

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAYISI TARIMINDA MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLİĞİ VE İNSANA YAKIŞIR İŞ
OLANAKLARI AÇISINDAN DURUM ANALİZİ:
MALATYA İLİ ARAŞTIRMASI**

Kübra ASLAN

TARIM EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

**ANKARA
2020**

Her hakkı saklıdır

ETİK

Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez içindeki bütün bilgilerin doğru ve tam olduğunu, bilgilerin üretilmesi aşamasında bilimsel etiğe uygun davrandığımı, yararlandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi beyan ederim.

08.06.2020

Kübra ASLAN

ÖZET

KAYISI TARIMINDA MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLİĞİ VE İNSANA YAKIŞIR İŞ OLANAKLARI AÇISINDAN DURUM ANALİZİ: MALATYA İLİ ARAŞTIRMASI

Kübra ASLAN

Ankara Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK

Bu çalışmada, Malatya'ya kayısı tarımı için gelen mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşullarının insana yakışır iş standartlarına göre analizi yapılmıştır. Bu çalışma ile kayısı tarımında mevsimlik tarım işçiliği ve insana yakışır iş kavramı konularında literatürdeki eksikliğin giderilmesine katkıda bulunulabilir. Ayrıca kayısı tarımında hem işçi hem de işvereni kapsayıcı nitelikte bir araştırma henüz yapılmamıştır. Bu haliyle Türkiye'de mevcut olan açığı gidermeye yöneliktir. Çalışma kapsamında araştırma yapılan ilçelerde en fazla kayısı üretimi yapan 30 işverenle ve onların bahçesinde çalışan 104 mevsimlik tarım işçisi ile görüşülmüştür. Görüşmeler yüz yüze anket çalışması şeklinde gerçekleşmiştir ve gayeli örnekleme metoduyla istatistiki analizi yapılmıştır. İnsana yakışır iş kavramı ilk olarak 1999 yılında ILO tarafından gündeme getirilmiştir. Alan araştırmasında mevsimlik işçilerin çalışma şartları farklı konularda ele alınmıştır. Bunlar; barınma, çalışma saatleri, ulaşım, iş güvenliği, haklar, sosyal güvence, işçi-işveren ilişkileri ve sağlık konularıdır. Yapılan istatistiki analiz sonuçları yorumlandığında ise kayısı tarımında çalışan mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşulları ve işverenlerin tutumlarının insana yakışır iş kavramına uygun olmadığı anlaşılmıştır. İşverenlerin sadece %9,9'u insana yakışır iş kavramı esasları hakkında yorum yapabilmektedir. İşçiler arasında ise sadece %4,8'lik kesim insana yakışır iş kavramıyla alakalı fikir sahibidir. İşçi ve işverenlerin insana yakışır iş kavramıyla alakalı oldukça bilinçsiz olduğu gözlemlenmiştir. Mevsimlik tarım işçilerinin hakları yasalarla güvence altına alınmadan sorunların çözülemeyeceği düşünülmektedir. İşçilerin en çok sorun yaşadıkları konu uzun çalışma saatleridir. Sorunların çözümünde sivil toplum örgütlerinden destek alınabilir. Sağlık Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı da çalışma şartlarının iyileştirilmesi için destekte bulunabilir.

Haziran 2020, 107 sayfa

Anahtar Kelimeler: Kayısı Üretimi, Mevsimlik Tarım İşçiliği, İnsana Yakışır İş, Uluslararası Çalışma Örgütü, Malatya.

ABSTRACT

SEASONAL AGRICULTURAL LABOR IN APRICOT AGRICULTURE AND SITUATION ANALYSIS FOR DECENT WORK OPPORTUNITIES: MALATYA PROVINCE RESEARCH

Kübra ASLAN

Ankara University
Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Agricultural Economics

SUPERVISOR: Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK

In this study, the working conditions of seasonal agricultural workers coming to Malatya for apricot cultivation were analyzed according to decent work standards. With this study, we can contribute to the lack of literature in the fields of seasonal agricultural work and decent work concept in apricot farming. In addition, research involving both workers and employers in apricot farming has not been carried out yet. Thus, this study aimed to carry out a research study will be the first in Turkey. Within the scope of this study, 30 employers who produced the highest amount of apricots were interviewed. 104 seasonal agricultural workers working in the garden of the employers were interviewed. The interviews were carried out in the form of face-to-face surveys and statistical analysis was carried out with the sampling method. The concept of decent work was first brought up by the ILO in 1999. In the field study, the working conditions of seasonal workers were dealt with on different topics. These; housing, working hours, transportation, job security, rights, social security, worker-employer relations and health issues. When interpreting the results of the statistical analysis, it was observed that the working conditions of the seasonal agricultural workers working in apricot farming and the attitudes of employers are not suitable for decent work. Only 9.9% of employers were able to comment on decent work principles. Among the workers, only 4.8% have an idea about decent work. It has been observed that workers and employers are quite unconscious about the concept of decent work. It is thought that the problems cannot be solved without the rights of seasonal agricultural workers secured by the law. The most problematic issue for workers is long working hours. Support can be obtained from non-governmental organizations in solving problems. The Ministry of Health and the Ministry of National Education can also support to improve working conditions.

June 2020, 107 pages

Key Words: Apricot Production, Seasonal Agriculture Labor, Decent Work Opportunities, International Labour Office (ILO), Malatya

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim süresince ve bu çalışmanın her aşamasında akademik, sosyal ve fikirsel anlamda katkılarını esirgemeyen, kırsala bakış açımı değiştirerek bundan sonra ki eğitim-öğretim ve meslek hayatıma yön vermemi sağlayan kıymetli hocam Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK'a (Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı),

Tez jürisi üyeleri sayın Doç. Dr. Yener ATASEVEN ve sayın Doç. Dr. Mustafa KAN hocalarıma,

Yüksek lisans öğrenimim süresince değerli bilgileri öğrencileriyle sabırla ve özveriyle paylaşan Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim üyelerine ve öğrencilere yardımlarını esirgemeyen idari personele,

Bütün hayatım boyunca maddi ve manevi destekleriyle başarılı birey olmam yolunda adımlar atmamı sağlayan babam Nazif ASLAN'a, annem Mediha ASLAN'a, kardeşlerim Derya ASLAN SUBAŞI, Habibe ASLAN ve Ahmet Turan ASLAN'a,

Yüksek lisans öğrenimimde manevi destekleriyle bu süreci benim için kolaylaştıran ve daha öğretici hale getiren değerli arkadaşım Hediye CERİT'e,

Alan araştırmamda benimle görüşme yapmayı kabul eden tüm mevsimlik tarım işçilerine ve bahçe sahiplerine sonsuz teşekkür ederim.

Kübra ASLAN
Ankara, Haziran 2020

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI

ETİK.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
SİMGELER DİZİNİ	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
ÇİZELGELER DİZİNİ	ix
1.GİRİŞ	1
1.1 Amaç ve Önem	4
2.MATERYAL VE YÖNTEM	8
2.1 Araştırmada kullanılan materyal.....	8
2.2 Araştırmada kullanılan yöntem	8
2.3 Araştırmanın Zorlukları ve Sınırlılıkları	11
3.KAYNAK ÖZETLERİ	13
4.KAVRAMSAL TEMELLER.....	18
4.1 Mevsimlik tarım işçiliği kavramı	18
4.1.1 Geçici tarım işçiliği kavramı.....	21
4.1.2 Mevsimlik tarım işçiliğinde aracılık kavramı	22
4.1.3 Mevsimlik tarım işçilerinin hukuki durumu.....	23
4.1.4 Çocuk tarım işçiliği kavramı	29
4.2 İnsana Yakışır İş Kavramı.....	30
4.2.1 ILO'nun tarım işçileri için yaptığı sözleşmeler.....	34
4.3 Malatya İlinde Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Güncel Durum	35
4.4 Malatya İli Merkez İlçeler Hakkında Bilgiler.....	37
4.4.1 Battalgazi ilçesi genel yapısı ve tarımsal faaliyetleri	38
4.4.2 Yeşilyurt ilçesi genel yapısı ve tarımsal faaliyetleri.....	39
4.5 Malatya İlinde Kayısı Üretimi	40
4.5.1 Kayısı hasadı ve işlemleri	41
4.6 Malatya İlinde Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Kurumların Yaptığı Çalışmalar	42
5.BULGULAR ve TARTIŞMA.....	44
5.1 Mevsimlik Tarım İşçileriyle Yapılan Görüşmelere Yönelik Bulgular.....	44
5.1.1 Demografik yapı.....	45

5.1.2 Çalışma ve iş durumları	49
5.1.3 İşçilerin sosyal güvenlik durumları.....	54
5.1.4 İşçilerin çalışma koşullarına göre bulgular	55
5.1.5 İşçilerin bireysel hakları ve gerekliliklere göre bulgular	59
5.1.6 İşçilerin sağlık durumlarına göre bulgular	61
5.1.7 Çocuk sahibi olan mevsimlik tarım işçilerine göre bulgular	63
5.1.8 İş güvenliği ile insana yakışır iş kavramı arasındaki ilişkiler.....	64
5.1.9 İşçi ücretleri hakkında bulgular	68
5.1.10 Mevsimlik tarım işçilerinin ulaşımı sağlama yolları	71
5.1.11 İnsana yakışır iş kavramına göre bulgular	72
5.1.12 İşçilerin yabancı uyruklu işçiler hakkında düşünceleri	75
5.2.İşverenlerle Yapılan Görüşmelere İlişkin Bulgular	75
5.2.1.İşverenlerin yıllık kayısı üretimleri.....	76
5.2.2.İşverenlerin mevsimlik tarım işçiliği hakkında düşünce ve davranışları	76
5.2.3.İşverenlerin insana yakışır iş kavramı hakkında ki düşünceleri	78
5.3.İnsana Yakışır İşin 11 Maddesi ile Malatya İline Göre Kıyaslama	80
5.4.Covid-19 salgınının mevsimlik tarım işçiliğine etkisi	81
6. TARTIŞMA ve SONUÇ.....	83
6.1.Öneriler.....	87
KAYNAKLAR.....	93
EKLER.....	97
EK 1 27 Mayıs 2010 Tarihli Resmi Gazete Yönetmeliği	97
EK 2 Alan Araştırmasından Fotoğraflar	105
ÖZGEÇMİŞ.....	107

SİMGELER DİZİNİ

Da	Dekar
Kg	Kilogram
Km ²	Kilometrekare
M	Metre
M ²	Metrekare
TL	Türk Lirası
%	Yüzde

Kısaltmalar

AFAD	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
ANU	Australian National University
ILO	Uluslararası İşgücü Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
METİP	Mevsimlik Tarım İşçileri Projesi
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TDK	Türk Dil Kurumu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOB	Tarım ve Orman Bakanlığı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1 Mevsimlik tarım işçiliğinde iş döngüsü	22
Şekil 4.2 2016 yılı sektör ve cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranı	27
Şekil 4.3 Malatya ili siyasi haritası.....	38
Şekil 5.1 Mevsimlik tarım işçilerinin geldikleri iller.....	45



ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 2.1 Malatya’da ilçelere göre kayısı üretim miktarı.....	10
Çizelge 4.1 ILO insana yakışır iş hedeflerinin Malatya iline göre kıyaslanması	35
Çizelge 4.2 Malatya ilinde yıllara göre kayısı üretim miktarları (ton)	41
Çizelge 5.1 İşçilerin geldikleri illere göre dağılımları	45
Çizelge 5.2 İşçilerin aile içi konumları	46
Çizelge 5.3 İşçilerin yaş aralıklarına göre dağılımı	46
Çizelge 5.4 İşçilerin eğitim durumlarına göre dağılımı	47
Çizelge 5.5 İşçilerin kronik hastalıkları	48
Çizelge 5.6 İşçilerin yaş aralıklarına göre eğitim durumları	49
Çizelge 5.7 İşçilerin tarımda çalıştıkları yıl sayısı.....	50
Çizelge 5.8 İşçilerin yıl boyunca çalıştıkları ay sayısı	50
Çizelge 5.9 İşçilerin kış aylarında çalıştıkları işler.....	51
Çizelge 5.10 İşçilerin çalıştıkları ay sayısına göre yevmiye miktarının karşılaştırılması.....	51
Çizelge 5.11 İşçilerin çalışmak için gittikleri iller.....	52
Çizelge 5.12 İşçilerin yıl boyunca çalıştıkları bitkisel ürünler	53
Çizelge 5.13 İşçilerin (beyan esasına göre) çalıştıkları aylarda kazançları	54
Çizelge 5.14 İşçilerin günlük çalışma saatleri	56
Çizelge 5.15 İşçilerin mola süreleri	57
Çizelge 5.16 İşçilerin çalışma süresince barınma alanları	57
Çizelge 5.17 İşçilerin çalıştıkları işletmeleri bulma yöntemleri	58
Çizelge 5.18 İşçilerin haksızlık karşısında davranışları	60
Çizelge 5.19 İşçilerin hastalandıklarında uyguladıkları yöntemler	62
Çizelge 5.20 İşçilerin yaş aralıkları ve çocuk sayılarının karşılaştırılması.....	63
Çizelge 5.21 Eğitimini devam ettiremeyen çocuklar için ailelerin uyguladıkları çözüm yolları	64
Çizelge 5.22 İşçilerin iş kazalarına bakış açıları	65
Çizelge 5.23 İşçilerin çözüm bulunmasını istedikleri sorunlar	67
Çizelge 5.24 İşçilerin 2019 yılı kayısı tarımı için kazandıkları yevmiye	68
Çizelge 5.25 İşçilerin cinsiyetlerine göre aldıkları yevmiye miktarı.....	69
Çizelge 5.26 İşçilerin yevmiye belirleme hakkında düşünceleri	70
Çizelge 5.27 İşçilerin ulaşımı sağlama yöntemleri	71
Çizelge 5.28 İnsan Yakışır İş Kavramı hakkında işçilerin düşünceleri	73
Çizelge 5.29 İşverenlerin yıllık kayısı üretim miktarları (ton/yıl).....	76
Çizelge 5.30 İşverenlerin mevsimlik işçi tercih etme sebepleri	76
Çizelge 5.31 İşverenlerin mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşulları hakkında ki düşünceleri.....	77
Çizelge 5.32 İşverenlerin insana yakışır iş kavramı hakkında ki düşünceleri	79
Çizelge 5.33 İnsana yakışır işin 11 maddesi ve Malatya iline göre kıyaslanması...	80

1. GİRİŞ

Mevsimlik tarım işçiliği kavramı, 2000’li yılların başından itibaren gerek akademik makaleler, gerekse yüksek lisans ve doktora tezleri ile daha da önem verilen bir konu haline gelmiştir. Günümüz şartlarında mevsimlik tarım işçilerinin yaşama ve barınma çalışma koşulları ve içinde bulundukları sosyal konum dikkate alındığında yapılan bu çalışmaların henüz yetersiz olduğu açıktır. Yapılmış olan çalışmalarda da hukuki düzenlemelerin yeterince etkin olmadığı görülmektedir.

Tarım sektöründe değişen üretim yöntemleri daha fazla mevsimlik işgücü talebi yaratırken kentlere doğru gerçekleşen kitlesel göçlere katılamayan kesimlerin mevsimlik işgücüne kaynak oluşturduğu söylenebilir (Çınar 2014). Mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan kişiler çoğunlukla Güneydoğu ve Doğu Anadolu illerinde yaşamaktadırlar. Tarımsal üretimin yoğun olduğu ve yeterince işgücünün olmadığı Ege, Akdeniz, Karadeniz ve Marmara Bölgelerine yılın ortalama 4-7 ayında iş göçü yapılmaktadır.

Türkiye’de çalışma hayatının en sorunlu kesimini oluşturan ve en zor koşullarda çalışan tarım işçilerinin durumunun incelenmesi toplumsal refah ve çalışma yaşamı açısından önem taşımaktadır. Çünkü tarım işçileri sosyal güvenlik uygulamalarından yoksun, düşük ücretle açık hava koşullarında çalışarak ailelerine katkıda bulunmak ve yaşamlarını sürdürmek durumundadır (İpekçioğlu vd. 2012). Sosyal haklar konusunda dezavantajlı olan bu işçiler aynı zamanda ekonomik olarak da toplumun gerisinde yer almaktadır. Tek geçim kaynaklarının sadece çalıştıkları dönemde elde ettikleri gelir olduğu düşünüldüğünde daha fazla kazanmak için ailenin tüm fertleri çocuk yaşlı demeden çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durum çocukların eğitimlerini tamamlamaları açısından engel oluşturmakla birlikte hem çocuk işçiliği sorununu meydana getirmekte hem de bu çocukların başka meslekler edinmelerini imkânsızlaştırmaktadır (Yiğit vd. 2017). Türkiye’de çalışan çocukların %40-50’ye

yakını tarımda çalışmakta ve sayıları yaklaşık 350.000-400.000 arasında olup, en kötü konumda çalışan çocuklar arasında ön sırada yer almaktadır. Bu çocuklar Türkiye'nin değişik bölgelerinde özellikle pamuk, fındık, narenciye, pirinç, şekerpancarı, tütün vd. tarımında çapa, hasat gibi işlerde yoğun olarak çalışmaktadır. En kötü konumdaki tarım işlerinde çalışan bu çocukların çoğunluğu 15 yaşından küçük olup, ILO sözleşmelerine göre çalışma çağına olmayan ve söz konusu işlerde çalışması arzu edilmeyen çocuklardır (Gülçubuk 2012)

Mevsimlik tarım işçilerinden ürünlerin ekim-dikimi, toplanması, hasadı, işlenmesi, çapalanması, ilaçlanması vs. gibi işlemlerde faydalanılır. İş yükü bu denli ağırken, işçilerin barınmadan çalışma saatlerine kadar yaşadığı sorunlar göz önüne alındığında, gerektiği ölçüde düzenlemelerin yapılmadığı ya da denetimlerin yeterli olmaması sebebiyle yapılan düzenlemelerin de işlevsellikten uzak olduğu görülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin 2016 yılında Meclis Araştırma Komisyonu tarafından yayınlanan bir raporuna göre, tarımda mevcut çalışan işçi sayısı ülke nüfusunun %20'sini oluşturmakla birlikte mevsimlik tarım işçisi sayısı ortalama 5,5 milyon civarındadır. Mevsimlik tarım işçileriyle alakalı herhangi bir kayıt sisteminin bulunmaması sebebiyle hali hazırda bulunan işçi sayısı ile alakalı net bir bilgi yoktur. Kesin bir sayı belirtmek oldukça zordur. Ancak bazı çalışmalarda 300.000 (Anonim 2015), 485.000 (Selek Öz 2016) ve 546.000 (Çelik vd., 2015) gibi rakamlar ifade edilmektedir. Buna çocuklar da ilave edildiğinde sayılarının 1 milyon civarlarında olacağı tahmin edilmektedir (Orhan 2017). Tüm bu verilere bakıldığında ortaya çok farklı tahminler çıkmaktadır. Kurumsal ya da akademik tahminler arasında ciddi farklılıklar söz konusudur.

Çalışmanın mevsimlik tarım işçiliği dışında ki diğer ana etmeni bir ise Uluslararası İşgücü Örgütü (ILO) ile literatürde yer edinmeye başlayan 'İnsana Yakışır İş' kavramıdır. İnsana Yakışır İş kavramı ve mevsimlik tarım işçileri konularında şimdiye

kadar hazırlanan çalışmaların sayısı henüz oldukça azdır. Özellikle Türkiye’de kayısı üretiminde çalışan mevsimlik tarım işçilerinin insana yakışır iş koşullarına yönelik şu ana kadar çalışma yapılmadığı saptanmıştır. İnsana yakışır iş kavramı çoğunlukla sanayii, hizmet sektörü ve inşaat gibi alanlarda ön plana çıkmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın gerekliliği ortaya konmuş ve incelenmesi gereken kavramsal temeller belirlenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde mevsimlik tarım işçiliğinde insana yakışır iş kavramıyla alakalı yapılan alan araştırması için gerekli olan yöntem ve materyal belirlenmiştir. Alan araştırmasının sınırlılıkları ve üzerinde durulan problemin tanımı yapılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın konusu olan mevsimlik tarım işçiliği ve insana yakışır iş kavramı konularını inceleyen akademik çalışmaların literatür özeti verilmiştir. Mevsimlik tarım işçiliği, insana yakışır iş kavramı ve Malatya’da mevsimlik tarım işçiliği konularıyla alakalı şimdiye kadar hazırlanmış akademik çalışmalara değinilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, araştırmaya konu olan kavramsal temeller akademik çalışmalar ışığında incelenmiştir. Mevsimlik tarım işçiliği, Uluslararası İşgücü Örgütü, insana yakışır iş kavramları açıklanmıştır. Alan araştırması yapılan Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt ilçeleri hakkında coğrafi, demografik ve tarımsal üretim konularında mevcut durumdan bahsedilmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde alan araştırmasından elde edilen bulgular ve hipotezler üzerine durulmuştur. Mevsimlik tarım işçileri ve kayısı üretimi yapan işverenlerle yapılan anket çalışmaları sonucu elde edilen veriler istatistiksel araştırmalar neticesinde

yorumlanmıştır. Malatya’da mevcut durum ve insana yakışır iş kavramı esaslarına göre kıyaslamalar yapılmıştır.

Çalışmanın altıncı bölümünde sonuçlar değerlendirilmiş ve konu ile ilgili taraflara önerilerde bulunulmuştur.

1.1. Amaç ve Önem

Tarımsal üretimin yoğunlaştığı bahar ve yaz dönemlerinde çalışan mevsimlik işçilerin Ege, Çukurova ve Karadeniz Bölgeleri dışında yoğun olarak bulundukları bölgelerden birisi de Malatya’dır (Akbiyık 2011). Tarım işi Türkiye’de döngüsel bir halde olup ürünlerin yetiştirme zamanları birbirini takip eder. Mevsimlik işlerde çalışan tarım işçileri çoğunlukla Güneydoğu ve Doğu illerinden Mayıs ayında iş için çıkarak Kasım ayına kadar çalıştıktan sonra, memleketlerinde kışı geçirmek üzere dönmektedirler. Çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun kış aylarında çalışmadığı ya da gündelik basit işlerde çalışarak günü kurtardıkları alan araştırması neticesinde tespit edilmiştir. Bu durumda mevsimlik tarım işinin artık meslek haline gelmiş olduğu söylenebilir. Türkiye’de mevsimlik gezici tarım işçilerinin sayısı son yıllarda önemli oranda artmış olmasının yanı sıra, mevsimlik tarım işçiliği insanların geçici veya ek işi olmaktan çıkmış, ana işi haline gelmiştir. Fakat meslek haline gelmiş olmasına rağmen çalışma şartlarının henüz oldukça ilkel ve güvenlikten yoksun olduğu bilinmektedir. Tarımsal üretim ülkeler için hem beslenme hem de ekonomik boyutlarda önem taşısa da, tarımsal üretimin en önemli bileşenlerinden birisi olan tarım işçileri sosyal sorunlara ve yetersizliklere en çok maruz kalan kesimdir.

Her aile bir yıl içinde ortalama iki farklı ile gitmektedir. Fakat bu durum her mevsimlik tarım işçisi için geçerli değildir. Bazı işçiler tek bir üründe çalıştıktan sonra kendi memleketlerine dönmekte, ya da yıl boyunca sürekli çalışmaları sebebiyle ikamet ettikleri illere dönememektedirler. Tarım işçilerinin göç yolları Konya, Adana, Eskişehir, Hatay, Ankara, Yozgat, Kayseri, Aksaray, Kırıkkale, Malatya, Kütahya,

Düzce, Antalya, Giresun, İzmir, Afyon, Kahramanmaraş, Mersin, Kırşehir ve Bursa'nın da içinde olduğu en az 40 ilden geçmekte, Şanlıurfa'nın ilçesi Harran ya da Şanlıurfa merkeze bağlı tarlalarda sonlanmaktadır. Dolayısıyla var olan durum bölgesel olmaktan çok, tüm ülkeyi ilgilendiren bir boyuttadır. Ailelerin %71,1'i her yıl aynı yere gitmekte ve %59,1'i gidilen yeri dayıbaşları belirlemektedir. Aileler, yaklaşık 3 ile 8 ay arasında tarım alanlarında kalmakta hatta bazı aileler bazı yıllar kalıcı adreslerine dönmemekte çalıştıkları illerde çadırlarda kalarak bir sonraki iş mevsimini beklemektedir (Koruk 2010).

Bu çalışma konusu belirlenirken öncelik olarak kısıtlı sosyal imkânlarla sahip olan ve kayısı tarımında çalışan mevsimlik tarım işçileri hedef kitle seçilmiştir. Mevsimlik tarım işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarına ilaveten hakları, güvenlikleri gibi içinde bulunulan yüzyılda iş kanunları kapsamının genişletildiği ve artık her ülkenin öncelikleri arasına giren temeller esas alınmıştır. Nitekim mevsimlik tarım işçileri yıl içerisinde Türkiye'nin farklı bölgelerine gidip oralarda çalışmakta, ancak birkaç aylık kış döneminde kendi ikamet adreslerine dönmektedirler. Bu durum ulaşım, barınma, eğitim, sağlık, güvenlik, toplumsal uyum gibi birçok alanda aksaklıklara ve sorunlara neden olmaktadır (Orhan 2017). Nitekim bu çalışma yapılırken de mevsimlik tarım işçilerinin yaşam ve çalışma koşulları dikkate alınmıştır. Öte yandan işverenlerin mevsimlik tarım işçilerine sunduğu imkânlarla da dikkat çekilmiştir.

Kayısı yetiştiriciliği için Malatya dışından hasat amacıyla gelen işçi sayısı hakkında net ve resmi bir bilgi olmamakla birlikte, bazı kaynaklarda bu sayının 40.000-50.000 dolaylarında olduğu ifade edilmektedir. Kayısı hasat ve hasat sonrası işçilik faaliyetleri amacıyla il dışından gelen gezici ve geçici mevsimlik işgücü, bulunduğu bölgeden Malatya'ya gelinceye kadar ve hatta Malatya'da dahi beslenme, temizlik, ulaşım, barınma, sağlık, eğitim, sosyal güvence, kültürel çatışma, adaptasyon, ücret gibi ve daha sayılmayan birçok sorunla karşılaşmaktadır. Sorunların çözümü adına, kamu, sivil toplum örgütleri ve tarım işletmecileri bir takım gayretler ortaya koymuş olsalar dahi bu

uygulamalar çoğunlukla geçici nitelikte olmaktan öteye gidememiş ya da uygulamaya konulmadan rafa kaldırılmıştır (Aslan vd. 2017).

