

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
TARIMDA ÇALIŞANLAR

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Münevver TEMİR

Ankara, 2020

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
TARIMDA ÇALIŞANLAR

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Münevver TEMİR

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Levent AKIN

Ankara, 2020

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**TÜRK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
TARIMDA ÇALIŞANLAR**

Yüksek Lisans Tezi

Münevver TEMİR

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Levent AKIN

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

1- Prof. Dr. Levent AKIN

2- Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ

3- Dr. Öğr. Üy. Hande Bahar AYKAÇ

Tez Savunması Tarihi

24.06.2020

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Levent AKIN danışmanlığında hazırladığım “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar” (Ankara, 2020) adlı yüksek lisans tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Münevver TEMİR

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1
§ 1. TARIM İŞİ KAVRAMI	6
I. Tanımlama	6
II. İş Kanunu Kapsamına Girmeyen Tarım ile İlgili İşler	16
1. 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde yapılan tarım ile ilgili işler	19
2. Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarım ile ilgili her çeşit yapı işleri.....	27
III. İş Kanunu Kapsamına Giren Tarım ile İlgili İşler	27
1. Genel olarak.....	27
2. Tarım sanatlarının yapıldığı yerlerdeki işler	28
3. Tarım araçları, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler	29
4. Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri	30
5. Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri.....	31
6. Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler	32
§ 2. TARIMDA ÇALIŞANLAR	36
I. Genel Olarak.....	36
II. Tarım İşverenleri	37
1. İş Kanunu bakımından işveren	37
2. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından işveren.....	40
III. Tarım İşçileri	40
1. Genel olarak.....	40
2. Tarımda süreksiz işlerde çalışanlar	44
3. Tarımda sürekli işlerde çalışanlar	47
4. Tarımda mevsimlik işlerde çalışanlar	50
A. Gündelikçiler	53

B. Aylıkçılar	54
IV. Tarımda Bağımsız Çalışanlar.....	55
V. Tarımda Kiracılık ve Ortakçılık Sözleşmeleri ile Çalışanlar	56
VI. Ücretsiz Aile İşçileri	64
§ 3. BİREYSEL İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA TARIM İŞÇİLERİ	67
I. Genel Olarak.....	67
II. Tarihsel Gelişim	68
III. Tarımda Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi İhtiyacı.....	72
IV. Tarımda İş Sözleşmeleri	76
1. Tarım iş kanunu tasarılarında iş sözleşmesi	77
2. Sözleşmelerin şekli	78
3. Uygulamadaki durum	82
4. Tarımda çalışan yabancıların iş sözleşmeleri	83
V. Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı	87
1. Tarihsel gelişim	87
2. Tarım araçları	94
A. Mevzuattaki yeri	94
B. Hukuki niteliği	97
C. Çalışma yöntemleri	101
D. Cezai yaptırımlar	103
E. Değerlendirme ve öneriler	107
3. Takım kılavuzları.....	112
A. 50’den fazla işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerde çalışan takım kılavuzları.....	113
a. Takım sözleşmesinin tarafları	113
b. Takım sözleşmesinin şekli.....	114
c. Takım sözleşmesinin hukuki niteliği	116
d. Takım kılavuzunun sorumluluğu.....	120
e. Değerlendirmeler	123
B. 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerde çalışan takım kılavuzları.....	123

4. Özel istihdam büroları	125
A. Aracılık faaliyetleri	126
B. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma faaliyetleri	129
5. Türkiye İş Kurumu	134
VI. Tarım İşyerlerinde İşin Düzenlenmesi	137
1. Çalışma süreleri ve sınırlandırılması	138
A. Uygulamada tarım işyerlerinde çalışma süresi	138
B. Tarım iş kanunu tasarılarında çalışma süresi	143
C. Mevcut düzenlemelerde çalışma süresi	147
2. Yıllık ücretli izinler, haftalık ve resmi tatiller	153
A. Tarım iş kanunu tasarılarında izin ve tatiller	153
B. Mevcut düzenlemelerde izin ve tatiller	156
3. Ulaşım ve konaklama imkânları	161
A. Ulaşım imkânları	161
B. Konaklama imkânları	166
VII. Tarım İşçilerinin Ücretleri	171
1. Tarımsal üretimde ücret sistemleri	172
A. Zamana göre ücret	173
a. Saat ücreti	174
b. Günlük (Gündelik) ücret	175
c. Haftalık ücret	176
d. Aylık ücret	176
e. Yıllık ücret	177
B. Verime göre ücret	178
2. Ücretin miktarı	182
A. Ücretin belirlenmesi	182
B. Asgari ücret	190
3. Ücretin ödenmesi	196
A. Ödemenin şekli	196
B. Ödeme zamanı	199
4. Tarım işçilerinin ücretlerine ilişkin düzenlemeler	203
A. Uluslararası düzenlemeler	203
B. Ulusal düzenlemeler	206

a. Tarım iş kanunu tasarılarında ücret	206
b. Mevcut düzenlemelerde ücret.....	211
VIII. Uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkeme	212
1. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu dönemi.....	213
2. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu dönemi.....	220
§ 4. TOPLU İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA TARIM İŞÇİLERİ.....	227
I. Tarımın Sendikal Örgütlenmeye Etkisi	227
1. Genel olarak.....	227
2. Batıda tarımın sendikal örgütlenmeye etkisi	228
3. Ülkemizde tarımın sendikal örgütlenmeye etkisi	231
II. Tarım İşçilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları	234
1. Uluslararası hukukta	234
2. Ulusal hukukta	237
A. Özel sektör tarım işyerlerinde	237
B. Kamu tarım işyerlerinde	239
C. Değerlendirmeler	240
III. Tarım İşyerlerinde İşkolu ve Yetki Tespiti.....	241
1. İşkolu Tespiti	241
2. Yetki tespiti.....	248
IV. Tarım İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmeleri.....	250
1. Tarım işçilerine toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan haklar	250
A. Özel sektör tarım işyerlerinde	250
B. Kamu tarım işyerlerinde	254
2. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değerlendirilmesi	258
V. Tarım İşyerlerinde Gerçekleştirilen Grevler	260
1. Özel sektör tarım işyerlerinde.....	261
2. Kamu tarım işyerlerinde	264
§ 5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA TARIM ÇALIŞANLARI .	266
I. Genel Olarak	266
II. Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Temel Riskler	275
1. Fiziksel risk etmenleri	276

A. Gürültü.....	276
B. Termal Konfor	279
C. Titreşim.....	280
D. Ergonomi	283
E. Yabani hayvanların yol açtığı yaralanmalar	286
2. Kimyasal ve biyolojik risk etmenleri	287
A. Bitki koruma ürünleri (Pestisitler).....	287
B. Gaz ve tozlar	293
C. Zoonozlar	295
III. Tarımda İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	295
1. İş kazaları.....	295
2. Meslek hastalıkları.....	302
IV. Tarımda Çalıştırma Yasak ve Sınırlamaları	305
1. Yaş Bakımından	307
A. Uluslararası hukukta	307
B. Ulusal hukukta	314
a. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma esasları.....	317
b. Çocuk ve genç işçi çalıştırma yasak ve sınırlamaları	318
2. Gebe ve emzikli olma bakımından	326
V. Tarımda Risk Analizi	332
1. Tarım işlerinin girdiği tehlike sınıfı	332
2. Risk analizi	333
VI. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri	334
1. İşverenlerin yükümlülükleri	334
A. Uluslararası hukukta	334
a. 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Sözleşme	334
b. 184 sayılı Tarımda Güvenlik ve Sağlık Hakkında Sözleşme	337
c. 192 sayılı Tarımda Güvenlik ve Sağlık Hakkında Tavsiye Kararı.....	339
d. 89/391/EEC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi	341
A. Ulusal hukukta	343
a. Gerekli her türlü önlemi alma.....	344
b. Alınan önlemleri izleme ve denetleme	346

c. Bilgilendirme ve eğitim verme	347
d. Risk değerlendirmesi yapma	350
e. Çalışanın işe uygunluğunu dikkate alma ve sağlık gözetimine tabi tutma	352
f. Özel tehlike bulunan yerlere girilmesini önleme	354
g. İş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme ve kayıtları tutma.....	354
h. Diğer bazı yükümlülükler	355
C. Tarım iş kanunu tasarılarında	358
2. Çalışanların hak ve yükümlülükleri.....	361
A. Çalışanların hakları.....	361
a. Çalışmaktan kaçınma hakkı	361
b. İş sözleşmesini fesih hakkı	364
B. Çalışanların yükümlülükleri.....	365
a. Sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürmeme	365
b. Çalışanların diğer yükümlülükleri	366

VI. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Tarımda İyi Uygulama Örnekleri ve

Projeler	371
1. Genel olarak.....	371
2. Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı - IPEC	373
3. Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi - METİP	375
4. Türkiye’de Mevsimlik Fındık Tarımında En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Projesi	377
5. Türkiye Pamuk Sektöründe İstihdam Uygulamalarının İyileştirilmesi - Şanlıurfa’daki Pamuk Çiftliklerinde İyi Çalışma Durumuna Doğru Projesi.....	378
6. İthal Edilmiş Tarım Ürünlerinde Çocuk ve Zorunlu Çalışmayı Önleme Ortaklığı: USDA Kılavuzlarını Türkiye’ye Uygulamak Projesi.....	381
7. Bilinçli Çiftçi Güvenli Tarım Projesi	383
8. Bitki Koruma Makinelerinin İşletilmesi ve Pestisit Kullanımının Entegre Yönetimi Projesi - IMPLEMENT	384
9. Tarım İş Aracılarının Veri Tabanının Oluşturulması ve Farkındalık Oluşturma Yöntemi ile Çocuk İşçiliğinin Sonlandırılması Projesi	385

§ 6. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA TARIM İŞÇİLERİ 387

I. Genel Olarak 387

II. Tarım Sigortalısı Kavramı.....	395
1. 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda	395
2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda	403
A. Sürekli tarım işçileri	404
B. Süreksiz tarım işçileri	406
III. Tarım Sigortalılarına Sağlanan Sigorta Yardımları	416
1. 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda	417
A. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası	423
B. Malullük sigortası	428
C. Yaşlılık sigortası	430
D. Ölüm sigortası.....	432
E. Genel sağlık sigortası	435
2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda	440
A. Sürekli tarım işçileri	441
B. Süreksiz tarım işçileri	442
a. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası	447
b. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası	449
c. Genel sağlık sigortası.....	450
SONUÇ	454
KAYNAKÇA.....	464
ÖZET	486
ABSTRACT	487

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AFAD	: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
AYMK	: Anayasa Mahkemesi Kararı
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BCI	: Better Cotton Initiative (Daha İyi Pamuk Girişimi)
BK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
CAOBISCO	: Chocolate, Biscuits & Confectionery of Europe (Avrupa Çikolata, Bisküvi ve Şekerleme Sanayi Kuruluşu)
ÇGİÇUEHY	: Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
DİBK	: Danıştay İçtihadı Birleştirme Kararı
dn.	: dipnot
E.	: Esas
FLA	: Fair Labor Association (Adil Çalışma Derneği)
geç.	: geçici
GÜHFD	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu

HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IPEC	: International Programme On The Elamination Of Child Labour (Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı)
IPUD	: İyi Pamuk Uygulamaları Derneği
İK	: İş Kanunu
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
KKD	: Kişisel koruyucu donanım
m.	: Madde
METİK	: Mevsimlik Tarım İşçileri Koordinasyon Kurulu
METİP	: Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi
MPM	: Milli Prodüktive Merkezi
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
sK.	: sayılı Kanun
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TMK	: Türk Medeni Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UİK	: Uluslararası İşgücü Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Yarg.	: Yargıtay
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
Yön.	: Yönetmelik
YUKK	: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

GİRİŞ

Ülkemiz sahip olduğu coğrafi konum, iklim yapısı ve ürün çeşitliliği açısından zengin bir tarımsal potansiyele sahiptir. Türkiye’de istihdamın yapısı incelendiğinde tarım sektörünün her zaman önemli bir yerinin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, yıllar itibariyle toplam nüfus içerisinde kırsal nüfus payının, toplam istihdam içerisinde ise tarımsal istihdam payının giderek düştüğü görülmektedir. Nitekim 1990’lı yıllarda kırsal nüfus oranı %41 iken; 2012 yılında bu oran %27’ye düşmüştür. Yine, 1990’lı yıllarda tarımsal istihdam oranı %46, 2005 yılında %23,47 iken; 2020 yılında bu oran %15,5 olmuştur¹. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından derlenmiş olan TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerine baktığımızda tarım sektöründeki kayıt dışı istihdam oranı 2018 yılı itibariyle %82,73’tür². Görüldüğü üzere tarımsal istihdam oranının giderek düşmesine rağmen tarımda çalışanlar halen ülke çalışan nüfusunun önemli bir bölümünü oluşturmakta ve böylece işgücüne katılma bakımından etkin bir rol oynamaktadır.

Tarım kesiminde çalışmak ile tarım işçisi olmak farklı kavramlar olup bu noktada belirtmemiz gerekir ki, her tarım işçisi tarım kesiminde çalışan bir kimsedir; ancak her tarım kesiminde çalışan, tarım işçisi değildir. Tarımdaki çalışma türleri çok çeşitli olup, bu çalışma türlerinden tarım işverenliği, işçi çalıştırmaksızın kendi ad ve hesabına tarımda çalışma, başkasının tarım arazisinde ortakçılık veya kiracılık sözleşmesi ile çalışma ve ücretsiz aile işçiliği tarım sektöründe önemli bir yere sahiptir. Çalışmamız, bu doğrultuda başta tarım işçileri olmak üzere, tarımda çalışan bu grupların tamamını ele almayı amaçlamaktadır.

¹ İşgücü İstatistikleri, Şubat 2020, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33786>, erişim tarihi: 08.06.2020.

²http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani, erişim tarihi: 28.02.2020.

2020 yılı Şubat ayı itibariyle 4 milyon 157 bin kişi tarımda çalışmakta, bunlardan 530 bini ise tarım işçisi olarak istihdam edilmektedir³. Tarımda çalışanların ülke çalışan nüfusunun önemli bir bölümünü oluşturduğu dikkate alındığında, bu alandaki faaliyetleri yasal bir çerçeveye kavuşturmanın ne derece önem taşıdığı da kolaylıkla anlaşılabilecektir. Ancak, bugün birçok ülkede tarımda çalışma koşulları belirli kanunlarla düzenlenmiş ise de ülkemizde henüz bu alanda çıkarılmış bir iş kanunu mevcut değildir. Ayrıca, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmelerinde çalışan tarım işçileri 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı dışında kalmaktadır. Bununla birlikte, ülkemizin toprak yapısı gereği tarım arazileri parçalı bir görünüm sergilemektedir. Nitekim 2016 yılında gerçekleştirilen Tarımsal İşletme Yapı Araştırmasına göre, tarımsal işletmelerin %80,7'si 100 dekardan küçük işletmelerdir⁴. Dolayısıyla, bu işletmelerde çalışan işçi sayısı da çoğunlukla 51'in altında kalmaktadır. Yüz yıla yakın bir süredir iş kanunları ile çalışma hayatımız düzenlenmeye çalışılırken, tarım işçilerinin önemli bir bölümünün halen daha bireysel iş hukukunun korumasından yoksun bırakılması Türk iş mevzuatının aksayan bir yönünü teşkil etmektedir. Bu kadar büyük bir kesimin bugüne kadar kabul edilmiş olan iş kanunlarının kapsamı dışında bırakılmasını anlamak oldukça güçtür. Bu bakımdan, artık daha fazla gecikmeye mahal vermeden tarım işçilerinin çalışma koşulları ve hukuken sahip oldukları haklar üzerine eğilerek onlara çözüm yolu aramak gerekmektedir. Tarımda çalışanların gerek bireysel ve toplu iş hukuku gerek iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik hukuku bakımından sahip oldukları hakların anlaşılabilmesi için öncelikle uygulamadaki durumun ayrıntılı olarak tespit edilmesi gerekir. Bugüne kadar tarımda çalışanların uygulamadaki çalışma koşulları bakımından çeşitli araştırmalar

³ İşgücü İstatistikleri, Şubat 2020, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33786>, erişim tarihi: 08.06.2020.

⁴ Tarımsal İşletme Yapı Araştırması 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24869>, erişim tarihi: 26.02.2020.

yapılmış olsa da tarım işçilerinin hukuki açıdan ne gibi haklara sahip oldukları hususu üzerinde pek durulmamıştır. “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar” adlı bu çalışma tarım işçilerinin iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından ne gibi haklara sahip olduklarını, bu doğrultuda neler yapılması gerektiğini açıklamaya çalışmaktadır. Bu kapsamda, çalışmamızda tarım çalışanlarının uygulamadaki çalışma koşulları bakımından bugüne kadar yapılmış çeşitli araştırmalardan da yararlanılmıştır.

Türk iş ve sosyal güvenlik hukukunda tarımda çalışanlar konulu bu çalışma altı paragraftan oluşmaktadır. İlk paragrafta, konunun sınırlarının belirlenmesi amacıyla tarım işi kavramına, hukuki gelişimine, İş Kanunu kapsamında olan ve olmayan tarım işlerine yer verilmiştir.

İkinci paragrafta, tarımda çalışanlardan tarım işverenleri ve işçileri incelenmiş, tarımda kiracılık ve ortakçılık sözleşmesi ile çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri hakkında bilgi verilerek bunların tarım işçiliği ile ayrılan yönleri üzerinde durulmuştur.

Üçüncü paragrafta, tarım işçilerinin çalışma şartlarını düzenleyen mevzuatların tarihsel gelişimi üzerinde durulmuş ve bu bağlamda yer yer bugüne kadar hazırlanmış tarım iş kanunu tasarıları hükümleri değerlendirilerek, tarım işçileri için yeni bir iş kanununun mu çıkarılması gerektiği yoksa bunlara mevcut 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin mi uygulanması gerektiği hususu tartışılmıştır. Son olarak, bugüne kadar hazırlanmış tarım iş kanunu tasarıları ile mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde tarım işçilerinin bireysel iş hukuku bakımından çalışma hayatındaki sorunları ve hukuki hakları ele alınmıştır.

Dördüncü paragrafta, ilk olarak tarımın sendikal örgütlenmeye etkisi ve tarım işçilerinin örgütlenme hakkı konuları üzerinde durulmuştur. Akabinde, tarım işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerine yer verilerek, bu sözleşmeler ile tarım işçilerine ne gibi haklar sağlandığının değerlendirmesi yapılmıştır. Özel sektör

işyerleri ile kamu işyerlerinde çalışan tarım işçilerine toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan menfaatler arasındaki farklılığı göstermek amacıyla konu, özel-kamu işyerleri olarak iki ayrı başlık altında incelenmiştir. Son olarak, yine özel-kamu işyeri ayırımına gidilerek tarım işyerlerinde gerçekleştirilen grevler hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır.

Beşinci paragrafta, tarım sektöründe sıklıkla karşılaşılan ve çalışanların sağlık ve güvenliği bakımından tehlike oluşturabilecek fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenleri üzerinde durulmuş ve bu risklerden korunmak için işveren ve çalışanların ilgili kanun ve yönetmelikler gereğince yerine getirmesi gereken yükümlülükler hakkında bilgi verilmiştir. Ülkemizde tarım sektöründe meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında bilgi verildikten sonra, konu istatistikler çerçevesinde değerlendirilerek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yapılması gerekenler, yaş ve gebe olma bakımından tarımda çalışma yasak ve sınırlamaları ayrıca ele alınmıştır. Belirtmek gerekir ki, tarım sektöründe görülen ve iş sağlığı ve güvenliği açısından risk oluşturan yanlış uygulamaların giderilmesi ve sektörün tüm taraflarının doğru şekilde bilgilendirilmesi amacıyla iyi uygulama örneklerini hayata geçirmek son derece önemlidir. Bu kapsamda iyi uygulama örneklerine ve tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yürütülen projelere yer verilmiştir. Bunların haricinde, işverenler ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri konusunun farklı çalışmalarda ayrıntılı olarak ele alınması, bizim çalışmamız açısından ise ayrıntı niteliğinde olması sebebiyle sınırlı şekilde incelenmiş, işverenler ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlalinin sonuçları ise ele alınmamıştır.

Altıncı ve son paragrafta, tarım işçilerinin sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak geliştirilen koruma önlemleri ele alınmıştır. 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı olabilecek tarım işçilerinin farklılık arz

etmesi sebebiyle tarım sigortalısı kavramı, 2925 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun bakımından ayrı ayrı ele alındıktan sonra, tarım sigortalılarına sağlanan sigorta yardımları sürekli ve süreksiz tarım işçileri yönünden ayrıca açıklanmaya çalışılmıştır.

Nihayet sonuç başlıklı son kısımda ise, çalışma çerçevesinde önceki bölümlerde ele alınan konunun genel bir değerlendirmesine ve konu hakkında şahsi görüş ve kanaatimize yer verilmiştir.



§ 1. TARIM İŞİ KAVRAMI

I. Tanımlama

Tarımda çalışanların iş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında gereği gibi incelenebilmesi için öncelikle tarım işi kavramına açıklık getirilmesi gerekmektedir. Tarım işi kavramının biri geniş diğeri dar anlamda olmak üzere iki farklı tanımı bulunmaktadır. Geniş anlamda tarım işi, bitkisel ve hayvansal ürünlerin elde edilmesi için toprağın işlenmesi, iyileştirilmesi ve hayvan yetiştiriciliğinin yapılması anlamına gelmektedir⁵. Dar anlamda tarım işi ise, hayvan yetiştiriciliğini barındırmadığı gibi topraktan ürün elde etmeyi sağlayan bütün faaliyetleri de içine almamaktadır. Ormancılık, bahçıvanlık, çiçekçilik, ipek kozacılığı, balıkçılık, hayvancılık, çobanlık, yemişçilik, avcılık dar anlamda tarım işi olarak kabul edilmez⁶.

2002 yılında 4773 sayılı Kanun⁷ kabul edilene kadar iş kanunlarımızda tarım işinden ne anlaşılması gerektiği hususunda herhangi bir düzenleme mevcut değildi. Öyle ki, sadece tarım işlerinin iş kanunu kapsamı dışında olduğundan söz edilmekle yetinilmişti. Dolayısıyla, tarım işi kavramı tanımında bir boşluk bulunmaktaydı⁸.

⁵ *Erkul, 2, Bülbül, 15.* Dolayısıyla, her çeşit bitkisel üretimin ekim veya dikiminden başlayarak yetiştirme, bakım, hasat, harman, taşıma ve depolama ve yeniden dikimi, bakımı ürünlerinin elde edilmesi, taşınması veya depolanmasıyla ilgili her türlü işler geniş anlamda tarım işi olarak kabul edilmektedir. *Çağlar, 57.*

⁶ *Erkul, 2; Saymen, 229; Narmanlıoğlu, 82.*

⁷ İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R.G. 15.08.2002, S. 24847.

⁸ Bununla birlikte, 10700 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 01.01.1961 tarihinde yürürlüğe giren 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu zirai faaliyeti tanımlamıştır. GVK m. 52'ye göre, "Zirai faaliyet arazide, deniz, göl ve nehirlerde, ekim, dikim, bakım, üretme, yetiştirme ve ıslah yollarıyla veyahut doğrudan doğruya tabiatın istifade etmek suretiyle nebat, orman, hayvan, balık ve bunların mahsullerinin istihsalini, avlanmasını, avcılar ve yetiştiricileri tarafından muhafazasını, taşınmasını, satılmasını veya bu mahsullerden sair bir şekilde faydalanılmasını ifade eder.

Bazı nebat ve hayvan nevelerinde istihsalin doğrudan doğruya arazi üzerinde yapılmaması zirai faaliyetin mahiyetini değiştirmez.

Aşım yaptırmak maksadıyla erkek damızlık beslenmesi, çiftçiye ait her türlü ziraat makina ve aletlerinin başka çiftçilerin zirai istihsal işlerinde çalıştırılması da zirai faaliyetlerden sayılır.

Mahsullerin değerlendirilmeleri maksadıyla ve zirai istihsale müteferri olarak işlenmesi de zirai faaliyete girer. Ancak, bu ameliye, aynı teşebbüsün cüzünü teşkil eden bir işletmede vukua geliyorsa, bu

Bununla birlikte, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı⁹ tarafından 1977 yılında çıkarılan Sosyal Sigortalar Kanunu ile İlgili Genelgede¹⁰ tarım ve orman işleri kavramının arazide, deniz, göl ve nehirlerde, ekim, dikim, bakım ve yetiştirme yolu ile bitki, orman, hayvan, balık ve bunların mahsullerinin istihsalini (üretimini) ifade edeceği düzenlenmişti (m. 2).

İş kanunlarımızda henüz bir tarım işi tanımı mevcut değilken Yüksek Mahkeme, önüne gelen uyuşmazlıklarda tarım işi kavramının tanımlanmasına ilişkin birtakım ölçütler geliştirmiştir¹¹. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre¹², *“Bir işin tarım işi sayılabilmesi için, görülen hizmetin toprağa bağlı olarak üretme, yetiştirme ve bakım hizmetlerinden birisinin yapılmış olması gerekir. ... Bir iş toprağa veya hayvana yönelik olsa dahi, şayet bakımı öngörmüyor, üretici ya da yetiştirici bir nitelik taşımıyorsa, tarım işi olarak kabulü mümkün değildir. ... Bundan başka bir işin tarım işi sayılabilmesi için, sonuç olarak üretme, yetiştirme ve bakım ile ilgili bulunması yetmez. İşin aynı zamanda bu sayılanlarla çok yakın bir ilişki içinde bulunması gerekir”*. Özetle Yüksek Mahkemeye göre, bir işin tarım işi olarak kabul edilebilmesi için işin, toprağa

ameliyenin zirai faaliyet sayılabilmesi için işletmenin sinai bir müessese ehemmiyet ve genişliğinde olmaması ve faaliyetini, cüz'ün teşkil ettiği teşebbüsün mahsullerine hasretmesi şarttır.

Satışların dükkan ve mağaza açılarak yapılması halinde, mahsullerin dükkan ve mağazaya gelinceye kadar geçirdikleri safhalar zirai faaliyet sahasında kalır. Çiftçiler tarafından doğrudan doğruya zirai faaliyetleri ile ilgili alım satım işlerinin tedviri için açılan yazıhaneler, faaliyetleri bu mevzuatın munhasır kalmak şartıyla dükkan ve mağaza sayılmaz”. İş Kanununun tarım işini tanımlamaması nedeniyle diğer kanunlarda kullanılan tanımların İş Kanunu açısından da dikkate alınabileceğini görüşü, öğretide haklı olarak eleştirilmektedir. Nitekim diğer kanunların tarım işini kendi uygulamaları açısından dikkate almaları sebebiyle onların tanımının benimsenmesi İş Kanunu açısından isabetli olmayacaktır. Uşan, 6; Uygur, 309; Kızılay, 147.

⁹ Belirtmemiz gerekir ki, Bakanlığın ilk adı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıydı. Ancak, 10 Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Bakanlık adı; Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Akabinde, 4 Ağustos 2018 tarihli ve 30499 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 15 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Bakanlık adı; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Çalışmamızda, kavram bütünlüğünün sağlanması adına, 2018 yılı öncesinde Bakanlık tarafından çıkarılan yönetmeliklerden bahsedilirken de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ifadesi kullanılacaktır.

¹⁰ R.G. 28.10.1977, S. 16098.

¹¹ YHGK. 11.10.1972, 783/827; Yarg. 10. HD. 21.12.1973, 6228/3280, Kızılay, 145; Çağlar, 58.

¹² YHGK. 11.10.1972, 783/827, Kızılay, 145.

ya da hayvana bağılı olması gerektiği gibi bakım gerektirmesi ve üretme, yetiştirme ve bakım işleri ile de çok yakın bir ilişki içinde bulunması gerekmektedir.

İş kanunlarımızda tarım işi kavramının tanımlanmamasından kaynaklı boşluk, nihayet 4773 sayılı Kanun ile giderilebilmiştir. 2002 yılında kabul edilen ve 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanununun “Sanayi ve ticaret işleri” başlıklı 6. maddesi “Sanayi, ticaret ve tarım işleri” olarak değiştirilmiş ve maddeye şu hükümler eklenmiştir:

“III. Bu Kanunun uygulanması bakımından tarımdan sayılacak işler şunlardır:

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 süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması işleri,

b) Fidanlık ve ağaçlandırma, tabiî ve sunî tensil, orman koruma ve bakımı (yangın dâhil), orman imar ve ıslahı, tohum toplama, ormancılık araştırma (sulama, dikim, yetiştirme, bakım), tali orman yolu yapımı ve onarımı, amenajman, silvikültür, orman ürünleri istihali, ana depolara nakil, son depolarda istif ve tasnif, millî parkların yapım, bakım ve geliştirilmesi işleri,

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dâhil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması işleri ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleri,

ç) 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması ve üretilmesi işleri.

IV. Yukarıda sayılan işler dışında kalan bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından ... tarım işlerinden sayılıp sayılmadığını belirlemeye, ... Tarım ve Köyişleri Bakanlığının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir.”

Bunlara ilaveten, 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı Kanuna eklenen ek m. 4 hükmüne göre, tarımdan sayılan işlerde çalışanların, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi ile ilgili hususlar altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelik ile düzenlenecektir.

1475 sayılı Kanunda yapılan değişiklik neticesinde tarım işinden ne anlaşılması gerektiğinin açıklığa kavuşturulmuş olması, daha öncesinde Yargıtay kararlarına konu olan ve tarım işi olarak kabul edilmeyen bazı işlerin tarım işi olarak nitelendirilmelerine neden olmuştur. Öyle ki, bu döneme kadar yerleşik Yargıtay uygulamasında orman yangın bekçisi ve yangın koruyucusunun yaptığı işler tarım işinden sayılmamakta¹³ ise de 1475 sayılı İş Kanunda yapılan değişiklikle bu işler, tarım işi kapsamına alınmışlardır (m. 6/3-b). Aynı şekilde, orman idaresine ait depoda depolama işinde yapılan çalışmaları tarım işi olarak kabul etmeyen Yargıtay uygulaması da söz konusu düzenleme karşısında geçerliliğini kaybetmiştir¹⁴. Yine 4773 sayılı Kanuna kadar Yargıtay, büyük çapta balıkçı motoru ve birkaç kişilik mürettebat ile balık avcılığı yapmayı tarım işi olarak kabul etmiyordu¹⁵. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'ne göre, açık denizde balık avlama işi, üretme ve yetiştirmeye ilişkin olmadığından tarım işi olarak kabul edilmez¹⁶. Bununla birlikte, 4773 sayılı Kanun ile Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması ve üretimi işleri de tarım işinden sayılmıştır.

¹³ Yarg. 10. HD. 16.06.1978, 7786/4635, *Çenberci*, 165.

¹⁴ Yarg. 10. HD. 29.04.1974, 2452/3428, *Çenberci*, 186; *Uşan*, 11.

¹⁵ YHGK. 24.11.1967, 3198/2959, *Çenberci* 1986, 185.

¹⁶ Yarg. 10. HD. 26.01.1979, 4205/522, *Uşan*, 11, dn. 39.

22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu¹⁷ döneminde de ilk olarak tarım işi kavramına bir tanım getirilmemiş ancak bu Kanunun uygulanması bakımından tarım işlerinden sayılan işlerin neler olduğunun Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmişti. Nitekim, 4857 sayılı Kanun m. 111 hükmünün ilk haline göre, “*Bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılıp sayılamayacağını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir yönetmelikle belirler.*”

Tarım ve ormanlardan sayılan işlerde çalışanların, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi ile ilgili hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir”. Bu hükme istinaden, Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik¹⁸ çıkarılmış ve bu Yönetmeliğe ekli C listesinde, 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından tarım işlerinden sayılan işler belirlenirken, 4773 sayılı Kanunda yer alan ve tarım işi sayılan faaliyetlere ilişkin düzenleme aynen tekrar edilmiştir.

Bununla birlikte, bir kanunun uygulama alanına nelerin gireceğini göstermenin kanunla yapılması gerektiği, yönetmeliklerle yürütme organının bir alanı asli olarak düzenleme yetkisinin bulunmadığı, sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerine ilişkin hususları düzenleme yetkisinin yönetmeliğe bırakılmasının Anayasanın 2., 6., 7., 11. ve 124. maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle Kanunun 111. maddesinin iptal edilmesi istenmiştir. Anayasa Mahkemesi, Anayasanın 2. ve 7. maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle 4857 sayılı Kanun m. 111 hükmünü iptal etmiştir¹⁹. Mahkemenin iptal gerekçesine göre, “... Anayasa’nın 7. maddesine göre Yasama yetkisi Türk Milleti adına Türkiye Büyük Millet Meclisinindir. Bu yetki devredilemez. Anayasa’nın 124.

¹⁷ R.G. 10.06.2003, S. 25134.

¹⁸ R.G. 28.02.2004, S. 25387.

¹⁹ AYMK. 19.10.2005, E. 2003/66, K. 2005/72, R.G. 24.11.2007, S. 26710.

maddesinin birinci fıkrasına göre, yönetmelikler, kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla çıkarılabilir.

Yasayla düzenleme, konunun tüm ayrıntılarının yasayla belirlenmesini değil, temel ilkelerin, ölçü ve sınırların yasada gösterilip uzmanlık ve teknik konulara yönelik ayrıntıların düzenlenmesinin yürütme organına bırakılmasını ifade eder. Yasada, yönetmelikle düzenlenecek konuların çerçevesinin, Anayasa yargısı bağlamında denetime olanak verecek biçimde düzenlenmiş olması gerekir. 111. maddenin birinci ve ikinci fıkralarındaki konuların belirlenmesinde belirtilen çerçeveye yer verilmediği açıktır.

Bu nedenlerle kural, Anayasa'nın 2. ve 7. maddelerine aykırıdır, iptali gerekir”.

Bununla birlikte, 4857 sayılı Kanunun itiraz konusu 111. maddesinin iptaline karar verilmesiyle ortaya çıkacak hukuksal boşluk kamu yararını olumsuz yönde etkileyecek niteliktedir. Böylece, yeni düzenleme yapılması için yasama organına süre tanımak amacıyla, iptal kararının Resmi Gazetede yayımlanmasından altı ay sonra yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür.

Anayasa Mahkemesinin bu kararı ile gerek İK m. 111 hükmü gerek bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmelik, kararın yayımından altı ay sonra hukuki dayanağını kaybedecekti. Dolayısıyla, İş Kanununun 111. maddesi değiştirilerek, işyeri ve işletme açısından tarım ve orman işlerinin neler olduğu maddede açıklanmıştır²⁰. Akabinde

²⁰ 15.05.2008 tarihinde 5763 sayılı Kanunun 11. maddesi ile değiştirilen İş Kanunu m. 111 hükmü uyarınca, “Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve 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.

çıkarılan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik²¹ ekinde hangi işlerin tarım ve orman işlerinden sayılacağı 4857 sayılı Kanunun 111. maddesi ile uyumlu bir şekilde belirlenmiştir²².

Belirtmek gerekir ki, gerek 4857 sayılı Kanunun 111. maddesinde gerek anılan Yönetmelik ekinde düzenlenen tarım ve orman işlerinden sayılacak işler, 4773 sayılı Kanundaki tarım işi tanımı ile oldukça benzer ifadeler içermektedir. Öyle ki, gerek İK m. 111 hükmünde gerek Yönetmelik ekinde sayılanlara bakıldığında tarım ve orman işlerinin bitkisel ve hayvansal ürün elde etmeye yönelik üretme, yetiştirme, bakım faaliyetleri ile koruma ve düzenleme faaliyetleri olarak değerlendirildiği görülmektedir²³. Bu düzenlemeler neticesinde tarım işlerini tek tek sayma yoluna giden 4857 sayılı İş Kanunun geniş anlamda tarım işi tanımını benimsediğini söyleyebiliriz.

Öğretide ise tarım işleri, bitkisel ve hayvansal ürünlerin elde edilmesi amacıyla toprağın iyileştirilip, işlenmesi ve hayvan yetiştirilmesi biçiminde geniş anlamda

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dâhil) 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.

Yukarıda sayılan esaslar doğrultusunda bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden hangisinin kapsamında sayılacağı; Sanayi ve Ticaret, Çevre ve Orman ile Tarım ve Köy İşleri bakanlıklarının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

²¹ R.G. 03.09.2008, S. 26986.

²² Yönetmelikte tarım ve orman işi olarak belirlenen işler şunlardır: “1 - Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, sulama birliklerince ortaklaşa ödeme usulü ile tarımsal sulama sistemlerinin işletilmesi, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması gibi işler,

2 - Her türlü iş ve gelir hayvanlarının yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleri,

3 - Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, yangınla mücadele çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile etüt proje, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, rehabilitasyon, orman içi mera ıslahı, aşılama, tohum ve ağaç ıslahı, tohum toplama, fidan üretimi, tohumlukların tesisi, ormancılık araştırma çalışmaları ile av yaban hayatı çalışmaları, milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakımı, geliştirilmesi ve korunması işleri,

4 - 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su ürünleri avcılığı, yetiştiriciliği ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması işleri”.

²³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 307.

tanımlanmaktadır²⁴. Diğer bir deyişle, toprağa ve hayvana yönelik üretme, yetiştirme ve bakım faaliyetleri, tarım işleridir.

O halde, geçmiş dönem Yargıtay içtihatlarında da belirtildiği gibi, salt hayvan bakıcılığı bir tarım işidir²⁵. Yine zeytin toplama işi, mantar üretimi işi, tarlayı traktörle sürme işi, fidan dikmek işi, hipodromda yarış atı bakıcılığı işi, arıcılık, tavuk çiftliğinde kümes işçiliği, hayvan çobanlığı²⁶ tarım işi olarak kabul edilmektedir.

Bununla birlikte, ormancılık²⁷ işlerinin tarım işi olarak kabul edilip edilmeyeceği hususu üzerinde ayrıca durmak gerekir²⁸. Şöyle ki, tarım işlerinin neler olduğu konusunda ilk yasal düzenleme olan 4773 sayılı Kanun ile tarımdan sayılacak işlere ormancılık işleri de dahil edilmiştir. Ancak, gerek 4857 sayılı İş Kanunumuzun “... tarım ve orman işleri” başlığını taşıyan 111. maddesinde gerek bu Kanuna dayanılarak çıkarılmış olan Yönetmelikte orman işleri kavramı ayrıca kullanılarak, orman işlerinin

²⁴ Süzek, 212; Ekonomi, 67; Tunçomağ/Centel, 39 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 307; Uşan, 9, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 151; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 53; Uygur, 310, Günay, 232; Kılış, 43.

²⁵ Yarg. 9. HD. 26.12.1995. E. 1994/37520, K. 1995/36619, Kamu-İş, Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995, 29-30.

²⁶ Mevzuatımızdaki herhangi bir kanunda tanımı bulunmamakla birlikte, Orman Genel Müdürlüğünün 11.07.2012 tarihinde çıkarmış olduğu Ormanlarda ve Orman İçinde Bulunan Otlak, Yaylak ve Kışlaklarda Hayvan Otlatılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 3. maddesine göre çoban; sorumluluğundaki koyun, keçi, sığır ve manda gibi farklı türden hayvanların, barınaklarında veya otlama alanlarındaki bakım ve beslenmesini yapan, genel sağlık durumlarını gözetken, sevk-idaresinden sorumlu olan, gerektiğinde sağım yapabilen kişiyi ifade eder. Öte yandan, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından hazırlanan ve 18.04.2014 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğde Çoban (Seviye 3) Ulusal Meslek Standardına yer verilmiştir. Burada yer alan tanıma göre çoban, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çevreye ilişkin önlemleri alarak; kışın ağıl/ahırlarda, yazın merada sürüsünün beslenmesini sağlayan, sağlığını koruyan, bakım işlemlerini yürüten, sürüyü yönlendiren ve mesleki gelişim faaliyetlerine katılan nitelikli kişidir. R.G. 18.04.2014, S. 28976 Mükerrer.

²⁷ Ormancılık, ormancılık işlerinin sınırının dar veya geniş çizilmesine göre, dar (özel) ve geniş (genel) olmak üzere iki biçimde tanımlanmaktadır. Dar anlamda ormancılık, ormanın yetiştirilmesi, bakım ve imarı, korunması ile orman ürün ve hizmetlerinin üretimine ilişkin orman içindeki işleri anlatır. Geniş anlamda ormancılık ise, dar anlamdaki ormancılık ile orman ürünleri sanayi ve ticaretine ilişkin işleri de kapsamaktadır. Genellikle ormancılık denildiğinde akla, dar anlamda ormancılık gelir. Özdoğan, 40. 4857 sayılı Kanun da orman işini, dar anlamda orman işi olarak kabul etmiştir. Orman işçisi ile ilgili yapılan tanımlamalar için bkz. Çoban, 128 vd.; Kızılay, 141 vd.

²⁸ Öğretide birtakım yazarlar, 4857 sayılı Kanun öncesi dönemde de orman işleri ile tarım işlerinin farklı kavramlar olduklarını ifade etmişlerdir. Nitekim İzveren'e göre, “...ormancılık faaliyetleri teknik nitelikleri yönünden, tarım işlerinden tamamiyle ayrı faaliyetlerdir. Bu nedenledir ki, bizde son yıllarda ormancılık faaliyetleri tarım işlerinden ayrılarak bir Orman İşleri Bakanlığı kurulmuştur. Özellikle, Kanunun aynı maddesi kuralında “orman tali yolları”nda yapılan işlerin tarımsal işler meyanında gösterilmesinin nedeni anlaşılamadığı gibi, bunu izah etmek de bu durumda mümkün görünmemektedir.” İzveren, 74, Aynı doğrultuda, Kızılay, 152.

tarım işlerinden ayrıldığı görülmektedir. Bu düzenlemeler neticesinde artık, orman tali yolunda greyder şoförlüğü, ormanda ağaç kesme, orman yangın bekçiliği, orman idaresine ait depoda istif ve tasnif (depolama) işlerinde yapılan çalışmaların tarım işi olarak değil niteliği itibariye orman işi olarak kabul edilmesi gerektiği görüş ve kanaatindeyiz.

Ülkemizin bazı bölgelerinde mevsimlik olarak çalışan ve tarlayı korumakla görevli bağ, tarla bekçilerinin yaptığı işin tarım işi olup olmadığı hususu üzerinde de durmak gerekir. İş Kanununun 111. maddesinde “toprak ve su korunması” işleri de tarım işi olarak kabul edilmiştir. Belirtmemiz gerekir ki, maddede yer alan toprak korunması ifadesini toprağın fiziksel yapısının düzeltilmesi amacıyla gübreleme işlerinin yapılması ve böylece toprağın su tutma kapasitesinin artırılması, besin maddelerince zenginleştirilmesi olarak anlamak gerekir. Bu sebeple, görevi dışarıdan gelecek tehlikelere karşı tarlayı koruma olan tarla bekçisinin yaptığı işin tarım işi olarak kabul edilmesi kanımızca mümkün değildir.

Bu noktada ele alınması gereken bir diğer husus da koruma bekçileridir. 4981 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanunun²⁹ 12. maddesinde koruma bekçilerinin görevleri, çiftçi mallarını korumak ve çiftçi mallarına zarar verilmesi halinde zarar verici eylemin devam etmesini önleyici tedbirleri almak, ortaya çıkan zararın belirlenebilmesi için delil toplayarak durumu koruma ve ihtiyar meclisine bildirmek olarak sayılmıştır. Dolayısıyla, koruma bekçilerinin söz konusu faaliyetlerinin İş Kanununun 111. maddesinde sayılan tarım işlerinden olmadığı muhakkaktır.

Dalyancılığın tarım işi olarak kabul edilip edilemeyeceği hususu da önemlidir. Dalyan; deniz, göl gibi sularda, balıkların toplu olarak geçtikleri yerin üç tarafı ağ ile kapalı, dördüncü tarafı balıkların girmesi için açık bırakılan ve balıklar girince kapatılan

²⁹ R.G. 10.07.1941, S. 4856.

su altı işyeri olarak tanımlanabilir³⁰. Bu işyerinde yapılan faaliyetler ise dalyancılık olarak adlandırılır. Mevzuatımızda henüz bir tarım işi kavramının bulunmadığı dönemlerde Danıştay, bir içtihadı birleştirme kararında “su ürünleri mustahsalları (üretimi) ile ilgili işlerden olan dalyanlar” hakkında İş Kanununun uygulanacağı yönünde karar vermiştir³¹. Dolayısıyla, dalyancılık işleri o dönemde İş Kanunu kapsamı dışında olan tarım işlerinden sayılmamaktaydı.

Bununla birlikte, dalyancılığın tarım işlerinden sayılıp sayılmayacağı hususunda öğretide görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre, dalyanlarda çalışan su ürünleri yetiştiricilerinin yaptığı işin, tarım işi olarak kabul edilmesi mümkün değildir³². Bir diğer görüşe göre ise, 4773 sayılı Kanunun balık avcılığını ve üretimini tarım işi olarak kabul etmesi sebebiyle dalyanlarda yapılan balık üretim ve avlama işlerinin de tarım işi olarak kabul edilmesi gerekir³³. Belirtmemiz gerekir ki, İş Kanunu m. 111/3-d hükmüne göre, “854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması” işleri, tarım işlerinden sayılacaktır. Kanaatimizce gerek İş Kanunu m.111/3-d hükmü gerek bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmelik hükümleri gereğince “su avcılığı ve üreticiliği ve bu yolla elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması” işleri, tarım işi olarak kabul edildiğinden, artık dalyanlarda yapılan balık avlama veya üretim işlerinin tarım işi sayılması gerektiği kanaatindeyiz.

³⁰ Baykal, 37. Bununla birlikte Su Ürünleri Kanunu m. 2’ye göre, “Dalyan yeri: Bir veya mütaaddit sabit yahut muvakkat dalyan kurmaya elverişli istihsal sahalarıdır.

Sabit dalyan: Denizlerde ve içsullarda su ürünleri istihsal etmek için kazık, çit, çubuk, tel, taş veya beton ve benzeri manialarla çevrilmek suretiyle, sınırları değişmeyecek şekilde kurulan veya tabii olarak çevrilmiş su sahalarından meydana getirilen dipile irtibatlı tesislerdir.

Muvakkat dalyan (Yüzer): Şamandıra, duba, tekne ve saireye bağlı ağlarla çevrilmek suretiyle kurulan su mahsulleri istihsaline mahsus tesislerdir.”

³¹ DİBK. 13.03.1972, 12/6, Çenberci, 188.

³² Günay, 234.

³³ Uşan, 13.

4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesi³⁴ iki bölümden oluşmaktadır. İlk fıkrada İş Kanununa tabi olmayan iş ve iş ilişkileri düzenlenirken, ikinci fıkrada ilk fıkranın istisnaları düzenlenmiştir. Bu sebeple, çalışmamızın bu bölümünde öncelikle İş Kanunu kapsamına girmeyen tarım ile ilgili işler ele alınmış, ardından İş Kanunu kapsamına giren tarım ile ilgili işlerin neler olduğu üzerinde durulmuştur.

Çalışmamız tarımda çalışan grupların tamamını ele almayı amaçlamakla birlikte, tarımda çalışma koşullarının ve çalışma hayatındaki sorunların daha ziyade tarım işçileri bakımından gündeme gelmesi sebebiyle özellikle tarım işçilerinin iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından sahip olduğu haklar üzerinde durulmuştur. Bu bakımdan, öncelikle İş Kanunun 4. maddesi ile uyumlu olarak Kanun kapsamına girmeyen tarım ile ilgili işler ile Kanun kapsamına giren tarım ile ilgili işler ele alınmıştır. Akabinde konu bütünlüğünün sağlanabilmesi adına tarımda çalışan grupların tamamı hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır.

II. İş Kanunu Kapsamına Girmeyen Tarım ile İlgili İşler

Çalışma hayatının düzenlenmesine yönelik ilk derli toplu mevzuatımız olan 3008 sayılı mülga İş Kanunumuzda³⁵ deniz ve hava nakliyatı ile tarım işlerinde bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmişti (m. 2/Ç)³⁶. Ancak aynı fıkranın üçüncü bendine göre, her türlü tarım sanatlarına ait işler, çiftliklerde ve ormanlar içindeki bina inşaatı, çiftliklerin bünyesinde kurulmuş olup ziraat aletlerini ve parçalarını tamir eden

³⁴ Madde gerekçesine göre, “1475 sayılı Kanunun “istisnalar” başlığını taşıyan ve belirli işlerdeki iş ilişkilerinin veya “çıraklar” ve “rehabilite edilenler” gibi farklı durum ve ilişkide bulunanların İş Kanununun uygulanma alanı dışında kalacağını öngören 5 inci maddesi, esas itibariyle korunmuş, ancak istisnalar arasında yer alan ve uzun yıllardan beri eleştiri konusu olan bazı iş ilişkileri Kanunun kapsamına alınmış, bu arada istisnalardan bazıları için de daha açık düzenleme getirilmiştir...Ayrıca, 50’den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işyerleri Kanun kapsamına alınmıştır.” Kılıçoğlu/Şenocak, 60-61.

³⁵ R.G. 15.06.1936, S. 3330.

³⁶ Maddenin 5518 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki ilk halinde tarım işleri yerine çiftçilik terimi kullanılmaktaydı. Bu değişiklikte daha geniş bir anlam taşıyan tarım işleri terimi kullanılarak istisnanın kapsamı genişletilmiştir. Aksoy, 21.

ve işçileri zaman zaman diğer tarım işlerinde çalıştıran atölyeler dışında kalan sanayi karakteri ağır basan her çeşit atölyeler bu Kanun hükümlerine tabidir.

Bununla birlikte, 3008 sayılı Kanun m. 2/Ç hükmünün, o dönem ülkemizin esas üretim kolu olan tarım alanında çalışanları İş Kanununun koruması dışında bırakarak onun sağladığı haklardan ve teminatlardan mahrum etmekte olduğu, bu fıkra hükmünün Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle açılan iptal davası Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir³⁷. 931 sayılı mülga İş Kanunu³⁸ da bu alanda hiçbir yenilik getirmeyip 3008 sayılı Kanun uygulamasını aynen benimsemiştir.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde bu konuda mevcut olan ilk düzenleme “Tarım işlerinde (Orman tali yolları³⁹ dâhil)” bu Kanunun uygulanmayacağı şeklindeyken 4773 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikte daha önce İş Kanunu kapsamı dışında olan tarım işçileri, İş Kanunu kapsamına alınmışlardır⁴⁰. Ancak belirtmemiz gerekir ki söz konusu düzenleme, tüm tarım işçileri için değil sadece elliden fazla işçinin çalıştığı tarım

³⁷ AYMK. 21.10.1963, 172/244, R.G. 01.02.1964, S. 11622. Anayasa Mahkemesi bu ret kararını şu gerekçelere dayandırmaktadır: İş Kanununun ilk hazırlanmasında ve sonrasında yapılan değişiklik çalışmaları esnasında, kanunun sanayi kolunda çalışanların durumunu düzenlemek amacı taşıdığı, tarım kesiminde çalışan işçilerin ise ayrı bir kanuna konu olmaları gerektiği hususu üzerinde açıkça durulmuş ve tartışmalar yapılmıştır. Bundan da anlaşılmaktadır ki, kanun koyucu İş Kanunu belli alanda ve belli nitelikte çalışan işçilerin durumunu düzenlemiş, bunların dışında kalan diğer kollardaki işçilerle ilgili mevzuatı, sosyal ve ekonomik hayattaki gelişmeye uygun olarak gelecekte çıkarılacak kanunlara bırakmıştır. Nitekim, kanun koyucu ülkedeki sosyal ve ekonomik gelişmeleri takip ederek zamanı geldikçe diğer iş kollarında çalışan işçilerle ilgili mevzuatı da çıkarmaktadır. Öyle ki, 1936 yılında kabul edilen İş Kanununda, çiftçilik, deniz ve hava işçileri, mutlak olarak kanunun kapsamı dışında bırakıldığı halde 5518 sayılı kanunla yapılan değişiklik ile yükleme ve boşaltma ile ilgili olarak liman ve iskelelerde mavnalı ve benzeri araçlarla yapılan işler, havacılığın yer tesisleri ile meydan, depo ve atölyelerine ait işler, her türlü tarım sanatlarına ait işler, çiftlik ve ormanlardaki bina yapımı, fabrika işleri, hava hattı ve dekolman yapımı ve taşıma işleri ve çiftliklerde kurulmuş olup da sanayi karakteri üstün nitelikteki atölyeler, kanunun uygulama alanı içine alınmıştır. Sonuç olarak, 2. maddenin Ç fıkrasında yer alan, tarım işleri ile deniz ve hava taşıma işlerini İş Kanununun kapsamı dışında bırakan hükümleri Anayasanın sosyal adalet ilkesinin özünü zedeleyici nitelikte görmek yerinde değildir. Zira, bu istisnalar da on kişiden az işçi çalıştıran işyerleriyle ilgili istisnada olduğu gibi, sözü geçen işyerlerinin sahip oldukları ayrı nitelikten kaynaklanmaktadır. Bunların bu özel niteliklerinden dolayı sanayi karakterindeki işlere uygulanan İş Kanununun bunlara da uygulanması mümkün görülmemiş ve bu alandaki işlerle, işyerlerine uygun mevzuatın ayrıca yürürlüğe konulması gerekeceği düşüncesinden ileri gelmiştir.

³⁸ R.G. 12.08.1967, S. 12672.

³⁹ Tali orman yolu, orman içinde makine kullanılmaksızın tarım işçileri tarafından yapılan ve kesim yerinden nakil yerine inen yoldur. *Çenberci*, 181, dn. 18.

⁴⁰ 4773 sayılı Kanun m. 11’e göre, “25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendi “50’den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım işlerinin yapıldığı iş yerlerinde” şeklinde değiştirilmiştir”.

işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışan işçiler için uygulama alanı bulabilecektir⁴¹. Ön tasarıda bulunmayan bu hüküm, kanunlaşma aşamasında İş Kanununa girmiştir⁴².

Anılan düzenlemeye göre, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz. Bir başka deyişle, bir iş tarım işi olsa bile, o işyerinde elliden fazla işçinin çalışması halinde, tarım işlerinde çalışan işçiler için İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

4857 sayılı İş Kanunumuz da 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmeler ile aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı esasını benimsemiştir (İK m. 4/1-b, c). Bununla birlikte, 4857 sayılı Kanun m. 4/1-b hükmünün Anayasanın 10. maddesine aykırı olduğu gerekçesi ile iptali istenmiştir. Ancak, Anayasa Mahkemesi 31.10.2013 tarihli kararı⁴³ ile anılan düzenlemenin Anayasanın 10. maddesine aykırı olmadığı gerekçesiyle iptal talebini oy çokluğuyla⁴⁴ reddetmiştir.

⁴¹ Bu değişikliği eleştiren Ergin'e göre, "... 4773 sayılı Yasanın 1 maddesinde İş Kanununun 6. maddesinde değişiklik yapma ve ona bend ekleme ile tarım işçisinin beklentisi TARIM İŞ KANUNU konusunu halletmiş oldular mı?... Neden ayrı bir Deniz İş Kanunu ve neden ayrı bir Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Kanunu olduğunu ve gerekçesini bilenler, neden, TARIM İŞ KANUNU yerine 1475 sayılı kanuna bir madde eklemeyi ve ortalığı daha da karıştırmayı seçtiniz... Kanun yapma tekniğinin kanun koyucu tarafından delinmiş olduğu bir yana Tarım İşin ayrı bir konu olduğu, çalışan ve çalıştıranların tabi olacağı hükümlerin farklı olması gerektiği komisyonlarca bilinmemekte midir? 1475 sayılı Kanunun bir çok maddesinin tarım iş alanında uygulaması dahi olmayacaktır ve uygulanmak istenen bir çok hüküm de tarım işin niteliği ile bağdaşmayacağı için uygulanamayacaktır....". Ergin, Berin, 28.

⁴² Uşan, 4.

⁴³ AYMK. 31.10.2013, 23/123, R.G. 15.03.2014, S. 28942. Mahkemenin gerekçesi şu şekildedir: "Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmektedir. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin kanunla aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere kanunlar karşısında ayırım yapılmasını ve ayrımcılık tanınmasını önlemektir. ... Kanun önünde eşitlik ilkesi herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. ... İtiraz konusu kurala ilişkin yasama belgelerinde, tarım ve orman işçilerinin çok farklı alanları ilgilendirmesi nedeniyle ortak bir tanım altına alınamadığı, ülkede faaliyet gösteren tarım işletmelerinin büyük çoğunluğunun aile işletmeleri olduğu, tabii şartlara bağlı olarak genellikle mevsimlik çalıştıkları, istihdamlarına yönelik tam ve doğru bilgilere ulaşılamadığı belirtilmektedir. Bu nedenlerle yasa koyucunun ancak 50'den fazla çalışanı olan işyerlerinin süreklilik ve kontrol edilebilirlik nitelikleri gereği İş Kanunu kapsamına alınabildikleri, bunun dışındaki tarım ve orman işyeri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağını öngördüğü anlaşılmaktadır. ... Kanun koyucunun tarım ve orman işyeri veya işletmelerinin kendine özgü farklılıklarını gözetenerek 50'den az (50 dahil) işçi çalıştıran yerleri farklı kategoride ele alıp farklı hukuki düzenlemelere tabi kılmasında eşitlik ilkesine aykırı bir yön

1. 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde yapılan tarım ile ilgili işler

50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (4857 sK m. m. 4/1-b). O halde, en az 51 işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeler İş Kanununa tabi olacaktır. Görüldüğü üzere, 4857 sayılı Kanun tarım işçilerinin İş Kanunu karşısındaki durumu bakımından, 1475 sayılı Kanunun 4773 sayılı Kanunla değiştirilmiş hali ile hemen hemen aynı düzenlemeleri içermektedir. Bununla birlikte yeni hükümde tarım işleri yanında orman işleri de açıkça belirtilmiştir. Ayrıca hükümde yer verilen “ ... veya işletmelerinde” ifadesi sebebiyle, birden fazla işyerinden oluşan bir tarım işletmesinin söz konusu olması halinde, işletmeye bağlı tüm işyerlerinde çalışan işçilerin sayısının elliyi geçip geçmediğinin araştırılması gerekeceğinden, eski

bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, itiraz konusu kural Anayasa'nın 10. maddesine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir”.

⁴⁴ Oy çokluğu ile verilen kararın karşı oy yazısında ise, “50’den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işyeri ve işletmelerinin geçici nitelikte olduğu ve devamlılık niteliğine sahip bulunmadığı varsayımıyla bu tür işyerlerinin İş Kanunu kapsamı dışında tutulmasının haklı bir nedeni yoktur. 50’den az işçi ile de üretilen ürünün türüne ve kullanılan teknolojik araçlara göre çok yüksek verimle, sürekli ve büyük cirolu faaliyetler yapmak mümkün olduğu gibi, kurala göre işverenin işçi sayısını istediği gibi artırıp azaltmak veya işletmeyi küçük parçalara bölmek suretiyle çalışanları kanun kapsamı dışına çıkartması mümkündür. Bu durum, benzer işlerde çalışanlar arasında ciddi eşitsizlikler doğuracak niteliktedir. Çalışanı korumak, işçilerin haklarını güvence altına almak amacıyla kapsamlı hükümler içeren İş Kanunu’ndan, salt çalıştığı işyerinin belli ölçeklerin altında kaldığı gerekçesiyle bazı çalışanların yararlandırılmaması Anayasa’nın 10., 49. ve 55. maddelerine aykırıdır” ifadelerine yer verilmiştir. Bir diğer karşı oy yazısında ise, “Çoğunluk görüşünde, eşitlik ilkesinin, herkesin her yönden aynı kurallara tabi olması anlamına gelmediği belirtilerek, kanun koyucunun tarım ve orman işyeri veya işletmelerinin kendine özgü farklılıklarını gözeterek ve takdir yetkisine dayanarak 50 ve 50’den az işçi çalıştıran tarım yerlerini farklı kategoride alıp farklı hukuki düzenlemelere tabi kılmasında eşitlik ilkesine aykırılık olmadığı sonucuna varılmaktadır. “Haklı neden” yukarıda belirtilen görüşe dayanmaktadır. Bununla birlikte, eşitlik ilkesinin anlamını biçimsel hukuki eşitlikle sınırlandırmak, özellikle sosyal hukuk devleti ilkesi de göz önüne alındığında, bu iki temel ilkenin kendilerinden beklenen işlevleri yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır. Sosyal hukuk devleti, çalışan tüm kesimlerin, çalışma hayatıyla ilgili haklarını korumak amacıyla hukuki güvence altına alınmasını gerektirir. Tarım ve orman işyerleri veya işletmelerinde çalışanların önemli bir bölümünün İş Kanunu’nun sağladığı hukuki güvencelerden, bu işkolunun kendine mahsus bazı farklılıklarından, özellikle de iş ilişkilerinin genelde geçici ve devamlılık arz etmeyen nitelikler göstermesinden dolayı, mahrum bırakılması eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Aynı işkolunda benzer şartlar altında çalışanların bir kısmının işyeri veya işletme büyüklüğüne göre, İş Kanunu’nun getirdiği güvencelerden yararlanırken, diğer bir kısmının yararlanamaması eşitlik ilkesinin ihlali sonucunu doğurmaktadır. 50’den az kişinin istihdam edildiği işletme ve işyerlerinde çalışanlar konumları ne olursa olsun (sürekli, geçici, mevsimlik) İş Kanunu’nun sağladığı imkânlardan yararlanamamaktadır. Sonuç olarak, itiraz konusu kuralın Anayasa’nın 2. ve 10. maddelerine aykırı olduğu düşüncesiyle karara muhalif kalınmıştır” gerekçelerine yer verilmiştir.

düzenlemeye göre istisna hükmünün nispeten daraltıldığı söylenebilecektir⁴⁵. Ancak, bu durumda teknik ve hukuki anlamda bir işletmenin var olması gerekir. Ayrıca 51 işçi sayısının hesaplanmasında işletmeye dahil işyerlerinin, aynı il sınırları içerisinde olup olmamasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır⁴⁶.

Kanun, “çalıştırılan işçi” den söz ettiği için sayının belirlenmesi bakımından çalışanın işçi olması yeterli olup ayrıca işçinin iş sözleşmesinin türünün bir önemi bulunmamaktadır. Bu sebeple daimi, geçici veya mevsimlik olmalarına bakılmaksızın işyerinde çalışan tüm işçiler sayıya dahil edilecektir⁴⁷. Ancak öğretide, süreksiz işte çalışan işçiler ile geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışan geçici işçilerin İş Kanunu kapsamına girme noktasında sayıya dahil edilmeyeceği ifade edilmektedir⁴⁸.

“50’den çok işçi çalıştırma” bakımından önem taşıyan bir başka husus, bu sayıya sadece işyerinde tarım işlerinde çalışan işçilerin mi yoksa tarım işletmesindeki tüm işçilerin mi dikkate alınacağıdır. Öğretide birçok yazar tarafından da ifade edildiği gibi, kanunun açık hükmü karşısında, İş Kanununun 111. maddesinde düzenlenen tarım işlerini teknik amaç olarak belirleyen işyerlerinde çalışan tüm işçilerin dikkate alınması gerekir⁴⁹. Nitekim Yargıtay içtihatları da İş Kanununun 4. maddesinin uygulanması bakımından işyerinde çalışan toplam işçi sayısının dikkate alınması gerektiği yönündedir⁵⁰.

Elli bir işçi sayısının belirlenmesinde işyerinde çalışan tüm işçiler dikkate alınmakla beraber, İş Kanununun kapsamı dışında kalan işçilerin belirlenmesi

⁴⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 306. İK m. 4/1-b bendinde “işyerlerinde” ibaresinden sonra “veya işletmelerinde” ibaresi eklenmesine ilişkin değişiklik önergesi gerekçesine göre, “*Değişik tarım ve orman işletmelerinde birden fazla işyeri mevcuttur. Kanunun mevcut haliyle uygulanmasında bu işçilerin önemli bir bölümü İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Bu haksızlığın önlenmesi amaçlanmıştır*”. Şakar, 104.

⁴⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 307; Kılıçoğlu/Şenocak, 62.

⁴⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 307

⁴⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 307; Akyiğit, Şerh, 265.

⁴⁹ Süzek, 212; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 306; Soyer, 26; Baycık, 52; Doğan Yenisey, Değerlendirme, 15; Akyiğit, Şerh, 265.

⁵⁰ Yarg. 9. HD. 08.05.2017, 20519/8004, www.lexpera.com.tr, erişim tarihi: 31.12.2018.

bakımından fiilen tarım işini üstlenenler dikkate alınmalıdır⁵¹. Zira, Kanunun 4. maddesinde “Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz” hükmüne yer verilmiş olması kanun koyucunun yapılan işin niteliğine de önem verdiğini göstermektedir⁵². Anlaşıldığı üzere, 4857 sayılı Kanun m. 4/1-b bendinin amacı, tarım işi yapılan işletmeleri bütün olarak değil, sadece tarım işçilerini kapsam dışında tutmaktır⁵³. Dolayısıyla, öğretide aksi yönde görüşler bulunmakla birlikte⁵⁴, kapsam dışında kalanların sadece tarım işlerinde çalışan işçiler olduğunun kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz⁵⁵. Nitekim istisna hükümlerinin dar yorumlanması ilkesi, mümkün olduğunca geniş bir kitlenin kanundan yararlandırılması yönünde bir sonuca varılmasını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla, istisnalarla ilgili dördüncü maddenin tümüne hakim olan düşünce, kanunun uygulama alanını daraltmak değil, genişletmektir⁵⁶. Aksi halde, kıdem tazminatı başta olmak üzere, işçilik haklarında kabul edilmeyecek bir geriye gidişin önü açılmış olur ki, kanunun amacı bu olmasa gerekir⁵⁷. Nitekim Yüksek Mahkeme de önüne gelen uyuşmazlıklarda bu doğrultuda hüküm tesis etmektedir. Tarım işyerinde çalışan işçi ile işvereni arasındaki bir uyuşmazlıkta Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, davalı işyerinde yapılan iş tarım işi olsa

⁵¹ Süzek, 212; Baycık, 53.

⁵² Soyer, 27.

⁵³ Soyer, 27; Baycık, 53.

⁵⁴ Akyiğit, Şerh, 264; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 308; Baysal, 77. Baysal’a göre, “Yargıtay’ın tarım işyerleri ve işletmelerinde İş Kanununa tabi olacak işçilerin belirlenmesi konusundaki yaklaşımının İş K. m. 4 hükmü ile açıkça çeliştiği söylenmelidir. Çünkü İş K. m. 4, elli ve daha az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmeleri, Kanunun kapsamı dışında bırakmaktadır. Bu konuda kanun koyucu yapılan işler açısından kapsam içinde kalacakları, sadece yapı işlerini gören işçiler olarak belirlemiştir. Kanuni düzenlemeye bakıldığında, elli ve daha az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerde yapı işlerini görenlerin haricindeki çalışanların, İş Kanunu kapsamı dışında kaldıkları konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. ... Her ne kadar bir Tarım ve Orman İş Kanunu çıkarılmayarak elli ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmelerdeki işçilerin Borçlar Kanununa tabi kılınmasının sosyal açıdan isabetsiz olduğu söylenebilecekse de söz konusu husus kanaatimizce olması gereken hukuka ilişkin sorundur. İş Kanunu kapsamına alınmanın işçi açısından daha iyi bir koruma sağlayacağı iddiası isabetli olmakla birlikte, mevcut hukuki durumda elli ve daha az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmede çalışan işçinin İş Kanunu kapsamı dışında kalacağı açıkça düzenlenmiş iken, söz konusu düzenleme görmezden gelinerek, işçinin İş Kanunu kapsamına alınması hukuki açıdan mümkün gözükmemektedir”. Baysal, 77.

⁵⁵ Aynı doğrultuda, Süzek, 212; Soyer, 27-28; Doğan Yenisey, Değerlendirme, 16; Baycık, 53.

⁵⁶ Soyer, 27.

⁵⁷ Soyer, 28.

dahi idari işlerde görevli personelin tarım işi ile uğraştığından söz edilemeyeceği, büyük çaplı tavuk yumurtacılığı işi yapıldığı anlaşılan davalı işyerinde, ziraat mühendisi diploması olan davacının Mesul Müdürlük Sözleşmesi ve Sorumlu Yönetici Belgeleri ile idari görevlerde çalıştığı, dolayısıyla yaptığı işin tarım işi olmadığı anlaşıldığından davacının çalışmasının İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir⁵⁸.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi davacının yaptığı işin İş Kanunu kapsamında olup olmadığına ilişkin olarak önüne gelen bir başka uyuşmazlıkta, *“Somut olayda, davalı işyerinin sığır ve damızlık yetiştiriciler birliği olarak teşekkül ettiği, davacının işinin birlik üyelerine “tarımsal danışmanlık” hizmeti vermekte olduğu anlaşılmakta, ancak davalı işyerindeki çalışan sayısı tespit edilememektedir. Buna göre, yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda davalı işyerinde yapılan işin 4857 sayılı Kanun’un 4. maddesinde düzenlenen istisna niteliğinde ve çalışan sayısının elli veya daha az olup olmadığının araştırılarak sonucuna göre iş mahkemesinin görevli olup olmadığının değerlendirilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmiş olmasını”* bozma sebebi olarak kabul etmiştir⁵⁹. Bununla birlikte, anılan Yargıtay kararında işyerinde çalışan sayısının elli veya daha az olup olmadığının araştırılmasından önce, tarımsal danışmanlık hizmetinin İş Kanununun 111. maddesinde düzenlenmiş olan tarım işlerinden sayılıp sayılmadığının belirlenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Nitekim karardaki ifadelerden davacının işinin sığır ve damızlık yetiştiriciler birliği üyelerine verdiği hizmetin bir tür danışmanlık ve eğitim işi niteliğinde olduğu görülmektedir⁶⁰. Tarım işyerlerinde tarım işi dışında çalıştırılanların İş Kanunu kapsamında kabul

⁵⁸ Yarg. 22. HD. 10.05.2018, E. 2017/13112, K. 2018/11446, Gerekçeli İçtihatlı İş Kanunu ve Uygulaması I, 322.

⁵⁹ Yarg. 22. HD. 14.11.2017, E. 2015/20948, K. 2017/24879, Sur, Değerlendirme 2017, 20.

⁶⁰ Sur, Değerlendirme 2017, 21.

edilmesi, istisnaların dar yorumlanması esas ı ile de uyumludur⁶¹. Dolayısıyla, Yargıtay'ın bu konudaki yerleşmiş içtihadına uygun olarak, öncelikle davacı işçinin yaptığı işin ayrıntılı olarak araştırılması, davacının gördüğü işin tarım işlerinden sayılması halinde işyerinde çalışan işçi sayısının araştırılması; davacının gördüğü işin tarım işlerinden sayılmaması halinde ise İş Kanunu kapsamında değerlendirilerek sonuca gidilmesi hakkaniyete uygun bir çözüm olacaktır.

50 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde tarım veya orman işi yapanlar dışında kalan işçilerin İş Kanununun kapsamına dahil edilmesi, bu işyerindeki farklı nitelikteki işleri bir arada yürüten işçilerin konumunu sorgulanır hale getirmiştir. Tarım işinde çalışan işçi, bu faaliyetinin yanında başka bir iş de görebilmektedir. Uygulamada büyük balıkçı gemilerinin içerisinde aynı zamanda balık işleme fabrikalarının da kurulduğu, avlanan balıkların gemi içerisindeki fabrikada çok kısa süre içerisinde işlenerek piyasaya sürülmeye hazır hale getirildiği görülmektedir. Balık avlayan işçilerin aynı zamanda avlanan balıkların işlenmesinde de çalışması hali tam da böyle bir durumdur. Nitekim işçiler ilk olarak İş Kanununun kapsamında olmayan tarım işi yapmakta, ardından İK m. 4/2-c hükmü gereğince İş Kanunu kapsamında olan tarım sanatı faaliyetini yürütmektedir.

Yargıtay'ın yerleşik içtihadı, işçinin tarım işi yanında tarım işi sayılmayan bir işte çalıştırılması durumunda, yaptığı işler arasında hangisinin baskın olduğunun açıklığa kavuşturulması gerektiği yolundadır. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bu tür bir uyuşmazlık durumunda, *“İşçi tarım işinde çalışırken, bu iş dışında tarım işi sayılmayan ek bir görevde çalışabilir. ... bu durumda, yaptığı işler arasında hangisinin baskın*

⁶¹ YİBK. 23.05.1960, 11-10; YİBK. 10.05.1974, 3-44, Doğan Yenisey, Değerlendirme 2013, 15; Baycık, 55; Sur, Değerlendirme 2017, 21.

olduğu açıklığa kavuşturulmalı ve sonucuna göre görevli mahkeme belirlenmelidir” yönünde hüküm tesis etmiştir⁶².

Belirtmemiz gerekir ki, İş Kanununa tabi olarak çalışan bir işçinin aynı zamanda bu Kanuna tabi olmayan bir çalışmasının bulunması, işçinin tüm çalışmalarının İş Kanunu kapsamı dışında değerlendirilmesi sonucunu doğurmamalıdır. Öyle ki, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulunun 23.5.1960 tarihli ve 11-10 sayılı kararı ile 10.5.1974 tarihli ve 3-44 sayılı kararında, özellikle iş hukukunda istisna hükümlerinin dar yorumlanması, işçilerin yararına hükümlerin de bu yönde yorumlanması gerektiği açıkça ifade edilmiştir⁶³. İş Kanununun 4. maddesi, anılan kanundan yararlanamayacak işçileri belirleyen, istisnai ve işçilerin aleyhine bir düzenlemedir. Bu nedenle istisna hükümlerinin işçilerin lehine dar yorumlanması, dolayısıyla birden fazla faaliyet yürüten işçiler açısından, faaliyetlerinden birinin İş Kanunu kapsamına girmesi halinde bu işçilerin faaliyetinin İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi kanımızca isabetli ve anılan içtihadı birleştirme kararıyla uyumludur⁶⁴ ⁶⁵. Nitekim öğretide de karma

⁶² Yarg. 22. HD. 30.11.2015, E. 2014/20733, K. 2015/32518, www.lexpera.com, erişim tarihi: 25.10.2018. “Tarım işi yapan işçinin, bu işi yanında tarım işi ile ilgisi olmayan örneğin işyerinde bekçilik ya da muhasebe işi gibi başka bir iş üstlenmesi durumunda ağırlıklı olarak hangi işi yaptığı araştırılmalı ve baskın işin tarım işi dışında kalan iş olduğunun tespiti hâlinde işçinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kaldığı kabul edilerek sonuca gidilmelidir”. YHGK. 18.10.2018, (7)22-562/1458, Gerekçeli İçtihatlı İş Kanunu ve Uygulaması I, 288. Gaziantep BAM 7. Hukuk Dairesi de ölüm ve cismani zarar sebebiyle açılan tazminat davasında, Yargıtay’ın her iki dairesi tarafından uygulanan “*baskın-ağırlıklı faaliyet*” ölçütünü kullanmıştır. Buna göre, “Diğer taraftan işçi tarım işinde çalışırken, bu iş dışında tarım işi sayılmayan ek bir görevde çalışabilir (bekçilik, şoförlük vb.). Bu durumda, yaptığı işler arasında hangisinin baskın olduğu açıklığa kavuşturulmalı ve sonucuna göre görevli mahkeme belirlenmelidir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu’nun 23.05.1960 gün ve 11-10 ile 10.05.1974 gün ve 3-44 sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnai hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına getirilen düzenlemelerin yine işçiler yararına yorumlanması asıldır”. Gaziantep BAM 7. HD. 13.01.2017, 34/54, www.lexpera.com, erişim tarihi: 01.12.2018.

⁶³ Doğan Yenisey, Değerlendirme 2013, 15; Baycık, 55.

⁶⁴ Nitekim Baysal’a göre, “İşçinin işyerinde gördüğü işin tarım işlerinden olup olmadığını tespit etmek, aralarında tarım işi olmayan işler de olmak üzere işyerinde veya işletmede birden fazla iş gördüğü durumlarda, yaptığı işlerden hangisinin baskın olduğunu belirlemek ciddi sorunlar barındırmaktadır. Örneğin, biçerdöver makinesinde çalışan işçi Yargıtay’a göre tarım işinde çalışmakta olup İş Kanunu kapsamı dışındadır. Bu durumda biçerdöverin şoförü İş Kanunu kapsamı dışında kalırken, tarım arazisine tarım işçilerini taşıyan şoför tarım işi yapmadığından İş Kanunu kapsamına girmektedir. Şoförlerin hem tarım araçlarını hem diğer araçları kullanması halinde, İş Kanunu kapsamına girip girmediklerini belirleyebilmek için hangi aracı daha fazla kullandığını tespit etmek gibi bir sorunun çözülmesi gerekecektir. Ayrıca aynı mesleği aynı işyerinde sadece farklı araçlarla gören iki işçi arasında böyle bir ayrımın yapılmasını da hukuken isabetli bulmamaktayız”. Baysal, 78.

nitelikteki bir işte çalışmalarda mümkün oldukça iş hukukunun özelliği ve işçi lehine yorum ilkeleri de göz önünde bulundurularak kişinin İş Kanunu kapsamı içerisinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁶⁶. Buna karşın, asıl iş olan tarım işinin yanında geçici olarak başka bir işin yapılması, asıl iş ve ona bağlı sonuçları değiştirmez⁶⁷.

Bunlara ilaveten, işçinin İş Kanunu kapsamına giren faaliyeti ile Kanun kapsamında olmayan faaliyetinin birbirine karışmaması, yani farklı dönemlerde yürütülmesi halinde problemin nasıl çözüleceği de belirlenmelidir. Örneğin, yaz mevsiminde tarım işinde çalışmasına karşın yılın diğer döneminde İş Kanunu kapsamına giren bir işte çalışması halinde, kişinin tüm çalışmalarının İş Kanunu kapsamında sayılıp sayılmayacağı önemlidir. Yargıtay ilk olarak, günlük çalışma süresinde olduğu gibi hangi çalışma daha fazla sürüyorsa ona itibar etmekteyken⁶⁸ daha sonra bu görüşünden dönmüş her bir çalışmayı kendi arasında değerlendirmiş, mevsim döneminde yapılan çalışmaları tarım işi saymış ve İş Kanunu kapsamında görmemiştir⁶⁹. Bu konu ile ilgili olarak Yargıtay'ın yeni görüşünün ne olduğu tarafımızca tespit edilememiş ise de kanımızca her bir çalışmayı kendi arasında değerlendirerek sonuca varmak daha isabetlidir.

⁶⁵ Bununla birlikte, elli ve daha az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri ve işletmelerde işçinin işinin tarım veya orman işi olup olmamasının işçinin İş Kanunu kapsamı dışında kalmasını engellemeyeceği yönünde, *Akyiğit*, Şerh, 264.

⁶⁶ *Uşan*, 16.

⁶⁷ *Çenberci*, 182. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu önüne gelen direnme kararında yerel mahkemenin; davacının davalılara ait narenciye bahçesinin bakım, gübreleme, ilaçlama, traktör sürme işlerini yaptığı, ayrıca bekçilik yaptığı iddia edilmiş ise de; davacının asıl işinin bekçilik olmadığı, 15 günde bir izne giden bekçi izinden dönene kadar onun yerine bekçilik yaptığı, ağırlıklı işinin şoförlük de olmadığı, davacının davalıya ait narenciye bahçesinin bakım, gübreleme, ilaçlama işini yaptığı, işyerinde toplam altı-yedi işçinin çalıştığı, dolayısıyla davacının yapmış olduğu işin tarım işi, işyerinin de tarım işyeri olduğu anlaşıldığından davacının çalışmasının İş Kanunu kapsamında olmadığı yönündeki direnme kararı yerinde görmüştür. YHGK. 18.10.2018, (7)22-562/1458, Gerekçeli İçtihatlı İş Kanunu ve Uygulaması I, 286.

⁶⁸ “Asıl işi davalı işverene ait şeker fabrikasında çalışmak olan davacının kampanya mevsiminde işveren adına pancar üreticisini ekim, söküm işinde ve hasaratla mücadele konusunda denetleme işleri, tarım işi olarak nitelendirilemez; tarım işi sayılsa bile fabrikadaki çalışması göz önünde tutulduğunda çalışmasındaki hüküm ve galip nitelik bakımından gene İş Kanununa tabi işçi sayılması gerekir” Yarg. 9. HD. 03.04.1972, 5840/8550, *Yelekçi/Yelekçi*, 69. Aynı doğrultuda, Yarg. 10. HD. 16.09.1974, 3423/5488, *Çenberci*, 186; *Uşan*, 16, dn. 58.

⁶⁹ Yarg. 10. HD. 21.12.1973, 5228/3820, *Çenberci*, 186; *Uşan*, 16, dn. 58.

Her ne kadar 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışan işçiler İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuşlarsa da Kanunun 113. maddesinde, *“Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (ı) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümleri uygulanır”* denildiğinden, yasanın ücretin ödenmesine (m. 32), ücretin saklı kısmına (m. 35), ücret hesap pusulasına (m. 37), ücret kesme cezasına (m. 38) ilişkin hükümlerinden bu işçiler de yararlanırlar. Maddede, söz konusu maddelere aykırı hareket edilmesi hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki, “ilgili ceza hükümleri” ile kastedilmek istenen İş Kanununun “ücret ve ilgili hükümlere aykırılık” başlıklı 102. maddesinde belirtilen idari para cezalarının uygulanacağıdır. Dolayısıyla İş Kanununa tabi olmayan bir tarım işçisinin ücretinin gününde ödenmemesi sebebiyle ortaya çıkan uyuşmazlıkta, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranına hükmedilemeyecek, Borçlar Kanununun genel hükümlerine gidilerek işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren işleyecek yasal faize hükmedilecektir.

Son olarak bu işçiler, İK m. 39/1 hükmü uyarınca asgari ücretten de yararlanırlar⁷⁰. Yargıtay, tarım işçilerinin 6772 sayılı Kanunla⁷¹ öngörölmüş bulunan ilave tediye hakkından da yararlanabilecekleri görüşündedir⁷².

Belirtmek gerekir ki, 50 veya daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde tarım işi yapan işçiler İş Kanunu kapsamı dışında olsalar dahi söz konusu düzenlemenin nispi emredici

⁷⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 308; Akyiğit, Şerh, 265; Şeker, Sempozyum 1992, 82.

⁷¹ Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlâve Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun, R.G. 11.07.1956, S. 9355.

⁷² “İş Yasası kapsamı dışında tutulan tarım işçileri 6772 sayılı yasada öngörülen ilave tediye yararlanabilirler. Bunların 1475 sayılı yasa kapsamı dışında olmaları ilave tediye yararlanmalarına engel değildir”. Yarg. 9. HD. 30.11.1990, 12661/12678, Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995, 27-28, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1990_1995.pdf, erişim tarihi: 30.12.2018.

nitelik taşınması sebebiyle bu durumun bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilmesi mümkündür⁷³.

2. Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarım ile ilgili her çeşit yapı işleri

İK m. 4/1-c bendi uyarınca aile ekonomisi sınırları içerisinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri de İş Kanununun uygulama alanının dışında kalacaktır. Diğer bir deyişle, tarımla ilgili yapı işi, işletme boyutuna girmeksizin ailenin sadece geçimini sağlamak amacıyla ve aile fertleri arasında, dışarıdan bir kimse katılmaksızın yapılıyorsa, İş Kanunu hükümlerinin uygulanması söz konusu olmaz. Örneğin, samanlık, kümes, lojman yapımı, ahır yapımı, kuyu kazma, su yolu, ev inşaatı gibi işler aile ekonomisi sınırları içerisinde kalmak kaydıyla İş Kanunu kapsamı dışındadır⁷⁴.

III. İş Kanunu Kapsamına Giren Tarım ile İlgili İşler

1. Genel olarak

4857 sayılı İş Kanunumuz 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri ve işletmelerinde yapılan tarım işlerini bu Kanunun uygulanması bakımından istisna tutmasına karşın, daha sonra bazı işleri kapsamına almıştır. Gerçekten İK m. 4/2'ye göre, *“Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye*

⁷³ Baycık, 53. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi önüne gelen İş Kanunun 4. maddesinin uygulanmasına ilişkin bir uyuşmazlıkta, *“Söz konusu istisna taraflar arasındaki iş ilişkisini ortadan kaldırmamakta sadece tarım işine dair ... işyerlerinde bu kanunun uygulanmayacağı belirtilmektedir. Dosya içerisinde yer alan iş sözleşmesinde ‘Tarafların 4857 sayılı İş Kanunun 17, 24, 25 ve geçici 6. maddelerindeki hakları kullanma yetkisi saklıdır’ düzenlemesine yer verilmiştir. İş sözleşmesindeki bu hüküm ile taraflarca 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi ile getirilen istisna bertaraf edilmiş bulunmaktadır. Şu halde taraflar arasındaki temel ilişki iş sözleşmesine dayandığına ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesinde iş mahkemelerinin görevi ‘İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi’ şeklinde tarif edildiğine göre uyuşmazlığın çözümü bakımından görevli mahkeme İş Mahkemesidir”* yönünde hüküm tesis etmiştir. Yarg. 7. HD. 25.02.2016, E. 2015/44645, K. 2016/4412, www.lexpera.com, erişim tarihi: 18.10.2018. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1475 sayılı Kanun döneminde verdiği bir kararında da bu görüşü şu şekilde benimsemiştir: *“Davacının tüm çalışmasının tarım işinde geçtiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununa göre kıdem tazminatı isteyemez. Ancak hizmet akitlerinde veya TİS’nde tarım işçilerine de kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin hüküm mevcut olduğu takdirde tarım işçisi de böyle bir hükme dayanarak iş mahkemesine dava açmak suretiyle kıdem tazminatı isteyebilir”*. Yarg. 9. HD. 9.9.1992, 2279/9385, Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995, 28-29, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1990_1995.pdf, erişim tarihi: 30.12.2018.

⁷⁴ Uşan, 20; Kılıçoğlu/Şenocak, 65.

ve fabrikalarda görülen işler, tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri, Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler” bu Kanun hükümlerine tabidir. Dolayısıyla, anılan düzenlemedeki tarım işyerlerinde veya işletmelerinde çalıştırılan işçi sayısı 50 ve daha az olsa dahi bu kişilere İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

Tarımsal faaliyetin yukarıda yer vermiş olduğumuz unsurları dikkate alındığında, Kanunda düzenlenmiş olmasına rağmen tarım sanatları, tarım aletleri üretimi ve tarımsal işletmelerdeki her türlü yapı işlerinin hiçbir zaman tarımsal iş olarak nitelendirilmesi olanağı bulunmadığı görülmektedir. Bu bakımdan öğretide bir görüşe göre, halkın yararlanmasına açık ve bir işyerinin eklentisi niteliğinde bulunan park ve bahçe işleri dışındaki faaliyetlerin, Kanunda istisnanın istisnası olarak sayılmasına gerek bulunmamaktadır⁷⁵. Ancak öğretide bir kısım yazarlar ise, bu noktada kanun koyucunun tereddütleri gidermeyi amaçladığı, dolayısıyla bunların da Kanun kapsamında olduklarının açıkça belirtilmiş olmasının isabetli olduğunu belirtmektedir⁷⁶. Her ne kadar söz konusu işlerin tarım işi olmadığı, dolayısıyla İş Kanunu kapsamında olduğu açık olsa da bizce de kanun koyucunun herhangi bir yanlış anlaşılmaya mahal vermemek adına açık bir düzenleme yapma yolunu tercih etmiş olması ve kötü niyetli yaklaşımları önleme çabası yerindedir.

2. Tarım sanatlarının yapıldığı yerlerdeki işler

Tarım sanatı, tarımdan elde edilen ürünlerin işlenmesidir⁷⁷. Örneğin 50 ve daha az işçinin çalıştığı bir işyeri veya işletmede süt üretiminde çalışanlar, İş Kanununun kapsamı dışında kaldıkları halde bu ürününün işlenmesi sonucunda elde edilen süt tozu

⁷⁵ Güven/Aydın, 29.

⁷⁶ Uşan, 23; Baysal, 76.

⁷⁷ Süzek, 213; Uşan, 18.

üretimi işinde çalışanlar, her hâlükârda İş Kanunu kapsamına girerler. Yine aynı şekilde, süttten peynir, yoğurt yapılması, zeytinden sabun üretilmesi ve zeytinyağı elde edilmesi, konserve üretimi, sucuk, pastırma, salam, şarap, çay imal edilmesi, tütün, pamuk, incir, üzüm ürünlerinin işlenmesi gibi işler tarım sanatı işidir⁷⁸. Dolayısıyla, bu işlerde çalışan işçiler İş Kanunu hükümlerine tabi olacaktır.

Buna karşılık, üretme aşamasında kalan mandıracılık ve süt üretme işleri tarım işlerindendir ve 51 işçi koşulunun sağlanamaması halinde İş Kanunu kapsamı dışındadır. Ayrıca, tarım sanatlarının yapıldığı işlerin tarım işyerlerinde veya dışında yapılmış olması İş Kanunu kapsamında yer alma açısından önemli değildir⁷⁹.

Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, 1978 tarihli Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısına göre, niteliği bakımından tarım işi olmamakla birlikte tarım işyerinin olanakları ile elde edilen ürünlerin taşınması, saklanması, pazarlarda satışı, tarım işyerlerinin bünyesinde kurulan bürolarda yapılan işler, tarım işletmelerinin bünyesinde kurulan imalathanelerde yapılan tarım ve orman sanatlarına dair her türlü işler tarım işi olarak kabul edilmiştir⁸⁰. Ancak, söz konusu tasarı yasalaşmadığından tasarı hükmünün uygulama alanı bulması da mümkün olmamıştır.

3. Tarım araçları, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler

Tarım aletleri, makineleri ve parçalarının yapıldığı fabrika ve atölyelerde görülen işler de İş Kanunu hükümlerine tabidir (İK m. 4/2-c). Diğer bir deyişle, bitki ve hayvanların üretim, bakım ve yetiştirilmesi için araç ve gereçlerin üretilmesi işleri, tarım işlerine yardımcı sanayi işi olarak kabul edilerek bu işlerde çalışan işçiler İş Kanunu kapsamında sayılmıştır. Kanunda tarım araç ve makinelerinin yapımından

⁷⁸ Uşan, 18; Narmanlıoğlu, 81; Kılıçoğlu/Şenocak, 64.

⁷⁹ Uşan, 19.

⁸⁰ Kutal, 493.

bahsedilse de yapım işi, onarım işini de kapsadığından onarım işleri de İş Kanunun kapsamına dahildir⁸¹. Ayrıca, tarım aletleri makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikaların çiftlik bünyesi içerisinde olması gerekmez⁸².

Belirtmek gerekir ki, bu düzenleme Kanunda yer almasaydı dahi aynı sonuca varmamız mümkündü. Nitekim, tarım işlerinde kullanılacak araç ve gereçlerin yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen iş, sanayi işi olup bu işyerleri veya işletmeler İK m. 2 hükmü gereğince, doğrudan doğruya İş Kanunu kapsamına girmektedir.

4. Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri

Kanun koyucu tarım işletmelerinde yapılan yapı işlerini de İş Kanunu kapsamına almıştır (İK m. 4/2-d). Bu hükme göre, bir tarım işletmesinde yapılacak herhangi bir yapı işinde çalışan işçilere İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Kanun, tarım işletmesi ifadesinden ne anlaşılması gerektiğine ise yer vermemiştir⁸³. Bununla birlikte, tarım işletmesi arazi ve binalardan meydana gelmiş, tarımsal bir nitelik taşıyan iktisadi bir bütün şeklinde tanımlanabilir⁸⁴. Bu işletmelerde tarıma tahsis edilmiş arazi, binalar, alet ve makineler tarımsal üretim için gerekli olan bir bütünlük gösterir. O halde, İş Kanunu hükmü gereği böyle bir işletme içerisindeki her türlü yapı işi, niteliği ne olursa olsun İş Kanunu kapsamında yer alacaktır. Buna karşın, yukarıda da ifade edildiği üzere aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri İş Kanununun kapsamı dışındadır (İK m. 4/1-c).

Belirtmek gerekir ki 1978 tarihli Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısına göre, niteliği bakımından tarım işi olmamakla birlikte tarım hizmetleri ile ilgili her türlü

⁸¹ Tunçomağ/Centel, 40; Günay, 234; Uşan, 19.

⁸² Uşan, 19.

⁸³ 5488 sayılı Tarım Kanununun “tanımlar” başlıklı 3. maddesinde tarımsal işletme, “Üretim faktörlerini kullanarak; bitkisel ve/veya hayvansal ve/veya su ürünlerinin üretimi için tarımsal faaliyet yapan veya söz konusu tarımsal faaliyete ilave olarak işleme, depolama, muhafaza ve pazarlamaya yönelik faaliyetlerde bulunan işletme” şeklinde tanımlanmıştır.

⁸⁴ Uşan, 19.

yolların yapım ve bakım işleri tarım işi olarak kabul edilmiştir⁸⁵. Ancak, söz konusu tasarı yasalaşmadığından tasarı hükmünün uygulama alanı bulması da mümkün olmamıştır.

5. Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri

Belirli bir büyüklüğün altındaki tarım işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmaması ilkesine getirilen bir diğer istisna, halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleridir. Dolayısıyla, belediyelerin veya diğer kamu kuruluşlarının halkın faydalanmasına açık park ve bahçe işlerinde iş sözleşmesiyle çalışanlara İş Kanunu uygulama alanı bulacaktır (İK m. 4/2-e). Söz konusu yerlere giriş için ücret alınması, buraların halka açık olmadığı anlamına gelmez⁸⁶. O halde, giriş için ücret alınan bir parkta tarım işlerinde çalışan işçiler de İş Kanunu kapsamındadır.

Anılan hüküm uyarınca İş Kanunu kapsamında bulunan bir işin yürütüldüğü işyerinin eklentisinde gerçekleştirilen park ve bahçe işlerine ilişkin faaliyetlerde de İş Kanunu uygulama alanı bulacaktır. Örneğin, İş Kanunu kapsamına giren bir restoranın bahçesinde yürütülen ağaç ve çiçek yetiştiriciliği faaliyeti tarım işi olmakla birlikte, bu işlerde çalışan işçiler İş Kanununun uygulama alanına gireceklerdir.

İşyerinde yapılan asıl iş İş Kanunu kapsamında olmayan bir tarım işi ise, buranın eklentisinde görülen park ve bahçe işleri de tarım işi sayılmalı ve İş Kanunu kapsamına sokulmamalıdır⁸⁷. Nitekim işyerinde yapılan asıl işin İş Kanunu kapsamında yer alması şartının aranmaması halinde, aynı işyerinde aynı ya da benzer tarım işlerini yapanlar arasında kabul edilmesi mümkün olmayan farklı ve ayrımcı bir durum ortaya çıkar.

⁸⁵ Kutal, 493.

⁸⁶ Uşan, 21; Kılıçoğlu/Şenocak, 65.

⁸⁷ Uşan, 21; Kılıçoğlu/Şenocak, 64.

Kaldı ki, bir işyerinde yapılan yardımcı nitelikteki işlerin girdiği işkolunun tespiti, asıl iş dikkate alınarak yapılmaktadır^{88 89} (STİSK m. 4/2).

Bununla birlikte, bir kimsenin özel bir bahçesi, parkı bulunması halinde bu yerlerin halka açık olmaması sebebiyle burada yapılan işler tarım işi sayılır ve 51 işçi koşulunu sağlanmamaları halinde İş Kanunu kapsamında yer almazlar. Bu sebeple özel bir mülkte iş sözleşmesi ile çalışan bahçıvanın yaptığı iş, tarım işi sayılacak ve bahçıvanın İş Kanunu kapsamına girmesini gerektirecek başka bir faaliyetinin de olmaması halinde kendisine İş Kanunu hükümleri uygulanamayacaktır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1475 sayılı Kanun döneminde bu durumda olan bir bahçıvan ile ilgili verdiği kararında, “davacı, dava dilekçesinde bahçıvan olduğunu açıklamıştır. Bu konu üzerinde durulup, İş Kanununun 5. maddesinin (şimdi: İK m. 4) uygulanıp uygulanmayacağı düşünülmeyen, isteklerin hüküm altına alınması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir” ifadelerine yer vermiştir⁹⁰.

6. Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler

Deniz İş Kanunu⁹¹ kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler de istisnanın istisnası kabul edilerek İş Kanununun uygulama alanına dahil edilmiştir (İK m. 4/2-f). O halde, su ürünleri üreticilerinin İş Kanununa tabi olabilmesi için, Deniz İş Kanunu kapsamına

⁸⁸ Uşan, 21.

⁸⁹ Ekonomi'ye göre, “Ağaç ve çiçek yetiştirilmesi tarım işlerine dâhildir. Ancak bunlar İşK'nun kapsamına giren bir işin yürütüldüğü işyerinin eklentisi durumunda olan yerlerde yapılmakta ise, örneğin inşaat malzemesi veya cam eşya yahut ilaç imal edilen işyerlerinde işletmeye ayrılan binaların etrafı bahçe olarak tanzim edilerek ağaç ve çiçek yetiştirildiğinde, bu işler tarım işi olmasına rağmen İşK'nun kapsamına girecektir. Esasen böyle bir işyerinde “asıl iş” tarım işi olmadığı ve işyerinde yürütülen işin hangi işkoluna dâhil bulunduğu asıl iş göz önünde tutularak tayin edilmek gerektiğinden, bir işyerinin “avlusunda” çiçek yetiştirilmesinin, oradaki asıl işin dışında bağımsız ve başlı başına tarımsal ürün elde edilmesine yönelik bir iş olduğu da söylenemez”. Ekonomi, 68.

⁹⁰ Yarg. 9. HD. 16.10.1995, 11294/31697, Günay, 234.

⁹¹ R.G. 20.04.1967, S. 12586.

girmeme, tarım işlerinden sayılmama ve işin su ürünleri üreticilerinin denizdeki faaliyetlerine yönelik olması şartlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

Bu sebeple, öncelikle Deniz İş Kanununun kapsamını belirlemek gerekir. 854 sayılı Deniz İş Kanununun 1. maddesinde, *“Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır”* denilerek Deniz İş Kanununun kapsamı belirlenmiştir. Görüldüğü üzere Deniz İş Kanunu, bir geminin⁹² denizde, göllerde ve akarsularda hareket etme imkânına sahip olmasını aramaktadır. Bu koşula ilaveten, bir geminin Deniz İş Kanunu kapsamına girebilmesi için Türk bayrağı taşıması da gerekir. Ayrıca, Türk bayraklı bir geminin yüz grostonilato olmaması halinde, bu gemide çalışanlar hakkında Deniz İş Kanunu uygulanamayacaktır.

Bununla birlikte, işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla ise burada çalışanlara yine Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Nitekim Deniz İş Kanunu m. 1/2 hükmüne göre, *“Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır”*. Bu sayının tespitinde işverene ait gemilerin tamamı dikkate alınacaktır⁹³. Örneğin, bir işverene ait üç geminin grostonilatolarının otuzar grostonilato olması halinde, bunların toplamı doksan grostonilato olacağından, Deniz İş Kanunu kapsamına girilemeyecektir. Ancak, bu

⁹² Deniz İş Kanununa bakıldığında, gemi tanımına yer verilmediği görülmektedir. Kanunda sadece, bu Kanunun uygulanmasında; sandal, mavna, şat, salapura gibi olanların da gemi sayılacağı hükmüne yer verilmiştir (m. 1/3). Bununla birlikte, Türk Ticaret Kanununun 931. maddesinde gemi tanımına yer verilmiştir. Buna göre, *“Tahsis edildiği amaç, suda hareket etmesini gerektiren, yüzme özelliği bulunan ve pek küçük olmayan her araç, kendiliğinden hareket etmesi imkânı bulunmasa da, bu Kanun bakımından “gemi” sayılır”*.

⁹³ Yürekli, 623.

gemilerin ikisinde ikişer gemi adamının, üçüncü gemide de bir gemi adamının çalışması halinde, artık bu işverene ait gemilerin tamamı Deniz İş Kanunu kapsamına girecektir⁹⁴.

1380 sayılı Su Ürünleri Kanununa⁹⁵ göre su ürünleri, “*Denizlerde ve içsularda bulunan bitkiler ile hayvanlar ve bunların yumurtalarıdır*” (m. 2/1). Su ürünleri üreticileri ise, “*Denizlerde ve içsularda su ürünleri istihsal eden gerçek ve tüzel kişileri*” ifade etmektedir (m. 2/2). O halde, su ürünleri üreticileri denizlerde ve iç sularda bulunan bitkileri, hayvanları ve bunların yumurtalarını üreten gerçek ve tüzel kişiler olarak tanımlanabilir⁹⁶.

Sonuç olarak balık yumurtası, sünger gibi deniz ürünleri üreticileri ile onların yanlarında çalışanlar İş Kanununa tabi olacaklardır⁹⁷. Nitekim bu işler, su ürünleri üreticilerinin Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve balıkçılık dışında yapmış oldukları faaliyetler olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, Kanun maddesinde özellikle Deniz İş Kanunu kapsamına girmemek koşulu arandığından denizde yapılan ve tarım işi sayılmayan su ürünleri üreticileri ile ilgili bir işin Deniz İş Kanunu kapsamına girmesi halinde, bu işlerde çalışanlara İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, deniz yüzeyinin temizlenmesi işinde çalışanların yaptığı işin hangi kapsamda değerlendirilmesi gerektiğidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, önüne gelen bir uyuşmazlıkta deniz yüzeyinin temizlenmesi işinin deniz taşıma işi olmaması sebebiyle bu işte çalışanların İş Kanunu kapsamına dahil edilmesi gerektiğini ifade etmiştir⁹⁸. Belirtmemiz gerekir ki, deniz yüzeyinin temizlenmesi işinin gerek deniz taşıma işi⁹⁹ gerek İş Kanununun 111. maddesinde tarım işi olarak sayılan “kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin

⁹⁴ Yürekli, 623.

⁹⁵ R.G. 04.04.1971, S. 13799.

⁹⁶ Uşan, 13.

⁹⁷ Ekonomi, 67 dn. 205; Narmanlıoğlu, 1998, 73; Uşan, 13.

⁹⁸ Yarg. 9. HD. 17.10.2016, E. 2015/4882, K. 2016/17991, Yargıtay Kararları-Çalışma ve Toplum, 2017/3, 1620-1623.

⁹⁹ İK m. 4/1-a hükmüne göre, deniz ve hava taşıma işlerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

saklanması” işi olmadığı muhakkaktır. Dolayısıyla, bu işte çalışanlara İş Kanunu hükümlerinin uygulanması ihtimal dahilinde olabilecektir. Bununla birlikte, deniz yüzeyinin temizlenme işinin Deniz İş Kanunu kapsamına girip girmediği hususunun tartışılmadan, bu işte çalışanların İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesinin doğru olmadığı kanaatindeyiz. Öyle ki, deniz yüzeyinin temizlenmesi işinde işverenin 5 ve daha fazla gemi adamı çalıştırması halinde, diğer şartların da yerine getirilmesi kaydıyla Deniz İş Kanunu uygulama alanı bulabilecektir. Öte yandan, deniz yüzeyinin temizlenmesi işinin, su ürünleri üreticilerinin Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan faaliyetler olarak nitelendirilmesinin de mümkün olmadığı kanaatindeyiz. Nitekim bu işin su ürünleri üreticiliği ile bir ilişkisi bulunmamaktadır.

§ 2. TARIMDA ÇALIŞANLAR

I. Genel Olarak

TÜİK İşgücü İstatistiği verilerine göre, 2020 yılı Şubat ayı itibariyle 4 milyon 157 bin kişi tarımda çalışmakta, bunlardan 530 bini ise tarım işçisi olarak istihdam edilmektedir¹⁰⁰. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, tarım sektöründe 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı¹⁰¹ olan kişi sayısı 2018 yılı Aralık ayı itibariyle 45.384 kişidir¹⁰². Tarım sektöründe bağımsız olarak 5510 sayılı Kanun m. 4/1-b bendi kapsamında sigortalı olan kişi sayısı ise 696.175'tir¹⁰³. Tarımda çalışanların sigortalılık durumlarının yer aldığı her iki istatistikten de anlaşıldığı üzere, sigortalı sayısı ilerleyen yıllar içerisinde sürekli olarak düşme eğilimindedir. Bununla birlikte, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından derlenmiş olan TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerine baktığımızda tarım sektöründeki kayıt dışı istihdam oranı 2018 yılı itibariyle %82,73'tür¹⁰⁴. 2003 yılında ise bu oranın %91,15 olduğu göz önünde bulundurulacak olursa tarım kesiminde kayıt dışı istihdamın ne denli yüksek olduğu ortaya çıkacaktır. Öyle ki, kayıt dışı istihdam oranı dikkate alındığında tarımda çalışanların, yukarıda yer vermiş olduğumuz çalışan sayısından neredeyse 5 kat daha fazla olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, tarımda çalışanlar ülke çalışan nüfusunun önemli bir bölümünü oluşturmakta ve böylece işgücüne katılma bakımından etkin bir rol oynamaktadır.

¹⁰⁰ İşgücü İstatistikleri, Şubat 2020, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33786>, erişim tarihi: 08.06.2020.

¹⁰¹ 5510 sayılı Kanun m. 3'e göre sigortalı, kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder.

¹⁰² Bu sayı 2008 yılında 218.094, 2009 yılı 178.541, 2010 yılı 152.802, 2011 yılı 124.911, 2012 yılı 85.717, 2013 yılı 62.988, 2014 yılı 46.996, 2015 yılı 40.615, 2016 yılı 36.125, 2017 yılı itibariyle ise 50.602'dir.

¹⁰³ Bu sayı 2008 yılında 1.127.744, 2009 yılı 1.014.948, 2010 yılı 1.101.131, 2011 yılı 1.121.177, 2012 yılı 1.056.852, 2013 yılı 928.454, 2014 yılı 864.468, 2015 yılı 797.334, 2016 yılı 717.876, 2017 yılı itibariyle 705.592'dir. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, erişim tarihi: 04.03.2019.

¹⁰⁴ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani, erişim tarihi: 04.03.2019.

Tarım kesiminde çalışmak ile tarım işçisi olmak farklı kavramlar olup bu noktada belirtmemiz gerekir ki, her tarım işçisi tarım kesiminde çalışan bir kimsedir; ancak her tarım kesiminde çalışan, tarım işçisi değildir¹⁰⁵. Tarımdaki çalışma türleri çok çeşitli olabilir. Nitekim, tarım kesiminde ücretli olarak çalışanları, birçok bakımdan birbirine oldukça benzeyen diğer iki tarımda çalışma türünden ayırt etmek son derece güçtür. Bunlar, ortakçılık veya kiracılık sözleşmesiyle çalışanlar ile ücretsiz aile işçileridir¹⁰⁶. Çünkü tarımda çalışanların bir kısmı yılın belirli dönemlerinde kendi aile işletmesinde kendi hesabına ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışabildiği gibi, yılın başka bir döneminde de kiracı veya ortakçı olarak başka birinin toprağında veya ücret karşılığı mevsimlik tarım işlerinde çalışabilir. Gerek ücretsiz aile işçisi gerek ortakçı, aralarında bir iş sözleşmesi olmasa bile, ücretli çalışanlar gibi hukuki ve ekonomik bakımdan toprak sahibiyle bağımlılık ilişkisi içindedir. Dolayısıyla bu kişilerin hangi statüde değerlendirileceklerine ilişkin çıkmazlar vardır¹⁰⁷. Bu sebeple çalışmamızda öncelikle tarım işverenleri ve işçileri incelenmiş ardından tarımda kiracılık ve ortakçılık sözleşmesi ile çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerinin, tarım işçiliği ile ayrılan yönleri üzerinde durulmuştur.

II. Tarım İşverenleri

1. İş Kanunu bakımından işveren

İK m. 2/1 hükmüne göre, “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir”. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, Kanundaki işveren tanımı işçi kavramı esas alınarak yapılmıştır¹⁰⁸. Bu tanıma göre, işveren olmak için işçi çalıştırmak yeterli olduğundan işçi çalıştıran kişinin gerçek

¹⁰⁵ Işık, 56.

¹⁰⁶ Savy, 3.

¹⁰⁷ Kılış, 43.

¹⁰⁸ Süzek, 142; Ekonomi, 50; Uygur, 237; İzveren, 80; Çelik/Caniklioğlu/Conbolat, 94; Narmanlıoğlu, 108; Tunçomağ/Centel, 58; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 29; Ekmekçi, İş Hukuku, 24.

veya tüzel kişi olması, özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişisi olması veya tüzel kişiliğinin bulunup bulunmaması önem taşımamaktadır¹⁰⁹. Bu nedenle işçi çalıştırmak koşuluyla, kamu hukuku tüzel kişisi olan iktisadi devlet kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişisi olan ticari ortaklıklar, dernek, vakıf, sendikalar, tüzel kişiliği olmayan adi ortaklıklar veya bakanlıklar da işverendir¹¹⁰.

İşveren sıfatına sahip olmak için işçi çalıştıran kişinin işyeri veya işletmenin sahibi olması gerekmez¹¹¹. Örneğin, işçi çalıştırdığı sürece bir tarım arazisini kiralayarak işleten kiracı veya ortakçı yahut asıl işverenin işyerinde işçi çalıştıran alt işveren de işveren sıfatını haizdir.

İşveren kavramını açıklayabilmek için, işçi kavramını esas almak gerekir. İşçinin durumunda ise iş görme ve talimatlara uyma borcu göze çarpmaktadır. O halde işveren hem iş görme borcunun ifasını isteme hem de en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip kişidir¹¹². İşletmenin sahibi ile işletmeyi yönetenin, yani iş görme ediminin alacaklısı ile işçiye en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip kişinin aynı kişi olduğu durumlarda, işverenin kimliğinde tereddüt bulunmamaktadır. Ancak, bu iki yetki bazen aynı kişide birleşmeyebilir. Küçük (ergin olmayan) karşısında yasal temsilcisinin, işverenin iflası halinde iflas masasının talimat verme yetkisine sahip olması buna örnek olarak gösterilebilir¹¹³. Bu örneklerde, küçük ile müflis *soyut işveren* (iş görme ediminin alacaklısı), yasal temsilci ile iflas masası ise *somut işveren* (en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişi) olarak adlandırılır¹¹⁴. Bu ayrım özellikle tüzel kişilerde açık bir şekilde görülür. Tüzel kişi iş görme ediminin

¹⁰⁹ *Ekonomi*, 50; *İzveren*, 80; *Narmanlıoğlu*, 108; *Tunçomağ/Centel*, 58.

¹¹⁰ *Süzek*, 142; *İzveren*, 80; *Tunçomağ/Centel*, 59; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*; 29; *Ekmekçi*, *İş Hukuku*, 24.

¹¹¹ *Saymen*, 454; *Narmanlıoğlu*, 109; *Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan*, 31.

¹¹² *Süzek*, 143; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 29; *Tunçomağ/Centel*, 58; *Narmanlıoğlu*, 109; *Ekmekçi*, *İş Hukuku*, 25.

¹¹³ *Süzek*, 143; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 30; *Tunçomağ/Centel*, 58.

¹¹⁴ *Süzek*, 143; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 30; *Tunçomağ/Centel*, 58; *Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan*, 31.

alacaklısıdır, yani soyut işverendir. İşçiye en üst düzeyde talimat verme yetkisini kullanan tüzel kişinin organı ise somut işverendir.

Belirtmek gerekir ki, bir kimsenin işveren olması o kişinin aynı zamanda işçi olarak çalışmasına engel teşkil etmez. Nitekim işçilik statüsünün kazanılması için günün bütün saatlerinde veya tek işverene bağlı olarak çalışma koşulu bulunmadığına göre, bir işçinin aynı zamanda işveren olması da mümkündür¹¹⁵. Bu sebeple, tarım arazisinde işçi çalıştıran çiftçinin araziden elde ettiği gelirin geçimine yetmemesi veya ek gelir elde etme isteği sebebiyle, tarım işlerinin yoğun olduğu dönemlerde başkalarının topraklarında iş sözleşmesi ile çalışması halinde bu kişi hem işveren hem işçi olacaktır.

Bazen bir tarım işçisi, kendisinin de aralarında bulunduğu bir takım adına hareket ederek çalışma koşullarını işverenle görüşür ve belirler. Bu işçi, bazı sorumluluklar altına da girerek işverenle kendisi ve diğer işçiler adına sözleşme imzalamasının ardından takım arkadaşlarını toplayarak iş görme edimini yerine getirir ve onlarla birlikte işte çalışarak ücret alır¹¹⁶. Bu durumda iş sözleşmesini imzalayan tarım işçisinin aynı işe alınan işçilerden biri olması sebebiyle kendisi takım kılavuzu statüsünde çalışan tarım işçisi olur. Bu sebeple takım kılavuzları işveren olarak kabul edilmez. Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi önüne gelen bir uyuşmazlıkta, takım kılavuzu gibi hareket ederek işi üstlenen davalının, davacı işverene işçi temin etmesi ve işçiler adına hareket etmesinin davalının işçilik sıfatını ortadan kaldırmayacağı yönünde bir değerlendirmede bulunmuştur¹¹⁷.

İş Kanunu m. 7/2-b bendinde mevsimlik tarım işlerinde herhangi bir süre sınırı bulunmaksızın meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabileceğinin ifade edilmiş olması sebebiyle böyle bir üçlü ilişkide işverenin kim olacağına da kısaca değinmekte fayda vardır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosu, işçi ve geçici işçi

¹¹⁵ Uygun, 237.

¹¹⁶ Erkul, 104.

¹¹⁷ Yarg. 22. HD. 24.10.2016, 21547/23807, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019.

çalıştıran işveren arasında kurulan üçlü bir hukuki ilişkiye dayanmaktadır. Nitekim özel istihdam bürosu bir hizmet bedeli karşılığında işçi ihtiyacı olan işverenle yaptığı geçici işçi sağlama sözleşmesine istinaden kendi bünyesinde çalıştırdığı işçilerin iş görme edimlerini geçici bir süreliğine geçici işverene devretmekte, işçi ise belirli ve geçici bir süre için geçici işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktadır¹¹⁸. Dolayısıyla, böyle bir üçlü ilişkide işveren özel istihdam bürosudur.

Son olarak, 5488 sayılı Tarım Kanununa¹¹⁹ göre çiftçi, “*Mal sahibi, kiracı, yarıcı veya ortakçı olarak devamlı veya en az bir üretim dönemi veya yetiştirme devresi tarımsal üretim yapan gerçek ve tüzel kişileri*” ifade eder (m. 3/ç). Maddeden de anlaşıldığı üzere çiftçi olabilmek için üretimin yapıldığı tarım arazisinin sahibi olmak gerekmediği gibi işveren olmak da gerekmez.

2. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından işveren

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹²⁰ bakımından işveren İş Kanunu ile paralel bir şekilde düzenlenmiştir (m. 2/3). Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun yönünden de işveren, kendi ad ve hesabına işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. Ancak 6356 sayılı Kanun, bu tanımlama ile yetinmemiş ayrıca işveren adına işletmenin bütününe yöneten işveren vekillerinin de bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağını düzenlemiştir (m. 2/2).

III. Tarım İşçileri

1. Genel olarak

“Tarım işçisi” kavramından ne anlaşılması gerektiği meselesi, öncelikle “işçi” kavramının açıklanmasını zorunlu kılmaktadır. İş Kanununun “tanımlar” başlığını taşıyan 2. maddesinde işçi, “*bir iş sözleşmesi ile çalışan gerçek kişi*” olarak

¹¹⁸ Baskan, 10-11.

¹¹⁹ R.G. 25.04.2006, S. 26149.

¹²⁰ R.G. 07.11.2012, S. 28460.

tanımlanmıştır. O halde, bir gerçek kişinin işçi sıfatını kazanabilmesi için her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleri ile kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur. Dolayısıyla, cezaevlerinde yapılan çalışmaların tarafların serbest iradeleri yerine kamu hukukuna ilişkin bir yükümlülüğe dayanması sebebiyle bu çalışma dolayısıyla işçi sıfatı kazanılması mümkün değildir¹²¹.

İş sözleşmesi ise İş Kanunumuzda, “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır (m 8/1). Tanımdan anlaşıldığı üzere iş sözleşmesi; iş görme, ücret ve bağımlılık¹²² unsurlarından oluşmaktadır. İş sözleşmelerinde bağımlılık unsurunu ekonomik veya teknik bağımlılık olarak değil, *kişisel/hukuki bağımlılık* olarak anlamak gerekir¹²³.

Belirtmek gerekir ki, tarımda iş sözleşmesi ile çalışanların önemli bir bölümü kanun koyucu tarafından İş Kanununun uygulanma alanı dışında bırakılmıştır. İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan tarım işçileri bakımından Borçlar Kanunu hükümlerine gitmek gerekeceğinden, Kanunun hizmet sözleşmelerine ilişkin düzenlemelerine de ayrıca yer vermek gerekir. Bu bağlamda, TBK m. 393/1’e göre hizmet sözleşmesi, “*işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği*” sözleşmedir. Görüldüğü üzere, Türk hukukunda “hizmet sözleşmesi” ve “iş sözleşmesi” kavramları esasında hukuki bakımdan bir farklılık arz etmemekte, aynı anlama gelmektedir¹²⁴.

¹²¹ Sözek, 133.

¹²² Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini konusu iş görme olan eser, vekalet, taşıma, adi şirket gibi sözleşmelerden ayırt etmede önemli bir role sahiptir.

¹²³ Sözek, 225.

¹²⁴ Buna karşılık, bazı yabancı hukuk sistemlerinin bu konuda ayırım gözetmediği görülmektedir. Örneğin, Alman hukukunda “iş sözleşmesi”, Alman Medeni Kanununda yer alan “hizmet sözleşmesi” kavramının özel bir türü olarak düzenlenmiştir. Tunçomağ/Centel, 69.

Tarım işçilerinin hak ve özgürlükleri ile ilgili olarak ILO tarafından hazırlanan uluslararası sözleşmeler ve tavsiye kararları incelendiğinde tarım işçisi kavramı noktasında ortak bir tanımın bulunmadığı, farklı şekilde tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Nitekim 11 sayılı Tarımda Örgütlenme Hakkı Sözleşmesinin 1. maddesinde tarım işçileri, “*tarımda çalışan bilimur şahıslar*” şeklinde ifade edilmiştir. 12 sayılı Tarımda İş Kazası Tazminatları Hakkında Sözleşmenin 1. maddesinde ise, “*tarımda çalışan tüm ücretli işçiler*” den söz edilmektedir. Yine 129 sayılı Tarımda İş Teftişi Hakkında Sözleşmede tarım işçisi, “*toprağı işleme, canlı hayvanların yetiştirilip bakıldığı yerler dahil olmak üzere hayvancılık ve besicilik, ormancılık, çiçekçilik, toprağı işleyenler tarafından yapılan ilk ürün işlemleri ile her türlü diğerk tarımsal çalışmaların yapıldığı işyerlerinde çalışanlar*” olarak tanımlanmıştır. 99 sayılı Tarımda Asgari Ücret Tespit Usulleri Hakkında Sözleşmenin 1. maddesinde, “*tarımsal işyerleriyle tarımla ilgili işlerde çalıştırılanlar*” şeklinde tanımlanmıştır. Yine 132 sayılı Ortakçı, Kiracı ve Benzeri Tarım İşçilerinin Yaşam ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Hakkında Tavsiye Kararının kapsamı ile ilgili 1. bölümünde tavsiye kararının “*ortakçı, kiracı ve benzeri tarım işçilerine*” uygulanacağı buna karşılık “*emeğın karşılığının belirli bir ücret olarak ödendiğı istihdam ilişkilerine*” uygulanmayacağı belirtilmektedir. 141 sayılı Kırsal Kesim İşçi Örgütleri Hakkında Sözleşmenin 2. maddesi ile 149 sayılı Kırsal Kesim İşçi Örgütleri Hakkında Tavsiye Kararının “Genel Hükümler” başlıklı 1. bölümünde “*kırsal kesimde tarım, zanaat ve benzeri bir işte ücretli işçi olarak çalışanlar veya bu işlerde kiracı, ortakçı veya küçük mülk sahibi zilyet gibi kendi hesabına çalışanlar*” kırsal kesim işçisi olarak kabul edilmektedir¹²⁵. Sonuç olarak, ILO’nun farklı sosyo-ekonomik yapıya sahip ülkelerin sorunlarına ortak çözümler getirme amacıyla hazırladığı bu uluslararası sözleşme ve

¹²⁵ Tarım İşçilerinin Hak ve Özgürlükleriyle İlgili ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararları, 153; Aksoy, 35-37; Şeker, Sempozyum 1992, 60-62; Kılış, 43-44; Kılıç, 40.

tavsiye kararlarında tarım işçisi kavramının, gerçek tarım işçileriyle kiracılar, ortakçılar ve küçük toprak sahiplerinin tamamını kapsayacak şekilde kullanıldığı görülmektedir.

Mevcut yasal düzenlemelerimiz içerisinde de tarım işçisinin açık bir tanımına yer verilmemiştir¹²⁶. Ancak yukarıda açıkladığımız “tarım işi” ve “işçi” kavramlarından hareketle tarım işçisinin tanımının yapılabilmesi mümkündür. O halde tarım işçisi, 4857 sayılı İş Kanununun 111. maddesinde sayılan tarım işlerinde iş sözleşmesi ile ücret karşılığında bir işverene bağımlı olarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanabilir.

Tarım işçilerinin genel olarak tek bir grup olarak düşünülmesi mümkündür. Ancak tarım işçilerinin nitelikleri, çalışma dönemleri, iş sözleşmelerinin muhtevaları çoğu zaman birbirlerinden büyük oranda farklılık arz edebilmektedir. Bu sebeple, tarım işçileri incelenirken aralarındaki farkları görmek bakımından bir sınıflandırma yapmak gerekir^{127 128}. Çalışmamızda ise bu sınıflandırma, tarım işçilerinin gördükleri işin nitelikleri bakımından yapılmıştır.

¹²⁶ 1964 yılında hazırlanan ancak yasalaşamayan Tarım İşçilerinin Çalışma Şartlarının Tanzimine Mütedair Ön Kanun Tasarısının 4. maddesine göre tarım işçisi, “Yukarıda 1. ve 2. maddelerde belirtilen faaliyet kollarından birinde çalışan ve mukabilinde ücretini ya tamamen nakdi veya kısmen aynı ve kısmen nakdi olarak alan kimse” şeklinde tanımlanmıştır. Aksoy, 36. 1966 tarihli Tarım İş Kanunu Tasarısının 5. maddesinde ise, “Bir iş bağıtına dayanarak herhangi bir tarım işinde ücret karşılığı çalışan kimseye tarım işçisi denir” hükmü yer almış ve tasarının 2. maddesinde tarımdan sayılacak işler 16 fıkra halinde belirtilmiştir. Yine 1978 tarihli Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısının 2. maddesine göre, “4. maddede sayılan tarım ve orman işlerinde hizmet sözleşmesiyle çalışan kişiye işçi denir”. Üç farklı kanun tasarısı incelendiğinde; ilk tasarıda ücretin niteliğinin, ikinci tasarıda hizmet akdi ile ücretli çalışmanın, üçüncü tasarıda ise hizmet akdiyle çalışmanın ön plana çıktığı görülmektedir. Kılıkış, 45.

¹²⁷ 1964 tarihli Tarım İşçilerinin Çalışma Şartlarının Tanzimine Mütedair Ön Kanun Tasarısında öncelikle tarım işlerinin bir sınıflandırması yapılmış, daha sonra bu işlerle bağlantılı olarak işçiler de buna benzer bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre tarımdaki işler; devamlı, mevsimlik ve arazi işler olmak üzere üçe ayrılmıştır. Devamlı iş, bir işin bir yıl süreyle devamlı olarak yapılmasını âmir bulunan iştir. Ön tasarıya göre eğer ekimin gerekleri, hayvan yetiştirilmesinin zorunlulukları bir işin mevsimlere göre yapılmasını gerekli kılıyorsa, bu işler mevsimlik işlerdir. İşletmenin normal seyri içine girmeyip istisnai ve arazi nitelikteki birtakım işler ise, arazi işler arasına girmektedir (m. 6, 7, 9). Tasarının 10. maddesinde ise tarım işçileri dört kategoride sınıflandırılmıştır. Bunlar; tarımda kaba işlerde çalışan işçi (rençber), tarım işçisi, ihtisas sahibi işçi ve nezaretçi işçilerdir. Tasarıya göre ihtisas sahibi işçiler şunlardır; bir tarım faaliyet kolunda ihtisas sahibi işçiler (aşıcılar, meyve ağaçlarını budayan işçiler vs.), hayvanların özel bakımı ile meşgul olan işçiler (baş çoban, kırpıcı vs.), traktör sürücüler, işletmenin veya üstlenmenin mekanik araçlarını kullanabilecek ehliyetteki işçiler, tarım araçları tamircileri. Nezaretçi işçi ise, işverenin sorumluluğu altında işçilerin nezaret ve kontrolünü temin eden işçidir. Nezaretçi işçilere başlıca şunlar dahildir; çiftlik kâhyası, ekim şefi, çiftlik nezaretçisi, tarım işletme kontrolörü, üstlenme şantiye şefi, işçi ekip başı.

¹²⁸ 1978 tarihli Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısında tarım işleri “sürekli”, “süreksiz” ve “mevsimlik” olmak üzere üçe ayrılmıştır. Süreksiz tarım işleri, nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işler olarak tanımlanmıştır. Süreksiz tarım işlerinde çalışan işçiler Tarım İş Kanunun sadece asgari ücret, ücret,

2. Tarımda süreksiz işlerde çalışanlar

Nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren işlere süreksiz iş, otuz işgününden fazla devam eden işlere ise sürekli iş denir (İK m. 10/1). Öncelikle belirtmemiz gerekir ki, söz konusu düzenleme ilk İş Kanunumuz olan 3008 sayılı Kanunda da yer almaktaydı. Fakat süreksiz işlere uygulanmayacağı belirtilen İş Kanunu hükümleri günümüzdeki kadar fazla değildi¹²⁹. Onun yerini alan 931 sayılı İş Kanununda ise sürekli-süreksiz iş ayrımı şimdiki haliyle düzenlenmiş ve bu düzenleme de 1475 sayılı İş Kanununa aynen aktarılmıştı. 4857 sayılı Kanun da 1475 sayılı Kanunun 8. maddesindeki düzenlemeyi sadece “sürekli süreksiz işler” olan madde başlığına küçük bir ekleme ile “sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri” başlığı altında düzenlemiştir¹³⁰.

Anılan düzenlemeye göre süreksiz işler, nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren işler olup sürekli işler ise nitelikleri bakımından otuz işgününden fazla süren işlerdir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, söz konusu sürekli iş deyimiyle iş sözleşmelerinin sürekli borç ilişkisi olma özelliğinin aynı anlamı vermediğidir. Nitekim iş sözleşmesine konu işin birkaç gün sürecek olması, o işte çalışmayı düzenleyen iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi doğurması niteliğini etkilemeyecektir¹³¹.

Kanun, iş sözleşmesinin sürekli veya süreksiz oluşunu tarafların iradesinden bağımsız olarak işin niteliğini esas almak suretiyle objektif bir ölçüte bağlamıştır. O halde, belirli bir işin tamamlanması için gerekli olan süre, otuz işgününü aşmayacaksa süreksiz iş sözleşmesi söz konusu olur. Örneğin, bir tarım işletmesinde hasat zamanında yetiştirilen tarım ürünlerinin hasat edilmesi yirmi işgününde tamamlanabilecek bir iş

fazla çalışma ücreti, çalışma süresi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş ve işçi bulma, iş teftişi ve cezalara ilişkin hükümlerinden yararlanabilecektir. Sürekli ve mevsimlik işçiler ise Tarım İş Kanununun tüm hükümlerine tabi olacaklardır. *Kutal*, 493.

¹²⁹ *Akyiğit*, Şerh, 477.

¹³⁰ *Akyiğit*, Şerh, 477.

¹³¹ *Akyiğit*, Şerh, 477.

ise, bu işte çalışacak tarım işçileri ile bağitlanan sözleşme süreksiz iş sözleşmesidir. Buna karşılık, tarım ürünlerinin hasat edilmesi niteliği itibariyle otuz işgününden fazla sürecek ise, işçilerle işveren arasında sürekli iş sözleşmesine dayalı iş ilişkisi mevcuttur.

Süreksiz işlerin belirlenmesinde, işin objektif olarak kaç işgünü süreceği önemli olduğundan, işin fiilen kaç işgünü sürdüğü veya iş sözleşmesinde öngörülen süre herhangi bir önem taşımaz. Burada önemli olan nokta, bir işin niteliği gereği gerekli olan süredir. Örneğin, yirmi günde tamamlanabilecek bir ürün hasadı işi, işin savsaklanması nedeniyle kırk gün sürse dahi sürekli iş haline gelmez.

Bir diğerk önemli husus ise, bir işin niteliği gereği otuz işgününden çok sürüp sürmeyeceğinin o işte istihdam edilen işçi sayısı ile teknik kapasiteye göre belirlenebileceğidir¹³². Bu doğrultuda, yapılacak olan işin kaç kişiye ihtiyaç gösterdiği ve bu işçilerin o işi kaç günde bitirebilecekleri araştırılarak işin sürekli olup olmadığı belirlenmelidir¹³³.

Kanunun açık hükmü gereği sürekli-süreksiz iş ayrımında ölçü olarak takvim günleri değil, “işgünleri” esas alınacaktır. Dolayısıyla, tatil günleri ile otuz beş gün sürmesi niteliği gereği olan bir iş süreksiz iş sayılabilecektir. Bu nedenle süreksiz iş için gerekli olan otuz günlük sürenin tespitinde takvim gününe dahil bazı günler dikkate alınmayacaktır¹³⁴. Örneğin, herhangi bir nedenle işe ara vermeler, tatil ve izin günleri, işin süreksiz iş olup olmadığını belirlemede hesaba katılmayacaktır¹³⁵. Ancak, işgününün o iş için fiilen çalışılan günleri mi¹³⁶ yoksa fiilen çalışılan günlerle birlikte

¹³² Akyiğit'e göre, “O işin ait olduğu branşta kullanılan olağan teknoloji ve işgücünün istihdamı halinde anılan işin ne kadar süreceğinin (büyük ölçüde) uzman bilirkişilerden de yararlanılarak tespiti yoluna gitmek uygun çözümdür denilebilir. ... Böylece hem uyumsuzluk konusu çalışmanın geçtiği zamanın gereklerine uyan esnek bir ölçüt kullanılmış olur, hem de ihtiyaç duyulan işgücü ve çalışma sisteminde normalden uzaklaştırılmamış bulunur. O halde çözüm, her ilişkide somut bir reçete değil, her bir olayın özelliğinin, o olayın yaşandığı zamandaki mevcut standartların dikkate alınmasıdır”. Akyiğit, Şerh, 478.

¹³³ Oğuzman, 7.

¹³⁴ Günay, 366.

¹³⁵ Günay, 366.

¹³⁶ Çenberci, 244.

çalışılması gereken ama fiilen çalışılmayan günleri de mi kapsadığı¹³⁷ konusunda öğretide bir görüş birliği bulunmamaktadır.

Öğretide bir görüşe göre mevsimlik işler, sürekli nitelikteki işlerdendir. Dolayısıyla, mevsimlik işin niteliği gereği otuz işgününden daha az sürmüş olması dahi onu süreksiz işe dönüştürmeyecektir¹³⁸. Bu görüş her ne kadar işçi lehine olsa da Kanunun 10. maddesinin açık hükmü karşısında, mevsimlik işlerin tamamlandığı sürenin dikkate alınmaksızın sürekli iş olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı kanaatindeyiz. Bu sebeple, niteliği gereği 30 işgünü veya daha kısa süren bir mevsimlik tarım işinin süreksiz iş olarak kabul edilmesi gerekir.

Süreksiz işler, kanun koyucu tarafından İş Kanunun koruyucu bazı hükümleri dışında tutulmuştur. Öyle ki, Kanunun işyerini bildirme (m. 3), iş sözleşmesinin tanımı ve şekli (m. 8), belirli ve belirsiz iş sözleşmesi ayırımının sınırları (m. 12), kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi (m. 13), çağrı üzerine çalışma (m. 14), deneme süreli iş sözleşmesi (m. 15), süreli fesih (m. 17), yeni işverenin sorumluluğu (m. 23), işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı (m. 24), işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı (m. 25), derhal fesih hakkını kullanma süresi (m. 26), yeni iş arama izni (m. 27), çalışma belgesi (m. 28), toplu işçi çıkarma (m. 29), engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu (m. 30), askerlik ve kanundan doğan çalışma (m. 31), ücretin gününde ödenmemesi (m. 34), yıllık ücretli izin hakkı ve süreleri (m. 53), yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi (m. 54), yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller (m. 55), yıllık ücretli iznin uygulanması (m. 56), yıllık izin ücreti (m. 57), izinde çalışma yasağı (m. 58), sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti (m. 59), işçi özlük dosyası (m. 75) ve geçici 6. maddesi süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerine

¹³⁷ *Günay*, 366.

¹³⁸ *Kar*, 71.

uygulanmaz. Anılan maddelerin konusu olan uyuşmazlıklarda, bu maddeler yerine Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır (İK m. 10/2).

Belirtmemiz gerekir ki, ülkemiz tarım işletmeleri başta miras hukuku olmak üzere çeşitli nedenlerle giderek küçülmekte ve parçalanmaktadır. Ayrıca, ülkemiz tarımının koşulları da göz önünde bulundurulduğunda, mevsimlik tarım işlerinin önemli bir kısmı 30 işgünü ve daha kısa sürede bitirilebilecek niteliktedir. Dolayısıyla, mevsimlik tarım işçilerinin büyük bir çoğunluğu 50’den fazla işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışmış olsa dahi yukarıda yer vermiş olduğumuz kanun maddelerinden yararlanamayacaklardır.

Nihayet, süresiz işlerde uygulanmayacak olan hükümler sınırlı biçimde sayılmış olup, sözleşme ile genişletilmesi mümkün değildir. Buna karşın, işçi lehine yorum ilkesi gereğince taraflarca aksine sözleşme yapılarak süresiz işlerde de söz konusu İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağını kararlaştırılabileceği kanaatineyiz¹³⁹. Bu sebeple gerek hakimin gerek tarafların bir uyuşmazlıkta hangi kanun hükümlerinin uygulanacağını saptanması bakımından, her şeyden önce sözleşmenin sürekli işe mi yoksa süresiz işe mi ilişkin olduğunu belirlemesi gerekir¹⁴⁰.

3. Tarımda sürekli işlerde çalışanlar

Sürekli işler, nitelikleri bakımından otuz işgününden fazla süren işlerdir (İK m. 10/1). Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere mevsimlik işler sadece 30 işgününden fazla sürmeleri halinde sürekli iş olarak kabul edilebilirler. Dolayısıyla, çalışmamızın bu başlığında tekrara düşmemek maksadıyla, çalışmamızın ilerleyen kısımlarında ayrıntılı olarak ele alınacak olan mevsimlik tarım işçileri hariç tutulmuş ve sadece tarımda sürekli olarak çalışan işçiler ele alınmıştır.

¹³⁹ Aynı doğrultuda, *Akyiğit*, Şerh, 479.

¹⁴⁰ *Uygur*, 25.

Tarımda sürekli iş sözleşmesi ile çalışmayı ilk olarak tarihsel süreç içerisinde ele almak gerekir. Tarımda makineleşmenin hızlanması ile tarım arazilerinin işlenmesi kolay bir hale gelmiş ve böylece çoğu ortakçı ve kiracılar işledikleri toprakları, toprak sahiplerinin isteği üzerine terk etmek durumunda kalmışlardır. Öte yandan, endüstri bitkilerinin ekim alanının genişlemesi ve yoğun tarım sistemine geçilmesi ile tarımda büyük bir işgücü talebi ortaya çıkmıştır¹⁴¹. Böylece eski ortakçı ve kiracılar, hatta bir kısım küçük toprak sahipleri, makine sahiplerinin yanında tarım işçiliği yapmaya başlamışlardır. Bununla birlikte, makineleşme ve yoğun tarım bu işlerin yapılmasını gerektirecek uzman ve sürekli işçilere olan ihtiyacı da artırmıştır¹⁴². Böylelikle, tarımda da tıpkı sanayide olduğu gibi uzman ve sürekli bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır¹⁴³.

Bununla birlikte, tarımın kendine has özellikleri sebebiyle sürekli iş sözleşmesi ile çalışan işçi sayısı oldukça sınırlıdır. Ancak günümüzde ülkemizde sanayi sektöründe olduğu gibi tarım sektöründe de sayıları az olmakla birlikte sürekli iş sözleşmesi ile çalışan tarım işçileri bulunmaktadır. Bu işçilere genellikle devlete ait büyük tarım işletmelerinde özellikle Tarım ve Orman Bakanlığı, Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü, Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü gibi kamu kuruluşlarında rastlanır. Ancak az sayıda olmakla birlikte sürekli tarım işçileri, özel sektördeki orta ve büyük tarım işletmelerinde de görülebilmektedir. Genellikle hayvan bakımı, at yetiştiriciliği gibi hayvancılık ve benzeri üretim alanlarında, orta ve büyük tarımsal işletmelerde alet ve makinelerin bakımı ve kullanımı ile işletmenin diğer ekim, dikim ve benzeri işlerinin yapılmasında yıl boyu kullanılacak işgücüne ihtiyaç vardır¹⁴⁴.

Ülkemizde tarımda makineleşme ile geçirilen hızlı değişim sonucu ortaya çıkan sürekli tarım işçilerine ek olarak, eskiden yaygın olan ve bugün de bazı bölgelerimizde

¹⁴¹ Aksoy, 40.

¹⁴² Savy, 8.

¹⁴³ Aksoy, 40.

¹⁴⁴ Aksoy, Tarım İşçileri, 76.

halen uygulanmakta olan sürekli tarım işçiliğinin tipik örneklerine de yer vermek gerekir¹⁴⁵. Bunlardan en önemlisi ise öğretide yıllıkçılar olarak adlandırılan sürekli tarım işçileridir¹⁴⁶. Yıllıkçılar, iş sözleşmelerinde çalışma süresi asgari bir yıl olarak belirlenmiş sürekli tarım işçileridir. Ülkemizin değişik bölgelerinde yıllıkçılara “hizmetkâr”, “çiftçi”, “yanaşma”, “bekâr”, “uşak”, “evuşağı”, “tutma”, “beylik” ve “azap” gibi isimler verildiği görülmektedir¹⁴⁷. Ülkemizin farklı bölgelerinde yıllıkçılara verilen isimler değişmekle birlikte, aslında tüm bölgelerde kastedilen şey aynıdır.

Yıllıkçılar genellikle, o bölgede yaşayan işçiler arasından seçilir. Nitekim işveren yıllıkçının şahsında işin gereği gibi yapılabilmesi için olması gerekli olan birtakım nitelikleri aramaktadır. İşveren yıllıkçının mesleki niteliklerini ancak yıllıkçıyı yakından tanımakla veya yakın çevresinin tavsiyesi ile görebilecektir. Bu sebeple işveren, yıllıkçıyı mümkün oldukça o bölgenin tarım işçileri arasından seçer. Diğer taraftan yıllıkçi ise, uzun bir müddet çalışması gerekeceğinden ailesinden, yaşadığı yerden uzak kalmamak için çoğunlukla yaşadığı yerde çalışmayı tercih eder¹⁴⁸. Ayrıca, yıllıkçılar mümkün olduğunca usta işçiler arasından seçilirler¹⁴⁹. Bunun sebebi ise, yıllıkçıların tarımdaki rolünün oldukça önemli olması ve bir nevi işveren vekili konumunda olmalarıdır.

Yıllıkçıların sözleşmeleri uygulamada sözlü olarak yapılır ve bu işçiler özellikle hasat, nakliye, hayvan bakımı, kazı işlerinde çalışmakla birlikte genel olarak işletmenin tüm işlerinde çalışırlar. Bunların ücretleri uygulamada bir yıl üzerinden hesaplanır ve bu kişilere ücretleri toptan verilir¹⁵⁰. Ancak bunların belirli bir iş zamanı ve çalışma süresi

¹⁴⁵ Aksoy, 41.

¹⁴⁶ Çalgüner, 36.

¹⁴⁷ Çalgüner, 36.

¹⁴⁸ Çalgüner, 45.

