1961	16.06.1989	Avrupa Sosyal Şartı	15	Belirsiz
06.06.1973	23.01.1998	ILO'nun 138 No'lu İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmesi	Zorunlu eğitimin bittiği yaş – Herhalükarda 15	
14.09.1990	09.12.1994	BM Çocuk Haklarına dair Sözleşmesi	Belirsiz	Belirsiz
	22.06.1994	AT/94/33 sayılı Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Direktifi	15	Özel bir düzenleme yok
17.06. 1999	25.01.2001	ILO'nun 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına Acil Önlemler Sözleşmesi		Mevsimlik gezici tarım işçiliği 18
	22.05.2003	4857 sayılı İş Kanunu	14 - 15 - 18	

biçimi olarak tanımlamış ve asgari yaşı 18 olmasını öngörmüştür.

İç hukuk açısından bakıldığında ise; zorunlu eğitim, ilk ve orta öğretimden oluşmakta; 6 yaşında başlamakta ve 12 yılda tamamlanmaktadır. Bu durumda zorunlu eğitimin bittiği yaş 18'dir. Ancak bu noktada Milli Eğitim Temel Kanunu ile İş Kanunu arasında belirsizliğe neden olan bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre, zorunlu ilköğretim çağı 14 yaşına girilmekle sona ermekte, İş Kanunu ise 14 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Yasaların bu bölümlerinde bir çelişki söz konusudur.

Zorunlu eğitim çağı kapsamında kabul edilen ortaöğretim ise 14-18 yaş dönemini kapsamaktadır (md.25) ve kanun ortaöğretime, örgün veya yaygın öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarında devam edilebileceğini öngörmektedir. Soruna neden olan boşluk da buradan doğmaktadır. Zira İş Kanunu'nun yaşa bağlı kriterleri belirlenirken eğitim durumu ile ilgili öngördüğü koşul "*okula devam*" koşuludur (md.71). İş Kanunu'nun aradığı "*okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmama*" koşulu ve ortaöğretimin yaygın eğitim kurumlarında sürdürülebilme imkanı birleşince, koşulun engelleyiciliği zayıflamaktadır.

Ortaöğretimde örgün eğitim zorunluluğunun kaldırılması, çocuk işçiliğini kolaylaştıran bir zemin yaratmaktadır. Öte yandan örgün eğitim zorunluluğu olan çocukların, okul döneminde dahi tarlada olmaları, zorunluluğun da yeterli korumayı sağlayamadığını göstermektedir.

Yukarıdaki bölümlerde görülebileceği üzere, çocukların çalışma yaşlarına ilişkin mevzuat, kolay anlaşılabilir nitelikte değildir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu'nda bazı iş kollarının düzenlenmiş olması, İş Kanunu'nun uygulama alanı ile ilgili tartışma bulunması, sözleşmelerde de farklı yaşların bulunması, uygulamada asgari yaşı tartışılmasına neden olmaktadır.

Tarım alanına ilişkin ve özellikle de mevsimlik gezici tarım işçiliği ile ilgili olarak ise özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Çocukların çalışabilecekleri işleri gösteren Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik de bu karışıklığı sona erdirmemektedir. Yönetmelik eklerinde çocukların çalışabilecekleri alanlar düzenlenirken bazı tarım işlerine yer verilmekte, ancak gezicilik ile ilgili özel bir düzenleme yapılmamaktadır. Bu düzenlemede açıkça gezici olma hali belirtilmediği için çocuklar mevsimlik gezici tarım işçisi olarak çalışamaz sonucu çıkarılabileceği gibi; "yönetmelik, çalışmanın biçimi ile ilgili düzenleme yapmamakta, işkollarını saymakta, dolayısıyla yönetmelik ile belirlenmiş alanlarda mevsimlik gezici tarım işçisi olarak çocuklar da yaşları tutması halinde çalışabilecektir" de denilebilir. Asgari çalışma yaşının uygulamada garanti altına alınmamış olması, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından Türkiye hakkında hazırlanan raporda da eleştirilmiştir.¹⁹ Mevcut yasal düzenleme bu hali ile asgari çalışma yaşı konusunda, çocukları ekonomik sömürden koruyacak nitelikte değildir.

Araştırmalar, mahalli tarım işçilerinin yüzde 70'inin, mevsimlik gezici tarım işçilerinin ise yüzde 73'ünün mevsimlik tarım işçiliğine 15 yaşından önce başladığını göstermektedir. Çalışan çocuklara bakıldığında çocukların yaşı küçüldükçe tarımda çalışma oranının arttığı görülmektedir.²⁰ Mevsimlik tarım işçiliğine 16-25 yaş aralığında başlayanların oranı ise mahalli işçiler için yüzde 16, mevsimlik gezici işçiler için yüzde 20'dir. 25 yaşından sonra bu işe başlama yaşının yüzde 5 ve altına düşmesi, çocukların bu alanda çalıştırılmasının yaygınlığını ve önemini ortaya koyar niteliktedir.²¹

"Araştırma verileri, işçilerle yapılan sohbetler ve gözlemler neticesinde; ailelerin çalışmak için bahçelere ya da tarlalara gittiklerinde çocuklarını bırakacak yerleri olmadığından beraberlerinde getirmeleri nedeniyle, çocukların oyun çağlarını işçilik yaparak geçirdikleri anlaşılmaktadır. Geçimlerini sağlamak için özellikle gezici olarak mevsimlik tarım işçiliği yapan

ailelerin çocukları bulundukları yerlerde birkaç ay okula gidebildiklerini aileleri ile birlikte göç etmeleri sebebiyle de *egitimlerini yarıda bırakmak yahut açiktan okumak zorunda kaldıklarını belirtmektedir. Veriler göstermektedir ki; çocuklar çocukluklarını yaşayamamakta, oyun çağlarında ekonomik zorluklarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle de çalışmak durumunda kalmaktadır.*"²²

Çukurova'da yapılan bir araştırmada tarlada 10 yaşından küçük çocukların da bulunduğu rapor edilmiştir²³:

"6-10 yaş arası çocukların yüzde 7'si tarlada çalışmaktayken, bu oran 11-14 yaş diliminde oğlan çocuklarda yüzde 52, kız çocuklarında yüzde 60'a yükselmektedir. 15-18 yaş dilimine gelindiğindeyse tarlada çalışanların oranı yüzde 91'dir, başka bir deyişle her 10 gençten dokuzu tarlada çalışmaktadır."

Pamuk ve narenciye hasadının yanında birçok başka ürünün de yetiştirildiği Çukurova'da yapılan bu araştırmada²⁴, ailelerin yüzde 63'ünün evlerine dönerken yüzde 37'sinin dönmediği tespit edilmiştir. Bu da çadır yaşamının süreklilik kazandığını önemli bir nüfus bulunduğunu, bir başka deyişle yerleşik hale gelmiş ama hâlâ geçici olma özelliğini koruyan bir ikamet biçiminin de olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın yapıldığı yerleşim alanında her üç kişiden birinin 10 yaşın altında olduğu, yerleşim yeri nüfusunun yüzde 17'sinin 11-15, yüzde 17'sinin de 16-20 yaş grubunda olduğu, dolayısıyla nüfusun yüzde 63'ünün 20 yaşın altında olduğu tespit edilmiştir. Coğrafi olarak daha geniş bir alanda yapılan bir başka araştırmada ise nüfusun yüzde 52'sinin çocuk olduğu görülmüştür.²⁵ Aileleri ile birlikte göç eden çocuklar, işveren tarafından istihdam edilmese bile fiilen tarım işleri ile uğraşmaktadır. 2016-2017 eğitim-öğretim yılı itibarıyla mevsimlik tarım işçisi ailelerin e-Okul'a kayıtlı çocuklarının sayısı 22 bin 414 olduğu, mevsimlik gezici tarım işlerinde çalışan çocuk sayısının ise 400 bin civarında olduğu ve toplam çalışan çocuk nüfusunun yaklaşık yarısının mevsimlik gezici tarımda çalıştığı

ifade edilmektedir.²⁶ Çocukların çalışmaya başlama yaşının ortalama 9,4 olduğu; erkelerde 9,2 kızlarda ise 9,6 olduğu belirtilmektedir.²⁷

Ordu Valiliği İl Koordinasyon Kurulu kararına göre fındık hasadında 2017 yılı için asgari çalışma yaşı 16 olarak belirlenmiştir.²⁸ Mevzuat ile bu kararın uyumu konusunu tartışmak gerekir. Yönetmelik, çocukların meyve ve sebze toplama işlerinde çalışması için düşme ve yaralanma tehlikesi olmaması ve 10 kg'dan fazla yük taşınmasının gerekmemesi koşullarını aramaktadır. Eğer bunlar var ise, çocuklar bu tür toplama işlerinde çalışamayacaktır.

Ürün bazlı olarak çocuklara yönelik riskler belirlenmediği için, uygulamada illerde bu alanda çalışanlar ve karar alıcılar kendilerinin de çocukken çalıştıklarını örnek göstermekte veya fındıkta makina kullanımı ya da hasat aşamasında ilaçlama yapılmadığı için kimyasalla temas etme gibi riskler olmadığı ileri sürülmektedir. Oysa, örneğin fındık üretiminde çotanakların fındıktan ayrılması işlemini yapan patoz makinasında genellikle 16-20 yaşları arasında genç işçiler tarafından kullanıldığı,²⁹ bu durumun işçi sağlığı ve iş güvenliği bağlamında çeşitli riskler içerdiği bildirilmekte veya narenciye bahçesine gidildiğinde bahçenin bir gün önce tarımsal ilaçla ilaçlanmış olmasına karşılık orada narenciye hasadı yapıldığı görülebilmektedir. Ürün bazlı risk analizinin yapılmamış olması, riske bağlı yasak getiren İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını güçleştirmektedir.³⁰

Bütün bu koşullar sağlanıp, çocuğun çalışması söz konusu olduğunda, bu kez de *"çocukların işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psiko-sosyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yeteneğinin dikkate alınması"* gerekecektir. Çocuğun çalıştığı sürece güvenliği, sağlığı ve gelişiminin dikkate alınmasına ilişkin şart, çocuğun çalışmak üzere o ilde bulunması sebebiyle yaşam ortamını da kapsar. Borçlar Kanunu gereğince de işveren, işçinin kişiliğini koruma ve saygı göstermek ve işçinin psikolojik ve cinsel tacize uğramasını önlemek üzere ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tedbirleri

almak zorundadır (md.417). Bu koşullar sağlanmadan, sadece çocuk ve genç işçi değil, yetişkin işçilerin de çalıştırılmaması gerekir.

Oysa uygulamada, çocuklar aileleri ile birlikte veya bazen de aileleri olmadan belirlenen alanlarda veya çalıştıkları tarla veya bahçenin kenarında çadırlarda kalmakta, bu yerleşim biçimi çocuklar için sadece hijyen değil, istismar ve kaza başta olmak üzere birçok tehlike ve risk ile karşılaşmak anlamına gelmektedir. Çocukların bahçe veya tarlada çalışmadıkları durumlarda, çadırdaki su taşıma, bulaşık yıkama, temizlik yapma gibi işleri yaptıkları da görülmektedir.³¹

Bu nedenle, mevsimlik gezici tarım işleri, çocuk işçiliğinin en kötü biçimi sayılmış ve 18 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu durumda, örneğin fındık hasadında belirlenen 16 yaş asgari çalışma yaşının yasal dayanağını savunma olanağı bulunmamaktadır. İdarenin, bir mevzuata dayanma zorunluluğu hissetmemesi, bu bölümün başında belirttiğimiz mevzuattaki karışıklıktan ve aynı zamanda da ürün bazlı olarak bir risk değerlendirmesinin bulunmamasından kaynaklanmaktadır.

Bu durumda tarımda asgari çalışma yaşı ile ilgili olarak aşağıdaki tespitler yapılabilir:

- 1) Türkiye'nin taraf olduğu ILO'nun 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi gereğince, mevsimlik gezici tarım işlerinde asgari çalışma yaşı 18'dir. Çünkü, Anayasa'nın 90. maddesi gereği, Sözleşme iç hukuk normu niteliğindedir ve bu doğrudan, bir başka deyişle uygulama kanunu çıkarmadan uygulanabilir bir hükümdür.
- 2) Ayrıca yapılan iş aşağıdaki koşulları içeriyorsa asgari çalışma yaşı 18'dir:
 - Aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işler,
 - Sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işler, radyoaktif maddelere

ve zararlı ışınlarla maruz kalınması ihtimali olan işler,

- Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler,
 - Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işler,
 - Eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işler.
- 3) Bunlar dışındaki işler bakımından ise asgari yaştan belirlenebilmesi için işin ve işyerinin özelliklerini bilmek ve Tablo 18'de yer alan kriterler ile karşılaştırmak gerekmektedir.
 - 4) Çalışmanın çocuğun eğitimini engellememesi gerekeceğinden, eğitim-öğretim dönemi içerisinde zorunlu eğitim çağındaki çocukların çalıştırılması mümkün değildir.

3.2

Çalışma Süresi ve İzinlere İlişkin Yasal Düzenlemeler

3.2.1

Çalışma Süresi ve İzinlere İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Çalışma süresi, **AT/94/33 sayılı Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Direktifi**'ne göre, 15 yaşına ulaşanların günde 8 saat, haftada 40 saat; ulusal mevzuatla yasaklanmamışsa, okul dönemlerinde ders saatleri dışında olmak üzere günde 2 saat, haftada 12 saat olacaktır. Okulun kapalı olduğu dönemlerde günde 7, haftada 35 saatlik çalışma, çocukların 15 yaşına ulaşmaları halinde haftada 40 saat çalışma ve günlük dinlenme süresi ise 14 saat olacaktır (ergenler için bu süre 12 saattir).