Mevsimlik tarım işçileriyle yapılan anketlerin yanı sıra, işverenlerle de görüşülmüştür. İşverenlerin mevsimlik tarım işçilerine bakış açısı ve insana yakışır iş kavramı hakkındaki bilgi düzeyleri incelenmek istenmiştir. Böylelikle mevsimlik tarım işçiliği, hem işçi hem de işveren perspektifinden incelenerek farklı bir analiz yapılmıştır.

Çalışmanın diğer temel kavramı olan insana yakışır iş ise özünde 4 ana hedef üzerine kuruludur. Bunlar; istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve çalışma yaşamına ilişkin temel haklardır. Bu çalışmanın esas amacı kayısı tarımında çalışan mevsimlik işçilerini istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve çalışma yaşamına ilişkin temel haklar kapsamında analiz etmek ve insana yakışır iş temelinde değerlendirmede bulunmaktır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası birçok sektörde önem arz ediyor olsa da, tarım sektörü ne yazık ki bu konuda oldukça geri kalmaktadır. Avrupa Birliği'ne girmek isteyen bir ülkenin tarım gibi ana ekonomik faaliyetler barından bir sektörde insana yakışır iş, sosyal güvenlik, istihdam sorunları, işçi hakları konularında yetersiz olması önemli bir eksikliktir.

Bu çalışmayı önemli kılan bazı faktörler vardır. Kayısı tarımında çalışan işçilerin iş ve yaşam standartlarıyla alakalı yeterince çalışma yapılmamıştır. İnsana yakışır iş kavramı ile ilgili tarım sektöründeki akademik çalışmalar oldukça azdır. Küreselleşmenin etkisiyle insanlar kendi hakları konusunda artık daha bilinçlidirler. Fakat tarım sektörü, haklar ve koşullar açısından hala çok zayıftır. Çünkü mevsimlik tarım işçilerinin eğitim seviyesi diğer meslek gruplarına göre düşüktür ve bilinçlenme konularında sorun yaşamaktadırlar. Bu çalışma ile saptanan eksiklikler ön plana çıkarılmıştır. Kayısı

tarımında çalışan mevsimlik işçilerin insana yakışır iş durum analizi yapılması bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Araştırma, mevsimlik tarım işçiliği ve insana yakışır iş kavramı hem işçilere hem de işverenlere göre incelenmiştir. Genel olarak tek taraflı yapılan araştırmalarda objektif olabilmek mümkün değildir. Bu çalışma da ise işverenlerin de fikirleri ve tavsiyeleri alınmıştır. Üretim yaparken yaşadıkları sorunlar saptanmıştır. Böylece, konunun iki tarafıyla da görüşülmüş ve mevcut durumun daha iyi analiz edilmesi sağlanmıştır.

Bu çalışmayla şimdiye kadar kayısı için değinilmemiş bir konu olan insana yakışır iş kavramı ele alınmıştır. Kayısı tarımının çalışma şartlarının oldukça zor olması, işçilerin iyi olmayan şartlar altında çalışması ve insana yakışır iş ile de bağdaştırılması çalışmanın ilerleyen zamanlarda da önemini koruyacağını düşündürmektedir.

2. MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmada Kullanılan Materyal

Çalışmanın ana materyalini Malatya ili merkez ilçeleri olan Battalgazi ve Yeşilyurt'a kayısı tarımı için gelen mevsimlik işçiler ve işçilerin çalıştığı işletmelerin sahipleriyle yapılan anketler oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırma yapılacak ilçelerde en fazla kayısı üretimi yapan 30 bahçe sahibi ve bu bahçelerde çalışmak üzere gelen 104 mevsimlik tarım işçisiyle görüşölmüştür. Kayısı tarımı için merkez ilçelere gelen mevsimlik işçilerle yapılan yüz yüze görüşmeler esnasında edinilen gözlemler de, çalışmanın derlenmesi esnasında yararlanılan diğeri verilerdir.

Anket ve gözlemlerin yanı sıra, daha önce konu ile ilgili hazırlanmış olan çalışmalar, yayımlar, raporlar, mevzuat da incelenmiştir. Battalgazi ve Yeşilyurt ilçeleri için hazırlanmış demografik ve tarımsal faaliyet raporları da çalışmanın materyallerini kapsamındadır.

2.2. Araştırmada Kullanılan Yöntem

Araştırmada kullanılan yöntemin belirlenmesi; çalışmanın yapılacağı ilçelerin belirlenmesi, anket yapılacak işçilerin belirlenmesi ve alan çalışmasından elde edilen verilerin değeriendirilip derlenmesi neticesinde oluşturulmuştur.

2017 verilerine göre Malatya'da en fazla kayısı üretimi yapılan ilçeler Akçadağ, Battalgazi ve Yeşilyurt'tur. Araştırma kapsamında Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerinin seçilme sebebi ise kayısı üretiminin %33'ünün bu ilçelerde yapılmasıdır. Ayrıca merkez ilçeler olmaları dolayısıyla kırsal mahallelere ulaşım daha kolaydır.

Çizelge 2.1'e göre en fazla üretim yapılan üç ilçe sırasıyla Battalgazi, Akçadağ ve Yeşilyurt'tur. Üretimin fazla olması sebebiyle diğer ilçelere kıyasla gelen işçi sayısı da fazladır ve daha tutarlı bir örneklem ortaya çıkmıştır. Küme örneklemesinde olasılık kuralına uygun düşebilmesi için, ana kümeye popülasyon diye nitelenen evren birimlerinden rastlantıya dayalı bir işlemle örneğe girecek kişilerin seçilmesi gerekir (Sencer 1989).

Alan araştırması 2019 yılı Haziran ve Temmuz aylarında yapılmıştır. Anket yapılacak işçilerin belirlenmesi için öncelikle iki ilçede en fazla kayısı üretimi yapan işletmeler belirlenmiştir. Bunun için İlçe Battalgazi Tarım ve Orman Müdürlüğü ÇKS (Çiftçi Kayıt Sistemi) kayıtları istenmiştir. Aynı şekilde İlçe Yeşilyurt Tarım Müdürlüğü de, ÇKS'ne kayıtlı en fazla üretim yapan üreticilerin isimlerini paylaşmıştır. Bu listelere göre en fazla üretimin yapıldığı 30 işletme belirlenmiştir

Çizelge 2.1 Malatya’da ilçelere göre kayısı üretim miktarı

İlçe	Meyve Veren Ağaç Sayısı (Adet)	Ağaç Başına Verim (Kg)	Taze Kayısı Üretimi (Ton)	Taze Kayısı Tüketimi (Ton)	Kuru Kayısı Üretimi (Ton)
Akçadağ	1.381.500	100	138.150	8.150	27.000
Arapkir	13.700	40	548	218	80
Arguvan	149.600	60	8.976	976	2.000
Battalgazi	1.155.000	120	138.600	9.000	29.500
Darende	1.193.000	58	69.196	5.196	15.250
Doğanşehir	448.000	105	47.040	5.840	10.500
Doğanyol	188.000	65	12.220	620	2.900
Hekimhan	760.000	40	30.400	5.680	6.180
Kale	180.000	80	14.400	1.000	3.350
Kuluncak	349.000	30	10.470	800	2.400
Pütürge	198.500	100	19.850	850	4.600
Yazıhan	612.000	110	67.320	4.000	14.500
Yeşilyurt	1.050.000	110	115.500	7.500	24.000
İl Toplamı	7.678.300	88	672.670	49.830	142.260

Kaynak: Malatya Ticaret Borsası 2017

Bu çalışmanın birincil verilerini kayısı yetiştiren işletme sahipleri ve bunların çalıştırdıkları işçiler ile yapılan anket çalışması neticesinde elde edilen veriler oluşturmaktadır. Çalışma konusunu oluşturan mevsimlik tarım işçileri hakkında resmi ve net bir veri olmadığı için burada gayeli örnekleme yoluna gidilmiştir. Bunun için her iki ilçeden en fazla kayısı üretimi yapan 30 işletme sahibi ile anket yapılmış ve daha sonra bu işletmelerin getirdiği 15 yaşından büyük mevsimlik tarım işçileriyle görüşülmüştür. Netice itibariyle farklı 2 adet anket formu hazırlanmıştır.

Toplamda 30 işletme sahibi ve bu işletmelerde erişilebilen, görüşmeyi kabul eden 104 mevsimlik tarım işçisiyle görüşülmüştür. Anketler yüz yüze görüşme yoluyla gerçekleştirilmiştir.

Anket çalışması sırasında kayısların olgunlaşması ve mevsimlik tarım işçilerinin gelmesiyle birlikte bahçe sahiplerinden telefon görüşmeleriyle randevu alınmıştır. Belirlenen gün ve saatlerde bahçe ziyaretleri gerçekleştirilmiştir. Bahçe ziyaretlerinde belirlenen işçilerle anket formları doldurulmuş, mevsimlik işçilerin çalışma koşullarına dair gözlemler not alınmış, izin verilmesi durumunda da fotoğraflar çekilmiştir.

Yapılan anketler ve elde edilen veriler kodlamaya uygun hale getirilmiştir. Kodlanan veriler bilgisayar ortamına aktararak uygun istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışmada khi-kare analizi, frekans dağılımları yöntemleri kullanılarak tanımlayıcı istatistikler, tablolar ve çapraz tablolar yapılarak çalışma verileri derlenmiştir.

2.3. Araştırmanın Zorlukları ve Sınırlılıkları

Bu çalışmanın alan araştırması esnasında yaşanan bir takım sınırlılıklar ve zorluklar, verilerin toplanmasını oldukça güçleştirmiştir. Öte yandan şu anda mevcut mevsimlik işçileriyle alakalı istatistiki verilerin olmayışı ve resmi kurumların da bu konuda yeterince çalışma yapmamış olması da sınırlılıklar arasındadır. Alan araştırmasında:

- Belirlenen bahçe sahipleriyle yapılan telefon görüşmelerinde randevu vermek istememeleri ve dolandırıcı çalışmayı yapan için olduğu kanısına varılması,
- Bahçe sahiplerinin, işçilerle yapılması gereken birebir görüşmelere müdahale etmek istemeleri ve görüşme esnasında ortamdaki ayrılmayışları,
- Gündüz yapılan bahçe ziyaretlerinde işçilerin boş vakitlerinin olmaması ve uzun süre beklemek gerektiği,

- İşçilerin ve bahçe sahiplerinin resmi prosedürler ve hukuki konularda beklenti içinde olmaları ve bu konuda ısrarcı davranmaları,
- Görüşme yapılan işçilerin sıkılmaları durumunda anketi tamamlamak istememeleri

Çalışma esnasında yaşanan zorluk ve sınırlılıklardır.



3.KAYNAK ÖZETLERİ

Yıldırak ve arkadaşları (2003) ‘ Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları’ adlı TÜBİTAK destekli çalışmayı yürütmüşlerdir. Bu çalışma ile Adana ve Aydın illerinde pamuk, Ordu ve Giresun illerinde fındık, Rize ilinde çay, Manisa ilinde üzüm, Konya ilinde şekerpancarı ve Ankara ilinde havuç tarımı için çalışan gezici ve geçici tarım işçilerinin konumu ve çalışma koşulları incelenmiştir. Araştırma kapsamında görüşülen tarım işçilerinin yaş ortalamaları 28’dir. Araştırma sonucuna göre; gezici tarım işçilerinin yaşama ve çalışma koşullarının insana yakışır düzeye getirilmesi için herkese sorumluluk düşmektedir. İşverenler ücret, barınma, çalışma koşulları, sigorta gerekleri konularında, işçiler çalışma sorumluluğu, dayanışma, kadın erkek ilişkileri, çocuk bakımı, aile planlaması konularında, devlet ise ülkenin sosyo-ekonomik yapısını düzeltmek, çalışma yasalarını uygulamak, denetlemek ve kabul ettiği uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirmek zorundadır.

Gülçubuk (2004) ‘Ankara İli Polatlı ilçesinde Gezici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları’ adlı çalışmasında gezici olarak gelen 21-40 yaş aralığındaki kadın işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını incelemiştir. Gezici kadın tarım işçilerinin sadece %21,2’si okur-yazardır. İşçiler günde ortalama 8-10 saat çalışmaktadır. İncelenen kadınların aileleri %89,2’si yoksuldur. Araştırma kapsamına giren kadınların birçok sorunu olduğu tespit edilmiştir. Sorunlardan başlıcaları; ücret, sosyal güvence, içme suyu, tuvalet-banyo, çocukların eğitimi, barınma koşulları ve sağlık olanaklarının yetersizliğidir. İşçilerin sorunlarının çözümleriyle alakalı taraflara sorumluluk düşmektedir. İşveren, işçi ve devlet kendi sorumluluğunu insana yakışır biçimde yerine getirirse sorunlar daha kolay ortadan kalkabilir.

Kılıç (2006) ‘4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Kapsamında Tarım İşçilerinin Hukuki Durumu’ makalesinde, 4857 sayılı yeni iş kanuna göre tarım işçilerine sağlanan yeni haklar, yapılan değişiklikler ve dönemin mevcut tarım işçileri için hukuki durumları

incelenmiştir. Araştırmaya göre gezici ve geçici tarım işçileri iş kanunu kapsamına alınmalıdır. Ayrıca aracılık kavramı da iş kanunu kapsamında düzenlenerek daha işlevsel hale getirilmelidir. Bu çalışma ile sınırlı da olsa, tarım işçilerinin hukuki güvence altına alınması gerektiği savunulmaktadır.

Palaz (2010) ‘Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması’ çalışmasında, düzgün iş kavramı incelendikten sonra Türkiye ve OECD ülkeleri arasındaki performans göstergelerine göre kıyaslama yapılmıştır. Çalışmada düzgün iş için, kadın-erkek, yaşlı-genç, kayıtlı-kayıt dışı, örgütlü-örgütsüz ayrımı yapılmadan eşitlik ilkesinin uygulanması gerektiği ifade edilmiştir. OECD ülkeleriyle yapılan kıyaslama da ise Türkiye’nin oldukça kötü durumda olduğu anlaşılmıştır. Devletin sosyal ve ekonomik yaşama bazı müdahalelerde bulunarak, iyileştirme yapması gerektiği vurgulanmıştır.

Işığışık (2010) ‘Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş’ çalışmasında, küreselleşme sürecinde dünya genelinde insana yakışır iş konusunda ki açığın mevcut durumunu incelemiştir. İnsana yakışır iş kavramına göre, her birey ayrımcılığa maruz kalmadan iş yaşamında aynı haklara sahiptir. Küresel manada ekonomik büyümelerin aynı zamanda iş sömürsünü pekiştirdiği fikri ön plana çıkmıştır. Daha ucuza çalıştırılan işçiler ve çalışılan saatler de bu fikri destekler niteliktedir. Zengin ve fakir arasında ki makasın hızlı bir şekilde açılmasıyla, iş sömürsü de normalleşmeye başlamaktadır. ILO’nun evrensel hedef haline getirdiği insana yakışır iş kavramı, hükümetlerce pekiştirilmelidir.

Akbıyık (2011) ‘Malatya’da Çalışan Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal ve Ekonomik Sorularının İncelemesi’ çalışmasında, Malatya’ya kayısı tarımı için gelen gezici işçilerin ve ailelerinin ekonomik, sosyal, eğitim sorunlarını incelemiş ve bu sorunların çözümü halinde olabilecek durumlar üzerine çalışmıştır. Malatya’ya çalışmaya gelen mevsimlik tarım işçilerinin çocuklarını yanlarında getirdikleri, %30’unun okuryazar olmadığı, %20’sinin ise diplomasız okuryazar olduğu, ailelerin %70’inin 5000 TL’nin altında

yıllık gelire sahip olduğu, %33'ünün işverenlerle bağlantısını elçi-çavuş aracılığı ile kurdukları ve %70'inin çalıştıkları bahçe civarında kurulan çadırlarda konakladıkları gözlemlenmiştir. Araştırma sonucuna göre, barınma ve çocukların eğitim sorunlarının çözülmesi halinde, ekonomik ve sosyal anlamda birçok sorunun çözülebileceği ifade edilmiştir.

İpekçioğlu ve arkadaşları (2012) Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresinde 'Mevsimlik Tarım İşçilerinin Ekonomik-Sosyal Sorunları ve Çözüm Önerileri' konusunda bir çalışma hazırlamışlardır. Bu çalışmada, Şanlıurfa'ya tarım işleri için gelen işçilerin karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerine değinilmiştir. Şanlıurfa ilinde birebir görüşmelerle anket çalışması yapılmıştır. Mevsimlik gezici tarım işçilerinin sorunları; eğitim, sağlık, ulaşım, güvenlik, barınma, sosyal çevreyle ilişkiler, iş ve sosyal güvenlik vb. gibi çok boyutludur. Çalışmaya göre mevsimlik tarım işçilerinin içinde bulundukları koşullar, sosyal ve ekonomik yaşam standartlarının asgari seviyede bile olsa karşılamaya müsait olmadığı sonucu çıkmaktadır. Öte yandan, tarım işçisi çocuklar ve bireyler için kurumlara ve karar vericilere önerilerde bulunulmuştur.

Çetinkaya ve Yıldırımaltı (2012) 'İnsana Yakışır İş' Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu adında bir çalışma hazırlamıştır. Türkiye işgücü piyasalarında yaşanan sorunları insana yakışır iş bağlamında inceleyerek kadınları etkileme durumunu araştırmıştır. Çalışmaya göre, bugün tüm dünyada ve Türkiye'de insana yakışır iş ortamının sağlanması için ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Özellikle kadınların istihdam şartları erkeklere kıyasla insana yakışmayan şartlar barındırmaktadır. Türkiye'de kadınların çoğunlukla çalışma yaşamına ilişkin haklardan ve sosyal korumadan yoksun bir biçimde, düşük gelirli ve nitelikteki işlerde çalıştığı ve kadınlar için insana yakışacak nitelikte yeni işlerin yaratılmasında güçlük çekildiği tespit edilmiştir.

Öz ve Bulut (2014) ‘Düzgün İş’ Bağlamında Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması’nda Sakarya Kocaali bölgesine fındık tarımı için gelen işçileri çalışma ve sosyal şartlarını düzgün iş kapsamında değerlendirmişlerdir. Mevsimlik tarım işçilerinin çalışma ve yaşam standartlarının düzgün iş kapsamında olmaması çalışmanın ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Alan araştırması, Kocaali bölgesine fındık tarımı için gelen işçilerle bire bir anket görüşmeleri yapılarak gerçekleştirilmiştir. Anket verileri neticesinde, mevsimlik tarım işçilerinin düzgün iş kriterlerine çok uzak standartlarda çalıştıkları ortaya çıkmıştır.

Orhan ve Kan (2018) ‘Toprak Sahiplerinin Mevsimlik Tarım İşçilerine Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme’ çalışmada, toprak sahiplerinin tarım işçilerine tutumlarına göre bir ölçek geliştirmek istemiştir. Bulduğu sonuçlara göre toprak sahiplerinin, işçilere tutumunun sonuçlarını ölçek ile gösterebileceğini ifade etmiştir. Çalışmada açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ‘olumsuz tutum’, ‘duygusal öge’ ve ‘olumlu tutum’ olarak üç faktör belirlenmiştir

Literatür araştırması yapıldığında, insana yakışır iş kavramını ve tarım sektörünü kapsayan çok az çalışma olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmalara göre dünya genelinde insana yakışır iş standartlarıyla alakalı sorunların olduğu ortadadır. Fakat Türkiye, dünya geneli standartların da altındadır.

Mevsimlik tarım işçileri ve insana yakışır iş kavramının ortak incelendiği sadece 1 akademik çalışma bulunmaktadır. Mevsimlik tarım işçiliği konusunda yapılan çalışmaların bulguları birbiriyle çok benzer olmasına rağmen, geçen yıllar içerisinde önerilerle alakalı bir gelişme olmadığı ortadadır. Genel olarak; barınma, çalışma saatleri, çocuk işçiliği, güvensiz çalışma ortamları gibi konulara değinilmektedir. Fakat 2020 yılında yapılan bu tez çalışmada da aynı sorunların saptanması ile akademik çalışmaların yön değiştirici olmadığı, karar vericilerin dikkate almadığı kanısına varılabilir.

Literatür araştırmasında çoğunlukla işçilerin çalışma şartlarının incelendiği görölmektedir. Literatürde işverenlerin mevsimlik tarım işçiliğine olan bakış açıları ve tutumlarını inceleyen akademik çalışma mevcut değildir. Bu alışma ile literatürde işverenlerle alakalı akademik eksikliklerin giderileceği tahmin edilmektedir. Öte yandan mevsimlik tarım işçiliğini, insana yakışır iş standartlarında inceleyerek literatürdeki önemli bir boşluk da doldurulmuş olacaktır. Kayısı tarımında mevsimlik işçilik ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır ve literatürdeki kayısı tarımındaki mevsimlik işçilerle alakalı çalışmanın az olması oldukça dikkat çekicidir.



4. KAVRAMSAL TEMELLER

Bu çalışmanın temelini oluşturan bazı kavramlar bulunmaktadır. Bunların başlıcaları; mevsimlik tarım işçiliği ve insana yakışır iş kavramlarıdır. Ayrıca araştırma alanının Malatya ili olması da, ili temel araştırma kapsamına almaktadır.

4.1. Mevsimlik Tarım İşçiliği Kavramı

Tarım işçisi denildiğinde, tarımsal faaliyetlerde kol kuvvetinden yararlanan insanlar akla gelmektedir. İşçi kullanılmayan küçük işletmelerde işletme sahibi ve aile bireyleri tarım işçisi sayılmazlar. İşletmede daimi ve geçici olarak kalan, arada yemek gereksinimleri karşılanan ve aynı zamanda ücret alanlar ise işçi sayılır. Buna göre; başkasının işletmesinde bir ücret karşılığında çalışan insanlar tarım işçisi olarak tanımlanmaktadır. Tarımsal faaliyette işi yapan iki esas kaynak vardır. Bunlardan birincisi, işletme sahibi ve aile bireyleridir. İkincisi ise, yabancı kişilerdir. Küçük aile işletmelerinde aile işgücü, büyük işletmelerde ise yabancı işçi başta gelir (Erkuş vd. 1995).

Tarım işçisinin, mevsimlik tarım işçisi olarak nitelendirilebilmesi için; başka memleketten tarımsal faaliyetlerde çalışmak için gelmiş olması, araçlar vasıtasıyla çalışılan tarlayla, bahçeyle ya da ilgili alanla bağlantı kurması ve gezici halde hareket etmesi gerekmektedir.

Türkiye’de miras yoluyla bölünen tarım arazilerinde üretimin azalmasıyla birlikte bahçe sahibi olan kişiler ya da o bahçelerde çalışan bölge insanları iş bulamamaya başlamıştır. Ayrıca parçalı üretim olması sebebiyle sadece yılın kısa döneminde tarım işçileri kendi bölgelerinde çalışma imkânı bulabilmektedir. En fazla tarımsal işlemlerin yapıldığı yaz aylarında, bölge insanları çalışmak için mevsimlik iş göçü yapma zorunluluğunda

kalmışlardır. Mevsimlik tarım işçisi olarak nitelendirilen insanlara en çok Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinde ikamet etmektedirler.

Tarım sektöründe gezici ya da geçici olarak kendilerine iş bulan işçiler hakkında sayısal bilgiler vermek zordur çünkü bu işçi grubunun bir araya gelmeleri ve haklarını aramaları için kurulmuş olan bir örgüt mevcut değildir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre sayıları 300.000 civarında olduğu söylenen mevsimlik tarım işçilerinin, kayıt dışı olanlar ve çalışan çocuklar ile birlikte sayılarının en az bir milyonluk bir nüfusu kapsadığı öngörülmektedir (Egemen 2015). Ülke nüfusunun yaklaşık %20'sinin geçimini sağlayan tarım sektöründe, istihdam edilen işçilerin neredeyse yarısının mevsimlik tarım işçilerinden oluştuğu tahmin edilmekte ve sayısal olarak oldukça fazla olan mevsimlik tarım işçileri asgari yaşam koşullarını elde edemedikleri gibi bunun yanı sıra yeterli düzeyde yasal korumadan da faydalanamamaktadır (Öz Selek ve Bulut 2013).

Mevsimlik tarım işçiliği ile ilgili çoğunlukla 2000'li yıllardan sonra akademik çalışmalar yapılmıştır. Fakat mevsimlik tarım işçiliğinin tarihi oldukça geçmişe dayanmaktadır. Türkiye tarımında bilinen mevsimlik tarım işçiliği Kavalalı İbrahim Paşa'nın 1830 yılında Sudan'dan getirdiği işçilerle ilk olarak Çukurova Bölgesi'ne pamuk ekimiyle başlamış daha sonra da Ege ovalarında yaygın hale gelmiştir. Ekim alanları genişleyip üretim artışı sağlandıkça daha fazla işçiye ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle 1834 yılında çalışma saatleri ve ücretlerle birlikte ortaya çıkabilecek iş uyuşmazlıklarının çözümü amacıyla resmi düzenlemeler yapılmıştır. İşçi ücretleri kurulan bir komisyon tarafından arz ve talebe göre belirlenmiş ve 5,5 günlük çalışma karşılığında 7 günlük ücret verilmesi kararlaştırılmış olup, bu düzenleme mevsimlik tarım işçilerine yönelik hafta tatili uygulaması olduğunun da bir göstergesi olmuştur. Ancak yaklaşık yüz yıl sonra Adana'da düzenlenen tarım işçiliği ile ilgili bir kongrede yayımlanan raporda ortaya çıkan sonuçlar işçi ücretleri, çalışma koşulları ve işçi temini gibi konuların zaman geçtikçe ciddi boyutlara ulaşan sorunlar haline geldiğini göstermiştir (Akbıyık 2008).

Cumhuriyet döneminde çok partili demokratik hayata geçiş ile Marshall yardımıyla modern makinelerin Türk tarımına girmesi mevsimlik tarım işçiliğini kapsam ve derinlik olarak etkileyen önemli bir olaydır. Çünkü bu dönem aynı zamanda köyden kente, doğudan batıya göçün başladığı dönemdir. Mevsimlik tarım işçiliğinin bu olguya ciddi oranda katkısı söylenmekle birlikte konuyu rakamlarla desteklemek mümkün değildir (Akbiyık 2008).

Alan çalışması ve literatür incelemelerine göre mevsimlik gezici tarım işçilerinin maruz kaldığı sorunlar sırasıyla:

- Ücret sorunu
- Barınma sorunu
- Ulaşım sorunu
- Beslenme sorunu
- Sağlık sorunu
- Yetişkinler için eğitim sorunu
- Sosyal güvence sorunu
- Çocuk işçiliği sorunu
- Çocukların eğitimden yoksun kalma sorunu
- Çalışma hakları ile ilgili sorunlar
- Yasal düzenlemeler hakkında yaşanan sorunlar

Şeklindedir.