¹⁴⁹ Çalgüner, 37. Aksoy, 49. Yıllıkçıların tarım işletmelerinde önemli görevleri olduğundan, bu kişiler usta işçiler arasından seçilirler. Büyük işletmelerde, sürekli tarım işçilerini işletmeye bağlayabilmek için işçilerin ailelerine ev, işleyebileceği küçük bir bahçe veya tarla, birkaç hayvan verilir. Böylece işin yoğun olduğu dönemlerde sürekli işçilerin aile fertleri de işletme için gerekli işgücünü sağlamış olur. Aksoy, 42.

¹⁵⁰ Aksoy, 41.

mevcut değildir. Gece, gündüz, hatta tatillerde, bayramlarda bile gerekli olduğu takdirde çalışırlar. Ancak işin işleyişini sekteye uğratmamak kaydıyla tatil yapmaları mümkündür. Bunun karşılığında işveren de yıllıkçiyı ailesinden bir kimse olarak kabul eder. Böylece yıllıkçılar, işverenden yıllık ücret almakla kalmaz, aynı zamanda beslenme, konaklama ihtiyaçları ve hatta bazen giyim eşyaları işveren tarafından karşılanır¹⁵¹. Öyle ki, günümüzde dahi tarım alanında özellikle de seracılık ve çobanlık gibi işlerde işçiyi işte tutmanın yollarından birinin, işletmede yıllık olacak şekilde sürekli olarak çalışan işçiler bulundurmak ve onlara ailenin bir üyesi gibi davranmak olduğu ifade edilmektedir¹⁵².

4. Tarımda mevsimlik işlerde çalışanlar

Mevsimlik işler, işin niteliğine ve yapısına göre faaliyetin yılın sadece belirli dönemlerinde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte faaliyetin yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanabilir¹⁵³.

İş mevzuatımızda mevsimlik işler için özel bir düzenleme ve tanım yapılmamıştır. Ancak İş Kanununun 29. maddesinde, 7. ve 53. maddelerinin 3. fıkralarında, bu kanunun 60. maddesine dayanılarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin¹⁵⁴ 12. maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 35. maddesinde mevsimlik işlere ilişkin bazı kurallara yer verilmiştir.

İK m. 7 hükmüne göre, “*özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, ... b) mevsimlik tarım işlerinde, ... kurulabilir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın ... (b) ... bentlerinde sayılan hallerde süre sınırı olmaksızın kurulabilir*”. İK m. 29/7’ye göre, “*mevsim ... işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler*

¹⁵¹ Nalbandoğlu, 20.

¹⁵² Kalkınma Atölyesi, Tarım Aracıları, 39.

¹⁵³ Süzek, 256; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 95; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 67.

¹⁵⁴ R.G. 03.03.2004, S. 25391.

uygulanmaz”. İK m. 53/3’e göre ise, “*Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik ... işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz*”.

Yine Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 12’ye göre, “*İş Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim ... işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır*”. Görüldüğü üzere, İş Kanunumuz mevsimlik işlerin tanımına yer vermemiş, ancak bu işlerin bir yıldan az süren işler olduğunu belirtmiştir¹⁵⁵.

Mevsim denilince ilkbahar, yaz, sonbahar, kış olmak üzere yılın dört mevsimi akla gelmekle beraber, bunlara ek olarak yıl içinde bazı atmosfer olayları ile etkinliklerin hakim olduğu dönemler de (örneğin, yağmur mevsimi, tütün mevsimi, turizm mevsimi, pamuk, buğday, narenciye mevsimi) kastedilmiş olabilir¹⁵⁶. Görüldüğü üzere bu adlandırmada ortak nokta, söz konusu faaliyetlerin yılın belirli dönemlerinde yürütülmesi veya yürütülen faaliyetin artmış olmasıdır. Ülkemiz ekonomisinde tarımın önemli bir yeri olmakla birlikte bu sektörde çalışanlara sürekli iş sağlanamadığı gerçeği düşünüldüğünde, tarım işçiliğinin önemli bir bölümünün mevsimlik ve süreksiz olarak yapılmasını anlamak zor değildir.

İş hukuku açısından mevsimlik olarak nitelendirilen işler, her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan işlerdir. Örneğin, tarlanın ekilmesi, ürünlerin hasadı, tarım arazilerinin ilaçlanması, av sezonunda balıkçılık faaliyeti

¹⁵⁵ Sözek, 256; Akı, 250; Kar, 70; Yıldız, 43; Doğan, 4. 3008 sayılı mülga İş Kanununun 2/B maddesinde, “*yılın herhangi bir devresinde tam veya fazla faaliyette bulunup öteki devrede büsbütün faaliyetin kalan veyahut faaliyetini azaltan işyerleri*” mevsimlik işyeri olarak kabul edilmiştir. Yine 18.06.2017 tarihinde 7033 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılan 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanununun 4/F fıkrasında yer alan “*yapıcılık, tuğlacılık gibi işlerle, tütün, incir, üzüm, meyankökü, zeytin, ağaç palamutu, susam, fındık, pancar ilh... gibi, zirai ve sınai mahsulatın işlenmesi ve manipasyonu gibi açık havada ve senenin bir kısmında yürütülen veya faaliyeti mevsime tabi olan işler veya bu işlerin yürütüldüğü müesseseler*” şeklindeki ifade de mevsimlik işçiler ile işyerinin tanımlanması hususunda belirleyici olmuştur.

¹⁵⁶ Akı, 250.

yürütülmesi gibi işler mevsimlik tarım işleridir. Bu tür işlerin görüldüğü işyerlerinde, yılın belirli aylarında yoğun bir çalışma olmasına karşılık yılın diğer dönemlerinde ya çok az işçi çalıştırılır ya da işyeri tamamen faaliyetini durdurur¹⁵⁷. Nitekim uygulamada işlerin yoğun olduğu döneme *faal sezon*, işlerin az olduğu veya hiç olmadığı döneme de *ölü sezon* adı verilmektedir¹⁵⁸. Faal sezonda çok sayıda işçi işbaşı yapar, iş bitince de kural olarak mevsimlik işlerde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri sona ermez ve ertesi sezon tekrar işbaşı yapmak üzere askıya alınır. O halde mevsimlik işler, her zaman aynı sayıda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan, işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli dönemlerde yoğun olarak çalıştıkları, yılın geri kalan döneminde ise işçilerin iş sözleşmesinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alındığı işlerdir¹⁵⁹.

Uygulamada mevsimlik işlere bazen geçici iş denildiği de görülmektedir. Ancak geçici iş ile mevsimlik iş birbirinden farklı kavramlar olduğundan söz konusu kavramlar arasındaki ayrımı ortaya koymak gerekir. Mevsimlik iş, bir işyerinde her yıl belirli sürelerle tekrarlanan bir çalışma olduğu halde, geçici işler bir işyerinde her yıl düzenli olarak tekrarlanmaz. Öyle ki geçici iş, ihtiyaç halinde başvurulmuş ve bazen birkaç günde bazen de aylarca devam ettikten sonra sona eren bir iştir¹⁶⁰. Örneğin bir tarım arazisinde arızalanan sulama sisteminin tamir edilerek tekrar çalışabilir hale getirilmesi geçici bir iştir. O halde, bir işyerinin mevsime dayalı bir çalışması olsun veya olmasın, o işyerinde geçici işler söz konusu olabilir.

Ülkemiz tarımı koşullarının çalışanlara devamlı iş sağlayamaması, tarım işçiliğinin büyük bir çoğunlukla geçici veya mevsimlik olmasını zorunlu kılar. Bu

¹⁵⁷ Akı, 250.

¹⁵⁸ Akı, 250; Kar, 70.

¹⁵⁹ Akı, 250. Mevsimlik işte, mevsime bağlı olarak görülen işin, ölü sezon olarak tabir edilen dönemde geçici olarak ifa edilememesi sebebiyle ifa imkânsızlığı ortaya çıkmaktadır. Ancak bu imkânsızlık, mevsimlik iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenden değil, işin mevsimsel olarak ölü sezonda yapılamamasından kaynaklanmaktadır. Kar, 70.

¹⁶⁰ Akı, 251.

zorunluluk, tarım işgücünün çeşitli tarım kollarında ve tarım sanayinde devamlı hareketlilik halinde olması sonucunu doğurmuştur¹⁶¹. Nitekim Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen ve mevsimlik tarım işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan eylem planında¹⁶² mevsimlik tarım işçiliğinin nedenleri şu şekilde ifade edilmiştir; “*Kırsal alanda topraksız çiftçilerin yanı sıra tarım işletmelerinin başta miras hukuku olmak üzere çeşitli nedenlerle giderek küçülmesi ve parçalanması birçok işletmeyi kendine yeterli olmaktan uzaklaştırmıştır. Bunun sonucu olarak, tarımsal faaliyet ile uğraşan birçok aile, geçimini sağlayabilmek amacıyla daha fazla tarımsal iş olanağı bulunan yörelere gezici (yerleşik olmayan) ve mevsimlik (geçici) işçi olarak gitmek durumunda kalmaktadır*”.

Nihayet mevsimlik tarım işçileri, gezici ve geçici mevsimlik tarım işçileri olarak ikiye ayrılmaktadır. Mevsimlik gezici tarım işçileri, sürekli yaşadıkları yerleşim alanlarından mevsimlik tarım işlerinin yoğun olduğu bölgelere çalışmak amacıyla giden ve iş bitene kadar o bölgede kalan işçilerdir. Mevsimlik geçici tarım işçileri ise, daha çok günübirlik çalışırlar ve tarımsal üretimin yapıldığı alanda veya yakınlarında yaşarlar. Bunlara ilaveten, geçmiş dönemlerde yaygın olmakla birlikte bugün de halen bazı bölgelerimizde gündelikçi ve aylıkçi olarak adlandırılan mevsimlik tarım işçilerine ayrıca değinmek gerekir.

A. Gündelikçiler

Gündelikçiler, günümüzdeki mevsimlik tarım işçiliğinin geçmiş dönemlerdeki karşılığıdır. Nitekim gündelikçiler, yılın sadece belirli dönemlerinde çalıştırılmak üzere

¹⁶¹ Işık, 58.

¹⁶² Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Stratejisi ve Eylem Planı, http://www.mevsimliktarimiscileri.com/files/dosya/1_5_635195205048992081.pdf, erişim tarihi: 09.10.2019.

işveren tarafından işe alınan ve genellikle sözleşmeleri sözlü olarak yapılan, günlük ücretle çalışan tarım işçileridir¹⁶³.

Gündelikçilerin işverene iş sözleşmeleri ile bağlandıkları süre yıllıkçılarda olduğu gibi uzun değildir ve ücretlerinin verilmesinde esas alınan süre gündür. İşverenle gündelikçi arasındaki iş ilişkisi sözlü bir anlaşma üzerine kurulmuştur. Bu bakımdan gerek işveren işçiyi gerekse işçi işi anlaşma şartlarına uymaksızın kolaylıkla terk edebilmektedir¹⁶⁴. Öyle ki işçi, beklenmedik bir zamanda daha yüksek ücretli bir iş bulması sebebiyle işi terk ederek işvereni oldukça zor duruma düşürebilmektedir. Çünkü tarım işleri mevsime bağlıdır ve ürünlerin zarar görmemesi için bu işlerin belirli bir zaman diliminde bitirilmesi gerekir. Diğer taraftan, gündelikçilerin işveren tarafından herhangi bir sebep gösterilmeksizin aniden işten çıkartılmasıyla işçinin ekonomik olarak zor duruma düşmesi de muhakkaktır¹⁶⁵. Görüldüğü üzere, işverenle işçi arasındaki iş ilişkisinin sözlü bir anlaşma üzerine kurulmasından hem işveren hem de işçi büyük zarar görebilmektedir.

Belirtmek gerekir ki, sadece toprağı olmayanlar değil aynı zamanda küçük toprak sahipleri de topraklarından elde ettikleri gelirin geçimlerine yetmemesi veya ek gelir elde etme isteğı sebebiyle, tarım işlerinin yoğun olduğu zamanlarda başkalarının topraklarında gündelikçi olarak çalışmışlardır¹⁶⁶.

B. Aylıkçılar

Aylıkçılar, özellikle yaz aylarında işlerin yoğun olduğu ve gündelikçi işçi tedarikinin çok mümkün olmadığı dönemlerde, yıllıkçılar tarafından yapılan işlerin bir kısmına yardımcı olmak ve gerektiğinde gündelikçiler ile birlikte çalıştırılmak üzere

¹⁶³ Çalgüner, 39.

¹⁶⁴ Çalgüner, 40.

¹⁶⁵ Çalgüner, 40.

¹⁶⁶ Aksoy, 34; Erkul, 35; Savy, 24.

belirli aylar için işe alınan mevsimlik tarım işçileridir¹⁶⁷. Aylıkçılar, yıllıkçılar ile gündelikçiler arasında bir çeşit köprü görevi üstlenirler¹⁶⁸. Ancak, aylıkçılarda çalışma süresi bir ay ile sınırlı değildir, bunların çalışmaları aylarca devam edebilir. Bu kişilere uygulamada aylıkçı denmesinin nedeni ücretlerinin aylık ödemeler şeklinde yapılmasıdır.

Aylıkçılar, günümüzde özellikle seracılık, incir hasadı gibi tarım işlerinde çalıştırılmaktadır. Kalkınma Atölyesi tarafından tarımsal üretimde ücret tiplerinin belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilen bir araştırma raporunda, özellikle Mersin ilinde yaygın bir üretim biçimi olan seracılıkta, yapılan işin karşılığında kişiye aylık ücret ödendiği ifade edilmektedir¹⁶⁹. Araştırma raporuna göre, aylıkçıların üretim sürecinin başından hasadın sonuna kadar yaklaşık 10 aylık süre içerisinde üretimin her aşamasında bütün gün çalışmaları ve ürünün gelişimini dikkatle takip etmeleri oldukça önemlidir¹⁷⁰. Bazı durumlarda ücretler, sezon süreci boyunca belirli aralıklarla aylıkçılara ödenmektedir¹⁷¹.

IV. Tarımda Bağımsız Çalışanlar

Çalışmak kural olarak var olmanın doğal bir sonucudur. Var olan her kişinin genellikle bir işle uğraştığı, çalıştığı inkâr edilemez bir gerçektir. Bununla birlikte, bir kimse çalışmasını herhangi bir kamu veya özel sektör işverenine bağımlı olarak sürdürebileceği gibi işçi çalıştırmak suretiyle işveren olarak da sürdürebilir. Ayrıca, kişinin yanında işçi çalıştırmadan veya bir işverene bağımlı olmadan tek başına çalışması da mümkündür.

¹⁶⁷ Çalgüner, 38.

¹⁶⁸ Çalgüner, 38. Bununla birlikte, Çalgüner'e göre, aylıkçılar bir türlü yıllıkçılara verilen önemi kazanamamışlardır. Öyle ki, yıllıkçılar esas işçiler olarak kabul edildikleri halde aylıkçılar ikinci derece işçi olarak kabul edilmişlerdir. Bunun sebebi ise aylıkçıların yılın sadece belirli döneminde çalışan mevsimlik işçiler olmalarıdır. Çalgüner, 38-39.

¹⁶⁹ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 24.

¹⁷⁰ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 24.

¹⁷¹ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 24.

Belirtmek gerekir ki, ülkemiz tarımının koşulları düşünüldüğünde çoğu toprak sahibinin küçük tarım arazilerine sahip olduğu ve bu arazilerde dışarıdan kimse katılmaksızın aile üyeleriyle birlikte çalışarak geçimlerini sağladıkları bilinen bir gerçektir. Böyle bir durumda toprak sahibi, işçi çalıştırmaması sebebiyle işveren olmadığı gibi bağımsız çalışması sebebiyle de işçi statüsünde olmamaktadır. Çalışan aile üyeleri ise detayları aşağıda verilecek olan ücretsiz aile işçisi olarak kabul edilmektedir¹⁷². Tarımda bağımsız çalışanların yukarıda anlatılan hususlardan farklı bir özelliği bulunmaması sebebiyle ilgili başlıklara atıf yapmakla yetiniyoruz¹⁷³.

V. Tarımda Kiracılık ve Ortakçılık Sözleşmeleri ile Çalışanlar

Kiracılık, toprak sahibi ile kiracı arasında düzenlenen, kiracının toprağı işleyip semerelerini almasını ve buna karşılık toprak sahibine önceden kararlaştırılan nakdi veya ayni veya hem nakdi hem ayni belirli bir miktarı kira olarak ödemesini öngören sözleşmeye dayanan bir işletme şeklidir. Ortakçılık (yarıcılık, marabacılık) ise kelime anlamıyla, toprağın işlenmesi sonucunda elde edilecek ürünün, toprak sahibi ile toprağı işleyen arasında koşulları önceden belirlenen özel sözleşmeye göre paylaşılması esasına dayanan işletme biçimidir¹⁷⁴. Ortakçılıkta ortakçının, hasat sonunda mahsulün belirli bir oranını toprak sahibine vermesi ve muhtemel risklere katlanması esastır¹⁷⁵. Bir başka deyişle ortakçılık sözleşmesi, toprak sahibinin toprak ile işletme sermayesinin bir kısmını veya tamamını ortakçının emeği ile birleştirmesi esasına dayanmaktadır¹⁷⁶.

¹⁷² Bkz. § 2, VI.

¹⁷³ Bkz. § 2, I, II ve III.

¹⁷⁴ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cb60094af9ad0.96009028, erişim tarihi: 16.04.2019. Ortakçılık Gasparin tarafından fakir bir toprak üzerinde noksan sermaye ile tembel işin iştiraki olarak tanımlanmaktadır. Aksoy, Tarımda Ortakçılık ve Kiracılık, 9.

¹⁷⁵ Aksoy, Tarımda İş Hukuku, 35.

¹⁷⁶ Aksoy, Tarımda Ortakçılık ve Kiracılık, 10.

Ülkemizde oldukça yaygın olan ortakçılığın adı çeşitli bölgelere göre değişmektedir¹⁷⁷. Bu işletme şekline Trakya ve Marmara Bölgesinde “yarıcılık”, Orta Anadolu ve Güneyde “Ortakçılık, yevracılık” ve Doğuda ise “marabacılık” adı verilmektedir¹⁷⁸. Ancak bu işletme şekillerinin adları ne olursa olsun, ana karakteri aynıdır. Bununla birlikte, farklı bölgelere göre ortakçılığın şartları değiştiğinden bazen aynı işletme şeklinin tali tipleri ile de karşılaşmak mümkündür¹⁷⁹. Örneğin bazı bölgelerde yerel âdete göre, hayvan kirasında ortakçı yıllık olarak mal sahibine bir veya iki kilo yağ ve yün verir. Hayvanın ölmesi halinde ortakçının bunun aynısını yerine koymak yükümlülüğü bulunmakla birlikte hayvanın yavruları ortakçıya ait olur¹⁸⁰. Bazı bölgelerde toprak sahibi, toprak ve tohumu ortakçıya verirken ortakçı emeğini ortaya koymaktadır. Böylece üründen öncelikle toprak sahibinin vermiş olduğu tohum çıkarılmakta ve geriye kalan kısım ortakçı (yarıcı) ile eşit olarak paylaşılmaktadır¹⁸¹. Bazı bölgelerde ise, tohumun tamamı ortakçı tarafından temin edilir. Dolayısıyla ortakçı ilk olarak verdiği tohum masrafını almakta ve ürünün geriye kalan kısmı taraflar arasında paylaşılmaktadır¹⁸².

Kiracılık ve ortakçılık sözleşmeleri uygulamada genellikle sözlü olarak yapılmaktadır. Bu sözleşmelerin şartları her bölgeye göre değişmekle birlikte, ortakçılar çoğu zaman toprak sahibine ekonomik ve kişisel olarak bağımlı kalmaktadır¹⁸³. Öyle ki, sözleşmelerin mevcut örf ve adete göre sözlü olarak yapılması sebebiyle ortakçının toprak sahibi ile ortakçılığı devam ettirebilmesi daha ziyade toprak sahibinin isteğine

¹⁷⁷ 2016 yılında gerçekleştirilen Tarımsal İşletme Yapı Araştırmasına göre, tarımsal işletmelerin tasarrufundaki tarım arazisinin tasarruf şekli incelendiğinde, yalnız kendi tarım arazisini (zilyetlik dahil) işleten işletmelerin toplam işletme içindeki oranı %79,5 olarak belirlenmiştir. Tarımsal işletmelerin, %17,1’i hem kendi arazisini hem de başkasının arazisini işletmektedir. Kendi arazisi olmayan işletmelerin %3,3’ü yalnız kira ve yalnız ortakçılıkla tuttuğu araziye, %0,1’i ise iki ya da daha fazla tasarruf şekli ve diğer tasarruf şekilleri ile arazi işlediği tespit edilmiştir. Tarımsal İşletme Yapı Araştırması 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24869>, erişim tarihi: 05.01.2019.

¹⁷⁸ Eren, 497; Altaş, 89; Aksoy, Tarımda Ortakçılık ve Kiracılık, 28.

¹⁷⁹ Aksoy, Tarımda Ortakçılık ve Kiracılık, 28.

¹⁸⁰ Öztürk, 149-150.

¹⁸¹ Eren, 497.

¹⁸² Eren, 497.

¹⁸³ Aksoy, Tarımda Ortakçılık ve Kiracılık, 28.

bağlıdır¹⁸⁴. Ortakçılık sözleşmelerinin çok kısa süreli yapılması da bu bağımlılığa sebep olmakta ve ortakçılar arasında huzursuzluğa yol açmaktadır¹⁸⁵. Nitekim uygulamada bir üretim yılı için yapılan sözlü anlaşmalar her yıl yenilenmektedir. Dolayısıyla, ortakçı her üretim yılı sonunda sözleşmenin yenilenmemesi tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum ortakçıyı güç bir duruma sokmakta ve toprağı istediğı gibi işlemesine engel olabilmektedir¹⁸⁶. Dolayısıyla böyle bir uygulamanın ortakçı ve kiracının toprağına yönelik yatırımlarını olumsuz etkileyeceğı ve böylece toprağı fakirleştireceğı açıktır¹⁸⁷.

Ortakçılık sözleşmeleri her zaman sadece toprağın teslim edilmesi ve semerelerin paylaşılmasına ilişkin olmayabilir. Ortakçı ile toprak sahibi işletme faaliyetlerine birlikte katılabilirler¹⁸⁸. Tarafların aralarındaki bu bağıllık nedeniyle, ortakçılık sözleşmesinin hukuki niteliğinin ürüne katılmalı kira mı yoksa adi ortaklık ilişkisi mi olduğu noktasında çeşitli görüşler bulunmaktadır¹⁸⁹. Çünkü iki hukuki kurum da taraflar arasında emek ve sermayenin birleştirilmesi ve semerenin paylaşılması esasına dayanır¹⁹⁰.

Öğretide bir görüşe göre, ortakçılık adi ortaklığın bir diğer uygulama alanıdır¹⁹¹. Nitekim ortakçı emeğini, toprak sahibi ise toprağından faydalanma hakkını adi ortaklığa sermaye olarak getirmekte, elde edilen mahsul veya mahsul bedeli sözleşmede

¹⁸⁴ Çalgüner, 101.

¹⁸⁵ Savy, 32.

¹⁸⁶ Aksoy, Tarımda Ortakçılık ve Kiracılık, 36.

¹⁸⁷ Savy, 33. Yürürlükten kaldırılan 1757 sayılı Toprak ve Tarım Reformu Kanunu, ekonomik bakımdan güçlü konumda olan toprak sahibinin keyfi işlemlerine karşı ortakçıları koruyucu ve onların huzur içinde çalışmasını sağlayan hükümler öngörmektedir. Ortakçılık süresi, kural olarak dört yıl olarak kabul edilmekte, ortakçılık sözleşmelerinin tip sözleşmelere uygun ve yazılı şekilde yapılması öngörülmekte ve fesih ve feshi ihbar halleri özel olarak düzenlenmektedir. Kanunun 117. maddesinde ise toprak sahibinin kiracı veya ortakçıya karşı yükümlülükleri düzenlenmektedir. Toprak sahibine verilmesi gereken bedelin yıllık üretimden elde edilen ürünün %50'sini geçmemesi ve bu bedelin yetiştirilen ürünün hasadından sonra verilmesi gerekirdi. Yine toprak sahibinin toprağını satması halinde kiracı ve ortakçıya, kanuni ön alım hakkından sonra gelen bir ön alım hakkı da tanınmıştı. Ayrıca, toprak sahibinin kiracıyı ve ortakçıyı feshe zorlayıcı fiillerde bulunamayacağı düzenlenmektedir.

¹⁸⁸ Cansel, 52; Tandoğan, 15; Altaş, 89.

¹⁸⁹ Cansel, 53-56.

¹⁹⁰ Altaş, 89.

¹⁹¹ Şener, Adi Ortaklık, 141; Şener, Ortaklıklar, 13; Pulaşlı, 59.

belirlenen oranda ortakçı ile toprak sahibi arasında paylaşılmaktadır¹⁹². Yine benzer uygulamalar tarım işinin bir diğer bölümü olan hayvancılık alanında da söz konusu olabilecektir. Örneğin bir tarafın hayvanları getirmeyi diğer tarafın da bunların bakımını üstlendiği ve tarafların ortaya çıkan süt, yün gibi ürünleri paylaştıkları ilişkiler de bu görüşü savunanlar tarafından adi ortaklık ilişkisi olarak adlandırılmaktadır¹⁹³.

Aksi görüşü savunanlar ise, bu özelliklerin ortakçılık sözleşmesinde bulunmasının onu adi ortaklık ilişkisine dönüştürmeyeceğini ifade etmektedirler¹⁹⁴. Öyle ki, adi ortaklıkta ürün kirasındaki gibi kiralananın teslimi, ilişkinin devamı esnasında kiracının kiralananan olağan yararlanmasını sağlamak gibi borçların olmadığı ve bunların ürün kirasının bir çeşidi olan ürüne katılmalı kirada söz konusu olduğu ifade edilmektedir¹⁹⁵.

Üçüncü bir görüş ise, ortaklığın aslında ne bir ürün kirası türü ne de bir adi ortaklık ilişkisi olduğunu kabul etmektedir. Bu görüşe göre, ortakçılık sözleşmesi, adi ortaklık unsurunun daha ağır bastığı karma sözleşmedir¹⁹⁶.

Ürüne katılmalı kira ile adi ortaklık arasındaki farkları açıklayan Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında, “... Kira bedelinin semere veya hasılatın bir kısmı veya bir payı olması şekli iştirakli kira (ürüne katılmalı kira) dır. Bu kiraya BK’nın 271. maddesi uyarınca âlât, hayvan yahut zahire de dahil olabilir. Adi ortaklıkta, ortak bir teşebbüs, iştirakli kirada ise, kiracının müstakil bir teşebbüsü vardır. Adi ortaklıkta ortakların hepsi zarardan sorumlu oldukları halde iştirakli kirada kiralayan (toprak sahibi) zarardan sorumlu değildir. Tarla, tohum, traktör ve su motoru davacı tarafından, diğer giderler davalı tarafından sağlanmak ve araziler davalı tarafından ekilmek üzere taraflar arasında yapılan 5.9.1966 tarihli sözleşme bir iştirakli kira sözleşmesidir. Sözleşmede ayrıca tarla, traktör, tohum ve su motoru karşılığı verilecek paylar ayrı ayrı

¹⁹² Şener, Adi Ortaklık, 141; Şener, Ortaklıklar, 13.

¹⁹³ Şener, Adi Ortaklık, 142; Şener, Ortaklıklar, 13; Pulaşlı, 59.

¹⁹⁴ Altaş, 90; Öztürk, 149.

¹⁹⁵ Cansel, 53; Güven/Aydın, 29.

¹⁹⁶ Cansel, 53.

gösterilmiştir. Ortada kiracının müstakil bir teşebbüsü mevcuttur” yönünde hüküm tesis edilmiştir¹⁹⁷. Karara göre gerek adi ortaklıkta gerek ürüne katılmalı kirada taraflar arasında emek ve sermayelerin bir araya getirilmesi söz konusudur. Ancak adi ortaklıkta tüm ortakların müşterek bir amaç için birlikte çalışmaları, kâra ve zarara birlikte katılmaları söz konusuyken; ürüne katılmalı kirada işletici sadece kiracı olduğundan, kiraya veren (toprak sahibi) zarardan sorumlu olmaksızın hasılatın belli oranda pay almaktadır¹⁹⁸. Öte yandan, ürüne katılmalı kira ilişkisine dayanan ortakçılık sözleşmesinde, ortakçı kiraladığı araziye istediği saatlerde ve kendi belirlediği yöntemle işler ve toprak sahibinin ortakçıya herhangi bir talimat vermesi söz konusu olmaz. Topraktan veya hayvandan beklenen kazancın elde edilip edilemeyeceği hususunda risk tamamen ortakçıya aittir ve toprağın işletilmesi sebebiyle toprak sahibinin ortakçıya ayrıca bir ücret ödeme yükümlülüğü doğmaz. Dolayısıyla bu ilişkinin iş ilişkisi olarak kabul edilmesi de mümkün değildir.

Ortakçılığın hukuki niteliği konusunda önüne gelen uyuşmazlıklarda Yüksek Mahkeme, ortakçılık anlaşmasının içeriğine göre söz konusu ilişkinin bazı durumlarda ürüne katılmalı kira¹⁹⁹, bazı durumlarda ise adi ortaklık ilişkisi olduğu²⁰⁰ yönünde kararlar vermiştir.

¹⁹⁷ YİBK. 14.4.1974, 75/126, Öztürk, 151.

¹⁹⁸ Cansel, 55-56; Altaş, 90; Öztürk, 151.

¹⁹⁹ “Tarım yapmak amacıyla tarla kiralınması hasılat kirasıdır”. Yarg. 6. HD. 14.5.2007, 4520/5891, www.lexpera.com, erişim tarihi: 10.04.2019. Yargıtay 3. Hukuk Dairesi kiralananın tahliyesine ilişkin uyuşmazlıkta, “Olayımıza gelince; Dava dosyasında bulunan her iki tarafın imzasını taşıyan 23.03.2010 tarihli “...arazilerin 01.01.2001 tarihinde 31.12.2020 tarihine kadar tarımsal amaçlı olarak kullanılmak üzere ürünler yarı yarıya olmak üzere iş bu ortaklık sözleşmesi taraflarca kabul edilerek imzalamıştır.” şeklinde yapılan yazılı ortaklık sözleşmesinin 6098 sayılı TBK’nun 357/2. maddesindeki ürün kirası hükümlerine tabii olduğu anlaşılmaktadır” yönünde hüküm tesis ederek ortakçılık sözleşmesinin ürüne katılmalı kira olduğunu kabul etmiştir. Yarg. 3. HD. 22.01.2018, E. 2017/8400, K. 2018/451, www.lexpera.com, erişim tarihi: 03.05.2019.

²⁰⁰ “Taraflar arasındaki 28.09.2007 tarihli “koyun ortakçılık senedi” başlıklı adi ortaklık sözleşmesi içeriği değerlendirildiğinde, davacı ile davalı arasında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 620 ve devamı maddelerinde (818 sayılı BK’nun 520 ve devamı maddelerinde) düzenlenen adi ortaklık ilişkisinin bulunduğu açıkça anlaşıldığı gibi, gerek davacı gerekse de davalının beyanlarından da anlaşıldığı üzere taraflar arasındaki adi ortaklığın fiilen son bulduğu dosya kapsamında anlaşılmaktadır”. Yarg. 3. HD. 09.04.2014, E. 2013/19189, K. 2014/5756, www.lexpera.com, erişim tarihi: 03.05.2019. “Tarım alanında karşılaşılan yarıcılık veya ortakçılık faaliyeti adi ortaklığın diğer bir uygulama alanı olup, buna göre yarıcı emeğini tarla sahibi ise toprağından faydalanma hakkını ortaklığa sermaye olarak getirmekte ve

Belirtmemiz gerekir ki, ortakçı ile toprak sahibi arasındaki anlaşmanın içeriğine göre ortakçılık sözleşmesinin adi ortaklık veya ürüne katılmalı kira ilişkisi olması mümkündür. Ortakçı ile toprak sahibi arasında yapılan anlaşma gereğince toprak sahibi de tarım arazisinin işletilmesi sürecine dahil olmuşsa, yani taraflar müşterek bir amaç için bir araya gelmişlerse ve tarım arazisinden elde edilecek kâra ve zarara birlikte katılmaları söz konusu ise artık burada ürüne katılmalı kira değil adi ortaklık ilişkisi söz konusu olacaktır. Buna karşın, ortakçı ile toprak sahibi arasında yapılan anlaşmada toprak sahibinin ortakçıya toprağını kiraya vereceği, ortakçının da bunun karşılığı olarak topraktan elde edilen ürünün belli bir oranını kira bedeli olarak toprak sahibine vereceği kararlaştırılmışsa artık ürüne katılmalı kira ilişkisi söz konusu olacaktır²⁰¹.

Ortakçılık ilişkisinin uygulamadaki görünümünün çoğunlukla ürüne katılmalı kira şeklinde olması sebebiyle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun²⁰² ürüne katılmalı kiraya ilişkin hükümlerini kısaca açıklamakta fayda vardır. TBK m. 357 hükmüne göre, “Ürün kirası kiraya verenin, kiracıya, ürün veren bir şeyin veya hakkın kullanılmasını ve ürünlerin devşirilmesini bedel karşılığında bırakmayı üstlendiği sözleşmedir.

Ürüne katılmalı kira, kira bedelinin devşirilecek ürünün belli bir oranı olarak kararlaştırıldığı ürün kirasıdır. Bu oran sözleşmeyle kararlaştırılmamışsa, yerel âdete göre belirlenir”.

elde edilen mahsul veya tutarı ortaklar arasında paylaşılmaktadır. Bu bağlamda mahkemece; davalının Killik Karakoluna vermiş olduğu ifade ile birlikte toplanacak tüm delillerin değerlendirilmesi neticesinde, taraflar arasında tarımsal bir sözleşmenin yapıldığı, bu sözleşme ile davacının üzüm bağı, davalının ise emeğini koyduğu ve elde edilecek karın (ürünün) yarı yarıya bölüşüleceği hususunda anlaşılırları sabit ise o takdirde, taraflar arasında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 620 ve devamı maddelerinde (818 sayılı BK.nun 520 ve devamı maddelerinde) düzenlenen adi ortaklık ilişkisinin mevcut olduğu kabul edilecek ve hukuki ihtilaf bu kapsamda değerlendirilecektir”. Yarg. 3. HD. 24.03.2014, E. 2013/20296, K. 2014/4585, www.lexpera.com, erişim tarihi: 03.05.2019.

²⁰¹ Eren, 496; Tunçomağ/Centel, 39; Altaş, 86; Çalgüner, 101 Öztürk, 149. Bu sistemde ortakçıların elde edilen üründen yararlanmaları ve bunun şekilleri her bölgede ayrı bir görüntü sergilemektedir. Örneğin, Çukurova’da pamuk üretiminde uygulanan ortakçılık sisteminde, tarla sahibinin toprağı hazırladığı ve tohumu kendisinin ekmesi halinde edilen mahsulün 2/3’ü tarla sahibine, 1/3’ü de ortakçıya aittir. Tarla sahibinin yalnız tarlayı vermesi halinde elde edilen mahsulün 1/3’ü tarla sahibine, 2/3’ü ise ortakçıya aittir. Çalgüner, 101-102.

²⁰² R.G. 04.01.2011, S. 27836.

Madde gerekçesinde ise ürüne katılmalı kiranın ülkemizin değişik bölgelerindeki örf ve adete göre “ortakçılık”, “yarıcılık”, “marabacılık” gibi isimlerle anıldığı ifade edilmektedir²⁰³. O halde ortakçılık, yani ürüne katılmalı kiranın maddenin ikinci fıkrasında ürün kirasının bir çeşidi olarak düzenlendiğini söyleyebiliriz.

Belirtmek gerekir ki ürün kirası sözleşmesi; kiraya verenin, ürün veren bir malı veya hakkı kullanmak ve yararlanmak üzere kiracıya bırakmayı, kiracının da bunun karşılığı olarak kira bedeli ödemeyi ya da devşirilecek ürünün belli bir oranını vermeyi taahhüt ettiği tam iki tarafa borç yükleyen, tarafları arasında geçici bir süre için sürekli borç ilişkisi yaratan, iradi bir sözleşmedir²⁰⁴. Bu sözleşme ile kiraya veren kiralananın maliki ya da aynı hak sahibi olabilirken, kira süresi boyunca kiralananın işletilmesi neticesinde elde edilen ürünler üzerindeki mülkiyet hakkı kiracıya ait olmaktadır. Çünkü kiracı, kiralananı elde ettiği ürünleri kiraya veren adına veya başkası hesabına değil kendi adına toplamaktadır. Belirtmek gerekir ki, ürün kirasında kira bedeli nakdi olarak belirlenebilirken; ürüne katılmalı kirada kira bedeli ürünün belli bir oranıdır.

Kiracılık ve ortakçılık sisteminin tam olarak anlaşılabilmesi için öncelikle ürün kavramının açıklanmasında fayda vardır. TMK m. 685/2’ye göre ürünler, “*dönemsel olarak elde edilen doğal veya hukuki ürünler ile bir şeyin özgülendiği amaca göre adetler gereği ondan elde edilmesi uygun görülen diğer verimlerdir*”. Ürün kavramı tanımlanırken maddede kullanılan dönemsel kelimesinin daha çok tabii ürünleri ifade ettiği öğretide ifade edilmektedir²⁰⁵. Buna göre, bu durum Borçlar Kanununda yer alan bu hükümlerin daha çok tarımsal taşınmazların esas alınarak yapılmasından

²⁰³ Madde gerekçesine göre, “818 sayılı Borçlar Kanununun 270 inci maddesinin ikinci fıkrasında kullanılan “hasılatın bir hissesi” şeklindeki ibare, Tasarının 356 ncı maddesinin ikinci fıkrasında “devşirilecek ürünün belli bir oranı” şeklinde ifade edilmiştir. Fıkra söz konusu edilen ürüne katılmalı kira, Ülkemizin değişik bölgelerindeki örf ve adete göre, “ortakçılık”, “yarıcılık” ve “marabacılık” gibi isimlerle anılmaktadır”.

²⁰⁴ Cansel, 4; Altaş, 74.

²⁰⁵ Sağlam, 134.

kaynaklıdır²⁰⁶. Bununla birlikte TBK, ürün kirası sözleşmelerinin konusunu tarımsal taşınmazlara özgü düzenlemekten kaçınmış ve daha geniş tutmuştur²⁰⁷. Ayrıca TBK m. 357/2 hükmü, ortakçılık sözleşmesi sebebiyle kiraya verene ödenecek olan kira bedeli oranının ortakçılık sözleşmesinde hüküm bulunmaması halinde yerel adete göre belirleneceğini öngörmüştür²⁰⁸.

Belirtmek gerekir ki, tarımsal üretimde bulunmanın gerek belirli bir sermayeyi gerektirmesi gerekse böyle bir sermaye yatırımı karşısında beklenen kazancın riskli olması, küçük bir toprak parçası üzerinde üretim yapmayı güçleştirmekte ve böylece küçük toprak sahiplerinin topraklarını belirli ve garantili bir karşılık için kiraya verme eğilimlerini artırmaktadır²⁰⁹.

Öte yandan, tarımda makineleşme ortakçıya olan ihtiyacın azalmasına sebebiyet vermiştir. Zira makineleşme, insan emeğine olan ihtiyacın azalmasına sebep olmuş ve toprak sahibinin herhangi bir külfete katlanmadan kolayca arazisini ekebilmesine imkân sağlamıştır²¹⁰. Ayrıca, tarımda hızlı makineleşme sonucunda toprak talebinin artması ile kiracılık ve ortakçılık şartlarının ortakçılar aleyhine değişmesi söz konusu olmuştur. Böylece, toprak sahipleri önceden kendilerinin yaptıkları masrafları ortakçıya yüklemek ya da üründen daha büyük bir hisse talep etmek yoluna gitmişlerdir²¹¹.

²⁰⁶ Sağlam, 134.

²⁰⁷ Aksoy, Tarımda Ortakçılık ve Kiracılık, 27. Roma hukukunda ürün kirasının konusunu sadece tarımsal işletmeler oluşturmaktaydı. *Voirin/Cansel*, 244. Bugünkü bazı modern kanunlar da ürün kirasını, tarımsal taşınmaz kirasına özgü olarak düzenlemişlerdir. Aksoy, Tarımda Ortakçılık ve Kiracılık, 27.

²⁰⁸ “Taraflar arasındaki kira sözleşmesine göre, kira bedelinin elde edilecek ürününü belli bir oranı olmasına rağmen bu oranın miktarı ispatlanamıyorsa oran, mahalli örf ve adete göre belirlenmelidir”. Yarg. 13. HD. 19.6.1984, 3769/4653, www.kazancı.com, erişim tarihi: 03.04.2019.

²⁰⁹ Şeker, Bütünleşme, 153.

²¹⁰ Eren, 498.

²¹¹ Şeker, Bütünleşme, 106.

VI. Ücretsiz Aile İşçileri

Eş, çocuk, baba gibi aile üyelerine ait işletmelerde herhangi bir ücret almaksızın çalışan kişiler “ücretsiz aile işçisi” olarak adlandırılmaktadır²¹². Bu tanım genellikle aynı evde oturan, yeme ve giyimleri aile sorumluluğu altında olan, bir ücret almaksızın zamanının büyük çoğunluğunu iş alanında çalışarak geçirerek işgücüne katkı sağlayanları da kapsamaktadır.

Ücretsiz aile işçiliği, bir çalışma şekli olarak uluslararası terminolojide de kullanılmaktadır. Nitekim Uluslararası İstihdam Durumu Sınıflandırması (International Classification of Status in Employment - ICSE) ile çalışma şekilleri; ücretli çalışanlar, işverenler, kendi hesabına çalışanlar, üretici kooperatifi üyeleri, ücretsiz aile çalışanları ve durumlarına göre sınıflandırılmayan çalışanlar olarak sınıflandırılmıştır²¹³.

Belirtmemiz gerekir ki, Türkiye’de tarımsal üretimin önemli bir kısmı küçük ölçekli topraklarda aile emeği ile gerçekleşmektedir²¹⁴. Bu nedenle ücretsiz aile işçiliği, tarım sektöründe önemli bir çalışma biçimidir. Yine, tarımsal faaliyetin her yaştaki ve güçteki emeğe istihdam olanağı sağlayan özelliği en çarpıcı şekilde bu grupta göze çarpar. Böylelikle tarımda çalışan ailelerde aile üyelerinden biri tarımda bağımsız çalışan olarak kabul edilirken; söz konusu tarım işine yardım eden diğer aile üyeleri ise ücretsiz aile işçisi olarak adlandırılır.

²¹² Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges, International Labour Organization (ILO), s. 4-5, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf, erişim tarihi: 05.01.2019.

²¹³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf, erişim tarihi: 05.01.2019.

²¹⁴ 2016 yılında gerçekleştirilen Tarımsal İşletme Yapı Araştırmasına göre, tarımsal işletmelerin %80,7’si 100 dekarın küçük işletme büyüklük gruplarında yer almaktadır. Bu işletmelerin tasarrufunda bulundurduğu arazi ise toplam arazinin %29,1’ini oluşturmaktadır. Tarım işinde çalışma süresi gruplarına göre hanehalkı fertlerinin kendi tarım işletmesinde çalışma süreleri incelendiğinde %37,4’ü yılda ortalama 225 gün ve daha fazla çalışmaktadır. Kendi tarım işletmesinde tarım işinde 56 günden az çalışan hanehalkı ferdinin oranı ise %20,9 olarak tespit edilmiştir. Tarımsal İşletme Yapı Araştırması 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24869>, erişim tarihi: 05.01.2019.

Ücretsiz aile işçisi, tıpkı ücretli işçi gibi çiftçinin otoritesi altında çalışır ve bağımlılık hususunda aralarında pek fark yoktur²¹⁵. Ancak aynı ailenin bir üyesi olmaları sebebiyle çiftçiye daha yakınlardır. Çalıştıkları toprakların bir gün kendilerine devredileceği düşüncesi onların çalışmalarını motive edici bir unsurdur²¹⁶. Ücretsiz aile işçisi, düzenli olarak ücret almaz; bu durum zaman zaman durumlarının tarım işçilerinden daha istikrarsız olmasına yol açar²¹⁷. Bununla birlikte, tarım işletmesinin gelirine ortaklardır²¹⁸. Aralarında bir iş sözleşmesi olmasa dahi ücretsiz aile işçileri de tarım işçileri gibi çiftçiye karşı ekonomik ve hukuki bağımlılık ilişkisi içinde bulunabilir²¹⁹.

Belirtmek gerekir ki, tarımda çalışan çocukların çoğu ücretsiz aile işçisidir. TÜİK 2019 Çocuk İşgücü Anketi verilerine göre çalışan çocukların %30,8'i (221 bin kişi) tarım sektöründe çalışmakta ve çocukların %36,2'si (261 bin kişi) ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır²²⁰. Bununla birlikte, Kalkınma Atölyesi tarafından yapılan araştırmalar sonucu hazırlanan raporlarda, ülkemizde tarımda ücretsiz aile işçisi olan çocukların çalışmaya başlama yaşlarının 5-6 yaş civarına düştüğü görülmektedir²²¹. Nitekim 5-14 yaş grubunda çalışan çocukların %64,1'i (94 bin) tarım sektöründedir²²².

Gelişmekte olan ülkelerde ücretsiz aile işçiliğinde kadınlar erkeklere kıyasla daha çok çalışmakta²²³; sıklıkla hasat kaldırma, hayvan bakma, yiyecek üretme ve hazırlama gibi işlerden sorumlu olmaktadır. Bunlara ek olarak, orman işçiliği, balıkçılık ve kültür

²¹⁵ Savy, 3-4.

²¹⁶ Savy, 4; Kılış, 40.

²¹⁷ Savy, 4.

²¹⁸ Kılış, 40.

²¹⁹ Savy, 4.

²²⁰ TÜİK 2019 Çocuk İşgücü Anketi, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33807>, erişim tarihi: 08.06.2020.

²²¹ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 4.

²²² TÜİK 2019 Çocuk İşgücü Anketi, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33807>, erişim tarihi: 08.06.2020.

²²³ Antonopoulos R. The unpaid care work – paid work connection, 2009 Labour Policy Integration and Statistic Department International Labour Office, Paper No. 86, Geneva, s. 20, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/>, erişim tarihi: 05.01.2019.

yetiştiriciliği gibi alanlar da dünya genelinde kadınların ücretsiz aile işçisi olarak yoğun çalıştığı alanlardır. Nitekim TK tarafından yayımlanan İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler-Tarım Araştırmasına göre 2018 yılında tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kişi sayısı 2.440 kişidir. Bunlardan yalnızca 560'ı erkek iken; 1880'i ise kadındır.



§ 3. BİREYSEL İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA TARIM İŞÇİLERİ

I. Genel Olarak

Tarım işçilerinin bir işverene bağımlı olarak iş görme edimini yerine getirmeleri ile iş ilişkisi başlar ve bu ilişki de ekonomik, sosyal ve hukuki olmak üzere birçok neticeyi beraberinde getirir. Bu bakımdan iş ilişkilerinin belirli kurallar çerçevesinde başlaması son derece önemlidir²²⁴. Dolayısıyla, bu ilişkilerin düzenlenmesini kolaylaştıracak kanunlar ve yönetmeliklerin çıkarılması zorunluluk arz etmektedir.

Bugün birçok ülkede tarımda çalışma koşulları belirli kanunlarla düzenlenmiş ise de ülkemizde henüz bu alanda çıkarılmış bir tarım iş kanunu mevcut değildir. Öyle ki, Türkiye’de tarım işçilerinin çalışma koşulları noktasında ortaya çıkan en büyük sorun da bu kişilerin iş ilişkilerini düzenleyecek bir mevzuatın olmayışdır.

Anılan nedenlerle, çalışmamızın bu kısmında öncelikle tarım işçilerinin çalışma şartlarını düzenleyen mevzuatların tarihsel gelişimi üzerinde durulmuş ve bu bağlamda yer yer 1964 yılında hazırlanan “Tarım İşçilerinin Çalışma Şartlarının Tanzimine Mütedair Ön Kanun Tasarısı”, 1966 yılında hazırlanan “Tarım İş Kanunu Tasarısı” ve 1978 yılında hazırlanan “Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısı” hükümleri değerlendirilmiştir. Ayrıca, tarım işçileri için yeni bir iş kanununun mu çıkarılması gerektiği yoksa bunlara mevcut 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin mi uygulanması gerektiği hususu tartışılmıştır. Son olarak, bugüne kadar hazırlanmış tarım iş kanunu tasarıları ile mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde tarım işçilerinin bireysel iş hukuku bakımından çalışma hayatındaki sorunları ve bu kişilerin sahip oldukları haklar üzerinde durulmuştur.

²²⁴ Çalgüner, 110.

II. Tarihsel Gelişim

Belirtmek gerekir ki, bizde tarım işçileri ile ilgili yasal düzenleme arayışlarının 150 yıl önceye dayanan bir tarihçesi bulunmaktadır. Öyle ki, Mısır Valisi Kavalalı Mehmet Ali Paşa'nın Adana ve bölgesinin yönetiminde görev alan oğlu İbrahim Paşa tarafından tarımda çalışanların çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştı. Buna göre, çalışma süreleri kayıt altına alınmıştı ve haftanın beş buçuk günü çalışan işçiye yedi günlük ücret verilirdi. Yine, haftalık ücretler arz ve talebe göre işçi temsilcileri ile işveren temsilcilerinden oluşan bir komisyon tarafından belirlenir ve herkes komisyonun belirlediği bu ücrete uyardı. İşçi ile işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar yargıya gitmeye gerek kalmaksızın bu komisyonda çözüldü²²⁵. Görüldüğü üzere, günümüzden çok öncesinde dahi tarım işçilerinin birtakım çalışma koşulları basit bir şekilde de olsa düzenlenebilmiştir.

Daha sonraki dönemlerde ise Çukurova'daki tarım işçilerinin çalışma koşullarını düzenlemek için 22 maddelik bir talimatname çıkarılmıştır. Bu talimatnameye göre, yıllıkçılar, aylıkçılar ve gündelikçiler ile işverenler arasında ortaya çıkan herhangi bir uyuşmazlık ihtiyar heyetleri tarafından çözümlenebilirse de uyuşmazlığın asıl çözüm yeri Çukurova'daki amele komisyonlarıdır. Yine talimatnameye göre, amele komisyonları bir başkan ve altı üyeden oluşur ve bunlar o dönemki Amele Talimatnamesi hükümlerini uygulamakla yükümlüdür. Üyelerden ikisi hükümeti, ikisi ziraat odasını, diğer ikisi de tarım işçilerini temsil etmek üzere seçilir. Tarım işçisini temsil edecek olan iki üye on beş tarım aracısı arasından seçilir²²⁶. Ancak, bir süre sonra bu talimatname yürürlükten kaldırılarak yerine 16 maddelik yeni bir Amele Talimatnamesi çıkarılmış, bu talimatname gereğince Çukurova'da Pamuk Amele Komisyonları kurulmuş ve bu komisyonlara; işçi sağlanması, ücret vb. konularda yetki

²²⁵ Çalgüner, 114; Aksoy, 23.

²²⁶ Çalgüner, 51.

verilmiştir. Buna göre, işçi ücretleri 15'er günlük olarak tespit edilir ve bu ücretler hafta sonları ödenirdi. 12 yaşından küçük çocukların çapa işlerinde çalıştırılması yasaklanmıştı²²⁷. Şüphesiz, bunlar o zamanın koşulları için alınan basit ve bölgesel önlemlerdir. Ancak, konunun önemini ve basit de olsa bazı koruyucu düzenlemelerin yapılabileceğini göstermesi bakımından son derece önemlidir²²⁸.

Bununla birlikte, 3008 sayılı ilk İş Kanunumuz hazırlanırken tarım işçileri için de ayrı bir iş kanunu hazırlanması gerektiği belirtilmiş ve akabinde tarım işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen çeşitli tarım iş kanunu tasarıları hazırlanmıştır. Öyle ki, 1964 yılında ILO aracılığıyla getirilen bir uzman tarafından Tarım İşçilerinin Çalışma Şartlarının Tanzimine Mütedair Ön Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. Uzman, ülkemizin çeşitli bölgelerinde bölgesel şartları belirlemek için 3-4 aylık bir çalışma yapmış ve bu ön kanun tasarısını hazırlayıp kesin raporunu Cenevre'den göndermek üzere çalışmasına son vermiştir²²⁹. Yine, 1966 yılında Tarım İş Kanunu Tasarısı, 1978 yılında ise Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısı hazırlanmıştır. 1978 tarihli Tasarının gerekçesinde pek çok ülkede bağımsız bir tarım ve orman iş yasasının bulunmayışından söz edilmektedir. Bununla birlikte, bu durumun esas sebebi birçok ülkede bu kesimin istisnalar saklı kalmak kaydıyla, doğrudan doğruya yürürlükteki iş kanunlarının kapsamı içine alınmasıdır²³⁰.

Belirtmemiz gerekir ki, tarım kesiminin kendine özgü özellikleri yeterince dikkate alınmadan hazırlanmaları ve yürürlükteki diğer kanunlardan esinlenerek oluşturulmaları sebebiyle söz konusu tasarıların hiçbirisi yasalaşamamıştır²³¹. Şüphesiz, söz konusu tasarıların yasalaşamamasında konuya yeterince önem verilmemesinin rolü de büyüktür. Sonuç olarak, ülkemizde şimdiye kadar tarımda işçi, işveren ve devlet arasındaki üçlü

²²⁷ Bu talimatnamenin tam metni için bkz. Çalgüner, 114-117.

²²⁸ Aksoy, 24.

²²⁹ Erkul, 75-76. Ön kanun tasarısının tam metni için bkz. Erkul, Ek: II/1-II/14.

²³⁰ Aksoy, Tarım İşçileri, 79, dn. 9.

²³¹ Aksoy, Tarım İşçileri, 80.

ilişkiyi düzenleyecek bir kanun çıkarılmış değildir. Bu sebeple, bu alanda ortaya çıkan uyumsuzluklar bazen İş Kanunu bazen de Borçlar Kanunu hükümlerine göre çözümlenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu döneminde ise İş Kanununun 111. maddesine dayanılarak Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik²³² çıkarılmıştır. Yönetmeliğin amacı, *“tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışan işçilerin, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, iş sözleşmesi, ücret ve işin düzenlenmesi ile ilgili hususları”* düzenlemektir (m. 1). Ancak, hukuki dayanağının İK m. 111 olması sebebiyle, Yönetmelik sadece İş Kanunu kapsamında olan tarım işçilerini kapsamaktadır. Ayrıca Yönetmelik incelendiğinde maddelerde sürekli olarak İş Kanunu hükümlerine atıf yapıldığı, düzenlemelerin İş Kanunun tekrarı olmaktan öteye gidemediği ve böylece tarım işçileri için özel çalışma koşullarının öngörülmediği görülmektedir. Bu şekilde hazırlanan Yönetmelik hükümlerinin tarım işçilerinin özel ihtiyaçlarına gereği gibi cevap vermeyeceği aşikârdır. Nitekim söz konusu Yönetmelik, 2008 yılında Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmeliğin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik²³³ ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Günümüzde, bireysel iş hukuku bakımından tarımda çalışma koşullarını düzenleyecek bir tarım iş kanunu mevcut olmasa da bu alandaki ilişkileri düzenlemeye yönelik birtakım yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Nitekim 2010 yılında, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyeti için gerçek ve tüzel kişilere izin verilmesi, bu kişilerin denetimi ile tarım aracısı, mevsimlik gezici tarım işçisi ve tarım işvereni arasındaki

²³² R.G. 06.04.2004, S. 25425.

²³³ R.G. 09.10.2008, S. 27019.

ilişkinin düzenlenmesi hakkında usul ve esasları belirlemek amacıyla Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği²³⁴ çıkarılmıştır.

Tarım işçilerinin çalışma koşulları ile ilgili uluslararası alandaki düzenlemelerin hangi dönemden itibaren yapılmaya başlandığı hususu üzerinde de durmak gerekir. ILO, 1921 yılında tarım işçilerinin çalışma süresi, işsizlik, kadınların ve çocukların korunması ile ilgili birtakım konuları gündemine almıştır. Bunun üzerine birçok devlet, ILO'nun tarım işlerinde yetkili olduğunu kabul etmemiş ve Fransa bu yetkisizliği ileri sürerek ILO'nun tarım işçilerinin çalışma koşullarını düzenlemesine itiraz etmiştir. Konferansta yetki kararı verilip bu konularda kararlar alınınca Fransa Hükümeti konuyu Uluslararası Adalet Divanına götürmüştür. Divan ise 12 Ağustos 1922 tarihli kararında ILO'nun yetkisinin tarımda çalışma şartlarının düzenlenmesini de kapsadığı yönünde karar vermiştir²³⁵. Böylelikle ILO, tarımda çalışanlara ilişkin olarak bugüne kadar yaklaşık 35 adet sözleşme ve tavsiye kararı kabul etmiştir²³⁶. Bunlara ilaveten, doğrudan tarımda çalışanlara ilişkin olmasa da ILO'nun tarımda çalışanları da kapsayacak genişlikte kabul etmiş olduğu sözleşme ve tavsiye kararları da bulunmaktadır. Ancak, tarım alanındaki sözleşmelerin oldukça genel ve esnek tutulmasına rağmen üye devletlerin çoğu bu sözleşmeleri kabule yanaşmamaktadır. Nitekim, 10 sayılı Tarımda Asgari Yaş Hakkında Sözleşme, 12 sayılı Tarımda İş Kazası Tazminatları Hakkında Sözleşme, 25 sayılı Tarımda Hastalık Sigortası Hakkında Sözleşme, 36 sayılı Tarımda Yaşlılık Sigortası Hakkında Sözleşme, 38 sayılı Tarımda Malullük Sigortası Hakkında Sözleşme, 40 sayılı Tarımda Ölüm Sigortası Hakkında Sözleşme, 101 sayılı Tarımda Ücretli İzin Hakkında Sözleşme, 110 sayılı Plantasyon İşçileri Hakkında Sözleşme, 112

²³⁴ R.G. 27.05.2010, S. 27593.

²³⁵ *Erkul*, 124; *Aksoy*, 11.

²³⁶ ILO, tarımda çalışanlara ilişkin olarak 11 adet sözleşme ve 12 adet tavsiye kararı kabul etmiştir. Yine, balıkçılık alanına ilişkin olarak 6 adet sözleşme ve 4 adet tavsiye kararı kabul etmiş, plantasyon işçilerine ilişkin olarak da 1 sözleşme ve protokol kabul etmiştir. Sözleşme ve tavsiye kararlarının tam metni için bkz. [71](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:34152671746484:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4, erişim tarihi: 10.06.2019.</p></div><div data-bbox=)

sayılı Balıkçılıkta Asgari Yaş Hakkında Sözleşme, 113 sayılı Balıkçıların Sağlık Kontrolü Hakkında Sözleşme, 125 sayılı Balıkçıların Yeterlilik Sertifikaları Hakkında Sözleşme, 129 sayılı Tarımda İş Teftişi Hakkında Sözleşme, 141 sayılı Kırsal Kesim İşçi Örgütleri Hakkında Sözleşme, 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Hakkında Sözleşme, 188 sayılı Balıkçılıkta Çalışma Koşulları Hakkında Sözleşmeler henüz Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Çalışmamızın ilgili kısımlarında ILO tarafından hazırlanan ilgili sözleşme ve tavsiye kararları ayrıntılı olarak ele alınacağından, tekrara düşmemek maksadıyla çalışmamızın bu başlığında söz konusu sözleşme ve tavsiye kararlarının içeriğine yer verilmemiştir.

III. Tarımda Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi İhtiyacı

Tarımda çalışma ilişkilerini düzenleyecek kanunlara ihtiyaç olmadığına ilişkin bugüne kadar ileri sürülmüş görüşlerin gerekçeleri şu şekilde özetlenebilir;

İş kanunlarının esas amaçlarından biri, işçinin sağlığını korumak amacıyla işyerini, çalışma şartlarını ve iş güvenliğini düzenlemektir. Ancak tarım işlerinin açık havada, kırdan, yeşillikler arasında görülmesi sebebiyle tarım işçilerinin sanayi işçilerine göre daha sağlıklı koşullar altında, sıkı bir denetimden uzak çalıştıkları söylenebilir²³⁷.

Tarım işleri belirli bir mevsimde yapılması gereken ve bu sebeple çalışma süresinin ihtiyaca göre uzamasının önüne geçilemeyecek bir çalışma sahası içerisinde yer almaktadır. Mevsim dışında çalışılmamasına karşın mevsimi gelince günlük çalışma süresi 12-14 saate kadar çıkabilir. Öyle ki, işin başlama ve bitiş zamanı güneşe bağlıdır. Güneş doğarken işe başlamak, güneş batarken işi bırakmak suretiyle sabahtan akşama kadar bütün gün çalışılır. Bu sebeple, tarım işlerinde çalışma süresinin kanunla düzenleme imkânı yoktur²³⁸.

²³⁷ Aksoy, 13; Kılış, 35; Nalbandoğlu, 18.

²³⁸ Nalbandoğlu, 18; Aksoy, Tarım İşçileri, 73; Kılış, 35-36.

3008 sayılı İş Kanunu belirli miktarda işçi (en az on işçi) çalıştıran işyerlerine uygulanır. O halde, kanun koyucu ancak önemli miktarda işçi ile karşılaştığı yerlerde iş hayatını düzenlemeyi gerekli görmüştür. Tarımda işin genellikle çiftçi ve aile üyeleri tarafından yapıldığı, dışardan işçi alınsa dahi bunun geçici olduğu ve miktarının birkaç kişiyi geçmediği kabul edilir. Bu sebeple, sanayide görülen büyük işçi mevcudunun tarımda söz konusu olamayacağı ve böylece çalışma şartlarını düzenlemeye de gerek olmadığı düşüncesi hakimdir²³⁹.

Sanayide çalışma şartları birbirine benzemektedir. Fakat tarım işlerinde çalışma şartları birbirine uymaz; ülkeden ülkeye, iklimden iklime büyük oranda değişir. Bu sebeple, bu alanda bir düzenlemenin ancak kendi koşullarımızı göz önünde bulundurarak, kendi ihtiyaçlarımıza uygun bir şekilde yapılması gerekir²⁴⁰. Bunun yapılması ise mümkün değildir.

Bunlara ek olarak, tarlaların dağınıklığından dolayı çıkarılacak sosyal kanunların denetlenmesinin güçlüğü, işçilerin ücretlerine ek olarak yemek, konut gibi birçok aynı yardımdan faydalanmaları da gerekçe gösterilmektedir²⁴¹.

Belirtmemiz gerekir ki, bu gerekçelerin kabul edilerek tarımda çalışma ilişkilerini düzenleyecek kanunlara ihtiyaç olmadığı kanısına varılması, her şeyden önce tarım işçilerinin ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerinin düşük olmasından, haklarını arayacak örgütleri kuramayışlarından ve sanayi işçilerine oranla mücadele yeteneklerinin eksikliğinden kaynaklanmıştır²⁴². Tarım işçilerinin uzun süre sosyal kanunların kapsamı dışında bırakılmasının asıl nedenlerini bu etkenlerde aramak gerekir²⁴³. Nitekim iddia edilenin aksine tarım işçilerinin çalışma koşulları diğer

²³⁹ Nalbandoğlu, 19.

²⁴⁰ Nalbandoğlu, 19.

²⁴¹ Kılış, 35; Aksoy, Tarım İşçileri, 73.

²⁴² Aksoy, Tarım İşçileri, 73.

²⁴³ Aksoy, 14; Aksoy, Tarım İşçileri, 74.

kesimlerde çalışanlara göre daha ağır olup bu işçilerin çalışma süreleri daha uzun, ücretleri ise daha düşüktür.

İlerleyen süreçte, tarımda makine kullanımının artması ve yoğun tarıma geçilmesi ile büyük tarımsal işletmeler ortaya çıkmış ve böylece önceleri sınırlı bir kesim tarafından savunulan tarımda çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi gerektiği görüşü çoğunluk tarafından kabul edilmeye başlanmıştır. Nitekim tarımın kendine özgü üretim ve işletme özellikleri, farklı çalışma koşulları gerekçe gösterilerek iş kanunlarının kapsamı dışında bırakılması artık imkânsız görünmektedir.

Günümüzde tarım kesimindeki çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin kaçınılmaz bir zorunluluk olduğu kabul edilmişse de bunu düzenleyecek kanunların hazırlanmasında hangi hukuki yöntemden hareket edileceği konusunda iki farklı seçenek olduğu ifade edilmiştir. Bunlardan ilki, sosyal adaletin tüm işçilere sağlanması zorunluluğundan hareket ederek bir işverene bağımlı olarak çalışan tarım işçilerinin tamamının başka herhangi bir koşul aranmaksızın İş Kanunu kapsamına alınmasıdır. Ancak bu çözüm yolu, tarım işçilerinin kendine özgü çalışma koşullarının dikkate alınmaması anlamına gelmez²⁴⁴. Öyle ki, tarım işinin niteliğinden kaynaklanan birtakım istisnalar, İş Kanununda belirtilerek kabul edilebilir²⁴⁵ ve bu durum, sosyal kanunların bütün çalışanları güvence altına alması gerektiği gerçeğine aykırılık teşkil etmez.

Tarım işçilerinin çalışma koşullarını güvence altına alınmasının bir diğer yolu, bu kimselerin kendine özgü çalışma koşullarının olması sebebiyle kendilerine uygulanacak ayrı bir iş kanununun hazırlanmasıdır²⁴⁶.

Belirtmemiz gerekir ki tarım işleri, iklim koşullarına son derece bağlıdır. Özellikle iklim koşullarının ülkemizin her köşesinde farklılık arz etmesi, tarımda çalışma ilişkilerini düzenleyen ortak hükümlerin getirilmesini güçleştirmektedir. Öte yandan,

²⁴⁴ Aksoy, Tarım İşçileri, 79.

²⁴⁵ Aksoy, 7; Aksoy, Tarım İşçileri, 79.

²⁴⁶ Nalbandoğlu, 17.

kendi toprağında bağımsız olarak tarımsal faaliyetini yürüten çiftçilerin ve hatta yanında işçi çalıştıran tarım işverenlerinin, aynı zamanda başkasının tarım arazisinde tarım işçisi olarak çalışmaları, tarım işçisi ile işvereni kavramlarının tanımlanmasını güçleştirmektedir²⁴⁷. Ayrıca, bu kişilerin belirli bir amaca ulaşacak geliri elde ettikten sonra tarım işçiliğini terk etmeleri mevcut güçlükleri daha da artırmaktadır²⁴⁸. Bununla birlikte devletin çalışanları koruma görevi (AY m. 49), tarımdaki işçi-işveren ilişkilerini de kapsadığından bu işlerin ve ilişkilerin özelliklerine uygun bir kanunun çıkarılması gerekir²⁴⁹. Anılan nedenlerle, tarım işçilerinin İş Kanunu kapsamına dahil edilmelerinden ziyade bunların çalışma koşullarını düzenleyen ayrı bir iş kanununun hazırlanması gerektiği kanaatindeyiz. Ancak bu kanunların hazırlanmasının 3008 sayılı İş Kanunu döneminden beri bir türlü gerçekleştirilemediği düşünüldüğünde, tarım işçilerinin en azından sanayi kesiminde çalışan işçilerle paralel haklara kavuşturulmasını sağlamak amacıyla bunların başka herhangi bir koşul aranmaksızın İş Kanunu kapsamına alınması da düşünülebilir. Böylelikle, bir tarım işyerinde veya işletmesinde 50 ve daha az işçi çalışsa dahi, bu işyerinde çalışan tarım işçilerine İş Kanunu hükümleri uygulanabilecektir. Bununla birlikte, tarım işçileri kendine özgü çalışma koşullarına sahip olduğundan, gerekli durumlarda İş Kanununa istisna hükümleri getirilerek işçilerin en iyi koşullarda çalışmasını sağlamak daha adil bir çözüm olarak kabul edilebilir.

Ülkemizdeki gelişme, ilk olarak tarım işçileri için ayrı bir iş kanunu hazırlanması gerektiği yönünde olmuştur. Öyle ki, 3008 sayılı İş Kanunu hazırlanırken tarım işçileri için de ayrı bir iş kanunu hazırlanması gerektiği belirtilmiş ve akabinde tarım işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen çeşitli tarım iş kanunu tasarıları oluşturulmuştur. Ancak ilerleyen süreçte 4773 sayılı Kanun ile 50’den fazla işçi çalıştırılan tarım işlerinin

²⁴⁷ *Erkul*, 75.

²⁴⁸ *Erkul*, 75.

²⁴⁹ *Ekonomi*, 67.

yapıldığı işyeri ve işletmeler İş Kanunu kapsamına dahil edilmiştir. O halde, kanun koyucunun yeni tercihinin bir işverene bağımlı olarak çalışan tarım işçileri için ayrı bir iş kanunu hazırlanmasından ziyade, bu kişilerin İş Kanunu kapsamına alınması olduğu söylenebilecektir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, kanun koyucunun o işyeri veya işletmede 50'den fazla işçinin çalışıyor olması koşulunu aradığıdır. Dolayısıyla, kanun koyucunun sosyal adaletin tam anlamıyla tüm işçilere sağlanması zorunluluğundan hareket ettiği söylenemeyecektir.

IV. Tarımda İş Sözleşmeleri

İş sözleşmesi bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) ise görülen iş karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (İK m. 8/1). Hizmet sözleşmesi ise, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (TBK m. 393/1). Belirtmek gerekir ki, bu tanımda yer alan “zaman” kavramı, iş sözleşmesinin mevcut olup olmadığının belirlenmesinde bağımsız bir unsur olmayıp, bağımlılık unsurunun belirgin hale getirilmesinde yardımcı bir ölçüt niteliği taşır²⁵⁰.

İş sözleşmesi, iş görme, ücret ödeme ve kişisel/hukuki bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır²⁵¹. İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru, onu diğer hizmet ve benzeri sözleşmelerden ayırabilmek için çok önemlidir. Bu bağımlılık unsuru özellikle, tarımda iş sözleşmelerini ortaklık ve kiracılık sözleşmelerinden ayırma noktasında oldukça önemli bir role sahiptir. Bunlara ilaveten iş sözleşmesi, kişisel ilişki kurmak suretiyle karşılıklı borç doğuran ve sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olma özelliğini de taşımaktadır.

²⁵⁰ Süzek, 223.

²⁵¹ Süzek, 223; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 164; Tunçomağ/Centel, 69; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 343; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 61; Akyiğit, 118; Narmanlioğlu, 166; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 51; Güven/Aydın, 56; Ekmekçi, İş Hukuku, 15.

1. Tarım iş kanunu tasarılarında iş sözleşmesi

Tarımda iş sözleşmelerinin hangi şekilde yapılması gerektiğini açıklığa kavuşturabilmek için öncelikle bugüne kadar hazırlanmış tarım iş kanunu tasarılarının getirmek istediği düzenlemeleri incelemekte fayda vardır. 1964 tarihli Tarım İşçilerinin Çalışma Şartlarının Tanzimine Mütedair Ön Kanun Tasarısının 12. maddesinde, ancak taraflardan birinin istemesi veya bölgesel örf ve adetlere uygun usullerden farklı bir usulle aynı ücret verilmesinin söz konusu olduğu tarım işlerinde çalışılması halinde, iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiği düzenlenmişti. Ayrıca, işverenin aile üyelerinin çalıştırılması halinde iş sözleşmesi ancak tarım iş müfettişinin onayından sonra geçerli olabilirdi.

Tasarının tarımda iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması için gösterdiği çaba şüphesiz yerindedir. Ancak, tasarının öngördüğü şekilde sözleşmenin yazılı olarak yapılmasının sadece tarafların isteğine bırakılması halinde istenilen sonucun alınması güçtür. Nitekim yazılı sözleşme yapmaktan kaçınan işverene karşı tarım işçisinin isteği hiçbir anlam ifade etmez. İşveren karşısında güçsüz durumda olması sebebiyle kendisine sunulan çalışma koşullarını kabul etmek durumunda olan işçi, işvereni sözleşmeyi yazılı yapmaya zorlayacak güçte ve bilinçte değildir.

Tasarı, bireysel iş sözleşmelerinin yazılı metninde işverenin adı ve adresi, işçinin kimliği ve medeni hali, işçinin çalışacağı işyeri, yapılacak işin hangi kategorideki işler arasında olduğu ve işin süresi, üretim miktarı ve ödeme şeklinin yer almasını öngörmektedir. Bu şekilde hazırlanan iş sözleşmesinin bir örneğinin işçiye verilmesi gerekir (m. 12).

Bunlara ilaveten, tasarı daimi ve yarı daimi işçiler için 8 günlük, mevsimlik veya geçici işçiler için ise 2 günlük bir deneme süresi öngörerek bu sürelerden sonra iş sözleşmesinin kesin şeklini almış olacağını düzenlemiştir (m. 13/1). Tasarıya göre,

deneme süresi esnasında, taraflardan birinin isteği ile sözleşme feshedilebilir; bu takdirde çalışılan günler için verilecek ücretler sözleşmede kararlaştırılan ücrete göre hesaplanır (m. 13/2).

1978 tarihli Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısında ise deneme süresi, sürekli iş sözleşmesi ile çalıştırılan tarım işçileri için en çok on gün olarak belirlenmiştir. Ancak, bu süre bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile otuz güne kadar artırılabilir²⁵².

2. Sözleşmelerin şekli

İş sözleşmeleri, Kanunda aksi belirtilmediği sürece özel bir şekle tabi değildir (İK m. 8/1). Bununla birlikte, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur (İK m. 8/2). Hizmet sözleşmeleri de Kanunda aksine bir hüküm olmadığı sürece özel bir şekle bağlı değildir (TBK m. 394/1).

4857 sayılı İş Kanununda, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesi, geçici iş ilişkisi ve takım sözleşmesi dışında yazılı iş sözleşmesi yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, sözleşmede bulunması gereken asgari unsurlar bakımından İK m. 8/3 hükmünden yararlanılabilir. Öyle ki, yazılı sözleşme bulunmayan hallerde işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge verme zorunluluğu öngörülmüştür. Buna göre, yazılı sözleşme bulunmayan hallerde verilecek yazılı belgede olması gereken bilgiler, yazılı sözleşme yapılması halinde sözleşmede bulunması gereken unsurlar olarak kabul edilebilir. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde işçiye yazılı belge verme hükmü uygulanmaz.

²⁵² Kutal, 493.

İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Bununla birlikte, tarımda çalışmanın kendine özgü özellikler barındırması ve tarımdaki çalışma biçimlerinin çeşitlilik arz etmesinden dolayı kanun koyucu bazı durumlarda iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunluluğunu öngörmüştür. Öyle ki, tarım işlerinin yoğun olduğu dönemlerde işverenlerin geçici bir dönem için ihtiyaç duyduğu mevsimlik işgücünü karşılamak üzere mevsimlik tarım işçileri ile işverenleri bir araya getiren tarım aracılarının²⁵³ bu faaliyeti sonucu kurulan iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılmak zorundadır. Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin 12. maddesine göre, *“Ücret ve çalışma koşulları ile karşılıklı yükümlülüklerin aracı, işveren ve işçiler arasında yazılı sözleşmelerle belirlenmesi zorunludur. Aracının olmadığı yerlerde sözleşme işveren ile işçiler arasında imzalanır. İşveren veya aracı Yönetmelik ekinde yer alan sözleşmelerin birer örneğini düzenleme tarihinden itibaren on iş günü içinde onaylanmak üzere Kuruma ulaştırmak zorundadır”*. Madde metninden de anlaşıldığı üzere, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı sonucu kurulan iş sözleşmelerinin aracı, işveren ve işçiler arasında yazılı şekilde yapılması gerekir. Yazılı sözleşmede ücret, çalışma koşulları ile karşılıklı yükümlülükler yer almalıdır. Kanun koyucu bununla da kalmayıp, Yönetmelik ekinde “Mevsimlik Tarım İş Sözleşmesi” adıyla bir tip sözleşme hazırlayarak aracı veya işverenin işçi ile yapacakları sözleşmede bu sözleşmeyi kullanması ve 10 işgünü içerisinde de Türkiye İş Kurumuna ulaştırması zorunluluğunu öngörmüştür. Ayrıca, maddede aracının olmadığı yerlerde sözleşmenin işveren ile işçiler arasında imzalanacağı da düzenlenmiştir. Kanımızca bu düzenlemenin amacı, iş sözleşmesinin imzalanması esnasında tarım aracısının hazır bulunmaması halinde, en azından işçi ve işveren arasında yazılı bir sözleşme yapılarak tarafların üzerinde anlaşmış oldukları çalışma koşullarının kayıt altına alınmasını sağlamaktır.

²⁵³ Tarım aracıları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. § 3, V, 2.

Anılan tip sözleşme örneği incelendiğinde işveren, aracı ve işçinin yükümlülüklerinin ayrı başlıklar altında düzenlendiği görülmektedir. Buna göre, işverenin aracıya yol masrafları için ödeyeceği miktar da mevsimlik iş sözleşmesinde yer almalıdır. Sözleşmenin sonunda mevsimlik tarım işi sözleşmesine taraf olan işçilerin listesi yer almalı ve bu listede işçilerin kimlik numaraları, adı, soyadı, çalışmaya başlayacağı tarih ve imzaları bulunmalıdır. Ayrıca, sözleşmenin değişen koşullara uyum sağlayabilmesini kolaylaştırmak adına özel koşullar başlıklı bir bölüm oluşturulmuş ve bu bölümü doldurmak tarafların isteğine bırakılmıştır. Kanımızca, mevsimlik tarım işi sözleşmesi tarafların yazılı sözleşme yapmasını kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olabilmek maksadıyla Yönetmelik ekine konulmuştur. Dolayısıyla, tarafların söz konusu sözleşmeye bağlı kalmaksızın farklı bir yazılı sözleşme yapması halinde herhangi bir yazılı şekil eksikliği söz konusu olmayacak ve sözleşme geçerli olarak kurulmuş olacaktır.

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı takım sözleşmeleri de yazılı şekil şartına tabidir. Nitekim İK m. 16/2'ye göre, *“Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir”*. Takım sözleşmesinin şekil şartının, çalışmamızın takım kılavuzlarının hukuki durumlarının ele alındığı bölümünde detaylı olarak ele alınmış olması sebebiyle çalışmamızın ilgili başlığına atıf yapmakla yetiniyoruz²⁵⁴.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin “yazılı sözleşme yapma zorunluluğu” başlıklı 23. maddesine göre, *“Özel istihdam büroları, 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen mesleklerde ve görevlerde işe yerleştirmeler için işçi ve işveren ile yazılı sözleşme düzenler”*. Görüldüğü üzere, özel istihdam bürolarının iş aracılığı faaliyetinde

²⁵⁴ Bkz. § 3, V, 3, A, b.

sadece Yönetmelik m. 22/2 hükmünde yer alan profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişiler için yazılı sözleşme yapma zorunluluğu bulunmaktadır. Dolayısıyla, özel istihdam bürolarının tarım sektöründeki aracılık faaliyeti sebebiyle tarım işçisi ile özel istihdam bürosu arasında yazılı sözleşme yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin “tanımlar” başlıklı 3. maddesinde geçici işçi sağlama sözleşmesi, “*özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçinin, iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan yazılı sözleşme*” olarak tanımlandığından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işveren ile özel istihdam bürosu arasındaki geçici işçi sağlama sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekir.

Bunlara ilaveten, Deniz İş Kanununun 5. maddesine göre, hizmet akdi işveren veya işveren vekiliyle gemi adamı arasında yazılı olarak iki nüsha yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir. Görüldüğü üzere, Deniz İş Kanunu, herhangi bir ayırım gözetmeksizin bütün iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasını öngörmüştür²⁵⁵. Dolayısıyla, tarım işi olarak kabul edilen balık avcılığı ve bu yolla elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması işlerinin Deniz İş Kanunu kapsamına girecek şekilde yürütülmesi halinde burada çalışanların iş sözleşmelerinin her halükârda yazılı olarak yapılması gerekecektir.

²⁵⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Bedük, 96-97; Kar, Deniz İş Hukuku, 95; Kar, Deniz İş, 143. Deniz İş Kanununun 6. maddesine göre, “Bu kanuna göre yapılacak yazılı akitlerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir: 1. İşverenin adı ve soyadıyla ikametgah adresi, 2. Gemiadamının adı, soyadı, doğum tarihi ve yeri, sicil numarası ve ikametgah adresi, 3. Gemiadamının çalışacağı geminin ismi, sicil numarası, grostonilatosu ve kaydedildiği sicil dairesi (Gemiadamının aynı işverenin muhtelif gemilerinde çalışması ihtimali mevcutsa, bu hizmet akdinde ayrıca belirtilir.) 4. Aktin yapıldığı yer ve tarih, 5. Gemiadamının göreceği iş, 6. Gemiadamının hizmete başlayacağı tarih ve yer, 7. Hizmet aktinin belli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise süresi veya sefer üzerine ise hangi sefer olduğu, 8. Kararlaştırılan ücret esası ile miktarı, 9. Ücretin ödeme zamanı ve yeri ile zorunlu tutulan işverenler için gemiadamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının ödeneceği banka özel hesap numarası, 10. Avans şartları, 11. Diğer iş şartları, 12. Tirimciler ve ateşçiler ile yapılacak hizmet akitlerinde 25/5/1959 gün ve 7292 sayılı kanunla onanan sözleşmenin özeti”.

Nihayet, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin²⁵⁶ 12. maddesinde, işverene istihdam edilecek çocuk ve genç²⁵⁷ işçiler için çocuk ve genç işçinin velisi ya da vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Dolayısıyla, tarımsal üretimde çalışan çocuk ve gençler için bu kişilerin veli veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapılması gerekir.

3. Uygulamadaki durum

Türkiye’de tarım sektöründe çalışan işçilerin çok büyük bir kısmı uygulamada işverenlerle yazılı bir sözleşme yapmamaktadır. Özellikle, tarım işçileri ile işverenler aracı olmaksızın direk temasa geçtiklerinde ücret, çalışma süresi, tatiller gibi sözleşme ile ilgili bütün hususları şifahen görüşürler ve sözlü olarak anlaşılır. Bu şekilde bireysel sözlü iş sözleşmesi yapılmış olur. Bu durum pek çok anlaşmazlıklara ve kötüye kullanmalara sebep olmaktadır. Nitekim sözlü anlaşmanın bir sonucu olarak, bir uyuşmazlık çıkması halinde çalışma koşulları çoğunlukla tespit edilemez, edilse bile yazılı sözleşme olmadığı için bunun ispatı oldukça güçtür. İşçi istediği zaman işi bırakabilir, işveren de istediği zaman işçiyi işten çıkarabilir.

Öte yandan, tarım araçlarının iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık ettiği durumlarda dahi Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin öngördüğü yazılı şekil şartı yerine getirilmeyerek işin niteliği ve ücretine ilişkin sözlü bir anlaşma yapılmaktadır. Hatta çoğu durumda aile reisi olarak kabul edilen erkekler bu anlaşmayı kadın ve çocukları kapsayacak şekilde yapmaktadır²⁵⁸. Bununla birlikte gerek Borçlar Kanunu gerek İş Kanunu hükümleri uyarınca tarımda iş sözleşmelerinin her bir işçi ile tek tek yapılması gereklidir.

²⁵⁶ R.G. 06.04.2004, S. 25425.

²⁵⁷ Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğine göre çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamamış kişiyi ifade ederken; genç işçi, 15 yaşını bitirmiş, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ifade eder (m. 4).

²⁵⁸ Kalkınma Atölyesi, Göçmen İşçiler, 13.

Tarımda iş sözleşmesinin neredeyse tamamının sözlü olarak yapılmasının sonucu olarak, işverenle işçi arasındaki iş ilişkisi daha çok örf ve adet ile teamüllere dayanmaktadır. Örf ve adetler ülke çapında genel bir manzara arz etmedikleri gibi çok defa bunlara bile uyulmamaktadır. Diğer taraftan, yerel örf ve adetler bugünkü ihtiyacı karşılayacak nitelikte de değildirler. Bu durum özellikle Ege, Çukurova ve Marmara Bölgeleri gibi işçiye ihtiyacı fazla olan bölgelerde açık bir şekilde görülmektedir²⁵⁹. Şüphesiz, tarımda iş sözleşmelerinin sözlü olarak yapılması bir uyuşmazlık çıktığında sorunun adil bir şekilde çözümünü de zorlaştırmaktadır. Tarımda işçi ve işveren ilişkilerinin durumu düşünüldüğünde uyuşmazlıkların güçsüz durumda olan işçi aleyhine sonuçlanacağı açıktır. Bu sebeple, tarım işçilerinin çalışma koşullarının göz önünde bulundurularak resmi makamlar tarafından onaylanacak yazılı sözleşmelerin yapılması ve bu sözleşmelerin içeriğinin işçinin anlayabileceği şekilde düzenlenmesi yerinde olacaktır.

4. Tarımda çalışan yabancıların iş sözleşmeleri

Tarım işçilerinin iş sözleşmeleri başlığı altında üzerinde durulması gerektiğini düşündüğümüz bir diğer konu ise, yabancıların tarım işlerinde çalışması meselesidir. Belirtmemiz gerekir ki, yabancıların Türkiye’de çalışabilmesi için Uluslararası İşgücü Kanunu²⁶⁰ uyarınca çalışma izni almaları gereklidir. Başka bir ifadeyle, Kanun kapsamındaki yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti olmaksızın Türkiye’de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır (UİK m. 6/2). Öte yandan, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde ya da mevzuatımızda yer alan diğer özel kanunlarda, çalışma izni

²⁵⁹ Çalgüner, 111.

²⁶⁰ R.G. 13.08.2016, S. 29800. Kanunun amacı, “uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri” düzenlemektir (UİK m. 1).

almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler (UİK m. 6/3).

Son dönemlerde, Suriye'deki iç karışıklık ortamının sonucu olarak milyonlarca kişi Türkiye'ye gelmiş ve böylece ülkemiz Suriye'den yönelen göç akınından en çok etkilenen ülkelerden biri haline gelmiştir²⁶¹. Böylece, ülkemizde yabancı sayısının artması ve bu yabancıların çalışma hayatına dahil olması sebebiyle mevzuatımızda birtakım istisnai düzenlemeler yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu sebeple, belirli şartların yerine getirilmesi halinde, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışmak isteyen geçici koruma kapsamındakiler çalışma izni alma zorunluluğundan muaf tutulmuşlardır. Nitekim Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik²⁶² m. 5/4 hükmüne göre, *“Mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamındadır. Çalışma izni muafiyeti başvuruları, geçici koruma sağlanan il valiliğine yapılır. Bu başvurular, ilgili valilik tarafından Bakanlığa bildirilir”*.

Geçici koruma kavramı herhangi bir uluslararası sözleşmede tanımlanmamıştır²⁶³. Bununla birlikte, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun²⁶⁴ 91. maddesinde geçici koruma, *“Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir”* şeklinde düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere, geçici koruma kural olarak kitlesel akın halinde uygulanmaktadır²⁶⁵. Geçici

²⁶¹ Öztürk, Neva Övünç, 209-210. Uluslararası İşgücü Kanununun genel gerekçesine göre de, *“Türkiye göç hareketlerinin hemen her biçiminden etkilenen bir coğrafyada bulunmanın sonuçları ile karşı karşıya kalmış; bu süreçte gerek göç veren ülke olması dolayısıyla gerekse kaçak göçmenlerin ülkede kayıtdışı çalışması nedeniyle yabancı çalışanlar, hükümetlerin öncelikli olarak üzerinde durdukları konulardan biri olmuştur”*. Süzek, 306.

²⁶² R.G. 15.01.2016, S. 25594.

²⁶³ Öztürk, Neva Övünç, 206.

²⁶⁴ R.G. 11.04.2013, S. 28615.

²⁶⁵ Ekşi, 67; Öztürk, Neva Övünç, 201. Kitlesel akın, göreceli bir kavram olmakla birlikte uluslararası literatürde kabul edilmiş açık bir tanımı da bulunmamaktadır. Buna rağmen, uygulama ve literatür incelendiğinde bir göç hareketinin kitlesel akın olarak kabul edilebilmesi için gereken unsurlar şu şekilde

Koruma Yönetmeliğinin 7. maddesi gereğince, sadece kitlesel akın yoluyla değil, kitlesel akına yol açan olay sebebiyle bireysel olarak gelenler için de geçici koruma sağlanması mümkündür²⁶⁶. Bununla birlikte, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılara ilişkin il ve kota sınırlaması getirebilir (Yön. m. 5/4).

Geçici koruma kapsamındakilerin, geçici koruma kaydına göre yabancıya kalma hakkı sağlanan ilde ve sadece mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışmak üzere başvuru yapılması halinde çalışma izni muafiyet başvuruları kabul edilir.

Yine, Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik²⁶⁷ ile mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışmak isteyen uluslararası koruma başvurusu sahipleri ile şartlı mültecilerin²⁶⁸ çalışma izni alma zorunluluğundan muaf tutulduğu belirtilmiştir. Yönetmeliğe göre, *“Mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak başvuru sahibi ve şartlı mülteci statüsü sahibi yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamındadır. Çalışma izni muafiyeti başvuruları, uluslararası koruma sağlanan ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılır”* (m. 9/1). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler

sıralanabilir: Kısa sürede bir ülkeye gelen mülteci veya göçmen sayısının çok fazla olması, bu kişilerin aynı ülke veya coğrafi bölgelerden geliyor olması ve gelen kişi sayısının fazlalığından dolayı bireysel mülteci statüsü belirleme işlemlerini yürütmenin mümkün olmamasıdır. *Ciğer*, 67. Bunlara ilaveten, Avrupa Birliği Geçici Koruma Direktifinde “kitlesel akın” kavramı açıklanmıştır. Buna göre, kitlesel akın ifadesi, belirli bir ülke ya da coğrafi bölgeden gelen çok sayıdaki yer değiştiren bireyi nitelemektedir (m. 2-d). Geçici Koruma Yönetmeliğine göre de kitlesel akın, *“Aynı ülkeden veya coğrafi bölgeden kısa bir süre içerisinde ve yüksek sayılarda gerçekleşen ve söz konusu sayılar nedeniyle bireysel olarak uluslararası koruma statüsü belirleme işlemlerinin usulen uygulanabilir olmadığı durumları”* ifade eder (m. 3/1-j).

²⁶⁶ *Ciğer*, 67 vd.; *Ayan*, 42.

²⁶⁷ R.G. 26.04.2016, S. 29695.

²⁶⁸ Şartlı mülteci kavramı, YUKK m. 62’de tanımlanmıştır. Buna göre, *“Avrupa ülkeleri dışında meydana gelen olaylar sebebiyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında şartlı mülteci statüsü verilir”*.

Bakanlığı, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak başvuru sahibi ve şartlı mülteci statüsü sahibi yabancılara ilişkin il ve kota sınırlaması getirebilir (Yön. m. 9/2).

Öte yandan, Uluslararası İşgücü Kanununun²⁶⁹ 17. maddesine göre, “... *şartlı mülteci yabancılar; uluslararası koruma başvurusu tarihinden, geçici koruma sağlanan yabancılar ise geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak için başvurabilirler*”. Dolayısıyla, açık kanun hükmü gereği gerek şartlı mülteci statüsünde olanların gerekse geçici koruma statüsündeki yabancılardan çalışma izni muafiyeti için başvurmasından önce 6 aylık bir sürenin geçmesi gerekmektedir.

Mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışmak üzere, çalışma izni muafiyeti için başvuruda bulunulduğunda Uluslararası İşgücü Kanununa göre değerlendirme yapılır²⁷⁰. Dolayısıyla, geçici koruma sağlanan yabancılara çalışma izni muafiyeti verilmesinde İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü aranır (UİK m. 17/2). Mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışma izni muafiyet belgesi almadan çalışan veya muafiyet belgesi almakla birlikte sadece bu işlerde çalışmayan geçici koruma kapsamındakilere de UİK m. 23’de düzenlenen idari yaptırımlar uygulanır. Buna göre, çalışma izni olmaksızın bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya iki bin dört yüz Türk lirası, yabancı çalıştıran işverene ve işveren vekiline her bir yabancı için altı bin Türk lirası tutarında idari para cezası verilir. Bu fiillerin tekrarı halinde idari para cezaları bir kat artırılarak tekrarlanır.

Uygulamada ise, tarım işlerinde çalıştırılmak üzere yabancı işçi istihdam eden işverenlerin işçilere çalışma izni muafiyeti almadıkları ve bu sebeple onlarla yazılı iş sözleşmesi de yapmadıkları görülmektedir. Çünkü çalışma izni veya muafiyeti olmayan yabancı işçi ile yapılan yazılı sözleşme, işverenlerin izinsiz işçi çalıştırdıklarının da

²⁶⁹ R.G. 13.08.2016, S. 29800.

²⁷⁰ Ayan, 143.

birer kanıtı haline gelmektedir. Bu sebeple, yabancı işçiler işverenlerle sorun yaşadıklarında bu sorun genellikle çalışmanın sonlanmasıyla çözümlenmektedir²⁷¹.

Azeriler ve Gürcüler ise, genellikle sınırda elde ettikleri kısa süreli turist vizesi ile ülkeye girmekte ve vize süresince tarımsal üretimin bir parçası olmaktadır²⁷². Özellikle Gürcüler hafta sonları Doğu Karadeniz Bölgesindeki tarım arazilerine çay biçmeye gelmektedir. Gürcüler ve Azerilerin gerek geçici koruma gerek şartlı mülteci statüsünde olmamaları sebebiyle, bunların mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışması, çalışma izni muafiyeti kapsamında değildir. Azeri ve Gürcülerin mevsimlik tarım işlerinde kayıt dışı bir şekilde çalışmasının önüne geçebilmek için bu kişilere kısa süreli çalışma vizesi verilmesi yönünde yaklaşımlar mevcuttur²⁷³.

V. Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı

1. Tarihsel gelişim

Türkiye’de iklimin ve dolayısıyla tarımsal üretimin çeşitliliği, yılın birçok ayına yayılan yapısı, üretim süreçlerinden özellikle hazırlık ve hasat dönemlerinde çok sayıda işçiye ihtiyaç olması, ülkemizin bazı tarım ürünlerinin dünya çapında ihracatını yapan öncü ülkelerden olması sebebiyle tarımsal üretimde gezici, mevsimlik olarak istihdam edilebilen dinamik bir işgücü havuzuna sürekli olarak gereksinim duyulmaktadır²⁷⁴. Bu nedenle tarım işlerinin yoğun olduğu dönemlerde, tarım işverenlerinin geçici bir dönem için ihtiyaç duyduğu mevsimlik işgücünü karşılamak üzere mevsimlik tarım işçileri ile işverenleri bir araya getiren ve böylece işçinin iş, işverenin de işçi bulmasına aracılık eden hukuki müessese olarak tarımda iş ve işçi bulma aracılığı karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de tarımda iş ve işçi bulma aracılığının ilk nasıl ortaya çıktığı ve zaman içinde nasıl evrildiğine dair veri yok denecek kadar azdır. Konu ile ilgili olarak

²⁷¹ Kalkınma Atölyesi, Göçmen İşçiler, 13.

²⁷² Kalkınma Atölyesi, Göçmen İşçiler, 7.

²⁷³ Kalkınma Atölyesi, Göçmen İşçiler, 7.

²⁷⁴ Kalkınma Atölyesi, Tarım Aracıları, 43.

ulaşılabildiğimiz en eski kaynakta, tarım araçlarından şu şekilde bahsedilmektedir; *“Amele, küçük, büyük kabileler halinde elci başı denilen kimselerin emir ve kumandası altındadır. Elci başılık hususi bir meslektir. Onun kendisine mahsus vasıfları, imtiyazı, hakkı ve vazifeleri vardır. Elci başılar amele ile zürra (eski dilde tarımla uğraşanlar) arasında mutavassı (aracı) mevkiinde oldukları için her iki sınıftan da vaziyetin icabına ve müsaadesine göre azami derecede istifade temin eylemektedirler. Zürra çifiliğine götüreceği amelenin pazarlığını elci başıları yapar”*²⁷⁵.

Bu bağlamda, Türkiye’de tarımda iş ve işçi bulma faaliyetinin tarihsel gelişimi üç dönem altında incelenebilir. Cumhuriyetin ilanından 1936 yılına kadar geçen ilk dönemde, iş ve işçi bulma aracılığı faaliyeti herhangi bir yasal dayanağı bulunmadan yapılmaktaydı.

İkinci dönem olan 1936 - 1971 yılları arasında, özellikle iş ve işçi bulma hususunda çeşitli yasal düzenlemeler yapılmış ve İş ve İşçi Bulma Kurumunun sorumlulukları düzenlenmiş; ancak tarım sektörü bu düzenlemelerin dışında bırakılmıştır. Nitekim 1936 tarihli ve 3008 sayılı mülga İş Kanunu ile iş bulma kapsamında yasal düzenlemeler yapılmasına karşın tarımda aracılık hizmetleri bu düzenlemenin kapsamı dışında bırakılmıştır.

Bununla birlikte, 1956 yılında tarımda iş ve işçi bulma aracılığı hakkında bir kanun tasarısı ilk defa İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmıştır. 04.09.1956 tarihli bu tasarı, görüşleri alınmak üzere ilgili Bakanlıklara gönderilmiş ve gelen görüşler neticesinde anılan tasarı tekrar gözden geçirilerek değişikliklere uğramış ve bu şekliyle 21.02.1957 tarihinde bir kanun teklifi halini almıştır²⁷⁶. Ancak bunu takip eden yıllar içerisinde araya giren çeşitli sebepler dolayısıyla söz konusu tasarı yasalaşamamış ve bu çalışmalardan bir sonuç

²⁷⁵ Uran, 19-25.

²⁷⁶ Erkul, 84.

alınmamıştır. 1961 yılından sonra bu konudaki çalışmalara yeniden başlanmış ve 1963 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından Tarım Alanında İş ve İşçi Bulma Aracıları Hakkında Kanun Tasarısı hazırlanmış ve tasarı 18.12.1963 tarihinde Millet Meclisine sunulmuştur. Esas olarak 11 maddelik kısa bir kanun teklifi olan bu tasarı aracılarn faaliyetlerini kanunlaştırarak denetlemek amacını taşımaktaydı²⁷⁷. Tasarıya göre, aracılık faaliyeti Kurumdan alınacak ruhsatname ile gerçekleştirilebilir ve bu ruhsatnamenin her yıl vizite ettirilmesi gerekir (m. 4). Ayrıca tasarı, o dönemin mevcut uygulamasından farklı olarak işçi ücretlerinin işveren tarafından işçiye ödenmesini öngörmekteydi²⁷⁸. Belirtmek gerekir ki, söz konusu tasarının yasalaşması da mümkün olmamıştır.

1971 tarihli ve 1475 sayılı mülga İş Kanununun yürürlüğe girdiği üçüncü dönemin başlarında ise iş bulma ve yerleştirme hizmeti kamu tekeline alınırken, tarım işlerindeki aracılık hizmetlerine yine istisna getirilmiştir. Bununla birlikte, 1978 tarihli Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısında, kazanç amacıyla özel büro açılması yasaklanmış, ancak İş ve İşçi Bulma Kurumunca gerekli örgütün kurulamaması nedeniyle hizmetin işverene gerektiği gibi götürülememesi halinde öncelikle yerel yönetimlere, daha sonra da kişilere tarımda iş aracılığı yapmaları için izin verilebileceği öngörülmüştür²⁷⁹. Başka bir ifadeyle, asıl görev resmi iş ve işçi bulma kurumu olan İş ve İşçi Bulma Kurumuna ait olmakla birlikte, belediyelere ve il özel idarelerine tarımda iş ve işçi bulma faaliyetini yürütme izni verilmiştir. Yerel yönetimlerin de bu hizmeti gerektiği gibi yapamamaları halinde Kurum kişilere de bu izni verebilecektir²⁸⁰. Tarımda iş ve işçi bulma faaliyetinin yerine getirilebilmesi için gerekli koşulları düzenlemek amacıyla tasarıda bir tüzüğün hazırlanmasından da söz edilmiştir. Tasarıya

²⁷⁷ Aksoy, 52.

²⁷⁸ Tasarının tam metni için bkz. *Erkul*, Ek:1.

²⁷⁹ *Kutal*, 497.

²⁸⁰ *Kutal*, 497.

göre, bu tüzükte aracılara hangi şartlarla izin verileceği ve gerektiğinde bu iznin geri alınabileceği, aracılarda aranacak nitelikler, bu kişilerin görevlerini yapmalarında bağlı olacakları esaslar, işverenlerden sağlayacakları yararlar ve bunların denetim yöntemleri gösterilecektir²⁸¹.

Bununla birlikte, aynı tarihte yani 1978 yılında Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzük²⁸² ile Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılarının Denetimi Hakkında Yönetmelik²⁸³ çıkarılarak tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinin gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri tarafından da yerine getirilebileceği konusunda ilk kez yasal bir çerçeve oluşturulmuştur. Nitekim Tüzüğün 3. maddesine göre, *“Aracı, tarımda iş ve işçi bulmak için İş ve İşçi Bulma Kurumunca izin verilen gerçek ve tüzel kişilerdir. Ayrıca, tarım işkolundaki işveren veya işçilerinin kendilerinin yahut çeşitli teşekküllerinin veya kamu yararına çalışan veya hayır işleriyle uğraşan derneklerin yahut bunların kendi çevrelerinde kuracakları örgütlerin tarımda iş ve işçi bulma işleriyle uğraşmalarına İş ve İşçi Bulma Kurumunca izin verilebilir”*. Yine aynı tüzükte, tarımda iş ve işçi bulma konusunda Kurumun yetersiz kaldığını belirten hükümler bulunmaktadır. Örneğin, Tüzüğün 2. maddesinde, Kurum örgütünün bulunmaması halinde veya bulunsa dahi haberleşme ve işçilerin işyerlerine gitme güçlükleri gibi nedenlerle Kurum aracılığının etkili olmadığı durumlarda, gerçek kişilerin ya da özel hukuk tüzel kişilerinin yapacağı tarım aracılığı faaliyetine izin verilebileceği düzenlenmiştir. Tüzük hükümleri incelendiğinde İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevinin işveren ve aracı arasında bir köprü kurmaktan öteye gitmediği anlaşılmaktadır. Tüzükte hayır işleriyle uğraşan derneklerin dahi aracılık yapabileceğinin düzenlenmiş olması, tarımda iş ve işçi bulma

²⁸¹ Kutal, 497.

²⁸² R.G. 15.05.1978, S. 16288.

²⁸³ R.G. 08.09.1978, S. 16398.

aracılığı faaliyetinin ülkemizde o dönemde ne denli eksik ve yanlış anlaşıldığının açık bir kanıtıdır²⁸⁴.

Günümüzde ise iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevinin, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirileceği düzenlenmiş (İK m. 90) ve tarımda iş ve işçi bulma hizmetleri de bu kapsama alınmıştır. Bu konudaki ayrıntılı düzenlemeler ise 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa²⁸⁵ bırakılmıştır. Böylece tarımda iş bulma aracılığı konusunda daha önce yürürlüğe giren tüzük ve yönetmelikler yürürlükten kaldırılmış ve Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığına İzin Verilmesi ve Aracıların Denetimi Hakkında Yönetmelik²⁸⁶ çıkarılmıştır. 2010 yılında ise anılan yönetmelik de yürürlükten kaldırılarak Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği²⁸⁷ çıkarılmıştır. Bu Yönetmelik tarım aracılara; işverenle sözleşme yapmak, işçilere iş, ücret ve ilgili konularda bilgiler vermek, ücretlerin ödenmesi ve ulaşım konusunda tedbirlerin alınmasını sağlamak, işçilerin konaklama yerlerinin sağlığa uygun olmasını sağlamak gibi sorumluluklar yüklemektedir.

Tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyeti konusunda bir diğer önemli kurum da şüphesiz özel istihdam bürolarıdır. Özel istihdam bürolarının temelde iki faaliyeti bulunmaktadır. Bunlar; iş ve işçi bulmada aracılık ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma faaliyetleridir. Özel istihdam bürolarının iş ve işçi bulmada aracılık faaliyetinde bulunma yetkisi yeni olmayıp, bu yetki 4857 sayılı Kanun ve 4904 sayılı Kanunun 2016

²⁸⁴ Şeker, Bütünleşme, 183.

²⁸⁵ R.G. 05.07.2003, S. 25159. 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 74. maddesi ile Türkiye İş Kurumu Kanununun adı “Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun” olarak değiştirilmiştir.

²⁸⁶ R.G. 14.03.2004, S. 25402. Bu Yönetmelik, 27593 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin 17. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

²⁸⁷ R.G. 27.05.2010, S. 27593.

yılında 6715 sayılı Kanunla²⁸⁸ değiştirilmesinden önce de bulunmaktaydı²⁸⁹. Bununla birlikte özel istihdam bürolarının meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma yetkisi, ülkemizde birçok kez kanuni düzenlemeye kavuşturulmaya çalışmış, son olarak 2016 yılında İş Kanununun 7. maddesi ile 4904 sayılı Kanunun 17., 18., 19. ve 20. maddelerinde önemli değişiklikler yapılarak kabul edilmiştir. Ayrıca özel istihdam büroları aracılığıyla yürütülen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin koşulları ile tarafların hak ve borçlarını açıklamak üzere Özel İstidam Büroları Yönetmeliği²⁹⁰ çıkarılmıştır. Belirtmek gerekir ki, yapılan bu düzenlemeler neticesinde mevsimlik tarım işlerinde herhangi bir süre sınırlaması olmaksızın meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecektir (İK m. 7/2-b) .

Tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyeti konusunda değinmemiz gereken son kurum ise Türkiye İş Kurumudur. Nitekim İK m. 90 hükmüne göre, “*İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir*”. 703 sayılı kanun hükmünde kararnamenin²⁹¹ 74. maddesi ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun adı “Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun” olarak değiştirilmiştir. Ayrıca aynı kanun hükmünde kararname ile Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin hukuki dayanağı olan 4904 sayılı Kanunun 3. maddesi de yürürlükten kaldırılmıştır. Hukuki dayanağını kaybetmiş olan bu yönetmelik hükümlerinin tarımda iş bulma aracılığı faaliyetinin düzenlenmesi, aracılardan çalışma ve denetimi, tarım aracısı, mevsimlik tarım işçisi ile bunları çalıştıran

²⁸⁸ İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G. 20.05.2016, S. 29717.

²⁸⁹ Öyle ki, 4904 sayılı Kanunun değiştirilmeden önceki ilk haline göre, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme görevi, Kurum ve bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılır (m. 17).

²⁹⁰ R.G. 11.10.2016, S. 29854.

²⁹¹ Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, R.G. 09.07.2018, S. 30473, 3. Mükerrer.

tarım işverenleri arasındaki hukuki ilişkinin düzenlenmesi noktasında ne denli etkili olacağı ise tartışmaya açıktır.

Görüldüğü üzere tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinin geçici veya sürekli, ücretli veya ücretsiz, devlet eliyle veya özel kişi ve kuruluşlarca, gerçek veya tüzel kişilerce yürütülmesi mümkündür. Tüm bu sebeplerle çalışmamızın bu kısmında, öncelikle tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetini bireysel olarak yürüten tarım aracıları ele alınmıştır. Tarım aracıları işverene temin ettikleri işçiler gibi çalışmadıkları için tarım işçisi olarak kabul edilmezler ve bu yönüyle aynı zamanda tarım işçisi olarak çalışan takım kılavuzlarından ayrılırlar. Bu sebeple, çalışmamızda takım kılavuzlarının da ayrı bir başlık altında ele alınması iki müessese arasındaki farkları görmek açısından oldukça önemlidir. Akabinde, tarımda iş ve işçi bulma faaliyetini yürüten bir diğer hukuki kurum olan özel istihdam bürolarının iş aracılığında bulunma faaliyeti ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Özel istihdam büroları, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma faaliyetleri ile de hukuki anlamda olmasa da fiili ve ekonomik anlamda adeta bir iş aracılığı fonksiyonunu yerine getirmektedirler. Bu sebeple, özel istihdam bürolarının meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma faaliyetleri de çalışmamızda ayrı bir başlık altında incelenmiştir. Son olarak, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinin esas olarak Türkiye İş Kurumun tarafından yürütülmesi, ancak Kurum il veya şube müdürlüğü bulunmayan ya da olmasına rağmen haberleşme, ulaşım ve koordinasyon güçlüğü olan yerlerde, Kurum tarafından gerçek veya tüzel kişilere aracılık yapmaları için izin verilebilmesi sebebiyle Türkiye İş Kurumunun tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyeti açıklanmaya çalışılmıştır.

2. Tarım araçları

Tarım araçları, tarım işlerinin yoğun olduğu dönemlerde tarım işverenlerinin geçici bir dönem için ihtiyaç duyduğu mevsimlik işgücünü karşılamak üzere mevsimlik gezici tarım işçileri ile işverenleri bir araya getiren ara mekanizma olarak tanımlanabilir.

Mevsimlik tarım işçiliği, geçmiş dönemlerden beri içinde bir iş aracılığı kurumunu barındırmaktadır. İlk dönemlerde “elci başı”, ilerleyen dönemlerde ise Ege Bölgesinde “dayıbaşı”, Çukurova’da “elçibaşı”, Nazilli’de “enar”, incir işletmelerinde “baladur”, Trakya’da “dragoman”, Balıkesir ve çevresinde “kâhya”, “çavuş”, Gaziantep ve Maraş’ta “başcıl” adı ile anılan ve genel olarak “elçi” olarak ifade edilen bu iş ve işçi bulma araçlarına bağlanmaksızın bir mevsimlik tarım işçisinin iş bulabilmesine neredeyse olanak yoktur²⁹². Öyle ki, işveren hiçbir zaman tüm işçilerle tek tek anlaşıp sözleşme imzalamaz, ihtiyacı olduğu sayıda tarım işçisi için yalnızca aracı ile irtibata geçer. Belirtmek gerekir ki, her ne isimle anılırsa anılsınlar tarım araçlarının kendilerine özgü görevleri, hakları, ayrıcalıkları ve vasıfları bulunmaktadır²⁹³.

A. Mevzuattaki yeri

Tarımda iş ve işçi bulma aracılığı için izin verilmesi, bu kişilerin çalışma ve denetimi ile aracı, mevsimlik tarım işçisi ve işveren arasındaki ilişkinin düzenlenmesi amacını taşıyan Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğine göre aracı, “*tarımda iş ve işçi bulma aracılığını yapmak üzere Kurumca izin verilen gerçek veya tüzel kişileri*” ifade eder (m. 4). Maddede anılan kurum ise Türkiye İş Kurumudur.

Gerek 4904 sayılı Kanunda gerek söz konusu Yönetmelikte ifade edildiği üzere tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyeti, esas itibarıyla Türkiye İş Kurumu tarafından yerine getirilir. Ancak Türkiye İş Kurumu il veya şube müdürlüğü bulunmayan ya da

²⁹² Erkul, 84; Şeker, Bütünleşme, 131.

²⁹³ Çalgüner, 46.

olmasına rağmen haberleşme, ulaşım ve koordinasyon güçlüğü olan yerlerde, Kurum tarafından gerçek veya tüzel kişilere tarımda iş aracılığı yapmaları için izin verilebilecektir (m. 5/2). Dolayısıyla, tarım araçları sadece Türkiye İş Kurumunun yetersiz kaldığı durumlarda devreye girerek aracılık faaliyetini yürütebilecektir.

Türkiye’de tarımda iş ve işçi bulma aracılığı yapabilmek için; Türk vatandaşı olmak²⁹⁴, 18 yaşını bitirmiş olmak, kamu haklarından yoksun olmamak, detaylarına yönetmelikte yer verilen çeşitli suçlardan dolayı ceza almamış olmak²⁹⁵, en az ilkokul mezunu olmak, kurum tarafından belirlenen masraf karşılığını yatırmak ve tüzel kişilerde şirket kuruluş sözleşmesinin yayımlandığı ticaret sicili gazetesinin bir örneğinin Kuruma ibraz etmek gereklidir (m. 6). Bununla birlikte, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte “Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracısı” belgesi almış olanlardan, aracılık görevini devam ettirdikleri müddetçe ilkokul mezunu olma koşulu aranmaz (geç. m. 1).

Tarımda aracılık yapmak isteyen kişilerin ilgili kuruma başvuru yaparak her yıl yeniden belirlenen bir masraf karşılığında “Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracısı” belgesi alması gerekir²⁹⁶ (m. 7). Başvurular, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri/Hizmet Merkezi Müdürlüklerine şahsen veya iadeli taahhütlü posta yolu ile yapılabileceği gibi Kaymakamlık ya da diğer resmi mahalli birimler tarafından tarım araçlarından alınan belgelerin toplu olarak Kuruma gönderilmesi yoluyla da yapılabilir. Her aracı için

²⁹⁴ Son dönemlerde mevsimlik tarım işlerinde çalışmak üzere ülkemize gelen yabancı işçilerin de kendi tarım araçlarını yarattığı ve bu kişilerin Yönetmelikte yer alan koşulları yerine getirmeksizin işveren ile yabancı işçiler arasında iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetini yürüttüğü görülmektedir.

²⁹⁵ Yönetmelik m. 6/1-ç hükmünde bu suçlar, “*Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak*” olarak düzenlenmiştir.

²⁹⁶ Tarımda iş ve işçi bulma aracılığı izni başvurusu yapılırken Kurum tarafından belirlenen ve her yıl güncellenen masraf karşılığının 2020 yılı için 295,00 TL olarak belirlenmiştir. <https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/tarimda-is-araciligi/>, erişim tarihi: 29.04.2020.

içeriği Kurumca belirlenen bir “Aracı Sicili” düzenlenir ve bu aracı sicilleri ilgili Kurum il veya şube müdürlüğünde saklanır (m. 9).

Aracılık faaliyeti sadece aracılık belgesini almış olan gerçek veya tüzel kişiler tarafından yerine getirilebileceğinden, bu yetki başkasına devredilemez yahut vekâlet yoluyla yürütülemez (m. 10). Tarım aracılarının aracılık belgeleri üç yıl süre ile geçerlidir ve bu süre sonunda aracılık faaliyetini sürdürmek isteyenlerin belgeleri, “izin yenileme masraf karşılığı”nın yatırılması ve uygun görülmesi halinde üç yılda bir Kurum tarafından yenilenir²⁹⁷ (m. 8).

Aracılık yapmak üzere izin verilen gerçek ve tüzel kişiler, “işverenler ve işçiler ile örneği Yönetmelik ekinde bulunan Türkiye İş Kurumunca hazırlanmış sözleşmelerin bir örneğini düzenleme tarihinden itibaren on iş günü içinde onaylanmak üzere Kuruma ulaştıracaklarını, işçilerden ücret almayacaklarını, hizmetlerinin karşılığını sadece işverenlerden isteyeceklerini, Kurumca onaylanmış sözleşmelerde gösterilenler dışında harç, pul, masraf ve ücret almayacaklarını, işçilere işe başlamadan önce yapılacak iş, ücret ve diğer hususlar hakkında gerekli bilgileri vereceklerini, işçilerin, konaklama yeri ile işyeri arasında uygun araçlarla güvenilir bir şekilde ulaşımının sağlanması hususunda işverenle birlikte doğrudan kontrol ve gözetim yapacaklarını, ücretlerin kararlaştırılan ödeme biçimine göre (günlük, haftalık, aylık, parça başına, götürü, vs.) işverence her işçinin kendisine ödenmesini sağlayacaklarını, işçilerin günlük brüt kazançlarının 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesinde belirtilen asgari ücretin altında olmayacağını, işçilerin barınma yerlerini, yeme ve yatma durumlarını sağlığa ve barınma koşullarına uygun biçimde sağlamak için mahalli mülki idare amirlikleri nezdinde gerekli başvuruları yaparak takip etmeyi” kabul ve taahhüt ederler (m.11). Bunlara ilaveten, ücret ve çalışma koşulları ile tarafların karşılıklı yükümlülüklerinin

²⁹⁷ İzin yenileme masraf karşılığı, 2020 yılı için 160,00-TL olarak belirlenmiştir. <https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/tarimda-is-araciligi/>, erişim tarihi: 29.04.2020.

aracı, işçi ve işverenler arasında yazılı sözleşmelerle belirlenmesi zorunludur (m. 12/1). Yine, Yönetmeliğin 12. maddesinde, tarım aracısının olmadığı yerlerde sözleşmenin işçi ve işveren arasında imzalanacağı düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin amacı, iş sözleşmesinin imzalanması esnasında tarım aracısının hazır bulunmaması halinde, en azından işçi ve işveren arasında yazılı bir sözleşme yapılarak tarafların üzerinde anlaşmış oldukları çalışma koşullarının kayıt altına alınmasını sağlamaktır. Bununla birlikte, uygulamada sözleşmeler yazılı yapılmadığı için, sözleşmelerde şekil bakımından eksiklik mevcut olmaktadır.

B. Hukuki niteliği

Tarım işlerinin yoğun olduğu dönemlerde, tarım işverenlerinin geçici bir dönem için ihtiyaç duyduğu mevsimlik işgücünü karşılamak üzere mevsimlik tarım işçileri ile işverenleri bir araya getiren ve böylece işçinin iş, işverenin de işçi bulmasına aracılık eden tarım aracıları ile işveren veya işçi arasındaki ilişkinin hukuki niteliği simsarlık sözleşmesi olarak nitelendirilebilir.

Nitekim simsarlık sözleşmesinin konusu, simsarın taraflar arasında bir sözleşme kurulması imkânını hazırlaması veya sözleşmenin kurulmasına aracılık etmeyi üstlenmesi faaliyetidir (TBK m. 520/1). Bu sözleşme ile iş sahibi, simsara onun araştırıp bulacağı üçüncü kişi ile kendisi arasında tasarladığı sözleşmenin kurulması konusunda aracılık yapma işini vermekte ve bu sözleşmenin geçerli olarak kurulması halinde simsara ücret vermeyi taahhüt etmektedir. Simsar ise sözleşmenin konusu üçüncü kişiyi araştırıp bulma ve iş sahibi ile aralarında sözleşme kurulmasını sağlamak için aracılık yapma yükümlülüğünü üstlenmektedir²⁹⁸.

Belirtmemiz gerekir ki, simsar sadece sözleşmenin kurulmasına aracılık etmekle yükümlü olduğundan onun kanun gereği temsil yetkisine sahip olması söz konusu

²⁹⁸ Yavuz/Acar/Özen, 709.

değildir. Bu sebeple, simsarın aracılık faaliyeti sonucunda kurulmasını sağladığı sözleşme ile ilgili olarak herhangi bir hak, borç veya sorumluluğu söz konusu değildir²⁹⁹. Ancak klasik anlamda simsarlıktan farklı olarak, işveren ile işçiyi bir araya getirmek suretiyle iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık eden tarım aracılarının görevi, işverenden aracılık ücretini almalarının ardından sona ermez. Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği hükümleri gereğince aracılardan yerine göre ücret, çalışma koşulları, konaklama, ulaşım gibi konularda işçilere yardımcı olma görevleri devam eder (m. 11). Bunlara ilaveten aracı, işçi ile işveren arasında bir uyuşmazlık çıkması halinde taraflar arasında köprü vazifesini de üstlenen kişidir. Şüphesiz, tarım aracılara klasik anlamda simsarlığa göre bu denli ağır yükümlülüklerin yüklenmesinde, mevsimlik tarım işçilerinin ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerinin düşük olması, haklarını arayacak örgütlerini kuramayışları ve sanayi işçilerine oranla mücadele yeteneklerinin eksikliği gibi nedenlerle işçilerin kötü niyetli işveren veya aracılardan istismar edilmesinin önüne geçilmek istenmesi etkilidir. İş hukukunun kendine özgü koşulları ve işçinin korunması ilkesi sebebiyle tarım aracılara getirilen söz konusu ek yükümlülükler, iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinin hukuki niteliğinin simsarlık sözleşmesi olmasını etkilemeyecektir³⁰⁰.

²⁹⁹ Arslanlı, 209; Edgü, 183; Bozkurt, 134.

³⁰⁰ Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzüğü'nün yürürlükte bulunduğu dönemde aracı, işçi ve işveren arasında yazılı sözleşme yapma zorunluluğu bulunmamaktaydı. Ancak Tüzüğü'nün 9. maddesinde, aracının işverenden alacağı ücret ve çalışma koşulları ile aracının ve işverenin karşılıklı yükümlülüklerinin örneği Kurumca düzenlenecek bir sözleşme ile belirleneceği ve bu sözleşmenin sadece işveren ile aracı arasında yapılacağı düzenlenmişti. O dönemde öğretide, Kurumun hazırladığı bu tip sözleşmenin karma bir nitelik taşıdığı ifade edilmiştir. Buna göre, tarım aracısı bir yandan işverene işlerini görmek üzere belirli sayıda işçi sağlamayı, diğer yandan işyerinde işçilerin çalışmasını izlemeyi ve iş düzenini sağlamayı taahhüt etmekte ve bu iş görme edimi karşılığında ücrete hak kazanmaktadır. Görüldüğü üzere, aracının işverene karşı işçi temini dışında işyeri düzeninin sağlanması gibi bir iş görmeyi de üstlenmesi ve bunun karşılığında ücret alması sebebiyle, sözleşme bir iş sözleşmesidir. Ayrıca, işverenin işyerinde, yani onun egemenlik alanında iş düzeninin sağlanması ve gözetim görevinin yerine getirilmesi, işverene karşı kişisel bir bağımlılığı ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, iş sözleşmesinin iş görme, ücret ödeme ve kişisel/hukuki bağımlılık unsurları bu sözleşmede bir araya gelmektedir. Sonuç olarak, işverenle aracı arasında yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi yönü ağır basan karma bir sözleşme olduğu kanaatine varılmalıdır. Başterzi/Şuğle, 75-76. Kanımızca, mevcut Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde işverenle aracı arasındaki ilişkinin iş ilişkisi yönünün ağır bastığı söylenemez. Gerçekten aracı, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu içinde yer almakta, kural olarak onun kişisel bağımlılığı altında çalışmaktadır. Ancak aracı, işverenin iş organizasyonu ile bir

Simsarlık sözleşmesinde, simsarın sözleşmenin her iki tarafı için de aracılık yapıp ücretini her iki taraftan ayrı ayrı istemesi mümkündür³⁰¹. Bununla birlikte, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı ile ilgili olarak özel bir uygulama Yönetmeliğinin olması sebebiyle öncelikli olarak yönetmelik hükümleri uygulanacak, burada düzenleme bulunmaması halinde Borçlar Kanunu uygulama alanı bulacaktır. O halde, Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği m. 5/4’de yer alan, “*Aracıların işçilerden ücret almaları yasaktır. Ücret yalnızca işverenden alınır*” hükmü karşısında artık Borçlar Kanuna gidilemez. Aracılık ücretinin tarım işçisinden alındığının tespit edilmesi halinde bu yöndeki anlaşmalar geçersiz sayılır ve aracılardan “aracılık belgesi” Türkiye İş Kurumu tarafından iptal edilir (m. 14/1-ç).

Hemen belirtmek gerekir ki, vekâlet sözleşmeleri simsarlık açısından oldukça önemli bir sözleşme türüdür. Nitekim TBK m. 520/2’de, “*Simsarlık sözleşmesine, kural olarak vekâlete ilişkin hükümler uygulanır*” ifadelerine yer verilmesi de bu genel kanıyı doğrular niteliktedir. Bununla birlikte, vekâlet hükümleri ancak simsarlık sözleşmeleri hakkında özel kural bulunmayan hallerde ve niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanmalıdır. Dolayısıyla simsarın ücreti ile ilgili konularda TBK m. 521-525

şekilde ilişki içinde olmasına karşın, işveren ile çok zayıf bir bağımlılık ilişkisi içerisindedir. Nitekim aracı, işverenin yanında çalıştıracağı işçileri kendisi serbestçe belirleyebilmekte, tek bir işveren için değil aynı anda birden fazla işveren için bu faaliyeti yürütebilmekte, iş sürecinde yoğunlukla işverenden ayrı karar alma özgürlüğü bulunmakta, haftalık belirli bir çalışma süresi olmadığı gibi çalışma zamanını işçilerin çalışma saatleri içinde kalmak kaydıyla kendileri belirleyebilmektedir. Ayrıca, Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin 4. maddesi gereğince, aracı gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. Tüzel kişiler ile gerçek veya tüzel kişi işveren arasında iş ilişkisinin kurulamayacağı da aşikârdır. İşveren, işçi ve aracı arasında sözleşme yapıp işçiler çalışmaya başladıktan sonra, tarım aracılarının görevi denetim şeklinde devam eder. Ancak, Yönetmelik gereğince yapılacak denetim işçilerin çalışmalarının denetlenmesi değil; işçilerin bilgilendirilmesi, ücret güvencelerinin, güvenli ulaşımının sağlanması amacıyla taşımaktadır. Dolayısıyla, aracılardan gözetleme, denetim ve iş düzenini sağlama görevlerini üstlenmeler de bu görevi, daha ziyade işçilerin korunması amacıyla kamusal bir yükümlülük olarak yerine getirirler. Aracıların işverenden aldığı ücret; işçilerin bilgilendirilmesi, ücret güvenceleri ve güvenli ulaşımının sağlanması gibi yükümlülükleri üstlenmelerinin karşılığı değil, yürütmüş oldukları iş aracılığı faaliyetlerinin karşılığıdır. Dolayısıyla, söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi iş görme borcunun ihlali niteliği taşımaz, yönetmelikte öngörülen idari yaptırımların uygulanmasına sebebiyet verir. Özetle, aracılara birtakım denetim görevlerinin verilmesi, Türkiye İş Kurumunun gerçekleştirmekte yetersiz kaldığı denetim yükümlülüğünün tarım aracıları vasıtasıyla yerine getirilmesini sağlamaktır. Dolayısıyla, aracı ile işveren arasında iş ilişkisi kurulduğunu kabul edecek yoğunlukta bir kişisel bağımlılığın olmadığı kabul edilmelidir.

³⁰¹ Bozkurt, 119.

hükümleri uygulanacak; bunun dışında kalan hallerde Kanunun vekâlete ilişkin hükümleri niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulama alanı bulacaktır.

Öte yandan, çoğu aracı henüz faal sezon başlamadan önce mevsimlik tarım işçisi olarak çalışanların yaşadığı bölgelere giderek, ekonomik olarak zor durumda olmaları halinde bu kimselere avans³⁰² olarak adlandırılan ödemelerde bulunur ve böylece bu kişilerin gelecek mevsim döneminde kendi çalışacağı işveren dışında başka bir işveren yanında çalışmaları ihtimalini ortadan kaldırır. Aracı, işçilere verdiği bu avans olarak adlandırılan ödemeleri işverenden alabileceği gibi kendi sermayesinden de karşılayabilir. Böyle bir durumda aracının kendi sermayesinden işçilere vermiş olduğu avansı daha sonra işverenden talep edip edemeyeceği sorusu akla gelebilir. Bu konuda Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinde hüküm bulunmaması sebebiyle niteliğine uygun düştüğü ölçüde Borçlar Kanununun simsarlık sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin mi yoksa vekâlete ilişkin hükümlerinin mi uygulanacağı hususu üzerinde durmakta yarar vardır. Öncelikle TBK m. 521/3'e göre, *“Simsarlık sözleşmesinde simsarın yapacağı giderlerin kendisine ödeneceği kararlaştırılmışsa, simsarın faaliyeti sözleşmenin kurulmasıyla sonuçlanmamış olsa bile giderleri ödenir”*. Madde metninden de anlaşıldığı üzere, ancak taraflar arasında bu yönde bir anlaşma olması halinde, simsar yapmış olduğu masrafları iş sahibinden talep edebilir.

Bununla birlikte TBK m. 510/1'e göre, *“Vekâlet veren, vekâletin gereği gibi ifası için vekilin yaptığı giderleri ve verdiği avansları faiziyle birlikte ödemek ve yüklediği borçlardan onu kurtarmakla yükümlüdür”*. Dolayısıyla, simsarlık sözleşmesinden farklı

³⁰² Türk Borçlar Kanunu m. 46/4'e göre, *“İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür”*. Madde metninden de anlaşıldığı üzere, avans kavramı hukuken işçi olarak halihazırda bir işveren yanında çalışan bir kimseye ancak hizmet süresiyle orantılı olarak işveren tarafından verilebilen bir miktarı ifade etmektedir. Dolayısıyla, araçların kendi çalıştığı işverenin tarım işlerinde çalışmasını sağlamak için mevsimlik işçilere vermiş olduğu para ve aynı ödemelerin avans olarak nitelendirilmesi hukuken mümkün değildir. Bununla birlikte, araçlar tarafından işçilere ödenen borç para ve aynı ödemeler uygulamada avans olarak ifade edilmektedir. Öğretideki ifade birliğini sağlanması ve tarım aracılığı faaliyetinin uygulamadaki sorunlarının tarafımızca daha iyi ifade edilebilmesi amacıyla çalışmamızda da söz konusu ödemelerden bahsedilirken “avans” kavramı kullanılmıştır.

olarak vekil yaptığı giderleri ve verdiği avansları taraflar arasında bu yönde bir anlaşma olmasa dahi vekâlet verenden talep edebilecektir.

Bu bağlamda tartışılması gereken husus, tarım aracısının işçiye vermiş olduğu avans olarak adlandırılan ödemelerin TBK m. 521/3 bağlamında gider olarak mı kabul edileceği yoksa TBK m. 510 kapsamında avans olarak mı değerlendirileceğidir. Bu konuda öğretide bir değerlendirme bulunmamakla birlikte kanımızca, aracı tarafından çalışma dönemi gelmeden tarım işçisine yapılan ödemelerin gider olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Ancak mevsim geldiğinde işçilerin çalışacakları bölgeye götürülmesi için aracının minibüs kiralaması, aracın yakıt giderleri gibi yol masrafları TBK m. 521/3 bağlamında gider olarak kabul edilebilir. Sonuç olarak, araçlar tarafından işçilere verilen avansın daha sonra işverenden talep edilmesi hususunda TBK'nın simsarlık sözleşmesine ilişkin hükümlerinde bir düzenleme bulunmadığından bu konuda vekâlete ilişkin hükümler uygulama alanı bulacak ve dolayısıyla tarım aracısı ile işveren arasında bu konuda herhangi bir anlaşma bulunmasa dahi aracı işçilere vermiş olduğu avansı işverenden talep edebilecektir.

C. Çalışma yöntemleri

Tarım araçları, işverenlerle görüşüp anlaşmaları neticesinde aralarında kararlaştırılan esaslar dahilinde işverene mevsimlik tarım işçisi sağlarlar. Araçlar bu süreçte iki şekilde mevsimlik tarım işçisi tedarik edebilmektedir. İlk yöntem, araçların bir grup mevsimlik tarım işçisini sürekli olarak emri altında bulundurmasıdır. Böylece, işverenlerle yaptıkları anlaşmalar neticesinde bu işçileri ve gerekirse toplayacağı başka işçileri de işe yerleştirir ve işin devamı süresince de Yönetmeliğin kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirirler³⁰³. Böyle bir durumda işçi, işverenle temasa geçerek çalışma koşullarını belirleme konusunda bir anlaşma yapma imkânına sahip olmaz.

³⁰³ *Erkul*, 105.

Kendilerine muhatap aracı olur ve aracı ile görüşerek çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olurlar³⁰⁴.

İkinci yöntemde ise, aracı işverenden aldığı emir ve talimat gereğince mevsimlik tarım işçilerinin yoğun olarak yaşadıkları bölgelere giderek işçi toplar, işyerine getirir ve işin devamı süresince de Yönetmelik gereğince üstlendikleri görevleri yerine getirir. Nitekim aracılardan henüz iş başlamadan çok önce mevsimlik tarım işçilerinin yaşadığı bölgelere giderek ekonomik olarak güç durumda olmaları halinde, bu kişilere avans adı altında ödemeler yapıp ayni yardımda bulundukları ve böylece bu kişileri kendilerine bağladıkları ifade edilmektedir³⁰⁵. Avans alan işçi, istediği işverenin yanında çalışma özgürlüğünü kaybederek gelecek mevsim döneminde o tarım aracısının çalıştığı işverenin tarım arazisinde çalışmak zorunda kalır. Böylece aracılar, bu şekilde kendilerine bağladıkları işçileri işverenlere karşı bir nevi istismar aracı olarak kullanırlar³⁰⁶.

Aracılık faaliyeti neticesinde işverenler ihtiyacı olduğu sayıda ve nitelikte mevsimlik tarım işçisine ulaşma noktasında çok fazla zaman harcamadıkları gibi işçileri işe alma için yapacakları harcamalardan da kurtulurlar. İşçiler ise bilmediği bir bölgede iş bulmak ve aramak zahmetinden, ayrıca iş bulamama ihtimalinden kurtulmak için tarım aracısı ile çalışmayı tercih ederler.

Tarım aracıları aracılık faaliyeti dışında, tarım işçilerinin ulaşım, konaklama, tüketim malzemelerinin temin edilmesi gibi konular ve işçilerin çeşitli kurumlarla kurdukları ilişkiler noktasında da etkin rol oynamaktadır³⁰⁷. Nitekim aracı, işçilerin çevre ile bütün ilişkilerinin düzenlenmesi görevini üstlenmiştir. Haberleşme de dahil

³⁰⁴ *Erkul*, 105.

³⁰⁵ *Çalgüner*, 47; *Şeker*, Bütünleşme, 132.

³⁰⁶ *Çalgüner*, 46-47; *Şeker*, Bütünleşme, 132.

³⁰⁷ *Kalkınma Atölyesi*, Tarım Aracıları, 47.

bütün ilişkiler aracının yardımı ile olmaktadır³⁰⁸. Hatta gerek iş görme esnasında gerek çalışma saatleri dışında ortaya çıkan tüm uyuşmazlıklar aracı tarafından çözülür³⁰⁹. Bu yönü ile de yukarıda değinilen birtakım olumsuz niteliklerine karşın mevsimlik tarım işçileri için çok önemli bir işlevi yerine getiren aracılık kurumu oldukça gerekli ve önemlidir. Bu sebeple, tarım aracılarının tarımsal üretim sürecindeki rollerini sadece bir sömürü ilişkisi olarak görmek doğru bir değerlendirme olmayacaktır.

Aracıların esas geliri ise işverene sağladığı işçilerin sayısına göre belirli bir para alması ve işçilere ödenecek ücrete bağlı olarak işverenden bu ücretin belirli bir yüzdesi kadar karşılık almasından oluşmaktadır³¹⁰. Daha yakın bir zamana kadar, aracılar işçi ücretlerinden de böyle bir kesinti yapmaktaydılar. Ancak 4904 sayılı Kanunun 20. maddesi ile Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin 5. maddesi gereğince aracılar işçilerden aracılık faaliyeti sebebiyle herhangi bir bedel alması yasak olduğu için günümüzde bu uygulama ile artık çok sık karşılaşılmamaktadır³¹¹.

D. Cezai yaptırımlar

Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin 16. maddesinde, Türkiye İş Kurumundan izin belgesi almadan veya üç yılda bir yenilemesi gereken aracı belgesini yeniletmeden aracılık yaptığı tespit edilenlere, işverenler ve tarım işçileri ile Kurumda sözleşme imzalamayan ya da Kurum dışında imzaladığı sözleşmeyi Kuruma on işgünü içinde ibraz etmeyenlere, eylem başka bir idari ihlal oluştursa bile 4904 sayılı Kanun m. 20/1-d

³⁰⁸ Şeker, Bütünleşme, 185.

³⁰⁹ Şeker, Bütünleşme, 185. Bunlara ilaveten aracılar, işçilerin yeme-içme gibi gündelik ihtiyaçlarını karşılamak için satış noktalarına ulaşamadığı bölgelerde belirli tüccarlar veya satıcılarla anlaşarak, çadır yerleşim alanlarına düzenli olarak meyve-sebze, baklagiller, deterjan gibi çeşitli temel ihtiyaçlarının, kamyonet veya minibüslerle getirilerek satışının yapılmasını sağlamaktadırlar. Tarım aracıları, işçi hanelerinin kaldığı çadır yerleşkelerinde kullandıkları elektrik ve su faturalarını zaman zaman ödemekte ve bu tutarı da işçilerin yevmiyelerinden kesmektedir. Kalkınma Atölyesi, Tarım Aracıları, 47.

³¹⁰ Şeker, Bütünleşme, 135.

³¹¹ Şeker, Bütünleşme, 135. Eskiden Çukurova’da işçiye ihtiyacın az olduğu zamanlarda aracı tarafından, işverenin istediği sayıda işçiyi bulacağını temin etmek amacıyla işverene “tuti” adı verilen bir miktar para ve kıymetli eşya verilir, bu para ve eşya, aracının işçi bulma sözünü yerine getirmemesi halinde kendisine iade edilmezdi. Ancak zamanla işçiye olan ihtiyacın artması ile bu durumun günümüzde aracı lehine değiştiğini söyleyebiliriz. Öyle ki, bugün bazı bölgelerimizde “tuti” adı verilen güvence, işveren tarafından aracılara verilmektedir. Çalgüner, 50.

bendi uyarınca idari para cezası verileceği düzenlenmiştir. 4904 sayılı Kanun m. 20/1-d bendinde ise, “19 uncu maddenin dördüncü fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beş bin Türk lirası idari para cezası” verileceği düzenlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki, Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin 16. maddesinde sayılan hallerde 4904 sayılı Kanun m. 20/1-d hükmünün uygulanacağını ifade edilmesi kanımızca isabetli değildir. Öyle ki, söz konusu hallerde 4904 sayılı Kanunun 20. maddesinde sayılan farklı idari ihlaller mevcuttur. Nitekim 4904 sayılı Kanun m. 20/1-l bendine göre, Kurumdan izin almadan ya da izin yeniletmeden tarımda aracılık faaliyetinde bulunanlara on bin Türk lirası idari para cezası verilir. Yine 4904 sayılı Kanun m. 20/1-m bendine göre, tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılara her bir işçi için beş yüz Türk lirası idari para cezası verilir. Bu çerçevede, kanun ile çelişen yönetmelik hükümlerinin dikkate alınmaması gerektiği kanaatindeyiz. Dolayısıyla, Türkiye İş Kurumundan izin belgesi almadan veya üç yılda bir yeniletmesi gereken aracı belgesini yeniletmeden tarımda iş ve işçi bulma aracılığı yaptığı tespit edilen kimselere on bin Türk lirası (4904 sK. m. 20/1-l); tarım işverenleri ve tarım işçileri ile Kurumda sözleşme imzalamayan ya da Kurum dışında imzaladığı sözleşmeyi Kuruma on işgünü içinde ibraz etmeyen kimselere de her bir işçi için beş yüz Türk lirası idari para cezası verilmesi gerekir³¹² (4904 sK. m. 20/1-m). Öte yandan, Yönetmeliğin 16. maddesinde eylemin başka bir idari ihlal oluşturması durumunda dahi 4904 sayılı Kanun m. 20/1-d

³¹² Bununla birlikte Türkiye İş Kurumu resmi internet sayfasında, Kurumdan izin almadan veya izin yeniletmeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunanlara 2020 yılı için 18.025,00 TL, tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen aracılara 2020 yılı için 899,00 TL idari para cezası uygulanacağı yer almaktadır. <https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/tarimda-is-araciligi/>, erişim tarihi: 29.04.2020.

hükmünde belirtilen idari para cezasının uygulanacağına ifade edilmesi şüphesiz cezaların kanuniliği ilkesi ile de örtüşmemektedir³¹³.

Yönetmelikte aranan koşulların sağlanmamasına rağmen tarımda iş aracılığı yapılmasının veya mevzuatta yer alan yükümlülüklerin yerine getirilmemesinin ceza kanunlarımızda bir yaptırımının olup olmadığı hususu üzerinde ayrıca durmak gerekir. İtalyan Ceza Kanununun “yasadışı aracılık ve emek sömürüsü suçu” başlıklı 603-bis maddesinde kanuna aykırı olarak yürütülen aracılık faaliyeti suç olarak kabul edilmiş ve maddede yer alan eylemlerde bulunan aracı ve işveren için cezai yaptırımlar öngörülmüştür³¹⁴. Söz konusu düzenlemede 04.11.2016 tarihinde değişiklik yapılmasından önce bu suçun faili yalnızca yasadışı aracılık faaliyetini yapan kişi olabilirdi³¹⁵. Ancak İtalyan öğretisi tarafından söz konusu yasadışı faaliyetle etkin bir şekilde mücadele edilebilmesi için işverenin de cezalandırılması gerektiği ısrarlı bir şekilde dile getirilmiştir. Bunun üzerine 2016 yılında maddede değişiklik yoluna gidilerek işverenin de bu suçun faili olabileceği öngörülmüştür³¹⁶.