Direktif, çocukların mesleki eğitim ve kültürel faaliyetler dışındaki işlerde saat 20:00 ila 06:00 arasında çalışmasını yasaklamaktadır. 15 yaşını dolduranlar

için de 22:00 ila 06:00 arasında çalıştırma yasağı getirilmiştir. Direktif ayrıca, günlük çalışmanın 4,5 saati aştığı hallerde çocuklara en az 30 dakika ara dinlenme olanağı tanınmasını öngörmektedir (md.10). 14 yaşından küçüklerin günlük kesintisiz 14 saat, ergenlerin ise 12 saat dinlenme olanağına sahip olması gerekmektedir (md.12).

İzinler konusunda ise, **Avrupa Sosyal Şartı**'nın çocukların ve gençlerin korunma hakkını düzenleyen 7. maddesinin 7. fıkrası, "18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az üç haftalık izin hakkını tanımayı" öngörmektedir. **AT/94/33 sayılı Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Direktifi** de, bu izin zamanının okulların tatil olduğu zamana denk gelmesini beklemektedir (md.4/2).

3.2.2

Çalışma Süresi ve İzinlere İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Günlük Çalışma Süreleri: Çalışma süresi ve izinlere ilişkin düzenlemeleri özetleyen Tablo 20'de de görüleceği gibi, **Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**'na göre 12 yaşını doldurmuş, 16 yaşını doldurmamış çocuklar için en fazla çalışma süresi günde 8 saattir.

İş Kanunu'na göre ise, 14 yaşını doldurmamış sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışacak çocukların günlük çalışma süresi günlük 5 saat, haftalık çalışma süresi ise 30 saati geçemeyecektir. 14 yaşını doldurmuş, 15 yaşını tamamlamamış olan çocuk işçilerin günlük çalışma süresi 7 saat, haftalık çalışma süresi 35 saat; 16 yaş ile 18 yaş arasındaki genç işçilerin günlük çalışma süreleri 8 saat, haftalık çalışma süreleri ise 40 saat olabilecektir.³² Yetişkin işçilerin günlük çalışma sürelerinin 7,5 saat, haftalık çalışma süreleri ise 45 saattir (md.71).

50 kişiden daha az işçi çalıştıran tarımsal işletmelerde ise, **Borçlar Kanunu**'nun hizmet aktine ilişkin hükümleri (393 vd.) uygulanmaktadır. Borçlar Kanunu, çalışma süresini düzenlemediği ve 'kanunlarda belirlenen süre' demekle yetindiği için burada Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve İş Kanunu hükümlerini uygu-

lamak ve çalışma süresinin sekiz saat olduğunu söylemek gerekir. Borçlar Kanunu, bu süresinin üzerinde çalışmayı koşula bağlasa da 'işçinin hizmet akdinden kaynaklanan borcu' olarak görmektedir. Fazla çalışma için aranan koşullar şöyle belirlenmiştir:

"Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür." (md.398).

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e göre de; çocuk işçilerin günlük dinlenme süreleri 14 saat (yetişkinlerde 12 saat), ara dinlenme süresi ise en az bir saat olmalıdır (yetişkinlerde 4 saatin üstündeki çalışmalarda en az ½ saat) (md.6). Haftalık dinlenme süreleri ise çocuk işçilerde en az 48 saat (yetişkinlerde 24 saat) olarak belirlenmiştir (md.8). 18 yaşın altındaki çocuk ve genç işçilerin tüm işlerde gece çalışması yasaklanmıştır (md.5).

Hafta Tatili: 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, nüfusu onbinin üzerinde olan şehirlerde haftada bir günün tatil edilmesini öngörmekteydi (md.1). 5837 sayılı İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun'a göre ise, işveren işçiye hafta tatili günü, bir iş karşılığı olmaksızın yarım gündelik ücret ödemekle yükümlüdür. Her iki kural da tarım işleri için geçerli değildir (Hafta Tatili Kanunu md.3). Daha sonra yürürlüğe giren iş kanunlarında da (örn. 3008 sayılı İş Kanunu) hafta tatili hakkı ve bu tatillerin ücretli olması prensibi aynen benimsenmiştir.

İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun 1971 yılında³³, Hafta Tatili Kanunu ise 2017 yılında³⁴ yürürlükten kaldırılmıştır. Bu kanunun yürürlükten kaldırılması ile çalışanların hafta tatilleri konusunda bir boşluk doğacağı ileri sürülmektedir.³⁵

2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı **Borçlar Kanunu**'nda da hafta tatili hakkı düzenlenmiştir. Üstelik bu düzenleme, ayırimsız tüm işyerlerinde iş sözleşmesi ile çalışan her işçiye hafta tatili hakkı tanımıştır. Bu nedenle, 394 sayılı kanunun kaldırılması, olumsuz bir sonuç yaratmayacaktır. Borçlar Kanunu'na göre, "İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkan vermezse, *bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.*" (md.421). Borçlar Kanunu'nun bu düzenlemesi, tarım işçileri için hafta tatilini güvence altına alan bir düzenlemedir. Ancak, tarımsal üretimin belirli aşamalarında günlük, kabala veya benzer ücret tipleriyle çalışan tarım işçilerinin bu hakkını kullanması fiilen mümkün olamamaktadır.

4857 sayılı **İş Kanunu** hafta tatilini şöyle düzenlemektedir (md.46):

"Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir."

Borçlar Kanunu ile İş Kanunu arasında hafta tatili bakımından bir fark bulunmamaktadır. Her iki kanunda da, haftada en az bir günün hafta tatili günü olması ve bugünün de çalışmış gibi tam olarak ücretlendirilmesi esası kabul edilmiştir. Mevsimlik gezici tarım işçilerinin Borçlar Kanunu'na göre çalıştıkları dikkate alınacak olursa, onlar için de hafta tatilinin güvence altına alındığı görülecektir. Ancak, uygulamada bir haftayı aşan süre ile aynı iş yerinde çalışıldığında dahi, çalışılmayan gün ücret verilmediği için, tatil hakkı kullanılmamaktadır. Bu ihlal ile ilgili hakkını aramak isteyen işçinin mahkemeye müracaat etmesi gerektiği düşünülürse, bu hakkın bireysel olarak aranmasının imkansızlığı ortadadır.

Ulusal Bayramlar ve Genel Tatiller: 4857 sayılı **İş Kanunu**'nda, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmaması ve ücretinin bir iş karşılığı olmaksızın

zın ödenmesi esası benimsenmiştir. Ulusal bayram ve genel tatillerde, çalışılması halinde ise, ayrıca bir günlük ücret tutarında ek ödeme daha yapılacaktır (md.44,47). Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren ve sürekli olarak çalışan tarım işçileri ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmasa da o günün ücretini alacak, çalışırlarsa, ayrıca bir günlük ücret daha alacaklardır.

İş Kanunu'na tabi olmayan tarım işletmelerinde ise 2429 sayılı **Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun** ve 6098 sayılı **Borçlar Kanunu** hükümleri uygulanacaktır. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkındaki Kanun, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışılmaması esasını getirmiş ancak bu günlerde çalışılmadan ücret ödenmesi konusunu düzenlememiştir. Borçlar Kanunu ise, "İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiye istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar." demektedir (md. 405). Bu nedenle İş Kanunu'na tabi olmayan tarım işletmelerinde, yasayla özel bir yükümlülük getirilmediği için ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğünden söz edilememektedir. Tarım işletmelerinde çalışan işçilerin, 2429 sayılı kanuna dayanarak, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmamayı talep etme hakları varsa da, fiilen hem bugünlerde ücret ödene-meyecek olması hem de işin koşulları gereği bu hakkın kullanılma olanağı ve olasılığı bulunmamaktadır.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e göre ise, genel tatil ve ulusal bayramlarda çocuk işçiler çalıştırılmayacaktır (md.9). Tarımsal üretimde çocukların çalışmadığı zamanlarda herhangi bir ücret ödemesi söz konusu değildir.

Yıllık İzin: 4857 sayılı **İş Kanunu**'na göre, 18 yaşın altındaki işçilerle 50 yaşın üstündeki işçilerin yıllık ücretli izin süreleri, kıdem süresine bakılmaksızın 20 işgünüden başlayacaktır. Yetişkinlerin yıllık ücretli izin süreleri işyerindeki hizmet süresine göre

14/20/26 işgünü olarak uygulanmaktadır. İş Kanunu'nun uygulanmadığı yerlerde ise **Borçlar Kanunu**'na göre; "İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür." (md.422). Bu hükmün de mevsimlik tarım işlerinde uygulanma imkanı bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hakkı "niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara" uygulanmaz (md.53).

3.2.3

Çalışma Süresi ve İzinlere İlişkin Yasal Düzenlemelere Dair Değerlendirme

Çalışma süresi ve izin hakkı ile ilgili iç hukuk hükümlerinin genel olarak uluslararası sözleşmeler ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ancak bu mevzuat düzeyinde

böyledir. Yapılan araştırmalar mevsimlik tarım işçiliğinde günlük çalışma süresinin ortalama 9-10 saatin altına düşmediğini, zaman zaman da 10 saatin üzerine çıktığını göstermektedir.³⁶

"Çocukların yüzde 75,8'i günde en az 12 saat çalışmaktadır. Bu oran kızlarda biraz daha (yüzde 76,9) yüksek çıkmıştır. Hesaplamalarda çocukların günde ortalama 11,7 saat çalıştıkları belirlenmiştir. Bu çalışma saatleri, çoğunlukla çocuğun iradesi dışında, baba ve/veya annesinin istekleri doğrultusunda biçimlenmektedir. Çünkü amaç aileye daha fazla gelir sağlamaktır. Çocukların yüzde 99,3 gibi çok büyük çoğunluğu haftanın her günü, yüzde 0,7'si ise haftada 5 gün çalışmaktadır. Ayrıca erkeklerin yüzde 100'ünün, kızların ise yüzde 98,7'sinin haftanın her günü çalıştığı görülmektedir."³⁷

Tablo 20. Çalışma Süresi ve İzinlere İlişkin Yasal Düzenlemeler

Uluslararası ve Ulusal Düzenlemeler	Çalışma süresi (gün/saat)	Dinlenme süresi	İzin süresi
AT/94/33 sayılı Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Direktifi			
-15 yaş	2/12		
+15 yaş	8/40		
Avrupa Sosyal Şartı			En az üç hafta
Umumi Hıfzıssıhha Kanunu			
12 – 16 yaş	En fazla 8		
İş Kanunu			
- 14 yaş	5/30		
14 – 15 yaş	7/35		
16 – 18 yaş	8/40		
Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik		Günlük 14 saat 4 saatte bir 1 saat Haftalık 48 saat Bayramlarda çalıştırılmazlar.	Çalışma süresine bakılmaksızın en az 3 hafta

Bir tarım işçisi ailenin yıllık çalışma süresi değişkenlik göstermektedir. Mevsimlik gezici tarım işçileri kapsamında gerçekleştirilen bir alan çalışmasında işçilerin Adana-Mersin illerinde yıllık çalışma süresi ortalamasının 106,42 gün olarak tespit edildiği, Ordu'da fındık hasadında bu sürenin 34,51 güne düştüğü görülmektedir. Ancak bu veriler de işçilerin bir yıl içinde toplam ne kadar çalıştığı hakkında doğru fikir vermemektedir. Çünkü, bir tarım işçisi aile, fındık hasadından önce başka tarımsal üretimde çalışmakta, fındıktan sonra da başka illerde tarımsal üretime katılmaktadır.³⁸ Mevsimlik tarımsal üretime katılan mevsimlik gezici tarım işçileri ve çocukları iş buldukları yerde ve zamanda çalışmakta, yıllık izin, bayram izni, hafta sonu izni diye bir hakları bulunmamaktadır.

Çalışma süreleri, mevsimlik gezici tarım işlerinin, çocuk işçiliğinin en kötü biçimi sayılmasının nedenlerinden biridir. Gelir güvencesine sahip bir dinlenme olanağı olmadığı gibi, işçinin herhangi bir işyerinde genellikle bu hakları kullanabilecek kadar uzun süreler çalışması da söz konusu olamamaktadır. Tarım işletmelerinin yaklaşık yüzde 95'inin 50 kişiden az işçi çalıştırdığı ve dolayısıyla Borçlar Kanunu'na tabi olduğu dikkate alınırsa mevsimlik gezici tarım işçisi çocukların da, aileleriyle birlikte olan ve çalışmayan çocukların da bundan olumsuz etkileneceği görülecektir. Borçlar Kanunu'na tabi çalışan yetişkinler, ne haftalık, ne yıllık izin kullanma, ne de ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmama hakkını kullanma imkanına, ne de bu çalışması karşılığında ek ücret veya ikramiye talep etme olanağına sahip değildir.

3.3

Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemeler

3.3.1

Ücrete İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. bölümünde,

"4. Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı vardır.



Avrupa Sosyal Şartı

Madde 4 – Adil bir ücret hakkı

Akit taraflar, adil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere:

1. Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
2. Özel durumlardaki istisnalar haricinde, çalışanların fazla çalışma karşılığında zamlı ücret almaya hak sahibi olduklarını tanımayı;
3. Çalışan erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret hakkını tanımayı;
4. Tüm çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkını kabul etmeyi;
5. Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenmiş veya toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi; taahhüt ederler.

Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.



5. Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

6. Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar toplu pazarlık hakkına sahiptir."

hükümleri yer alır. Bu kapsamda 4. maddede düzenlenen adil ücret aşağıdaki koşulları sağlayan ücrettir:

- 1) Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayan ücret.

- 2) Fazla çalışma karşılığında zamlı ücret.
- 3) Çalışan erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret.
- 4) İş güvencesi (bildirimsiz fesih yasağı).
- 5) Ücretten kesinti yapılmaması (yasal olmayan ve sözleşmede yer almayan biçimde).

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi de, çalışanlar için adil ücret hakkından söz etmektedir (md.7). Bu sözleşme, her çalışana asgari gelir ile birlikte aşağıdaki olanakların sunulmasını talep eder:

- a) Hiçbir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmaları güvence altına alınarak, eşit işe eşit ve adil ücret.
- b) Bu Sözleşmenin hükümlerine uygun olarak, kendisi ve ailesi için nezh bir yaşam sağlama olanağı.

Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında ILO Sözleşmesi'ni onaylayan her ülke de, tarımla ilgili işlerde çalıştırılan işçilerin asgari ücret hadlerinin tespitini mümkün kılacak usuller koymayı veya bu gibi usulleri muhafaza etmeyi taahhüt etmiştir.

3.3.2

Ücrete İlişkin Ulusal Düzenlemeler

4857 sayılı **İş Kanunu**, ödenmesi gereken asgari ücreti belirlemektedir (md.39). Kanunda ücret açısından getirilen önemli düzenleme, yasal olarak saptanacak asgari ücretin kanun kapsamında olsun olmasının her çalışana uygulanacak olmasıdır.

Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre, 01 Ağustos 1989 tarihinden bu yana İş Kanunu kapsamında olsun olmasının sektör ayırımı yapılmaksızın ülke çapında tek bir asgari ücret belirlenmektedir. Ayrıca bu yönetmeliğe göre, 16 yaş ve üstü çocuk işçiler için ayrı, yetişkin işçiler için ayrı asgari ücret belirlenmesi yasal olarak olanaklı iken, 01 Ocak 2014 tarihinde bu ayırım ortadan kaldırılmış, yaş farkı olmadan tek bir asgari ücret yürürlüğe girmiştir.

İş Kanunu'nun ücrete ilişkin 34-38 madde hükümlerinin, bu kanunun kapsamında olmayan iş yerleri için de uygulanacağı öngörüldüğünden (md. 113), ücret en geç ayda bir ödenecek ve toplu sözleşme ya da iş sözleşmesinde belirlenen sebepler haricinde ve bir ayda iki gündelikten fazla ücret kesme cezası uygulanamayacaktır. Kesilen cezanın da, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmet çalışmalarında kullanılmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın gösterdiği bir hesaba yatırılması gerekmektedir.³⁹

Ayrıca, **Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik** de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 111. maddesinin ikinci fıkrasına göre hazırlanmış olup, tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışan işçilerin çalışma koşullarına ilişkin hükümler, iş sözleşmesi, ücret ve işin düzenlenmesi ile ilgili hususlar düzenlenmiştir.

Borçlar Kanunu'na göre, işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür (md.401). Ayrıca işveren, fazla mesai karşılığında normal çalışma ücretinin yüzde 50 fazlasını, ödemekle de yükümlüdür (md.402).

3.3.3

Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Dair Değerlendirme

Tarımsal üretimde, tek tip bir sözleşme bulunmamaktadır. Mevsimlik gezici tarım işçiliği yapan aileler, farklı ürünlerde farklı ücret tiplerine bağlı yazılı veya sözlü sözleşmeler ile çalışmaktadırlar. Bilinen ve en yaygın kullanılan ücret tipi günlük yevmiye olmakla birlikte, götürü (kabala), ortakçılık, yarıcılık, yüzde otuzculuk gibi usullerin kullanıldığına da oldukça sık rastlanmaktadır.

Günlük çalışma karşılığı verilen ücreti ifade eden yevmiye usulünde çalışan kişi başına ücret belirlenirken, diğerlerinde aile olarak iş üstlenilmekte ve bu sistemde çocuklar aile işçisi olarak çalıştıkları için somut bir ücretleri de bulunmamaktadır.

Öte yandan üretim ilişkisi her zaman işveren bahçe/ tarla sahibi ile tarım işçisi arasında, hizmet akti ile kurulmamaktadır. Örneğin, pamukta çapalama ve ot alma işlerinde günlük yevmiye olduğu kadar dekar üzerinden de (götürü/kabala usulü) ücret belirlenebilmektedir. Birçok üründe ve özellikle fındıkta, pamukta ortakçılık, yarıcılık ve kiracılık veya yalnızca emek karşılığı yüzde 30 pamuk veya yüzde 50-60 kabuklu fındık alma gibi ücret ilişkilerine de sık rastlanmaktadır. Bunlar genellikle kendi tarla veya bahçesini işleyemeyen veya üretim maliyetlerini hesaplama konusunda riske girmek istemeyen üreticilerin tercih ettiği bir ücretlendirme tipidir. Ayrıca hasat edilen ürün miktarı üzerinden ücretlendirme verimlilikle ilgili olarak tercih edilmektedir. Ortakçılık, “ürünün, kaldırıldıktan sonra toprak sahibi ile ortakçı (yarıcı, maraba vb.) arasında önceden belirlenmiş bir oranda ve aynı olarak *paylaşılmasını öngören bir işletme biçimidir.*”⁴⁰ Kiracılık ise, “ürün miktarına bağlı olmaksızın, üretim giderlerine katılmayan toprak sahibine götürü bir kira bedeli ödenmesine dayalı bir işletme biçimidir.”⁴¹ Bu üretim biçimlerinde çocuklar ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve bu durumda kendilerine ait bir gelirleri bile olmadığı gibi, çalışma şartları daha da ağırlaşabilmekte ve kontrol olanağı da azalmaktadır. Benzer şekilde götürü/kabala ücretlendirme biçiminde de aile günlük, sezonluk gelirini artırmak için ailedeki çalışabilecek en küçük yaştaki çocukları da çalışma sürecine dahil ederek en kısa zamanda en yüksek geliri elde etme gayreti içindedir.

Fındık üretiminde az da olsa, Boratav’ın dikkat çektiği karma yapılara⁴² da rastlanmaktadır. Özellikle küçük işletmeler ve dağlık arazilerde, fındık üreten bahçe sahipleri ve özellikle de çocuk ve gençler yerel işçi olarak hasat sezonunda çalışmaktadır. Dolayısıyla, mevsimlik tarım işçilerinin bir kısmı tamamen topraksız köylü olmayıp, toprağı olmasına rağmen yoksul olan ve kendi üretiminden elde ettiği gelir ile geçinme olanağı bulamayan köylüler de olabilmektedir.

Bu karmaşık durum, işçi-işveren ilişkisi ile birlikte “tarımsal kârın bölüşümü”⁴³ konusunun da netleş-

mesini engellemektedir. Küçük üreticinin zorlukları, büyük çiftçinin veya tüccar ve onun aracısının kârını yükseltmesinin aracı olmaktadır. Bu ilişki biçimlerini düzenleyecek ve bunlara bağlı olarak emeğin değerinin korunmasını sağlayacak, ulusal mevzuat bulunmamaktadır. 1961 Anayasası’nın prensip olarak koruduğu “*emeğin değeri*”, 1982 Anayasa’sında yer almamaktadır. Bu durumda, emeğin değerini savunmak için uluslararası sözleşmelere dayanmak gerekecektir.

Avrupa Sosyal Şartı ve BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’ne göre asgari ücret belirlenirken, çalışanın kendisine ve ailesine insan onuruna uygun ve nezih bir yaşam olanağı sunmasını sağlayacak bir gelirin güvence altına alınması gerekmektedir. Bu sağlanamadığı takdirde, mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocuklarının çalışmaması, haklarının korunduğu anlamına gelmeyecektir. Ailenin gelirini dikkate almayan, yasakla sorunu çözmeyi hedefleyen bütün politikalar; çocuklara sadece, beslenme ve eğitim başta olmak üzere temel ihtiyaçlarını bile karşılamaktan değil, aynı zamanda da ebeveyn gözetim ve ilgisinden uzak bir çocukluk vaat etmektedir.

Hizmet aktinin söz konusu olduğu durumlarda ücret ve çalışma koşullarının aracı, işçi ve işveren arasında imzalanacak bir sözleşme ile belirlenmesi, bu suretle belirlenecek ücretin asgari ücretin altında olmaması ve işçinin kendisine ödenmesi gerekmektedir.⁴⁴ Ancak denetlenmesi mümkün olmayan bu düzenlemenin hükümleri neredeyse hiç uygulanmamaktadır. Çocuklar söz konusu olduğunda, bu hükümleri uygulamanın hiçbir güvencesi kalmamaktadır. Bir araştırmaya göre; çocukların yüzde 90,1’i kazandığı ücreti anne veya babasına vermektedir.⁴⁵

Uygulamada, tarımsal üretimde özellikle mevsimlik tarım işçilerinin çapalama, ot alma ve hasat aşamalarında uygulanacak günlük yevmiye ve diğer ücret tipleri il-ilçe düzeyinde kurulan mevsimlik tarım işçileri komisyonları, ziraat odaları, ihracatçılar birliği, bazı yörelerde de muhtarların oluşturduğu informal komisyonlar tarafından belirlenmektedir. Günlük üc-

ret belirlenirken asgari ücretin 30'a bölünmesi yöntemi kullanılmaktadır. Ancak bunda da bir netlik bulunmamaktadır. Bazen net asgari ücret bazen brüt ücret üzerinden hesaplama yapıldığı dile getirilmektedir.

Örneğin Kahramanmaraş'ın Afşin ilçesinde Nisan 2018 ayında Afşin Ziraat Odası olarak tarım işinde çalışacak işçi yevmiyeleri günlük çavuş ücreti de dahil olmak üzere 50 TL olarak belirlenmiştir.⁴⁶ Bu durumda, ayda 30 gün çalışan bir işçiye verilecek toplam ücret 1.500 TL'dir. 2018 yılında asgari ücretin bekar bir işçi için net 1.603,12 TL, işverene toplam maliyeti ise 2.384 TL⁴⁷ olduğu düşünülürse bu ücretin net asgari ücretin bile altında olduğu görülmektedir. Ayrıca hafta sonu tatilinde veya günlük çalışma süresinden daha fazla çalışıldığında ilave ücret ödenmemektedir. Mevsimlik tarımsal üretimde günlük yevmiye dışında da farklı ücret tipleri de söz konusudur. Örneğin toplanan pamuk miktarına, kuru soğan, havuç hasadına göre birim ücretlendirme, şekerpancarında, sebzede alan miktarına bağlı götürü çapalama ve ot alma ücretleri için herhangi bir standart bulunmamakta, çiftçi ile tarım aracı veya işçilerin pazarlığına göre belirlenmektedir.

TÜİK verileri de günlük yevmiyenin hesaplanması konusunda bir netlik bulunmadığını destekler niteliktedir. 2017 yılı mevsimlik tarım işçilerinin ortalama günlük ücreti 66,00.-TL; sürekli tarım işçilerinin ise aylık ücreti 1.857,00.-TL'dir. Bu suretle belirlenen ücretten hiçbir kesinti yapılmaması halinde, sürekli tarım işçilerinin elde ettiği ücreti elde edebilmek için mevsimlik tarım işçisinin ayda 28 gün çalışması gerekmektedir.⁴⁸

Yapılan bir araştırmada, özel sektörde tam süreli (tipik) çalışan ile atipik çalışanların sektör ve cinsiyete göre karşılaştırması yapıldığında tarımda yevmiyeli çalışan erkeklerin yüzde 63,1'inin asgari ücretin yarısından az, yüzde 31,5'inin asgari ücretin yarısı ile asgari ücret arasında, yüzde 5,4'ünün ise asgari ücret ile asgari ücretin iki katı arasında ücret kazandığı, son dilim olan asgari ücretin iki katından fazla diliminde ise hiç çalışan olmadığı tespit edilmiştir. Tarımda yevmiyeli çalışan ka-



KAHRAMANMARAŞ (AA) - Afşin'de tarım işinde çalışacak olan işçi yevmiyeleri, çavuşluk ücreti de dahil 50 lira olarak belirlendi.

Afşin Ziraat Odası Kayyum Başkanı Mehmet Sarıbyıkoğlu, oda binasında yaptığı açıklamada, 2018 yılı çalışma mevsiminin başlaması nedeniyle yaptıkları değerlendirme sonucu, tarım işçilerinin günlük yevmiyesinin, çavuşluk da dahil 50 lira olarak belirlendiğini söyledi.

Verilen yevmiyenin 48 lirasının işçiye kalan 2 liranın ise çavuşluk yapan kişiye verileceğini belirten Sarıbyıkoğlu, şunları kaydetti:

"Mevsimlik işçi 8 saatten fazla çalıştırıldığı takdirde, her saat için 6,25 lira ücret ödeneceğini, 20 işçinin başında bir çavuş bulunacağını, çavuşun yevmiyesi de işveren tarafından ödenecek. Tarlada 16 yaşından küçük işçi çalıştırılmasının yasak olduğunu belirtmek istiyorum. Yatılı gelen işçi için getirme işverene, gidiş işçiye ait olacak. Her gün gidiş, geliş yapan işçiler için işverenle işçiler kendileri, anlaşacak işçi en az 8 saat çalışmak zorundadır. İşçiler, kamyonet kasasında taşınamayacak. Ayrıca sulu arazide çift sürümü dönüm başı 25 lira, kıraç arazide 21 lira, kültivatör çekimi 13 lira, koplu çekim 13 lira, küürümleme 11 lira, diskaron 11 lira, tarla zirai ilaçlama dönümü 7 lira, 1 tonluk depoda bahçe ilaçlama 70 lira, 400 litrelik ilaçlama 40 lira olarak belirlenmiştir."



Kaynak: www.milliyet.com.tr/afsin-de-mevsimlik-tarim-isci-yevmiyeleri--yerelhaber-2737977/ (Erişim tarihi 5 Mayıs 2018)

dınların ise yüzde 91,9'unun asgari ücretin yarısından az, yüzde 8,1'inin asgari ücretin yarısı ile asgari ücret arasında gelir elde ettiği, sonraki iki basamakta (asgari ücret ile asgari ücretin iki katı arasında ve asgari ücretin iki katından fazla) ise hiç kadın çalışan olmadığı görülmektedir. Tarımda kendi hesabına çalışan erkeklerin yüzde 55,1'i, kadınların ise yüzde 91,4'ü asgari ücretin altında gelir elde etmektedir.⁴⁹

TÜİK verileri de, kadın ile erkek işçi arasında ücret farkı olduğunu ortaya koymaktadır. 2017 yılında kadın işçilerin ortalama ücretinin 60,00.-TL, erkek tarım işçilerinin ise 73,00.-TL olduğu, aynı zamanda illere göre de ücretlerde farklılık olduğu tespit edilmiştir. En yüksek günlük ücretin kadınlar için 79,00.-TL ile Ordu'da, erkekler için ise 104,00.-TL ile Ardahan'da ödendiği, en düşük ücretin ise kadınlar için 36,00.-TL, erkekler içinse 46,00.-TL ile Hatay'da gerçekleştiği tespit edilmiştir.⁵⁰ Ancak, TÜİK'in yayınladığı bu rakamlar ürün ve ücret tiplerindeki farklılıkları dikkate almamakta ve ortalamaı vermektedir. Bu şekli ile de belli bir üründe ve bölgedeki durumu net olarak tespit etme olanağı bulunmamaktadır.⁵¹ 2017 yılında asgari ücretin 1.404,00.-TL olduğu dikkate alındığında, bu veriler aynı zamanda asgari ücretin çok altında ücretle işçi çalıştırıldığını ve tarım işçilerinin anayasasının öngördüğü ücret adaletinin güvencesinden uzak olduğunu ortaya koymaktadır.