Malatya'da kayısı sezonunda üretimin hızlı olması gerekmektedir. Araştırma kapsamında Malatya merkez ilçelerde en fazla kayısı üretimi yapan işletmeler tercih edilmiştir. Bu işletmeler Temmuz ayının sonuna kadar hasat ve işleme aşamalarını tamamlamak zorundadırlar. Bu da mevsimlik işgücüne olan ihtiyacı artırmaktadır.

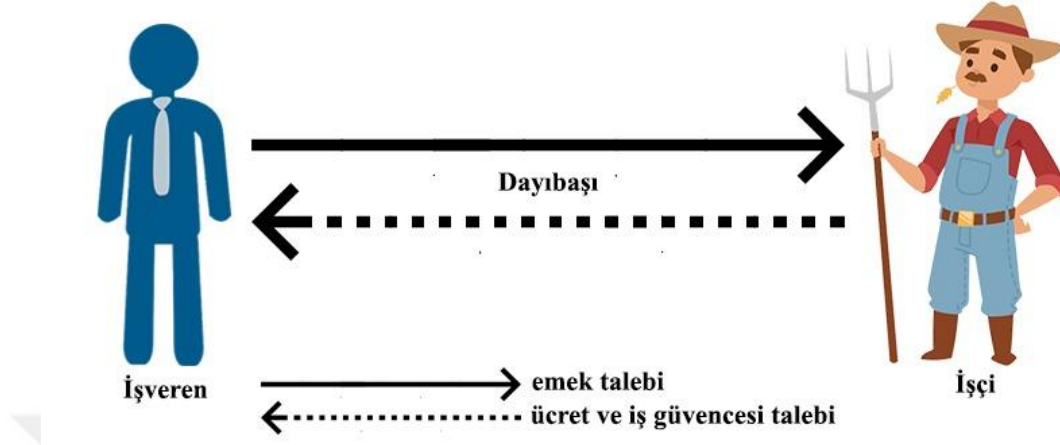
Yıllara göre farklılık gösterse de her yıl Diyarbakır, Mardin, Şanlıurfa ve Adıyaman illerinden işçiler gelmektedir.

4.1.1. Geçici tarım işçiliği kavramı

Mevsimlik tarım işçiliği kendi içinde 2 farklı başlık olarak ayrılmıştır. İlki, mevsimlik gezici tarım işçiliğidir. Bu çalışmanın incelediği kavram mevsimlik gezici tarım işçiliğidir ve daha açıklayıcı bilgiler bölüm başlığı altında verilmektedir. Diğer kavram ise, mevsimlik geçici (yerel) tarım işçiliğidir.

Geçici tarım işçileri göç halinde değillerdir. Günlük yevmiye usulü çalışıp ikamet ettikleri bölgelerde tanıdıkları kimselere ya da o bölgede üretim yapan bahçelere giderler. Günöbirlik işler için geçerlidir ve gidilen bahçede konaklamak gibi bir durum söz konusu değildir. Özellikle pamuk, fındık, çay, tütün, üzüm, havuç ve şekerpancarı tarımının yoğun olarak yapıldığı Çukurova, Karadeniz, Ege ve iç Anadolu Bölgelerine; ekim/dikim, çapa, sulama ve hasat dönemlerinde, Doğu ve Güneydoğu Anadolu ile Orta Anadolu Bölgelerinden gezici ve/veya geçici tarım işçileri, çoğunlukla aileler birlikte, göç etmektedir. Bu işçilere "günübirlik" (geçici) ya da "mevsimlik" (gezici) işçi denilmektedir (Yıldırak vd. 2003). Malatya'da geçici tarım işçiliğinden faydalanan işletmeler de mevcuttur. Gezici tarım işçiliğinin yevmiyesi, geçici tarım işçiliğine göre daha düşüktür. Gün sayısına göre hesap yapıldığında yekünde gezici tarım işçiliği daha avantajlıdır. Fakat bahçesine yabancıları almak istemeyen işletmeler geçici işçilerle çalışmaktadır.

4.1.2. Mevsimlik tarım işçiliğinde aracılık kavramı



Şekil 4.1 Mevsimlik tarım işçiliğinde iş döngüsü

Mevsimlik tarım işçilerinin bahçe sahipleriyle doğrudan irtibata geçmeleri mümkün değildir. Bu sebeple her yörede farklı adlandırılmak üzere dayıbaşı, elçibaşı, çavuş niteliğindeki insanlar işçi ve işveren arasında anlaşmalardan ve tüm iletişimden sorumlu aracı olarak tanımlanmaktadır. Malatya’da dayıbaşı olarak adlandırılmaktadır.

Dayıbaşı, çavuş diye adlandırılan tarım aracılarının sadece %16’sının aracılık yapmaya uygun görüldüğüne dair belgesi bulunmaktadır, aracılar en fazla Adıyaman ve Şanlıurfa illerindendir. Aracıların yüzde 45,5’inin köy doğumlu olmasına rağmen, il veya ilçelerde yaşamaktadır. Bu durum tarım aracılığı ve mevsimlik tarım işçiliğinin giderek bir kentli mesleğine dönüştüğünü göstermektedir (www.haberler.com). Tarım aracısı olan kişilerin yasal olarak kendi çalıştıkları güne göre yevmiye almaları ve organizasyonla ilgilendikleri için de ilave 1 gün yevmiye tutarı da almaları gerekmektedir. Fakat alan araştırmasında aracılarının yasal olmayan kesintiler yaptıkları gözlemlenmiştir.

Şekil 4.1’de görüldüğü gibi, işverenin ve işçinin tek muhatabı dayıbaşıdır. Ücretler, ödemeler, sağlanacak haklar ve diğer tüm meseleler bu döngü içinde yapılmaktadır. Dayıbaşlarının işçiler için yerine getirdiği görevler, onların yaşamlarını kolaylaştırıyor gibi görünse de bunların hepsi işçilerin dayıbaşlarına olan bağımlılığını güçlendirmektedir (Çınar 2014). Bölgeden bölgeye farklılık olmakla birlikte dayıbaşları her işçinin ücretinden kesintiler yapmaktadır. Bu kesinti miktarı genellikle %10 civarındadır. Malatya’ya gelen işçilerden de dayıbaşlarının kestiği miktar %10’dur. Uygulanan kesinti yasal değildir. Bu konuda caydırıcı denetimler de yapılmamaktadır. Kesintiler dolayısıyla işçiler belirlenen yevmiyeden daha düşüğe çalışmak durumunda kalmaktadırlar.

4.1.3. Mevsimlik tarım işçilerinin hukuki durumu

Arz- talep bağlamında oluşan işçi-işveren ilişkileri, sadece işçi-işveren ekseninde gerçekleşen bir süreç değildir. Diğer taraftan işçi-işveren arasında ideal anlamda bir işçi-işveren ilişkisi de yaşanmamaktadır. İdeal anlamda iş ilişkisi kuşkusuz hukuki olarak taraflar arasında oluşturulan akittir. Bu da resmi anlaşma ve sözleşmeler ile gerçekleştirilir. Tarımda işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen formel (yasal) düzenlemeler olmasına karşın, araştırma örnekleminde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen yazılı, resmi bir sözleşmeye ulaşılamamıştır. Yapılan görüşmelerde, işçi-işveren ilişkilerinin güvene dayalı, geleneksel, enformel bir sistem etrafında şekillendiği tespit edilmiştir. Zaten hemen hiçbir işte tümüyle formel ilişkilerden de bahsedilemez; insanın var olduğu tüm alanlarda formel düzen ve kurallar kadar enformel ilişkiler de kaçınılmaz ve bir o kadar da zorunludur (Yılmaz 2007). Bu durumda ortaya sadece işverenin vicdani yükümlülüğünde bir iş ilişkisi çıkmaktadır. İşçilerin haklarının herhangi bir şekilde ihlal olması durumunda ne yazık ki kanuni bir yaptırım olmamaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 2. maddesinde “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve

sosyal bir hukuk Devletidir” şeklinde tanımlamaktadır (Anonim 1982). Bu kapsamda Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan herkes hak özgürlüklerden yararlanabilir. Yine Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına göre sosyal devlet anlayışının temellerinden olan Çalışma Hakkı, Eğitim Hakkı, Toprak Mülkiyeti Hakkı, Sözleşme Hürriyeti, Ücrette Adaletin Sağlanması, Sağlık Hizmetleri ve Çevrenin Korunması, Sosyal Güvenlik Haklarından her Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı faydalanmalıdır. Mevsimlik tarım işçileri sosyal konumları sebebiyle bu haklardan mahrum kalmaktadır. Anayasada mevsimlik tarım işçilerini ilgilendiren bazı kanunlar şu şekildedir:

- **4857 Sayılı İş Kanunu:** Tarım işçilerinden kamuda çalışanlar, çalışma ilişkilerini düzenleyen İş Kanununa tabi olarak çalışırken, tarım kesimi çalışanları iş ilişkileri açısından herhangi bir yasal düzenlemeye tabi değildirler. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu bu kesimi 4. maddesinde sayılan istisnalar arasında yer alan tarım çalışanlarına bu kanun uygulanmayacağı hükmü getirilmiştir. Kanun 113. maddesi 4. maddede sayılan istisnalara dâhil işyerlerinde çalışanlara uygulanacak olan hükümler arasında 32, 35, 37 ve 38. maddeleri saymakla yetinmiştir. Oysa Asgari Ücretin tarım kesimine uygulanmasına ilişkin 1475 sayılı İş Kanununda yer alan düzenlemeye yeni yasada yer verilmeyerek Asgari Ücretin bu kesime uygulanması konusunda tartışmaya açık hale getirmektedir.
- **4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu:** Tarım işçilerinin mevcut çalışma koşullarını düzenleyen yönetmeliğe dayanak oluşturması nedeniyle mevzuat içerisinde yer almaktadır.
- **816 Sayılı Borçlar Kanunu:** 4857 sayılı İş kanunun 113. maddesinde sayılan maddeler dışındaki iş ilişkileri açısından tarım çalışanlarına 816 sayılı Borçlar Kanunun “Hizmet Akdi” başlığı altındaki 313-354. maddeleri uygulanmaktadır.

- **2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu:** Tarım işçileri sosyal güvenlik açısından 1983 yılında kabul edilen bu yasa kapsamında sosyal güvenceden yararlanmaktadırlar. Fakat mevsimlik tarım işçilerini kayıt dışı olmaları sebebiyle bu haklardan yararlanmaları mümkün değildir.
- **Tarımda Aracılık Hizmetlerine İzin Verilmesi Ve Denetimi Hakkında Yönetmelik:** Yönetmelik, 1475 sayılı İş Kanunun 86. maddesine dayanılarak hazırlanan “Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzük” ve “Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığına İzin Verilmesi Ve Aracıların Denetimi Hakkında Yönetmelik” hükümlerinin birleştirilmiş ve birkaç küçük değişiklik yapılmış halidir. Çıkarılan bu düzenlemenin amacı, yönetmeliğin 2.maddesinde “Yönetmelik, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı yapmak üzere, gerçek veya tüzel kişilere izin verilmesi, izinlerin yenilenmesi, iptali ve tarım aracılarının denetimine ilişkin usul ve esasları kapsar.” şeklinde ifade edilmektedir (Akbıyık 2010).

Anayasada belirli kanunlarda mevsimlik tarım işçiliği kavramına değinilmiştir. Değinilen maddelerde net ifadeler söz konusu değildir. Mevsimlik tarım işçilerini kapsayacak kanunlara ihtiyaç vardır. Bunun sağlanabilmesi için mevsimlik tarım işçilerinin kayıt altına alınması gerekmektedir.

Tarım işlerinde çalışanların iş kanunu kapsamına alınabilmesi için 50’den fazla işçi çalıştırıyor olması gerekmektedir. Mevsimlik tarım işçilerinin kayıt dışı çalıştıkları göz önünde bulundurulduğunda bu kapsamda bir iş güvencesinden faydalanamayacakları açıktır (Kablay 2015). Bu durum işçilerin; hem kendi yaşadıkları bölgelerde hem de çalışmak amacıyla gittikleri yörelerde Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’ndan faydalanamamalarına yol açmaktadır (Özbekmezci ve Sahil 2004). Sosyal güvence koşullarının uygulanabilirliği tarım sektöründe zorlaşmaktadır. Oysa tarımsal üretim dünyada olduğu gibi ve Türkiye için de önemli iş alanlarından.

Dünya nüfusunun yaklaşık 1,3 milyarı tarım işlerinden para kazanmaktadır. İstihdam oranının bu denli yüksek olmasıyla, sosyal güvenlik uygulamalarının aynı oranda düşük olması tarım işçilerinin dezavantajlı kesim içinde olmalarına sebep olmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’da “tarımsal iş”in tanımı yapılmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 111’inci maddesinde ise tarım ve orman işlerinden sayılan işler sıralanmıştır. Aynı şekilde hangi işlerin tarım ve orman işi olacağı 03.09.2008 tarihli ve 26986 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik’te belirtilmiştir (Demir 2015). Belirlenen tarım ve orman işleri yapan işletmeler 50’den fazla işçi çalıştırdığı takdirde sigorta yapma zorunluluğundadır.

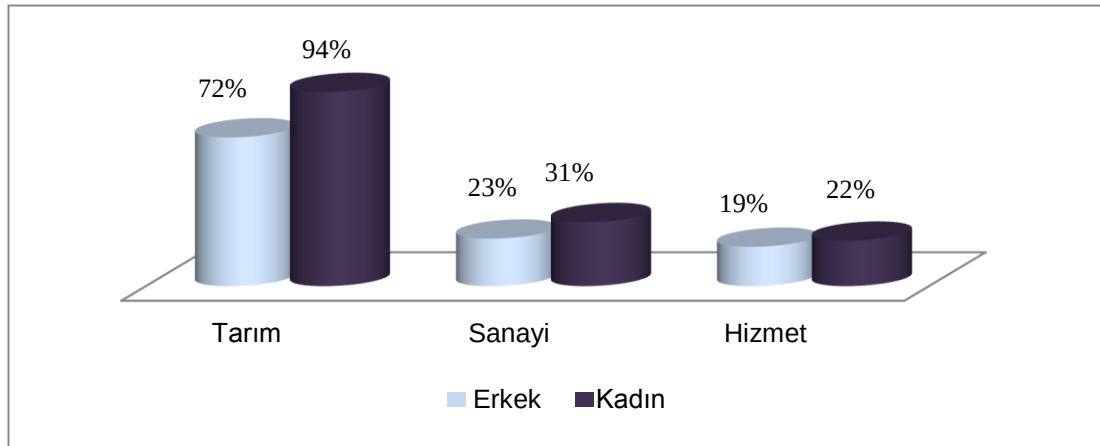
Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır (Anonim 2008):

- a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt 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, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması.
- b) Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması, çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi.
- c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele.

d) 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması.

Tarım ve orman işleri genellikle çalışma hayatına ilişkin yasaların uygulama alanının dışında tutulmuştur. Bunun nedeni, bu işlerin dağınık bir şekilde ülke düzeyine yayılmış bulunması, çok çeşitli ve mevsimlik işlerden olması, iş gücünün mevsimlere ve doğa koşullarına göre başka bölgelere göç etmesi gibi değişik çalışma biçimleri nedeniyle tarımda çalışanları işçi ve işveren olarak ayırmanın güç olmasıdır (Süzek 2013).

6331 Sayılı Tarımda İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu iş yerlerini çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli olarak üç tehlike sınıfına göre ayırmaktadır. Tarım sektörü ise genel olarak tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfında faaliyetlerin olduğu tespit edilmiştir (Parça 2018). Buna rağmen tarım sektöründe işçilere sosyal güvence yapılması için 51 işçi kriterinin sağlanması gerekmektedir. Durum böyle olunca kanuni olarak hiçbir yaptırım uygulanamamaktadır.



Şekil 4.2 2016 yılı sektör ve cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranı (Anonim 2017)

Şekil 4.2'ye bakıldığında kayıt dışı istihdam oranının en fazla tarım sektöründe olduğu görülmektedir. Sanayi ve hizmet sektöründe her çalışan için sigorta yapılması zorunludur. Bu zorunluluk çalışanların kayıt altına alınmasını sağlamaktadır. Tarım

sektöründe parçalı bir üretim söz konusudur. Ayrıca hasat zamanları belli mevsimlere denk gelmektedir. Üretimde sürekliliğin olmaması kayıt dışılığı artırmaktadır. Tarım sektöründe 51 ve üzeri çalışana sigorta yapılması gerektiği için, kayıt altına alınmayan işçi sayısı diğer sektörlerle oranda fazladır.

2010 yılında yürürlüğe konulan “Tarım İşinde Aracı Yönetmeliği” tarım aracılarının faaliyetleri denetim altına alınmaya çalışılmışsa da çok az sayıda aracı kayıt altına alınabilmiştir. Kayıt altına alınanların bile faaliyetleri denetlenememiştir (Çınar 2014). Öte yandan tarım işlerinde aracı olan kişiler bu işi sürekli yapmadıkları için, böyle bir kayıt tutulsa dahi ilerleyen yıllarda sağlıklı veriler elde edilemeyeceği tahmin edilmektedir.

27 Mayıs 2010 yılında 27593 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan yönetmelik her ne kadar mevsimlik işçileri korumaya yönelik olsa da günümüzde böyle bir durum geçerliliğini korumuş değildir. Yapılan alan araştırmasında bu yönetmeliğe uygun herhangi bir belge imzalandığı görülmemiştir. İşçilerin işe başlama durumları, sayıları ve pozisyonları hakkında da herhangi bir düzenleme yapılmamaktadır. Bu yönetmelik Ekler bölümünde Ek 1 olarak yer almaktadır. Yönetmelikle, tarım aracılığı sistemine izin verilmesi ve bu sistemin denetlenmesi için usul ve esas belirlenmesi amaçlanmıştır. Tarım aracısı olacak kişilere kriterler konulmuştur. Ayrıca getirilecek olan işçilerin belirlenmesinden sonra, bu işçilerin resmi kayıtlara geçebilmesi için bir form da düzenlenmiştir. Bu yönetmelik uygulanabilirse her yıl mevsimlik tarım işçisi sayısı da saptanabilir. Ayrıca yönetmeliğe göre işçi ve aracı kendi aralarında sözleşme yapmak zorundadır. Bu durumda işçi hakları güvence altına alınabilir ve çalışma koşulları iyileştirilebilir.

4.1.4. Çocuk tarım işçiliği kavramı

Türkiye’de çalışan çocukların %40-50’ye yakını tarımda çalışmakta olup, sayıları yaklaşık 350.000-400.000 arasındadır ve en kötü konumda çalışan çocuklar arasında yer almaktadırlar. Bu çocuklar Türkiye’nin değişik bölgelerinde özellikle pamuk, fındık, narenciye, pirinç, şekerpancarı, tütün vd. tarımında çapa, hasat gibi işlerde yoğun olarak çalışmaktadır (Gülçubuk 2012). Kayısı tarımında çalışan çocuk oranının düşük olmasının en önemli sebepleri arasında hasat işleminde kas gücüne olan ihtiyaç ve kuru kayısı üretim sürecinin çok aşamalı olması yer almaktadır. Kayısı tarımında çocuklardan çoğunlukla çekirdek çıkarma işleminde faydalanılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün İstihdamda Asgarî Yaşla İlgili 138 Sayılı Sözleşmesi’12nde ise 15 yaşın altında çalışanlar çocuk, 15-18 yaş arasındakiler genç olarak tanımlanırken; Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Acil Önlemler Sözleşmesi’13nde ise 18 yaşın altındakiler çocuk olarak tanımlanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda çocuk ve genç ifadelerine yaş açısından bir ayırım getirilmemiştir (Urhanoglu Cengiz 2012). Alan araştırmasında 15 yaş ve üzeri işçilerle görüşmeler yapılmıştır. Her ne kadar 15 yaş üzeri bireyler genç işçi olarak nitelendirilerek çalışmaları konusunda uygunsuz olmadığı düşünülse de, kayısı tarımının zor koşullar barındırması söz konusu bireyler için uygun değildir.

Zorunlu sebeplerle aileleriyle birlikte tarım için mevsimlik işe giden çocuklar Nisan ve Ekim ayları arasında eğitim alamamaktadırlar. Mevsimlik göç veren illerde bulunan okullar öğrencilerini bu konuda idare etmek durumunda kalmaktadır. Göç veren illerde ki her işçi aile çocuklarını beraberlerinde götürmek zorundadır. Eğitim alamayan çocuklar topluma işsiz ve niteliksiz bireyler olarak katılmak durumundadır. Bu durum mikro değil makro bir problemdir. Nitekim bu çocuklar eğitim alabildiklerinde nitelikli bilim insanları vb. olabilirler. Diğer bir problem ise, çalışma koşullarının çocuklara uygun olmamasıdır. Güneş, toz, tarım ilaçları, zararlı böcek ve otlar yetişkinlere kıyasla

çocuk bireyleri daha çok etkilemektedir. Gelişme çağında ki her çocuğun sağlıklı bir ortamda büyümesi ve sağlıklı beslenmesi en temel haktır. Çocuk, genç ve kadınların korunması konusu Anayasa’da güvence altına alınmıştır. Anayasanın 50. maddesine göre; “kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” Bu açılardan bakıldığında tarımda çalışan çocuk işçiliği yasak olan bir işçilik biçimidir (Gülçubuk 2012). Aynı zamanda insana yakışır iş kavramı kabul edilemez işleri de kapsamaktadır. Çocuk işçilik insana yakışır iş kavramına aykırıdır.

4.2. İnsana Yakışır İş Kavramı

İnsana yakışır iş kavramının ortaya çıkması bir takım küresel olayların meydana gelmesiyle bağlantılıdır. Sanayi devrimi, makineli üretimin yaygınlaşmasıyla birlikte beyaz ve mavi yakalı istihdamının artışı, çalışma ortamlarında güvensizliklerin oluşu, çalışanların örgütlenememesi ve işsizlik gibi sorunların artmasını beraberinde getirmiştir. Araştırmalar birçok çalışanın fiili olarak emek piyasalarında çalışmasına rağmen temel yaşam standartlarına dahi erişemediğini göstermektedir (Burchell vd 2014). İş gücü sömürsü sadece tek bir ülkeye mahsus değildir. Ticari amaç güden bütün işletmeler kar oranını artırmak için insan kaynaklarına ayırdığı bütçeyi azaltmayı tercih etmektedir. Bu sorunun küresel bir hal almasıyla farklı kurum ve kuruluşlar müdahale etme yoluna gitmiştir. İnsana yakışır iş standartlarının belirlenmesi zaruri hale gelmiştir.

Kuruluş yılı 1919’dan bu yana dünyanın her yerinde iş hayatında çalışma ve yaşam standartlarını geliştirmeyi temel felsefe edinen ILO’nun 21. yüzyıla girerken kendisine seçmiş olduğu yeni hedef “herkes için düzgün iş” olmuştur (Palaz 2010). Düzgün işin, kadın, erkek, yaşlı, genç, evde ya da dışarıda çalışan, kayıtlı veya kayıtsız, örgütlü ya da örgütlenmemiş ayrımı yapmadan tüm çalışanlar için geçerli olduğu ve çalışmaya ilişkin hakların geliştirilmesinin sınırı olmaması gerekliliğinden ortaya çıkan bir kavram olduğu belirtilmiştir (Anonim 1999).

Çalışma hayatında meydana gelen sorunlar sonucu 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 87. Uluslararası Çalışma Konferansında ilk defa insana yakışır iş kavramını ortaya koyarak tüm dünya genelinde yaygınlaştırmayı amaç edinmiştir. ILO'ya göre insana yakışır işin kapsamı: çalışanlara yeteneklerine uygun ve ederi ücreti vermek, işveren ve çalışan arasında sosyal diyalogun yaygınlaşabilmesi ve çalışanların saygınlıklarının artırılabilmesi şeklinde ifade edilmiştir. Birleşmiş Milletler ise, insan onuruna yakışır işleri; “erkek ve kadınlara eşit istihdam fırsatı barındıran, tüm çalışanlar için üretken ve adil bir gelirin sağlandığı, işyeri güvenliği ve çalışanların ailelerine yönelik sosyal korumanın sağlandığı işler” olarak tanımlamıştır (Başol ve Saruhan 2018).

ILO verilerine göre dünyada her yıl meydana gelen 355 bin ölümlü iş kazasının 170 bini tarım sektöründe görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2013 verilerine göre dünya genelinde her yıl 2.020.000 kişi işle ilgili hastalıklardan, 321.000 kişi iş kazalarında yaşamını yitirmektedir. Yılda 160 milyon işle ilgili hastalık, 317 milyon iş kazası saptanmıştır. İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçlarına (2013) göre tarım sektöründe iş kazası geçirme/işe bağlı sağlık sorunu % 2 olarak belirlenmiştir (Gönültaş vd. 2018). Ölüm oranlarının bu kadar yüksek olması uluslararası boyutta önlemler alınması gerektiğini göstermektedir. Nitekim ‘insana yakışır iş’ kavramı 1999 yılında ortaya atılmış olsa da, 2013 yılında ki ölüm oranları gösteriyor ki henüz hedeflenen esaslar tam anlamıyla uygulanamamaktadır. Ayrıca tarım sektöründe ki saptanan ölüm oranı, tüm sektörlerde ki ölüm oranının yarısıdır. Tarım sektöründe çalışma şartları ve güvenlik önlemleri konularında yaptırım gücü yüksek uygulamalar yapılmalıdır. Yapılacak olan uygulamaların takibi de ayrıca önemlidir.

Herkese düzgün iş sağlanmasında, ülkelere dört temel hedef belirlenerek hareket noktası sağlanmıştır. Bunlar (Anonim 2003a);

- Temel hak ve prensiplerin ve standartların işyerinde hayata geçirilmesi,
- Uygun istihdam ve gelir elde etmeleri için, kadın ve erkeklere daha fazla fırsat yaratma,

- Sosyal korumanın kapsamını ve etkinliğini herkes için artırma,
- Sosyal diyalogu güçlendirme.

Genel anlamda insana yakışır iş kavramı çalışanlar için sadece ekonomik iyileştirmeyi hedef almamaktadır. Düşük standartlara ve kötü sosyal çalışma şartlarına maruz kalan işçiler ekonomik kazancı geri plana atmayı tercih ettikleri için işçi hakları, sosyal koruma ve sosyal diyalog da bu kapsamda ön plana çıkarılmıştır. Ayrıca sosyal koşulların düşük olması üretimde verimin düşmesine sebep olmaktadır. Şartların iyileştirilmesi iş yerlerinin ekonomik kazancının artmasını sağlayabilir. Fakat ne yazık ki işverenler bu durumun farkında değildir. Sosyal diyalogun iyi uygulandığı işletmelerde verim doğru orantılı artmaktadır.