Hukukumuzda yasadışı aracılık, özel bir suç olarak düzenlenmemekle birlikte Türk Ceza Kanununun “İş ve çalışma hürriyetinin ihlali” başlığını taşıyan 117. maddesi bu konuda önemlidir. Nitekim TCK m. 117/1’e göre, “*Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir*”. Madde metninden de anlaşıldığı üzere, bu suçun konusu cebir veya tehdit

³¹³ İdari cezaların kanuniliği ilkesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Özay, 74 vd.; Soyaslan, 93 vd.; Ulusoy, 85 vd.

³¹⁴ İtalya’da tarımda aracılık faaliyetini yürütenlere “onbaşı” (*caporalato*) denilmektedir. Taşkın, 296.

³¹⁵ Taşkın, 299. Yasadışı aracılık faaliyetinin cezalandırılmasına yönelik 2006 yılındaki teklifte “her kim istihdam eder veya organize ederse” demek suretiyle işverenin de cezalandırılmasına olanak sağlarken, 2011 yılında yasalaşan düzenleme açıkça ve sadece aracıya işaret etmiştir. Taşkın, 299, dn. 31.

³¹⁶ 2016 yılında yapılan değişiklikte madde metninden “aracılık faaliyetini organize bir şekilde yürüten kimse cezalandırılır” ifadesi çıkarılmıştır. Böylece, kanunda sayılan eylemlerin yapılması halinde hem işveren hem de aracı cezalandırılabilir; ayrıca bu suçun işlenebilmesi için eylemin bir kez dahi yapılmış olması yeterli olacaktır. Taşkın, 299.

kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir fiille iş ve çalışma hürriyetinin ihlal edilmesidir.

Burada üzerinde durmamız gereken husus, tarım aracısının Yönetmelikte yer alan koşulları yerine getirmeden iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinde bulunması halinde bu suçun oluşup oluşmayacağıdır. Kanımızca aracının sadece Yönetmelikte yer alan koşulları yerine getirmemesi TCK m. 117 anlamında suç teşkil etmez. Zira İtalyan Ceza Kanununda olduğu gibi söz konusu eylem mevzuatımızda açık bir şekilde suç olarak kabul edilmemiştir. Bu sebeple, gerekli koşulları yerine getirmeden aracılık faaliyetinde bulunan kimse için yalnızca 4904 sayılı Kanunda öngörülen idari para cezası ile aracılık belgesinin iptali yaptırımları uygulanabilecek, ceza hukuku anlamında herhangi bir yaptırım uygulanması söz konusu olmayacaktır.

Bununla birlikte, araçların henüz iş başlamadan önce mevsimlik tarım işçisi olarak çalışanların yaşadığı bölgelere giderek bu kimselere avans olarak adlandırılan ödemelerde bulundukları, böylece bu kişilerin gelecek mevsim döneminde kendi çalışacağı işveren dışında başka bir işveren yanında çalışması ihtimalini ortadan kaldırdıkları ifade edilmişti. Böyle bir durumda, çalışmak istedikleri işvereni seçme özgürlüğü elinden alınan işçilerin çalışma ve sözleşme özgürlüğü ihlal edilmektedir (AY m. 48). Ayrıca TCK m. 117/2, 3 fıkralarına göre, “Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağlılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verilir.

Yukarıdaki fıkroda belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir”.

Görüldüğü üzere bir kimseyi çaresizliği, kimsesizliği ve bağılılığı sömürülerek ücretsiz ya da orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu amaçla bir kimseyi tedarik eden kişi bu suçun faili olabilir. Dolayısıyla, hukukumuzda yasadışı aracılık özel bir suç olarak düzenlenmemiş olsa dahi, aracılar tarafından mevsimlik tarım işçilerine verilen avanslar sebebiyle bu kişilerin gelecek mevsim döneminde aracının çalışacağı işveren dışında başka bir işveren yanında çalışmasının engellenmesi halinde, TCK m. 117/2 ve 3'te düzenlenen suç ortaya çıkabilecektir. Bununla birlikte, avansın işverenin bilgisi olmaksızın aracı tarafından verilmesi durumunda suçun faili aracıyken, avansın tarım aracısı aracılığıyla işveren tarafından verilmesi halinde işveren ve aracı ayrı ayrı bu suçun faili olacaktır. Nihayet, TCK m. 177/2, 3'te düzenlenen suç şikâyetle bağlı olmadığından, suçun mağduru olan işçinin şikâyet etmemesi durumunda dahi aracı ve işveren cezalandırılır.

Her ne kadar, işçinin çaresizliğini kullanarak kendine menfaat sağlayan aracılardan TCK m. 117/2, 3 kapsamında cezalandırılması mümkün olsa dahi, söz konusu düzenleme işçilerin aracılar tarafından istismar edilmesinin önüne geçme noktasında yeterli değildir. Bu sebeple, İtalyan Ceza Kanununda olduğu gibi hukukumuzda da yasadışı aracılık faaliyetinin işveren ve aracı tarafından işlenebilecek bir suç olarak düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

E. Değerlendirme ve öneriler

Mevsimlik tarım işçileri ile işverenler arasında köprü vazifesini yerine getiren tarım aracılığı hala yaygın olarak kayıt dışı gerçekleştirilen bir faaliyettir. Öyle ki, Türkiye İş Kurumu kayıtlarında 2019 yılı itibariyle aktif statüde sadece 874 adet tarım aracısı bulunmaktadır³¹⁷. Kalkınma Atölyesi tarafından 2018 yılında yapılan bir araştırma neticesinde tarım aracılığı faaliyetinin büyük oranda erkekler tarafından

³¹⁷ <https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/tarimda-is-araciligi/>, erişim tarihi: 29.04.2020.

yapıldığı tespit edilmiştir. Nitekim ankete katılan 141 tarım aracısının %95,7'si erkeklerden oluşurken, tarım aracısı kadınların oranı sadece %4,3'tür³¹⁸. Görüşülen aracılardan yaş ortalamasının 44 olduğu belirtilmektedir³¹⁹. Bu bilgidен hareketle, tarım aracılarının geçmişte tarım işçisi olarak çalıştıkları; ancak belirli bir yaştan sonra tarım aracılığı faaliyetini yürütebildikleri söylenebilecektir. Yine görüşülen aracılardan %38,80'inin Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin aradığı ilkokul mezunu olma koşulunu taşımadığı, %1,4'ünün ise üniversite mezunu olduğu görülmektedir³²⁰. Araştırma kapsamında görüşülen aracılardan %53,9'unun aracılık belgesi bulunmamaktadır. Tarım aracısı belgesi olmayanların %81,6'sı ihtiyaç duymadıkları için belge almadıklarını ifade etmiştir³²¹. Aracılık belgesi olanların %50,8'i ise belgelerini üç yılda bir yenilemediklerini belirtmiştir³²². Bu da aslında, belge sahibi olan aracılardan yarısının belgelerinin artık geçerli olmadığı anlamına gelmektedir.

2015 yılı Mart ayında hazırlanarak TBMM'ye sunulan meclis araştırması komisyon raporunda tarım aracılarının işçilerden sadakat beklentisinin olduğu ve normal çalışma yaşamından farklı olarak işçilerde, işverene değil tarım aracısına duyulan bir bağımlılık ilişkisinin bulunduğu belirtilmiştir³²³. Rapora göre, bağımlılık ilişkisinin oluşmasının temel iki nedeni vardır. Bunlardan birincisi, aracılardan işgücü ihtiyacını ilk olarak daha çok akrabalar, hemşeriler ve komşular üzerinden karşılamalarıdır. Bu sebeple çalışma ilişkilerinde esas olan mevzuat düzenlemeleri değil; dayanışma, karşılıklı güven gibi duygulardır. Bağımlılık ilişkisinin oluşmasının ikinci nedeni ise yukarıda da ifade edildiği üzere, işçilerin çalışmadıkları dönemlerde daha sonra ödemek üzere aracılardan aldıkları borçlardır. İşçiler çalışmadıkları dönemde

³¹⁸ Kalkınma Atölyesi, Tarım Aracıları, 70.

³¹⁹ Kalkınma Atölyesi, Tarım Aracıları, 71.

³²⁰ Kalkınma Atölyesi, Tarım Aracıları, 75.

³²¹ Kalkınma Atölyesi, Tarım Aracıları, 78.

³²² Kalkınma Atölyesi, Tarım Aracıları, 79.

³²³ Türkiye Büyük Millet Meclisi, Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyon Raporu, 86, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss.716.pdf>, erişim tarihi: 04.06.2019.

aracılardan aldıkları borç para ile geçimlerini sürdürmekte ve çalışma dönemi geldiğinde kendine borç veren aracıdan başka bir aracıyla çalışamaz duruma gelmektedir. Her iki nedenle ortaya çıkan bağımlılık ilişkisi tarım işçilerinin çalışma ilişkilerinin tümünü etkilemekte ve işçilerin ücretleri, çalışma süreleri ve çalışma koşullarına yapacakları her türlü itiraz, nankörlük ve sadakatsizlik olarak görülmektedir³²⁴.

Sonuç olarak, tarımda iş aracılığında işçi ve işveren ilişkilerinin henüz hiçbir yönden esaslı bir şekilde düzenlenmemiş olması, yapılan düzenlemelere de uyulmamasının hiçbir denetim ve yaptırımının bulunmaması, mevsimlik tarım işçileri için emniyetsiz bir çalışma hayatına sebebiyet vermektedir. Bu sebeple her şeyden önce, tarım işçisi, aracı ve işveren arasındaki ilişkilerin diğer ülkelerdeki gibi etkin bir şekilde yürütülmesi gerekir. Örneğin, ABD’de 1983 yılında Göçmen ve Mevsimlik Tarım İşçileri Koruma Kanunu (Migrant and Seasonal Agricultural Workers Protection Act – MSPA) kabul edilmiştir. Kanunun amacı, göçmen ve mevsimlik tarım işçilerinin korunmasını sağlamak ve işgücü aracılarının kaydını yapmaktır. Bu doğrultuda kurulan Tarım Aracıları Kayıt Sistemi (Farm Labor Contractor Registration), Tarım Aracıları Listesi (MSPA Farm Labor Contractor Listing)³²⁵ ve Tarım Aracısı İşçisi Listesini (MSPA Farm Labor Contractor Employee Listing)³²⁶ içermektedir. Üç ayda bir güncellenen bu listelerde, geçerli sertifikaya sahip olanların ad, adres bilgileri ile sertifikanın son kullanma tarihi ve numarası yer almaktadır³²⁷. Listede ayrıca aracının işçileri nakletmek için araç sahibi olmaya veya bu araçları kullanmaya yetkili olup olmadığı da belirtilmektedir. Ayrıca, Yetersiz/Geçersiz Aracı Listesi (MSPA Ineligible

³²⁴ Türkiye Büyük Millet Meclisi, Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyon Raporu, 87.

³²⁵ Örnek liste için bkz. <https://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FLCList.htm>, erişim tarihi: 05.07.2019.

³²⁶ Örnek liste için bkz. <https://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FLCELList.htm>, erişim tarihi: 05.07.2019.

³²⁷ Bazı eyaletlerde ise Tarım Aracılığı Sertifikasına ek olarak aracılardan ayrıca Tarım Aracılığı Lisansı (Farm Labor Contractor Licence)’na da sahip olması gerekmektedir. Örneğin, Kaliforniya’da durum tam olarak böyledir.

Contractors Listing) ile de sertifikası olmayan ya da sertifika süresi geçmiş tarım araçları ilan edilmektedir. Öte yandan, Kanun tarım araçlarını işverenler ile eş işveren konumuna getirerek birlikte işverenliği kabul etmiş ve böylece işçilerin hak ve özgürlüklerine ilişkin olarak araçları işverenle birlikte yükümlü kılmıştır³²⁸.

Birleşik Krallıkta ise hükümete doğrudan bağlı olmayan bir kamu kurumu olan GLLA (Gangmasters and Labour Abuse Authority - Aracılar ve Emek Sömürüsü Otoritesi)'nin kurumsal web sayfasında, ruhsat sahibi araçların bilgilerine erişim sağlanmakta, işçileri istismar ettiği düşünülen araçlar hakkında elektronik posta, telefon veya web sayfası aracılığıyla bildirimler alınmaktadır³²⁹. GLLA tarafından yürütülen aracı ruhsat iptalleri ve denetimlerinin, işverenler için uyarı, olası şikâyetçiler için ise cesaretlendirici olduğu ve böylece yasadışı aracılık faaliyetlerinin bildirilmesi konusunda etkili olduğu ifade edilmektedir³³⁰.

Tüm bu anlatılanlardan da anlaşıldığı üzere resmi iş ve işçi bulma kurumu olan Türkiye İş Kurumu, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı hizmetini yerine getirme noktasında yetersiz kalmaktadır. Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin 5. maddesi ile de bu durum kabul edilerek Kurumun yetersiz kaldığı noktalarda gerçek ve tüzel kişilere aracılık yapmaları için izin verilebileceği düzenlenmiştir. Bu sebeple, her ne kadar tarım işçilerinin kötü niyetli araçlar tarafından istismar edilmesi tehlikesiyle karşılaşılsa da, tarım aracısı olmaksızın iş bulması oldukça zor olan ve çok daha kötü şartlar altında çalışması muhtemel olan işçilerin çalışma şartlarının korunması amacıyla, tarım araçlarının iş ve işçi bulma faaliyetlerine izin verilmesi kanımızca isabetlidir. Ancak, Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinde tarım aracısı olmak için aranan koşullar incelendiğinde, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetini yürütecek kişilerin bu

³²⁸ Tarım araçlarının birlikte işveren konumuna dair ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. *LeRoy*, 175 vd., https://www.jstor.org/stable/24050749?read-now=1&seq=1#metadata_info_tab_contents, erişim tarihi: 23.06.2020.

³²⁹ Kalkınma Atölyesi, Model Arayışı, 21.

³³⁰ Kalkınma Atölyesi, Model Arayışı, 23.

faaliyetleri için herhangi bir özel niteliğe ya da koşula sahip olması gerekmediği, mesleğe başlamadan önce eğitim alma koşulu öngörülmediği görülmektedir. Dolayısıyla, Yönetmelikte yer alan basit koşulları yerine getiren herkese, talep etmeleri halinde aracı belgesi verilmektedir. Öte yandan, denetleme ve yaptırımların etkin bir şekilde uygulanmaması sebebiyle çoğu tarım aracısı, aracı belgesi almadan kayıt dışı çalışmaktadır³³¹. Denetimlerin yetersizliğinin temelinde, denetimler ve idari yaptırım için karar verme sürecinin yavaşlığı, öngörülen yaptırımların hafif kalması, hakları ihlal edilen işçiler açısından tazminata hükmedilmesine olanak sağlayan mevzuat eksikliği, sadece aracılık belgesinin iptali cezasının caydırıcı bir yaptırım olmaması yatmaktadır³³².

Anılan nedenlerle, işçi istismarının önlenmesi amacıyla tarım aracılara hangi şartlarla izin verileceği ve gerektiğinde bu iznin geri alınabileceği, aracılar arasında aranacak nitelikler, bu kişilerin görevlerini yapmalarında bağlı olacakları esaslar, işverenlerden sağlayacakları yararların yönetmelik hükümlerinden ziyade çıkarılacak bir tarım iş kanunu ile açık bir şekilde düzenlenmesi daha isabetli olacaktır. Bunlara ilaveten, aracılarda kanunda düzenlenecek olan bu yükümlülükleri yerine getirip getirmediğilerinin kontrol edilebilmesi için Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülecek etkin bir denetim mekanizmasının kurulması, kanunda belirtilen şartları yerine getirmeyen tarım aracılara gerekli yaptırımların uygulanması ve belki de en önemlisi aracı belgesi olmayan tarım aracısı ile çalışan işverenler için idari yaptırımlar öngörülmesi gerektiği kanaatindeyiz.

³³¹ Tarım aracılarının kayıt altına alınmasını sağlamak amacıyla 2018 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı desteğiyle “Tarım İş Aracılarının Veri Tabanının Oluşturulması ve Farkındalık Oluşturma Yöntemi ile Çocuk İşçiliğinin Sonlandırılması Projesi” yürütülmüştür.

³³² Kalkınma Atölyesi, Model Arayışı, 24.

3. Takım kılavuzları

Sayıları az olmakla birlikte bazen bir tarım işçisi, kendisinin de aralarında bulunduğu bir takım adına hareket ederek çalışma koşullarını işverenle görüşür ve belirler. Bu işçi, bazı sorumluluklar altına da girerek işverenle kendisi ve diğer işçiler adına sözleşme imzalamasının ardından takım arkadaşlarını toplayarak iş görme edimini yerine getirir ve onlarla birlikte işte çalışarak ücret alır. Kendisi ve takıma dahil arkadaşları adına sözleşme yapan tarım işçisi, aynı işe alınan işçilerden biri olduğundan takım kılavuzu statüsünde çalışan bir tarım işçisidir. Takım kılavuzunun kendisiyle beraber çalışan arkadaşları adına imzalamış olduğu sözleşme ise takım sözleşmesidir.

Belirtmek gerekir ki, takım kılavuzu takıma dahil arkadaşlarıyla birlikte iş görme edimini yerine getirirken; tarım aracısı işçilerle birlikte çalışmaz. Takım kılavuzları bu yönüyle tarım aracılardan ayrılır. Ancak takım kılavuzu kavramı uygulamada tarım işçileri tarafından pek bilinmemekte, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetini yürüten ve “elçi” olarak anılan tarım aracıları ile karıştırılmaktadır. Öyle ki, Yargıtay içtihatları incelendiğinde Yargıtay uygulamasında dahi tarım aracısı ile takım kılavuzu arasındaki farkın tam olarak ortaya konulamadığı, taraflarca “elçi” olarak tabir edilen kişilerin işçilerle birlikte çalışıp çalışmadığı tespit edilmeden, bu kişilere takım kılavuzlarına ilişkin İK m. 16 hükmünün uygulandığı görülmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararına göre, “Öte yandan kabule göre de dava dilekçesinde “elçi” tabiri İş Kanununun 16. maddesinde yer alan takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmelerinde yer alan takım kılavuzunu karşılamaktadır”³³³. Yine Yargıtay’ın başka bir kararına göre, “Davada uyuşmazlık konusu olan husus, dayıbaşı tabir edilen aracılardan temin ettiği kişilerle davacı arasındaki hukuki ilişkinin niteliği ve sonuçta bu kişilerin sigortalı sayılıp sayılamayacaklarıdır. Davacı ile dayıbaşı ve çalışanlar

³³³ Yarg. 9.HD. 02.05.2008, E.2007/16864, K.2008/11046, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019. Aynı doğrultuda, Yarg. 9. HD. 21.12.1989, 7889/11134, www.kazancı.com, erişim tarihi: 10.07.2019.

arasındaki hukuki ilişki, mevcut özelliklerine göre 1475 sayılı İş Kanununun 10. Maddesinde öngörülen “takım sözleşmesi”ne dayanmaktadır”³³⁴.

Takım sözleşmeleriyle oluşturulan iş sözleşmeleri, uygulamadaki adıyla takım sözleşmeleri, 3008 sayılı mülga İş Kanunundan beri Türk iş hukukunda mevcuttur. Öte yandan, 1475 sayılı mülga Kanunun sözleşmeyi tanımlarken kullandığı kelimeler değişse de takım kılavuzunun tanımı esas olarak aynı kalmıştır. 1475 sayılı Kanunun 10. maddesinde düzenlenmiş olan bu sözleşme, 4857 sayılı Kanun döneminde de mülga Kanunun sadece birkaç ifadesi değiştirilmek suretiyle düzenlenmiştir. Bununla birlikte, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerde çalışan tarım işçilerine İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağından böyle bir çalışma şekli içerisinde olan işçilerin güvencelerinin ve takım kılavuzlarının sorumluluklarının iki ayrı başlık altında ele alınması ihtiyacı duyulmuştur.

A. 50’den fazla işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerde çalışan takım kılavuzları

a. Takım sözleşmesinin tarafları

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir (İK m. 16/1). Takım sözleşmesinde taraflardan biri işveren veya işveren vekilidir. Takım sözleşmesinin diğer tarafı ise takım kılavuzudur. Öyle ki, madde hükmünde “takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla” takım sözleşmesini yapmasından söz etmiştir.

Öğretide bir görüşe göre, takımın tüzel kişiliğe sahip olmadığı durumlarda takım kılavuzunun takımı temsilen hareket yetkisi bulunmamaktadır³³⁵. Çünkü tüzel kişiliği

³³⁴ Yarg. 10. HD. 24.12.1985, 6406/7244, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019.

³³⁵ Tunçomağ, Takım Sözleşmesi, 314.

olmayan bir topluluk temsil edilemez; böyle bir durumda temsil edilen takımı oluşturan üyelerden her biridir. Bu sebeple, maddede yer alan “takımı temsilen” ifadesi isabetli değildir; onun yerine “takımı meydana getiren işçileri temsilen” ifadesine yer verilmesi gerekirdi³³⁶.

Takım dışında bir işçinin takım kılavuzu olamamasının nedeninin iş ve işçi aracılığı yoluyla işçi istismarının önüne geçilmek istenmesi olduğu söylenebilir³³⁷. Nitekim 3008 sayılı mülga İş Kanununun TBMM’deki görüşmeleri esnasında, milletvekili Rasim Ferid Talay’ın takım sözleşmelerinin düzenleniş amacına ilişkin sözleri bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Talay’a göre, *“Bu madde, fabrika içinde amele iş görürken bunların başında bulunan adamları kastetmiyor. Takım başı tabiri, bir iktisadi ve sınai teşebbüse iş bulan kılavuzları kastediyor. Hariçten adam buluyor, işverenle mukavele yapıyor. Bu adamlar, o zavallıları istismar ediyorlar. Buna mani olmak için o kayıt konulmuştur. Takım başı, adam getiren kimse demektir. Bu itibarla isterseniz kılavuz diyelim”*³³⁸. Dolayısıyla, takım sözleşmesinin mülga 3008 sayılı Kanun dönemindeki ilk düzenleniş amacının dahi, bireysel iş aracılığı yaparak işçiler üzerinde çıkar sağlayan kişilerin bu istismarlarını engellemek olduğu söylenebilir.

b. Takım sözleşmesinin şekli

İK m. 16/2’ye göre, *“Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir”*. Madde hükmü, takım sözleşmeleri için yazılı şekilde yapılma zorunluluğunu getirmekle beraber, bu yazılı şeklin geçerlilik koşulu mu ispat koşulu mu olduğu hususunda bir açıklık getirmemektedir. Öğretideki baskın görüşe göre, söz konusu şekil şartı bir geçerlilik koşuludur; dolayısıyla yazılı

³³⁶ Tunçomağ, Takım Sözleşmesi, 314-315.

³³⁷ Süzek, 2018, 265.

³³⁸ TBMM Zabıt Ceridesi, Cilt: 12, 34, Laçiner, 118’den naklen.

şekilde yapılmayan takım sözleşmesi hükümsüzdür³³⁹. Nitekim, TBK m. 12/2 hükmü uyarınca, Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil kural olarak geçerlilik şeklidir. Bu sebeple, yazılı şekilde yapılmamış sözleşmeye dayanılarak takım sözleşmesinin hukuki sonuçlarına ilişkin talepte bulunulamayacaktır³⁴⁰. Ancak yazılı şekle uyulmadan yapılmış bir takım sözleşmesini kendi isteği ile ifa eden taraf, sonradan ve haksız bazı çıkarlar sağlamak için sözleşmenin hükümsüzlüğünü öne süremez; böyle bir davranış hakkın kötüye kullanılması anlamını taşıyacağı için hukuken korunmaz³⁴¹. Yargıtay’a göre de yazıllık şekli geçerlilik koşuludur ve yazılı yapılmayan takım sözleşmesi hükümsüzlük yaptırımına tabidir³⁴².

Bununla birlikte *Günay*, takım sözleşmesinin süresi ne olursa olsun yazılı yapılması gerektiğini; ancak buradaki yazılı şekil şartının geçerlilik koşulu değil ispat koşulu olduğunu, zira yazılı yapılmamış takım sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran işverenin daha sonra haksız çıkar sağlama amacıyla sözleşmenin hükümsüzlüğünü ileri sürmesinin hakkın kötüye kullanılması olacağını ifade etmektedir³⁴³. Yine öğretideki diğer görüşlerden farklı olarak *Çenberci*, 1475 sayılı İş Kanunu m. 98/2 hükmünün takım sözleşmesini yazılı yapmayan işveren veya işveren vekili için öngördüğü cezadan yola çıkarak, takım sözleşmesi için öngörülen şeklin bir geçerlilik ya da ispat koşulu olmayıp; işveren veya işveren vekiline yüklenen bir yükümlülük, işçinin durumunu açıklığa kavuşturmak için alınan bir önlem olduğu sonucuna varmaktadır³⁴⁴. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı mülga Kanundan farklı olarak yazılı şekle

³³⁹ *Tunçomağ*, Takım Sözleşmesi, 315; *Eyrenci/Taşkent/Ulucan*, 94; *Tunçomağ/Centel*, 79; *Güven/Aydın*, 79; *Laçiner*, 124.

³⁴⁰ *Laçiner*, 124.

³⁴¹ *Eren*, Genel Hükümler, 305-306; *Tunçomağ*, Takım Sözleşmesi, 315; *Kılıçoğlu*, 206-207.

³⁴² YHGK. 09.02.2000, 13-77/63, www.lexpera.com, erişim tarihi: 01.07.2019.

³⁴³ *Günay*, 428.

³⁴⁴ *Çenberci*, 272-273.

aykırılık halinde işveren için herhangi bir ceza yaptırımını öngörmediğinden söz konusu görüş 4857 sayılı Kanun uygulaması açısından dayanağını yitirmiş durumdadır³⁴⁵.

İş Kanunu m. 16/2 hükmünde açık olarak ifade edilmiş bir resmi yazılı şekil şartı bulunmadığından, takım sözleşmelerinin adi yazılı şekilde yapılmış olması gerekli ve yeterlidir³⁴⁶. Yazılı sözleşmede objektif esaslı noktaların, yani her işçinin kimliğinin, görülecek işin ve ücretin gösterilmesi yeterlidir. Dolayısıyla işyerinin adresi, çalışma süresi, sözleşmenin yapıldığı gün gibi bilgilerin bulunmaması sözleşmenin geçerliliğini etkilemeyecektir³⁴⁷.

c. Takım sözleşmesinin hukuki niteliği

Takım sözleşmesinin hukuki niteliği konusunda çok sayıda farklı görüş ortaya atılmıştır. Bu görüşlerden bazılarına yer vermek gerekirse, bunlardan ilki “üçüncü kişinin fiilini taahhüt” görüşüdür³⁴⁸. Buna göre takım kılavuzu, işverene TBK m. 128 anlamında üçüncü kişilerin, yani takıma dahil işçilerin fiilini taahhüt etmekte ve bu ilişki bundan öteye gitmemektedir. Bu görüşü savunanların başlıca dayanakları 4857 sayılı Kanun m. 16/3’te yer alan “*Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü (şimdi: TBK m. 128) de uygulanır*” ifadesidir. Ancak bu görüş öğretide, m. 16/3’te yer alan ifadenin takım sözleşmesin başkasının fiilini taahhüt olarak kabulü için tek başına yeterli olmadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir³⁴⁹. Bu görüşe göre, aynı maddenin ilk fıkrasında takım kılavuzunun takıma dahil arkadaşları adına hareket ettiği belirtilmiştir. Oysa başkasının fiilini taahhütte, taahhüt ettiren sözleşmeyi kendi adına yapar³⁵⁰. Kanaatimizce, Borçlar Kanununun başkasının fiilini taahhütü düzenleyen hükmüne yapılan atfın amacı, takım

³⁴⁵ Arslan Ertürk, 203.

³⁴⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 94; Arslan Ertürk, 201.

³⁴⁷ Tunçomağ, Takım Sözleşmesi, 315-316.

³⁴⁸ Tolga, 124-125; Esen, 73.

³⁴⁹ Saymen, 386; Elbir, 70-71; Kocayusufoğlu, 922; Tunçomağ, Takım Sözleşmesi, 316.

³⁵⁰ Saymen, 386; Elbir, 70-71; Kocayusufoğlu, 922-923; Tunçomağ, Takım Sözleşmesi, 317.

sözleşmesinin niteliğini belirlemek değil, takım sözleşmesinde kılavuz tarafından taahhüt edilen edimin ifa edilmemesi halinde takım kılavuzunun sorumluluğunu belirlemektir³⁵¹.

Takım sözleşmesinin hukuki niteliği konusunda ileri sürülen ikinci görüş ise “yetkisiz temsil” görüşüdür³⁵². Buna göre, yetkisiz temsilci durumunda olan takım kılavuzunun işveren ile takıma dahil arkadaşları adına yaptığı iş sözleşmelerinin geçmişe etkili olarak hüküm doğurması, ancak takıma dahil işçilerin bu sözleşmeleri onamaları ile mümkündür. Buradaki onama ise mutlaka işe başlama şeklinde verilmelidir³⁵³. Ancak bu görüş öğretide, takım kılavuzunun takıma dahil arkadaşları ile görüşmüş, onlarla birlikte kararlaştırılmış esaslar ve sınırlar içinde hareket ederek işverenle takım sözleşmesi yapmış olması halinde, kılavuzun yetkisiz temsilci olmayacağı gerekçesiyle eleştirilmiştir³⁵⁴.

Bu konuda ileri sürülen üçüncü görüş ise, iki ayrı ilişkiyi birbirinden ayırarak sonuca varılması gerektiğidir³⁵⁵. Buna göre, takıma dahil işçiler ile takım kılavuzu arasındaki ilişki temsilsiz vekâlet ilişkisidir³⁵⁶. Bu şekilde kılavuz, arkadaşları adına hareket etmektedir. İşveren ile takım kılavuzu arasındaki ilişki ise başkasının fiilini taahhüt olarak kabul edilmelidir. Öyle ki, İş Kanunu bu duruma açıkça göndermede bulunmuştur.

Bir diğer görüşe göre, takım sözleşmesi ve takım kılavuzu kavramlarının gerekli açıklığa kavuşturulabilmeleri ancak doğrudan doğruya (yetkili) temsil kurumu ile mümkündür³⁵⁷. Buna göre, temsilci durumunda olan takım kılavuzunun takıma dahil

³⁵¹ Aynı doğrultuda, *Aydınlı*, 56; *Laçiner*, 119.

³⁵² *Elbir*, 72-73.

³⁵³ *Elbir*, 72.

³⁵⁴ *Saymen*, 385; *Kocayusufoğlu*, 923-924.

³⁵⁵ *Saymen*, 386-387.

³⁵⁶ Vekâlet sözleşmeleri hakkında detaylı bilgi için bkz. *Yavuz/Acar/Özen*, 624 vd.; *Eren*, Özel Hükümler, 705 vd.; *Gümüş*, Özel Hükümler, 411 vd.; *Erzurumluoğlu*, 192 vd.; *Gümüş*, Özen Borcu, 9 vd.; *Akipek Öcal*, 14 vd.

³⁵⁷ *Kocayusufoğlu*, 926; *Reisoğlu*, 62.

arkadaşları adına yaptığı sözleşmeler, İK m. 16/3'ün öngördüğü kanuni geciktirici şartın gerçekleşmesiyle, yani her bir işçi hakkında onun işe başlaması ile hüküm doğurmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu bireysel iş sözleşmelerinin hüküm doğurabilmesi için gerekli olan işe başlama şartı, takım kılavuzunun bizzat kendi adına ve kendisi için yapmış olduğu iş sözleşmeleri için aranmaz. Öyle ki, bu sözleşme yapıldığı anda hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bununla birlikte bazı durumlarda, takım kılavuzunun yetkisiz temsilci olarak kabul edilmesi de mümkündür. Nitekim takım kılavuzu olarak ortaya çıkan ve işverenle görüşüp kendisi ve arkadaşları adına anlaşılan kişinin, daha önce işçi arkadaşları ile bu konuda hiç konuşmamış olması, onlardan yetki almaması ihtimali düşük de olsa bulunmaktadır. Bu halde, takım kılavuzunun arkadaşları adına işverenle yaptığı sözleşmeler TBK m. 46 gereğince askıda hükümsüz olup, bu sözleşmelerin hüküm doğurması temsil olunanların onamasına bağlıdır. Bununla birlikte, onamanın mutlaka işe başlama şeklinde verilmesi şart değildir. İşe başlamadan önce verilen onama da geçerlidir³⁵⁸.

Takım sözleşmesinin hukuki niteliği konusunda ileri sürülen ve Yargıtay tarafından da kabul edilen bir diğer görüşe göre, takım sözleşmesi iki ayrı sözleşme tipinin birleştirilmesinden meydana gelen bir birleşik sözleşmedir³⁵⁹. Bu birleşik sözleşme, iş sözleşmesi ve başkasının edimini taahhüt sözleşmesinin bir araya gelmesi ile oluşur. Bu iki sözleşme niteliği itibariyle birbirine bağlı olarak hüküm doğurur veya hükümden düşer. Ancak bu iki sözleşmeye birleştirildikleri noktalar dışında kendilerine özgü hükümler uygulanır³⁶⁰. Ayrıca öğretide bir kısım yazarlar, bu iş ilişkisini “grup iş

³⁵⁸ Ancak bu durumda onama, yapılmış sözleşmenin hüküm doğurması için eksik unsurlardan sadece birini tamamlayacaktır. Dolayısıyla, sözleşmenin tam olarak hüküm ifade edebilmesi için İK m. 16/3 gereğince işe başlama kanuni şartının ayrıca gerçekleşmesi gerekir. Şüphesiz, durumu öğrenen işçinin itiraz etmeden işe başlaması, hem TBK m. 46 anlamında hem de İK m. 16/3 anlamında onamanın gerçekleşmesi anlamına gelecektir. *Kocayusufoğlu*, 930.

³⁵⁹ *Tunçomağ*, Takım Sözleşmesi, 320; *Çenberci*, 1968, 99.

³⁶⁰ *Tunçomağ*, Takım Sözleşmesi, 320.

ilişkisi” adı altında sınıflandırmaktadır³⁶¹. Bu görüşe göre, takım sözleşmesi grup iş ilişkisi kuran sözleşmelerden Türk hukukunda kanunla düzenlenen tek sözleşme türüdür³⁶².

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, eski bir kararında takım sözleşmesinin hukuki niteliğini açıklığa kavuşturmaya çalışmıştır. Karara göre, *“Takım sözleşmesinin hukuki niteliği ise, iki ayrı sözleşme tipinin birleşmesinden meydana gelmiş bir birleşik sözleşmedir ki, bunlar hizmet sözleşmesi ve başkasının fiilini taahhüttür ve bu iki sözleşme konusunda kendilerine has hükümler uygulanır. Takıma dahil işçilerden her birinin işe başlamasıyla, kendileri ile işveren arasında hizmet sözleşmesi meydana gelir. Her ne kadar, takım sözleşmesinin unsurlarından birisi, takım kılavuzunun işverene karşı belirtilecek biçimde iş görme borcu altına girmesi ise de, bu yön kılavuz (dayıbaşı) ile işveren arasındaki ferdi iş ilişkisi yönünden önemlidir; yoksa, takım işçilerinden her birinin çalışmaya başlamasıyla o işçiyle işveren arasında iş ilişkisi kendiliğinden oluşmaktadır”*³⁶³. Görüldüğü üzere Yargıtay, takım sözleşmesinin hukuki niteliğinin, iş sözleşmesi ve üçüncü kişinin fiilini üstlenme ile oluşan birleşik bir sözleşme olduğunu kabul etmektedir.

Belirtmemiz gerekir ki, kendisi ve takıma dahil işçiler adına işveren ile sözleşme imzalayarak çalışmaya başlayan takım kılavuzu ile takıma dahil işçiler arasında kanımızca kural olarak yetkili, bazen de yetkisiz temsil ilişkisi bulunmaktadır. Nitekim, takım kılavuzu bir hukuki işlem olan takım sözleşmesini yaparak takım arkadaşları adına hareket etmiş olur. İşverenle takım kılavuzu arasındaki ilişki ise, üçüncü kişinin fiilini üstlenme olarak kabul edilebilir³⁶⁴. Öyle ki, İş Kanunu takım kılavuzunun

³⁶¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 467; Tunçomağ/Centel, 78; Akyiğit, İş Hukuku, 188.

³⁶² Akyiğit, İş Hukuku, 188; Tunçomağ/Centel, 1999, 71; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 467; Güven/Aydın, 77.

³⁶³ Yarg. 10. HD. 24.12.1985, 6406/7244, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019.

³⁶⁴ Süzek, 2018, 265; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 468; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 95; Güven/Aydın, 79.

sorumluluğu konusunda Borçlar Kanununun “Başkasının fiilini taahhüt” başlığını taşıyan 128. maddesine atıfta bulunarak bu ilişkiyi açıkça kabul etmiştir. Takım kılavuzu ve takıma dahil işçiler ile işveren arasındaki iç ilişki ise, iş ilişkisidir. Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi önüne gelen bir uyuşmazlıkta, takım kılavuzu gibi hareket ederek işi üstlenen davalının, davacı işverene işçi temin etmesi ve işçiler adına hareket etmesinin davalının işçilik sıfatını ortadan kaldırmayacağı yönünde hüküm tesis etmiştir³⁶⁵.

d. Takım kılavuzunun sorumluluğu

İş Kanunu m. 16/3 hükmüne göre, *“Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi (şimdi: TBK m. 128) hükmü de uygulanır”*. Belirtmek gerekir ki, 1475 sayılı mülga İş Kanunu m. 10 hükmünde *“Takım sözleşmesinde ismi yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, bu sözleşme o işçi ile işveren arasında doğrudan doğruya yapılmış sayılır”* ifadesi yer almaktaydı. İK m. 16 hükmünde *“doğrudan doğruya”* ifadesine yer verilmemekle beraber, takıma dahil işçinin işe başlamasıyla iş sözleşmesinin doğrudan doğruya işverenle işçi arasında yapılmış sayılacağı yeni düzenleme bakımından da geçerlidir.

Takım kılavuzunun kendi adına yapmış olduğu iş sözleşmesinin hüküm doğurması için takıma dahil işçilerden farklı olarak, takım kılavuzunun işe başlaması gerekmez. Bu sözleşme derhal, yani imzalandığı andan itibaren hüküm ifade eder. Bu nedenle, takım kılavuzunun sözleşmeye göre işe başlamaması halinde, takım kılavuzunun bu hareketinin iş sözleşmesine aykırı olduğu ve sözleşmeden doğan

³⁶⁵ Yarg. 22. HD. 24.10.2016, 21547/23807, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019.

sorumluluğu gerektirdiği kabul edilmelidir³⁶⁶. Bununla birlikte, takıma dahil işçiler için durum farklı olduğundan kanun koyucu takım kılavuzunu işverene karşı TBK m. 128 uyarınca müspet zarardan sorumlu tutmaktadır³⁶⁷.

Takım sözleşmesini düzenleyen gerek mülga 1475 sayılı Kanun m. 10'da gerekse 4847 sayılı Kanun m. 16'da *“takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110'uncu maddesi hükmü”*nün uygulanacağı yer almaktadır. Bununla birlikte, mülga Borçlar Kanununa yapılan yollamalar, o maddeleri karşılayan yeni hükümlere yapılmış sayılır (6101 sK. m. 8). Dolayısıyla, İK m. 16/3 hükmünde geçen *“Borçlar Kanunun 110. maddesi”* ibaresinden, TBK'nın *“üçüncü kişinin fiilini üstlenme”* başlığını taşıyan 128. maddesinin anlaşılması gerekir.

TBK m. 128/1 hükmüne göre, *“Üçüncü bir kişinin fiilini başkasına karşı üstlenen, bu fiilin gerçekleşmemesinden doğan zararı gidermekle yükümlüdür”*. Dolayısıyla, takıma dahil işçilerin sözleşmede kararlaştırılan şekilde işe başlamaması halinde takım kılavuzunun, işverenin sözleşmesinin ifasından beklediği müspet zararı tazmin etmesi gerekir.

Takım kılavuzunun söz konusu yükümlülüklerine ek olarak kanun koyucu, işveren ve işveren vekiline de birtakım yükümlülükler getirmiştir. Nitekim İK m. 16/4 hükmüne göre, *“İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz”*. Madde gerekçesine göre, bu hükümle takım sözleşmesiyle oluşturulan iş sözleşmeleri için işçi ücretleri hakkında ilave bir teminat getirilmiştir.

Takım sözleşmesinin imzalanması ve böylece işçilerin işe başlamasından sonra, bu sözleşme o işçiler ve işveren arasında teker teker ve doğrudan yapılmış

³⁶⁶ Kocayusufpaşaoğlu, 928.

³⁶⁷ Kocayusufpaşaoğlu, 928.

sayılacağından işçi ücretlerinin de kanunda öngörüldüğü şekilde bizzat işveren tarafından işçilerin her birine ayrı ayrı verilmesi gerekir. Ancak uygulamada işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmeyerek, işçi ücretlerini toptan takım kılavuzuna ödediği ve kılavuzun da bunu işçilere paylaştırdığı görülmektedir³⁶⁸. Takım kılavuzunun işçilerin ücretlerini takım sözleşmesinde belirtilen esaslar çerçevesinde düzenli bir şekilde dağıtması halinde uygulamada herhangi bir sorun ortaya çıkmayacaktır. Ancak kılavuz, işçiye ücretini hiç veya tam ödemezse yahut ücretinden kesinti yaparak ödemede bulunursa işçi, ücretini doğrudan işverenden talep edebilecektir. İşçi ücretlerinin takım kılavuzuna ödenmiş olması, işvereni işçilere karşı sorumluluktan kurtarmaz. Böylece ücretlerin takım kılavuzuna verilerek ya da verilmiş gibi gösterilerek işçilerin istismar edilmesinin önüne geçilmiştir. Ancak, işçiye ödemede bulunan işveren, fazla ödediği miktarı takım kılavuzundan Borçlar Kanununun sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre talep edebilecektir³⁶⁹. Ayrıca, böyle bir durumda takım kılavuzunun işçilere ödeme yaptığına ilişkin belge sunamaması halinde, bu miktar işverenin takım kılavuzuna yapması gereken ödemelerden mahsup edilebilecektir. Nitekim takım kılavuzunun işveren tarafından işçilere dağıtılmak üzere kendisine teslim edilen ücretleri işçilere ödememesi sebebiyle çıkan bir uyuşmazlıkta Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, *“Keza, davacı tarafça kendisine yapılan ödemenin diğer işçilere dağıtıldığını kanıtlar nitelikte bilgi ve belge de sunulmamıştır. Anılan nedenle, yapılan ödeme ve davalı işverenin mahsubu amaçlar nitelikte itirazları nazara alınarak, dava konusu hüküm altına alınan alacaklar bu yönden bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Mahkemece bu yöndeki davalı vekilinin itirazlarının değerlendirilmemiş olması hatalıdır”* yönünde karar vermiştir³⁷⁰.

³⁶⁸ Erkul, 105.

³⁶⁹ Yarg. 22.HD. 24.03.2015, 4025/11517, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019.

³⁷⁰ Yarg. 22. HD. 03.12.2013, 33641/27795, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019.

e. Değerlendirmeler

Takım sözleşmeleri ile kurulan iş sözleşmeleri birçok yönden hem işveren hem de işçinin yararınadır. İşveren sadece tek bir kişi (takım kılavuzu) ile sözleşme yaparak ihtiyacı olan tarım işçisini temin edebilmektedir. İzlenmesi gereken süreç oldukça kolaydır ve işveren açısından riski de azdır. Öyle ki, bir sorun ortaya çıkarsa bundan sorumlu olacak bir takım kılavuzu mevcuttur. Bu sözleşmenin şüphesiz işçi açısından da olumlu yönleri bulunmaktadır. Henüz başlamamış olan iş için takımı oluşturacak bütün işçilerin iş başvurusu ve işe giriş prosedürü ile uğraşmasının önüne geçilmektedir³⁷¹. Takım kılavuzu, çalışacak kişilerin isimlerini işverene bildirmekte ve takımı oluşturan bu kişileri temsilen sözleşmeyi imzalamaktadır. İş başlayınca ismi bildirilen kişilerin çalışmaya başlamasıyla o işçiler ile işveren arasında iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Bu sebeple, takım sözleşmesinin çalışma hayatında, özellikle mevsimlik tarım işlerinde önemli bir esneklik işlevi gördüğü söylenebilecektir. Öte yandan, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işyeri veya işletmelerinde İş Kanunu uygulanmayacağından Kanunun 16. maddesinde yer alan güvencelerin tarım işçilerinin büyük çoğunluğuna uygulanması mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla, anılan düzenleme ile iddia edilenin aksine tarım işçilerinin aracılar tarafından istismar edilmesinin önüne geçildiği söylenemeyecektir.

B. 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerde çalışan takım kılavuzları

50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işyeri veya işletmelerinde böyle bir çalışma şekli ile çalışan tarım işçileri ve takım kılavuzu için Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Dolayısıyla, takım kılavuzu işverene karşı yine TBK m. 128 gereğince üçüncü kişinin fiilini üstlenmeden sorumlu olacaktır. Ancak bu sorumluluğun

³⁷¹ Laçiner, 130.

dayanağı artık İK m. 16 hükmü değil, TBK m. 128'in kendisidir. Nitekim İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan işçilere başka herhangi bir şart aranmaksızın Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Ancak işçilerin İK m. 16 hükmünde yer alan güvencelerden yararlanamaması sebebiyle artık iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunluluğu bulunmadığı gibi, İK m. 16 hükmüne dayanılarak her bir işçiyi kapsayacak tek bir takım sözleşmesi yapılması imkânı da bulunmamaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işverene ait tarlada çalışmak üzere işçi toplayan elçinin ve orada çalışan tarım işçilerinin ücretinin, işverence ödenmediği gerekçesiyle önüne gelen bir uyuşmazlıkta, uyuşmazlığın hukuki dayanağının İş Kanununun 4. ve 16. maddeleri olduğunu, dava dilekçesinde geçen “elçi” ifadesinin dosya incelendiğinde İK m. 16’da yer alan takım kılavuzunu karşıladığını, anılan düzenlemenin hüküm doğurabilmesi için işçilerin İş Kanununa göre çalışması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak dosya içeriğine göre davalı işverene ait işyerinde 51’den az sayıda işçi çalıştığı ve bu sebeple İK m. 16 hükmünün uygulanabilir nitelikte olmadığı, uyuşmazlığın Borçlar Kanunu hükümlerine göre çözümlenmesi gerektiği yönünde isabetle hüküm tesis edilmiştir³⁷².

Anılan nedenlerle, takım sözleşmesi ve kılavuzluğuna ilişkin düzenlemelerin çıkarılacak ayrı bir tarım iş kanunu ile düzenlenerek bu konudaki güvencelerin tüm tarım işçileri için uygulama alanı bulması gerektiği kanaatindeyiz. Ancak bu kanunların hazırlanmasının 3008 sayılı İş Kanunu döneminden beri bir türlü gerçekleştirilemediği düşünüldüğünde, İK m. 16’ya bir fıkra ile ekleme yapılarak İş Kanununun kapsamı dışında kalan tarım işçilerinin de söz konusu güvencelerden yararlanabileceğinin düzenlenmesi de düşünülebilir. Aksi halde, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işyeri

³⁷² Yarg. 9. HD. 02.05.2008, E. 2007/16864, K. 2008/11046, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019.

veya işletmelerinde takım sözleşmesi ile çalışan işçiler ve takım kılavuzu için Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Son olarak belirtmemiz gerekir ki, İK m. 4 hükmü mutlak emredici nitelikte olmayıp nispi emredici nitelik taşımaktadır. Bu sebeple sözleşmenin tarafları, takım sözleşmesine 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağına ilişkin hükümler koyabilir. Bu takdirde, takım sözleşmeleri ile oluşturulan iş sözleşmelerine ilişkin İK m. 16 hükmü, İş Kanunu kapsamı dışında olan tarım işçilerine de uygulanabilecek ve böylece işçiler maddede yer alan güvencelerden yararlanabileceklerdir.

4. Özel istihdam büroları

4904 sayılı Kanun mülga m. 2/1 hükmüne göre özel istihdam bürosu, “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları” ifade eder. Her ne kadar söz konusu madde 703 sayılı kanun hükmünde kararname ile ilga edilmiş olsa da Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinde de özel istihdam büroları için aynı tanıma yer verilmiştir³⁷³.

Özel istihdam bürolarının temelde iki faaliyet alanı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve birtakım işler için de bu işlere uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmaktır. Özel istihdam bürolarının bir diğer faaliyeti ise meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulması faaliyetini yürütmektir. Önceleri özel istihdam bürolarının sadece iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetleri mevcutken; günümüzde geçirdiği değişim ile bu faaliyetine ek olarak belirli koşulları yerine getirmeleri halinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma yetkileri de

³⁷³ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 3/1-j hükmüne göre özel istihdam bürosu, “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları” ifade eder.

mevcuttur. Özetle, özel istihdam büroları; genel olarak iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilir (4904 sK. m. 17/7).

Çalışmamızın bu kısmında özel istihdam bürolarının temel iki faaliyeti olan iş aracılığı ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma faaliyetleri ve bu faaliyetleri yürütebilmeleri için sahip olmaları gereken koşullar üzerinde durulmuş, yer yer bu iki faaliyetin birbirinden ayrılan yönleri açıklanmaya çalışılmıştır.

A. Aracılık faaliyetleri

Kurumsal olarak kökeni çok eskiye dayanmasa da özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti yakın geçmişten çok daha önceleri mevcut olan bir faaliyettir. Öyle ki, ilk dönemlerde tek geçim kaynağı ücreti olan işçinin korunması gerektiği düşüncesiyle sadece devlet tekelinde olan iş ve işçi bulma aracılığı faaliyeti zaman içinde değişim geçirerek günümüzde hem devletin hem de özel kesimin faaliyet gösterdiği bir alan haline gelmiştir.

İş Kanununun 90. maddesinde, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevinin, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirileceği düzenlenmiştir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla yürütülen iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinde özel istihdam bürosu, işverenlerin geçici bir dönem için ihtiyaç duyduğu işgücünü karşılamak üzere işçiler ile işverenleri bir araya getirerek işçinin iş, işverenin de işçi bulması şeklindeki faaliyeti taahhüt etmektedir. Bu sebeple iş arayan kişi, özel istihdam bürosunun işçisi değildir³⁷⁴. Bu bakımdan özel istihdam bürosu tarafından yürütülen iş aracılığı faaliyeti, çalışma hayatının taraflarını, bir iş ilişkisi

³⁷⁴ Serin, 1064; Odaman, 35; Civan, Meslek Edinilmiş, 72.

kurmak üzere bir araya getirmektir³⁷⁵. Tarafları bir araya getirdikten sonra iş sözleşmesi kurulsa da kurulmasa da özel istihdam bürosunun görevi sona erer. Bu niteliği itibarıyla iş aracılığı, bir kerelik bir olaydır³⁷⁶. Dolayısıyla taraflar arasındaki üçlü ilişki, iş aracılığında, tarafların bir araya gelip anlaşması veya anlaşamamasıyla sonuçlanır³⁷⁷. İş aracılığında işçi ile işveren arasındaki ilişkinin kurulmasından sonra, özel istihdam bürosunun herhangi bir işlevi veya faaliyeti kalmaz³⁷⁸. Bu sebeple öğretide, iş aracılığında aracı ile iş arayan kişi arasında vekâlet veya tellallık olarak adlandırılabilen bir ilişkinin söz konusu olduğu ifade edilmektedir³⁷⁹. Yine öğretide, aracının taraflardan hiçbirisiyle iş sözleşmesi veya eser sözleşmesi içinde bulunmadığı ifade edilerek buradaki ilişkinin BK m. 404-409 hükümleri çerçevesinde tellallık (TBK m. 520-525 hükümleri çerçevesinde simsarlık) ilişkisi olduğu belirtilmektedir³⁸⁰. Kanımızca, özel istihdam bürolarının iş aracılığı faaliyeti Borçlar Kanunu anlamında tipik bir simsarlık faaliyeti olup, özel istihdam bürosu ile işveren veya iş arayan arasında simsarlık sözleşmesi bulunmaktadır. Zira bu ilişkide özel istihdam bürosu; bağımsız bir şekilde, iki tarafa da eşit mesafede kalarak bir iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık etmekte ve bunun karşılığında da ücret almaktadır. Bununla birlikte, özel istihdam büroları ile ilgili olarak özel bir kanun ve uygulama yönetmeliği olduğu için öncelikli olarak bu hükümler uygulanacak; ancak söz konusu düzenlemelerde hüküm bulunmayan hallerde, niteliğine uygun düştüğü ölçüde Borçlar Kanununun simsarlık sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulama alanı bulabilecektir. Nitekim, özel hüküm varken genel hükme gidilememesi temel bir hukuk ilkesidir.

³⁷⁵ Odaman, 36.

³⁷⁶ Civan, Meslek Edinilmiş, 72.

³⁷⁷ Odaman, 35-36.

³⁷⁸ Alpagut, Mesleki, 574; Civan, Meslek Edinilmiş, 72.

³⁷⁹ Civan, Meslek Edinilmiş, 71.

³⁸⁰ Akyiğit, Şerh, 110.

4904 sayılı Kanun m. 17/1’de özel istihdam bürolarının aracılık faaliyetinde bulunabilmelerinin şartları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir³⁸¹. Buna göre, aracılık faaliyetinde bulunabilmek için; Kanunda yer alan belirli suçlardan hüküm giymemiş olmak, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, iş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde teknik donanım ve uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olmak, nitelikli personel çalıştırmak³⁸², ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmek, Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemek ve son olarak Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat vermek gerekir.

Simsarlık sözleşmesinde, simsarın sözleşmenin her iki tarafı için de aracılık yapıp ücretini her iki taraftan da ayrı ayrı istemesi mümkündür³⁸³. Bununla birlikte, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 22/1’deki, “*Özel istihdam büroları, iş arayanlardan ... aracılık faaliyeti kapsamında ve aracılık faaliyetine yönelik olarak düzenleyecekleri eğitimlerden menfaat temin edemez ve hizmet bedeli alamaz. Bu kapsamda sunulacak eğitimlerin ücretleri sadece işverenden alınır*” hükmü karşısında özel istihdam bürosu artık iş ve işçi bulma aracılığı faaliyeti sebebiyle işçiden herhangi bir hizmet bedeli talep edemeyecektir. Sonuç olarak, özel istihdam büroları iş ve işçi bulma aracılığı

³⁸¹ Maddeye göre, aşağıdaki şartlar dâhilinde aracılık faaliyetine izin verilir:

“a) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve en az lisans mezunu olmaları, b) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde teknik donanım ve uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olmaları, c) Nitelikli personel çalıştırmaları, d) Ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmeleri, e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri, f) Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat vermeleri”.

³⁸² Yönetmelik m. 3/1-i hükmüne göre nitelikli personel, “Meslekî Yeterlilik Kurumunca onaylanan iş ve meslek danışmanı meslekî yeterlilik belgesine sahip olan ya da en az ön lisans düzeyinde; bilgi yönetimi, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, halkla ilişkiler ve tanıtım, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi bölümleri veya lisans düzeyinde; siyasal bilgiler, iktisadi ve idari bilimler, iktisat, işletme veya yönetim bilimleri fakültelerinden mezun olmuş kişiyi” ifade eder.

³⁸³ Bozkurt, 119.

faaliyeti neticesinde sadece işverenden hizmet bedeli alabilecek ve yine eğitim ücretlerini sadece işverene yansıtabileceklerdir.

B. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma faaliyetleri

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi, ücretli olarak işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından, başka bir işverene ödünç verilmek üzere işe alınmaktadır³⁸⁴. Özel istihdam bürosu bu amaçla iş sözleşmesi imzaladığı işçilerini kendi işyerinde çalıştırmamakta, ihtiyacı olan başka işverenlere geçici bir süreliğine ödünç vermektedir. Özel istihdam büroları, pek çok durumda işe aldığı işçiyi çalıştırabileceği bir işyerine dahi sahip olmayıp, genellikle bir ofiste faaliyette bulunurlar. İşçinin özel istihdam bürosu yanında fiilen hiç çalışmayıp iş görme edimini, geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde ve yönetiminde ifa etmesi, ayrıca özel istihdam bürosunun geçici işçi çalıştıran işverenden işçiye ödenen ücrete göre daha yüksek bir hizmet bedeli alması³⁸⁵, hukuki anlamda olmasa da fiili ve ekonomik anlamda adeta bir iş aracılığı fonksiyonunu yerine getirdiğini göstermektedir³⁸⁶. Belirtmek gerekir ki Alman kanun koyucusu, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini iş aracılığı olarak kabul etmektedir³⁸⁷. Bu sebeple özel istihdam bürolarının mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetlerine de kısaca değinmekte fayda vardır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi sadece Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam büroları tarafından kurulabilir (İK m. 7/2). 4904 sayılı Kanun m. 17/3’de özel istihdam bürolarının meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurabilmesinin şartları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir³⁸⁸. Bu koşullara ilaveten, mesleki anlamda geçici

³⁸⁴ Serin, 1062; Civan, Meslek Edinilmiş, 37, 70.

³⁸⁵ Akyiğit, Şerh, 383.

³⁸⁶ Süzek, 2015, 875-876; Odaman, 25; Serin, 1062; Engin, 119; Civan, Meslek Edinilmiş, 72; Civan, 316.

³⁸⁷ Akyiğit, Ödünç İş, 62.

³⁸⁸ Buna göre, “Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına; a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması

iş ilişkisi kurma yetkisini almak isteyen Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarının, Kuruma başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz olarak iş aracılığı faaliyetini yürütmesi gerekir (m. 17/3). Görüldüğü üzere, Türkiye İş Kurumu tarafından iş aracılığı faaliyetinde bulunma yetkisi ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma yetkisi ayrı ayrı verilmektedir. Dolayısıyla, bir özel istihdam bürosuna iş aracılığı faaliyetinde bulunma yetkisinin verilmiş olması, o büroya meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verildiği anlamına gelmez³⁸⁹. Ancak, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin alınabilmesi için büronun iki yıl boyunca kesintisiz olarak iş aracılığı faaliyetinde bulunması bir ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosu, geçici işçi ve geçici işçi çalıştıran işveren arasında kurulan üçlü bir hukuki ilişkiye dayanmaktadır³⁹⁰. Nitekim özel istihdam bürosu bir hizmet bedeli karşılığında işçi ihtiyacı olan işverenle yaptığı geçici işçi sağlama sözleşmesine istinaden kendi bünyesinde çalıştırdığı işçilerin iş görme edimlerini geçici bir süreliğine geçici işverene devretmekte, geçici işçi ise belirli ve geçici bir süre için geçici işçi çalıştıran işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktadır³⁹¹. Dolayısıyla, bu ilişkide işveren özel istihdam bürosudur.

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması c) Kurum alacağını bulunmaması d) Özel istihdam bürosunun; vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi e) Uygun bir işyerine sahip olması, hâlinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir”.

³⁸⁹ Civan, 329.

³⁹⁰ Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin tarafları olan özel istihdam bürosu, geçici işçi çalıştıran işveren ve geçici işçi tanımlarına Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 3. maddesinde yer verilmiştir. Buna göre özel istihdam bürosu, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları; geçici işçi çalıştıran işveren, özel istihdam bürosundan geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş ilişkisi kapsamında işçi temin eden işvereni; geçici işçi ise, geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir işverene ait işyerinde çalıştırılan işçiyi ifade eder.

³⁹¹ Baskan, 10-11.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin tarımda çalışma ilişkileri açısından önem arz ettiği nokta, mevsimlik tarım işlerinde herhangi bir süre sınırı bulunmaksızın meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabilmesidir (İK m. m. 7/2-b). Görüldüğü üzere, kanun koyucu mevsimlik işlerin tamamını kapsayacak şekilde değil, yalnızca mevsimlik tarım işleriyle sınırlı olacak şekilde bir düzenleme yapmayı tercih etmiştir. Bu düzenlemenin esas nedeni, mevsimlik tarım işlerinde kayıt dışı çalışmanın ülkemizde oldukça yaygın olmasıdır. Nitekim Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından derlenmiş olan TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerine baktığımızda tarım sektöründeki kayıt dışı istihdam oranı 2018 yılı itibarıyla %82,73'tür³⁹². 2003 yılında bu oranın %91,15 olduğu göz önünde bulundurulacak olursa tarım kesiminde kayıt dışı çalışmanın ne denli yüksek olduğu görülecektir. Kayıt dışı çalışmanın çok yaygın olduğu bu sektörde özel istihdam büroları işçilerin kayıt altına alınmasına belirli ölçüde yardım edebilecektir³⁹³. Bu sebeple mevsimlik tarım işlerinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin herhangi bir süre sınırı olmaksızın kurulabileceğinin düzenlenmiş olması bize göre oldukça isabetlidir.

Mevsimlik tarım işlerinde kurulan geçici iş ilişkilerine süre sınırı getirilmediğinden yıllarca bir işçinin geçici işçi sıfatıyla geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde çalıştırılıp çalıştırılmayacağı hususu üzerinde ayrıca durmak gerekir. Her ne kadar kanunda mevsimlik tarım işleri için bir süre sınırı öngörülmemişse de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi niteliği itibarıyla bünyesinde geçiciliği barındırmaktadır³⁹⁴. Dolayısıyla mevsimlik tarım işlerinde, geçici işçinin geçici işçi çalıştıran işverenin işyerine gönderilirken, asıl amacın geçici işçi çalıştıran işverenin işyerindeki daimi işçilerin yerini alması olup olmadığının araştırılması gerekir³⁹⁵. Başka bir ifadeyle geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde daimi nitelikteki işleri görüyor ve

³⁹² http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani, erişim tarihi: 28.02.2020.

³⁹³ Doğan Yenisey, 155; Civan, 337; Ekmekçi, İş Hukuku, 152.

³⁹⁴ Civan, 335.

³⁹⁵ Civan, 335.

sonuç olarak daimi işçilerin yerine ikame ediliyorsa artık geçici iş ilişkisinden söz edilemeyecektir.

Geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçi sağlama sözleşmesinde öngörülen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz (İK m. 7/3). Söz konusu altı aylık bekleme süresi süre sınırı öngörülme yen başvuru hallerini de kapsamaktadır³⁹⁶. Bu nedenle, mevsimlik tarım işi için kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkileri bakımından da geçici işçi sağlama sözleşmesinin sona ermesinden sonra altı aylık bekleme süresinin geçmesi gereklidir.

Özel istihdam büroları kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz ve geçici iş ilişkisi kuramaz (4904 sK. m. 17/7). Bu nedenle, Tarım ve Orman Bakanlığı, Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü, Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü gibi devlete ait büyük tarım işletmelerindeki mevsimlik tarım işleri için meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Daha önce de ifade edildiği üzere, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işyerleri veya işletmelerinde görülen tarım işleri İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu nedenle İş Kanunu kapsamı dışında kalan mevsimlik tarım işçilerinin İK m. 7’de öngörülen güvencelerden yararlanıp yararlanamayacağı hususu ayrı bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretide bir görüşe göre, İK m. 7/2-b bendi gereğince mevsimlik tarım işlerinde geçici iş ilişkisi kurmak istenirse İK m. 7’de uygulanacak; ancak bu işyerlerinde, bunun dışında kalan konularda Borçlar Kanunu kuralları uygulama alanı bulacaktır³⁹⁷. Bir diğer görüşe göre, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işyerleri ve işletmelerinde çalışan tarım işçilerini kapsam dışında bırakan İK m. 4 hükmü karşısında artık bu işlerde çalışanlara İK m. 7’nin uygulanması söz konusu

³⁹⁶ Civan, 349.

³⁹⁷ Süzek, 284.

değildir³⁹⁸. Yine bir başka görüşe göre, söz konusu sorunun ortaya çıkmasını engellemek için Alman hukukunda olduğu gibi meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin tüm boyutlarıyla ayrı bir kanunla düzenlenmesi yerinde olacaktır³⁹⁹. Ayrıca İK m. 7 hükmüne, ilgili düzenlemenin İş Kanunu kapsamına girmeyenler için de uygulanacağına dair ekleme yapılması ortaya çıkabilecek sorunları engelleyecek niteliktedir⁴⁰⁰.

Kanaatimizce, İş Kanununun 4. maddesinin açık hükmü gereğince 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerde çalışan mevsimlik tarım işçileri, İK m. 7’de öngörülen güvencelerden yararlanmaz. Bu işyerlerinde çalışan mevsimlik tarım işçilerinin İK m. 7’den yararlanmasını sağlamak için tarım işçilerinin tamamını kapsayan ayrı bir tarım iş kanununun hazırlanması ve bu kanuna İK m. 7’de öngörülen güvencelerin eklenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Ancak daha önce de ifade ettiğimiz üzere, bu kanunların hazırlanmasının 3008 sayılı İş Kanunu döneminden beri bir türlü gerçekleştirilemediği düşünüldüğünde, tarım işçilerinin çalışma koşullarının en azından sanayi kesiminde çalışan işçilerle paralel haklara kavuşturulmasını sağlamak amacıyla İK m. 7’ye bir fıkra ile ekleme yapılarak İş Kanunu kapsamı dışında kalan tarım işçilerinin de söz konusu güvencelerden yararlanabileceğinin düzenlenmesi de düşünülebilir. Böylelikle, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işyeri veya işletmelerinde mevsimlik tarım işleri için meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Aksi halde, anılan işçiler bakımından borçlar hukuku kurallarına uygun olarak alacağın devrine ilişkin kuralların uygulanarak işverenin işin görülmesini isteme hakkının başka bir işverene devredilebileceği kabul edilebilir⁴⁰¹.

³⁹⁸ Akyiğit, Şerh, 375; Baskan, 20.

³⁹⁹ Civan, 339.

⁴⁰⁰ Civan, 339.

⁴⁰¹ Süzek, 282.

Özel istihdam büroları aracılığıyla yürütülen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin takım sözleşmelerinden ayrılan yönlerine de değinmekte fayda vardır. Her şeyden önce, takım sözleşmesinde birden çok işçi bulunmaktayken meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde böyle bir zorunluluk mevcut değildir. Ayrıca, takım kılavuzunun kendisi de takım arkadaşları gibi işverene iş sözleşmesiyle bağliyken geçici iş ilişkisinde böyle bir durum söz konusu değildir. Zira, özel istihdam bürosu bağımsız bir işverendir. Takım kılavuzunun takım arkadaşları ile arasında bir iş ilişkisi mevcut değilken özel istihdam bürosu ile işçi arasında bir iş ilişkisi vardır ve bu ilişki geçici iş ilişkisinin devamı süresince de devam eder⁴⁰². Yine takım sözleşmesinde takıma dahil işçilerin sözleşmeleri sona erdikten sonra aynı zamanda bir işçi olan takım kılavuzunun yanında çalışmaları mümkün değilken, geçici iş ilişkisinde söz konusu ilişkinin sona ermesi ile geçici işçinin özel istihdam bürosunun yanına dönmesi gerekir.

Özel istihdam büroları hakkında 4904 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır (4904 SK. m. 17/son).

5. Türkiye İş Kurumu

4837 sayılı Kanun⁴⁰³ ile 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumunun kurulmasının ardından o dönemde bir kamu görevi olarak yürütülen iş ve işçi bulma hizmeti, Kurum Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilmiştir. 617 sayılı kanun hükmünde kararname⁴⁰⁴ ile 04.10.2000 tarihinde İş ve İşçi Bulma Kurumunun yerini almak üzere, Türkiye İş Kurumu kurulmuş ve böylece 4837 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak bu kararname Anayasa Mahkemesi tarafından 31.10.2000 tarihinde iptal edilmiş⁴⁰⁵ ve gerekli kanuni düzenlemelerin yapılabilmesi amacıyla iptal kararının

⁴⁰² Akyiğit, Şerh, 385.

⁴⁰³ İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, R.G. 25.01.1946, S. 25076.

⁴⁰⁴ Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, R.G. 04.10.2000, S. 24190 Mükerrer.

⁴⁰⁵ AYMK. 31.10.200, 63/36, R.G. 08.11.2000, S. 24224. Mahkeme kararında, “Dava konusu 617 sayılı KHK, 29.6.2000 günlü, 4588 sayılı Yetki Yasası’na dayanılarak çıkarılmıştır. KHK’nin dayandığı 4588

yürürlüğe girmesi dokuz ay sonraya bırakılmıştır. Gerekli kanuni düzenleme, iki yıllık bir gecikme ile 05.07.2003 tarihinde 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun yayımlanarak yürürlüğe girmesi ile yapılabilmektedir. 09.07.2018 tarihinde ise 703 sayılı kanun hükmünde kararnamenin 74. maddesi ile Türkiye İş Kurumu Kanununun adı “Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun” olarak değiştirilmiştir. Sonuç olarak Türkiye İş Kurumu; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur⁴⁰⁶.

703 sayılı kararnameden önce Kanunun 1. maddesinde Kurumun amacı, istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortasını yürütmek olarak düzenlenmişti. Ancak kararname ile Kurumun amacını düzenleyen madde hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. Bununla birlikte, Türkiye İş Kurumunun amacında bir değişme olmadığı, istihdamı geliştirme ve işsizliği azaltmak amacıyla iş ve işçi bulma aracılığı hizmetini yürütme görevinin devam ettiği söylenebilecektir. Nitekim İK m. 90’a göre de, “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir”.

Bunlara ilaveten 4904 sayılı Kanunda, Türkiye İş Kurumu İstihdam Dairesi Başkanlığının görevleri arasında, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına ve yurt dışı iş sözleşmelerinin yapılmasına aracılık etmek, tarım aracıları ile özel istihdam bürolarına

sayılı Yetki Yasası, Anayasa Mahkemesi’nin 5.10.2000 günlü, Esas 2000/45, Karar 2000/27 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Böylece 617 sayılı KHK, yasal ve anayasal dayanaktan yoksun kalmıştır. Yukarıda açıklandığı gibi Anayasa’nın 91. maddesine göre, KHK’lerin Anayasa’ya uygun sayılabilmelerinin ön koşulu, bunların geçerli bir yetki yasasına dayandırılmaları olduğundan Yetki Yasası’nın iptali bu Yasa’ya göre çıkarılan KHK’leri Anayasa’ya aykırı duruma getirir. Bu nedenle, Anayasa’ya aykırı görülerek iptal edilen 4588 sayılı Yetki Yasası’na dayanılarak çıkarılan 617 sayılı KHK, Anayasa’nın Başlangıç’ı ile 6. ve 91. maddelerine aykırıdır” ifadelerine yer verilmiştir.

⁴⁰⁶ Süzek, 851.

ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek olduğu ifade edilmektedir (4904 sK. m. 9).

Belirtmek gerekir ki Kurum, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçiler için de iş bulma görevini yerine getirmekle yükümlüdür⁴⁰⁷. Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamına girsin veya girmesin tarım işçilerinin tamamı Kurumun aracılık hizmetinden yararlanabilir.

İşgücü arzı ile talebini kolaylaştıran aracılık kurumunun, kanun ve yönetmeliğimizin öngördüğü şekilde tarafsız, dürüst, ücretsiz bir kamu hizmeti olarak devlet eliyle yürütülmesi şüphesiz arzu edilen bir husustur⁴⁰⁸. Ancak resmi iş ve işçi bulma kurumu olan Türkiye İş Kurumu, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı hizmetini yerine getirme noktasında yetersiz kalmaktadır. Nitekim Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin 5. maddesi ile de bu durum kabul edilerek Kurum il veya şube müdürlüğü bulunmayan ya da olmasına rağmen haberleşme, ulaşım ve koordinasyon güçlüğü olan yerlerde, Kurum tarafından gerçek veya tüzel kişilere aracılık yapmaları için izin verileceği düzenlenmiştir. Yine bu kapsamda, işverenlerin mevsimlik tarım işçilerini özel istihdam büroları veya İŞKUR'a kayıtlı tarım aracıları aracılığı ile istihdam etmelerini teşvik etmeye yönelik faaliyetler yapılması planlanmaktadır. Nitekim Mevsimlik Tarım İşçileri ile İlgili 2017/6 Sayılı Başbakanlık Genelgesine⁴⁰⁹ göre, “Çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince, işverenlerin mevsimlik tarım işçilerini özel istihdam büroları veya İŞKUR'a kayıtlı tarım aracıları aracılığı ile istihdam etmelerine yönelik tanıtıcı ve teşvik edici faaliyetler gerçekleştirilecektir” (m. 13). Türkiye İş Kurumu, mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşullarının yazılı sözleşmelerle belirli hale getirilmesi ve böylece çıkabilecek uyuşmazlıkların işveren

⁴⁰⁷ Tuncay/Ekmekçi, 128.

⁴⁰⁸ Erkul, 88.

⁴⁰⁹ R.G. 19.04.2017, S. 30043. Genelge ile 24.03.2010 tarihli ve 27531 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma ve sosyal hayatlarının iyileştirilmesi konulu 2010/6 sayılı Genelge yürürlükten kaldırılmıştır.

karşısında güçsüz konumda olan işçi aleyhine sonuçlanmasının önüne geçilmesini amaçlamaktadır. Bu nedenle Genelgede, Kuruma kayıtlı tarım araçları veya özel istihdam büroları aracılığıyla iş ilişkisi kurulmasının çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince teşvik edilmesi ve tanıtılması amaç edinilmiştir. Bununla birlikte, çalışma ve iş kurumu il müdürlükleri tarafından bu yönde bir teşvik edici faaliyetin olup olmadığı tarafımızca tespit edilememiştir.

Anılan nedenlerle gerek tarım araçlarının gerek özel istihdam bürolarının iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetlerine Kurum tarafından izin verilebileceği düzenlemesi isabetlidir. Bununla birlikte, işçilerin bazı kötü niyetli aracı ve işverenler tarafından istismar edilmesi ihtimalinin önüne geçilmesi maksadıyla oluşturulması gereken denetim mekanizmasında Türkiye İş Kurumunun etkin bir rol üstlenmesi oldukça önemlidir.

Nihayet, iş sözleşmesi dışındaki sözleşmelerle çalışanlar Kurumun iş aracılığı faaliyetinden yararlanamazlar (4904 sK. m. 1/2). Öte yandan, Kurum iş ve işçi arayanların isteklerini karşılayamamaktan ve hizmet akdi yapılmasına aracılık ettiği hallerde, tarafların ileri sürecekları zarar ve ziyandan sorumlu değildir (4904 sK. m. 14/2).

VI. Tarım İşyerlerinde İşin Düzenlenmesi

İşin düzenlenmesi hukuku, iş sözleşmesi hukukuna göre kamusal karaktere sahip kurallar içererek işçilerin korunması amacı doğrultusunda hareket eder⁴¹⁰. Karma nitelik taşıyan iş hukukunun özel hukuk yönü iş sözleşmesi ilişkisini, sözleşme taraflarının hak ve borçlarını ve bu sözleşmenin sona ermesini düzenlerken; kamusal iş hukuku

⁴¹⁰ Süzek, 769.

işverenlerin ve daha sınırlı olarak da işçilerin devlete karşı yükümlülüklerini hüküm altına alır⁴¹¹.

Çalışmamızın bu kısmında işin düzenlenmesi içinde yer alan, tarım işçilerinin çalışma süreleri ve sınırlandırılması, yıllık ücretli izinler, haftalık ve resmi tatiller, tarım işçilerinin ulaşım ve konaklama imkânları konuları sırasıyla incelenmiştir. Söz konusu konular incelenirken uygulamadan bahsedilmiş, bugüne kadar hazırlanmış olan tarım iş kanunu tasarılarının bu konuda getirmek istediği düzenlemelere yer verilmiş, mevcut iş mevzuatımızda yer alan düzenlemeler değerlendirilerek tarım işçilerinin daha iyi çalışma koşullarına sahip olabilmesi için neler yapılması gerektiği üzerinde durulmuştur.

1. Çalışma süreleri ve sınırlandırılması

A. Uygulamada tarım işyerlerinde çalışma süresi

İş hukukunda işin düzenlenmesi anlamında en önemli çalışma koşullarından biri şüphesiz çalışma süresidir. Çünkü çalışma süresi, hem işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun kapsamını hem de iş görme borcunun karşılığı olan işverenin ücret ödeme borcunun miktarını belirleyen unsurlardan biridir⁴¹². Ayrıca çalışma süresi, işçinin işverene karşı kişisel/hukuki bağımlılığının tespitinde yardımcı ölçüt olarak kabul edilmektedir⁴¹³.

Tarım işyerlerinde işin düzenlenmesi ile ilgili olarak, tarım kesiminde çalışma sürelerinin sanayi ve hizmet sektörüne benzer şekilde düzenlenmesinin imkânsız olduğu uzun zaman savunulmuştur. Buna göre, tarım işleri büyük oranda doğal faktörlerden etkilenmektedir. Dolayısıyla, tarımda çalışılan günler de bu doğal faktörlere uymak zorundadır. Nitekim tarımda çalışma sürelerinin belirlenmesinde etkili olan husus,

⁴¹¹ Sözek, 769.

⁴¹² Astarlı, 1.

⁴¹³ Astarlı, 1. İş sözleşmesinin varlığının belirlenmesinde başvurulacak yardımcı ölçütler hakkında detaylı bilgi için bkz. Başterzi, Avukatla Bağtlanan Sözleşme, 185 vd.; Tuncay, Değerlendirme, 3-7.

ürünlerin yetişme zamanıdır. Ayrıca, tarımsal üretim toprak ve iklim özelliklerine bağlıdır. Toprak ıslahı yapmak kimi zaman mümkün olabilse de iklimi kontrol altına almak mümkün değildir. Yine bu görüşe göre, hayvan yetiştiriciliğinde hayvanlara gerekli bakımın yapılması işi, belirli bir çalışma süresinin oluşturulmasını zorlaştırmaktadır. Tüm bu sebeplerden dolayı, tarım işçilerine belirli bir çalışma süresinin uygulanması oldukça güçtür⁴¹⁴.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, tarımsal üretimin bazı mevsimler yoğun bir çalışma istemesi, bu işlerde belirli ve sınırlı bir çalışma süresinin kabulüne engel değildir. Bu belirli çalışma süresi kabul edildikten sonra yapılan tarım işinin kendine has özelliklerinden dolayı, günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılması şüphesiz ayrı bir şeydir. Nitekim bu şekilde fazla çalışma yapılması sanayi ve hizmet sektöründe de vardır ve işçiye fazla çalışma ücreti verildikten sonra bunun yapılmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Bu sebeple, tarım işlerinde bazı dönemler fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmasının işçilerin çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına engel olduğunu söylemek doğru bir yaklaşım değildir⁴¹⁵. Öyle ki, çalışma sürelerinin sınırlandırılması belirli sosyal, fizyolojik ve ekonomik nedenlere dayanır ve bu nedenler tarımda çalışanlar için de geçerlidir. Sonuç olarak, bir tarım işçisinin çalışma süresi kanunla sınırlandırılabilmesi gibi, bu işçiye yine kanunda belirtilen koşulların yerine getirilmesi halinde işveren tarafından karşılığı ödenerek fazla çalışma yaptırılması da mümkündür.

Öte yandan, tarımda çalışma süresinin sadece iklim koşullarına bağlı olduğunu söylemek gerçekte doğru değildir. İklimin önemi ihmal edilemezse de işletmenin genişliği, teknik organizasyonu, ürün çeşidi ve özellikleri gibi insan gücü tarafından kontrol edilebilecek diğer etkenler de çalışma süresini etkileyecek düzeydedir. Nitekim

⁴¹⁴ Bu görüş hakkında detaylı bilgi için bkz. Aksoy, 79.

⁴¹⁵ Aynı doğrultuda, Aksoy, 79.

bir aile tarafından işletilen ve çeşitli ürünlerin üretiminin yapıldığı çok yönlü bir işletmede çalışma süresi daha uzun olur. Ayrıca, küçük işletmelerde bir işçi aynı zamanda birçok işi yapmak zorunda kaldığından veya kazancının yetmemesi sebebiyle bir tarladan diğerine gitmek zorunda olduğundan bu işçinin çalışma süresi de uzamak durumundadır. Ancak büyük çapta, iş organizasyonunu iyi kurmuş ve tek bir ürüne dayanan tarım işletmelerinde ise çalışma süresini kısaltmak daha kolay olur⁴¹⁶.

Bununla birlikte, günümüzde tarımda çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına karşı tepkiler eskiye göre azalmıştır. Günümüzde çalışma süresinin sınırlandırılmasına karşı ileri sürülen sebepler ise, sınırlandırmanın tarıma ve üretime zarar vereceği, ayrıca bundan tarım nüfusunun ancak küçük bir kısmının faydalanabileceği; çünkü tarımda çalışan çoğunluğun küçük toprak sahibi olarak kendi işletmelerinde çalıştığı şeklinde değiştirilerek öne sürülmektedir. Oysa tarımın makineleşmesi, tarımda çalışma süresinin kısaltılabilmesini mümkün kılmaktadır⁴¹⁷. Bilim ve teknolojinin gelişmesi ve böylece işletmelerin daha rasyonel bir şekilde organizasyonu, tarımda çalışma süresinin sınırlandırılarak belirli bir çalışma süresinin tespiti olanaklarını vermiştir.

İşçilerin çalışma koşullarını uluslararası düzeyde ele alarak yeknesak bir çalışma koşulu oluşturulmasını amaçlayan ILO, tarımda çalışma sürelerinin sınırlandırılması hususu ile ilgili olarak da birtakım temel kurallar ve standartlar oluşturma gayesi içerisinde. Nitekim buna göre, *“Düzenleme şekli milli teamül ve tercihlere göre, kanunlar, kararnameler, toplu sözleşmeler vb. ile yapılabilir. Düzenleme bütün ülke çapında olmalıdır. Bazı bölgesel ve lokal intibaklar yapılabilir. İşveren ve işçi kuruluşlarına -eğer varsa- fiili olarak danışılmalı ve bunlar gerek düzenlemenin hazırlanışına gerek uygulanışına katılmalıdırlar. İş süresinin düzenlenmesi, aile ile beraber çalışanlar hariç, tarımdaki bütün işçilere uygulanmalıdır. Buna sınırlı*

⁴¹⁶ Aksoy, 79.

⁴¹⁷ Aksoy, 80.

istisnalar kabul edilebilir. Normal çalışma saatleri işyerine gidip gelmek için geçen zamanı kapsamalıdır. Fakat işçinin işverenin emrinde olmadığı mola zamanları iş süresine dahil değildir. Yıllık azami iş süresi tayin edilmeli, bu da yılın hiçbir mevsiminde geçilemeyecek haftalık veya günlük bir azami süreyi göstermelidir. Bazı işçiler bundan istisna edilebilir. Fakat bunların da yıllık çalışma süreleri öbürlerini geçmemelidir. Bazı hallerde, hasadı kurtarmak gibi, normal süre uzatılabilir. Fakat bunun da sınırı olmalı ve fazla mesai ücreti ödenmelidir. Yıllık azami çalışma süresi 2400 saati, azami haftalık çalışma süresi 54 saati ve günlük azami çalışma süresi 9 saati geçmemelidir”⁴¹⁸.

Ülkemiz uygulamasında tarım işçilerinin çalışma süreleri tamamıyla yerel örf ve adetlere göre düzenlenmektedir. Buna göre, tarım işçilerinin günlerin uzun veya kısa olmasına bakılmaksızın “gün doğumundan gün batımına” kadar 13-15 saat çalıştırılması bir gelenektir, hatta sürekli tarım işçileri için bu sınır bile yoktur⁴¹⁹. İşçiler sabah ezanında işe başlamak üzere uyandırılır. Öyle ki, geçmiş dönemlerde işverenlerin işçiyi mümkün olduğu kadar erken tarlada bulundurmayı sağlamak amacıyla, imamla anlaşarak vaktinden önce sabah ezanı okuttukları söylenir⁴²⁰. Günlük çalışma süresi içinde üç dört kez ara dinlenmesi verilse de bunların zaman ve süreleri yerel örf ve adetlere göre değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla, ülkemizin tüm bölgelerini kapsayan genel ve kesin bir kural yoktur⁴²¹.

Bununla birlikte, Çukurova’da çalışan mevsimlik tarım işçilerinin çalışma süreleri bakımından İbrahim Paşa Nizamnamesinden beri yerleşmiş ayrı bir gelenek mevcuttur. Buna göre, işçiler pamuk çapasında haftada 5,5 gün çalışıp bir haftalık ücret alırlar.

⁴¹⁸ The Third Session of The Permanent Agricultural Committee, 489-490; The Regulation of Hours of Work in Agriculture, 549.

⁴¹⁹ Aksoy, 86; Nalbandoğlu, 18.

⁴²⁰ Erkul, 93. Öyle ki, Çıldırım köyünde şöyle bir olay olduğu anlatılır. İşçi sabah ezanının okunması ile iş başı yapmakta olduğundan işveren köyün hocası ile anlaşarak ezanı vaktinden 2 saat öce okutmuş ve bunun adına “ırgat ezanı” denmiş, tam vaktinde ise “vakit ezanı” denilen normal ezan okunmuştur. Aksoy, 43; Şeker, Bütünleşme, 119.

⁴²¹ Aksoy, 80.

Çalışmaya güneşin doğmasıyla başlanır ve batmasıyla son verilir. Günlük çalışma süresi içinde işçilere sabah kahvaltısı, öğle yemeği ve ikindi zamanı olmak üzere toplam iki saat mola verilir⁴²². Öte yandan, Çukurova'daki tarım işçilerinin çalışma koşulları bakımından yapılan bir diğer araştırma neticesinde, tarım işçilerinin günlük çalışma süresi içinde toplam üç saatlik bir dinlenme sürelerinin olduğu tespit edilmiştir⁴²³. Farklı zamanlarda yapılan bu iki incelemeden, aradan geçen zaman içerisinde ara dinlenmesi bakımından tarım işçileri aleyhine bir saatlik bir azalmanın olduğu ve bunun da fiili çalışma süresine eklendiği, bir diğer deyişle ara dinlenmelerinin işçiler aleyhine gittikçe kısaltılmakta olduğu sonucu çıkarılabilecektir⁴²⁴.

Çalışma süreleri bakımından gösterdikleri özellikler dolayısıyla üzerinde durulması gereken bir tarım işçisi grubu da tütün işlerinde çalışan tarım işçileridir. Tütün işçilerinin büyük bir kısmı başta Ege Bölgesi olmak üzere, Karadeniz ve Marmara Bölgelerinde çalışır. Tütün tarımında en önemli çalışma devresi 3-4 ay süren kırma ve dizme dönemidir. Eskiden sabahın ilk saatlerinde başlayan işte, giderek çalışma zamanı değişmiş ve ilk olarak Ege Bölgesinde olmak üzere gece saat 24.00'dan itibaren çalışılmaya başlanmıştır. Böylece işin önemli kısmı gece, gemici fenerleri ve karpit lambaları ışığı altında yapılmaktadır. Tarladaki iş, gün doğduktan sonra sıcak basıncaya, yaprağın kırılması güçleşinceye kadar devam eder. Bu süre zarfında yalnız bir kez kahvaltı için yarım saatlik bir mola verilir⁴²⁵. Anlaşıldığı üzere, tütün tarımında günlük çalışma süresi oldukça uzundur. Ancak, iş kanunlarının uygulama alanı içinde veya dışında, sanayide veya tarımda bu şekilde 3-4 ay süren sürekli bir işte günlük çalışma süresi bu kadar uzun olamaz, olmamalıdır. Kanunlar toplumun sağlık ve

⁴²² Aksoy, 43.

⁴²³ Uran, 11-12.

⁴²⁴ Çalgüner, 41; Aksoy, 43.

⁴²⁵ Erkul, 96.

güvenliği adına buna izin vermemelidir⁴²⁶. Nitekim çalışma sürelerinin bu şekilde geceye sirayet ettirilerek uzatılması, eğilerek çalışma zorunluluğu ve nihayet en önemlisi uykusuzluk işçi sağlığı açısından büyük sakıncalar ortaya çıkaracak niteliktedir.

B. Tarım iş kanunu tasarılarında çalışma süresi

1964 yılında hazırlanan Tarım İşçilerinin Çalışma Şartlarının Tanzimine Mütedair Ön Kanun Tasarısında daimi işçilerin yıllık çalışma sürelerinin, günlük ortalama 8 saat esası üzerinden hesaplanacağı öngörülmektedir. Ancak bu ortalama 8 saat çalışma süresi, günde 10 saati aşmamak üzere mevsimlere veya tarım işletmesinin faaliyetine göre düzenlenebilecektir (m. 20). Görüldüğü üzere, tasarı tarım işçilerinin çalışma sürelerini yıllık olarak sınırlandırmaktadır. Bu yıllık sürenin günlük ortalaması ise 8 saat olarak belirlenmiştir. Ancak, mevsimlere ve tarım işletmesine göre bu süre, günde 10 saati bulabilecektir. Bu sürelerin tespitinin tasarıya göre kurulacak Tarım Bölge Çalışma Komisyonları tarafından yapılması gerekir. Nitekim Çalışma Bakanlığının kararı üzerine çalışma süresi ile ilgili hükümlerin bölgelere uygulanmasıyla ilgili yönetmelikler hazırlamak, bu komisyonların görevleri arasındadır (m. 44/b). Belirtmek gerekir ki, bu şekilde tespit edilen çalışma süreleri içinde kalınması halinde işçiye herhangi bir fazla çalışma ücreti ödenmez⁴²⁷.

Ancak çalışma süresinin bu sınırı kesin değildir. Komisyon tarafından tespit edilen çalışma süresinde fazla çalışmayı gerektirecek bir iş olursa, bu fazla çalışılan ek sürelerle karşılık verilecek ücret, normal ücretin saat başına düşen miktarının %25 artırılması suretiyle ödenir (m. 20/3). O halde, yapılacak fazla çalışma için tasarının herhangi bir sınır koymadığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, fazla çalışma ücreti verildikten sonra işçinin çalıştırılmasına herhangi bir sınır konulmamıştır. Kaldı ki,

⁴²⁶ Nalbandoğlu, 28.

⁴²⁷ Aksoy, 87.

tasarının “fazla çalışma gerektirecek” bu işin niteliğini de belirlemediği görülmektedir⁴²⁸.

Tasarı, bazı tarım işçilerinin çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını kapsamı dışında bırakmıştır. Buna göre, tarım işletmelerinde çalışan nezaretçilere, çobanlara ve genel olarak hayvan bakımıyla veya işletme mallarını korumakla görevli işçilere bu hükümler uygulanmayacaktır (m. 20/4). Tasarı, anılan tarım işçilerini çalışma süreleri bakımından tamamen kapsam dışında bıraktığından söz konusu işçiler için herhangi bir fazla çalışma ücreti ödenmesi söz konusu olmayacaktır⁴²⁹. Belirtmek gerekir ki, anılan tarım işçilerinin yıllık çalışma süreleri bakımından tasarı kapsamına alınmaması yerinde değildir. Her ne kadar günlük ve haftalık çalışma süresi bakımından birtakım istisnalar kabul edilebilirse de yıllık bir istisnanın kabulü kanımızca mümkün değildir. Bütün bir yıl boyunca gördükleri işin niteliği gereği diğer işçilerden daha fazla çalışan bu işçilere hak ettikleri fazla çalışma ücretinin verilmesi daha adil bir çözüm olabilirdi.

Tasarı, mevsimlik ve geçici işçilerin çalışma sürelerini yıllık olarak belirleyemeyeceği için günlük bir süre belirlemiştir. Ancak, bu süre daimi işçilerden farklı olarak günde 10 saat olarak belirlenmiştir (m. 20/5). Ayrıca, Tarım Bölge Çalışma Komisyonlarının kararı gereğince, tarım ürünlerinin hasadı ile ilgili bazı işlerin yapılabilmesi için yılda bir miktar daha fazla çalışmaya izin verilebilecektir (m. 20/6). Madde metninde “bir miktar daha fazla” gibi oldukça muğlak bir ifadeye yer verilmesi sebebiyle ne kadarlık bir fazla çalışmaya izin verilebileceğinin anlaşılamaması şüphesiz tasarının eksik bir yönüdür. Ayrıca, bu işçilere fazla çalıştıkları süre için daimi işçilere tanınan %25’lik fazla çalışma ücreti hakkının neden verilmediği de anlaşılamamaktadır. Özetle, mevsimlik tarım işçileri günlük daha fazla süre çalışmakta oldukları gibi yapmış olduğu fazla çalışmalar için ayrıca bir ücrete de hak kazanamamaktadır. Tüm bu

⁴²⁸ Aksoy, 87.

⁴²⁹ Aksoy, 87.

sebeplerle, tasarının esasen mevsimlik tarım işçileri için öngörmesi gerekli hükümler açısından eksik kaldığı sonucuna varılabilir.

Ayrıca, gün içinde verilen ara dinlenmeleri çalışma süresine dahil değildir. Ancak, işçi tarafından görevi gereğince, hazırlayıcı ya da tamamlayıcı işlerin yapılması, özellikle koşum hayvanlarına bakılması, hayvanların arabaya koşulması, koşumun çıkarılması, iş aletlerinin ve vasıtalarının hazırlanması, yerine sıralanması, traktörlerin işler durumda bulundurulması için geçen süreler ise çalışma süresinden sayılır (m. 21).

1978 tarihli Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısında ise haftalık çalışma süresi kural olarak 48 saat olarak belirlenmiş, ancak bu sınır esnek hükümlerle tarımın kendine özgü özelliklerine uydurulmuştur. Nitekim tasarıya göre, süresi bir yıl veya daha uzun olan sürekli iş sözleşmeleri ile çalışan tarım işçileri işin niteliği gerektirdiğinde yılın belirli dönemlerinde haftada 60 saat çalıştırılabilecekler, ancak bu şekilde yapılan çalışmaların toplamı yılda 2400 saati geçemeyecektir⁴³⁰ (m. 6). Dolayısıyla, tarım işlerinin mevsim gereği azaldığı dönemlerde haftalık çalışma süresi 48 saatin altına inebilecekken işlerin yoğunlaştığı aylarda 60 saate kadar çıkabilecek, ancak hepsinin toplamı yılda 2400 saati geçemeyecektir. Uygulamaya daha açık şekilde yön verebilmek için bu konuda üç bakanlık (Çalışma Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Orman Bakanlığı) tarafından bir tüzük hazırlanacaktır. Ayrıca sağlık kuralları bakımından haftada ancak 48 saat veya daha az çalışması gereken işler de bir tüzükte düzenlenecektir⁴³¹. Burada dikkat edilmesi gereken husus, haftalık çalışma süresinin 60 saate kadar çıkabilmesi için tarım işçisinin süresi en az bir yıl olan sürekli iş sözleşmesi ile çalışması gerektiğidir. Böylece, işveren tarafından süreksiz işlerde çalıştırılan işçilerin fazla çalışma ücreti ödenmeksizin 60 saate kadar çalıştırılması engellenmek istenmiştir.

⁴³⁰ Kutal, 493-494.

⁴³¹ Kutal, 493-494.

Koşum hayvanlarının bakımı, hayvanların arabaya koşulması, iş araç ve gereçlerinin hazırlanması gibi hazırlayıcı veya tamamlayıcı nitelikteki işler için geçen süreler çalışma süresinden sayılacaktır. Ayrıca, 1475 sayılı mülga İş Kanununa göre işçilerin işyerlerine toplu olarak götürülüp getirilmeleri sosyal yardım amacına yönelikse çalışma süresinden sayılmadığı halde tasarıda *“işçilerin oturdukları yerlerden uzakta bulunan işyerlerine hep birlikte taşınmaları gereken her türlü işlerde toplu ve düzenli biçimde götürülüp getirilmeleri sırasında geçen süreler”* de çalışma süresinden sayılmıştır⁴³².

Öte yandan, tasarının ara dinlenmelerine ilişkin 8. maddesinde oldukça esnek bir hükme yer verilmiştir. Buna göre, çalışma süreleri ile ilgili olarak hazırlanacak tüzükte ayrıntıları gösterilmek üzere ara dinlenmeleri iklim, mevsim ve işin niteliği göz önünde bulundurularak günde 4 saate kadar uzatılabilecektir. Özellikle yaz aylarının çok sıcak geçtiği bölgelerde öğle saatlerinde işçilerin çalıştırılmadığı, akşam üzerine doğru yeniden işbaşı yapıldığı bilinen bir gerçektir ve tasarı bu hususu gözden kaçırmamıştır. Bununla birlikte, İş Kanununda olduğu gibi hazırlanan tasarıda da ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmamıştır⁴³³.

Tasarıda olağan fazla çalışma, 1475 sayılı Kanundaki hükümlere tabi tutulmuştur. Dolayısıyla, günlük fazla çalışma üç saati, fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı ise 90 işgünü geçemeyecek ve her bir fazla çalışılan saate %50 zamlı ücret ödenecektir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmada ise oldukça geniş biçimde yorumlanmaya elverişli hükümlere yer verilmiştir. Nitekim Tasarıya göre, *“kesin zorlayıcı nedenler veya doğa koşullarının işin hemen yapılmasını zorunlu kıldığı”* hallerde işin bitirilmesine kadar ve 24 saat içinde kesintisiz en az 8 saat dinlenme sağlanması koşuluyla işçiler fazla çalıştırılabilecektir (m. 12). Maddede geçen hallerde işçilerin hafta tatili, ulusal bayram

⁴³² Kutal, 494.

⁴³³ Kutal, 494.

ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaları dahi mümkündür. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmada da işçilere ücretleri %50 zamlı ödenir. Ancak, hafta tatiline veya genel tatil günlerine rastlayan fazla çalışmaların tatil hakkını nasıl etkileyeceğine ve ücret bakımından durumun ne olacağına dair tasarıda herhangi bir hükme rastlanmamaktadır⁴³⁴.

C. Mevcut düzenlemelerde çalışma süresi

İş Kanunu kapsamına giren işlerde çalışma sürelerinin mevzuatımızda düzenlendiği görülmektedir. Buna göre, genel olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (İK m. 63/1). Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Ancak, bu denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (İK m. 63/2).

Bununla birlikte ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir (İK m. 41/2). Görüldüğü üzere, İş Kanunumuz bazı sosyal, fizyolojik ve ekonomik sebepler dolayısıyla çalışma sürelerini sınırlayarak işçinin çalıştırılacağı azami zaman dilimini belirlemekle beraber, belirli bazı şartlar altında işçiye fazla çalışma yaptırılmasına da izin vermektedir.

⁴³⁴ Kutal, 494.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine⁴³⁵ göre, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Ancak, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz (m. 9/1). Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (m. 9/2). Belirtmek gerekir ki, Yönetmelik m. 9/2 hükmünün 2017 yılında⁴³⁶ değiştirilmesinden önceki ilk halinde, işçiye fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçiden her yıl yazılı onay alınması gerekirdi. Ancak yapılan değişiklik neticesinde artık iş sözleşmesinin yapılması esnasında işçiden fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmaya ilişkin yazılı onay alınması yeterlidir.

Mevsimlik gezici tarım işçilerinin konakladığı yerlerden çalışacakları tarım arazilerine götürülmesi esnasında yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmasının mümkün olup olmadığı hususu üzerinde ayrıca durmak gerekir. İK m. 66 hükmünde çalışma süresinden sayılacak haller tek tek sayılmıştır. İK m. 66/1-f bendine göre, “... işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler” işçinin günlük çalışma süresinden sayılır. İK m. 66/1-f bendi gereği araçta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için, işyerlerinde aynı yerde sabit olmayıp devamlı yer değiştiren işlerin yapılması gerekir⁴³⁷. Tarım arazilerindeki çalışmalarda, devamlı yer değiştirme koşulu sağlanmadığından mevsimlik tarım işçilerinin araçlarla taşınması bu kapsamda

⁴³⁵ R.G. 06.04.2004, S. 25425.

⁴³⁶ İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, R.G. 25.08.2017, S. 30165.

⁴³⁷ Sözek, 777.

değerlendirilemez. Ayrıca İK m. 66/2'ye göre, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. Mevsimlik tarım işçilerinin her sabah çalışacakları tarım arazisine götürülmesi, akşamları da tekrar konakladıkları yerlere getirilmesi işin niteliğinden kaynaklanmamaktadır. Aksine, söz konusu taşımalar sosyal yardım niteliğindedir. Dolayısıyla, bu esnada yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması mümkün değildir. Yargıtay da yerleşmiş içtihadı ile sabit işyerlerine yapılan toplu taşımaları sosyal yardım amacıyla yapılan taşımalar olarak değerlendirmekte ve çalışma süresinden saymamaktadır⁴³⁸.

Tarımda gece çalışmaları özellikle tütün tarımında çalışanlar bakımından oldukça önemlidir. Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir⁴³⁹ (İK m. 69/1). Kanundaki tanımda yer alan “en geç”, “en erken”, “en fazla onbir saat” ifadeleri ile gece döneminin başlangıç ve bitiş saatlerinin değiştirilebileceği ve onbir saate kadar çıkarılabileceği belirtilmiştir⁴⁴⁰. Ancak işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez (İK m. 69/3). Dolayısıyla, tütün tarımında gece çalışılması halinde İş Kanunu kapsamına giren tarım işçileri hakkında Kanunun söz konusu hükümleri çerçevesinde hareket edilmesi gerekir. Ayrıca İK m. 41/6 hükmüne göre, gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz. İş Kanununa paralel olarak İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 7/1-b bendinde, gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma yapılamayacağı düzenlenmiştir.

⁴³⁸ Yarg. 9. HD. 02.04.2002, 19721/5740, www.lexpera.com, erişim tarihi: 29.04.2020.

⁴³⁹ Gece kavramı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Saracel*, 6 vd.

⁴⁴⁰ *Ekonomi*, 288; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1232; *Ekmekçi*, 49. Buna uygun olarak İK m. 69/2’de bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin “gece” başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin belirtilmesi suretiyle gece dönemine ilişkin hükmün uygulama şekillerini tespit etmek üzere yönetmelikler çıkarılabileceği belirtilmiş, ancak ne 1475 sayılı Kanun döneminde ne de 4857 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra bu konularda bir düzenleme yapılmamıştır. *Ekmekçi*, 49.

Belirtmek gerekir ki, İK m. 41 hükmü olağan fazla çalışmayı düzenlemektedir. Bu nedenle, İK m. 41/6'daki yasağın olağan fazla çalışmaya ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim, zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42. madde ile olağanüstü hallerde fazla çalışmayı düzenleyen 43. maddenin son fıkralarında, 41. maddenin bir, iki ve üçüncü fıkralarına atıfla yetinildiği, altıncı fıkraya gönderme yapılmadığı görülmektedir. Sonuç olarak, koşulları gerçekleşmişse gece süresinde zorunlu nedenlerle veya olağanüstü hallerde fazla çalışma yapılabilir⁴⁴¹.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik⁴⁴² m. 7/2'ye göre, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır⁴⁴³. Adından da anlaşıldığı üzere, söz konusu Yönetmelik hükmü postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlere ilişkin düzenlemeler barındırmaktadır. Ancak, bizim konumuzu oluşturan tütün tarımında gece çalışmada, postalar halinde çalışma söz konusu değildir. İşçiler, gece saat 24.00'dan itibaren çalışmaya başlamakta ve iş, aynı işçiler tarafından gün doğduktan sonra sıcak basıncaya, yaprağın kırılması güçleşinceye kadar görülmektedir. Bununla birlikte, söz konusu Yönetmelik hükmünün kıyas yolu ile postalar halinde yapılmayan gece çalışmalarına da uygulanması ve böylece çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir çalışmanın, gece çalışması olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Öte yandan ILO, çocuk ve gençlerin gece çalıştırılmasına ilişkin birçok sözleşme kabul etmiş ve tavsiye kararı yayınlamıştır. Bunlardan konumuz için önemli olanları ise,

⁴⁴¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1236.

⁴⁴² R.G. 07.04.2004, S. 25426.

⁴⁴³ Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir çalışmanın gece çalışması sayılmasının sonucu, gündüz dönemindeki çalışma ile 20.00 – 06.00 saatleri arasındaki çalışmanın eşit olması halinde, bu çalışmanın gece çalışması değil, gündüz çalışması sayılmasıdır. Ayrıca, çalışma süresinin yarısından fazlasının gece dönemine rastlayıp rastlamadığının belirlenmesinde sadece normal çalışma süresi dikkate alınır, fazla çalışma süresi bu konuda önem taşımaz. Nitekim, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 7/1-b bendinde de gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak fazla çalışmaların gece döneminde yapılabilirliği öngörülmüştür. *Ekmekçi*, 49-50.

1946 yılında kabul etmiş olduğu 79 sayılı Gençlerin Sanayi Dışı İşlerde Gece Çalıştırılmaları Hakkında Sözleşme⁴⁴⁴ ve bunu tamamlayan 80 sayılı Tavsiye Kararı⁴⁴⁵ ile 1921 yılında kabul etmiş olduğu 14 sayılı Çocuk ve Gençlerin Tarımda Gece Çalıştırılmaları Hakkında Tavsiye Kararıdır⁴⁴⁶.

14 sayılı Tavsiye Kararında, Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesine, 14 yaşın altındaki çocuklara fiziksel gereksinimlerine uygun ve kesintisiz 10 saatten az olmayacak bir dinlenme süresi verilmesi de önerilmektedir. Ayrıca, Tavsiye Kararında tarımda gece çalıştırılan 14 ile 18 yaş arasındaki gençlere fiziksel gereksinimlerine uygun ve kesintisiz 9 saatten az olmayacak bir dinlenme süresi verilmesi de önerilmektedir. 79 sayılı Sözleşme ise gece dönemini hem yaşa hem de öğrenim görmeye bağlı olarak ayrı ayrı düzenlemiştir. Sözleşmeye göre, 14 yaşından küçük ve tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak çalıştırılabilecek çocuklar ile 14 yaşından büyük olmakla birlikte zorunlu öğrenim görme yükümlülüğü altında olan gençler için gece dönemi akşam saat 20.00 ile sabah saat 08.00 arasındaki en az 14 saatlik süreyi kapsamaktadır (m. 2/1). 14 yaşından büyük olup zorunlu öğrenim yükümlülüğü olmayan gençlerle 18 yaşından küçük gençler için gece dönemi, akşam saat 22.00 ile sabah saat 06.00 arasındaki en az 12 saatlik süredir (m. 3/1). 146 sayılı Asgari Yaş Hakkında Tavsiye Kararı ise hiçbir sektör ayrımı yapmaksızın, 18 yaşından küçük bütün çocuk ve gençler için aralıksız gece dinlenmesi verilmesini önermektedir (m. 13/1-c).

⁴⁴⁴ Sözleşmenin tam metni için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312224:NO, erişim tarihi: 11.10.2019.

⁴⁴⁵ Tavsiye Kararının tam metni için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312418:NO, erişim tarihi: 11.10.2019.

⁴⁴⁶ Tavsiye Kararının tam metni için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312352:NO, erişim tarihi: 11.10.2019.

50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işyerleri veya işletmelerinde çalışan tarım işçilerinin İş Kanunu kapsamı dışında kalması sebebiyle söz konusu güvenceler bu işçilere uygulanamayacaktır. Ayrıca, Borçlar Kanunu kapsamında çalışan tarım işçileri, hukuki dayanağı 4857 sayılı İş Kanununun 41. ve 63. maddeleri olan İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği ve İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği hükümlerinden de yararlanamazlar. Anılan nedenlerle, Borçlar Kanunumuzun çalışma süreleri ve sınırlandırılması konusunda getirmiş olduğu düzenlemelere ayrıca değinmekte fayda vardır.

Borçlar Kanunumuzda haftalık çalışma süresine yer verilmemekle birlikte, fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti düzenlenmiştir. Buna göre fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşulluyla fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür (m. 398/1). Öte yandan, özel kanunlardaki hükümler saklıdır (m. 398/2). Görüldüğü üzere, İş Kanunundan farklı olarak Borçlar Kanununda fazla çalışma işçinin bir borcu olarak düzenlenmiştir.

İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az %50 fazlasıyla ödemekle yükümlüdür (m. 402/1). Ayrıca işveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir (m. 402/2).

Çocuk ve gençlerin çalışma sürelerine ilişkin Borçlar Kanununda herhangi bir düzenleme mevcut olmadığından, bu konuda Umumi Hıfzıssıhha Kanunu⁴⁴⁷ m. 173/2 uygulama alanı bulacaktır. Buna göre, 12 ile 16 yaş arasında bulunan çocuklar günde 8 saatten fazla çalıştırılmaz. Bu nedenle İş Kanunu kapsamı dışında kalan 16 yaşından küçük çocuk ve genç işçilerin sekiz saatten fazla çalıştırılması yasaktır. Ayrıca, Umumi

⁴⁴⁷ R.G. 06.05.1959, S. 1489.

Hıfzıssıhha Kanununun 174. maddesi uyarınca, 12 ile 16 yaşları arasındaki çocukların saat 20.00'dan sonra gece çalışmaları yasaklanmıştır. Bununla birlikte *Bakırcı*'ya göre, herhangi bir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte, 16 yaşından küçük çocuk ve genç işçilerden ilköğretime devam edenlerin ders saatlerinin çalışma süresinden sayılması gerekir⁴⁴⁸. Aksi halde, Borçlar Kanununa tabi çocuk veya gencin ders saatlerine ek olarak günde sekiz saat daha çalıştırılması söz konusu olacaktır ki, yetişkinlerin dahi bu kadar uzun saatlerle çalıştırılması söz konusu değildir⁴⁴⁹.

2. Yıllık ücretli izinler, haftalık ve resmi tatiller

A. Tarım iş kanunu tasarılarında izin ve tatiller

1964 tarihli Tarım İşçilerinin Çalışma Şartlarının Tanzimine Mütedair Ön Kanun Tasarısında haftalık tatil, resmi tatil ve yıllık ücretli izinlere diğer bölümlere oranla oldukça geniş yer verildiği görülmektedir. Tasarıda devşirme ve hasat işlerinde çalışan işçiler hariç olmak üzere, daimi ve yarı daimi işçilerle zaman esasına göre ücret alan mevsimlik işçilerin haftada bir gün olmak üzere ücretli tatilden yararlanacakları öngörülmektedir (m. 22/1). Bununla birlikte fıkranın kaleme alınışından, devşirme ve hasat işlerinde çalışan işçilerin haftalık tatillerden yararlanamayacakları yönünde olumsuz bir anlam ortaya çıktığı dikkati çekmektedir. Dolayısıyla, devşirme ve hasat işlerinde çalışan işçiler için hafta tatilinde de çalışma zorunluluğu konabilecektir. Ancak bu halde, hafta tatili çalışılan günler için işçiye sonradan dinlenme verilmesi gerekir. Bununla birlikte, fıkranın zaman esasına göre ücret alan mevsimlik işçilere de bir günlük dinlenme hakkı tanıdığı görülmektedir.

Tasarıya göre işçi, ücretli hafta tatili hakkını bir hafta çalıştıktan sonra kazanmaktadır. Tatil günü, çalışma devresinin kesilmemesi şartı ile gelecek haftanın

⁴⁴⁸ *Bakırcı*, 295.

⁴⁴⁹ *Bakırcı*, 295.

içinde veya sonunda verilir. Hafta tatili gününde işçi normal olarak çalıştığı günler için aldığı ücrete eşit bir ücret alır (m. 22/2, 3).

Tasarıya göre, tarım işletmesinin bir gereği olarak çobanlara ve hayvanların bakımı ile görevli diğer işçilere hafta tatili verilmesinin mümkün olmadığı hallerde, işçinin hak kazandığı hafta tatilinin hiç olmazsa yarısına eşit bir izin, bu kategorideki işçilere belirli bir süre içinde kullanılmak üzere verilmelidir (m. 22/4). Daha önceleri tasarının çobanları ve genel olarak hayvan bakımıyla görevli işçileri çalışma süreleriyle ilgili sınırlamaların kapsamı dışında bıraktığına değinilmişti. Şimdi de bu kategorideki işçileri haftalık tatil hakları bakımından mağdur duruma düşürecek bir hükmün konulduğunu görmekteyiz. Söz konusu işçilere zamanında haftalık tatil verilmesi işleri gereğince mümkün olmayabilir; ancak bu hakkın telafi edilirken yarı yarıya indirilmesini anlamak güçtür.

Tasarı, hafta tatilinden yararlanmaya hak kazanan tarım işçilerinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de ayrıca bir tatile aynı ücret şartları içinde hak kazanacaklarını öngörmektedir. Ayrıca, bu günlerde tatil yapmanın imkânsız bulunması halinde, işçiye gelecek hafta içinde, kullanmadığı tatili telafi edecek bir izin verilecektir (m. 23).

Tasarının ücretli izinler konusunda öngördüğü hüküm ise *“Her tarım işçisi, aynı tarım işletmesinde veya üstlenmesinde 6 ay devamlı hizmetten sonra fiilen çalıştığı her ay için bir gün hesabıyla ücretli izne hak kazanır”* şeklindedir (m. 25/1). Yıllık izin dönemlerinin tespiti ise Tarım Bölge Çalışma Komisyonlarına verilmiştir. İşçi tespit edilen dönem esnasında izninin en az yarısını kullanacak, diğer yarısını da çalıştığı dönem içinde, bir veya birkaç defada kullanmak üzere ücretli idari izin şeklinde alacaktır (m. 26). Görüldüğü üzere, yıllık ücretli izin en az ikiye bölünerek kullanılabilir. Bununla birlikte, azami olarak 12 gün olarak kabul edilen yıllık iznin bir de en az iki defada kullanılmasını istemek, yıllık izinden beklenen dinlenme

amacını ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla, tasarıda yıllık izin kesintisiz bir şekilde kullandırılmasının öngörülmesi yerinde olurdu⁴⁵⁰.

Yine tasarıya göre, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinin bitiminden ve belirsiz süreli sözleşmelerin feshinden önce işçi yıllık ücretli iznini kullanacaktır. Ancak, iş zorunlulukları dolayısıyla izin alınması imkânsız olursa, bundan zarar gören işçiye yıllık iznini karşılayacak ücret tutarında bir tazminat verilir. Bununla birlikte, ağır bir suç sebebiyle sözleşmesi feshedilen veya ihbar süresine uyulmadan işini terk eden işçiye ücretli izin hakkı tanınmayacağı öngörülmektedir (m. 27). İzne çıkan işçi, izin süresince her zamanki ücretini alır ve iş sözleşmesinde kararlaştırılan aynı yardımlardan faydalanır. Yıllık ücretli izin süresince işçinin başka bir ücretli işte çalışması yasaktır (m. 28).

Tasarıda idari izinler de düzenlenmektedir. Ancak işçi kullanmış olduğu bu idari izinleri daha sonraları fazladan çalışarak telafi etmek zorundadır. Aksi halde, çalışılmayan bu süre ücretinin işçinin ücretinden kesilmesi gerekir (m. 24). Bunlara ilaveten tasarı, hastalıkta bir aydan, iş kazalarında ise üç aydan fazla işe devam edememe hali hariç olmak üzere, işverenin verdiği izinlerle hastalık ve iş kazaları sonucundaki devamsızlıkların hizmet süresinin devamını kesmeyeceğini öngörmektedir (m. 25/2).

1978 tarihli Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısında tarım işçileri için sadece hafta tatili ve yıllık ücretli izin hakkından söz edilmiştir. Ancak, tasarının genel hükümlere atıf yapan 28. maddesinde ulusal bayram ve genel tatil günleri de belirtildiğinden, tarım işçileri de diğer işçiler gibi bu günlerde çalışmış gibi ücretlerini alacaklar; tatil yapmayarak çalışmaları halinde ise o günlere ait fazla çalışma ücretine hak kazanacaklardır⁴⁵¹.

⁴⁵⁰ Aksoy, 95.

⁴⁵¹ Kutal, 495.

Tasarıya göre, doğa koşullarının zorunlu kıldığı hallerde hafta tatili 4 hafta süre ile ertelenebilecektir. Ancak, erteleme dönemine rastlayan hafta tatillerinin tamamı bu süre sonunda toplu olarak işçiye kullanılır (m. 14). Doğa koşullarının hangi hallerde işçilere hafta tatili verilmemesini zorunlu kılacağı konusunda yasa tasarısında bir açıklığa rastlanmamaktadır. Ayrıca, bu konuda resmi makamlara bilgi verilmesi veya idari makamlardan izin alınması gibi hususlardan da söz edilmemektedir⁴⁵². Kanımızca tarım kesiminin özellikleri işçilere zorunlu bazı hallerde hafta tatili verilmesini imkânsız kılabilir. Ancak bu süre içinde çalışmak zorunda kalan işçiye sadece daha önce kullanmadığı hafta tatilinin verilmesi ile yetinilmesi adil bir çözüm değildir. Böyle bir durumda, işçilerin zamlı bir ücrete hak kazanmalarının öngörülmesi daha yerinde bir çözüm olurdu⁴⁵³.

B. Mevcut düzenlemelerde izin ve tatiller

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme yani hafta tatili verilir (İK m. 46/1). Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (İK m. 46/2). Ayrıca, çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz ve bu işçilere hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir (ÇGİÇUEHY m. 8).

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir (İK m. 44/1). Bu işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın

⁴⁵² Kutal, 495.

⁴⁵³ Kutal, 495.

o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir (İK m. 47/1). Ayrıca, çocuk ve genç işçiler ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaz ve bu günlere ilişkin ücretleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenir (ÇGİÇUEHY m. 9).

Tarım işçilerinin yıllık ücretli izin hakkı konusunda ise, İş Kanunu kapsamına giren işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir (İK m. 53/1). Ancak, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik işlerde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz (İK m. 53/3). Hemen belirtmek gerekir ki, İş Kanunu m. 53/3 hükmünde yer alan kural nispi emredici nitelikte olduğundan işçi lehine bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık ücretli izin hakkı tanınabilir⁴⁵⁴.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, mevsimlik işçilerin yıllık ücretli izin hakkı konusunda önüne gelen bir uyuşmazlıkta, mevsimlik işte çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkının olmadığı, ancak uygulamada işçinin her yıl 11 ay civarında çalıştırılması ve kısa bir askı süresinden sonra yeniden çalışmaya devam etmesi halinde, bu çeşit bir çalışma şeklinin mevsimlik olarak değil, fasilalı çalışma olarak kabul edilmesi ve bir yıl çalışmış olması koşulu ile işçinin izne hak kazanması gerektiği yönünde karar vermiştir⁴⁵⁵.

⁴⁵⁴ Yarg. 22. HD. 12.06.2017, 34996713785, www.lexpera.com, erişim tarihi: 04.08.2019.

⁴⁵⁵ Hukuk Genel Kurulu kararına göre, “Yasa koyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemiş olmasının temel gerekçesi, çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmamış oluşudur. Ne var ki özellikle işçinin her yıl 11 ay civarında çalıştırılması ve kısa bir askı süresinden sonra yeniden çalışmaya devam etmesi, diğer bir ifade ile yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınması gerekmektedir. 11 ayı aşan çalışmalarda ise yılın kalan bölümünde dinlenme hakkının gereğinin yerine getirilmesi için gereken süre bulunmadığından, 11 ayı aşan çalışmalarda çalışma şeklinin mevsimlik iş olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır. Bu çeşit bir çalışmanın mevsimlik olarak değil, fasilalı çalışma olması nedeniyle ve mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden bu sürede de bir yılı doldurmak koşulu ile işçinin izne hak kazandığı kabul edilmelidir”. Yarg. 22. HD. 12.06.2017, 34996/13785, www.lexpera.com, erişim tarihi: 04.08.2019.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine⁴⁵⁶ göre, “İş Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır” (m. 12). Dolayısıyla, mevsim ve kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde sürekli çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlanması gerekir. O halde, bir işyerinde mevsimlik işlerde çalıştırılan işçi, mevsim bitimi mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi içinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma söz konusu olduğundan işçi yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlanacaktır. Bununla birlikte, Yüksek Mahkemeye göre, bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin mevsimlik dönemdeki çalışması kıdem süresinin hesabında dikkate alınmasına rağmen yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınmaz⁴⁵⁷.

Süreksiz işlerde iş sözleşmesi ile çalışanlara Kanunun 53 ila 59. maddeleri uygulamayacağından süreksiz tarım işçilerinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanması mümkün değildir (İK m. 10).

Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz (İK m. 53, ÇGİÇUEHY m. 10). Ayrıca, çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması gerekir. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine izin en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir (ÇGİÇUEHY m. 10/1). Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilemediği dönemlerde verilir (ÇGİÇUEHY m. 10/2). Öte yandan, söz konusu Yönetmeliğin İş Kanununun 71. maddesine dayanılarak hazırlanması sebebiyle Yönetmelik

⁴⁵⁶ R.G. 03.03.2004, S. 25391.

⁴⁵⁷ Yarg. 9. HD. 20.04.2009, E. 2007/42892, K. 2009/11016, www.lexpera.com, erişim tarihi: 04.08.2019.

hükümlerinin İş Kanunu kapsamına girmeyen tarım işyerlerinde çalışan çocuk ve genç işçiler için uygulanması mümkün değildir. Ayrıca, tarımda çalışan çocuk ve gençlerin neredeyse tamamı aileleriyle birlikte mevsimlik tarım işlerinde çalışmaktadır. Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışsalar dahi çocuk ve genç tarım işçilerinin önemli bir bölümü yıllık ücretli izin konusundaki bu düzenlemelerden yararlanamayacaktır.

İş Kanunu kapsamı dışındaki tarım işçilerinin yıllık ücretli izinler, haftalık ve resmi tatil haklarının anlaşılabilmesi bakımından Borçlar Kanunumuzun bu konuda getirmiş olduğu düzenlemelere ayrıca değinmekte fayda vardır. İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür (TBK m. 421/1). İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür (TBK m. 422). Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar (TBK m. 425/3).

Tarımda çalışanların yıllık ücretli izin hakkı konusunda ILO, 1952 yılında 101 sayılı Tarımda Ücretli İzinler Hakkında Sözleşmeyi⁴⁵⁸ kabul etmiş ve sözleşme 24 Haziran 1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz tarafından onaylanmayan bu Sözleşmeye göre, tarım işletmelerinde çalışan işçilere, aynı işverene sürekli hizmet verdikten sonra yıllık ücretli izin hakkı verilir (m. 1).

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gereken asgari hizmet süresi ve yıllık ücretli iznin asgari süresi, ulusal kanun veya yönetmeliklerle, toplu iş sözleşmeleriyle, tahkim

⁴⁵⁸ Sözleşmenin tam metni için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312246, erişim tarihi: 08.09.2019.

kararıyla, tarımda ücretli izin düzenlemeleriyle görevlendirilen özel kuruluşlar tarafından veya yetkili makam tarafından onaylanan herhangi bir şekilde belirlenebilir (m. 3). Görüldüğü üzere, tarım işçisinin ücretli izne hak kazanması için gerekli olan asgari sürenin belirlenmesi konusunda ILO herhangi bir belirleme yapmayıp bu konuyu ülkelerin kendi iç düzenine bırakmıştır.

Bununla birlikte, tarımda yıllık ücretli izin hakkı düzenlenirken uygun görülmesi halinde; yetişkin işçilere verilen yıllık ücretli iznin genç işçiler için yeterli görülmediği durumlarda çıraklar dahil genç işçiler için daha uygun düzenlemeler yapılması, yıllık ücretli izin sürelerinin hizmet süresine dahil edilmesi, bir işçinin çalışma süresinin yıllık ücretli izin için yeterli olmadığı ancak belirlenen prosedüre göre belirlenecek asgari süreyi aştığı durumlarda orantılı izin verilmesi veya ödemede bulunulması, yıllık ücretli izin süresinde resmi tatil, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili, hastalık, kaza gibi nedenlerle işyerinde geçici devamsızlık hallerinin hariç tutulması yönünde hükümler getirilebilir (m. 5).

Sözleşme uyarınca izin alan her işçi, izin süresinin tamamı için normal ücretinden daha az olmamak üzere ücret alacaktır (m. 7/1). Ayrıca, izne çıkacak kişinin ücretinin aynı ödemeleri içermesi halinde, bu tür aynı ödemelerin nakit karşılığı izin günleri ile ilgili olarak ödenir (m. 7/3). Yıllık ücretli izin hakkını kaldırma veya böyle bir izinden vazgeçmeye ilişkin her türlü sözleşme geçersizdir (m. 8). Sözleşmeyi onaylayan her üye, sözleşme hükümlerinin uygulanmasını sağlamak için yeterli bir denetim sistemi sağlamayı ve sürdürmeyi taahhüt eder (m. 10).

3. Ulaşım ve konaklama imkânları

Tarım işlerinin yoğunlaştığı dönemlerde başka bölgelere çalışmaya giden mevsimlik gezici tarım işçilerinin ulaşım ve konaklama meselesi ayrı bir önem arz etmektedir. Bu bağlamda, ilk olarak mevsimlik tarım işçilerinin çalışacakları bölgeye ve bu bölgelerden de çalışacakları tarım arazilerine ulaşımını meselesini ele almak gerekir.

A. Ulaşım imkânları

Mevsimlik tarım işçilerinin çalışacakları bölgeye tarım aracısının kiraladığı kamyonlarla yakın akraba veya komşuları ile birlikte gitmeleri yaklaşık 10 yıl öncesine kadar oldukça yaygın bir durumdu⁴⁵⁹. Nitekim kişilerin kamyonla taşınması trafik mevzuatı gereğince yasak olmakla birlikte, işçilerin ulaşımı o dönemde bu yasağın bir istisnasını oluşturmaktaydı. Buna göre, tarım aracısının mevsimlik tarım işçilerini çalışacakları bölgeye götürürken kamyonları kullanabilmesi için bu kişilerin işçi olduklarına dair bir sevk belgesi alması yeterliydi ve bu sevk belgesini de İş ve İşçi Bulma Kurumu (şimdi: Türkiye İş Kurumu) düzenliyordu⁴⁶⁰. Bazı işveren ve araçlar, işçilerin yanlarında çok fazla yük getirmelerini istemezdi. Bunun sebebi ise kamyonlara yiyecek çuvaları yerine mümkün olduğu kadar fazla sayıda işçinin binmesini sağlamaktı⁴⁶¹. Ancak, işçilerin kamyonla taşınmasının yasaklanması ve bu doğrultuda trafik denetimlerinin artırılması ile günümüzde mevsimlik tarım işçilerinin çalışacakları bölgelere kamyonla götürülmesi azalmıştır. Bununla birlikte, yol masraflarının fazlalığı kimi zaman işçileri bu yola yönlendirebilmektedir⁴⁶². Nitekim tarım işçilerinin yakın akraba ve komşularıyla birlikte hareket ettikleri ve aile büyüklüklerinin de geniş olduğu düşünülürse, işçiler ister istemez yol masraflarını en aza indirecek yollara başvurmakta, bu da beraberinde birtakım sorunları gündeme getirmektedir.

⁴⁵⁹ Şeker, Bütünleşme, 109; Artar, 20.

⁴⁶⁰ Aksoy, 48.

⁴⁶¹ Aksoy, 43; Erkul, 94.

⁴⁶² Artar, 20.

Kamyonla ulaşım dışında işçilerin minibüslerle taşınması da oldukça yaygındır⁴⁶³. İlk bakışta kamyonu göre daha güvenli görünen bu taşıma biçiminde kapasitenin üzerinde kişi ve yük taşınması birtakım hayati tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Bunlara ek olarak, bir kısım işçilerin çalışılacak bölgeye otobüs veya trenle ulaştıkları, eşyalarını ise kamyonlarla gönderdikleri de görülmektedir⁴⁶⁴.

Mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma ve sosyal hayat koşullarını iyileştirebilmek amacıyla 2010 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Stratejisi ve Eylem Planı⁴⁶⁵ hazırlanmıştır. Bu çalışmanın amacı, ulaşım, konaklama, eğitim, sağlık, güvenlik, sosyal çevre ile ilişkiler, çalışma koşulları gibi konular itibarıyla ülkenin uzun vadeli işgücü ihtiyacını karşılamak, mevsimlik gezici tarım işçilerini kayıt altına almak, bu işçilerin özellikle çocukları olmak üzere aile üyelerinin çalışma ve sosyal hayat koşullarını iyileştirmektir.

Anılan eylem planına göre, mevsimlik tarım işçilerinin şehirlerarası ulaşımının sağlanması amacıyla demiryollarından yararlanma imkânları artırılabilecektir. Bu kapsamda, Devlet Demir Yolları Müdürlüğü tarafından trenlerin vagon sayısı artırılacak ve gerekirse ek seferler düzenlenecektir. Ayrıca, ihtiyaç olan bölgelere yeni seferler düzenlenmesi sağlanacaktır. Mevsimlik işçi göçü döneminde tren istasyonlarında yağmur ve soğuktan korunmak amacıyla geçici bekleme yerleri yapılacaktır. İl ve ilçe giriş çıkışlarında, özellikle gece saatlerinde trafik denetimleri artırılacak, mevsimlik tarım işçilerinin taşındığı otobüs ve minibüslerin yetki belgeleri ile zorunlu sigortalarının bulunup bulunmadığı, araçların trafiğe uygun olup olmadığı, taşıma kapasitesinin üzerine çıkılıp çıkmadığı, sürücülerin araç kullanma ve dinlenme

⁴⁶³ Artar, 20.

⁴⁶⁴ Artar, 20.

⁴⁶⁵ http://www.mevsimliktarimiscileri.com/files/dosya/1_5_635195205048992081.pdf, erişim tarihi: 07.08.2019.

sürelerine uyup uymadıkları çıkış yaptıkları illerden başlamak üzere, güzergah üzerinde titizlikle kontrol edilecek, eksiklikleri bulunan araçların hareketlerine izin verilmeyecektir.

Eylem planı, tarım işçilerinin konakladıkları bölgelerden çalışacakları tarım arazilerine ve buradan da tekrar konaklayacakları yerlere ulaşmaları hususunu da ayrıca düzenlemiştir. Buna göre, ulaşımda yol güvenliğini artırmak amacıyla tarım arazisinden konaklama yerlerine giderken yük üzerinde yolcu taşınması engellenecek, işçilerin daha güvenli yollardan gitmeleri sağlanacaktır. Bununla da kalmayıp köy yollarının yanı sıra arazi yollarının da güvenli bir ulaşım için bakımları yapılacak, uygun olmayan yollara araçların girmesi engellenecektir.

Bunlara ilaveten, Mevsimlik Tarım İşçileri ile İlgili 2017/6 Sayılı Başbakanlık Genelgesine⁴⁶⁶ göre, özellikle mevsimlik tarım işçilerini taşıyan karayolu araçlarının 20.00-06.00 saatleri arasında şehirlerarası yolculuk yapmamaları sağlanacaktır. Uygulamada ise, özellikle çok sayıda çadır grubunun olduğu bölgelerde işçiler, genellikle traktör kasaları üzerinde veya kamyonetlerle çalışma alanlarına götürülmektedir⁴⁶⁷.

Belirtmek gerekir ki, eylem planında öngörüldüğü şekilde trafik denetimlerinin artması sonucunda günümüzde kamyonla yolculuk yapanların sayısı azalmış, bunun yerine minibüs kullanımı artmıştır. Ancak, yol masrafının olabildiğince düşürülmesi için bu kez de 14 kişilik minibüslere 20-25 kişi alınmakta, bu da doğal olarak ciddi can kayıplarına davetiye çıkarmaktadır. Nitekim 14 kişilik minibüslere 25 kişi alınması ya da kamyon kasalarında yolculuk yapılması, trafik denetimlerinin yetersizliğinden kaynaklanmamaktadır. Bu şekilde tehlikeli bir yolculuğun yapılmasının esas nedeni, mevsimlik tarım işçilerinin yol masraflarını dahi karşılayamayacak kadar ekonomik

⁴⁶⁶ R.G. 19.04.2017, S. 30043.

⁴⁶⁷ Artar, 28.

güçlük içerisinde olmasıdır. Dolayısıyla, trafik denetimlerinin artırılmasından ziyade, mevsimlik tarım işçilerinin yol masraflarının azaltılması yönünde çözüm arayışına gidilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Aksi halde, trafik denetimleri ne kadar sıkı tutulursa tutulsun yol masrafını en aza indirmek isteyen işçiler trafik kurallarını bir şekilde ihlal edebilecektir.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise sadece üç ay içerisinde tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgınından mevsimlik tarım işçilerinin nasıl etkilendiğidir. Bilindiği üzere, ilk olarak Çin’de görülen ve sonrasında dünyaya yayılan Covid-19 salgını 2020 Mart ayından itibaren Türkiye’yi de etkisi altına almış, birçok iş kolunda üretimin durmasına veya yavaşlamasına sebep olmuştur. Salgının yayılmasını önlemek için kamusal makamlar tarafından çıkarılan genelgeler ile pek çok önlem alınmıştır. Bu kapsamda, 65 yaş üstü ve 20 yaş altı vatandaşlar için sokağa çıkma yasağı ile şehirler arası ulaşım kısıtlaması getirilmiştir. Ancak, tarımsal üretimin sürekliliğinin sağlanması açısından mevsimlik tarım işçileri için istisnai düzenlemeler yapılması ihtiyacı duyulmuştur. Bu sebeple, 03.04.2020 tarihinde 6202 sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi ile 18-20 yaş arasındaki mevsimlik tarım işçileri, sokağa çıkma yasağından muaf tutulmuştur. Belirtmemiz gerekir ki, söz konusu muafiyetin 18 yaşından küçük mevsimlik tarım işçilerine uygulanması mümkün değildir.

Böylece, gerek sokağa çıkma yasağından muaf olan gerek ilgili izinleri alarak tarım işlerinde çalışmak üzere farklı şehirlere seyahat eden mevsimlik tarım işçilerinin Covid-19’un olumsuz etkilerinden korunmasını sağlamak için İçişleri Bakanlığı tarafından mevsimlik tarım işçilerine yönelik Koronavirüs önlemleri hakkında Genelge yayımlanmıştır⁴⁶⁸. Genelgeye göre, tarımsal üretimin kesintiye uğramaması için gerek duyulan iş gücünün öncelikle her ilin kendi imkânları ile karşılanması esastır. İş gücü ihtiyacının il içerisinde karşılanamaması halinde, öncelik civar iller olmak üzere diğer

⁴⁶⁸ http://izto.org.tr/demo_betanix/uploads/duyuru_new/9177_1585835379.pdf, erişim tarihi: 17.05.2020.

illerden temin edilen mevsimlik tarım işçileri ile tarımsal üretimin sürekliliği sağlanacaktır. Ancak bu durum ilgili Valiliklerin izin verme şartına bağlı olarak gerçekleşebilecektir.

İl dışından tarımsal iş gücü ihtiyacı, varış ili Valiliklerince tespit edilerek bu ihtiyacın karşılanabileceği Valiliklere bildirilecektir. Talepte bulunulan Valiliklerce, Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği hükümleri uyarınca aracı belgesi verilmiş tarım araçları vasıtasıyla şehirler arası seyahat edecek olan mevsimlik tarım işçileri belirlenecektir. Mevsimlik tarım işçileri, her iki il Valiliğinin birlikte belirleyeceği zamanda, harekete geçilmeden önce gerekli sağlık kontrollerine tabi tutulduktan sonra toplu ulaşım araçları ile (seyrekleştirme kurallarına uygun olarak) çıkış ilinden varış iline gideceklerdir⁴⁶⁹. Ayrıca, tarımsal üretimin sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla her ilde Valilerin başkanlığında Mevsimlik Tarım İşçileri Koordinasyon Kurulu (METİK) kurulacaktır.

İçişleri Bakanlığının Covid-19 önlemleri kapsamında yayımladığı bir başka Genelgesine göre ise, tarımsal faaliyetlerin yoğun olarak yapıldığı bölgelerde; tarım araçları, traktör ve biçerdöverlerin uygunsuz olarak trafikte seyretmelerine izin verilmeyecek, tarım işçilerinin yolculuklarının daha güvenli yapılabilmesi amacıyla, göç alan ve veren yerler arasında trafik denetimleri artırılabilecektir⁴⁷⁰. Mevsimlik tarım işçilerini taşıyan karayolu araçlarının 24.00-06.00 saatleri arasında şehirler arası yolculuk yapmalarına izin verilmeyecek, özellikle ara yollarda da denetimler planlanacaktır. Ayrıca, çiftçilerin üretim alanına erişimini kısıtlamayacak ve hasat

⁴⁶⁹ Çıkış ilinde/ilçesinden seyahat edecek kişiler ve taşıyacak şoför dahil, İl/İlçe Sağlık Müdürlüğü veya Toplum Sağlığı Merkezleri tarafından sağlık kayıtlarından, evde tedavi izolasyonunda veya temaslı izolasyonunda bulunanların olup olmadığı kontrol edilecektir. Ayrıca İl/İlçe Sağlık Müdürlüğü veya Toplum Sağlığı Merkezlerinin uygun gördüğü sağlık tesisinde Sağlık Bakanlığı'nın yayımlanmış olduğu "Ayaktan Başvuran Hastalar İçin Olası COVID-19 Vaka Sorgulama Kılavuzu" kullanılarak sağlık kontrolünden geçirilecektir. Sorun tespit edilmeyenlere seyahat onayı Valiliklerin belirleyeceği belge üzerinden verilecektir. Ayrıca seyahat sırasında COVID-19 hastalığından korunmak amaçlı uyulacak kuralları içeren bilgilendirme yapılacaktır.

⁴⁷⁰ <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-yaz-mevsimi-trafik-tedbirleri-konulu-genelge-gonderildi>, erişim tarihi: 17.05.2020.

edilen ürünler ile tarımsal girdilerin pazara ulaşımını engellemeyecek şekilde tarımsal üretimin aksatılmadan yürütülmesi yönünde tedbirler alınacaktır.

B. Konaklama imkânları

Mevsimlik tarım işçilerinin konaklama imkânları tarihsel süreç içerisinde ele alınacak olursa ilk dönemlerde işçiler, açık havada tarlada toprak üzerinde yatarlardı. İşçilerin bazılarının altlarına işverenler tarafından hasır ve kilim gibi bir yaygı ile üstlerine hafif bir örtü verilirdi. İşveren tarafından örtü verilmeyen ve kendisi de örtü getirmeyen bazı işçiler ise bütün bir mevsim örtüsüz bir şekilde açıkta yatmaktaydı. Gerek şehir ve kasabalardaki ortak kullanım alanlarında, arsalarda veya boş tarlalarda gerekse çalıştıkları tarlalarda yatan işçiler, sağlığa uygun olmayan koşullar içerisindeydi⁴⁷¹.

Bununla birlikte, o dönemlerde hazırlanmış olan 1964 tarihli Tarım İşçilerinin Çalışma Şartlarının Tanzimine Mütedair Ön Kanun Tasarısına göre, iş sözleşmesine göre işverenin işçiye tahsis etmesi gereken lojman; normal korunma, havalandırma ve aydınlatma şartlarına cevap verecek nitelikte olmalı, işçilerin dinlenebilmeleri için gerekli tesisleri içermelidir (m. 36). Ayrıca, işveren lojmanda kalsın veya kalmasın, grup halinde çalışan mevsimlik işçilerine işletmesinin herhangi birinde içme suyu teminine imkân verecek tesisleri kuracak ve normal sağlık şartlarına bağlı kalınması hususunu dikkatle takip edecektir (m. 37).

İlerleyen süreçte ise, mevsimlik tarım işçileri çalıştıkları bölgelerde genellikle kendilerine ait olan ve saman, plastik örtü veya bezden yapılmış çadırlarda konaklamaya

⁴⁷¹ Çalgüner, 48; Erkul, 107.

başlamışlardır⁴⁷². Söz konusu barınaklar genellikle tarım işçilerinin getirdikleri eşyaları güneş ve yağıştan korumak ve konaklamak amacıyla kullanılmıştır⁴⁷³.