Günlük ücretin bu şekilde belirlenmesi durumunda, mevsimlik tarım işçileri için hafta tatili olanağı kalmamaktadır. Oysa Türkiye'de ilk mevsimlik tarım işçiliği uygulaması olarak bildirilen Kavalalı İbrahimpasha'nın 1830 yılında Sudan'dan Çukurova'ya işçi getirmesi ardından yapılan düzenlemede 5,5 gün çalışıp 7 gün ücret alma esasının benimsendiği bildirilmektedir.⁵² Fabrikalarda çalışan işçiler de 26 gün çalışıp 30 gün ücreti almakta iken, mevsimlik tarım işçileri için hafta tatilinin öngörülmemesi, ücretlendirme sisteminin eksiklerinden biridir.

İllerde Valilikler bünyesinde kurulan komisyonların belirlediği yevmiye de her zaman tam olarak da ödenmemektedir. Piyasada genellikle yevmiye ücreti belir-

lenen miktarın yüzde 10 kadar altında kalmakta, ayrıca ödenen ücret üzerinden tarım aracı da yüzde 10 gibi bir kesinti yapmaktadır.⁵³ Bazen bahçe sahiplerince, yiyecek vb. ihtiyaçların karşılanması karşılığında da kesintiler yapılmaktadır. Bu durumda, asgari ücretin altında bir kazanç için işçiler bütün ay çalışmak zorunda kalmaktadır. Oysa 6098 sayılı Borçlar Kanunu'na göre; "İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür." (md. 418). Mevsimlik gezici tarım işçilerinin bir bölümü, çalışma süresi boyunca çalıştıkları tarla veya bahçelerin kenarlarında konaklamaktadır. Dolayısıyla iş sahibinin bu hizmetleri sunması, bunlar için herhangi bir bedel talep etmemesi ve kesinti yapmaması gerekir. Ancak işverenin bu yükümlülüğe uymaması halinde işçinin seçeneği hizmet aktini feshetmek veya mahkemeye giderek bu haklarını talep etmek olması gerekir ki, her ikisi de bu çalışma biçimine uygun hak arama yolu değildir.

Öte yandan, asgari ücretin tam olarak verilmesi bile, sanayi iş kolu ile karşılaştırıldığında eşit ücret anlamına gelmemektedir. Çünkü tarım işçileri, iş güvencesi ve sosyal güvenlik olmadan çalışmaktadır. Dolayısıyla hem iş kazaları hem de emeklilik hakları olmadığı gibi iş güvenceleri ve buna bağlı olarak kıdem tazminatı hakları da olmadığı⁵⁴ için bunların gelirinden de yoksun kalmaktadırlar. İş Kanunu'nun, iş güvencesi (md. 18) için aradığı; işyerinde en az 50 işçi çalışması (md.4) ve belirsiz süreli hizmet akti ile en az 6 ay süre ile aynı işverenin işyerinde çalışmış olma koşullarının (md.18) hiçbir mevsimlik tarımda gerçekleşmemektedir.

Ancak İş Kanunu'nun ücret ile ilgili bazı hükümleri tarım işlerinde de uygulanabilmektedir:

- Md. 32 – Ücret ve ücretin ödenmesi
- Md. 35 – Ücretin saklı kısmı
- Md. 37 – Ücret hesap pusulası
- Md. 38 – Ücret kesme cezası

Yasal olarak, ücret konularında İş Kanunu, tarım işçileri için uygulanmakta ise de, pratikte bu bir anlam

ifade etmemektedir. Çünkü, sözleşme yapılmamakta ve bu iş kolundaki uygulamalar kurumsal yetersizlikler nedeniyle denetlenememektedir.⁵⁵ Örneğin; ücret kesinti koşullarının sözleşme ile belirlenmesi gerekirken ve mevsimlik tarımda ücret kesme uygulanabilecek halleri düzenleyen herhangi bir sözleşme (iş sözleşmesi ve toplu sözleşme) bulunmamasına rağmen, işveren tarafından bizzat veya tarım aracısı ile birlikte ücret kesme uygulanmaktadır. Ücret kesme, çalışılmayan hallerde de (hava muhalefeti vb. sebeplerle) tatbik edilmekte, ücret ödenmemektedir.⁵⁶

Tarım iş kolunun ve mevsimlik gezici tarım işçiliğinin en önemli konusu; sebep ve sonuç olarak yoksulluktur. Bu nedenle ücret politikası özellikle üzerinde durulması gereken alanı oluşturur.

2003-2006 yılları arasında yapılan bir değerlendirmeye göre, mesleklerine göre hanehalkı reislerinin yüzde 20'si tarım ve hayvancılık iş kolunda çalışmakta, bunların yüzde 51'i en düşük yüzde 20'lik dilimde gelir elde etmektedir. Bu iş kolunda en yüksek geliri elde eden yüzde 20'lik grupta yer alanların oranı ise yüzde 12 olarak belirlenmiştir.⁵⁷ Bir araştırmada⁵⁸, mevsimlik tarım işçilerinin yüzde 60'ının ulusal yoksulluk sınırının altında gelire sahip olduğu ifade edilmektedir. Nitekim, bir başka araştırmada da,⁵⁸ yerli tarım işçilerinin yüzde 15'inin, gezici tarım işçilerinin ise yüzde 54'ünün aylık 500,00.-TL'nin altında gelir elde ettiği dile getirilmektedir.

3.4

Sosyal Güvenliğe İlişkin Yasal Düzenlemeler

3.4.1

Sosyal Güvenliğe İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Avrupa Sosyal Şartı'nın 12. maddesi sosyal güvenlik hakkını düzenlemektedir. Buna göre “*Tüm çalışanlar ve geçimini temin ettikleri kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir.*” Bu kapsamda devletler öncelikle bir



Avrupa Sosyal Şartı

Madde 12 – Sosyal güvenlik hakkı

Akit Taraflar, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da korumayı;
2. Sosyal güvenlik sistemini “En az Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin” (No. 102) onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde tutmayı;
3. Sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı;
4. Uygun ikili veya çok taraflı sözleşmeler yaparak ya da başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak;
- a. Korunan kişilerin Akit Ülkeler arasında ne suretle olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında, diğer Akit Taraf vatandaşları ile sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların muhafazası dahil olmak üzere sosyal güvenlik hakları itibarı ile kendi vatandaşları ile kendi vatandaşlarının eşit muamele görmelerini;
- b. Akit Taraflardan her birinin mevzuatına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, sürdürülmesi ve yeniden başlatılmasını sağlamak için girişimlerde bulunmayı taahhüt ederler.



sosyal güvenlik sistemi kurmakla, ILO'nun 102 No'lu Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Sözleşmesi'ni yürürlüğe sokmakla, sosyal güvenlik sistemini geliştirmekle ve uygun ikili sözleşmeler yaparak akit ülkeler arasında bu alanda işbirliğini sağlamakla yükümlüdür. Sosyal güvenlik sisteminden yararlanamayan herkesin de sağlık ve sosyal yardım hakkı olduğu öngörülmektedir (md.13).

Türkiye, 102 No'lu **Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Sözleşme**'ye taraftır. 1971 yılında

onaylanan ve yürürlüğe giren bu sözleşmeye göre; sosyal güvenlik, hastalık, gebelik, doğum yardımlarını, işsizlik yardımını, yaşlılık, malullük yardımlarını, aile yardımlarını, iş kazası veya ölüm yardımını, periyodik ödemeleri kapsamalıdır (Tablo 21). Bu hakların tanınmasında yabancılara da Türk vatandaşları ile eşit olarak tanınması istenmektedir (md.68). Bu Sözleşme'ye göre sosyal güvenlik hakkı, sadece çalışanın değil, herkesin; özellikle de çocuğu bulunan herkese tanınması gereken bir haktır.

Tablo 21. 102 no.lu Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Sözleşme'ye Göre Sosyal Güvenliğin Kapsamı

Yardımlar	Kapsamı
Sağlık yardımı ve hastalık ödenekleri (md. 7-18)	a. Hastalık halinde: - Evde yapılacak muayeneler dahil muayene ve tedaviler; - Hastanelerde yatarak veya ayakta yapılacak muayene ve tedavilerle hastane dışında sağlanabilecek tedaviler; - Hekim reçetesiyle lüzum gösterilen ilaçların temini. b. Gebelik, doğum: - Doğumdan evvel, doğum esnasında ve doğumdan sonra muayene ve tedaviler; - Hastanede yatarak tedavi. c. Hastalık ödenekleri
İşsizlik yardımı	Çalışabilir durumda olan bir kişinin uygun bir iş bulma imkansızlığı sebebiyle kazanç elde edilemediği zaman verilecek olan, 12 aylık bir devrede 13 hafta ila 26 hafta arasındaki ücrete denk gelen bir yardımı ifade eder.
İhtiyarlık yardımı	Kanunla belirlenecek bir yaşa gelmiş ve belli bir süre prim ödemiş olan kişiye verilecek yardımı ifade eder.
İş kazaları veya meslek hastalıkları halinde yardım	a. Sağlık yardımları şunlardır: - Evde yapılan muayeneler dahil ayakta veya yatarak yapılan tedaviler; - Diş tedavileri; - Evde, bir hastanede veya diğer sağlık müesseselerinde yapılan bakım ve tedaviler; - Hastane, nekahat evi, sanatoryum veya diğer sağlık müesseselerindeki bakım masrafları; - Diş tedavi malzemesi, ilaç ve diğer tıbbi ve cerrahi malzemenin temin edilmesi, protez temini ve bakımı, gözlük verilmesi; - Bir hekim veya dişçinin nezareti altında olmak üzere, kanunla hekimlik mesleğine bağlı kabul edilen diğer meslekler mensupları tarafından yapılacak bakım ve tedaviler. b. İş kazalarında sağlık yardımları en az şunları ihtiva eder: - Evde yapılan muayeneler dahil, muayene ve tedaviler; - Bir hastanede ayakta veya yatarak yapılan muayene ve tedavilerle hastane dışında yapılacak muayene ve tedaviler; - Bir hekim veya salahiyyetli diğer bir kimsenin reçetesiyle lüzum gösterilen ilaçlar; - Gereken hallerde, bir hastaneye yatırma.
Aile yardımları	Çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin ve özellikle çocukların geçimini sağlamak üzere; - Periyodik ödemeler ve/veya - Çocuklara yiyecek, giyecek, mesken, tatil geçirme yerleri veya ev idaresinde yardım sağlanması.

Bu hak aynı zamanda sosyal sigorta haklarını da kapsayacak şekilde **B.M. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi** ile de düzenlenmiştir (md.9). Sözleşme, analık durumuna bağlı olarak özel bir koruma sağlanmasını da öngörmektedir. Buna göre;

“Annelere doğumdan önce ve sonra makul bir süre özel koruma sağlanır. Çalışan annelere bu dönem için ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlikten yararlanabilecekleri bir izin verilir.” (md.10).

Özetle, herkesin Tablo 21’de belirtilen kapsamda bir sosyal güvenlik hakkı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları (ihtiyarlık, malullük gibi) çalışmanın biçimine ve süresine bağlı ise de bazıları (aile yardımı, analık yardımı, sağlık yardımı, gibi) böyle bir önkoşula bağlı değildir.

3.4.2

Sosyal Güvenliğe İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Tarım çalışanlarının statülerine göre sosyal güvenlik sisteminden yararlanma biçimleri çeşitlilik göstermektedir:

- Bir ve birkaç işverene bağlı olarak, sürekli hizmet akdi ile çalışanlar.
- 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında olan süreksiz hizmet akdi ile çalışanlar.
- 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında olan tarımda bağımsız çalışanlar.

2925 sayılı **Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu** ile, *“...tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların bu Kanunda yazılı şartlarla sosyal güvenliğinin...”* sağlanması amaçlanmıştır (md.1). Bu kanun, mevsimlik tarım işçilerini doğrudan ilgilendiren bir sosyal güvenlik düzenlemesidir. Bu kanunla tarım iş kolunda çalışanların talepleri halinde sigortalanması (md.2), 18 yaşını doldurmamış olanların sigortalı sayılmayacağı öngörülmektedir (md.4). Yine bu kanun

ile tarım işçilerine aylık 15 günden az olmamak üzere yılda 180 günlük prim ödenmesi ve 3.600 işgünün tamamlanması halinde kadınlar için 50, erkekler için 55 yaşında emekli olma imkanı tanırken, 1999 yılında kabul edilen İşsizlik Sigortası Kanunu⁵⁹ ile yapılan değişiklikte emekli olma yaşı kadınlar için 58, erkekler için 60’a çıkarılmıştır. Ardından, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, *“17/10/1983 tarih ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 1 ila 5 inci maddeleri arasında düzenlenen genel hükümleri, 13 ila 17 nci maddeleri arasında düzenlenen hastalık sigortasına ilişkin hükümler, yaşlılık sigortasında toptan ödemeyi düzenleyen 24 üncü maddesi, prim ödemesini düzenleyen 33 üncü ve sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu kişilerin belirlendiği 35 inci maddeleri”*ni (md.106/6) yürürlükten kaldırmış ve bu değişiklik ile tarım işçilerinin sigortalı olma kolaylığı kalmamıştır.⁶⁰

Ayrıca 2925 sayılı kanunun, sadece iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasını düzenleyen 7 ila 12 nci maddeleri, malullük ve yaşlılık sigortasını düzenleyen 18 ila 23 üncü maddeleri, ölüm sigortasını düzenleyen 25 ve devamı maddeleri yürürlükte değildir. Yürürlükten kalkan hükümler yerine de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulanacaktır.