2002 yılında Anker ve arkadaşları on bir maddelik bir rapor hazırlayarak, insana yakışır işin temel ölçütlerini sıralamıştır.

1. İstihdam Olanakları: İnsana yakışır iş kavramı çalışmak isteyen ve iş arayan herkes için istihdam olanaklarının varlığını işaret etmektedir. Bu nedenle, bir ülkenin nüfusunun ne kadarının ne tür işlerde istihdam edildiği düzgün işin önemli bir unsurudur.
2. Kabul Edilemez İş: İnsana yakışır iş toplum tarafından kabul edilebilir bir iş olmalıdır. Bu nedenle kabul edilemez işin niteliklerini iyi bilmek gerekmektedir. 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'nde ILO özellikle zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğinin kabul edilemezliği üzerinde durmaktadır.
3. Yeterli Gelir ve Verimli Çalışma: Düzgün iş, hem bireye ve bakmakla yükümlü olduğu kimselere yetecek düzeyde bir ücreti, hem de bireyin gelecekte de kendisini garanti altına alabilmesi için mesleki eğitim imkânlarından yararlanmasını kapsamaktadır.
4. Uygun Çalışma Saatleri: Düzgün iş kapsamında çalışma sürelerinin insanın fiziksel ve ruhsal yapısına uygun olması ve iş-aile dengesini bozmayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

5. İstikrar ve İş Güvencesi: İnsanlar için işini kaybetme korkusu ve iş değiştirme gerek maddi gerekse de manevi yönden çeşitli olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda istikrar ve iş güvencesi düzgün işin olmazsa olmaz unsurlarından biridir.
6. İş ve Aile Yaşamını Dengelemek: Ailevi sorumluluklar özellikle kadın çalışanların çalışma yaşamında ayrımcılığa karşı korunmasını gerektirmektedir.
7. İstihdamda Eşitlik: Düzgün iş kapsamında hiç kimse çalışma hayatında ırkına, rengine, cinsiyetine, inancına, siyasi görüşüne, milliyetine ve ya sosyal kökenine göre ayrımcılığa tabi tutulamaz. Çalışma hayatında herkes fırsat eşitliği ve eşit ücret hakkına sahiptir.
8. Güvenli Çalışma Ortamı: ILO'nun tahminlerine göre yılda 2 milyondan fazla insan iş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden hayatını kaybetmektedir. Düzgün iş kapsamında herkes iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alındığı bir çalışma ortamında çalışma hakkında sahiptir.
9. Sosyal Koruma: Düzgün iş kapsamında insanlar hastalık, yaşlılık, işsizlik ve engellilik/iş göremezlik gibi sosyal risklere karşı korunmalıdır. Bu bağlamda ülkeler vatandaşlarına çeşitli sosyal güvenlik sistemleri aracılığıyla sosyal koruma sağlamalıdır.
10. Sosyal Diyalog ve İşyerinde İlişkiler: Düzgün işin önemli bir boyutu da çalışanların işyerinde çalışma koşulları hakkındaki konularda söz sahibi olmasıdır. Bu, bire bir işverenle işçi arasında olabileceği gibi, işçilerin kendi aralarından seçtikleri temsilciler aracılığıyla da gerçekleştirilebilir. Diğer yandan sosyal diyalog geniş anlamda hükümet temsilcileri, işverenler ve işçilerin çalışma hayatı, ekonomi politikaları ve sosyal politika ile ilgili konularda birlikte karar almalarıdır.
11. Ekonomik ve Sosyal Bağlamda Uygun İş: Sosyo-ekonomik koşullar düzgün işin sürdürülebilirliğini etkileyebilir. Sosyo-ekonomik performans düzgün işin başarısını etkileyebilir. Ayrıca istihdamın yapısı da düzgün işin ölçümünde önemlidir. Bu bağlamda düzgün iş ülkedeki GSMH, enflasyon, yoksulluk, gelir dağılımındaki eşitsizlik, kayıt dışı istihdam, işgücünün sektörel dağılımı, eğitim düzeyi gibi faktörlerden bağımsız düşünülemez (Öz ve Bulut 2014).

ILO'nun dört ana hedefi ve Anker'in 2002'de yayınlanan 11 madde tarım sektöründe tam anlamıyla uygulanmamaktadır. Eğer bu kriterler tam anlamıyla uygulanırsa hem işçilerin hem de işletmelerin ekonomik kazançları da buna paralel artacaktır. Bu kriterlerin Malatya'da kayısı tarımı ile kıyaslaması Çizelge 4.1 ve 5.34'te verilmiştir.

Bu kavram uluslararası literatürde 'decent work' olarak adlanmakta olup, Türkiye'de insana yakışır iş, düzgün iş, insan onuruna yaraşır iş şeklinde çevrilmektedir. Bu kavram Türkiye'de ki iş hayatına ise ilk olarak İşveren Dergisinin Şubat 2003 sayısında ve 2005 yılında ILO'nun Türkiye Haber Bülteninde yer almasıyla girmiştir. İnsana yakışır iş kavramı Türkiye'de hizmet ve sanayi sektöründe daha etkin konumdadır. Tarım sektöründe insana yakışır iş kavramıyla alakalı eksiklikler söz konusudur. Akademik çalışmaların azlığı da bu durumun göstergelerindendir.

4.2.1. ILO'nun tarım işçileri için yaptığı sözleşmeler

ILO tarım sektöründe çalışan kesimin haklarını ve güvenliklerini sağlamak amacıyla hazırladığı sözleşmeler vardır. Türkiye bu sözleşmelerden;

- 11 Numaralı Örgütlenme Özgürlüğü Sözleşmesi,
- 99 Numaralı Asgari Ücret Tespit Mekanizması Sözleşmesi,
- 155 Numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi,
- 161 Numaralı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme,
- 187 Numaralı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Sözleşmesi

İmzalamıştır.

Evrensel düzeyde 2001 yılında kabul edilip 2003 yılında yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)'nün "*184 Nolu Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin*

Sözleşmesi” tarım çalışanlarına ilişkin önemli düzenlemeler getirmiştir. Türkiye tarafından henüz onaylanmayan bu sözleşmenin 21’inci maddesine göre tarım işçileri iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma kapsamı alınmalı, mesleki risk ve kazalara karşı sigorta veya sosyal güvenlik rejimine dâhil edilmelidir (<http://disk.org.tr/>).

4.3. Malatya İlinde Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Güncel Durum

Malatya’da kayısı hasadında ki işçilik türleri şu şekildedir.

- 1- Bahçe sahiplerinin kendi işletmelerinde çalıştıkları,
- 2- Geçici işçilerin çalışmasıyla yapılan iş,
- 3- Suriyeli işçilerin çalışması. (2012-2014 yılları arasında Malatya’daki bahçe sahipleri daha ucuz çalıştıkları için Suriyeli işçi tercih etmişlerdir. Fakat kayısı işi hem zor hem de tecrübe isteyen bir süreç olduğu için sonraki yıllarda pek tercih edilmemiştir. Halen az da olsa Suriyeli tarım işçisi vardır.)
- 4- Mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalıştıkları işler şeklindedir.

Alan araştırması süresince elde edilen bulgular ve mevsimlik tarım işçiliği- insana yakışır iş kavramı incelendiğinde;

Çizelge 4.1 ILO insana yakışır iş hedeflerinin Malatya iline göre kıyaslanması

ILO’nun dört stratejik insana yakışır iş hedefi	Malatya İçin Güncel durum
İş yaratılması– yatırım, girişimcilik, beceri geliştirme, iş yaratma ve sürdürülebilir geçim fırsatları sunan bir ekonomi.	Malatya’da yapılan alan araştırmasında işverenler, işçileri sadece kendi ihtiyaçları doğrultusunda çalıştırmak istemektedir. Gelen işçiler kısıtlı imkânlar dâhilinde çalıştıkları için farklı alanlara yönelmek ya da farklı girişimlerde bulunmak onlar için mümkün değildir. Adıyaman’dan gelen

Çizelge 4.2 ILO insana yakışır iş hedeflerinin Malatya iline göre kıyaslanması (devamı)

	işçiler çok uzun yıllar Malatya’da çalışmaları dolayısıyla ili tanıyorlar. Kendilerine organize sanayide bulunan fabrikalarda asgari ücretle iş bulabiliyorlar. Ama bunu kendi imkânları ve oluşturdukları çevreyle yapabilmektedirler. Diğer illerden gelen işçiler yeni bir girişim için henüz çok acemiler ve sadece kendilerine verilen işleri yapmakla yükümlüler.
Çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alınması – çalışanların haklarının tanınmasını ve bu haklara saygılı olunmasını sağlamak. Özellikle dezavantajlı ya yoksul olanlar olmak üzere tüm çalışanların temsil edilmeye, katılmaya ve çıkarlarını koruyacak yasal düzenlemelere ihtiyacı vardır.	Genel olarak bakıldığında mevsimlik işçilik için yasal düzenlemeler yeterli değildir. Mevsimlik tarım işçilerinin dâhil olduğu kesim oldukça eğitimsiz ve bilinçsiz olmakla birlikte haklarını savunma konusunda da yetersizdirler. Bu durum Malatya’da tamamen işverenin kendi insani tutumuna kalmaktadır. İşverenler, işçilerin hakları konusunda bilinçli değildirler. Bilinçli olan işverenler ise ekonomik kaygılardan dolayı işçi haklarını göz ardı etmektedir.
Sosyal korumanın yaygınlaştırılması – kadınların ve erkeklerin güvenli, yeterli serbest zaman ve dinlenme imkânları tanıyan, aileyi ve sosyal değerleri gözeten, gelirin yitirilmesi ya da azalması durumlarında telafi sunan ve yeterli sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alan çalışma koşullarından yararlanmalarını sağlayarak hem geniş kesimlerin kapsanması hem de verimliliğin artırılması	Tarım sektöründe çalışma ortamı kırsaldır. Dolayısıyla işverenin dahi imkânlarla ulaşması zorlaşabilmektedir. Bu sebeple mevsimlik işçiler yemek ve barınma konusunda oldukça sıkıntılı ortamlarda çalışmaktadır. Öte yandan kayısı tarımının çok kısa bir sürede tamamlanması gerekmektedir ve kuru kayısı üretimi oldukça meşakkatlidir. Tüm bu durumlar göz önüne alındığında mevsimlik işçiler günün ortalama 14-15 saatini çalışarak geçirmektedirler. İşçilerin ortalama %57,7 kadarı çadırda fazlasıyla rahatsız şartlarda konaklamaktadırlar. Çadırlarda bütün aile bir arada kalmakta birbirlerinin şahsi alanlarına mecburi olarak tanık olmaktadır. Öte yandan temiz su temini konusunda sıkıntılar olup, kimi işletmeler taşıma suyuyla işçilerin su ihtiyacını karşılamaktadır.

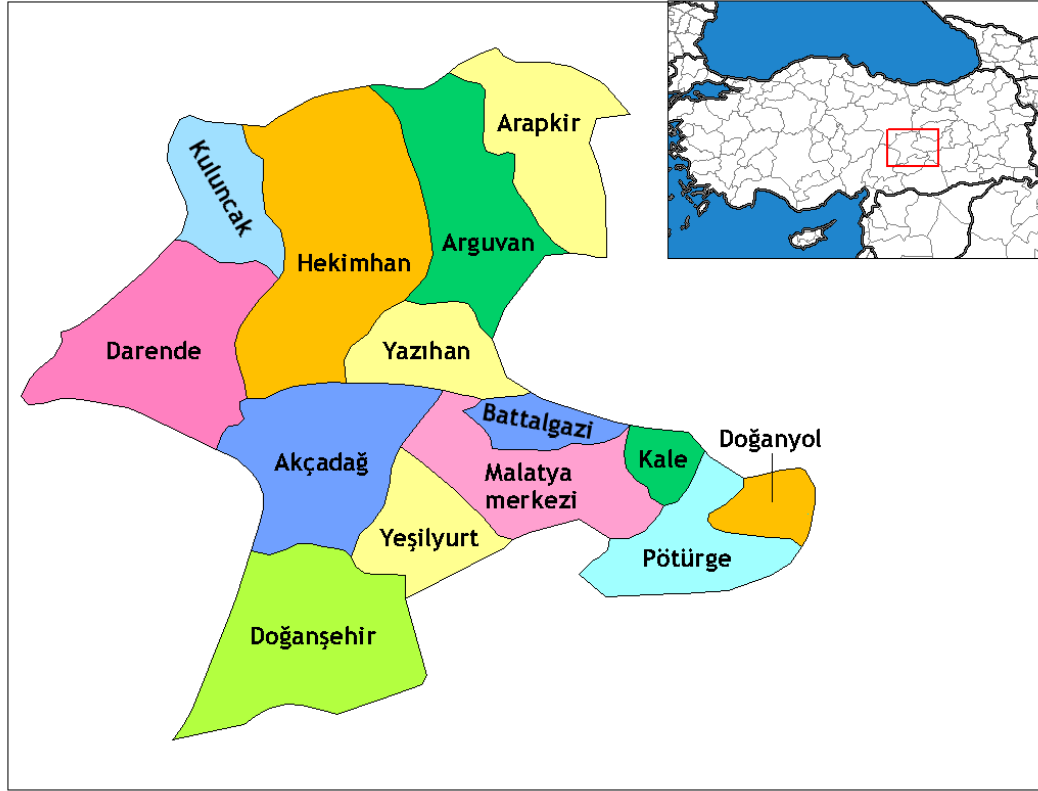
Çizelge 4.3 ILO insana yakışır iş hedeflerinin Malatya iline göre kıyaslanması (devamı)

Sosyal diyalogun geliştirilmesi – Güçlü ve bağımsız işçi ve işveren kuruluşlarının varlığı, verimliliğin artırılması, çalışma yaşamındaki uyuşmazlıklardan kaçınılması ve bütünleşmiş toplumlar inşası açısından merkezi önemdedir.	Genel manada Malatya insanı misafirperver, cana yakın ve yardımseverdir. Bu gibi özelliklerden dolayı gelen işçilerle işveren arasında samimi bir bağ gözlemlenmiştir. Hatta bazı işçiler özellikle her sezon aynı işverenle çalışmaya özen gösterdiğini ifade etmiştir. Malatya'nın ve işçilerin geldikleri illerin hem coğrafi hem de kültürel olarak birbirine yakın olması sosyal çatışmaları en aza indirmektedir. Fakat ziyaret edilen işletmelerin %64,4'ünde işverenin işçileri çok uzun saatler boyunca çalıştırdığı göze çarpmıştır (günlük 11-15 saat). İlaveten bazı işletmelere akşam ziyaret yapıldığında işçilerin hala çalıştığı ve bu konuda oldukça zor durumda oldukları gözlemlenmiştir.
---	--

İnsana yakışır iş kavramı 2002 yılında ortaya atılmış olsa da, 2020 yılında yapılan bu araştırma gösteriyor ki henüz bu konuda kırsala yansıyan bir yaptırım söz konusu değildir. ILO tarafından yapılan çalışmaların daha yerelleştirmesi gerekmektedir. Malatya'da birçok işverenin ve kamu kurumunun ILO diye bir örgütün varlığından haberi yoktur. ILO'nun hedefleri, içinde bulunulan yüzyıla yakışır olsa da tarım sektörü, özellikle mevsimlik tarım işçileri çağ dışı koşullarda çalışmaktadırlar.

4.4. Malatya İli Merkez İlçeler Hakkında Bilgiler

12.11.2012 tarihinde kabul edilen ve 06.12.2012 tarihinde 28489 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnâmelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 6360 Sayılı Kanun" ile Malatya ili, Büyükşehir statüsü kazanmış ve Yeşilyurt ve Battalgazi merkez ilçeler haline gelmiştir. Burada bu iki ilçe hakkında öz bilgiler verilmiştir.



Şekil 4.3 Malatya ili siyasi haritası

4.4.1. Battalgazi ilçesi genel yapısı ve tarımsal faaliyetleri

Malatya'nın merkez ilçelerinden olan Battalgazi, Malatya'nın kuzeydoğusunda yer almaktadır. Aynı zamanda Malatya Ovasının kuzeydoğusunda yer alan düzlüktür. Bu sebeple tarımsal faaliyetler için elverişli şartlara sahiptir. Tipik karasal iklim hâkimdir. Deniz seviyesine göre yüksekliği 900 m'dir. İlçe nüfusu 2019 verilerine göre 295.821'dir. Aynı zamanda tarihi kalıntıların yoğun görüldüğü tarihi ve din turizminin yapıldığı bir ilçedir (www.malatya.gov.tr/battalgazi 2019).

İlçenin toplam yüzölçümü 1.190.042 da olup, 535.133 da'lık alanda tarım yapılmaktadır. Battalgazi İlçesinde yaygın olarak meyvecilik yapılmaktadır. Ancak ticari anlamda en önemli yeri kaysı tutar. İlçenin merkezi ve mahallelerinde 1.084.000 adet meyve veren, 98.500 adet yeni dikilmiş kaysı ağacı bulunmaktadır. Malatya

Ticaret Borsası 2017 verilerine göre ilçede 138.600 ton taze kayısı, 29.500 ton kuru kayısı üretilmiştir. Malatya ilçeleri arasında en çok kuru kayısı üretimi burada yapılmaktadır (www.battalgazi.bel.tr/ 2019).

İlçede küçükbaş hayvancılık, büyükbaş hayvancılık, arıcılık, kanatlı yetiştiriciliği de yapılmaktadır. İlçede üretilen başlıca tarla bitkileri; buğday, arpa, mısır, yem bitkileri, nohut, sarımsak, şeker pancarı, patates ve soğandır. Ayrıca sebzeçilik ve meyvecilik te yaygın olarak yapılmaktadır.

4.4.2. Yeşilyurt ilçesi genel yapısı ve tarımsal faaliyetleri

Yeşilyurt, Doğu Anadolu Bölgesi'nin Yukarı Fırat Havzası Bölümü'nde yer alan Büyükşehir Malatya'nın iki merkez ilçesinden biridir. Kuzeyde Karakaya Baraj Gölü'nden güneyde Çat Baraj Gölü'ne, batıda Yazıhan, Akçadağ ve Doğanşehir'den doğuda Battalgazi'ye uzanan ve 82 mahalleden oluşan alan, Yeşilyurt ilçe sınırlarını oluşturmaktadır. Yüzölçümü 954,6 km², nüfusu 304,839 ve rakımı 998 m'dir (www.yesilyurt.bel.tr 2019)

Yeşilyurt, Güneydoğu Anadolu Bölgesi karasal yağış rejimi ve Akdeniz Bölgesi denizel yağış rejimi ile Doğu Anadolu Bölgesi karasal yağış rejimi ve İç Anadolu Bölgesi karasal yağış rejimleri arasında bir geçiş alanı durumundadır. Bu nedenle, Doğu Anadolu Bölgesi'nde olmasına rağmen kısmen ılıman iklim özelliği gösterir. Kış mevsimi doğal güzellikleriyle adına yakışır bir ilçe olan Yeşilyurt'ta, başta Malatya ekonomisinin itici gücü olan kayısı olmak üzere kiraz, üzüm, ceviz ve elma yetiştiriciliği yapılmaktadır. İlçenin toprak özellikleri ve iklimi, ticari olarak düşünülme de başka meyve ve sebzelerin yetiştirilmesine de uygundur ve yaygın bir şekilde yüzlerce bahçe ve bostan bulunmaktadır. İlçenin ova mahallelerinde hububat ve tütün üretimi yapılmaktadır. Kırsal kesimlerde hayvancılık da devam etmektedir.

Yeşilyurt sınırları içerisinde 3 adet Organize Sanayi Bölgesi ve 2 adet Sanayi Sitesi bulunmaktadır.

Yeşilyurt en fazla kayısı üretimi yapılan 3. İlçedir ve dalbastı kirazıyla ünlüdür. Malatya Ticaret Borsası verilerine göre ilçede 2017 yılında 24.000 ton kuru kayısı üretilmiştir. 2020 Şubat ayında Yeşilyurt Dalbastı Kirazı coğrafi işaretli ürünler kategorisine eklenmiştir.

4.5. Malatya İlinde Kayısı Üretimi

Malatya taze kayısı yanında kuru kayısı üretiminde de birinci sırada yer almaktadır. Üretilen taze kayısının %90-95'i kurutularak ihraç edilmektedir. Malatya kayısı renk, şekil, tat, aroma ve irilik bakımından birbirinden farklı çok sayıda kayısı çeşit ve tipine sahiptir. Hem kayısı çeşitliliği bakımından çok zengin hem de mevcut kayısılar üstün kalite özelliklerine sahiptir. Kuru madde miktarı % 22–28 arasında değişirken, bu oran yerli ve yabancı diğer kayısı çeşitlerinde % 14-18'dir. Malatya kayısılarının 3–3.5 kg yaş meyvesinden bir kg kuru kayısı elde edilirken yabancı kayısıların ancak 5–7 kg dan 1 kg kuru kayısı elde edilebilmektedir. Tat indeksi (brix/asit) 80–120 gibi oldukça yüksek düzeyde iken, yabancı çeşitlerde bu oran 10–40 arasında değişmektedir (TOB 2014).

2019 yılı haziran ayında Malatya Ticaret Borsası'nda yapılan toplantıda Malatya Valisi Aydın Baruş ‘ 2019 yılı yaş kayısı 391 792 ton ve kuru kayısının 87 642 bin ton ‘ civarında üretildiğini açıklamıştır.

Çizelge 4.4 Malatya ilinde yıllara göre kayısı üretim miktarları (ton)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kayısı Üretim (ton)	220.927	409.646	510.000	411.825	38.654	336.000	380.551	672.670	401.363

Kaynak: Fırat Kalkınma Ajansı 2019 (Anonim 2012)

Şekil 4.2’de 2010 yılından bu yana, 2014 ve 2018 yılları haricinde kayısı üretimi sürekli artış göstermektedir. Bu yıllarda üretimin düşmüş olmasının en büyük sebebi yaşanan ilkbahar geç donlarıdır. Öte yandan 2018 yılında kuraklığın fazla olması da kayısı verimini etkilemiştir. Mevsimsel ve iklimsel farklılıkların olması sebebiyle Malatya’ya kayısı tarımı için gelen mevsimlik işçilerin de sayısı her yıl farklılık göstermektedir. 2013 yılında on binlerce işçi kayısı hasadı için Malatya’ya gelirken, 2014 yılındaki don olayının çiçeklenme döneminde olması kayısı üretimini olumsuz etkilemiş ve mevsimlik gezici tarım işçilerinin çok büyük bir kısmı Malatya iline gelememiştir (Anonim 2014a).

4.5.1. Kayısı hasadı ve işlemleri

1. Kayıların ağaçtan silkelmesi
2. Silkelenen kayıların toplanarak kasalanması
3. Kasalanan kayıların sınıflandırılması (meyve suyu için, yaş tüketim için, ya da kurutulması için)
4. Kurutulacak kayısının kükürt odalarına alınması ve kükürt yakma işlemi
5. Kükürtsüz yapılacak ise, kayısının bezlere serilerek güneşte 4-5 gün bekletilmesi
6. Her iki işlemten sonra kükürt odasından veya güneşten alınan kayılara çekirdekten çıkarma işleminin uygulanması (patik)
7. Çekirdeklerinden ayrılan kayıların tekrar güneşe serilmesiyle tamamen kuruması ve satılmak üzere depolanması.

Yetişkin bir kayısı ağacın ortalama 50-60 kg/yıl kadar kapasitesi vardır. Bir işçi günde ortalama 240 kg kayısı hasat etmektedir. Kayısı üretim sürecinde toprak işleme, düzeltme, gübre uygulama, ilaçlama, su göleği yapma, sulama, budama, hasat ve taşıma işlerinde 1 dekarlık bir arazi için, 70 saat iş gücüne gereksinim duyulmaktadır. Bu iş gücünün 33 saati hasat için gerekli olup, bu da toplam iş gücü içinde yüzde 46'lık bir paya sahip olmaktadır (Anonim 2019a). Hasat ve diğeri işlemlerde göz önüne alındığında Malatya kayısı üretimi için net olmamakla birlikte 120-140 bin kadar işçiye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacı hali hazırda Malatya'dan sağlamak zordur. Öte yandan alan araştırmasında yapılan gözlemlere göre Malatya yerlilerinin kayısı bahçelerinde çalışmak istemedikleri, düzenli çalışma saatleri olan işler baktıkları gözlemlenmiştir. Bu sebepler dolayısıyla kayısı tarımı için mevsimlik işçilere ihtiyaç duyulmaktadır.

4.6. Malatya İlinde Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Kurumların Yaptığı Çalışmalar

Kamu kuruluşları, kayısı hasadı için il dışından geleceklere yönelik Mevsimlik Tarım İşçileri Projesi (METİP) kapsamında, konaklama yerleri tahsis etmekte ve bu konaklama yerlerinin altyapısı hazırlanmaktadır. Ancak Malatya ilinde bahsi geçen konaklama yerinin etkin kullanılmadığı ifade edilmiştir. Malatya dışından gelen işçiler genellikle kayısı bahçe sahibinin belirlediği yerlerde/çadırlarda konaklamaktalar (Anonim 2014b). Kalkınma atölyesinin belirttiği METİP konaklama yeri ise sadece tasarı halinde kalmıştır. Bu çalışma uygulamaya geçmemiştir.

2019 yılı Temmuz ayında Malatya İŞKUR Müdürlüğüyle yapılan sözlü görüşmede, Malatya'ya gelen mevsimlik işçilerle alakalı herhangi bir istatistiki çalışmanın olmadığı ve kurumun bu konuda herhangi bir tarım aracı da bulundurmadığı bilgisine ulaşılmıştır. Belirtilen METİP konaklama alanı için harcanacak olan tutarın yılın sadece 2 ayı için kullanılacak olması, karar vericiler tarafından ekonomik bulunmamıştır.

Malatya ilinde mevsimlik tarım işçileri ve insana yakışır iş kavramıyla alakalı bilimsel toplantı henüz düzenlenmemiştir. Sadece İnönü Üniversitesi bünyesindeki ilgili bölümlerde çalışan akademik personeller tarafından yapılan makaleler ve tez çalışmaları bulunmaktadır.