Günümüzde ise mevsimlik tarım işçilerinin bazıları kendi kiraladıkları evlerde kalırken, bazıları ise otellerde, tarla sahibinin kendileri için tahsis ettiği yerlerde veya çadırlarda konaklamaktadır. Bununla birlikte, işçiler çoğunlukla basit çadırlarda yaşamaktadır. Öte yandan, kiraladıkları evlerde kalan işçiler, maliyeti düşürmek için yaşam koşulları uygunsuz evlerde ve bir evde yaşaması gereken kişi sayısından daha fazla kişiyle yaşamakta; işverenlerin tahsis ettiği yerler ise çoğunlukla birçok olumsuzluğu içermektedir. Nitekim mevsimlik gezici tarım işçilerine ilişkin yapılan araştırmalar neticesinde, işçilerin büyük bir kısmı için yaşam ortamlarının insan sağlığına uygun olmadığı, çocuklarıyla birlikte yaşayan ailelerin uzun süre küçük mekânlarda birlikte yaşamasının çocukların sağlığı açısından sakıncalı olduğu, sürekli temiz suya erişim sıkıntısı olduğu, atık suyun konaklama yerlerinden uzaklaştırılmadığı, elektrik, tuvalet ve banyo gibi yaşamı sağlıklı bir şekilde idame ettirecek olanaklarının yetersiz olduğu tespit edilmiştir⁴⁷⁴.

Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Stratejisi ve Eylem Planına göre, mevsimlik gezici tarım işçilerinin asgari konaklama imkânları öncelikle işverenler tarafından yerine getirilecek, bu imkânların işverenler

⁴⁷² Çukurova’da bu işçi barınaklarına “çadır”, “hayma” gibi isimler verilmektedir. *Nalbandoğlu*, 22.

⁴⁷³ *Yurdakul*, 98. 1980’li yıllarda Adana’da yapılan bir araştırma sonucuna göre, mevsimlik tarım işçilerinin çalışacakları bölgeye tarım aracısının kiraladığı kamyonlarla gelmelerinden sonra çadırlar kurulur. İşçilerinin genellikle konakladıkları yerler, yerleşim yerlerine uzak olan ve başka kullanımlar için pek elverişli olmayan alanlardan oluşur. Çünkü, işveren işçileri işe götürmek için yarım saat bile zaman harcamak istemez. Böyle durumlarda tarlaya yakın olması sebebi ile yerleşim yerlerinden çok uzaklarda konaklamak olağandır. Çadırlar kurulurken çevrede bir su kaynağının bulunmasına dikkat edilir. Ancak, bu dikkat yalnızca suyun varlığıdır. Suyun sağlığa uygunluğu dikkate alınmamaktadır. Yine araştırma sonucuna göre, yerleşim yeri çevresinde “tandır” adı verilen ocaklar veya geniş aile içinde ortak kullanılan tüp gaz ocakları görülmektedir. Bununla birlikte, zaman zaman işverenlerin kendilerine ait bir barınağı kullanılmak üzere mevsimlik tarım işçilerine verdiği görülmekte ise de bu tür barınaklar ahır ve benzeri nitelikte bakımsız ve sağlıksız bir durumda olduklarından öncelikle işçiler tarafından kabul görmeleri zordur. Öyle ki araştırma esnasında bir mevsimlik tarım işçisi, “*toprak sahibi iyiliğinden değil, bize ahırını temizlettirmek için yer verir*” sözleriyle hoşnutsuzluğunu dile getirmiştir. *Şeker*, Bütünleşme, 111-113.

⁴⁷⁴ Kalkınma Atölyesi, Göçmen İşçiler, 17.

tarafından sağlanamaması halinde, işçilerin yoğun olarak çalıştığı yerlere en yakın mesafede alt yapısı il özel idareleri tarafından hazırlanmış toplulaştırılmış yerleşim yerleri oluşturulacaktır. Birbirine yakın ve küçük olan köyler için ortak bir konaklama alanı belirlenebilecektir.

Konaklama mekânlarının işveren tarafından sağlandığı yerlerde, içme suyu ve elektrik ihtiyacı da işverenler tarafından temin edilecektir. Toplulaştırılmış konaklama alanı oluşturulan yerlerde ise bu alanların alt ve üst yapıları uygun hale getirilecek ve bu alanlar her dönem başında kullanıma hazır bulundurulacaktır⁴⁷⁵. Elektrik ihtiyacı, öncelikle şebeke tesisinden, bunun bulunmaması halinde ihtiyaca yetecek kapasitedeki ortak jeneratörler tarafından karşılanacaktır. Şebeke kullanım bedeli ya da jeneratörün yakıt ihtiyacı mevsimlik gezici tarım işçilerinin kendilerince karşılanacaktır. Şebeke elektriği kullanılan durumlarda kaçak kullanımları ve muhtemel kazaları önlemek amacıyla sıkı denetimler gerçekleştirilecektir. İçme suları şebeke tesisi mahallinde sondaj veya bunlar olmadığı takdirde su tankı veya tankerleri temini suretiyle sağlanacak ve düzenli olarak klorlanacaktır. Kullanım bedeli kullananlarca ödenecektir.

Bununla birlikte, Mevsimlik Tarım İşçileri İle İlgili 2017/6 Sayılı Başbakanlık Genelgesine göre, geçici yerleşim alanlarına su ve elektrik hizmeti verilmesine ilişkin abonelik ve kullanım bedelleri yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları ile il özel idareleri bütçelerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca aktarılan ödeneklerden karşılanacaktır. Dolayısıyla, son düzenlemeler ışığında mevsimlik tarım işçilerinden su ve elektrik hizmeti için herhangi bir abonelik veya kullanım bedeli alınmaması gerekir.

⁴⁷⁵ Fındık tarımında çalışmak üzere Giresun'a gelen mevsimlik tarım işçileri için, Giresun Valiliği tarafından deniz kenarında prefabrik yerleşim alanı kurulmuştur. Konutların bir düzen içerisinde ve birbirinden en az birkaç metre uzaklıkta olacak şekilde kurulması, su basma riskine karşı girişlerinin yüksek olması, konutlarda birden fazla odanın bulunması ve konut kapılarının kilitli olması, şüphesiz bu yerleşim alanının diğer bölgelerdeki yerleşim alanlarından daha iyi durumda olduğunu göstermektedir. Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 62.

Yine eylem planına göre, toplulaştırılmış çadır yerleşim yerlerinde mevsimlik gezici tarım işçilerine aileleriyle birlikte kalabilecekleri yeterli büyüklük ve sayıda, aynı zamanda soğuğa, dona, yağış ve sıcaklık gibi iklim koşullarına dayanıklı, havalandırmaya müsait tek tip çadırlar sağlanacaktır. Bu çadırlar, mevsimlik gezici tarım işçisi ve ailelerine kimlik tespiti karşılığında teslim edilecek ve iş bitimi teslim alınacaktır. Ayrıca, toplulaştırılmış çadır yerleşim yerlerinde il özel idarelerince seyyar kolaylık tesisleri kurulacaktır. Bu tesislerde tahmini işçi sayısının ihtiyacını karşılayacak ölçüde tuvalet, banyo, çamaşır ve bulaşık yıkama yerleri ile ekmek pişirme imkânları, çocuk oyun alanları ve gerektiğinde derslik olarak kullanılabilen sosyal tesis bulundurulacaktır. Niteliği gereği ücretsiz olan bu hizmetler dışında, diğer hizmetlerin maliyetinin mevsimlik gezici tarım işçilerince karşılanmasına özen gösterilecektir.

Topplulaştırılmış çadır yerlerinin idaresi Topplulaştırılmış Çadır Yerleşim Yerleri Yönetimine İlişkin Yönerge⁴⁷⁶ hükümleri uyarınca mahalli mülki idare amirince çadır sakinleri arasından belirlenecek kişi veya kişilerce yerine getirilecektir. Bu yönergenin amacı, mevsimlik tarım işçileri ile ailelerinin geçici olarak barınmaları için kurulan toplulaştırılmış çadır yerleşim yerlerinin düzenlenmesi ve ihtiyaçlarının giderilmesi ile kamu hizmetlerinin yürütülmesi konusundaki usul ve esasları düzenlemektir (m. 1). Yönerge muhtarlara da birtakım görev ve yetkiler vermiştir. Buna göre muhtar, toplulaştırılmış çadır yerleşim yeri için belirlenmiş alanlar dışında konaklama yapılmasına engel olmak, bu bölgeye gelip gidenler arasında şüpheli veya yabancılar görülürse derhal en yakın kolluk kuvvetlerine haber vermek, bölgede ortaya çıkan salgın ve bulaşıcı hastalıkları günü gününe ilgili birimlere haber vermek, bölgede yangın ve sel

⁴⁷⁶ http://www.mevsimliktarimiscileri.com/files/dosya/1_5_635195206358076186.pdf, erişim tarihi: 14.08.2019.

olması halinde köy halkı ile birlikte gerekli tedbirleri almak ve ilgili birimlere haber vermekle yükümlüdür (m. 6).

Mevsimlik tarım işçilerinin Covid-19'un olumsuz etkilerinden korunmasını sağlamak için İçişleri Bakanlığı tarafından mevsimlik tarım işçilerine yönelik Koronavirüs önlemleri hakkında Genelge yayımlanmıştır. Genelgeye göre, varış illerine gelen mevsimlik tarım işçilerinin temel ihtiyaçlarının giderilmesine dair tedbirlerin yanı sıra Koronavirüs salgının yayılımının engellenmesi için gerekli tedbirler de alınacaktır. Bu doğrultuda; mevsimlik tarım işçilerinin konaklayacakları alanlarda yataklar arasındaki mesafenin en az 1,5 metre olması, sosyal alanlarda kişiler arası sosyal izolasyon mesafesinin (en az 1,5 metre) korunması, kapalı alanların sıklıkla havalandırılması, havalandırılmıyor ise mesafelerin artırılması (en az 3 metre), çadırlar arası mesafenin artırılması, yerleşke alanında nem ve ıslaklığın en aza indirileceği ortamın oluşturulması, il/ilçe sağlık müdürlükleri ve toplum sağlığı merkezlerince sağlık hizmetlerinin verilmesi ve devamlılığının sağlanması, mevsimlik tarım işçilerinin konakladıkları alanların yerel yönetimlerce düzenli olarak dezenfekte edilmesi, konakladıkları alanlar ve çalışma ortamlarında kullanılabilir uygun su temininin sağlanması, su kaynaklarının yanında yeterince sabun bulunmasının temin edilmesi, mevsimlik tarım işçilerinin toplu olarak bulundukları alanlarda mutlaka tuvalet ve banyo gibi kalıcı veya seyyar alanların oluşturulması, gerekli hijyen şartlarının sağlanması, bu amaçla AFAD İl Müdürlüklerinin imkânlarından faydalanılması, çocuklar için oluşturulan alanların temizliğine özel önem verilmesi gibi tedbirler alınacaktır.

VII. Tarım İşçilerinin Ücretleri

ILO tarafından 1949 yılında kabul edilen 95 Sayılı Ücretlerin Korunması Hakkında Sözleşmenin⁴⁷⁷ 1. maddesinde ücret, “Görülen veya görülecek bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş sözleşmesi gereğince bir işveren tarafından işçiye, herhangi bir ad altında ve herhangi bir hesaplama şekliyle ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi mümkün olan, sözleşme veya ulusal mevzuat ile belirlenen bedel veya kazançlar” şeklinde tanımlanmıştır⁴⁷⁸.

Türk iş mevzuatında ise ücret kavramı hakkında daha farklı tanımlamalar mevcuttur. Öyle ki, Anayasamızın 55. maddesinde, “*ücret emeğin karşılığıdır*” ifadelerine yer verilmiştir. Bunu tam anlamıyla bir tanım olarak kabul etmek zor olsa da İş Kanunumuzun 32. maddesinde ücretin tanımı yapılmıştır. Buna göre, genel anlamda ücret, “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*”. Öte yandan, Borçlar Kanununda ücretin tanımı yapılmamakla birlikte, ücret ödeme işverenin borcu olarak kabul edilmiş ve ücretin ödenmesi ve korunmasına ilişkin birtakım düzenlemelere yer verilmiştir.

Tüm bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere ücret, çalışmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren özel durumlar dışında⁴⁷⁹, görülen bir işin karşılığı olarak işçiye, işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan, sözleşme veya kanunlarla belirlenmiş miktarda, para ve parayla ölçülebilir menfaatlerden oluşan bir gelirdir⁴⁸⁰.

⁴⁷⁷ Türkiye 95 sayılı Sözleşmeyi, 1960 yılında 109 sayılı Kanunla kabul etmiştir. Sözleşme ülkemizde 29 Mart 1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm, erişim tarihi: 20.09.2019.

⁴⁷⁸ Roma Antlaşmasının 141. maddesinde ise ücret, “*İşçinin işverenden yaptığı iş karşılığında doğrudan veya dolaylı olarak aldığı nakdi veya ayni her türlü kazanç*” olarak tanımlanmıştır.

⁴⁷⁹ İş Kanununda işçilere; zorlayıcı nedenler, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık ücretli izin gibi bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi gereken haller düzenlenmiştir. Dolayısıyla, sayılan hallerde işçilere yapılan ödemeler de ücret olarak kabul edilir.

⁴⁸⁰ Centel, 58; Süzek, 351; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 311; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 621; Çopuroğlu, 10; Demircioğlu/Centel/Kaplan, 107; Senyen Kaplan, 168; Çil, 1.

Çalışmamızın bu kısmında öncelikle tarımsal üretimde en çok kullanılan ücret sistemlerinden olan zamana ve verime göre ücret sistemleri açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak, ücret sistemlerinden olan yüzde usulü ücret sistemi tarım kesiminde geçmişte ve günümüzde uygulama alanı bulmadığından çalışmamızın kapsamının aşılması adına yüzde usulü ücret sistemine yer verilmemiştir. Tarımsal üretimde ücret sistemleri ele alındıktan sonra ücretin miktarı başlığı altında tarım işçilerinin ücretlerinin belirlenmesi ve tarımda asgari ücret konuları üzerinde durulmuş, akabinde tarım işçilerinin ücretlerinin ödenme şekli ve zamanı hakkında bilgi verilmiş ve son olarak tarım işçilerinin ücretlerine özgü olarak uluslararası alanda ve ulusal mevzuatta yer alan düzenlemeler değerlendirilmiştir.

1. Tarımsal üretimde ücret sistemleri

Ücret sistemleri, ücretin miktarının tespit edilmesinde kullanılan sistemlerdir. Ücret miktarı ile iş verimi arasındaki oranı denkleştirmek amacını taşıyan ücret sistemlerine göre ücretin hesap edilmesinde kullanılan ölçütler de değişir⁴⁸¹. Bununla birlikte, tarımsal üretimde ücretler genel olarak ya işçinin işi yaparken harcadığı zaman ya da işçi tarafından görülen iş veya yapılan üretim miktarı üzerinden hesaplanmaktadır. Tarımsal üretim sürecinde hangi ücret sistemi ile ödeme yapılacağı işveren, tarım aracısı ve işçiler arasında geliştirilen pratikler sonucunda belirlenmekte ve zamanla değişime uğramaktadır. Örneğin, aile temelli işçiliğin yaygın olduğu bir üretimde, zaman içinde zamana göre ücret sisteminin bir alt türü olan gündelik ücrete ya da verime göre ücret sistemine geçiş yapılabilir.

⁴⁸¹ Çalgüner, 59.

A. Zamana göre ücret

Zamana göre ücret sisteminde ücret, zaman esas alınmak suretiyle belirlenmektedir⁴⁸². Diğer bir deyişle, bu sistemde işçiye iş karşılığı olarak verilecek ücrette kullanılan ölçü zamandır.

Bu ücret sisteminde, kararlaştırılmış olan çalışma süreleri içerisinde işçinin iş görme edimini ifaya hazır olması, ücret hakkının doğumu için yeterlidir. Bu sebeple, görülen işte azalma ya da çoğalma, işçinin ücreti üzerinde herhangi bir değişikliğe sebep olmaz⁴⁸³. Buna karşın, özen borcuna aykırı hareket ederek verimsiz çalışan işçinin bu davranışından sorumlu tutulabilmesi mümkündür. Ancak işçinin özen borcunun hukuki dayanağı, çalışılan süre boyunca belli bir işin görülmemiş olması değil, iş görme ediminin gereği gibi ifa edilmemiş olmasıdır⁴⁸⁴.

Zaman ücreti sisteminin faydalarını şu şekilde özetleyebiliriz. Zaman ücreti sistemi az ya da çok sabit bir geliri ifade eder⁴⁸⁵. İş devam ettiği sürece işçinin elde edeceği gelir belirli olduğundan işçi ihtiyaçlarını bu gelire göre tespit etmek ve gelirini ihtiyaçlarına göre düzenlemek imkânına sahiptir. Bunlara ilaveten işin, işçinin kusuru olmaksızın kesintiye uğraması halinde işçinin gelirinde hiçbir eksilme meydana gelmez. Bu ise işçinin yükünü hafifleten sebepler arasında gösterilebilir⁴⁸⁶. Zaman ücreti sistemi basit bir usul olduğundan uygulaması kolaydır, ücretin hesabı ve tutarı hakkında bir uyuşmazlığa sebep olmaz. Bu ücret sisteminde uyuşmazlıklar daha ziyade işveren veya aracılar tarafından işçilere ücretlerinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ortaya çıkar. Ayrıca, zaman ücreti ile çalışan işçiler daha fazla ücret elde etmek adına kendilerini gereğinden fazla zorlayarak sağlıklarını tehlikeye atmazlar ve böylece çok

⁴⁸² Talas, Sosyal Ekonomi, 45; Centel, 99; Süzek, 352; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 314; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 634; Çopuroğlu, 13; Senyen Kaplan, 178; Demircioğlu/Centel/Kaplan, 111; Ekmekçi, İş Hukuku, 221.

⁴⁸³ Çopuroğlu, 13.

⁴⁸⁴ Centel, 98; Uşan, Parça Başına Ücret, 30; Çopuroğlu, 13.

⁴⁸⁵ Talas, Sosyal Ekonomi, 45; Centel, 98; Uşan, Parça Başına Ücret, 31; Önsal, 72; Çopuroğlu, 14.

⁴⁸⁶ Çalgüner, 62.

erken yaşıta sağıık sorunu yaşıamazlar. Bu sistemde iş kalitesi verime göre ücret sistemine göre daha yüksektir. Bu sebeple dikkat ve özen isteyen, kalite gerektiren ve tehlikeli işlerde genellikle zaman ücreti sistemi tercih edilmektedir⁴⁸⁷.

Her ücret sisteminde olduğu gibi zaman ücreti sisteminin de faydalı tarafları olduğu kadar sakıncalı yönleri de bulunmaktadır. Zaman ücreti sisteminin sakıncaları ise şu şekilde özetlenebilir. Bu sistemde, işçiden beklenen belirli bir başarıyı elde edebilmek için verime göre ücret sistemine kıyasla daha fazla denetim gereklidir. Bu durum da işveren açısından masrafların artmasına sebep olur. Esasen zaman ücreti sisteminde işçiyi başarıyı artırmaya teşvik edecek bir hareket noktası da bulunmaz⁴⁸⁸. Çünkü bu sistemde aynı işte çalışan bütün işçilere aynı ücret verilir. Başka bir ifadeyle, bu işçiler arasında kişisel nitelik farkı dikkate alınmaz. Dolayısıyla, bazı işçiler imkân buldukça işi geciktirmeyi tercih edebileceklerdir. Ayrıca, az zamanda yüksek başarı isteyen işlerde zamana göre ücret sistemi elverişsizdir⁴⁸⁹.

Tarımda zamana göre ücret; saatlık, günlük (gündelik), haftalık, aylık ve yıllık ücretler biçiminde uygulama alanı bulmaktadır. Bu ücret sistemlerinden en çok kullanılanları ise gün, ay ve yıl olarak karşımıza çıkmakta ve bunlardan gün esaslı da diğerlerinden daha çok kullanılmaktadır. Buna karşın, tarımda zamana göre ücret sisteminde hafta ve saat çok az görülmektedir⁴⁹⁰.

a. Saat ücreti

Saat ücretinde, işçinin çalışması bakımından 60 dakikalık zaman dilimi esas alınır. Saat ücreti sistemi, kanuni düzenlemelerde fazla süreli çalışmalar ve fazla çalışmalar

⁴⁸⁷ Çalgüner, 62.

⁴⁸⁸ Talas, Sosyal Ekonomi, 45; Centel, 98; Uşan, Parça Başına Ücret, 30; Çopuroğlu, 14.

⁴⁸⁹ Çalgüner, 62.

⁴⁹⁰ Çalgüner, 60.

söz konusu olduğunda karşımıza çıkmaktadır⁴⁹¹. Bununla birlikte, yukarıda da ifade edildiği üzere tarımsal üretimde saat ücreti sistemi uygulaması yok denecek kadar azdır.

b. Günlük (Gündelik) ücret

Gündelik ücretlerde adından da anlaşılacağı üzere, ücretin belirlenmesinde ölçü olarak kullanılan zaman birimi gündür ve işçiye çalıştığı her gün için gündelik verilir. Ülkemizde tarım kesiminde ücretin tespitinde en çok kullanılan ölçü gündür ve bu ücret özellikle mevsimlik tarım işçileri için söz konusu olur. Sürekli tarım işçileri ise daha ziyade aylık veya yıllık ücret sistemi ile çalışır.

Tarımda gündelik ücret, her işçiden beklenen bir performans ve çalışması istenilen süre zarfında gerçekleştirilen çalışma karşılığında yapılan bir ödemedir. Bu sistem, birçok ürünün üretilmesinde kullanılan yaygın bir ücretlendirme biçimidir. Öyle ki sadece hasat işlemlerinde değil, çapalama, budama ve diğer üretim aşamalarında da işçi ücretlerinin ödenmesi için sıklıkla kullanılmaktadır. Ayrıca hasadı sırasında hassasiyet gösterilmesi gereken ürünler için de kullanılan bir ücret tipidir. Örneğin, fındık, çay, kiraz, çilek, domates ve diğer bazı sebzeler, zeytin, kayısı, elma gibi ürünlerin hasadında gündelik ücret sistemi kullanılır⁴⁹². Tarımda zaman ücreti sisteminin bir alt görünümü olan gündelik ücret, aynı zamanda yapılan işten kalite beklentisinin yüksek olduğu, işçilerden belli becerilere sahip olmalarının beklendiği ürünler ile ihraç edilen tarım ürünlerinin hasadında da kullanılır⁴⁹³.

Ülkemiz tarımında süreksiz veya sürekli olmakla birlikte çok uzun sürmeyen işlerde çalışan işçilerin ücretleri genel olarak gündelik ücret şeklinde ödenmektedir. Bununla birlikte, bu ücretlerin miktarı bölgeden bölgeye değişir ve bu değişimde birçok etken rol oynar. Bu etkenlerden bazıları; cinsiyet, yaş, çalışma yeri, zamanı ve bir de

⁴⁹¹ Çopuroğlu, 14.

⁴⁹² Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 33.

⁴⁹³ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 31.

işçi arz ve talebidir. Ancak işçi ücretlerini etkileyen çalışma yerinin bizzat kendisi değil, çalışma yerinde bulunan mevcut koşullardır. İşçi ücretlerine etki eden koşullar ise yalnız birtakım bölgeler arasında değil aynı zamanda aynı bölgenin çeşitli illeri arasında ve hatta aynı ilin ilçeleri arasında dahi değişkenlik gösterebilir⁴⁹⁴.

c. Haftalık ücret

İş Kanununun 32. maddesinde, ücretin ödenme süresinin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle bir haftaya kadar indirilebileceği öngörülmektedir. Kural olarak hafta, Pazartesi günü başlar ve Pazar günü sona erer. Ancak tarafların, haftanın başlangıcı olarak başka bir günde anlaşmaları mümkündür. Bu durumda haftanın başladığı günü takip eden 7 gün içindeki çalışmanın karşılığı haftalık ücret olacaktır⁴⁹⁵. Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, tarımsal üretimde haftalık ücret sistemi neredeyse hiç görülmemektedir.

d. Aylık ücret

Aylık ücret sisteminde, ücretin belirlenmesinde ölçü olarak kullanılan zaman birimi aydır. Ay ölçüsü ile belirlenen maktu ücretlere kısaca “aylık”, aylık ücretle çalışan tarım işçilerine ise “aylıkçı” denir.

Aylık ücrette takvim ayının kaç günden oluştuğu önemli değildir⁴⁹⁶. Aylıkçılara verilen ücretin miktarı bir ay üzerinden tespit edilir. Uygulamada bunlara verilecek ücretin miktarına ve veriliş şekline ilişkin belirli ve katı kurallar bulunmamaktadır. Dolayısıyla, ülkemizde tarım işlerinde çalışan aylıkçılara zamana, mekâna, görülen işe, kişisel yeteneğe, işçi arz ve talebine göre farklı ücretler verilebilmektedir⁴⁹⁷.

⁴⁹⁴ Çalgüner, 63.

⁴⁹⁵ Centel, 100; Çopuroğlu, 15.

⁴⁹⁶ Çopuroğlu, 15.

⁴⁹⁷ Çalgüner, 72.

Önemle belirtmek gerekir ki, ödemelerin aylık yapıldığı her durumda aylık ücretten söz etmek mümkün olmayabilir. Nitekim saat ücreti, parça başı veya gündelik ücret sistemine göre çalışan işçilerin ücretlerinin de ayda bir ödenmesi kararlaştırılmış olabilir. Bu halde, aylık ödeme kavramı ücretin ödeneceği zamanı belirtir; ücret ödeme türü olarak aylık ücretle bir ilgisi yoktur⁴⁹⁸. Bu bakımdan aylık ücrete ilişkin hukuki esaslar, anılan tip ödemelere uygulanmaz⁴⁹⁹.

e. Yıllık ücret

Bu ücret sisteminde ölçü olarak kullanılan zaman birimi yıldır. Bu sebeple, bütün bir yılı kapsayacak şekilde verilen ücrete “yıllık”, ücretlerinin tespitinde zaman birimi yıl olan tarım işçilerine de “yıllıkçı” denilmektedir.

Ülkemizde yıllıkçı ücretlerinin ödeme şekli ve zamanı her ne kadar taraflar arasındaki anlaşmaya bağlı ise de işveren, işçiyle aralarında özel bir yakınlık olmadığı sürece ücretini peşin olarak vermek istemez. Bu sebeple, yıllıkçıların ücretlerine ilişkin olarak şöyle bir uygulama olduğu görülmektedir. İşveren genellikle işçiye ancak bir süre çalıştıktan sonra ve çalıştığı sürenin kazancı tutarından az olmak üzere parça parça ücretini verir. Bu bakımdan işveren işçinin hak kazanmış olduğu ücretinin bir kısmını, iş bittikten sonra kendisine vermek üzere daima elinde bulundurur. Bunun sebebi ise, taraflar arasında yazılı bir sözleşme bulunmaması nedeniyle işçilerin iş bitmeden sebepsiz yere çalışmayı bırakmasını engellemektir. Böylece işçi, işverenin elinde bulundurduğu hak etmiş olduğu ücreti alabilmek için iş bitmeden çalışmayı bırakamaz. İşçi buna rağmen kararlaştırmış oldukları çalışma süresini doldurmadan veya işverenin onayını almadan işi bırakacak olursa çalıştığı günlere ait ücret alacağını işverenden talep edemez. Ancak, bu işi bırakmada işverenin herhangi bir kusurunun bulunmaması gerekir. Esasen işverenin elinde bulunan ve işçinin iş süresinden önce bırakamamasını

⁴⁹⁸ Centel, 99.

⁴⁹⁹ Çopuroğlu, 16.

sağlayan bu para, öğretide “teminat akçesi” olarak adlandırılmaktadır⁵⁰⁰. Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, söz konusu uygulama iş mevzuatımıza aykırılık teşkil etmektedir. Nitekim İK m. 32/6’ya göre, iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi gerekir. Dolayısıyla, işverenin vaktinden önce işi bırakan işçinin hak ettiği ancak ödenmemiş ücretini işçiye vermemesi halinde, hem işçi ödenmeyen ücretini faiziyle birlikte işverenden talep edebilecek hem de Kanunun 102. maddesinde düzenlenmiş olan “ücret ile ilgili hükümlere aykırılık” söz konusu olacak ve maddede öngörülen idari yaptırımlar uygulama alanı bulacaktır. Bununla birlikte, işverenin uğradığı zarar sebebiyle tazminat hakkı saklıdır. Nitekim TBK m. 439/1’e göre işçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir.

Üzerinde durulması gereken bir nokta da yıllıkçılarının bir yıl süreyle çalışmaları sebebiyle ücretlerinde mevsimden kaynaklı ücret farkları olmamasıdır. Yine aynı şekilde, yıllıkçılarının hemen hepsinin erkek işçiler arasından seçilmeleri sebebiyle yıllıkçılar arasında cinsiyetten kaynaklı ücret farkı da bulunmamaktadır⁵⁰¹.

B. Verime göre ücret

Verime göre ücrette işçinin ücreti için esas alınan ölçü, işçi tarafından görülen iş, yapılan üretim miktarı olarak karşımıza çıkar. Dolayısıyla, bu sistem işçinin veriminin tam olarak ölçülebildiği, üretilen ürünlerin tam olarak tespit edilebildiği iş ilişkilerinde uygulama alanı bulabilir⁵⁰². İşçinin veriminin esas alındığı bu sistemde işçi; becerisi, çalışkanlığı ve hızlı çalışması sonucunda daha fazla ücrete hak kazanabilir⁵⁰³.

⁵⁰⁰ Çalgüner, 81.

⁵⁰¹ Çalgüner, 77.

⁵⁰² Uşan, Parça Başına Ücret, 32; Çopuroğlu, 16. Centel, 102; Süzek, 352; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 315; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 636; Senyen Kaplan, 178-179; Ekmekçi, İş Hukuku, 222.

⁵⁰³ Centel, 104; Uşan, Parça Başına Ücret, 32.

Verime göre ücret, akort ve götürü ücret olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Akort ücret, yapılan işin sonucuna göre hesaplanan, yani işçinin ürettiği mal birimine ya da iş miktarına göre belirlenen ücrettir⁵⁰⁴. Götürü ücret ise, götürü hizmet sözleşmelerinde söz konusu olan bir ücret sistemidir⁵⁰⁵. Uygulamada birim saptamasının güç olduğu, seri olarak yapılması mümkün olmayan, süreklilik göstermeyip bir süre sonra biten işlerde, işin sonucuna göre kararlaştırılan götürü ücret ödenir⁵⁰⁶. Başka bir ifadeyle, götürü ücrette işçiye belirli veya belirsiz sürede göreceği iş karşılığında önceden kararlaştırılan miktarda ücret ödemesi yapılır. Götürü ücret sisteminin tarımsal üretimde uygulaması bulunmamakta; sadece akort ücret sistemi uygulanmaktadır. Dolayısıyla, bu başlık altında, sadece akort ücretin tarım işyeri veya işletmelerindeki uygulaması ve bu konuda mevzuatımızda yer alan düzenlemeler üzerinde durulmuştur.

Tarımsal üretimde verime göre ücret sistemi, işverenin işçiyi ve iş akışını kontrol etme zorunluluğunu ortadan kaldırır. Ayrıca, işçi ekiplerinin kimden oluşacağı ve bunların işe alımı gibi işler de çoğunlukla işverenin denetiminden çıkarılarak tarım araçlarına bırakılır⁵⁰⁷. İşveren sadece üretilen çıktının miktarı ile ilgilenir, işçiler ise ne kadar verimli çalıştıklarına bağlı olarak farklı ücretler elde edebilir. Örneğin bu sistemde günde 150 kilo pamuk toplayan bir işçi ile günde 80 kilo pamuk toplayan bir işçi farklı miktarda ücrete hak kazanır.

Verime göre ücret, genel olarak hem işverenin hem de işçinin karşılıklı ekonomik menfaatlerini dengeleyen bir sistem olarak kabul edilmektedir. Bu sistemin yararları şu şekilde özetlenebilir. Verime göre ücret, işçinin en yüksek verimle çalışmasını sağlar. En yüksek verimle çalışan işçi, bunun karşılığı olarak daha fazla ücret elde eder, işveren ise üretimin artmasından yararlanır. Ayrıca, işveren işçi üzerinde sürekli olarak denetim

⁵⁰⁴ Uşan, Parça Başına Ücret, 32.

⁵⁰⁵ Uşan, Parça Başına Ücret, 33.

⁵⁰⁶ Önsal, 71; Uşan, Parça Başına Ücret, 33.

⁵⁰⁷ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 30.

kurma zorunluluğundan da kurtulur. Bunlara ilaveten, işçiler bu sistemde çalışma zamanlarını istedikleri gibi düzenlemek imkânına sahiptirler⁵⁰⁸.

Bununla birlikte, bu sistemin faydalı tarafları karşısında sakıncalı yönleri de mevcuttur. Ancak belirtmemiz gerekir ki, bu sakıncalar sistemin kendisinden kaynaklanmayıp uygulamadan doğmaktadır. Sistemin sakıncaları ise şu şekilde özetlenebilir. Verime göre ücrette, işçi ücretlerinin miktarı ürüne bağlı olduğundan işçi olabildiğince çok ürün elde etmek isteği ile işin kalitesini göz ardı edebilir. Ayrıca, bu sistem ile çalışan işçinin geliri düzensizdir. Bu bakımdan verime göre ücret alan işçilerin ücret seviyesi genelde istikrarlı değildir. Bu sistemde birim ücret olarak tespit edilen miktar her zaman değişir. Birimin düşük olduğu zamanlarda işçi normal bir kazanç elde etmek için kendini zorlamak mecburiyetindedir ve bu durum süreklilik arz ettiği takdirde işçinin sağlığı bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir⁵⁰⁹. Aileler kazançlarını en üst seviyeye çıkarmak için hem ailenin bütün üyelerini işe dahil etmekte hem de çalışma saatlerini uzatmaktadır. Bu nedenle verime göre ücret sistemi ile çalışılan ürünlerde çocukların çalışma yaşı düşebilmektedir⁵¹⁰.

Akort ücret, aynı işi yapan çok sayıda işçiden her biri için belirlenebileceği gibi belirli bir işçi grubu için de kararlaştırılabilir. Akort ücretin bir işçi grubu için belirlendiği durumlarda grup akordundan söz edilir⁵¹¹. Ülkemizde bu sisteme göre yapılan işlerde çoğunlukla aile temelli işçi grupları çalıştığından, bu sistemde ücret genellikle bir günde bir aile ya da ekibin topladığı ürün miktarı üzerinden hesaplanır⁵¹². Örneğin, narenciye hasadında belirli sayıda işçiden bir ekip oluşturulur ve bu ekip gün içerisinde kaç saat çalışılırsa çalışılsın ürüne, ağacın boyuna bağlı olarak bir, iki veya bir buçuk kamyon dolusu limon, portakal ve altıntop toplayıp kamyonu yüklediklerinde

⁵⁰⁸ Çalgüner, 93.

⁵⁰⁹ Çalgüner, 93-94.

⁵¹⁰ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 35.

⁵¹¹ Centel, 105.

⁵¹² Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 30.

bu çalışma karşılığında belirlenen ücreti alırlar. Benzer bir şekilde, bir kamyon haşlamalık mısır hasadı için bir işçi ekibi belirli büyüklükteki bir kamyon kasasını haşlamalık mısırla doldurduğunda, verilen toplam ücret işçi sayısına bölünerek ekipteki her işçiye aynı ücret ödenir. Burada çalışma süresi belli bir zaman dilimi ile ölçülmez, işe başlama ve işi bitirme zamanı gibi bir sınırlama söz konusu değildir, öngörülen miktarda ürün toplamak ve günlük standartlarda işi yapmak ücret almak için yeterlidir⁵¹³.

Tarımsal üretimde akort ücreti, toplanan ürünün birim ücreti ya da hasat edilen veya işlenen alan miktarına bağlı olmak üzere, iki temel esasa göre belirlenmektedir⁵¹⁴. Bunlardan ilki olan toplanan ürünün birim ücreti üzerinden hesaplamalarda, ücret hasat zamanı toplanan ürün miktarının o ürün için belirlenmiş birim miktar bedeliyle çarpılması sonucu elde edilir. Örneğin, pamuk hasadında bir işçi, aile veya ekibin, bir gün veya bir sezon boyunca topladığı toplam pamuk miktarı, bir kilogram pamuk toplama ücretiyle çarpılarak işçi, aile veya ekibin pamuk toplama sezonunda alacağı toplam ücret belirlenir. Örnek vermek gerekirse, zaman zaman sebze üretiminde, özellikle biber hasadı ve kuru soğan hasadı için hasat edilen ürün miktarına göre ödeme yapılmaktadır. Yine kuru soğan üretiminde, bir çuval kuru soğan karşılığı birim ücret ödenir⁵¹⁵.

Akort ücret sisteminin ikincisi olan hasat edilen veya işlenen alan miktarına bağlı ücretlendirme ise hasat edilen ya da işlenen toprak miktarının ne kadar olduğu üzerinden yapılır. İlgili ürünün çapalama, ot alma ve hasat sürecinde alana bağlı olarak belirlenen birim alan ücretiyle işçinin çapaladığı, ot aldığı ve hasat ettiği alanın çarpılması sonucunda belirlenen ücrettir. Genellikle şeker pancarı, bakliyat (mercimek, nohut, fasulye), haşhaş, ayçiçeği ve kimyon, susam gibi ürünlerin çapalama, hasat ve ot

⁵¹³ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 34.

⁵¹⁴ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 34.

⁵¹⁵ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 35.

alma çalışmalarında bu ücret sistemi kullanılmaktadır. Bir dekar ürünün çapalama, ot alma ve hasadı için belirlenen birim fiyatı (genellikle bir dekar alana karşılık gelen ücret) toplam çalışılan alan ile çarpılarak işçiye ödenecek toplam ücret tespit edilir⁵¹⁶.

2. Ücretin miktarı

A. Ücretin belirlenmesi

Borçlar Kanununun 401. maddesine göre, *“İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür”*. Nitekim bu konuda bir içtihadı birleştirme kararına göre, ücret konusunda sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde, emsal işlerde çalışan işçilerin ücretleri göz önünde bulundurularak ücret belirlenir⁵¹⁷.

Parça başına ve götürü işte birim ücretinin düzenlendiği TBK m. 412’ye göre ise, *“İşçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirimi yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlüdür”*. Ayrıca, Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği m. 11/1-c’ye göre aracılar, işe başlamadan önce yapılacak iş, ücret ve diğer hususlar hakkında işçilere gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür.

Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, tarım işçilerinin ücretlerinin belirlenmesinde ve ödenmesinde uygulamada çeşitli etkenler söz konusudur. Öyle ki, ücretlerin düzeyi genellikle ilden ile, üründen ürüne değişmekle beraber, ücretler genel olarak işverenler, ürün pazarlayan firmalar ile tarım aracıları tarafından belirlenir⁵¹⁸.

⁵¹⁶ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 35.

⁵¹⁷ YİBK. 18.11.1964, 2/4, R.G. 27.11.1964, S. 11867.

⁵¹⁸ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 33.

İşçilerin ise kendi ücret seviyelerini belirleme gücü pek yoktur. Ayrıca, tarım işçilerinin ücretleri mevsimlere göre de değişkenlik gösterir⁵¹⁹.

Mevsimlik tarım işçisi ücretleri tamamen arz ve talep kanunlarına bağlı olup çok istikrarsızdır. Belirtmek gerekir ki, tarımsal üretimde işçi ücretleri iki durumda yükselme eğilimi gösterir. Bunlar, mahsulün bol olduğu ve bu sebeple işçi ihtiyacının fazla olduğu yıl ile mahsulün yüksek fiyata satıldığı yılı takip eden çalışma dönemidir. Buna karşın, mevsimlik tarım işçisi ücretleri iki durumda düşme eğilimi gösterir. Bunlar ise mahsulün az olduğu ve bu sebeple işçi talebinin az olduğu yıl ile mahsulün ucuz fiyata satıldığı yılı takip eden çalışma dönemidir. Bu olay özellikle pamuk, tütün, pancar, afyon gibi ürünlerde daha belirgindir⁵²⁰. Öte yandan, mevsimlik tarım işçilerinin ücretlerinde etnik kökene, cinsiyete, çalışılan ürün veya bölgeye göre de birtakım farklılıklar söz konusudur. Örneğin Suriyeli işçiler, mevsimlik tarım işçileri arasında en düşük ücreti alırken; bazı ürünlerde yerli işçi ücretleri, Suriyelilerin aldığı ücretin dört katına kadar çıkabilmektedir⁵²¹.

Tarım işçilerinin ücretlerinin belirlenmesinde etkili olan bir diğer faktör şüphesiz tarım aracılarıdır. Aracılar, işçilerle işverenleri bir araya getirmelerinin yanı sıra, işçilerin tarımsal üretim yapılan yere yakın mekânlarda konaklamaları, yiyecek ve diğer ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışılacakları yerlere ulaşmaları gibi birçok faaliyeti de yerine getirmektedir. Bu faaliyetlerin karşılığı olarak aracılar, mevsimlik tarım işçilerinin gündeliklerinin belli bir oranında işverenlerden komisyon almaktadırlar. Ayrıca, işçilerin işlerini tarım aracıları vasıtasıyla bulmaları sebebiyle aldıkları ücretin belli bir kısmını tarım aracılarına komisyon olarak ödemeleri yönünde bir uygulama olduğu da ifade edilmektedir⁵²². Buna göre işverenler, tüm işçi ücretlerini aracılara

⁵¹⁹ Aksoy, 68.

⁵²⁰ Nalbandoğlu, 26; Aksoy, 74; Erkul, 119.

⁵²¹ Kalkınma Atölyesi, Göçmen İşçiler, 19.

⁵²² Kalkınma Atölyesi, Suriyeliler ve Göçmenler, 8.

ödemekte, tarım aracıları da işçilerin ücretlerini hesaplarken çoğunlukla, onların konaklama, ulaşım ve beslenme gibi harcama ya da ihtiyaç kalemlerini ekleyerek bu masrafları işçi ücreti ödemesinden düşmektedir⁵²³.

Bununla birlikte, Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinin 11. maddesinde göre, aracılık yapmalarına Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen gerçek ve tüzel kişiler, işçilerden ücret almayacaklarını, hizmetlerinin karşılığını yalnız işverenlerden talep edeceklerini, Kurum tarafından onaylanmış sözleşmelerde gösterilenler dışında harç, masraf ve ücret almayacaklarını kabul ve taahhüt ederler. Aracıların, Yönetmeliğin 11. maddesinde yer alan birtakım yükümlülöklere uyup uymadığı ise Türkiye İş Kurumu ile mahalli mülki idare amirleri tarafından denetlenir (m. 15). Denetim sonucunda iş bulduğu işçilerden ücret aldığı tespit edilen aracılarn aracılık belgeleri Kurum tarafından iptal edilir (m. 14/1-ç).

Yine Yönetmeliğe göre, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı yapmalarına izin verilen gerçek ve tüzel kişiler, ücretlerin kararlaştırılan ödeme biçimine göre (günlük, haftalık, aylık, parça başına, götürü, vs.) işveren tarafından her işçinin kendisine ödenmesini sağlayacaklarını taahhüt eder (m. 11/1-d). Görüldüğü üzere, ücretlerin hem işveren tarafından hem de her bir işçinin bizzat kendisine ödenmesi gerekir. Uygulamada ise mevcut düzenlemelerin aksine, işverenler işçi ücretlerinin tamamını aracılara vermekte, aracılar ise bu ücretleri her ailenin reisine toplu olarak ödemektedir. Ancak, üçüncü bir kişiye ödemede bulunan işveren, ücret ödeme borcunu ifa etmiş sayılmaz⁵²⁴. Bununla birlikte, işçi tarafından yetkilendirilmiş bir temsilciye ödeme yapılması durumunda işveren ücret ödeme borcundan kurtulacaktır⁵²⁵.

Bunlara ilaveten, kış aylarında işçilere verilen avanslar zaten düşük olan işçi ücretlerini daha da düşürmektedir. Öyle ki, mevsimlik tarım işçilerinden bazıları bütün

⁵²³ Kalkınma Atölyesi, Ücret Tipleri, 33.

⁵²⁴ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Centel*, 313 vd.; *Çopuroğlu*, 115 vd.

⁵²⁵ *Centel*, 313; *Çopuroğlu*, 115.

bir yaz çalışmasına rağmen kış aylarında aracı ve işverenlerden aldığı avansı ödeyememekte ve kalan borcunu bir yıl sonra aynı işverenin yanında çalışarak ödemek durumunda kalmaktadır⁵²⁶. Son olarak, tarım işçilerinin örgütlenemeyişi de ücretlerin tespit edilmesinde etkili olmalarına engeldir.

TÜİK her yıl tarım işçilerinin ücret düzeylerini içeren Tarımsal İşletme İşgücü Ücret Yapısı Araştırmasından⁵²⁷ elde edilen verileri derleyerek Türkiye geneli için ortalamayı sunmaktadır. Buna göre, tarımsal işletmelerde 2019 yılında mevsimlik tarım işçilerinin günlük ücretleri bir önceki yıla göre %17,1 artarak 87,00-TL, sürekli tarım işçilerinin aylık ücretleri ise %14,4 artarak 2.422,00-TL olmuştur. Mevsimlik kadın tarım işçilerinin günlük ücretleri ise, %17,9 artış göstererek 79,00-TL olurken erkek işçi ücretleri de %14,9 artış göstererek 94,00-TL olmuştur. Sürekli tarım işçilerine ödenen aylık ücret ise, kadın işçiler için %22,4 oranında artarak 2.041,00-TL ve erkek işçiler için ise %13,7 oranında artarak 2.486,00-TL olarak gerçekleşmiştir.

Seçilmiş faaliyet türlerine göre mevsimlik tarım işçilerine ödenen ücretlere bakıldığında, en fazla mevsimlik işçi çalıştırılan faaliyetlerden, çapalama hizmeti için kadınlara 71,00-TL, erkeklere 75,00-TL, hasat hizmetleri için kadın işçilere 83,00-TL ve erkek işçilere 91,00-TL verildiği görülmektedir.

Tarımsal işletmelerde mevsimlik tarım işçilerine yapılan en yüksek günlük ücret ödemesi ise, kadın işçiler için 111,00-TL ile Giresun, erkek işçiler için ise 141,00-TL ile Çanakkale illerinde görülmüştür. En düşük ücret ise, kadın işçiler için 50,00-TL, erkek işçiler için 61,00-TL ilinde Hatay ilinde olmuştur. Bunda şüphesiz, Suriyelilerin bu bölgede yoğun olarak mevsimlik tarım işlerinde çalışması ve böylece artan işçi arzı

⁵²⁶ Aksoy, 76.

⁵²⁷ Tarımsal İşletme İşgücü Ücret Yapısı 2019, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33728>, erişim tarihi: 27.02.2020.

sebebiyle ücretlerin düşme eğilimi göstermesi etkilidir⁵²⁸. Tarımsal işletmelerde sürekli tarım işçilerine ödenen aylık ücretlere bakıldığında, kadın işçilere 2.330,00-TL ile İzmir ilinin, erkek işçilere ise 3.253,00-TL ile Bursa ilinin en yüksek ödemeyi yaptığı görülmektedir. En düşük ücretler ise, kadın işçiler için 1.987,00-TL ile Antalya, erkek işçiler için ise 2.000,00-TL ile Kilis ili olmuştur⁵²⁹.

TÜİK verilerinden de anlaşıldığı üzere, ülkemizin çoğu bölgesinde tarım işçilerinin özellikle de mevsimlik tarım işçilerinin ücretleri asgari ücret seviyesinin altında kalmaktadır. Ayrıca erkek ve kadın tarım işçileri arasında ücret bakımından farklar olduğu gibi, her ilde işçilere verilen ücretler arasında da farklar bulunmaktadır. Bununla birlikte, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde⁵³⁰ herkesin herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı olduğu ifade edilmiştir (m. 23/2). Yine, Avrupa Sosyal Şartında⁵³¹ da eşit değerde bir iş için erkek ve kadın işçilere eşit bir ücret hakkı tanınacağı belirtilmiştir (m. 4/3). Nihayet, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşmasında⁵³²; her üye devletin, ilk aşama boyunca aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasını ve daha sonra bu uygulamanın sürdürülmesini temin edeceği (m. 119/1) düzenlendikten sonra, cinsiyet farkı gözetilmeksizin eşit ücret ödenmesinin, aynı iş için parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması; zaman esasına göre ödenen bir işin ücretinin aynı işler için eşit olması anlamına geleceği açıklanmıştır (m. 119/3).

⁵²⁸ Bununla birlikte, TÜİK verileri sadece Türk vatandaşlarını içermektedir. Suriyeliler veya herhangi bir yabancı grubuna dair veriler bulunmamaktadır.

⁵²⁹ Tarımsal işletme işgücü ücret istatistikleri, verinin ait olduğu üretim yılında ve tarım işlerinin en yoğun olduğu dönemde, tarımsal amaçlı en az beş mevsimlik işçi ya da en az bir sürekli işçi çalıştıran tarımsal işletmelerden derlenmektedir. 2019 Tarımsal İşletme İşgücü Ücret Araştırması, kapsam ölçütlerini sağlayan 28 ilde 3.781 tarımsal işletmede yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak uygulanmıştır.

⁵³⁰ Sözleşmenin tam metni için bkz. http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf, erişim tarihi: 03.10.2019.

⁵³¹ Tam metni için bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>, erişim tarihi: 03.10.2019.

⁵³² Antlaşmanın tam metni için bkz. <https://www.ikv.org.tr/images/files/A2-tr.pdf>, erişim tarihi: 03.09.2019.

Bunlara ilaveten, ücrette cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmak üzere ILO tarafından 100 sayılı Eşit Ücret Hakkında Sözleşme⁵³³ kabul edilmiş ve söz konusu sözleşmeye ek niteliğinde 90 sayılı Eşit Ücret Hakkında Tavsiye Kararı⁵³⁴ hazırlanmıştır. Sözleşmeyi onaylayan her üye, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik etmeyi ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını temin etmeyi (m. 2/1), bunun için de işlerin objektif bir şekilde değerlendirilmesini teşvik için tedbirler almayı taahhüt eder (m. 3/1). Bununla birlikte, iş değerlendirmesi sonucunda belirlenecek farklara göre değişik ücret ödenmesinin, ücrette cinsiyet ayrımı yasağına aykırılık oluşturmayacağı da belirtilmiştir (m. 3/3).

Ücrette cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmak amacıyla getirilen bu uluslararası düzenlemeler, Türk hukuk sistemi üzerinde de etkisini göstermiştir. Nitekim, 100 sayılı Sözleşme ülkemiz tarafından onaylanıp yürürlüğe konarak iç hukukumuzda aktarılmıştır⁵³⁵. Ayrıca, Anayasamızın “kanun önünde eşitlik” ilkesini düzenleyen 10. maddesi öğretide ücrette cinsiyet ayrımı yasağının anayasal dayanağı olarak gösterilmiştir⁵³⁶. Bununla birlikte, öğretide söz konusu anayasa hükmünün kanun önünde eşitliği öngördüğü, kanun önünde eşitliğin ise bir kanun hükmünün uygulanması esnasında herkesin eşit olmasını ve kanun hükümlerinin eşit olarak herkese uygulanmasını içerdiği gerekçesiyle söz konusu maddenin ücrette cinsiyet ayrımı yasağının anayasal dayanağı olarak kabul edilmesinin uygun olmadığı ifade

⁵³³ 100 Sayılı Eşit Ücret Hakkında Sözleşmenin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO, erişim tarihi: 03.09.2019.

⁵³⁴ 90 Sayılı Eşit Ücret Hakkında Tavsiye Kararının tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO, erişim tarihi: 03.10.2019.

⁵³⁵ 22.12.1966 tarihli ve 12484 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 810 sayılı “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun” ile sözleşmenin onaylanması uygun bulunmuş, 13.06.1967 tarihli ve 12620 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 6-8036 sayılı “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasına Dair Karar” ile de onaylanmıştır. Sözleşme, ülkemizde 19.07.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁵³⁶ *Berki*, 31-33; *Tuncay*, Eşit Davranma İlkesi, 196-197.

edilmiştir⁵³⁷. Buna göre, ücrette cinsiyet ayrımı yasağının temel dayanağı, Anayasamızın ücrette adalet sağlanmasını öngören 55. maddesidir. Nitekim, AY m. 55/2’ye göre devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Söz konusu Anayasa hükmü, yapılan işe uygun bir ücret sağlanmasını öngörmekle yetinmemekte, ayrıca böyle bir ücretin “adaletli bir ücret” olmasını da aramaktadır. Adaletli bir ücret ise ancak eşitliğin söz konusu olduğu durumlarda söz konusu olacaktır⁵³⁸. Çünkü adil olma, ancak eşit durumda olanlara eşit davranılmasıyla mümkün olur ve haklı neden olmadıkça ayırım yapmamayı gerektirir⁵³⁹.

Nihayet, ücrette cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmak üzere, Türk iş hukuku mevzuatımızda İş Kanununun 5. maddesi hükmüne yer verilmiştir. Buna göre, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılmaz (m. 5/4). Ayrıca, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (m. 5/5). Sonuç olarak, aynı işi yapan erkek ve kadın tarım işçilerinin ücretlerinin bu denli farklılık göstermesi gerek uluslararası alanda gerek iç hukukumuzda yer alan düzenlemelerle hiçbir şekilde örtüşmemektedir. Bununla birlikte, yukarıdaki düzenlemeler ışığında, kadınların erkeklere göre daha hafif işlerde çalıştırılması halinde bunlara farklı ücret ödenmesinin mümkün olduğu sonucuna varılabilir.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise mevsimlik tarım işlerinde çalışan yabancının ücret meselesidir. Yabancıların, özellikle Suriyeli işçilerin, çoğunlukla ülkemizin güney bölgelerinde mevsimlik tarım işlerinin çalıştığı görülmektedir. Bu konuda yapılmış bir araştırma sonucuna göre, Hatay ilinde Suriyeli işçiler; çapalama, ekim, ürün toplama gibi farklı iş gruplarında çalışmaktadır ve bu bölgede yabancı tarım

⁵³⁷ Centel, 149.

⁵³⁸ Centel, 150.

⁵³⁹ Tuncay, Eşit Davranma İlkesi, 197; Centel, 150.

işçisi ücretleri, yerli işçiye göre daha düşüktür⁵⁴⁰. Ücret düşüklüğü işverenler tarafından çoğu kez bir yerli işçi çalıştırmanın yerine iki Suriyeli çalıştırmanın daha uygun olacağı şeklinde ifade edilmektedir. Şanlıurfa ilinde de Suriyelilerin çalışma alanlarından biri tarım işçiliğidir. Bölgede geniş toprak mülkiyeti ve makine ile pamuk toplama olmasına rağmen, ucuz işgücü olmaları sebebiyle Suriyelilerin çiftçiler tarafından tercih edildiği ifade edilmektedir⁵⁴¹. Yine araştırma sonucuna göre, Mardin ilinde Suriyeli işçiler vasıf düzeyi düşük veya yerli işçilerin yapmak istemedikleri işlerde kayıt dışı bir şekilde istihdam edilmektedir⁵⁴². Bu işlerde kayıt dışı olarak çalışmanın sonucu olarak iş kazasına uğrayan işçiler herhangi bir bildirimde bulunmadığından, işçinin sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanması da mümkün olmamaktadır⁵⁴³.

Özetle, yabancıların Türkiye’de kayıt dışı bir şekilde çalışmalarından kaynaklı olarak herhangi bir hak ve güvenceye sahip olmayışları, onları özellikle tarım sektörlerinde ucuz işgücü kaynağı haline sokmaktadır. Bununla birlikte, işveren kural olarak farklı ücret ödeme serbestisine sahip olmakla birlikte, ücretlendirmede haksız ayırım yapamaz. Diğer bir deyişle, işverenin aynı işi yapan işçilere farklı ücret ödeyebilmesi için yapacağı ayırımın haklı, yani hukuken geçerli olması gerekir⁵⁴⁴. Dolayısıyla işverenin dil, ırk gibi nedenlerle aynı işi yapan işçilere farklı ücret ödemesi hukuka aykırılık teşkil etmektedir. Nitekim İK m. 5/1’e göre, “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”. Bunlara ilaveten, Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik m. 10’da geçici koruma kapsamında

⁵⁴⁰ Lordoğlu/Aslan, 793.

⁵⁴¹ Lordoğlu/Aslan, 803.

⁵⁴² Lordoğlu/Aslan, 804.

⁵⁴³ Öyle ki, bir görüşmecinin ifadesi şu şekildedir: “Diyelim işçi çalışırken bir parmağını makineye kaptırdı. Bu iş kazasını bildirip başına iş açacağına, kalan dokuz parmağıyla çalışıp ekmeğini kazanmayı tercih ediyor. Ayrıca iş kazasının bilinmesi ne işverenin ne de işçinin işine geliyor. Böyle bir durumda işveren kaçak işçi çalıştırmaktan para cezası alacak işçi de kaçak çalışma suçundan ceza alacak veya en azından sınır dışı edilme tehdidi ile karşı karşıya kalacak”. Lordoğlu/Aslan, 804.

⁵⁴⁴ Centel, 146.

olan işçilerin ücretlerine ilişkin olarak özel bir düzenleme bulunmaktadır. Buna göre, geçici koruma kapsamında olan yabancılara, asgari ücretin altında ücret ödenmesi mümkün değildir. Aynı Yönetmeliğin 13. maddesine göre ise, yabancının çalışmaya başlaması ile yabancı ve işvereni, iş mevzuatından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerle tabi olacaktır.

Tüm bu anlatılanlar ışığında, mevsimlik tarım işçilerinin çalışma saatleri ve süreleri de göz önünde bulundurulduğunda elde ettikleri ücretlerin asgari ücretin çok altında kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla, tarım işçilerinin ücretleri hesap edilirken çalışma saatleri ve aylık çalışma günleri de dikkate alınmalıdır. İşçiler arasındaki ücret farklılığını önleyebilmek amacıyla etkin denetim mekanizmaları kurulmalı ve bunların sadece farklı etnik grupların ücret rekabetini değil kadınlara ve çocuklara ödenen farklı ücretleri de denetlemeleri sağlanmalıdır. Bununla birlikte, tarım araçlarına verilen komisyonlar, konaklama alanlarında kullanılan elektrik, su masrafları işçilere verilen ücretlerden kesilmemeli, bu gibi giderleri işverenler yüklenmeli, bu gibi koşullar işçi, tarım araçları ve işverenler arasında yapılacak yazılı sözleşmede açık bir şekilde ifade edilmelidir⁵⁴⁵.

Nihayet, Gelir Vergisi Kanunu⁵⁴⁶ ile gelir vergisinden muaf olanların veya gerçek usulde vergilendirilmeyen çiftçilerin yanında çalışan işçilerin ücretleri gelir vergisinden istisna edilmiştir (m. 23/2).

B. Asgari ücret

Asgari ücret uygulaması, işçi ücretlerinin belirli bir düzeyin altında kalmasını engelleme konusunda, devletin üzerine aldığı en önemli görevlerden birisidir. Asgari ücret, ülkemizde ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Ancak asgari ücrete ilişkin hükümlerin uygulanması, 08.01.1951 tarihli Asgari Ücretin Tesbitine Mütteallik

⁵⁴⁵ Kalkınma Atölyesi, Göçmen İşçiler, 19.

⁵⁴⁶ R.G. 06.01.1961, S. 10700.

Yönetmelik⁵⁴⁷ çıkarılıncaya kadar mümkün olmamıştır. Diğer bir deyişle, asgari ücret uygulaması 3008 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte değil, 1951 yılında başlayabilmiştir⁵⁴⁸. 3008 sayılı Kanunun 32. maddesinin ilk halinde, “*İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla İktisat Vekâletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik yahut haftalık veya aylık hesabile ve gerek parça başına yahut yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir*” ifadelerine yer verilmişti. Ne var ki, anılan tüzük yürürlüğe konulamadığından kanun hükmü de uygulanamamıştı. 1950 yılında 5518 sayılı Kanunla⁵⁴⁹ 3008 sayılı Kanunun asgari ücrete ilişkin 32. maddesinde yapılan değişiklik ile asgari ücreti tespit yetkisi mahalli komisyonlara verilmiştir. Asgari ücretin tespitinde dikkate alınacak esaslar ile işçi ve işveren temsilcilerinin komisyonlara seçim şekli ise Asgari Ücretin Tesbitine Müteallik Yönetmelikte düzenlenmiştir⁵⁵⁰. Sonuç olarak, Çalışma Bakanlığı ekonomik ve sosyal zorunlulukları dikkate alarak mahalli komisyonlar aracılığıyla asgari ücreti tespit edecektir.

3008 sayılı Kanun m. 32/5 hükmüne göre, Çalışma Bakanlığı asgari ücret hükümlerini İş Kanunu kapsamı dışında kalan ev sanayiinde ve tarım işlerinde çalışanlara da uygulayabilme yetkisine sahiptir. Belirtmek gerekir ki, o dönemde İş Kanunu kapsamı dışında kalan bu iki işçi kategorisine hiç olmazsa asgari ücret hükümlerinin uygulanabilmesini sağlamak, eski Kanunumuzun ileri adımlarından

⁵⁴⁷ R.G. 13.01.1951, S. 7707.

⁵⁴⁸ Güzel, 188.

⁵⁴⁹ İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, R.G. 31.01.1950, S. 7420.

⁵⁵⁰ Yönetmeliğin 1. maddesine göre asgari ücret, “*aynı mahiyetteki işlerde, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin normal gıda, mesken, giyim, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kıfayette olan ücrettir*”. Yönetmeliğin 5. maddesine göre ise, “*asgari ücret tespit komisyonları, Mahalli Çalışma Teşkilatının yetkili memurunun başkanlığında işçi ve işveren; Ticaret ve Sanayi Odaları temsilcileri, Belediye Encümeninden ve Sendikadan gönderilecek birer üye ile hükümet tabibinden oluşur*”.

biridir. Bununla birlikte, söz konusu hükümlerden tarım işçileri oldukça sınırlı bir şekilde yararlandırılmıştır⁵⁵¹.

931 sayılı İş Kanunu ise mahalli komisyonları kaldırmış ve bu görevi Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile Çalışma Bakanlığına vermiştir (m. 38). Böylece, 1969 yılında 931 sayılı Kanuna dayanılarak Komisyon tarafından tespit edilen asgari ücret tarım işçilerini de kapsamıştır. Ancak tespit edilen asgari ücretin tarım kesimini de kapsamasına işveren kesimi ile Komisyon üyelerinin bazıları karşı çıkmıştır⁵⁵². Nitekim 1969 tarihli tespit komisyonu kararında bu konu ile ilgili olarak üye Dr. Nevzat Yalçıntaş şu muhalefet şerhini koydurmuştur; *“Asgari ücretlerin tarım işkolunda temsil edilmesi Komisyon tarafından bugüne kadar yürütülmüş çalışmaların bünyesine aykırı düşmektedir. Asgari ücretler 931 sayılı Kanun kapsamına giren sanayi ve hizmetler kesiminin özelliklerine, şehirlerin ekonomik ve sosyal hayatının gereklerine uygun olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ILO tarafından kabul edilmiş ve Türk Hükümeti tarafından onaylanmış 99 sayılı sözleşmede de belirtildiği gibi, tarım alanında asgari ücretlerin tespiti için ayrı bir mekanizmanın işlemesi gerekmektedir”*⁵⁵³. Gerçekten, 99 sayılı Sözleşmede tarımla ilgili işlerde çalıştırılan işçilerin asgari ücretlerinin ayrıca tespit edilmesi önerilmektedir. ILO’nun 1951 yılında kabul ettiği bu Sözleşme, ülkemiz tarafından 1970 yılında kabul edilmiştir. Bununla birlikte, 1951 yılının koşullarında ileri bir adım olabilecek olan tarım işçilerinin asgari ücretlerinin ayrıca tespit edilmesi önerisinin, bu görüşlerin ileri sürüldüğü 1970 yılında kabul edilmesi dahi kanımızca mümkün değildir.

1475 sayılı İş Kanunu ile 1972 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği⁵⁵⁴ ise 931 sayılı İş Kanunundan farklı olarak tarım işçilerinin asgari ücretlerinin ayrıca tespit edileceği

⁵⁵¹ Kutal, Asgari Ücret, 142; Güzel, 188.

⁵⁵² Şeker, Bütünleşme, 164.

⁵⁵³ Türk-İş, Asgari Ücret, Türkiye ve Dünya Uygulaması, 94.

⁵⁵⁴ R.G. 12.02.1972, S. 14097.

hükmüne yer vermiştir. Yönetmeliğin 15. maddesine göre, 1475 sayılı İş Kanununun geçici 4. maddesi uyarınca tarım işçilerinin asgari ücretleri de bu Yönetmelikteki usul ve esaslara göre ayrıca tespit edilir⁵⁵⁵. Kanun ve yönetmelik hükümleri gereğince tarımda asgari ücret ayrı olarak ilk kez 22 Mart 1973 tarihinde tespit edilmiştir⁵⁵⁶. Bununla birlikte, 1973 tarihli Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararında ilginç bilgiler yer almaktadır. Komisyon asgari ücreti, “*bir tarım işçisinin besin ve besin dışı gereksinimlerini yeterli bir asgaride karşılayan en az ücrettir*” şeklinde tanımlamıştır. Buna göre işçi, aldığı ücretin yarısını besin için harcıyor kabul edilmiş, bunun için de 4087 kalori/gün’lük harcamanın yeterli olacağı düşünülmüştür. Ayrıca, bu kaloriyi sağlamak için satın alınması gereken gıda maddelerinin kent satış fiyatlarından düşük olarak saptanabileceği varsayılmıştır⁵⁵⁷. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, bu tespite verdiği karşı oy yazısında söz konusu kalorinin bir işçi için fazla olduğunu, tarım işçilerinin günde 3500 kaloriden düşük beslenme ihtiyacı doğuran çeşitli hafif işleri yaptıklarını savunmuştur⁵⁵⁸. Ziraat Odaları Birliği ise karşı oy yazısında, tarım işçilerinin günlük besinlerinin arasında sayılmış olan 600 gram ekmeğin az olduğunu, tarım işçilerinin daha fazla ekmek yediklerini, bu nedenle kalori hesabında kalorisi çok ama fiyatı ucuz olan ekmeğin oranının daha yüksek tutulması gerektiğini ifade etmiştir⁵⁵⁹.

Gerek asgari ücretin tespit edilmesinde gerekse yukarıdaki eleştirilerde bazı noktalar dikkat çekmektedir. Anlaşıldığı üzere, asgari ücret o dönemde tarım işçisinin bir günlük geçimine göre belirlenmiştir. Oysa tarım işçisi bir kişiden ibaret değildir, bazı üyeleri çalışmayan bir aileye bakmakla yükümlüdür. Üstelik tarım işçilerinin bütün

⁵⁵⁵ Tarım işçilerinin asgari ücretlerinin tespit edilmesinde Komisyona; Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlıkları ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği tarafından atanacak birer üye ile tarım ve orman işkolunda kurulu ve en çok üyeye sahip işçi sendikasının 11. maddede belirtilen nitelikleri haiz olanlar arasından seçeceği bir temsilci katılır.

⁵⁵⁶ Türk-İş, Asgari Ücret, Türkiye ve Dünya Uygulaması, 94.

⁵⁵⁷ Türk-İş, Asgari Ücret, Türkiye ve Dünya Uygulaması, 295.

⁵⁵⁸ Türk-İş, Asgari Ücret, Türkiye ve Dünya Uygulaması, 295.

⁵⁵⁹ Türk-İş, Asgari Ücret, Türkiye ve Dünya Uygulaması, 297.

bir yıl süresince iş bulabilme imkânları da çok zordur⁵⁶⁰. Öte yandan, tarım ve tarım dışı kesimler için asgari ücretin ayrı ayrı tespit edilmesini ve tarım işçilerinin asgari ücretlerinin diğer kesimler için belirlenen asgari ücretten daha düşük olmasını anlamak oldukça zordur. Çünkü, tarım kesiminde işçinin aldığı asgari ücret 8 saatlik çalışmanın karşılığı değil, çoğu kez 12 ve daha fazla saat çalışmanın karşılığıdır. Üstelik o dönemde tespit edilen asgari ücretlerin çoğu kez il çalışma komisyonları tarafından yeniden ele alınarak düşürüldüğü de ifade edilmektedir⁵⁶¹. Ayrıca işverenler, asgari ücreti işçiye ödenmesi gereken en yüksek ücret gibi görme eğiliminde olduklarından, ücretler çoğu zaman il çalışma komisyonları tarafından tespit edilen ücretin daha da altına düşmekteydi. Sonuç olarak, tarım işçilerinin ücreti diğer kesimde çalışan işçilerden 4-6 kat daha düşük olmaktaydı⁵⁶².

Nihayet, tarım işçilerinin asgari ücretleri mevcut anayasal ve yasal düzenlemeler çerçevesinde ele alınacak olursa, AY m. 55/3'e göre, *“asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur”*. Bu bakımdan, asgari ücretin tespitinin ücrette adalet sağlanmasına yönelik bir tedbir niteliğinde olduğu söylenebilir. Günümüzde asgari ücretin yasal çerçevesi, İş Kanununun 39. maddesi ve Asgari Ücret Yönetmeliği⁵⁶³ ile belirlenmiştir. Kanunun “Asgari ücret” madde başlığını taşıyan 39. maddesi asgari ücreti tanımlamamakla birlikte, Yönetmelik m. 4/d bendine göre asgari ücret, *“İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu*

⁵⁶⁰ Şeker, Bütünleşme, 166.

⁵⁶¹ Bülbul, 18. Örneğin, Adana ilinde Çalışma Bakanlığı tarafından 1979 yılında 160 TL olarak belirlenen asgari ücret, Adana il çalışma komisyonu tarafından 135 TL'ye düşürülmüştür. Bülbul, 18.

⁵⁶² Bülbul, 18. O dönemde Şeker tarafından Çukurova bölgesinde yapılan bir araştırmada, aslında bu şekilde bölgesel olarak tespit edilen asgari ücretlere de uyulmadığı ifade edilmektedir. Araştırma sonucuna göre bir işçi, “ücret kim tarafından tespit edilir?” sorusuna, “ağalar birbirleriyle görüşür” yanıtını vermiştir. Gerçekten de bölgede özellikle büyük toprak sahibi işverenlerin verdikleri ücret, diğer işverenler tarafından da benimsenerek uygulanmaktadır. Öyle ki, Hatay ilinde İş ve İşçi Bulma Kurumunda işçi ve işverenler arasında yapılmış sözleşmeler gözden geçirildiğinde ücretle ilgili hükümlerin hep bir büyük toprak sahibinin adının verilerek “...’nun vereceği ücretin aynı” biçiminde saptandığı görülmüştür. Ayrıca, hiçbir yasal dayanak olmaksızın valiliklerce ayrıca asgari ücret belirlendiği de görülmüştür. Şeker, Bütünleşme, 123.

⁵⁶³ R.G. 01.08.2004, S. 25540.

ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti” ifade eder. İK m. 39’a göre ise, “İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir”. Görüldüğü üzere, 4857 sayılı Kanun 1475 sayılı Kanundan farklı olarak hiçbir istisna getirmeksizin iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçilerin asgari ücretten yararlanacağını hükme bağlamıştır. Bu husus kanunun gerekçesinde de şu şekilde ifade edilmiştir: “İşçilerin insan onuruna yaraşır asgari koşullarda bir yaşam sürdürebilmesi için devlet tarafından tespit edilmesi öngörülen asgari ücret kurumundan, bir kısım işçilerin yararlandırılıp, bir kısmının yararlandırılmaması, Anayasamızda temellerini bulan sosyal devlet ilkesine aykırı bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sakıncayı gidermek amacı ile de tüm işçilerin, bu güvenceden yararlanabileceği bir düzenleme getirilmiştir”. Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamında olsun veya olmasın iş sözleşmesi ile çalışan tarım işçilerinin tamamı, tespit edilen asgari ücretten yararlanabileceklerdir. Böylece, İş Kanunu kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın tarım işçilerinin tamamının İK m. 39’a dayanılarak çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği hükümlerinden de yararlanabileceği sonucuna varılacaktır.

Belirtmek gerekir ki, tarım kesiminde asgari ücretin tespit edilmesi kadar bu ücretlerin uygulanması da önemlidir. Ancak, kabul ettiğimiz uluslararası sözleşmeler ve mevcut yasal düzenlemelerimize karşın asgari ücretin uygulanması boşlukta kalmaktadır. İşverenler, tespit edilen asgari ücreti verilmesi gereken en yüksek ücret olarak değerlendirdiğinden tarım işçilerine verilen ücret çoğunlukla asgari ücretin altında kalmaktadır⁵⁶⁴. Tespit edilen asgari ücretlerin uygulanması ancak kamu kesiminde çalışan sınırlı birtakım tarım işçileri için mümkün olabilmektedir. Nitekim kamuda çalışan tarım işçileri, sendikalı oldukları için ücretleri uygulamada genellikle

⁵⁶⁴ *Erkul, 116; Bülbül, 17.*

iki yılda bir yapılan toplu iş sözleşmeleri ile tespit edilmekte ve bu sözleşmelerde asgari ücretin üzerinde bir ücret belirlenmektedir.

3. Ücretin ödenmesi

A. Ödemenin şekli

Genel olarak ücretler iki farklı şekil ve araç ile ödenir. Bunlardan ilki ücretin nakden ödenmesi iken diğeri de ücretin ayniyat şeklinde ödenmesidir. Nakdi ücret, para ile ödenen ücreti ifade ederken, ayni ücret ise parayla ölçülebilen maddi menfaatler anlamına gelmektedir⁵⁶⁵. Bu iki ücret ödeme şekli yanında bir de her ikisinin karışımı olan ayniyat ve para ile ödeme şekli bulunmaktadır⁵⁶⁶. Ülkemizde çalışma durumlarına göre tarım işçilerine nakdi, ayni, karma (nakdi + ayni) olmak üzere üç farklı şekilde ücret ödendiği görülmektedir.

Geçmiş dönemlerde ayni ücret, ekonominin bütün sahalarında kullanılan bir ücret ödeme şekliyken günümüzde yerini daha çok nakdi ücrete bırakmıştır⁵⁶⁷. Bununla birlikte, ülkemizde tarım işçilerinin ayni ödemelerden yararlanması oldukça yaygın bir sistemdir. Bu ayni ödemeler arasında taraflar arasındaki anlaşmaya veya mahalli örf ve âdete göre gıda maddeleri bulunabileceği gibi giyecek eşyaları da olabilir. Bu iki kategorideki yardımlar işçinin tüketimine yarar, ancak tarım işçisine üretimde kullanacağı ayni ödemelerde de bulunulabilir. Bunun en tipik örneği, işçiye kendi hesabına işlemesi için küçük bir tarlanın verilmesidir. Yine, işçiye konaklaması için verilen konut da ayni ödeme olarak kabul edilir⁵⁶⁸. Şüphesiz, ayni ücret bunların çeşitli şekillerde birleştirilmesi suretiyle de ödenebilir⁵⁶⁹.

⁵⁶⁵ Centel, 316-317; Çopuroğlu, 29.

⁵⁶⁶ Çalgüner, 103.

⁵⁶⁷ Çalgüner, 104.

⁵⁶⁸ Aksoy, 74.

⁵⁶⁹ Çalgüner, 106; Erkul, 118.

Bununla birlikte, işçi iş görme ediminin karşılığı olarak işverenden ücret almalıdır. Bu ücretin alınması iş sözleşmesinin esaslı unsurunu teşkil ettiğinden kişinin barındırılması, kendisine yemek veya giyecek verilmesi onun işçi olması için yeterli değildir. Nitekim bunların ücret olarak verildiğinin tespiti gerekir. Ayrıca, belirli aralıklarla ödenmeyen ve işle ilgisi olmayan ödemeler de ücretin yerini alamaz. Dolayısıyla, cep harçlığı vb. şekillerde yapılan ödemeler ücret olarak nitelendirilemez. Buna karşılık, eğer bir ücret kararlaştırılmışsa bunun ödeme şekli ve miktarı ne olursa olsun iş sözleşmesi vardır demektir⁵⁷⁰.

95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme ile işçiye yapılacak aynı ödemeler sınırlandırılmıştır (m. 4). Bu sınırlandırmanın sebebi, daha önce bazı ülkelerde uygulanan trampa usulüdür⁵⁷¹. Bu usulde işveren, işçiye ücret yerine ihtiyacı olan bazı malları vermekte, ancak bunların fiyatlarını yüksek tutarak gerçekte ödediği ücreti düşürmekte ve böylece işçiyi istismar ederken kendisi kâr etmekteydi. Bu durum da şüphesiz işçinin korunması amacıyla bağdaşmıyordu. Nitekim bu uygulama daha sonradan bu ülkelerde yürürlüğe giren mevzuatlarla yasaklanmıştır⁵⁷². Örneğin, 2 Mart 1963 tarihli Brezilya Tarım İş Kanununda nakdi olarak ödenecek ücretin asgari ücretin %30'undan daha az olamayacağı belirtilmiştir⁵⁷³.

Ücretin nakden ödenmesi halinde ise işçi, kazancını istediği gibi kullanma serbestisine sahiptir. Tarımda nakdi ücretler yukarıda da ifade edildiği üzere taraflar arasındaki anlaşmaya veya örf ve âdete göre yıllık, aylık, haftalık veya gündelik olmak üzere genellikle zaman esası üzerinden ödenir. Bununla birlikte, toplanan mahsulün kilo

⁵⁷⁰ Aksoy, 96.

⁵⁷¹ Centel, 316.

⁵⁷² Centel, 316.

⁵⁷³ Aksoy, 72.

ağırlığı veya ekilen arazinin birim alanı üzerinden ödenen verime göre ücretler de söz konusudur⁵⁷⁴.

İK m. 32/2'ye göre, “*Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir*”. Dolayısıyla, ücretin yabancı para, altın veya ayniyatla ödeneceğine ilişkin bireysel veya toplu iş sözleşmelerinin hukuken geçerliliği bulunmamaktadır. Ücretin Türk parası ile ödenmesi zorunluluğuna aykırı davranan işveren, ücret ödeme borcunu ifa etmemiş sayılacak ve söz konusu borca aykırılığa uygulanan yaptırımlarla karşılaşacaktır. Ancak işveren, aynı ödemenin geri verilmesini sebepsiz zenginleşme hükümlerine (TBK m. 77) göre isteyebilecektir⁵⁷⁵.

Bununla birlikte, ücretin nakdi ödenmesi zorunluluğu asıl ücret için söz konusu olduğundan, asıl ücret dışında kalan ek ödemelerin aynı ödeme şeklinde yapılması mümkündür⁵⁷⁶. Örnek vermek gerekirse işveren, para ile ödeyeceği asıl ücret dışında işçiye yemek, yakacak, konaklama, gıda gibi aynı olarak ek ödemede bulunabilir.

Ücretlerin aynı ve nakdi olarak birlikte ödendiği karma ücrette ise ücretler para ve ayniyat halinde karışık olarak verilir. Tarım işçisine ücret olarak verilecek ayniyatın türü, miktarı ve nakdi değeri hakkında mevzuatımızda ve yerel örf ve âdetde genel bir kural bulunmamaktadır. Bunlar her bölgenin gelenek ve göreneğine, işletme tarzlarına ve işletmelerin şehir merkezine yakınlık ve uzaklıklarına göre değişir⁵⁷⁷. Karma sistem genellikle sürekli tarım işçileri arasında görülür. Ancak, burada asıl olan nakdi ücrettir⁵⁷⁸. Bu işçiler gıda, konaklama, giyim gibi aynı ödemelerden faydalanırlar ve çoğunlukla işverene ait yerlerde konaklarlar.

⁵⁷⁴ *Erkul*, 117-118.

⁵⁷⁵ *Centel*, 319.

⁵⁷⁶ *Centel*, 317.

⁵⁷⁷ *Çalgüner*, 106; *Erkul*, 117.

⁵⁷⁸ *Çalgüner*, 81.

Karma ücret şeklinin yararları şu şekilde özetlenebilir. Karma sistemde yiyecek ve giyecek malzemesi garanti altına alınan tarım işçisinin endişesiz çalışması garanti altına alınmış olur. İşçiye verilen ayniyatın önemli bir kısmını işletmede üretilen ürünler oluşturduğundan işçi, işletmede yetişen ürünlerin daha kaliteli olması için ayrıca çaba gösterir⁵⁷⁹. Bu sistemin sakıncalı yönleri ise şu şekilde özetlenebilir. Karma sistemde her işçiye eşit derecede ayniyat verilmektedir. Ancak, mesleki ehliyetleri birbirinden farklı olan işçilerin aynı derecede ayniyattan yararlanması işçiler arasındaki çalışma barışını olumsuz yönde etkileyebilir. Diğer taraftan, aynı ücret işçinin hak etmiş olduğu ücreti dilediği gibi kullanabilmesi imkânını elinden almaktadır⁵⁸⁰.

Son olarak, karma ücrette aynı ödemede bulunulmaması, ücretin bir bölümünün ödenmemesi anlamına geleceğinden, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesinden kaynaklı sorumluluğu söz konusu olacaktır. Bu bakımdan, aynı ödemeye aykırılık, ücret ödeme borcuna aykırılıktan başka bir özellik arz etmez. Ancak aynı ödeme yapılmadığında, aynı olarak verilecek ücret bölümünün parasal karşılığının işçiye tazminat olarak verilmesi gerekir⁵⁸¹. Öte yandan, tarım işçilerine yapılan aynı ödemeler herhangi bir kanun hükmünden kaynaklanmadığından, bu aynı ödemelere aykırılık halinde herhangi cezai yaptırım söz konusu olmayacaktır⁵⁸².

B. Ödeme zamanı

İşveren, ücret ödeme borcunu iş ilişkisinin niteliği gereği kural olarak, işçi iş görme edimini yerine getirdikten sonra ifa eder⁵⁸³. Ancak, ücretin işçinin başlıca ve genellikle de tek geçim kaynağı olması sebebiyle işin ifası ile ücretin ödenmesi arasında belirli ve çoğunlukla da yakın bir zaman geçmesi gerekir. Bu nedenle, işçi ücretleri

⁵⁷⁹ Çalgüner, 107.

⁵⁸⁰ Çalgüner, 107-108.

⁵⁸¹ Centel, 327.

⁵⁸² Centel, 327-328.

⁵⁸³ Centel, 297; Süzek, 367; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 324; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 652; Çopuroğlu, 90; Demircioğlu/Centel/Kaplan, 114; Ekmekçi, İş Hukuku, 228.

belirli, çoğu kez birbirine yakın ve eşit uzunluktaki zaman aralıklarında ödenmektedir⁵⁸⁴.

Bu anlamda, 95 sayılı Sözleşmede ücretin düzenli aralıklarla ödeneceği düzenlenmiştir (m. 12/1). Ayrıca Sözleşmede, “*Ücretin hangi fasılalarla ödenmesi lazım geldiği, milli mevzuatla tayin veya bir kollektif mukavele veyahut bir hakem kararı ile tespit edilecektir*” hükmüne de yer verilmiştir. Bu kapsamda, Türk iş mevzuatımız içinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği düzenlenmiştir (İK m. 32/5). Diğer bir deyişle, en geç ayda bir ödenecek olan ücretlerin, sözleşmeyle kararlaştırılarak bir haftadan daha kısa bir süre içinde ödenmesi söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamında olan ve gündelikle çalışan tarım işçilerine dahi ücretlerini bir haftanın sonunda ödemek gerekir.

Borçlar Kanununa tabi işçi ücretlerinin ödenme süresini düzenleyen TBK m. 406’ya göre ise, “*Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir*”. Dolayısıyla, TBK’da ücretlerin ödenme zamanı bakımından bir haftalık alt sınır bulunmadığından işçilere ücretleri günlük olarak ödenebilir. Bununla birlikte İK m. 113 gereğince, İş Kanunu kapsamı dışında kalan tarım işçilerine de İK m. 32 hükmü uygulanacağından, anılan işçilerin ücretlerinin ödenme zamanının en çok bir aylık ve en az bir haftalık süreyle sınırlandığı sonucuna varılacaktır.

Belirtmemiz gerekir ki, tarım işçilerinin ücretlerinin zamanında ödendiği söylenemez. Özellikle, mevsimlik tarım işçilerinin ücretleri çoğunlukla mevsim tamamen bittikten sonra işveren tarafından aracıya bölümler halinde verilerek ödenir. Her işçiye ayrı ayrı, belirli ve düzenli aralıklarla bir ödeme yapılması söz konusu değildir. Günümüzde Adana ili ve çevresinde mevsimlik tarım işçilerinin ücretlerinin

⁵⁸⁴ Centel, 298.

ödenme zamanına ilişkin olarak şöyle bir uygulama olduğu görülmektedir. Mevsimlik tarım işçilerinin ücretleri nakit olarak değil tarım aracısı tarafından hazırlanan ve günlük ücretin bir karşılığı olarak işçiye verilen ve tarım aracısının isminin yer aldığı kartlarla ödenmekte ve her kart bir gündeliğe karşılık gelmektedir⁵⁸⁵. Söz konusu kartın üzerinde tarım aracısının adı, soyadı, telefon numarası, vesikalık fotoğrafı yer alır ve genelde kartını kaybedenin hiçbir hak iddia edemeyeceği yazılıdır⁵⁸⁶. İşçiler, mevsim dönemi boyunca kendilerine verilen kartları biriktirir ve çalışma dönemi bittikten sonra da bu kartları tarım aracısına götürerek mevsim dönemi boyunca hak etmiş oldukları ücretin tamamını alırlar⁵⁸⁷. Bu kartlar takas edilebilir veya satılabilir. Ayrıca, yarım gün çalışanlar için de “yarım kart” uygulaması bulunmaktadır⁵⁸⁸. Görüldüğü üzere, çalışma karşılığında hak edilen ücret nakit olarak para ile değil, hukuken herhangi bir geçerliliği bulunmayan kartlarla ödenmektedir. Sonuç olarak, bu bölgede mevsimlik tarım işçileri ücretlerini hemen iş bitiminde alamamakta, ayrıca yılın sadece belirli dönemlerinde nakit olarak alabilmektedir.

İşçi ücretlerinin zamanında ödenmediği bir başka durum ise uygulamada “avans” olarak adlandırılan ödemelerdir. Çalışmamızın ilgili bölümlerinde de ifade edildiği üzere⁵⁸⁹, tarım aracılarının henüz iş başlamadan çok önce mevsimlik tarım işçisi olarak çalışanların yoğun olarak yaşadığı bölgelere giderek, bu kişilerin ekonomik olarak zor durumda oldukları dönemlerde, onlara faizli nakit borç para verip ayni yardımda bulundukları ve böylece bu kişileri gelecek mevsim dönemi için kendilerine bağladıkları bilinmektedir⁵⁹⁰. Böylece, borç para alan işçiler istedikleri işverenin yanında çalışma özgürlüğünü kaybederek gelecek mevsim döneminde o tarım aracısının

⁵⁸⁵ Semerci/Erdoğan, 27.

⁵⁸⁶ Kalkınma Atölyesi, Tarım Aracıları, 116.

⁵⁸⁷ Semerci/Erdoğan, 27.

⁵⁸⁸ Semerci/Erdoğan, 27.

⁵⁸⁹ Bkz. § 3, V, 2, C.

⁵⁹⁰ Çalgüner, 47; Şeker, Bütünleşme, 132.

çalıştığı işverenin tarım arazisinde çalışmak zorunda kalırlar. İşçi, borç alınan bu parayı bazen bütün bir yaz çalışmasına rağmen ödeyemez ve kalan borcun işle ödenmesi bir sonraki mevsime kalır⁵⁹¹.

İş Kanunumuzda işçiye avans verilmesine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından Borçlar Kanununun avansa ilişkin düzenlemelerinden İş Kanunu kapsamındaki işçiler de yararlanabilecektir. TBK m. 406/4'e göre, *“İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür”*. Madde metninden de anlaşıldığı üzere, avans kavramı hukuken işçi olarak halihazırda bir işveren yanında çalışan bir kimseye ancak hizmet süresiyle orantılı olarak işveren tarafından verilebilen bir miktarı ifade eder. Dolayısıyla, araçların kendi çalıştığı işverenin tarım işlerinde çalışmasını sağlamak için mevsimlik işçilere vermiş olduğu para ve aynı ödemelerin avans olarak nitelendirilmesi hukuken mümkün değildir. Kanaatimizce, uygulamadaki bu çeşit ödemeleri, avans adı altında yapılsalar dahi, ödünç verme veya bağlanma parası (pey akçesi) olarak nitelendirmek daha doğru olacaktır⁵⁹². Nitekim TBK m. 386'ya göre, *“Tüketim ödünçü sözleşmesi, ödünç verenin, bir miktar parayı ya da tüketilebilen bir şeyi ödünç alana devretmeyi, ödünç alanın da aynı nitelik ve miktarda şeyi geri vermeyi üstlendiği sözleşmedir”*. Centel'e göre ise, söz konusu paranın ödünç olarak nitelendirilmesi mümkün olsa da bağlanma parası (pey akçesi) şeklinde düşünülmesi yerinde olmayacaktır. Çünkü, pey akçesi niteliğindeki bir parayı alan kişi, aksine gelenek veya sözleşme olmadıkça, bu parayı alacağına saymak zorunda değildir. Bu sebeple belirtilen durumda, ileride hak edilecek miktarın hak edilmeden ödenmesi, ödünç anlamını taşımakta ve çalışarak ücret hak edildiğinde takas, çalışılmayıp ücret hak edilmediğinde

⁵⁹¹ Aksoy, 50; Çalgüner, 47.

⁵⁹² Aynı doğrultuda, Saymen, 509.

ise ödünç ilişkisi söz konusu olmaktadır⁵⁹³. Gerçekten, söz konusu eleştiri 818 sayılı Borçlar Kanunu için yerinde bir eleştiridir. Nitekim 818 sayılı Kanun m. 156/2'ye göre, *“Hilafına mahalli adet veya mukavele olmadıkça, pey akçesini alan, matlubuna mahsup etmiyerek onu muhafaza eder”*. Bununla birlikte, bu eleştirinin 6098 sayılı TBK dönemi için kabul edilmesi mümkün değildir. Zira 6098 sayılı Kanun, eski Borçlar Kanunundan farklı olarak, aksine sözleşme veya yerel âdet olmadıkça, bağlanma parasının esas alacaktan düşüleceğini düzenlemiştir (m. 177/2).

Tüm bu anlatılanlar ışığında belirtmemiz gerekir ki, tarım işçilerinin ücret meselesinin yasal düzenlemelerle ele alınması gereklidir. Ücretlerin geç ödenmesinden doğabilecek sakıncaları gidermek için işçi ücretlerinin en geç ayda bir ödenmesi gerekir. Bu sebeple, tarım işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen ve sosyal güvenliklerini korumaya alan gerçekçi yasal düzenlemelerin yapılmasının artık daha fazla geciktirilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Yapılan yasal düzenlemelerin tarım ve sanayi kesiminde çalışan işçiler arasındaki eşitsizliği giderici ve tarımda çalışanlara ihtiyacı olan hakları sağlayıcı nitelikte olması gerekir⁵⁹⁴.

4. Tarım işçilerinin ücretlerine ilişkin düzenlemeler

A. Uluslararası düzenlemeler

Bugüne kadar tarım işçilerinin çalışma koşulları ve sosyal güvenlikleri ile ilgili olarak birçok sözleşme kabul eden ve tavsiye kararı yayınlayan ILO, 1951 yılında da tarımda asgari ücretlerin tespit yöntemlerine ilişkin bir sözleşme ve tavsiye kararı kabul etmiştir. Ülkemiz, 1168 sayılı Kanunla⁵⁹⁵ 99 sayılı Tarımda Asgari Ücret Tespiti

⁵⁹³ Centel, 306-307.

⁵⁹⁴ Aksoy, Tarım İşçileri, 82-83.

⁵⁹⁵ Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında 99 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, R.G. 09.05.1969, S. 13194.

Usulleri Hakkında Sözleşmenin onaylanmasını uygun bulmuş, 7/91 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi⁵⁹⁶ ile de Sözleşmeyi kabul etmiştir⁵⁹⁷.

Sözleşmede, üyelerden tarım işyerleri ile tarımla ilgili işlerde çalıştırılan işçilerin asgari ücret hadlerini tespit etmeyi mümkün kılacak uygun yöntemler belirlemeleri veya bu gibi yöntemleri korumayı taahhüt etmeleri istenmektedir (m. 1/1). Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşünü aldıktan sonra, asgari ücretin tespit usullerinin hangi işyerleri, işler ve kişi grupları hakkında uygulanacağını belirleme konusunda serbesttir (m. 1/2). Yetkili makam, tabi oldukları çalışma şartlarının farklılığı sebebiyle ücretsiz aile işçisi gibi kişi gruplarını Sözleşme hükümlerinin uygulanmasından hariç tutabilecektir (m. 1/3).

Sözleşmede asgari ücretin bir kısmının aynı olarak ödenmesinin bir gelenek olması halinde, bu şekilde bir ödemenin kabul edilebileceği belirtilmektedir. Bununla birlikte, ücretin bir kısmının aynı olarak ödenmesine izin verilen durumlarda, aynı ödemeler işçinin ve ailesinin kişisel kullanımları için olmalı, faydalanmalarına uygun düşmelidir ve aynı yardımlara atfedilen değerler makul ve adil olmalıdır (m. 2).

Asgari ücret konusunda herhangi bir karar alınmadan önce temsil kabiliyeti en fazla olan işveren ve işçi kuruluşları temsilcilerinden görüş alınmalıdır (m. 3/2). İşverenler ve işçiler eşit bir temel üzerinden asgari ücretlerin tespitine ve uygulanmasına, ulusal kanunların izin verdiği oranda ve şekilde katılmalıdır (m. 3/3). Tespit edilen asgari ücretler daha aşağı indirilemez, işverenler ve işçiler için zorunludur (m. 3/4). Belirlenen bu asgari ücretlerin işveren ve işçiler tarafından bilinmesini ve fiilen ödenen ücretlerin belirlenen bu asgari ücretten daha aşağı olmamasını sağlamak

⁵⁹⁶ R.G. 26.03.1970, S. 13455. Söz konusu sözleşme ülkemizde 23 Haziran 1970 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁵⁹⁷ Sözleşmenin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377268/lang--tr/index.htm, erişim tarihi: 16.09.2019.

için gerekli her türlü önlem alınmalıdır. Asgari ücretten daha az ücret alan işçinin yargı yoluyla ve diğer yollardan hak ettiği ücretin tamamını almaya hakkı vardır (m. 4).

ILO, bu düzenlemelerle kalmayıp tarımda asgari ücrete dair bir de tavsiye kararı yayınlamıştır. 99 sayılı Sözleşmeye ek olarak hazırlanan 89 Sayılı Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında Tavsiye Kararında⁵⁹⁸, sabitlenecek asgari ücret oranlarının belirlenmesinde, ücret tespit kurumlarının çalışanlara uygun bir yaşam standardı sağlama zorunluluğunu dikkate almaları önerilmektedir (m. 1).

Asgari ücret oranlarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken faktörler arasında; hayat pahalılığı (yaşam maliyeti), sunulan hizmetlerin adil ve makul değeri, tarımda toplu iş sözleşmeleri kapsamında benzer veya karşılaştırılabilir iş için ödenen ücretler, işçilerin yeterince örgütlendiği diğer sektörlerdeki karşılaştırılabilir iş için belirlenen genel ücret seviyesi yer almalıdır (m. 2).

Her ne şekilde olursa olsun, tarımda asgari ücret tespitinde tarım ve ilgili mesleklerdeki şartlar araştırılarak ve en fazla temsilciye sahip işçi ve işveren kuruluşlarıyla istişare edilerek çalışılmalı ve her iki tarafın görüşlerine tam ve eşit şekilde değer verilmelidir (m. 3). Asgari ücretin tespitine bağımsız kişilerin katılımı sağlanmalıdır. Bunlar, görevleri için gerekli niteliklere sahip olduğu kabul edilen ve tarıma veya bunların herhangi bir dalına tarafsızlıklarına şüphe doğuracak kadar ilgisi bulunmayan kadın veya erkekler arasından seçilmelidir (m. 6).

Öte yandan, belirlenen asgari ücret oranlarının uygun aralıklarla gözden geçirilmesi prosedürü için kanuni hüküm getirilmelidir (m. 7). Ayrıca tavsiye kararında, tarım işçilerinin ücretlerinin etkili bir şekilde korunabilmesi ve işçilere belirlenmiş asgari ücretten daha az ödeme yapılmaması için alınması gereken önlemler düzenlenmiştir. Buna göre, yürürlükteki asgari ücret oranları duyurulmalı ve özellikle

⁵⁹⁸ 89 Sayılı Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında Tavsiye Kararının tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312427:NO, erişim tarihi: 22.09.2019.

bu oranlarla ilgisi bulunan işveren ve işçiler, ulusal yasalara en uygun şekilde bilgilendirilmelidir. Yine, fiilen ödenen ücretlerin resmi denetimi yapılmalı, yürürlükteki asgari ücret oranlarının ihlal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar ve bu tür ihlallerin önlenmesi için alınması gereken tedbirler belirlenmelidir (m. 8).

Bu doğrultuda, yeterli sayıda ve nitelikte denetçi istihdam edilmelidir. Bu denetçiler, gerçekte ödenen ücretlerin asgari oranlara uygun olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla ilgili işverenler ve çalışanlar arasında denetimler yapmalı ve belirlenmiş asgari ücret oranlarının ihlali halinde gerekli adımları atmalıdır (m. 9). Denetçilerin görevlerini etkili bir biçimde yerine getirebilmelerini sağlamak için, işverenlerden yetkili makamın görüşüne uygun ve gerekli olduğu durumlarda, kendileri tarafından ödenen ücretlerin eksiksiz ve gerçek kayıtlarını tutmaları istenmelidir (m. 10).

B. Ulusal düzenlemeler

a. Tarım iş kanunu tasarılarında ücret

1964 yılında hazırlanmış olan Tarım İşçilerinin Çalışma Şartlarının Tanzimine Mütedair Ön Kanun Tasarısında, tarım işçilerinin ücretlerinin tespiti ile ilgili olarak şöyle bir yöntem tercih edildiği görülmektedir. Buna göre, her bölgede Tarım Bölge Çalışma Komisyonları kurulacaktır (m. 41). Başkanı vali olan bu komisyon, Bölge Çalışma Müdürlüğünden, bölgenin tarım iş müfettişlerinden, dört işveren temsilcisi ile dört işçi temsilcisinden oluşacaktır. Bu şekilde kurulacak komisyon, Tasarının 10. maddesinde sayılan çeşitli kategorideki tarım işçilerinin asgari ücretlerini, Çalışma Bakanlığının talebi üzerine tespit edecektir (m. 44). Tasarının 10. maddesi ise tarım işçileri dört kategoride tanımlanmıştır. Bunlar; tarımda kaba işlerde çalışan işçi

(rençber), tarım işçisi, ihtisas sahibi işçi⁵⁹⁹ ve nezaretçi işçilerdir⁶⁰⁰. Görüldüğü üzere tasarı, bu dört tarım işçisi kategorisi için ayrı ayrı asgari ücret tespitini öngörmektedir.

Tasarının öngördüğü komisyonların vermiş olduğu kararlarda şu hususlar yer alacaktır; 16 yaşından büyük, normal mesleki ehliyetteki işçilerin alacağı ücret miktarı, 16 yaşından küçük işçilerin ücretlerine uygulanacak indirim oranı, yerel âdetlere uygun, yeterli ve sağlık için yararlı bir yiyecek esastan hareketle hesaplanacak yiyecek fiyatı ve lojman fiyatı (m. 45). Anlaşıldığı üzere, tasarı o dönemde mahalli asgari ücret komisyonlarının uygulamasına paralel olarak 16 yaşından küçük ve büyüklere ayrı ayrı iki asgari ücret tespit etmektedir.

Tasarı, tamamen nakdi veya bir kısmı ayni olan ödemelerde, tarım işçisi ücretlerinin 45. madde gereğince tespit edilen ücretten daha aşağı olamayacağını öngörmektedir (m. 17). Tasarının 45. maddesinde ise ücretin bir kısmının ayni olarak ödenmesi halinde, bu kısmın değerinin takdirinde ürünün satış fiyatının esas alınacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, bu ayni ödemelerden yiyecek ve lojman fiyatları da mahalli komisyonlar tarafından tespit edilecektir (m. 17).

Ücretlerin ödenmesiyle ilgili olarak tasarıda, tarım bölge çalışma komisyonlarına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, nakden ödenecek ücretlerden gündelik esasına göre hesaplananların haftalık olarak, diğer hallerde ise ücretlerin aylık olarak zamanında ödenmesi gerektiği belirtilmiştir (m. 18).

Bunlara ilaveten, beşten fazla sürekli işçi çalıştıran ya da bir yıl içinde bir veya birkaç defada kullandığı mevsimlik veya geçici işçi sayısı 50'yi bulan tarım işletme ve üstlenmeleri, ödenen ücretleri kaydetmek üzere örneği Çalışma Bakanlığınca

⁵⁹⁹ Tasarıya göre ihtisas sahibi işçiler şunlardır; bir tarım faaliyet kolunda ihtisas sahibi işçiler (aşıcılar, meyve ağaçlarını budayan işçiler vs.), hayvanların özel bakımı ile meşgul olan işçiler (baş çoban, kırpıcı vs.), traktör sürücüler, işletmenin veya üstlenmenin mekanik araçlarını kullanabilecek ehliyetteki işçiler, tarım araçları tamircileri.

⁶⁰⁰ İşverenin sorumluluğu altında işçilerin nezaret ve kontrolünü temin eden işçi “nezaretçi işçi” vasfına haizdir. Nezaretçi işçilere başlıca şunlar dahildir; çiftlik kâhyası, ekim şefi, çiftlik nezaretçisi, tarım işletme kontrolörü, üstlenme şantiye şefi, işçi ekip başı.

düzenlenecek bir ücret defteri tutmakla yükümlüdür. Bu defterde, yapılan her ödemede işçinin imzalayabileceği bir bölüm de yer alacaktır (m. 19/1). Örneği Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanacak olan bir ücret pusulası da her tarım işletme ve üstlenmesi tarafından işçinin talebi üzerine kendisine verilecektir (m. 19/2).

Belirtmemiz gerekir ki, tasarıda erkek ve kadınlar arasında eşitlik ilkesi gözetilerek aynı işi gören kadın ve erkeklerin aynı ücreti almaları öngörülmüştür (m. 32). Böylece eşit işe eşit ücret kuralı tarım işçileri için de kabul edilmiştir.

Bununla birlikte tasarıda, mesleki ehliyetleri azalmış bulunan işçiler için asgari ücretin bir istisnası söz konusudur. Buna göre, yaş ve maluliyet dolayısıyla mesleki ehliyetleri azalan işçilerin ücreti, mesleki kategorileri için tespit edilen asgari ücretten az olabilir. Bununla birlikte, normal ücretin %25'inden fazla bir indirim yapılabilmesi için iş müfettişinin bunu uygun bulması gerekir (m. 34).

Bu anlamda, özellikle maluliyetleri dolayısıyla mesleki ehliyetleri azalan işçiler açısından, sağlıklı işçilere kıyasla daha az verimle çalışma durumu söz konusu olabilir. Böyle bir durumda, eşit verimle çalışmadan söz edilemeyeceği için, şüphesiz sağlıklı işçi ile mesleki ehliyeti azalmış işçi arasında ücret eşitliğinin sağlanması zorunluluğu da bulunmamaktadır. Bununla birlikte öğretime, mesleki ehliyetleri azalmış işçilerin, sağlıklı işçilerin asgari ücretle çalıştığı bir işyerinde düşük verimle çalışmaları halinde, o işyerindeki diğer işçilerle aynı ücreti almaları gerektiği ifade edilmektedir⁶⁰¹. Ayrıca, malul veya engellilerin sosyal ve fiziki ihtiyaçlarının diğer işçilerden farklı olmadığı ve bunların, engellilikleri nedeniyle maddi ve manevi olarak zor durumda oldukları ileri sürülerek, düşük verimle çalışan malul veya engellilere asgari ücretin altında ücret ödenmemesine ilişkin görüşün, asgari ücret kavramının amacına uygun düştüğü de belirtilmektedir⁶⁰². Bununla birlikte, düşük verimle çalışan malul veya engelli işçiye

⁶⁰¹ Centel, 159-160.

⁶⁰² Altan, 319.

asgari ücretten az bir ücret verilememesine ilişkin görüş öğretide eleştirilmekte, malul veya engelli işçi çalıştırmanın ülkemizde yaygınlaşmasını kolaylaştırmak için düşük verimle çalışan malul veya engelli işçiler ile sağlıklı işçiler arasında asgari ücret yönünden ayırım yapılması önerilmektedir⁶⁰³.

Kanımızca, bu konuda malul veya engellileri koruyucu hükümlerin izlediği temel amacın esas alınması daha doğru olacaktır. Malul veya engellileri koruyucu hükümlerin bugün için izlediği temel amaç, onlara çalışarak geçimlerini sağlama imkânının verilerek içinde bulundukları güç durumdan çıkmalarına yardım etmektir. Nitekim engelli çalıştırma yükümlülüğünün düzenlendiği İK m. 30 hükmünün gerekçesine göre, *“Nüfusumuzda önemli bir yeri oluşturan özürlülerin, ekonomik ve sosyal yaşama katılmaları ancak istihdamlarının arttırılmasıyla mümkün olacaktır. Bu amaca yönelik olarak özürlülerin sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamının Hazinece karşılanması öngörülmektedir. Böylece daha önce bu kapsamda özürlü çalıştıran işverenler de aynı şartlarda prim teşvikinden yararlanabileceklerdir. ... Ayrıca, teşviklerin amacına ulaşabilmesi için teşviklerin gerçekten istihdam artışı yaratan işverenlere sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle gerçek istihdam artışına yol açmayacak işlemlerin teşviklerden yararlanmak için yeterli olmamasına yönelik düzenlemeler öngörülmektedir”*. Bunlara ilaveten, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğe⁶⁰⁴ göre işverenler, tarım ve orman işlerinin yapıldığı özel sektör işyerlerinde 51 veya daha fazla işçi çalıştırılması halinde %3, kamu işyerlerinde ise %4 oranında engelli ile %2 oranında eski hükümlüyü meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler (m. 10). Ayrıca, çalışan engellilere, aleyhlerine sonuç doğuracak şekilde diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz (m. 17/2). Bu sebeple, yaşı veya maluliyeti nedeniyle mesleki ehliyetleri

⁶⁰³ Tunçomağ, Çalıştırma Yükümü, 388.

⁶⁰⁴ R.G. 25.04.2009, S. 27210.

azalan işçiler için ayrı bir asgari ücret belirlenmemesi gerektiği görüş ve kanaatindeyiz. Ayrıca, normal ücretin %25'inden fazla bir indirimin yapılmasının iş müfettişlerinin inisiyatifine bırakılmasının da doğru olmadığı kanaatindeyiz.

1978 tarihli Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısında ise ücretlerle ilgili birçok konuda 1475 sayılı Kanuna atıf yapılmıştır⁶⁰⁵. Bunun dışında tasarıda ücretle ilgili olarak düzenlenen tek madde asgari ücrete ilişkindir. 1475 sayılı Kanunun geçici 4. maddesine göre, tarım iş kanununun yürürlüğe girmesine kadar tarım işçilerinin asgari ücretleri bu Kanunun 33. maddesindeki esaslara göre ve ayrıca tespit edilecektir. Görüldüğü üzere, 1475 sayılı İş Kanunu hazırlanırken tarım işçileri kural olarak asgari ücretin kapsamı dışında bırakılmış, geçici bir madde ile tarım iş kanunu çıkarılıncaya kadar 15 kişilik asgari ücret tespit komisyonuna 5 yeni üyenin katılması ile 20 kişilik bir komisyon tarafından tarım işçilerinin asgari ücretlerinin ayrıca belirleneceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca geçici m. 4/2'de, tespit olunan bu ücretin tarım iş kanununun yürürlüğe girmesinden sonra, o kanun uyarınca asgari ücretin tespit edilmesine kadar geçerli olacağı da hükme bağlanmıştır. Böylece daha 1971 yılında kanun koyucu tarımda asgari ücretlerin tespitinde değişik yöntemlerin uygulanabilmesine imkân vermiştir⁶⁰⁶.

Tasarının 13. maddesinde, İş Kanununun asgari ücrete ilişkin hükmüne atıf yapıldıktan sonra 15 kişilik komisyona 9 yeni üyenin katılması öngörülmüştür. Bunlardan üçü hükümet kanadından (Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Orman, Köyişleri Bakanlıklarından), üçü işçi temsilcilerinden (tarım işkolunda kurulu en çok üyesi bulunan işçi sendikası), üçü de işveren temsilcilerinden (Türkiye Ziraat Odaları

⁶⁰⁵ Tasarının gerekçesinde, pek çok ülkede bağımsız bir tarım iş kanununun bulunmayışından söz edilmektedir. Bunun bir nedeni de birçok ülkede bu kesimin istisnalar saklı kalmak koşuluyla, doğrudan doğruya yürürlükteki iş yasalarının kapsamı içine alınmasıdır. Nitekim Tasarının 64. maddesinde; iş sözleşmesi, ücret, işin düzenlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş ve işçi bulma, iş yaşamının denetimine ilişkin konularda tasarıda açıkça hüküm bulunmayan durumlarda İş Kanununu aykırı olmayan kuralları ile işçi yararına olan gelenek ve görenekten yararlanılacağı öngörülmektedir. Aksoy, Tarım İşçileri, 79, dn. 9-10.

⁶⁰⁶ Kutal, 495.

Birliğinden) oluşacaktır. Böylece, 24 üyeden oluşan komisyon tarım işçilerinin asgari ücretlerini tespit edecektir⁶⁰⁷. 1475 sayılı Kanun geçici m. 4/3'te ise, tarım ve orman işçilerinin asgari ücretlerinin tespiti esnasında Komisyona Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlıkları ile Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve tarım ve orman işkollarında kurulu en çok üyesi bulunan işçi sendikalarından da birer temsilci katılacağı düzenlenmiştir. Belirtmemiz gerekir ki, yukarıda yer vermiş olduğumuz tarım iş kanunu tasarısı düzenlemelerinden hiçbirinin yasalaşması mümkün olmadığından tarım işçilerinin söz konusu düzenlemelerden yararlanması da söz konusu olmamıştır.

b. Mevcut düzenlemelerde ücret

Tarım işçilerinin ücret meselesiyle ilgili olarak yukarıda anlatılanlar dışında, Türk iş mevzuatımızda mevcut bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte İK m. 113'e göre, *“Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (ı) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümleri uygulanır”*. Dolayısıyla, 50 ve daha az tarım işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde çalışan tarım işçilerinin de, Kanunun ücretlerin ödenmesi, saklı kısmı, işverenin ücret hesap pusulası verme yükümlülüğü, ücret kesme cezasına ilişkin hükümlerinden yararlanması söz konusu olacaktır. Diğer bir deyişle, yukarıda sayılan konularda tarım işçilerinin tamamı İş Kanunu kapsamında değerlendirilecek ve bu maddelerde yer alan güvenceler o işyeri veya işletmede çalışan işçi sayısına bakılmaksızın tarım işçilerinin tamamı için uygulama alanı bulacaktır. Ancak, bunun sadece dört madde ile sınırlandırılmış olması sebebiyle, tarım işlerinde çalışanların ücretlerinin güvence altına alınması amacının tam anlamıyla gerçekleştirilememiş olduğu kanaatindeyiz. Örneğin, bu madde gereğince 50 ve daha az tarım işlerinin

⁶⁰⁷ Kutal, 495.

yapıldığı işyeri veya işletmelerinde çalışan tarım işçisinin ücretinin İş Kanunu kapsamına giren işçiler gibi zamanında, banka hesabına, Türk parası ile nakit olarak ödenmesi gerekir. Ancak, ücreti ödenmeyen ve İK kapsamında olmayan bir tarım işçisi, çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olmadığı gibi İK m. 24/2-e bendi uyarınca sözleşmesini haklı nedenle de feshedemeyecektir.

Bunlara ilaveten, maddede geçen “*Bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümleri uygulanır*” ifadesi ile kastedilmek istenen İş Kanununun “ücret ve ilgili hükümlere aykırılık” başlıklı 102. maddesinde belirtilen idari para cezalarının uygulanacağıdır. Dolayısıyla, İş Kanununa tabi olmayan bir tarım işçisinin ücretinin gününde ödenmemesi sebebiyle ortaya çıkan uyuşmazlıkta, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranına hükmedilemeyecek, Borçlar Kanununun genel hükümlerine gidilerek işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren işleyecek yasal faize hükmedilecektir.

VIII. Uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkeme

Görev, belirli bir davaya o yerdeki hüküm mahkemelerinden hangisi tarafından bakılacağını belirtir⁶⁰⁸. Belirli bir dava hakkındaki görevli mahkemeyi tespit ederken ilk önce, o davanın genel mahkemelerin mi, yoksa özel mahkemelerin mi görevine girdiği araştırılır. Çünkü özel görevli mahkemelerin görevi, genel görevli mahkemelerin görevinden önce gelir. Açık kanun hükmü ile özel görevli mahkemelerde görüleceği belirtilmemiş olan bütün davalar, genel görevli mahkemelerin görev alanına girer⁶⁰⁹. Dolayısıyla, kanunlarda iş mahkemelerinin bir uyuşmazlığa bakmasına engel olan bir hükmün olmaması iş mahkemelerini görevli hale getirmez⁶¹⁰. Nitekim 6100 sayılı

⁶⁰⁸ Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayyaz/Hanağası, 196; Kuru, 33; Şahlanan, 382.

⁶⁰⁹ Çenberci, İş Mahkemeleri, 15; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayyaz/Hanağası, 196.

⁶¹⁰ Çenberci, İş Mahkemeleri, 15; Gülver, 374.

Hukuk Muhakemeleri Kanununun⁶¹¹ 2. maddesine göre, “*Dava konusunun değer ve miktarına bakılmaksızın malvarlığı haklarına ilişkin davalarla, şahıs varlığına ilişkin davalarda görevli mahkeme, aksine bir düzenleme bulunmadıkça asliye hukuk mahkemesidir. Bu Kanunda ve diğer kanunlarda aksine düzenleme bulunmadıkça, asliye hukuk mahkemesi diğer dava ve işler bakımından da görevlidir*”. Öte yandan, Anayasa m. 142/1 hükmüne göre, “*Mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri kanunla düzenlenir*”. Bu bakımdan iş mahkemeleri, kanunun kendisine vermediği işlere bakamaz.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun⁶¹² artık ihtiyaçlara cevap vermekten uzak olduğu görülmesi sebebiyle, 2017 yılında 5521 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak yerine 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu⁶¹³ kabul edilmiştir. Dolayısıyla, çalışmamızın bu bölümünde 5521 sayılı mülga İş Mahkemeleri Kanununun bu konuda getirmiş olduğu özel düzenlemeler ile 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun getirmiş olduğu yeniliklere değinilmiş ve bu iki kanun arasındaki önemli sayılabilecek birtakım farklılıklar üzerinde durulmuştur.

1. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu dönemi

5521 sayılı Kanunun 1. maddesinde iş mahkemelerinin, “*İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi*” ile görevli olduğu belirtilmiştir. Kanun, 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükteyken çıkarılmış olduğundan 1. maddede geçen “*o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar*

⁶¹¹ R.G. 04.02.2011, S. 27836.

⁶¹² R.G. 04.02.1950, S. 7424.

⁶¹³ R.G. 25.10.2017, S. 30221.

hariç” ifadesi, “4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç” olarak anlaşılmalıdır⁶¹⁴. 5521 sayılı Kanun m. 1 hükmünden de anlaşıldığı üzere iş mahkemelerinin görevi, İş Kanununa göre işçi sayılan ve bu Kanun kapsamında olan kişilerle sınırlandırılmıştır. Bunun sonucu olarak, Borçlar Kanununa tabi olarak hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilere ilişkin uyuşmazlıkların HMK m. 2/1 hükmü gereğince asliye hukuk mahkemelerinde görülmesi gerekir⁶¹⁵.

Öte yandan, 5521 sayılı Kanun döneminde tarım işçileri ile bu kişilerin işverenleri arasında çıkan uyuşmazlıklarda görevli mahkeme sorunu iki şekilde ele alınmaktaydı. İlk olarak, 51 ve daha fazla işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerin İş Kanunu kapsamında olması sebebiyle bu işlerde çalışan işçiler ile bunların işverenleri arasında çıkacak uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği hususunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktaydı. Ancak, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri ve işletmeler İş Kanunu kapsamı dışında bırakıldığından bu işlerde çalışan işçilerin işvereni ile uyuşmazlıklarının hangi mahkemelerde çözüleceği hususu öğretide uzun dönem tartışılmıştır. Öğretide hakim olan görüş, 5521 sayılı Kanun m. 1’in açık hükmü karşısında İş Kanunu kapsamında olmayan işçiler ile bunların işvereni arasındaki uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülemeyeceğidir⁶¹⁶. Ancak, bu durumun istisnası İş Kanunu kapsamı dışındaki işçilere uygulanacak Kanunlarda bu konuda özel bir düzenleme bulunmasıdır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bu konuya ilişkin bir kararında, besi damı işyerinde çobanlık, hayvan bakımı ve yem bitkilerinin bakımı işini yapan davacı işçinin İş Kanunu kapsamında bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerektiğini

⁶¹⁴ Nitekim, bir kanun hükmünün dayandığı bir başka kanun veya kanun hükmünün yürürlükten kaldırılması halinde, o kanun veya kanun hükmünün yerini, önleyici açık ya da üstü kapalı bir hüküm bulunmadıkça, yeni kanun ya da kanun hükmü alır. *Çenberci*, İş Mahkemeleri, 17.

⁶¹⁵ *Çenberci*, İş Mahkemeleri, 25; *Günay*, İş Mahkemeleri, 47.

⁶¹⁶ *Çenberci*, İş Mahkemeleri, 21; *Günay*, İş Mahkemeleri, 47; *Şahlanan*, 387; *Gülver*, 396; *Alpagut*, Değerlendirme 2014, 16; *Doğan Yenisey*, Değerlendirme 2013, 16.

belirtmiştir⁶¹⁷. Kararda dikkat çeken husus, kararın gerekçesinde işçi ile işveren bakımından, “ taraflar arasındaki hukuki ilişki hizmet sözleşmesi değildir” ifadelerine yer verilmesidir. Bununla birlikte, tarım işlerinde çalışan işçi ile işvereni arasında iş ilişkisinin bulunması sebebiyle bu gerekçe doğru değildir. Bu sebeple söz konusu kararda, “İş Kanunu kapsamında yer alan iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı” ifade edilmek istendiği düşünülmelidir⁶¹⁸. Yine, davalı işyerinin tavuk çiftliği olduğu bir uyumsuzlukta, davacının davalı işyerinde hayvanların bakımı-üretimi işinde çalıştığı, fesih tarihinde çalışan sayısının 50 işçinin altında olduğu ve bu nedenle çalışmasının 4857 sayılı Kanun m. 4/1-b bendinde sayılan tarım işine girdiği anlaşıldığından, davanın görülmesinde iş mahkemelerinin değil genel mahkemelerin görevli olduğu yönünde karar verilmiştir⁶¹⁹.

Öte yandan, İş Kanunu kapsamı dışındaki tarım işçilerinin işçilik alacağı talepli davalarının asliye hukuk mahkemesinde görülmesi gerekmektedir. Bu davaların uygulamada çoğunlukla iş mahkemelerinde açıldığı görülmektedir. Böyle bir durumda, 5521 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde açılmış olan davalar için mahkeme, HMK m. 114/1-c hükmü gereğince göreve ilişkin dava şartı noksanlığı bulunduğu gerekçesiyle, HMK m. 115/2 hükmüne dayanarak dava şartı noksanlığından davanın usulden reddine karar verir⁶²⁰.

⁶¹⁷ Yarg. 22. HD. 12.06.2014, E. 2013/15124, K. 2014/17022, Aynı yönde, Yarg. 9. HD. 28.06.2012, E. 2010/16346, K. 2012/24897, www.lexpera.com, erişim tarihi: 16.11.2019.

⁶¹⁸ *Alpagut*, Değerlendirme 2014, 20; *Kar*, İş Yargılaması, 223-224.

⁶¹⁹ Yarg. 7. HD. 23.02.2015, 2847/2219, Gerekçeli İçtihatlı İş Kanunu ve Uygulaması I, 370.

⁶²⁰ Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun önüne gelen bir direnme kararında, “6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun (HMK) 115/2’nci maddesi uyarınca, mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir. Bu durumda mahkemece, HMK’nın 114/1-c madde hükmü gereğince anılan yasal düzenleme göz önünde bulundurularak, göreve ilişkin dava şartı noksanlığı bulunduğu gerekçesiyle, davanın usulden reddine karar verilmesi ile yetinilmesi gerekirken hüküm fıkrasında “Davacının davasının görev yönünden reddine ve mahkememizin görevsizliğine” ibarelerine yer verilmesi hatalı ise de, direnme kararı sonucu itibarıyla doğru olduğundan, hüküm fıkrasında yapılan yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden, hüküm fıkrasında yer alan “Davacının davasının görev yönünden reddine ve mahkememizin görevsizliğine” ifadesinin çıkarılarak yerine “Mahkemenin görevine ilişkin dava şartı noksanlığı bulunduğundan HMK’nın 114/1-c ve 115/2’nci maddeleri uyarınca davanın usulden reddine” ifadesi eklenmek suretiyle direnme kararının bu

Taraflar arasındaki ilişkinin İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, bu bağlamda iş mahkemesinin görevli olup olmayacağına ilişkin bir uyuşmazlıkta Yüksek Mahkemenin vermiş olduğu karar usul ekonomisi açısından oldukça önemlidir. Nitekim dosyadaki kayıt ve belgelerden; davalı işyerinde çalışan işçi sayısına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumundan gelen yazı itibarıyla davalı işyerinde çalışan sayısının 50'yi geçmediği, davacının yaptığı işin hayvan bakıcılığı olup tarım işi kapsamında kaldığı, uyuşmazlıkta iş mahkemesinin değil genel mahkemenin görevli olduğu açıktır. Bununla birlikte, asliye hukuk mahkemelerinde görülmesi gereken bir dava, “iş mahkemesi sıfatıyla” asliye hukuk mahkemesinde açılmışsa, dava da genel mahkemenin görevine giriyorsa mahkeme görevsizlik kararı veremez. İş mahkemesi sıfatıyla baktığı davada ara kararı ile “asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla” baktığını belirterek davaya devam eder. Nitekim bu usul ekonomisinin bir gereğidir⁶²¹.

İş Kanunu kapsamı dışındaki tarım işçilerine Kanunun asgari ücrete ilişkin 39. maddesi ile 32. (ücret ve ücretin ödenmesi), 35. (ücretin saklı kısmı), 37. (ücret hesap pusulası) ve 38. (ücret kesme cezası) maddelerinin uygulanacağı yukarıda ifade edilmişti. Böyle bir durumda, anılan maddeler kapsamında ortaya çıkacak uyuşmazlıkların çözüm yerinin iş mahkemelerinin mi yoksa genel mahkemelerin mi olduğu hususu önemlidir. Belirtmemiz gerekir ki, istisnanın istisnası olarak nitelendirilebilecek bu kanun maddelerinin İş Kanunu kapsamındaki tarım işçilerine de uygulanması maddi hukukla ilgili bir meseledir ve iş mahkemelerinin görevini etkilemez⁶²². Bu bakımdan, bu kapsamda ortaya çıkacak uyuşmazlıklar genel mahkeme

şekilde onanmasına karar vermek gerekmiştir” yönünde hüküm tesis edilmiştir. YHGK. 18.10.2018, E. 2017/(7)22-1557, K. 2018/1457, Gerekçeli İçtihatlı İş Kanunu ve Uygulaması I, 310-311.

⁶²¹ Yarg. 9. HD. 28.11.2016, 34235/21035, Gerekçeli İçtihatlı İş Kanunu ve Uygulaması I, 358-359.

⁶²² Çenberci, İş Mahkemeleri, 26.

olan asliye hukuk mahkemelerinde görülecek; ancak bu tür uyuşmazlıklarda İş Kanunu, ilgili maddelerle sınırlı kalmak kaydıyla uygulama alanı bulabilecektir.

Yine, İş Kanunu kapsamı dışında kalan tarım işçilerinin bireysel veya toplu iş sözleşmelerine konulacak bir hükümle, İş Kanununda mevcut bir hakkın anılan işçiler hakkında da uygulanması sağlanabilecektir. Örneğin, İş Kanunu kapsamı dışında kalan tarım işçisinin bireysel veya toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı hakkı olduğu öngörülmüşse, bu kişiler İş Kanunu kapsamında olmadıkları halde, şartları yerine getirilmişse kıdem tazminatından yararlanabilirler. Bununla birlikte, görev kurallarının kamu düzenine ilişkin olması sebebiyle, bu kişilere İş Kanununda yer alan menfaatlerin sağlanmasının, bu kişilerin İş Kanunu kapsamına girmesi ve bundan kaynaklı uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülmesi sonucunu doğurmayacağı kanaatindeyiz⁶²³.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, İş Kanunu kapsamında olmayan tarım işçilerinin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunundan doğan uyuşmazlıklarının hangi mahkemelerde görüleceğidir. 6356 sayılı Kanunun 79. maddesinde, *“Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür”* hükmüne yer verilmiştir. Yargıtay’ın 7., 9., 21. ve 22. Hukuk Daireleri, 5521 sayılı Kanun döneminde tarım işçilerine ilişkin vermiş olduğu kararlarında, *“... tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerinde elli dahil daha az işçi bulunmasına rağmen, işyerinde sendika örgütlenmesi*

⁶²³ Aynı doğrultuda, Gülver, 397. Buna karşılık, Yargıtay İş Kanunun 4. maddesinin uygulanmasına ilişkin bir uyuşmazlıkta, *“Söz konusu istisna taraflar arasındaki iş ilişkisini ortadan kaldırmamakta sadece tarım işine dair ... işyerlerinde bu kanunun uygulanmayacağını belirtmektedir. Dosya içerisinde yer alan iş sözleşmesinde ‘Tarafların 4857 sayılı İş Kanunun 17, 24, 25 ve geçici 6. maddelerindeki hakları kullanma yetkisi saklıdır’ düzenlemesine yer verilmiştir. İş sözleşmesindeki bu hüküm ile taraflarca 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi ile getirilen istisna bertaraf edilmiş bulunmaktadır. Şu halde taraflar arasındaki temel ilişki iş sözleşmesine dayandığına ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesinde iş mahkemelerinin görevi ‘İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi’ şeklinde tarif edildiğine göre uyuşmazlığın çözümü bakımından görevli mahkeme İş Mahkemesidir”* yönünde karar vermiştir. Yarg. 7. HD. 25.02.2016, E. 2015/44645, K. 2016/4412, www.lexpera.com, erişim tarihi: 18.10.2018.

sonucu toplu iş sözleşmesi bağitlanmış ise, üye sendika üyesi işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. (2822 s. K. m. 66) maddesi uyarınca iş mahkemesinde görülmesi gerekir” ifadelerine yer vermiştir⁶²⁴. Ancak, Yüksek Mahkemenin söz konusu ifade ile kastettiğinin, sadece 6356 sayılı Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar mı yoksa işçi ile işveren arasındaki tüm uyuşmazlıklar mı olduğu anlaşılamamaktadır⁶²⁵.

Belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun m. 79 hükmü gereğince, bu Kanundan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevlidir. Dolayısıyla, iş mahkemelerinin görev alanı 6356 sayılı Kanunun uygulanmasıyla sınırlandırılmıştır. Öte yandan, mahkemelerin görev sorununun kamu düzenine ilişkin olması sebebiyle göreve ilişkin hükümlerin geniş yorumlanması da mümkün değildir⁶²⁶. Bu bakımdan, İş Kanunu kapsamı dışında kalan tarım işlerinde çalışan işçilerin sendika üyesi olarak toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları halinde, sendikal haklar ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülecektir. Ancak, toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen veya sendikal haklara ilişkin olmayan uyuşmazlıklarda genel mahkemeler görevli olacaktır⁶²⁷. Öyle ki, İş Kanunu kapsamı dışındaki işçilerin birtakım taleplerinin iş mahkemelerinde karşılanması, birtakım taleplerinin ise genel mahkemelerde görülmesi kanunun açık hükmü karşısında yorum yolu ile aşılabilecek bir sorun değildir. Bununla birlikte öğretide bir görüşe göre, 5521 sayılı Kanun hükmünün bu şekilde dar yorumlanması sonucu İş Kanunu kapsamı dışındaki işçiler

⁶²⁴ Yarg. 7. HD. 04.10.2016, 22978/15526, Yarg. 9. HD. 08.05.2017, 20519/8004, Yarg. 21. HD. 28.02.2017, E. 2016/8780, K. 2017/1501, Yarg. 22. HD. 13.04.2016, 7487/10689, www.lexpera.com, erişim tarihi: 16.11.2019.

⁶²⁵ Değerlendirme 2014, Tartışmalar, 103-104. Kar'a göre, toplu iş sözleşmesi bağitlanan bir İş Kanunu kapsamı dışındaki işyerinde uyuşmazlığın 6356 sayılı Kanundan değil de TBK'dan kaynaklanması halinde, genel mahkemelerin görevli olacağı görüşünün benimsenmesinin usul ekonomisi bakımından kabul edilebilir bir tarafı bulunmamaktadır. Çünkü önemli olan iş ilişkisidir, toplu iş sözleşmesi de iş ilişkisinin kapsamını genişletmiştir. Değerlendirme 2014, Tartışmalar, 103.

⁶²⁶ Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, 204; Pekcanitez/Atalay/Özekes, 65; Kuru, 42; Şahlanan, 384; Gülver, 375; Alpagut, Değerlendirme 2014, 17; Baycık, 56.

⁶²⁷ Şahlanan, 390; Alpagut, Değerlendirme 2014, 17.

bakımından uyuşmazlığın konusuna göre farklı mahkemelerin görevli olacağı gibi bir sorun doğmayacaktır⁶²⁸. 5521 sayılı Kanunun 1. maddesinde, “*işveren veya işveren vekilleri arasında iş aklinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi*” hükmüne açıkça yer verilmiştir. Bu sebeple, işçinin mobbinge dayalı tazminat davası gibi İş Kanununda düzenlenmeyen haklarına ilişkin taleplerinde yine iş mahkemeleri görevli olacaktır. Nitekim anılan hükümde sadece İş Kanunundan değil, ayrıca iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıkların da iş mahkemelerinde görüleceği ifade edilmiştir⁶²⁹. Bununla birlikte, 5521 sayılı Kanunun kapsamına aldığı iş sözleşmelerini, sadece İş Kanununa göre işçi sayılan kimseler bakımından sınırlandırmış olması sebebiyle bu tür bir uyuşmazlığın genel mahkemelerde görülmesi gerektiği kanaatindeyiz.

İK m. 111 hükmü gereğince su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması işinin tarım işi olarak kabul edilmesi sebebiyle 854 sayılı Deniz İş Kanununda yer alan uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkemeye ilişkin düzenlemelere de değinmek gerekir. 854 sayılı Kanun m. 46/1’e göre, “*Bu kanun kapsamına giren gemiadamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet aktinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı kanun hükümleri uygulanır*”. Dolayısıyla, Deniz İş Kanununun yapmış olduğu atıf neticesinde bu Kanun kapsamına giren gemi adamları ile işverenleri arasında çıkacak uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevlidir. O halde, Deniz İş Kanunu kapsamına girme koşullarını yerine getiren ve tarım işi yapan bir işçinin işvereni ile arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi gerekir. Ancak, Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı bir işyeri veya işletmede çalışan tarım işçisinin işvereni ile arasındaki uyuşmazlık asliye hukuk mahkemeleri tarafından

⁶²⁸ Baycık, 56; Sur, Değerlendirme 2017, 21.

⁶²⁹ Baycık, 56.

görülebcektir. Öte yandan, bu işyerinde 51 ve daha fazla işçinin çalışması halinde, işçiler İş Kanunu kapsamında olacak ve işçi ile işvereni arasında çıkacak uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli olacaktır.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise süreksiz işlerde çalışan tarım işçilerinin iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıkların hangi mahkemede görüleceğidir. Süreksiz işlerde İş Kanununun bazı hükümlerinin uygulanmayıp o noktalarda Borçlar Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanacağını kabul edilmesi, bu işte iş sözleşmesiyle çalışanların İş Kanunu anlamında işçi sayılmasını engellemez⁶³⁰. Dolayısıyla, bu işte çalışanların iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarının da iş mahkemesinde görülmesi gerekir. Nitekim iş mahkemesinde görülmeyecek olan uyuşmazlıklar, kısmen değil tamamen İş Kanunu kapsamı dışında olan iş sözleşmeleri kapsamındaki uyuşmazlıklardır⁶³¹.

2. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu dönemi

Yürürlüğe girdiği tarihlerde o günün koşullarına göre oldukça sosyal bir anlayış içerisinde ve ileriye dönük olan 5521 sayılı Kanunun zamanın ve olayların akışı içinde, artık ihtiyaçlara cevap vermekten uzak olduğu görülmüştür⁶³². Öyle ki bu durumda, 5521 sayılı Kanunun düzenlenmesinde geleceğe ilişkin gelişmeler ve ihtimallerin göz önünde tutulmaması ve sadece İş Kanununa bağlı işçiler ile işverenler arasında, iş sözleşmesi veya kanundan doğacak uyuşmazlıkların esas alınması etkili olmuştur⁶³³. Zaman içerisinde söz konusu Kanunun bazı hükümleri yürürlükten kaldırılmış bazıları ise Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Nihayet, 25.10.2017 tarihinde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Kanunun 3, 11 ve 12.

⁶³⁰ Akyiğit, Şerh, 479.

⁶³¹ Akyiğit, Şerh, 479.

⁶³² Şahlanan, 378.

⁶³³ Çenberci, İş Mahkemeleri, 3. Çenberci'ye göre, "Yargıtay kararlarının bu konuda gösterdikleri zikzak, bu duraksamanın ve yeni bir düzenlemeye olan ihtiyacın açık kanıtıdır". Çenberci, İş Mahkemeleri, 3.

maddeleri 01.01.2018 tarihinde, diğer maddeleri ise Kanunun yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir⁶³⁴.

Kanunun 5. maddesinde iş mahkemelerinin görevli olduğu uyuşmazlıklar belirlenmiştir. Buna göre iş mahkemeleri, “5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına” ilişkin dava ve işlere bakar (m. 5/1-a). Görüldüğü üzere, iş mahkemelerinin görev alanı genişletilerek 5521 sayılı mülga Kanunda düzenlenen uyuşmazlıkların yanı sıra, Borçlar Kanununda düzenlenen hizmet sözleşmelerinden kaynaklanan işçi ve işveren uyuşmazlıkları da kapsama alınmıştır. Ayrıca, sadece İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi işçiler değil 5953 sayılı Kanun⁶³⁵ kapsamındaki gazeteciler ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamları da kanunun kapsamına alınarak, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarında iş mahkemelerinin görevli olacağı kabul edilmiştir⁶³⁶.

⁶³⁴ Nitekim Kanunun genel gerekçesine göre, “5521 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1950 yılından bugüne kadar geçen 67 yılda, iş hayatı çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermiştir. Nüfus artmış, iş alanları ve iş yapma şekli değişmiş, teknoloji olağanüstü seviyede gelişmiş, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin alan genişlemiş ve işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık çeşit ve sayısı ciddi oranda artış göstermiştir. Bu durum, iş mahkemelerinin yükünü de diğer hukuk mahkemelerine oranla daha fazla artırmıştır. Bütün bu nedenlerle; iş yargılamasının özelliği, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin niteliği, iş mahkemelerinin iş yükü ve iş davalarının ortalama görülme süreleri ile 6100 sayılı Kanunun hükümleri dikkate alınarak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yeniden ele alınması gerekmiştir”.

⁶³⁵ Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, R.G. 20.06.1952, S. 8140.

⁶³⁶ Öğretide, 7036 sayılı Kanunun 5. maddesinde yer alan bu düzenlemenin 5521 sayılı mülga Kanunun göreve ilişkin düzenlemesinden daha açık ve kolay anlaşılabilir bir ifade ile kaleme alındığı, bu yönüyle tereddütleri ortadan kaldırdığı ve görevin kapsamına giren hususları belirgin bir şekilde ortaya koyduğu ifade edilmektedir. Özkes/Atalı, 52. Nitekim 5521 sayılı Kanunda “İş Kanununa dayanan her türlü hak iddiaları” ibaresine yer verilirken, 7036 sayılı Kanun m. 5 hükmünde “sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları” ibaresi yer almaktadır. Bu ibare açıklayıcı ve tereddütleri giderici niteliktedir. Alpogut, Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi, 198.

Böylece, hangi kanuna tabi olursa olsun, işçi ve işveren arasındaki tüm uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde çözümlenecektir⁶³⁷.

İş mahkemelerinin İş Kanunu kapsamı dışında kalan tüm işçiler bakımından görevli kabul edilmesi ve görev bakımından temel ölçünün “hizmet akdi ile çalışma” olması gerektiği öteden beri savunulmuştur⁶³⁸. Nitekim iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin korunması gereken menfaatleri benzer olduğundan bu kişilerin sözleşmelerinin hangi kanuna dayandığına bakılmasının doğru olmadığı ve işçi ile işvereni arasında çıkacak uyuşmazlıkların çözümünün özel bir uzmanlığı gerektirdiği açıktır⁶³⁹. Ayrıca, iş mahkemelerinin bu tür uyuşmazlıklardaki özel uzmanlığı sayesinde uyuşmazlıkların daha kısa sürede çözümlenebilmesi de mümkündür⁶⁴⁰. Öte yandan, mülga İş Mahkemeleri Kanunu döneminde aynı tür uyuşmazlıkların farklı mahkemelerde görülmesi neticesinde mahkemeler arasında içtihat farklılığının ortaya çıktığı da bilinen bir gerçektir⁶⁴¹. Tüm bu sebeplerle, 7036 sayılı Kanunun getirmiş olduğu düzenlemenin oldukça isabetli olduğu ve bu düzenlemenin iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların hızlı bir şekilde çözümlenmesi ve istikrarlı kararların verilebilmesine katkı sağladığı söylenebilecektir⁶⁴².

Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, her ne kadar iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıkların tamamı iş mahkemelerinde görülse de hakim, önüne gelen uyuşmazlığı çözüme kavuştururken işçinin tabi olduğu kanun hükümlerine göre değerlendirme yapacaktır. Örneğin, İş Kanunu kapsamı dışında olan bir tarım işçisinin ücretinin zamanında ödenmemesi sebebiyle açılan davada İK m. 113 hükmü gereğince İş

⁶³⁷ *Ekmekçi*, İş Mahkemeleri, 24.

⁶³⁸ *Saymen*, 329; *Çenberci*, İş Mahkemeleri, 4; *Kuru*, İş Mahkemeleri, 15.

⁶³⁹ *Şahlanan*, 377; *Gülver*, 377; *Alpagut*, Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi, 197.

⁶⁴⁰ Maddenin gerekçesinde, iş mahkemelerinin işçi ve işveren arasındaki tüm uyuşmazlıkları çözmekle görevlendirilerek tam bir ihtisas mahkemesi olarak kabul edildiği belirtilmiştir. Böylece, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda istikrarlı kararların verilmesi sağlanacak, uzmanlık sebebiyle daha kısa sürede daha güvenilir sonuçlar elde edilecek ve yargı yoluna başvuranların hakları daha iyi korunacaktır.

⁶⁴¹ *Alpagut*, Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi, 197.

⁶⁴² *Köme Akpulat*, 95.

Kanununun 32., 35., 37. ve 38. maddeleri uygulanabilecek, ancak bunun dışında kalan durumlarda uyuşmazlık Borçlar Kanunu hükümlerine göre sonuçlandırılacaktır.

7036 sayılı Kanunun 5. maddesi ile getirilen bir diğer yenilik ise yalnızca İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi işçilerin değil, Basın İş Kanununa tabi gazeteciler ile Deniz İş Kanununa tabi gemi adamlarının da kapsama alınarak, bu kimseler ile işverenleri arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemelerinin görevli olduğunun açıkça belirtilmesidir⁶⁴³. Esasen, 5521 sayılı mülga Kanun döneminde de bu uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülmekteydi. Ancak bu durum, yukarıda da ifade edildiği üzere anılan Kanunların uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkemeyi düzenleyen özel hükümlerinde 5521 sayılı Kanuna atıf yapılmasından kaynaklanmaktaydı.

İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, 7036 sayılı Kanundaki usul ve esaslara göre bakılacaktır (7036 sK. m. 2/3).

Görev kararının kamu düzeninden olması ve taraflar bakımından bir kazanılmış hak yaratmaması sebebiyle, başlangıçta görevli olan bir mahkemenin yargılama esnasında yürürlüğe giren bir kanun hükmü ile görevsiz hale gelmiş olması durumunda, mahkemenin görevsizlik kararı vermesi gerektiği kabul edilmektedir⁶⁴⁴. Bununla birlikte, bu kural ancak sonradan yürürlüğe giren kanunda açıkça bir geçiş hükmünün öngörülmemiş olması halinde geçerli olabilir. O halde, konu hakkında bir geçiş hükmü söz konusuysa, kanun değişikliği ile sonradan görevsiz hale gelen mahkemenin davaya

⁶⁴³ *Kabakcı*'ya göre, düzenlemede görevin bireysel iş hukukuna ilişkin kanunlara atıf ile belirlenmesi isabetli değildir. Bunun yerine “hangi kanuna tabi olduğu fark etmeksizin işçiler ile işverenler arasında iş sözleşmesinden ve kanundan doğan hukuk uyuşmazlıkları” şeklindeki bir görev kuralının kabul edilmesi daha yerinde olacaktır. *Kabakcı*, 56.

⁶⁴⁴ *Çenberci*, İş Mahkemeleri, 45. Bununla birlikte *Üstündağ*'a göre, dava esnasında görevli olan bir mahkeme, dava devam ederken görevsiz hale gelmiş olsa dahi mahkeme yine görevli olmaya devam eder. Ancak, başlangıçta görevsiz olan bir mahkeme, dava devam ederken görevli hale gelirse dava artık o mahkemede görülür. *Üstündağ*, 171.

bakmaya devam edip etmeyeceği geçiş hükmüne göre belirlenmelidir⁶⁴⁵. 7036 sayılı Kanun geçici m. 1/3'te ise, *“Başka mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur”* hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla, Borçlar Kanununda düzenlenen hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklar sebebiyle genel mahkemelerde açılan davalar, bu mahkemeler tarafından görülmeye devam edilecektir. Başka bir ifadeyle, 7036 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce Borçlar Kanunu kapsamında çalışan bir tarım işçisinin işvereni ile arasında çıkan uyuşmazlık sebebiyle asliye hukuk mahkemesinde açılmış olan davada, Kanunun yürürlüğe girmesi ile görevsizlik kararı verilmeyecek ve bu uyuşmazlık asliye hukuk mahkemesi tarafından çözüme kavuşturulacaktır⁶⁴⁶.

Belirtmek gerekir ki, takım sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıklarda da görevli mahkeme iş mahkemeleridir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bu konuda önüne gelen bir uyuşmazlıkta, taraflar arasında takım sözleşmesinin bulunduğu sabit olması sebebiyle davaya bakma görevinin iş mahkemelerine ait bulunduğu halde hatalı

⁶⁴⁵ Köme Akpulat, 81.

⁶⁴⁶ Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun önüne gelen bir direnme kararında, *“7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun “Geçiş hükümleri” başlıklı Geçici 1'inci maddesinin 1'inci fıkrasında, “Mülga 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemeleri, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunur.”, 3'üncü fıkrasında ise “Başka mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur.” şeklinde geçiş hükümleri düzenlendiği görülmüştür. Bu kapsamda eldeki davanın açıldığı tarih itibarıyla 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uygulanmakta olup, anılan Kanun uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında İş Kanunu kapsamı dışında olduğu belirtilen işlerde çalışanlar ile bunları çalıştıranlar arasındaki uyuşmazlıklarda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacağından iş mahkemelerinin değil, genel mahkemelerin görevli olacağı açıktır. Buna karşılık 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile bu tür uyuşmazlıkların da iş mahkemelerinin görev alanına dahil edildiği görülmektedir. Dolayısıyla gerek davanın açıldığı tarih gerekse sonradan yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun “Geçiş hükümleri”ni düzenleyen Geçici 1'inci maddesinde davanın görevsiz mahkemede açılması sonrasında yapılan bir kanun değişikliği ile görevsiz mahkemenin o dava için görevli hâle gelmesi durumunda o davaya bakmaya devam edeceğine ilişkin açık bir düzenlemenin yer almaması ve görevin kamu düzenine ilişkin olup resen dikkate alınacağı hususu birlikte değerlendirildiğinde eldeki davada 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun uygulanmayacağı sonucuna varılmıştır. Bir başka deyişle eldeki davada görev hususu 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri dikkate alınarak belirlenmelidir” yönünde hüküm tesis edilmiştir. YHGK. 18.10.2018, (7)22-562/1458, Gerekçeli İçtihatlı İş Kanunu ve Uygulaması I, 287-288.*

değerlendirme sonucu davanın usulden reddinin isabetsiz olduğu yönünde hüküm tesis etmiştir⁶⁴⁷. Ancak takım kılavuzunun kendisinin ve takım arkadaşlarının ücretinin ödenmemesi durumunda, kendi ücretini dava açarak isteme hakkı bulunmakla birlikte, takım arkadaşları adına onların ödenmeyen ücretlerini talep etme hakkı bulunmamaktadır⁶⁴⁸.

Öte yandan, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi sebebiyle özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılan işçi sağlama sözleşmesinin uygulanmasından dolayı ortaya çıkacak uyuşmazlıklarda, genel mahkemeler görevli olacaktır. Nitekim işçi sağlama sözleşmesi, iş sözleşmesi niteliğini taşımadığından bu tür uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli değildir⁶⁴⁹. Ancak, geçici işçi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında iş sözleşmesi benzeri bir hukuki ilişkinin var olduğu kabul edildiğinden geçici işçi ve geçici işçi çalıştıran işveren arasında ortaya çıkacak uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülecektir⁶⁵⁰.

Ortakçılık sözleşmelerinin hukuki niteliğinin öğretilde tartışmalı olduğu, bazı yazarların bu ilişkiyi adi ortaklık bazı yazarların ise ürüne katılmalı kira olarak değerlendirdiği çalışmamızın tarımda kiracılık ve ortakçılık sözleşmeleri ile çalışanların

⁶⁴⁷ Yarg. 9. HD. 24.06.2015, 16411/22911, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019. Ayrıca, takım sözleşmesinden kaynaklı ücret alacaklarının ilamsız takibe konulması halinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, takım sözleşmesinde adı geçen işçilerin çalıştıkları süreyi ve ücret miktarını ispat yükünün işçilerin üzerinde olduğu, bu ispata göre hak edilen ücretlerin ödendiğinin ispatının ise işveren üzerinde olduğu yönünde hüküm tesis etmiştir. Yarg. 9. HD. 24.05.2018, 3008/11671, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019.

⁶⁴⁸ Yarg. 7.HD. 17.04.2014, E. 2013/20034, K. 2014/8606, www.lexpera.com, erişim tarihi: 13.06.2019. Nitekim Yargıtay'ın bir kararına göre; davacı, aralarında yaptıkları bir anlaşmaya gereğince "elçi" olarak tabir edilen aracı sıfatıyla davalı işverenin karpuz tarlasında çalıştırılmak üzere işçi temin ettiğini, işçilerin ücretlerinin davalıdan alınarak kendisi tarafından ödenmesi gerektiğini, temin ettiği işçiler karpuz tarlasında çalıştıkları halde ücretlerinin ödenmediğini bildirerek sözü edilen işçilere ait ücretlerin işçilere ait ücretlerin kendisine verilmesini istemiştir. Ancak, işçi ücretlerinin davacıya ödeneceğine dair taraflar arasında yazılı bir anlaşma bulunmamaktadır. Davacı taraf sözlü anlaşmaya dayanmıştır. Bununla birlikte, böyle bir anlaşmanın varlığını da ispat edememiştir. Ücretlerin işçilere kendisi tarafından ödendiğini ileri sürmüştür; ancak bunu ispat edememiştir. İşçiler ücretlerini çalıştırandan kendileri istemelidir. Somut olayda, davacının işçiler adına davalıdan ücret isteyebilmesi hukuken mümkün değildir. Yarg. 9. HD. 21.12.1989, 7889/11134, www.kazancı.com, erişim tarihi: 10.07.2019.

⁶⁴⁹ Civan, Meslek Edinilmiş, 332.

⁶⁵⁰ Civan, Meslek Edinilmiş, 333.

ele alındığı bölümünde ayrıntılı olarak anlatılmıştı⁶⁵¹. Belirtmemiz gerekir ki, ortakçı ile toprak sahibi arasındaki anlaşmanın içeriğine göre ortakçılık sözleşmesinin adi ortaklık veya ürüne katılmalı kira ilişkisi olması mümkündür⁶⁵². Böyle bir durumda, ortakçı ile toprak sahibi arasında çıkacak uyuşmazlıkların hangi mahkemede görüleceği hususu oldukça önemlidir. Belirtmek gerekir ki, kira ilişkisinden doğan tüm uyuşmazlıkları konu alan davalar ile bu davalara karşı açılan davalar sulh hukuk mahkemesinde görülür (HMK m. 4/1-a). Dolayısıyla, sulh hukuk mahkemeleri kira ilişkisinden kaynaklanan bütün dava ve işlerde (İcra ve İflas Kanununa göre ilamsız icra yoluyla tahliye hariç) genel görevli mahkemedir⁶⁵³. Diğer bir deyişle, ortakçı ile toprak sahibi arasındaki anlaşmanın içeriğine göre ortakçılık sözleşmesinin ürüne katılmalı kira ilişkisi olması halinde, bu ilişkiden doğacak uyuşmazlıklar sulh hukuk mahkemelerinde görülecektir. Öte yandan, taraflar arasındaki ilişkinin TBK m. 620-649 maddeleri arasında düzenlenen adi ortaklık sözleşmesine dayanması halinde, bu ilişkiden kaynaklanacak uyuşmazlıklarda genel görevli mahkeme olan asliye hukuk mahkemeleri görevlidir.

Nihayet, kamu hukukundan doğma bir yüküm sebebiyle çalışan hükümlülerin bu çalışmasından kaynaklı uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülmez⁶⁵⁴. Yine, ücretsiz aile işçilerinin çalışması sebebiyle ortaya çıkan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevli değildir⁶⁵⁵.

⁶⁵¹ Bkz. § 2, V.

⁶⁵² Ortakçı ile toprak sahibi arasında yapılan anlaşma gereğince toprak sahibi de tarım arazisinin işletilmesi sürecine dahil olmuşsa, yani taraflar müşterek bir amaç için bir araya gelmişlerse ve tarım arazisinden elde edilecek kâra ve zarara birlikte katılmaları söz konusu ise artık burada ürüne katılmalı kira değil adi ortaklık ilişkisi söz konusu olacaktır. Buna karşın, ortakçı ile toprak sahibi arasında yapılan anlaşmada toprak sahibinin ortakçıya toprağını kiraya vereceği, ortakçının da bunun karşılığı olarak topraktan elde edilen ürünün belli bir oranını kira bedeli olarak toprak sahibine vereceğinin kararlaştırılmışsa artık ürüne katılmalı kira ilişkisi söz konusu olacaktır. *Eren*, 496; *Tunçomağ/Centel*, 39; *Altaş*, 86; *Çalgüner*, 101 *Öztürk*, 149.

⁶⁵³ *Arslan/Yılmaz/Taşpınar* *Ayvaz/Hanağası*, 201; *Pekcanitez/Atalay/Özekes*, 64; *Tanrıver*, 143; *Atalı/Ermenek/Erdoğan*, 181; *Budak/Karaaslan*, 44.

⁶⁵⁴ *Çenberci*, İş Mahkemeleri, 18.

⁶⁵⁵ *Çenberci*, İş Mahkemeleri, 18.

§ 4. TOPLU İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA TARIM İŞÇİLERİ

I. Tarımın Sendikal Örgütlenmeye Etkisi

1. Genel olarak

Anayasanın 51. maddesinde sendikanın tanımını belirleyecek bazı esaslara yer verilmiştir. Buna göre, “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir”. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun amacının belirlendiği 1. maddesinde de bu esaslar tekrarlanmıştır.

6356 sayılı Kanuna göre sendika, “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları” ifade ederken (m. 2/1-ğ); konfederasyon, “Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu” ifade eder (m. 2/1-f). Anayasa hükümleri ve 6356 sayılı Kanunun diğer hükümleri de dikkate alınarak sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan, demokratik ilkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan bağımsız özel hukuk tüzel kişisi olarak tanımlanabilir⁶⁵⁶.

Belirtmemiz gerekir ki, ekonomisi tarıma dayalı olan ülkelerde sendikal örgütlenme ya hiç başlamamış ya da çok geç ortaya çıkmıştır. Tarım arazilerinin çeşitli sebeplerle parçalı bir görüntü arz ettiği ülkeler için de aynı şey söylenebilir. Nitekim küçük tarım arazilerine sahip olan çiftçiler, üretim masraflarını en aza indirmek için dışarıdan tarım işçisi istihdam etmeksizin kendi aile üyeleri ile üretime dahil olurlar.

⁶⁵⁶ Tuğ, 2; Şahlanan, 2; Tuncay/Savaş Kutsal, 21.

Böylece, tarım işçisi sınıfının oluşmaması sendikal örgütlenmenin oluşmasına da engel olur. Öte yandan, tarım işçisi sınıfının oluştuğu bazı durumlarda dahi, tarımın kendine has özelliklerinden dolayı sendikal örgütlenmenin zayıf olabileceği de ifade edilmektedir. Buna göre, tarım arazilerinin dağınık olduğu ülkelerde tarım işçileri de dağınık bir görünüm sergiler ve bu durum tarım işçilerinin, fabrikalarda toplu bir şekilde bulunan sanayi sektöründeki işçilere kıyasla haklarını savunma bilinçlerini de olumsuz yönde etkiler⁶⁵⁷. Öte yandan, tarım işlerinin önemli bir bölümünün mevsimlik karakterde olması da işçilerin sendikalara üye olmamalarına ve böylece tarımda güçlü sendikaların sayısının azlığına sebep olmaktadır. Ülkemizde tarıma dayalı ekonomiden, sanayileşme ve seri üretime geçiş ancak Cumhuriyet döneminde gerçekleştirilebildiği için sendikal örgütlenme de Batı'ya nazaran daha geç başlamıştır. Dolayısıyla, tarımın sendikal örgütlenmeye etkisini Batı'da ve ülkemizde olmak üzere iki ayrı başlık altında ele alma ihtiyacı doğmuştur.

2. Batıda tarımın sendikal örgütlenmeye etkisi

Sendikal hareketlerin doğuşunu hazırlayan en önemli etken, 1768 yılında buhar makinesinin icat edilmesiyle işçi sınıfının oluşmasına neden olan Sanayi Devriminin başlamasıdır⁶⁵⁸. Nitekim eski toplumun zanaatkârları, küçük toprak sahipleri makineler karşısındaki güçsüzlüklerini gördükleri zaman topraksız tarım işçileriyle birlikte fabrikalarda çalışmak üzere şehirlere göç etmeye başlamıştır⁶⁵⁹. Ayrıca, 18. yüzyılın sonlarına doğru feodalitenin yıkılması sonucunda topraksız tarım işçilerinin kırsal kesimden endüstri merkezi şehirlere yoğun bir şekilde başlattıkları göç, Avrupa ülkelerinin genelinde hızlı bir kentleşme sürecinin başlamasına neden olmuştur. Devam eden bu göç hareketleriyle kentlere gelen köylüler, Sanayi Devriminin ürünü olan

⁶⁵⁷ Aksoy, 102.

⁶⁵⁸ *Işık*, Sendika Hakkı, 8; *Talas*, 139; *Mahiroğulları*, 5; *Sur*, 12.

⁶⁵⁹ *Işık*, Sendika Hakkı, 8-9; *Aktay*, 5.

fabrikalarda istihdam edilerek işçi sınıfını oluşturmuşlardır⁶⁶⁰. Öyle ki Disraeli, “Sybil” adlı eserinde Kraliçe Victoria’nın “fakirler ve işçiler” ile “öteki sınıflar” olmak üzere iki halkın hükümdarı olduğunu ifade ettiğini dile getirmektedir⁶⁶¹. Victoria’nın halkının bu şekilde ikiye bölünmesinin nedeni ise tarım toplumunu endüstri toplumu olmaya yönelten büyük ekonomik değişimlerdir⁶⁶².

Sanayi Devrimi, beraberinde emek yoğun üretim yerine makine yoğun üretimi getirmiştir. Sanayi Devrimiyle aynı yüzyılda gerçekleşen Fransız Devrimi ise sonuçları itibariyle öncelikle siyasal yapıda etkili olmuş, ancak bu dönemde benimsenen liberal devlet anlayışı iktisadi liberalizmi de beraberinde getirmiştir. Devletin ekonomiye her türlü müdahalesini reddeden iktisadi liberalizm anlayışı, Sanayi Devrimi sonrası uzun bir dönem uygulamada kalmıştır⁶⁶³.

Liberal sistem, çalışma koşullarını işçi ve işverenin özgür iradesine bırakarak, çalışma ilişkilerinin devletin taraf olmadığı bireysel sözleşmelerle düzenlenmesini öngörmüştür⁶⁶⁴. Ancak, bu dönemdeki uygulamalara bakıldığında, iş sözleşmelerinin özgür iradeyle hakkaniyet ölçüsünde oluşacağı fikri teoriden öteye gidememiş, çalışma koşullarının şekillenmesinde tarafların ekonomik güçleri önemli derecede rol oynamıştır. Böylece, ücreti tek geçim kaynağı olan işçi, üretim araçlarına sahip sermaye karşısında tek başına eşit güçte olamamıştır.

Sermaye sahiplerinin seri ve ucuz üretim yapma isteği, işçileri çok ağır çalışma şartları ile karşılaştırmıştır. İşçiler ücretleri konusunda söz sahibi değildir ve bu ücretler uzun çalışma saatlerine rağmen sefalet ücretinin üstüne çıkamamıştır. Ayrıca, bu dönemde kadın ve çocuk işçilerin ücretleri erkek işçilere göre düşüktür⁶⁶⁵. Ancak,

⁶⁶⁰ *Mahiroğulları*, 5.

⁶⁶¹ *Talas*, 19.

⁶⁶² *Işık*, Sendika Hakkı, 8.

⁶⁶³ *Mahiroğulları*, 6.

⁶⁶⁴ *Talas*, Sosyal Politika, 14, 32.

⁶⁶⁵ *Işık*, Sendika Hakkı, 11.

çalışmak zorunda olan işçiler en ağır şartları taşıyan bu iş tekliflerini kabul etmek zorunda kalmıştır⁶⁶⁶. Dolayısıyla bu dönemdeki sözleşme özgürlüğü, giderek işverenlerin çalışma şartlarını işçilere dayatma özgürlüğüne dönüşmüştür⁶⁶⁷. Sonuç olarak, Fransız Devriminden sonra feodal yapının çözülmesiyle kırsal kesimden endüstri merkezi haline gelen kentlere göç eden ve toprak mülkiyeti olmayan bu insanların, kötü çalışma koşulları ve düşük ücret önerileri karşısında köylerine geri dönme şansları olmadığından, işverenin sunacağı tüm koşulları kabul etmekten başka seçenekleri de kalmamıştır⁶⁶⁸. Böylelikle, gittikçe zenginleşen kapitalist sınıf ile üretim araçlarından yoksun ve gittikçe fakirleşen işçi sınıfı oluşmaya başlamıştır⁶⁶⁹.

Kötü çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücret seviyeleri gibi ortaya çıkan olumsuzluklar, ortak mesleki menfaatleri bulunan işçiler arasında sınıf bilincinin oluşmasında etkili olmuştur. Fabrikalarda aynı anda çok sayıda kişinin yan yana çalışması da işçilerin bir araya gelişini kolaylaştırmıştır. Sonuç olarak, işçiler sınıf bilinci çerçevesinde bizzat kendilerinin hak arama mücadelesi gerektiğini kavramış ve bu doğrultuda sendikalar kurarak ücretli kesimi temsil etme ve sosyal taraf olma çabalarına girmişlerdir⁶⁷⁰. Ancak, İngiltere’de 1799 yılında Combination of Workmen Acts, Fransa’da 1791 yılında Chapelier Yasası⁶⁷¹, Almanya’da 1845 yılında çıkarılan Meslekler Nizamnamesiyle koalisyon yasağı getirilerek ekonomik bakımdan insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam sürebilmek amacıyla örgütlenme girişimlerine başlayan işçi sınıfının sendikal örgütlenmeleri engellenmiştir⁶⁷². İşverenlerin ve hükümetlerin iyi niyetli olmayan tedbirlerine, bizzat sendikacıların, sendika liderlerinin de tecrübesizlikleri ve bilgi yetersizlikleri eklendiği zaman örgütlenme girişimlerinin

⁶⁶⁶ Işık, Sendika Hakkı, 10.

⁶⁶⁷ Mahiroğulları, 6.

⁶⁶⁸ Talas, Sosyal Politika, 16-17; Mahiroğulları, 6.

⁶⁶⁹ Işık, Sendika Hakkı, 8-9; Aktay, 11; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 2.

⁶⁷⁰ Mahiroğulları, 7.

⁶⁷¹ Talas, Sosyal Politika, 15.

⁶⁷² Tuncay/Savaş Kutsal, 6; Mahiroğulları, 8; Sur, 12.

seyri çok yavaş ilerlemiştir⁶⁷³. Öte yandan, 19. yüzyılın ikinci yarısına doğru örgütlenme yasakları işçilerin uzun mücadeleleri sonucunda kademeli olarak kaldırılmıştır. Sendikal örgütlenmeyi başlangıçta yasaklayan devletler daha sonra buna göz yummuş, ilerleyen süreçte de bunu bir hak olarak tanımıştır⁶⁷⁴. Sanayi Devrimi sonrası koalisyon yasaklarını kaldırarak işçilere sendika kurma hakkını tanıyan ilk ülke 1824 yılında İngiltere olmuştur⁶⁷⁵. Sonuç olarak, Batı ülkelerinde sendikal haklar işçiler tarafından verilen uzun mücadeleler sonucunda elde edilebilmiştir⁶⁷⁶.

3. Ülkemizde tarımın sendikal örgütlenmeye etkisi

Ülkemizde, sendikal örgütlenme Batı'daki örneklerine göre çok ileri tarihlerde ortaya çıkmıştır⁶⁷⁷. Nitekim nüfusu çoğunlukla tarım işçilerinden oluşan ve bu sebeple ekonomileri tarıma dayalı olan toplumlarda sendikal hareketler ya başlayamamış ya da başlamakla birlikte çok güçsüz kalmıştır⁶⁷⁸. Öyle ki, Osmanlı Devletinin bütün tarihi boyunca ekonomide tarımsal faaliyetin yeri oldukça önemli olmuştur. İşçiye sermaye karşısında eşit haklara sahip bir birey olma ayrıcalığını sağlayan sendikalar⁶⁷⁹, Türkiye'de ancak 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunun⁶⁸⁰ kabul edilmesiyle kurulabilmiştir. Bununla birlikte, bu dönemde toplu iş sözleşmesi ve greve ilişkin herhangi bir kanun çıkarılmadığından grev hakkı bulunmayan sendikalar, işçi haklarının korunmasında etkin bir rol üstlenememiştir.

İlk sendikalar kanunumuz olan 5018 sayılı Kanun m. 2/2 hükmüne göre, işçi sıfatıyla çalışmayan kimseler işçi sendikalarına ve işveren sıfatında bulunmayanlar

⁶⁷³ *Talas*, 153.

⁶⁷⁴ *Sur*, 13.

⁶⁷⁵ *Sur*, 13.

⁶⁷⁶ *Mahiroğulları*, 8.

⁶⁷⁷ *Ekmekçi*, Toplu İş, 1.

⁶⁷⁸ *Talas*, 211; *Kazgan*, 53.

⁶⁷⁹ *Talas*, 214.

⁶⁸⁰ R.G. 26.01.1947, S. 6542.

işveren sendikalarına üye olamazlar. Görüldüğü üzere, sendika üyeliği bakımından “işçi” kavramı 3008 sayılı İş Kanununun dar tanımına bağlı kılınmış; bu sebeple basın mesleğinde çalışanlar hariç, fikren çalışanlar ve esnaf yanında çalışanlar 5018 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalmıştır⁶⁸¹.

1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilerek sendika kurma, toplu iş sözleşmesi yapma, işçilerin grev, işverenlerin ise lokavt hakları hukuki bir düzene bağlanmıştır⁶⁸². Nitekim 274 sayılı Sendikalar Kanunu m. 2/1 hükmüne göre, bu kanun bakımından işçi sayılan kimseler, işçi sendikası kurma ve işçi sendikalarına üye olma hakkına sahiptirler⁶⁸³. 274 ve 275 sayılı Kanunların yerini 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu almıştır⁶⁸⁴.

2012 yılına geldiğimizde, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar yürürlükten kaldırılarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir. 6356 sayılı Kanunun özelliği, önceki kanunların aksine sendikalar ile toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin birleştirilerek tek bir kanun içinde düzenlenmiş olmasıdır⁶⁸⁵.

STİSK m. 2/3 hükmüne göre, bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir⁶⁸⁶. İş Kanununda ise işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Sonuç olarak, 6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından işçi sıfatını taşımak yeterli olduğundan, İş Kanunu kapsamı dışında kalan tarım işçileri de STİSK hükümlerinden

⁶⁸¹ Talas, 218; Sur, 17.

⁶⁸² R.G. 24.07.1963, S. 11462.

⁶⁸³ Kanunun 2. maddesine göre, “Hizmet akdine göre çalışmayı veya nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedenî hizmet arzı suretiyle çalışmayı yahut neşir mukavelesine göre eserini nâşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve âdi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fizikî veya fikrî emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar” da bu Kanun bakımından işçi sayılırlar.

⁶⁸⁴ R.G. 07.05.1983, S. 18040.

⁶⁸⁵ Tuncay/Savaş Kutsal, 10.

⁶⁸⁶ STİSK m. 2/4 hükmüne göre, “İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler” de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.

yararlanabilecektir⁶⁸⁷. Bununla birlikte, 1475 ve 2821 sayılı Kanunlar döneminde Yüksek Mahkemenin bu hususta tereddütlerinin olduğu görülmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1989 tarihli bir kararında, *“bir kimsenin İş Kanunu hükümlerine dayanarak istekte bulunabilmesi ve Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabilmesi için 1475 Sayılı İş Kanununun 1. ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesine göre işçi olması... gerekmektedir. Oysa davacının gördüğü iş’in niteliği itibarıyla hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmayan, 1475 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde belirtilen tarım işlerinden olduğu anlaşılmaktadır. Böyle olunca davacının Toplu İş Sözleşmesinden yararlanması da söz konusu olamaz. Zira, az önce açıklandığı üzere, Toplu İş Sözleşmesi İş Kanunu’na ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 2. maddesine göre işçiler için yapılabilir ve ancak işçiler Sendika üyesi olabilirler ...”* ifadelerine yer verilmiştir⁶⁸⁸. Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, 1475 sayılı İş Kanununda da işçi sıfatının kazanılması için bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışma yeterli görülmüştür (1475 sK. m. 1/1). Özel Daire kararında bu husus dile getirilmesine rağmen, İş Kanunu kapsamı dışında olan tarım işçilerinin 2821 ve 2822 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanamayacağı yönünde hüküm kurulması çelişkiye sebebiyet vermektedir. Anılan nedenlerle, iş sözleşmesiyle çalışan ancak 1475 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında olan tarım işçilerinin de 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerinden yararlanabileceği kanaatindeyiz. Nitekim Yüksek Mahkeme daha sonraki içtihatlarında bu görüşünden dönmüş ve İş Kanunu kapsamında olmayan tarım işçilerinin de 6356 sayılı Kanun hükümlerinden dolayısıyla işyerinde imzalanmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği yönünde kararlar vermiştir⁶⁸⁹.

⁶⁸⁷ Sur, 27; Çoban, 46.

⁶⁸⁸ Yarg. 9. HD. 17.05.1989, 2082/4533, Şeker, Sempozyum 1992, 85.

⁶⁸⁹ Yarg. 9. HD. 08.05.2017, 20519/8004; Yarg. 22. HD. 14.11.2017, E. 2015/20948, K. 2017/24879, Sur, Değerlendirme 2017, 19-20.

II. Tarım İşçilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları

İşçilerin çalışma mevzuatında düzenlenmiş olan haklarını etkili bir şekilde korumaları ve mevzuatta yer almayan diğer haklara kavuşmaları ancak örgütlenme yolu ile gerçekleştirilebilecektir. Nitekim tek geçim kaynağı ücreti olan işçiler, işveren karşısında tek başına çıkarlarını koruyacak güçte değildirler. Bu sebeple, geçmiş dönemlerden beri işçiler, işverenlerine karşı ortak çıkarlarını savunmak için bir araya gelmek yoluna gitmişlerdir⁶⁹⁰. Bununla birlikte, tarım işçileri arasında örgütlenme bilincinin sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlara göre çok daha geç oluşması, tarım işçilerinin sendikalaşmasının da anılan sektörlerdeki işçilere göre çok daha sonra gerçekleşmesine sebep olmuştur⁶⁹¹. Öyle ki, öğretilerde sanayi sektöründeki işçilerin fabrikalarda toplu bir şekilde bulunmalarının bunların sınıf bilinçlerinin kuvvetlenmesi ile haklarını aramalarında kolaylıklara yol açtığı; tarım işçilerinin ise genellikle dağınık bir şekilde bulunması sebebiyle işçilerin haklarını savunması bakımından sınıf bilinçlerinin yeterince güçlenemediği ifade edilmektedir⁶⁹².

1. Uluslararası hukukta

Batı ülkelerinde tarımda sendikal faaliyetler ve toplu iş sözleşmeleri daha önceleri de mevcut olmakla birlikte, tarım işçilerinin sendikal örgütlenme hakkının hukuki bir zemine oturtulması ancak Birinci Dünya Savaşından sonra mümkün olabilmıştır⁶⁹³. 25 Ekim 1921 tarihinde Cenevre’de toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, tarım işçilerinin dernek kurma ve birleşme haklarına ilişkin tekliflerin

⁶⁹⁰ Aksoy, 102.

⁶⁹¹ Savelsberg, 219 vd.

⁶⁹² Aksoy, 102.

⁶⁹³ 87 sayılı Sendikal Özgürlük ve Sendikal Hakların Korunması Hakkında Sözleşme, çalışanların ve işverenlerin önceden izin almaksızın istedikleri örgütleri kurma ve istedikleri örgütlere katılma hakkını herhangi bir ayırım yapmaksızın güvence altına almaktadır. Nitekim Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine göre, “örgütlenme özgürlüğü ilkeleri gereğince, tüm çalışanlar ... istedikleri örgütleri kurma ve istediklerine katılma hakkına sahip olmalıdır. Dolayısıyla bu hakkın kapsadığı kişilerin belirlenmesi için kriter, genellikle mevcut olmayan bir istihdam ilişkisinin varlığına dayanmamaktadır, örneğin tarım işçileri, serbest meslek mensupları veya serbest çalışanlar da örgütlenme hakkından faydalanmalıdırlar”.

kabulüne ve bu tekliflerin uluslararası bir sözleşme şeklini almasına karar vererek 11 Sayılı Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Mütteallik Sözleşmeyi⁶⁹⁴ kabul etmiştir. Sözleşme, ülkemiz tarafından 24.10.1960 tarihinde 110 sayılı Kanun⁶⁹⁵ ile onaylanmış, 29.03.1961 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. Toplam dokuz maddeden oluşan Sözleşme, sendika özgürlüğü bakımından korumasız kaldığı düşünülen tarım işçilerinin dernek kurma ve örgütlenebilme özgürlüklerini güvence altına almak amacıyla hazırlanmıştır⁶⁹⁶. Nitekim Sözleşmenin 1. maddesine göre, *“Uluslararası Çalışma Örgütünün bu Sözleşmeyi onaylayan her üyesi, tarımda çalışan bilumum şahıslara, sanayi işçilerinde olduğu gibi, dernek kurma ve birleşme haklarını aynen sağlamayı tarım işçileri bakımından bu hakları tahdit edici kanuni veya sair hükümleri ilga etmeyi taahhüt eder”*. Görüldüğü üzere, Sözleşme ile tarımda çalışanların tamamının aynen sanayi sektöründe çalışan işçiler gibi birleşme ve dernek kurma haklarına sahip oldukları kabul edilmiş ve sözleşmeyi onaylayan her üyeye tarım işçilerinin bu haklarını kısıtlayan bütün kanuni ve diğer hükümleri kaldırma yükümlülüğü getirilmiştir.

Yine bu doğrultuda, 1975 yılında 141 sayılı Kırsal İşçi Örgütleri Hakkında Sözleşme⁶⁹⁷ kabul edilmiştir. Ülkemiz tarafından henüz onaylanmayan Sözleşme; sadece esas gelir kaynağı tarım olanlar, kendilerine ait tarım arazisinde çalışanlar, ortakçı ve kiracılar ve küçük toprak sahipleri için geçerlidir. Sürekli işçi veya önemli sayıda mevsimlik işçi istihdam edenler ya da ortakçı ve kiracıların kullandıkları tarım arazilerine sahip olanlar Sözleşmenin kapsamına girmez (m. 2).

⁶⁹⁴ Sözleşmenin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377237/lang--tr/index.htm, erişim tarihi: 02.02.2020.

⁶⁹⁵ Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Mütteallik 11 Sayılı Sözleşmenin Tasdikına ve Bu Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun, R.G., 28.10.1960, S. 10641.

⁶⁹⁶ Aktay, 82.

⁶⁹⁷ Sözleşmenin tam metni için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312286:NO, erişim tarihi: 02.02.2020.

Sözleşme, tarım kesiminde ücretli ya da kendi hesabına çalışan bütün tarım çalışanlarının önceden izin almaksızın örgüt kurma ve yalnızca bu kuruluşların kurallarına bağlı kalmak kaydıyla diledikleri örgüte üye olma haklarını garanti altına almaya çalışmaktadır (m. 3/1). Sözleşmeyi onaylayan her üye, tarım işçileri örgütleri ve üyelerine karşı meydana gelebilecek ayrımcı hükümler ve idari kararlar dahil, tarım işçileri örgütlerinin kuruluşlarına, gelişmelerine ve kanuni çalışmalarını sürdürmelerine yönelik engelleri ortadan kaldıracak bir politika takip edecektir⁶⁹⁸. Öte yandan, Sözleşme ile tarım kesiminde çalışanların örgütlenme hakkının garanti altına alınmasının aynı zamanda ekonomik ve sosyal kalkınmaya fayda sağlanacağı da ifade edilmektedir⁶⁹⁹.

Anılan düzenlemeler çerçevesinde, günümüzde tarım işçilerinin örgütlenmelerini sağlayarak bu kişilerin çalışma hayatındaki sorunlarını çözmeyi hedefleyen çok sayıda uluslararası kuruluş kurulmuştur. Nitekim Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Lokanta, Yemek Hizmeti, Tütün ve Bağlantılı İşçiler Federasyonu (IUF) ile Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm Federasyonu (EFFAT), bunlardan bazılarıdır. Merkezi Cenevre’de bulunan IUF, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ile bağlantılı küresel sendika federasyonlarından biridir. 1920 yılında kurulan IUF, günümüzde 120 ülkeden 336 sendikada örgütlü toplam 12 milyon işçiyi temsil etmektedir. Merkezi Brüksel’de bulunan EFFAT ise, 2000 yılında IUF’e Bağlı Avrupa Gıda, Yemek Hizmeti ve Bağlantılı İşçi Sendikaları Avrupa Komitesi (ECF-IUF) ile Avrupa Tarım İşçileri Sendikaları Federasyonu’nun (EFA) birleşmesiyle kurulmuştur. EFFAT, 35 ülkeden 120 sendikada örgütlü 2,6 milyonun üzerinde işçiyi temsil etmektedir⁷⁰⁰.

⁶⁹⁸ Aktay, 86.

⁶⁹⁹ Türk-İş, ILO Türkiye Tarafından Onaylanan Sözleşmeler, 260.

⁷⁰⁰ <http://www.tarimis.org.tr/uluslararasi>, erişim tarihi: 12.05.2020.

2. Ulusal hukukta

A. Özel sektör tarım işyerlerinde

Ülkemizde tarım işçiliği çok daha önceleri başlamasına rağmen tarım işçilerinin sendika kurması veya kurulan bu sendikalara üye olması ancak 1947 yılında 5018 sayılı Kanunun kabul edilmesi ile mümkün olabilmıştır. Başka bir ifadeyle, Türkiye’de tarım işçilerine 5018 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemden beri sendika kurma hakkının verildiği ve böylece tarım işçileri için bu hakkın kanunen himaye altına alındığı görülür. Nitekim 5018 sayılı Kanunun uygulanma şeklini gösteren talimatın 8. maddesinin 3. fıkrasına göre, “*gerek işçi ve gerek işveren sendikaları henüz İş Kanunu hükümlerine tabi bulunmayan kara işyerlerindeki işçiler veya işverenlerle, deniz, tarım veya hava işçileri ve işverenleri tarafından da kurulabilir*”⁷⁰¹. Anılan madde hükmü ile tarım işçilerinin de sendika kurabileceği veya kurulan sendikalara üye olabileceği, hiçbir şüpheye meydan vermeyecek açıklıkla ortaya konulmaktadır.

Bununla birlikte tarım işçilerinin, mesleki hak ve çıkarlarını toplu bir şekilde korumaları gerektiğinin daha yeni bilince vardıkları ve bu sebeple bu kesimin sendikal örgütlenmesinin diğer kesim çalışanlarına göre geri planda kaldığı bilinmektedir. Dolayısıyla günümüzde, sendikaların örgütlenemediği tarım işyerlerinde mevsimlik tarım işçilerinin örgütlenmesi halen tarım aracıları tarafından yerine getirilmektedir. Ancak, geçmiş dönemlerde ilginç bir uygulama ile “elçi-dayıbaşı” olarak adlandırılan tarım aracılarının işçi sendikalarına üye oldukları ifade edilmektedir⁷⁰². Buna göre, elçilerin üye oldukları sendikada bir elçi temsilcisi vardır ve elçiler sendika ile ilişkilerini elçi temsilcisi aracılığıyla yürütür. Ancak bazı elçilerin sendikalara kendi istekleriyle değil, elçi temsilcilerinin baskısı ile üye oldukları da belirtilmektedir⁷⁰³.

⁷⁰¹ *Erkul*, 98.

⁷⁰² *Aksoy*, Tarım İşçileri, 78.

⁷⁰³ *Aksoy*, Tarım İşçileri, 78.

Elçiler, her yıl kendileri ve çalıştırdıkları işçiler adına sendikaya aidat öder, ancak işçiler için ödedikleri aidat miktarını işverenden alırlar. Buna karşın, gerek tarım araçlarının işçi sendikalarına üye olmalarını gerek üye olmayan işçiler adına sendikaya aidat vermelerini anlamak güçtür. Kuşkusuz elçilerin bu şekilde örgütlenmeleri bir sendikacılık hareketi olarak nitelendirilemez⁷⁰⁴.

Süreksiz tarım işçiliği, özel sektör tarım işyerlerinde sendikalaşma açısından ayrıca birtakım güçlüklerle sebebiyet vermektedir. Nitekim bir tarım işyerine sendikalaşma amacıyla giden sendikacılar, işyerinde örgütlenip toplu iş sözleşmesi imzalayana kadar en az üç-dört aylık bir süre geçmektedir. Dolayısıyla, niteliği itibarıyla 30 işgününden az süren süreksiz tarım işlerinde çalışan işçiler, sendika üyesi olma eğiliminde değildir. Ayrıca bu işyerlerinde sendikalaşma sağlansa dâhi, işçilerin çoğunlukla mevsimlik veya süreksiz tarım işlerinde çalışmak üzere işe alınmış olması sebebiyle, çalışanlarının önemli bir bölümünün mevsimlik tarım işçisi olduğu işyerlerinde istenilen sonuç elde edilememektedir. Öte yandan, iş bulma imkânlarının yetersizliği, işin çoğunlukla süreksiz nitelikte oluşu ve vasıflı işçi olmaya ihtiyaç göstermemesi gibi nedenler işçi açısından işini kaybetmeyi göze almayı zorlaştırırken; işveren açısından ise işçi çıkarmayı fazla düşündürücü bir davranış olmaktan uzaklaştırmaktadır⁷⁰⁵. Anılan nedenlerle, uygulamada, toplu iş sözleşmeleri ile genellikle sürekli tarım işçilerinin sözleşme kapsamına alınması yoluna gidildiği, bu grup dışında kalan asıl büyük tarım işçisi kitlesini meydana getiren mevsimlik tarım işçilerinin çalıştığı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapılmadığı görülmektedir.

Öte yandan, uygulamada 6356 sayılı Kanun kapsamında olmayan ancak tarım üreticilerinin, sanayicilere karşı taraf oluşturmada görev alma amacıyla birleşerek oluşturdukları ve sendika adını verdikleri kuruluşlar da bulunmaktadır. Örneğin, Ege

⁷⁰⁴ Aksoy, Tarım İşçileri, 78.

⁷⁰⁵ Işık, 58.

Bölgesinde Tütün Üreticileri Sendikası (Tütün-Sen), Üzüm Üreticileri Sendikası (Üzüm-Sen) ve Zeytin Üreticileri Sendikası (Zeytin-Sen); Karadeniz Bölgesinde ise Fındık Üreticileri Sendikası (Fındık-Sen) ve Çay Üreticileri Sendikası (Çay-Sen); Trakya'da Hububat Üreticileri Sendikası (Hububat-Sen), Hayvan Yetiştiricileri Sendikası ve Ayçiçek Üreticileri Sendikası (Ayçiçek-Sen) mevcuttur. Belirtmek gerekir ki, söz konusu kuruluşlar gerçekte mesleki örgüt olmayıp, üretici örgütleridir. Ayrıca, sendika adı altında örgütlenen bu kuruluşların uzun yıllar süren çabaları sonucu, 2008 yılında Çiftçi Sendikaları Konfederasyonu (Çiftçi-Sen) kurulmuştur. Kuşkusuz, söz konusu konfederasyon da 6356 sayılı Kanun anlamında kurulmuş bir konfederasyon değildir.

B. Kamu tarım işyerlerinde

Tarım işkolunda sendikalaşma hareketine ilişkin olarak üzerinde durulması gerektiğini düşündüğümüz hususlardan biri de bu alanda örgütlenmenin çoğunlukla kamu kurumlarının tarım işyeri veya işletmelerinde oluşmasına karşılık, özel sektör tarım işyerlerinde sendikalaşmanın daha az görülmesidir. Bu durumun başlıca sebepleri arasında; özel sektörde çalışan tarım işçilerinin çoğunluğunun İş Kanunu kapsamı dışında kalması sebebiyle bu işçiler için işten çıkarma mekanizmasının çok kolay bir şekilde işletilebilmesi, kamu kesimindeki tarım işyerlerinin özel sektördeki işyerlerine oranla daha iyi örgütlenmiş olması, kamuda daha fazla işçi ve yine daha fazla sürekli işçi çalıştırılması, kurumsallaşmış bulunmaları ve kamu sektöründe sendikalaşma hareketine karşı genel olarak bir hoşgörünün olması gösterilebilir⁷⁰⁶. Günümüzde kamu sektöründe sendikalaşma imkânı elde edilmiş tarım işyerlerinin başlıcaları; Atatürk Orman Çiftliği Genel Müdürlüğü ile Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleri ve işletmelerdir.

⁷⁰⁶ Işık, 59; Aksoy, Tarım işçileri, 77.

C. Değerlendirmeler

Tarım işçilerinin sendikalaşma hareketine ilişkin olarak yapmaya çalıştığımız bu inceleme göstermektedir ki, Türk sendikacılık hareketi içinde tarım işkolundaki sendikal örgütlenmenin gelişimi çok eskilere dayanmamaktadır. Tarım işçileri mesleki hak ve çıkarlarını toplu bir şekilde korumanın henüz bilince varmıştır. Tarımda sendikal örgütlenmenin geri planda kalmasının kanımızca hukuki nedeni, tarım işçilerine özgü bir iş kanununun bulunmayışı ve İş Kanunu kapsamında olmayan tarım işçilerinin bireysel iş hukuku bakımından güvencesiz olması, bu güvencesizliğin işçide yarattığı sendikaya girme halinde işini kaybetme endişesidir⁷⁰⁷. Tarım işkolunda sendikal hareketin zayıflığı bu alandaki toplu iş sözleşmelerinin etkili bir şekilde işleyemeyişine de sebep olmaktadır.

Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, tarım işçilerinin çalışma şartlarının toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi, işçilerin mesleki çıkarlarının korunması bakımından en etkili yöntemdir. Nitekim tarım işçilerinin büyük bir bölümü süresiz tarım işlerinde mevsimlik olarak çalıştığından İş Kanununun birçok hükmünün bunlara uygulanması mümkün olmamaktadır. Yine, tarım işyeri veya işletmelerinin büyük bir bölümünde 50 ve daha az işçi çalıştırılması sebebiyle, işçilerin önemli bir kısmı İş Kanunu kapsamı dışındadır. Anılan nedenlerle, işçilerin çalışma mevzuatında düzenlenmiş olan haklardan yararlandırılmaları veya mevzuatta yer almayan diğer haklara kavuşmaları ancak etkili bir toplu iş sözleşmesi yapılmasıyla mümkün olabilecektir. Sonuç olarak, tarım işkolunda toplu iş sözleşmeleri diğer işkollarına oranla çok daha önemlidir. Bu sebeple, tarım işçilerinin haklarını savunmada ve gerçekleştirmede sendikal faaliyetlerin gelişmesi büyük rol oynayacaktır.

⁷⁰⁷ *İşık*, 61.

III. Tarım İşyerlerinde İşkolu ve Yetki Tespiti

1. İşkolu Tespiti

5018 ve 274 sayılı Kanun döneminde, sendikalar isterlerse işyeri veya meslek esasına isterlerse işkolu esasına göre örgütlenebiliyorlardı⁷⁰⁸. 2821 sayılı Kanun ise işçi sendikalarının, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulabileceğini (2821 sK. m. 3/1), ancak meslek ve işyeri esasına göre kurulamayacağını düzenlemişti (2821 sK. m. 3/3).

6356 sayılı Kanun da 2821 sayılı Kanuna benzer şekilde işkolu esasına göre örgütlenme modelini kabul etmiştir. Nitekim STİSK m. 3/1 hükmüne göre, “*Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur*”. STİSK m. 3/2 hükmüne göre ise, “*Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz*”. Görüldüğü üzere kamu işveren sendikaları hariç olmak üzere, sendikalar işkolu esasına göre kurulabilecek ve kurulduğu işkolu dışında faaliyette bulunamayacaktır.

STİSK, örgütlenme biçimi olarak işkolu esasını benimsemişse de mevzuatımızda işkolunun herhangi bir tanımı bulunmamaktadır. Bununla birlikte, işkolu kavramı öğretilerde nitelik bakımından benzer iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılması ve bunun sonucunda ortaya çıkan temel iktisadi faaliyet türleri olarak tanımlanmaktadır⁷⁰⁹. Mal veya hizmet üretimine ilişkin faaliyetlerden nitelikleri itibarıyla birbirine benzer veya yakın olanların gruplandırılarak aynı hukuki rejime tabi tutulması işkolu kavramının özünü oluşturmaktadır⁷¹⁰.

⁷⁰⁸ Kutal, İşkolu, 119; Başterzi, 57.

⁷⁰⁹ Kutal, İşkolu, 119; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 106; Doğan Yenisey, İşkolu, 50; Astarlı, İşkolu, 2.

⁷¹⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 83.

STİSK m. 4/1 hükmüne göre, işkolları bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir. Gerçekten, Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde 20 adet işkolu düzenlenmiş olup bunlardan 01 sıra numaralı işkolu “Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık işkolu” olarak belirlenmiştir. Anılan cetvelde işkolları sadece isim olarak sayılmakla yetinilmiş bu işkollarının içine hangi işlerin dahil olduğu ayrıca düzenlenmemiştir. Ancak Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilen işkollarına hangi işlerin girdiğinin, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir (STİSK m. 4/3). Bu doğrultuda 2012 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından İşkolları Yönetmeliği⁷¹¹ çıkarılmıştır. Böylece, her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak düzenlenen işkolları listesi Yönetmelik EK-1’de gösterilmiştir⁷¹². İşkollarına dahil olan işlerin neler olduğunun uluslararası kabul görmüş sınıflandırmalara göre önceden belirlenmesi, bu konuda

⁷¹¹ R.G. 19.12.2012, S. 28502.

⁷¹² Yönetmelik EK-1’e göre, “*Tahılların (pirinç hariç), baklagillerin ve yağlı tohumların yetiştirilmesi, çeltik (kabuklu pirinç) yetiştirilmesi, sebze, kavun-karpuz, kök ve yumru sebzelerin yetiştirilmesi, şeker kamışı yetiştirilmesi, tütün yetiştirilmesi, lifli bitkilerin yetiştirilmesi, tek yıllık (uzun ömürlü olmayan) diğer bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi, üzüm yetiştirilmesi, tropikal ve subtropikal meyvelerin yetiştirilmesi, turuncgillerin yetiştirilmesi, yumuşak çekirdekli meyvelerin ve sert çekirdekli meyvelerin yetiştirilmesi, diğer ağaç ve çalı meyvelerinin ve sert kabuklu meyvelerin yetiştirilmesi, yağlı meyvelerin yetiştirilmesi, içecek üretiminde kullanılan bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi, baharatlık, aromatik (tırırlı), uyuşturucu nitelikte ve eczacılıkla ilgili bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi, diğer çok yıllık (uzun ömürlü) bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi, dikim için bitki yetiştirilmesi, sütü sağılan büyük baş hayvan yetiştiriciliği, diğer sığır ve manda yetiştiriciliği, at ve at benzeri diğer hayvan yetiştiriciliği, deve ve devegillerin yetiştiriciliği, koyun ve keçi yetiştiriciliği, domuz yetiştiriciliği, kümes hayvanları yetiştiriciliği, diğer hayvan yetiştiriciliği, karma çiftçilik, bitkisel üretimi destekleyici faaliyetler, hayvan üretimini destekleyici faaliyetler, hasat sonrası diğer ürünlerin ayıklanması ve temizlenmesi ile ilgili faaliyetler (pamuğun çırçırlanması ve nişastalı kök ürünleri hariç), sert kabuklu ürünlerin kabuklarının kırılması ve temizlenmesi ile ilgili faaliyetler, haşhaş vb. ürünlerin sürtme, ezme ve temizlenmesi ile ilgili faaliyetler, mısır vb. ürünlerin tanelenmesi ve temizlenmesi ile ilgili faaliyetler, tütünün sınıflandırılması, balyalanması vb. hizmetler, nişastalı kök ürünlerinin ayıklanması ve temizlenmesi (patates vb.), hasat sonrası bitkisel ürünler ile ilgili diğer faaliyetler, bitkisel üretim için tohumun işlenmesi, avcılık, tuzakla avlanma ve ilgili hizmet faaliyetleri, orman yetiştirme (Silvikültür) ve diğer ormancılık faaliyetleri, endüstriyel ve yakacak odun üretimi, tabii olarak yetişen odun dışı orman ürünlerinin toplanması, ormancılık için destekleyici faaliyetler, deniz balıkçılığı, tatlı su balıkçılığı, deniz ürünleri yetiştiriciliği, tatlı su ürünleri yetiştiriciliği, botanik bahçeleri, hayvanat bahçeleri ve tabiatı koruma alanlarıyla ilgili faaliyetler” 01 sayılı numaralı avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık işkoluna giren işlerdir.*

yargının ve idarenin takdir yetkisini azaltması bakımından olumlu karşılanmalıdır⁷¹³. Böylece, işkollarının siyasi müdahalelere açık olması önlenerek hukuki güvenlik sağlanmaya çalışılmıştır⁷¹⁴. Bununla birlikte, sendikaların belirli bir işkolunda üye kaydetmeleri ve faaliyette bulunabilme olanakları, işkollarının kapsamının genişletilip daraltılmasına göre değişkenlik göstermektedir. Bu sebeple, 6356 sayılı Kanun ile belirlenmiş olan işkollarının kapsamına hangi işlerin girdiğinin yönetmelikle belirlenmesi, sistemi siyasi müdahalelere açık hale getirerek sendikaların bağımsızlığını zedeleyebileceği gerekçesiyle eleştirilmektedir⁷¹⁵.

Belirtmek gerekir ki, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılır (STİSK m. 4/2). Yine, bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir (STİSK m. 17/4). Böylece, bir işyerinde çalışan bütün işçilerin hangi iş yaparsa yapsın, mesleği ve unvanı ne olursa olsun aynı işkolunda örgütlenmeleri sağlanmıştır⁷¹⁶. 6356 sayılı Kanunda asıl iş ve yardımcı iş kavramları tanımlanmamakla birlikte, söz konusu tanımlara Alt İşverenlik Yönetmeliğinde⁷¹⁷ yer verilmiştir. Buna göre asıl iş, “*Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işi*” ifade ederken (m. 3/1-c); yardımcı iş, “*İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim*

⁷¹³ Doğan Yenisey, İşkolu, 51; Başterzi, 60. Bu bağlamda yararlanılacak uluslararası kaynaklar ise, Birleşmiş Milletler İstatistik Bölümü (UNSD) tarafından oluşturulan Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması (ISIC Rev. 4) ile Avrupa Birliği İstatistik Kurumu (Eurostat) tarafından ISIC Rev. 4 esas alınarak hazırlanan Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflamasıdır (NACE Rev. 2). Nitekim STİSK m. 4 hükmü gereğince yürürlüğe konan İşkolları Yönetmeliği NACE Rev. 2 esas alınarak hazırlanmıştır. Başterzi, 64. İşkolu tespitinin Nace sistemi ile yapılmasının kanunun lafzına ve ruhuna aykırı olduğu yönündeki eleştiriler için bkz. Başbuğ, Temel Sorunlar, 66 vd.

⁷¹⁴ Başterzi, 60.

⁷¹⁵ Şahlanan, Sendikalar, 28; Tuncay/Savaş Kutsal, 47; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 108; Doğan Yenisey, İşkolu, 50; Başterzi, 62.

⁷¹⁶ Astarlı, İşkolu, 118. Bakanlığın 2018/41 sayılı işkolu tespit kararına göre, kabuklu fındığın alınması, kırılması ve seçilmesi işlemlerinin neticesinde iç fındığın ortaya çıkarılması işlerinin yapıldığı, çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun fındık kırma ve seçme işinde, diğer işçilerin ise genel olarak destek elemanı ve büro elemanı olarak çalıştığı, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 01 sıra numaralı “Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık” işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir. R.G. 08.07.2018, S. 30472.

⁷¹⁷ R.G. 27.09.2008, S. 27010.

organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi” ifade etmektedir (m. 3/1-ğ). Dolayısıyla, işyerinin asıl üretim amacına girmeyen ancak bu amaca yardımcı olan tüm işlerin yardımcı iş kavramına girdiği tartışmasıdır⁷¹⁸.

Öte yandan, yardımcı iş niteliğindeki işlerin mal veya hizmet üretimine ilişkin olması gerekmediği de ifade edilmektedir⁷¹⁹. Buna göre, işyerinde görülmekte olan asıl işin yanı sıra, mal veya hizmet üretimi ile doğrudan bir bağlantısı olmamakla birlikte, işyerinin temizliğinin yapılması, işçilerin işyerine götürülüp getirilmeleri, işçilere işyerinde yemek verilmesi gibi işyerinde görülen asıl işin yapılmasına yardımcı işler de bulunmaktadır⁷²⁰.

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete’de yayımlar. Bu tespiti karşı ilgililer⁷²¹, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir⁷²² (STİSK m. 5/1). Bakanlık, bu tespiti, esas olarak işyerinin girdiği işkolu konusunda bir tereddüt ya da uyuşmazlık söz konusu olması halinde talep üzerine yapmaktadır⁷²³. Bununla birlikte, Bakanlığın resen işkolu tespiti yapması da mümkündür⁷²⁴. Tespit süreci ilgililerin talebiyle başlamakta ve talep sonrası Bakanlık

⁷¹⁸ Kutal, İşkolu, 122.

⁷¹⁹ Centel, İşkolu, 8; Şahlanan, İşkolu, 5; Astarlı, İşkolu, 119.

⁷²⁰ Centel, İşkolu, 8; Astarlı, İşkolu, 119.

⁷²¹ STİSK m. 5/1’de sözü edilen ilgililer işçi sendikası, işveren ve işveren sendikasıdır. Dava açmakta hukuki yararı bulunmak kaydıyla tek veya birden fazla işçi de dava açabilir. Tuncay/Savaş Kutsal, 48. Ancak, uygulamada aynı işkolu tespit kararının iptali için farklı taraflarca dava açıldığı ve bu durumda, çoğu zaman taraflar ve dava sebepleri de farklı olduğu için 6100 sayılı Kanunun 114. maddesinde ifade edilen dava şartlarından derdestlik ve kesin hükmün uygulama alanı bulamaması sebebiyle, aynı işkolu tespit kararının iptali talepli birden fazla davanın aynı anda görülmeye devam ettiği ifade edilmektedir. Yılmaz, 146. Yargıtay, davalardan birinin kesinleşmesi durumunda diğer dava ya da davaların konusuz kaldığını kabul etmektedir. Bu doğrultuda, Yarg. 22. HD. 25.04.2017, 32380/9468, Yılmaz, 146.

⁷²² Bakanlığa işkolu tespit başvurusu yapılmadan işkolunun doğrudan yargı kararıyla tespiti mümkün değildir. İdari yoldan tespit aşaması geçilmeden yargı yoluna başvurulduğu takdirde idari başvuru yolu tüketilmediği için açılan davanın reddi gerekir. Başterzi, 73.

⁷²³ Başterzi, 69. İşkolu tespitini talep edebilecek ilgililer, böyle bir tespitin yapılmasında menfaati bulunan herkesi ifade eder. Şahlanan, Sendikalar, 31; Başterzi, 69; Ekmekçi, Toplu İş, 62.

⁷²⁴ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 109-110; Sur, 98. Bununla birlikte, Ekmekçi’ye göre, “İşkolları Yönetmeliği’nin 4 üncü maddesinde, Bakanlığın işkolu tespit yetkisini, bir işyerinin girdiği işkolu konusunda uyuşmazlık çıkması halinde ilgililerin başvurusu üzerine kullanacağı belirtilmiştir. Yani

tarafından görevlendirilen iş müfettişinin işyerinde yaptığı incelemeye dayalı raporunun Bakanlıkça değerlendirilmesi ile sona ermektedir.

İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin esas alınacağı anılan yasal düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur⁷²⁵. Ayrıca, işkolu tespit edilirken her bir işyeri birbirinden bağımsız olarak ele alınır⁷²⁶. Nitekim İş Kanununun 2. maddesinin gerekçesinde; işyerinin teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak tanımlandığı ifade edilmektedir. Buna göre, işyerinin sınırlarının belirlenmesinde işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçların bu birim kapsamında değerlendirileceği, özellikle bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek bir işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız farklı işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik” (aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma), nitelik yönünde bağlılık ile “yönetimde birlik” (aynı yönetim altında örgütlenmiş olma) şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir⁷²⁷. Sonuç olarak, bir işyerinde yapılan işin hangi işkoluna girdiğinin tespitinde işyerindeki faaliyetin yöneldiği teknik amaç, üretilen mal veya hizmet esas alınır⁷²⁸. Bunlara ilaveten, işyerinde birden fazla

Bakanlığın herhangi bir talep olmadan bu yetkisini kullanması Yönetmelikte düzenlenmemiştir”. Ekmekçi, Toplu İş, 52.

⁷²⁵ Aynı doğrultuda, Yarg. 9. HD. 08.12.2016, 35551/21756, www.lexpera.com, erişim tarihi: 12.02.2020.

⁷²⁶ Şahlanan, İşkolu, 5.

⁷²⁷ Aynı doğrultuda, Yarg. 22. HD. 07.12.2017, 39739/27989, www.lexpera.com, erişim tarihi: 12.02.2020.

⁷²⁸ İşkolu tespit kararının iptali ve anılan işyerlerinin 04 numaralı “Gıda Sanayi” iş kolunda yer aldığının tespiti talebiyle Yüksek Mahkemenin önüne gelen bir uyuşmazlıkta yerel mahkeme, “Mahkemece alınan bilirkişi raporları doğrultusunda davalı işverene ait üç işyerinin bir bütün halinde ve birbirini tamamlar şekilde olduğu, işyerlerinin idari ve mali bakımdan bağımsız olmadığı, yem üretim fabrikasında yapılan işin asıl iş, diğer işyerlerinde görülmekte olan işler bu işe yardımcı iş niteliğinde bulunduğu, her üç işyerinin bir bütün halinde ve tek işletme çatısı altında düşünüldüğünde İşkolları Tüzüğü’nün 04 numaralı “Gıda Sanayi” iş kolunda yer aldığı gerekçesiyle” davanın kabulüne karar vermiştir. Davalı Bakanlık ile ... Sendikası dava konusu işyerlerinin birbirinden bağımsız nitelikte olduğu gerekçesiyle kararı temyiz etmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, “Somut olay bakımından mahkemece gerekçeli kararında her üç işyerinin birlikte bir işletme oluşturduğu yönündeki gerekçesi hatalıdır. Ancak hatanın düzeltilmesi halinde sonuç itibarıyla kararın doğru olduğu, yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden Mahkeme gerekçesindeki “bir bütün halinde ve tek işletme çatısı altında düşünüldüğünde” ibaresinin çıkartılarak kararın ... düzeltilerek onanması” doğrultusunda hüküm tesis etmiştir. Yarg. 9. HD. 07.04.2009, E. 2008/44867, K. 2009/9885, www.lexpera.com, erişim tarihi: 12.02.2020.

teknik amacın gerçekleştirilmesi halinde baskın olan teknik amaç dikkate alınmalıdır⁷²⁹. Baskın teknik amacın tespit edilebilmesi için yapılan yatırımların oranı, iş organizasyonundaki baskın faaliyet ve farklı işlere tahsis edilen işçi sayısı göz önünde bulundurulmalıdır⁷³⁰.

Nitekim Bakanlığın 2019/16 sayılı işkolu tespit kararında; iç fındığın kavurma, lazerle ve elle seçme, metal dedektör ile metalden ayırma ve paketleme işlemlerine tabi tutularak işlendiği, işçilerin de ağırlıklı olarak fındık işleme işine özgü işlerde çalıştığı, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 02 sıra numaralı “Gıda Sanayi” işkolunda olduğu; aynı işverene ait bir başka işyerinde ise dışarıdan gelen iç fındığın boyutlarına göre ayırım, seçim, gözlem ve paketlenmesi işlerinin yapıldığı, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 01 sıra numaralı “Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık” işkolunda yer aldığı; bir diğer işyerinde ise kabuklu fındığın depolandığı, işçilerin de depoculuğa özgü çuval taşıma işinde çalıştıkları, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 16 sıra numaralı “Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk” işkolunda yer aldığı ifade edilmiştir⁷³¹.

Bu hususta verilebilecek ilginç bir örnek ise Bakanlığın 2016/30 sayılı işkolu tespit kararıdır. Nitekim Bakanlık tarafından yapılan incelemeler neticesinde, Doğal Hayatı Koruma Vakfı’nda çalışan işçilerin doğal yaşam ve doğal kaynakların

⁷²⁹ Baskın faaliyet ölçütü Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının işkolu tespit kararlarında da dikkate alınmaktadır. Nitekim Bakanlığın 2018/30 sayılı işkolu tespit kararı ile başak çekme, mahsulün kamyondan harman yeri veya ambara boşaltılması, yığın yapılması, yığınların üzerinin toprak örtü ile örtülmesi, helezonla mahsul yükleme, torbalı tohum ve gübrenin ağzı açılıp seperatöre veya mibzere yüklenmesi, fidan sulama, arazi ve tesis gözetleme işçiliği, kültüraltı arazilerde fare mücadelesi vb. işlerin yapıldığı, yapılan ihale kapsamında istihdam edilenlerin ağırlıklı olarak tarımsal faaliyetlere yönelik işlerde çalıştırıldığı, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 01 sıra numaralı “Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık” işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir. R.G. 05.06.2018, S. 30442.

⁷³⁰ Şahlanan, İşkolu, 5. “İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir”. Yarg. 9. HD. 17.03.2015, 7618/10815, www.lexpera.com, erişim tarihi: 12.02.2020. “ ... Ağırlıklı işin tespitinde yatırımın ağırlığı, yapılan işlerden elde edilen gelirlerin payı, işçilerin işlere göre dağılımı gibi kriterler dikkate alınmalı, işçilerin görev tanımları ile fiilen yaptıkları işler de göz önünde bulundurulmalıdır”. Yarg. 22. HD. 30.01.2013, 30/1327, www.lexpera.com, erişim tarihi: 12.02.2020.

⁷³¹ R.G. 12.06.2019, S. 30799.

korunmasına yönelik faaliyetlerde bulunduğu, bu faaliyetlerin gözlem ve araştırma yapmak, yayın dağıtımı, rapor hazırlanması gibi faaliyetler olduğu ve yürütölen projelerin tamamının tabiatı koruma alanlarıyla ilgili faaliyetler olduğu, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 01 sıra numaralı “Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık” işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir⁷³². Yine, sütü sağılan büyükbaş hayvan yetiştiriciliği⁷³³, dikim için bitki yetiştiriciliği⁷³⁴, mantar üretimi⁷³⁵ ve genel olarak tarım işletmelerinde yapılan işlerin⁷³⁶ niteliği itibarıyla 01 sıra numaralı işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Bununla birlikte, Bakanlığın 2014/12 sayılı işkolu tespit kararının üzerinde ayrıca durmakta yarar vardır. Anılan tespit kararı ile gölden temin edilen suyun pompa ya da sulama su yöntemiyle sulama işlerinin yapılması için üyesi bulunan köylere dağıtımın yapılması işinin 01 sıra numaralı işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir⁷³⁷. Ancak, “enerji” işkolunda kurulu bir sendika tarafından Bakanlığın bu tespit kararının iptali talebiyle dava açılmıştır. Davacı taraf suyun toplanması, arıtılması ve dağıtılması işlerinin 14 sıra numaralı “enerji” işkolu içinde düzenlendiğini, İşkolları Yönetmeliğinde bu şekilde düzenlenen işlerin başka bir işkolunda yer almasının düşünülemeyeceğini ifade etmiştir. Davalı sendika ise 2014/12 sayılı işkolu tespit kararının yerinde olduğunu, sulama birliklerinin enerji nakil hatlarıyla herhangi bir ilgisinin bulunmadığını, sulama birliklerinin temelinde tarım arazilerinin sulanması ve yetiştirilmesi amacının bulunduğunu, nitekim sulama birliklerinin temel işinin DSI’nin su borularıyla tarım arazilerine su taşınması olduğunu, İşkolları Yönetmeliğinde 01 sıra numaralı avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık işkolunun altında tanımlı 01.61

⁷³² R.G. 01.07.2016, S. 29759.

⁷³³ 2019/120 sayılı İşkolu Tespit Kararı, R.G. 01.10.2019, S. 30905.

⁷³⁴ 2015/111 sayılı İşkolu Tespit Kararı, R.G. 12.11.2015, S. 29530.

⁷³⁵ 2008/89 sayılı İşkolu Tespit Kararı, R.G. 05.01.2009, S. 27101.

⁷³⁶ 2008/83 sayılı İşkolu Tespit Kararı, R.G. 02.12.2008, S. 27072.

⁷³⁷ R.G. 22.02.2014, S. 28921.

numaralı alt sınıf “bitkisel üretimi destekleyici faaliyetler” olarak belirlendiğini ifade ederek davanın reddini talep etmiştir. Yerel mahkemece, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1999/6442 E. ve 1999/7434 K. numaralı ilamında da su toplanması, arıtılması, kullanılır hale getirilmesi, iletim ve dağıtım işleri, bu amaçla tesis ve sistemler kurulması ve işletilmesi, bakım ve onarımı, bunlarla ilgili etüt ve proje araştırma ve benzeri işlerin yapıldığı işyerinin “enerji” işkoluna girdiğinin kabul edilmesi gerekçesiyle, Bakanlığın işkolu tespit kararının iptali ile dava konusu işin “enerji” işkolu kapsamında yer aldığının tespitine karar verilmiştir. Kararın temyiz edilmesi üzerine Yüksek Mahkeme, davanın işverene karşı yöneltilmeden yalnızca Bakanlığa ve tespiti yapılan işkolunda kurulu sendikaya yürütülmesi nedeniyle hükmün bozulmasına karar vermiştir⁷³⁸. Sonuç olarak, gölden temin edilen suyun pompa ya da sulama su yöntemiyle köylere dağıtılması işinin 14 sıra numaralı “enerji” işkolu kapsamında olduğu kabul edilmektedir.

2. Yetki tespiti

Türk toplu iş hukukunda işkolu kavramının en fazla önem taşıdığı alan, kuşkusuz yetkili sendikaların belirlenmesidir⁷³⁹. Mülga 2822 sayılı Kanunun 13. maddesinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendikaların yetki sahibi olma koşulları ayrıca düzenlenmişti. Buna göre, bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10’unu kendisine üye olarak kaydetmesi gerekiyordu. Ancak, toplu iş sözleşmesi yapmada yetki sahibi olabilmek için gerekli olan kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10’unu kendisine üye olarak kaydetmesi koşulu, o dönemde tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda kurulu sendikalar için aranmamış ve bu husus Yargıtay kararlarında da dile

⁷³⁸ Yarg. 9. HD. 21.12.2017, 27813/21929, www.lexpera.com, erişim tarihi: 12.02.2020.

⁷³⁹ Kutal, İşkolu, 121.

getirilmiştir⁷⁴⁰. Kanımızca, bu istisnanın esas nedeni özellikle o dönemde tarım işçileri arasında örgütlenme bilincinin henüz oluşmamış olması, tarım işçilerinin dağınık çalışması, tarım işlerinin mevsimlik karakterde olması gibi nedenlerle bu işkolunda kurulu sendikalara üye tarım işçisi sayısının oldukça az olması ve böylece %10 barajını sağlayacak nitelikte güçlü sendikaların kurulmasının neredeyse imkânsız olmasıdır. Aksi halde, güçlü sendikacılık kurulmak istenirken, bu işkolunda %10 barajını sağlayamadığı için yetki alamayan ve böylece üyelerinin mesleki çıkarlarını korumak üzere toplu iş sözleşmesi yapamayan birçok sendikanın varlığına sebebiyet verilecekti.

2822 sayılı Kanunda öngörülen %10 barajı, 6356 sayılı Kanunda ilk olarak %3'e düşürülmüştür (m. 41). Baraj şartının %3'e düşürülmesi ile tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda kurulu sendikalar için öngörülen istisna kaldırılmış, böylece bu işkolunda kurulu sendikaların da artık baraj şartını sağlaması gerekmiştir. Bununla birlikte, 10.09.2014 tarihli 6552 sayılı Kanunun⁷⁴¹ 20. maddesi ile %3 olan baraj şartı tekrar düşürülerek %1 olarak belirlenmiştir. Ancak, 6552 sayılı Kanunun 21. maddesi ile 6356 sayılı Kanuna ek m. 1 hükmü eklenerek, *"41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde bir üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanır"* düzenlemesi getirilmiştir. 14.05.2015 tarihine geldiğimizde, Ekonomik ve Sosyal Konseyde yer alan konfederasyonlara üye olmayan sendikalar için işkolu barajını %3 olarak düzenleyen 6356 sayılı Kanun ek m. 1 hükmü Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir⁷⁴². Böylece, artık işçi sendikalarının yetkili taraf olarak toplu pazarlık

⁷⁴⁰ Yarg. 9. HD. 08.12.2016, 35551/21716, www.lexpera.com, erişim tarihi: 12.02.2020.

⁷⁴¹ İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, R.G. 11.09.2014, S. 29116 Mükerrer.

⁷⁴² AYMK. 14.05.2015, E. 2014/177, K. 2015/49, R.G. 11.06.2015, S. 29383.

yapabilmeleri için kurulu bulundukları işkolunda çalışan işçilerin en az %1'ini temsil etmeleri gerekir.

STİSK m. 41/5 hükmüne göre, “Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespiti Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir”⁷⁴³. Maddenin açık hükmü gereği, tüm ülkede işkollarında çalışan işçilerin %1'inin tespiti için Bakanlıkça her yıl Ocak ve Temmuz aylarında işkolu istatistikleri yayımlanmaktadır. Nitekim bu doğrultuda 2020 yılı Ocak ayında Bakanlık tarafından işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin bir Tebliğ⁷⁴⁴ yayınlanmıştır.

IV. Tarım İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmeleri

1. Tarım işçilerine toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan haklar

A. Özel sektör tarım işyerlerinde

Her ne kadar tarım işçilerinin örgütlenme bilincinin yeni yeni geliştiğinden, tarım işlerinin mevsimlik karakterde olması sebebiyle işçilerin sendikalara üye olmayışından ve böylece tarımda güçlü sendikaların sayısının azlığından bahsedilse de günümüzde avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık işkolunda kurulu sendikalardan güçlü olanları da bulunmaktadır. Dolayısıyla gerek kamu sektörü gerek özel sektördeki tarım işçilerinin

⁷⁴³ Ayrıca, STİSK m. 41/6, 7 hükümlerine göre, “Yayımdan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar. Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır”.

⁷⁴⁴ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2020 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, R.G. 31.01.2020, S. 31025.

Çalışma koşullarının günümüzde geldiği nokta hakkında bilgi edinebilmek için son dönemlerde tarım işyerlerinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümleri değerlendirmekte fayda vardır. Bu bağlamda, ilk olarak ele almak istediğimiz toplu iş sözleşmesi, ... Su rnleri Kooperatifi Başkanlığı ile ... Sendikası arasında işletme düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesidir. 01.07.2017-30.06.2019 tarihleri arasında yürürlükte olan bu toplu iş sözleşmesi, sendika yesi işçilere önemli menfaatler sağlamıştır.

Sözleşmede işçi ücretleri gündelik olarak belirlenmiştir. Haftalık normal çalışma süresi hafta içi 5 gün 8 saat, cumartesi günleri de 5 saat olmak üzere en çok 45 saattir (m. 25). Hafta tatili Pazar günüdür. Sözleşmeye göre, ilk defa işe girecek işçilerle yazılı iş sözleşmesi yapılması zorunludur. İş sözleşmesinin yazılı bir nüshası da sözleşmenin yapılması sırasında işçiye verilir (m. 38). İşe alınan işçilerin deneme süresi, sürekli işlerde en çok 60 gün, mevsimlik işlerde ise en çok 10 gündür. Bu süreler sonunda ehil görülenler çalıştırılırlar. Ehil olmayanların işine son verilir. Sürekli işlerde 60 günlük, mevsimlik işlerde 10 günlük deneme süresinin hesabında aralıksız fiili çalışılan günler dikkate alınır (m. 36).

İşçilere fazla çalışılan her bir saat başına %75 zamlı ücret ödenir (m. 28). Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere tatil günleri gündeliği de dahil olmak üzere, 3 gündelik ödenir. İşçinin tatil günlerinde çalıştığı süre 8 saatten az ve ne kadar olursa olsun bu ücrete tam olarak hak kazanır. Yarım gün tatillerde iş gereği işçi çalıştırıldığı takdirde çalıştığı süreye ait creti %75 zamlı ödenir. şeker ve kurban bayramları arife günleri tam gün tatildir (m. 29).

İşçilerin haftada 5,5 günden fazla çalıştırılmaması esas olup 5,5 gün çalışan işçinin haftada bir buçuk gün dinlendirilmesi zorunludur. Çalışılmayan cumartesi öğleden sonra ve Pazar günleri işçiye gündeliği çalışılmış gibi tam ödenir. İşçi haftada

en çok 45 saatlik çalışmadan sonra cumartesi öğleden sonra çalışma yaparsa yapılacak fazla çalışma %75 zamlı olarak; Pazar günü çalışma yaparsa kendisine ödenecek gündelik, normal gündeliği de içinde olmak üzere 3 gündelik olarak ödenir. Hafta içinde işçinin gündeliğinin kesilmiş olması hafta tatili gündeliğinin kesilmesini gerektirmez (m. 30).

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerden; hizmeti 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara (5 yıl dahil) 26 gün, 5 yıldan 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahil) 31 gün, 10 yıldan fazla olanlara 36 gün yıllık ücretli izin verilir (m. 40).

İşveren vekilleri işyerinde bulunan tezgah, avadanlık, makine ve aletlerin bakımları ve temizlenmesi için çalışma saatleri içinde mola verir. Uygun görülen süreyi işveren vekili işçi temsilcileri ile birlikte tespit eder. Ayrıca, işveren çalışmayı aksatmayacak şekilde ve işçi sağlığı şartlarına uygun olarak kapalı işyerlerinin ısıtılmasını sağlar. Kapalı yerlerin ısısı 10 dereceden aşağı düştüğü zamanlarda işçi çalıştırılmaya zorlanamaz (m. 11). Ayrıca, arazide görevli işçiye hastalığı nedeniyle verilen reçetelerin ilaçları, muayene edilen mahalde temin edilemediği zaman, işverenin görevlendireceği birisi tarafından toptan alınarak işçilere ulaştırılır (m. 52).

Sendika üyesi işçinin evlenmesi, eşinin doğum yapması, ana, baba, kayınvalide, kayınbaba, eş, çocuk ve kardeşlerinin ölümü halinde veya bunlardan birinin kaza ve benzeri sebeplerle ağır hastalığı ile başka bir yerde tedavisini gerektiren hallerde 5 gün, yangın, su baskını, deprem gibi doğal afetler meydana geldiğinde üyenin talebi üzerine olayları belgelendirmek suretiyle kendisine 14 gün ücretli izin verilir. Üyenin ölümünde cenazesi ailesinin isteyeceği defin yerine kadar işveren vasıtasıyla naklettirilir (m. 41). Muvazzaf askerlik için silah altına çağrılan işçilere, askere gitmeden bir ay öncesinden 20 gün ücretli izin verilir. Ayrıca, işçi muvazzaf askerlik süresince ücretsiz izinli sayılır ve askerlik dönüşü aynı işyerinde ve işinde göreve bekletilmeksizin başlattırılır (m. 44).

İşveren bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilere yılda dört eşit taksitte ödenmek üzere 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye vermeyi kabul eder. Kabul edilen ikramiye tutarını 12 eşit taksitle her ay ücretlere ilave ederek ödemeye işveren yetkilidir (m. 58). Ayrıca, sözleşmede işçilere kıdem zammı, kalifiye işçi zammı, yemek, giyim, yakacak, doğum, çocuk, tahsil, maluliyet ve ölüm yardımları ile bayram harçlığı ödemeleri yapılacağı da kararlaştırılmıştır. Görüldüğü üzere, ... Su Ürünleri Kooperatifi Başkanlığı ile ... Sendikası arasında işletme düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesi, İş Kanununda yer alan hakların da ötesine geçerek işçilere çok daha üstün menfaatler sağlamıştır.

İşçilere yukarıda yer vermiş olduğumuz toplu iş sözleşmesi hükümleri kadar üstün menfaatler sağlamasa da konumuz açısından önemli olduğunu düşündüğümüz özel sektör tarım işyerinde imzalanmış olan bir başka toplu iş sözleşmesi de, ... Tarım ve Hayvancılık A.Ş. ile ... Sendikası arasında işyeri düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesidir. Yürürlüğü 01.01.2018-31.12.2020 tarihleri olan sözleşmede, mevsim ve çalışma şartlarının gereği olarak, işyeri ve sabit eklentilerinin dışında arazide işçi çalıştırılması gereken hallerde ve yerlerde, sadece bu işçilere uygulanmak üzere haftalık 45 saatlik çalışma süresi sabit kalmak şartıyla, mahalli çalışma saatleri ve mahalli örf ve adetler de dikkate alınarak işin başlama bitiş süreleri ile yasal ara dinlenme saatlerinin işverence belirleneceği ve işçilere duyurulacağı düzenlenmiştir (m. 19).

Sözleşmeye göre işveren, işçilerin işe geliş ve gidişlerini servis araçları ile sağlar. Servis güzergahı, işyeri sendika temsilcilerinin görüşü alınarak işverence tespit edilir (m. 32). Ayrıca, işyerinde hastalanan işçilerin sağlık kuruluşlarına gönderilmesi veya istirahatli olarak evlerine gitmesi amacıyla varsa işveren tarafından araç verilir (m. 44).

Anılan sözleşmede de taraf işçi sendika üyesi işçilere ikramiye ödenmesi belirlenmiş ayrıca işçilere ölüm, evlenme, doğum yardımı ve izni, yemek, giyim

yardımı verileceği düzenlenmiştir. İşyerinde çalışan işçilere her üç ayda bir olmak üzere belirli miktarda erzak yardımı veya söz konusu erzakların dağıtım tarihindeki değerleri üzerinden alışveriş bonosu verilir ya da bu değerler üzerinden nakdi ödeme yapılır (m. 34).

B. Kamu tarım işyerlerinde

Kamu sektöründe çalışan tarım işçilerinin, işyerinde düzenli ve verimli çalışmasını sağlamak, üretimi arttırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırmacı yollarla çözüme kavuşturmak amacıyla imzalanmış ve konumuz açısından da önemli olduğunu düşündüğümüz toplu iş sözleşmelerine ayrıca değinilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu bağlamda, üzerinde durulması gerektiğini düşündüğümüz ilk toplu iş sözleşmesi Tarım ve Orman Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı işyerleri için işverenin üyesi bulunduğu TÜHİS ile ... Sendikası arasında imzalanan işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesidir. Yürürlüğü 01.03.2019-28.02.2021 tarihleri olan sözleşmeye göre, işyerinde üç farklı statüde işçi çalıştırılır. Bunlar; daimi kadrolu işçiler, mevsimlik işçiler ve geçici işçilerdir. Daimi kadrolu işçiler, işverence bir unvan, kadro ve bir iş pozisyonu gösterilerek bütçe kanunları uyarınca devamlı ve tam yıl çalışma esası üzerinden vizesi alınan ve işyerinde aralıksız tam yıl esasına göre çalıştırılan işçilerdir. Mevsimlik işçiler ise işverence işin niteliği itibariyle mevsimlere bağlı olarak yıl içinde ancak belirli zamanlarda, belirli sürelerle veya yıl içinde periyodik olarak belli zaman ve belli sürelerle çalıştırılmak üzere süreli veya adam/ay esasına göre bütçe kanunlarınca vizesi alınmış işçilerdir. Son olarak geçici işçiler, işverence işin niteliği itibariyle yıl içinde 30 işgününden az süren süreksiz işlerde 30 işgününden az çalıştırılmak üzere işe alınan ve bütçe kanunlarına göre vize işlemine tabi olmayarak çalıştırılan işçilerdir (m. 15).

İşyerine ilk defa alınacak daimi işçiler için deneme süresi en çok 90 gündür. Mevsimlik olarak işe alınan işçilerden münhasıran vasıflı ve tecrübeyi gerektiren işlere alınanlar için deneme süresi 1 aydır. Ancak, en az 90 gün çalışan mevsimlik işçilerden, daimi kadrolara geçirilecek işçiler için deneme süresi aranmaz (m. 18).

Bir önceki mevsimde işyerinde çalışan mevsimlik işçiler, yeni iş mevsimi açıldığında; kıdem ve ehliyet durumlarına göre işe başlama tarihinden en az 15 gün önceden PTT kanalı ve taahhütlü mektupla işe davet edilirler. Süresinde işe gelmeyen mevsimlik işçiler iş sözleşmelerini kendileri feshetmiş sayılırlar ve geçmiş hizmetleri için işverenden hiçbir hak talebinde bulunamazlar. Yeni iş mevsiminin açılmasına rağmen işe davet edilmeyen veya işe davet edildikleri halde iş verilmeyen mevsimlik işçilerin iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır ve bu durumda işçilerin her türlü yasal hakları ve tazminatları işverence işçilere ödenir. Ancak, işyerine davet edilecek mevsimlik işçi sayısı 25'den fazla ise bu işçilerin işe davetleri işyeri ilan tahtalarında, davet edilecek işçilerin isimleri, en az 15 gün önce olmak üzere işe başlama tarihleri, işe başlayacakları işyeri, başvurma yerleri belirtilmek suretiyle ilan edilir. Bu ilanların birer sureti altları işveren vekillerince imzalanarak ve işçinin işe başlayıp başlamadığı hakkında not düşülerek işçinin şahsi dosyasında saklanır (m. 21).

Plan ve projenin öngördüğü çalışmaların gerçekleşmesiyle işin tamamen bitmesi, ödenek olanaksızlığı ve benzeri nedenlerle plan ve projenin tamamının veya bir bölümünün uygulanmasından vazgeçilmesi, işin kısmen azalması, üçüncü kişilerle doğacak mülkiyet uyuşmazlıklarında işin tamamen durması gibi hallerde işçilerin iş sözleşmeleri işverence sona erdirilebilir. Ancak, bu şekilde işçi çıkarmalarda çıkarılan işçinin yerine 6 ay geçmeden yeni işçi alınamaz. Bu süre içinde işçiye ihtiyaç olduğunda çıkan işçiye yasalara uygun çağrı yapılır. Mevsimlik işlerde, işin azalması veya bitmesi, iş mevsiminin kapanması gibi nedenlerle mevsimlik işçilerin işten ayrılımları

gerektiğinde, bunlardan iş sözleşmeleri feshedilmeyenlerin iş sözleşmeleri yeni iş mevsimine kadar askıya alınmış sayılır. İşçilerin işten çıkarılması veya işine ara verilmesi kıdem ve ehliyet esasına göre değerlendirilir (m. 25).

Belirtmek gerekir ki, bu toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerlerinde haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süre haftada 5 gün ve 8 saatlik çalışma şeklinde uygulanacaktır. Cumartesi günü ise akdi tatildir. Bu sözleşmenin uygulandığı işyerlerinde bir saatlik ara dinlenmeleri, kamu yönetiminin mahalli iş saatlerine göre sendika temsilcilerinin görüşü de alınarak işveren veya işveren vekilince düzenlenir. Kesintisiz çalışması gereken bölümlerde işçilerin ara dinlenmeleri işyeri sendika temsilcilerinin görüşü alınarak işverence düzenlenir. Mevsim ve çalışma şartlarının gereği olarak, işyeri ve sabit eklentilerinin dışında arazide (tarla, bağ, bahçe, çayır, mera ve orman gibi) işçi çalıştırılması gereken hallerde, sadece bu işçilere uygulanmak üzere haftalık 40 saatlik çalışma süresi sabit kalmak şartıyla işin başlama ve bitiş süreleri ile yasal ara dinlenme saatleri işverence belirlenir ve bunlar işverence işçilere duyurulur. Cetveller düzenlenerek, araçlar içine ve işyerlerine asılır (m. 26).

Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal bir günlük çıplak gündeliğin saat başına düşen miktarının %75 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Bu sözleşmeyle tespit edilen haftalık 40 saatlik çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır. Fazla sürelerle çalışma ücreti normal bir günlük çıplak yevmiyesinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir (m. 28).

İşveren, hafta arasında hafta tatili vermek şartı ile işçileri hafta tatili günlerinde de çalıştırabilir. Hafta tatilinde çalıştırılan işçilere hafta arasında tatil yaptırılmaması halinde, normal hafta tatili ücreti dâhil toplam üç gündelik ödenir. İş gereği ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere isterlerse bu günler yerine haftanın diğer bir gününde izin verilir. İzin kullanmak istemeyen işçilere, ulusal bayram ve genel

tatil günlerinde yaptırılan çalışmalar karşılığı normal ücreti dahil toplam üç gündelik ödenir. Akdi tatil günü olan Cumartesi günü çalıştırılacak işçilere her bir saat fazla çalışmaları için verilecek ücret normal bir günlük çıplak gündeliğinin saat başına düşen miktarının %75 yükseltilmesi suretiyle ödenir (m. 30).

Hizmet süresi, bir yıldan on beş yıla kadar olanlara 25 iş günü, on beş yıl ve daha fazla olanlara 30 iş günü yıllık ücretli izin verilir. Bir tam yıl içinde 170 günden fazla, bir yıldan az süreyle çalışan geçici işçilere 12 gün ücretli izin verilir. Geçici ve mevsimlik işçilikten daimi işçiliğe geçen ve halen işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin işyerlerinde geçirdikleri geçmiş parçalı hizmetlerin toplamı bu işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında dikkate alınır (m. 56). Ayrıca, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple geçici olarak silahaltına alınan işçi 60 gün süreyle ücretli izinli sayılır. Bu süreyi aşan kısım için ücret ödenmez. Ancak, işçinin iş sözleşmesi devam eder (m. 59).

İşçilere ödenecek kıdem tazminatı hakkında her bir hizmet yılı için 35 gün esas alınmak kaydıyla yasa hükümleri uygulanır (m. 55). Ayrıca, sözleşme gereğince işçilere; evlenme yardımı, giyim yardımı, sosyal yardım, ek ödeme adı altında ödemeler yapılmakta, yeni doğan her çocuğu için de nüfus cüzdanının tasdikli örneğine istinaden doğum yardımı yapılmaktadır. Ayrıca, işçilerin ölümü halinde ölen işçilerin yasal mirasçılarına; işçinin kanunen bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş veya çocuklarının ölümü halinde ise işçiye ölüm yardımı yapılmaktadır. Yine işçinin, işten doğan hastalık veya iş kazası sonucu ölmesi veya sakat kalması halinde yasal mirasçılarına veya kendisine sakatlık ve ölüm tazminatı ödenir. Ayrıca, işçinin oturduğu evin yangın, deprem, toprak kayması, çığ ve sel gibi felakete uğraması ve zarara uğraması halinde, belirli koşulların yerine getirilmesi ile işçiye avans verilir. Son olarak,

işveren varsa servis araçlarından işçileri işe geliş ve gidişlerinde imkânlar dâhilinde yararlandırır.

Kamu sektöründe çalışan tarım işçileri için imzalanmış toplu iş sözleşmelerinden bir diğeri de Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü ile ... Sendikası arasındaki işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmesidir. Sözleşme, yukarıda yer vermiş olduğumuz toplu iş sözleşmesi kadar olmasa da kamu sektöründe çalışan tarım işçilerinin sahip oldukları hakları gösterme noktasında önemlidir. Bununla birlikte, anılan sözleşmenin sadece yukarıda yer vermiş olduğumuz sözleşmeden farklı hususlarına değinilecektir.

Sözleşmeye göre, kıdem tazminatı konusunda kanun hükümleri uygulanır. Bu çerçevede her kıdem yılı için kıdem tazminatı gün sayısı 40 gündür (m. 34). Ayrıca, sözleşme gereğince işçilere ilave tediye ve ikramiye, ağır hizmet ve çalışmayı teşvik primi, evlenme yardımı, doğum yardımı, yemek ve yemek parası, ölüm yardımı, sosyal yardım ödemelerinde bulunulacak ve işçiler servis uygulamasından yararlandırılacaktır. Öte yandan, toplu iş sözleşmesinde sendikaya üye olan işçileri ödüllendirmek amacıyla kabul edilmiş hükümler de bulunmaktadır. Buna göre, bir defaya mahsus olmak üzere halen sendika üyesi bulunan işçilere, sendika üyeliği süresi ve kıdemine göre değişen tutarda takdir ve taltif yardımı yapılır.

2. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değerlendirilmesi

İncelemiş olduğumuz kamu ve özel sektör tarım işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden birtakım sonuçlar çıkarmak mümkündür. Öyle ki, tarım işçilerine sağlanan birtakım hakların hem özel hem kamu işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinde aynen yer aldığı, bazı hakların ise sadece kamu işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerine konulduğu görülmektedir. Ayrıca, kamu işyerlerindeki toplu iş sözleşmeleri ile tarım işçilerine sağlanan bazı sosyal yardımlar, özel sektör işyerlerindeki toplu iş sözleşmelerinde de yer almakla birlikte, söz konusu

yardımların tutarı kamu kesiminde çok daha önemli bir hâl almaktadır. Örnek vermek gerekirse, sözleşmeye göre kamu işyerinde çalışan ve sendika üyesi olan işçilere her yıl belgelendirmek kaydıyla çocuk başına 250 TL tutarında eğitim yardımı ödenirken; özel sektör işyerinde imzalanan sözleşmeye göre, işçinin öğrenim gören her çocuğu için ayda net 7 TL öğrenim yardımı yapılır. Yine, kamu işyeri toplu iş sözleşmesine göre işçinin ölümü halinde işverence kanuni varislerine 2.000 TL, işçinin bakmakla yükümlü olduğu anne, baba, eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde ise 1.000 TL ölüm yardımı yapılırken; özel sektör işyerinde imzalanan sözleşmeye göre, sadece işçilerin ölümü halinde ölen işçilerin kanuni varislerine 15 günlük çıplak brüt ücreti tutarında ölüm yardımı yapılır. Aynı şekilde, kamu işyerinde bir yıl ve daha fazla çalışmış olan işçilere evlenmelerinde 1.000 TL evlenme yardımı ödenirken; özel sektör işyerinde imzalanan sözleşmeye göre, işverence işyerinde çalışmakta iken evlenen işçilere net 250,00-TL tutarında evlenme yardımı yapılır.

Öte yandan, incelemiş olduğumuz tarım işyeri veya işletmeleri için imzalanmış toplu iş sözleşmeleri ekinde sendika üyesi işçiler hakkında uygulanacak olan “gündelik ücret skalası” listelerine de yer verildiği görülmüştür. Listede, tarım işyerinde çalışan işçiler gördükleri işin niteliğine göre gruplara ayrılmış, akabinde ücretler işçinin kademesi veya işyerinde çalıştığı yıla göre artan bir şekilde belirlenmiştir. Bununla birlikte, tarım işlerinde çalışan vasıfsız işçilerin gündeliklerinin ortalaması her toplu iş sözleşmesinde değişiklik göstermektedir. Örnek vermek gerekirse, bir kamu işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesi gereği, tarım işlerinde çalışan vasıfsız işçilerin gündelikleri 80,00-TL - 112,00-TL arasında değişmektedir. Ancak, başka bir kamu işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesi gereği, tarım işlerinde çalışan vasıfsız işçilerin gündelikleri 145,00-TL - 173,00-TL arasında değişmektedir. Bununla birlikte, özel sektör tarım işyerlerinden ... Hayvancılık A.Ş. Genel Müdürlüğü ile ... Sendikası arasında

imzalanan toplu iş sözleşmesinde tarım işçilerin gündelikleri 53,00-TL - 66,00-TL arasında belirlenmiştir. Görüldüğü üzere, kamu sektöründe çalışan tarım işçileri ile özel sektörde çalışan tarım işçilerinin ücretlerinde önemli ölçüde farklılık bulunmaktadır. Özel sektördeki tarım işyerlerinde örgütlenebilmiş sendikalara üye tarım işçileri, imzalanan toplu iş sözleşmelerinden yararlansalar dahi bu sözleşmelerde kararlaştırılan ücretler kamuya göre oldukça düşüktür. Ayrıca bu durum, herhangi bir sendikanın örgütlenemediği tarım işyeri ve işletmelerinde çalışan tarım işçilerinin ücretlerinin çok daha düşük olduğunun da bir göstergesidir.

Yine, incelemiş olduğumuz toplu iş sözleşmelerinde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin basit iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına ilişkin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, Anayasa ile güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında taraflar iş sağlığı ve güvenliği alanında çok daha kapsamlı ve kurumsal hükümler getirebilir⁷⁴⁵. Ayrıca sendikalar, işkolu düzeyindeki faaliyetleri sebebiyle konuya işkolu düzeyinde yaklaşabilme imkânına sahip olduklarından ilgili sektörde yaşanan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını ve çözüm yöntemlerini tek elde toplama imkânına sahiptir⁷⁴⁶. Bu sebeple sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenleyen hükümleri toplu iş sözleşmesi metnine eklemek için toplu pazarlık sürecinde ayrıca çaba göstermelidir⁷⁴⁷.

V. Tarım İşyerlerinde Gerçekleştirilen Grevler

Ülkemizde tarım işçiliği çok daha önceleri başlamasına rağmen sendikanın ne demek olduğu ancak 1950’li yıllarda öğrenilebilmiştir. 1947 yılında 5018 sayılı Kanunun kabul edilmesi ile işçilere sendikal hakların tanınması üzerine, sendikal örgütlenme hızlanmaya başlamıştır. Diğer bir deyişle, Türkiye’de tarım işçilerine 5018

⁷⁴⁵ Akın, Sendikalar, 113.

⁷⁴⁶ Akın, Sendikalar, 105.

⁷⁴⁷ Akın, Sendikalar, 109.

sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemden beri sendika kurma hakkının verildiği ve böylece tarım işçileri için bu hakkın kanunen himaye altına alındığı görülür. Nitekim 5018 sayılı Kanunun uygulanma şeklini gösteren talimatın 8. maddesinin 3. fıkrasına göre, “*gerek işçi ve gerek işveren sendikaları henüz İş Kanunu hükümlerine tabi bulunmayan kara işyerlerindeki işçiler veya işverenlerle, deniz, tarım veya hava işçileri ve işverenleri tarafından da kurulabilir*”⁷⁴⁸. Anılan madde hükmü ile tarım işçilerinin de sendika kurabileceği veya kurulan sendikalara üye olabileceği, hiçbir şüpheyeye meydan vermeyecek açıklıkla ortaya konulmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye’de grev hakkı ilk kez 1961 Anayasası ile tanınmış, bu konuda ilk yasal düzenleme ise 275 sayılı Kanun ile yapılmıştır.

1. Özel sektör tarım işyerlerinde

5018 sayılı Kanunun kabul edilmesi ile işçilere sendikal hakların tanınması üzerine, tarım işkolunda da sendikalar kurulmaya başlanmıştır. Ancak bu dönemde, menfaat uyuşmazlıklarında grev yolu kapalı olduğundan sendikalar da etkin bir şekilde faaliyet gösterememiştir. Böylece, 5018 sayılı Kanun döneminden günümüze kadar tarım sektöründe onlarca yerel sendika kurulmakla birlikte, bu sendikaların birçoğunun ömrü kısa olmuştur. Çukurova Tarım İşçileri Sendikası (ÇTİS) tam da böyle bir dönemde, 2 Şubat 1951 tarihinde kurulmuştur⁷⁴⁹. Ancak, ÇTİS kurucularının ve aktif çalışanlarının tamamı uygulamada “elçi, dayıbaşı” olarak adlandırılan tarım aracılarının oluşmaktaydı. Öte yandan, ÇTİS’e üye olan tarım aracılarının pamuk toplama ücretlerinin yükseltilmesi talebiyle bildiri dağıttığı, bu konuda işverenlerle görüşmeler yapıp pazarlıklar yürüttüğü, mevsimlik tarım işçilerinin iş bulabilmelerine yardım ettiği, tarlalarda ve konaklama yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine aykırı

⁷⁴⁸ *Erkul*, 98.

⁷⁴⁹ <https://ozgurlukdunyasi.org/arsiv/311-sayi-135/1079-tarim-iscilerinin-calisma-kosullari-ve-orgutlenme-sorunlari-1->, erişim tarihi: 20.01.2020.

koşulların iyileştirilmesi için çalışmalar yürüttüğü ifade edilmektedir⁷⁵⁰. Buna karşın, tarım araçlarının işçi sendikalarına üye olmalarını anlamak güçtür. Kuşkusuz tarım araçlarının bu şekilde örgütlenmeleri bir sendikacılık hareketi olarak nitelendirilemez.

1961 Anayasasının kabulü ile sendikal özgürlükler ilk kez anayasal bir güvenceye kavuşmuş, bu doğrultuda çıkarılan 275 sayılı Kanunla greve gitme yolu açılmıştır. Böylece, avcılık, balık, tarım ve ormancılık işkolunda çoğu yerel olmak üzere birçok sendika kurulmuştur. Bu yerel sendikalardan biri olan Çapa-İş Sendikası Erzin şubesinin 1974 yılı pamuk toplama döneminde gerçekleştirdiği grev, mevsimlik tarım işçilerinin ilk örgütlü grevi olması sebebiyle oldukça önemlidir⁷⁵¹. Pamuk toplama ücretlerinin yükseltilmesi talebiyle gerçekleştirilen grev, işçilerin büyük bir kısmının katılımı sayesinde başarıya ulaşabilmiştir. Ancak, 1974 yılı pamuk toplama mevsiminin bitmesi ve bölgeye dışardan gelen mevsimlik tarım işçilerinin yaşadıkları şehirlere dönmesiyle birlikte, Çapa-İş Sendikasının faaliyeti de sona ermiştir.

İlerleyen dönemde, tarımsal faaliyetin yoğun olarak gerçekleştirildiği Ege ve Çukurova Bölgelerinde çalışan tarım işçileri arasında grev hareketleri başlamış ve bu hareket, sendikal örgütlenmesini çok daha hızlı bir şekilde geliştirmiş olan sanayi ve hizmet kesimi tarafından yüzeysel bir şekilde desteklenmiştir⁷⁵². Böylece, tarım işkolunda kurulu sendikalar, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için 1960-1970 yılları arasında yoğun bir şekilde grev yoluna gitmişlerdir. Nitekim Tarım-İş Sendikasının örgütlenmiş olduğu işyerlerinden olan Gönen’de kurulu Türk Alman Çiftliği, İzmir-Menemen’deki Bitki Araştırma ve İntrodüksiyon Merkezi ile Zirai Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü, Antalya’da Fransız sermayeli Çiçek ve Nebatat Esansları Fabrikası, Ceyhan’da

⁷⁵⁰ <https://ozgurlukdunyasi.org/arsiv/311-sayi-135/1079-tarim-iscilerinin-calisma-kosullari-ve-orgutlenme-sorunlari-1->, erişim tarihi: 20.01.2020.

⁷⁵¹ <https://ozgurlukdunyasi.org/arsiv/311-sayi-135/1079-tarim-iscilerinin-calisma-kosullari-ve-orgutlenme-sorunlari-1->, erişim tarihi: 20.01.2020.

⁷⁵² *Talas*, Sosyal Ekonomi, 194.

Çukurova Harası, Ankara’da Topraksu 4. Bölge Müdürlüğü ve Makine İkmal Müdürlüğü, Gebze’de Ar Tavuk işyerlerinde grev yapılmıştır.

Özel sektöre ait tarım işyerlerinde sendikalaşma hareketine ilişkin olarak ÇİNEF olayından ayrıca bahsetmek gerekir. ÇİNEF (Çiçek ve Nebatat Esanslar Fabrikası A.Ş), Antalya’da esans hammaddesi imal eden bir fabrika ile çevredeki yasemin bahçelerinden kurulu bir işyeridir. Tarım-İş Sendikası; 100’ü kadın, 27’si erkek olmak üzere bu işyerinde çalışan toplam 127 işçiyi kendisine üye kaydetmiş, işyeri toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almış ve böylece toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere işverenle toplu pazarlığa başlamıştır. Ancak, toplu pazarlık devam ederken işçi ücretleri bakımından menfaat uyuşmazlığı çıkmıştır. Bunun üzerine 127 işçinin tamamı 322 gün sürecek olan bir greve katılmıştır. Grev başarıyla sonuçlanmış ve işçi ücretlerinde belirgin bir artış sağlanmıştır. Öyle ki, önceleri her işçi topladığı çiçeğin kilosuna göre ve kilo başına 4 TL ücret alırken; grev sonrası imzalanan toplu iş sözleşmesi ile kilo başına olan ücret 8 TL’ye çıkmış ve işçilere pek çok konuda sosyal yardım sağlanmıştır. Ancak, burada üzerinde durulması gereken husus, haklarını alabilmek için 322 gün gibi uzun bir süre boyunca grev yapabilen işçilerin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasının hemen ardından işveren baskısıyla sendika üyeliklerinden ayrılma larıdır. ÇİNEF olayı, özel sektöre ait tarım işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalanırsa dahi, o dönemki hukuki koşullar altında, bireysel iş hukukunun koruması olmadığı sürece sendikalaşmanın imkânsızlığını ortaya koyan çarpıcı bir örnektir. Nitekim 322 gün grev yapan 127 işçi, işverenleri tarafından sendikadan aniden ve topluca ayrılmak zorunda bırakılmakta ve bireysel iş hukuku bakımından herhangi bir güvencesi olmayan işçiler de sendika üyeliğinden ayrılmak durumunda kalmaktadır⁷⁵³.

⁷⁵³ Işık, 59-60.

2. Kamu tarım işyerlerinde

1961 Anayasasının kabulü ile sendikal özgürlüklerin ilk kez anayasal bir güvenceye kavuşması ile kamu işyerlerinde örgütlü tarım işkolunda kurulu sendikalar toplu pazarlık görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine grev yoluna gitmeye başlamışlardır. Nitekim Hara ve İnekhaneler ile Devlet Üretme Çiftliklerine ait varlıkların bir çatı altında toplanmasıyla 1984 yılında kurulan Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile Atatürk Orman Çiftliği işyerlerinde gerçekleştirilen grevler, bu işyerlerinde çalışan tarım işçisi sayısının fazlalığı sebebiyle oldukça önemlidir. Ayrıca, bu dönemde Devlet Üretme Çiftliklerinde çalışan tarım işçileri arasında başlayan sendikacılık hareketleri, sendikal örgütlenmesini çok daha hızlı bir şekilde geliştirmiş olan sanayi ve hizmet kesimi tarafından yüzeysel bir şekilde desteklenmiştir⁷⁵⁴. Böylece, Mayıs 1974'te başlayan ve 16 Devlet Üretme Çiftliğinde 9000 tarım işçisini kapsayan bir grev 21 gün sürmüş ve başarıyla sonuçlanmıştır.

1990-1995 yılları arasında da tarım işkolunda kurulu sendikalardan bazıları kamu işyerlerinde yoğun bir şekilde grev yoluna gitmiştir. Bu çerçevede, Atatürk Orman Çiftliği'nde yapılan ilk grev 16.01.1990 günü başlamıştır. 500 tarım işçisini kapsayan ve 92 gün süren bu grev 17.04.1990 günü tarafların anlaşmasıyla sonuçlanmıştır. Yine, Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün 38 işletmesinde yapılan toplu pazarlık görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, 19.03.1990 tarihinde 10.600 tarım işçisini kapsayan ve 31 gün sürecek olan bir grev başlatılmıştır.

Yine bu dönemde, Tarım ve Köyşleri Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatındaki 840 işyerinde 15.000 tarım işçisinin katılımıyla 28.05.1992 tarihinde başlatılan grev 20.07.1992 tarihine kadar devam etmiştir. TİGEM işletmelerindeki 1992 yılı grevi ise, Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararının yürürlüğünün Danıştay

⁷⁵⁴ Talas, Sosyal Ekonomi, 194.

tarafından durdurulması üzerine 26.06.1992 günü tekrar başlamış, ancak birkaç saat sonra yeniden ertelenmiştir. Yine, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ve TİGEM'in toplam 1034 işyerindeki 22.600 tarım işçisi, hükümetin düşük zam teklifine karşı grev yoluna gitmiştir. Belirtmek gerekir ki, 1995 yılında kamu işyerlerinde gerçekleştirilen grevler kamu kesiminde diğer işkollarında kurulu sendikalar ile birlikte yapılmıştır. Bununla birlikte, grevler çeşitli nedenlerle başlangıçta hedeflenen hakların alınmasını sağlayamamıştır. Nitekim alınabilen haklar yetersizdir, ancak bu bile grevle mümkün olabilmıştır⁷⁵⁵.

⁷⁵⁵ <http://www.tarimis.org.tr/teskilat/tarihce>, erişim tarihi: 12.02.2020.

§ 5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA TARIM ÇALIŞANLARI

I. Genel Olarak

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁷⁵⁶ yürürlüğe girinceye kadar, çalışma mevzuatı içinde dağınık bir görünüm sergilemiştir. 6331 sayılı Kanun ise bu dağınık görüntüyü ortadan kaldırarak, bu hükümleri tek ve ayrı bir kanun içinde toplamayı hedeflemiştir⁷⁵⁷. Bu sebeple, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri 6331 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış ve çalışma mevzuatında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak İş Kanununa yapılan atıflar, 6331 sayılı Kanuna yapılmış sayılmıştır (İSGK geç. m. 1). İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverene her türlü önlemi alma yükümlülüğünü getiren TBK m. 417 hükmüne ise dokunulmamıştır.

Böylece, 6331 sayılı Kanun sadece işçileri değil bazı istisnalar dışında kamu ve özel işyerlerindeki tüm çalışanları kapsamına almıştır. Nitekim Kanunun “Kapsam ve istisnalar” başlıklı m. 2/1 hükmüne göre, *“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”*. Çalışan kavramından ne anlaşılması gerektiği ise Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre çalışan, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder (m. 3/1-b).

Çalışan kavramının içine kimlerin dahil olduğu hususu ise Kanunun 2. maddesinin gerekçesinde ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Gerekçede, bu Kanun öncesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin 4857 sayılı İş Kanunu ile sınırlı olduğu ve çalışanların tümünü kapsamadığı, ancak onaylanan uluslararası sözleşmeler

⁷⁵⁶ R.G. 30.06.2012, S. 28339.

⁷⁵⁷ Centel, Uygulama Alanı ve Kapsamı, 79-80.

ve Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum sürecinin ülkemizdeki farklı statülere sahip çalışanların da mesleki sağlık ve güvenliklerinin korunması için daha kapsayıcı düzenlemelerin yürürlüğe konulması ihtiyacını ortaya koyduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ile ulusal ihtiyaçlar esas alınarak maddenin 2. fıkrasında belirtilen istisnalar haricinde, Kanunun hem kamu hem de özel sektör olmak üzere bütün faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) uygulanması yoluna gidilmiş ve çalışanlar bakımından geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı çalışan gibi bir ayırım yapılmamıştır. Dolayısıyla, bu maddede sayılan istisnalar dışında kalan ve “çalışan” olarak nitelendirilenlerle birlikte, bir mesleği öğrenmek için eğitim gören çıraklar ve stajyer olarak tanımlananlar ile tarım ve orman işlerinde çalışanların tamamı da kapsama dahil edilmiştir.

6331 sayılı Kanun m. 3/1-b hükmünün, “*kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın*” anlatımıyla, Kanunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin, sadece kamu kesimindeki işçilere değil memurlar ile diğer kamu görevlilerine de uygulanmak istendiği görülmektedir⁷⁵⁸. Görüldüğü üzere, Kanunun kapsamı oldukça geniş tutulmuş sadece İş Kanununa tabi işçiler değil, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Borçlar Kanunu kapsamına giren işçiler, çıraklar, stajyerler, memurlar, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlileri 6331 sayılı Kanun kapsamına alınmışlardır⁷⁵⁹. Bu yaklaşımın ise öğretilde “çağdaş ve isabetli” olduğu ifade edilmektedir⁷⁶⁰. Nitekim günümüzde çağdaş gelişmeler kapsamında artık işyeri sağlık ve güvenliğinden hareket edildiği, çalışanlar dışında, müşteriler de dahil olmak üzere herkesi kapsamına alacak bir işyeri düzeninin oluşturulmasının hedef alındığı

⁷⁵⁸ Centel, Uygulama Alanı ve Kapsamı, 81; Gerek, 12; Baycık, Yeni Düzenlemeler, 107; Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 19.

⁷⁵⁹ Süzek, 861; Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 8.

⁷⁶⁰ Alpagut, Tasarı, 38.

belirtilmektedir⁷⁶¹. Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın tarımda çalışanlar 6331 sayılı Kanunun sağlamış olduğu korumalardan yararlanabilecekler ve tüm tarım işverenleri bu Kanunda yer alan yükümlülükleri yerine getireceklerdir. Nitekim Kanuna göre işveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder (m. 3/1-ğ). Bunun gibi, “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” (m. 3/2).

6331 sayılı Kanun, bazı çalışanları ise kapsam dışında bırakmıştır. Buna göre, “Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri” bu Kanun kapsamına girmemektedir (m. 2). Madde metninden de anlaşıldığı üzere, çalışan istihdam etmeksizin bağımsız çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmamışlardır. Ancak, bu kişilerin de çalışanlar gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin riskleri taşıması sebebiyle Kanunun belirli hükümlerinin bu kişilere de uygulanması gerektiği savunulmaktadır⁷⁶². Nitekim bu kişiler, 5510 sayılı Kanun m. 4/1-b bendi ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmışlardır. Öte yandan bağımsız çalışan kişi, yanında çalışan istihdam ediyorsa işveren sayılacağı için 6331 sayılı Kanundaki yükümlülüklerle tabi olacaktır⁷⁶³. Sonuç olarak, tarımda bağımsız çalışanlar, yanlarında çalışan istihdam etmedikleri sürece 6331 sayılı Kanun bakımından ne çalışan ne de işveren olabileceklerdir.

⁷⁶¹ Özdemir, 106.

⁷⁶² Arıcı, 15.

⁷⁶³ Özdemir, 113.

Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hükümleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri de Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu kişilerin bir meslek öğrendikleri sırada diğer işçilerle benzer şekilde çalışması ve benzer risklere maruz kalması sebebiyle, bu kişilere 6331 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmaması öğretide haklı olarak eleştirilmektedir⁷⁶⁴. Nitekim “ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular” hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinin uygulanması kabul edilmişken (5510 sK. m. 5/a); bunların iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlandırılmamasını öngörmek çelişki yaratmakta⁷⁶⁵ ve aynı zamanda Anayasanın kanun önünde eşitliği düzenleyen 10. maddesine aykırılık teşkil etmektedir⁷⁶⁶. Konu Anayasa Mahkemesinin de önüne gitmiş ve ceza infaz kurumları ile tutukevleri işyurtları kurumu bünyesinde çalışan çok sayıda hükümlü ve tutuklunun bulunduğu, Kurumda ciddi miktarda üretimin yapıldığı ve buna bağlı olarak da önemli bir ekonomik büyüklüğe ulaşıldığı, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli tedbirlerin alınmasının sosyal devlet ilkesinin de bir gereği olduğu belirtilerek hükmün Anayasanın 2. 17. ve 56. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Ancak, Anayasa Mahkemesi bu düzenlemeyi Anayasaya aykırı bulmamıştır⁷⁶⁷. Anayasa Mahkemesinin red gerekçesinde, hükümlü ve tutukluların

⁷⁶⁴ Caniklioğlu, 34-35; Centel, Uygulama Alanı ve Kapsamı, 83-84; Baycık, Yeni Düzenlemeler, 112.

⁷⁶⁵ Centel, Uygulama Alanı ve Kapsamı, 83-84.

⁷⁶⁶ Baycık, Yeni Düzenlemeler, 112.

⁷⁶⁷ AYMK. 03.04.2013, E. 2012/97, K. 2013/51, R.G. 31.12.2013, S. 28868. Anayasa Mahkemesi red gerekçesinde, “İnfaz hizmetleri sırasında yürütülen bu meslek ve sanatlar aslında esenlendirme ve rehabilitasyon amaçlı olarak yürütülmekte, hükümlü ve tutukluların infazlarının daha rahat, güvenli yapılması ve topluma kazandırılması amaçlanmaktadır. Bundan dolayı hükümlü ve tutukluların işyurtlarında çalıştırılmaları işçi terimi kapsamında değerlendirilmemektedir. Zira, anılan kişiler için aslolan hukuki vasıf işçi olmalarından ziyade hükümlülük ve tutukluluk hâlidir. Bunun doğal sonucu olarak hak ve yükümlülükleri de ayrı düzenlemelerle belirlenmektedir. Benzer şekilde bu kişilerin istihdamı, çalışma ya da çalıştırma olmaktan öte bir iyileştirme ve esenlendirme olarak kabul görmektedir. Nitekim, Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük’te de hükümlü ve tutukluların istihdamı, iyileştirme olarak kabul edilmiştir. Diğer taraftan, kişilerin maddi ve manevi varlıklarını geliştirilebilmelerinin, mutlu, huzurlu, beden ve ruh sağlığına sahip olabilmelerinin başlıca şartı, ihtiyaç duydukları anda sağlık hizmetlerine ulaşım ihtiyacı duydukları oranda bu hizmetlerden yararlanabilmeleridir. Bu amacın gerçekleştirilmesi kuşkusuz Devlet

işyurtlarındaki çalışmalarının, infazlarının daha rahat ve güvenli yapılması, bu kişilerin topluma kazandırılması amacını taşıdığı, dolayısıyla hükümlü ve tutukluların işçi olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Mahkemeye göre, devletin gözetim ve denetimi altında rehabilite amacıyla çalıştırılan hükümlü ve tutukluların gerek kendilerinin işçi sayılmamaları gerek devletin de bu kişiler açısından işveren olarak kabul edilememesi nedeniyle Kanunun getirmiş olduğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerden farklı bir uygulamaya tabi tutulabilmeleri mümkündür. Başka bir ifadeyle, hükümlü ve tutukluların Kanunun kapsamı dışında bırakılması, bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliğinin olmadığı anlamına gelmemektedir.

Bununla birlikte öğretide, tutuklu ve hükümlülerin 6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılmasının Anayasanın 49. maddesinde yer alan “çalışanların korunması” şeklindeki yükümlülüğe aykırılık teşkil ettiği ifade edilmektedir⁷⁶⁸. Buna göre, anılan Anayasa maddesinde öngörülen yükümlülüğün hükümlü ve tutuklular açısından ortadan kaldırılmasını meşrulaştıran herhangi bir objektif dayanak bulunmamaktadır⁷⁶⁹. Ayrıca, tutuklu ve hükümlülerin işçi sıfatını haiz olmaması sebebiyle Kanunun kapsamı dışında tutulmalarını Anayasaya uygun gören bir yaklaşımın eksik bir bakış açısını ifade ettiği de belirtilmektedir⁷⁷⁰. Sonuç itibariyle, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kapsamında tarım işlerinde çalışan hükümlü ve tutuklular, 6331 sayılı Kanun

için bir görev ve kişiler için de bir haktır. Kanun, işçiler için işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek üzere çıkarılmış bulunmaktadır. Devletin gözetim ve denetimi altında rehabilite amacıyla çalıştırılan hükümlü ve tutukluların, gerek kendilerinin işçi sayılmamaları ve gerekse Devletin de bu kişiler açısından işveren olarak kabul edilememesi nedeniyle Kanun'un getirmiş olduğu iş sağlığı ve güvenliğini temine ilişkin düzenlemelerden farklı bir uygulamaya tabi tutulabilmeleri mümkündür. Bir başka ifadeyle hükümlü ve tutukluların işçi sayılmamaları nedeniyle Kanun kapsamı dışında tutulması bu kişilerin iş sağlığı ve güvencelerinin olmadığı anlamına gelmemekte, bu durum sadece kendi hukuki vasıflarına uygun olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla, hükümlü ve tutukluların hukuki durumları göz önüne alındığında diğer işçilerden farklı bir rejime tabi tutulmalarında Anayasa'ya aykırılık bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 2., 17. ve 56. maddelerine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir” ifadelerine yer vermiştir.

⁷⁶⁸ Demircioğlu/Kaplan, 253.

⁷⁶⁹ Demircioğlu/Kaplan, 253.

⁷⁷⁰ Demircioğlu/Kaplan, 263.

kapsamına girmeyecek ve bunları çalıştıranlar hakkında 6331 sayılı Kanunda yer alan yükümlölükler uygulama alanı bulmayacaktır.

6331 sayılı Kanunda çalışan kavramı oldukça geniş bir şekilde düzenlenmesine rağmen çalışan olarak nitelendirilemeyecek kişiler de bulunmaktadır. Nitekim gönüllü çalışanlar ile aile ilişkisi kapsamında işyerinde yardımcı olanlar, 6331 sayılı Kanun anlamında çalışan olarak kabul edilemeyeceğinden, Kanunun bu kişilere uygulanması da söz konusu olmayacaktır. Bu sebeple, kendisine ait tarım arazisinde aile üyelerinin katılımıyla çalışan bir kişi, çalışan istihdam etmeksizin kendi ad ve hesabına çalıştığından 6331 sayılı Kanun kapsamına girmeyecek; aile üyeleri ise ücretsiz aile işçisi olarak kabul edildiğinden Kanunun getirdiğı güvencelerden yararlanamayacaktır.

Sanayi sektöründe olduğu gibi tarım sektöründe çalışanlar da çalışma ortamında var olan fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenleri ile karşı karşıya kalabilmektedir. Ayrıca, tarım çalışanları; tarım makine ve aletleriyle, hayvanlarla çalışma, aşırı gürültü ve titreşim, yüksekten düşme, kas-iskelet sistemi bozuklukları ile sonuçlanan uygunsuz vücut duruşları gerektiren işler yapma, gaz ve tozlara, kimyasallara ve güneşe maruz kalma, aşırı sıcaklık ve kötü hava şartları gibi çeşitli tehlikelerle de karşı karşıya kaldıklarından bu çalışanların iş kazası geçirme ve meslek hastalığına tutulma oranları oldukça yüksektir. Öte yandan, tarım sektöründe uzun çalışma süreleri, elverişsiz çalışma ve konaklama koşulları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebeplerle, tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliklerinin sağlanabilmesi amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından güvenli tarım çalışmalarına önem verilmiştir. Bakanlık tarafından bu kapsamda gerek tek başına gerek sendikalar ile iş birliği içerisinde çalışanlara eğitimler verilmekte⁷⁷¹, bu

⁷⁷¹ Bakanlık, “1000 Çiftçi 1000 Bereket” kurumsal sosyal sorumluluk programı kapsamında, tarım sektöründe çalışanların sürdürülebilir tarım uygulamaları konusunda verim ve kazançlarını artırmak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalık oluşturmak ve üretimde bu kültürün yerleştirilmesi amacıyla, çeşitli illerde “Tarım Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri” vermiştir.

doğrultuda projeler oluşturulmakta⁷⁷², çalışanların ve çiftçilerin bilgilendirilmesi için çeşitli afişler, broşürler, rehber niteliğinde çalışmalar ve akademik yayınlar yayımlanmakta⁷⁷³, tarımda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak istişare toplantıları düzenlenmekte⁷⁷⁴ ve iyi uygulama örneklerine yer verilerek⁷⁷⁵ bu alanda yapılan çalışmalar desteklenmektedir.

Bu alanda yapılan önemli çalışmalardan biri de şüphesiz 19 Mart 2013 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı⁷⁷⁶, Ankara

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/haber11.html>, erişim tarihi: 30.11.2019. Yine, “Tarım ve Ormanlık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Projesi” kapsamında sektördeki iş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirebilmek amacıyla Öz-Orman İş Sendikası ile birlikte yaklaşık 1000 çalışana eğitim verilmiştir. <http://www.guvenlitarim.gov.tr/haber1.html>, erişim tarihi: 30.11.2019.

⁷⁷² Bitki Koruma Makinelerinin İşletilmesi ve Pestisit Kullanımının Entegre Yönetimi (Integrated Management of Pesticides and Liable Exposure with Machinery Executing Needed Treatments), kısa adıyla IMPLEMENT projesinin tanıtım etkinliği 6 Şubat 2019 tarihinde Ankara Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Avrupa Birliği tarafından desteklenen bu proje, üç farklı ülke konsorsiyumu (Türkiye, İtalya, İspanya) ile toplam altı kurum ve kuruluş (Ankara Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Agricoltura è Vita Associazione, Ente Nazionale per la Meccanizzazione Agricola, Asociacion Agraria Jovenes Agricultores Asaja Granada) ortaklığıyla yürütülmüştür. Projenin esas amacı, bitki koruma amacıyla kullanılan makinelerin ve ürünlerin tarımda çalışanlar açısından güvenli olarak kullanılmasına katkıda bulunmak ve bitki koruma amaçlı kimyasalların uygulanması konusunda, iş sağlığı ve güvenliği ile birlikte uygulamanın çevresel ve gıda güvenliği üzerine olan etkilerini de göz önüne alarak yenilikçi uygulamaları geliştirmek olarak belirlenmiştir. <http://www.guvenlitarim.gov.tr/haber7.html>, erişim tarihi: 30.11.2019.

⁷⁷³ <http://www.guvenlitarim.gov.tr/index.html#service>, erişim tarihi: 31.11. 2019.

⁷⁷⁴ Bakanlık tarafından, tarım makinelerinin kullanımından kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının tespit edilmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla 25 Ekim 2018 tarihinde, “Tarım Makinelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İstişare Toplantısı” düzenlemiştir. Toplantıda, sektörde en çok iş kazasına sebep olan traktör ve tarım makinesi kaynaklı kazaların önlenmesi amacıyla özellikle üretim aşamasından itibaren yapılması gerekenler üzerinde durulmuş, güvenli olmayan traktör ve tarım makineleri sayısının tespit edilebilmesi amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetim Sistemi kapsamında traktörlerin de periyodik kontrollerinin yapılması için gerekli çalışmalar yapılacağı belirtilmiştir. Bu çalışmaların yanı sıra, denetim mekanizmasının güçlendirilmesi, imalat izin prosedürlerinde güvenli üretimi destekleyen bölümlere yer verilmesi, güvenli makine kullanımı ile ilgili eğitim faaliyetlerinin gündeme gelmesi gerektiği konuları üzerinde durulmuştur. <http://www.guvenlitarim.gov.tr/haber2.html>, erişim tarihi: 30.11.2019. Ayrıca, ülkemizin tarımsal mekanizasyon politikalarına yön vermek amacıyla Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından organize edilen Tarımsal Mekanizasyon Kurulu 2018 yılı toplantısı, 14 Kasım 2018 tarihinde Ankara’da yapılmıştır. Toplantıda, tavsiye kararları alınmış ve ilgili kurum ve kuruluşların bu kararlar doğrultusunda hareket etmesi istenmiştir. <http://www.guvenlitarim.gov.tr/files/KURUL%20KARARLARI.pdf>, erişim tarihi: 31.11. 2019.

⁷⁷⁵ Bakanlık, tarım sektöründe görülen yanlış uygulamaların giderilmesi ve sektörün tüm taraflarının doğru şekilde bilgilendirilmesi amacıyla tarım sektöründeki iyi uygulamaları “www.guvenlitarim.gov.tr” adresinde paylaşmaktadır. Bu sebeple, tarımda çalışanlardan işyerlerinde uyguladıkları doğru ve güvenli çalışma yöntemlerini, düzenleyici ve önleyici faaliyetleri sırasında yararlandıkları teknik ve idari önlemler ile işyerlerine özgü çözüm önerilerini “guvenlitarim@ailevecalisma.gov.tr” e-mail adresine göndermeleri istenmiştir. Buna ilişkin “İyi Uygulama Formu” oluşturulmuş ve form anılan sitede paylaşılmıştır. Formda, paylaşım yapan kişiye ve işyerine ilişkin bilgilere, yapılan uygulamanın amaç ve tanımı ile önlediği risk türüne ve iyi uygulamaya ilişkin görsellere yer verilmesi istenmektedir.

⁷⁷⁶ 10 Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Orman

Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi ve Harran Üniversitesi arasında imzalanan “Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği İşbirliği Protokolü”dür. Protokol kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin bir boyutu olarak tarım sektörüne yönelik iş sağlığı ve güvenliği rehberleri hazırlanmış olup, bu rehberlerle hem ilgili kurum ve kuruluşların bilinçlendirilmesi ve duyarlılıklarının artırılması hem de tarım sektörü çalışanlarının kendi sağlık ve güvenlikleri ile ilgili almaları gereken önlemler, geliştirmeleri gereken güvenli davranış kuralları hakkında bilgilendirilmeleri ve en önemlisi sektörel anlamda güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır⁷⁷⁷.

İş Kanunu kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın tarımda çalışanların tamamı 6331 sayılı Kanunun sağlamış olduğu korumalardan yararlanabilecekler ve tüm tarım işverenleri bu Kanunda yer alan yükümlülükleri yerine getireceklerdir. Bu kuralın istisnası ise çalışan istihdam etmeksizin tarımda bağımsız çalışanlar ile ücretsiz aile işçileridir. Dolayısıyla, tarım işlerinin yapıldığı bir işyeri veya işletmede, çalışan sayısı kaç olursa olsun, o işyerinde çalışanların tamamının 6331 sayılı Kanundan yararlanması mümkündür. 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işyeri veya işletmelerinde, bireysel iş hukuku bakımından İş Kanununun sağlayamadığı korumanın, tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin korunması bakımından 6331 sayılı Kanun ile sağlanması ayrıca önem arz etmektedir.

Tüm bu sebeplerle çalışmamızın bu bölümünde, öncelikle tarım sektöründe sıklıkla karşılaşılan ve çalışanların sağlık ve güvenliği bakımından tehlike oluşturabilecek fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenleri üzerinde durulmuş ve bu risklerden korunmak için işveren ve çalışanların ilgili kanun ve yönetmelikler gereğince

ve Su İşleri Bakanlığı birleştirilerek Bakanlığın yeni adı Tarım ve Orman Bakanlığı olmuştur. Çalışmamızda, kavram bütünlüğünün sağlanması adına, 2018 yılı öncesinde Bakanlık tarafından çıkarılan Yönetmeliklerden bahsedilirken de Tarım ve Orman Bakanlığı ifadesi kullanılacaktır.

⁷⁷⁷ Tarımda Ergonomik Riskler, 3-4,

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/files/rhbr/Tarimda%20Ergonomik%20Riskler%20Rehberi-A5-07.02.2019.pdf>, erişim tarihi: 20.10.2019.

yerine getirmesi gereken yükümlölükler hakkında bilgi verilmiştir. Konu açıklanırken uygulamadaki durum hakkında da bilgi verilmeye çalışılmıştır. İş sağığı ve güvenliğı mevzuatının bazı istisnalar hariç tüm çalışan kategorilerini kapsamına alması sebebiyle çalışmamızın bu bölümünde çalışan kavramı kullanılmıştır. Bununla birlikte, iş sağığı ve güvenliğı alanında uygulama sorunlarının daha çok iş sözleşmesine dayanan çalışma ilişkilerinde görölmesi sebebiyle özellikle tarım işçilerinin iş sağığı ve güvenliğı üzerinde durulmuştur. Akabinde, ölkemizde tarım sektöründe meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında bilgi verildikten sonra konu istatistikler çerçevesinde değerlendirilmiş ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yapılması gerekenler ayrıca ele alınmıştır. Bununla birlikte, çalışmamız iş sağığı ve güvenliğinin önleyici kısmı ile ilgilendiğinden, iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle işveren ve üçüncü kişilerin hukuki, cezai ve idari sorumlulukları çalışmamız kapsamı dışında kalmaktadır. Hemen ardından yaş, gebe ve emzikli olma bakımından tarımda çalışma yasak ve sınırlamaları konusu ele alınmıştır. Bunlara ilaveten, tarafların yükümlölüklerinin tam olarak belirlenebilmesi için tarım işlerinin girdiğı tehlike sınıfı hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca, tarım sektöründe görölün ve iş sağığı ve güvenliğı açısından risk oluşturan yanlış uygulamaların giderilmesi ve sektörün tüm taraflarının doğru şekilde bilgilendirilmesi amacıyla iyi uygulama örneklerini hayata geçirmek son derece önemlidir. Bu kapsamda iyi uygulama örnekleri ve tarım çalışanlarının sağık ve güvenliğinin sağılanması amacıyla yürütölün projeler hakkında bilgi verilmiştir. Bunların haricinde, işverenler ile çalışanların iş sağığı ve güvenliğı yükümlölükleri konusunun farklı çalışmalarda ayrıntılı olarak ele alınması, bizim çalışmamız açısından ise ayrıntı niteliğinde olması sebebiyle sınırlı şekilde incelenmiş, işverenler ile çalışanların iş sağığı ve güvenliğı yükümlölüklerinin ihlalinin sonuçları ise ele alınmamıştır.

II. Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Temel Riskler

Tarım sektöründe karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri çok çeşitlidir. Çalışanların sağlık ve güvenliği ile iş verimini olumsuz yönde etkileyen istenmeyen riskler, fiziksel olabileceği gibi kullanılan kimyasal maddelerden ya da biyolojik faktörlerden de kaynaklanabilir.

Fiziksel risk etmenleri, çalışanların sağlığını etkileme ihtimali olan fiziksel faktörlerdir. Çalışılan alanda gürültü, aşırı sıcak veya soğuk, zararlı güneş ışınları, titreşim, ergonomi, yabani hayvan kaynaklı yaralanmalar, tarımda sıklıkla karşılaşılan fiziksel risk etmenlerine örnek olarak gösterilebilir. Kimyasal risk etmenleri, kimyasal maddelerin kullanımı sonucu çalışanların sağlık ve güvenliğine veya çevreye zarar verme ihtimali olan faktörlerdir. Tarımsal üretime zarar veren böceklere, bitki hastalıklarına ve yabancı otlara karşı kullanılan bitki koruma ürünleri (pestisitler), tarımsal üretimin her aşamasında sürekli olarak ortaya çıkabilen gaz ve tozlar, tarımda sıklıkla karşılaşılan kimyasal risk etmenlerine örnek olarak gösterilebilir. Biyolojik risk etmenleri ise, çalışanların sağlık ve güvenliği açısından tehlike oluşturabilecek virüs, bakteri ve parazitlerden kaynaklı faktörlerdir. Nitekim omurgalı hayvanlardan insanlara, insanlardan da omurgalı hayvanlara geçen ve zoonoz olarak adlandırılan enfeksiyon hastalıkları tarımda da görülebilmektedir. Öyle ki, bu hastalıklardan bazıları meslek hastalığı olarak kabul edilmiştir.

Bu bağlamda, tarım çalışanlarının karşılaşılabilecekleri temel risklerin tespit edilebilmesi için işverenlerin, işyerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla risk değerlendirmesi yapmaları gerekmektedir.

Belirtmemiz gerekir ki, tehlike ve risk kavramları aynı anlama gelmemektedir. Nitekim tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ifade ederken (İSGK m. 3/1-p); risk, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana getirme ihtimalini ifade etmektedir (İSGK m. 3/1-o). İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği⁷⁷⁸ de tehlike ve risk kavramlarını İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile uyumlu şekilde tanımlamıştır.

1. Fiziksel risk etmenleri

A. Gürültü

Tarımda gürültünün temel kaynağı, üretimin hemen her aşamasında kullanılan alet ve ekipmanlardır. Nitekim tarımsal amaçlı çekme, itme, döndürme, taşıma, kazma, aktarma gibi çok değişik işler için kullanılan traktörler, elektrikli veya motorlu zincir testereler, kurutucular, hasat ve harman makineleri, tohum ekme makineleri, biçerdöverler, zirai mücadele makineleri vb. birçok gürültü kaynağı, tarım çalışanlarının sağlığını olumsuz etkilemekte, hatta işitme kayıplarına dahi yol açabilmektedir.

148 sayılı Gürültü ve Titreşim Hakkında Sözleşme⁷⁷⁹ gürültü, “*İşitme duyusunun azalmasına veya sağlığın bozulmasına veya başka tehlikelerin meydana gelmesine neden olan sesler*” şeklinde tanımlanmıştır. Gürültü, tarımda çalışanlar bakımından ciddi bir mesleki risktir ve bu risk önlenemezse bu koşullarda çalışanlarda birtakım sağlık sorunlarına sebep olabilir. Öyle ki, gürültüye maruz kalan çalışanlarda zaman içerisinde işitme kayıpları meydana gelebilmektedir⁷⁸⁰.

⁷⁷⁸ R.G. 29.12.2012, S. 28512.

⁷⁷⁹ Sözleşmenin tam metni için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312293:NO, erişim tarihi: 19.10.2019.

⁷⁸⁰ Taş, 16.

Tarımda gürültüye bağlı işitme kaybının temelinde tarım işlerinin hemen her safhasında kullanılan alet ve ekipmanlar yer almaktadır. Günümüzde yeni model birçok tarım aleti düşük seviyede gürültü yayacak biçimde tasarlanmış olsa da tarımsal üretimde genellikle halen eski model tarım aletleri kullanılmaktadır. Örneğin, ülkemiz tarımında kullanılan biçerdöverlerin çoğu eski ve kabinsiz olduğundan işçiler sağlıksız ve gürültülü koşullarda çalışmaktadır. Bu konuda yapılan bir çalışmaya göre, kabin kullanımı orta ve yüksek frekansta ses izolasyonu için en etkili yöntemdir⁷⁸¹. Dolayısıyla, gürültüyü ses geçirmeyen kabinler ve akustik malzemeler kullanarak azaltmak bu konuda oldukça önemlidir. Ayrıca kabinler, gürültünün yanı sıra kabin operatörlerini yüksek sıcaklık ve tozlu ortam koşullarından, iş kazası halinde can kayıplarından da koruyabilmektedir.

Gürültünün neden olduğu sağlık sorunları arasında; işitme kaybı, konsantrasyonda güçlük, iş başarısında düşüş, yorgunluk, çalışanların yeteneğinde azalma, uyku bozukluğu, iş kazalarında artış, kalp atış hızı ve buna bağlı olarak enerji tüketimi gibi sorunlar yer almaktadır⁷⁸². Bunlara ilaveten, gürültünün psikolojik etkileri de bulunmaktadır. Öyle ki, yüksek dozda gürültüye maruz kalan işçilerde davranış bozuklukları, aşırı öfkelenme ve stres sık karşılaşılan bir durumdur⁷⁸³.

Bu bakımdan, gürültü ile ilgili risklerden korunmak için öncelikle, toplu korumaya önem verilerek çalışma ortamındaki gürültü düzeyinin limit değerler altına düşürülmesi işveren tarafından sağlanmalıdır. Bunun yapılamadığı durumlarda ise işveren, işitme koruyucularının bakımlarının uygun bir şekilde yapılmasını ve gereken sıklıkla değiştirilmesini sağlamalı, işitme koruyucularının doğru kullanımı hakkında çalışanları bilgilendirmelidir. İşitme koruyucusu kullanmanın zorunlu olduğu yerlerde

⁷⁸¹ Sümer/Say/Ege/Sabancı, 755.

⁷⁸² Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 13, <http://www.guvenlitarim.gov.tr/images/yayinlar/tarimda%20iş%20sağlığı%20ve%20güvenliği%20rehberi.pdf>, erişim tarihi: 10.10.2019.

⁷⁸³ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 13.

uygun işaretlerin bulunması ve bu bölgelere giriş yapılmadan önce bu koruyucuların takılması sağlanmalıdır⁷⁸⁴.

Nitekim Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğe⁷⁸⁵ göre işveren, çalışanların maruz kaldığı gürültü düzeyini, işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde ele alır ve risk değerlendirmesi sonuçlarına göre gereken durumlarda gürültü ölçümleri yaptırarak maruziyeti belirler (m. 6). İşveren, risklerin kaynağında kontrol edilebilirliğini ve teknik gelişmeleri dikkate alarak, gürültüye maruziyetten kaynaklanan risklerin kaynağında yok edilmesini veya en aza indirilmesini sağlar (m. 8). Gürültüye maruziyetten kaynaklanabilecek riskler kaynağında yok edilemiyor veya en aza indirilemiyor ise işveren; kulak koruyucu donanımları çalışanların kullanımına hazır halde bulundurur. Kulak koruyucu donanımların kullanılmasını sağlamak için her türlü çabayı gösterir ve bu madde gereğince alınan kişisel korunma tedbirlerinin etkinliğini kontrol eder. İşveren tarafından sağlanan kulak koruyucu donanımlar, işitme ile ilgili riski ortadan kaldıracak veya en aza indirecek şekilde seçilir, çalışanlar tarafından doğru kullanılır ve korunur, çalışana tam olarak uyar, hijyenik şartların gerektirdiği durumlarda çalışana özel olarak uygulanır (m. 9).

Bunlara ilaveten işveren, gürültüye maruz kalan çalışanların veya temsilcilerinin gürültü maruziyeti ile ilgili olarak ve özellikle gürültüden kaynaklanabilecek riskler, gürültüden kaynaklanabilecek riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla alınan tedbirler ve bu tedbirlerin uygulanacağı şartlar, kulak koruyucuların doğru kullanılması, işyerinde gürültüye bağlı işitme kaybı belirtisinin tespit ve bildiriminin nasıl ve neden yapılacağı, gürültü maruziyetini en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları hususlarında bilgilendirilmelerini ve eğitilmelerini sağlar (m. 11). Nitekim çalışanların

⁷⁸⁴ Taş, 18.

⁷⁸⁵ R.G. 28.07.2013, S. 28721.

riskler ve bu risklere karşı alınacak önlemlerle ilgili farkındalık düzeyleri, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik uygulamaları önemli ölçüde etkiler.