2926 sayılı **Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Sigorta Kanunu** da, tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara ve hak sahiplerine, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde bu kanunda sosyal sigorta yardımları sağlamak amacıyla hazırlanmıştır (md.1). Bu kanuna göre sigortalı sayılabilmek için erkeklerin 22 yaşını doldurması gerekirken, kadınların 22 yaşını doldurması ve aile reisi olması şartı aranmıştır. 2926 sayılı kanun da 31 Mayıs 2006 tarih ve 5510 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

5510 sayılı **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**’na göre; tarım ve orman işlerinde süreksiz olarak çalışanlar, ya isteğe bağlı sigorta yaptıracaklar ya da 5510 sayılı kanuna 6111 sayılı kanunla eklenen “ek madde 5” uyarınca sigortalarının yapılmasını is-

teyebileceklerdir.⁶¹ 18 yaşını doldurmuş olan ve tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanların, talepte bulundukları tarihten itibaren sigortalı sayılacakları kabul edilmiştir. Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar hakkında (4.1.a.), bu kanunun kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kolları yönünden ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu madde hükümlerine tabi sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları ve sigortalılıklarının sona ermemiş olması; bu kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için ise prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı aranır. İş kazası ve meslek hastalığı halinde durum, kendilerince veya işverenlerince kolluk kuvvetlerine derhal, kuruma da en geç üç iş günü içinde bildirilir. Aynı kanunun “isteğe bağlı sigorta ve şartları” başlıklı 50. maddesine göre de, isteğe bağlı sigortalılık için 18 yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir. Sigortalı olması halinde tarım işçisinin, günlük kazancının otuz katının yüzde 34,5’i oranında prim ödemesi gerekmektedir. Bunun yüzde 20’sinin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, yüzde 12,5’inin genel sağlık sigortası, yüzde 2’sinin ise iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primi olacağı öngörülmüştür.⁶²

Bu koşullar çerçevesinde mevsimlik tarım işçileri dahil tarım işçileri isterlerse “isteğe bağlı sigorta” yaptırabileceklerdir. Ancak bu sigorta, kişisel bir tercih olarak işçinin kendisini bağladığından ve primleri kendisi ödeyeceğinden işvereni bağlamamakta, işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanmamaktadır. Bu iş kolunda sigorta yaptıranın isteğe bağlı olması güvencesizliği artırmaktadır.

4447 sayılı **İşsizlik Sigortası Kanunu** ise, ödenen primler karşılığında işsiz kalan işçilere belirli bir süreyle işsizlik ödeneği ile destek olunmasını öngörmekte-

dir. İşveren tarafından, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu kapsamında 4/a statüsünde sigortalı olmuş tarım işçileri, işsizlik sigortası primleri de yatırılmış olduğu için İşsizlik Sigortası Kanunu’ndan yararlanabileceklerdir. Tarım ve orman işlerinde süresiz çalışan mevsimlik tarım işçilerinden 5510 sayılı kanundaki ek madde 5’e göre veya isteğe bağlı sigortalılık bağlamında sigortalanan mevsimlik tarım işçilerinin işsizlik ödeneğinden yararlanmaları, haklarında işsizlik sigortası primi yatırılmadığı için mümkün olamayacaktır.

6098 sayılı **Borçlar Kanunu** da, işverene “*hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak*” yükümlülüğünü vermektedir (md. 417). İşveren, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla da yükümlüdür. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sebebiyle işçinin ölümü, yaralanması veya kişilik haklarının ihlaline halinde işverenin bu zararları karşılaması gerekir. Ayrıca işveren,

“İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle *işgörmeye edini mi yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır.*” (md. 418).

3.4.3

Sosyal Güvenliğe İlişkin Yasal Düzenlemelere Dair Değerlendirme

Ülkenin veya geldikleri ülkenin en yoksul ve yoksunlarından oluşan mevsimlik gezici tarım işçilerinin istihdam biçimi bu yoksulluğu bir kısır döngü haline getirmektedir. Bunun nedenlerinden biri de mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvenliklerinin olmamasıdır. Yapılan bir araştırmada, mahalli ve mevsimlik gezici

tarım işçilerine ailelerinde daha önce mevsimlik tarım işçiliği yapan olup olmadığı sorulduğunda mahallilerde yüzde 64, gezicilerde ise yüzde 66 oranında evet cevabı verildiği görülmüştür.⁶³ Bu da mevsimlik tarım işçiliğinin, başka bir işe yönelme seçeneğini azalttığını göstermektedir. Bu araştırmada, mahalli mevsimlik tarım işçilerinin sürekli ikametgahlarından uzun süre uzaklaşmadıkları için genellikle bir başka işe sahip oldukları ve dolayısıyla sosyal güvenlik sistemine dahil oldukları, mevsimlik tarım dışında bir başka işte çalışmadığını söyleyenlerin genellikle bahçe sahibi veya ailesi olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma örnekleminde mevsimlik gezici tarım işçiliği ile ilgili tespit şöyledir:

*"Mevsimlik gezici tarım işçisi olarak çalışan nohut işçileri ise gezici olmaları nedeniyle ve sürekli mevsimlik tarım işçiliği yapmaları dolayısıyla vasıf kazanamadıklarından başka işte çalışanların sayısı mahalli mevsimlik tarım işçilerine göre düşük kalmaktadır. Nitekim bu iş dışında başka iş yaptığını söyleyenler genellikle -ikamet yerlerine döndüklerinde iş bulabilmeleri halinde- inşaat işçiliği, duvar ustalığı veya elektrikçilik gibi işler yaparak boş kalmak yerine para kazanabildiklerini belirtmişlerdir."*⁶⁴

2002 yılında Çukurova'da yapılan bir diğer araştırmada mahalli ve gezici tarım işçilerinin sosyo-demografik özellikleri üzerinde yapılan karşılaştırma mevsimlik gezici tarım işçiliğinin çocuklar için neden en kötü biçimde çalışma olduğunu ve nasıl nesilden nesile aktarılan bir yoksullaşmaya neden olduğunu ortaya koyar niteliktedir. Bu araştırmaya göre;

"Mahalli mevsimlik işçi ailelerin çocuklarının mevsimlik gezici işçilerden daha fazla okuma imkanına sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bunun nedeni de; mevsimlik gezici işçi ailelerin okul dönemlerine denk gelen mevsimlik göçleri sırasında çocuklarının eğitime ara vermek zorunda olmalarıdır. Okula ara veren çocukların bir kısmı, iş mevsimi bittikten sonra okula devam etmemektedir. Yöre içinde sürekli ikamet eden ve yöre dışından gelen mevsimlik gezici tarım işçisi ailelerin büyük bir çoğunluğu başta Adıyaman, Mardin, Diyarbakır

*olmak üzere Güneydoğu Anadolu kökenli vatandaşlardır. Mahalli mevsimlik işçi ailelerin çoğunluğu (yüzde 47,38) yöreye 10-15 yıl önce yerleşmiştir. Mevsimlik gezici işçi aileler ise yörede genellikle (yüzde 40,00) 6 ay kalmaktadırlar. Bu ailelerin çoğunluğu aile geçimini sağlamak amacıyla mevsimlik gezici tarım işçiliği yapmakta ve başka gelir kaynakları bulunmamaktadır."*⁶⁵

Tarım işlerinin mevsimlik ve süreksiz olması, bu alanda çalışanların sosyal güvenlik kapsamında istihdamının işveren yükümlülüğü olarak yerine getirilmesini engellemektedir. Yıllar içerisinde genelde aktif sigortalı oranı artarken, zorunlu sigortalılık kapsamında olan ve tarımda hizmet akti ile çalışan veya kendi hesabına çalışanlar bakımından aktif sigortalılık sayılarında düşüş olduğu görülmektedir. Aynı zamanda genel aktif sigortalılar içerisinde, diğer sektörlerle göre tarım çalışanlarının oranı da düşüktür. Oysa 2016 yılı içerisinde istihdam edilmiş olan nüfus 27 milyon 651 bin kişi iken, tarım sektöründe çalışan nüfus 5 milyon 577 bin kişi olarak tespit edilmiştir.⁶⁶ Çalışan nüfusun yaklaşık 1/5'i tarım sektöründe çalışmakta iken, aktif sigortalı nüfusun sadece yüzde 3'ü tarım sektöründendir (Tablo 22). Bu sayılar, mevcut yasal düzenlemelerin, tarımda sosyal güvenliğin sağlanması bakımından yeterli olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 22. Tarımda Sosyal Güvenlik Kapsamında Olanların Aktif Sigortalılar İçindeki Yeri (2016)⁶⁷

Sosyal Güvenlik Kapsamı	Kişi Sayısı	Yüzde
I- Aktif sigortalılar	21,131,838	100,0
Tarım (4-1/a)- Hizmet akti ile çalışan	36,125	0,1
Tarım (4-1/b)- Kendi adına çalışan	717,876	3,3

Bir araştırmada tarım çalışanlarının sosyal güvenlik sistemi içerisindeki durumu şöyle açıklanmaktadır:

"Çalışma koşulları oldukça ağır olan mevsimlik tarım işçilerinin yaptıkları iş üzerinden bir sigortalı bulunmaması nedeniyle çalıştıkları süre içerisinde başlarına gelebilecek bir iş kazası,

meslek hastalığı ya da ölüm halinde herhangi bir destek alamamaktadır.⁶⁸ Sağlık güvencesine sahip olabilmeleri için primlerinin ya bir işveren ya da kendileri tarafından ödenmesi gereken mevsimlik tarım işçileri; aldıkları ücretlerin düşüklüğü nedeniyle zorunlu ihtiyaçlarını bile karşılayamakta ve prim ödeyememektedir. Sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanmasıyla değişen sosyal güvenlik sisteminde tarım işçilerinin durumlarında önemli bir değişme olmamış, yılda ortalama 3-4 ay çalışan bir işçinin yıllık kazancının 44 günlüğünü prim olarak yatırması gerektiği göz önüne alındığında prim ödemesi yapabilme ihtimalleri kalmamaktadır.⁶⁹⁻⁷⁰

Tarım iş kolunda çalışanların yararlanabilecekleri sosyal güvenlik sistemlerinin sağladığı güvenceler Tablo 23'de karşılaştırmalı olarak verilmektedir. Bu tablodan da görüleceği üzere, dağınık olan düzenlemelerin hiç biri bütün sosyal güvenlik olanaklarını sağlamamaktadır.

Hali hazırda istihdamın neredeyse beşte birini oluşturan tarım sektöründe çalışanların yaklaşık yarısını kendi hesabına çalışanların oluşturduğu ileri sürülmektedir.⁷¹ Bu nedenle, bu tablo çok geniş bir çalışan nüfusunu ilgilendirmektedir.

Tarımda kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliği ile ilgili bir karşılaştırma yapıldığında, Avrupa ülkelerinde de bu alanda düzenlemelerin sosyal güvenliğin kapsamı açısından farklılık gösterdiği görülmektedir (Tablo 24). Kendi adına çalışanlar için, en kapsamlı sosyal güvenlik modeli Finlandiya'da bulunmaktadır. Tarım, çalışanlar için meslek hastalıkları ve kazalara maruz kalma riski yüksek bir iş kolu olarak kabul edildiği için, en geniş korumanın sağlanması, hem çiftçi hem de işçi bakımından önemlidir.

Türkiye'de, tarım iş kolunda mevsimlik gezici tarım işçilerinin süresiz çalışıyor olmaları ve sigortalılıklarının isteğe bağlı olması sebebiyle büyük çoğunluğu herhangi bir biçimde sosyal güvenlik sisteminden yoksun olduğu bilinmektedir. Çiftçi ile işçinin arasında, kendisini sigorta ettirme motivasyonlarını etkileyecek

önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Sosyal güvenliğin en önemli işlevi olan gelir güvencesi tarım iş kolunda hem işveren hem işçi için bulunmamaktadır.

Tarımdaki çalışma belirsiz süreli iş akti ile gerçekleştiği için, tarım işçileri, belirli süreli çalışanların sigortalarının 4/a statüsünde işverence yapılmasını öngören düzenlemenin dışında kalmaktadır. Bu durum, işsizlik sigortasından yararlanma olanağını da ortadan kaldırmaktadır.

TBMM tarafından 2015 yılında kurulan Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu'nda atıf yapılan Mevsimlik Tarım İşçilerinin ve Ailelerinin İhtiyaçlarının Belirlenmesi Araştırması'na (2011) göre; ortalama mevsimlik tarım işçiliği süresinin 12,6 yıl olduğu, araştırmaya katılan ailelerin yarısının 10 yıl ve üzerinde mevsimlik tarım işçisi olarak çalıştıklarını bildirdikleri ifade edilmektedir. Bir yıl içerisinde ortalama çalışma süresinin ise 4,8 ay olduğu, seracılığın yaygınlaşması ile de bu sürenin iki kat arttığı belirtilmektedir.⁷³

Türkiye'de 2014 yılında işgücüne dahil olan 29 milyon 181 bin kişilik nüfustan istihdam edilen 26 milyon 138 bin kişinin 5 milyon 404 bininin tarım sektöründe istihdam edildiği, tarım ve orman işlerinde süresiz çalışan ve 5510 sayılı kanuna göre sigortalı işçi sayısının 243 bin 195 kişi olduğu, isteğe bağlı sigortalı olan sayısının ise 129 bin 135 kişi olduğu ifade edilmektedir.⁷⁴ Bu sayıların içinde, işverenler de bulunmaktadır. Tarım iş koluna özel bilgi toplanmadığı için kesin bilgiye dayalı bir değerlendirme yapılamamaktadır. Ancak eldeki kısıtlı sayılar, bu iş kolunda çalışanların önemli bir bölümünün sosyal güvenlik sistemine dahil olmadan çalıştığını ortaya koymaya yetmektedir.