5. BULGULAR ve TARTIŞMA

Alan araştırmasında saptanan bulgular tasnif edilerek incelenmiştir. Mevsimlik tarım işçileriyle yapılan görüşmeler; demografik, sosyo-ekonomik, sosyal güvence, çalışma koşulları, işçilerin çocuklarıyla alakalı bulgular, iş güvenliği ve insana yakışır iş kavramı arasında ki ilişki ve yabancı uyruklu tarım işçilerinin etkileri başlıklarında incelenmiştir. İşverenlerle yapılan görüşmeler neticesinde edinilen bilgiler; kayısı üretim miktarları, iş güvenliği konularında alınan tedbirler, mevsimlik tarım işçilerine ve insana yakışır işe göre analiz edilmiştir.

5.1. Mevsimlik Tarım İşçileriyle Yapılan Görüşmelere Yönelik Bulgular

Tarım sektöründeki sağlık sorunları, tarımda tüm aile bireylerinin birlikte çalışması, açık havada çalışma, bir kişinin birden fazla işi yapması, çalışma süresinin ve döneminin mevsime ya da iklim koşullarına bağlı olması, çalışanların çoğunluğunun eğitimsiz olması, yaşam alanlarının sağlıksız olması ve kentsel alanların dışında olması nedeniyle diğer sektörlerden farklılık göstermektedir. Tarımda çalışanlar, çalışma ortamlarında var olan fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal faktörlerden etkilenmektedir ve tarımda çalışanların iş kazası geçirme ve meslek hastalıklarına yakalanma riskleri yüksektir (Gönültaş vd. 2018).

Alan araştırması yapılan ilçelerde hijyen sorunu ve düzensiz çalışma koşulları, işçilerin iş ve yaşam koşullarını olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir. Genel anlamda; barınma, sağlık ve güvenlik konularında da ilave iyileştirici bir uygulama olmamakla beraber tehlikelere karşı da önlem alınmamaktadır.

5.1.1. Demografik yapı

Görüşülen mevsimlik tarım işçileri; geldikleri iller, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, hastalıklara göre kategorize edilerek incelenmiştir. Şekil 5.1’de işçilerin geldikleri iller yer almaktadır.



Şekil 5.1 Mevsimlik tarım işçilerinin geldikleri iller

Çizelge 5.1’e göre görüşülen işçilerin çoğunluğu Diyarbakır ilinden gelmektedir (%36,5). Diyarbakır’ı sırasıyla Şanlıurfa, Adıyaman ve Mardin takip etmektedir (Şekil 5.1).

Çizelge 5.1 İşçilerin geldikleri illere göre dağılımları

İşçilerin Geldikleri İller	Sayı	%
Diyarbakır	38	36,5
Şanlıurfa	34	32,7
Adıyaman	18	17,3
Mardin	14	13,5
Toplam	104	100,0

Geçmiş yıllarda Adıyaman’dan her yıl fazla sayıda işçi gelmesine rağmen güncel veriye bakıldığında yalnızca %17,3 oranında kalmaktadır. Bunun gözlemlenen en önemli

sebepleri arasında Adıyamanlı işçilerin artık Malatya’da bulunan OSB’de çalışmayı tercih etmeleridir. Uzun yıllar kayısı tarımı için Malatya’da bulunmaları sayesinde şehri çok iyi bilmekteler. Sosyal çevre edinmiş olmaları da bu sonucun sebeplerindendir.

Görüşme yapılan mevsimlik tarım işçilerinin %51’ini kadın, %49’unu erkek işçiler oluşturmaktadır. Alan araştırmasında kadın işçilere daha çok denk gelinmesinin sebepleri; erkek işçilerin iş yükümlülüğünün daha fazla olması anket görüşmelerine vakit ayıramamalarının yanı sıra, düzenli iş bulan erkek işçilerin kendi memleketlerinde kalması, sadece eşlerini dayı başlarına emanet ederek işçiliğe göndermeleridir.

Çizelge 5.2 İşçilerin aile içi konumları

Bireyin aile içindeki konumu	Sayı	%
Oğlu	30	28,8
Eşi	29	27,9
Kızı	25	24,0
Kendisi (baba)	20	19,2
Toplam	104	100,0

Görüşülen bireylerin aile içi konumuna göre çoğunluğu erkek çocuklar ve aile reisinin eşi oluşturmaktadır (Çizelge 5.2). Baba konumundaki aile reislerinin oranı en azdır. Bu da kadın işçilerin anket görüşmelerinde fazla olmalarının olası sebeplerini doğrular niteliktedir.

Çizelge 5.3 İşçilerin yaş aralıklarına göre dağılımı

Yaş aralığı	Sayı	%
15	4	3,8
16-18	17	16,3
18-22	22	21,2
22-30	17	16,3
30-40	16	15,4
40-50	14	13,5
50+	14	13,5
Toplam	104	100,0

Görüşülen bireylere ait yaş aralıkları çizelge 5.3'te görülmektedir. Çoğunluk 18-22 yaş aralıklarındadır. 15 yaş ise sadece %3,8 oranındadır. Buna göre diğer tarım ürünlerine kıyasla kayısı tarımında çocuk işçilik oranı düşüktür. Nitekim 18 yaş altı çocuk işçi olarak nitelendirilse de zor olmayan tarım işleri için 15 yaş üzeri de çalışabilir durumdadır.

Çalışma kapsamına giren işçilerin %51,9'u bekâr, %48,1'i evli işçilerden oluşmaktadır. Bu konuda ayırt edici farklılık gözlemlenmemiştir. Fakat bekâr işçilerin çoğunlukta olması, 18-22 yaş aralığının yoğun olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Çizelge 5.4 İşçilerin eğitim durumlarına göre dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı	%
Lise	40	41,6
İlkokul	24	24,96
Ortaokul	20	20,8
Okuma yazma bilmiyor	12	12,48
Üniversite	8	8,32
Toplam	104	100,0

Çalışma kapsamında görüşülen bireylerin çoğunluğunu %41,6 oranında lise mezunları oluşturmaktadır. Çizelge 5.4'e göre farklı eğitim durumlarında da katılımcılar vardır. Bu katılımcılar arasında üniversite mezunlarının olması oldukça hazindir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2019 Ağustos ayında üniversite mezunu işsiz sayısını 1.034.000 olarak açıklamıştır. Toplam işsiz sayısı ise 4.044.000 bindir (www.tr.euronews.com 2019) Buna göre işsizlik oranının yaklaşık % 25'ini üniversite mezunları oluşturmaktadır. Üniversite mezunu işsizlerinin mevsimlik tarım işçiliğinde çalışmak zorunda kalmaları, ülkede nitelikli iş gücünün faydalı bir şekilde kullanılmadığının göstergesidir.

Çizelge 5.5 İşçilerin kronik hastalıkları

Kronik Hastalık	Sayı	%
Psikolojik	12	52,17
Kalp-damar hastalıkları	5	21,73
Yüksek tansiyon	5	21.73
Akciğer hastalıkları	1	4,43
Toplam	23	100,0

İşçilerin beyanlarına göre kronik hastalıklar arasında en çok psikolojik sorunlara rastlanmıştır (%52,17). Psikolojik sorunları olan işçiler bu konuda oldukça zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Herhangi bir tedavi yöntemini uygulamak bahçe şartlarında mümkün değildir. Öte yandan bu konunun diğer işçiler tarafından alay malzemesi olduğunu da ifade edenler olmuştur. Psikolojik rahatsızlıklarla ilgili önlem alınması ve bilinçlendirme yapılması gerekmektedir. Fakat toplum tarafından önem verilen bir konu olmaması sebebiyle pek mümkün gözükmemektedir. Bu durum ne yazık ki bilinç düzeyiyle alakalıdır ve çözüm yolları çok sınırlıdır (Çizelge 5.5). Kalp, damar ve tansiyon hastalıkları, hasta işçilerin neredeyse yarısında bulunmaktadır. Yaz sıcaklığında ve zor koşullarda çalışmaları hastalıkları tetiklemektedir. Fakat işçilerin ekonomik kaygılar gütmeleri, çalışmaya devam etmek zorunda kalmalarına sebep olmaktadır.

Çizelge 5.6 İşçilerin yaş aralıklarına göre eğitim durumları

		Eğitim Durumu					
		Okuma Yazma Bilmiyor	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Yanıtsız
Yaş aralığı	10-15	-	-	2	2	-	-
	16-18	2	-	4	10	-	1
	18-22	-	1	6	12	3	-
	22-30	-	3	2	7	5	-
	30-40	4	10	2	-	-	-
	40-50	3	4	2	4	-	1
	50+	3	6	2	3	-	-

Çizelge 5.6’da çalışma kapsamında görüşülen işçilerin yaş ve eğitim durumlarına göre karşılaştırma bulunmaktadır. Bu analiz yapıldığında Khi kare testine göre $P=0,00 < 0,05$ çıkmaktadır. $P=0,00$ değerinin $0,05$ ’ten küçük olması durumunda arada anlamlı bir ilişki söz konusudur. Buna göre eğitim durumu ve yaş arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Buna göre yaş arttıkça eğitim durumu da yükselmektedir.

5.1.2. Çalışma ve iş durumları

Alan araştırması süresince işçilerin ekonomik durumları da incelenmiştir. Genel olarak ekonomik düzeyin düşük olmasına ek olarak sosyal bilinçlenme sorunlarının olduğu da fark edilmiştir.

Çizelge 5.7 İşçilerin tarımda çalıştıkları yıl sayısı

Çalışılan yıl sayısı	Sayı	%
2 yıl ve daha az	31	29,8
3-5	31	29,8
6-8	8	7,7
9-10	4	3,8
11 yıl +	30	28,8
Toplam	104	100,0

Görüşülen işçilerin tarımda çalıştıkları zaman aralıklarına bakıldığında düzensiz bir durum gözlemlenmektedir (Çizelge 5.7). 2 yıl ve daha az, 3-5 yıl aralığı birbirine eşit ve ikisi de % 29,8'dir. En az oran ise 9-10 yıl aralığıdır ve oranı %3,8'dir. 11 ve daha fazla yıl oranına bakıldığında ise yine yüksek ve %28,8 olarak görülmektedir. Tarımda çalışılan yıllar ilgili tutarlı bir çıkarım yapmak zordur. İkamet edilen illerde iş bulmak zorlaştıkça insanlar sürekli iş gücü gereksinimi olan mevsimlik tarım işçiliğini tercih etmektedir.

Çizelge 5.8 İşçilerin yıl boyunca çalıştıkları ay sayısı

Yıl boyunca çalışılan ay sayısı	Sayı	%
1 aydan az	30	28,8
2-3	52	50,0
4-5	11	10,6
6+	11	10,6
Toplam	104	100,0

Anket yapılan işçilerin yarısı yılın sadece 2-3 ayı çalışmaktadır. Yılın 6 ayından fazla çalışan işçi sayısı sadece %10,6 oranındadır. Buna göre tarım işleri de dâhil olmak üzere bütün sektörlerde yılın 2-3 ayı çalışılıyor olması aile ekonomisi açısından oldukça

sıkıntılı bir durumdur. İnsana yakışır işin gerekliliklerinden olan yeterli gelir ve verimli çalışma şartlarına uygun değildir (Çizelge 5.8).

Çizelge 5.9 İşçilerin kış aylarında çalıştıkları işler

Çalışılan İşler	Sayı	%
Gündelik işler	26	55,3
İnşaat	13	27,6
Fabrika	8	17,0
Toplam	47	100,0

Mevsimlik tarım işçilerinin kış aylarında ki geçimleri tespit edilmek istenmiştir. Kış aylarında çalışan işçi sayısı 47’dir. İşçilerin %55,3’ü gündelik işlerde çalıştıklarını belirtmiştir. Gündelik işlerin neler olduğu sorulduğunda ise, çoğunlukla ev temizliği, bebek bakımı ve yine yevmiye olarak yapılan işleri içermektedir (Çizelge 5.9).

Çizelge 5.10 İşçilerin çalıştıkları ay sayısına göre yevmiye miktarının karşılaştırılması

		Günlük Yevmiye Miktarı				
		50 TL	60-70 TL	70+ TL	Bilmiyor	Yanıtsız
Yılda çalışılan ay sayısı	1 aydan az	-	9	5	3	13
	2-3 ay	2	23	8	4	15
	4-5 ay	-	6	3	-	2
	6+ ay	-	3	6	-	2

Yıl boyunca çalışılan ay sayısı ve yevmiye miktarı incelendiğinde çoğunluk (n=23) 60-70 TL’den 2-3 ay olarak görülmektedir (Çizelge 5.10). Buna göre kişinin yıllık toplam geliri ortalama hesaplamak istenirse $65\text{TL} \times 75\text{gün} = 4.875 \text{ TL}$ gibi bir değer çıkmaktadır. Yıllık kazanç aylara bölmek istendiğinde ise $4.875 \text{ TL} / 12 \text{ ay} = 406,25 \text{ TL}$ olarak çıkmaktadır. Mayıs 2019 ayı için hesaplanan 2.124 TL aylık sınırı ve 2.625 TL

olan bir kişinin yaşama maliyeti hesaplamasına rağmen bekâr bir işçi için geçerli net asgari ücret tutarı 2019 yılının tamamı için 2.020 TL/Ay'dır (Anonim 2019b). Türk-iş Sendikasının açıklamasına göre aylık 2.020 TL olan bekâr bir insanın ülke standartlarında ki asgari gideriyle, alan araştırmasında çoğunluğun yıllık eline geçen toplam kazanç arasındaki uçurum oldukça fazladır. Mevsimlik tarım işçisi olan bir birey eğer kayısı tarımından başka ürünlerde çalışmıyorsa aylık 1.614 TL kazanabileceği bir iş bulması durumunda asgari geçim standartlarına ulaşabilecektir. Tarım işçilerinin ekonomik koşullarının da yaşam ve eğitim standartları gibi çok gerilerde olduğu anlaşılmaktadır.

2020 yılı için belirlenen asgari ücret tutarı 2.324 TL'dir ve Malatya Ziraat Odaları 2020 yılı yevmiye tutarını 80 TL olarak belirlemiştir. Buna göre 2019 ve 2020 yılları arasında herhangi bir iyileştirme söz konusu değildir. Mevsimlik tarım işçileri ekonomik olarak en dezavantajlı şartlar altında yaşamaya devam etmek durumundadır.

Çizelge 5.11 İşçilerin çalışmak için gittikleri iller

Çalışmak için gidilen iller	Sayı
Malatya	104
Ordu	36
Sakarya	28
Düzce	25
Giresun	15
Şanlıurfa	12
Manisa	4
İzmir	2
Bursa	2

Çizelge 5.11’de Malatya’ya gelen işçilerin, tarım işleri için gittikleri diğer illere göre dağılımı görülmektedir. Çoğunluk Malatya, Ordu, Sakarya illerine giden işçilerden oluşmaktadır. İşçilerin gittikleri diğer iller ise Düzce, Giresun, Şanlıurfa, Sakarya, Bursa, Denizli, Konya olduğu görülmüştür. Çoğunlukta olan illerde fındık tarımı yapılmaktadır. Mevsimlik işçiler, yevmiye miktarının diğer ürünlere kıyasla daha yüksek olduğu kayısı ve fındık işlerinde çalışmak istemektedirler. İşçilere fındık işi için kazandıkları yevmiye miktarı da sorulmuştur. Fındık işinden 2018 yılında 100 TL yevmiye ile çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Öte yandan tarımsal üretim yapılan İzmir, Şanlıurfa, Gaziantep, Konya gibi illerde yevmiyenin 70 TL’den daha az olduğu bilinmektedir.

Tarım işleri için en fazla göç veren iller Diyarbakır ve Şanlıurfa’dır. Şanlıurfa ili, genel arazi bölünüşü içerisinde tarım alanları bakımından hem Türkiye’deki tarım alanlarına (% 36), hem de GAP Bölgesi’ndeki tarım alanlarına (% 43) göre daha avantajlı bir orana (% 64,1) sahiptir. Bu bakımdan il, mevcut tarım potansiyeli itibariyle zengin ve elverişli bir durum arz etmektedir (Benek 2006). Buna göre ilin tarım potansiyeli yeterince değerlendirilmemekle birlikte istihdam konusunda ilde ki karar vericilerin farklı yöntemler uygulaması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Sahada yapılan görüşmelerde ise genel olarak tarım işçilerinin Şanlıurfa’da pamuk tohumu ekimi yaptıktan sonra kayısı tarımı için Malatya’ya geldiği, Malatya’dan sonra da fındık tarımı için diğer illere gidecekleri bir rota çizdikleri anlaşılmıştır. Öte yandan pamuk, kayısı ve fındık tarımında çalışan işçilerin oranı ise %13,5’tir.

Çizelge 5.12 İşçilerin yıl boyunca çalıştıkları bitkisel ürünler

Çalışılan ürünler	Sayı
Kayısı	104
Fındık	69
Pamuk	19
Sebze	4

Çizelge 5.12’de işçilerin yıl boyunca çalıştıkları ürünler yer almaktadır. Çoğunluk kayısı ve fındığı tercih etmektedir. Çünkü bu ürünlerin yevmiye miktarları yüksektir. Ayrıca kayısı sezonunun bitmesi ve fındık sezonun başlaması art arda olduğundan zaman sorunu yaşanmamaktadır. Sebze işinde çalışan işçi sayısı sadece bir kişidir. Yevmiyenin düşük olması etkili faktördür. Pamuk işinde çalışan işçiler ise genellikle pamuk tohumu ekimi yaptığını beyan etmiştir.

Çizelge 5.13 İşçilerin (beyan esasına göre) çalıştıkları aylarda kazançları

Aylık kazanç (TL)	Sayı	%
1000-1500	7	10,44
1600-2000	23	34,32
2100-2500	27	40,22
2500+	10	14,92
Toplam	67	100,00

Çizelge 5.13’te işçilerin çalıştıkları aylardaki (n=67) kazançları görülmektedir. Aylık kazançlarını belirten işçiler çoğunlukla 2100-2500 TL aralığında kazanç elde etmektedir. Ayrıca işçilerin yıllık kazançlarının ortalaması 1400 TL dolaylarındadır. 2019 yılında Asgari Ücret Komisyonu tarafından belirlenen asgari ücret miktarı 2.020 TL’dir (<https://www.aksam.com.tr> 2019). Ankette aylık kazancını cevap veren katılımcılardan %34’ünün aylık geliri karar vericilerin belirlediği asgari ücret tutarının altındadır.

5.1.3. İşçilerin sosyal güvenlik durumları

Çalışma kapsamında görüşülen işçilerin çoğunluğu % 49 oranı ile yeşil karta sahiptir. 2012 yılında yapılan düzenlemelerle artık ihtiyaç duyulan konu başlıklarına göre verilen devlet desteği kırsalda hala yeşil kart olarak bilinmektedir. Öte yandan %23,1’lik kesimin herhangi bir sosyal güvenlik sistemine dâhil olmadığı saptanmıştır.

Türk İş Kanununda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca, deneme süresi de Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeli ve işçinin sigortasının başlatılmış olması gerekir. Bu işlem “Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi” verilerek yapılır. 5510 sayılı Kanunun 8 inci maddesi ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 11 inci maddesi uyarınca, bazı istisnalar hariç sigortalı işe giriş bildirgesinin en geç işçi işyerinde işe başlamadan bir gün önce verilmesi gerekir. Öte yandan tarım işleri için de bazı istisnai durumlar söz konusudur. İnşaat, balıkçılık ve tarım sektörlerinde hizmet akdiyle işe başlatılacak sigortalılar için, en geç işçinin çalışmaya başlatıldığı gün sigortalarının başlatılması gerektiği kanunda yer almaktadır. Ancak mevsimlik tarım işçiliği için sosyal güvenceye yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışan işçiler, varsa kendi sigortalarından faydalanmaktadırlar.

Sosyal güvenliğin ne olduğunu bilen işçi oranı %54’tür. Görüşülen işçilerin %88,5’i okuma yazma bilmekte ve eğitim almaktadır. Aradaki fark, okuma yazma bilmekle sosyal güvence konusunda bilinçli olmanın birbirinden çok farklı olduğunu göstermektedir. Bu insanlar sürekli mevsimlik tarım işçisi olarak çalışmalarına rağmen haklarının ne olduğuyla alakalı araştırma yapmamaktadırlar.

5.1.4. İşçilerin çalışma koşullarına göre bulgular

Australian National University (ANU) yeni araştırmasında haftada 39 saatten fazla çalışılmasının riskli olduğu sonucuna varmıştır. Araştırma, dünya çapında 80 yıl önce belirlendiği üzere haftada 48 saat çalışma sınırının, sağlıklı bir yaşam için haftada 39 saate düşürülmesi gerektiğini öneriliyor. 2011 yılında İngiltere’de yürütülen bir araştırmada günde 11 saatten fazla çalışmanın kalp krizi riskini %67 oranında arttırdığı fark edildi. Ayrıca American Journal of Epidemiology isimli bilim dergisinde de yine bu konuya ilişkin oldukça ilginç bir araştırmaya yer verilmektedir. 50 yıl boyunca yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçları inceleyen bu araştırmada 8 saatten daha fazla çalışmanın stres, yüksek tansiyon, sağlıksız beslenme gibi olumsuz koşullara neden olduğu ve bu

durumun da kalp hastalıkları başta olmak üzere ciddi sağlık sorunlarına yakalanma riskini %40 ila %80 oranında arttırdığı saptanmıştır. (<https://www.umityildirim.com> 2019)

Çizelge 5.14 İşçilerin günlük çalışma saatleri

Günlük çalışılan saat	Sayı	%
3-5	1	1,0
5-7	3	2,9
8-9	11	10,6
9-11	22	21,2
11-15	67	64,4
Toplam	104	100,0

2020). Ancak yapılan alan araştırmasına ve çizelge 5.14'e bakıldığında % 64,4 gibi yüksek oranda işçinin günlük 11-15 saat çalıştığı tespit edilmiştir. Yapılan bilimsel araştırmalarla kıyaslandığında ve Malatya'da çalışma saatlerinin uzun olması dolayısıyla mevsimlik tarım işçilerinin doğrudan yaşam sürelerinin kısaldığı ve hastalıklara daha müsait oldukları söylenebilir. Çizelge 4.14'e göre ankete katılan işçilerin sadece % 3,9'nun 8 saatten az çalıştığı görülmektedir.

Ayrıca alan araştırması sırasında işçilerle yapılan anket dışı sohbetlerde, günlük yevmiyenin düşüklüğünden çok çalışma saatlerinin fazla oluşunun olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Hatta bu konuda işçiler birlik olarak düşüncelerini ifade ettikleri ve özellikle bu konunun gündeme gelmesini istediklerini vurgulamışlardır.

Çizelge 5.15 İşçilerin mola süreleri

Mola Süresi	Sayı	%
Bir kez bir saat	45	43,3
Bir saatten fazla	28	26,9
2 kez 30 dakika	23	22,1
3 kez 15 dakika	8	7,7
Toplam	104	100,0

İşçiler çoğunlukla %43,3 günde bir defa bir saat mola verdiğini ifade etmiştir. Bu zaman dilimi genellikle öğle arasında olmaktadır. Malatya'daki bahçeler 12.00'de paydos verip 13.00'te tekrar işe başlamaktadır. Genellikle sabah 6.00'da işe başlayan işçiler akşam 21.00'a kadar çalışma saatlerinin uzadığını ifade etmişlerdir. Günlük ortalama 15 saat ve ağır şartlar altında çalışma oldukça zor bir durumdur (Çizelge 5.15).

Çizelge 5.16 İşçilerin çalışma süresince barınma alanları

Konaklanan yer	Sayı	%
Çadır	60	57,7
Müştemilat	26	25,0
Ambar	12	11,5
Açık alan	5	4,8
Prefabrik	1	1,0
Toplam	104	100,0

Çizelge 5.16'da işçilerin konakladıkları alanlar yer almaktadır. Çoğunluk %57,7 oranında çadırlarda konaklamaktadır. Barınma mevsimlik tarım işçiliğinin en önemli sorunlarından biridir. İşçiler neredeyse tüm zamanlarını açık havada geçirirler. Naylon ya da bezlerden kurduğu çadırlarını, eşyalarını korumak ve uyumak için kullanmaktadır.

İşçilerin oluşturduğu çadır yerleşkeleri, mutfak, tuvalet ve banyonun olmadığı, suya erişim imkânlarının kısıtlı olduğu, tüm doğal koşullara açık yerlerdir (Özbekmezci vd. 2004). Çadırların genişliği 9-15 m² aralığında değişmektedir ve kalabalık aileler bu dar alanlarda konaklamaktadırlar. Bu durum sağlıklarını olumsuz etkilemekle birlikte kişisel alanlarını korumaları için de uygun değildir. Yaşanılan alanlarda su bulunmamaktadır işçiler taşıma yöntemlerle sularını ihtiyaçlarını gidermektedirler. Hijyen gereksinimlerinin giderilmesiyle alakalı herhangi bir çaba görülmemiştir. Oldukça kirli ortamlarda yaşamaktadırlar ve kişisel temizliklerini ihtiyaçlarını karşılama imkânları oldukça kısıtlıdır. Genel olarak çalıştıkları zaman zarfında haftada iki kere duş alabildiklerini belirtmişlerdir. Tuvalet ihtiyaçlarını yaşadıkları alanların ilerisinde giderdikleri, bazı çadırların yanlarında ise derme çatma yapılan tuvaletlerin olduğu gözlemlenmiştir.

Çizelge 5.17 İşçilerin çalıştıkları işletmeleri bulma yöntemleri

İş Bulma Yöntemleri	Sayı	%
Aracılar sayesinde	87	83,7
Bahçe sahibi bizi buldu	9	8,7
Kendimiz bulduk	4	3,8
Önceden burada çalışmıştık	4	3,8
Toplam	104	100,0

Anket görüşmelerinde, işçilerin %83,7'lik kısmı araçlar vasıtasıyla işletmeleri bulduklarını belirtmişlerdir. Araçlar sezon başlamadan önce bahçelere gelip mahsulün durumuna bakarak ortalama işçi sayısı belirler ve memleketlerinden işçileri temin eder. İşçilerin sorumlulukları araçlarda olup, olası bir sorun olduğunda işçiler araçlarla irtibata geçmektedir (Çizelge 5.17).

İşçilere her yıl tarım işleri için memleketlerinden ayrıldıklarında, iş bulmalarının kolay olup olmadığı sorulmuştur. %53'8'lik kesim iş bulmada zorlandığını ifade etmiştir.

Malatya'ya kayısı işi için gelen işçiler, eğer daha önce herhangi bir aracıyla anlaşmamışsa toplu çadır kurup iş için beklemektedirler. Bu bekleme süresi sezon başlamasından itibaren 1 hafta kadar sürmektedir. Alan araştırması gözlemlerine göre, hiçbir işçi açıkta kalmamaktadır. Öte yandan çalıştıkları bahçelerde sorun yaşamaları durumunda bu toplu çadır alanlarına gelip yeni bir bahçe bulmak için bekleyebilmektedirler. Buna göre Malatya'ya kayısı işi için gelen işçilerin hareket alanının rahat olduğunu söylemek mümkündür.