B. Termal Konfor

Termal konfor kavramı, genel olarak bir işyerinde çalışanların büyük çoğunluğunun sıcaklık, nem, rüzgar, hava akımı, yağış gibi iklim koşulları bakımından bedensel ve zihinsel faaliyetlerini sürdürürken belli bir rahatlık içinde bulunmalarını ifade eder⁷⁸⁶. Çalışmasını açık havada gerçekleştiren tarım çalışanları da, termal konfor şartlarından olumsuz yönde etkilenmekte ve aşırı sıcak, nem, soğuk ve rüzgara maruz kalabilmektedir. Ayrıca, mevsimlik tarım işçilerinin günlerin uzun veya kısa olmasına bakılmaksızın “gün doğumundan gün batımına” kadar tarlalarda 13-15 saat çalıştırılmasının bir gelenek olduğu, hatta sürekli tarım işçileri için bu sınırın dahi olmadığı daha önce ifade edilmişti⁷⁸⁷. Dolayısıyla, günün 13-15 saati açık alanda çalışan tarım işçilerinin maruz kaldıkları aşırı sıcak, nem ve güneşten gelen zararlı ışınlar sebebiyle bu kişilerin çeşitli sağlık sorunları yaşaması neredeyse kaçınılmaz bir hal almaktadır. Öyle ki, hava sıcaklıklarının artması veya düşmesi, çalışanların işe uyumunu olumsuz yönde etkiler. Sıcak ortamda damar genişler, terleme artar ve vücut ısısı kaybedilir. Bunların sonucunda ise sıcak çarpması, bitkinlik, uyku hali, kas krampı ve bayılma meydana gelir⁷⁸⁸.

Bununla birlikte, mevsimlik tarım işçilerinin çalışma alanlarında karşılaştıkları sağlık risklerine ilişkin olarak hazırlanan araştırma raporlarında, güneşe ve sıcağa karşı alınan tek önlemin işçilerin kendi kullandıkları tülbent örtüler ile reklam amacıyla dağıtılan basit şapkalar olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca rapora göre, güneşin konumuna göre traktör kasası ya da kamyonların oluşturduğu gölgeler dinlenme alanı olarak

⁷⁸⁶ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 14; Taş, 11.

⁷⁸⁷ Bkz. § 3, VI, 1, A.

⁷⁸⁸ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 14.

kullanılmaktadır⁷⁸⁹. Ancak bu araçların yanında dinlenme, aracın altında kalma, çarpma, ezilme, düşme gibi kazaları meydana getirebilecek olması sebebiyle oldukça tehlikelidir.

Öte yandan, açık tarım alalarında çalışanlar güneşten gelen zararlı ışınlar da maruz kalmaktadırlar. Mor ötesi ışınlar maruz kalan çalışanlarda deri ve göz hastalıkları ortaya çıkabilir. Bu ışınlar aralıklı ve yoğun olarak maruz kalınması, deri kanseri, katarakt, deride erken kırışma risklerini artırır⁷⁹⁰. Bu zararlı ışınların çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirebilmek için işverenler, açık alanda çalışanlara şapka, güneş gözlüğü, uzun kollu elbise ve koruma faktörü yüksek güneş kremi sağlamalıdır.

C. Titreşim

Tarımda titreşime bağlı sağlık sorunlarının temelinde, gürültü risk etmeninde olduğu gibi tarım işlerinin hemen her safhasında kullanılan alet ve ekipmanlar yer almaktadır. Nitekim traktör, zincirli testere, çalı kesme makinesi, balyalama, püskürtme, sürme veya tırmıklama, delme, çim biçme, hasat ve harman makineleri gibi tarım aletlerini kullanırken oluşan titreşim bütün vücuda yayılmaktadır⁷⁹¹.

Titreşime maruz kalma, el-kol titreşimi veya bütün vücut titreşimi olarak iki farklı şekilde olmaktadır. Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelikte⁷⁹² el-kol titreşimi ile bütün vücut titreşiminin tanımına yer verilmiştir. Buna göre el-kol titreşimi, insanda el kol sistemine aktarıldığında, çalışanların sağlık ve güvenliği için risk oluşturan ve özellikle de damar, kemik, eklem, sinir ve kas bozukluklarına yol açan titreşimdir (m. 4/1-b). El-kol titreşiminin insan sağlığı

⁷⁸⁹ Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 40.

⁷⁹⁰ Taş, 14.

⁷⁹¹ Taş, 18.

⁷⁹² R.G. 22.08.2013, S. 28743. Yönetmeliğin amacı, çalışanların mekanik titreşime maruz kalmaları sonucu oluşabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunmalarını sağlamak için asgari gereklilikleri belirlemektir (m. 1).

üzerindeki etkilerine, beyaz parmak sendromu (kan dolaşımı bozulması), parmaklarda hissizlik ve dokunma duyusunda kayıp (eldeki sinirlerin zarar görmesi, dokunarak nesneleri algılayamama, sıcaklığın temas ile algılanamaması), el ve kollarda sinir ve kas güçsüzleşmesine bağlı olarak gelişen güç kaybı, eklemlerde uflanma, el ve koldaki eklemlerde ağrı ve tutukluk örnek olarak verilebilir⁷⁹³.

Bütün vücut titreşimi ise vücudun tümüne aktarıldığında, çalışanların sağlık ve güvenliği için risk oluşturan ve özellikle de bel bölgesinde rahatsızlık ve omurgada travmaya yol açan titreşimdir (m. 4/1-a). Tüm vücut titreşiminin insan sağlığı üzerindeki etkileri ise omurgada bozulma, disk kaymaları, bel fıtığı ve kas iskelet sistemi sorunlarıdır⁷⁹⁴. Bununla birlikte, tüm vücut titreşimine kısa süre maruz kalma geçici iş göremezliğe, uzun süreli ve tekrar eden maruz kalma ise kalıcı hasarlara yol açabilir. Bu nedenle vücuda iletilen titreşimin büyüklüğü ve bu titreşime maruz kalma süresi önemlidir.

Titreşimin olumsuz sağlık etkilerinin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için gerekli olan en önemli yöntem yalıtımdır⁷⁹⁵. Ancak, ülkemizde tarımsal üretimde kullanılan makinelerin önemli yalıtım sorunları bulunmaktadır. Makinelerin tasarımı ve yerleştirilmesi uygun bir şekilde yapılarak titreşime maruziyet ortadan kaldırılmalıdır. Bunun yapılamadığı durumlarda titreşimi azaltan el koruyucusu ve diğer kişisel koruyucu donanımlar kullanılmalıdır⁷⁹⁶. Ayrıca, eskimiş tarım aleti parçalarının titreşim düzeyini arttırması sebebiyle, bu makine ve teçhizatların düzenli olarak bakımı yapılmalıdır⁷⁹⁷. Bu kapsamda, işverenlerin yönetmeliklerde düzenlenen birtakım yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir. Nitekim Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğe göre işveren, çalışanların maruz kaldığı

⁷⁹³ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 14.

⁷⁹⁴ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 14.

⁷⁹⁵ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 14.

⁷⁹⁶ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 14.

⁷⁹⁷ Taş, 19.

mekanik titreşim düzeyini, işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde ele alacak ve gerekiyor ise ölçümler yaptırarak mekanik titreşime maruziyeti belirleyecektir⁷⁹⁸ (m. 6/1). İşveren, mekanik titreşime maruziyeti azaltan başka çalışma yöntemlerini seçmek, yapılan iş göz önünde bulundurularak, mümkün olan en düşük düzeyde titreşim oluşturan, ergonomik olarak tasarlanmış uygun iş ekipmanını seçmek, titreşime maruziyeti azaltmak için bütün vücut titreşimini etkili bir biçimde azaltan oturma yerleri, el-kol sistemine aktarılan titreşimi azaltan el tutma yerleri ve benzeri yardımcı ekipman sağlamak, işyerini ve çalışma ortamını uygun şekilde tasarlamak ve düzenlemek, mekanik titreşime maruz kalan çalışana soğuktan ve nemden koruyacak giysi sağlamakla yükümlüdür (m. 8).

Bunlara ilaveten işveren, çalışanları mekanik titreşimden kaynaklanabilecek riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla alınan önlemler, mekanik titreşime maruziyeti en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları, ilgili mevzuata göre çalışanların hangi şartlarda sağlık gözetimine tabi tutulacağı, mekanik titreşime bağlı yaralanma belirtilerinin niçin ve nasıl tespit edileceği ve bildirileceği, mekanik titreşimden kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesi ve ölçüm sonuçları ile kullanılan iş ekipmanlarından kaynaklanabilecek yaralanmalar hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür (m. 10).

İşveren, işyerinde yapılan risk değerlendirmesini ve riskleri azaltmak veya azaltmak için alınan önlemleri gözden geçirir. Çalışanın titreşime maruz kalmayacağı başka bir işte görevlendirilmesi de dahil, riskleri önlemek veya azaltmak için gerekli

⁷⁹⁸ Bu ölçümler, 20.08.2013 tarihli ve 28741 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmeliğe göre yapılır. Yönetmeliğin 5. maddesine göre, el-kol titreşimi için; 8 saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet sınır değeri: 5 m/s², 8 saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet eylem değeri: 2,5 m/s², bütün vücut titreşimi için; 8 saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet sınır değeri: 1,15 m/s², 8 saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet eylem değeri: 0,5 m/s²'dir. Yönetmeliğin 4. maddesine göre, maruziyet eylem değeri, aşıldığı durumda çalışanın titreşime maruziyetinden kaynaklanabilecek risklerin kontrol altına alınmasını gerektiren değeri; maruziyet sınır değeri ise, çalışanların bu değer üzerinde bir titreşime kesinlikle maruz kalmaması gereken değeri ifade eder.

tüm tedbirleri alır. Benzer biçimde maruz kalan çalışanların sağlık durumunun gözden geçirilmesi için düzenli bir sağlık gözetiminin uygulanmasını sağlar. Böyle durumlarda işyeri hekimi, maruz kalan çalışanlar için tıbbi muayene isteyebilir (m. 12/3-c).

D. Ergonomi

Ergonomi, yüksek beden gücü isteyen her işkolunda olduğu gibi tarımda çalışma açısından da oldukça önemli bir konudur. Tarım sektöründe çalışma; uzanmayı, eğilmeyi, vücudun zorlandığı bir konumdayken yinelenen hareketler yapmayı ya da tarım aletlerini kullanırken ağır hareketler yapmayı bünyesinde barındıran bir çalışmadır. Ergonomi ise, insanın verimli ve rahat çalışabilmesi için en uygun hale getirilmiş koşulları ifade etmektedir⁷⁹⁹. Diğer bir deyişle, ergonominin amacı çalışan ve yapılan iş arasında en uygun koşulları bulmaktır⁸⁰⁰.

Tarım işlerinde çalışanlar genellikle ayakta çalışırlar ve özellikle kaldırma-taşıma-yerine koyma, çömelerek veya belden eğilerek çalışma şeklinde iş yapmaktadırlar. Dolayısıyla, tarımda çalışmada tekrarlı, sık, uzun süreli, kısa dinlenme süresine sahip, biçimsiz pozisyon ve hareket içeren, uzun mesafe taşıma veya aşırı güç gerektiren işler risk kaynağıdır⁸⁰¹. Günümüzde tarımsal üretimde çapalama işi genellikle makineler tarafından yapılmakla birlikte, makinenin alamadığı zararlı otları toplamak için elle çapalama da yapılmaktadır⁸⁰². Bu durum da çapalama işinde çalışanların sürekli belden eğik durarak çalışmasına sebebiyet vermektedir. Yine, ayakta durarak çalışma neticesinde çalışanlarda, damar iltihaplanmaları, eğri bacaklılık, vücut duruş hataları ve varis hastalığı gibi sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir⁸⁰³. Örnek vermek gerekirse, pamuk bitkisinin uzunluğu yetişkinlerin bel seviyesi, çocukların ise bel seviyesinden

⁷⁹⁹ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 15.

⁸⁰⁰ Tarımda Ergonomik Riskler, 6.

⁸⁰¹ Elle Yük Taşıma Nedir?,

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/images/yayinlar/elle%20yük%20taşıma%20nedir.pdf>, erişim tarihi: 20.10.2019.

⁸⁰² Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 28.

⁸⁰³ Taş, 41.

biraz daha yüksek olduğu için, pamuk toplama işi kişinin belden eğilmesini veya yere çömelmesini gerektirmektedir⁸⁰⁴. Pamuk toplama esnasında sürekli olarak tekrarlanan hareketler, kronik bel ağrısı ve fitik rahatsızlıkları için ciddi bir risk faktörüdür. Öte yandan, pamuk hasadında bitkinin alt dallarında kalan veya yere düşmüş pamuğu toplamak kalça ve dize aşırı yük yüklenmesine neden olmaktadır. Bu hareketin uzun dönemde ortaya çıkan en önemli sonucu ise diz ve kalçada kireçlenmedir⁸⁰⁵. Bunlara ilaveten, toplanan pamuğun büyük çuvalarla taşınması süreci de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından benzer riskleri taşımaktadır. Yine, narenciye hasadında yere düşen meyvelerin toplanması sürecinde yinelenen bir şekilde yere çömelip kalkma hareketleri yapılmaktadır. Gün içinde defalarca tekrar eden bu hareketler kısa dönemde dizlerde ağrıya sebep olurken, uzun dönemde kalça ve dizde kireçlenmeye sebep olabilmektedir⁸⁰⁶. Ayrıca, narenciye makasla kesildikten sonra ağacın yanında bulunan sepetlere atılır ve narenciye ile dolu sepetlerin ortalama ağırlığı 25-30 kilo kadardır. Sepetler genellikle genç erkek işçilerin sırtında ilk eleme yapılması için bahçenin bir bölümüne götürülür, eleme yapıldıktan sonra kasalara doldurulur ve daha sonra kamyonlara yüklenir⁸⁰⁷. Burada önemli olan husus, taşıma işinin gün boyunca aynı kişiler tarafından yapılmasıdır. Bu kadar ağır yüklerin aynı kişiler tarafından sürekli olarak sırtta taşınması çalışanlar için önemli sayılabilecek sağlık problemlerine sebep olmaktadır.

6331 sayılı Kanunda kaldırma-taşıma-yerine koyma işleri, “elle taşıma ve kaldırma” işi olarak ifade edilmiş ve buna ilişkin olarak Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği⁸⁰⁸ yayınlanmıştır. Yönetmeliğin 4. maddesinde, elle taşıma işi kavramına açıklık getirilmiştir. Buna göre elle taşıma işi; “Bir veya daha fazla çalışanın bir yükü

⁸⁰⁴ Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 26.

⁸⁰⁵ Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 27.

⁸⁰⁶ Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 35.

⁸⁰⁷ Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 36.

⁸⁰⁸ R.G. 24.07.2013, S. 28717.

kaldırması, indirmesi, itmesi, çekmesi, taşıması veya hareket ettirmesi gibi işler esnasında, işin niteliği veya uygun olmayan ergonomik koşullar nedeniyle özellikle bel veya sırtının incinmesiyle sonuçlanabilecek riskleri kapsayan nakletme veya destekleme işlerini” ifade eder. Ayrıca, Yönetmeliğin amacının elle taşıma işlerinden kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden, özellikle sırt ve bel incinmelerinden, çalışanların korunmasını sağlamak için asgari gereklilikleri belirlemek olduğu ifade edilmiştir (m. 1). Yönetmeliğe göre işveren, işyerinde yüklerin elle taşınmasına gerek olmayacak şekilde iş organizasyonu kurmak ve yükün mekanik sistemler kullanılarak taşınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (m. 5/1). Yükün elle taşınmasının kaçınılmaz olduğu durumlarda ise işveren, çalışanların bel ve sırt incinme risklerini önlemek veya azaltmak için çalışma ortamının özellikleri ve yapılan işin gereklerine uygun önlemleri almakla yükümlüdür (m. 6). İşveren, bu yönetmelikte yer alan hususları da dikkate alarak yüklerin doğru bir şekilde nasıl taşınacağı ve yanlış taşınması halinde hangi risklerin ortaya çıkabileceği hakkında çalışanları bilgilendirir (m. 8).

Belirtmemiz gerekir ki budama yapmak, fide dikmek, ot yolmak, aşı yapmak, elle hasat yapmak gibi gövdeden eğilerek ya da çökerek yapılan işlerde bel omurlarına çok yük binmekte, bu yükün yerden bir şey kaldırma şeklinde olması halinde ise kaldırılan yükün neredeyse 10 katı kadar bir ağırlığın hissedilmesine neden olmaktadır⁸⁰⁹. Bu durum disk kayması, bel fıtığı rahatsızlıklarına, kesik, kırık veya çıkıklara, yaralanmalara, kol, boyun ve omuzlarda rahatsızlıklara sebep olabilmektedir. Bu sebeple, hamile kadınların ağaçtan meyve ve fındık toplama gibi özel denge pozisyonunda çalışmayı gerektiren işlerde ve titreşimi fazla makinelerde çalıştırılmamasına dikkat edilmelidir⁸¹⁰. Nitekim bu husus, Gebe veya Emziren

⁸⁰⁹ Taş, 42.

⁸¹⁰ Taş, 42.

Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte⁸¹¹ de ifade edilmektedir.

Tarım sektöründe çalışanların çok sık maruz kaldığı ergonomik sorunları en aza indirebilmek için basit ancak etkili birtakım çözüm yollarına başvurulması gerekir. Öyle ki, toplanan meyve ve sebzelere yakın mesafede olunmalı, ağır yük kaldırmak yerine taşımanın kolaylaşması için küçük yığınlar yapılmalı, bunun mümkün olmaması halinde ağır yükler tek kişi tarafından kaldırılmamalıdır. Ağır yük taşımak için özel olarak tasarlanmış taşıma araçları, el arabaları veya paletler kullanılmalı, el aletlerine ergonomik ve uygun tutacaklar eklenmelidir⁸¹². Toplama ve ayıklama gibi sürekli tekrar içeren hareketlerde, çalışana daha az tekrarlı hareket içeren işler verilerek çalışanın dinlenmesi sağlanmalıdır⁸¹³. Kullanılan makinelerin insan boyutlarına göre ayarlanabilir olmasına önem verilmelidir. Son olarak, çalışanlara yeterli dinlenme süresi sağlanması çalışanların maruz kaldığı ergonomik sorunları en aza indirebilme noktasında oldukça önemli bir role sahiptir.

E. Yabani hayvanların yol açtığı yaralanmalar

Tarım işlerinin çoğunlukla açık alanda yapılması sebebiyle doğada yaşayan bazı yabani hayvanlar ile çalışanlar arasında birtakım olumsuz etkileşimlerin olması kaçınılmazdır. Öyle ki, yaban domuzu, yılan, akrep, örümcek gibi hayvanların saldırması neticesinde çalışanlarda ciddi yaralanmalar meydana gelebilmektedir⁸¹⁴.

Örümcek ısırması, böcek, akrep, yılan sokması; ürün yetiştirme, hasat, harman, ürünün taşınması veya depolanması gibi üretim aşamalarının tamamında meydana gelebilir. Zehirlenme neticesinde çalışanlarda, ısırığın olduğu yerde kaşıntı, lokal ağrı, panik, tükürük salgısı ve terlemede artış, alerjik duyarlılığı olan çalışanlarda kasılma,

⁸¹¹ R.G. 16.08.2013, S. 28787.

⁸¹² Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 16.

⁸¹³ Tarımda Ergonomik Riskler, 9.

⁸¹⁴ Taş, 46.

titreme, uzuv felci ve sonunda yemek borusu ödemi ile solunum kaslarındaki felce bağlı solunum yetmezliğine kadar giden sağlık sorunları ortaya çıkabilir⁸¹⁵. Bu tür sağlık sorunlarının önüne geçilebilmesi için işverenlerin birtakım önlemler alması gerekmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların ve çiftlik hayvanlarının barındığı veya tarımsal ürünlerin depolandığı binalar yeterince aydınlatılmalı ve bu yerlerin kapıları ve diğer havalandırma yolları böcek, örümcek, yılan ve benzeri hayvanların girmesini önleyecek biçimde tasarlanmalıdır. İşverenler, çalışanlarına zehirli hayvan yaralanmalarına acil müdahale etme konusunda eğitim vermelidir. İmkân varsa ilk yardım kutularında zehirlenmelere karşı panzehir ve losyonlar bulundurulmalıdır⁸¹⁶. Ayrıca, hayvanların bulunduğu binaların çalışanlar tarafından mola verme ve beslenme alanı olarak kullanılması önlenmelidir⁸¹⁷.

2. Kimyasal ve biyolojik risk etmenleri

A. Bitki koruma ürünleri (Pestisitler)

Bitki koruma ürünleri (pestisitler), insan sağlığına ve tarımsal üretime zarar veren böceklerle, bitki hastalıklarına ve yabancı otlara karşı kullanılan kimyasal maddelerdir⁸¹⁸. Pestisitler, sebze ve meyvelerin doğada zarar görmeden yetişmesi ve yaşam alanlarımızın zararlı organizmalardan arındırılması amacıyla kullanılmaktadır.

Tarım işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından en önemli ve tehlikeli çalışma alanlarından biri şüphesiz kanserojen özelliği oldukça yüksek kimyasallar barındıran pestisitlerin kullanımındır. Öyle ki, tarımsal üretimde ürün kaybına sebep olan zararlı organizmaları etkisiz hale getirmek amacıyla tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi

⁸¹⁵ Taş, 46.

⁸¹⁶ Taş, 46.

⁸¹⁷ Taş, 46-47.

⁸¹⁸ Pestisit terimi, insektisit (böcek öldürücü), herbisit (yabani ot öldürücü), fungusit (küf, mantar öldürücü), rodentisit (kemirgen öldürücü) vb. şekilde sınıflandırılan kimyasal maddelerin tümünü kapsamaktadır. Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 14. Herbisitler, tarım ilaçları içinde %47'lik bir payla birinci sırayı almaktadır. Bunu %29 ile insektisitler izlemekte, fungusitlerin ise %19'luk bir payı bulunmaktadır. Taş, 30.

ülkemiz tarımında da bitki koruma ürünlerinin kullanılması kaçınılmazdır. Bununla birlikte, tarım ürünlerini zararlı ve yabancı otlardan korumak ve kaliteli ürün elde etmek için bütün dünyada kullanılan pestisitler; insan, hayvan ve çevre sağlığı bakımından birçok olumsuz etkiye sebep olmaktadır⁸¹⁹. Örneğin, pamuk dünyada kimyasal ilaçların en çok kullanıldığı tarım ürünü olarak bilinmektedir. Öyle ki, yeşil kurt ve beyaz sinek gibi pamuk zararlıları için ilaçlama yapılmaktadır. Ayrıca, hasat döneminde verimin artması için pamuk kozasını açtıran ve yaprakların dökülmesini sağlayan kimyasal maddeler de kullanılmaktadır⁸²⁰. Kullanılan tarım ilaçlarından endosulfan, WHO sınıflandırmasında insan sağlığına zararı kesin olarak kanıtlanan ve kullanımının çok dikkatli bir şekilde yapılması gerektiği belirtilen birinci sınıf ilaçlardandır. Kısa dönemde diğer bitki öldürücü tarım ilaçlarına benzer etkiler yapabilmekle birlikte koma, solunum baskılanması ve ölüme kadar gidebilen etkileri de bulunmaktadır. Uzun dönemde ise en çok böbrekler ile karaciğere zarar vermektedir⁸²¹. Yine, narenciye tarımında dusban tarım ilacının kullanılması yasak olmakla birlikte, başka hiçbir ilacın zararlı maddelerle mücadelede başarılı olamaması sebebiyle anılan ilaç halen narenciye tarımında kullanılmaktadır⁸²². Ancak, Dünya Sağlık Örgütünün sınıflandırmasına göre insan sağlığına orta derecede zararlı kabul edilen, ikinci sınıf olarak kabul edilen bu ilaç uzun dönemde sinir sistemi hasarına neden olabilmektedir⁸²³.

⁸¹⁹ Taş, 30; Pestisit (Tarım İlacı) Kullanımında Sağlık Gözetimi, 2, <http://www.guvenlitarim.gov.tr>, erişim tarihi: 20.10.2019. Dünya Sağlık Örgütü tehlike düzeylerine göre pestisitleri; aşırı derecede tehlikeli, yüksek düzeyde tehlikeli, orta düzeyde tehlikeli, az tehlikeli ve diğerleri olarak gruplandırmıştır. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44271/9789241547963_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y, erişim tarihi: 20.10.2019.

⁸²⁰ Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 29.

⁸²¹ Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 29.

⁸²² Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 38.

⁸²³ Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 38.

Tarım sektöründe kullanılan pestisitlerin vücuda girmesi çoğunlukla deri, solunum, ağız ve göze temas yoluyla olmaktadır⁸²⁴. Pestisitlere maruz kalma, birtakım sağlık problemlerine sebebiyet vermektedir. Bu sağlık sorunlarından başlıcaları arasında; göz, cilt ve solunum yolu tahrişleri, alerjik tepkiler, parkinson hastalığı, ciddi durumlarda akciğer ödemi, kusma, baş ağrısı, ishal, kaslarda zayıflık, depresyon, hafıza bozukluğu, halüsinasyon görme, zehirlenme, kanser hastalıkları yer almaktadır⁸²⁵. Zehirlenmenin şiddeti; maruz kalınan pestisite, vücuttan emilen madde miktarına, pestisite maruz kalma şekline, çalışmada var olan diğer hastalıklara, zehirlenmenin erken fark edilmesine ve erken müdahale edilmesine bağlı olarak değişebilmektedir⁸²⁶.

İşveren, işte kullanılan pestisitlerin tehlikeleri hakkında bilgi sahibi olarak olası riskleri değerlendirmeli ve akabinde işçilerin tehlikeli kimyasallara maruziyetini en aza indirecek adımları atmalıdır⁸²⁷. Öyle ki bu doğrultuda öncelikle, çok tehlikeli pestisitlerin az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi düşünülmelidir. Uygulama esnasında püskürtülen pestisit ile doğrudan temas etmekten kaçınılmalı, kimyasal koruyucu elbise, gözlük, uygun filtreli gaz maskesi, kimyasal koruyucu eldiven ve ayakkabı, iş kıyafeti giyilmelidir⁸²⁸. Çalışma esnasında giyilen kıyafetler ve kişisel koruyucu donanımlar günlük kıyafetlerle temas etmeyecek şekilde saklanmalıdır⁸²⁹. Tarım ilacı ambalajları Atık Yönetimi Yönetmeliğine⁸³⁰ göre imha edilmesi gerekmektedir. Açık havadaki uygulamalar, rüzgarın en az olduğu zamanlarda yapılmalı, bunun sağlanamadığı durumlarda kimyasal yayılımını en aza indirmek için ilaçlama işlemi havadan ve yerden

⁸²⁴ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 14.

⁸²⁵ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 15; Pestisit (Tarım İlacı) Zehirlenmelerinde ve Alerjik Reaksiyonlarda İlk Müdahale, 2, <http://www.guvenlitarim.gov.tr/images/yayinlar/PestisitZehirlenme.pdf>, erişim tarihi: 20.10.2019.

⁸²⁶ Pestisit (Tarım İlacı) Zehirlenmelerinde ve Alerjik Reaksiyonlarda İlk Müdahale, 1.

⁸²⁷ Taş, 33.

⁸²⁸ Mevsimlik tarım işçilerinin tarımsal üretimde karşılaştıkları sağlık risklerine ilişkin olarak yapılan bir araştırma raporunda işçilerin, kimyasal ilaç kullanımı esnasında sıcak sebebiyle koruyucu maske kullanmadıkları dile getirilmiştir. Rapora göre, koruyucu maske yerine basit tülentlerin yüz etrafına sarılması gibi yöntemler tercih edilmektedir. Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 33.

⁸²⁹ Pestisit (Tarım İlacı) Zehirlenmelerinde ve Alerjik Reaksiyonlarda İlk Müdahale, 1.

⁸³⁰ R.G. 02.04.2015, S. 29314.

püskürtme şeklinde yapılmamalıdır. Pestisit uygulanmış alanlara giriş yasağı konulmalı ve bu durum işçilerin ve çevredekilerin kolayca anlayabilecekleri sembol ve işaretlerle belirtilmelidir. Ayrıca, hasat ile son ilaçlama arasında gerekli olan bekleme süresine de uyulmalıdır⁸³¹. Bunlara ilaveten, ülkemizde tarım arazilerinin büyük bir çoğunluğunun il ve ilçe merkezlerine uzak olduğu gerçeğinden hareketle, olması muhtemel bir zehirlenme riski için gerekli acil müdahale ekipleri kurulmalıdır. Oluşturulan bu acil müdahale ekipleri, zehirlenmelere karşı yapılacak ilk müdahale konusunda eğitilmelidir⁸³².

Nitekim Bitki Koruma Ürünlerinin Önerilmesi, Uygulanması ve Kayıt İşlemleri Hakkında Yönetmelikte⁸³³, çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla işverenler ve bitki koruma ürünü uygulayıcıları için birtakım yükümlülükler getirilmiştir. Yönetmeliğin amacı, bitkilerde ortaya çıkan zararlı organizmaların teşhisi, uygulanacak bitki koruma ürünlerinin⁸³⁴ önerilmesi, üretim yeri veya depolarda zirai mücadelenin⁸³⁵ teknik tavsiyeler doğrultusunda uygulanması ile yapılan uygulamaların kayıt altına alınarak bitki ürünlerinde gıda güvenilirliği açısından izlenebilirliğinin sağlanmasıdır (m. 1).

Yönetmeliğe göre, ticari amaçlı bitki üretimi yapılan alanlarda ve ürünlerin bulunduğu depolarda, bitki koruma ürünü uygulamaları ancak yetkili kişiler tarafından

⁸³¹ Taş, 34. Araştırma raporlarında, uygulamada tarım ilacı kullanıldıktan sonra hasada kadar geçmesi gereken sürelerin piyasa talebi sebebiyle genellikle beklenmediği ifade edilmektedir. Ancak, bu sürelerin beklenmemesi, işçilerin kullanılan tarım ilacına yüksek dozda maruz kalmasına sebep olmaktadır. Raporda, narenciye bahçelerinin ziyaret edildiği ve bu ziyaretler esnasında, normalde iki hafta bekleme süresi olan bir tarım ilacının narenciye hasadından bir gün önce atıldığı ve bahçe sahibi tarafından işçilere bu konuda bilgi verilmediğinin görüldüğü de belirtilmiştir. Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 38.

⁸³² Taş, 37-38.

⁸³³ R.G. 03.12.2014, S. 29194.

⁸³⁴ Yönetmeliğin 4. maddesine göre bitki koruma ürünü, “Kullanıcıya farklı formlarda sunulan, bitki ve bitkisel ürünleri zararlı organizmalara karşı koruyan veya bu organizmaların etkilerini önleyen, bitki besleme amaçlı olanlar dışında bitki gelişimini etkileyen, koruyuculara ilişkin özel bir düzenleme kapsamında bulunmayan ancak bitkisel ürünleri koruyucu olarak kullanılan, istenmeyen bitki veya bitki kısımlarını yok etmek, istenmeyen bitki gelişimini kontrol etmek veya önlemek amacıyla kullanıcıya bir veya daha fazla aktif madde içeren bir formülasyon halinde sunulan, aktif madde ve preparatları” ifade eder.

⁸³⁵ Yönetmeliğin 4. maddesine göre zirai mücadele, “Bitki ve bitkisel ürünlerde ürün kayıplarına neden olan zararlı organizmaların zararını önlemek amacıyla yapılan her türlü çalışmayı” ifade eder.

veya yetkili kişi nezaretinde ve sorumluluğunda yapılabilir (m. 13). Bitki koruma ürünlerini, yani tarım ilaçlarını kullanmaya kimin yetkili olduğu hususu ise Yönetmeliğin 14. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, tarım ilaçlarının uygulanması, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak şartıyla, profesyonel uygulayıcılar ile bitkisel üretim yapan kişiler tarafından yapılabilir (m. 14). Profesyonel uygulayıcı ise, *“Bakanlıktan ticari amaçlı bitki koruma ürünü uygulama yetkisi almış ziraat mühendisleri, bitki sağlığı ile ilgili dersleri almış teknikerleri ve ziraat teknisyenlerini”* ifade eder (m. 4).

Yönetmelikte profesyonel uygulayıcılar ile üretim yapan kişilerin bitki koruma ürünü uygulamaları bazı koşullara bağlanmış ve bu kişilere birtakım yükümlölükler yüklenmiştir. “Bitki Koruma Ürünleri Uygulama Belgesi” almak isteyen profesyonel uygulayıcılar ile bitkisel üretim yapan kişilerin Yönetmeliğin 15. ve 16. maddelerinde belirtilen belgelerle Bakanlık il veya ilçe müdürlüklerine başvurması gerekmektedir.

Profesyonel uygulayıcılar, bitki koruma ürünü uygulamasını kendileri yapar ya da kendi kontrolünde yaptırır. Bitkisel üretim yapan kişiler ise, sadece sahibi veya kiracısı olduğu kendi üretim alanlarında bitki koruma ürünü uygulaması yapabilirler. Bitki koruma ürününü uygulayan, bitkisel üretim yapan kişiler Yönetmelik Ek-8’de, profesyonel uygulayıcılar ise Yönetmelik Ek-8 ve Ek-9’da yer alan kayıtları tutmakla yükümlüdürler (m. 17/1).

Bitki koruma ürünü uygulayıcıları, reçete⁸³⁶ zorunluluğu bulunan bitkilerdeki bitki koruma ürünü uygulamalarını, yetkili kişi tarafından düzenlenmiş reçete olmadan yapamazlar (m. 18/1). Üreticiler ise reçete zorunluluğu bulunan bitki koruma ürününü

⁸³⁶ Yönetmeliğin 4. maddesine göre reçete, *“Üretici kayıt defterinde yer alan zararlı organizmaların teşhisi, kimyasal mücadelesinde tavsiye edilecek bitki koruma ürünü aktif maddesinin/ticari ismi, dozu, gerektiğinde uygulamaya hazırlama ve uygulama şekli gibi diğer tavsiyeleri içeren yetkili kişilerce doldurulan kısmı”* ifade eder.

reçete ile alır ve Bakanlıktan Bitki Koruma Ürünleri Uygulama Belgesi almış kişiye uyguladır (m. 21/3).

Bitki koruma ürünü uygulayıcıları, bitki koruma ürününün uygulamasında kullanılacak ekipmanın bakım ve onarımından sorumludur (m. 18/5). Bu kişiler, uygulama esnasında koruyucu elbise, eldiven ve maske gibi iş kıyafetleri ve malzemelerini amacına ve talimatına uygun kullanılmakla yükümlüdürler (m. 18/7). Ayrıca, yanlış uygulamadan dolayı bir olumsuzluğun meydana gelmesi halinde sorumluluk uygulamayı yapan kişiye aittir (m. 18/13).

Bitki koruma ürünü uygulayıcıları, bitki koruma ürünü hazırlama ve uygulama işlerinde; hamile kadınları, on sekiz yaşından küçük çocukları ve hastaları çalıştıramazlar (m. 18/6). Ayrıca, profesyonel uygulayıcılar ile bunların yanında bitki koruma ürünü hazırlama ve uygulama işlerinde fiilen çalışacak olanların işe başlamadan önce sağlık raporu almaları zorunludur. Bu raporda; astım gibi kronik solunum yolu rahatsızlıkları, alerjik rahatsızlıklar, cilt hastalıkları ve nörolojik rahatsızlıklarının bulunup bulunmadığı ile ilgili sağlık kontrollerinin yapılarak bu işi yapmaya uygun oldukları belirtilmiş olmalıdır. Sağlık durumunda değişiklik olması halinde sağlık raporu yenilenir (m. 18/9). Profesyonel uygulayıcılar ile bunların yanında aktif olarak çalışanlar, aktif oldukları sürece iki yılda bir genel sağlık kontrolünden geçirilir. Yapılan muayene ve ölçümler sonucunda sağlığının bozuk olduğu tespit edilenler ile bozulma eğilimi gösterenler, gerekli tedavileri yapıp sağlıklarına kavuşuncaya kadar bitki koruma ürünü hazırlama ve uygulama işlerinde çalıştırılmaz. Sağlık raporunun aslı belge sahibinin kendi dosyasında, onaylı bir sureti ise Bitki Koruma Ürünleri Uygulama Belgesini aldığı il veya ilçe müdürlüğündeki dosyasında muhafaza edilmek üzere ilgili Müdürlüğe⁸³⁷ verilir (m. 18/10). Öte yandan, bitki koruma ürünü uygulayıcıları Bakanlık tarafından oluşturulacak bitki koruma ürünü uygulaması ile

⁸³⁷ Müdürlük, Tarım ve Orman Bakanlığı il ve ilçe müdürlüklerini ifade eder (m. 4/1-ş).

ilgili kayıt sistemi ve düzenlemelere uymakla yükümlüdürler. Bitki koruma ürünü uygulayıcıları ve üreticiler, ihbarı zorunlu olan zararlı organizmaları Bakanlığa bildirmekle yükümlüdürler (m. 18/16, m. 21/11).

Yönetmeliğin 19. maddesi ile hassas bölgeler ve sulak alanların korunmasına ilişkin düzenlemeler de getirilmiştir. Buna göre, su kaynakları civarında bitki koruma ürünü kullanılması halinde sulak alanlar için tehlikeli olmayan bitki koruma ürünü ve düşük sürüklenme sağlayan uygun bitki koruma ürünü uygulama makinesi ve uygulama teknikleri kullanılır.

Bununla birlikte, uygulamada bitki koruma ürünlerini kullanabilecek kişi ve kullanım dozu sınırlamasına uyulmadığı, işe başlamadan önce sağlık raporu alınmaksızın yetkili olmayan kişiler tarafından ve çoğunlukla tarım işçilerince fazla miktarda ve ruhsatsız bitki koruma ürünü kullanımının sıklıkla görüldüğü ifade edilmektedir. Ancak, bitki koruma ürünlerinde doz aşımı toprak ve suya zarar verir, böylece bir sonraki senenin ürünü de aşırı doz bitki koruma ürünü kullanımından olumsuz yönde etkilenir. Ayrıca, bitki koruma ürünlerinin yanlış kullanımı, kimyasalların tarım işçileri ve çocuklar üzerindeki olumsuz etkilerini de artırmaktadır. Mevsimlik tarım işçileri için en büyük maruziyet bu kimyasalların uygulanma sürecinde söz konusu olurken; çocukların maruziyet riski ise en çok ürünün toplanması sırasında ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda kimyasal kullanılırken çocukların bu ortamda bulunmaları veya tarlaya yakın bir alanda yaşıyor olmaları da bu riski artırmaktadır⁸³⁸.

B. Gaz ve tozlar

Tarım sektöründe çalışanların maruz kaldığı gaz ve toz kaynakları arasında saman, küspe, tahıl kabuğu, küf, mantar, bakteri ve pestisit artıkları, hayvan tüyü ve polen gibi maddeler sayılabilir. Öyle ki tozlar, tohum hazırlama, hasat, ilk işleme,

⁸³⁸ Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 82.

temizleme, depolama gibi tarımsal üretimin her aşamasında sürekli olarak ortaya çıkabilmektedir⁸³⁹.

Tarım işyerlerindeki yüksek düzeyde organik tozlar ciddi patlamalara ve patlamalar neticesinde oluşan yangınlar da yaralanma veya ölümlere yol açabilmektedir. Yukarıda saymış olduğumuz maddelerden çıkan tozun boyutunun çok küçük olması halinde ise, tozlar solunum yoluyla akciğerin en derinlerine kadar ulaşarak çeşitli solunum yolu hastalıklarına neden olabilmektedir. Ayrıca, yeşil yem, hububat ve hayvan barınaklarındaki bitki artıklarının kullanılması esnasında ortaya çıkan biyolojik tozlar göz ve deride de birtakım sağlık sorunlarına neden olabilir⁸⁴⁰.

İşverenler, çalışma ortamında bulunan tozun önlenmesi için öncelikle risk değerlendirmesi yapmalıdır. Yapılan risk değerlendirmesi ve ölçümler sonucunda ortamdaki toz miktarı izin verilen değerden yüksek ise, bu tehlikeyi ortadan kaldıracak önlemler alınmalı veya işçinin maruziyetini en aza indirecek denetim stratejileri belirlenmelidir⁸⁴¹. İşverenler, çalışanları toza maruz kalmanın sağlıkları açısından tehlikeli olduğu bu sebeple uygun kişisel koruyucu donanım kullanmaları gerektiği konusunda bilgilendirmeli ve çalışanların kurallara uyup uymadıklarını denetlemelidir. Kişisel koruyucu donanımlar işveren tarafından sağlanmalıdır. Çiftlik hayvanlarının gübrelerinin toplandığı ve depolandığı tesislerin hayvan ve kuş barınakları ile çalışanların çalışma ortamından ayrı bir yerde tutulması sağlamalıdır. Ayrıca, çalışanların hava maskesi ve güvenlik kemeri takmadan ve dışarıda onu bekleyen iki iş arkadaşı olmadan gübre çukuruna veya benzeri bir yere girmesi önlenmelidir⁸⁴². Kapalı alanlarda yapılan çalışmalarda ise havalandırma kullanılmasına özen gösterilmelidir.

⁸³⁹ Taş, 19.

⁸⁴⁰ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 15.

⁸⁴¹ Taş, 20.

⁸⁴² Taş, 20-21.

C. Zoonozlar

Zoonoz, omurgalı hayvanlardan insanlara, insanlardan da omurgalı hayvanlara geçen herhangi bir enfeksiyon hastalığı anlamına gelmektedir⁸⁴³. Enfekte hayvanların dokularına dokunulması ile bulaşan ve deride yara oluşmasına sebep olan şarbon, kümes hayvanları ve kuşların dışkı tozlarının solunmasıyla zatürreye yol açan psitakkoz, virüs taşıyan köpekler ile vahşi hayvanların ısırmasıyla bulaşan ve ölümlle sonuçlanabilen ciddi sinir sistemi sorunlarına yol açan kuduz, kemirgenler ile çiftlik hayvanlarından derinin kirli sularla temas etmesiyle bulaşan ve ateş yapan leptospiroz bazı zoonoz örnekleridir⁸⁴⁴. Bu hastalıklar, hayvanlardan kaynaklanan dışkı, idrar, salya, kan, süt, hayvansal besinler, hayvanlarla temas, ağız, deri ve solunum yoluyla insanlara bulaşabilmektedir⁸⁴⁵.

Belirtmemiz gerekir ki, yukarıda saymış olduğumuz hastalıklar aynı zamanda, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin⁸⁴⁶ ekinde yer alan Meslek Hastalıkları Listesinde, meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir.

III. Tarımda İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

1. İş kazaları

İş kazası konusunda değişik kurum ve kuruluşlar tarafından yapılmış bazı tanımlar mevcuttur. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü iş kazasını, “*Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay*” şeklinde tanımlarken; Dünya Sağlık Örgütü iş kazasını, “*Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir*

⁸⁴³ https://tr.wikipedia.org/wiki/Zoonoz_hastalıklar, erişim tarihi: 03.03.2020.

⁸⁴⁴ Taş, 44.

⁸⁴⁵ Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 16.

⁸⁴⁶ R.G. 11.10.2008, S. 27021.

süre durmasına yol açan bir olay” şeklinde tanımlayarak, iş kazasının ekonomik boyutuna daha fazla vurgu yapmıştır⁸⁴⁷. Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) iş kazasını, *“İş sürecindeki fiziksel ve ruhsal yönden zarara sebep olan olaylar*” şeklinde tanımlamaktadır⁸⁴⁸. İş kazası konusundaki tanımlamaları çoğaltabilmek mümkündür. Bununla birlikte, tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş kazası denildiğinde ne anlaşılması gerektiği konusundaki hususlar aşağı yukarı benzerdir.

Türk Borçlar Kanunu ile İş Kanununda iş kazasının tanımı yapılmış değildir. Ancak, 6331 sayılı Kanuna göre iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı ifade eder (m. 3/1-g). 5510 sayılı Kanunda ise iş kazası tanımı bulunmamakla birlikte, gerçekleşen kazaların hangi hallerde 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazası olarak nitelendirilebileceği düzenlenmiştir. Buna göre, sigortalıyı zarara uğratan olayın, *“işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında”* gerçekleşmesi halinde iş kazasının meydana geldiği kabul edilir (m. 13/1).

Öğretide ise iş kazası, işçiyi işveren otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkiyle bedensel ya da ruhsal

⁸⁴⁷ <https://www.who.int/search?query='work accident'&page>, erişim tarihi: 10.11.2019.

⁸⁴⁸ <http://osha.europa.eu/en/faq/faq1/what-is-an-accident-at-work>, erişim tarihi: 10.11.2019.

zarara uğratan olay olarak tanımlanmıştır⁸⁴⁹. Önemle belirtmek gerekir ki, bu nitelikteki kazalar 5510 sayılı Kanun anlamındaki iş kazalarına oranla daha dar kapsamlıdır. Bu sebeple, işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren her kaza 5510 sayılı Kanun bakımından da iş kazası olmasına karşın, 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası sayılan her kaza işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren iş sağlığı ve güvenliği hukuku anlamında bir iş kazası değildir. Belirtmemiz gerekir ki, çalışmamızın altıncı paragrafında tarım işçileri sosyal güvenlik hukuku bağlamında incelenmiş ve bu kapsamında iş kazası geçirmeleri halinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan yardımlar detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu başlıkta ise tarım çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından ne gibi haklara sahip oldukları ve iş kazalarının önlenmesi için neler yapılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Çalışmamız iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici kısmı ile ilgilendiğinden, iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle işveren ve üçüncü kişilerin hukuki, cezai ve idari sorumlulukları konumuzun kapsamı dışında kalmaktadır⁸⁵⁰.

Belirtmemiz gerekir ki, 2013 yılında tarım sektöründe 1.672 çalışan iş kazası geçirirken, 2017 yılında 2.761 çalışan iş kazası geçirmiştir⁸⁵¹. Tarım sektöründe gerçekleşen ölümlü iş kazalarının temel sebeplerinin belirlenebilmesi amacıyla 2013-2017 yılları arasında yaşanan ölümlü iş kazalarına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan kaza bildirimleri incelendiğinde; %32 oranı ile trafik kazası, %13 oranı ile de traktör, forklift gibi iş makineleri kaynaklı kazaların ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Kalp krizi, solunum yolu problemi gibi sağlık nedenleri %13 oranı ile üçüncü sırada yer alırken; düşme (%10), iş ekipmanı kaynaklı kazalar (%6), elektrik

⁸⁴⁹ Eren, Sorumluluk, 5; *Ulusun*, 71; *Akın*, Maddi Tazminat, 23; *Sözer*, 337; *Tuncay/Ekmekçi*, 391; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 361; *Yıldız*, İş Kazası, 14. Kaza ve iş kazası hakkında detaylı bilgi için ayrıca bkz. *Akın*, Maddi Tazminat, 19 vd.

⁸⁵⁰ İş sağlığı ve güvenliği açısından işveren, işveren vekili ve üçüncü kişilerin hukuki, cezai ve idari sorumlulukları hakkında detaylı bilgi için bkz. *Akın*, Maddi Tazminat, 57 vd.; *Akın*, 65 vd.; *Akın*, Cezai Sorumluluk, 211 vd.; *Narter*, 317 vd.; *Erdoğan*, 71 vd.

⁸⁵¹ Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörü İş Kazaları, 1.

çarpmaları (%4) ve zehirlenme (%2) sonucu ölümle sonuçlanan kazalar da ön plana çıkmaktadır.

Tarım sektöründe çalışmalarda yaşanan yaralanmalı iş kazalarına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan kaza bildirimleri incelendiğinde ise %22 oranı ile düşme ve %21 oranı ile iş ekipmanı kaynaklı kazaların ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Traktör, forklift gibi iş makineleri kaynaklı kazalar %12 oranı ile üçüncü sırada yer alırken; malzeme kaynaklı (%11,5), hayvan kaynaklı kazalar (%7), trafik kazası (%6), kalp krizi, solunum yolu problemi gibi sağlık nedenleri (%4), zehirlenme (%3), elle taşıma (%1), patlama-yangın (%1), elektrik çarpması (%1) sonucu yaralanmayla sonuçlanan kazalar da ön plana çıkmaktadır⁸⁵². Ayrıca, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi verilerine göre, 2013-2016 yılları arasında 234 çocuk tarımda çalışması sebebiyle hayatını kaybetmiş ve bu ölümlerin büyük bir kısmı trafik kazaları sebebiyle gerçekleşmiştir⁸⁵³.

Belirtmek gerekir ki, iş kazaları ve meslek hastalıkları her işkolunda olduğu gibi tarım sektöründe de işveren ve çalışanlar tarafından bildirilmemektedir. Bu durumda, tarım sektöründe denetimlerin yetersiz olmasının rolü büyüktür. Ayrıca, kayıt dışı çalışanların ve çocuk işçilerin iş kazası geçirmesi halinde kanuna aykırı bir çalışmanın ortaya çıkması söz konusu olacağından işverenler bu yönde bir bildirim yapmaktan çekinmektedir. Dolayısıyla, yukarıda yer verilen oranların sadece Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen iş kazaları olduğu düşünüldüğünde durumun ciddiyeti bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Tarımsal üretimde meydana gelen kazaların başlıca unsurları traktör ve diğer tarım alet ve makineleridir. Nitekim tarım sektörü, tehlikeli birçok alet ve makineyi kullanmayı gerektirir. Traktör ve tarım aletlerinin bilinçsiz bir şekilde ve eğitimsiz

⁸⁵² Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörü İş Kazaları, 6, <http://www.guvenlitarim.gov.tr/files/istaKaza.pdf>, erişim tarihi: 20.10.2019.

⁸⁵³ <http://www.milliyet.com.tr/gundem/denetimsizlige-54-kurban-daha-2518308>, erişim tarihi: 20.10.2019.

kişiler tarafından kullanılması sonucunda birçok kaza meydana gelmektedir. Örneğin, traktör devrilmeleri, traktöre inerken ve binerken kayma, takılma ve düşme, traktör yangınları, enerji hatlarına müdahalelerden kaynaklı kazalar, traktörün bakım ve onarımı sırasında meydana gelen yararlanmalar traktör kazalarına neden olan başlıca tehlikeler arasında yer almaktadır. Traktör kazalarının büyük çoğunluğu, traktörlerin sürücü belgesi almayan kişiler tarafından kullanılması, traktörlerin hızlı kullanılması, yorgunluk kaynaklı konsantrasyon eksikliği, arazilerin eğimli olması, traktörlerin bakım ve onarımının yapılmaması nedeniyle meydana gelmektedir. Ayrıca, ağır çalışma koşullarından, tecrübesizlikten ve uzun çalışma saatlerinden kaynaklı olarak tarım aletlerini kullanan kişilerin dikkatinde azalma söz konusu olabilmektedir. Öte yandan, tarım arazileri genellikle merkezden uzakta olduğundan olası bir iş kazası halinde ilk yardım kuruluşlarına zamanında gidilememekte ve bu durum da kazaların etkilerinin daha ağır olmasına sebebiyet vermektedir.

Anılan nedenlerle, kazalar sonucu meydana gelen kayıpları engellemek amacıyla kabinli traktör kullanılmalıdır. Sürücünün dışındaki herhangi bir kişinin traktöre binmesine izin verilmemeli, traktör üzerinde ve römorkta yolcu taşınmamalıdır. Traktörler hiçbir zaman yolcu taşıma aracı olarak kullanılmamalıdır ve römorka aşırı yük yüklenmemelidir. Bununla birlikte, uygulamada traktörlerin, işçilerin konakladıkları yerlerden tarım arazilerine ulaşmaları için kullanıldığı; bazen de işçilerin traktör arkasına bağlanan römorka yüklendiği görülmektedir. Hal böyle olunca da kazaların meydana gelmesi kaçınılmaz olmaktadır. Araştırmalar traktör ve tarım alet ve makineleri ile yaşanan kazaların büyük çoğunluğunun insan davranışlarından kaynaklanan hatalar nedeniyle olduğunu göstermiştir⁸⁵⁴. Bu durumda tarımda çalışan ve bu makineleri kullanacak kişilerin tehlikelerin bilincinde olması ve bu konuda eğitimi

⁸⁵⁴ Taş, 50.

olması, olası kazaların önlenmesi açısından oldukça önemlidir⁸⁵⁵. Bu nedenle, işveren tarım araç ve aletlerinin kullananlara yeterli bilgi ve eğitim vermeli ve beceri düzeylerinin periyodik olarak değerlendirilmesini sağlamalıdır. Yetkisiz kişilerin makine kullanmasına izin verilmemelidir. İşveren, makine veya herhangi bir alet arızalıysa, işçilere makineyi güvenli bir şekilde durdurma ve çalışmama yetkisi vermelidir⁸⁵⁶.

Öte yandan geçmiş dönemlerde, mevsimlik tarım işçilerinin ulaşımının tarım araçları tarafından sağlanan kamyonlar ile yapıldığı daha önce ifade edilmişti. Kişilerin kamyonla taşınması trafik mevzuatı gereğince yasak olmakla birlikte, işçilerin ulaşımı o dönemde bu yasağın bir istisnasını oluşturmaktaydı. Buna göre, tarım aracısının mevsimlik tarım işçilerini çalışacakları bölgeye götürürken kamyonları kullanabilmesi için bu kişilerin işçi olduklarına dair bir sevk belgesi alması yeterliydi ve bu sevk belgesini de İş ve İşçi Bulma Kurumu (şimdi: Türkiye İş Kurumu) düzenliyordu⁸⁵⁷. Aracının gerekli sevk belgesini alabilmesi için Kuruma işverenle yaptığı sözleşmeyi göstermesi ve taşıdığı işçilerin isimleri ile doğum tarihlerini gösteren bir listeyi sunması zorunluydu. Ancak listedeki kişilere ait doğum tarihleri hep hayali olup, taşınan kişilerin yaşlarının olduğundan büyük yazılmasına dikkat edilirdi. Gerçekte kamyonların içi çocuklarla dolu olurdu. Kurum da bu listeyi derhal mühürleyerek imzalar ve matbu bir sevk belgesi düzenlerdi⁸⁵⁸. Hatta, uygulamada tarım araçları, içi işçi ve erzakla dolu kamyonlarla Kuruma gelir, burada hemen sevk belgesi alır ve yola çıkarlardı⁸⁵⁹. Hal böyle olunca, kaza oranları o dönemde de oldukça yüksekti. Bununla birlikte, böyle bir durumda bu işçilerin çalışacakları bölgeye giderken yolda kaza geçirmeleri halinde bunun iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği hususu

⁸⁵⁵ Taş, 50.

⁸⁵⁶ Taş, 82-83.

⁸⁵⁷ Aksoy, 48.

⁸⁵⁸ Aksoy, 48.

⁸⁵⁹ Aksoy, 48.

oldukça önemlidir. Mevsimlik tarım işçilerinin gittikleri bölgede yanında çalışacakları işverenin çoğunlukla daha önce tarım aracısı tarafından belirlendiği çalışmamızın tarım araçları başlığında ifade edilmişti. Nitekim tarım aracısı toprak sahibi ile anlaşarak tarım arazisinde çalıştırılmak üzere ne kadar işçi getireceği hakkında kendisine bilgi vermektedir. Diğer bir deyişle tarım işçisi, yanında çalışacağı işvereni önceden bilmektedir. Böyle bir durumda, mevsimlik tarım işçisi ile toprak sahibi arasında iş ilişkisinin kurulduğu kabul edilerek, iş ilişkisi nedeniyle yolda meydana gelen kazaların iş kazası olarak kabul edilmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olabileceği kabul edilebilir.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, Covid-19 salgınına yakalanan mevsimlik tarım işçilerinin virüse yakalanma durumunun iş kazası sayılıp sayılamayacağıdır⁸⁶⁰. Belirtmemiz gerekir ki, Covid-19'un sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası sayılabilmesinin önündeki en büyük engel, virüsün 5510 sayılı Kanun m. 13 hükmünde sayılan durumlarda bulaştığının ispat edilmesindeki güçlüktür⁸⁶¹. Ancak, Sağlık Bakanlığı tarafından uygulanan filyasyon taraması yöntemi, söz konusu ispatta yaşanan güçlükleri azaltacak niteliktedir. Zira bu yöntemle, virüs tanısı konan işçinin belirli bir süre içinde temasta bulunduğu kişilerin tespiti, maruziyetin işyerinde olup olmadığı konusunda bir veri sunabilmektedir⁸⁶².

Nihayet, Uluslararası Çalışma Örgütünün 25.10.1921 tarihinde kabul ettiği ve ülkemiz tarafından onaylanmayan 12 sayılı Tarımda İş Kazası Tazminatları Hakkında Sözleşmeye göre, bu sözleşmeyi onaylayan her üye, tarım işçilerinin iş kazalarına karşı korunması ve ödenecek tazminatlar konusunda diğer kesimlere uygulamakta olduğu kanun ve diğer düzenlemeleri aynen uygulamakla yükümlüdür.

⁸⁶⁰ Covid-19 salgınına yakalanan işçilerinin virüse yakalanma durumunun, iş kazası mı yoksa meslek hastalığı mı olduğu yönünde ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. *Akın*, Covid-19, 19 vd.

⁸⁶¹ *Akın*, Covid-19, 24.

⁸⁶² *Akın*, Covid-19, 24.

2. Meslek hastalıkları

Gerek 5510 sayılı Kanun gerek 6331 sayılı Kanunda meslek hastalığı kavramının tanımına yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanuna göre, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir (m. 14/1). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre ise mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade etmektedir (m. 3/1-g). Görüldüğü üzere, meslek hastalığını iş kazasından ayıran en önemli unsur, bedensel ya da ruhi engeli meydana getiren nedenin yapılan işin niteliği ya da yürütüm şartları dolayısıyla sürekli tekrarlanan bir olgudan kaynaklanıyor olmasıdır⁸⁶³.

Meslek hastalıkları, büyük kayıplara sebebiyet vermesi sebebiyle ülkemizde ve dünyada çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olarak kabul edilmektedir. Tarım sektöründe çalışanların tutulduğu meslek hastalıklarının temel sebeplerinin belirlenmesi amacıyla 2013-2017 yılları arasında ortaya çıkan meslek hastalıklarına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimler incelenecek olursa, toplamda 23 adet meslek hastalığı kesin tanısı konulmuştur. Meslek hastalıkları %39 oranı ile en fazla 30-40 yaş aralığında görülmektedir. Meslek hastalığı görülen çalışanlardan %70'i mesleki eğitim almıştır. Tarım sektöründe meslek hastalığına sebep olan etkenlerin dağılımına göre; %57 oranında diğer nedensel ajanlar, %18 oranında diğer fiziksel etkenler, %13 oranında organik tozlar, %4 oranında organik tozlar, %4 oranında diğer hayvanlar veya hayvansal kökenli ürünler ve %4 oranında iş ilişkileri neden olmuştur⁸⁶⁴.

⁸⁶³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 383; Sözer, 358; Tuncay/Ekmekçi 417; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 318; Alper, 232

⁸⁶⁴ Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörü Meslek Hastalıkları, <http://www.guvenlitarim.gov.tr/files/istaMeslek.pdf>, erişim tarihi: 20.10.2019.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin⁸⁶⁵ ekinde Meslek Hastalıkları Listesi yayımlanmıştır. Buna göre, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların, işten fiilen ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra ortaya çıkması hâlinde sigortalının mesleğinden ileri geldiğinin kabul edileceği Meslek Hastalıkları Listesine (Ek-2) göre tespit ve tayin edilir (m. 17/1).

Meslek Hastalıkları Listesi incelendiğinde genellikle zararlı bitki ve böceklerle karşı kullanılan kimyasal ilaçların birtakım meslek hastalıklarına yol açtığı görülmektedir. Örneğin, tarımda zararlı böceklerle karşı gaz şeklindeki hidrosiyamik asit kullanılması bu işlerde çalışanlarda; bilinç kaybı, koma, siyanoz hastalıklarına sebebiyet vermektedir. Liste’de bu hastalıklara tutulmada yükümlülük süresi 1 ay olarak belirlenmiştir⁸⁶⁶. Yine, tarımda zararlı bitkilerle mücadele ilaçlarının kullanımı çalışanlarda; yükümlülük süresi 1 yıl olarak belirlenen mide ve bağırsak şikâyetlerine, polinevrit, hemolitik anemi hastalıklarına sebebiyet vermektedir. Bunlara ilaveten, çalışanların yakalanabileceği mesleki cilt hastalıkları da listenin B grubunda düzenlenmiştir. Konumuz ile bağlantılı olanları ise, ultraviyole ışınlar ile sıcak ve soğuğa bağlı termik zararlar, bazı koşullarda aşırı sıcak ve nemli ortamlarda çalışmaların neden olabileceği hastalıklardır. Listede hayvanlardan insanlara bulaşan ve zoonoz olarak tabir edilen hastalıklar da yer almaktadır. Buna göre, hayvan gütmeye, bakma, terbiye etme işlerinde çalışanlarda bruselloz, tetanoz, şarbon ve kuduz hastalıkları meydana gelebilmektedir⁸⁶⁷. Ayrıca, hayvanlardan elde edilen materyalle ve hayvan artıklarıyla yakın temas, bunların saklanması, taşınması işlerinde çalışılması

⁸⁶⁵ R.G. 11.10.2008, S. 27021.

⁸⁶⁶ Yine, karbon sülfür veya karbon sülfürlü maddelerin parazit öldürücü olarak tarımda kullanılması, mide ve bağırsak şikâyetlerine, damar sklerozu hastalıklarına sebebiyet vermektedir. Hastalığın yükümlülük süresi ise 1 yıldır.

⁸⁶⁷ Bruselloz hastalığının yükümlülük süresi 6 ay, tetanoz ve şarbon hastalığının yükümlülük süresi 30 gün, kuduz hastalığının yükümlülük süresi ise 2 yıl olarak belirlenmiştir.

halinde çalışanlarda; şap, lekeli humma ve tüberküloz hastalıkları ortaya çıkabilmektedir⁸⁶⁸. Çalışanların tutulabileceği fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları ise listenin E grubunda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Konumuz ile bağlantılı olarak listede, tarımda diz çökerek yapılan çalışmaların kireçlenme, hareket zorluğu, iltihap ve bursit gibi hastalıklara neden olabileceği belirtilmiştir⁸⁶⁹. Bu hastalıklarda yükümlülük süresi 6 ay olarak belirlenmiştir. Öte yandan, süt sağma gibi dirseklere dayanarak veya avuçlardan güç alınarak yapılan işlerde yükümlülük süresi 6 ay olan nervus felci hastalığı meydana gelebilmektedir.

Bunlara ilaveten, fındık tarımında yerdeki fındıkların elle toplanması, böcek sokmalarına veya böceklerin salgıladıkları maddelerin ciltle temas etmesine sebebiyet vermektedir. Bu durumda çalışanlarda cilt yangısı görülebilmektedir. Bu sebeple fındık toplama esnasında eldiven gibi kişisel koruyucu donanım kullanılması son derece önemlidir⁸⁷⁰. Öyle ki, Giresun’da fındık hasadı yapan işçiler arasında tespit edilen “paederus dermatiti⁸⁷¹” hastalığının o bölgede sadece işçilerde görülmesi sebebiyle meslek hastalığı olarak kabul edilmesi teklif edilmiştir⁸⁷².

Ayrıca, herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı hâllerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu

⁸⁶⁸ Şap hastalığının yükümlülük süresi 10 gün, lekeli humma hastalığının yükümlülük süresi 20 gün, tüberküloz hastalığının yükümlülük süresi ise 1 yıl olarak belirlenmiştir.

⁸⁶⁹ Yine Listeye göre, uzun süre diz çökerek veya çömelerek yapılan işlerde menisküs hastalığı ortaya çıkabilmektedir.

⁸⁷⁰ Araştırma raporlarında, bahçe sahiplerinin bütün işçilere eldiven dağıtıldığını ve belirli aralıklarla bunun yenilendiğini ifade ettikleri ancak kişisel koruyucu donanımların kullanılıp kullanılmadığının kontrol edilmediğini kabul ettikleri ifade edilmektedir. Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 48.

⁸⁷¹ Paederus dermatiti, paederus türü böceklerin deriye teması sırasında kazayla ezilmesi sonucu vücut sıvılarında bulunan “pederin” adı verilen hemolenf sıvısının neden olduğu bir akut dermatittir. Nemli ve çürümüş yapraklarda, topraktaki organik maddelerde yaşayan böcek yağmurlu günlerde çoğalmaktadır. *Erdoğan/Ergin/Aktan/Kaçar*, 123. Dolayısıyla, paederus türü böceklerin yaptığı, mevsimlik tarım işçilerinde görülme riski normalden daha yüksek olan bir cilt hastalığıdır. Kalkınma Atölyesi, Sağlık Riskleri, 51.

⁸⁷² *Uzunoğlu/Oğuz/Kir/Akdemir*, 486.

hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile meslek hastalığı sayılabilir (Yön. m. 17).

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, iş görme edimini ifa ederken Covid-19 salgınına yakalanan mevsimlik tarım işçilerinin virüse yakalanma durumunun meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağıdır⁸⁷³. Belirtmemiz gerekir ki meslek hastalıkları, işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları dolayısıyla sürekli tekrarlanan bir olgudan kaynaklanmaktadır. Ancak, anılan hastalık bir salgındır ve ülkemiz açısından mesleki kaynaklı olduğuna dair bir veri bulunmamaktadır. Dolayısıyla, Covid-19'un meslek hastalığı sayılması gerektiğini söyleyebilmek, bugünkü verilerle mümkün görünmemektedir⁸⁷⁴.

IV. Tarımda Çalıştırma Yasak ve Sınırlamaları

Anayasamızın 48. maddesinde çalışma hürriyeti, sözleşme serbestisi ile birlikte düzenlenmiştir. Anayasanın takip eden 49. maddesinde ise çalışma, kişilere hem bir hak hem de bir ödev olarak tanınmıştır. Ancak, sosyal devlet ilkesi (AY m. 2) gereği anayasa koyucu çalışma ve çalıştırma hürriyetine yönelik olarak zayıfları, kadınları ve özellikle çocukları korumak ve bu kişilerin zayıf durumlarının istismar edilmesinin önüne geçmek için bu konuda yaş ve cinsiyete yönelik hukuki düzenlemelerde işverene sözleşme yapma özgürlüğü bakımından birtakım yasak veya sınırlamalar getirmiştir⁸⁷⁵. Kanun koyucu bu amaç doğrultusunda getirmiş olduğu düzenlemelerle, iş sağlığı ve güvenliği bakımından cinsiyete, sağlığa ya da yaşa uymayan çalışma koşullarına kişinin rıza göstermesine izin vermemiş ve bu şekilde çalışmalara birtakım yasaklar

⁸⁷³ Covid-19 salgınına yakalanan işçilerinin virüse yakalanma durumunun, iş kazası mı yoksa meslek hastalığı mı olduğu yönünde ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. *Akın*, Covid-19, 19 vd.

⁸⁷⁴ *Akın*, Covid-19, 20.

⁸⁷⁵ *Aydınlı*, 367.

getirmiştir⁸⁷⁶. Mevzuatta getirilen bu tip sınırlamalar, öğretide hak ehliyetine ilişkin sınırlama niteliğinde kabul edilmektedir⁸⁷⁷.

Belirtmemiz gerekir ki, çocukların çalıştığı sektörlerin başında tarım gelmektedir. Nitekim TÜİK 2019 Çocuk İşgücü Anketi verilerine göre çalışan çocukların %30,8'i (221 bin kişi) tarım sektöründedir. Öte yandan, ülkemizde çocukların çalışmaya başlama yaşlarının tarım sektöründe 5-6 yaş civarına düştüğü de görülmektedir. Nitekim 5-14 yaş grubunda çalışan çocukların %64,1'i (94 bin) tarım sektöründedir⁸⁷⁸. Yine, dünya genelinde tarımda 98 milyon çocuk işçi çalışmaktadır ve bu sayı toplam çocuk işçilerin yaklaşık %59'unu oluşturmaktadır⁸⁷⁹. Dünya genelinde tehlikeli işlerde çalışan 15 ile 17 yaşları arasındaki çocukların %49,3'ü ise yine tarım sektöründedir⁸⁸⁰. Bununla birlikte, tarım sektöründe karşılaşılan çocuk işçiliğinde görülen en yaygın güçlükler, zorunlu ilköğretime devam edememe, asgari çalışma yaşından önce çalışmaya başlama ve fiziksel özelliklerine uygun olmayan işlerde çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bu sebeplerle, çalışmamızın bu kısmında ilk olarak yaş bakımından çalıştırma yasak ve sınırlamaları üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda ulusal ve uluslararası hukukta çocuk ve gençlerin çalıştırılma yasaklarına ilişkin olarak yapılan düzenlemeler ele alınmış ve bu kişilerin çalışabilecekleri işlerde iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından ne gibi haklara sahip olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak, çalışmamızın kapsamının aşılmaması adına ulusal ve uluslararası düzenlemelerde yer alan ve sadece tarımda çalışan çocuk ve gençlere ilişkin olan hususlar üzerinde durulmuştur. Hemen ardından, gebe ve emzikli olma bakımından tarımda çalışma yasak ve sınırlamaları konusu ele alınmıştır. Yine, konu açıklanırken kanun ve

⁸⁷⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 491; Aydın, 367-368.

⁸⁷⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 495.

⁸⁷⁸ TÜİK 2019 Çocuk İşgücü Anketi, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33807>, erişim tarihi: 08.06.2020.

⁸⁷⁹ <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>, erişim tarihi: 02.11.2019.

⁸⁸⁰ ILO, Genç İşçiler, 19.

yönetmeliklerde özellikle tarımda çalışan gebe ve emzikli kadınlar için geçerli olabilecek hususlar üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

1. Yaş Bakımından

A. Uluslararası hukukta

Dünya genelinde milyonlarca çocuğun çalışma hayatından, özellikle de tehlikeli işlerden çekilmesinde, uluslararası kuruluşların bu amaçla yapmış oldukları çalışmalar oldukça önemli bir yere sahiptir. Nitekim çocukların çalışma hayatından çekilmesi, çalışma hayatında yer almasına izin verilen çocukların ise çalışma koşulları bakımından korunması için geçmiş dönemlerden beri uluslararası hukukta pek çok düzenleme yapılmıştır⁸⁸¹. Bu önemli düzenlemelerden biri de Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 20 Kasım 1989 tarih ve 44/25 sayılı kararıyla kabul edilen Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesidir⁸⁸². Nitekim Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ile çocukların yetişkinler gibi özerk haklara sahip olduğu kabul edilmiştir⁸⁸³. Türkiye, Sözleşmeyi 14 Eylül 1990 tarihinde imzalamış ve 9 Aralık 1994 tarihinde çekince koyarak onaylamıştır⁸⁸⁴. Sözleşmenin 1. maddesine göre, çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta ergin olma durumu hariç, on sekiz yaşına kadar her insan çocuk sayılır.

Sözleşmeye taraf devletler, çocuğun ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul ederler (m. 32/1). Ayrıca, taraf devletlerin bu korumanın uygulamaya

⁸⁸¹ Şahin, 61.

⁸⁸² Sözleşmenin tam metni için bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/137-160.pdf>, erişim tarihi: 02.11.2019.

⁸⁸³ Sözleşme hakkında detaylı bilgi için bkz. Bakırcı, 90 vd.

⁸⁸⁴ Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, R.G. 11.12.1994, S. 22138. Türkiye'nin koyduğu çekince şu şekildedir: "Türkiye Cumhuriyeti, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinin 17., 29. Ve 30. Maddeler hükümlerini TC Anayasası ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Anlaşması hükümlerine ve ruhuna uygun olarak yorumlama ve uygulama hakkını saklı tutmaktadır". Özkaraca/Ünal, 359, dn. 11.

konulmasını sağlamak için yasal, idari, toplumsal ve eğitsel her türlü önlemi alması gerektiği ifade edilmiştir. Buna göre işverenler, işe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırı tespit etmek, çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeleri yapmak ve bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak amacıyla ceza veya başka yaptırımlar öngörmekle yükümlüdür (m. 32/2).

ILO'nun 1992 yılı itibariyle yürütmeye başladığı ve kısaca IPEC olarak ifade edilen Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı da bu konuda oldukça önemli bir yere sahiptir. 1992 yılına kadar çocuk işçiliği ile küresel çalışma standartları oluşturarak mücadele eden ILO, 1992 yılında ülkelerin yerel özelliklerini dikkate almak suretiyle bir eylem planı geliştirmiştir⁸⁸⁵. IPEC programı ile uzun vadede çocuk işçiliğinin tümüyle ortadan kaldırılması, kısa vadede ise çalışan çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin sonlandırılması amacıyla, ülkelere kendi ulusal programlarını hazırlamak konusunda yol göstermek amaçlanmaktadır⁸⁸⁶. Ancak, çocuk işçiliğinin sosyal ve ekonomik nedenlerinin çözümü uzun vadeli çalışmaları gerektirdiğinden IPEC programında öncelik, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesine verilmiştir⁸⁸⁷. Bu amaçla geliştirilen IPEC, başta Türkiye, Kenya, Brezilya, Endonezya, Hindistan ve Tayland'dan oluşan 6 katılımcı devlet ile yola çıkmış, zaman içerisinde bu eylem planına katılan devlet sayısı 88'e ulaşmıştır⁸⁸⁸.

ILO'nun IPEC kapsamında 2013 yılında yayımladığı “Küresel Tahminler ve Eğilimler 2000-2012” raporuna göre, dünya genelinde 5-17 yaş grubundaki çocukların

⁸⁸⁵ Bakırcı, 115.

⁸⁸⁶ Şahin, 71.

⁸⁸⁷ Şahin, 72.

⁸⁸⁸ Program hakkında detaylı bilgi için bkz. <https://www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm>, erişim tarihi: 03.11.2019.

%11'i (168 milyon) çalışmaktadır. Tarım sektörü %59 (99 milyon) oranı ile çocukların en çok çalıştırıldığı alan olarak karşımıza çıkmaktadır⁸⁸⁹.

Öte yandan ILO, çalışma hayatında çocuk ve gençlerin korunması için birçok sözleşme kabul etmiş ve tavsiye kararı yayınlamıştır. Türkiye de çocuk ve gençlerin korunmasına ilişkin birçok sözleşmeyi usulüne uygun olarak onaylamıştır⁸⁹⁰. Bu sözleşme ve tavsiye kararlarından en önemlilerine değinmek gerekirse, 138 sayılı İstihdamda Asgari Yaş Sözleşmesi ile çocuk işçiliğinin tamamen ortadan kaldırılması ve asgari çalışma yaşının yükseltilmesi amaçlanmaktadır. Tüm sektörleri kapsayıcı nitelikte olan bu Sözleşmede, çalışma yaşı zorunlu eğitimin tamamlandığı yaş olarak belirlenmiştir. Ancak, çalışma yaşı her koşulda 15 yaşından az olamaz (m. 2/3). Ayrıca Sözleşmeye göre tehlikeli işlerde çalışma yaşı 18'dir⁸⁹¹.

Bununla birlikte, sağlık ve gelişimlerine zarar vermeyecek ve okula devamlarına, yetkili makamca onaylanmış mesleki oryantasyon ve eğitim programlarına katılmalarını veya eğitimle ilgili olarak verilen bilgilerden yararlanmalarını engellemeyecek işler olarak tanımlanan hafif işler bakımından ulusal mevzuat ile 13 ila 15 yaşındaki kişilerin

⁸⁸⁹ <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>, erişim tarihi: 06.11.2019.

⁸⁹⁰ Asgari çalışma yaşı ve çocukların çalıştırılması ile ilgili olarak Türkiye tarafından usulüne uygun olarak onaylanan ILO sözleşmeleri; 1959 yılında onaylanan 15 sayılı Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında Sözleşme, 1937 yılında onaylanan 45 sayılı Kadınların Yer Altı Çalışması Sözleşmesi, 1959 yılında onaylanan 58 sayılı Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında Sözleşme, 1992 yılında onaylanan 59 sayılı Sanayi İşyerlerine Alınacak Çocukların Asgari Yaş Sınırını Belirleyen Sözleşme, 1983 yılında onaylanan 77 sayılı Çocukların ve Gençlerin İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine tabi Tutulmaları Hakkında Sözleşme, 1968 yılında onaylanan 115 sayılı Çalışanların İyonize Radyasyondan Korunması Hakkında Sözleşme, 1991 yılında onaylanan 123 sayılı Yeraltı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Hakkında Sözleşme, 1972 yılında onaylanan 127 sayılı Tek Kişinin Kaldırabileceği En Fazla Yük Sözleşmesi, 1998 yılında onaylanan 138 sayılı İstihdamda Asgari Yaş Sözleşmesi, 2001 tarihinde onaylanan 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesine İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesidir. Sözleşmelerin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377274/lang--tr/index.htm, erişim tarihi: 03.11.2019.

⁸⁹¹ ILO tarafından 1936 yılında kabul edilen 58 sayılı Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında Sözleşmede ise; aynı aile efradının çalıştığı gemiler ve savaş gemileri hariç olmak üzere, gemi işlerinde 15 yaşından küçüklerin çalışmasının yasak olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte, bazı durumlarda bu sınırın 14 yaşına indirilebilmesine olanak tanınmıştır. Yine, 1937 yılında kabul edilen 33 sayılı Sanayi Dışı İşlerde Çocukların Asgari Çalıştırılma Yaşı Hakkında Sözleşme ile sanayi dışı işlerde zorunlu okul yaşındakilerin ve her durumda 15 yaşın altındakilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak, belli şartlar altında hafif işlerde 13 yaşındakilerin çalıştırılmasına izin verilmiştir. Ayrıca, 1959 yılında kabul edilen 112 sayılı Balıkçıların Asgari Çalışma Yaşı Hakkında Sözleşme ile balıkçı teknelerinde işçi çalıştırma yaş sınırı 15 yaş olarak kabul edilmiştir.

çalışmasına izin verilebileceği belirtilmiştir (m. 7/1). Bununla birlikte, 138 sayılı Sözleşme tehlikeli işler bakımından da yaş sınırına ilişkin bir istisna getirmiştir. Buna göre, ulusal mevzuat ile genç kişilerin sağlığı, güvenliğinin ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması ve genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleri koşuluyla 16 yaşından itibaren istihdam edilmelerine veya çalışmalarına izin verilebilir (m. 3/3).

182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesine İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi ise, 138 sayılı Sözleşmeden farklı olarak çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması değil, en kötü biçimlerinin önlenmesi amacını taşımakta ve devletlere alınması gereken tedbirleri program hükümler şeklinde göstermektedir⁸⁹². Dolayısıyla, 182 sayılı Sözleşme ile ILO'nun çocuk işçiliğine karşı yeni bir strateji geliştirdiği görülmektedir. Bu sözleşmede çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri; çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburi çalıştırılmaları gibi kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini, çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu, çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu, doğası veya gerçekleştirdiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işleri kapsar (m. 3).

ILO tarafından 1921 yılında kabul edilen 10 sayılı Tarımda Çocukların Çalıştırılmaları Hakkında Sözleşme ile özel veya kamuya ait her türlü tarım işinde 14 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bununla birlikte, belirli şartlar dahilinde 14 yaş altı çocukların bu iş alanında çalıştırılabileceği de düzenlenmiştir. 184

⁸⁹² Özkaraca/Ünal, 361.

sayılı Tarımda Güvenlik ve Sağlık Hakkında Sözleşmenin 16. maddesi ise, doğası ve yürütme koşulları açısından gençlerin güvenlik ve sağlığı için tehlike yaratabilecek tarım işlerinde asgari çalışma yaşının 18’den düşük olamayacağını düzenlemektedir. Ayrıca, “doğası ve yürütme koşulları açısından gençlerin güvenlik ve sağlığı için tehlike yaratabilecek tarım işleri”, ulusal kanun ve düzenlemeler ile yetkili makam tarafından, ilgili işveren ve işçi kuruluşlarına danışılarak belirlenecektir. Öte yandan, ulusal kanun ve düzenlemeler veya yetkili makam, işveren ve işçileri temsil eden ilgili kuruluşlara danışarak, doğası ve yürütme koşulları açısından gençlerin güvenlik ve sağlığı için tehlike yaratabilecek tarım işlerinde uygun ön eğitim vermek ve güvenlik ve sağlığı tam olarak korumak koşuluyla 16 yaşında çalışmaya başlanmasına izin verebilecektir.

Belirtmek gerekir ki, doğası veya yapıldığı koşullar bakımından deniz işlerinin genç kişilerin sağlığını tehlikeye düşürebilecek nitelikte olması sebebiyle, tarım işi sayılan balıkçılık faaliyeti tehlikeli işler kapsamına girer ve bu işte asgari çalışma yaşı 18 olarak kabul edilir⁸⁹³. Yine, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıflarının belirlenmesi amacıyla çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği⁸⁹⁴ Ek-1’de yer alan “İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi” incelendiğinde, tarım işlerinin genel olarak tehlikeli sınıfta kabul edildiği görülmektedir. Dolayısıyla, tarım işlerinin önemli bir bölümünde asgari çalışma yaşının 18 olarak kabul edilmesi gerekir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı da çocuk ve gençlerin çalışması ile ilgili olarak önemli düzenlemeler içermektedir. Türkiye, 20 Eylül 2006 tarihinde 5547 sayılı Kanun⁸⁹⁵ ile söz konusu şartın onaylanmasını uygun bulmuş, 2007/11907 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı⁸⁹⁶ ile de onaylamıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal

⁸⁹³ Bakırcı, 229-230; Bayram, 71-72; Özkaraca/Ünal, 369-370.

⁸⁹⁴ R.G. 26.12.2012, S. 28509.

⁸⁹⁵ R.G. 03.10.2006, S. 26308.

⁸⁹⁶ R.G. 09.04.2007, S. 26488.

Şartının 7. maddesine göre sözleşmeye taraf devletler, “çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15 olmasını sağlamayı;

2- Tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını sağlamayı;

3- Henüz zorunlu eğitim çağındaki olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalıştırılmamalarını sağlamayı;

4- 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;

5- Çalışan gençlerin ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı;

6- Gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı;

7- 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;

8- 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamalarını sağlamayı;

9- Ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolü yapılmasını sağlamayı;

10- Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı” taahhüt ederler.

Bakanlar Komitesi'nin m. 7/1 hükmüne ilişkin 2015 yılında yaptığı bir değerlendirmede, Türkiye'deki, özellikle evde çalışan, mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan, kentsel enformel sektörde çalışan çocuklara ilişkin iş denetimi sisteminin yetersizliği vurgulanmıştır⁸⁹⁷. Bakanlar Komitesi, asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemelerin hayata geçirilmesindeki yetersizlikler sebebiyle Türkiye'deki durumun m. 7/1 düzenlemesine uygun olmadığını kararlaştırmıştır. Komite, tehlikeli işlerde asgari çalışma yaşının 18 olması gereğini düzenleyen m. 7/2'ye ilişkin, 2011 yılında yayımladığı kararda ise, bazı tehlikeli işler bakımından çalışmaya başlama yaşının 18'in altında olması ve denetim sistemindeki eksiklikler sebebiyle Türkiye'deki durumun m. 7/2'ye uygun olmadığını ifade etmiştir⁸⁹⁸. Bununla birlikte 2015 yılındaki raporunda, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin yürürlükten kaldırılarak ilgili düzenlemelerin Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte düzenlendiğini belirtmiştir⁸⁹⁹. Ancak Türkiye tarafından sunulan raporun, uygulamadaki durumu yansıtmakta yetersiz kaldığını ifade ederek eksik bilgilerin tamamlanmasını talep etmiştir. Söz konusu karar, m. 7/2 ile ilgili en güncel değerlendirme olup değişiklik sonrasında değerlendirildiği yeni bir karar mevcut değildir⁹⁰⁰.

Çocuk ve gençlerin çalışma hayatında korunmasına ilişkin olarak uluslararası hukukta bulunan bir diğer düzenleme ise Avrupa Birliği'nin 2 Haziran 1994 tarih ve 94/33 sayılı İşte Gençlerin Korunmasına İlişkin Direktifidir⁹⁰¹. Direktife göre, çocuk 15 yaşın altında ya da zorunlu eğitime devam etmekte olan kişidir (m. 3/b). Genç ise, 18 yaşın altındaki herkesi kapsar (m. 3/a). Ayrıca Direktifte, 15 yaşın üstünde ve zorunlu

⁸⁹⁷[https://hudoc.esc.coe.int/eng#{"sort":\["ESCPublicationDate%20Descending"\],"ESCDcType":\["FOND","Conclusion"\],"ESCDcIdentifier":\["2015/def/TUR/7/1/EN"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{), erişim tarihi: 03.11.2019.

⁸⁹⁸[https://hudoc.esc.coe.int/eng#{"sort":\["ESCPublicationDate%20Descending"\],"ESCDcType":\["FOND","Conclusion"\],"ESCDcIdentifier":\["2015/def/TUR/7/2/EN"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{), erişim tarihi: 03.11.2019.

⁸⁹⁹[https://hudoc.esc.coe.int/eng#{"sort":\["ESCPublicationDate%20Descending"\],"ESCDcType":\["FOND","Conclusion"\],"ESCDcIdentifier":\["2015/def/TUR/7/2/EN"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{), erişim tarihi: 03.11.2019.

⁹⁰⁰ Dinç, 106.

⁹⁰¹ Direktifin tam metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:en:HTML#d1e792-12-1>, erişim tarihi: 03.11.2019.

eğitimi tamamlayan kişiler ergen olarak tanımlanmıştır (m. 3/c). Görüldüğü üzere, Direktife göre genç, çocuk ve ergen olmak üzere iki gruptan oluşur. Bu gruplardan çocukların çalıştırılması yasak iken, ergenlerin belirli koşullarda çalışması mümkündür. Direktif bu kapsamda gençlerin korunmasını ve çalışma koşullarının düzenlenmesini üye devletlere bir yükümlülük olarak yüklemiştir. Bu sebeple, iç hukuktaki düzenlemelerin söz konusu Direktife göre yorumlanması gereklidir⁹⁰².

B. Ulusal hukukta

Anayasa m. 50'ye göre, *“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”*. Görüldüğü üzere, küçüklerin çalışma şartları bakımından özel olarak korunması anayasal bir ödev olarak düzenlenmiştir. Ayrıca Anayasa m. 10/3'e göre, *“Çocuklar, ... için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz”*. Yine, Anayasa m. 41/4'e göre, *“Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır”*. Anayasanın 42. maddesi ise çocuk ve gençleri ilgilendiren bir diğer Anayasa hükmüdür. Buna göre, *“Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. ... İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur”*.

4857 sayılı İş Kanunu ile ilk defa çocuk ve genç işçi ayrımına yer verilmiştir⁹⁰³. Kanunun “Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı” başlıklı 71. madde metni ve gerekçesinde “çocuk işçi” ve “genç işçi” ayrımına yer verilmekle birlikte bu kavramlar tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamamış kişiyi ifade ederken; genç işçi, 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ifade eder (m. 4).

⁹⁰² Özkaraca/Ünal, 363.

⁹⁰³ Aydın, 368.

İK m. 71’de, çalışma yaşı bakımından 15 yaş sınırı getirilerek 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Maddenin devamında ise, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılmalarının mümkün olduğu belirtilmiştir (İK m. 71/1). Böylece, kanun koyucu 15 yaş olarak düzenlediği asgari çalışma yaşına bir istisna getirmiştir⁹⁰⁴. Belirtmek gerekir ki, İş Kanununun çocuk ve genç işçilere yönelik düzenlemelerinde 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi⁹⁰⁵ esas alınmış ve bu durumdan 71. maddenin gerekçesinde de bahsedilmiştir⁹⁰⁶.

182 sayılı ILO Sözleşmesi ve 190 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Şekilleri Hakkında Tavsiye Kararı⁹⁰⁷ çerçevesinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 2005-2015 yıllarını kapsayan “Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi” hazırlanmıştır. 2015 yılında tamamlanan politika, 2017-2023 yıllarını kapsayacak şekilde güncellenmiş ve bu kapsamda “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı” hazırlanmıştır. Ayrıca, 2018 yılı ülkemizde 2018/3 sayılı Başbakanlık Genelgesi⁹⁰⁸ ile “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı” olarak kabul edilmiştir. Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı ile tarımda aile işleri dışında,

⁹⁰⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 491; Aydın, 369.

⁹⁰⁵ 22 Haziran 1994 tarih ve 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin tanımlar başlıklı 3. maddesinde, 18 yaşın altındaki kişiler genç insan, 15 yaşın altında olanlar veya ulusal mevzuat gereği tam zamanlı okul yükümlülüğü bulunan çocuklar ile en az 15 yaşında olup 18 yaşını doldurmamış ve tam zamanlı okul yükümlülüğü bulunmayanlar genç olarak tanımlanmıştır. Yönergenin tam metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=%20CELEX:31994L0033:de:HTML>, erişim tarihi: 05.11.2019.

⁹⁰⁶ İş Kanununun 71. maddesinin gerekçesine göre, “Çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırılması yasağı bakımından madde Avrupa Birliği’nin 2 Haziran 1994 tarih ve 94/33 sayılı Direktifi’ne uygun olarak yeniden düzenlenmiştir. Öncelikle “çocuk” ve “genç işçi” kavramları getirilmiş; 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak, istisnaen 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi bitirmiş çocukların nitelikleri belirtilen hafif işlerde çalıştırılabileceği kabul edilmiştir. Ayrıca maddede, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işlerde esas alınacak hususlar ve bu işçilerin işyerinde çalışma süreleri okula gidip gitmediklerine göre yeniden düzenlenmiştir”.

⁹⁰⁷ 190 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Şekilleri Hakkında Tavsiye Kararının tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO, erişim tarihi: 14.10.2019.

⁹⁰⁸ 2018 Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı ile İlgili 2018/3 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, R.G. 20.02.2018, S. 30338.

ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışma, Türkiye’de çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olarak kabul edilmiştir⁹⁰⁹. Başka bir ifadeyle, çocukların mevsimlik tarım işlerinde çalışması, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerindendir ve bu işlerde çocukların çalışmasına son vermek gerekir.

Bunlara ilaveten, Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğinde⁹¹⁰, balıkçı gemilerinde çalışabilmek için İş Kanunundan farklı bir asgari yaş şartı getirilmiştir. Buna göre, balıkçı gemisi kaptanı yeterliliği alabilmek için 18 yaşını doldurmuş olmak (m. 27/2-a) açık deniz balıkçı gemisi kaptanı yeterliliği alabilmek için ise 20 yaşını doldurmuş olmak gerekir (m. 27/3-a). Yine, balıkçı gemisi güverte tayfası yeterliliği alabilmek için de 18 yaşını bitirmiş olmak gerekmektedir (m. 27/1-a).

50 ve daha az işçi çalıştırılan işyerleri veya işletmelerde yapılan tarım işlerine Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacağından, bu kapsamda çalışan çocuk ve gençlere de Borçlar Kanununun uygulanması gerekecektir. Bu bağlamda Borçlar Kanununun bu konuda getirmiş olduğu düzenlemelere değinmek gerekir. Ancak, TBK’da çocuk ve gençlerin çalışmasına ilişkin çok fazla düzenleme olduğu söylenemez. Bu konuda tek özel düzenleme, işverenin 18 yaşından küçük işçilere en az üç hafta yıllık izin vermekle yükümlü olmasıdır (TBK m. 422). Görüldüğü üzere TBK m. 422 hükmü, Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı m. 7/7’nin 18 yaşından küçük işçilere en az 4 haftalık yıllık izin verilmesi gerektiği düzenlemesine aykırılık teşkil etmektedir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 173. maddesine göre, on iki yaşından küçük bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleri ile maden işlerinde işçi ve çırak olarak çalıştırılması yasaktır. 12 ila 16 yaşlarındaki kız ve erkek çocukları günde 8 saatten fazla çalıştırılmaz. Ayrıca, 12 ila 16 yaşlarındaki çocukların

⁹⁰⁹ Tam metin için bkz.

https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1322/cocukisciligimucadele_2017_2023_tr.pdf, erişim tarihi: 14.10.2019. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olarak belirlenen diğer alanlar ise; sokakta çalışma, küçük ve orta ölçekli işletmelerde ağır ve tehlikeli işlerde çalışmadır.

⁹¹⁰ R.G. 10.02.2018, S. 30328.

akşam saat sekizden sonra çalıştırılmaları yasaktır. Özetle, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu asgari çalışma yaşını 12 olarak kabul etmiştir. Bu sebeple, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işyeri ve işletmeleri bakımından asgari çalışma yaşı 12’dir. Ancak, Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı ile mevsimlik gezici ve geçici tarım işçiliği, Türkiye’de çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olarak kabul edilerek bu işlerde çocukların çalışmasına son verilmesi hedeflenmiştir. Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamı dışındaki tarım işyeri ve işletmeleri bakımından da asgari çalışma yaşının İş Kanununu kapsamındaki tarım işyeri ve işletmeleri için öngörülen şekilde kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Öte yandan, İlköğretim ve Eğitim Kanununda⁹¹¹ ilköğretim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenlerin, hiçbir şekilde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir (m. 59/1). İlköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeleyenler ise çocukların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümleri uygulanmak kaydıyla ancak ders zamanları dışında bu gibi yerlerde çalıştırılabilirler (m. 59/2).

a. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma esasları

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin 5. maddesinde konuya ilişkin temel esaslar getirilmiştir. Buna göre ilk temel esas, *“Çocuğun ve genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri”*nin dikkate alınmasıdır. İkinci temel esas, *“Çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler”* olarak hükme bağlanmıştır. Üçüncü temel esas ise doğrudan iş sağlığı ve güvenliğine

⁹¹¹ R.G. 12.01.1961, S. 10705.

ilişkin bir hüküm getirmektedir. Buna göre, “İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir”.

Yönetmelikte, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden biri olan eğitim verme yükümlülüğü ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre işveren, çocuk ve genç işçilere çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir (m. 13/1).

İşveren, çocuk ve genç işçinin işe başlamasından önce veya çalışma esnasında çalışma koşullarında değişiklik olması gerektiği hallerde, bu değişikliği yapabilmesi için işyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu, kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri ve çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyinin göz önünde bulundurulması gerekir (m. 13/2).

b. Çocuk ve genç işçi çalıştırma yasak ve sınırlamaları

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin 4857 sayılı İş Kanununda düzenlendiği dönemlerde, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği yürürlükteydi. Buna göre, Yönetmeliğin Ek-1’deki çizelgesinde belirtilen ağır ve tehlikeli işlerden karşısında “Gi” ibaresi bulunmayan işlerde genç işçilerin çalıştırılması mümkün değildi. Ancak, 2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kabulü ile Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmış⁹¹² ve 2013 yılında Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte değişiklik yapılarak, çocuk ve genç işçilerin hangi işlerde çalıştırılabilecekleri Yönetmelik ekindeki 3 ayrı listede gösterilmiştir. Yönetmelik m. 5’e göre, çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler Ek-1’de, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler Ek-2’de ve 16 yaşını

⁹¹² Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik, R.G. 08.02.2013, S. 28553.

doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabileceği işler Ek-3'te belirtilmiştir. Dolayısıyla, çocuk işçiler Ek-1'de, genç işçiler Ek-1 ve Ek-2'de ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler ise Ek-1, Ek-2 ve Ek-3'te yer alan işler dışında çalıştırılamaz.

Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işlerin yer aldığı Ek-1 listesinde tarım işi sayılan, düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze ve çiçek toplama işleri, kümes hayvancılığı besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri de sayılmıştır. Genç işçilerin çalışabileceği işlerin yer aldığı Ek-2 listesinde ise tarım işi olarak kabul edilen, küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler, ilaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri, balıkhane işleri de sayılmıştır. Yine, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabileceği işlerin yer aldığı Ek-3 listesinde konumuz ile ilişkili olarak kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didiklenmesi, ayrılması ve bunlara benzer işler şeklinde sayılmıştır.

Bununla birlikte, tarımsal üretimde özellikle meyve ve sebze toplama işlerinde çocuk işçilerin çalıştırılmasına izin verilmesini anlamak güçtür. Öyle ki, bu işlerde çocuk işçi için her daim düşme ve yaralanma tehlikesi mevcuttur. Öte yandan, çocukların tarım işinde çalışması genellikle mevsimlik tarım işleri bakımından söz konusu olmaktadır ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 2015 yılında tamamlandıktan sonra 2017-2023 yıllarını kapsayacak şekilde güncellenen “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı” ile aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışma, Türkiye’de çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olarak kabul edilmiştir⁹¹³. Diğer bir deyişle, çocukların mevsimlik

⁹¹³ Nitekim Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesinin temel hedefine uygun olarak, ILO ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı “Ordu’da Mevsimlik Fındık Tarımında En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi” adlı projeyi ortaklaşa başlatmıştır. Avrupa Çikolata, Bisküvi ve Şekerleme Sanayi Kuruluşu (CAOBISCO) ve Hollanda Krallığı tarafından ortaklaşa finanse edilen proje,

tarım işlerinde çalışması, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerindendir ve bu işlerde çocukların çalışmasına son vermek gerekmektedir. Dolayısıyla, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte değişiklik yapma yoluna gidilerek, Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı ile uyumlu olarak çocukların gezici ve geçici mevsimlik tarım işlerinde çalışmasının yasaklanması gerektiği kanaatindeyiz.

Öte yandan, çocuk ve genç işçiler için yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsa dahi, Yönetmelikte bazı işler bakımından istihdam yasağı öngörülmüştür. Buna göre, “... yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde, gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde, sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde, radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde, fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde, para taşıma ve tahsilat işleri ile 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu

ILO Türkiye Ofisi’nin çocuk işçiliğine karşı eylemde bulunan ilk kamu-özel sektör ortaklığı projesidir. Proje 2013 yılında Ordu ilinin Merkez ve Perşembe ilçelerinde başlatılmıştır. Başarılı bir proje döneminin ardından, proje bölgesi 2014 yılında Ordu’nun Fatsa ve Ünye ilçelerine genişletilmiştir. Ordu’ya ek olarak Sakarya, Düzce ve Şanlıurfa illerini kapsayan ikinci aşama (2015-2017) ile proje uzatılmıştır. 2018-2020 dönemi için, gelişmiş politikaların etkin şekilde uygulanmasını desteklemek amacıyla daha kapsamlı politika savunuculuğu ve farkındalık yaratmayı sağlamak için Aşama III başlatılmıştır. <https://www.ilo.org/ankara/projects/child-labour/lang--tr/index.htm>, erişim tarihi: 05.12.2019.

maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde” 18 yaşını doldurmamayan işçiler çalıştırılmaz (m. 5/6).

Anlaşıldığı üzere, 18 yaşından küçüklerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılması yasağı İş Kanunu ile öngörülmüşken, sanayiye ait olmayan işlerde gece çalıştırma yasağı Yönetmelik ile düzenlenmiştir⁹¹⁴. Bununla birlikte, bu denli önemli bir çalıştırma yasağının yeri yönetmelik değil, kanundur⁹¹⁵.

Yukarda sayılanlardan özellikle konumuz açısından önemli olanları; gürültünün yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde, sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkân sağlamayan işlerde ve son olarak 4857 sayılı İş Kanun m. 69/1’de belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamayan işçilerin çalıştırılmayacağıdır. Nitekim tarım işlerinin çoğunlukla açık havada yapılması sebebiyle çalışanların aşırı sıcak, bazen de soğuk havalara, tarım aletlerini kullanan çalışanların ise yüksek gürültü düzeyine maruz kaldığı, tarım ilaçlarını kullanma esnasında çalışanların bundan olumsuz etkilenebileceği, bazı tarım ürünlerinin üretiminde özellikle parça başına ücret sisteminin tercih edildiği, mevsimlik tarım işlerindeki çalışmalar sebebiyle çalışanların yılın önemli bir bölümünde evlerinden uzakta kaldıkları ve bazı bölgelerde tütün üretiminde gece çalışmasının yapıldığı hususları üzerinde durulmuştu. Dolayısıyla bu işlerde asgari çalışma yaşı 18 olarak düzenlendiğinden çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması söz konusu olmayacaktır⁹¹⁶.

⁹¹⁴ Akın, Yönetmelikte yapılan söz konusu değişiklik öncesinde de 16 yaşından küçüklerin sanayiye ait olmayan işlerde gece çalıştırılmayacağını savunmuştur. Nitekim İş Kanununda boşluk olduğundan yola çıkılarak Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m. 174 hükmünün uygulanması gerekmektedir. Akın, Child Worker, 58.

⁹¹⁵ Özkaraca/Ünal, 367.

⁹¹⁶ Çocuk ve genç işçilerin parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde çalıştırılmayacakları hükmünden, çocuk ve genç işçilerin asıl (temel) ücretinin mutlaka zaman esasına göre tespit edileceği

Nitekim Alman Hukukunda da parça başı işler ve çalışma temposuna bağlı işler, gençlerin çalıştırılmayacağı işlere ilişkin önemli sınırlamalardan biridir⁹¹⁷. Çalışan Gençlerin Korunmasına İlişkin Kanun⁹¹⁸ § 23 hükmünde yer alan sınırlamaya göre gençler, parça başı ücretlendirilen işlerde veya benzer şekilde çalışma temposuna bağlı olarak artan ücretlerle çalışılan işlerde, yetişkin işçilerin bu yöntemlerle çalıştığı bir grubun içerisinde, açıkça öngörülme de başka yollarla bu şekilde çalışmaya zorlanacağı işlerde çalıştırılmazlar. Düzenlemenin amacı, yüksek talebi karşılama amacıyla gençlerin bu tip işlerde kullanılarak sağlık ve gelişimlerini tehlikeye sokulmasının engellenmesidir⁹¹⁹. Buna karşılık, eğitimin hedefine ulaşması için gerekli olduğu ölçüde veya bu tür bir istihdam için gerekli mesleki eğitim alınan hallerde bir uzman gözetiminde çalıştırılmak kaydıyla gençlerin bu işlerde çalıştırılması mümkün olabilir⁹²⁰.

Bu konuda önemli olan bir diğer husus ise mevsimlik tarım işlerinin, çocuğun iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkân sağlamayan işler olarak kabul edilebilecek nitelikte olmasıdır. Nitekim mevsimlik tarım işlerinde çalışan çocuklar yılın belirli dönemlerinde evlerinden ayrılmakta ve tarım işlerinin yoğun olduğu bölgelere giderek çalışmaya devam etmektedirler⁹²¹. Öte yandan, çocukların bu

sonucunun çıkarılabileceği; buna karşılık asıl ücrete ek olarak sağlanacak menfaatlerin prim, ikramiye olarak belirlenebileceği görüşü için bkz. Aykaç, 364-365.

⁹¹⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, 521.

⁹¹⁸ “Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend” isimli Kanun, Alman hukukunda kısaca “JArbSchG” olarak anılmaktadır.

⁹¹⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, 521.

⁹²⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, 521.

⁹²¹ Bunlara ilaveten Türkiye’de, özellikle Karadeniz Bölgesinde, ailelerin çocuklarını tarım işletmeleri olan kişilere toplu para karşılığında mevsimlik olarak kiraya verdikleri de bilinmektedir. Kırsal alanda çocuk işçiliği konusunda araştırma yapmış olan Ertürk, araştırmasında, ailesine peşin para ödenerek kiralanan çocuklara ilişkin örnekler vermektedir. Bu örneklerden biri, sözleşmeli çobanlığın oldukça yaygın ve eski bir uygulama olduğu Bafra köylerinde, çocukların çobanlık yapması için ailelerinden 5 aylığına kiralınmasıdır. Öyle ki, her yıl yaşları 10-15 arasında olan ortalama 18 çocuk Sinop ilinin Durağan ilçesinden babaları tarafından pazarlık sürecinin gerçekleştiği Bafra’daki ticari merkeze getirilir. Burada anlaşma yapıldıktan sonra çocuklar babasından ayrılır ve 5 ay boyunca yeni evi olacak yerlere çobanlık yapmak üzere giderler. Çocuklar, çobanlık yapmak için kiralansa da aslında kendilerine verilen her türlü işi yaparlar. Ertürk, Child Labour, 34-35. Bir diğer örnek ise köylülerin atalarından beri sürdürdüğünü söyledikleri bir uygulamadır. Bafra’dan ürünlerini satmak için dağ köylerine gelen tüccarlar, çocukları, hayvanları otlatmak için peşin para karşılığında ailelerinden kiralamakta ve

bölgelere tek başlarına değil de aileleriyle birlikte gitmeleri halinde, çocukların mevsimlik tarım işlerinde çalışmasının anılan yönetmelik kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusu akla gelebilir. Ancak, anılan yönetmelik hükmünde “veya” ifadesine yer verilmiş olması sebebiyle iş bitiminde ailesinin yanına dönme imkânı tanınsa dahi, evine dönmesine imkân sağlamayan işlerde asgari çalışma yaşı 18 olarak kabul edilebilecektir. Dolayısıyla, çocuğun ailesi ile mevsimlik tarım işinde çalışması halinde, iş bitiminde evine dönme imkânı bulunmadığından bu işte asgari çalışma yaşının 18 olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu şekilde bir çözüm yolunun benimsenmesi, Türkiye’nin de taraf olduğu IPEC ile bu kapsamında hazırlanmış olan 182 sayılı Sözleşmenin temel amaçlarından olan çocukların çalışma hayatından çekilmesi amacına da uygundur.

Yönetmeliğin 11. maddesinde ise, işveren veya vekilinin şahsında bulunan olumsuzluk sebebiyle çocuk ve genç işçiler bakımından çalıştırma yasağı öngörülmüştür. Buna göre, çocuklara karşı işlenmiş suçlardan veya yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan işveren veya işveren vekilleri, çocuk ve genç işçileri çalıştıramazlar.

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacakları veya asgari yaş sınırının bulunduğu işlerde, bu sınırlara riayet edilmeksizin sözleşme yapılması halinde, yapılan sözleşmelerin geçersizliği gündeme gelecektir. Bununla birlikte, iş sözleşmelerinde geçersizliğin geçmişe etkili değil, geleceğe etkili olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca, genel ve özel asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemelere aykırı iş sözleşmesi yapılması halinde işveren aleyhine İş Kanununun 104. maddesi gereğince idari para cezası uygulanabilecektir.

beraberinde götürmektedir. Bu, herhangi bir geçim kaynağı olmayan yoksul aileler için çok az ama net bir gelir kaynağıdır ve eski dönemlerden beri uygulanarak bölgede bir yaşam biçimi haline gelmiştir. Öyle ki, çobanlık, neredeyse çocukluktan yetişkinliğe geçişin bir aşaması haline gelmiştir. Ancak, çocuklar için ailelerinden ayrılmanın her zaman kolay olmadığı, bazı çocukların ayrılığa ve soyutlanmaya dayanamayıp kaçukları da bilinmektedir. *Ertürk, Child Labour*, 36-37.

Belirtmek gerekir ki, anılan Yönetmeliğinin hukuki dayanağı İş Kanununun 71. maddesi olduğundan, İş Kanunu kapsamı dışında kalan tarım işlerinde çalışan çocuk ve genç işçilerin bu korumalardan yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte, çocuk işçilerin çoğunlukla İş Kanunu kapsamı dışında kalan, özellikle de mevsimlik tarım işlerinde çalıştırıldıkları bilinen bir gerçektir. Nitekim TÜİK 2019 Çocuk İşgücü Anketi verilerine göre çalışan çocukların %30,8'i (221 bin kişi) tarım sektöründedir⁹²². Bununla birlikte, çocukların çalıştırılma yaşı konusunda kanuni düzenlemeler arasında yaratılan farklılık çocuğun üstün yararının gözetilmesi ilkesine aykırı olduğu gibi eşitlik ilkesine de aykırıdır⁹²³. Çocukların farklı kanunlara tabi olmaları sebebiyle farklı korumaya tabi tutulmaları son derece sakıncalıdır. Örneğin, 51 işçi çalıştırılan bir tarım işyerinde çalışan 13 yaşındaki çocuğun İş Kanununda düzenlenen çocuklara yönelik korumadan yararlanması mümkünken; aynı yaştaki bir çocuğun 50 işçi çalıştırılan tarım işyerinde çalışması halinde aynı korumadan yararlanamaması, çocukların korunması ilkesi ile örtüşmemektedir.

Öğretide isabetli olarak ifade edildiği üzere, bu durum uluslararası ve bölgesel standartlara aykırı olup, Avrupa Birliği ilerleme raporlarında da bu aykırılığa dikkat çekilmiştir⁹²⁴. Ayrıca, Umumi Hıfzıssıhha Kanununda öngörülen asgari çalışma yaşı, 138 sayılı ILO Sözleşmesine aykırılık teşkil etmektedir. Bu sebeple, öğretide Anayasa m. 90/5 çerçevesinde 138 sayılı Sözleşmenin tüm işçiler bakımından uygulanabilir olduğunun kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür⁹²⁵. Nitekim Anayasa m. 90/5'e göre, *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin*

⁹²² TÜİK 2019 Çocuk İşgücü Anketi, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33807>, erişim tarihi: 08.06.2020.

⁹²³ Özkaraca/Ünal, 373.

⁹²⁴ Bakırcı, 229; Bayram, 72; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 513.

⁹²⁵ Bayram, 73.

milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır”.

Kanaatimizce, Anayasa m. 90/5 hükmü karşısında 138 sayılı Sözleşmenin doğrudan uygulanabilir nitelikte olduğu kabul edilebilir. Bununla birlikte, yukarıda yer vermiş olduğumuz uluslararası hukuktan kaynaklanan yükümlülüklerin de gereği gibi yerine getirilebilmesi adına, bir an önce hangi kanun kapsamında olduğuna bakılmaksızın çocuk ve gençlerin çalıştırılmasına ilişkin gerek 138 sayılı ILO Sözleşmesi gerekse 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesine uygun özel düzenlemeler yapılmalıdır. Yapılacak düzenlemede, asgari çalışma yaşının tehlikeli işler hariç 15 yaş olarak benimsenmesi, tehlikeli işlerde ise bu yaşın 18 olarak kabul edilmesi gerekir. Ayrıca, mevsimlik tarım işlerinde asgari çalışma yaşının gerek Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı gerek Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 5/6 hükmü ile uyumlu olarak 18 olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Nitekim Alman hukukunda Çalışan Gençlerin Korunmasına İlişkin Kanun ile çalışma hayatındaki çocuklar ve gençler bakımından koruyucu hükümler özel olarak düzenlenmiş⁹²⁶ ve gençlerin çalıştırılmasının yasak olduğu işler ayrıntılı olarak sayılmıştır⁹²⁷.

⁹²⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, 487-488.

⁹²⁷ Bu düzenlemeye göre, gençlerin fiziksel veya zihinsel performanslarını aşan işlerde, ahlaki tehlikeye maruz kalacakları işlerde, deneyim eksikliği veya tehlike bilinci eksikliği sebebiyle tehlikeye maruz kalabilecekleri işlerde, alışılmadık sıcaklık, soğukluk veya ıslaklık gibi sebeplerle sağlık açısından tehlike taşıyan işlerde, gürültü, titreşim ya da radyasyona maruz kalacakları işlerde, Kimyasallara İlişkin Yasa anlamında tehlikeli maddelerin zararlarına maruz kalabilecekleri işlerde, 90/679/EEC sayılı Konsey Direktifinin 26. maddesine göre biyolojik ajanlara maruz kalma riski bulunan işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, Kanunda düzenlenen bazı istisnai hallerde bu tip çalışmalara izin verilebilir. Eğitimin amacına ulaşmak için gerekli hallerde, gençlerin bir uzman tarafından gözetim altında çalıştırılması durumunda, kimyasallar bakımından eşik sınır değerlerin altında bulunulması durumunda gençlerin çalıştırılmasına izin verilebilir. Bozkurt Gümrükçüoğlu, 520, dn. 117’den naklen.

2. Gebe ve emzikli olma bakımından

Kanun koyucu İş Kanununda kadın işçilere yönelik olarak gebelik, doğum yapma ve emziren çalışan olma durumlarında ayrıca düzenlemeler getirerek kadınların bu tabi hallerini onlar için bir dezavantaj olmaktan çıkarmaya çalışmıştır⁹²⁸. Buna göre, kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Böyle bir durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır (İK m. 74/1). Bunlara ilaveten, isteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir (İK m. 74/6). Önemle belirtmek gerekir ki, İş Kanununun 74. maddesinin son fıkrası gereğince, anılan madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan ve olmayan her türlü işçi için uygulanır. Dolayısıyla, Borçlar Kanunu kapsamında çalışan kadın tarım işçileri de yukarıda yer verilen düzenlemelerden yararlanabileceklerdir.

Gebe ve emziren kadınların çalışma hayatında korunabilmesi adına yapılan önemli düzenlemelerden biri de şüphesiz Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliktir. Yönetmelik, 6331 sayılı Kanununun 30. maddesine dayanılarak hazırlandığından, Yönetmelikte yer alan güvencelerden, 6331 sayılı Kanun m. 2/2 fıkrasında yer alan istisnalar hariç, tüm çalışanlar yararlanabilecektir. Dolayısıyla, tarım işlerinin yapıldığı

⁹²⁸ Aydın, 375.

bir işyeri veya işletmede çalışan sayısı kaç olursa olsun, o işyerinde çalışan gebe ve emziren kadınların söz konusu Yönetmelikten yararlanması mümkündür. Bu sebeple, Yönetmeliğin konumuz ile bağlantılı hükümlerinin ayrıntılı olarak ele alınmasında fayda vardır.

Yönetmeliğin amacı, “gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını” belirlemektir (m. 1).

Yönetmeliğe göre gebe çalışan, herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışanı ifade ederken; emziren çalışan, tabi olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işverenini durum hakkında bilgilendiren çalışanı ifade eder. Yeni doğum yapmış çalışan ise yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren çalışanı ifade etmektedir (m. 4).

Yönetmelikte işveren, gebe ve emziren kadın çalışanları genel ve özel birtakım risklere karşı korumakla yükümlü kılınmıştır. Buna göre, işveren gebe ve emziren kadın çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirir. İşveren değerlendirme sonucuna göre Yönetmelik Ek-I’de belirtilen gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan faktörlere yönelik genel ve özel önlemleri almakla yükümlüdür (m. 6/2). Buna göre, gebe veya emziren çalışanın çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu çalışanların çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe çalışanların çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken her türlü önlem alınır.

Çalışma yeri ve düzeni, söz konusu çalışanların duruş problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanır. Gebeliğin durumuna göre yorgunluğun ve diğer duruş problemlerinin ortadan kaldırılması veya azaltılması için dinlenme dönemleri ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir. Dolayısıyla, tarımda çalışan gebeye mümkün olduğu ölçüde oturarak yapılabilecek işler verilmeli, bu çalışanların eğilerek çalışmaları engellenmelidir.

Yüksekte çalışmalarda, gebe çalışanın çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır. Çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun çalışanın önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır. Bu sebeple, özellikle ağaçlardan meyve toplama işi gebe çalışanlara bırakılmamalı ve bu kişilerin yüksekte çalışması engellenmelidir.

İş stresi ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanı, çalışma koşulları ve saatleri, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerine yönelik koruyucu önlemler alınır. O halde, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren tarımda çalışanların çalışma saatleri işveren tarafından yeniden düzenlenmeli, bu kişiler yoğun çalışma saatlerinde çalışmaya zorlanmamalıdır. Bunlara ilaveten, gebe veya emziren çalışanın, enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır. Gebe veya emziren çalışanın, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır.

Gebe çalışanın, ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde çalıştırılmaları yasaktır. Vücudun alt kısmını, özellikle karın bölgesini etkileyen düşük frekanslı uzun süreli titreşime ve sürekli sarsıntıya maruziyeti

önleyecek tedbirler alınır. Bu sebeple, gebe çalışanlara tarım makine ve aletlerinin kullanımı bırakılmamalıdır.

Gebe veya emziren çalışanların kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle taşıma, yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Kişisel koruyucu donanımlar gebe veya emziren çalışanı tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmalı, bu kişilerin hareketlerine engel olmamalı ve vücut ölçüleri değiştikçe yenileri temin edilmelidir. Nitekim uygun koruyucu sağlanamadığı durumlarda bu işlerde çalıştırılmaları mümkün değildir.

Öte yandan, gebe çalışanın çalıştığı yerdeki gürültü seviyesinin, en düşük maruziyet etkin değeri olan 80 dB(A)'yı geçmemesi sağlanır. Eğer gürültü seviyesi düşürülemiyorsa çalışanın yeri değiştirilir. Limitleri aşan gürültülü ortamda gebe çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanarak dahi çalıştırılmaları yasaktır. Gürültü düzeyinin fazla olduğu durumlarda işverenin riskle kaynağında mücadele etmesi, bunun sağlanamadığı durumlarda ise çalışanlara uygun kişisel koruyucu donanım sağlaması gerektiği yukarıda ifade edilmişti. Ancak, Yönetmelikte gebe çalışanların aşırı gürültülü çalışma ortamlarında kişisel koruyucu donanım kullanarak çalışmasına dahi izin verilmemesi oldukça önemlidir.

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların yaptığı işin niteliği göz önünde bulundurularak çalıştığı yerlerin sıcaklığının sağlık ve güvenlik riski yaratmayacak düzeyde olması sağlanır. Bunlara ilaveten, kanserojen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işlerde söz konusu çalışanın çalıştırılması kural olarak yasaktır. Nitekim Bitki Koruma Ürünlerinin Önerilmesi, Uygulanması ve Kayıt İşlemleri Hakkında Yönetmeliğe göre, bitki koruma ürünü uygulayıcıları, bitki koruma ürünü hazırlama ve uygulama işlerinde, hamile kadınları çalıştıramazlar (m. 18/6).

Bununla birlikte, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ekinde bulunan gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanların özellikle çalıştırılmayacağı işler ve işyerleri ile burada bulunabilecek önemli risk faktörlerini belirten tablo EK-II'de; tarım, orman endüstrisi, bahçivanlık, avlanma gibi endemik hastalık alanlarındaki çalışmalar, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanların çalıştırılmayacağı işler olarak kabul edilmiştir. Ancak belirtmemiz gerekir ki, tablo EK-II'de geçen tarım ifadesini geniş anlamda tarım kavramı içerisinde değerlendirerek gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların hiçbir şekilde tarım işlerinde çalıştırılmayacağını kabul etmek doğru bir yaklaşım değildir. Öyle ki, bu çalışanlar açısından risk oluşturmayacak tarım işleri de bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse, bodur ağaçlardan meyve toplama, dikim için sebze fidesi, meyve fidanı, çiçek ve diğer bitkilerin yetiştirilmesi işleri tam da bu nitelikte işlerdendir. Özetle, tablo EK-II'de geçen tarım ifadesinin dar yorumlanarak bu kişilerin, bahçivanlık ve avlanma işlerinde çalıştırılmalarının yasak olduğu, bunun dışında kalan işlerde Yönetmelik Ek-I'de düzenlenen sağlık ve güvenlikleri için tehlikeli sayılan faktörlere yönelik tedbirlerin alınması kaydıyla çalıştırılabileceği sonucuna varılmalıdır.

İşveren tarafından yapılan değerlendirme sonuçları, gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini ortaya çıkardığında işveren, ilgili çalışanın çalışma koşullarını çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirir (m. 7/1). Çalışma koşullarının uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır (m. 7/2). Öyle ki, sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Böyle bir durumda, çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. Çalışanın başka bir işe aktarılması mümkün değilse, sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre

içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır (m. 7/3).

Bunlara ilaveten, kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece döneminde çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Ayrıca, bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile tespit edilmesi halinde bu dönem boyunca çalışanın gece çalıştırılması yasaktır (m. 8). Öte yandan, gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz (m. 9). Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir (m. 11).

Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının sağlık raporuyla tespit edilmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz (m. 12).

Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır (m. 5/1). Ayrıca, bu Yönetmelik hükümleri 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmayan çalışanlar açısından da uygulama alanı bulur (m. 5/2). Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamına giren gebe, emziren ve yeni doğum yapmış tarım işçileri, öncelikle İş Kanununda yer alan korumalardan yararlanacaklar, İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde ise adı geçen Yönetmelikte yer alan güvencelerden yararlanabileceklerdir. Bununla birlikte, İş Kanunu kapsamı dışında çalışması olan gebe, emziren ve yeni doğum yapmış tarım işçileri için doğrudan Yönetmelik hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

V. Tarımda Risk Analizi

1. Tarım işlerinin girdiği tehlike sınıfı

6331 sayılı Kanunun 9. maddesi uyarınca işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları, 2012 yılında çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği⁹²⁹ Ek-1’de yer alan “İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi” ile belirlenmiştir. Tebliğ, 2013 ve 2019 yıllarında birkaç kez değişikliğe uğramakla birlikte, yapılan değişiklikler neticesinde tarım işlerinin tehlike sınıflarında herhangi bir değişiklik söz konusu olmamıştır.

İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi incelendiğinde, tarım, ormancılık ve balıkçılık adı altında bir grup oluşturulduğu ve bu kapsama giren işlerin az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli ayrımlarına tabi tutulduğu görülmektedir. Yine liste incelendiğinde, tarım işlerinin genel olarak tehlikeli sınıfta kabul edildiği görülmektedir⁹³⁰. Ancak, dikim için sebze fidesi, meyve fidanı, çiçek ve diğer bitkilerin yetiştirilmesi, tütünün sınıflandırılması, balyalanması, ağaç dışındaki yabani olarak yetişen ürünlerinin toplanması (mantar meşesinin kabuğu, kök, kozalak, balsam, lak ve reçine, meşe palamudu, at kestanesi, yosun ve likenler, yabani çiçek, yabani meyve, yenilebilir mantar vb.) işleri az tehlikeli iş olarak kabul edilmiştir. Öte yandan, bitkisel üretimi destekleyici ilaçlama ve zirai mücadele faaliyetleri (zararlı otların imhası dahil, hava yoluyla yapılanlar hariç), hava yoluyla yapılan bitkisel üretimi destekleyici gübreleme, ilaçlama ve zirai mücadele faaliyetleri (zararlı otların imhası dahil), deniz

⁹²⁹ R.G. 26.12.2012, S. 28509.

⁹³⁰ İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde, tahılların, baklagillerin ve yağlı tohumların yetiştirilmesi, çeltik yetiştirilmesi, sebze, kavun-karpuz ve yumru sebzelerin yetiştirilmesi, şeker kamışı, tütün, lifli bitkilerin yetiştirilmesi, hayvan yemi bitkileri ile çiçek yetiştiriciliği, üzüm, tropikal ve subtropikal meyve, turuncgil, yumuşak ve sert çekirdekli meyvelerin, yağlı meyvelerin yetiştirilmesi, içecek üretiminde kullanılan bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi, baharatlık, aromatik, uyuşturucu nitelikte ve eczacılıkla ilgili bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi, sütü sağılan büyükbaş hayvan yetiştiriciliği, sığır ve manda yetiştiriciliği, at ve benzeri diğer hayvan yetiştiriciliği, deve ve devegillerin, koyun, keçi, domuz, kümes hayvanı yetiştiriciliği, karma çiftçilik, bitkisel üretimi destekleyici faaliyetlerden bazıları, hayvan üretimini destekleyici faaliyetler, hasat sonrası bitkisel ürünler ile ilgili faaliyetler, avcılık işleri tehlikeli iş olarak kabul edilmiştir.

kabuklularının (midye, ıstakoz vb.), yumuşakçaların, diğer deniz canlıları ve ürünlerinin toplanması (sedef, doğal inci, sünger, mercan, deniz yosunu, vb.) işleri çok tehlikeli iş grubuna girmektedir.

2. Risk analizi

Risk analizi hemen her sektörde olduğu gibi tarım sektörü için de büyük önem arz etmektedir. Tarım işletmeleri yürüttükleri faaliyetlere göre karşılaşılabilecekleri riskleri belirleyerek onlara çözüm yaratmaya gayret etmektedir. Tarım işi kavramının hukuki tanımının genişliği ve tarım sektörünün ürün çeşitliliği düşünüldüğünde, bu üretim alanlarında karşılaşılabilecek risklerin kapsamı daha kolay anlaşılabilir. Bu sebeple işverenlerin, işyerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan etmenler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla risk analizi yapmaları gerekmektedir.

Uygulamada tarım sektöründeki riskler daha ziyade, üretimde kullanılan makine ve aletlerin, tarım ilaçlarının çalışanlar üzerinde yaratacağı sağlık ve güvenlik koşulları bakımından ele alınmaktadır. Nitekim tehlikeli birçok alet ve makineyi kullanmayı gerektiren tarımsal üretimde, meydana gelen iş kazalarının başlıca unsurlarının traktör ile tarım alet ve makinelerinin olduğu hususu üzerinde ayrıca durulmuştur. Yine, tarım işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından en önemli ve tehlikeli çalışma alanlarından biri şüphesiz ürün kaybına sebep olan zararlı organizmaları etkisiz hale getirmek amacıyla kullanılan ancak kanserojen özelliği oldukça yüksek olan pestisitlerdir.

Risk analizine ilişkin değerlendirmelerimize, konu bütünlüğünü sağlayabilmek amacıyla yukarıda risk etmenlerine ilişkin açıklamalarda yer vermiş olmamız sebebiyle,

tekrara düşmemek maksadıyla bu noktada konuya ilişkin açıklamalar için ilgili başlığa atıfla yetiniyoruz⁹³¹.

VI. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

1. İşverenlerin yükümlülükleri

A. Uluslararası hukukta

Uluslararası Çalışma Örgütü, bugüne kadar kabul etmiş olduğu sözleşme ve tavsiye kararları ile gerek üye devletlere gerek işveren ve işçilere iş sağlığı güvenliğinin sağlanması konusunda birtakım yükümlülükler yüklemiştir. Konumuz açısından 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Sözleşme, 184 sayılı Tarımda Güvenlik ve Sağlık Hakkında Sözleşme ve 192 sayılı Tarımda Güvenlik ve Sağlık Hakkında Tavsiye Kararı oldukça önemlidir. Belirtmek gerekir ki, anılan sözleşme ve tavsiye kararlarında yükümlülüklerin bir kısmı işverenler için öngörülmeyle birlikte, önemli bir kısmı üye devletlere sorumluluk getirmektedir. Bu kapsamda, ILO'nun tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik kabul ettiği sözleşmeler ile yayınladığı tavsiye kararlarına yer vermek gerekir. Bunlara ilaveten, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanırken yararlanılan 89/391/EEC sayılı AB İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifinin çalışanların sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için öngördüğü düzenlemelere de değinilmelidir.

a. 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansının 3 Haziran 1981 tarihinde gerçekleştirdiği toplantısında, toplantı gündeminin 6. maddesini oluşturan sağlık, güvenlik ve çalışma ortamına ilişkin belirli önerilerin kabulüne ve bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini almasına karar verilerek 155 sayılı Sözleşme kabul

⁹³¹ Bkz. § 5, II, 1, 2.

edilmiştir. Türkiye'nin 5038 sayılı Kanunla⁹³² onaylanmasını uygun bulduğu Sözleşme, ülkemizde 22 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, çağdaş iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı konusunda uluslararası alandaki en temel metin olarak nitelendirilebilir⁹³³. Nitekim gerek 89/391/EEC sayılı AB İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi gerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanırken anılan Sözleşme hükümlerinden ciddi derecede etkilenilmiştir⁹³⁴.

İlk olarak belirtmemiz gerekir ki, Sözleşme bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanmakla birlikte üyeler, işin gereği olarak önemli özel sorunlar yaratan deniz taşımacılığı veya balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet kollarını tamamen veya kısmen, Sözleşmenin uygulama alanı dışında tutabilir (m. 1/2). Sözleşme, kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanır, ancak uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu sınırlı işçi kategorileri kısmen veya tamamen uygulama dışında tutulabilir (m. 2). Sözleşmenin amacı bakımından işçi kavramı, kamu çalışanları da dahil olmak üzere, istihdam edilen bütün kişileri kapsar (m. 3). Dolayısıyla, 155 sayılı Sözleşmenin uygulama alanının 6331 sayılı Kanuna benzer şekilde oldukça geniş tutulduğu söylenebilir.

Sözleşmede her üyenin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştireceği ve bu politikayı uygulayarak, belirli ve düzenli aralıklarla gözden geçireceği düzenlenmiştir. Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır (m. 4).

⁹³² İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, R.G. 13.01.2004, S. 25345.

⁹³³ Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 11-12.

⁹³⁴ Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 12.

Sözleşmede ayrıca her üyenin, mevzuatında düzenleme yapmak suretiyle gerekli önlemleri alacağı, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanmasının uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacağı, mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezaların öngörüleceği, yasal yükümlülüklerine uyma amacıyla işveren ve işçiler için yol gösterici tedbirler alınacağı düzenlenmiştir (m. 8, 9, 10).

Öte yandan, makul olduğu ölçüde işverenlerden, kullanılan makine ve teçhizat ile kontrolleri altındaki kimyasal madde ve etkenlerin, güvenlik ve sağlık bakımından risk oluşturmasını önlemeleri, gerektiğinde kaza riskinin veya sağlık üzerindeki olumsuz etkilerinin önlenmesi için uygun kişisel koruyucu donanım sağlamaları da talep edilebilecektir (m. 16).

Sözleşmede, işçi ve işverenler arasında iş birliği yapılması gerektiği hususu ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, işçiler ve temsilcilerin iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenle iş birliği yapması gerektiği gibi, işverenlerin de işçi ve temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yeterli bilgi ve eğitim vermesi, işçi ve temsilcilerinin işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği incelemelerine katılmasını sağlaması gerekir (m. 19).

Sözleşmede, ciddi ve yakın tehlike halinde işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı olduğu düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme, 6331 sayılı Kanunun 13. maddesi ile mevzuatımızda öngörülen çalışmaktan kaçınma hakkı ile oldukça benzer hükümler içermektedir. Buna göre işçiler, hayat ve sağlıkları için ciddi bir tehlike oluşturduğuna ve yakında meydana geleceğine haklı gerekçelerle inandıkları herhangi bir durumu, derhal bir üstüne bildirmeleri gerekir. İşveren, bu durumun ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınmasına kadar, çalışma alanına işçilerin dönmesini isteyemeyecektir (m. 19/son).

Nihayet, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak alınan önlemler sebebiyle bu kişilere herhangi bir mali yük getirilemeyecektir (m. 21).

b. 184 sayılı Tarımda Güvenlik ve Sağlık Hakkında Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansının 5 Haziran 2001 tarihinde gerçekleştirdiği toplantısında, toplantı gündeminin 4. maddesini oluşturan tarımda iş güvenliği ve sağlığıyla ilgili çeşitli önerilen kabul edilerek bir uluslararası sözleşmeye dönüştürülmesine karar verilmiş ve 21 Haziran 2001 tarihinde 184 sayılı Tarımda Güvenlik ve Sağlık Hakkında Sözleşme kabul edilmiştir. Belirtmemiz gerekir ki, 184 sayılı Sözleşme henüz Türkiye tarafından kabul edilmemiştir.

Sözleşmenin amacı bakımından tarım kavramı; bir tarımsal işletmede işletmeci tarafından veya onun adına yürütülen, tarımsal ürün üretimi, ormancılık etkinlikleri, hayvan ve böcek yetiştirilmesi, tarımsal ve hayvansal ürün işlenmesindeki ilk işlemler ile bir tarımsal işletmede tarımsal üretimi doğrudan ilgilendiren ve üretim sürecinde yer alan bir süreçte, depolamada, işlemlerde ve taşımada kullanılan makine, teçhizat, cihaz ve aletleri kapsar (m. 1). Bununla birlikte tarım kavramı; geçinmek için yapılacak çiftçiliği, tarımsal ürünleri hammadde olarak kullanan sanayi süreçlerini ve ilgili hizmetleri, ormanların sınai amaçlı işletilmesini kapsamaz (m. 2). Dolayısıyla Sözleşme, küçük tarım arazilerinde dışarıdan kimsenin katılımı olmaksızın aile işletmesi içinde yapılan çiftçiliği kapsamına almamaktadır.

Sözleşmede üyelerin, tarımda tutarlı bir ulusal iş güvenliği ve sağlığı politikası geliştireceği ve bu politikayı uygulayarak, belirli ve düzenli aralıklarla gözden geçireceği düzenlenmiştir. Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır (m. 4). Ayrıca

üyeler, tarım işyerleri için uygun ve yeterli bir denetim sistemi oluşturup, bu sistemi yeterli araçlar ile donatacaktır (m. 5).

Sözleşmede işverenlerin ise, iş ile ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamaktan sorumlu olduğu, işyerinde risk değerlendirmesi yapması gerektiği ve değerlendirme sonuçları temelinde, denetimi altında olan tüm tarımsal etkinliklerin, işyerlerinin, makine ve teçhizatın, kimyasalların, iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygun olmasını sağlayacak önlemleri almaları gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, tarım işçilerine işleriyle ilgili tehlike ve riskler ve bunlardan korunmak için yapılması gerekenler ile ilgili bilgi ve eğitimler verilmesi, ayrıntılı talimatlar hazırlanması, gerekli rehberlik veya gözetim sunulması da gerekir (m. 8).

Sözleşmede, tarım makine ve aletleri ile ilgili olarak ulusal mevzuatın düzenlemesi gereken hususlar ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, tarım makine ve aletlerinin ilk tasarım amacı dışında kullanılması güvenli olarak değerlendirilmemişse, bu makine ve aletlerin sadece tasarlandıkları işte kullanılması gerekir. Yine, bu makine ve aletlerin insan taşımak için tasarlanmaması veya bu amaç için uyarlanmaması halinde bunların insan taşımak için kullanılmaması ve yetkili kişilerce kullanılması gerekir (m. 10). Ayrıca işçilerden, ağırlığı veya doğası nedeniyle sağlığını tehlikeye düşürebilecek bir yükü kaldırmaları ve taşımaları istenemez (m. 11).

Öte yandan, ulusal kanun ve düzenlemeler veya yetkili makam, tarımsal üretimde kullanılan kimyasalların hazırlanması, uygulanması, depolanması ve taşınması, kimyasal bulaşmış teçhizatın ve kapların bakımı, onarımı, temizlenmesi ve yok edilmesi alanlarında önleme ve koruma tedbirleri alınmasını sağlamakla yükümlüdür (m. 13).

Nihayet, kadın tarım işçilerinin hamilelik, emzirme ve üreme sağlığıyla ilgili özel gereksinimlerinin karşılanması için önlem alınmalıdır (m. 18). İşin doğası gereği geçici

veya sürekli olarak işyerinde yaşaması gereken işçilere, asgari standartları karşılayan ve herhangi bir maliyet yüklemeyen konaklama olanağı sağlanmalıdır (m. 19).

c. 192 sayılı Tarımda Güvenlik ve Sağlık Hakkında Tavsiye Kararı

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansının 5 Haziran 2001 tarihinde gerçekleştirdiği toplantısında, tarımda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı önerilerin onaylanmasına karar verilmiş ve bu önerilerin 184 sayılı Tarımda İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesini tamamlayan bir tavsiye kararı biçimini alması kararlaştırılmıştır. Böylece, 21 Haziran 2001 tarihinde 192 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir.

Tavsiye kararı, tarımdaki mesleki tehlikeleri önlemek ve denetim altına almak için yetkili makamlara; işveren ve işçiler için kılavuzlar hazırlama, özellikle istatistik derleme, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması ve bildirilmesi prosedürü oluşturma, tarım işverenlerinin ve işçilerinin gereksinimlerini karşılayacak eğitim programları oluşturarak tarımda güvenlik ve sağlığı desteklemelerini önermektedir (m. 3).

Tavsiye kararı, sadece yetkili makamların alması gereken önlemler hakkında değil, aynı zamanda işveren tarafından alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında da tavsiyelerde bulunmaktadır. Buna göre, işveren tarafından alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri arasında; iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, kazalar ve acil durumlar ile baş edebilmek için ilk yardım ve sağlık tesislerine uygun ulaşım olanaklarını da kapsayan önlemler alınması, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması ve bildirilmesi, tarım arazilerinde veya yakınında yaşayan insanları ve genel olarak çevreyi etkileyen, tarımsal etkinliklerin ürünü olan kimyasallar, çiftlik hayvanı atıkları, toprak ve su kirlenmesi, toprağın verimsizleşmesi ve topografik değişiklikler gibi risklerin önlenmesi, kullanılan teknolojinin iklime ve iş örgütlenmesine uyarlanmış olması yer almaktadır (m. 5).

Ayrıca, tarımsal üretimde kullanılan makine, alet ve ekipmanlar ile kişisel koruyucu donanımların, ülkenin koşulları ve özellikle de iklim özellikleri, ergonomik gereklilikler dikkate alınarak seçilmesi ve seçilen makine, alet ve ekipmanlar ile kişisel koruyucu donanımların bu doğrultuda uyarlanması için önlemler alınmalıdır (m. 6).

Tavsiye kararında tarımda kullanılan kimyasalların olumsuz etkilerinin yok edilmesi veya en aza indirilmesi için de birtakım önerilerde bulunmaktadır. Buna göre, kimyasal kullanan kişilere herhangi bir mali yük yüklenmeksizin kişisel koruyucu donanım ve giysi sağlanması, püskürtme sırasında ve sonrasında kimyasal kullanılan alanlarda yiyecekler ile içme, yıkama ve sulama amaçlı su kaynaklarının kirlenmemesi için önlemlerin alınması, gerekli olmayan zararlı kimyasalların ve tehlikeli kimyasal artık içeren kapların çalışanlar ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerini yok edecek veya en aza indirecek biçimde çalışma ortamından uzaklaştırılması, tarımda kullanılan pestisitlerin uygulama kayıtlarının tutulması, tarım işçilerine kimyasal kullanımı, tehlikeler ve alınacak önlemleri de içeren sürekli eğitim uygulanması önerilmektedir (m. 7).

Tavsiye kararında hayvan bakımı ve biyolojik risklerden korunmaya ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. Buna göre, hayvanlardan insanlara bulaşabilen hastalıklar için veterinerlik standartlarına ve ulusal kanun ve uygulamaya uygun denetimlerin yapılması, hayvanlarla uğraşırken koruyucu önlem alınması ve uygun koruyucu donanım sağlanması, kişisel koruyucu donanımların bakım ve temizliğinin yapılması, hayvanlarla uğraşan işçilerin aşılması, zehirli hayvan, böcek ve bitkilerden etkilenme durumunda ilk yardım olanaklarının sağlanması, hayvan dışkısı ve atıklarının uzaklaştırılması, toplanması, depolanması ve yok edilmesi sırasında güvenlik önlemi alınması, hayvanlarla uğraşan işçilere güvenlik eğitimi verilmesi tavsiye edilmektedir (m. 8).

Ayrıca tarım işverenlerinin, ulusal kanun ve uygulamaya uygun olarak tarım işçilerine, yeterli miktarda güvenilir içme suyu, koruyucu giysilerin saklanması ve yıkanması için gerekli imkânlar, mümkünse işyerinde yemek yeme ve çocuk besleme olanağı, kadın ve erkekler için ayrı tuvalet ve yıkanma yerleri ve iş ile ilgili taşıma imkânı sağlamaları önerilmektedir (m. 10).

Nihayet, konumuz açısından önemli olan bir diğer husus üyelerin, Sözleşmede öngörülen korumaların kendi hesabına çalışan çiftçileri de kapsayacak uygun bir biçimde, aşamalı olarak genişletilmesi için plan yapmaları önerilmektedir. Bu amaçla hazırlanacak ulusal kanun ve düzenlemeler, kendi hesabına çalışan çiftçilerin güvenlik ve sağlığı ile ilişkili hak ve görevlerini de belirlemelidir (m. 12).

d. 89/391/EEC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi

89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif, Avrupa Birliğinin bir nevi iş sağlığı ve güvenliği anayasası niteliğindedir⁹³⁵. Direktifin amacı, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için işyerinde önlemler alınmasını sağlamaktır. Bu sebeple Direktif; mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve risk faktörlerinin ortadan kaldırılması, ulusal kanun ve uygulamalara uygun olarak bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konularında genel prensipleri içermektedir. Ancak Direktif, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması yönünden daha elverişli ulusal ve topluluk hükümlerinin oluşturulmasına engel değildir (m. 1).