Çocuklar söz konusu olduğunda ise, ne sigorta ne de işsizlik sigortasından yararlanma olanağı bulunmamaktadır. Çocuklar için, ailelerine çalışıyor olma şartı aranmaksızın sosyal güvenlik sağlanması ve bunun periyodik ödemeler ile birlikte yiyecek, giyecek, mesken, tatil geçirme yerleri veya ev idaresinde yardım sağlanmasını kapsıyor olması gerekmektedir.

Tablo 23. Türkiye’de Tarımda Kendi Adına Çalışanların ve İşçilerin Sosyal Güvenliği (süresiz iş ve isteğe bağlı sigorta)

Yasalar	İş Kazası	Hastalık-Analık (Tıbbi Yardım)	Hastalık-Analık (Nakdi Yardım)	Malullük -Yaşlılık -Ölüm	Aile yardımları	Uzun dönem bakım	İşsizlik
2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu (süresiz hizmet akti ile çalışan işçiler)	Kısmen var	Var	Var	Kısmen	Yok	Var	Yok
5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (hizmet akti ile çalışan işçiler)	Var	Var	Var	Var	Kısmen var	Kısmen var	Yok
4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu	---	---	---	---	---		Var

Tablo 24. Bazı AB Ülkelerinde Tarımda Kendi Adına Çalışanların Sosyal Güvenliği ile İlgili Özet

Ülkeler	İş Kazası	Hastalık-Analık (Tıbbi Yardım)	Hastalık-Analık (Nakdi Yardım)	Malullük -Yaşlılık -Ölüm	Aile yardımları	Uzun dönem bakım	İşsizlik
Belçika	Yok	Var	Var	Var	Var	Var	Yok
Almanya	Var	Var	Yok	Var	Var	Var	Yok
Yunanistan	Var	Var	Yok	Var	Kısmen var	Kısmen var	Yok
İspanya	Var	Var	Yok	Var	Var	Var	Yok
Finlandiya	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var

3.5

Örgütlenmeye İlişkin Yasal Düzenlemeler

3.5.1

Örgütlenmeye İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, sendikal hakları özel olarak düzenlemektedir. Buna göre;

“Herkes kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır. (md.8)”

Avrupa Sosyal Şartı ile de, sendikal hakların ülkede çalışan yabancılara da tanınması öngörülmüştür. Buna göre taraflar;

“Kendi ülkesinde yasal olarak bulunan bu tür çalışanlara, yasalar ya da düzenleyici işlemlerle düzenlenmek ya da idari makamların denetimine bağlı olmak üzere; a) Ücret, diğer istihdam ve iş koşulları, b) Sendika üyeliği ve toplu pazarlığın sağladığı olanaklardan yararlanma sağlamayı taahhüt eder (md.19)”

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 No’lu ILO Sözleşmesi’ne göre;

“Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler (md.2). Kamu makamları bu hakkı sınırlandıracak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar (md.3). Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler (md.5).”

Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik 98 No’lu ILO Sözleşmesi’ne göre;

“İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa, (a) bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; (b) bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek maksatları güden hareketlere mütteallik hususlarda uygulanacaktır (md.1).”

Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Mütteallik 11 No’lu ILO Sözleşmesi’ne göre ise;

“Bu Sözleşmeyi onayan her üye, tarımda çalışan bilumum şahıslara, sanayi işçilerinde olduğu gibi, dernek kurma ve birleşme haklarını aynen sağlamayı, tarım işçileri bakımından bu hakları tehdit edici kanuni veya sair hükümleri yürürlükten kaldırmayı taahhüt eder (md.1).”

3.5.2

Örgütlenmeye İlişkin Ulusal Düzenlemeler

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**’na göre 15 yaşını dolduran ve bu kanuna göre işçi sayılan herkes sendikaya üye olabilecektir. 2012 yılında, yasal temsilcinin yazılı izni uygulaması da kaldırılmıştır. Bu kanun, İş Kanunu kapsamı dışında kalan (50’den az işyerlerinde çalıştırılan işçiler) çalışanları da kapsayacak şekilde düzenlendiğinden, Borçlar Kanunu’na göre işçi statüsünde çalışanlar da sendikalara üye olabilecek ve sendika kurabileceklerdir (md.6). Bu nedenle, İş Kanunu kapsamında olmayan tarım işçileri ve mevsimlik gezici tarım işçileri sendikalara üye olabilecekler, sendika kurabileceklerdir. Tarım iş kolunda sendika kurulacak olursa, bu sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma

olanağına sahip olabilmesi için, iş kolundaki işçilerin yüzde 1'i oranında üyeye sahip olması gerekecektir (md.41).⁷⁵ Ancak tarım iş kolunun özelliği nedeniyle, yasal koşullar uygun olsa bile örgütlenme önünde önemli engeller bulunmaktadır.

Mevsimlik gezici tarım işçileri genellikle tarım araçlarıyla iş bulabilmektedir. Yılın hangi ayında hangi işlerde çalışacakları tarım aracısının iş bağlantılarına veya kendi imkanlarıyla kuracakları ilişkilere bağlıdır. Çalışma süresi bazen bir gün bazen günlerce sürebildiği gibi, iklim değişiklikleri de iş bulmaları önünde engel olabilmektedir. Farklı ücret tipleri; örneğin yarıcılık, ortakçılık, kabala/götürü gibi ücretlendirme, işçileri tarla/bahçe sahipleri karşısında müteahhit veya taşeron konumuna sokabilmektedir. Son yıllarda yabancı göçmen işçilerin tarımsal üretim işgücü piyasasına dahil olması ile birlikte işçiler arasında daha da artan iş bulma rekabeti, eğitim seviyesinin düşüklüğü, farklı coğrafyalarda farklı ürünlerde hızlı hareket etme gereği gibi nedenler tarım işçilerinin örgütlenmesi önünde büyük engel oluşturmaktadır. Tarımsal tedarik firmalarının insana yakışır iş koşullarını yeterince talep etmemesi ve üretim zincirinde ulusal ve uluslararası mevzuatın uygulanmasına yönelik talebin olmaması da örgütlenmenin önündeki engellerden biridir.

3.5.3

Örgütlenmeye İlişkin Yasal Düzenlemelere Dair Değerlendirme

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendikaların iş kolu esasına göre kurulmasını öngörmektedir. İşyeri esasına göre sendika kurulması mümkün değildir. İş kolu üzerinden örgütlenildiği için tarım işçilerinin (mevsimlik tarım işçilerinin de) ancak tarım iş kolunda kurulmuş bir sendikaya üye olma hakları bulunmaktadır. Bu sendikanın, toplu iş sözleşmesi gibi yetkileri kullanabilmesi için, iş kolundaki işçilerin en az yüzde 1'inin üye kaydını yapmış olması gerekir. Kayıtlı çalışmanın yaygın olmadığı, işçilerin

dağınık çalıştığı tarım iş kolunda çalışan üye sayısının belirlenmesi de işçilerin örgütlenmesi de olanaklı görülmemektedir.⁷⁶

Tarım işçileri için olduğu kadar genelde tüm işçiler açısından örgütlenme hakkının yaygınlaşabilmesi için sendikaların "işyeri" düzeyinde kurulabilmesi gerekmektedir. Böylece işçilerin "işyeri" bağlamında sendika kurabilmesi, kurulmuş sendikaya üye olarak işyerindeki koşulları geliştirebilecek işyeri düzeyinde toplu sözleşme yapma olasılıkları bulunacaktır.

Diğer taraftan, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, çocuk işçilerin sendikalara üye olmasını sınırlayan bir düzenleme bulunmaması olumlu bir gelişmedir. Ancak, tarımda sendikalaşma çok zayıf olduğu için, çocukların sendikalı olmasından hiç söz edilememektedir. Dolayısıyla da bu yasa hükümünün çocuk işçiliği üzerinde olumlu bir etkisinden söz etmek de mümkün değildir.

- 1 6.043.09.2008 - 26986
- 2 Selek Öz, C., Bulut, E. (2013). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), sf. 96
- 3 Y9HD, 7.9.2015 26324/14105; Y22HD, 16.12.2014 33548/35870 Zikreden: Yücel, R., Ömercioğlu, A. (2016). İş ve Borçlar Hukuku Temelinde Tarım Çalışanları ile İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Kavramsal Bir Çalışma. *Ankara Barosu Dergisi*, 1, sf. 255
- 4 Selek Öz, C., Bulut, E. (2013). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), sf. 100
- 5 Yücel, R., Ömercioğlu, A. (2016). İş ve Borçlar Hukuku Temelinde Tarım Çalışanları ile İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Kavramsal Bir Çalışma. *Ankara Barosu Dergisi*, 1, sf. 249
- 6 Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği (RG 27.05.2010 - 27593) md. 12
- 7 Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik (RG 06.04.2004 - 25425). Bu yönetmelik 09/10/2008 tarih ve 27019 S.R.G.de yayımlanan "Tarım Ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmeliğin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik'in 1. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.
- 8 Ulukan, U., Çiğerci Ulukan, N. (2011). Fındık Üretiminde Çalışma İlişkileri ve Mevsimlik İşçiler: Perşembe Örneği. *2000'li Yıllarda Türkiye'de İktisat ve Siyaset Rüzgarları*. Efil Yayınevi, sf. 5 www.researchgate.net/publication/258446856
- 9 İbid., sf. 12
- 10 Selek Öz, C., Bulut, E. (2013). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1)
- 11 Gürsel, İ. (2016). Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* C.74, sf. 429
- 12 İbid., sf. 427
- 13 Aydın, F. (2014). Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 11. www.csgb.gov.tr/media/2079/calismamevzuat%C4%B1_abd.pdf
- 14 İren, E. (2008). *Avrupa Birliği İş Hukuk Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanunu'nun Durumu*. Doktora Tezi - Ankara
- 15 BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi md.38; Avrupa Konseyi Gençlerin İşte Korunmasına dair 22 Haziran 1994 tarihli ve 94/33/EEC sayılı Yönergesi md. 1
- 16 6287 sayılı ve 30.03.2012 tarihli Kanun ile Milli Eğitim Temel Kanunu md.25'te yapılan değişiklik.
- 17 1739 sayılı 14.06.1973 tarihli Kanun
- 18 Bkz. www.alomaliye.com/2015/03/30/hazirlama-tamamlama-ve-temizleme-isleri/
www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5463&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0
- 19 Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Ocak 2012 humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/05/08/Turkey2011_en.pdf
- 20 turkiyedecocuklar.org/#hangi-sektorde-calisiyorlar
- 21 Yiğit, B., Özal, Ç., Öztürk, M. (2017). Gezici Mevsimlik Tarım İşçileri İle Yerli Mevsimlik Tarım İşçilerinin Karşılaştırmalı Analizi: Isparta İli Örneği. *Ünye İİBF Dergisi* 1(2), sf.15
- 22 İbid.
- 23 Uyan, S., Erdoğan, E. (2017) *Adana'da (Mevsimlik Gezici) Tarım İşçilerinin Çocuklarının Yaşam Koşullarının İyi Olma Hali Perspektifinden İyileştirilmesi Projesi Araştırma Sonuçları Özeti, Politika Alanları ve Uygulama Önerileri*. İstanbul, sf.11
www.bilgi.edu.tr/site_media/uploads/files/2017/03/29/goc-merkezi_adana-da-mevsimlik-gezici-tar-m-ilerinin-ocuklar-ozet-rapor.pdf

- 24 Uyan, S., Erdoğan, E. (2017) *Adana'da (Mevsimlik Gezici) Tarım İşçilerinin Çocuklarının Yaşam Koşullarının İyi Olma Hali Perspektifinden İyileştirilmesi Projesi Araştırma Sonuçları Özeti, Politika Alanları ve Uygulama Önerileri*. İstanbul, sf.4
www.bilgi.edu.tr/site_media/uploads/files/2017/03/29/goc-merkezi_adana-da-mevsimlik-gezici-tar-m-ilerinin-ocuklar-ozet-rapor.pdf
- 25 *Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği 2014 Araştırma Raporu*. Hayata Destek Derneği (2014). buiscocukoyuncagidegil.com/Mevsimlik-Gezici-Tarim-isciligi-2014-Arastirma-Raporu.pdf
- 26 t24.com.tr/haber/400-binden-fazla-tarim-iscisi-cocuk-var,442515
- 27 Gülçubuk, B. (2012). Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık. Çalışma ve Toplum 22(2), sf.81
- 28 www.hurriyet.com.tr/16-yasindan-kucuk-cocuklarin-findik-hasadinda-c-40520548
- 29 Kablay, S. (2015). Mevsimlik ve Gezici – Geçici Çalışma: Çocuk İşçiler. Derleyen: Yücesan Özdemir, G. *Rüzgara Karşı / Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*. Ankara: Nota Bene Yayınları, sf.107
- 30 Bu boşluğun doldurulması amacıyla, yine bu proje kapsamında ve bu raporla eş zamanlı olarak, “Tarımsal Üretimde Çalışan Çocukların Karşılaştıkları Sağlık Riskleri Raporu - Narenciye, Pamuk ve Fındık Hasadı Örneği” hazırlanmıştır.
- 31 *Mevsimlik Tarım Göçünden Etkilenen 6-14 Yaş Grubu Çocuklar İçin Temel Araştırma*. (2013). Kalkınma Atölyesi (2. Baskı), sf.40
- 32 Bu sürelerin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 7.4 maddesi ile uyumlu olmadığı ifade edilmektedir: Gürsel, İ. (2016). Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası C.74, sf. 428
- 33 01.09.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır.
- 34 01.07.2017 tarih ve 7033 sayılı Sanayinin Geliştirilmesi Ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.
- 35 Keskin, D. (2017). *Hafta Tatili Kanunu Kaldırıldı, Çalışanların Hakkı Ne Olacak?* Bianet (26.07.2017)
- 36 *Mevsimlik Tarım Göçünden Etkilenen 6-14 Yaş Grubu Çocuklar İçin Temel Araştırma*. (2013). Kalkınma Atölyesi (2. Baskı), sf.40
- 37 Gülçubuk, B. (2012). Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık. Çalışma ve Toplum 22(2), sf.81
- 38 *Mevsimlik Tarım Göçünden Etkilenen 6-14 Yaş Grubu Çocuklar İçin Temel Araştırma*. (2013). Kalkınma Atölyesi (2. Baskı), sf.42
- 39 Yücel, R., Ömercioğlu, A. (2016). İş ve Borçalar Hukuku Temelinde Tarım Çalışanları ile İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Kavramsal Bir Çalışma. *Ankara Barosu Dergisi*, 1, sf. 253
- 40 Boratav, K. (2004). *Tarımsal Yapılar ve Kapitalizm* (3.Baskı). İmge Yayınları, sf. 31
- 41 *İbid.*, sf. 32
- 42 *İbid.*, sf. 39
- 43 *İbid.*, sf. 41
- 44 Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği md.12 (RG 27.05.2010 t. 27593 s.)
- 45 Gülçubuk, B. (2012). Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık. Çalışma ve Toplum 22(2), sf.81
- 46 www.milliyet.com.tr/afsin-de-mevsimlik-tarim-isci-yevmiyeleri--yerelhaber-2737977/
- 47 www.muhasabetr.com/asgari-ucret/
- 48 TÜİK Haber Bülteni, 14.03.2018, Sayı: 27706