İşçilere genel olarak yaşadıkları sorunlarla alakalı resmi kurumlarla bağlantıya geçme durumları sorulmuştur. İşçilerin % 93,3 resmi kurumlarla iletişim kurmadığını ifade etmiştir. Buna göre vatandaşlık haklarından habersizce ve kabulleniş içerisinde bir yaşam sürdükleri açıktır.

5.1.5. İşçilerin bireysel hakları ve gerekliliklere göre bulgular

Görüşülen işçilerin yarısından biraz fazlası (%54,8) gittikleri bahçelere tekrar gitmeyi tercih etmektedir. Eğer işçiler soruyu cevaplarken korku duygusu içine girmemişlerse sosyal olarak olumlu bir durum şeklinde yorumlanabilir. Malatya insanının genel olarak cana yakın ve misafirperver olması da önemli faktördür. Aynı zamanda işverenin aynı işçileri tercih etmesi de önemlidir.

İşçilere yöneltilen diğer bir soru da, bahçe sahiplerinin kendilerine adil davranmaları hakkındaki görüşleridir. Büyük çoğunluk (%68,3) bahçe sahiplerinin adil davrandığını ifade etmiştir. Adil olma kavramı işçilere göre ücretlerinin zamanında ödenmesi ve temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için destek olunmasıdır. Oysa adil olma kavramı hakka ve hukuka uygun olma olarak açıklanabilir. Buna göre işçilere göre olan ve ideal adil olma kavramı birbirinden farklıdır.

Çizelge 5.18 İşçilerin haksızlık karşısında davranışları

Olası haksızlık karşısında davranış	Sayı	%
Hakkımı/hakkımızı savunurum	65	62,5
Çavuşa-aracıya şikâyet ederim	15	14,4
Hiçbir şey yapmam	14	13,5
Bahçe sahibiyle konuşurum	10	9,6
Toplam	104	100,0

İşçilerin olası haksızlığa uğrama durumundaki davranışları sorulduğunda sadece %13,5'lik kısım hiçbir şey yapmadığını ifade etmiştir. %86,5'lik kesim kendilerine göre bir çözüm bulabileceğini ifade etmiştir. %62,5 bireysel olarak haklarını savunabileceğini ifade etmiştir. Tarım işçileri ekonomik ve sosyal olarak dezavantajlı durumda olsalar da, kişisel haklarının bilincinde oldukları izlenimini vermişlerdir. Haksızlık karşısında sessiz kalmamaları gerektiğini bilmektedirler (Çizelge 5.18).

Eğitim durumu ve işçilerin haksızlık karşısında ki tutumları arasında khi kare analizi yapıldığında $P=0,034 < 0,05$ anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buna göre eğitim düzeyi arttıkça haksızlık karşısında tepki gösterme oranı da yükselmektedir. Eğitimin ne kadar önemli olduğu, haksızlık konusunda da ortaya çıkmaktadır.

Çalışma kapsamında görüşülen işçilerin %76'lık bir bölümü çalıştıkları işletmelerde kendilerini güvende hissettiklerini ifade etmiştir. Her ne kadar konaklama koşullarının sağlıklı olmayışı ve çalışma şartlarının ağır olması söz konusu olsa da, güvende hissetme oranının yüksek olması oldukça tezattır. Buna göre işçilerin güvenlik konusuna bakış açılarının standart algılardan farklı olduğu yorumu yapılabilir. Bu işçiler Malatya dışında farklı illere de gitmeleri dolayısıyla, Malatya şartlarının daha güvenli olduğunu düşünüyor olabilirler.

İşçilere güvende hissetmedikleri durumda neler yapabilecekleri sorulduğunda, %42,3 oranında işletmede çalışmayı bırakabileceklerini ifade etmişlerdir. Buna göre ekonomik kaygılarla tarım işçiliği yapılıyor olsa da şartlara göre önceliklerin değişebileceği anlaşılabılır.

İşçilere etnik ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorulduğunda, %13,5'lik kesim etnik ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Bu oran düşük olsa da yaşadığımız yüzyıl için kabul edilebilir değildir. Bazı işçiler ise Malatya'da değil ama fındık tarımı için gittikleri diğer illerde etnik ayrımcılığı daha yoğun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İşçilerin etnik ayrımcılığa maruz kalmaları durumundaki davranışları sorulmuştur. %75'lik kesim haklarını savunabileceklerini ifade etmiştir. Nispeten bu oranın yüksek olması işçilerin bilinçli olduklarını göstermektedir.

5.1.6. İşçilerin sağlık durumlarına göre bulgular

İşçilerin yaşadıkları sağlık problemleri durumunda uyguladıkları/ uygulamaya çalıştıkları çözüm yolları çizelgede görülmektedir. n=71 katılımcı sağlık sorunları karşısında hak ettikleri insani yaşam şartlarına göre çözüm bulabiliyor. Bu işçiler kendi istekleriyle hastaneye gidebildiklerini ifade etmiştir. Bu oran %68,3 gibi yüksek olsa da, sağlık gibi hayati bir durum söz konusu olduğunda izin alma zorunluluğu ya da elde olan şartlarla iyileşmeye çalışma durumu insani yaşam şartlarına oldukça aykırıdır. Öte yandan çalışılan alanın doğa olması sebebiyle her türlü zehirli ot ve böcek formu bulunabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği zafiyeti açıkça görüldüğünden, ilde ki Ziraat Odalarının, bahçe sahiplerine daha bilinçli davranmaları için yöntem ve yaptırım uygulamaları gerekmektedir (Çizelge 5.19).

Çizelge 5.19 İşçilerin hastalandıklarında uyguladıkları yöntemler

Hastalık Durumlarında Çözüm Yolları	Sayı	%
Hastaneye gidebilirim	71	68,3
Eğer bahçe sahibi izin verirse hastaneye gidebiliyorum	21	20,2
Kendi imkânlarımla iyileşmeye çalışıyorum	9	8,7
Hiçbir şey yapmıyorum	3	2,9
Toplam	104	100,0

Çalışma esnasında sağlık problemleri yaşamaları durumunda işçilerin %81,7'si devlet hastanesine gittiğini ifade ederken, %22,1'lik kesim kronik hastalığı bulunduğunu belirtmiştir.

İşçilere günlük beslenme miktarlarıyla alakalı düşünceleri sorulmuştur. Soruya cevap veren n=97 kişiden %82,5'i yeterli bulduğunu ifade etmiştir

İşçilerin %67,3'ü gıda ihtiyaçlarını kendi imkânlarıyla karşıladıklarını ifade etmiştir. Alan araştırmasında yapılan gözlemlerde işçilerin erzaklarını memleketlerinden getirdikleri görülmüştür. Yemek sofraları gözlemlendiğinde genel olarak bulgur pilavı, ekmek ve mevsim-sebzeleri ile yapılan yemeklere denk gelinmiştir. Yapılan işte enerji gereksiniminin yüksek olmasının yanı sıra besleyicilik oranı yüksek gıdalarında tüketilmesi gerekmektedir. Fakat işçilerin beslenme tarzının besleyici olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum tehlikeli fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına zemin hazırlamaktadır. Özellikle işçi çocuk ve ergen bireylerin gelişim çağlarında yetersiz beslenmeleri insana yakışır değildir.

5.1.7. Çocuk sahibi olan mevsimlik tarım işçilerine göre bulgular

İşçilerin %54,8'nin çocuğu yoktur. Çocuğu olan işçilerden çoğunlukla %38,2'lik kesimin 4-5 çocuğu olduğu saptanmıştır. Çocuk sahibi işçilerin %78,7'si çocuklarını beraberinde getirdiklerini ifade etmiştir. Gelen çocuklar da yevmiyesiz olarak ailelerine yardım etmektedirler. Alan araştırmasında 15 yaş altı olan çocukların ortalama 8-12 yaş aralığında olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim olanaklarından yoksun olan ve çalışmadan dolayı eğitimine devam edemeyen, etmekte zorluk çeken veya hiç başlayamayan bu çocuklar özellikle Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde yaşamakta olup, yılın 4-7 ayını bulundukları ilin dışında, çadırlarda temel gereksinimlerden yoksun olarak sürdürmektedirler. Sosyal Hukuk Devleti ilkesinden hareketle “özel sosyal politika” araçlarının uygulanması gereken bu çocuklar, gelecek açısından en umutsuz kesimlerden birini oluşturmaktadır (Gülçubuk 2012).

Çizelge 5.20 İşçilerin yaş aralıkları ve çocuk sayılarının karşılaştırılması

		Kaç Çocuğunuz Var				Toplam
		1-3	3-5	5+	Yok	
Yaşı	10-15	-	-	-	4	4
	16-18	-	2	-	15	17
	18-22	1	-	-	21	22
	22-30	4	-	-	13	17
	30-40	3	10	3	-	16
	40-50	3	5	4	2	14
	50+	1	1	10	2	14
Toplam		12	18	17	57	104

Çizelge 5.20'ye göre işçilerin yaşları ve çocuk sayılarıyla ilgili kıyas yapılmıştır. Buna göre 16-18 yaş aralığında ki işçilerden sadece 2 tane çocuk sahibi işçi tespit edilmiştir.

Bu durum sağlıklı olarak nitelendirilmese de işçilerin beyanı bu şekildedir. 30 yaşından sonra çocuk sayısında artış vardır. Buna göre ortada anormal bir durum gözlemlenmemektedir. Öte yandan işçilerin yaş aralığı ile çocuk sayısı arasında khi kare analizi yapıldığında $P = 0,00 < 0,05$ çıkmıştır. Buna göre yaş ve çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Yaş arttıkça çocuk sayısı da artmaktadır. Araştırma popülasyonunda çocuk yaşta çocuk sahibi olan işçi yoktur.

Çizelge 5.21 Eğitimini devam ettiremeyen çocuklar için ailelerin uyguladıkları çözüm yolları

Çözüm yolu	Sayı	%
Çocuğum kendi başına eğitimini idare ediyor	38	80,8
Hiçbir şey yapmıyorum	9	19,2
Toplam	47	100

İşçilik sebebiyle eğitimine devam edemeyen çocuklarla ilgili ailelerin tutumları çizelge 5.21’de görülmektedir. Nitekim ailelerin bu konuda herhangi bir çaba göstermediği/gösteremediği görülmektedir. Temel ihtiyaçların karşılanması zorken eğitim için farklı bir tutum belirlemek mümkün değildir (Çizelge 5.21). Çocuklar farkındalıklarına göre kendi geleceklerini şekillendirebilmektedir. Çocuklar kısıtlı imkânlar dâhilinde bilgi ve becerilerini artırmaya çalışmaktadır. Başka insanlardan aldıkları kitaplar sayesinde bilgi edinmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Öte yandan bilinçli bir yönlendirme söz konusu değildir.

5.1.8. İş güvenliği ile insana yakışır iş kavramı arasındaki ilişkiler

İnsana yakışır işin esasları arasında iş güvenliği de bulunmaktadır. Alan araştırmaları yapılan işletmelerin iş güvenliğiyle alakalı yaklaşımlarına bakılmıştır. Fakat işletmelerde iş güvenliği için tedbir alınmadığı gözlemlenmiştir. Kayısı işinde üretim aşaması oldukça tehlikelidir. Çalışma saatleri gün ışığından faydalanmaya yönelik ayarlanmaktadır. Haliyle temmuz ayında öğle güneşine maruz kalınmaktadır. Kayısılar ağaçtan silkelenirken düşme vakalarına rastlanmaktadır.

Çizelge 5.22 İşçilerin iş kazalarına bakış açıları

İş Kazalarının ‘Kader’ Olarak Nitelendirilmesinin Sebebi	Sayı	%
Gerçekten kaderimiz	42	40,4
Sorumluluğun kendisine gelebilmesi telaşı	24	23,1
Bugün de yarın da bunları önlemek için kaynak ayrılmayacağını bilincinde olmak	15	14,4
Halkı bilinçlendirmek yerine boş inanışlarını besleyerek günü kurtarmak	12	11,5
Kendisinden başkasını düşünmemek	6	5,8
Söyleyenin safça buna inanması	5	4,8
Toplam	104	100,0

Çizelge 5.22’de işçilerin, iş kazaları hakkında düşünceleri yer almaktadır. İşçiler etnik ayrımcılık ve haksızlık karşısında ki tutumlarıyla bilinçli oldukları izlenimini verseler de, işçilerin çoğunluğu (%40,4) iş kazalarının gerçekten kader olduğuna inanmaktadır. Yani, haksızlıklar karşısında tepkili olmalarına rağmen aynı zamanda bunun bir kader olduğunu da düşünmekten kendilerini alıkoyamamaktadırlar. Burada toplumun manevi değerleri hakkında çıkarım yapılabilir. Nitekim söz konusu olan hedef kitle kısıtlı imkânlarla yaşamakta ve kendilerini geliştirmeleri konusunda farkındalık bilincinde değildirler. Bu durum kabulleniş ve teslimiyet gibi gözüktüyorsa da, bu inanışın hakkını savunmaktan çekinme ve sürekli bastırılan taraf olmakla bağlantısı daha çoktur.

İş kazaları konusu her sektörde olan ve ne yazık ki kanunlarla önlem alınmaya çalışılsa bile yeterli sonuç elde edilemeyen bir konudur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında olmayan kendi nam ve hesabına çalışan çiftçilerin, mevsimlik çalışanlarının iş kazası ve meslek hastalığı kayıtlarının bulunmaması, sistematik bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgilendirme, eğitim, sağlık gözetimi gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanamaması tehlikeli ve çok tehlikeli olan bu

sektörde alınacak önlemleri ve oluşturulacak politikaları sekteye uğratabilmektedir (Gülçubuk 2012).

Mevsimlik işçilerin iş kazalarına maruz kalma ihtimalleri azımsanamayacak durumdadır. Nitekim kayısı tarımında en sık rastlanılan ağaçtan düşme vakalarına ilaveten tarım ilaçlarından etkilenme, haşere tehlikeleri gibi durumlar da söz konusudur. 30 Haziran 2012 tarihine kadar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesine dayanarak çalışılan, 50 üzeri işçinin bulunduğu tarım ve orman işlerinin yapıldığı işletmelerde ilgili Kanun'un iş sağlığı ve güvenliği hükümleri uygulanmaktaydı (Gülçubuk 2012). Ama mevsimlik işçi çalıştıran ve çoğunluğu küçük aile işletmesi olan işletmelerde 50 işçi çalıştırılmamaktadır. Bu sebeple bahsedilen kanun mevsimlik tarım işçileri için bir yaptırım teşkil etmemektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabulünü takiben 2013 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü), Tarım ve Orman Bakanlığı, Ankara Üniversitesi, Harran Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi ortaklığında "Tarım Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Protokolü" imzalanmıştır. Bu protokol ile tarım sektöründe karşılaşılan ve çalışanların sağlık ve güvenliğini tehdit eden riskler ve bu risklere karşı alınacak önlemler, işverenlerin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimi ve nihai hedef olarak güvenli davranış bilincinin geliştirilmesi amacıyla yapılacak çalışmalar ve oluşturulacak eylem planının yaygınlaştırılması için işbirliği amaçlanmıştır.

Bu protokol doğrultusunda ;

- Tarım sektöründeki kayıtlı çalışana yönelik (yaklaşık 115.000 kişi) hizmet veren iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine (iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi) bilgilendirmeler
- Tarım çalışanlarına yönelik farkındalık eğitimleri
- Konferans ve kongreler
- Akademik çalışmalar
- Çalıştay ve toplantılar

- Kurumsal işbirlikler
- Ulusal ve uluslararası gelişmelerin takibi
- Eğitim yayın ve yayım faaliyetleri

Gibi faaliyetler yürütülmektedir

Görüşme yapılan işçilere İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa'sı hakkında fikirleri sorulduğunda, %69,2 oranında işçi bu yasaı duymadığını ifade etmiştir. Netice itibariyle yasanın kapsadığı kesim bu kadar bilinçsizken, yaptırımların zayıf kalması çok normal gözükmemektedir.

Çizelge 5.23 İşçilerin çözüm bulunmasını istedikleri sorunlar

Düzeltilmesi İstenen Konular	Sayı	%
Çalışma saatleri	35	33,7
Barınma	34	32,7
Ücret	22	21,2
İş güvenliği	13	12,5
Toplam	104	100,0

Çizelge 5.23'te işçilerin en çok sıkıntı yaşadıkları ve çözüm bulunmasını istedikleri sorunlar yer almaktadır. Mevsimlik işçiler her yıl çalıştıkları bu sektörde esas amaçları para kazanmak olsa bile 'ücret' konusu üçüncü sırada gelmektedir. İşçiler en fazla uzun çalışma saatlerinden yana sıkıntı yaşamaktadır ve bununla ilgili bir düzenleme gelmesini istemektedirler. Uzun çalışma saatlerinin yanı sıra barınma koşulları da sıkıntılıdır. Konaklanan alanların rahatsız olması, hijyen sorunları ve bireyselliğin olmaması çalışma alanında farklı problemlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır.

İşçilerden yaptıkları işin ağırlık derecelerini sınıflandırmaları istendiğinde %37,5 çoğunluk ağır olduğunu, %25 ise çok ağır olduğunu ifade etmiştir. Günün 15 saati çok ağır koşullarda çalışılması hayli sağlıksızdır. Ayrıca mevsimlik tarım işçilerinin hafta sonu tatili yoktur. Sezon süresince aralıksız ve zor koşullarda çalışılması kabul edilemez iş olarak nitelendirilebilir.

5.1.9. İşçi ücretleri hakkında bulgular

İşçilere ücret kesintileri hakkında düşünceleri sorulduğunda ise, %62,5 oranında kesinti hakkında bilgisi olmayan işçilere rastlanmıştır. Yani işçiler çalışıyorlar ama hak ettikleri tutar ve ildeki karar vericilerin belirlediği üst sınır hakkında bilgileri yoktur.

İşçilere yaz aylarında çalıştıklarında kazandıkları paranın, yıl boyunca kendilerini idare etmesiyle alakalı soru sorulduğunda %84,6'lık kesim paranın yetmediğini ifade etmiştir.

Çizelge 5.24 İşçilerin 2019 yılı kayısı tarımı için kazandıkları yevmiye

Günlük yevmiye miktarı (TL/gün)	Sayı	%
50-59	6	5,8
60-69	42	40,4
70	14	13,4
70 ve +	26	25,0
Yanıt yok	16	15,4
Toplam	104	100,0

Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre yevmiye kelime anlamı olarak gündelik anlamına gelmektedir. Malatya'da yevmiye tutarı çalışılan gün sayısına göre verilmektedir. 2019

yılı asgari ücreti, Asgari Ücret Tespit Komisyonun 25.12.2018 Tarihli ve 2018/1 numaralı kararı ile günlük 85,28 TL olarak açıklanmıştır. 2019 kayısı sezonu için Malatya’da bulunan Ziraat Odalarının belirlediği tutar 70 TL’dir. Çalışma şartlarının zor olmasının yanı sıra mesai saati kavramının da olmadığı mevsimlik tarım işçiliğinde belirlenen ücretler oldukça düşüktür. Ziraat odalarına günlük yevmiyenin düşük olma sebebi sorulduğunda, kayısının çiftçiden alım fiyatının çok düşük olması ve artan gider fiyatlarıyla çiftçilerin de yaptıkları tarımsal üretimden para kazanamadıkları ifade edilmiştir. Çizelge 5.24’e bakıldığında görüşülen işçilerden yalnızca n=14 kişi 70 TL almaktadır. Alanda yapılan gözlemlere göre bazı erkek işçilerin iş yükünün fazla olması sebebiyle 70 TL den daha fazla aldıkları anlaşılmıştır. Öte yandan dayıbaşlarının uyguladığı kesintilerle işçilerin çoğunluğunun (%40,4) 60-69 TL aralığında yevmiye almaktadır.

Çizelge 5.25 İşçilerin cinsiyetlerine göre aldıkları yevmiye miktarı

		Günlük yevmiye miktarı (TL)		
		50	60-70	70+
Cinsiyet	Kadın	6	30	9
	Erkek	-	26	17

Çizelge 5.25’e göre kadın ve erkek işçilerin aldıkları yevmiyeler kıyaslanmıştır. Kadın işçiler erkek işçilere göre daha düşük ücretler almaktadır. Bunun sebebi erkek işçilerin daha fazla iş gücü gerektiren işlerde çalışmasıdır. Bu durumun geçerli sebebi olsa da cinsiyet ayrımcılığı söz konusudur. Cinsiyet ve günlük yevmiye tutarı arasındaki khi kare analizine göre ise $P= 0,033 < 0,05$ ’tir. Buna göre erkeklerin kadınlara göre daha yüksek yevmiyelerle çalışmaları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Görüşülen işçilere tarım işlerinden kazandıkları ücretin yeterliliği hakkındaki fikirleri sorulduğunda, soruya net cevap veren N=94 işçiden %84’ü ücretin yetersiz olduğunu

ifade etmiştir. Ayrıca yine 2019 yılında Gaziantep, Kahramanmaraş, Kilis ve İzmir illerinde yapılan farklı bir araştırmada, işçilerin ortalama 40-50 TL aralığında yevmiye aldıkları tespit edilmiştir. Yine alan araştırmasında, fındık tarımı için gittikleri illerdeki yevmiyeleri sohbet esnasında sorulmuştur. Fındık tarımının yevmiye miktarı 90-100 TL arasında olduğu anlaşılmıştır. Burada dikkat çekilmesi gereken en önemli nokta kayısı ve fındık tarımının ikisi de emek yoğun ve kas gücü isteyen işler olmasına rağmen, fındığın çiftçiden alınıp fiyatlarının yüksek olması itibarıyla işçi ücretlerine yansıdığı görülmüştür.

Çizelge 5.26 İşçilerin yevmiye belirleme hakkında düşünceleri

Çözüm Yolu	Sayı	%
İlgili kurumlar ücret belirlesin	35	33,7
Ücretleri işçiler belirlemeli	31	29,8
Ücretlerle ilgili işçi dernekleri belirleme yapmalı	13	12,5
Her yıl enflasyona göre fiyat artmalı	13	12,5
Bununla alakalı yapılacak bir şey yok	12	11,5
Toplam	104	100,0

Çizelge 5.26'da işçilerin düşük yevmiyeye karşı olası çözüm yolu olarak gördükleri yöntemler yer almaktadır. Çoğunluk %33,7 ilgili kurumların ücret belirlemesinin daha uygun olacağını düşünmektedir. Sezonluk yevmiyeleri zaten Ziraat Odaları belirlemektedir. Buna göre karar verici kurumların kayısı işçilerinin içinde bulundukları duruma çok uzak oldukları sonucu çıkmaktadır. Diğer bir seçenek ise ziraat odalarıyla birlikte valilik, İŞKUR, tarım il müdürlüğü personellerinin de bulunduğu bir komisyon oluşturulursa ortaya daha gerçekçi yevmiye tutarı çıkabilir. Öte yandan %29,8'lik bir kesim, ücretleri işçilerin belirlemesi gerektiğini düşünmektedir. Tavsiye edilen komisyona kayısı işçilerinden ekleme yapılarak bu miktar iyileştirilebilir.

5.1.10. Mevsimlik tarım işçilerinin ulaşımı sağlama yolları

Geçinmek için bu işi tercih edenler her yıl nisan ve mayıs aylarında yolculuklarına başlar. Bu yolculuklar meydana gelen trafik kazalarının medyada yer bulması nedeniyle tüm ülkede işçilerin yaşamlarına dair en iyi bilinen şeydir. Önceleri kamyonlarla yapılan yolculuklar, kazaların artması üzerine yapılan denetimlerin sıklaştırılması ile birlikte azalmaya başlamıştır. Şimdilerde işçiler yataklarını, kilimlerini, mutfak eşyalarını da yüklediği kapasitesine göre çok fazla ağırlık taşıyan minibüslerde benzer tehlikeli yolculuklarını yapmaya devam etmektedir (Çınar 2014).

Çizelge 5.27 İşçilerin ulaşımı sağlama yöntemleri

Ulaşımı sağlama yolları	Sayı	%
Kamyonet kasasında	56	54,6
Arabayla	27	26,3
Minibüsle	21	20,1
Toplam	104	100,0

İşçiler ulaşım konusunda yıllardır sıkıntı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İşçilerin çoğunluğu (%54,6) kamyonet kasasında ulaşımı sağladığını ifade etmiştir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliğine uygun değildir. Nitekim geçmiş yıllarda ulaşım esnasında hayatını kaybeden işçilerle alakalı haberler yapılmıştır. Fakat 2019 yılında hala kamyonet kasasında ulaşım yapan işçiler vardır. Arabayla ulaşımını sağlayan işçiler ise bir arabada 7-8 kişi, yaz sıcaklığında yolculuk yaptığını ifade etmiştir. Ayrıca bu işçiler eşyalarını ve erzaklarını yanlarında getirmektedir. Bu şartlar altında yaptıkları yolculuklar oldukça risklidir. (Çizelge 5.27)

5.1.11. İnsana yakıştır iş kavramına göre bulgular

‘İnsana yakıştır iş’ mevsimlik tarım işçilerine oldukça uzak bir kavramdır. Bu konuya değinildiğinde işçilerin birçoğu bir müddet anlamamıştır. Birbirinden çok farklı görüşler yer almaktadır. Soru yöneltilen işçilerin yarısı insana yakıştır iş kavramını düzenli ve masa başı iş olarak nitelendirmiştir. İnsana yakıştır işin temellerinden olan sosyal diyaloga uygun % 2,9 oranında cevap gelmiştir. Diğer bir insana yakıştır iş temellerinden olan iş yaratılması kapsamında sadece %1 oranında farkındalık saptanmıştır. Çoğunluk cevaplarından olan ‘ helal kazanç’ oldukça dikkat çekicidir. İnsanın kendine yakışan işi, belli bir kesim helal yoldan para kazanmakla nitelendirmektedir fakat bu görüşme yapılan işçiler zaten hak ettiklerinden daha az yevmiye ve çalışma koşullarına razı olmaktadır.

İşçilerin bahçe sahipleriyle kurdukları diyalog saptanmak istenmiştir. Özel ihtiyaç durumlarında bahçe sahipleriyle iletişim tutumları sorulmuştur. Çünkü ILO’nun ‘insana yakıştır iş’ kavramıyla alakalı belirlediği dört stratejik kavramdan bir tanesi sosyal diyalogdur. İşçilerin yarısından fazlası (%60,6) gerekli olduğu durumlarda bahçe sahipleriyle iletişime geçebileceklerini ifade etmiştir. Kısmen de olsa sosyal diyalogun sağlandığını söylemek mümkündür. Sosyal barış ve iş doyumunu arttırmak için yöneticiler sosyal diyalogu üst seviyede uygulamayı hedef edinmelidir (Başol Saruhan 2018).