Direktif, kamu ve özel sektör dahil tüm alanlara uygulanmakla birlikte, kendine özgü özellikleri olan silahlı kuvvetler, polis teşkilatı ve sivil savunmada uygulanmaz (m. 2). Direktifin amacı bakımından çalışan kavramı, stajyer ve çıraklar da dahil olmak

⁹³⁵ Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 15. 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif, 17 Şubat 1986'da imzalanıp 1 Temmuz 1987'de yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedinin 118a maddesine dayanarak 1989'da çıkarılmıştır.

üzere bir işveren tarafından istihdam edilen kişiyi (ev işlerinde çalışanlar hariç) ifade eder.

Direktifin 2. kısmında işverenlerin, 3. kısmında ise çalışanların yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre işverenler, işle ilgili her konuda işçilerin sağlığını ve güvenliğini korur. İşverenin dışardan yetkili kimseler ve hizmetler getirmesi, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Yine, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların yükümlülükleri, işverenin sorumluluğunu etkilemez (m. 5). Ayrıca işverenler, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler dahil her türlü önlemi almakla yükümlüdür. İşverenler durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaklardır (m. 6).

Bu amaçla işverenler; tehlikelerin önüne geçmek, önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek, tehlikelerle kaynağında mücadele etmek, işleri kişilere uygun hale getirmek, özellikle işyeri tasarımında, iş makinesi, çalışma ve üretim yöntemi seçimlerinde, üretim temposunun sağlığa etkilerini düşünmek, teknik gelişmeleri adapte etmek, tehlikelerin yerine tehlikesizleri veya daha az tehlikelileri ikame etmek, çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkilerini bir arada değerlendirerek birbirini destekler mahiyette tedbirler politikası geliştirmek, toplu korunma önlemlerine kişisel korunma önlemlerinden daha çok öncelik vermek ve işçilere uygun talimatları vermekle yükümlüdür.

Bu Direktifin diğer hükümlerine hâlel getirmeksizin, işveren işyerindeki faaliyetlerin yapısını göz önünde bulundurarak; kullanılan kimyasal maddeler, iş makinelerinin seçimi ve işyerlerinin uygunluğu yönünden iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yapar. Belirtmek gerekir ki, bu değerlendirme sonucunda uygulanacak

önlemler, iş sağlığı ve güvenliği koruma düzeyini yükseltmelidir. Öte yandan, bir işçiye sağlık ve güvenlik yönünden bir görev verilirken onun yetenekleri de göz önünde bulundurulmalı; yeni teknolojinin planlanması ve kullanımında, araç gereç seçiminde, çalışma ortamı ve koşulları konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunulmalıdır. Ciddi tehlikelerin olduğu yerlere sadece yeterli talimatı almış işçilerin girmesi için uygun önlemler alınmalıdır.

Son olarak belirtmemiz gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan hiçbir önlem işçilere mali yük getirmeyecektir.

A. Ulusal hukukta

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, ilk olarak 6331 sayılı Kanunun “İşverenin genel yükümlülüğü” başlığını taşıyan 4. maddesinde genel ilkeler şeklinde düzenlenmiştir. Genel yükümlülüğün sınırlarının çizilmesinin ardından, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunma (m. 6), risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yapma (m. 10), acil durum, yangınla mücadele ve ilk yardım planı yapma (m. 11), iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi (m. 14), sağlık gözetimi (m. 15), çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi (m. 16, 17), çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması (m. 18) ve işyerinin büyüklüğüne bağlı olarak güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi alma yükümlülükleri (m. 29) özel yükümlülük olarak ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

İşveren açısından genel nitelikte bir yükümlülük olarak, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü öngören 6331 sayılı Kanun m. 4 hükmü, aynı zamanda işverenin anılan yükümlülüğü yerine getirirken uyacağı esasları da belirlemiştir⁹³⁶. Buna göre işveren, kurum ve kuruluşlardan ve işyeri dışındaki uzman kişilerden iş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet alabilir. Ancak, işyeri dışındaki

⁹³⁶ Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 8.

uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz (m. 4/2). Yine, alışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğunu etkilemez (m. 4/3). Bununla birlikte, madde hükmünün lafzi bakımdan isabetsiz olduğu; anılan düzenlemeyi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ykmllklerinin işverenin 6331 sayılı Kanunda ngrlen yükümlülüklerini etkilemeyeceği şeklinde anlamak gerektiği ifade edilmektedir⁹³⁷.

Nihayet işverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (m. 4/4). Dolayısıyla, işverenlerin sağlık ve güvenlik önlemleri için katılım payı adı altında çalışanların ücretlerinden herhangi bir kesinti yapması mümkün olmadığı gibi alınacak önlem maliyetlerinin çalışanlara yansıtılması yolundaki sözleşme hükümleri de geçersiz olacaktır⁹³⁸.

a. Gerekli her türlü önlemi alma

İş sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcu işverenleri, işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü kılar⁹³⁹. Sadece işçilerin değil tüm çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamayı amaçlayan İSGK m. 4/1-a bendi ise işverenlere, mesleki risklerin nlenmesi⁹⁴⁰, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışma yapma yükümlülüğü getirmiştir. Buna göre işveren, öncelikle işyerinde her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak ve gerekli araç ve gereçleri sağlamakla ykmldr⁹⁴¹. Bu

⁹³⁷ Szek, 872.

⁹³⁸ Szek, 872.

⁹³⁹ Süzek, İş Güvenliği, 177; Szek, 871; Akın, İşveren Kusurunun Belirlenmesi, 38; Gerek, 11; Kılış, İş Sağlığı, 103.

⁹⁴⁰ 6331 sayılı Kanunda “nleme” kavramının tanımına yer verilmiştir. Buna göre nleme, işyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü ifade eder (m. 3/1-n).

⁹⁴¹ Szek, 871; Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 8.

anlamda, maddede geçen “her türlü” ifadesi, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan veya makul ölçüler altında (hakkaniyet uyarınca) beklenebilecek olan önlemleri, örgütlenmeyi ve araç ile gereçleri içermektedir⁹⁴².

Gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü, sadece mevzuatta öngörülen önlemlerle sınırlı olmayıp, bilim ve tekniğin gerektirdiği her türlü önlemi de kapsamaktadır. Dolayısıyla, işverenler sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemleri almakla çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü yerine getirmiş olmayacaktır. Bu bakımdan alınması gereken önlemlerin neler olduğu bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma göre belirlenmelidir⁹⁴³. Öyle ki, işverenler, bilimsel ve teknik ilerlemeler sonucunda ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sürekli izlemek ve bunları işyerinde uygulamak zorundadır⁹⁴⁴. Mali durumunun yetersizliği, tecrübesizliği, bilimsel ve teknik ilerlemeleri bilmediği, benzer işyerlerinde de bu önlemlerin alınmadığı ileri sürülerek sorumluluktan kurtulmak söz konusu olamaz⁹⁴⁵. Dolayısıyla, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da işverenin önlem alma borcunu etkilemez⁹⁴⁶.

Öte yandan, işyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin önceden alınmış olmasına rağmen zaman içerisinde, alınan bu önlemlerin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ya da bu önlemlerden daha iyi önlemlerin alınması gerekebilir⁹⁴⁷. Böyle bir durumda işverenin daha önce çalışanlarla ilgili önlemlerin alındığını ileri sürerek sağlık ve güvenlik yükümünden kaçınması mümkün değildir⁹⁴⁸. Nitekim işveren aldığı önlemleri

⁹⁴² Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 8.

⁹⁴³ Süzek, İş güvenliği, 245; Süzek, 406; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1362; Sümer, 106; Kılış, İş Sağlığı, 103; Kandemir, 135.

⁹⁴⁴ Akın, İşveren Kusurunun Belirlenmesi, 39.

⁹⁴⁵ Süzek, İş Güvenliği, 245; Süzek, 405; Akın, İşveren Kusurunun Belirlenmesi, 39; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1362; Sümer, 106; Kandemir, 135; İnciroğlu, 80.

⁹⁴⁶ Akın, İşveren Kusurunun Belirlenmesi, 39.

⁹⁴⁷ Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 8.

⁹⁴⁸ Süzek, İş Güvenliği, 245; Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 8.

teknolojinin gerekleri doğrultusunda güncellemek ve yeni gelişmeleri uygulamak zorundadır.

b. Alınan önlemleri izleme ve denetleme

İşverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü çerçevesinde 6331 sayılı Kanunda düzenlenen önemli yükümlülüklerinden biri de alınan önlemleri izleme ve denetleme yükümlülüğüdür. Bu çerçevede işverenin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için sadece gereken her türlü önlemi alması yeterli olmayıp; alınmış olan önlemlere çalışanlar tarafından uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uyumsuzlukların giderilmesini sağlaması da gerekir (m. 4/1-b).

Uygulamada da görüldüğü üzere, bazı işyerlerinde işverenler, kişisel koruyucu malzeme sağlamakta ancak çalışanlar kendilerine sağlanan bu kişisel koruyucu malzemeleri kullanmaktan kaçınmaktadır. Ancak, anılan yükümlülük kapsamında işverenler, sadece bu koruyucu malzemeleri bulundurmakla yetinmeyecek, bunların kullanılmasını da denetleyecek ve gerekirse çalışanlara disiplin cezası niteliğinde yaptırımlar uygulamak suretiyle bu malzemelerin kullanılmasını sağlayacaklardır⁹⁴⁹. Aksi halde, işverenler denetim eksikliklerinin yol açtığı iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumlu tutulabilecektir⁹⁵⁰.

Dolayısıyla işverenler, gürültülü çalışma ortamındaki tarım işçilerinin kulak koruyucu donanım kullanmasını sağlamak için her türlü çabayı göstermeli ve alınan kişisel korunma tedbirlerinin etkinliğini kontrol etmelidir. Ayrıca, işveren tarafından sağlanan kulak koruyucu donanımların, tarım işçileri tarafından doğru bir şekilde kullanılıp kullanılmadığının denetlenmesi de son derece önemlidir. Aynı şekilde, tarım makine ve aletlerinin sebep olduğu titreşimi azaltan el koruyucusu ve diğer kişisel koruyucu donanımların sağlanması ve bunların kullanılmasının denetlenmesi gerekir.

⁹⁴⁹ Süzek, 872-873; Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 9; Sümer, 108; Kılış, İş Sağlığı, 104.

⁹⁵⁰ Akın, Hukuki Sorumluluğa Etki, 658.

Yine, güneşten gelen zararlı ışınların tarım işçileri üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirebilmek için çalışanlara sağlanan şapka, güneş gözlüğü, uzun kollu elbise ve koruma faktörü yüksek güneş kremlerinin doğru bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı takip edilmelidir. Son olarak, bitki koruma ürünü uygulaması esnasında çalışanlara, kimyasal koruyucu elbise, gözlük, uygun filtreli gaz maskesi, eldiven ve ayakkabı sağlanmalı ve bu donanımların doğru bir şekilde kullanılması için gerekli denetimler yapılmalıdır.

c. Bilgilendirme ve eğitim verme

Birçok konuda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği sorununun çözümünde de eğitim öncelikli bir rol oynar⁹⁵¹. Çünkü bir toplumda gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için o toplumda her şeyden önce iş güvenliği bilincinin (kültürünün) oluşması gerekir⁹⁵². Çalışanlara iş güvenliği bilinci kazandırmadığı sürece, hukuk kuralları iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede yetersiz kalacaktır⁹⁵³. Bu gerekliliklerden hareket eden iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında eğitim, hemen her düzeyde ele alınmıştır⁹⁵⁴. Öyle ki, 6331 sayılı Kanunda eğitim verme, sadece işveren açısından yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük olarak düzenlenmemiş, aynı zamanda çalışanların da bu eğitimlere katılma yükümlülüğü olduğu vurgulanmıştır⁹⁵⁵. Ayrıca, bireysel ve kamusal alanda yerleşmesi beklenen iş güvenliği bilincinin oluşturulmasında sendikalara da çok önemli görevler düşmektedir. Nitekim her şeyden önce sendikalardan, bu bilinci üyelerine yerleştirmeleri beklenir. Öte yandan, sendikaların bu ödevini sadece üyeleri ile sınırlamak da doğru değildir. Çünkü aynı zamanda en önemli sivil toplum kuruluşları arasında yer alan sendikaların,

⁹⁵¹ Sözek, 873; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1388.

⁹⁵² Sözek, 873; Kılış, İş Sağlığı, 131. Öğretide, iş güvenliği kültürünün, iş güvenliğine yönelik bir tutum oluşturmak ve işletmedeki iş güvenliği kültürünün kolektif bir örgütlenme süreci olduğunu kabul etmek olduğu belirtilmiştir. Akın, Sendikalar, 103-104'den naklen.

⁹⁵³ Sümer, 159; Kılış, İş Sağlığı, 131.

⁹⁵⁴ Akın, Alt İşverenlik, 157.

⁹⁵⁵ Akın, Alt İşverenlik, 157.

iş sağığı ve güvenliğı bilincinin tüm topluma yayılmasında, konunun öneminin herkes tarafından algılanmasında gayret göstermeleri gerekir⁹⁵⁶.

6331 sayılı Kanun, işverenlerin çalışanları mesleki riskler, alınması gereken önlemler, kanuni hak ve yükümlölükleri konusunda bilgilendirmesini ve gerekli iş sağığı ve güvenliğı eğitimleri vermesini bir yükümlölük olarak öngörmüştür (m. 4/1-a). Dolayısıyla bu yükümlölükler, Kanunun 16. ve 17. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Çalışanlara verilecek iş sağığı ve güvenliğı eğitimlerinin esasları ise Çalışanların İş Sağığı ve Güvenliğı Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁹⁵⁷ ile düzenlenmiştir.

6331 sayılı Kanuna göre, işyerinde iş sağığı ve güvenliğinin sağılanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak; işyerinde karşılaşılabilecek sağılık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağandışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konularında bilgilendirir (m. 16/1). Dolayısıyla, tarımda karşılaşılan fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenleri hakkında çalışanlar bilgilendirilmeli, söz konusu risklerin olumsuz etkilerinden korunmak için kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımlar ve bu donanımların kullanım şekli hakkında çalışanlara bilgi verilmelidir.

Kanunda çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin esaslara yer verildikten sonra (m. 16), çalışanların eğitimi konusu ayrıca düzenlenmiştir (m. 17). Buna göre işveren, çalışanların iş sağığı ve güvenliğı eğitimleri almasını sağılar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değışikliğinde, iş ekipmanının değışmesi veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Eğitimler, değışen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (m. 17/1).

⁹⁵⁶ Akın, Sendikalar, 106.

⁹⁵⁷ R.G. 15.05.2013, S. 28648.

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığı belgeleyemeyenler çalıştırılmaz⁹⁵⁸ (m. 17/3). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği Ek-1’de yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi incelendiğinde ise tarım işlerinin genel olarak tehlikeli sınıfta kabul edildiği görülmektedir. Dolayısıyla, tarım işlerinde çalışacak işçilerin büyük bir çoğunluğunun işe başlamadan önce mesleki eğitim alması ve bunu belgelemesi gerekecektir.

Bununla birlikte, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmeliğin⁹⁵⁹ 5. maddesine göre, Yönetmelik Ek-1’deki çizelgede yer alan işlerde çalışacakların işe alınmadan önce mesleki eğitime⁹⁶⁰ tabi tutulmaları zorunludur. Yönetmelik Ek-1’de yer alan çizelgede ise “tarım ilaçları kullanım işi ile denizlerde, göllerde ve nehirlerde balık ve diğer hayvanların ve bitkilerin avlanması, toplanması, üretilmesi (bunlardan elde edilecek ürün ve yan ürünler) ve dalyan işleri” mesleki eğitim alınacak işler arasında sayılmıştır. Görüldüğü üzere, İş Kanunu m. 111’de sayılan tarım işlerinden sadece tarım ilacı kullanımı işi ile balıkçılık işleri, işe başlamadan önce mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler olarak belirlenmiştir. Bu bakımdan üzerinde durulması gereken husus, İSGK m. 17 gereğince tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan tarım işyerlerinin tamamında çalışan işçilerin mi yoksa sadece tarım ilacı kullanımı işi ile balıkçılık işlerinde çalışan işçilerin mi mesleki eğitim alma zorunluluğunun bulunduğuudur.

⁹⁵⁸ Ayrıca, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz (m. 17/5).

⁹⁵⁹ R.G. 13.07.2013, S. 28706.

⁹⁶⁰ Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesine göre mesleki eğitim, “Örgün veya yaygın eğitim yoluyla bireyleri mesleğe hazırlamak, meslek sahibi olanların mesleklerindeki gelişimlerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli bilgi, beceri, tavır ve değer duygularını geliştiren ve bireylerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişim sürecinin bir plan içerisinde yürütülmesini sağlayan eğitimi” ifade eder.

Belirtmemiz gerekir ki, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik m. 5/2 hükmüne göre işyerinde yapılan işler, asıl iş itibarıyla tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında yer almakla birlikte, çalışanın yaptığı iş Ek-1 çizelgede belirtilen işler dışında ise, 3308 sayılı Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla İSGK m. 17 hükmü kapsamında mesleki eğitim alma zorunluluğu aranmaz. Dolayısıyla, İş Kanunu m. 111 hükmünde sayılan tarım işlerinden sadece tarım ilacı kullanımı işi ile balıkçılık işlerinde çalışacak işçilerin işe başlamalarından önce mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunluluğunun bulunduğu sonucuna varılmalıdır.

Öte yandan, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir (m. 17/4).

Son olarak, 6331 sayılı Kanun kapsamında verilecek eğitimlerin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir (m. 17/7).

d. Risk değerlendirmesi yapma

İşverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğüne ilişkin olarak 6331 sayılı Kanunda yer alan önemli düzenlemelerden biri de işverenlerin işyerlerinde risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğüdür. Buna göre işveren, işyerinde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür (m. 4/1-c).

6331 sayılı Kanunda risk değerlendirmesi, “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar” olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-ö). Dolayısıyla, risk değerlendirmesi yapılırken öncelikle olası tehlikeler belirlenecek, daha sonra ise tehlikenin dönüşebileceği risk, yani “tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana getirme ihtimali” derecelendirilecek ve son olarak gereken kontrol önlemleri kararlaştırılacaktır⁹⁶¹. Risk değerlendirmesinin mutlaka işveren tarafından gerçekleştirilmesi zorunluluğu bulunmayıp, işveren risk değerlendirmesini görevlendireceği kişi ve kişilere de yaptırabilecektir.

Risk değerlendirmesi yapılırken, belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde seçimi; işyerinin tertip ve düzeni; genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu göz önünde bulundurulur (m. 10/1).

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler (m. 10/2). Ancak, söz konusu risk değerlendirmesi sonucunda alınması gerektiği ortaya çıkacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile koruyucu donanımın belirlenmesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereğince önlem alma ve koruyucu donanım bulundurma yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. Çünkü, işverenin gerçekleştireceği risk değerlendirme çalışması, eksiklik veya yanlışlık taşıyabilir. Bu durumda işveren, risk değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkmış önlemleri aldığı ve koruyucu donanımı hazır

⁹⁶¹ Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 9. Risk değerlendirmesinin aşamaları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, Risk Değerlendirme, 37-39; Özdemir, 240-245.

bulundurduğu gerekçesiyle, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı tarafından öngörölmüş sorumluluktan kurtulamayacaktır⁹⁶².

Risk değerlendirmesinde mesleki risklerin önlenmesi hedeflense de bu her zaman mümkün olmayabilir. Bu durumda, riskin azaltılması ve ardından da kontrol altına alınması için çalışılır. Ancak, bu süreç içerisinde durum yeniden gözden geçirilerek riskin tamamen ortadan kaldırılması sağlanır⁹⁶³. Nitekim işyerinde yapılmış olan risk değerlendirmesi, zaman içerisinde risklerin değişme olasılığı karşısında güncelliğini yitirmiş olabilir. Bu durum dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde⁹⁶⁴ yapılmış olan risk değerlendirmesinin tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenmesi gerektiği düzenlenmiştir (m. 12/1).

e. Çalışanın işe uygunluğunu dikkate alma ve sağlık gözetimine tabi tutma

İşveren, çalışana görev verirken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlüdür (m. 4/1-ç). Buna göre, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği yönünden uygun bulunmadığı bir işte, işveren veya vekili tarafından çalıştırılması söz konusu olmayacaktır. Nitekim çalışanın bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışan için risk teşkil edebilecektir. Böyle bir durumda, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olmayışı göz önünde bulundurularak, görev değişikliğine gidilerek çalışanın başka bir görevde çalıştırılması gerekir⁹⁶⁵.

Anılan nedenlerle, hamile kadınların ağaçtan meyve ve fındık toplama gibi özel denge pozisyonunda çalışmayı gerektiren işlerde ve titreşimi fazla makinelerde çalıştırılmamasına dikkat edilmelidir. Nitekim bu husus, Gebe veya Emziren Kadınların

⁹⁶² Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 9.

⁹⁶³ Akın, Hukuki Sorumluluğa Etki, 664.

⁹⁶⁴ R.G. 29.12.2012, S. 28512.

⁹⁶⁵ Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 11.

Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte de ifade edilmektedir. Yine bitki koruma ürünü uygulayıcıları, bitki koruma ürünü hazırlama ve uygulama işlerinde; hamile kadınları, on sekiz yaşından küçük çocukları ve hastaları çalıştırmamalıdır.

Bu kapsamda, 6331 sayılı Kanun çalışanların işyerinde karşı karşıya kalabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak işverenleri, çalışanları sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlü kılmıştır. Buna göre işveren, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde, işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür (m. 15/1). Görüldüğü üzere, çalışanın ancak talep etmesi halinde sağlık gözetimine tabi tutulabilmesi sadece iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde söz konusudur. Dolayısıyla, maddede sayılan ve yukarıda yer verilen diğer hallerde herhangi bir talep olmasa dahi işveren, çalışanı sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlüdür.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz (m. 15/2). Bu kapsamda alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Nihayet, sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz (m. 15/4).

f. Özel tehlike bulunan yerlere girilmesini önleme

İşyerinin bazı bölümleri, çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden hayati ve özel tehlike taşıyabilir. Bu sebeple, 6331 sayılı Kanunda işverenlerin, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir (m. 4/1-d). Dolayısıyla, hayati ve özel tehlike hakkında bilgilendirilmiş olan çalışanlar, işverenin talimatıyla söz konusu yerlere girebilecek, buna karşılık, hayati ve özel tehlike hakkında yeterli bilgiye sahip bulunsa dahi işveren tarafından bu yönde bir talimat verilmemişse, çalışanlar bu gibi yerlere giremeyecektir⁹⁶⁶. Dolayısıyla, tarımda pestisit uygulanmış alanlara giriş yasağı konulmalı ve bu durum işçilerin ve çevredekilerin kolayca anlayabilecekleri sembol ve işaretlerle belirtilmelidir. Ayrıca, hasat ile son ilaçlama arasında gerekli olan bekleme süresine de uyulmalıdır.

g. İş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme ve kayıtları tutma

İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç işgünü; sağlık hizmet sunucuları ile işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını da üç işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür (m. 14/2).

Ayrıca işverenler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutma, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemekle de yükümlüdür (m. 14/1-a). İşveren sadece meydana gelen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını değil çalışanı zarara uğratabilecek ya da işyeri veya iş ekipmanını zarara uğratan veya uğratabilecek her türlü olayı da inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlemek zorundadır⁹⁶⁷ (m. 14/1-b). Bu kayıtlar sayesinde işveren, işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları

⁹⁶⁶ Centel, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik, 11; Kandemir, 147.

⁹⁶⁷ Bununla birlikte, *Gerek*'e göre, anılan yükümlülüğün işverenlerce ne ölçüde yerine getirileceği tartışmalıdır. Nitekim gerçekleşmiş kazalarla ilgili düzenli raporlar istenilen şekilde hazırlanamazken, potansiyel tehlikeler için rapor hazırlanmasını beklemek gerçekçi görünmemektedir. *Gerek*, 17.

konusunda bilgi sahibi olabilecek ve alınması gereken önlemler daha isabetli bir şekilde belirlenebilecektir⁹⁶⁸.

h. Diğer bazı yükümlülükler

6331 sayılı Kanunun 11. maddesinde, ilk yardım ve benzeri acil durumlar için işverenlere gerekli yükümlülükleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre işveren, *“Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar”*.

Tarım çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yönünden önemli olduğunu düşündüğümüz yönetmeliklerden biri olan Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin⁹⁶⁹ işverenlere getirmiş olduğu yükümlülüklerle değinmekte fayda vardır. Yönetmeliğe göre balıkçı gemisi, ticari amaçla denizden balık veya diğer canlıları avlamakta veya avlayıp işlemekte kullanılan, Türk bayrağı taşıyan gemiyi ifade eder (m. 4/1-a). Çalışan ise, limanda görev yapan personel ve kılavuz kaptanlar hariç, yardımcı olarak çalışanlar ve stajyerler dahil gemide çalışan kişiyi ifade etmektedir (m. 4/1-b). Bu Yönetmeliğin amacı, balıkçı gemilerinde yapılan işlerde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için alınması gereken önlemleri belirlemektir (m. 1).

Yönetmelikte gemi sahipleri, birtakım önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır. Buna göre gemi sahipleri, kaptanın sorumluluğu saklı kalmak kaydı ile geminin, özellikle öngörülebilir meteorolojik koşullarda çalışanların sağlık ve güvenliğini

⁹⁶⁸ Sözek, 881; Kılış, İş Sağlığı, 153.

⁹⁶⁹ R.G. 20.08.2013, S. 28741.

tehlikeye atmadan, kullanılmasını sağlar. Kaptanın dışında kalan diğer çalışanların karşı karşıya kaldıkları ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda çalışma yerini, tehlikeli bölgeyi veya gemiyi terk eden çalışanların bu hareketleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşmeyecekleri ve herhangi bir zarar görmeyecekleri önlemleri alır. Denizde çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyen veya etkileyebilecek herhangi bir olayın meydana geldiği durumlarda, bu olayı ayrıntılı olarak bir rapor halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve olayın meydana geldiği mahallin bağlı bulunduğu liman başkanlığına bildirir. Olay, gemi jurnaline yazılır; jurnal tutma mecburiyeti olmayan gemilerde ise raporun bir örneği saklanır (m. 5).

Gemi sahipleri/donatanlar⁹⁷⁰ veya kaptan⁹⁷¹, 6331 sayılı Kanun m. 16 hükmü saklı kalmak kaydıyla gemilerdeki çalışanları veya çalışan temsilcilerini, geminin tümü ile çalışanın çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, gemilerde alınacak sağlık ve güvenlikle ilgili tüm önlemler hakkında yazılı ve sözlü olarak bilgilendirilir. Çalışanlara verilen bu bilgiler kolay ve anlaşılır olur (m. 9).

Yine, 6331 sayılı Kanun m. 17 hükümleri saklı kalmak kaydıyla çalışanlara, gemilerde sağlık ve güvenlik, özellikle kazaların önlenmesi konusunda uygun eğitim verilir. Bu eğitimde verilen bilgiler ve hazırlanan talimatlar hiçbir şüpheye yol açmayacak şekilde net, kolay ve anlaşılır olur. Eğitim, özellikle yangınla mücadele, can kurtarma ekipmanının kullanılması, balık avlama ve çekme ekipmanının kullanılması ve el işaretleri dâhil çeşitli işaretlerin kullanılması hususlarını kapsar. Gemideki çalışmalarda değişiklik yapılması halinde, çalışanlara verilecek eğitim güncellenir (m. 10). Bunlara ilaveten, gemiyi sevk ve idare edecek kişiye, iş kazaları ve meslek

⁹⁷⁰ Yönetmeliğe göre gemi sahibi/donatan, geminin üzerine kayıtlı olduğu kişiyi veya gemi kısmen veya tamamen bir başka gerçek veya tüzel kişi tarafından, bir anlaşma çerçevesinde işletiliyorsa; işleten gerçek veya tüzel kişiyi, işvereni ifade eder.

⁹⁷¹ Yönetmeliğe göre kaptan, gemiyi sevk ve idare eden veya gemiden sorumlu olan çalışanı ifade eder.

hastalıklarının önlenmesi ve herhangi bir kaza olduğunda yapılması gereken işler, öngörülebilir yükleme koşullarında ve avlanma işlemleri sırasında geminin dengede ve güvenli bir durumda bulunmasının sağlanması konularında ayrıntılı eğitim verilir (m. 11).

Tarım çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yönünden önemli olduğunu düşündüğümüz bir diğer yönetmelik ise, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliktir⁹⁷². Anılan yönetmelikte sağlık kuralları bakımından günde en çok yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken işler düzenlenmektedir. Konumuz açısından önemli olan husus ise, tarım ilaçları kullanım işleri ile gürültülü işlerde günde en fazla yedi buçuk saat çalışılabileceğinin düzenlenmiş olmasıdır (m. 4). Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yapılamayacağından (m. 7), tarım ilacı kullanımında veya gürültü düzeyi yüksek tarım alet ve makinelerinin kullanımında fazla çalışma yapılamayacaktır. Ayrıca, bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışanlar, günlük azami iş süresinden sonra başka herhangi bir işte de çalıştırılmazlar (m. 6). Dolayısıyla, günde yedi buçuk saat tarım ilacı uygulaması yapan bir çalışan kişi bu işi bittikten sonra tarım arazisinde işçi olarak çalışamayacaktır. Öyle ki, tarım ilacı uygulamasını yapabilecek kişiler, Bitki Koruma Ürünlerinin Önerilmesi, Uygulanması ve Kayıt İşlemleri Hakkında Yönetmelikte sınırlı olarak sayılmıştır. Buna göre, sadece profesyonel uygulayıcılar ve bitkisel üretim yapan kişiler tarım ilaçlarının uygulanmasında çalışabilir.

⁹⁷² R.G. 16.07.2013, S. 28709.

C. Tarım iş kanunu tasarılarında

1964 tarihli Tarım İşçilerinin Çalışma Şartlarının Tanzimine Mütedair Ön Kanun Tasarısının “Muhtelif hükümler” başlıklı 10. bölümünün “İşçi sağlığı ve iş emniyeti” başlıklı 38., 39. ve 40. maddelerinde, işverenlerin tarım işçilerinin sağlık ve güvenliğine yönelik olarak alması gereken önlemler düzenlenmiştir. Buna göre, işveren işçileri işe alırken gerekli gördüğü takdirde, işçilerden sağlık durumlarının kararlaştırılan işte çalışmalarına uygun olduğunu gösteren bir sağlık raporu sunmalarını isteyebilir. Sözleşme devam ederken de işveren, masrafı kendisine ait olmak üzere bulaşıcı hastalığı olup olmadığını kontrol etmek amacıyla işçiyi ayrıca bir sağlık kontrolünden geçirebilir (m. 38). Madde metninden de anlaşıldığı üzere gerek işe başlama esnasında gerek iş devam ederken sağlık raporu sunulması işverenin talebine bırakılmıştır. Ancak, işverenin talebine bırakılan sağlık raporu sunma yükümlülüğünün uygulamada ne derece etkili olacağı tartışmaya açıktır.

Tasarıya göre işveren, zehirli ve tehlikeli maddelerin kullanılmasını gerektiren işlerde çalışan işçilere özel koruyucu kıyafet ve ekipman sağlamak, işçinin temizlenmesi ve hastalıktan korunması için gerekli malzeme ve maddeleri hazır bulundurmakla yükümlüdür (m. 39). Ayrıca, tarım işletme ve üstlenmesinde kullanılan makine ve çeşitli aletlerin korunma ve emniyet düzeni ile donatılması gereklidir (m. 40).

1978 tarihli Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısında ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılanlara, çocuk ve kadın işçilere ilişkin koruyucu düzenlemelere yer verilmiş, ayrıca 1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerine de gönderme yapılmıştır. Genellikle tarım işçilerinin sağlık ve güvenliğine ilişkin olarak 1475 sayılı Kanunun sağlık ve güvenliğe ilişkin düzenlemeleri tekrar edilmiştir. Örneğin, gece saatlerinde işçilerin 8 saatten fazla çalıştırılmayacakları (m. 9/3), 16 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece

çalıştırılmalarının esas itibariyle yasak olduğu ifade edilmiştir (m. 16/1). Tasarının gerekçesinde ise, “günümüz Türkiye’inde tarım, ilkel tekniğinden kurtulma aşamasına girmiş, makinalaşan tarım işletmeciliği giderek artar duruma gelmiştir. Üstelik tarımda makina, kimyasal gübre ve tarımsal koruma ilâçları kullanımının artması, tarım işçilerinin türlü hastalık ve iş kazalarına karşı özel olarak korunmalarını gerektiren bir durum yaratmıştır” ifadelerine yer verilmiştir⁹⁷³.

Bunlara ilaveten, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe alınmadan önce veya işin devamı süresince bu işe elverişli olduğunun sağlık raporu ile belgelenmesi gerektiği öngörülmüş (m. 17/a), 18 yaşından küçük işçilerin ise herhangi bir tarım işinde işe başlamadan önce ve işin devamı süresince altı ayda bir doktor muayenesinden geçirilmeleri gerektiği hükme bağlanmıştır (m. 17/b). Görüldüğü üzere, 1964 tarihli Tasarıdan farklı olarak sağlık raporu alınması işverenlerin inisiyatifine bırakılmamış; aksine işverenler, işe başlamadan önce ve iş devam ederken işçiyi sağlık kontrolünden geçirme ve rapor aldırma ile yükümlü kılmıştır. Yine, zehirli ve tehlikeli maddelerin kullanılmasını gerektiren işlerde çalışan işçilere özel koruyucu kıyafet verileceği, çıkarılması öngörülen tüzüklerde belirtilen araç ve gereçlerin sağlanacağı hususu da ayrıca düzenlenmiştir (m. 18). 1475 sayılı Kanunda olduğu gibi 1978 tarihli Tasarıda da başta Çalışma Bakanlığı olmak üzere birçok bakanlığa çeşitli konularda tüzükler hazırlama görev ve yetkisi verilmiştir⁹⁷⁴.

Belirtmemiz gerekir ki, yukarıda yer verdiğimiz tarım iş kanunu tasarılarının hazırlandığı dönemlerde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik düzenleyici hükümler derli toplu bir şekilde çalışma mevzuatımızda bulunmamaktaydı. Başka bir ifadeyle, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler, 6331 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar çalışma mevzuatı içinde dağınık bir görünüm

⁹⁷³ Kutal, 496.

⁹⁷⁴ Kutal, 496.

sergilemekteydi. İşçilerin sağlık ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler ise, daha ziyade iş kanunlarının “iş sağlığı ve güvenliği” başlıklı bölümlerinde yer almaktaydı. Dolayısıyla, o dönemde iş kanunlarının kapsamı dışında bırakılan tarım işçilerinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve korunması için ayrıca düzenleme yapılması gerekliydi. Bu sebeple, çıkarılacak bir tarım iş kanunu ile tarım işçilerinin sağlık ve güvenliğine ilişkin koruyucu düzenlemelerin getirilmesi oldukça önemliydi.

6331 sayılı Kanun ise bu dağınık görüntüyü ortadan kaldırarak, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri tek ve ayrı bir kanun içinde toplamayı hedeflemiş ve kapsamını oldukça geniş tutmuştur. Öyle ki sadece İş Kanunu kapsamındaki işçiler değil; Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında iş sözleşmesiyle çalışanlar da 6331 sayılı Kanun kapsamına dahil edilmiştir. Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamına girsin veya girmesin, tarım işçilerinin tamamı 6331 sayılı Kanundaki düzenlemelerden yararlanabileceklerdir.

Çalışmamızın başından beri tarım işçilerinin tamamını kapsayacak bir tarım iş kanunu çıkarılması gerektiğini ifade etmekteyiz. Bu sebeple, yeni bir tarım iş kanunu çıkarıldığında, tarım işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinin tarım iş kanununda düzenlenmesinin mi yoksa bunların 6331 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanmaya devam etmelerinin mi daha doğru olacağı sorusunun cevaplanması gerekir. Belirtmemiz gerekir ki, 6331 sayılı Kanun çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin oldukça önemli hükümler içermektedir. Kanunun 30. maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmelikler de dikkate alındığında, halihazırda tarım işçilerinin yararlanabileceği oldukça detaylı düzenlemeler mevcuttur. Bu sebeple, çıkarılacak tarım iş kanununda işçilerin sağlık ve güvenliği konusunda, 6331 sayılı Kanun hükümlerine gönderme yapılarak Kanunun tarım işçilerine de uygulanacağını düzenlenmesinin daha yerinde olacağı kanaatindeyiz. Bununla birlikte, tarım işçilerinin kendilerine özgü çalışma koşulları,

sağlık ve güvenlik riskleri de bulunmaktadır. Bu sebeple, 6331 sayılı Kanun ve buna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde hüküm bulunmayan veya hüküm bulunmakla birlikte tarım işçilerinin menfaatleri ile çatışan durumların göz önünde bulundurularak, bu konularda tarım iş kanununda ayrıca düzenleme yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

2. Çalışanların hak ve yükümlülükleri

A. Çalışanların hakları

a. Çalışmaktan kaçınma hakkı

Çalışanlar, işyerlerinde ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalmaları halinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler. Buna göre, *“Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır”* (m. 13).

Görüldüğü üzere, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesinin ilk koşulu çalışanların ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalmasıdır. Öğretide, hükümde geçen “ciddi ve yakın” tehlike yerine “ciddi ve yakın veya hayati” ifadesine yer verilmesinin daha isabetli olacağı ifade edilmektedir⁹⁷⁵. Bu hakkın kullanılabilmesinin bir diğer koşulu, çalışanların durumun tespit edilmesi için iş sağlığı ve güvenliği

⁹⁷⁵ Süzek, 908. Yazara göre, aksi halde 6331 sayılı Kanun m. 13/1 hükmüne göre ciddi ama ancak uzun vadede tehlike yaratacak tehlikelerde çalışanların bu hakkı kullanması mümkün olmayacaktır. Örneğin, pnömokonyoz ve silikoz gibi tozlarla ortaya çıkan riskler uzun vadede hayati tehlike yaratmalarına karşın “yakın” nitelik taşımadıklarından çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılamayacaktır. Oysa söz konusu hükmün bu tür hayati tehlike yaratan mesleki risklere karşı da hukuki araç olarak kullanılabilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi açısından daha isabetli olurdu. Süzek, 908.

kuruluna, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurmalarıdır. Tehlikenin ciddi ve yakın olup olmadığına ilişkin kararı işveren derhal, iş sağlığı ve güvenliği kurulu ise aynı gün acilen toplanarak verir. Çalışanın 6331 sayılı Kanun m. 13/1 hükmü gereğince çalışmaktan kaçınabilmesinin bir diğer koşulu, iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile işverenin, çalışanın talebi doğrultusunda karar vermesidir. İşveren veya iş sağlığı ve güvenliği kurulu durumu tespit ettikten sonra kararını çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirir⁹⁷⁶. Belirtmek gerekir ki, çalışanın talebi doğrultusunda karar verilebilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin tespit edilmesi yeterli olup ayrıca işveren tarafından bu konuda önlemlerin alınıp alınmamasının bir önemi bulunmamaktadır⁹⁷⁷.

Çalışanların, çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ve diğer hakları saklıdır. Ayrıca işveren, ücret ve çalışma koşullarında aleyhe bir değişiklik olmamak kaydıyla çalışmaktan kaçınan çalışana iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olmayan benzer bir işte çalışmasını önerebilir⁹⁷⁸. İşçinin böyle bir öneriyi kabul etmemesi dürüstlük borcuna aykırılık oluşturur ve işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir⁹⁷⁹.

Öte yandan, Covid-19 virüsüne işyerlerinde maruz kalabilme ihtimali de 6331 sayılı Kanun anlamında ciddi ve yakın tehlike olarak değerlendirilebilir. Bu da doğal olarak çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi ihtimalini doğurur⁹⁸⁰. Nitekim işyerlerinde sadece resmi kanallardan açıklanan önlemlerin alınması, işyerlerindeki virüse maruziyet riskinden kaynaklanacak ciddi ve yakın tehlikenin ortadan kalktığı anlamına gelmez. Dolayısıyla, çalışanların Covid-19'u ciddi ve yakın tehlike olarak

⁹⁷⁶ Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için 6331 sayılı Kanunda öngörülen idari prosedürün uygulamada çıkarabileceği sorunlar hakkında detaylı bilgi için bkz. Akın, Hukuki Sorumluluğa Etki, 668-669.

⁹⁷⁷ Sözek, 908-909.

⁹⁷⁸ Sözek, 909; Özdemir, 423; Baycık, Yeni Düzenlemeler, 119. Aksi görüş için bkz. Başbuğ, 26.

⁹⁷⁹ Sözek, 909.

⁹⁸⁰ Akın, Covid-19, 34. Covid-19'un çalışmaktan kaçınma hakkına etkisi hakkında detaylı bilgi için ayrıca bkz. Akın, Covid-19, 34-35.

görüp çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi mümkündür. Ancak, yukarıda yer vermiş olduğumuz yasal prosedürün işletilmemesi, çalışanı mağdur etmemelidir⁹⁸¹. Nitekim virüsün ülkemizde varlığı ve etkilerinin ölümcül düzeyde olduğu kesinleşmiştir. Bu sebeple, söz konusu prosedürün ülke genelinde tamamlandığı kabul edilmelidir. Artık bu noktada tespiti gereken tek husus, virüsün işyerine ulaşım ulaşmadığıdır⁹⁸².

Buna karşın, işyerlerindeki tedbir düzeyinin artması ve zaman içerisinde salgının yayılma hızının düşmesi, Covid-19'a maruz kalma riskini o işyerinde ciddi ve yakın tehlike olmaktan çıkardıysa, süreç içinde çalışanlarda veya ailelerinde virüs görülmediyse ve işyerinde gerekli her türlü önlem alındıysa, bu durumda 6331 sayılı Kanun m. 13'teki prosedürü işletmeden çalışmaktan kaçınmak makul karşılanmayabilir. Ancak bu durumda bile söz konusu eylem, işçinin salgın koşulları içindeki psikolojik durumu dikkate alınarak, haklı fesih gerekçesi olarak değerlendirilmemelidir⁹⁸³.

Nihayet, *“Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz”* (m. 13/3). Söz konusu güvenceden yararlanabilmek için çalışanların işyerinde karşılaştıkları ciddi ve yakın tehlikenin aynı zamanda önlenemez olması gerekmektedir. Böyle bir durumda iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurma zorunluluğu aranmaksızın çalışanlar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Belirtmek gerekir ki, ciddi ve yakın

⁹⁸¹ Akın, Covid-19, 35. Nitekim Akın'a göre, *“Birçok kişinin evinden çıkamadığı, okulların ve çoğu işyerinin kapalı olduğu, kapsamlı karantina ve sokağa çıkma yasaklarının uygulandığı, binlerce kişinin öldüğü bir dönemde, çalışmak durumunda kalan bir işçiden, olanlardan hiç etkilenmeyip, soğukkanlı ve sağduyulu davranarak yasal prosedürü işletip sonuçlanmasını beklemek, hayatın olağan akışına uygun olmaz. Bu psikolojideki işçinin çalışmaktan kaçınmak istemesi, yasal prosedürün ihlal edildiği gerekçesiyle hemen bir yaptırıma sebep olmamalıdır. Kaldı ki bize göre, yukarıda da dile getirdiğimiz 13. maddede aranan prosedür Covid-19 özelinde ülke genelinde sağlanmış kabul edilmelidir”*. Akın, Covid-19, 35.

⁹⁸² Akın, Covid-19, 34.

⁹⁸³ Akın, Covid-19, 35.

tehlikenin önlenemez olup olmadığının takdirinde çalışanın subjektif durumu, diğer deyişle tecrübesi, mesleği, yaşı, kıdemi, sağlığı gibi kişisel özellikleri göz önünde tutulmalıdır⁹⁸⁴. Hakim tarafından tehlikenin daha sonra ciddi ve yakın tehlike taşımadığı veya önlenabilir olduğu belirlenmiş olsa bile, çalışma ortamının çalışanda böyle bir tehlikeyle karşı karşıya kaldığı düşüncesini uyandırmasının makul sayılabileceği hallerde çalışmaktan kaçınmanın kanuna uygun bulunduğu kabul edilmelidir⁹⁸⁵. Şüphesiz, çalışanlar da kanundan doğan bu haklarını kötüye kullanmamalıdır⁹⁸⁶.

b. İş sözleşmesini fesih hakkı

6331 sayılı Kanunun işçilere tanıdığı bir diğer hak gerekli önlemlerin alınmadığı işyerlerinde sözleşmeyi feshetme haklarıdır. Buna göre, “*İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir*” (m. 13/4). İşçilerin bu haklarını kullanabilmesi için her şeyden önce işverenden gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını talep etmiş ve buna rağmen bu önlemlerin alınmamış olması gerekir⁹⁸⁷. İşçilere tanınan bu hakkın, haklı nedenle derhal fesih hakkı olması gerekir. Nitekim işyerindeki eksikliğin işçinin sağlık ve güvenliğini tehdit eden niteliği ve talebe rağmen gerekli önlemlerin alınmamış olması bu fesih türünün uygulanmasını gerekli kılar⁹⁸⁸. 4857 sayılı Kanunun “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı m. 24/2-f hükmünde yer alan “çalışma şartları uygulanmazsa” ifadesi de bu gerekçeyi doğrular niteliktedir.

Öte yandan, tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 sebebiyle işyerinde gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması halinde, çalışanların iş sözleşmelerini

⁹⁸⁴ Süzek, 910.

⁹⁸⁵ Özdemir, 422; Süzek, 910.

⁹⁸⁶ Özdemir, 422-423; Süzek, 910.

⁹⁸⁷ Süzek, 911.

⁹⁸⁸ Süzek, 911.

feshetme hakkının olup olmadığı hususu üzerinde ayrıca durmak gerekir. Belirtmemiz gerekir ki, salgın sebebiyle işverene geçici süreliğine tek taraflı olarak işçileri ücretsiz izne çıkarma imkânı getirilmiş ve söz konusu ücretsiz izne çıkarmanın işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyeceği öngörülmüştür (İK geç. m. 10). Kanunun açık hükmü gereği, işçilerin fesih sınırlaması sadece ücretsiz izne çıkarılmaya yönelik olduğundan, Covid-19 sebebiyle işyerinde gerekli önlemlerin alınmaması halinde çalışanlar herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın 6331 sayılı Kanun m. 13/4 hükmüne dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceklerdir.

B. Çalışanların yükümlülükleri

a. Sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürmeme

6331 sayılı Kanunda yer alan ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri getiren düzenlemeler, esasen işveren yükümlülüklerinin tam olarak yerine getirilmesine hizmet eder⁹⁸⁹. Nitekim çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve korunması sadece işverenlerin değil, aynı zamanda çalışanların da birtakım yükümlülükleri yerine getirmesiyle mümkün olabilir. Bu kapsamda, 6331 sayılı Kanunda çalışanların, kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeme genel yükümlülüğüne yer verilmiştir. Buna göre, “*Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür*” (m. 19/1). Anlaşıldığı üzere, çalışanların kendilerinin veya diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünün ortaya çıkabilmesi için işverenin çalışanlara ihlale konu davranış hakkında eğitim veya talimat vermiş olması gerekir.

⁹⁸⁹ Akın, Hukuki Sorumluluğa Etki, 658.

Sağlık ve güvenliği tehlikeye düşen diğer çalışanların bu konuda rızalarının bulunması, sağlık ve güvenliği tehlikeye düşüren çalışanın 6331 sayılı Kanun m. 19/1 hükmünü ihlal ettiği sonucunu değiştirmez⁹⁹⁰. Ayrıca, çalışanların sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürmeme yükümlülüklerini ihlal ettikleri sonucuna varabilmek için çalışanların yerine getirmedikleri görev ve yükümlülüklerin kendilerine ait olması gerekir⁹⁹¹.

6331 sayılı Kanunun 19. maddesinde belirtilen çalışan yükümlülüklerinin ihlali, işverenin sorumluluğunun sınırlandırılması sonucunu doğurmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği bakımından işveren yükümlülüklerinin görmezden gelinerek, işverenin sorumluluğunun tamamen ortadan kalkması sonucunu doğurmaz⁹⁹². Diğer bir deyişle, çalışanlara yükümlülük getiren düzenlemeler işveren sorumluluğunu ortadan kaldırmaz; olsa olsa, işverenin sorumluluğunu daraltır⁹⁹³. Öyle ki, iş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışan yükümlülüğünün ihlal edildiği bir durumda, işverenin ihlal ettiği yükümlülüklerin de bulunması halinde (müterafik kusur), hem işçi hem de işverenin yükümlülük ihlali bir arada değerlendirilerek sorumluluk belirlenecektir.

b. Çalışanların diğer yükümlülükleri

6331 sayılı Kanun m. 19/1 hükmünde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından genel yükümlülüğü düzenlendikten sonra maddenin ikinci fıkrasında çalışanların genel yükümlülüklerini somutlaştıran özel nitelikteki yükümlülüklerle yer verilmiştir. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin⁹⁹⁴ 8. maddesi ile de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri 6331 sayılı Kanunla uyumlu şekilde düzenlenmiştir.

⁹⁹⁰ Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 50.

⁹⁹¹ Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 58.

⁹⁹² Akın, Hukuki Sorumluluğa Etki, 658.

⁹⁹³ Akın, Hukuki Sorumluluğa Etki, 658.

⁹⁹⁴ R.G. 29.12.2012, S. 28512.

Çalışanlar; işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle yükümlüdür (m. 19/2-a) . Bununla birlikte, örneğin, fındık tarımında yerdeki fındıkların elle toplanması, böcek sokmalarına veya böceklerin salgıladıkları maddelerin ciltle temas etmesine sebebiyet vermekte ve böylece çalışanlarda cilt yangısı görülebilmektedir. Bu sebeple fındık toplama esnasında eldiven gibi kişisel koruyucu donanım kullanılması son derece önemlidir. Ancak, uygulamada işveren tarafından sağlanan eldivenlerin, fındık toplama hızlarını yavaşlattığı gerekçesiyle işçiler tarafından kullanılmadığı görülmektedir. Madde metninde gerek “kurallara uygun kullanım” gerek “keyfi olarak çıkarmamak” ifadelerine yer verilmesi sebebiyle, anılan yükümlülüğün çalışanların bu tür davranışlarda bulunmama yükümlülüğünü de kapsadığı sonucuna varılabilecektir.

Çalışanların bu yönde bir yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için işveren tarafından verilen eğitim ve talimatların, üretim araçlarının ve güvenlik donanımlarının ne şekilde kullanılacağına dair bilgileri de içermesi gerekir⁹⁹⁵ (m. 19/2). Öyle ki, işveren gerektiği takdirde üretim aracı veya güvenlik donanımı üreticisinin, söz konusu çalışanları eğitmesini sağlamakla yükümlüdür. Çalışan da gördüğü işi, üretim aracının kullanım amacını dikkate alarak, kendisine verilen eğitim, talimatlar doğrultusunda yerine getirmelidir⁹⁹⁶.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin özel nitelikteki bir diğer yükümlülüğü de 6331 sayılı Kanunun m. 19/2-b bendinde düzenlenmiştir. Anılan hüküm ile çalışanlar; kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve

⁹⁹⁵ İşveren tarafından çalışana eğitim ve talimat verilmemesi durumunda, İSGK m. 19/2 hükmüne gidilememekle birlikte, ortaya çıkan zarardan çalışanın kusuru oranında genel hükümler çerçevesinde sorumlu tutulabileceği görüşü için bkz. Özer, 210.

⁹⁹⁶ Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 63.

korumakla yükümlü kılınmıştır. 6331 sayılı Kanunda kişisel koruyucu donanım kavramının tanımına yer verilmemekle birlikte, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği⁹⁹⁷ m. 4/1-h hükmünde kişisel koruyucu donanımın tanıma yer verilmiştir. Buna göre, “*Kişisel Koruyucu Donanım (KKD)*;

1) *Kişilerce bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik riskine karşı korunmak amacıyla giyilmek veya tutulmak üzere tasarlanmış ve imal edilmiş donanımı,*

2) *Koruma işlevi için gerekli olan, (1) numaralı alt bentte belirtilen donanıma ait değiştirilebilir parçaları,*

3) *(1) numaralı alt bentte belirtilen donanımlara ait, kişilerce giyilmeyen veya tutulmayan, donanımı bir dış cihaza veya uygun bir ankraj noktasına bağlamak amacıyla tasarlanmış, bir yapıya kalıcı olarak bağlanmayan ve kullanım öncesinde sabitlenmesine gerek duyulmayan bağlantı sistemlerini” ifade eder⁹⁹⁸.*

Sonuç olarak, kişisel koruyucu donanım, bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik risklerine karşı korunmak için kişilerce giyilmek, takılmak veya taşınmak amacıyla tasarlanmış herhangi bir cihaz, alet veya malzemedir. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik Ek-2’de Kişisel Koruyucu Donanım Listesi başlığı altında, baş, kulak, göz ve yüz, solunum sistemi, el ve kol, yak ve bacak, cilt, gövde ve karın bölgesi, vücut koruyucuları olmak üzere dokuz alt başlıkta kişisel koruyucu donanım türüne yer verilmiştir. Anılan Yönetmelik Ek-3’de ise kişisel koruyucu donanımların kullanılması gereken işler ve sektörler belirtilmiştir. Örnek

⁹⁹⁷ R.G. 01.05.2019, S. 30761.

⁹⁹⁸ Ayrıca, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelikte de kişisel koruyucu donanım tanımına yer verilmiştir. Düzenlemeye göre kişisel koruyucu donanım, “*Çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazları, kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanımı, belirli bir faaliyette bulunmak için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzemeyi, kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçalarını” ifade eder (m. 4/1-b).*

vermek gerekirse, ağaç ve tekstil işlerinde kulak koruyucuların kullanılması, eldivenlerin yakalanma tehlikesinin bulunduğu makineler dışında, keskin kenarlı cisimlerin elle tutulması işlerinde ise eldiven kullanılması, açıkta, soğuk ve yağmurlu havada çalışılması halinde iklime dayanıklı giysi giyilmesi gerekmektedir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir diğer yükümlülüğü de işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber verme yükümlülüğüdür (m. 19/2-c). Bu hüküm gereğince çalışanın, işverene ve çalışan temsilcisine bildirimde bulunulabilmesi için iki durumun ortaya çıkması gerekir. Bunlar; işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşılması ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik görülmesidir. Çalışanların tehlikeyi haber vermesi bir yükümlülük olmakla birlikte, bunun yerine getirilmesinin işveren tarafından önünün açılması hatta iş sağlığı ve güvenliğinin devamlı olarak çalışanın katılımıyla yürütülmesi gerekmektedir⁹⁹⁹.

Yine, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli sayılabilecek bir diğer yükümlülüğü de 6331 sayılı Kanun m. 19/2-ç bendinde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre çalışan, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdür. Belirtmek gerekir ki, kanunda öngörülen iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, 6331 sayılı Kanun m. 24/1’de yer alan, *“Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır”* hükmü gereği Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş müfettişleri tarafından yerine getirilmektedir. Yetkili iş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde işyerinde iş

⁹⁹⁹ Özdemir, 441.

sağlığı ve güvenliğine ilişkin noksanlık veya mevzuata aykırılıkların tespit edilmesi halinde, çalışanın iş birliği yükümlülüğü doğacaktır.

Kanunda iş birliğinin adresi olarak işveren ve çalışan temsilcileri gösterilmiş olup, söz konusu düzenlemede çalışanlara müfettişler ile iş birliği konusunda herhangi bir yükümlülük getirilmemiştir. Ancak, bu konuda özel bir yükümlülük İK m. 92/2 hükmünde bulunmaktadır. Buna göre teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

Çalışanın hangi iş sağlığı ve güvenliği eksiklikleri ve mevzuata aykırılıklar konusunda işveren ile iş birliği yapacağı hususu ise teftiş raporlarının kapsamına göre belirlenecektir. Dolayısıyla, çalışanların iş birliği yapabilmesinin ön koşulu teftişte hangi eksiklik ve hukuka aykırılıkların tespit edildiği konusunda çalışanın bilgilendirilmiş olmasıdır¹⁰⁰⁰. Böyle bir bilgilendirme olmadığı sürece 6331 sayılı Kanun m. 19/2-ç hükmü gereğince çalışan açısından bir iş birliği yapma yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir diğer yükümlülüğü, çalışanın kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmasıdır (m. 19/2-d). Düzenlemenin amacı çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanmasında işveren ve çalışan temsilcileri ile uyumlu bir şekilde hareket etmesi, böylece işverenin sağlık ve güvenlik açısından daha iyi bir organizasyona kavuşturulmasıdır¹⁰⁰¹. Nitekim çalışanların iş

¹⁰⁰⁰ Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 82.

¹⁰⁰¹ Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 78.

sağlığı ve güvenliği konusunda işveren ile birlikte hareket etmesi bu konuda alınan önlemlerin başarılı olmasının bir ön koşulu olarak kabul edilebilir¹⁰⁰².

6331 sayılı Kanun m. 19/2 hükmünde düzenlenen diğer yükümlülüklerde olduğu gibi çalışanın kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için iş birliği yükümlülüğünün temel sınırı işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar çizmektedir. Dolayısıyla, çalışanların yükümlülüğü bakımından işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak hangi konularda ve ne şekilde iş birliği yapılacağı konusundaki talimatları önem arz etmektedir. Ayrıca, iş birliğinin somutlaştırılabilmesi ve hayata geçirilebilmesi konusunda işverenin çalışanlara eğitim vermesi de isabetli olacaktır¹⁰⁰³.

VI. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Tarımda İyi Uygulama Örnekleri ve Projeler

1. Genel olarak

Tarım sektöründe görülen ve iş sağlığı ve güvenliği açısından risk oluşturan yanlış uygulamaların giderilmesi ve sektörün tüm taraflarının doğru şekilde bilgilendirilmesi amacıyla iyi uygulama örneklerini hayata geçirmek son derece önemlidir. Nitekim iyi uygulama örneklerini tanıtarak çiftçiler üzerinde bu konuda bilinç oluşturmak isteyen Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, tarımda çalışanlardan işyerlerinde uyguladıkları doğru ve güvenli çalışma yöntemlerini, düzenleyici ve önleyici faaliyetleri sırasında yararlandıkları teknik ve idari önlemler ile işyerlerine özgü çözüm önerilerini “guvenlitarim@ailevecalisma.gov.tr” e-mail adresine göndermelerini istemekte ve bu iyi uygulama örneklerini “www.guvenlitarim.gov.tr” adresinde paylaşmaktadır. Ayrıca, Bakanlık tarafından iki yılda bir düzenlenen Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi etkinlikleri kapsamında iyi uygulama ödülleri yarışması yapılmaktadır. Bu

¹⁰⁰² Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 82.

¹⁰⁰³ Baysal, Çalışanların Yükümlülükleri, 84.

yarışmanın amacı; işyerlerinde yapılan uygulamaları görmek, bu konuda sürdürülen çabaları desteklemek ve artmasını teşvik etmek, çalışan-işveren-iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli arasındaki iletişimin gelişimine katkı sağlayacak çalışmaların ilgili tüm kesimlere ulaştırılmasını sağlamaktır.

Öte yandan, tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin korunması ve tarımda çocuk işçiliğinin önlenmesi konularında bilinç oluşturabilmek amacıyla çeşitli projeler de yürütülmektedir. Söz konusu projelerin yürütümünde gerek hükümet gerek hükümet dışı kurum ve kuruluşlar bir arada çalışmaktadır. Nitekim uluslararası kurum ve kuruluşlar, tedarikçi firmalar, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, işçi ve işveren kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları gibi menfaatleri çatışan tarafların, söz konusu menfaat çatışmalarını bir tarafa bırakıp bir araya gelerek tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla pek çok başarılı proje yürütmüş olmaları oldukça önemlidir.

Anılan iyi uygulama örnekleri ve projeler ile temelde tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin korunması, daha özele indiğimizde ise mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşulları ile sosyal hayatlarının (eğitim, sağlık, ulaşım, barınma, altyapı ve sosyal çevre ile ilişkiler) iyileştirilmesi, mevsimlik tarım işçiliğinde çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi, bitki koruma amacıyla kullanılan makinelerin ve ürünlerin tarımda çalışanlar açısından güvenli olarak kullanılmasına katkıda bulunulması ve kimyasal barındıran bitki koruma ürünlerinin uygulanması konusunda, iş sağlığı ve güvenliği üzerine olan etkilerini de göz önünde bulundurarak yenilikçi uygulamaların geliştirilmesi, tarım alet ve ekipmanlarının doğru kullanımı ile tarla dışı halka açık trafik alanlarında dikkat edilmesi gerekenler gibi konularda çiftçilerin bilgilendirilmesi ve tarım araçlarının kayıt altına alınması hedeflenmektedir.

Çalışmamız bu kapsamda, tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliğini korumak için geliştirilen ve başta tarımda çocuk işçiliğinin engellenmesi olmak üzere, mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlayan iyi uygulama örnekleri ve projelere yer vererek bu konuda farkındalık düzeyinin artırılmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

2. Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı - IPEC

Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC), Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1992 yılı itibariyle yürütmeye başladığı bir eylem programıdır¹⁰⁰⁴. IPEC ile uzun vadede çocuk işçiliğinin tümüyle ortadan kaldırılması, kısa vadede ise çalışan çocukların çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin sonlandırılması amacıyla, ülkelere kendi ulusal programlarını hazırlamak konusunda yol gösterilmesi amaçlanmaktadır¹⁰⁰⁵. Ancak, çocuk işçiliğinin sosyal ve ekonomik nedenlerinin çözümü uzun vadeli çalışmaları gerektirdiğinden IPEC'te öncelik çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesine verilmiştir¹⁰⁰⁶. Bu kapsamda, 1999 yılında 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesine İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi ve 190 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Şekilleri Hakkında Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. IPEC, küresel anlamda türünün en büyük programı olduğu gibi ILO'nun da bu büyüklükte tek operasyonel programıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün IPEC kapsamında 2013 yılında yayımladığı “Küresel Tahminler ve Eğilimler 2000-2012” raporuna göre, dünya genelinde 5-17 yaş grubundaki çocukların %11'i (168 milyon) çalışmaktadır. Tarım sektörü %59 (99 milyon) oranı ile çocukların en çok çalıştırıldığı alan olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁰⁰⁷.

¹⁰⁰⁴ IPEC; Türkiye, Kenya, Brezilya, Endonezya, Hindistan ve Tayland'dan oluşan 6 katılımcı devlet ile yola çıkmış; zaman içerisinde bu eylem planına katılan devlet sayısı 88'e ulaşmıştır. <https://www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm>, erişim tarihi: 03.11.2019.

¹⁰⁰⁵ Şahin, 71.

¹⁰⁰⁶ Şahin, 72.

¹⁰⁰⁷ <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>, erişim tarihi: 06.11.2019.

Bu kapsamda IPEC, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması amacıyla Türkiye’de çeşitli projeler yürütmüş ve bu kapsamda 4 yıl boyunca hükümet ve hükümet dışı kurum ve kuruluşlar bir arada çalışmış; çocuk işçiliğinin Türkiye özelindeki görünümü ve dinamikleri doğrultusunda pek çok başarılı proje gerçekleştirmiştir¹⁰⁰⁸.

Türkiye, 1992 yılında IPEC Protokolüne katılarak bu programa katılan ilk altı ülkeden biri olmuştur. IPEC Protokolü sonrasında çocuk işçiliğini önlemeye yönelik çalışmalar yapan kamu kurum ve kuruluşları, işçi-işveren kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere Bakanlık Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde Çocuk İşçiliği İle Mücadele Birimi oluşturulmuştur. Böylece, IPEC, 182 sayılı Sözleşme ve 190 sayılı Tavsiye Kararı çerçevesinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 2005-2015 yıllarını kapsayan “Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi” hazırlanmıştır. 2015 yılında tamamlanan politika ve program çerçevesi, 2017-2023 yıllarını kapsayacak şekilde güncellenmiş ve “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı” hazırlanmıştır. Ayrıca, 2018 yılı ülkemizde 2018/3 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı” olarak kabul edilmiştir. Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı ile tarımda aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışma, Türkiye’de çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olarak kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle, çocukların mevsimlik tarım işlerinde çalışması, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerindendir ve bu işlerde çocukların çalıştırılmasına son vermek gerekir.

¹⁰⁰⁸ Dinç, 63-64.

3. Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi - METİP

Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi (METİP), mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından mevsimlik tarım işçilerinin en yoğun bulunduğu illerde, valilikler aracılığıyla uygulamaya konulan ve tamamen ulusal bütçe imkanları ile finanse edilen bir projedir. Proje ile mevsimlik tarım işçileri için eğitim, sağlık, ulaşım, barınma, altyapı hizmetleri ve sosyal çevre ile ilişkiler kapsamında il genelinde yapılacak faaliyetlerin finansmanı sağlanmaktadır.

Bu kapsamda, 2010/6 sayılı “Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi¹⁰⁰⁹ yayımlanmıştır. Yine bu kapsamda, “Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi Çerçevesinde Tahsis Edilen Ödeneğin Kullanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar” ile Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği yayımlanmıştır. Ayrıca, 21.03.2016 tarihinde mevsimlik gezici tarım işçilerine ve çocuklarının eğitime devamına yönelik hükümler içeren 2016/5 sayılı “Mevsimlik Tarım İşçileri ile Göçer ve Yarı Göçer Ailelerin Çocuklarının Eğitime Erişimi” konulu Milli Eğitim Bakanlığı Genelgesi yayımlanmıştır. Daha sonra, 2017/6 sayılı “Mevsimlik Tarım İşçileri” konulu Başbakanlık Genelgesi¹⁰¹⁰ yayımlanmış ve anılan Genelgenin 36. maddesi ile de 2010/6 sayılı Genelgenin yürürlükten kaldırıldığı belirtilmiştir.

Proje ile mevsimlik gezici tarım işçilerinin esas olarak ulaşım, barınma, eğitim, sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, işçilerin göç döneminde güvenli ve sağlıklı bir şekilde yolculuk yapabilmesi, göç mevsiminde mevsimlik gezici tarım işçilerinin yaşadıkları yerlerden çalışacakları bölgelere ve

¹⁰⁰⁹ R.G. 24.03.2010, S. 27531.

¹⁰¹⁰ R.G. 19.04.2017, S. 30043.

tarladan konaklama yerlerine ulaşımları esnasında yol güvenliklerinin artırılması, işçilerin asgari imkânları haiz, yeterli, güvenli ve sağlıklı konaklama alanlarında barınması, hizmetlerin aksamadan yürütülmesini sağlamak için “Toplulaştırılmış Geçici Yerleşim Yerleri” oluşturulması hedeflenmiştir.

Yine bu kapsamda, işçilerin temel sağlık hizmetlerinden yararlanması, barınma yerlerindeki su ve  evre temizliği, koruyucu ve önleyici sağlık hizmetleri konularında g   alan ve g   veren tüm illerde bilinçlendirme çalışmaları yapılması, konaklama alanlarının ve mevsimlik gezici tarım işçilerinin güvenliğinin sağlanması, yabancı uyruklu kaçak tarım işçiliğinin  nlenmesine yönelik etkin tedbirler alınması, her türlü sosyal dışlanmışlığın önlenmesi ve toplumsal uyumun sağlanması için g   alan illerde bilinçlendirme çalışması yapılması amaçlanmıştır.

Ayrıca, oluşturulan geçici yerleşim yerlerinde mevsimlik gezici tarım işçilerinin zorunlu eğitim çağında olan ancak eğitimden uzak kalan çocuklarının eğitim hizmetlerine ulaşması, mevsimlik tarım işi sözleşmesinin zorunlu hale getirilmesi, tarım aracılarının ve işverenlerin ücret ödeme, genel sağlık sigortasından yararlanma, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile ilgili usul ve esaslar hakkında bilinçlendirilmesinin sağlanması için de çalışmalar yürütülmüştür. Projenin uygulanmaya başlandığı 2010 yılından beri 38 il valiliği tarafından teklif edilen 65 yerel proje desteklenmiştir. Proje kapsamındaki mevsimlik işi sayısı 326.094’e ulařmıřtır¹⁰¹¹. Ancak, MET P için 2014 yılında b t   ayrılmamış olup altyapısı MET P kapsamında oluşturulan bu hizmetler 2014 yılından itibaren valilikler, kaymakamlıklar, belediye başkanlıkları, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı gibi kurumlarca yürütülecektir.

¹⁰¹¹ <http://app.csgeb.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/104.pdf>, erişim tarihi: 03.11.2019.

4. Türkiye’de Mevsimlik Fındık Tarımında En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Projesi

IPEC Projesinin Bakanlık, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları (Pikolo Derneği, Genç Hayat Vakfı, Kalkınma Atölyesi), özel sektör iş birliği içinde gerçekleştirilmesi, projeden başarılı sonuçlar elde edilmesini sağlamıştır. Bu konuda farkındalık düzeyinin artması ile Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesinin temel hedefine uygun olarak, ILO Türkiye Temsilciliği ve Bakanlık Çalışma Genel Müdürlüğü iş birliği ile 2012 yılında “Türkiye’de Mevsimlik Fındık Tarımında En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Projesi”, 2013 yılında ise “Ordu İlinde Mevsimlik Fındık Tarımında Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Projesi” yürütülmüştür¹⁰¹². Avrupa Çikolata, Bisküvi ve Şekerleme Sanayi Kuruluşu (CAOBISCO) ve Hollanda Krallığı tarafından ortaklaşa finanse edilen bu projeler, ILO Türkiye Ofisi’nin çocuk işçiliğine karşı eylemde bulunan ilk kamu-özel sektör ortaklığı projesidir. Projelerin amacı, mevsimlik gezici tarım işlerinde çocuk işçiliğinin sona erdirilmesine katkı sağlamaktır. Proje 2013 yılında Ordu ilinin Merkez ve Perşembe ilçelerinde başlatılmış, başarılı bir proje döneminin ardından, proje bölgesi 2014 yılında Ordu’nun Fatsa ve Ünye ilçelerine genişletilmiştir.

Projenin ilk aşamasında, 330 mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan aileye ulaşılmıştır. Bu ailelerden 192’sine bireysel danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunulurken, geri kalan aileler grup danışmanlığı ve eğitim hizmetlerinden yararlandırılmıştır. Çalışmalar neticesinde, 6-15 yaş grubunda 381 çocuğa ulaşılrken,

¹⁰¹² Ordu ilinde başlatılan proje, başarıyla tamamlanan ilk dönemin ardından 2015 yılı itibarıyla Batı Karadeniz Bölgesinde Düzce ve Sakarya ve mevsimlik tarım işçisi göçü veren Şanlıurfa illerini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Projenin genel hedefi, hükümetin Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)’nde yer alan çerçeve doğrultusunda mevsimlik tarım işlerinde çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmaktır. Çocukların en kötü biçimlerdeki işlerden çekilmesi ve risk altındaki çocukların çalışma yaşamına girmesinin önlenmesi için yerel kapasitenin güçlendirilmesine katkı sağlanması ve konuya ilişkin duyarlılık geliştirilmesi amaçlanmaktadır. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_578730/lang--tr/index.htm, erişim tarihi: 02.11.2019.

bunlardan 252'si, eğitim hizmetlerinin sağlanması yoluyla işten çekilmiştir. Diğer çocuklar ise eğitim dışı hizmetler ve sosyal faaliyetlerden yararlanmıştır. Yine, 22 tarım aracısı ve 104 fındık bahçesi sahibi ile görüşme yapılarak bu kişilere danışmanlık hizmeti sunulmuş ve çalışma mevzuatı konusunda bilgilendirmeler yapılmıştır. Projenin ilk aşaması kapsamında “Pikolo – Daha İyi Bir Geleceğe Büyümek” adlı iki adet belgesel hazırlanmıştır¹⁰¹³. Ordu'ya ek olarak Sakarya, Düzce ve Şanlıurfa illerini kapsayan ikinci aşama (2015-2017) ile proje uzatılmıştır. 2018-2020 dönemi için, gelişmiş politikaların etkin şekilde uygulanmasını desteklemek amacıyla daha kapsamlı politika savunuculuğu ve farkındalık yaratmayı sağlamak için Aşama III başlatılmıştır¹⁰¹⁴.

5. Türkiye Pamuk Sektöründe İstihdam Uygulamalarının İyileştirilmesi - Şanlıurfa'daki Pamuk Çiftliklerinde İyi Çalışma Durumuna Doğru Projesi

Tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliğini korumak için geliştirilen iyi uygulama örneklerinden bir diğeri Better Cotton Initiative'in¹⁰¹⁵ (BCI - Daha İyi Pamuk Girişimi) stratejik bir ortağı olan Fair Labor Association¹⁰¹⁶ (FLA - Adil Çalışma Derneği) ile İyi

¹⁰¹³ Kamu ve özel sektör iş birliğini içeren ortaklıklar oluşturarak eğitim aracı olmayı ve bu konuda kamuoyu oluşturmaya amaçlayan bu belgesel, Ordu ilindeki fındık hasadı süresince Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı görevlileri, yerel yönetimler, mevsimlik işçi aileleri ile çocukları, bahçe sahipleri, tarım aracıları, eğitimciler ve bölge halkıyla gerçekleştirilen görüşmeler ışığında hazırlanmıştır.

¹⁰¹⁴ <https://www.ilo.org/ankara/projects/child-labour/lang--tr/index.htm>, erişim tarihi: 05.12.2019.

¹⁰¹⁵ BCI, üreticiden perakendeye kadar birçok farklı paydaşın bir araya gelip, ortak hareket ederek pamuk üretiminin olumsuz çevresel ve sosyal etkilerini azaltmayı ve sektörün geleceğini daha güvenli hale getirmeyi hedefleyen çok paydaşlı uluslararası bir girişimdir. Bu hedefin gerçekleşmesi için BCI'in yaklaşımı çiftçiye gerekli bilgi, beceri ve araçla donatarak tarım uygulamalarını sürekli olarak iyileştirmektir. Böylece tarım ilacı kullanımı, su kaynaklarının etkin kullanımı, toprak sağlığının iyileştirilmesi ve tarım çalışanlarının refahının artırılması gibi konularda çiftçinin uluslararası standartlara uygun üretime ulaşması sağlanır. https://iyipamuk.org.tr/sayfa/389/better_cotton.html, erişim tarihi: 10.12.2019.

¹⁰¹⁶ Fair Labor Association (FLA-Adil Çalışma Derneği), işçi haklarını korumak ve teşvik etmek ve uluslararası çalışma standartlarına bağlı kalarak çalışma koşullarını küresel olarak iyileştirmek için iş dünyası, sivil toplum örgütleri ve kolejler ile üniversitelerin çabalarını birleştiren gönüllü bir kuruluştur.

Pamuk Uygulamaları Derneği¹⁰¹⁷ (IPUD), “Türkiye Pamuk Sektöründe İstihdam Uygulamalarının İyileştirilmesi - Şanlıurfa’daki Pamuk Çiftliklerinde İyi Çalışma Durumuna Doğru” adı verilen ve yedi marka (adidas, Asos, IKEA Range and Supply, Inditex, Nike, Puma, PVH) ile ortaklaşa yürüttüğü projedir. FLA-IPUD iş birliği ile yürütülen proje, Türkiye’nin pamuk sektöründeki istihdam uygulamaları ve çalışma koşullarına ilişkin görüş sağlamak ve işçi hakları boşluklarına yönelik müdahalelere pilotluk etmek amacıyla Ağustos 2017 - Şubat 2019 tarihleri arasında yürütülmüştür.

Bu projenin başlatılmasında şüphesiz Türkiye’nin pamuk üretiminde dünyanın en büyük yedinci üreticisi olması¹⁰¹⁸ ve olumsuz çalışma koşulları içerisinde üretilmiş pamuk ürünün satın alınmasının katılımcı markaların marka değerine zarar vermesi etkili olmuştur. Projede, özellikle hasat mevsimi süresince genellikle aile üyeleriyle birlikte çalışan binlerce mevsimlik tarım işçisinin, acımasız bir güneşin altında aşırı sıcakta uzun saatler boyunca çalıştığı, çalışanların çoğunun tarım aracısı tarafından işe alındığı ve yazılı iş sözleşmelerinin olmadığı, işçilerin haftanın yedi günü, yedi saatten fazla çalıştıkları ifade edilmektedir. Anılan nedenlerle proje, öncelikle çalışma koşulları açısından yüksek riskli alan olarak kabul edilen ve yoğun bir şekilde pamuk üretiminin yapıldığı Şanlıurfa ilinde yoğunlaşmıştır.

Projenin amacına ulaşabilmesi için, proje çalışma planında birtakım faaliyetlere yer verilmiştir. Bunlar; işgücünü ve işçi ihtiyaçlarını daha derinlemesine anlamak için işçi profili araştırması yapmak, işçilerin sosyal ve ekonomik çevresi ve mevcut hizmetler hakkında bilgi edinmek için topluluk profili oluşturma ve hizmet haritalandırmasını gerçekleştirmek, yerel düzeyde kapasite oluşturma konusunda işçilere, çiftçilere ve tarım araçlarına eğitim vermek, çalışma koşullarını iyileştirmek ve

¹⁰¹⁷ İyi Pamuk Uygulamaları Derneği, Türk pamuğunun ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik ilkelerinde üretilebilmesi için 2013 yılından beri BCI ile çalışmalar yürütmekte olan bir dernektir. <https://iyipamuk.org.tr/sayfa/365/hakkimizda.html>, erişim tarihi: 10.12.2019.

¹⁰¹⁸ https://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/turkishcottonreport_final.pdf, erişim tarihi: 10.12.2019.

çocuk işçiliğini önlemek için pilot çiftlik düzeyinde müdahalelerde bulunmak, çalışma koşullarıyla ilgili sorunların tanımlanmasına dayanan test iyileştirme stratejileri ve hükümet paydaşlarıyla bir diyalog kurmaktır.

Nitekim bu kapsamda, Şanlıurfa ili çevresindeki 36 adet pamuk çiftliğinde (IPUD'a üye olan veya olmayan), işçi profili ve bu çiftliklerdeki çalışma koşulları hakkında Eylül 2017'deki sulama döneminde ve Ekim 2017'deki hasat sırasında araştırmalar yapılmıştır. 59 haneyi ve 397 kişiyi kapsayan anket ile çocuk işçiliğinin kapsamı, işgücü cinsiyet dağılımı ve pamuk tarımı sırasında karşılaşılan zor yaşam ve çalışma koşulları hakkında önemli bilgilere ulaşılmıştır. Bu çalışmalar neticesinde elde edilen bilgiler katılımcı firmalarla paylaşılmıştır.

Bunlara ilaveten proje ekibi, profil araştırması sonucu elde edilen verilerden yola çıkarak eğitim modülleri geliştirmiştir. Bu kapsamda, proje çalışanları tarafından çiftçilere ve tarım aracılara, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve çalışanların güvenli ulaşımının sağlanması hakkında bilgi verilmiştir. Uzman kişiler tarafından çalışanlara temel ve ileri bilgileri içeren sağlık ve güvenlik konularında bilgi verilmiştir. Yine uzman kişiler tarafından cinsel sağlık ve üreme sağlığı, diş sağlığı eğitimleri sağlanmış; kimyasal barındıran tarım ilaçlarına maruz kalmanın etkileri ve bundan korunma yöntemleri hakkında yerel doktorlar tarafından bilgilendirmeler yapılmıştır. Ayrıca, Türkiye'nin afet ve acil durum yönetimi kuruluşu olan Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD)'nın afet önleme uzmanları tarafından yangın tatbikatları, arama kurtarma ve deprem korumasını içeren afet önleme ve eylem çalışmaları yürütülmüştür. Öte yandan, çocuk işçiliği de dahil olmak üzere pamuk üretiminde çalışma koşulları ve istihdam konularında farkındalık yaratmak amacıyla Şanlıurfa ilindeki Ziraat Odaları ile görüşülmüş, İŞKUR yetkililerinin de katıldığı “bilgi günleri” esnasında, çiftçiler ve fabrika sahipleri bir araya gelmiştir.

6. İthal Edilmiş Tarım Ürünlerinde Çocuk ve Zorunlu Çalışmayı Önleme

Ortaklığı: USDA Kılavuzlarını Türkiye'ye Uygulamak Projesi

ABD Tarım Bakanlığı (USDA) tarafından desteklenen Fair Labor Association tarafından yürütülen “İthal Edilmiş Tarım Ürünlerinde Çocuk ve Zorunlu Çalışmayı Önleme Ortaklığı: USDA Kılavuzlarını Türkiye'ye Uygulamak” başlıklı projesi, tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve korunması için geliştirilen projelerden bir diğeridir. Belirtmek gerekir ki, ülkemiz dünyanın en büyük fındık üreticisi ve ihracatçısı olup dünyadaki fındık üretiminin %70'i ve fındık ihracatının %82'sini karşılamaktadır¹⁰¹⁹. FLA, bu proje ile ABD Tarım Bakanlığı tarafından geliştirilen ve uluslararası ilkelere dayanan kılavuzların, tedarik zincirinin tamamında iyileştirilmiş işe alım uygulamalarının oluşmasında, çocuk işçiliğine daha az güven duymada ve işçiler için daha iyi koşullar sağlamada etkili olup olmayacağını belirlemeye çalışmıştır. FLA'nın Nestlé, Balsu, Olam Progıda iş birliği ile yürüttüğü projenin ana amacı, fındık tedarik zincirinin¹⁰²⁰ tamamında çocukların çalışmasını engellemek, çocuklar için güvenli alanlar oluşturmak ve işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmektir¹⁰²¹. Nitekim FLA ve ortaklarının bu dönemdeki faaliyetleri arasında, çiftliklerdeki çalışma sorunlarını belirlemek için yerel sivil toplum örgütleriyle birlikte çalışmak, Türkiye'deki fındık üretimindeki işgücü yapısını daha iyi

¹⁰¹⁹ <https://www.fairlabor.org/global-issues/hazelnut-project-in-turkey>, erişim tarihi: 10.12.2019.

¹⁰²⁰ Tedarik zinciri, ürün ya da hizmetin tedarikçiden müşteriye doğru hareketini kapsayan ve bu süreç içerisindeki örgütler, insanlar, teknoloji, faaliyetler ve kaynaklar sistemlerinin bütününe verilen isimdir. https://tr.wikipedia.org/wiki/Tedarik_zinciri, erişim tarihi: 22.02.2020.

¹⁰²¹ Nitekim Nestlé ile anılan proje hakkında yapılan bir mülakatta Küresel Sorumlu Kaynak Lideri Hanna Jager, “Sorumlu kaynak kullanımı, işimizin sürdürülebilir kalkınmasına yaklaşımımızın temel taşıdır. Aynı zamanda hammadde tedarikimiz için güvendiğimiz çiftçiler ve üreticilerle olan ilişkimizin de önemli bir parçasıdır. Bu nedenle, her tür insan hakları ihlaline karşı şiddetle karşı çıkıyoruz ve tedarik zincirimizde nerede olursa olsun onları önleme ve ele alma konusunda kararlıyız. Bu durum çalışanlarımızın ve dünyadaki iş ortaklarımızın davranışlarını yönlendiren Kurumsal İş İlkelerimiz ve Tedarikçi Kodumuzda da açıkça belirtilmiştir. Nestlé, fındık tedarik zincirinde şeffaflığı artırmak için 2011 yılından beri Adil Çalışma Derneği (FLA) ile birlikte çalışmaktadır. Altı yıllık sürekli çalışmaların ardından, Türkiye’de %100 izlenebiliriz ve çocuk işçiliği ile diğer insan hakları konularını ele almak için bir izleme ve iyileştirme sistemi uyguluyoruz” ifadelerine yer vermiştir. <https://www.fairlabor.org/report/conversation-nestle-improving-conditions-hazelnut-sector>, erişim tarihi: 10.12.2019.

anlayabilmek amacıyla araştırmalar yapmak ve hasat dönemi için çalışmaya gelen mevsimlik tarım işçilerine hakları ve çocuk bakım hizmetlerinin kullanılabilirliği konusunda eğitimler vermek yer almaktadır¹⁰²². Bu doğrultuda proje kapsamında, ülkemiz devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının da desteğiyle, fındık tedarik zinciri boyunca çocukların çalışması veya zorla çalıştırılması riskleri belirlenmiştir.

Proje kapsamında hazırlanan raporlarda, Türkiye’de tarım sektörünün inşaat sektöründen sonra en yüksek iş kazası oranına sahip olduğu, ancak tarımsal üretimin genellikle küçük ölçekli olması ve daha çok ücretsiz aile işçilerini içermesi sebebiyle sektörün önemli bir kısmının 6331 sayılı Kanunun dışında kaldığı belirtilmektedir¹⁰²³. Yine söz konusu raporlarda, özellikle fındık üretiminin çoğunlukla ailelere ait küçük bahçelerde yapıldığı ve bu sebeple geleneksel emek yoğun çalışmanın söz konusu olduğu, özellikle hasat döneminde işçilerin haftada yedi gün olmak üzere, aşırı sıcak gibi sert koşullar altında, dik ve kaygan arazilerde uzun saatler boyunca çalıştığı da belirtilmektedir.

Anılan nedenlerle, tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliği riskleri hakkında rapor hazırlayabilmek için proje ekibi, fındık üretiminde yer alan üreticiler, işçiler ve uzmanlarla birebir görüşmelerde bulunmuşlardır. Bu doğrultuda Düzce, Ordu ve Sakarya illerindeki 56 bahçede toplam 702 kişiyle görüşme yapılmıştır¹⁰²⁴. Söz konusu araştırma, özellikle Nestlé’ye fındık sağlayan meyve bahçelerinde çalışan işçiler ile fındık ürününün iki ana tedarikçisi olan Balsu ve Olam Progıda için fındık üretenlerin genel profilini geliştirmek ve bu işçilerin karşılaştıkları sorunlara çözüm getirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu program kapsamında, Olam Progıda tarafından hasat

¹⁰²² <https://www.fairlabor.org/global-issues/hazelnut-project-in-turkey/about-this-work>, erişim tarihi: 10.12.2019.

¹⁰²³ <https://www.fairlabor.org/report/occupational-health-safety-and-risk-groups-hazelnut-production>, erişim tarihi: 10.12.2019.

¹⁰²⁴ <https://www.fairlabor.org/report/hazelnut-workers-turkey-demographic-profiling-duzce-ordu-and-sakarya-2016>, erişim tarihi: 10.12.2019.

dönemi öncesinde üreticiler ile görüşmeler yapılarak üretim konusunda teknik eğitimler verilmiştir. Ayrıca, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma yasağı, ücrette eşitlik sağlanması, cinsiyet eşitliği gibi konularda üreticilerin farkındalık düzeyini artırabilmek amacıyla eğitimler de verilmiştir. Bunlara ilaveten, işçilerin sahip olduğu haklar konusunda bilinçlendirilmesi amacıyla çalışanlar için de eğitimler düzenlenmiş, mevsimlik tarım işçilerinin çocuklarının eğitimden geri kaldıkları bu dönemde yaz okulları oluşturularak çocuklara eğitim verilmiştir¹⁰²⁵.

7. Bilinçli Çiftçi Güvenli Tarım Projesi

Tarımda iş kazalarının önemli bir bölümünün çalışanların kullandıkları alet ve makineler ile ilgili teknik bilgi eksikliğinden kaynaklanması sebebiyle, üretici ve satıcıların tarım iş makinelerinin gerek satışı esnasında gerek satışı sonrasında yapacakları eğitimlerle, makinenin teknik özelliklerini, güvenli kullanma yöntemlerini anlatması önemlidir¹⁰²⁶. Nitekim tarım çalışanlarının güvenliğini artırmak üzere TürkTartör tarafından 2017 yılı sonunda hayata geçirilen sosyal bilinçlendirme ve sorumluluk projesi “Bilinçli Çiftçi Güvenli Tarım Projesi” ile güvenli traktör sürüşü, tarım ekipmanlarının doğru kullanımı ve tarla dışı halka açık trafik alanlarında dikkat edilmesi gerekenler gibi konularda çiftçileri bilgilendirmek üzere hem internet ortamında bilgilendirme yapılmakta hem de saha eğitimleri verilmektedir.

Projenin ilk aşamasında, bu konudaki farkındalık düzeyini ölçmek amacıyla www.bilincliciftci.com adresinde bir yarışma başlatılmıştır. Her hafta yenilenen sorular ile dokuz hafta boyunca devam eden ve 15 binden fazla kişinin katıldığı yarışmada, bazı temel bilgilerin dahi bilinmediği ve alınması gereken güvenlik tedbirlerinin alınmadığı tespit edilmiştir. Yarışma sonunda, %90’ı traktör sahibi ve %93’ü de ehliyetli traktör

¹⁰²⁵ <https://www.fairlabor.org/report/conversation-balsu-and-olam-suppliers-nestle-turkey>, erişim tarihi: 10.12.2019.

¹⁰²⁶ Taş, 7.

kullanıcısı olan katılımcıların yarısından fazlası (%55) Güvenli Sürüş Eğitimi almak istediklerini ifade etmiştir. Bu tespitler üzerine TürkTraktör, New Holland ve Case IH bayileri ile birlikte “*Bilinçli çiftçi ile yollar güvende*” sloganıyla farklı şehirlerde güvenli sürüş eğitimlerine başlanmıştır. Bu kapsamda online eğitim videoları yayınlanmış, TürkTraktör Akademi tarafından çiftçilerin yaşadıkları illerde güvenli sürüş eğitimleri düzenlenerek bu eğitimleri başarıyla tamamlayanlara “Bilinçli Çiftçi Sertifikası” verilmiştir¹⁰²⁷.

8. Bitki Koruma Makinelerinin İşletilmesi ve Pestisit Kullanımının Entegre

Yönetimi Projesi - IMPLEMENT

Tarım makinelerinden kaynaklı iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının önlenmesine yönelik geliştirilen bir diğer proje ise 06.02.2019 tarihinde tanıtımı yapılan Bitki Koruma Makinelerinin İşletilmesi ve Pestisit Kullanımının Entegre Yönetimi (Integrated Management of Pesticides and Liable Exposure with Machinery Executing Needed Treatments – IMPLEMENT) Projesidir. Projenin ana amacı; bitki koruma amacıyla kullanılan makinelerin ve ürünlerin tarımda çalışanlar açısından güvenli olarak kullanılmasına katkıda bulunmak ve bitki koruma amacıyla kullanılan kimyasalların uygulanması konusunda, iş sağlığı ve güvenliği üzerine olan etkilerini de göz önüne alarak yenilikçi uygulamaları geliştirmek olarak belirlenmiştir.

Projeden beklenen etkiler ise, bitki koruma makinelerinin ve ürünlerinin iş güvenliği ve çalışan sağlığı açısından doğru kullanımlarının sağlanması ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık yaratılmasıdır. Avrupa Birliği tarafından desteklenen bu proje, üç farklı ülke (Türkiye, İtalya, İspanya) iş birliği ile toplam altı kurum ve

¹⁰²⁷ Bunlara ilaveten, New Holland tarafından, başta çiftçiler olmak üzere uygulamayı kullanan tüm kullanıcıların sosyal ve iş hayatının daha verimli planlamasını, tarım ile ilgili haberler, duyurular ile birlikte il bazında mahsul fiyatları, petrol fiyatları vb. faydalı bilgilere hızlıca ve kolayca ulaşmasını, New Holland ile ilgili son gelişmeler hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayan “New Holland Asistan” adlı mobil uygulama geliştirilmiştir.

kuruluş (Ankara Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Agricultura è Vita Associazione, Ente Nazionale per la Meccanizzazione Agricola (ENAMA), Asociacion Agarría Jóvenes Agricultores Asaja Granada) ortaklığıyla yürütülmüştür. Proje süresince yaygınlaştırma çalışmaları çerçevesinde sosyal medya hesapları açılmış, 4 dilde broşür ve e-gazeteler hazırlanarak kontak kişiler listesine ulaştırılmıştır. ENAMA tarafından proje ortaklığı adına “Bitki Koruma Makinelerinin Kalibrasyonu” konulu bir video filmi hazırlanmıştır. Video 4 dilde hazırlanmış olup e-öğrenme platformundan erişim sağlanmaktadır. Bunlara ilaveten, Adana ilinde “Bitki Koruma Makinelerinin Kalibrasyonu” konulu eğitimler gerçekleştirilmiştir¹⁰²⁸.

9. Tarım İş Aracılarının Veri Tabanının Oluşturulması ve Farkındalık Oluşturma Yöntemi ile Çocuk İşçiliğinin Sonlandırılması Projesi

Mevsimlik tarım işlerinde önemli bir rol üstlenmelerine rağmen tarım araçları ile ilgili sağlıklı bir bilgi ve araştırma sonucu bulunmamaktadır. Bu bağlamda, 2018 yılında FLA, Nestlé, Olam Proğıda, Pikolo Derneği ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının desteğiyle, Pikolo Derneği tarafından “Tarım İş Aracılarının Veri Tabanının Oluşturulması ve Farkındalık Oluşturma Yöntemi ile Çocuk İşçiliğinin Sonlandırılması Projesi” yürütülmüştür. Projede; fındık tedarik zinciri içerisinde yer alan ve önemli bir aktör olan tarım araçları merkeze alınarak, başta çocuk işçiliği, mevsimlik işçilerin çalışma koşulları, sözleşmeli ve kayıtlı çalışma, çalışma saatleri gibi temel sorunların azaltılması ve sonlandırılması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında Ordu, Düzce ve Sakarya illerine Fındık tarımı için işçi sağlayan 309 tarım iş aracısına

¹⁰²⁸

<https://egitim.tarimorman.gov.tr/adana/Haber/551/Bitki-Koruma-Makinelerinin-Kalibrasyonu-Egitimi-Gerceklestirildi>, erişim tarihi: 10.12.2019.

ulaşılmıştır. Ulaşılan tarım araçları için Şanlıurfa ve Mardin illerinde Türkiye İş Kurumu il müdürlükleri ile iş birliği içerisinde eğitimler düzenlenmiştir¹⁰²⁹.



¹⁰²⁹ <http://www.pikolo.org/haberler-duyurular>, erişim tarihi: 10.12.2019. Nitekim 07.08.2017-06.09.2017 tarihleri arasında Ordu, Düzce ve Sakarya illerinde 14 ilçe ve 52 köyde 277 tarım aracı ve 02.01.2018-05.02.2018 tarihleri arasında Şanlıurfa ve Mardin illerinde 32 Tarım aracı olmak üzere toplam 309 tarım aracı ile görüşülmüştür. [http://www.pikolo.org/assets/raporlar/tarim-is-aracilarinin-veri-tabaninin-olusturulmasi-ve-farkindalik-olusturma-yontemi-ile-cocuk-isciliginin-sonlandirilmesi-projesi-\(detayli-rapor\).pdf](http://www.pikolo.org/assets/raporlar/tarim-is-aracilarinin-veri-tabaninin-olusturulmasi-ve-farkindalik-olusturma-yontemi-ile-cocuk-isciliginin-sonlandirilmesi-projesi-(detayli-rapor).pdf), erişim tarihi: 23.02.2020.

§ 6. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA TARIM İŞÇİLERİ

I. Genel Olarak

Herhangi bir nedenle kısmen ya da tamamen çalışamaz duruma düşen ve bu nedenle gelir kaybına uğrayan kişilere, insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyi sürmeleri için gerekli olan geliri sağlama amacı taşıyan sosyal güvenlik, bu amacını genellikle sosyal sigortalar ve sosyal yardım ve hizmetler yoluyla gerçekleştirmeye çalışır¹⁰³⁰. Bununla birlikte, tarım işçilerinin sosyal güvenliklerinin sağlanmadığı dönemlerde aile, bu kişilerin en önemli sosyal güvenlik kaynağı olmuştur. Bu nedenle tarım işçileri, uzun bir dönem ancak aile koruması çerçevesinde güvende olduklarını düşünmüşlerdir¹⁰³¹. Bunun sonucu olarak da hastalık, kaza gibi tarım işçilerinin geçici iş göremezlik halinde işverenler ve tarım aracıları, vicdanına ve işçiyle olan yakınlığına göre değişen bir ilgi gösterir, ancak bu iş göremezlik durumunun devam etmesi halinde işçinin ailesi ile iletişime geçerek geri dönmesine yardım ederlerdi¹⁰³². Başka bir ifadeyle, işveren ve tarım aracısı tarafından işçilere yapılan yardımlar tamamen insani ve vicdani bir borç olarak yapılmakta olup, bu kişilerin hukuken herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktaydı.

Tarım işçilerinin sosyal güvenlik hukuku kapsamında gereği gibi incelenebilmesi için öncelikle sosyal güvenlik hukuku bakımından tarım işinden ne anlaşılması gerektiğinin açıklığa kavuşturulması gerekir. Belirtmemiz gerekir ki, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda tarım işi kavramının tanımına yer verilmemiştir. Bu sebeple, öğretilde tarım işçilerinin sosyal güvenlikleri ele alınırken 1977 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu ile İlgili Genelge'de yer alan tarım işi tanımından yararlanılması gerektiği ifade edilmektedir¹⁰³³. Genelgeye göre tarım ve orman işleri; arazide, deniz, göl ve nehirlerde ekim, dikim, bakım ve yetiştirme yolu ile bitki, orman,

¹⁰³⁰ Tuncay/Ekmekçi, 5.

¹⁰³¹ Erkul, 120.

¹⁰³² Erkul, 121.

¹⁰³³ Tuncay/Ekmekçi, 345.

hayvan, balık ve bunların mahsullerinin istihsalini (üretimini) ifade eder. Genelgenin tarım işi tanımından hareketle, üretme ve yetiştirme sürecinin tamamlanmasından sonra yapılan işler (elde edilen ürünlerin taşınması ve depolanması gibi) tarım işi sayılmaz. Yine aynı sebeple, açık denizde balık avlama işi, üretme ve yetiştirme işi olarak kabul edilemeyeceğinden tarım işi sayılmaz. Dolayısıyla bu görüşe göre, 1977 tarihli Genelgenin tarım işi tanımı dışında kalan bu işlerde çalışanlar sigortalı sayılmalıdır¹⁰³⁴.

Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, 1977 tarihli Genelgedeki tanım, iş kanunlarımızda henüz bir tarım işi tanımı mevcut değilken, Yargıtay'ın önüne gelen uyuşmazlıklarda tarım işinin tanımlanmasında getirmiş olduğu ölçütlerin yazıya dökülmesidir. Nitekim Yüksek Mahkemeye göre de bir işin tarım işi olarak kabul edilebilmesi için işin, toprağa ya da hayvana bağlı olması gerektiği gibi işin bakım gerektirmesi ve üretme, yetiştirme ve bakım işleri ile de çok yakın bir ilişki içinde bulunması gerekir¹⁰³⁵. Ancak, 4857 sayılı İş Kanununda tarım işi kavramının tanımına yer verilmiştir. Dolayısıyla, tarım işçilerinin sosyal güvenlikleri ele alınırken 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu dönemindeki 1977 tarihli Genelgeden değil, 4857 sayılı Kanundaki mevcut tarım işi tanımından yararlanılması gerektiği kanaatindeyiz. İş Kanununda ise açık denizlerde balık avlama veya bu yoldan elde edilen ürünlerin taşınması ve depolanması işleri de tarım işi olarak kabul edilmektedir (m. 111). Dolayısıyla, bu işlerde hizmet akdi ile çalışanların sosyal güvenliklerinin tarım işçilerinin sosyal güvenlikleri açısından ele alınması gerekir.

1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun¹⁰³⁶ ilk halinde, tarım işlerinde çalışanlar Kanunun “sigortalı sayılmayanlar” başlıklı 3. maddesi

¹⁰³⁴ Tuncay/Ekmekçi, 345.

¹⁰³⁵ YHGK. 11.10.1972, 783/827, Kızılay, 145. Yarg. 10. HD. 21.12.1973, 6228/3280, Kızılay, 145; Çağlar, 58.

¹⁰³⁶ R.G. 29.07.1964, S. 11766.

ile kapsam dışında bırakılmıştır¹⁰³⁷. Tarım işçilerinin sosyal güvenlik kapsamına alınması ilk kez 1977 yılında, 2100 sayılı Kanun¹⁰³⁸ ile 506 sayılı Kanunda değişiklik yapılması ile mümkün olmuştur. 2100 sayılı Kanun tasarısı, başlangıçta sadece kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde çalışan işçilerin sosyal güvenlik kapsamına girmesini öngörmesine rağmen, tasarının yasalaşma aşamasında özel sektöre ait tarım işlerinde çalışan işçiler de sosyal güvenlik kapsamına alınmış ve 2100 sayılı Kanun bu şekilde yürürlüğe girmiştir¹⁰³⁹. Diğer bir deyişle, iş sözleşmesi ile çalışan bütün tarım işçileri 506 sayılı Kanunun kapsamına alınmıştır.

Belirtmemiz gerekir ki, 506 sayılı Kanun kapsamındaki çalışanlar, işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalı olma hakkından vazgeçilmesi ve yükümlülüğünden kaçınılması mümkün değildir. Ayrıca, sözleşmelere sosyal sigorta yardım ve yükümlülüklerini azaltma veya başkasına devretmeye ilişkin hükümler konulamaz (506 sK. m. 6). Sonuç olarak, 2100 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucu işverenlerin bir gün dahi tarım işçisi çalıştırmaları halinde, en geç bir ay içerisinde bulunduğu yer Kurum şubesine işyeri bildirgesi verme veya bildirgeyi taahhütlü olarak gönderme (506 sK. m. 8) ve işçilerin sigorta primlerini yatırma zorunluluğu bulunmaktaydı.

Böyle bir kanunun özel sektör tarım işyerlerinde tam anlamıyla uygulanması o dönemde mümkün olmamıştır. Bu sebeple, 24.10.1983 tarihinde kabul edilen 2934 sayılı Kanun¹⁰⁴⁰ ile sadece kamu sektörüne ait tarım işlerinde hizmet akdiyle sürekli ve süreksiz olarak çalışan işçiler ile özel sektöre ait tarım işlerinde hizmet akdiyle sürekli

¹⁰³⁷ Bununla birlikte tarım sanatlarına ait işlerde, tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde ve tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerinde çalışanlar 506 sayılı Kanun kapsamındadır (m. 3).

¹⁰³⁸ 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3 üncü Maddesinin Bazı Fıkralarının Değiştirilmesi Hakkında Kanun, R.G. 24.08.1977, S. 16037. Kanunun 3. maddesine göre, bu Kanun yayımı tarihinden üç ay sonra yürürlüğe girer.

¹⁰³⁹ *Bülbül*, 21.

¹⁰⁴⁰ 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, 26 ncı Maddesine Bir Fıkra ve Bu Kanuna Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun, R.G. 26.10.1983, S. 18203.

olarak çalışan işçilerin 506 sayılı Kanun kapsamında zorunlu sigortalı olabileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla, bu tarihten sonra özel sektöre ait tarım işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışan işçiler 506 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalmıştır.

506 sayılı Kanunun özel sektöre ait tarım işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanları kapsam dışı bırakması, süresiz tarım işçilerinin sosyal güvenliklerini sağlamayı amaçlayan bir kanun çıkarılmasını gerektirmiştir. Böylece, 17.10.1983 tarihinde 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu¹⁰⁴¹ kabul edilmiştir. Ancak, özel sektördeki süresiz tarım işçilerinin 506 sayılı Kanun kapsamından çıkarılmadan, 2925 sayılı Kanun kapsamına alınmasını önlemek amacıyla, Kanunun yürürlük tarihi 01.01.1984 olarak belirlenmiştir (2925 sK. mülga m. 41). Ayrıca, tarımda kendi adına ve hesabına çalışanların ve bunların hak sahiplerinin sosyal güvenliklerinin sağlanması amacıyla 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu¹⁰⁴², 2925 sayılı Kanun ile aynı günde kabul edilmiş ve aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.

Bununla birlikte, 25.08.1999 tarihinde kabul edilen 4447 sayılı Kanun¹⁰⁴³ ile 2925 sayılı Kanunun sürekli iş göremezlik gelirin hesaplanmasına ilişkin 9., eş ve çocuklara gelir bağlanmasına ilişkin 11., bağlanan gelirin kesilmesine ilişkin 12., malullük aylığının hesaplanmasına ilişkin 18., malullük aylığının kesilmesi ve yeniden hesaplanmasına ilişkin 19., ölüm aylığının hesaplanmasına ilişkin 27., eş ve çocuklara aylık bağlanması, kesilmesi ve yeniden bağlanmasına ilişkin 28., toptan ödemeye ilişkin

¹⁰⁴¹ R.G. 20.10.1983, S. 18197.

¹⁰⁴² R.G. 20.10.1983, S. 18197.

¹⁰⁴³ İşsizlik Sigortası Kanunu (Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile İş Kanununun Bir Maddesinin Değiştirilmesi ve Bu Kanunlara Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesi, İşsizlik Sigortası Kurulması, Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanunun İki Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun), R.G. 08.09.1999, S. 23810.

29. ve gösterge tespit tablosuna ilişkin 37. maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır (4447 sK. m. 62).

İlerleyen süreçte, çalışan kesimler arasında farklı standart ve uygulamalara sebebiyet veren, olumsuz ve dağınık görünüme sahip olan sosyal güvenlik yapısını ortak bir standarda bağlamak, farklılıkları azaltmak ve mali açıdan güçlendirmek amacıyla, farklı sosyal güvenlik kurumlarını tek bir çatı altında toplamak ve tek bir kanunla sosyal güvenliğı sağlamak fikri ortaya atılmıştır¹⁰⁴⁴. Bu kapsamda, 2006 yılına geldiğimizde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. Ancak çok geçmeden 5510 sayılı Kanun, Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle iptali için Anayasa Mahkemesine götürülmüş ve Kanunun bazı maddelerindeki hükümler, memurlar ve kamu görevlileri açısından kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir¹⁰⁴⁵. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı üzerine 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girişı 6 ay süre ile ertelenmiştir. 2008 yılına geldiğimizde, henüz yürürlüğe girmemiş olan 5510 sayılı Kanun, 5754 sayılı Kanun¹⁰⁴⁶ ile kapsamlı bir değişikliğe uğradıktan sonra, büyük çoğunluğu itibariyle 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

5754 sayılı Kanunun 64. ve 76. maddeleri ile 2925 sayılı Kanunun bazı maddeleri değiştirilmiş, bazı maddeleri ise yürürlükten kaldırılmıştır. Nitekim 5754 sayılı Kanunun 64. maddesi ile 5510 sayılı Kanun m. 106/1-6 bendi değiştirilerek, 2925 sayılı Kanunun sigortalılığın başlangıcına ilişkin 1 ila 5. maddeleri, hastalık sigortasına ilişkin 13 ila 17. maddeleri, primlerin ödenmesine ilişkin 33. maddesi yürürlükten kaldırılmış; 2926 sayılı Kanun ise tamamen yürürlükten kaldırılmıştır. Yine, 5754 sayılı Kanunun

¹⁰⁴⁴ Tuncay/Ekmekçi, 143.

¹⁰⁴⁵ AYMK. 15.12.2006, 111/112, R.G. 30.12.2006, S. 26392, 5. Mükerrer. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 145 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 72 vd.; Alper, İptal, 4 vd.; Arıcı, Anayasaya Aykırılığı Sorunu, 6 vd.; Ergin, Hediye, 26 vd.

¹⁰⁴⁶ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G. 08.05.2008, S. 26870.

76. maddesi ile 2925 sayılı Kanunun sigortalılığın sona ermesine ilişkin m. 6/1-a bendi, primlerin alınmasına ilişkin 30. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun uygulanacak maddelerinin düzenlendiği 39. maddesi değiştirilmiştir.

Öte yandan, 2925 sayılı Kanun hükümlerinin uygulama usul ve esaslarının düzenlenmesi amacıyla yönetmelikler çıkarılacağına ilişkin m. 36 hükmü yürürlükten kaldırılmamıştır. Dolayısıyla, 2925 sayılı Kanun m. 36 hükmü uyarınca çıkarılan 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik¹⁰⁴⁷ halen yürürlüktedir.

Belirtmek gerekir ki, 5510 sayılı Kanunun ilk halinde, kamu idareleri hariç olmak üzere, tarım işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışan tarım işçileri, Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır¹⁰⁴⁸ (m. 6/1-ı). Diğer bir deyişle, özel sektördeki süresiz tarım işçilerinin sigortalı olma olanağı ortadan kaldırılmıştır. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce 2925 sayılı Kanuna tabi olan sigortalıların sigortalılıklarının devam ettirileceği 5510 sayılı Kanunun geçici hükümleriyle ayrıca düzenlenmiştir (geç. m. 1).

2008 yılından 2011 yılı başlarına kadar devam eden ve adil olmayan bu uygulama, nihayet 6111 sayılı Kanun¹⁰⁴⁹ ile sona ermiş ve böylece özel sektördeki süresiz tarım işçilerinin tekrar sosyal güvenliğe kavuşması sağlanmıştır. Nitekim 6111 sayılı Kanunun 51. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen “Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanların sigortalılığı” başlıklı ek m. 5 hükmü gereği, özel sektörde tarım işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar, 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmıştır. 5510 sayılı Kanun

¹⁰⁴⁷ R.G. 18.05.1984, S. 18405.

¹⁰⁴⁸ 5510 sayılı Kanun m. 6/2 hükmüne göre, “Birinci fıkranın (ı) bendinin uygulanmasında, Türkiye Ziraat Odaları Birliğinin görüşü alınır”.

¹⁰⁴⁹ Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R.G. 25.02.2011, S. 27857, Mükerrer.

ek m. 5 düzenlemesinin kabul edilmesiyle birlikte, Kanunun özel sektördeki süreksiz tarım işçilerini kapsamı dışında bırakan m. 6/1-ı bendinde de değişiklik yapılarak maddenin ek m. 5 hükmü ile uyumlu hale gelmesi sağlanmıştır¹⁰⁵⁰.

Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanunun 6. maddesi ile işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sosyal güvenlik kapsamı dışında tutulmuştur (5510 sK. m. 6/1-a). Dolayısıyla, eşine ait tarım işletmesinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan eş, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları kapsamı dışında kalmaktadır. Ancak, Kanunun 6. maddesi işverenin çocuklarından bahsetmediğine göre, çocukların ana veya babalarına ait işyerlerinde yardım amacı dışında çalışmaları halinde sigortalı sayılmaları gerekir. O halde, anne veya babasına ait tarım işletmesinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan çocuk, yine kısa ve uzun vadeli sigorta kolları kapsamı dışında kalacak, ancak bu işletmede yardım amacı dışında ücretle çalışması halinde sosyal güvenlik kapsamına dahil olacaktır.

Tüm bu anlatılanlar ışığında, tarım sektöründe çalışanlar esas olarak; tarım işlerinde hizmet akdiyle bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ve kendi adına ve hesabına çalışanlar olmak üzere iki ana gruba ayrılabilir. Bunlardan hizmet akdiyle bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar da kamu idarelerinde çalışanlar ve özel sektördeki tarım işlerinde hizmet akdiyle çalıştırılanlar olarak iki gruba ayrılmaktadır. Yine, özel sektördeki tarım işyerlerinde hizmet akdiyle çalıştırılanlar da tarım işlerinde sürekli veya süreksiz olarak çalıştırılmasına göre iki alt gruba ayrılmakta ve buna göre farklı sigortalılık hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Uygulamada karışıklıklara sebebiyet vermemek adına kamu idareleri hariç olmak üzere, tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, “tarım sigortalısı” olarak

¹⁰⁵⁰ 5510 sayılı Kanun m. 6/1-ı bendinin yeni haline göre, “Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ...” sigortalı sayılmazlar.

adlandırılmış, tarım sigortalıları ise kendi içinde “2925 sayılı Kanuna tabi olanlar” ve “5510 sayılı Kanun ek m. 5 düzenlemesine tabi olanlar” şeklinde ikiye ayrılmıştır. Nitekim 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce 2925 sayılı Kanuna tabi olan sigortalıların kazanılmış haklarının korunması (5510 sK. geç. m. 1), 5510 sayılı Kanun ek m. 5 düzenlemesine tabi olanların ise 01.10.2008 tarihinden sonra çalışmaya başlayan ve tamamen 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulandığı kişilerden olması, böyle bir ayrıma gitmeyi gerekli kılmıştır.

Çalışmamızın bu bölümünde, tarım işçilerinin sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak geliştirilen koruma önlemleri ele alınmıştır. Bu bağlamda öncelikle tarım sigortalısı kavramına açıklık getirilmesi gerekir. Ancak, 2925 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olabilecek tarım işçilerinin farklılık arz etmesi sebebiyle tarım sigortalısı kavramı, 2925 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun bakımından ayrı ayrı ele alınmıştır. Akabinde, tarım sigortalılarına sağlanan sigorta yardımları sürekli ve süreksiz tarım işçileri yönünden açıklanmaya çalışılmıştır. Tarım işçilerinin sosyal güvenlikleri meselesini ele alırken bu yönde bir sınıflandırmaya gitmemizdeki maksat, özel sektördeki tarım işlerinde sürekli ve süreksiz olarak çalışan tarım işçilerinin sosyal güvenliğinin mevzuatımızda farklı şekilde düzenlenmesidir. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun kapsamındaki sürekli tarım işçileri için 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamındaki diğer sigortalılardan ayırık bir düzenleme mevcut olmadığından, çalışmamızın 5510 sayılı Kanun kapsamındaki sürekli tarım işçilerine sağlanan sigorta yardımlarının ele alındığı başlığında bu konuda ayrıntılı bilgiler içeren ilgili çalışmalara atıf yapılmakla yetinilmiştir. Yine, tarım işyeri veya işletmesinde çalışan ancak tarım işi yapmayan işçilerin, tarım işçisi olarak kabul edilmesinin mümkün olmaması ve bu sebeple çalışmamızın konusunu oluşturmaması nedeniyle bu kişilerin sigortalılıkları da ayrıca ele alınmamıştır.

II. Tarım Sigortalısı Kavramı

1. 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda

2934 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanunda yapılan değişiklik sonucu, sosyal güvenlik kanunları kapsamı dışında kalan özel sektördeki süreksiz tarım işçilerinin sosyal güvenliğinin yeniden sağlanması amacıyla 1983 yılında 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu kabul edilmiştir.

2925 sayılı Kanun kapsamına sadece süreksiz tarım işçileri gireceğinden Kanunun kapsamının belirlenebilmesi için öncelikle “süreksiz iş” kavramına açıklık getirilmesi gerekir. 2925 sayılı Kanunun, 5510 sayılı Kanunun 106. maddesi ile ilga edilmeden önceki 3. maddesine göre süreksiz iş, nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlerdir. Ayrıca, halen yürürlükte olan 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunun Uygulanmasına Dair Yönetmelikte de aynı tanıma yer verilmiştir (m. 3/1-e). Dolayısıyla, niteliği itibariyle 30 işgününden fazla sürecek olan tarım işleri sürekli iş kapsamında değerlendirilecek ve bu şekilde çalışan tarım işçileri 2925 sayılı Kanun kapsamı dışında kalacaktır.

Nitekim işçinin işverene ait işyerinde geçen ve SGK’ya bildirilmeyen sigortalı çalışmalarının tespiti istemiyle açmış olduğu davada, davacının sürekli tarım işçisi olarak çalıştığı hususunda taraflar arasında bir ihtilaf bulunmamasına rağmen, davacının 2925 sayılı Kanun uyarınca yazılı istekte bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı bulunmuştur. Yüksek Mahkemeye göre, davacının sürekli ve kesintisiz çalıştığını iddia etmesi ve bu konuda da bir ihtilaf bulunmaması halinde, 2925 sayılı Kanun kapsamında bir değerlendirme yapmaktan ziyade, işin esasına girilerek

davacının 506 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendine göre hizmet akdi ile geçen çalışması bakımından değerlendirme yapılması gerekir¹⁰⁵¹.

Yine, sigorta başlangıç tarihinin tespiti talepli davada Yüksek Mahkeme, dosya içerisindeki “Tarım işlerinde hizmet akdi ile süreksiz olarak çalışanlara ait istek ve tescil belgesi” başlıklı belge ile davacıya ait “süreksiz tarım işçisi sosyal güvenlik belgesi”nden davacının süreksiz tarım işçisi olduğunun anlaşıldığını belirtmiştir. Dolayısıyla, davacının çalışmalarının 2925 sayılı Kanun kapsamına gireceği göz ardı edilerek 506 sayılı Kanun kapsamında değerlendirme yapılması hatalı bulunmuştur¹⁰⁵².

2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olabilmek için her şeyden önce kişinin süreksiz tarım işçisi olarak çalışması koşulunun bir sonucu olarak, uyuşmazlıklarda “tarım işlerinde hizmet akdi ile süreksiz olarak çalışma” ile “kendi ad ve hesabına tarımsal faaliyet yürütme” ayrımının yapılması oldukça önemlidir. Nitekim 2925 sayılı Kanuna tabi olarak geçen sigortalılık süresinin SGK tarafından iptali işleminin iptal edilmesi talebiyle açılan davada Bölge Adliye Mahkemesi, davacının ikametgâh adresini İstanbul’a aldırmasına rağmen zaman zaman Bartın ilindeki köyüne giderek hizmet akdi ile süreksiz tarım işlerinde çalışmasının ilke olarak mümkün olduğu ve tanıkların bu çalışmayı doğruladıkları, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalılık niteliğinin kazanılması için tarımsal faaliyetin yapıldığı köyde ikamet zorunluluğunun bulunmadığı, aksine bir uygulama süreksiz bir işte süreklilik koşulunu getireceğinden Kanunun amacına uygun düşmeyeceği, Kurumun davacıdan uzun süre 2925 sayılı Kanun kapsamında prim almasından sonra geriye dönük iptal işleminin iyiniyet ilkesine

¹⁰⁵¹ Buna göre yapılacak iş, “tarafsız tanıklar saptanarak bunların bilgilerine başvurmak, Sosyal Güvenlik Kurumu, zabıta, maliye, meslek odası aracılığı ve muhtarlık marifetiyle işyerine o tarihte komşu olan diğer işyerlerinde uyuşmazlık konusu dönemde çalıştığı tespit edilen kayıtlı komşu işyeri çalışanları; yoksa işyeri sahipleri araştırılıp tespit edilerek çalışmanın niteliği ile gerçek bir çalışma olup olmadığı yönünde beyanlarını almak, davacının dava dışı işyerlerinden yapılan bildirimlerini göz önünde bulundurmak ve gerçek çalışma olgusunu somut ve inandırıcı bilgilere dayalı şekilde ortaya koyduktan sonra sonucuna göre karar vermekten” ibarettir. Yarg. 21. HD. 28.05.2018, E. 2016/14621, K. 2018/4999.

¹⁰⁵² Yarg. 21. HD. 26.09.2016, 4133/11703.

aykırı olacağı ve sosyal hukuk devleti ile bağdaşmayacağını belirtmiştir¹⁰⁵³. Bununla birlikte Yüksek Mahkeme kararında, davacının kendi tarım faaliyetinin bulunduğu ve inşaatlarda sigortalı olarak çalıştığının sabit olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, davacının ağırlıklı olarak geçimini başkasının yanında süresiz tarım işinde çalışarak sağladığının toplanan delillerle ispat edilememesi sebebiyle bozma kararı verilmiştir¹⁰⁵⁴.

Yüksek Mahkemenin önüne gelen bu tür bir diğer uyumsuzlukta, davacının başka ile taşındıktan sonra geçimini nasıl sağladığı, sürekli ve tam zamanlı çalışıp çalışmadığı, yaptığı işlerin yanı sıra ayrıca tarım işi ile de uğraşıp uğraşmadığının araştırılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, SGK'nın dinlediği tanıklar mahkeme tarafından da dinlenilmeli, resen tanık araştırması yapılarak bu hususta beyanlarına başvurulmalı, tanık beyanları arasındaki çelişkiler giderilmeli, kolluk araştırması yapılmalı, davacının tarım işinde süresiz çalıştığı yerler şüpheye yer bırakmayacak şekilde belirlenmeli, davacının 2925 sayılı Kanun hükümleri kapsamında sigortalılık niteliğinin devam edip etmediği ile 6. madde kapsamında sigortalılığın sona erme sebeplerinin oluşup oluşmadığı değerlendirildikten sonra karar verilmelidir¹⁰⁵⁵. Görüldüğü üzere, “gerçekten tarım işinde çalışma”, “tarım işinde hizmet akdiyle süresiz çalışma” ve “kendi ad ve hesabına tarımsal faaliyet yürütme”nin belirlenmesinde gerekli araştırmaların nasıl yapılması gerektiği hususunda Yargıtay'ın sosyal güvenlik uyumsuzluklarına bakan her iki dairesi arasında görüş birliği mevcuttur.

2925 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılabilmenin diğer koşulları ise, süresiz tarım işçilerinin diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamı dışında olması ve bu kanunlara göre malullük, yaşlılık aylığı, sürekli iş göremezlik geliri almaması, bu kişilere 2022 sayılı Kanuna göre aylık bağlanmaması ve 18 yaşını doldurması olarak belirlenmiştir (2925 sK. mülga m. 4). Belirtmemiz gerekir ki, 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce

¹⁰⁵³ Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesi, 12.09.2017, 1257/1376.

¹⁰⁵⁴ Yarg. 21. HD. 18.12.2018, E. 2017/5903, K. 2018/9433.

¹⁰⁵⁵ Yarg. 10. HD. 16.11.2017, 3986/8038.

2925 sayılı Kanuna tabi olanların sigortalılıkları devam ettirmekle birlikte, 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra 2925 sayılı Kanuna göre sigortalılık tescili yapılması mümkün değildir. Bu sebeple 2925 sayılı Kanun m. 4 hükmü, 5510 sayılı Kanunun kabulü ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Bunlara ilaveten, 2925 sayılı Kanun kapsamında isteğe bağılı olarak sigortalı olma ile 506 sayılı Kanunun 85. maddesi kapsamındaki isteğe bağılı sigortalılığın aynı anda gerçekleşmesi mümkün değildir. Nitekim Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta davacı, 506 sayılı Kanun kapsamında isteğe bağılı sigortalı olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiş; ancak dava devam ederken 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olabilmek için Tarım İşlerinde Hizmet Akdi İle Süreksiz Olarak Çalışanlara Ait İstek ve Tescil Belgesini Kuruma vermiştir. Bu tescil belgesine göre davacının 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılığı başlatılmış ve davacı bu dönem için prim ödemiştir. Yüksek Mahkemeye göre, davacının 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılığının başladığı tarihte 506 sayılı Kanun kapsamındaki isteğe bağılı sigortalılığı sona erer ve bu sigortalılık talep olmaksızın yeniden başlamaz. Dolayısıyla, davacının 506 sayılı Kanun kapsamında isteğe bağılı sigortalı kabul edilmesi mümkün değildir¹⁰⁵⁶.

Belirtmemiz gerekir ki, yukarıda ifade etmiş olduğumuz koşulları yerine getirmediği halde 2925 sayılı Kanun kapsamında tescili yapılan sigortalının, söz konusu koşullardan herhangi birini sağlamadığının anlaşılması durumunda, sigortalının 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılığı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçmişe yönelik olarak iptal edilir.

Öte yandan, 2925 sayılı Kanuna tabi olma tamamen kişilerin kendi isteklerine bırakılmıştır. Nitekim Kanunun 2. maddesindeki “*süreksiz olarak tarım işlerinde hizmet akdiyle çalışanlar istekte bulunmaları kaydıyla bu Kanuna göre sigortalı sayılırlar*” ifadesi de bu durumu doğrular niteliktedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından

¹⁰⁵⁶ Yarg. 21. HD. 15.04.2013, E. 2012/1563, K. 2013/7484.

yayınlanan “Türkiye ve Dünyada Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik” konu başlıklı çalışmada, düzenlemenin esas nedeninin yapılan işin süreksiz olması, mevsimlik tarım işçilerinin ücretlerinin oldukça düşük olması, garanti ve sürekli bir ücrete sahip olmamalarının bu kesime zorunluluk ilkesinin uygulanmasını güçleştirmesi olduğu ifade edilmektedir¹⁰⁵⁷.

Bununla birlikte, günümüz sosyal güvenlik sistemlerinin en belirgin özelliği tarafların isteğine bırakılmamaları, zorunlu olmalarıdır. Ayrıca, zorunlu sosyal güvenlik sistemlerinin bir gereği olarak işverenlerin bu sistemin finansmanına katılma zorunluluğu da bulunmaktadır¹⁰⁵⁸. Ancak, isteğe bağlı olarak sigortalı olmanın işverenin prim ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırması ve böylece prim ödeme yükümlüsünün işçinin kendisi olması, süreksiz tarım işçilerinin 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmasını güçleştirmiştir. Nitekim özel sektördeki süreksiz tarım işçilerinin sigortalı olması çeşitli nedenlerden dolayı oldukça zordur. Her şeyden önce, böyle bir sigortalılığın varlığından haberi olan tarım işçisi sayısı dahi sınırlıdır. Ayrıca, tarım sektöründeki işgücü ihtiyacının mevsimlik karakterde olması sebebiyle, tarım işçisi ve ailesinin geçimi her yıl birkaç ay çalışarak kazandıkları ücrete bağlı olmaktadır. Dolayısıyla, sosyal güvenlikleri kendi taleplerine bırakılan süreksiz tarım işçilerinin sosyal güvenlik kapsamına girmek istememelerini anlamak zor değildir.

Bunlara ilaveten, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanların önemli bir kısmının özel sektördeki tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlardan oluşmadığı, denetim yetersizliği sebebiyle daha az prim ödemek isteyen kişiler tarafından anılan sigortalılığın istismar edildiği de o dönemde dile getirilen bir durumdur¹⁰⁵⁹. Bu istismarın esas nedeni, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılardan alınacak prim hesabına esas gün sayısının her ay için 15, bir tam yıl için

¹⁰⁵⁷ Türkiye ve Dünyada Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik, 26.

¹⁰⁵⁸ *Talas*, Sosyal Güvenlik, 13.

¹⁰⁵⁹ *Aksoy/Eraktan/Eraktan/Kuhnen/Winkler*, 55.

ise 180 gün olarak belirlenmesidir (m. 32). Böylece, daha az prim ödeyerek sigortalı olmanın getirdiği haklardan yararlanmak isteyen kişiler usulsüz bir şekilde 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olma yoluna başvurmuşlardır. Sonuç olarak, özel sektördeki süreksiz tarım işçilerinin isteğe bağlı olarak sigortalı olmasına imkân veren 2925 sayılı Kanun düzenlemelerinin uygulanması, o dönemde amaca uygun bir biçimde gerçekleşmemiştir¹⁰⁶⁰.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan denetimler sonucunda fiilen tarım işlerinde süreksiz olarak çalışmadığı tespit edilen kişilerin 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılıkları iptal edilmiştir. SGK tarafından sigortalılıkları iptal edilen bu kişilerin, Kurum işleminin iptali talepli davalar açması ile konu Yargıtay'ın önüne gitmiş ve böylece 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olabilmek için kişinin fiilen tarım işlerinde hizmet akdi ile süreksiz olarak çalışması gerektiği yönünde içtihatlar oluşmaya başlamıştır. Nitekim Yargıtay'ın önüne gelen bu tür bir uyuşmazlıkta sigortalının, *“ben ... Ataşehir/İSTANBUL adresinde ikamet ediyorum, köye gelip gidiyorum, köyde eşime ait tarlalarda bağ bahçe işleri yapıyorum, tarım sigortası ödüyorum, ücretli olarak başkasının yanında tarım işlerinde çalışmıyorum, sağlık sorunlarım var”* şeklindeki imzalı beyanı ile başkalarına ait tarım arazilerinde ücretli olarak çalışmadığını ikrar etmesi sebebiyle 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı niteliği taşımadığı yönünde hüküm tesis edilmiştir¹⁰⁶¹.

2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğe göre, tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlardan yazılı talepte bulunanlar, talep tarihini takip eden aybaşından itibaren sigortalı sayılırlar¹⁰⁶² (m. 6). Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, her ne kadar sigortalılığın başlangıcına

¹⁰⁶⁰ Aksoy/Eraktan/Eraktan/Kuhnen/Winkler, 55.

¹⁰⁶¹ Yarg. 21. HD. 11.05.2015, E. 2014/15325, K. 2015/10384.

¹⁰⁶² Söz konusu sigortalılık, 4447 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik öncesinde yazılı talebi izleyen yılbaşından başlatılırken, değişiklik sonrası anılan talebi izleyen aybaşından itibaren başlatılmıştır. Akın, Bağimli Çalışanlar, 51, dn. 52.

ilişkin yönetmelik hükmü halen yürürlükte olsa da artık 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalılık tescili yapılması mümkün olmadığından anılan yönetmelik hükmünün uygulamada bir önemi bulunmamaktadır.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 2925 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar, 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı kabul edilir (5510 sK. geç. m. 1/1). Diğer bir deyişle, 2925 sayılı Kanuna tabi olan sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin hak ve yükümlülükleri, 2925 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılan hükümleri hariç olmak üzere, 2925 sayılı Kanuna göre devam edecek; ancak bu kişiler 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Öte yandan, 2925 sayılı Kanunun 39. maddesinde, “*Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde; Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13, 14, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 31, 33, 34, 35, 36, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 88, 89, 94, 95, 96, 97, 100 ve 101 inci, geçici 2 nci ve geçici 5 inci maddeleri ile 41 inci maddesinin (b) bendi hükümleri uygulanır*” hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılıkları devam eden tarım işçilerine, 2925 sayılı Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, Kanunun 39. maddesinde yer verilen 5510 sayılı Kanun hükümleri de uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hükümler genel olarak, iş kazası ve meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işveren ve üçüncü kişilerin sorumluluğu, malullük ve yaşlılık sigortası, ölüm sigortasından bağlanacak aylığın hesaplanması, ölüm toptan ödemesi ve ihya, gelir ve aylıkların birleşmesi, genel sağlık sigortası, mali ve çeşitli hükümler, primlerin ödenmesi ve uyuşmazlıkların çözüm yerine ilişkindir.

2925 sayılı Kanunun 6. maddesinde ise sigortalılığın sona ermesi ve kesintiye uğramasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Buna göre sigortalı olanlardan; “a)

Primlerini gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte ait olduğu yılı takip eden yılın Şubat ayı sonuna kadar ödemeyenlerin o yılın 1 Ocak gününden itibaren, b) sigortalılıklarına devam etmek istemediklerini Kuruma yazılı olarak bildirenlerin, bu bildiriminin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi izleyen yılbaşından itibaren, c) sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışmaya başlamaları nedeniyle prim veya kesenek kesilmeye başladığı tarihten itibaren, sigortalılıkları sona erer. (c) bendi uyarınca sigortalılıkları sona erip de sosyal güvenlik kuruluşları ile ilgilerinin kesilmesi nedeniyle prim veya kesenek ödenmesine son verilenlerin sigortalılıkları, prim veya kesenek ödenmesine son verildiği tarihi izleyen aybaşından itibaren kendiliğinden başlar”. Maddenin 5754 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önceki halinde, sadece ödenmeyen primler için sigortalılığın sona ermesi söz konusu iken, değişiklik ile artık gecikme cezası ve gecikme zammının ödenmemesi halinde de sigortalılık sona erecektir. Öte yandan, maddenin ilk halinde sadece primlerini ödemeyenlerin değil, prim borçlarını ödedikleri halde aynı süre içinde Kuruma tesvik etmeyenlerin (belgelendirmeyenlerin) de sigortalılıklarının sona ereceği düzenlenmişken; maddenin şimdiki halinde sadece primleri kanuni süresi içinde ödemeyenler için sigortalılığın sona ermesinin söz konusu olacağı hükme bağlanmıştır.

Belirtmek gerekir ki, SGK sitesinde yer alan Sosyal Güvenlik Kurumu Veri Uygulaması ile 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan süresiz tarım işçilerinin yıllara göre sayısı hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir. Buna göre 2925 sayılı Kanun kapsamındaki tarım sigortalısı sayısı, 2019 yılı Ekim ayı itibarıyla 43.537 kişidir¹⁰⁶³.

¹⁰⁶³ 2925 sayılı Kanun kapsamındaki tarım sigortalısı sayısı; 2009 yılında 178541 kişi, 2010 yılında 152802 kişi, 2011 yılında 124911 kişi, 2012 yılında 85717 kişi, 2013 yılında 62988 kişi, 2014 yılında 46996 kişi, 2015 yılında 40615 kişi, 2016 yılında 36125 kişi, 2017 yılında 50602 kişi, 2018 yılında ise 45384 kişidir. <https://veri.sgk.gov.tr>, erişim tarihi: 20.12.2019.

2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda

5510 sayılı Kanunun “Sigortalı sayılanlar” başlıklı m. 4/1-a bendine göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından sigortalı sayılırlar. Maddenin açık düzenlemesi karşısında tarım işlerinde hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan tarım işçileri, m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olacaklardır. Ancak, aşağıda da görüleceği üzere tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar hakkında özel düzenlemeler mevcut olduğundan söz konusu bent sadece kamu idarelerinde çalışan tarım işçileri ile özel sektördeki sürekli tarım işçileri için uygulama alanı bulacaktır.

5510 sayılı Kanunun “Sigortalı sayılmayanlar” başlıklı 6. maddesinin ilk halinde, kamu idareleri hariç olmak üzere, tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan tarım işçilerinin Kanunun kapsamı dışında bırakıldığı yukarıda ifade edilmişti. Bununla birlikte, 2011 yılında kabul edilen 6111 sayılı Kanun ile tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların sosyal güvenlik hakları yeniden düzenlenmiştir. Nitekim 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen “Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların sigortalılığı” başlıklı ek m. 5 düzenlemesi ile 01.03.2011 tarihinden itibaren belirli şartları sağlayan süreksiz tarım işçileri 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olabileceklerdir.

5510 sayılı Kanun ek m. 5 düzenlemesinin kabul edilmesiyle birlikte 5510 sayılı Kanunun özel sektördeki süreksiz tarım işçilerini kapsamı dışında bırakan m. 6/1-ı bendinde de değişiklik yapılarak madde, ek m. 5 düzenlemesi ile uyumlu hale getirilmiştir. Nitekim anılan düzenlemenin son haline göre, kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5. maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar sigortalı sayılmazlar (m. 6/1-ı).

Sonuç olarak, tarım işlerinde hizmet akdiyle çalışanların sigortalılığı 5510 sayılı Kanunda iki farklı şekilde düzenlenmiştir. Tarım işlerinde hizmet akdiyle sürekli olarak çalışanlar ile kamu idarelerinin sürekli veya süreksiz tarım işlerinde çalışanlar 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olacak ve bu kapsamda sigortalı olanlara sağlanan tüm hak ve menfaatlardan yararlanacaktır. Özel sektördeki tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar ise 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamında sigortalı olabileceklerdir. Ek m. 5 düzenlemesinde yer alan şartları sağlamayan veya şartları sağlamakla birlikte bu madde kapsamında sigortalı olmak istemeyen süreksiz tarım işçileri ise 5510 sayılı Kanun kapsamı dışında kalacak ve Kanunun getirmiş olduğu hak ve güvencelerden yararlanamayacaktır. Tüm bu sebeplerle, çalışmamızın bu kısmında tarım işlerinde hizmet akdiyle çalışanların sigortalılığı 5510 sayılı Kanunun benimsemiş olduğu ayrıma uygun olarak sürekli tarım işçileri ve süreksiz tarım işçileri başlıkları altında ayrı ayrı incelenmiştir. Bununla birlikte sürekli tarım işçileri hakkında da, 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olanlar için öngörülen hak ve yükümlülüklerin tamamı uygulama alanı bulacağından çalışmamızın bu bölümünde sadece sürekli tarım işçilerine özgü olarak öngörülen düzenlemelere yer verilmiştir.

A. Sürekli tarım işçileri

5510 sayılı Kanun ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde¹⁰⁶⁴ sürekli iş tanımına yer verilmediğinden, İş Kanunundaki sürekli iş tanımından yararlanılması mümkündür. Buna göre sürekli iş, nitelikleri bakımından 30 işgününden fazla süren işlerdir (4857 sK. m. 10/1). Dolayısıyla, İş Kanunundaki tanımın 5510 sayılı Kanun uygulaması açısından da benimsenerek, nitelikleri bakımından 30 işgününden fazla

¹⁰⁶⁴ R.G. 12.05.2010, S. 27579. Yönetmeliğin amacı, 5510 sayılı Kanunun sosyal sigorta hükümleri ile getirilen hak ve yükümlülükleri ve sosyal sigorta işlemlerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir (m. 1).

süren tarım işlerinde çalışan sigortalılar hakkında 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendinin uygulanacağı sonucuna varılmalıdır.

Belirtmemiz gerekir ki kanun koyucu, işin 30 işgününden fazla sürmesini yeterli gördüğünden, yaptığı iş niteliği itibariyle 30 işgününden fazla süren bir tarım işçisi m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olabileceken; yaptığı iş niteliği itibariyle 30 işgünü veya daha az süren bir tarım işçisi m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olamayacaktır. Böyle bir ayırım şu açıdan oldukça önemlidir. 5510 sayılı Kanun m. 92/1 hükmüne göre, *“Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir”*.

Maddenin açık hükmü gereği, 5510 sayılı Kanunda aranan belirli koşulları yerine getiren kişilerin talebi aranmaksızın kendiliğinden sigortalı sayılırlar. Öyle ki, sosyal sigorta ilişkisi, hizmet ilişkilerinin kurulmasıyla kanun uyarınca zorunlu olarak kendiliğinden kurulur¹⁰⁶⁵. Yine, sosyal sigorta haklarından vazgeçmeyi ya da yükümlülüklerinden kurtulmayı amaçlayan sözleşme hükümleri geçersizdir. Bununla birlikte, süreksiz tarım işçilerinin sigortalılıklarını düzenleyen 5510 sayılı Kanun ek m. 5 hükmü, 2925 sayılı Kanuna benzer şekilde sigortalı olmayı kişinin talebine bırakmıştır. Özetle, tarım işçileri gördükleri işin niteliği itibariyle 30 işgününden fazla veya az sürmesine göre ya m. 4/1-a bendi kapsamında zorunlu sigortalı olacak ya da ek m. 5 kapsamında isteğe bağlı olarak sigortalı olabilecektir.

Tarım işlerinde hizmet akdiyle sürekli olarak çalışanların m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmasının bir diğer sonucu ise, bu kişilerin 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olanların tamamı ile aynı haklara sahip olması ve

¹⁰⁶⁵ Tuncay/Ekmekçi, 150.

aynı yükümlölükleri yerine getirmesidir. Ancak, kanun koyucu bazı durumlarda sürekli tarım işçileri için birtakım istisnai düzenlemelere de yer vermiştir. Anılan istisnai düzenlemelerden biri de sigortalılık bildirim süresine ilişkindir. İşverenler, kural olarak m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri işe başlamadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna e-sigorta yoluyla bildirmekle yükümlüdür (m. 8/1). İşverenlerin işçiyi henüz çalıştırmadan önce bildirme yükümlölüğü sigortasız işçi çalıştırmanın önüne geçmeyi amaçlamaktadır¹⁰⁶⁶. Bununla birlikte, işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesinin, “*İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün*” Kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır¹⁰⁶⁷ (m. 8/1-a). Dolayısıyla, sürekli tarım işçilerinin işe başlamalarından önce sigortalılık bildirimlerinin yapılması zorunluluğu bulunmayıp, en geç işe başlatıldığı gün sigortalılık bildirimlerinin yapılması gerekli ve yeterlidir. Bununla birlikte, maddede tarım işyerleri ifadesine ek olarak balıkçılık işyerleri ifadesinin de ayrıca zikredilmesinin, 4857 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun tarım işi kavramı bakımından farklı tanımları benimsediği anlamına gelmeyeceği kanaatindeyiz. Dolayısıyla, balıkçılık işyerleri ifadesinin tekrar niteliğinde bir hüküm olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır.

B. Süreksiz tarım işçileri

5510 sayılı Kanun ek m. 5 hükmü ile 01.03.2011 tarihinden itibaren tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlara belirli koşulları sağlamaları halinde, 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olma olanağını getirilmiştir. Anılan düzenlemeye göre, “... *tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz*

¹⁰⁶⁶ Tuncay/Ekmekçi, 261.