- 49 Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, sf.83
- 50 TÜİK Haber Bülteni 14.03.2018 Sayı: 27706
- 51 www.sivilsayfalar.org/2018/03/20/mevsimlik-tarim-iscilerinin-gunluk-ucretleri-artti-demek-yeterli-mi/
- 52 Yiğit, B., Özal, Ç., Öztürk, M. (2017). Gezici Mevsimlik Tarım İşçileri İle Yerli Mevsimlik Tarım İşçilerinin Karşılaştırmalı Analizi: Isparta İli Örneği. *Ünye İİBF Dergisi* 1(2), sf.3
- 53 Kablay, S. (2015). Mevsimlik ve Gezici – Geçici Çalışma: Çocuk İşçiler. Derleyen: Yücesan Özdemir, G. *Rüzgara Karşı / Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*. Ankara: Nota Bene Yayınları, sf.106
- 54 “... tarım işçisi İş Yasasına tabi değildir. Bu bakımdan İş Yasasına dayanarak tazminat talep edemez...”, Yarg.9.HD., 30.9.1997, 6937/7425, Akyiğit, İş Kanunu, s.202. “Davacının tüm çalışmasının tarım işinde geçtiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu’na göre kıdem tazminatı isteyemez. Ancak hizmet akitlerinde veya TİS’inde tarım işçilerine de kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin hüküm mevcut olduğu takdirde tarım işçisi de böyle bir hükme dayanarak iş mahkemesine dava açmak suretiyle kıdem tazminatı isteyebilir...”, Yarg.9.HD., 9.9.1992, 2279/9385, Kamu-İş, s.25-26 (İşveren, C.XXXI. S.4, Ocak 1993, s.18); Zikreden: Uşan, M. (2003). Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri. *Kamu-İş* 7(2), sf. 15
- 55 Bkz. Bu proje kapsamında ve bu rapor ile eş zamanlı olarak hazırlanmış, “Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Kurumsal Boşluk Analizi ve Öneriler Raporu”.
- 56 Kablay, S. (2015). Mevsimlik ve Gezici – Geçici Çalışma: Çocuk İşçiler. Derleyen: Yücesan Özdemir, G. *Rüzgara Karşı / Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*. Ankara: Nota Bene Yayınları, sf.107
- 57 Aydın, K. (2012). Türkiye’de Kişisel Gelir Dağılımının Sosyo Ekonomik ve Demografik Belirleyicileri. *Çalışma ve Toplum* 1, sf.154
- 58 Yiğit, B., Özal, Ç., Öztürk, M. (2017). Gezici Mevsimlik Tarım İşçileri İle Yerli Mevsimlik Tarım İşçilerinin Karşılaştırmalı Analizi: Isparta İli Örneği. *Ünye İİBF Dergisi* 1(2), sf.17
- 59 25.08.1999 t. 4447 sayılı Kanun md. 56 (RG 08.09.1999 – 23810)
- 60 Gülçubuk, B. (2012). Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık. *Çalışma ve Toplum* 22(2), sf.88
- 61 İbid., sf.87
- 62 İbid.
- 63 Yiğit, B., Özal, Ç., Öztürk, M. (2017). Gezici Mevsimlik Tarım İşçileri İle Yerli Mevsimlik Tarım İşçilerinin Karşılaştırmalı Analizi: Isparta İli Örneği. *Ünye İİBF Dergisi* 1(2), sf.12
- 64 İbid., sf.13
- 65 Özbekmekçi, Ş., Sahil, S. (2004). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal, Ekonomik ve Barınma Sorunlarının Analizi. *Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Dergisi* 19(3), sf. 266
- 66 TÜİK Haber Bülteni, 19.09.2016, Sayı: 21573
- 67 SGK İşyeri ve Sigortalılık İstatistikleri 2016
- 68 Lordoğlu, K., Çınar, S. (2011). Mevsimlik Tarım İşçileri: Marabadan Ücretli Fındık İşçiliğine. *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu*, sf. 419-449.
- 69 Görücü, İ., Akbiyık, N. (2010). Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Hikmet Yurdu: Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*(5), sf.189-219.
- 70 Yiğit, B., Özal, Ç., Öztürk, M. (2017). Gezici Mevsimlik Tarım İşçileri İle Yerli Mevsimlik Tarım İşçilerinin Karşılaştırmalı Analizi: Isparta İli Örneği. *Ünye İİBF Dergisi* 1(2), sf.6

- ⁷¹ Karadeniz, O. (2006). Türkiye'de Çiftçilerin Sosyal Güvenliği ve Sosyal Güvenlik Reformunun Çiftçiler Üzerinde Olası Etkileri. *DEÜ Sosyal Billimler Enstitüsü Dergisi* 8(4), sf. 92
- ⁷² Karadeniz, O. (2006). Türkiye'de Çiftçilerin Sosyal Güvenliği ve Sosyal Güvenlik Reformunun Çiftçiler Üzerinde Olası Etkileri. *DEÜ Sosyal Billimler Enstitüsü Dergisi* 8(4), sf. 99
- ⁷³ TBMM Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu Yasama Dönemi:24 Yasama Yılı:5 (Mart 2015), sf. 14
- ⁷⁴ İbid., sf. 16-17
- ⁷⁵ Yasa 2012 yılında yürürlüğe girdiğinde bu oran yüzde 3 olarak belirlenmişken, 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı kanunun 20 nci maddesiyle yüzde 1 olarak değiştirilmiştir.
- ⁷⁶ Kablay, S. (2015). Mevsimlik ve Gezici-Geçici Çalışma: Çocuk İşçiler. Derleyen: Yücesan Özdemir, G. *Rüzgara Karşı / Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*. Ankara: Nota Bene Yayınları, sf.97

4

**GENEL DEĞERLENDİRME
VE SONUÇ**



Türkiye, ilk yıllarından itibaren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışmalarını izlemiş ve sözleşmelerin pek çoğuna taraf olmuştur. Bunların bir kısmı iç hukuka da yansıtılmıştır. Ancak tarım iş koluna ilişkin düzenlemeler, bu alanda çalışanların haklarını güvence altına almaktan uzaktır.

Oysa tarım, çocuk emeği sömürsünün en yoğun olduğu alandır. Gülçubuk (2012) bu durumu şöyle belirtmektedir:

“Tüm dünyada tarım, çocuk işçilerin en fazla olduğu sektördür. Çocuk işçilerin yüzde 70'i tarımdadır... Tarım özellikle çocuklar açısından en tehlikeli çalışma alanlarından. Özellikle kız çocuklarının yükü ağırdır. Çalışan kızlar çoğu kez tarımsal işgücünün görünmez bir parçasıdır ve özellikle dezavantajlı konumda yer alır. Çünkü tarımsal işlerin yanı sıra ev işleriyle de uğraşırlar. Başta tarımda olmak üzere çocukların erken yaşta çalışma yaşamına atılması, Türkiye’de önemli bir politik ve toplumsal sorundur. Sorun, çok boyutludur. Yoksulluk, eğitim, ucuz işgücü talebi, göç, sahipsizlik, çocuk istismarı, emeğin görünmezliği, farkındalık olmaması, işsizlik sorunun boyutlarını artırmaktadır.”

Hem çocuk işçiliğinin ve özellikle en kötü biçimlerinin önlenmesi konusunda hem de bunun en önemli sebeplerinden biri olan yoksullukla mücadele konusunda özellikle son 40 yıldır dünya çapında birçok uluslararası belge imzalanmış, eylem planı hazırlanmış ve proje uygulanmış olmasına rağmen ne yazık ki bu alanda yeterli bir iyileşme elde edilememiştir.

Çocuk emeğinin sömürsü ile mücadele edebilmek için, gerçek sebepleri ortadan kaldırmaya yönelik samimi bir irade oluşturmak gerekmektedir. O nedenle, raporun bu bölümünde öneriler; temel sebeplere göre derlenmiştir. Mücadele edilmesi gereken temel sebepler olarak şunlar belirlenmiştir:

(1) Yoksulluk, işsizlik ve ucuz işgücü talebi

(2) Eğitime ilişkin sorunlar

(3) Çalışma yaşamı ve işçi haklarına ilişkin sorunlar

Bu raporun ana amacı, mevzuat eksikliklerinin tespit edilmesi ve bu konuda öneri oluşturmak olmakla birlikte, hem diğer alanlardaki bazı sorunların sebebi olması hem de mevzuata ilişkin önerilerin hangi zeminde anlam ifade edeceğini gösterebilmek için, bu bölümde bütün bu sorun alanlarına ilişkin önerilere yer verilmiştir.

4.1

Yoksulluk, İşsizlik ve Ucuz İşgücü Talebine İlişkin Öneriler

Genel olarak yoksulluk ve özel olarak tarım işçilerinin ve tarım ile uğraşan küçük çiftçilerin, toplumun en yoksul kesimini oluşturduğu, tam gün çalışma halinde dahi bu yoksulluk döngüsünü kıramadıkları bir ortamda, öncelikle ucuz emeğe dayalı yürüyen sistem ve buna sebep olan düzenlemelerin sorgulanması gerekir.

Tarım çalışanlarının yoksulluğu, tarım ürünlerinden elde edilen kârın bir başka elde toplanmasından kaynaklanmaktadır. Boratav (2004) ticari kârı, “üreticiye ödenen fiyatla, tüketicinin ödediği fiyat arasındaki farkı oluşturan ve ortalama taşıma-depolama giderlerinin dışında kalan marj” olarak tanımlamaktadır.² Buna ek olarak “tüccar kârı, tek bir mal için, tüccarın üreticiye ve tüketicinin tüccara ödediği iki ayrı fiyatın varlığından doğar; üretici, tüketici niteliğiyle tüccarın karşısına çıktığında, sattığı ve aldığı mallar arasında eşdeğer olmayan bir değişim gerçekleşmiş olur” diyerek, esas gerilimin bulunduğu noktayı göstermektedir. Tarım iş kolunda küçük çiftçi ve tarım işçisi aleyhine işleyen ücret mekanizmasının sağladığı değer, tüccarın kasasına kâr olarak girmekte iken; yoksulluk sınırının altında birçok zaman açlık sınırına yakın gelirle çalışmak ve yaşamak zorunda kalan tarım işçilerinin çocuklarının çalışmamasını sağlamaya olanak bulunmamaktadır.

Bu nedenle, öncelikle;

- **T.C. Anayasası’nın 55. maddesi** değiştirilmeli ve emeğin değerinin korunması ve insan onuruna yaraşır bir gelir güvencesi, bir hak olarak düzenlenmelidir.

Buna bağlı olarak da;

- **İş Kanunu’nun 39. maddesinde** düzenleme yapılmalıdır. Avrupa Sosyal Şartı’nda yer alan kriterler de kullanılarak, asgari ücreti insan onuruna yaraşır asgari geçim standardı düzeyine çıkarmayı sağlayacak bir ilke benimsenmelidir.

4.2

Eğitime İlişkin Öneriler

Eğitimde başarı düşüklüğü ve eğitilmiş nüfus arasında işsizliğin çokluğu, mevsimlik tarım işçisi ailelerin çocuklarının okula devamsızlığına gösterilen tolerans³ gibi faktörler, çocukların okulla bağını zayıflatmaktadır. Bir araştırma, mevsimlik gezici tarım işlerinde çalışan çocukların okula devamsızlıklarının 51-67 gün arasında değiştiğini göstermektedir.⁴ Bir başka araştırma ise, ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların yüzde 50,2’sinin okula devam etmediğini ortaya koymaktadır.⁵ Ailelerinin çalıştığı dönemlerde, çocuklar için yerleşim yerlerinde açılan destekleyici faaliyetler ise, sınırlı zaman ve alanlarda mevcut olup, kapsayıcı bir nitelik taşımamaktadır.

Eğitim sisteminin, çocuğun sistem dışına çıkmasına neden olan faktörleri belirleme ve müdahale edebilme konusunda da yetkin olması gerekir. Okula devamsızlığın takibine ilişkin mevcut mevzuat⁶, devamsızlıkla mücadele konusunda başarılı olamamaktadır. Zira, sebepleri ortadan kaldırıcı bir müdahaleyi mümkün kılacak nitelikte değildir. Dolayısıyla;

- **İlköğretim ve Eğitim Kanunu 52 ve devam maddelerinde**, çocuğun okula devamsızlığının sebeplerinin araştırılması ve ailenin bu sorun ile mücadele etme becerisinin geliştirilmesi için sosyal

hizmet müdahalesini mümkün kılacak biçimde bir yasal düzenleme yapılması gerekir.

Eğitimin özellikle devam ve başarı sorunu olan çocukların, okul ve öğrenme ile bağını güçlendirecek biçimde olması ve bu nitelikte hizmete bütün çocukların erişebilir olması gerekmektedir. Dolayısıyla bu bir yasa sorunu olmaktan önce politika ve uygulama sorunudur.