Çizelge 5.28 İnsan Yakışır İş Kavramı hakkında işçilerin düşünceleri

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
İnsana Yakışır İş Deyince Aklınıza Ne Geliyor	Hiçbir şey/Cevap Yok	16	12	28
	Helal Kazanç	8	3	11
	Sigortalı İş	1	1	2
	İşçi-İşveren İletişiminin İyi Olması	3	-	3
	Kendi İşini Kurmak	-	1	1
	Eğitim	1	2	3
	Ticari İşler	-	2	2
	Hak-Adalet Şartları Olan	2	-	2
	Düzenli İş	22	30	52
Toplam		53	51	104

Çizelge 5.28’de cinsiyet ve insana yakışır iş arasında çapraz tablo yapılmıştır. İnsana yakışır işin temelleri olan sosyal diyalog konusunda kadınların daha çok eksiklik hissettiği görülmektedir. Nitekim hak ve adalet konularında da kadınlar beklenti içerisindedir. Girişimcilik ve girişimciliği teşvik etmeyle alakalı olan esas konusunda erkeklerin beklenti içinde olduğu görülmektedir.

İnsana yakışır iş kavramının bu kadar yadırganması, söz konusu kesimin ekonomiye bakış açılarını da net bir şekilde ifade etmektedir. Bu insanlar kendi manevi değerlerinin dışına çıkmadan yaptıkları her kazanç getirici işi büyük bir lütuf olarak görmektedir. İnsani yaşam standartlarının olmaması, onların farkında oldukları ya da önemsedikleri bir konu değildir. Fakat bu durum içinde olmaları kendi tercihleri değildir. Nitekim yıllarca içinde bulundukları sosyal çevre ve çalışma ortamı mevsimlik işlerdir. Yılın büyük çoğunluğunu çadırlarda geçirmek durumundadırlar. Bu sebeple onlar için farklı bir dünya ya da çalışma standardı yoktur. Günlük hayatta gördükleri doktorluk,

öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekleri de hedef haline getirebilecekleri sosyal ve ekonomik imkânlar söz konusu değildir.

Yaşa göre insana yakışır iş kavramına bakış açısı hakkında kıyas yapıldığında khi kare analizinde $P=0,46>0,05$ çıkmaktadır. Buna göre yaş ve insana yakışır iş kavramı arasında anlamlı bir ilişki söz konusu değildir. Yaş artsa bile insana yakışır iş kavramı hakkında bilinç düzeyi değişmemektedir. Hâlbuki bireyler yaşa orantılı tecrübe edindikleri takdirde çalışma standartları hakkında daha bilinçli olmaları beklenirdi. Öte yandan eğitim durumu ve insana yakışır iş kavramına bakış açısı arasında khi kare analizi yapıldığında $P=0,54>0,05$ çıkmaktadır. Bu da herhangi bir anlamlılık olmadığını göstergesidir. Eğitim düzeyi artsa bile insana yakışır iş kavramı hakkında bilinçlenme söz konusu değildir. Bu duruma göre eğitim alan her bireyin, çalışma şartları konularında bilinçlenme sağlayamadığı söylenebilir. Cinsiyet ve insana yakışır iş kavramı arasında khi kare analizi uygulandığında ise $P=0,13>0,05$ çıkmaktadır. Bireyin erkek ya da kadın olması insana yakışır iş kavramına olan bakış açısını değiştirmemektedir. Netice itibarıyla insana yakışır iş kavramını doğrudan etkileyen hiçbir faktör yoktur.

İnsana yakışır işin diğer esaslarından çalışan hakları ile ilgili % 1,9 oranında bilinçlenme saptanmıştır. Ne yazık ki hak konusu, düzenli iş kadar önemsenmemektedir. Düzenli iş konusunda bu denli diretilmesi çok normaldir. Sadece yaz aylarında çalışıp kış boyu beklemek durumunda kalan işçiler, kazançlarını bütün yıla göre ayarlamak zorundadırlar. Kıtlik psikolojisi artık önemli bir yer edinmiştir ve diğer bütün önemli değerleri arka planlara atmaktadır. Öte yandan insana yakışır işin diğer esasları olan sosyal koruma konusunda kimse fikir beyan etmemiştir. Tüm bunlar da gösteriyor ki insana yakışır iş mevsimlik tarım işçiliğinde hiçbir şekilde yer edinmemiştir. Alınan kararlar sadece üst düzey kurumlarda kalmış, aşağılara (ziraat odaları, belediyeler, muhtarlıklar vs.) inmemiştir. Hal böyle olunca ILO'nun yerelleşmesi ve kırsala inmesi gerekliliği kesin olarak savunulmaktadır.

5.1.12. İşçilerin yabancı uyruklu işçiler hakkında düşünceleri

İşçilerin %84,6'sı yabancı uyruklu işçilerden etkilendiğini ifade etmiştir. Gelen Suriyeliler, Iraklılar, Afganlılar vs. hem çok ucuz işgücüne çalışmaktadır, hem de çok ağır işleri ayırt etmemektedir. Gezici işçiler sadece mevsimlik işlerde değil, ikamet ettikleri illerde de aynı sorunlar olduğu için artık iş bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. İş bulmanın yanı sıra ücretlerin düşmesi, yerli işçilerin hayatlarını devam ettirmelerini zorlamaktadır.

Yabancı göçmen işçilerin mevsimlik tarımsal üretime katılmasının Türkiye'de yarattığı toplumsal değişimlerden biri ise kırsal alanların farklı etnik köken, din ve kültürden gelenlerin karşılaştıkları mekânlara dönüşmesidir. Kentsel alana özgü olduğu düşünülen muhalif ilişkilerin mevsimlik gezici tarım işçiliği ile daha homojen toplumsal yapıları barındıran kırsal alanlara da taşındığı görülmektedir (Dedeoğlu 2018). Gelen göçlerle yerli işçiler ve yabancı işçiler bir arada yaşamaktadır. İlerleyen zamanlarda kültürlerin benzeşmesi olasıdır. Bu durum kırsal ya da kent farkını ortadan kaldırmaktadır. Göçmen işçileri birçok sektörde görmek mümkündür.

Ayrıca yabancı işler dışında da artık iş bulmanın çok güçleştiği, ücretlerin her yıl yükselmesi gerekirken daha da azaldığı işçiler tarafından dikkat çekilmektedir.

5.2. İşverenlerle Yapılan Görüşmelere İlişkin Bulgular

İnsana yakışır iş kavramının kayısı tarımında ki durumunu tespit amaçlı yapılan görüşmeler işverenleri de kapsamaktadır. Bu kapsamda görüşülen işçilerin çalıştığı bahçelerin sahipleriyle görüşülmüştür. Toplamda 30 işverene 10 tane soru sorulmuştur.

5.2.1. İşverenlerin yıllık kayısı üretimleri

Çizelge 5.29'a göre işverenlerin çoğunluğu (%46,7) 10-12 ton aralığında üretim yapmıştır.

Çizelge 5.29 İşverenlerin yıllık kayısı üretim miktarları (ton/yıl)

İşletmede Üretilen Kayısı Miktarı (ton/yıl)	Sayı	%
5-7	1	3,3
8-10	6	20,0
10-12	14	46,7
12 +	9	30,0
Toplam	30	100,0

İşletmelerin getirdikleri işçi sayıları da saptanmak istenmiştir. İşletmelerin yarısının getirdiği işçi sayısı 10-12 aralığındadır. %36,7 oranında işletme ise 12den fazla işçi getirmiştir.

5.2.2. İşverenlerin mevsimlik tarım işçiliği hakkında düşünce ve davranışları

Mevsimlik işçi getiren işletmelerin en önemli tercih sebebi (%73,3) yerli işçi olmamasıdır. Diğer sebepler ise; ucuza çalışmaları, kolay bulunabilmeleri, daha becerikli oldukları düşünceleridir. (Çizelge 5.30)

Çizelge 5.30 İşverenlerin mevsimlik işçi tercih etme sebepleri

Mevsimlik İşçinin Tercih Edilmesi	Sayı	%
Yerli işçi olmaması	22	73,3
Ucuz olması	3	10,0
Daha becerikli olması	3	10,0
Kolay bulunması	2	6,7
Toplam	30	100,0

Malatya’da yerli işçi bulunması gerçek anlamda zorlaşmıştır. Kayısı pazarı olarak bilinen yerde genellikle kuru kayısı, yöresel ürünler satılmaktadır. Bu pazarı genellikle şehir dışından gelen turistler tercih etmektedir. Bu pazarda bulunan tüccarlarla görüşüldüğünde, işçi bulmada sıkıntı yaşadıkları ve iş arayanların da verilen işlerde çalışmak istemedikleri ifade edilmiştir. İl istihdam kurulunun yayınladığı raporda 2019 yılı Eylül istatistiklerine göre Malatya ilinde ki işsiz sayısı 52.436’dır. İlin 2019 yılı 15-60 yaş aralığındaki nüfusu 499.129 olduğuna göre, ilin kayıtlı işsizlik oranı %10,5’e tekabül etmektedir. Bu durumda ortaya iş arayan işsizler, işçi arayan işverenler çıkmaktadır.

Çizelge 5.31 İşverenlerin mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşulları hakkında ki düşünceleri

Mevsimlik İşçilerin İş Durumlarıyla Alakalı Eksik Olan Durumlar	Sayı	%
Becerikli değiller	4	11,0,
Sosyal güvencenin olmaması	4	11,0,
Barınma sorunu	3	8,0
Sağlıksız iş ortamı	3	8,0
İş güvenliği tedbiri yok	1	3,0
Zaten alışıklar	1	3,0
Eksik yok	20	55,0
Toplam	36	100,0

İşverenlerin mevsimlik tarım işçiliği konusunda eksik olduğunu düşündükleri konular sorulmuştur. Çoğunluk %55 oranla herhangi bir eksik olduğunu düşünmediklerini ifade etmiştir. Bu oldukça çarpık bir cevaptır. Nitekim alan araştırması esnasında kısa sürelerle de olsa işçilerin çalışma ve yaşam şartları gözlemlendiğinde, sıkıntılı durumda oldukları fark edilmektedir. Bütün süreç boyunca işçilerle bir arada olan işverenlerin herhangi bir eksik görmemesi yine adaletsizliğin göstergesidir. Öte yandan işçilerle

yapılan anketlerde %68,3 oranında işçi, bahçe sahiplerinin kendilerine adil davrandığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. İşçi ve işveren arasında kıyas yapıldığında adalet kavramı hakkında ki beklentilerin birbirinden çok farklı olduğu açıkça ortadır. İşçilere göre belki de hak ettikleri paraları kazanıyor olmaları bile adil bir davranış olarak yorumlanabilir. Ama durum gösteriyor ki işverenlerin işçilere karşı tutumu oldukça adaletsizdir. Öte yandan zaten alışıklar ve becerikli değiller gibi insana yakışmayan cevaplar da vardır. (Çizelge 5.31)

İşverenlerden işçilerin güvenlikleri için aldıkları tedbirlerden bahsetmeleri istenmiştir. %46,7'si herhangi bir önlem almadığı ifade ederken, %33,3 buna gerek olmadığını düşünmektedir. Aslında mevsimlik işçilikte yerel karar vericilerin bu konuda düzenleme ve denetleme yapmaları gerektiği açıkça ortadadır. Bu sonuçlara göre işçiler hayatları pahasına çalışmaktadır ve olası bir kazada yaptırım uygulanacak sorumlu taraf yoktur. Öte yandan olayın insani boyutuna bakıldığında ise, işverenlerin daha fazla kar etmek uğruna insani değerlerden uzaklaştığı ve acımasızca davrandıkları anlaşılmaktadır. Söz konusu durum ne yazık ki 'insana yakışır' değildir.

Ücretlerin nasıl belirlendiği sorusu sorulduğunda işverenlerin hepsi ziraat odalarının ortak karar aldığını ifade etmiştir. Ama kesintilerin yapılması ve belirlenen ücrete riayet edilmemesiyle alakalı yorum yapmamayı tercih etmişlerdir.

İşçilerin de ifade ettiği gibi araçlar vasıtasıyla işçi getirdiklerini belirtmişlerdir. Araçların ise sezon başlamadan önce gelip görüştükleri ifade edilmiştir.

5.2.3. İşverenlerin insana yakışır iş kavramı hakkında ki düşünceleri

Çizelge 5.32'de 'insana yakışır iş' denince işverenlerin akıllarına gelen ifadeler yer almaktadır. Birbirinden çok farklı ifadeler yer almakta ve çoğunluk %26,7 oranında hiçbir şey anlamadığını belirtmiştir. Aslında işverenlere sadece işçiler için değil,

kendileri için de çalıştıklarında tatmin olacakları insana yakışır iş kavramı sorulmuştur. Ama işverenler, işçiler için daha iyisi olmaması gerektiği ya da kendilerinin yükümlülüklerinin artabileceğini düşünmeleri dolayısıyla sadece hiçbir şey diyerek geçiştirmişlerdir. İnsana yakışır iş kavramının temellerinden olan sosyal diyalog hakkında 1 kişi, girişimcilik hakkında 1 kişi, sosyal koruma hakkında 5 kişi, iş güvencesi hakkında 1 kişi fikir sahibidir. Yalnızca işçiler değil, işverenler de insana yakışır iş kavramına oldukça uzaktadırlar. Çünkü her iki kesimde ekonomik kaygılar gütmemektedir. İnsani değerlerin artık ne yazık ki hiçbir anlam ifade etmediği saptanmıştır.

Çizelge 5.32 İşverenlerin insana yakışır iş kavramı hakkında ki düşünceleri

‘İnsana Yakışır İş’ Denince Akla Gelenler	Sayı	%
Hiçbir Şey	8	26,7
Masa başı İş	4	13,3
Parasının Çok Olması	2	6,7
Düzenli Çalışma Koşulları	2	6,7
İşi Severecek Yapma	2	6,7
Emek Karşılığının Alınması	2	6,7
Dürüst Çalışma	2	6,7
Helal Kazanç	2	6,7
Tarım	1	3,3
Üretmek	1	3,3
İyi İş Arkadaşları	1	3,3
Emek Karşılığı Ve Düzenli Çalışma Koşulları	1	3,3
İş Güvenliğinin Olması Ve Emek Karşılığı	1	3,3
İşveren-İşçi Arasındaki İyi İlişki	1	3,3
Toplam	30	100,0

5.3. İnsana Yakışır İşin 11 Maddesi ile Malatya İline Göre Kıyaslama

İnsana yakışır iş kavramı Türkiye’de tarım sektöründe pek karşılık bulmamıştır. Bunun en önemli nedeni tarımdaki işgücünün %85’inden fazlası kayıt dışıdır ve tarım aracılığı kontrol edilememektedir. Ayrıca, bu konu akademik çalışmalara, raporlara konu olmamıştır. Bu nedenle bu tez çalışmasında tarımda insana yakışır iş kavramı kayısı yetiştiriciliği temelinde incelenmiştir. Bu nedenle burada bu kavramın Malatya ilinde kayısı tarımında nasıl bir karşılık bulduğu veya bulamadığı ele alınmıştır.

Çizelge 5.33 İnsana yakışır işin 11 maddesi ve Malatya iline göre kıyaslanması

İnsana Yakışır İşin 11 Maddesi	Malatya’da ki Durum
İstihdam Olanakları	Malatya’da, mevsimlik tarım işçilerine göre sadece kayısı tarımı için istihdam vardır. Bu durum ileriye yönelik daha geniş iş olanakları sağlamamaktadır.
Kabul Edilemez İş	ILO’ya göre insana yakışır koşullar dışında ki işler kabul edilebilir değildir. Nitekim mevsimlik tarım işçiliği de sosyal, fiziki, ekonomik olarak insana yakışır değildir. Ayrıca ILO çocuk işçiliğini de kabul edilemez saymaktadır. Malatya’ya gelen mevsimlik tarım işçileri de sosyal, fiziki ve ekonomik olarak uygun şartlarda değildir. Aralarında az da olsa çocuk işçiler de vardır.
Yeterli Gelir ve Verimli Çalışma	Kayısı tarımında çalışan işçilerin yıllık kazanç miktarları kendilerini ya da ailelerini geçindirmeye müsait değildir. Ayrıca yapılan iş, işçinin ilerleyen iş hayatında kendini geliştirebileceği imkânları sunabilmelidir. Malatya’da mevsimlik tarım işçiliği için, işçinin kendini geliştirebileceği imkânlar söz konusu değildir.
Uygun Çalışma Saatleri	Malatya’da mevsimlik tarım işçileri, kayısı tarımının gerekleri dolayısıyla çoğunlukla günde 11-15 saat arası çalışmaktadırlar. Normal bir insan için günde 8-9 saat ideal çalışma süresidir. Bu şartlar altında söz konusu işçilerin hem zihinsel hem de bedensel olarak sağlıklı olması mümkün değildir.
İstikrar ve İş Güvencesi	Mevsimlik tarım işçiliği dönemselidir. Ayrıca işin sürekliliği söz konusu değildir. Bu durumda hem Malatya hem Türkiye geneli için mevsimlik tarım işçiliği istikrar ve iş güvencesi konusunda uygun değildir. Öte yandan kayısı iklim koşullarından etkilenmeye müsait bir üründür.
İş ve Aile Yaşamını Dengelemek	Mevsimlik tarım işçiliğinde ailelerin bazıları birlikte işe giderken, bir kısmı da ayrı ayrı gitmektedir. Buna göre iş zamanlarında, neredeyse yılın 4-5 ayı, aile bireyleri bir arada yaşamamaktadır.
İstihdamda Eşitlik	Düzgün iş kapsamında hiç kimse çalışma hayatında ırkına, rengine, cinsiyetine, inancına, siyasi görüşüne, milliyetine ve ya sosyal kökenine göre ayrımcılığa tabi tutulamaz (Anker 2002). Malatya’ya gelen işçilerin %86,5’i etnik ayrımcılığa maruz kalmadığını ifade etmiştir. Buna göre Malatya için eşitliğin kısmen sağlandığı söylenebilir. Fakat kadın ve erkek işçiler arasında yevmiye miktarında farklılıklar bu duruma uygun değildir.

Çizelge 5.34 İnsana yakışır işin 11 maddesi ve Malatya iline göre kıyaslanması (devamı)

Güvenli Çalışma Ortamı	Alan araştırmasında, iş güvenliği için önlem alınmadığı görülmüştür. Ayrıca çalışılan bahçeler biyolojik tehlikelere müsait konumdadır. Kayısı tarımı zor bir süreç olması dolayısıyla güvenli çalışma ortamı sağlanmamaktadır
Sosyal Koruma	ILO, yaşanabilecek olumsuz durumlara karşı her işçinin sosyal güvencesinin olması gerektiğini ifade etmektedir. Türkiye’de çalışan mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvenceleri yoktur. Aynı durum Malatya için de geçerlidir. İşçilerin %23’ünün sosyal güvencesi yoktur.
Sosyal Diyalog ve İşyerinde İlişkiler	Malatya’ya gelen işçiler, işverenlerle rahatlıkla iletişim kurabildiklerini ifade etmişlerdir. Fakat işverenlerin işçilerle iletişim kurma konusunda girişiminin olmadığı ortadadır.
Ekonomik ve Sosyal Bağlamda Uygun İş	Alan araştırmasında, çalışma koşullarının sosyo-ekonomik anlamda yeterli olmadığı gözlemlenmiştir. Kayısı tarımından elde gelirin asgari ücret standartlarından düşük olması ve sosyal imkânların sağlanamaması bu durumun gözlemlenen en önemli sonucudur.

5.4. Covid-19 Salgınının Mevsimlik Tarım İşçiliğine Etkisi

Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve çok kısa bir sürede tüm dünyaya yayılan Covid-19 virüsü birçok insanın ölümüne yol açmıştır. Mart ayında virüsün Türkiye’de de görülmesiyle birlikte kamu kurumları farklı düzenlemeler yaparak vatandaşları koruma altına almaya çalışmıştır. Türkiye’de yaşayan en dezavantajlı kesim olan mevsimlik tarım işçilerinin ne kadar önemli olduğu bu salgın ile anlaşılmıştır. Salgının yayıldığı dönemler tarımsal üretimin başlaması gereken dönemlere denk gelmesi sebebiyle mevsimlik tarım işçilerine yönelik düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

Tarımsal ürünlerin ekim-dikim zamanı, mevsimlik tarım işçilerinin barınma şartlarının iyileştirilmesi ve daha hijyenik hale getirilmesi için çadırların AFAD tarafından kurulmasına karar verilmiştir. Öte yandan mevsimlik işçilerin ulaşımı Ulaştırma Bakanlığı kontrolünde sağlanmış ve işçiler gittikleri illerde sağlık taramasına tabii tutulduktan sonra çalışmak üzere ilgili alanlara sevk edilmiştir.

Kırıkkale Valiliği, mevsimlik tarım işçileri için pilot proje başlatmış ve yaşam koşullarını daha uygun hale getirmek üzere 30 konteynerden oluşan bir bölgeyi işçilere tahsis etmiştir. Ayrıca ILO ve Kalkınma Atölyesi de Mayıs 2020 tarihinde Covid-19’un

mevsimlik tarım işçileri üzerinde ki etkisini incelemek üzere ‘ Virüs mü ? Yoksulluk mu?’ adıyla rapor yayınlamıştır.

Malatya ilinde de bir takım önlemler alınmıştır. Ziraat odalarıyla yapılan görüşmede, mevsimlik tarım işçisi getirmek isteyen bahçe sahipleri ilçe tarım ve orman müdürlüklerine müracaat etmek zorundadır. Gelen işçiler ise sağlık taramasından geçtikten sonra çalışmaya uygun görüleceklerdir. Barınma ise geçmiş yıllarda olduğu gibi işçilerin kendi getirdikleri çadırlarla sağlanacaktır.

Tüm bu düzenlemelere bakıldığında, mevsimlik tarım işçileri gıda üretiminin devam etmesinde en etkin rolü üstlenmektedir. İşçilerin daha insani şartlarda barınması ve çalışması için salgının oluşmasıyla önlemler alınması oldukça hazin bir durumdur. Yaşam ve barınma şartlarının daha da iyileştirilmesi adına çalışmaların ve düzenlemelerin devam etmesi umulmaktadır.

6. TARTIŞMA ve SONUÇ

Mevsimlik tarım işçiliği yıllardır sosyolojik bir sorun olarak baş göstermektedir. Yapılan alan araştırması ile mevsimlik tarım işçiliği insana yakışır iş kavramı çerçevesinde incelenmiştir. Bu kapsamda hem işçi hem işveren olmak üzere iki farklı tarafla yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Toplamda 104 işçi ile görüşülmüş ve bu işçilerin %51'ini kadın, %49'unu erkekler oluşturmaktadır. Görüşülen işçiler yaş aralıkları, medeni durum, eğitim durumu vs. gibi farklılıklara sahiptir. Her ne kadar farklılıklar söz konusu olsa da, ortak sorun; işçilerin bilinçsizliği, işverenlerin sömürü arzusu ve kanuni olarak çalışma şartlarının iyileştirilmesi için çabalar harcanması gerektiğidir. Nitekim insana yakışır iş kavramı da eşitlik temelleri üzerine kurulmuştur.

Türk İş Kanunu'na göre sadece 51 ve daha fazla tarım işçisi çalıştıran işletmeler çalışanlarına sigorta yapmakla yükümlüdür. Fakat mevsimlik tarım işçiliği için bu durum söz konusu değildir. Mevsimlik tarım işçilerine yönelik kanuni düzenleme yer almamaktadır. Bu durum işçilerin sosyal güvence, izin hakkı ve kişisel haklar gibi konularda sorun yaşamalarına sebep olmaktadır. Yapılan literatür araştırmasında ya da kamu kurumları verilerine bakıldığında mevsimlik tarım işçilerinin sayılarıyla alakalı sadece tahmini rakamlar yer almaktadır.

Anayasanın 53. Maddesi bütün işçilere, çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla Toplu İş Sözleşmesi yapma hakkı tanımaktadır. Fakat mevsimlik tarım işçileri böyle bir hakka sahip olduklarını bilmemektedir. Netice itibarıyla, yapılan analizlerde de işçilerin sahip oldukları haklar konusunda oldukça bilinçsiz oldukları anlaşılmıştır.

İnsana yakışır iş kavramının esaslarından biri sosyal diyalogdur. Toplumda ki her bireyin barış içinde olması ve çalıştıkları işten haz alması gerekir. Bu konuda işverenler sosyal diyalog konusuna önem vermelidir. Kendi çalışanlarıyla olan ilişkilerini iyileştirmeleri gerekir. Analizlerde sosyal diyalog konusunda herhangi bir sorun

olmadığı görülmektedir. Fakat alan araştırması gözlemlerine göre bu konunun da üzerinde durulmalıdır. İşverenler zaten işçilerin ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür. Sosyal diyalog ise işveren ve işçilerin her konuda iletişimlerini ifade eden bir kavramdır. İşçi ve işverenin aralarında kuracakları iletişim sadece çalışma ortamını değil, sosyal yaşam ve insani ilişkileri de kapsamalıdır. Fakat alan araştırması gözlemlerinde, işverenlerin işçileri sadece işgücü olarak kabul ettikleri anlaşılmaktadır. Eğer işçi hakları konusunda hukuki gelişmeler olursa, işverenlerin işçilere yaklaşımı daha insana yakışır nitelikte olabilir.

Mevsimlik işçilikte en önemli sosyal sorunlardan biri de çocuk işçilerdir. Mayıs-Kasım ayları arasında iş için memleketleri dışında bulunmaları sebebiyle çocuk işçiler eğitimlerine devam edememektedir. Bu durum kısa vadede sosyolojik, uzun vadede ise ekonomik sorunları beraberinde getirmektedir. Nitekim bu çocuklar eğitim aldıkları takdirde nitelikli bilim insanları, vatana ve millete daha faydalı kimseler olabilirler. Öte yandan çalışma alanlarında barınma sorunları vardır. Fiziki şartların kötü olması, hastalıklara müsait olması sebebiyle tarım alanları çocuklar için oldukça tehlikelidir. Bu durum insana uygun şartlara çok uzaktır. Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan her birey eğitimden faydalanma hakkına sahiptir. Fakat ne yazık ki işçi çocuklar kısa dönemler içinde eğitim almakta ve temel öğretileri öğrenmeden okulları tarafından mezun edilmektedirler. Alan araştırmalarında görüşülen işçiler her ne kadar eğitim hayatında bulunmuş olsalar bile, okumada zayıf oldukları ve okuduklarını anlamadıkları fark edilmiştir.