Bu kapsamda;

- Mevsimlik gezici tarım işçisi ailelerin çocukları için gittikleri yerlerde eğitim almalarını sağlayıcı gezici okulların kurulması, eğitim kaybı olan çocuklar için telafi edici programların hazırlanması, çocukların öğrenme becerilerini geliştirici alternatif programların uygulanması gibi yükümlülüklerin **Milli Eğitim Temel Kanunu'nda** özel bir bölüm olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

4.3

Çalışma Yaşamı ve İşçi Haklarına İlişkin Öneriler

- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 2, 4, 5, 6, 7, 22 ve 23. maddelerine konulan çekinceler kaldırılmalı ve sendikalara ve sivil toplum örgütlerine toplu şikayet hakkı tanıyan 1995 tarihli Toplu Şikayet Protokolü onaylanmalıdır.
- Türkiye, 31 Ağustos 1923 tarihli 10 No'lu Tarımda İstihdam Edilen Çocuklar İçin Asgari Yaş Sözleşmesi başta olmak üzere, 04 Temmuz 1952 tarihli 101 No'lu Tarımda Tatil Ücreti Sözleşmesi, 25 Haziran 1969 tarihli 129 No'lu Tarımda İş Teftişi Sözleşmesi ve 05 Haziran 2001 tarihli 184 No'lu Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi'ne taraf olmalıdır.
- Mevsimlik gezici tarım işlerinde istihdamın çocuk işçiliğinin en kötü biçimi sayılması sebebiyle **İş Kanunu'nun 71. maddesinde** ve **Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te** düzenleme yapılarak bu iş kolunda çalışma yaşının 18 olarak belirlenmesi gerekmektedir.

- Tarımda çocuk işçiliğinin bütün alanlarının ve tarımda çocuk işçiliğinin önlenmesi için çalışan ebeveynlerinin ücret, çalışma süreleri, izinler vb. haklarının bütünlüklü biçimde ele alınabilmesi için özel bir **Tarım İş Yasası** hazırlanmalıdır. Ancak bu kanunun yapılmasına kadar da tarım işçilerinin, çalışma süreleri ve izin hakkı, ek ücret ve ikramiye haklarının **Borçlar Kanunu 393 vd. maddelerinde** değişiklik yapılarak düzenlenmelidir.
- Tarım iş kolunda sosyal güvenlik güçlendirilmeli, kısa süreli sözleşmeler de belirli süreli sözleşmeler kapsamına alınmalı ve aile yardımının kapsamı çocuklar için eğitim vb. giderleri de kapsayacak yeterli yaşam standardı sağlama hedefine uygun hale getirilmelidir.⁷ Bunun için 5510 sayılı **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ek.5. maddesi** ve **2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu** değiştirilmelidir. Bu yapılırken, işçilerin sosyal güvenlik kapsamına alınabilmesi için tarımsal üretim süreçlerini dikkate alan bir model geliştirilmesine ve bu modelin yasal düzenleme ile güvence altına alınmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Aynı zamanda, ücretlerin banka kuponu, ücret çeki gibi yöntemlerle ödenmesine ve ücretlerin sosyal güvenlik ödemelerini de kapsamına olanak verecek şekilde düzenleme yapılmalıdır.
- Tarım iş kolunun iş müfettişlerinin denetimi kapsamına alınması için **İş Kanunu'nun 4. maddesinde** yer alan en az 50 işçi istihdam etme koşulu kaldırılmalıdır. Düzenli ve şikayete bağlı denetimlere imkan verecek şekilde düzenleme yapılmalıdır.
- **6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda** yapılacak değişiklik ile, tarım işçilerinin örgütlenmesi için aynı iş kolundaki işçilerin belli bir yüzdesini temsil etme koşulu kaldırılmalıdır.
- Üretim biçimleri ve karın üretim zincirinde dağılımı üzerine bir çalışma yapılmalı ve **Tarım İş Yasası** çıkartılarak, küçük çiftçi ve tarım işçisinin emeğinin değerini almasını sağlayacak güvenceler getirilmelidir.

- ¹ Gülçubuk, B. (2012). Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık. *Çalışma ve Toplum* 22(2), sf.89
- ² Boratav, K. (2004). *Tarımsal Yapılar ve Kapitalizm* (3.Baskı). İmge Yayınları, sf. 43
- ³ Kablay, S. (2015). Mevsimlik ve Gezici – Geçici Çalışma: Çocuk İşçiler. Derleyen: Yücesan Özdemir, G. *Rüzgara Karşı / Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*. Ankara: Nota Bene Yayınları, sf.97
- ⁴ *Mevsimlik Tarım Göçünden Etkilenen 6-14 Yaş Grubu Çocuklar İçin Temel Araştırma*. (2013). Kalkınma Atölyesi (2. Baskı), sf.44
- ⁵ *Dünyada, Türkiye’de ve Adana’da Çocuk İşçiliği: Nedir? Nasıl Çözülür?* (2014). Adana, sf. 14
- ⁶ 05.01.1961 tarih ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu md. 52 vd.
- ⁷ *Mevsimlik Tarım İşçiliği Çocuklar: Sorun Analizi ve Politika Önerileri*. (2013). Ankara, sf.28

- Altıntaş, Ö.F. (2007). *Avrupa Birliği Hukukunun Kaynakları*. T.C. Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü. www.abgm.adalet.gov.tr/yayinlar/belgeler/ekutuphane/AvrupaBirligiHukukununKaynaklari.pdf
- Aydın, F. (2014). Avrupa Sosyal Şartı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 6. www.csgeb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf
- Aydın, F. (2014). Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 11. www.csgeb.gov.tr/media/2079/calismamevzuat%C4%B1_abd.pdf
- Aydın, K. (2012). Türkiye’de Kişisel Gelir Dağılımının Sosyo Ekonomik ve Demografik Belirleyicileri. *Çalışma ve Toplum* 1.
- Başlar, K. (2004). Uluslararası Antlaşmaların Onaylanması, Üstünlüğü ve Anayasal Denetimi Üzerine. *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni: Prof. Dr. Sevinç Toluner’e Armağan*, 24/1-2. www.anayasa.gen.tr/baslar-90ncimadde.pdf
- Bereketli Topraklar Zehir Gibi Yaşamlar: Suriyeli Göçmen Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri Adana Ovası Mevcut Durum Araştırma Raporu*. (2016). Kalkınma Atölyesi.
- Boratav, K. (1997). *Türkiye Tarihi 4: Çağdaş Türkiye 1908-1980*. Cem Yayınevi.
- Boratav, K. (2004). *Tarımsal Yapılar ve Kapitalizm* (3.Baskı). İmge Yayınları.
- Çamurcuoğlu, G. (2009). Türkiye Cumhuriyeti’nin Toprak Reformu ve Milli Burjuvazi Yaratma Çabası. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1-2). webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/13_7.pdf
- Dünyada, Türkiye’de ve Adana’da Çocuk İşçiliği: Nedir? Nasıl Çözülür?* (2014). Adana.
- Findings on the Worst Forms of Child Labor*. (2015). United States Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs.
- Fındık Hasadının Oyuncuları: Batı Karadeniz İllerinde Fındık Hasadında Yer Alan Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri, Çocuklar, Tarım Aracıları ve Bahçe Sahipleri Temel Araştırması*. (2014). Kalkınma Atölyesi.
- Gemalmaz, M.S. (1995). *Temel Belgelerde İnsan Hakları Usul Hukuku*. 2. Cilt. İnsan Hakları Derneği.
- Görücü, İ., Akbıyık, N. (2010). Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Hikmet Yurdu: Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*(5).
- Gülçubuk, B. (2012). Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık. *Çalışma ve Toplum* 22(2).
- Gürsel, İ. (2016). Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası C.74.
- İren, E. (2008). *Avrupa Birliği İş Hukuk Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanunu’nun Durumu*. Doktora Tezi – Ankara
- Işık, R. (1971). *Türkiye’de Tarım Sektöründe Sendikacılık Hareketleri*. Tarımsal İşgücü Sorunları Semineri’nde sunulan tebliğ. dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/322/3188.pdf
- Kablay, S. (2015). Mevsimlik ve Gezici – Geçici Çalışma: Çocuk İşçiler. Derleyen: Yücesan Özdemir, G. *Rüzgara Karşı / Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*. Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Karadeniz, O. (2006). Türkiye’de Çiftçilerin Sosyal Güvenliği ve Sosyal Güvenlik Reformunun Çiftçiler Üzerinde Olası Etkileri. *DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8(4).
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2.
- Karahanlioğulları, O. (1996). İdari Takdir Yetkisinin Kullanılmasına İlişkin R(80)2 Sayılı Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1-4(45). dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/297/2722.pdf
- Karaömerlioğlu, M.A. (1998). Bir Tepeden Reform Denemesi: Çiftçi Topraklandırma Kanununun Hikayesi. *Birikim Dergisi* 107.

- Keskin, D. (2017). *Hafta Tatili Kanunu Kaldırıldı, Çalışanların Hakkı Ne Olacak?* Bianet (26.07.2017)
- Kuruç, B. (1988). *Belgelerle Türkiye İktisat Politikası 1. Cilt (1929 – 1932)*. Ankara.
- Lordoğlu, K. (2015). Türkiye'ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımalar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1.
- Lordoğlu, K., Çınar, S. (2011). Mevsimlik Tarım İşçileri: Marabadan Ücretli Fındık İşçiliğine. *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu. Marking Progress Against Child Labour: Global Estimates and Trends 2000-2012*. (2013). ILO.
- Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği 2014 Araştırma Raporu. Hayata Destek Derneği (2014). buiscocukoyuncagidegil.com/Mevsimlik-Gezici-Tarim-isciligi-2014-Arastirma-Raporu.pdf
- Mevsimlik Tarım Göçünden Etkilenen 6-14 Yaş Grubu Çocuklar İçin Temel Araştırma. (2013). Kalkınma Atölyesi (2. Baskı).
- Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu No: 716. (2015). Türkiye Büyük Millet Meclisi.
- Mevsimlik Tarım İşçiliği Çocuklar: Sorun Analizi ve Politika Önerileri. (2013). Ankara
- Oral, N. (2013). *Türkiye'de Tarımın Ekonomi Politikası 1923-2013*. Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Oyan, O. (2013). Tarımda IMF – DB Gözetiminde 2000'li Yıllar. Editör: Oral, N. *Türkiye'de Tarımın Ekonomi Politikası*.
- Özbekmekçi, Ş., Sahil, S. (2004). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal, Ekonomik ve Barınma Sorunlarının Analizi. *Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Dergisi* 19(3).
- Sarıbeyoğlu Skalar, M. (2015). *Uluslararası Hukuk ve Sürdürülebilir Kalkınma: Kavram, İlkeler ve Yargısal Uygulama*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Sayın, A.K. (2013). ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1). www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayil/01.pdf
- Selek Öz, C., Bulut, E. (2013). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1).
- Semerci, P., Erdoğan, E. (2017). *Ben Kendim Büyüdüm Demiyorum-Adana'da Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çocuklarının Yaşam Koşullarının Çocuğun İyi Olma Hali Perspektifinden İyileştirilmesi Projesi Araştırma Sonuçları*. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Tarımda Mevsimlik İşçi Göçü Türkiye Durum Özeti. (2012). Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağı (MIGA), Friedrich Ebert Stiftung, İstanbul.
- TBMM Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu Yasama Dönemi: 24 Yasama Yılı:5 (Mart 2015).
- TOBB Türkiye Tarım Sektörü Raporu (2013).
- Tunc, H. (2000). Milletlerarası Sözleşmelerin Türk İç Hukukuna Etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye İle İlgili Örnek Karar İncemesi. *Anayasa Yargısı*, 17, 174-192. www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/anayargi/tunc.pdf
- Tuncay, M. (1992). *Türkiye Cumhuriyeti'nde Tek Parti Yönetiminin Kurulması (1923-1931)*. Cem Yayınevi.
- Ulukan, U., Çiğerci Ulukan, N. (2011). Fındık Üretiminde Çalışma İlişkileri ve Mevsimlik İşçiler: Perşembe Örneği. *2000'li Yıllarda Türkiye'de İktisat ve Siyaset Rüzgarları*. Efil Yayınevi. www.researchgate.net/publication/258446856
- Uşan, M.F. (2003). Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri. *Kamu – İş D.* 7(2).
- Uyan, S., Erdoğan, E. (2017) *Adana'da (Mevsimlik Gezici) Tarım İşçilerinin Çocuklarının Yaşam Koşullarının İyi Olma Hali Perspektifinden İyileştirilmesi Projesi Araştırma Sonuçları Özeti, Politika Alanları ve Uygulama Önerileri*. İstanbul. www.bilgi.edu.tr/site_media/uploads/files/2017/03/29/goc-merkezi_adana-da-mevsimlik-gezici-tar-m-ilerinin-ocuklar-ozet-rapor.pdf

Yücel, R., Ömercioğlu, A. (2016). İş ve Borçalar Hukuku Temelinde Tarım Çalışanları ile İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Kavramsal Bir Çalışma. *Ankara Barosu Dergisi*, 1.

Yiğit, B., Özal, C., Öztürk, M. (2017). Gezici Mevsimlik Tarım İşçileri İle Yerli Mevsimlik Tarım İşçilerinin Karşılaştırmalı Analizi: Isparta İli Örneği. *Ünye İİBF Dergisi* 1(2).

Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine: Yabancı Göçmen İşçiler Mevcut Durum Raporu. (2016). Kalkınma Atölyesi.

Yücel, R., Ömercioğlu, A. (2016). İş ve Borçalar Hukuku Temelinde Tarım Çalışanları ile İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Kavramsal Bir Çalışma. *Ankara Barosu Dergisi*, 1.

Zorlu, M. (2014). Milli Korunma Kanunu Versus 3008 Sayılı İş Kanunu: Emeği Denetim Altına Alan ve Sermaye Birikimini Destekleyen Bir Kanun, *Sosyal Güvenlik Dergisi* 4(1).