Çocuk işçilerin çalışma koşulları da sorunludur. Nitekim bağışıklık sistemi, vücut dirençleri ve psikolojileri yetişkin bireylere kıyasla daha zayıftır. Zararlı böceklerden ve bitkilerden bulaşabilecek hastalıklara karşı aşı olmaları gereklidir.

Yine işçilerin özellikle bahsedilmesini istedikleri konular arasında barınma sorunu yer almaktadır. Görüşme yapılan işçilerin %57,7'si çadırlarda konaklamaktadır. Söz konusu

çadırlar oldukça eski, yırtık ve sağlıksız malzemelerden kurulmaktadır. Çadırlar böcek ve zararlı saldırılarına karşı oldukça savunmasızdır. İşçiler çadırlarını beraberlerinde getirmektedir.

İşçilerin özellikle değinilmesini istediği ve alan araştırması gözlemlerinde de sorunların fark edildiği diğer bir konu ise çalışma süreleridir. Nitekim bu işçiler 15 saate kadar yoğun tempoyla çalışmaktadır. Bu konu hakkında yasal bir düzenleme yapılsa bile istismara oldukça açıktır. Ziraat odaları işverenlere yönelik, işçi hakları konusunda eğitimler düzenleyebilir. Fakat ne yazık ki işverenin vicdanına kalan bir durum olmakla birlikte ancak işçilerin kendi çalışma saatleri konusunda net olmalarıyla kısmen çözülebilir.

Çalışma ve yaşam alanlarında hijyen sorunu net bir şekilde gözlemlenmiştir. İşçilerin tuvalet ve temizlik ihtiyaçlarını karşılayacakları alanlar oldukça sağlıksız durumdadır. Bu alanlar bulaşıcı hastalıklara oldukça yatkındır.

İşletme ziyaretlerinde taşıma yöntemlerle su ihtiyacının karşılandığı gözlemlenmiştir. Taşınan sular çoğunlukla varillerde muhafaza edilmektedir. Bu konu hakkında bazı bahçe sahipleriyle görüşülmüştür. Belediyeye başvuru yapıldığı fakat henüz gelişme olmadığı belirtilmiştir. Su, tüm canlılar için yaşam kaynağıdır ve temiz olmaması durumunda tehlikeli hastalıklara yol açmaktadır. Söz konusu varillerin düzenli temizlenmediği aşikârdır. Yaz aylarında yükselen hava sıcaklığı mikropların çoğalma hızını artırır.

2019 yaz sezonu için Malatya’da bulunan Ziraat Odaları yevmiyeyi 70 TL/gün olarak belirlemiştir. Her bahçe sahibi belirlenen yevmiyeye riayet etmemekle birlikte 60 TL/gün veren işletmelere de rastlanmıştır. Fakat araçlar ve işverenlerin yaptıkları kesintilerle bu tutar 50 TL/gün e kadar düşmektedir. İşçilerin çoğunluğu (% 33,7)

yetkili kuruluşların bu konuda belirleme yapmasının daha sağlıklı olacağını düşünmektedir. Görüldüğü üzere ziraat odaları tek başına bu konuda yeterince yaptırım gücüne sahip değildir. Belirlenen ücret insani yaşam ve çalışma standartlarına uygun değildir.

İnsana yakışır iş ve mevsimlik tarım işçiliğinin en önemli esaslarından biri sosyal güvencedir. Bu konu üzerine her yıl farklı prensiplerde çalışmalar yapılmaktadır. Fakat henüz net bir çözüm bulunmamıştır. Yapılan alan araştırmasında mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvencelerinin yeşil kart ya da kendi sigortaları dâhilinde olduğu saptanmıştır. İşçilerin %23,1'i ise sosyal güvenceye tâbi değildir.

ILO tarafından belirlenen esaslar insan hakları, yaşam standartları, sosyal statü konularında oldukça ses getirmiştir. Farklı sektörlerde (sanayi, inşaat, hizmet vs.) olumlu düzenlemeler yapılmasını sağlamıştır. Fakat bu çalışma kapsamında ILO'nun henüz kırsalda ilerleme sağlamadığı anlaşılmaktadır. Sahada birçok kamu kurumu, idareci ve işverene ILO hakkında sorular sorulmuştur. Böyle bir örgütün varlığı hakkında bilgi sahibi olmayan birçok kişiye rastlanmıştır. ILO evrensel çaplı konferanslar, bilgilendirici semineler ve çalıştaylar düzenlemektedir. Ama ne yazık ki düzenlenen etkinlikler henüz kırsala yansımamıştır.

Yerli işçilerin ikamet ettikleri ve çalışmaya gittikleri illerde son 5 yıldır maruz kaldıkları sorunlardan biri de yabancı uyruklu işçilerin varlığıdır. Yabancı uyruklu işçiler çok düşük yevmiyelere uzun saatler çalışmaktadır. Bu sebeplerle işverenlerin ilk tercihleridir. Bu durum günümüzde sosyal sorunlara zemin hazırlamaktadır. İlerleyen zamanlarda ise demografik ve sosyolojik yapıda olumsuz değişmelere sebep olacaktır.

Bu araştırma kapsamında işverenlerle de görüşmeler yapılmıştır. ILO'nun insana yakışır iş kavramı kapsamında ki 4 temel esasa uygun olmayan durumlar analiz edilmiştir.

İşverenlerin işçilere karşı umursamaz oldukları ve onları sadece iş gücü olarak gördükleri anlaşılmıştır. Bu konuda ilde bulunan karar vericilerin işçi haklarına yönelik daha hassas davranmaları işverenler için caydırıcı olabilir.

Malatya’da işverenler, yerli işçi bulma konusunda sıkıntı yaşadıklarını ifade etselerde iş gücü ihtiyaçlarını giderme konusunda çözüm yolları bulabilmektedirler. İşverenlerin, işçilerin iş güvenliğini sağlamaları konusunda önlem almadıkları saptanmıştır.

2020 Mart ayında tüm dünyayla birlikte Türkiye’yi de etkileyen Covid-19 salgını sonucunda kamu kurumları bazı önlemler almışlardır. Bu önlemler arasında barınma, ulaşım ve sağlık koşullarının iyileştirilmesi yer almaktadır. Tarımsal üretimin ve pazara ulaşan gıdanın temininde önemli rol oynayan mevsimlik tarım işçileri için şartların iyileştirilmesinde böylesine olağanüstü bir durumun yaşanması gerektiği sonucu ortadadır. Covid-19 salgını ile mevsimlik tarım işçilerine verilen önemin artması ve bu yönde devam etmesi umulmaktadır.

İnsana yakışır iş denince, işveren ve işçilerin anladığı ne yazık ki insana yakışır işin esaslarına uzaktır.

6.1.Öneriler

Bu çalışma sonucuna göre öncelikli olarak ILO’nun kırsala yönelik daha fazla çalışma yapması gerektiği ve insana yakışır iş kavramını kırsalda kabul görür hale getirilmesidir. ILO, Anadolu şehirlerinde seminerler, çalıştaylar ve etkinlikler düzenleyebilir, insana yakışır iş kavramının esaslarını kırsala yansıtabilir.

27 Mayıs 2010 tarihinde Resmi Gazete 'de mevsimlik tarım işçileriyle alakalı yayınlanan yönetmelik bu konuda ki sorunların çözümü önemlidir fakat uygulanmamaktadır. Bu yönetmelik tarım işçileri ve araçların arasında ki iş tanımını ve hakları koruma altına almaya yöneliktir. Ayrıca her aracının çalıştırdığı işçi sayısını ve bilgilerini kaydedeceği bir form da eklenmiştir. Söz konusu yönetmelik tekrar gündeme getirilmelidir. Ayrıca uygulama zorunluluğu da olursa yıllık çalışan mevsimlik tarım işçisi sayısı saptanabilir. Uygulama durumu yetkili merciler tarafından denetlenmelidir.

Mevsimlik tarım işçilerini kapsayan net bir kanun anayasada yer almamaktadır. Bununla alakalı iş tanımını da içeren ve hakları belirleyen bir kanun yürürlüğe girmelidir. İş sağlığı ve güvenliği yasası, mevsimlik tarım işçisi çalıştıran işletmeleri de kapsamalıdır.

Mevsimlik işçiler kendi hak ve özgürlükleri konusunda bilinçsizdirler. Birey olma yolunda en önemli adımlardan biri de, kişinin kendi hak ve özgürlüklerini bilincinde olmasıdır. Yetkili kurumlara bu konuda çok iş düşse de, hiçbir yaptırım bireyin kendi haklarını araması kadar kuvvetli değildir. Yapılabilecek en önemli uygulama farkındalık oluşturma ve eğitim çalışmalarını artırmaya yönelik olmalıdır. STK'lar ile işbirliği çok önemlidir ve kırsala inebilmek için STK ve kamu kurumları ortak faaliyet yürütmelidir.

Mevsimlik işçilerinin ikamet ettikleri illerde yerel yönetimler, muhtarlıklar ve ziraat odaları mevsimlik tarım işçilerine sahip oldukları haklarla alakalı bilgilendirmeler yapmalıdır. Bu şekilde küçük bir örgütlenme ile ülke çapında büyük adımlar atılabilir. Özellikle işçilerin kendi haklarını korumaya yönelik tutumları pekiştirilmelidir. İşçi hakları konuların ülke çapında çalışan farklı sivil toplum kuruluşları da yer almaktadır. Kamu ve STK'lar bu konuda işbirliği içinde olursa daha somut ve faydalı çıktılar olacağı düşünülmektedir.

Sosyal diyalogun sağlanması konusunda bilinçlendirme çalışmaları gereklidir. Bu konuda kamu kuruluşları ve STK'lara görev düşmektedir. İl genelinde henüz işçi hakları, çalışma koşulları, işveren-işçi iletişiminin gereklilikleri konularında eğitimler düzenlenmemiştir. Bu eğitimlerin düzenlenmesi için girişimlerin olması gerekmektedir.

İşçi ailelerinin çocuklarına yönelik eğitimleri devam ettirebilmeleri hususunda düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu sorunun çözümü için Milli Eğitim Bakanlığı tarım işçisi çocuklara yönelik bir araştırma yapmalıdır. Yapılacak araştırmayla, bakanlık yetkilileri de sorunun ciddiyetinin farkına varacaktır. Mevsimlik işçi göçü veren illere farklı bir eğitim programı düzenlenebilir. Alternatif bir seçenek ise; okul döneminde işçiliğe gidecek ailelerin çocuklarını bırakabilecekleri yurtların yapılmasıdır. Sezonluk açık olacak bu yurtlar işçi çocukların eğitimlerini devam ettirebilecekleri şekilde programlanabilir.

Mevsimlik tarım işçilerinin mağduriyet yaşadıkları sağlık sorunlarıyla alakalı da çalışmalar yapılmalıdır. Alan araştırmasında çocuk işçilerin yanı sıra gebe, sakat, engelli vs. gibi dezavantajlı işçilere de rastlanmıştır. Mevsimlik tarım işçilerinin çalıştıkları illerde sezonluk olarak sağlık araçları ile taramalar yapılmalıdır. Sağlık Bakanlığı ve Tarım ve Orman Bakanlığının yürüteceği ortak çalışmayla işçilere sağlık taramaları yapılabilir. Bu taramalarla gerekli aşılar (tetanos, hepatit vs.) yapılmalıdır. Bu araçlar aynı zamanda psikolojik destek te verebilmelidir. Nitekim alan araştırmasında psikolojik rahatsızlığı olan işçilere de rastlanmıştır.

Çocuk işçilerin sağlık durumlarına göre düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu konuda Sağlık Bakanlığı çalışma başlatmalıdır. Ayrıca çocuk işçilerin aileleri çocuk bakımı konusunda bilinçlendirilmelidir. En önemlisi yerel yönetimler ya da muhtarlıkların çocuk işçilerin sağlık durumlarına göre kayıt tutmaları gerekmektedir. Hatta sosyal güvenlik kapsamı, mevsimlik tarım işçisi çocuklar için daha da genişletilmelidir. Çocuk işçiler için gezici

sağlık araçları uygulaması başlatılabilir. Çocuklardan alınan kan örneklerine göre eksik değerler tespit edildiğinde takviye gıda sağlanabilir.

Kadın işçilere yönelik kişisel bakım ihtiyaçlarını giderebilmeleri için bütçe ayrılmalıdır. Özellikle kadınlara yönelik hijyen ve sağlık önemleriyle ilgili bilgilendirme yapılmalıdır. Çünkü kadınlar toplumun temel taşlarını oluşturmaktadır ve kadınlar bilinçlenirse toplum da bilinçlenir. Bu şekilde hastalıklar da belli bir ölçüde azalabilir. Bu konu üzerine aynı zamanda sosyal koruma alanına da girmektedir. Tavsiye edilen çalışmanın uygulanması durumunda sosyal korumayla alakalı gelişme sağlanması mümkündür.

Daha önce Malatya İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Valiliğin aldığı karar kapsamında kayısı tarımı için gelen işçilere konaklayacakları pilot bölgeler yapılması planlanmıştır. Fakat kaymakamlıklar, 1 aylık kısa bir süre için böylesine kapsamlı bir çalışmayı lüzumsuz görmüştür. Sonuç olarak işçilerin barınmalarıyla alakalı il genelinde bir gelişme olmamıştır. Planlanan pilot bölgeler kısa dönem için ekonomik olmayabilir. Bunun yerine işçilerin barınabilecekleri çadırlar temin edilebilir. Bu çadırlar sıcak ve soğuk havalara karşı izole, zararlıların giremeyecekleri şekilde korunaklı ve uzun yıllar kullanılabilecek şekilde tasarlanmış olmalıdır. Sezon başlarken işverenler getirecekleri işçi sayısına göre çadırları zimmetli alıp, sezon bittiğinde temiz bir şekilde iade etmelidir. Bu uygulama ile daha az kamu kaynağına ihtiyaç duyulabilir. Daha ekonomik bir yöntemle işçilerin barınma şartları iyileştirilebilir. Farklı bir çözüm önerisi ise ilçelerde ve köylerde daha önce kullanılır durumda iken şu anda atıl olan binaların yeniden kullanılması olabilir. Bu binalar da mevsimlik tarım işçileri için düzenlenebilir ve konaklanabilecek konuma getirilebilir.

İşçileri uzun çalışma saatlerinden koruyabilmek adına günlük azami sınır belirlenmelidir ve belirlenen günlük çalışma süreleri teftiş edilmelidir. Ziraat odaları ve

ilçe tarım ve orman müdürlükleri tarafından yapılacak olan zamansız teftişler, işverenin daha dikkatli olmasını sağlayabilir.

Çalışma ve konaklama alanlarının daha hijyenik olması gerekir. İlçe Tarım ve Orman Müdürlükleri aracılığı ile bahçelere seyyar tuvalet ve duş alanı sağlayabilir. Sağlanacak olan bu alanlar işverene zimmetli olup sezon sonunda alınmalıdır. Ayrıca temiz su ihtiyacının karşılanabilmesi için belediyeler kayısı tarımının yapıldığı bölgelerde altyapı çalışmalarını geliştirmelidir. Bu şekilde işçiler için daha insana yakışır bir yaşam ortamının oluşması mümkündür.

İşçilerin yevmiye tutarlarında düzenlemelere ihtiyaç vardır. Ziraat odalarına ilaveten Valilik, Malatya İş Kurumu Müdürlüğü, İl Tarım ve Orman Müdürlüğü personellerinin de bulunduğu bir komisyon oluşturulursa ortaya daha ideal yevmiye tutarı çıkabilir. Ayrıca sadece uygun tutarın belirlenmesiyle de sorun çözülmemektedir. Aracıların kesinti yapmasının da önüne geçilmelidir. Bu durumun önüne geçmek hayli zordur. Aracı sayısının saptanması, aracılarn belirlenmesi ve bu aracılarn ücret kesiminin önüne geçilmesi için geniş çaplı bir organizasyon oluşturulmalıdır. Sezon boyunca denetimler devam etmelidir. İşçiler ve onları getiren aracılarn arasında herhangi bir sözleşme düzenlenmemektedir. “Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğı’nin 12. maddesi ile Başbakanlık Genelgesi’nin 15. maddesinde mevsimlik tarımda işçiliğı sözleşmesi uygulanabilir hale getirilmedi.

Malatya’da olsun diğerk illerde olsun mevsimlik tarım işçiliğı ve insana yakışır iş kavramı hakkında bilimsel toplantılar düzenlenmelidir. Bu toplantılar hem kurum çalışanları düzeyinde hem de kayısı üreticilerini bilgilendirici düzeyde olmalıdır. Bu durumda her düzeyde farkındalık oluşturulabilir.

Mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvence durumlarıyla alakalı iyileştirmelere ihtiyaç vardır. Etkin bir çözüm yolu olarak; Çiftçi Kayıt Sistemi gibi bir kayıt sistemi mevsimlik tarım işçileri için de oluşturulabilir. Her yıl işçiler çalışma durumlarına göre ilçe tarım ve orman müdürlüklerine beyan verebilir ve çalışan işçinin o yıl için sosyal güvenlik kapsamına alınabilir. İşverenler de, işçi getirmek istemeleri durumunda ilçe tarım ve orman müdürlüklerine müracaat edebilir, işçi sayısına göre belirlenen sigorta primini ödemeleri ile bu soruna çözüm bulunabilir. Bu yöntemle mevsimlik tarım işçilerini istatistiki olarak belirlemek te mümkün olabilir.

Malatya’da kayısı tarımında mevsimlik tarım işçiliğini ve insana yakışır iş kavramının uygulamadaki karşılığı inceleyen bu araştırma sınırlı bir alanda yürütülmüştür. Türkiye’de yüzbinlerce mevsimlik tarım işçisi ve en az 50 ilde de bu biçimde işçilik bulunduğu göre bu konuyu daha fazla ele almak gerekmektedir. Bunun için mevsimlik tarım işçiliğinde insana yakışır iş kavramı hakkında ilerleyen zamanlarda çalışmak isteyen araştırmacılara şu konularda tavsiyelerde bulunulabilir.

- İşçi ve işverenlerin gereksinim duydukları eğitim konuları hakkında ki tutumları,
- Yetkili kurumların kırsala yönelik konu ile ilgili eğitimler düzenlemeleri ile ilgili daha ayrıntılı araştırma yapmaları,
- Bölgede tarımla alakalı faaliyet gösteren kurum ve STK’ların da insana yakışır iş kavramı hakkında tutumları incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Akbıyık, N. 2008. Türkiye’de Tarım Kesiminde İşgücü Piyasalarının Yapısı. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (24) , 220-237
- Akbıyık, N. 2011. Malatya’da Çalışan Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal ve Ekonomik Sorunlarının İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 10, Sayı 36, Sayfa 132-154
- Anker, R. Chernyshev, I. Egger, P. Mehran, F. Ritter, J. 2002. Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Geneva: ILO Working Paper No.2.,
- Anonim, 1982. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.
- Anonim, 2008. Resmi Gazete, 26986, 3 Eylül
- Anonim, 2003a. TİSK Düzgün İş (Decent Work), Hakkındaki IOE Görüşü, Şubat İşveren Dergisi Eki.
- Anonim. 2014a. Ulusal Kayısı Çalıştayı. Tarım ve Orman Bakanlığı. 18-19 Kasım, Malatya.
- Anonim. 1999a. ILO İnsana Yakışır İş Uluslararası Çalışma Konferansı 87. Oturum İnsana Yakışır İş Raporu, Geneva
- Anonim. 2012. TRB1 Bölgesi Bitkisel Üretim Sektörü Stratejisi ve Eylem Planı Nihai Rapor. Fırat Kalkınma Ajansı, Malatya
- Anonim 2013. Web Sitesi: www.haberler.com Erişim Tarihi: 13.09.2019
- Anonim. 2014b. Malatya İlinde Kayısı Hasadında Çalışan Çocuklar Yerel Düzeyde Mücadele Çalıştayları Raporu. Kalkınma Atölyesi.
- Anonim, 2015. Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu.
- Anonim 2016. Web Sitesi: <http://disk.org.tr/> Erişim Tarihi: 08.10.2019
- Anonim. 2017. Kayıt Dışı İstihdam Raporu. DİSK Genel İş Sendikası, Kasım.
- Anonim. 2018. Web Sitesi: <https://www.aksam.com.tr/ekonomi/asgari-ucret-2020-zammi-ne-kadar-olacak-2019-yilinda-asgari-ucret-brut-net-ne-kadar/haber-1020780> Erişim tarihi: 16.12.2019
- Anonim. 2019a. Malatya Ekonomi Raporu. Bilsam, Malatya
- Anonim. 2019b. Mayıs Ayı Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması. Türk-İş.

- Anonim. 2019. Web Sitesi: <http://www.yesilyurt.bel.tr/> Erişim Tarihi: 29.10.2019
- Anonim. 2019. Web Sitesi: <https://www.aa.com.tr/tr/yasam/mevsimlik-iscilerin-goc-yollari-haritalandirildi/202554/> Erişim Tarihi: 30.10.2019
- Anonim. 2019. Web Sitesi: <http://www.malatya.gov.tr/battalgazi> Erişim Tarihi: 30.10.2019
- Anonim. 2019. Web Sitesi: <http://www.battalgazi.bel.tr/> Erişim Tarihi: 28.10.2019
- Anonim. 2019. Web Sitesi: <https://www.umityildirim.com/haftalik-calisma-saati-ve-calisan-verimliliği/> Erişim Tarihi: 03.02.2020
- Anonim. 2019. Web Sitesi: <https://tr.euronews.com/2019/09/19/universite-mezunu-issizlerin-sayisi-15-senede-10-kat-artti-4-issizden-1-universite-mezunu> Erişim Tarihi: 15.12.2019
- Aslan, A. , Gündüz, O. , Atay, S., Duran, Z., Pala, M., Görücü, İ., 2016. Kayısı Üretiminde Çalışan Mevsimlik Tarım İşçilerinin Mevcut Durum Analizi, XII. Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi, 25-27 Mayıs, Isparta
- Benek, S. 2006. Şanlıurfa İlinin Tarımsal Yapısı, Sorunları ve Çözüm Önerileri. Coğrafi Bilimler Dergisi, 4-1.
- Burchell, B., Kirsten, S., Agnieszka, P., Agloni, N. 2014. The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies and Ongoing Debates. Cambridge Journal of Economics, 38 ,459 – 477
- Başol, O. Saruhan, O. 2018. Alışveriş Merkezi Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi: Nitel Bir İnceleme. KOSBED 36:127-147.
- Çelik, K., Şimşek, Z., Yüce Tar, Y. Kırca Duman, A. 2015. Gezici Mevsimlik Tarım İşinde Çalışan Kadınların Çalışma ve Yaşam Koşullarının İrdelenmesi. The World Bank, Public Disclosure Authorized
- Çınar, S. 2014, Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçilerine Dair Kısa Bir Değerlendirme, Heinrich Böll Stiftung
- Dedeoğlu S. 2018. Tarımsal Üretimde Göçmen İşçiler: Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine. Çalışma ve Toplum, 2018/1.
- Demir, M. 2015. Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler, Çalışma ve Toplum Dergisi 205/1.
- Erkuş, A. Bülbül, M., Kırıl, T., Açıl, F. ve Demirci, R. 1995. Tarım ekonomisi ders kitabı, Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi, Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Vakfı Yayınları No: 5, Ankara.
- Egemen, A. 2015. Mevsimlik Tarım İşçileri ve Barınma Sorunları. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

- Gönültaş, T. Aytaç, N. Akbaba, M. 2018. Mevsimlik Tarım İşçilerinin İş Kazası ve İşle İlgili Hastalık Geçirme Durumlarının Araştırılması. Sakarya Tıp Dergisi 018;8(1):117-126
- Görücü, İ. Akbıyık, N. 2010. Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları Ve Çözüm Önerileri. Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Hikmet Yurdu, Yıl: 3, S.5 (Ocak-Haziran 2010), ss. 189 - 219
- Gülçubuk, B. 2012. Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü Ve Toplumsal Duyarlılık. Çalışma ve Toplum, 2012/2.
- İpekçioğlu, Ş. Büyükhatipoğlu, Ş. Monis, T. Özel, R. Bayraktar, M., 2012. Mevsimlik Tarım İşçilerinin Ekonomik-Sosyal Sorunları ve Çözüm Önerileri, Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi, 5-7 Eylül, Konya
- Kablay, S. 2015. Mevsimlik ve Gezici-Geçici Çalışma: Çocuk İşçiler (1. b.). (G. Yücesan-Özdemir, Dü.) Ankara: NotaBene Yayınları.
- Koruk, İ. 2010. İhmal Edilen Bir Grup: Göçebe Mevsimlik Tarım İşçileri. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık.
- Orhan, F. 2017. Erzincan’da Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği ve Yaşanan Sorunlara Yönelik Coğrafi Bir İnceleme, Türk Coğrafya Dergisi 69 (2017) 59-68
- Öz, C. Bulut, E. 2014. ‘Düzenli İş’ Bağlamında Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Bilgi (2 8) , 2014 Yaz : 9 9 - 1 2 1
- Özbekmezci, Ş., Sahil , S. 2004. Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal, Ekonomik ve Barınma Sorunlarının Analizi. Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 19(3), 261-274.
- Öz Selek, C., Bulut, E. 2013. Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçindeki Yeri. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), 94-111
- Palaz, S. 2010. Düzenli İş (Decent Work) Kavramı Ve Ölçümü: Türkiye Ve Oecd Ülkelerinin Bir Karşılaştırması, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 0-50.
- Parça, H. 2018. 6331 Sayılı Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Tarımda Uygulanabilirliği: Ankara İli Beypazarı İlçesi Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sencer, M. 1989. Toplumbilimlerinde yöntem. İstanbul: Beta Basım, s.386.
- Süzek, S. 2013, İş Hukuku, Yenilenmiş 9.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Selek Öz, C. 2016. Mevsimlik Gezici Tarım İşinde Kadın Emeği ve Sorunları, Türktob Dergisi 16, 13-15
- Urhanoglu Cengiz, 2012. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı:18,

- Yıldırak, N. Gülçubuk, B. Gün, S. Olhan, E. Kılıç, M. 2003, Türkiye’de Gezici ve Geçici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları, Tarım-İş Sendikası, 2003/4.
- Yiğit, B. Çiçek, Ö. Öztürk, M. 2017. Gezici Mevsimlik Tarım İşçileri İle Yerli Mevsimlik Tarım İşçilerinin Karşılaştırmalı Analizi: Isparta İli Örneği, Ünye İİBF Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Aralık