¹⁰⁶⁷ Aynı husus Sosyal Sigorta İşlemeleri Yönetmeliği m. 11/3-a bendinde de düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre, “*İşverenlerce Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan; İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde hizmet akdiyle işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün*” Kuruma yapılan bildirimler de süresi içinde yapılmış sayılır.

olarak çalışanlar, örneği Kurumca hazırlanan ve Kurumca belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il veya ilçe tarım müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenip onaylanmış belgeleri ile talepte bulundukları tarihten itibaren sigortalı sayılırlar”. Dolayısıyla ülkemizde, bölgelere ve iklim şartlarına göre değişiklik gösteren tarım işlerinde bir işveren yanında hizmet akdiyle en çok 30 işgünü çalıştıktan sonra bir diğer işverenin işyerinde çalışmaya başlayan, dolayısıyla her bir işveren emrinde 30 işgünü geçmeyen sürelerde çalışan kimseler istekleri halinde ek m. 5 kapsamında sigortalı sayılabileceklerdir.

Bununla birlikte, kamu idarelerinin tarım işlerinde hizmet akdiyle sürekli veya süreksiz olarak çalışan tarım işçileri 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayıldıklarından, ek m. 5 düzenlemesi bu sigortalılar için uygulanmaz (ek m. 5/10). Ayrıca, 2925 sayılı Kanun gereğince sigortalıkları devam edenler de bu kapsamdaki sigortalılıkları sona ermediği sürece, ek m. 5 hükümlerinden yararlanamaz.

Öte yandan, 5510 sayılı Kanun ek m. 5 hükmünün yürürlüğe girdiği tarihten öncesine uygulanmayacağına ilişkin kanunda sınırlayıcı herhangi bir düzenleme yer almadığından, söz konusu düzenlemenin 01.10.2008 tarihinden itibaren uygulanacağı sonucuna varılabilir¹⁰⁶⁸. Ayrıca 5510 sayılı Kanun geç. m. 29/2 hükmüne göre, “1/5/2008 ile 30/9/2008 tarihleri arasında 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalı olanlar hakkında da bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren birinci fıkra ile ek 5 inci madde hükümleri uygulanır”¹⁰⁶⁹. Dolayısıyla, 01.05.2008 ile 30.09.2008 tarihleri arasında 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçileri, ek m. 5 hükmü kapsamında sigortalı olarak kabul edilecektir. Nitekim süreksiz tarım işçisi davacının 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılığının devam etmesi ve ek m. 5 hükümlerinin

¹⁰⁶⁸ Aynı doğrultuda, Yarg. 10. HD. 06.03.2015, E. 2014/14771, K. 2015/3989.

¹⁰⁶⁹ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde de süreksiz tarım işçilerinin sigortalılıklarına ilişkin olarak aynı hükme yer verilmiştir. Buna göre, “1/5/2008 ile 30/9/2008 tarihleri arasında 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalı olanlar hakkında, 1/3/2011 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanun ek m. 5 hükümleri uygulanır” (geç. m. 29).

uygulanmaması gerektiğinin tespitine ilişkin açmış olduğu davada Yargıtay şu değerlendirmeyi yapmıştır: “Sigortalılığı 01.06.2008 tarihinde başlayan davacının 5510 sayılı Kanun geç. m. 29/2 hükmü gereği, ek m. 5 kapsamında sigortalı olacağı gözetilmeksizin karar verilmesi hatalıdır”¹⁰⁷⁰.

Anılan madde kapsamında sigortalı olabilmek için her şeyden önce kişinin süreksiz tarım işçisi olarak çalışması koşulunun bir sonucu olarak, ek m. 5 kapsamında sigortalılık tespitine yönelik açılan davalarda yapılması gereken ilk şey, davacının tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışıp çalışmadığının belirlenmesidir. Dolayısıyla, davacının tarım işlerinde hizmet akdiyle sürekli olarak çalıştığını iddia etmesine rağmen yerel mahkeme tarafından yeterli araştırma yapılmaksızın davacının süreksiz tarım işlerinde çalıştığı yönünde verilen kararlar Yüksek Mahkeme tarafından bozulmaktadır¹⁰⁷¹.

Ayrıca, söz konusu koşulun bir gereği olarak uyuşmazlıklarda “tarım işlerinde hizmet akdi ile süreksiz olarak çalışma” ile “kendi ad ve hesabına tarımsal faaliyet yürütme”¹⁰⁷² ayrımının yapılması gerekir. Nitekim ek m. 5 kapsamında sigortalılık tespitine ilişkin bir davada Yüksek Mahkeme, gerek davacının süreksiz tarım işçiliği

¹⁰⁷⁰ Yarg. 10. HD. 03.10.2018, E. 2016/3388, K. 2018/7426.

¹⁰⁷¹ Nitekim Yargıtay’ın önüne gelen bu tür bir uyuşmazlıkta yapılacak işin, “davalı işyerinin uyuşmazlık konusu dönemi kapsayacak şekilde dönem bordrolarını getirmek, bordro tanıklarının resen tespit edip dinlemek, bordrolarda adı geçen kişilerin adreslerinin tespit edilememesi veya beyanları ile yetinilmediği takdirde, Sosyal Güvenlik Kurumu, zabıta, maliye, emniyet ve muhtarlık marifetiyle işyerine o tarihte komşu olan diğer işyerlerinde uyuşmazlık konusu dönemde çalıştığı tespit edilen kayıtlı komşu işyeri çalışanları; yoksa işyeri sahipleri araştırılıp tespit edilerek çalışmanın niteliği, davacının işyerindeki görevi, çalışma süresi, ayda kaç gün çalıştığı ile gerçek bir çalışma olup olmadığı yönünde beyanlarını almak, işyerinde uyuşmazlık konusu dönemde Kurumca yapılan denetim olup olmadığını araştırmak, denetim raporu ve diğer belgeleri istemek” olduğu yönünde karar verilmiştir. Yarg. 21. HD. 22.01.2018, E. 2016/10076, K. 2018/345.

¹⁰⁷² 5510 sayılı Kanunda tarım işi kavramı tanımlanmamakla birlikte, tarımsal faaliyet kavramının tanımına yer verilmiştir. Buna göre tarımsal faaliyet, “Kendi mülkünde, ortaklık veya kiralamak suretiyle başkalarının mülkünde veya kamuya mahsus mahallerde; ekim, dikim, bakım, üretme, yetiştirme ve ıslah yoluyla yahut doğrudan doğruya tabiatın istifade etmek suretiyle bitki, orman, hayvan ve su ürünleri elde edilmesini ve/veya bu ürünlerin yetiştiricileri tarafından; muhafazasını, taşınmasını veya pazarlanmasını” ifade eder. Madde metninden de anlaşıldığı üzere, tarımsal faaliyet yürütme sadece kendi ad ve hesabına çalışanların yapabileceği bir iştir. Dolayısıyla, tarım işlerinde iş sözleşmesi ile çalışanların yaptığı iş 5510 sayılı Kanun bakımından tarımsal faaliyet olarak kabul edilmemektedir. Bununla birlikte, tarımsal faaliyet yürütmek için kişinin tarım arazisinin sahibi olması gerekmez. Nitekim tarımsal faaliyet, kişinin kendi mülkünde yapılabileceği gibi ortaklık veya kiralamak suretiyle başkalarının mülkünde de gerçekleştirilebilir.

yaptığına ilişkin bir iddiasının olmaması gerekse davacı tanıklarının davacının kendi arazilerinden elde ettiği tarımsal gelirle geçindiğini beyan etmesi sebebiyle, davacının kendi ad ve hesabına tarımsal faaliyet yürütüp yürütmediği yönünde araştırma yapılmaksızın ek m. 5 kapsamında sigortalı olduğu yönünde karar verilmesini hatalı bulmuştur¹⁰⁷³.

Belirtmemiz gerekir ki, “kendi ad ve hesabına tarımsal faaliyet yürütme”nin tespiti için uyuşmazlık konusu olan dönem yönünden sigortalının tapulu ya da tapusuz arazisi veya kiraladığı arazi bulunup bulunmadığı, hayvan varlığı, tarımsal alet ve edevatı belirlenmeli, ziraat mühendisi bilirkişi raporu ile yıllık net geliri tespit edilmelidir. Öte yandan, ek m. 5 kapsamındaki sigortalılığın geçerli sayılabilmesi için süreksiz tarım işçisi olarak çalışma gerektiğinden öncelikle davacının ikamet adresi tespit edilmeli, başkasının yanında hizmet akdiyle tarım işlerinde çalışıp çalışmadığı değerlendirilmeli, muhtar ve azaların beyanlarına başvurularak davacının tarım işlerinde süreksiz olarak hizmet akdiyle çalışmasının olup olmadığı, varsa nerede ve kimin yanında çalıştığı, yoksa Kurum değiştirmek amacıyla mı ek m. 5 kapsamında sigortalılık müracaatında bulunduğu hususlarının açıklığa kavuşturulması gerekir¹⁰⁷⁴.

Yine, Yüksek Mahkemenin önüne gelen bu tür bir uyuşmazlıkta, davacının tarım işlerinde süreksiz olarak çalışıp çalışmadığı yönünde herhangi bir araştırma yapılmaksızın karar verilmesi bozma nedeni olarak kabul edilmiştir. Buna göre davacının vergi kayıtları istenmeli, ihtilafli dönemdeki ikamet adresi ilgili nüfus müdürlüğü ile muhtarlıktan sorulup tespit edilmeli, ihtilafli dönemde ikamet ettiği adresteki muhtar ve azalar ile komşuların beyanlarına başvurularak davacının süreksiz tarım işçisi olarak çalışmasının olup olmadığını, varsa nerede ve kimin yanında çalıştığı yoksa Kurum değiştirmek amacıyla mı ek m. 5 kapsamında sigortalılık müracaatında

¹⁰⁷³ Yarg. 21. HD. 19.11.2019, E. 2018/5435, K. 2019/7029.

¹⁰⁷⁴ Yarg. 21. HD. 19.11.2019, E. 2018/5435, K. 2019/7029.

bulunduğu araştırılmalıdır¹⁰⁷⁵. Ayrıca, yerel mahkeme kararında kendi ad ve hesabına tarımsal faaliyet yürütüp yürütmediğinin belirlenmesi için ise davacının kanunla kurulu tarımsal kooperatiflerde kaydının bulunup bulunmadığı ve bu kooperatiflere ürün satıp satmadığı, tarım kredisi kullanıp kullanmadığı, kendi adına kayıtlı traktörünün ve hayvanının bulunup bulunmadığı hususlarının araştırılması gerektiği ifade edilmiştir¹⁰⁷⁶.

Yukarıda değinmiş olduğumuz her iki karardan da anlaşıldığı üzere, süreksiz tarım işçisi olarak çalışmanın tespiti amacıyla özellikle davacının ikametgâhının süreksiz tarım işçisi olarak çalıştığını iddia ettiği yerde olup olmadığı araştırılmaktadır. Ancak davacının ikametgâhının süreksiz tarım işçisi olarak çalıştığını iddia ettiği yerde olması, süreksiz tarım işçisi olarak çalışma koşulunun sağlandığı anlamına gelmemekte, varsa bu ikametgâhta hangi tarihler arasında kaldığının belirlenmesi, davacıya ait elektrik, su, telefon aboneliklerinin getirilmesi, davacının yaşadığı farklı adreslerin bulunması halinde bu adreslerde hangi tarihlerde bulunduğunun tespit edilmesi gerekmektedir¹⁰⁷⁷.

Öte yandan, tarım işçilerinin 5510 sayılı Kanunun ek m. 5 hükümlerine tabi olarak sigortalı olabilmeleri için tarım işlerinde hizmet akdi ile süreksiz olarak çalışma koşuluna ek olarak; Kanunun m. 4/1-a, 4/1-b, 4/1-c bentleri kapsamında sigortalı olmama, isteğe bağlı sigortalı veya isteğe bağlı iştirakçi olmama, 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında sigortalı olmama, kendi sigortalılıklarından dolayı 5510 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine göre gelir veya aylık almama, 2925 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılmama ve 18 yaşını doldurmuş olma koşullarını sağlamaları gerekir.

Söz konusu koşulları sağlayan süreksiz tarım işçileri, örneği SGK tarafından hazırlanan ve Kurumca belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il veya ilçe tarım il

¹⁰⁷⁵ Yarg. 21. HD. 19.11.2019, E. 2018/7098, K. 2019/7030.

¹⁰⁷⁶ Giresun İŞ Mahkemesi, 01.12.2017, E. 2016/448, K. 2017/366.

¹⁰⁷⁷ Yarg. 21. HD. 19.02.2018, E. 2016/12625, K. 2018/1367.

müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenip onaylanmış belgeleri ile talepte bulundukları tarihten itibaren sigortalı sayılırlar (ek m. 5/1). Bu kapsamda sigortalı olmak isteyenlerin örneği SGK internet sitesinde yer alan Tarım İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait İşe Giriş Bildirgesi'ni¹⁰⁷⁸ ikametgâhlarının bulunduğu muhtarlık, ikamet ettikleri veya çalıştıkları il ya da ilçede bulunan tarım müdürlüklerine onaylatıp sosyal güvenlik il müdürlükleri veya merkezlerine müracaat etmeleri gerekir.

5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamında sigortalı olabilmek için isteğe bağlı sigortalı olmama koşulu ile ilgili olarak Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta; 1479 sayılı Kanun kapsamında isteğe bağlı sigortalı olan davacı, 29.12.2011 tarihinde bu sigortalılığını sona erdirmek için Kuruma dilekçe vermiştir. Yine, 29.12.2011 tarihinde başvurusuna istinaden ek m. 5 kapsamında tarım sigortalılığı başlatılmıştır. Ancak SGK, davacının ek m. 5 kapsamındaki sigortalılığının başlatıldığı 29.12.2011 tarihinde 1479 sayılı Kanun kapsamındaki isteğe bağlı sigortalılığının devam etmesi sebebiyle sigortalılığın çakışması gerekçesiyle davacının ek m. 5 kapsamındaki tarım sigortalılığını iptal etmiştir. Ek m. 5 kapsamındaki tarım sigortalılığının devam ettiğinin tespitine ilişkin dava açan davacının talebinin kabul edildiği yerel mahkeme kararında şu gerekçelere dayanılmaktadır. Buna göre, 1479 sayılı Kanunun “İsteğe bağlı sigorta” başlıklı 79. maddesine göre isteğe bağlı sigortalılık, tescil talebinin kuruma intikal ettiği tarih itibarıyla başlar ve terk talebinin kuruma intikal ettiği tarihte veya diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi olarak çalışmaya başladığı tarihten bir gün önce sona erer. Dolayısıyla, davacının 1479 sayılı Kanuna tabi sigortalılığı 28.12.2011 tarihinde

¹⁰⁷⁸ Bildirge örneği için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/form_ve_dilekceler/formlar, erişim tarihi: 29.12.2019. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun ek m. 5 hükmü gereğince SGK tarafından hazırlanması gereken bildirge, 2011/36 sayılı SGK Genelgesi ek 1'de de “Tarım İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi” olarak yer almış ve bu bildirgenin 5510 sayılı Kanun ek m. 5 hükmü gereğince kamu idarelerinde tarım işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz çalışanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalıların Kuruma bildirilmesi amacıyla kullanılacağı ifade edilmiştir.

sonlandırılmış olacaktır. Davacının ek m. 5 sigortalılığı ise 29.12.2011 tarihinde başladığından, somut olayda sigortalılıkların çakışması söz konusu değildir. Nitekim benzer olaylarda Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarında TMK m. 2 hükmü kapsamında değerlendirme yapılmaktadır. Davacının ek m. 5 kapsamında sigortalı olma talebi Kurumca kabul edilmiş ve sigortalılığı 29.12.2011 tarihi itibarıyla başlatılmıştır. Davacı uzun yıllar her ay düzenli olarak primlerini ödemiş, Kurum bu primleri kullanmış ve kendisini ek m. 5 kapsamında tarım sigortalısı kabul etmiştir. 5510 sayılı Kanun ile Sosyal Güvenlik Kurumları tek çatı altında toplanmasına rağmen kendisine davalı Kurumdan aksi yönde hiçbir bilgi ya da tebliğ yapılmamıştır. Yüksek Mahkemenin benimsenmiş olduğu yasal ve hukuksal gerekçeler ile örtüşen yerel mahkeme kararı, Yargıtay tarafından onanmıştır¹⁰⁷⁹.

Belirtmek gerekir ki yukarıda sayılan koşulların varlığı, süreksiz tarım işçilerinin ek m. 5 kapsamında sigortalı olması için yeterli değildir. Nitekim, Kanun bu şartları sağlayan kişilerin ancak talepleri halinde sigortalı olabileceğini düzenlemiştir. Diğer bir deyişle, bu madde kapsamında sigortalı olmak her şeyden önce süreksiz tarım işçisinin talebine bağlıdır. Dolayısıyla, süreksiz tarım işçilerinin ek m. 5 kapsamında sigortalı olma talebiyle Kuruma başvurmaması halinde, bu kişiler 5510 sayılı Kanun m. 6/1-ı bendi gereğince Kanunun kapsamı dışında kalacaktır.

Bunlara ilaveten, ek m. 5 kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçilerinin çalışmaları Kanunun m. 4/1-a bendi kapsamında değerlendirilecektir. Nitekim anılan düzenlemeye göre, *“Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar”* (ek m. 5/4).

5510 sayılı Kanun ek m. 5/2 hükmünde ise bu madde kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçilerinin sigortalılığın sona ereceği haller düzenlenmiştir. Buna göre bu

¹⁰⁷⁹ Yarg. 21. HD. 18.05.2015, E. 2014/24615, K. 2015/11005.

madde kapsamındaki sigortalılık; 5510 sayılı Kanun m. 4 hükmü kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların çalışmaya başladıkları tarihten, sigortalılıklarını sona erdirmeye talebinde bulunanların talep tarihinden, prim borcu bulunanlardan talepte bulunanların primi ödenmiş son günden, gelir ya da aylık talebinde bulunanların aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden ve ölen sigortalının ölüm tarihinden itibaren sona erer.

Bununla birlikte, ek m. 5 kapsamındaki sigortalılığı Kanunun 4. maddesine göre çalışması nedeniyle sona erenlerin ek m. 5 kapsamındaki sigortalılığı, zorunlu çalışmalarının sona erdiği tarihi takip eden günden itibaren kendiliğinden başlatılır (ek m. 5/3). Bu sigortalılardan ayrıca “Tarım İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi” alınmaz. Maddenin açık hükmü gereği Yüksek Mahkeme de önüne gelen uyuşmazlıklarda, ek m. 5 kapsamındaki sigortalılığı Kanunun 4. maddesine göre çalışması nedeniyle sona erenlerin ek m. 5 kapsamındaki sigortalılığının, zorunlu çalışmalarının sonlandığı tarihi izleyen günden itibaren kendiliğinden başlayacağı yönünde hüküm tesis etmektedir¹⁰⁸⁰.

Öte yandan, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılığın tespiti talepli bir uyuşmazlıkta Yargıtay, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılığın sona ermesi hakkında 5510 sayılı Kanun kapsamında boşluk olduğunu, ancak ek m. 5/2 hükmü ile süreksiz tarım işçilerinin sigortalılığının sona erme nedeni düzenlenerek anılan hukuki boşluğun doldurulduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla Yüksek Mahkemeye göre, 5510 sayılı Kanun m. 4 kapsamında sigortalılığın bulunması halinde, 2925 sayılı Kanun

¹⁰⁸⁰ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi kararına göre, “Yukarıdaki açıklamalar ve yasal düzenlemeler ışığında yapılan değerlendirmede, Kuruma başvuruda bulunulan 12.06.2012 tarihinde 5510 sayılı Kanunun 4. maddesine tabi geçerli sigortalılığı bulunan davacının Ek 5. madde kapsamında tescilinin yapılamayacağı belirgin ise de 4/1-(a) maddesine tabi çalışmanın sonlandığı 31.07.2012 tarihini izleyen 01.08.2012 gününden itibaren Ek 5. madde çerçevesindeki sigortalılığın kendiliğinden başlayacağı da açık olmakla, şu durumda sigortalılık süreleri buna göre belirlenip 506 sayılı Kanunun Geçici 81/B maddesi gereğince tahsis koşulları irdelenerek elde edilecek sonuca göre karar verilmelidir”. Yarg. 10. HD. 10.03.2016, E. 2015/11090, K. 2016/2814.

kapsamındaki süreksiz tarım işçilerinin de sigortalılıkları sona erecektir¹⁰⁸¹. Ancak bu noktada önemle belirtmemiz gerekir ki, 2925 sayılı Kanunun “Sigortalılığın sona ermesi ve kesintiye uğraması” başlıklı 6. maddesi halen yürürlüktedir. Anılan düzenlemeye göre sigortalılık, sigortalı olanlardan sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışmaya başlamaları nedeniyle prim veya kesenek kesilmeye başladığı tarihten itibaren sona erer (m. 6/1-c). Dolayısıyla, 2925 sayılı Kanunda sigortalılığın sona erme nedenlerine ilişkin olarak herhangi bir hukuki boşluk bulunmadığından, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ek m. 5/2 hükmünün uygulanmasına gerek olmadığı kanaatindeyiz.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, gerek 2925 sayılı Kanun gerek 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamındaki sigortalılık, süreksiz tarım işçilerinin isteklerine bırakılmıştır. Belirtmek gerekir ki, modern sosyal güvenlik sistemlerinin zorunlu olmasına karşılık, ek m. 5 hükmünün ortaya koyduğu bu tutum anlaşılamamaktadır. İsteğe bağlı olarak sigortalı olmanın işverenin prim ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırması ve böylece prim ödeme yükümlüsünün sadece işçinin kendisi olması, süreksiz tarım işçilerinin ek m. 5 kapsamında sigortalı olmasını güçleştirmiştir. Her şeyden önce, böyle bir sigortalılığın varlığından haberi olan süreksiz tarım işçisi sayısı dahi sınırlıdır. Ayrıca, tarım sektöründeki işgücü ihtiyacının mevsimlik karakterde olması sebebiyle, tarım işçisi ve ailesinin geçimi her yıl birkaç ay çalışarak kazandıkları ücrete bağlı olmaktadır. Dolayısıyla, sosyal güvenlikleri kendi taleplerine bırakılan mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvenlik kapsamına girmek istememelerini anlamak zor değildir. Bu sebeple, süreksiz tarım işçilerinin çalıştıkları süre için sigorta primlerinin işveren tarafından ödenmesi, devletin de bu prime belirli bir oranda katkı sağlaması yönünde yasal düzenlemeler getirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

¹⁰⁸¹ Yarg. 10. HD. 06.03.2015, E. 2014/14771, K. 2015/3989.

Aksi halde, süreksiz tarım işçilerinin prim ödeme süreleri çok kısa olacağından, alacakları karşılık seviyesi de çok düşük olacaktır¹⁰⁸².

Bunlara ilaveten, 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamında sigortalı olanların önemli bir kısmının süreksiz tarım işçilerinden oluşmadığı da dile getirilen bir durumdur¹⁰⁸³. Bu istismarın esas nedeni, ek m. 5 kapsamındaki sigortalılardan alınan primlerin her yıl için bir puan artırılması ve böylece isteğe bağlı sigortaya göre daha düşük prim ödenmesi sebebiyle gerçekte süreksiz tarım işlerinde çalışmayan kişilerin ek m. 5 kapsamında sahte sigortalı olmalarıdır. Öyle ki, 2008 yılı Nisan ayında binlerce çocuğa ait ilk giriş bildirgesi verilmiş, yapılan denetimler sonucunda ise bu bildirimlerin birçoğu, sigortalılık ilişkisinin fiili (eylemli) çalışmaya dayanmaması sebebiyle iptal edilmiştir¹⁰⁸⁴. Şüphesiz, 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamındaki sigortalılık ilişkisinin örneği SGK tarafından hazırlanan belgelerin ilgili muhtarlıklar tarafından düzenlenip onaylanmasının yeterli olması, kolay yoldan emekli olmak isteyenlerin bu yola başvurmasında etkili olmuştur.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan denetimler sonucunda fiilen tarım işlerinde süreksiz olarak çalışmadığı tespit edilen kişilerin ek m. 5 kapsamındaki sigortalılıkları iptal edilmiştir. SGK tarafından sigortalılıkları iptal edilen bu kişilerin, Kurum işleminin iptali talepli davalar açması sebebiyle konu Yargıtay'ın önüne gitmiştir. Yargıtay da önüne gelen bu tür uyuşmazlıklarda ek m. 5 kapsamında sigortalı olabilmek için fiili olarak süreksiz tarım işçiliğinin yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Nitekim davacının duruşmadaki beyanında “*Aslında ben Bağkurluydum, ancak arkadaşların Ek 5'ten daha kısa süre içinde emekli olabilirsiniz ayrıca daha az ödeme yaparsın demeleri üzerine müracaat ettim..*” ifadelerini kullanması ve mahkemece dinlenen muhtarın da davacının tarla kiraladığına dair beyanda bulunması

¹⁰⁸² Savy, 53.

¹⁰⁸³ Demir, 188.

¹⁰⁸⁴ Demir, 188.

sebebiyle davacının ek m. 5 kapsamında ödemiş olduğu sigorta primlerinin geçerli olduğunun tespit edilmesi yönündeki talebi reddedilmiştir¹⁰⁸⁵.

Yine, Yüksek Mahkemenin önüne gelen bu tür bir diğer uyuşmazlıkta dosyadaki kayıt ve belgelerden davacının 31.05.2011 tarihli dilekçesi ile davalı Kurum tarafından tarım sigortalılığı başlatıldığı anlaşılmaktadır. Ancak, davacının 15.03.2011 – 30.09.2011 tarihleri arasında lokantacılık faaliyetinden dolayı vergi kaydı bulunmaktadır. Yargıtay’a göre, davacının belirtilen tarihte süreksiz tarım işçisi olarak çalıştığıнын hayatın olağan akışına aykırı olduğu göz önünde bulundurulmalı ve ek m. 5 kapsamında sigortalı olamayacağı sonucuna varılmalıdır¹⁰⁸⁶. Sonuç olarak, ek m. 5 kapsamında sigortalı olabilmek için fiili olarak süreksiz tarım işçiliğinin yapılması gerektiğinin bir kez daha altı çizilmiştir.

III. Tarım Sigortalılarına Sağlanan Sigorta Yardımları

Tarım sektöründeki istihdamın mevsimlik karakterde olması, bu sektörde çalışanların daha çok mevsimlik tarım işçisi olması sonucunu da beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte mevsimlik tarım işleri, yetiştirilen ürünün türüne, yapılan işin niteliğine veya dönemine göre farklı sürelerde tamamlanabilmektedir. Çalışmamızın önceki bölümlerinde de ifade edildiği üzere, niteliği itibarıyla 30 işgününden uzun süren mevsimlik tarım işleri sürekli iş olarak kabul edilirken; 30 işgünü veya daha az süren mevsimlik tarım işleri ise süreksiz iş olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple, mevsimlik tarım işçilerinin yurdumuzun çeşitli bölgelerine giderek bu bölgelerdeki tarım işlerinde niteliği itibarıyla 30 işgünü veya daha az; ancak yılın önemli bir bölümünü kapsayacak şekilde çalışmış olması da yaptıkları işin süreksiz olması sonucunu etkilemeyecektir.

Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, tarım işlerinde mevsime bağlı olmaksızın sürekli olarak çalışan tarım işçileri de yok değildir. Ancak, mevsime bağlı olsun veya

¹⁰⁸⁵ Yarg. 21. HD. 09.12.2019, 2913/7624.

¹⁰⁸⁶ Yarg. 21. HD. 23.01.2017, E. 2016/14161, K. 2017/357.

olmasın özel sektördeki tarım işlerinde hizmet akdi ile sürekli olarak çalışanlar ile kamu idarelerinde tarım işlerinde hizmet akdiyle çalışanlar doğrudan m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayıldıklarından, anılan sigortalılar 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olanların tamamı ile aynı haklara sahip olacak ve aynı yükümlülükleri yerine getireceklerdir. Ancak, söz konusu hak ve yükümlülüklerin farklı çalışmalarda ayrıntılı bir şekilde ele alınması ve çalışmamız açısından da ayrıntı niteliğinde olması sebebiyle m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olanlara sağlanan hak ve yükümlülükler kısaca değinilmiş ve yeri geldikçe bu konudaki çalışmalara atıf yapmakla yetinilmiştir. Diğer bir deyişle, çalışmamızın tarım sigortalılarına sağlanan yardımlar başlığı altında, özellikle 2925 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçilerine sağlanan sigorta yardımları üzerinde durulmuştur. Bu açıklamalar yapılırken de 2925 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun ek m. 5 düzenlemesinin aynı konularda farklı hükümler öngörmesi, sigorta yardımlarını farklı koşullarla sağlaması sebebiyle bu kanunlar kapsamındaki sigortalılara sağlanan sigorta yardımları ayrı başlıklar altında açıklanmaya çalışılmıştır.

1. 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda

Süreksiz tarım işçilerinin sigortalı olmalarını kendi taleplerine bırakan 2925 sayılı Kanun, diğer sosyal güvenlik kanunlarında öngörülen sigorta türlerinden bazılarını kapsamına almış ve belirli koşulları sağlayan sigortalılara da düzenlediği bu sigorta türleri kapsamında sigorta yardımları sağlanmasını öngörmüştür. Nitekim 2925 sayılı Kanunun ilk halinde, bu Kanun kapsamında sigortalı olanlara iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası, malullük sigortası, yaşlılık sigortası ve ölüm sigortası kapsamında sigorta yardımları yapılmaktaydı. Kanunun karşıladığı riskler bakımından dikkat çeken yönü ise, sigortalılara analık sigortasından herhangi bir yardım sağlamamasıydı.

1999 yılına geldiğimizde, 4447 sayılı Kanunun 62. maddesi ile 2925 sayılı Kanunun pek çok maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. 2006 ve 2008 yıllarında ise 5510 sayılı Kanunun kabul edilmesiyle 2925 sayılı Kanunda önemli değişiklikler yapılmış, ayrıca Kanun maddelerinin önemli bir kısmı yürürlükten kaldırılmıştır. Buna karşın, 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanların sigortalılıklarının devam edeceği düzenlenmiştir (5510 sK. geç. m. 1/1). Dolayısıyla, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların hangi sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabileceği hususunun açıklığa kavuşturulabilmesi açısından, Kanunun yürürlükten kaldırılan hükümlerine ayrıca değinmekte fayda vardır.

2925 sayılı Kanunun malullük sigortasına ilişkin 18. ve 19. maddeleri 4447 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak, 2925 sayılı Kanunun 39. maddesinde 5510 sayılı Kanunun malullük sigortasına ilişkin 25 ve devamı maddelerine atıf yapılarak, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara da anılan maddelerin uygulanacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılıkları devam eden süresiz tarım işçilerinin halen malullük sigortası kapsamında olduğu ve bu sigorta türünden sağlanan yardımlardan yararlanacağı sonucuna varılabilecektir.

Öte yandan, 5754 sayılı Kanunun 64. maddesi ile 2925 sayılı Kanunun hastalık sigortasına ilişkin 13 ila 17. maddeleri yürürlükten kaldırılmakla birlikte, Kanunun 39. maddesinde 5510 sayılı Kanunun hastalık sigortasına ilişkin maddelerine atıf yapılmadığı görülmektedir. Dolayısıyla, malullük sigortasının aksine 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların artık hastalık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanması mümkün değildir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 15.06.1927 tarihinde kabul ettiği 25 sayılı Tarım İşçilerinin Hastalık Sigortası Hakkında Sözleşme de ülkemiz tarafından onaylanmamıştır.

Ayrıca, ülkemizde ilk kez işsizlik sigortasını kuran kanun olma özelliğini taşıyan 4447 sayılı Kanun m. 46/2 hükmüne göre, “5510 sayılı Kanun m. 4/1-a kapsamında olanlar ile m. 4/2 kapsamında olanlardan hizmet akdi ile çalışan sigortalılar, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar, ek m. 6 kapsamındaki sigortalılar ve 506 sayılı Kanun geç. m. 20 kapsamındaki sandıklara tabi sigortalılar” işsizlik sigortası kapsamındadır. Belirli koşulları yerine getiren sigortalılara işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma hakkı sağlayan bu Kanun zorunlu sigortalılık ilkesini benimsemiştir¹⁰⁸⁷. Dolayısıyla, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılar, işsizlik sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanamazlar.

2925 sayılı Kanunun 30. maddesinin ilk halinde, her türlü yardım ve ödemeleri karşılamak üzere Kurumca tarım sigortalılarından %20 oranında prim alınacağı düzenlenmişti. Bununla birlikte, 5754 sayılı Kanun ile 2925 sayılı Kanunun “Prim alınması” başlıklı 30. maddesi, “*Bu Kanunun gerektirdiği her türlü yardım ve ödemeler için sigortalılardan %12,5’i genel sağlık sigortası primi olmak üzere %32,5 oranında prim alınır*” şeklinde değiştirilmiştir. Görüldüğü üzere, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra da devam ettirilecek, ayrıca bunlar %12,5 oranında genel sağlık sigortası primi ödeyerek genel sağlık sigortası kapsamına da alınacaklardır.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki tarım sigortalıları; iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarına ek olarak genel sağlık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan da yararlanabileceklerdir. Bununla birlikte, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki tarım sigortalılarının hastalık, analık ve işsizlik sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanmaları mümkün değildir.

¹⁰⁸⁷ Tuncay/Ekmekçi, 671.

Sigortalılar, %12,5'i genel sağlık sigortası primi olmak üzere %32,5 oranındaki her ayın primini en geç ertesi ayın sonuna kadar Kurum hesabına alacak kaydedilmek üzere ilgili banka şubelerine öderler. Aksi halde, sigortalılıkları sona erer. Ancak, gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte ait olduğu yılı izleyen yılın Şubat ayı sonuna kadar ödenen primler de süresi içinde ödenmiş kabul edilerek sigortalılığın sona ermesine neden olmaz¹⁰⁸⁸. Diğer bir deyişle, prim borçlarının gecikme zammı ve gecikme cezası ile birlikte ait olduğu yılı izleyen yılın Şubat ayı sonuna kadar ödenmesi halinde, süreksiz tarım işçilerinin sigortalılığı devam edecektir.

Öte yandan, 2925 sayılı Kanunun “Prim ödemeye esas alınacak gün sayısı” başlıklı 32. maddesine göre, “31 inci madde uyarınca alınacak prim hesabına esas gün sayısı, her ay için 15, bir tam yıl için 180 gündür”. 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanların hakları korunacağından (5510 sK. geç. m. 1/1), Kanun kapsamındaki süreksiz tarım işçileri her ay için 15 ve bir tam yıl için 180 gün prim ödemeye devam edeceklerdir. Ayrıca, halen yürürlükte olan 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik m. 15/2 hükmüne göre, “primi ödenmiş ayın prim ödeme gün sayısı, ayın 16’sından itibaren tam ay gibi kabul edilir”. Dolayısıyla, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki süreksiz tarım işçileri, her ay için 15 gün prim ödemelerine rağmen 30 gün prim ödemiş sayılacak ve kendilerine sağlanan sigorta yardımlarının tutarı da 30 günlük prim ödeme gün sayısı üzerinden belirlenecektir. Bu yönde bir düzenlemeye gidilmesinin esas nedeni, yılın sadece belirli dönemlerinde yürütülen mevsimlik tarım işlerinde çalışarak elde ettiği geliri ile bir yıl boyunca kendisi ve ailesinin geçimini sağlamak zorunda kalan süreksiz tarım işçilerine, düşük oranda prim ödeme imkânı getirilerek bu kişilerin tarım sigortalısı olmasını kolaylaştırmaktır. Bununla birlikte, ne kadar düşük prim oranı öngörülmüş olursa olsun, prim ödeme yükümlüsü sadece işçinin

¹⁰⁸⁸ Türkiye ve Dünyada Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik, 33.

kendisi olduğundan, tarım işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanların 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmasının güç olduğu inkâr edilemez bir gerçektir.

Bununla birlikte belirtmemiz gerekir ki, anılan Yönetmelik, 2925 sayılı Kanun hükümlerinin tamamının yürürlükte olduğu dönemde, kanun içinde yer alan hakların detaylarını düzenlemek ve böylece kanunun uygulanmasını kolaylaştırmak amacıyla kabul edilmiştir. Ancak, 2925 sayılı Kanun hükümlerinin büyük bir çoğunluğunun yürürlükten kalktığı günümüzde Yönetmelik m. 15/2 hükmü, 5510 sayılı Kanunun primlere ilişkin hükümler içeren dördüncü kısmına aykırılık teşkil etmektedir. Dolayısıyla, 5510 sayılı Kanunun kabul edilmesi ile 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalılığı devam edecek olanların halen daha 15 gün prim ödeyerek 30 gün prim ödemiş sayılmasının kabulü mümkün değildir. Ancak, anılan sigortalılar primi ödenmemiş 15 gün için isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir¹⁰⁸⁹. 2925 sayılı Kanunun 39. maddesinde, 5510 sayılı Kanunun isteğe bağlı sigortalı olma şartları, sigortalılığın başlangıcı, sona ermesi ve sigorta primlerine ilişkin 50., 51. ve 52. maddelere atıf yapılmamış olması, 5510 sayılı Kanunun genel nitelikteki bu hükümlerinin 2925 sayılı Kanun kapsamındakilere uygulanmasına engel teşkil etmeyecektir.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise Kanun kapsamındaki sigortalıların primlerini ödememesi halinde uygulanacak yaptırımlar konusunda hangi mevzuat hükümlerinin uygulanacağıdır. Nitekim 2925 sayılı Kanunun 39. maddesinde, 5510 sayılı Kanunun “Primlerin ödenmesi” başlıklı 88. maddesi ile “Prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zammı ile iadesi gereken primler” başlıklı 89. maddesine atıf yapılarak, 2925 sayılı Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde 5510 sayılı Kanunun anılan maddelerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. Diğer bir deyişle,

¹⁰⁸⁹ Nitekim Sözer’e göre de “Her ne kadar 2925 sayılı Kanun ödenecek prim gün sayısını sınırlamış ise de, tarım işçilerinin 5510 sayılı Kanun m. 50’den yararlanarak bir ayın prim ödenmeyen kalan 15 günü için de prim ödeme haklarının olduğunun kabulü gerekir. Aksi düşünce, hem isteğe bağlı sigortalılığın varlık nedenine aykırı düşer hem de fertlerin sosyal güvenlik haklarının dikkate alınmaması sonucunu doğurur”. Sözer, 21.

2925 sayılı Kanunda aksine hüküm bulunmadığı takdirde, bu Kanun kapsamındaki sigortalıların prim ödemesi, gecikme cezası ve gecikme zammına ilişkin durumlarda 5510 sayılı Kanun uygulanacaktır. Belirtmek gerekir ki, 2925 sayılı Kanunun “prim ödenmesi” başlıklı 33. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğin “Primlerin ödenmesi” başlıklı 12. maddesi halen yürürlüktedir. Bu sebeple, aynı konuya ilişkin birbirinden farklı hükümler içeren Yönetmelik m. 12 hükmünün mü yoksa 5510 sayılı Kanun m. 88 ve 89 hükümlerinin mi uygulanacağı hususu üzerinde durulması gerekir. 2925 sayılı Kanun hükümlerinin büyük bir çoğunluğunun yürürlükten kalktığı günümüzde 5510 sayılı Kanun hükümlerine aykırılık teşkil eden yönetmelik hükmünün uygulanmaması gerektiği kanaatindeyiz. Nitekim 5510 sayılı Kanun geç m. 3 hükmüne göre de bu Kanuna göre çıkarılması gereken yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar, mevcut yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanmaya devam edilir. Maddenin açık hükmü gereği, mevcut yönetmeliklerin 5510 sayılı Kanun hükümleri ile çelişmesi halinde 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Sonuç olarak, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki süreksiz tarım işçilerine de 5510 sayılı Kanunun primlerin ödenmesine ilişkin 88. maddesi ile prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zammı ile iadesi gereken primlere ilişkin 89. maddesi uygulanacaktır.

Nihayet, 5510 sayılı Kanun geç. m. 1/2 hükmüne göre, 2925 sayılı Kanuna göre bağlanan veya hak kazanılan; aylık, gelir ve diğer ödeneklerin verilmesine devam edilir. Bu gelir ve aylıkların durum değişikliği nedeniyle artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümleri uygulanır. Anılan madde, “Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ilişkin bazı geçiş hükümleri” başlığını taşımaktadır. Başlık dikkate alındığında düzenlemenin sadece uzun

vadeli sigorta kollarını kapsadığı sonucuna varılabilir. Ancak, geçiş hükümleri içinde kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sağlanan yardımlara ilişkin başka herhangi bir düzenleme bulunmadığından, madde başlığının göz ardı edilerek 5510 sayılı Kanun geç. m. 1/2 hükmünün kısa vadeli sigortalı kolları açısından da uygulanması yerinde olacaktır¹⁰⁹⁰.

A. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası

2925 sayılı Kanuna göre iş kazası, “*Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada ve işi ile ilgili olarak meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olayı*” ifade ederken (mülga m. 3/1-l); meslek hastalığı, “*Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hallerini*” ifade etmektedir (mülga m. 3/1-m). 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelikte de iş kazası ve meslek hastalığı kavramları için aynı tanıma yer verilmiştir (m. 3/1-l, m. 3/1-m).

Bununla birlikte 2925 sayılı Kanunun 39. maddesinde, 5510 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulmasına ilişkin 13. ve 14. maddelerine atıf yapılarak, bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, anılan maddelerin uygulanacağı ifade edilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde ise iş kazasının tanımından ziyade iş kazasının bazı unsur ve koşullarına yer verilmiştir. Buna göre iş kazası; “*sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle ..., bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan*

¹⁰⁹⁰ Sözer, 330.

zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren” olaydır. Dolayısıyla, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde düzenlenmiş olan unsurların varlığı halinde 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların geçirmiş olduğu kazaların iş kazası olarak kabul edilip edilemeyeceği hususu üzerinde durmakta fayda vardır.

Belirtmemiz gerekir ki, sigortalının geçirmiş olduğu kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için kazanın sigortalının işyerinde bulunduğu sırada ve işi ile ilgili olarak meydana gelmiş olması koşulunu arayan Yönetmelik m. 3 hükmü, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesine aykırılık teşkil etmektedir. Öte yandan, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce kabul edilen ve halen yürürlükte olan yönetmeliklerin ancak 5510 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olmaması halinde uygulanmaya devam edeceği yukarıda ifade edilmişti (5510 sK. geç. m. 3). Dolayısıyla, anılan Yönetmeliğin 5510 sayılı Kanuna aykırı olan iş kazası tanımının kabul edilmesi mümkün olmadığından, 5510 sayılı Kanun m. 13 hükmünde düzenlenmiş olan unsurların varlığı halinde 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçisinin geçirmiş olduğu kaza, sigortalının işi ile ilgili olmasa dahi iş kazası sayılacaktır.

2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalının iş kazası geçirmesi halinde, işveren öncelikle sigortalıya Kurum tarafından işe el konuluncaya kadar, sağlık durumlarının gerektirdiği her türlü sağlık yardımını yapmak zorundadır. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflar Kurum tarafından ayrıca işverene ödenir. Ayrıca, Kurumca işe el konulabilmesini sağlamak amacıyla iş kazasının kazadan sonraki en geç iki gün içinde, işverence hazırlanmış imzalı bir yazıyla Kuruma bildirilmesi gerekir. Bu yazıda, sigortalının kimliği, yaptığı iş, iş kazasının oluş şekli, tarihi ve yeri ve ayrıca olayın

şahitleri de belirtilecektir¹⁰⁹¹. Yine bu sebeple, iş kazasının işveren tarafından o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde Kuruma bildirilmesi zorunludur (5510 sK. m. 13/2-a).

2925 sayılı Kanunun 7. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlar düzenlenmiştir. Buna göre, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalan 2925 sayılı Kanun kapsamındaki bir sigortalı için; sağlık yardımı yapılması, sürekli işgöremezlik hallerinde gelir verilmesi, protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi, cenaze masrafı karşılığı verilmesi ve sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması mümkündür (m. 7/1). Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun kabul edildikten sonra da 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılığını devam ettiren süreksiz tarım işçileri aynı zamanda genel sağlık sigortalısı olarak kabul edildiğinden, bu kişilerin iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması halinde kendilerine yapılacak sağlık yardımları artık maddede sayılanlarla sınırlı olmayacaktır.

İş kazasına uğrayan sigortalının söz konusu yardımlardan yararlanılabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az üç ay önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığın sona ermemiş bulunması gerekir (m.7/2). Bu durumda en az üç aylık ve devam eden sigortalılık koşulu dışında herhangi bir sigortalılık süresi koşulu aranmaz¹⁰⁹². Buna karşın, bu sigorta kolundan sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanabilmek için iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalan sigortalının, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azaldığının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilmesi gerekir (m. 8/1). Ancak, sürekli işgöremezlik geliri almakta olan veya bu geliri sermayeye çevrilerek ödenmiş olan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda

¹⁰⁹¹ Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulamaları, 17.

¹⁰⁹² Balci, 247.

kaybettiği Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tespit edilir (m. 8/2).

2925 sayılı Kanunun sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanmasına ilişkin 9. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Bununla birlikte, Kanunun 39. maddesi gereği 5510 sayılı Kanunun 19. maddesi uygulama alanı bulacağından, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanan sigortalıların geliri 5510 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde hesaplanacaktır. Ancak 2925 sayılı Kanuna göre bağlanan gelirlerin durum değişikliği nedeniyle artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümleri uygulanır (5510 sK. geç. m. 1/2).

Belirtmek gerekir ki, 2925 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı halinde sağlanan yardımlar arasında sürekli iş göremezlik ödeneği sayılmakla birlikte, geçici iş göremezlik ödeneğine yer verilmemiştir (m. 7). Yine, Kanunun 39. maddesinde 5510 sayılı Kanunun geçici iş göremezlik ödeneğini düzenleyen 18. maddesine de atıf yapılmamıştır. Dolayısıyla, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların iş kazası geçirmesi halinde, bu kişilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmez.

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu kapsamında yapılan bir diğer yardım ise ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanmasıdır (m. 7). Bununla birlikte, 2925 sayılı Kanuna göre hak sahibi, sigortalının veya bu Kanuna göre aylık veya gelir almakta olanların ölümü halinde, gelir ve aylık bağlanmasına hak kazanan eş ve çocuklarını ifade etmektedir (mülga m. 3/1-h). Nitekim halen yürürlükte olan 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik m. 3/1-h hükmünde de aynı tanıma yer verilmiştir. Dolayısıyla, 5510 sayılı Kanunun hak sahibi tanımından farklı olarak 2925 sayılı Kanun, sadece ölen sigortalının hak sahibi konumundaki eş ve çocuklarına gelir bağlanabilecek, ancak anne ve babasına gelir bağlanması mümkün olmayacaktır.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise 5510 sayılı Kanun m. 20 hükmü gereği sigortalıların gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilip verilmeyeceğidir. Belirtmek gerekir ki, 2925 sayılı Kanunda evlenme ödeneği yardımına yer verilmemiştir (m. 7). Kanaatimizce, 2925 sayılı Kanunun 39. maddesinde yer alan *“bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde”* ifadesinden yola çıkarak, sigortalıların gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmeyeceği sonucuna varılmalıdır. 2925 sayılı Kanunun 39. maddesinde, 5510 sayılı Kanunun “Evlenme ve cenaze ödeneği” başlıklı 37. maddesine atıf yapılmaması sebebiyle de aynı sonuca varılabilecektir.

Öte yandan, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölmesi halinde, cenaze masrafı karşılığı verilmesi gerekir (m. 7). Nitekim bu husus Yönetmeliğin 20. maddesinde de ayrıca düzenlenmiştir. Yönetmelik m. 20 hükmüne göre, *“İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının ailesine 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 103 üncü maddesine göre Bakanlar Kurulunca tespit edilen miktar üzerinden cenaze masrafı karşılığı ödenir. Cenaze, ailesi dışındaki gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılırsa, masrafların, belgelere dayanan ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu esaslarına göre tespit edilen miktarı geçmeyen kısmı, bunlara ödenir. Şu kadar ki, yapılan masraflar bu miktardan az olursa, artan kısmı sigortalının ailesine verilir”*. Cenaze masrafı karşılığının bir kısmının ölen sigortalının ailesine ödenmesi gerektiği takdirde, cenaze ödeneği sırasıyla ölen sigortalının, *“eşine, eşi yoksa beraber yaşadığı en büyük çocuğuna, çocuğu da yoksa beraber yaşadığı babasına veya anasına, onlar da yoksa beraber yaşadığı en büyük kardeşine”* verilir (Yön. m. 21).

İş kazası ve meslek hastalığında işveren ve üçüncü kişilerin sorumluluğunun belirlenmesinde 5510 sayılı Kanunun 21. maddesi uygulama alanı bulacaktır (2925 sK. m. 39). Buna göre, iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya mevzuata aykırı

bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir (m. 21/1). Ayrıca, iş kazası ve meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir (m. 21/4).

Nihayet, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle tedavi gördüğü hekimin tedbir ve tavsiyelerine uymaması nedeniyle malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan sigortalının sürekli işgöremezlik geliri, kendisine yüklenebilecek kusur oranında düşürülebilir. Ancak, bu düşürme %50'yi geçemez (2925 sK. m. 10/2). Kurumun yazılı bildirisine rağmen önerilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, tedavi için Kuruma başvuracağı tarihe kadar sağlık yardımı yapılmayacağı gibi sürekli işgöremezlik geliri de verilmez (2925 sK. m. 10/3). Ayrıca, 2925 sayılı Kanunun 39. maddesinde, 5510 sayılı Kanunun “Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması” başlıklı 22. maddesine de atıf yapıldığından, 5510 sayılı Kanunun anılan hükmü de uygulama alanı bulacaktır.

B. Malullük sigortası

2925 sayılı Kanunun malullük sigortasına ilişkin 18. ve 19. maddeleri 4447 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak, 5510 sayılı Kanunun malullük sigortasına ilişkin 25., 26. ve 27. maddeleri 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanlar için de uygulanabilecektir (2925 sK. m. 39).

2925 sayılı Kanunda malullük halinin tanımına yer verilmediğinden, 5510 sayılı Kanunun malul tanımından yararlanılabilecektir. Buna göre, “*Sigortalının veya*

işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını, ... kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı” malul sayılır. Dolayısıyla, çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılar malul sayılacaktır.

Malullük sigortasından sigortalılara sağlanan hak, malullük aylığı bağlanmasıdır¹⁰⁹³ (5510 sK. m. 26/1). Malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının sağlaması gereken koşullar 5510 sayılı Kanunun 26. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre, sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının; 5510 sayılı Kanun m. 26 hükmüne göre malul sayılması, en az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün prim ödemesi ve maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması gerekir (m. 26/2). Ancak, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması yeterlidir¹⁰⁹⁴.

2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılığın süresiz tarım işçilerinin isteklerine bırakılmasının sonucu olarak, Kanun kapsamındaki sigortalılığını sürdürmek

¹⁰⁹³ Malullük kavramı ve malullüğün sonuçları hakkında detaylı bilgi için bkz. Akın, Bağımlı Çalışanlar, 143 vd.

¹⁰⁹⁴ Bununla birlikte, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğin 39. maddesinde, malullük aylığına hak kazanma bakımından farklı koşullar öngörülmüştür. Öyle ki, Yönetmeliğe göre sigortalının malullük aylığından yararlanabilmesi için; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen esaslara göre malul sayılması, toplam olarak 1800 gün veya en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, sigortalılık süresinin her yıl için ortalama olarak 180 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olması koşulu aranmaktadır. Ancak, Yönetmelik m. 39 hükmü 5510 sayılı Kanunun 26. maddesine aykırılık teşkil etmektedir. Öte yandan, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce kabul edilen ve halen yürürlükte olan yönetmelikler ancak 5510 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olmaması halinde uygulanmaya devam edecektir (5510 sK. geç. m. 3). Dolayısıyla, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların malullük aylığından yararlanabilmesi için 5510 sayılı Kanunun 26. maddesinde sayılan koşulları yerine getirmesi gerekecektir.

isteyenlerin sigorta primlerinin tamamını ödemeleri gereklidir. Dolayısıyla, sigortalıların malullük aylığına hak kazanabilmesi için yukarıda ifade edilen koşullara ek olarak, prim ve prime ilişkin herhangi bir borcunun bulunmaması da gerekir. Nitekim 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik de sigortalının priminin bildirilmiş olması değil ödenmiş olması koşulunu aramıştır (m. 39). Ancak, ait olduğu yılı izleyen Şubat ayı sonuna kadar ödenen primler de süresi içinde ödenmiş sayılır (m. 12/1).

Nihayet, 2925 sayılı Kanuna göre hak kazanılan malullük aylığının verilmesine devam edilir. Malullük aylığının durum değişikliği nedeniyle artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 2925 sayılı Kanun hükümleri uygulanır (5510 sK. geç. m. 1/2).

C. Yaşlılık sigortası

Yaşlılık sigortasından sağlanan yardımlar; yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılmasıdır¹⁰⁹⁵ (2925 sK. m. 20). Nitekim 5510 sayılı Kanunun “Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları” başlıklı 28. maddesi ile “Yaşlılık toptan ödemesi ve ihya” başlıklı 31. maddesi 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçilerine de uygulanır (2925 sK. m. 39).

2925 sayılı Kanunun 20. maddesinin ilk halinde yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için; kadınların 50, erkeklerin ise 55 yaşını doldurmuş olmaları, 15 yıldan beri sigortalı olma ve en az 3600 gün prim ödemiş olma koşulları aranmaktaydı. 3774 sayılı Kanun¹⁰⁹⁶ ile ilk şart yürürlükten kaldırılmış, daha sonra 4447 sayılı Kanun ile kadın için 58, erkek için 60 yaşını doldurma koşulu getirilmiştir. Bu koşullara ilaveten,

¹⁰⁹⁵ Yaşlılık sigortası ve bu sigorta kolundan sağlanan yardımlar için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioglu*, 503 vd.; *Tuncay/Ekmekçi*, 499 vd.; *Sözer*, 375 vd.; *Arıcı*, Sosyal Güvenlik, 362 vd.; *Alper*, 281 vd.

¹⁰⁹⁶ 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R.G. 27.02.1992, S. 21155.

yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalının; 15 yıldan beri sigortalı olması, en az 3600 gün prim ödemiş olması, Kurumdan yazılı istekte bulunması şarttır (2925 sK. m. 20). Nitekim 5510 sayılı Kanuna göre de, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olup da 08.09.1999 tarihinden 30.04.2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve 15 yıldan beri sigortalı olup 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemek koşuluyla yaşlılık aylığından yararlanırlar (geç. m. 9/4).

Yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanan sigortalıya, 5510 sayılı Kanunun “Yaşlılık aylığının hesaplanması” başlıklı 29. maddesinde belirtilen esaslara göre aylık bağlanır (2925 sK. m. 21). Yaşlılık aylığının ödenmesine sigortalının aylık bağlanması için Kurumdan yazılı istekte bulunduğu tarihi takip eden aybaşından başlanır (2925 sK. m. 22).

2925 sayılı Kanuna göre, yaşlılık aylığı almakta iken sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi bir işte sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları çalışmaya başladıkları tarihte kesilir (m. 23). Bununla birlikte 5510 sayılı Kanuna göre, 2925 sayılı Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez ve bunlar hakkında da bu maddenin sosyal güvenlik destek primi alınmasına ilişkin hükümleri uygulanır (geç. m. 14/3). Görüldüğü üzere, 2925 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun maddeleri, aynı konuda birbiri ile tamamen farklı hükümler öngörmektedir. Ancak, Türkiye’de yaşlılık aylığı alan sigortalıların önemli bir bölümünün yeniden çalışmaya başladığı bilinen bir gerçektir. Bu nedenle, 5510 sayılı Kanunun 30. maddesinde yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra yeniden çalışan sigortalıların kural olarak aylıklarının kesilmesi öngörülmüş; ancak sosyal güvenlik destek primi ödeyen sigortalılara aylıkları kesilmeksizin yeniden çalışma olanağı getirilmiştir. 5510 sayılı Kanunda bu yönde bir düzenlemeye gidilmesinin esas nedeni,

sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma imkânının bulunmadığı dönemlerde aylıklarının kesilmesini istemeyen sigortalıların, kayıt dışı çalışmaya yönelmelerinin engellenmek istenmesidir. Anılan nedenlerle, 2925 sayılı Kanuna göre yaşlılık aylığı almaktayken yeniden çalışmaya başlayanların aylıkları hakkında 5510 sayılı Kanun düzenlemesi tercih edilmelidir. Özetle, 2925 sayılı Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta olan sigortalıların yeniden çalışmaya başlamaları halinde aylıkları kesilmemelidir.

2925 sayılı Kanunun “Toptan ödeme” başlıklı 24. maddesi 5510 sayılı Kanunun 106. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bununla birlikte, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara 5510 sayılı Kanunun toptan ödemeye ilişkin 31. maddesi uygulanacaktır (2925 sK. m. 39). Anılan düzenleme gereğince, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların herhangi bir nedenle çalıştığı işten ayrılması ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu halde malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamaması halinde, kendi adına ödediği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde verilir (5510 sK. m. 31/1).

D. Ölüm sigortası

Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar, ölen sigortalının eş ve çocuklarına aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılmasıdır¹⁰⁹⁷ (2925 sK. m. 25). Bununla birlikte, 2925 sayılı Kanunda sadece ölen sigortalının eş ve çocuklarının hak sahipleri olarak kabul edilmesi sebebiyle, ölen sigortalının anne ve babasına aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması mümkün değildir. Nitekim 2925 sayılı Kanun kapsamındaki ölen sigortalının annesinin kendisine ölüm aylığı bağlanması talebiyle açmış olduğu

¹⁰⁹⁷ Ölüm sigortası ve bu sigorta kolundan sağlanan yardımlar için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 614 vd.; *Tuncay/Ekmekçi*, 546 vd.; *Sözer*, 445 vd.; *Arıcı*, Sosyal Güvenlik, 386 vd.; *Alper*, 305 vd.

davada Yargıtay, “2925 sayılı Yasa ile oluşturulan isteğe bağlı sigortalılık sistemi ile teminat altına alınan riskler; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, malullük, yaşlılık ve ölümdür. 2925 sayılı Yasanın tanımlar başlıklı 3. maddesinde, hak sahibi olarak eş ve çocukların sayıldığı, ana ve babanın bu kavrama dahil edilmedikleri görülmektedir. Bu Yasanın 25. maddesinde, kimlere ölüm aylığı bağlanacağı açıklanmış olup, anneye yer verilmemiştir. Esasen, söz konusu Yasanın 506 sayılı Kanuna yollama yapan 39. maddesinde de anne, babaya ölüm aylığı bağlanması ile ilgili 506 sayılı Yasanın 69. maddesine yer verilmemiştir. Bu yönde davacı annenin ölüm aylığı almasına yasaca imkan yoktur” gerekçesi ile yerel mahkeme kararını bozmuştur¹⁰⁹⁸.

Bununla birlikte, öğretide hak sahipliği konusunda lehe hükümler içeren 5510 sayılı Kanun gereğince, bu Kanundaki hak sahipliğine ilişkin diğer koşulların mevcut olması kaydıyla, sigortalıların 5510 sayılı Kanundan önce veya sonra ölümleri halinde ana ve babanın hak sahibi olarak ölüm aylığı alabileceği ifade edilmektedir. Bu görüşe göre, lehe olan düzenlemenin 01.10.2008 tarihinden önce ölen sigortalıların ana veya babalarına da, bu tarihten sonra uygulanması gerekir¹⁰⁹⁹.

2925 sayılı Kanunun “Ölüm sigortasından aylık bağlanma şartları” başlıklı 26. maddesinin ilk halinde, ölüm aylığına hak kazanma koşulları bakımından; ölüm tarihinde toplam 1800 gün prim ödemiş olma veya en az 5 yıldan beri sigortalı bulunma ve bu sigortalılık süresinin her yılı için ortalama 180 gün prim ödemiş olma koşulu aranmaktaydı. 2006 yılında 5561 sayılı Kanun¹¹⁰⁰ ile 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalıların ölüm sigortasından aylık bağlanma şartlarında değişiklik yapılarak, 5 yıldan beri sigortalı bulunma ve bu sigortalılık süresinde en az 900 gün prim ödemiş olma zorunluluğu öngörülmüştür (2925 sK. m. 26).

¹⁰⁹⁸ Yarg. 10. HD. 25.10.2006, 20213/17547, Balcı, 248-249.

¹⁰⁹⁹ Balcı, 251.

¹¹⁰⁰ Sosyal Sigortalar Kanunu ile Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G. 16.12.2006, S. 26378.

Öte yandan, 2925 sayılı Kanun m. 26 hükmü, yukarıda ifade etmiş olduğumuz koşullar aranmaksızın ölüm aylığından yararlanma bakımından iki farklı duruma yer vermiştir. Buna göre, malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken veya yazılı olarak istekte bulunup malullük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazandıktan sonra ölen sigortalılar ile bağlanmış bulunan malullük veya yaşlılık aylıkları kesilmiş olan ölen sigortalının hak sahiplerine yazılı istekleri üzerine ölüm aylığı bağlanır.

Kanunun ölüm aylığının hesaplanmasına ilişkin 27. maddesi, eş ve çocuklara aylık bağlanması, kesilmesi ve yeniden bağlanmasına ilişkin 28. maddesi ve toptan ödemeye ilişkin 29. Maddesi, 4447 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanunun “Ölüm sigortasından bağlanacak aylığın hesaplanması” başlıklı 33. maddesi, “Ölüm aylığının hak sahiplerine paylaşılması” başlıklı 34. maddesi, “Hak sahiplerinin aylıklarının başlangıcı, kesilmesi ve yeniden bağlanması” başlıklı 35. maddesi, “Ölüme bağlı toptan ödeme ve ihya” başlıklı 36. maddesi hükümleri, Kanunda aksine bir hüküm olmadığı hallerde, 2925 sayılı Kanun kapsamında olan sigortalılara da uygulanacaktır (2925 sK. m. 39).

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğe göre, ölüm sigortasından bağlanacak aylıklar, hak sahiplerinin aylıklarına hak kazandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren başlar. Malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerinin aylığı ise, sigortalının hak kazandığı son aylık ödeme dönemini takip eden ay başından başlar (m. 42). Nitekim 5510 sayılı Kanuna göre de ölüm sigortasından sigortalının hak sahiplerine bağlanacak aylıklar; sigortalının ölüm tarihini, hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde ise bu niteliğin kazanıldığı tarihi takip eden ay başından itibaren başlatılır. Ancak, hak sahiplerine bağlanan aylıklar 5510 sayılı Kanunun 34.

maddesinde belirtilen koşulların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir (m. 35/1).

2925 sayılı Kanun kapsamındaki ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla 5510 sayılı Kanun m. 31/1 fıkrasına göre hesaplanan tutar, hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilir (5510 sK. m. 36/1). Bununla birlikte, hak sahiplerine yapılacak toptan ödemenin toplamı, sigortalıya yapılacak toptan ödeme tutarını geçemez. Bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin hisselerinden orantılı olarak indirim yapılır (5510 sK. m. 36/2).

Belirtmemiz gerekir ki, ölüm sigortasından sağlanan hakların düzenlendiği 2925 sayılı Kanun m. 25 hükmünde, sigortalıların eş ve çocuklarına cenaze ödeneği, aylık almakta olan kız çocuklarına ise evlenme ödeneği verilmesi sayılmamıştır. Ayrıca, ölüm sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartlarının düzenlendiği 5510 sayılı Kanun m. 32 hükmünün 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara uygulanması da mümkün değildir. Dolayısıyla, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanlardan farklı olarak, 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalıların eş ve çocuklarına cenaze ödeneği, aylık almakta olan kız çocuklarına ise evlenme ödeneği verilmesi mümkün değildir.

E. Genel sağlık sigortası

Sağlık hizmetlerinin finansmanının Türkiye’de yaşayan herkes için eşit ve tek bir yapıya dönüştürülmesi amacını taşıyan genel sağlık sigortası¹¹⁰¹, öncelikle kişilerin sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta sistemini ifade ederken; genel sağlık sigortalısı ise 5510 sayılı Kanunun 60. maddesinde sayılan kişileri ifade etmektedir¹¹⁰² (5510 sK. m. 3). Genel sağlık sigortası, 5510 sayılı Kanunun kabul edilmesi ile

¹¹⁰¹ Tuncay/Ekmekçi, 582.

¹¹⁰² Genel sağlık sigortası hakkında detaylı bilgi için bkz. Sözer, Genel Sağlık Sigortası, 2 vd.

kurulmuş bir sosyal güvenlik sistemi olduğundan 2925 sayılı Kanunun ilk halinde genel sağlık sigortasına ilişkin herhangi bir düzenleme mevcut değildi. Ancak, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelikte, sigortalının kendisi ile eşi ve geçindirmekle yükümlü olduğu çocuklarının sağlık hizmetlerinden yararlandırılmasına ilişkin düzenlemeler bulunmaktaydı.

5510 sayılı Kanunun kabul edilmesi ile 2925 sayılı Kanunda değişiklik yapılarak, bu Kanun kapsamındaki süreksiz tarım işçileri de genel sağlık sigortası kapsamına alınmışlardır. Nitekim 2925 sayılı Kanun m. 30 hükmüne göre, *“Bu Kanunun gerektirdiği her türlü yardım ve ödemeler için sigortalılardan %12,5’i genel sağlık sigortası primi olmak üzere %32,5 oranında prim alınır”*. Ayrıca, bu doğrultuda 5510 sayılı Kanunda geçiş hükümlerine yer verilmiştir. Buna göre, *“2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa tabi sigortalılar ile bunların bu Kanuna göre bakmakla yükümlü oldukları kimseler, genel sağlık sigortası hükümlerine göre sağlanan sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanma hakkına sahiptir”* (5510 sK. geç. m. 12/10). Böylece, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçileri de ülkede yaşayan herkes gibi hakkaniyete uygun, eşit, koruyucu, tedavi edici ve kolay ulaşılabilir bir sağlık hizmetinden yararlanabilecektir.

5510 sayılı Kanun geç. m. 12/10 hükmünde geçen *“bakmakla yükümlü oldukları kimseler”* ifadesi Kanunun 3. maddesinde tanımlanmıştır. Bakmakla yükümlü olunan kişiler esasen eş, çocuklar, ana ve babadır¹¹⁰³. Ancak, 6111 sayılı Kanun ile bakmakla yükümlü olunan kişilerin kapsamında değişiklik yapılmıştır. Buna göre, bakmakla yükümlü olunan kişi, genel sağlık sigortalısının sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan;

- eşi,

¹¹⁰³ Tuncay/Ekmekçi, 603.

- 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 3308 sayılı Kanunda belirtilen aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde mesleki eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malul olduğu tespit edilen evli olmayan çocukları,

- geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasıdır.

Görüldüğü üzere, 2925 sayılı Kanuna tabi olan sigortalıların hak sahibi, sigortalının veya bu Kanuna göre aylık veya gelir almakta olanların ölümü halinde, gelir ve aylık bağlanmasına hak kazanan eş ve çocukları iken; 5510 sayılı Kanunun 3. maddesinin açık hükmü karşısında, sigortalının belirli koşulları yerine getiren ana ve babası da genel sağlık sigortası bakımından bakmakla yükümlü olunan kişi olarak kabul edilecektir.

Genel sağlık sigortası sistemine katılım, sigortalının isteğine bağlı olmayıp zorunludur. Bununla birlikte, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmak süreksiz tarım işçilerinin taleplerine bırakıldığından, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmak istemeyen süreksiz tarım işçilerinin genel sağlık sigortasından sağlanan hak ve hizmetlerden yararlanması mümkün değildir. Ancak, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan bir süreksiz tarım işçisinin, %20 oranındaki iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile uzun vadeli sigorta kolları primine ek olarak, %12,5 oranındaki genel sağlık sigortası primini ödemesi de gerekecektir.

Genel sağlık sigortalısı sayılma ile genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanma koşulları 5510 sayılı Kanunda ayrı ayrı düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortalısı sayılmak için her şeyden önce, 5510 sayılı Kanunun 60. maddesinde sayılan kişilerden olmak ile ikametgâhın Türkiye’de olması koşulları aranmaktadır. Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık

hizmetlerinden yararlanma koşulları ise Kanunun 67. maddesinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre, genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmek için; genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekmektedir (m. 67/1-a, b). Sonuç olarak, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan süresiz tarım işçilerinin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası hükümlerinden yararlanabilmeleri için prim ve prime ilişkin her türlü borcunun ödenmiş olması gerekirken; genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilmeleri için sağlık hizmeti sunucusuna başvurdıkları tarihte 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun ödenmiş olması gerekmektedir. Ayrıca, sigortalı ya da bakmakla yükümlü oldukları kişilerin “katılım payı” adı altında parasal katkıda bulunması ve hizmet basamakları ve sevk zincirine uygun başvuruda bulunması koşulları da aranmaktadır.

Öte yandan, 2925 sayılı Kanuna göre gelir veya aylık alan kişiler de genel sağlık sigortalısı sayılır (5510 sK. m. 60/1-f). Ancak, anılan genel sağlık sigortalıları için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması koşulu aranmaz (m. 67/1-a).

Belirtmek gerekir ki, 2925 sayılı Kanun kapsamında geçen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı, genel sağlık sigortasının uygulanmasında gerekli olan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayılarında dikkate alınacaktır (geç. m. 1/5). Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği dönemde 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalılığı devam edenler ve bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler,

kendiliğinden tescil edilmiş genel sağlık sigortalısı sayılacağından, anılan sigortalılar için herhangi bir bildirim yükümlülüğü söz konusu değildir.

Genel sağlık sigortalılığı, yerleşim yerinin Türkiye olmadığı veya 5510 sayılı Kanun m. 60/3 hükmü gereği genel sağlık sigortası kapsamı dışına çıkılan tarihten itibaren sona erer (m. 61). Ayrıca, bu Kanunda sayılan sigortalı sayılma koşullarının kaybedilmesi veya sigortalının ölümü halinde de sigortalılık sona erecektir (m. 92/3).

5510 sayılı Kanun m. 4/1-a kapsamında sigortalı olanlar, zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Ancak, bu kişilerin sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle, bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil sağlık hizmetlerinden yararlandırılırlar (m. 67/4). Öyle ki, bu kişilerin genel sağlık sigortalılıklarından dolayı prim ödeme borcu olup olmadığına bakılmaz¹¹⁰⁴.

Son olarak belirtmemiz gerekir ki, 5510 sayılı Kanun m. 60/1-a, b bentlerine göre sigortalı sayılmayanlardan düşük gelirli olanlar, aynı maddenin c bendi ile genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Buna göre, *“harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar”* genel sağlık sigortalısı sayılır. Maddede belirtilen aile; aynı hane içerisinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babadan oluşur (m. 60/6). Dolayısıyla, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmayan düşük gelirli süresiz tarım işçileri ile bunların aynı hane içerisinde

¹¹⁰⁴ *Tuncay/Ekmekçi*, 611. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun m. 67/4 hükmüne göre, lise veya dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (g) bendinde sayılanlar hariç genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle, prim borçlarına bakılmaksızın bakmakla yükümlü olunan veya hak sahibi kişi sayılmak suretiyle sağlık hizmetinden faydalandırılır.

yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babaları da genel sağlık sigortasından sağlanan hak ve hizmetlerden yararlanacaktır. Ayrıca, bu kişiler için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması koşulu da aranmayacaktır. Nitekim bunların primleri devlet tarafından karşılanır.

2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda

5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan tarım işçilerine, özel veya kamu sektöründe çalışmasına ya da yaptıkları işin sürekli veya süreksiz olmasına göre farklı sigorta yardımları sağlanabilmektedir. Öyle ki, kamu idarelerinin tarım işlerinde hizmet akdi ile çalışanlar 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayıldığından, bu madde kapsamındaki diğer sigortalılar gibi kanundaki koşulları yerine getirmeleri kaydıyla, Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hükümlerinden yararlanabilecektir. Ayrıca, anılan kişilerin m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılmalarında, gördükleri işin sürekli veya süreksiz olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, kamu idarelerinin tarım işlerinde hizmet akdi ile sürekli ve süreksiz olarak çalışanların tamamı anılan sigorta yardımlarından yararlanabilecektir.

Bununla birlikte, özel sektördeki tarım işlerinde hizmet akdi ile sürekli ve süreksiz olarak çalışan sigortalılara uygulanacak kanun hükümleri farklılık göstermektedir. Nitekim özel sektördeki sürekli tarım işçileri de tıpkı kamu idarelerinin tarım işlerinde hizmet akdi ile çalışanlar gibi 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayıldıklarından, anılan sigortalılara Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır. Ancak, özel sektördeki süreksiz tarım işçileri için durum çok daha farklıdır. 5510 sayılı Kanun ek m. 5 hükmü

kapsamında sigortalı olmaları kendi taleplerine bırakılan bu kişiler, Kanunun kısa vadeli sigorta kollarından sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile malullük, yaşlılık, ölüm sigortası ve genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilecektir. Anılan nedenlerle, 5510 sayılı Kanun kapsamındaki tarım işçilerine sağlanan sigorta yardımları, sürekli ve süreksiz tarım işçileri açısından iki ayrı başlık altında ele alınmıştır.

A. Sürekli tarım işçileri

İlk olarak belirtmemiz gerekir ki, özel sektördeki tarım işlerinde hizmet akdi ile sürekli olarak çalışanlar, Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümlerinden yararlanabileceklerdir. Nitekim işçilerin kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının kapsamında olduğu hususu Kanunda, “... *kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, ... sigortalı sayılırlar*” şeklinde ifade edilmiştir (m. 4/1-a). Aynı şekilde, sürekli tarım işçilerinden ikametgâhı Türkiye’de olanlar da genel sağlık sigortalısı sayılacak ve kanunda aranan koşulları yerine getirmeleri kaydıyla, genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanacaklardır. Nitekim 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılanların ikametgâhının Türkiye’de olması halinde, bu kişiler genel sağlık sigortalısı sayılırlar (m. 60/1). Ayrıca, işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve Kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesini sağlamak amacıyla kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları da kapsadığından (4447 sK. m. 46/2), 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan sürekli tarım işçileri de 4447 sayılı Kanunun işsizlik sigortası hükümlerinden yararlanır.

Belirtmek gerekir ki, bu kapsamdaki kişilerin sosyal sigorta ilişkisi hizmet ilişkisinin kurulmasıyla kanun uyarınca zorunlu olarak kendiliğinden kurulur¹¹⁰⁵. Dolayısıyla, bu kişiler prime esas kazançlarının %2'si oranında kısa vadeli sigorta kolları primi, %20'si oranında uzun vadeli sigorta kolları primi, %12,5'i oranında genel sağlık sigortası primi ve %4'ü oranında işsizlik sigortası primi ödemek zorundadırlar. Kısa vadeli sigorta kolları primi işveren tarafından ödenirken; uzun vadeli sigorta kolları priminin %9'u sigortalı, %11'i işveren tarafından ödenir. Yine, %12,5 oranındaki genel sağlık sigortası priminin %5'i sigortalı, %7,5'i ise işveren tarafından ödenmektedir. Ayrıca, %4 oranındaki işsizlik sigortası priminin %1'i sigortalı, %2'si işveren tarafından ödenirken %1'i devlet payı olarak alınır.

Sonuç olarak, sürekli tarım işçileri 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamındaki diğer sigortalılara sağlanan sigorta yardımlarının tamamından yararlanabileceklerdir. Öte yandan, 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında zorunlu olarak sigortalı olanların yararlanabileceği sigorta yardımlarının farklı çalışmalarda ayrıntılı olarak ele alınması ve bizim konumuz açısından da detay niteliğinde olması sebebiyle çalışmamızın bu başlığında ilgili çalışmalara atıf yapmakla yetiniyoruz¹¹⁰⁶.

B. Süreksiz tarım işçileri

5510 sayılı Kanun ek m. 5 hükmüne tabi olan süreksiz tarım işçileri, 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında Kanunun kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır (ek m. 5/4). Dolayısıyla, ek m. 5 hükmü gereği sigortalı

¹¹⁰⁵ Tuncay/Ekmekçi, 155.

¹¹⁰⁶ Tuncay/Ekmekçi, 387 vd.; Sözer, 231 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 349 vd.; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 316 vd.; Alper, 219 vd.

olan süreksiz tarım işçileri Kanunun kısa vadeli sigorta kolları bakımından analık ve hastalık sigortası hükümlerinden yararlanamayacaklardır. Böylece, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçileri ile ek m. 5 kapsamındaki süreksiz tarım işçilerine uygulanacak sigorta kolları bakımından birlik sağlanmıştır. Ancak, çalışmamızın ilerleyen kısımlarında da ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere, anılan sigorta kollarından sağlanan yardımlar bakımından ek m. 5 kapsamındaki süreksiz tarım işçileri, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanlara kıyasla avantajlı konumdadır. Öte yandan, ek m. 5 kapsamındaki sigortalılar, hastalık ve analık sigortaları için isteğe bağlı sigortalı olabilirler. Ancak, uygulamada bu hiçbir zaman gerçekleşmez. Çünkü süreksiz tarım işçilerinin esas sorunu ek m. 5 kapsamındaki sigorta primlerini dahi ödeyemeyecek durumda olmalarıdır.

5510 sayılı Kanun ek m. 5 hükmünde aksine hüküm bulunmaması koşuluyla, anılan madde kapsamındaki sigortalılara 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uygulanır (ek m. 5/9). Dolayısıyla, ek m. 5 kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçileri, Kanunun kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kollarından malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası kapsamında sağlanan yardım ve hizmetlerin tamamından yararlanabileceklerdir.

Öte yandan, ek m. 5 kapsamındaki süreksiz tarım işçileri ülkemizde ilk kez işsizlik sigortasını kuran kanun olma özelliğini taşıyan 4447 sayılı Kanunun işsizlik sigortası hükümlerinden de yararlanamamaktadır. Nitekim 4447 sayılı Kanun m. 46/2 hükmüne göre, “5510 sayılı Kanun m. 4/1-a kapsamında olanlar ile m. 4/2 kapsamında olanlardan hizmet akdi ile çalışan sigortalılar, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar, ek m. 6 kapsamındaki sigortalılar ve 506 sayılı Kanun geç. m. 20 kapsamındaki sandıklara tabi sigortalılar” işsizlik sigortası kapsamındadır. Belirli koşulları yerine getiren

sigortalılara işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma hakkı sağlayan bu Kanun zorunlu sigortalılık ilkesini benimsemiştir¹¹⁰⁷. Sonuç olarak, 4447 sayılı Kanun m. 46/2 hükmünde ek m. 5 kapsamındaki sigortalıların işsizlik sigortası kapsamında olduğu düzenlenmediğinden, anılan sigortalılar bu sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanamamaktadır.

Bununla birlikte, tarım sektöründeki istihdamın en büyük özelliği, tarım işlerinin büyük bir çoğunluğunun mevsimlik olması ve buna bağlı olarak da tarım işçilerinin istihdamında mevsimlik değişmelerin söz konusu olmasıdır. Dolayısıyla, doğa ve mevsim koşullarına bağlı olan işlerde bu koşulların elvermemesinden doğan işsizlik olarak tanımlanan mevsimlik işsizlik, tarım sektöründe sıklıkla görülmektedir¹¹⁰⁸. Buna karşılık, çalışma biçiminin mevsim koşullarına bağlı değişkenliklerle dolu olması sebebiyle mevsimlik tarım işçileri genelde işsizlik sigortası kapsamına alınmazlar¹¹⁰⁹. Ancak, mevsimlik olarak işsiz kalanları tazmin etmede başarısız olmak, tarım kesiminde çalışanların büyük çoğunluğunun korumasını gerçekleştirecek sistemin yetersiz kalması ve etkin çalışmaması anlamına gelmektedir¹¹¹⁰. Bu noktada yapılması gereken şey, Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumu arasında yakın bir iş birliğinin sağlanarak mevsimlik tarım işçilerinin çalışmadıkları dönemde farklı çalışma alanlarına yönlendirilmesidir. Öyle ki, yılın sadece belirli dönemlerinde tarım işlerinde çalışabilen mevsimlik tarım işçileri ve ailelerinin geçimlerini sağlamak üzere ek geçim kaynaklarına ihtiyaçları vardır¹¹¹¹. Ayrıca, esas olan tehlikeye maruz kalanın gelirini telafi etmek değil, onu hayatını kazanabileceği bir işe yerleştirmektir¹¹¹².

¹¹⁰⁷ Tuncay/Ekmekçi, 671.

¹¹⁰⁸ Talas, Sosyal Ekonomi, 121; Tuncay/Ekmekçi, 664-665.

¹¹⁰⁹ Tuncay/Ekmekçi, 667.

¹¹¹⁰ Savy, 13.

¹¹¹¹ Savy, 13.

¹¹¹² Savy, 14.

5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamındaki sigortalılar, 5510 sayılı Kanun m. 82 hükmüne göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla, kendileri tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katının %34,5'i oranında prim öderler. Bu oranın %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası ve %2'si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir (ek m. 5/6). Ancak, 5510 sayılı Kanunun 2011 yılında yürürlüğe giren geçici 29. maddesine göre, *“Bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren ek 5 inci ... maddeler kapsamındaki sigortalılardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır”*. Dolayısıyla, 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamındaki sigortalılar 2020 yılında 27 günlük prim ödeyerek 30 günlük prim ödemiş sayılacaklardır. Bu sistemin her yıl bir puan artırılması sonucu, ek m. 5 kapsamında sigortalı olan süresiz tarım işçileri de 2023 yılı itibariyle 30 gün üzerinden prim ödemek zorunda kalacaktır. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanların hakları korunduğundan bunlar 2023 yılına gelirse dahi 15 gün üzerinden prim ödemeye devam edeceklerdir. 2019/2 sayılı SGK Genelgesi¹¹¹³ ile tarım sigortalılarının prime esas kazançlarının alt ve üst sınırları belirlenmiştir. Buna göre, 2019 yılı itibariyle 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamında ödenen tarım sigortası priminin en düşük tutarı 764,96 TL iken; en yüksek tutarı 5.737,21 TL'dir.

Öte yandan, ek m. 5 kapsamındaki sigortalıların primlerinin yılda bir veya birden fazla dönem halinde ödenmesi, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kararlaştırılabileceği gibi Kurum, ödeme tarihlerini belirleme yetkisine de sahiptir (ek m. 5/8). Böylece, yılın sadece belirli dönemlerinde çalışarak gelir elde eden mevsimlik

¹¹¹³ <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739>, erişim tarihi: 25.01.2020.

tarım işçileri, o yıla ait primlerini yılda bir kez toplu olarak ya da yılın birden fazla döneminde parça parça ödeme imkânına sahip olabilecektir.

Üzerine durulması gerektiğini düşündüğümüz önemli hususlardan biri, ek m. 5 kapsamındaki sigortalıların, Kanunun 4. maddesinde sayılan sigortalılar gibi %34,5 oranında prim ödemelerine rağmen diğer sigortalılardan farklı olarak Kanunun hastalık ve analık sigortasına ilişkin hükümlerinden yararlanamamalarıdır. Öyle ki, ek m. 5 kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçileri, genel sağlık sigortası kapsamında olduklarından hastanelere giderek tedavi olabilmekte; ancak tedavi sonucu iş göremezlik raporu aldıkları zaman kendilerine geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir. Yine, hamile kadın sigortalı doğumdan önceki sekiz ve doğumdan sonraki sekiz hafta, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki haftaya iki hafta eklenmesi suretiyle bulunan süre için verilen geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamamaktadır. Aynı şekilde, ek m. 5 kapsamındaki sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine emzirme ödeneği verilmesi de mümkün değildir.

Bununla birlikte, ek m. 5 kapsamında sigortalı olanlar için öngörülen söz konusu düzenlemelerin isabetli görülmesinin mümkün olmadığı kanaatindeyiz. Ayrıca, ek m. 5 kapsamındaki sigortalıların hastalık ve analık sigortasından sağlanan yardımlardan yararlandırılmamasına, sigortalıların kendileri tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katı tutarında prim ödememelerinin gerekçe olarak gösterilmesi de mümkün değildir. Nitekim ek m. 5 kapsamındaki sigortalılardan alınan primlerin her yıl için bir puan artırıldığından, anılan sigortalılar da 2023 yılı itibarıyla kendileri tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katı tutarında prim ödemek zorunda kalacaklardır. Dolayısıyla, ek m. 5 hükmünde değişiklik yapma yoluna gidilerek, bu kişilerin de Kanunun hastalık ve analık sigortası hükümlerinden yararlandırılması gerektiği kanaatindeyiz.

Nihayet, ek m. 5/11 hükmüne göre, “*Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir*”. Ancak, ek m. 5 hükmünün kabul edildiği 2011 yılından beri, söz konusu madde kapsamındaki süresiz tarım işçilerinin sosyal güvenliklerine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla çıkarılmış herhangi bir yönetmelik mevcut değildir.

a. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası

5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamındaki sigortalılar hakkında, bu Kanunun kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır (ek m. 5/4). Ayrıca, ek m. 5 kapsamındaki sigortalılar ile ilgili olarak bu maddede aksine hüküm bulunmaması koşuluyla, Kanunun ilgili hükümleri uygulanır (ek m. 5/9). Dolayısıyla, anılan sigortalılar için Kanunun iş kazası ve meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklara ilişkin hükümleri uygulanacaktır.

5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamındaki bir sigortalının geçirmiş olduğu kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için kanun gereği birtakım unsurların bulunması gerekmektedir. Buna göre, “*sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle ..., bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren*” olay, 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazası olarak kabul edilmektedir (m. 13/1). Meslek hastalığı ise, “*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden*

uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik” halleri olarak tanımlanmıştır (m. 14/1).

İş kazası ve meslek hastalığı halinde durum, sigortalının kendisi veya işverenleri tarafından kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da en geç üç iş günü içinde bildirilir (ek m. 5/5). Bu sigorta kolundan sağlanan haklar; sigortalıya geçici iş göremezlik süresince geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesidir (m. 16/1).

Belirtmek gerekir ki, ek m. 5 kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları gerekmektedir (ek m. 5/5)¹¹¹⁴. Dolayısıyla, tescil tarihinden dokuz gün sonra iş kazası geçiren ek m. 5 kapsamındaki bir sigortalıya geçici iş göremezlik geliri ödenmeyecek ve sürekli iş göremezlik geliri bağlanmayacaktır. Yine, sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanmayacak, evlenme ve cenaze ödeneği verilmeyecektir. Ancak, 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a bendi kapsamındaki başka bir sigortalı için böyle bir koşul söz konusu olmadığından, işe başladığı gün iş kazası geçiren işçiye gerekli her türlü yardım yapılacaktır. Bu sebeple, sadece süresiz tarım işçileri için öngörülmüş olan bu koşulun hakkaniyetle bağdaşmadığı kanaatindeyiz.

Süresiz tarım işçilerine, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, anılan sigortalıların prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekir (ek m. 5/5). Ayrıca, anılan sigortalıların iş kazası ve meslek

¹¹¹⁴ 2016/21 sayılı SGK Genelgesine göre de 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamındaki sigortalıya, tescil edildiği tarihten sonraki on gün içinde (onuncu gün dâhil) iş kazası geçirmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyecektir. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739>, erişim tarihi: 25.01.2020.

hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için sigortalılıklarının sona ermemiş olması da gereklidir.

Ek m. 5 kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçileri, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından Kanunun m. 4/1-a bendi kapsamındaki diğer sigortalılara sağlanan sigorta yardımlarının tamamından yararlanabileceğinden, süreksiz tarım işçilerinin sosyal güvenliği bakımından yukarıda anlatılanlar dışında ayrık bir düzenleme mevcut değildir. Anılan nedenlerle, çalışmamızın bu başlığında bu konuda ayrıntılı bilgiler içeren ilgili çalışmalara atıf yapmakla yetiniyoruz¹¹¹⁵.

b. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası

5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamında sigortalı olanlar hakkında, Kanunun uzun vadeli sigorta kolları bakımından malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası hükümleri uygulanır (ek m. 5/4). Ayrıca, bu madde kapsamındaki sigortalılar ile ilgili olarak, ek m. 5 düzenlemesinde aksine hüküm bulunmaması koşuluyla, Kanunun ilgili hükümleri uygulanır (ek m. 5/9). Dolayısıyla, ek m. 5 kapsamındaki sigortalılar için Kanunun malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartlarına ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacağından, süreksiz tarım işçileri için bu bakımından ayrık bir düzenleme mevcut değildir. Anılan nedenlerle, çalışmamızın bu başlığında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ilişkin olarak detaylı bilgiler içeren ilgili çalışmalara atıf yapmakla yetiniyoruz¹¹¹⁶.

Bununla birlikte, tarım işlerinde hizmet akdi ile süreksiz olarak çalışanlara, bu Kanuna göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir (ek m. 5/5). Nitekim Yüksek Mahkeme de önüne gelen bir uyuşmazlıkta, ek m. 5 kapsamında

¹¹¹⁵ Tuncay/Ekmekçi, 387 vd.; Sözer, 231 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 349 vd.; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 316 vd.; Alper, 219 vd.

¹¹¹⁶ Tuncay/Ekmekçi, 477 vd.; Sözer, 261 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 463 vd.; Arıcı, Sosyal Güvenlik, 351 vd.; Alper, 265 vd.

sigortalı olanlara aylık bağlanabilmesi için bu kişilerin prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerektiğinin gözetilmesi yönünde karar verilmiştir¹¹¹⁷.

c. Genel sağlık sigortası

5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamında sigortalı olanlar ve bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler hakkında, Kanunun genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır¹¹¹⁸ (ek m. 5/5). Yine, ek m. 5 kapsamındaki sigortalılar ile ilgili olarak, anılan maddede aksine hüküm bulunmaması koşuluyla, Kanunun ilgili hükümleri uygulanır (ek m. 5/9). Dolayısıyla, ek m. 5 kapsamında sigortalı olan süreksiz tarım işçileri, Kanunun genel sağlık sigortasına ilişkin hükümlerinin tamamından yararlanabileceklerdir. “Bakmakla yükümlü olduğu kişi” ifadesi ise Kanunun 3. maddesinde tanımlanmıştır. Bununla birlikte, “bakmakla yükümlü olduğu kişi” ifadesi çalışmamızın 2925 sayılı Kanun kapsamındaki süreksiz tarım işçilerine sağlanan yardımlar başlığı altında açıklandığından, tekrara düşmemek maksadıyla ilgili başlığa atıf yapmakla yetiniyoruz¹¹¹⁹.

Belirtmek gerekir ki, genel sağlık sigortası sistemine katılım, sigortalının isteğine bağlı olmayıp zorunludur. Bununla birlikte, ek m. 5 kapsamında sigortalı olmak özel sektördeki süreksiz tarım işçilerinin taleplerine bırakıldığından, sigortalı olmak istemeyen süreksiz tarım işçilerinin genel sağlık sigortasından sağlanan hak ve hizmetlerden yararlanması mümkün değildir. Ancak, ek m. 5 kapsamında sigortalı olan bir süreksiz tarım işçisinin, %20 oranındaki uzun vadeli sigorta kolları primi, %2 oranındaki iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primine ek olarak %12,5 oranındaki genel sağlık sigortası primini ödemesi de gerekecektir.

¹¹¹⁷ Yarg. 21. HD. 06.07.2017, E. 2016/2191, K. 2017/5757.

¹¹¹⁸ Genel sağlık sigortası hakkında detaylı bilgi için bkz. Sözer, Genel Sağlık Sigortası, 2 vd.

¹¹¹⁹ Bkz. § 6, III, 1, E.

Genel sağlık sigortalısı sayılmak için 5510 sayılı Kanunun 60. maddesinde sayılan kişilerden olma ve ikametgâhın Türkiye’de olması koşulu aranmaktadır. Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanma koşulları ise Kanunun 67. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmek için; genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödemiş olması ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekmektedir. Söz konusu koşullar ek m. 5/7 hükmünde de ayrıca ifade edilmiştir. Nitekim anılan düzenlemeye göre, bu madde kapsamındaki sigortalılar ve bunların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin, genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilmesi için Kanunun 67. maddesinde sayılan diğer koşulların yanı sıra sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte 6183 sayılı Kanunun¹¹²⁰ 48. maddesine göre tecil ve taksitlendirerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç¹¹²¹, 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekmektedir (ek m. 5/7). Dolayısıyla, ek m. 5 kapsamındaki sigortalı olan süresiz tarım işçilerinin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası hükümlerinden yararlanabilmeleri için prim ve prime ilişkin her türlü borcunun ödenmiş olması gerekirken; genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilmeleri için sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun ödenmiş olması gerekmektedir.

¹¹²⁰ Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, R.G. 28.07.1953, S. 8469.

¹¹²¹ 6183 sayılı Kanunun 48. maddesinin ilk fıkrasına göre, “Amme borcunun vadesinde ödenmesi veya haczin tatbiki veyahut haczolunmuş malların paraya çevrilmesi amme borçlusunu çok zor duruma düşürecekse, borçlu tarafından yazı ile istenmiş ve teminat gösterilmiş olmak şartıyla, alacaklı amme idaresince veya yetkili kılacağı makamlarca; amme alacağı 36 ayı geçmemek üzere ve faiz alınarak tecil olunabilir”.

Genel sağlık sigortalılığı, yerleşim yerinin Türkiye olmadığı veya 5510 sayılı Kanun m. 60/3 hükmü gereği genel sağlık sigortası kapsamı dışına çıkılan tarihten itibaren sona erer (m. 61). Ayrıca, bu Kanunda sayılan sigortalı sayılma koşullarının kaybedilmesi veya sigortalının ölümü halinde de sigortalılık sona erecektir (m. 92/3). Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun m. 4/1-a kapsamında sigortalı olanlar, zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Ancak, bu kişilerin sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle, bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil sağlık hizmetlerinden yararlandırılırlar (m. 67/4). Öyle ki, bu kişilerin genel sağlık sigortalılıklarından dolayı prim ödeme borcu olup olmadığına bakılmaz¹¹²².

Nihayet, 5510 sayılı Kanun m. 60/1-a, b bentlerine göre sigortalı sayılmayanlardan düşük gelirli olanlar, aynı maddenin c bendi ile genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Buna göre, *“harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar”* genel sağlık sigortalısı sayılır. Maddede belirtilen aile; aynı hane içerisinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babadan oluşur (m. 60/6). Dolayısıyla, ek m. 5 kapsamında sigortalı olmayan düşük gelirli süreksiz tarım işçileri ile bunların aynı hane içerisinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük babaları da genel sağlık sigortasından sağlanan hak ve hizmetlerden yararlanacaktır. Ayrıca, bu kişiler için sağlık hizmeti sunucusuna

¹¹²² *Tuncay/Ekmekçi*, 611. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun m. 67/4 hükmüne göre, lise veya dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (g) bendinde sayılanlar hariç genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle, prim borçlarına bakılmaksızın bakmakla yükümlü olunan veya hak sahibi kişi sayılmak suretiyle sağlık hizmetinden faydalandırılır.

başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması koşulu da aranmayacaktır. Nitekim bunların primleri devlet tarafından karşılanır.



SONUÇ

Türkiye’de iklimin ve dolayısıyla tarımsal üretimin çeşitliliği, yılın birçok ayına yayılan yapısı, üretim süreçlerinden özellikle hazırlık ve hasat dönemlerinde çok sayıda işçiye ihtiyaç duyulması, ülkemizin bazı tarım ürünlerinin dünya çapında ihracatını yapan öncü ülkelerden olması gibi sebeplerle ülke çalışan nüfusunun önemli bir bölümü tarım kesiminde çalışmaktadır. Bununla birlikte, tarım kesiminde çalışmak ile tarım işçisi olmak farklı kavramlar olup bu noktada belirtmemiz gerekir ki, her tarım işçisi tarım kesiminde çalışan bir kimsedir; ancak her tarım kesiminde çalışan, tarım işçisi değildir. Nitekim tarımdaki çalışma türleri çok çeşitli olup, bu kapsamda; tarım işverenleri, işçi çalıştırmaksızın tarımda kendi ad ve hesabına çalışanlar, başkasının tarım arazisinde ortakçılık ve kiracılık sözleşmesi ile çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri tarım sektöründe önemli bir yere sahiptir. Çalışmamız, bu doğrultuda başta tarım işçileri olmak üzere, tarımda çalışan bu grupların tamamını ele almıştır.

Tarım işçilerinin ise genel olarak tek bir grup olarak düşünülmesi mümkün olsa da işçilerin nitelikleri, çalışma dönemleri, iş sözleşmelerinin muhtevaları çoğu zaman birbirlerinden büyük oranda farklılık arz edebilmektedir. Bu sebeple, tarım işçileri incelenirken aralarındaki farkları görmek bakımından tarım işçilerinin sözleşmelerinin niteliklerine göre bir sınıflandırma yapmak gerekir. Çalışmamızda bu sınıflandırma; süresiz tarım işçileri, sürekli tarım işçileri ve mevsimlik tarım işçileri olarak üç grup şeklinde yapılmıştır.

Tarımda iş sözleşmesi ile çalışanları, birçok bakımdan birbirine oldukça benzeyen kiracılık veya ortakçılık sözleşmesi ile çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlardan ayırt etmek son derece güçtür. Çünkü tarımda çalışanların bir kısmı yılın belirli dönemlerinde kendi aile işletmesinde kendi ad ve hesabına ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışabildiği gibi, yılın başka bir döneminde de kiracı veya ortakçı olarak

başka birinin toprağında veya iş sözleşmesiyle mevsimlik işlerde çalışabilir. Gerek ücretsiz aile işçisi gerek ortakçı, aralarında bir iş sözleşmesi olmasa bile tarım işçileri gibi hukuki ve ekonomik bakımdan toprak sahibiyle bağımlılık ilişkisi içindedir. Dolayısıyla, bu kişilerin hangi statüde değerlendirileceklerine ilişkin çıkmazlar vardır. Öğretide tartışmalı olmakla birlikte, çalışmamızda, ortakçı ile toprak sahibi arasındaki anlaşmanın içeriğine göre ortakçılık sözleşmesinin, adi ortaklık veya ürüne katılmalı kira ilişkisi olabileceği sonucuna varılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri ile aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı esasını benimsemiştir. Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri ve Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler ise istisnanın istisnası kabul edilerek İş Kanunu kapsamına alınmıştır. Her ne kadar halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri hariç, söz konusu işlerin tarım işi olmadığı dolayısıyla İş Kanunu kapsamında olduğu açık olsa da kanımızca kanun koyucunun herhangi bir yanlış anlaşılmaya mahal vermemek adına açık bir düzenleme yapma yolunu tercih etmiş olması ve kötü niyetli yaklaşımları önleme çabası yerindedir.

Çalışmamızda, tarımda çalışanların ve özellikle de tarım işçilerinin iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından korunması, hak ve yükümlülükleri üzerinde durulmuştur. Çalışmamız neticesinde tarım işçilerinin diğer sektörde çalışanlara göre dezavantajlı konumda olduğu, tarım işçilerinin önemli bir bölümünün İş Kanunu kapsamı dışında kalması sebebiyle çalışma mevzuatında düzenlenen pek çok haktan yararlanamadıkları,

hukuken sağlanan hakların ise uygulamada bir karşılığı olmadığı, bir diğer deyişle işverenlerin mevzuatta dzenlenen bu haklardan işçileri yararlandırmama gayreti içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim tarım sektöründe çalışan işçilerin çoğunluğu işverenlerle yazılı bir sözleşme yapamamakta, günlerin uzun veya kısa olmasına bakılmaksızın “gün doğumundan gün batımına” kadar 13-15 saat çalıştırılmakta, elde ettikleri ücretler asgari ücret seviyesinin altında kalmakta, ayrıca erkek ve kadın işçiler arasında ücret bakımından farklar olduğu gibi, her ilde erkek ve kadın işçilere verilen ücretler arasında da farklar bulunmaktadır.

Mevsimlik tarım işçileri ile tarım işverenlerini bir araya getiren ve böylece işçinin iş, işverenin de işçi bulmasına aracılık eden hukuki müesseseler Türkiye İş Kurumu, özel istihdam büroları, takım kılavuzları ve tarım aracıları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye İş Kurumunun aracılık faaliyetini yerine getirmekte yetersiz kaldığı, nitekim bu durumun Kurum tarafından da kabul edilerek Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğinde, Kurum il veya şube müdürlüğu bulunmayan ya da olmasına rağmen haberleşme, ulaşım ve koordinasyon güçlüğu olan yerlerde, Kurum tarafından gerçek veya tüzel kişilere aracılık yapmaları için izin verilebileceği dzenlenmiştir. Dolayısıyla, tarımda iş ve işçi aracılığı faaliyeti noktasında Türkiye İş Kurumunun yetersiz kaldığı, uygulamada ise bu faaliyeti en aktif şekilde tarım aracılarının yürüttüğu sonucuna varılmıştır. Nitekim tarım aracıları aracılık faaliyeti dışında, tarım işçilerinin ulaşım, konaklama, tüketim malzemelerinin temin edilmesi gibi konular ve işçilerin çeşitli kurumlarla kurdukları ilişkiler noktasında da etkin rol oynamaktadır. Bununla birlikte, tarım aracıları bu faaliyetlerini kanun ve yönetmeliklerde dzenlenen koşulları sağlamaksızın kayıt dışı olarak yerine getirmektedir. Bu yönüyle, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı faaliyeti hukuken istenilen noktada değildir ve bu durum işçilerin kimi

zaman tarım araçları ve işverenler tarafından istismar edilmesine sebebiyet vermektedir.

Tarım işçileri bakımından kanımızca en önemli konu, mevzuatımızda tarımda çalışma ilişkilerini düzenleyecek nitelikte bir kanun bulunmayışıdır. Tarımda çalışanların ülke çalışan nüfusunun önemli bir bölümünü oluşturduğu dikkate alındığında, bu alandaki faaliyetleri yasal bir çerçeveye kavuşturmanın ne derece önem taşıdığı da kolaylıkla anlaşılabilecektir. Bu sebeple, tarım işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen ayrı bir tarım iş kanunu hazırlanması gerektiği kanaatindeyiz. Ancak bu kanunların hazırlanmasının 3008 sayılı mülga İş Kanunu döneminden beri bir türlü gerçekleştirilemediği düşünüldüğünde, tarım işçilerinin çalışma koşullarının en azından sanayi kesiminde çalışan işçilerle paralel haklara kavuşturulmasını sağlamak amacıyla bunların başka herhangi bir şart aranmaksızın İş Kanunu kapsamına alınması da düşünülebilir. Böylelikle, bir tarım işyerinde veya işletmesinde çalışan işçi sayısının İş Kanunun uygulanabilmesi için gerekli olan sayıyı sağlaması halinde, o işyerinde veya işletmede 50 ve daha az işçi çalıştırılsa dahi, bunlara İş Kanunu hükümleri uygulanabilecektir. Bununla birlikte, tarım işçilerinin kendine özgü çalışma koşullarına da sahip olması sebebiyle gerekli durumlarda İş Kanununa istisna hükümleri getirilerek işçilerin en iyi şartlarda çalışmasını sağlamak daha adil bir çözüm olarak kabul edilebilir.

5521 sayılı mülga İş Mahkemeleri Kanunu döneminde tarım işçileri ile bu kişilerin işverenleri arasında çıkan uyuşmazlıklarda görevli mahkeme sorunu iki şekilde ele alınmaktaydı. 51 ve daha fazla işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerin İş Kanunu kapsamında olması sebebiyle bu işlerde çalışan işçiler ile bunların işverenleri arasında çıkacak olan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği hususunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktaydı. Ancak, 50 ve daha az

işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyeri ve işletmeler İş Kanunu kapsamı dışında bırakıldığından bu işlerde çalışan işçiler ile bunların işverenleri arasında çıkacak olan uyuşmazlıkların asliye hukuk mahkemesinde görülmesi gerekmektedir. 7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanunu ise hangi kanuna tabi olursa olsun, işçi ve işveren arasındaki tüm uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümleneceğini düzenlenmiştir. 7036 sayılı Kanunun getirmiş olduğu düzenlemenin oldukça isabetli olduğu ve bu düzenlemenin iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların hızlı bir şekilde çözümlenmesi ve istikrarlı kararların verilebilmesine katkı sağladığı sonucuna varılmıştır.

Çalışmamız kapsamında incelenen kamu ve özel sektör tarım işyeri veya işletmelerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinde, genellikle işin düzenlenmesine ilişkin hükümlerin yer aldığı ve bu hükümlerde de genellikle mevzuatta yer alan hakların da ötesine geçerek sendika üyesi işçilere çok daha üstün menfaatler sağlandığı görülmüştür. Ayrıca sözleşmelerde, işçi ücretlerine ve ek menfaatlerine ilişkin ayrıntılı hükümler yer almaktadır. Nitekim incelemiş olduğumuz toplu iş sözleşmelerinde işçilere evlenme yardımı, giyim yardımı, sosyal yardım, ek ödeme, doğum yardımı, ölüm yardımı, sakatlık ve ölüm tazminatı, yol yardımı adı altında çeşitli ek menfaatler sağlanmıştır. Ayrıca, sözleşmelerde sendika üyesi işçiler hakkında uygulanacak olan “gündelik ücret skalası” listelerine de yer verildiği görülmüştür. Listede, tarım işyerinde çalışan işçiler gördükleri işin niteliğine göre gruplara ayrılmış, akabinde ücretler işçinin kademesi veya işyerinde çalıştığı yıla göre artan bir şekilde belirlenmiştir. Bununla birlikte, özel sektördeki tarım işyerlerinde örgütlenebilmiş sendikalara üye tarım işçileri, imzalanan toplu iş sözleşmelerinden yararlansalar dahi bu sözleşmelerde kararlaştırılan ücretlerin kamuya göre oldukça düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum, herhangi bir sendikanın örgütlenemediği tarım işyeri ve işletmelerinde çalışan tarım işçilerinin ücretlerinin çok daha düşük olduğunun göstergesidir. Dolayısıyla, tarım işçilerinin

çalışma şartlarının toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi, işçilerin mesleki çıkarlarının korunması bakımından en etkili yöntemdir. Nitekim tarım işçilerinin büyük bir bölümü süresiz tarım işlerinde mevsimlik olarak çalıştığından İş Kanununun birçok hükmünün bunlara uygulanması mümkün olmamaktadır. Yine, tarım işyeri veya işletmelerinin büyük bir bölümünde 50 ve daha az işçi çalıştırılması sebebiyle işçilerin büyük bir kısmı İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Anılan nedenlerle, işçilerin çalışma mevzuatında düzenlenmiş olan haklardan yararlandırılmaları veya mevzuatta yer almayan diğer haklara kavuşmaları ancak etkili bir toplu iş sözleşmesi yapılmasıyla mümkün olabilecektir. Sonuç olarak, tarım sektöründe toplu iş sözleşmeleri diğer sektörlerle oranla çok daha önemlidir. Bu sebeple, tarım işçilerinin haklarını savunmada ve gerçekleştirmede sendikal faaliyetlerin gelişmesi büyük rol oynayacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, sadece işçileri değil bazı istisnalar dışında kamu ve özel işyerlerindeki tüm çalışanları kapsamına almıştır. Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın tarımda çalışanların tamamı (ücretsiz aile işçileri ve işçi çalıştırmaksızın kendi ad ve hesabına tarımda çalışanlar hariç) 6331 sayılı Kanunun sağlamış olduğu korumalardan yararlanabilecekler ve tüm tarım işverenleri bu Kanunda yer alan yükümlülükleri yerine getireceklerdir. İş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından getirilmiş olan düzenlemelerin yukarıda sayılan istisnalar dışında tüm çalışanlara uygulanacak olması, büyük çoğunluğu bireysel iş hukukunun korumasından yoksun kalan tarım işçileri açısından oldukça önemlidir.

Bununla birlikte, tarım işi kavramının hukuki tanımının genişliği ve tarım sektörünün ürün çeşitliliği düşünüldüğünde, bu üretim alanlarında karşılaşılabilecek risklerin kapsamı daha kolay anlaşılabilir. Bu sebeple, işverenler açısından işyerlerinde karşılaşılabilecekleri riskleri belirleyerek onlara çözüm yaratmaya gayret etmek son derece önemlidir. Bu doğrultuda, tarım sektöründe karşılaşılabilecek sağlık

ve güvenlik risklerinin çok çeşitli olduğu, çalışanların iş verimini olumsuz yönde etkileyen istenmeyen risklerin, fiziksel olabileceği gibi kullanılan kimyasal maddelerden ve biyolojik faktörlerden de kaynaklanabileceği sonucuna varılmıştır. Nitekim tarım çalışanları; tarım makine ve aletleriyle, hayvanlarla çalışma, aşırı gürültü ve titreşim, yüksekten düşme, kas-iskelet sistemi bozuklukları ile sonuçlanan uygunsuz vücut duruşları gerektiren işler yapma, gaz ve tozlara, kimyasallara ve güneşe maruz kalma, aşırı sıcaklık ve kötü hava şartları gibi çeşitli tehlikelerle de karşı karşıya kalmaktadırlar. Yine, tarım sektöründe uzun çalışma süreleri, elverişsiz çalışma ve konaklama koşulları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Öte yandan, tarım sektöründe çalışmalarda yaşanan iş kazalarına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan kaza bildirimleri incelendiğinde, meydana gelen kazaların başlıca unsurlarının traktör ve tarım alet ve makineleri olduğu görülmüştür.

İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği Ek-1’de yer alan “İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi” ile belirlenmiştir. Liste incelendiğinde, tarım işlerinin genel olarak tehlikeli sınıfta kabul edildiği görülmektedir. Ancak, dikim için sebze fidesi, meyve fidanı, çiçek ve diğer bitkilerin yetiştirilmesi, tütünün sınıflandırılması, balyalanması, ağaç dışındaki yabani olarak yetişen ürünlerinin toplanması işleri az tehlikeli iş olarak kabul edilmiştir. Bitkisel üretimi destekleyici ilaçlama ve zirai mücadele faaliyetleri, hava yoluyla yapılan bitkisel üretimi destekleyici gübreleme, ilaçlama ve zirai mücadele faaliyetleri, deniz kabuklularının, yumuşakçaların, diğer deniz canlıları ve ürünlerinin toplanması işlerinin ise çok tehlikeli iş grubuna girdiği görülmüştür.

Çocuk çalışmasının en yoğun olduğu sektörlerin başında gelen tarım sektöründe bu konuda karşılaşılan en yaygın güçlükler, çocukların zorunlu ilköğretime devam

edememesi, asgari çalışma yaşından önce çalışmaya başlamaları ve fiziksel özelliklerine uygun olmayan işlerde çalışmaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde, 2017-2023 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanmış olan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı ile tarımda aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışma, Türkiye’de çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle, çalışmamızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte değişiklik yapma yoluna gidilerek, çocukların gezici ve geçici mevsimlik tarım işlerinde çalışmasının yasaklanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Tarım sektöründe görülen ve iş sağlığı ve güvenliği açısından risk oluşturan yanlış uygulamaların giderilmesi ve sektörün tüm taraflarının doğru şekilde bilgilendirilmesi amacıyla iyi uygulama örneklerini hayata geçirmek son derece önemlidir. Bu kapsamda çalışmamızda iyi uygulama örneklerine ve tarım çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yürütülen projelere yer verilmiştir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından ise tarımda çalışanlar esas olarak, tarım işlerinde hizmet akdiyle bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ve kendi ad ve hesabına çalışanlar olmak üzere iki ana gruba ayrılabilir. Bunlardan hizmet akdiyle bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar da kamu idarelerinde çalışanlar ve özel sektördeki tarım işlerinde hizmet akdiyle çalıştırılanlar olarak iki gruba ayrılmaktadır. Özel sektördeki tarım işyerlerinde hizmet çalıştırılanlar ise tarım işlerinde sürekli veya süreksiz olarak çalıştırılmasına göre iki alt gruba ayrılmakta ve buna göre farklı sigortalılık hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Uygulamada karışıklıklara sebebiyet vermemek adına kamu idareleri hariç olmak üzere, tarım işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, “tarım sigortalısı” olarak adlandırılmış, tarım sigortalıları ise kendi içinde “2925 sayılı Kanuna tabi olanlar” ve “5510 sayılı Kanun ek m. 5 düzenlemesine tabi olanlar” şeklinde ikiye ayrılmıştır.

Nitekim 5510 sayılı Kanun geç. m. 1 hükmü gereğince, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce 2925 sayılı Kanuna tabi olan sigortalıların kazanılmış haklarının korunması, 5510 sayılı Kanun ek m. 5 düzenlemesine tabi olanların ise 01.10.2008 tarihinden sonra çalışmaya başlayan ve tamamen 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulandığı kişilerden olması, böyle bir ayrıma gitmeyi gerekli kılmıştır.

Süreksiz tarım işçilerinin gerek 2925 sayılı Kanun gerek 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamında sigortalı olabilmesi için, fiilen tarım işlerinde süreksiz olarak çalışmaları gerekir. Bu kapsamda Yargıtay'ın önüne gelen uyuşmazlıklarda, gerçekten tarım işlerinde çalışmadığı, 2925 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamında daha düşük sigorta primi ödeyerek yaşlılık aylığına hak kazanmak için bu yola başvurduğu, yani sahte sigortalı olduğu tespit edilenlerin sigortalılıkları geriye yönelik iptal edilmiştir. Ayrıca Yargıtay, uyuşmazlıklarda tarım işlerinde hizmet akdi ile süreksiz olarak çalışma ile kendi ad ve hesabına tarımsal faaliyet yürütme ayrımının yapılabilmesi için birtakım ölçütler getirmiştir. Bu kapsamda, davacının tarım işlerinde hizmet akdi ile süreksiz olarak çalışıp çalışmadığı hususu belirlenirken özellikle davacının ikametgâhının süreksiz tarım işçisi olarak çalıştığını iddia ettiği yerde olup olmadığı araştırılmaktadır. Ancak, davacının ikametgâhının süreksiz tarım işçisi olarak çalıştığını iddia ettiği yerde olması tarım işlerinde hizmet aksiyile süreksiz olarak çalışma koşulunun sağlandığının tespit edilmesinde yeterli görülmemekte, varsa bu ikametgâhta hangi tarihler arasında kaldığını belirlemek, davacıya ait elektrik, su, telefon aboneliklerini getirtmek, davacının yaşadığı farklı adreslerin bulunması halinde araştırma yaparak bu adreslerde hangi tarihlerde bulunduğunu tespit etmek gerektiği sonucuna varılmıştır.

2925 sayılı Kanun kapsamındaki tarım sigortalıları; iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarına ek olarak genel sağlık sigortası kapsamında

sağlanan yardımlardan da faydalanabilecektir. Bununla birlikte, hastalık ve analık sigortası ile işsizlik sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanamayacaklardır. Yine, 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamındaki sigortalılar iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları ve genel sağlık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan faydalanabilecektir. Ancak, bu kişilerin hastalık ve analık sigortası ile işsizlik sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan faydalanması mümkün değildir. Bununla birlikte, 2925 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun ek m. 5 kapsamında sigortalı olanlar için öngörülen bu düzenlemenin isabetli görülmesinin mümkün olmadığı kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA*

- AKI, Erol: “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, 249-267.
- AKIN, Levent: “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, C. 34, S. 3, Mayıs 2020, 16-71. (Covid-19)
- AKIN, Levent: “İSG Açısından İşveren ve İşveren Vekillerinin Hukuki, Cezai, İdari Sorumlulukları”, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu 2009, Ankara 2009, 65-114.
- AKIN, Levent: “İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt”, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 6, Kasım 2013, 36-48. (İşveren Kusurunun Belirlenmesi)
- AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, 657-673. (Hukuki Sorumluluğa Etki)
- AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, TİSK Akademi 2008/1, 210-231. (Cezai Sorumluluk)
- AKIN, Levent: “Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, 33-43. (Risk Değerlendirme)

* Birden fazla yayınına atıf yapılan yazarların eserlerinin isimleri parantez içinde gösterilmiştir, yazarın geniş ölçüde faydalanılan eseri için kısaltma yapılmamıştır.

- AKIN, Levent: “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, Çalışma ve Toplum, 2012/3, S. 34, 101-124. (Sendikalar)
- AKIN, Levent: “Working Conditions of the Child Worker in Turkish Labour Law”, Employ Respons Rights Journal, 21 (2009), 53-67. (Child Worker)
- AKIN, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001. (Maddi Tazminat)
- AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013. (Alt İşverenlik)
- AKIN, Levent: Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007. (Bağımlı Çalışanlar)
- AKİPEK ÖCAL, Şebnem: “Vekalet Sözleşmesi Tanımı: Madde 502”, Vekalet Sözleşmeleri Kısa Şerhi, Editör: Hakan TOKBAŞ, İstanbul 2017, 13-22.
- AKSOY, Suat: “Tarım İşçilerinin Hukuki Durumları”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, MPM, Ankara 1982, 72-83. (Tarım İşçileri)
- AKSOY, Suat: Tarımda İş Hukuku, Türk Zirai Ekonomi Derneği Yayınları: 1, Ankara 1969.
- AKSOY, Suat: Tarımda Ortakçılık ve Kiracılık, Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Ziraat Mühendisleri Odası Yayınları, Ankara 1965. (Ortakçılık)
- AKSOY, Suat/ERAKTAN, Gülcan/ERAKTAN, Selahattin/KUHNEN, Frithjof/WINKLER, Wolfgang: Türkiye’de Kırsal Nüfusun Sosyal Güvenliği, Ankara/Göttingen 1994.
- AKTAY, Nizamettin: Sendika Hakkı (Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler), Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara 1993.
- AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN/KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, Ankara 2013.

- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995. (Ödünç İş)
- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2018.
- AKYİĞİT, Ercan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008. (Şerh)
- ALPAGUT, Gülsevil: “Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesinin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2011, 353-368. (Geçici)
- ALPAGUT, Gülsevil: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2016, 7-95. (Değerlendirme 2014)
- ALPAGUT, Gülsevil: “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İstanbul 2016, 195-218. (Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi)
- ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı, Akademik Görüşler ve Eleştiriler, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, 32-64. (Tasarı)
- ALPAGUT, Gülsevil: “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 3, S. 10, 2006, 569-584. (Mesleki)
- ALPER, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa 2019.
- ALPER, Yusuf: “İptal, Bir Fırsata Dönüştürülmelidir”, Çimento İşveren Dergisi, C. 21, S. 2, Mart 2007, 4-19. (İptal)
- ALTAN, Ömer Zühtü: Sakatlar Ve Türkiye’de Çalışma Sorunları, Eskişehir 1976.

- ALTAŞ, Hüseyin: Hasılat ve Şirket Kirası, Ankara 2009.
- ARICI, Kadir: “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Yönünden Anayasaya Aykırılığı Sorunu”, TİSK Akademi, C. 2, S. 3, 2007, 6-25. (Anayasaya Aykırılığı Sorunu)
- ARICI, Kadir: “Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde Kapsam Meselesi”, Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 2, 11-21.
- ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015. (Sosyal Güvenlik)
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu: İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017.
- ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder/TAŞPINAR AYVAZ, Sema/HANAĞASI, Emel: Medeni Usul Hukuku, Ankara 2019.
- ARSLANLI, Halil: Kara Ticareti Hukuku Dersleri Umumi Hükümler, İstanbul 1960.
- ARTAR, Müge: Mevsimlik Tarımda Çocuk Olmak, Ankara Üniversitesi Çocuk Kültürü Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları No: 21, Ankara 2014.
- ASTARLI, Muhittin: İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.
- ASTARLI, Muhittin: Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı, Ankara 2019. (İşkolu)
- ATALI, Murat/ERMENEK, İbrahim/ERDOĞAN, Ersin: Medenî Usûl Hukuku, Ankara 2018.
- AYAN, Hasan Alparslan: İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması, Konya 2019.
- AYDIN, Ufuk/GÜVEN, Ercan: Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2017.
- AYDINLI, İbrahim: “Borç İlişkisinin Nisbîlik Özelliğine Getirilen İstisnalar Işığında İş Hukukunda İşçi-İşveren İlişkilerinin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 1, 2008, 39-83.
- AYDINLI, İbrahim: İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015.

- AYKAÇ, Hande Bahar: “Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 16, 2015, 335-386.
- BAKIRCI, Kadriye: Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından), İstanbul 2004.
- BALCI, Mesut: Ölüm Gelir ve Aylıkları (Bağlanması, Kesilmesi, Geri Alınması, Birleştirilmesi, Haczi), Ankara 2019.
- BASKAN, S. Esra: “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, GÜHFD, C. XXI, S. 2, 2017, 3-46.
- BAŞBUĞ, Aydın: “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, İş ve Hayat Dergisi, S. 4, 2016, 59-75. (Temel Sorunlar)
- BAŞBUĞ, Aydın: İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ankara 2013.
- BAŞTERZİ, Süleyman: “Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, Mart 2010, 175-198. (Avukatla Bağitlanan Sözleşme)
- BAŞTERZİ, Süleyman: Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, İstanbul 2016.
- BAŞTERZİ, Süleyman/ŞUĞLE, Mehmet Ali: İstihdam ve Danışmanlık Hizmetlerinin Hukuksal ve Toplumsal Yönleri, Ankara 1999.
- BAYCIK, Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, 2013, 105-170. (Yeni Düzenlemeler)
- BAYCIK, Gaye: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, 7-355, Ankara 2018.

- BAYKAL, Meftun: İş Hukuku Sözlüğü, Ankara 1969.
- BAYRAM, Fuat: “Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 13, 2007, 51-96.
- BAYSAL, Ulaş: “Elli ve Daha Az İşçi Çalıştırılan Tarım ve Orman İşlerinin Yapıldığı İşyeri veya İşletmelerde Tarım İşlerinde Çalışmayanlar İş Kanunu Kapsamında Mıdır?”, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, 2014, 73-79.
- BAYSAL, Ulaş: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul 2019.
(Çalışanların Yükümlülükleri)
- BEDÜK, Mehmet Nusret: Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012.
- BERKİ, Nermin: “Kadın ve Erkek Bakımından Eşit Değerde İşe Eşit Ücret”, Prof. Dr. Bülent Nuri Esen’e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 417, Ankara 1977, 29-38.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı Prof. Dr. Polat SOYER’e ARMAĞAN, C. 15, 2013, 481-545.
- BOZKURT, Tamer: Türk Hukukunda ve Uygulamada Tellâllık, Ankara 2007.
- BUDAK, Ali Cem/KARAASLAN, Varol: Medenî Usul Hukuku, Ankara 2019.
- BÜLBÜL, Mehmet: “Tarım İşçileri, Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, MPM, Ankara 1982, 13-25.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, Antalya 2012, 27-84.

- CANSEL, Erol: İsviçre Hukuku, Fransız Hukuku ve Alman Medeni Kanunu ile Mukayeseli Olarak Türk Hukukunda Hasılat Kirası, Ankara 1953.
- CENTEL, Tankut: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 19, S. 2, (Özel Sayı), 2013, 79-84. (Uygulama Alanı ve Kapsamı)
- CENTEL, Tankut: “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, 2013, 8-15. (İşyerinde Sağlık ve Güvenlik)
- CENTEL, Tankut: “Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri”, TİSK Akademi, C. 1, S. 2, 2006, 6-12. (İşkolu)
- CENTEL, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988.
- CİVAN, Orhan Ersun: Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2008. (Meslek Edinilmiş)
- CİVAN, Orhan Ersun: Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, AÜHFD, C. 66, S. 2, 2017, 311-397.
- ÇAĞLAR, “Tarım ve Ormancılık Kesimlerinde İş Yaşamıyla İlgili Tarımsal Sorunlar ve Çözümlemesine Yönelik Öneriler”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, MPM, Ankara 1982, 56-68.
- ÇALGÜNER, Cemil: Türkiye’de Ziraat İşçileri, T.C. Ziraat Vekaleti Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Çalışmalar Sayı:132, Ankara 1943.
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018.
- ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1968.
- ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- ÇENBERCİ, Mustafa: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969. (İş Mahkemeleri)

- ÇINAR, Sidar/LORDOĞLU, Kuvvet: “Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Tekil Bir Analiz: Karasu Fındık Toplama İşçileri”, Türkiye Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Yıl: 2010, C. 10, Sayı: 38, 23-33.
- ÇİL, Şahin: İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010.
- ÇOBAN, Celal: “Orman İşçileri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, MPM, Ankara 1982, 128-137.
- ÇOBAN, Nazlı: İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması, Ankara 2019.
- ÇOPUROĞLU, Çağlar: Ücret ve Korunması, Ankara 2013.
- DEMİRCİOĞLU, Murat/ KAPLAN, Hasan Ali: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, Çalışma ve Toplum, 2014/3 (42), 233-264.
- DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut/KAPLAN, Hasan Ali: İş Hukuku, İstanbul 2019.
- DİNÇ, İstemi Ceysu: İş Sözleşmesi İle Çalışan Çocukların Hukuki Durumu, Ankara 2020.
- DONAY, Süheyl: Türk Ceza İnfaz Hukuku, İstanbul 2014.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, Ankara 2015, 7-145. (Değerlendirme 2013)
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 43-68. (İşkolu)
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2016, 133-171.

- DOĞAN, Sevil: İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Ankara 2010.
- EDGÜ, Ekrem: Ticaret Hukuku I, Umumî Hükümler, Ankara 1964.
- EKMEKÇİ, Ömer: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”, Çimento İşveren Dergisi, C. 20, S. 1, Ocak 2006, 47-54.
- EKMEKÇİ, Ömer: “Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu”, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Toplantısı, İstanbul 2018, 5-38. (İş Mahkemeleri)
- EKMEKÇİ, Ömer: Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020. (İş Hukuku)
- EKMEKÇİ, Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019. (Toplu İş)
- EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, C. 1, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı Kitap Yayınları No: 18, İstanbul 1987.
- EKŞİ, Nuray: “Geçici Koruma Yönetmeliği Uyarınca Geçici Korumanın Şartları”, Geçici Koruma Usulü, Sağlanan Haklar ve Geçici Korumanın Sona Ermesi, İstanbul Barosu Dergisi, C. 88, S. 6, 2014, 65-89.
- ELBİR, Halid Kemal: “Takım Mukavelesi ve Takım Kılavuzunun Hukuki Mahiyeti”, Sosyal Hukuk ve İktisat Mecmuası, C. 2, S. 14, 1949, 114-131.
- ENGİN, Murat: “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle ödünç iş ilişkisi ve Evde Çalışma)”, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul 2002, 117-147.
- ERDOĞAN, Berna/ERGİN, Şeniz/AKTAN, Şebnem/KAÇAR, Nida: “Denizli Yöresinden Paederus Dermatiti Olguları”, Türkderm, C. 40, 2006, 123-125.
- ERDOĞAN, Çağla: İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara 2016.

- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2018. (Genel Hükümler)
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2018. (Özel Hükümler)
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974. (Sorumluluk)
- EREN, Fikret: Marmara Bölgesinde Gayrimenkul Hasılat Kirasına İlişkin Yarıcılık Müessesesinde Örf ve Adetler, AÜHFD, C. 19, S. 1, 1962, 495-498.
- ERGİN, Berin: “Seçim Yatırımı Yöntemlerinden 4773 sayılı Yasa, Neden Türkiye’yi İleri Taşıyacak İş Kanunu Çizgilerini İçeremedi?”, İşveren, C. XL, S. 12, Eylül 2002, 28-29.
- ERGİN, Hediye: “İptalle Gelen Sorun: Reformdan Geriye Ne Kaldı? Anayasa Mahkemesi’nin 15.12.2006 Tarihli Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, Çimento İşveren Dergisi, C. 21, S. 2, Mart 2007, 26-65.
- ERKUL, İhsan: Türkiye’de Ziraat İşçileri ve Bunlara İlişkin Çalışma Hukuku, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 42-16, İstanbul 1967.
- ERTÜRK, Yakın: Patterns of Child Labour in Rural Turkey, International Labour Office, Ankara 1994. (Child Labour)
- ERZURUMLUOĞLU, Erzan: Sözleşmeler Hukuku (Özel Borç İlişkileri), Ankara 2017.
- ESEN, Bülent Nuri: Türk İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1944.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2019.
- GEREK, Nüvit: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012, 10-19.
- Gerekçeli İhtihatlı İş Kanunu ve Uygulaması I-II, Ankara 2019.
- GÜLVER, Ender: “İş Yargılamasında Görev”, İÜHFM, C. 49, 2001, 371-419.

- GÜMÜŞ, Mustafa Alper: Borçlar Hukuku Özel Hükümler Kısa Ders Kitabı, İstanbul 2018. (Özel Hükümler)
- GÜMÜŞ, Mustafa Alper: Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda Vekilin Özen Borcu, İstanbul 2001.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000. (İş Mahkemeleri)
- GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2017.
- GÜZEL, Ali: “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 35-36, 1986, 165-222.
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2020.
- IŞIK, Rüçhan: Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Sınırları, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 170, Ankara 1962. (Sendika Hakkı)
- IŞIK, Rüçhan: “Türkiye’de Tarım Sektöründe Sendikacılık Hareketleri”, AÜHFD, C. 27, S. 3, 1970, 53-61.
- İNCİROĞLU, Lütfi: Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu, Ankara 2017.
- İNELİ CİĞER, Meltem: “Uluslararası Hukuka Uygun Geçici Koruma Rejiminin Unsurları Üzerine”, Göç Araştırmaları Dergisi, C. 2, S. 3, Ocak-Haziran 2016, 62-92.
- İZVEREN, Adil: İş Hukuku, (I II III), Ankara 1974.
- KABAKCI, Mahmut: “İş Mahkemelerinin Yapısı, Görev ile Yetkisi Hakkında Değerlendirmeler”, Av. Cengiz Özbilgin’e Armağan, Yeni Yasal Düzenlemeler Sonrasında İş Yargılaması Sempozyumu, İstanbul 2018, 33-68.

- KALKINMA ATÖLYESİ: Bir Yevmiye, Bir Yevmiyedir: Tarım Aracıları ve Türkiye’de Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliği, Ankara 2018. (Tarım Aracıları)
- KALKINMA ATÖLYESİ: Tarım Aracısı Meslek Kriterleri Türkiye İçin Bir Model Arayışı, Ankara 2018. (Model Arayışı)
- KALKINMA ATÖLYESİ: Tarımsal Üretimde Çalışan Çocukların Karşılaştıkları Sağlık Riskleri, Ankara 2018. (Sağlık Riskleri)
- KALKINMA ATÖLYESİ: Türkiye’de Mevsimlik Tarımsal Üretimde Yabancı Göçmen İşçiler Politika Önerileri, Ankara 2016. (Göçmen İşçiler)
- KALKINMA ATÖLYESİ: Türkiye’nin Güneyindeki Suriyelilerin ve Göçmenlerin Korunma ve Sağlık Koşullarının İyileştirilmesi Projesi Yönetici Özeti. (Suriyeliler ve Göçmenler)
- KALKINMA ATÖLYESİ: Yevmiyeci, Yarıcı veya Kürekçi; Hepsi Çocuk Tarımsal Üretimde Ücret Tipleri ve Çocuk İşçiliğinin Görünümleri, Ankara 2018. (Ücret Tipleri)
- KAMU-İŞ: Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995, Ankara 1996.
- KANBOLAT, Yahya: Türkiye Ziraatında Bünye Değişikliği, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Maliye Enstitüsü Yayınları, Ankara 1963.
- KAR, Bektaş: “Mevsimlik İş”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, Aralık 2006, 69-86.
- KAR, Bektaş: Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), Ankara 2014. (Deniz İş)
- KAR, Bektaş: İctihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku, Ankara 2011. (Deniz İş Hukuku)
- KAR, Bektaş: İş Yargılaması Usulü, Ankara 2019. (İş Yargılaması)
- KAZGAN, Gülten: “Ziraat İşçilerinin Sendikalaşması”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 14, 1963, 47-66.

- KILIÇ, Mehmet: “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Kapsamında Tarım İşçilerin Hukuki Durumu”, Tarım Ekonomisi Dergisi, S. 12(2), 2006, 39-49.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2018.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal: İş Kanunu Şerhi, İstanbul 2013.
- KILKIŞ, İlknur: “Tarımda Ücretle Çalışanların Çalışma Sorunları: Tarım İş Yasası’nın Eksikliği”, Kamu-İş, C. 3, S. 3, 1994, 35-62.
- KILKIŞ, İlknur: İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018. (İş Sağlığı)
- KIZILAY, Erkal: “Orman İşçilerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, MPM, Ankara 1982, 141-170.
- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Yusuf: “Takım Sözleşmesinin ve Takım Kılavuzunun Hukuki Mahiyetleri”, İÜHFM, C. XXX, S. 3-4, İstanbul 1964, 921-931.
- KÖME AKPULAT, Ayşe: İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, İstanbul 2018.
- KURU, Baki: “İş Mahkemeleri (İş Uyuşmazlıklarının Çözümlemesi)”, Türkiye Barolar Birliği Birinci Hukuk Kongresi, 1971, 429-463. (İş Mahkemeleri)
- KURU, Baki: Medenî Usul Hukuku, İstanbul 2016.
- KUTAL, Metin: “Tarım İş Yasa Tasarısının Esasları”, İktisat ve Maliye Dergisi, C. XXV, S. 11, Şubat 1979, 491-500.
- KUTAL, Metin: “Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulanması, Sorunları)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 3, Eylül 2006, 118-125. (İşkolu)
- KUTAL, Metin: Teorik Esaslar ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul 1969 (Asgari Ücret).
- LAÇİNER, Vedat: “İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi”, Emek ve Toplum Dergisi, C. 3, S. 5, 2014, 114-131.

- LEROY, Michael H.: “Farm Labor Contractors and Agricultural Producers as Joint Employers under the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act: An Empirical Public Policy Analysis”, Berkeley Journal of Employment and Labor Law, Vol. 19 No: 2, 175-228.
- LORDOĞLU, Kuvvet/ASLAN, Mustafa: “En Fazla Suriyeli Göçmen Alan Beş Kentin Emek Piyasalarında Değişimi: 2011-2014”, Çalışma ve Toplum, 2016/2, 789-808.
- MAHİROĞULLARI, Adnan: Dünya’da ve Türkiye’de Sendikacılık, Bursa 2013.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, Ankara 2014.
- NALBANDOĞLU, Reşat: “Türkiyede Ziraat İşçilerinin Durumu”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 1, 1948, 16-31.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998. (1998)
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2016. (Toplu İş İlişkileri)
- NARTER, Sami: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara 2020.
- NAZLI, Seçkin: “İş Kanununda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 5, 2016, 149-168.
- NAZLI, Seçkin: Özel İş Aracılığı, İstanbul 2009.
- ODAMAN, Serkan: Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul 2007.
- OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, İstanbul 1987.
- ÖNSAL, Naci: Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu, Ankara 1992.

- ÖZAY, İlhan: İdari Yaptırımlar, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1985.
- ÖZDEMİR, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014.
- ÖZDÖNMEZ, Metin: “Ormancılık İşkolunda İşçi İstihdamı”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri, MPM, Ankara 1982, 40-50.
- ÖZEKES, Muhammet/ATALI, Murat: “7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler”, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Toplantısı, İstanbul 2018, 41-122.
- ÖZER, Hatice Duygu: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Çalışanların Yükümlülükleri”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 27, S. 3-4, Aralık 2013, 207-236.
- ÖZERMAN, Tülay: “Tekel Özelleştirmesinin Sonuçları”, Mülkiye Dergisi, C. 33, S. 262, 293-311.
- ÖZKARACA, Ercüment/ÜNAL, Canan: “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza OKUR’a Armağan, Özel Sayı, C. 20, S. 1, İstanbul 2014, 355-410.
- ÖZTÜRK, Gülay: Teoride ve Uygulamada Hasılat Kirası, Ankara 2010.
- ÖZTÜRK, Neva Övünç: Geçici Korumanın Uluslararası Koruma Rejimine Uyumuna Üzerine Bir İnceleme, AÜHFD, C. 66, S. 1, Ankara 2017, 201-263.
- PEKCANİTEZ, Hakan/ATALAY, Oğuz/ÖZEKES, Muhammet: Medeni Usûl Hukuku, İstanbul 2019.
- PULAŞLI, Hasan: Şirketler Hukuku Şerhi, Ankara 2018.
- REİSOĞLU, Seza: Hizmet Akdi, Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara 1968.

- SAĞLAM, İpek: “Ticari İşletmelerin Ürün Kirası Sözleşmelerine Konu Teşkil Etmesi ve Bunun Benzer Hukuki İlişkiler ile Karşılaştırılması”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 19, S. 1, 2013, 131-166.
- SARACEL, Nüket: Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları, Eskişehir 1987.
- SAVELSBERG, Gertrud: “Milletlerarası Sosyal Politikada Ziraat İşçileri”, Çeviren: İhsan Erkul, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, C. 2, S. 3, İstanbul 1966.
- SAVY, Robert: Tarımda ve Kırsal Kesimde Sosyal Güvenlik, Çeviren: Yusuf ALPER, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul 1987.
- SAYMEN, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SEMERÇİ, Pınar Uyan/ERDOĞAN, Emre: Ben Kendim Büyüdüm Demiyorum- Adana’da Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çocuklarının Yaşam Koşullarının Çocuğun İyi Olma Hali Perspektifinden İyileştirilmesi Projesi Araştırma Sonuçları, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları No: 585, İstanbul 2017.
- SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2019.
- SERİN: İlhan: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi,” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 7, 2005, 1055-1090.
- SOYASLAN, Doğan: Yürütme Organının Suç ve Ceza Koyma Yetkisi, Kazancı Hukuk Yayınları No: 77, Ankara 1990.
- SOYER, Polat: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Ankara 2010, 11-85.
- SÖZER, Ali Nazım: Türk Genel Sağlık Sigortası, İstanbul 2018. (Genel Sağlık Sigortası)

- SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2019.
- SUR, Melda: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul 2019, 11-150. (Değerlendirme 2017)
- SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2020.
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2019.
- SÜMER, Sarp Korkut/SAY, Sait M./EGE, Fikri/SABANCI, Alaattin: “Noise exposed of the operators of combine harvesters with and without a cab”, Applied Ergonomics, 37(6), 2006, 749-756.
- SÜRAL, Nurhan: “AB Müktesebatında Geçici İş İlişkisi”, TİSK Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri (25 Ocak 2013), TİSK Yayını, Ankara 2013, 28-48.
- SÜZEK, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985. (İş Güvenliği)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2015. (2015)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 17. Baskı, İstanbul 2018. (2018)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2019.
- ŞAHİN, Barış: Çocuk İşçilerin Korunması, Ankara 2010.
- ŞAHLANAN, Fevzi: “İş Kolu Tesbitinde Asıl İş-Yardımcı İş İlişkisi ve Alt İşverenlerin İşyerleri”, Tekstil İşveren Dergisi, Sayı: 417, Aralık 2015, 2-8. (İşkolu)
- ŞAHLANAN, Fevzi: “İş Yargılaması”, İÜHFM, C. 42, S. 1-4, 1976, 377-421.
- ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995. (Sendikalar)
- ŞAKAR, Müjdat: Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Ankara 2011.
- ŞEKER, Murat: Türkiye’de Tarım İşçilerinin Toplumsal Bütünleşmesi, Ankara 1986. (Bütünleşme)

- ŞEKER, “Murat: Türkiye’de Tarım ve Orman İşçilerinin Yasal Sorunları Sempozyumu Takdim Tebliği”, Türkiye’de Tarım ve Orman İşçilerinin Yasal Sorunları Sempozyumu, Tarım-İş, Ankara 1992, 57-89. (Sempozyum 1992)
- ŞENER, Oruç Hami: Adi Ortaklık, Ankara 2008.
- ŞENER, Oruç Hami: Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2019.
- TALAS, Cahit: İçtimai İktisat, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları S. 118-100, Ankara 1961.
- TALAS, Cahit: Sosyal Ekonomi, Ankara 1983. (Sosyal Ekonomi)
- TALAS, Cahit: Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Ankara 1953. (Sosyal Güvenlik)
- TALAS, Cahit: Sosyal Politika, Ankara 1967. (Sosyal Politika)
- TANDOĞAN, Haluk: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Akdin Muhtelif Hükümleri), C. 1, Ankara 1974.
- TANRIVER, Süha: Medenî Usûl Hukuku, Ankara 2018.
- TARIM-İŞ: Tarım İşçilerinin Hak ve Özgürlükleriyle İlgili ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararları, Mart 1992.
- TAŞ, Birol: Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018.
- TAŞKIN, Ozan Ercan: “Bir Öneri Olarak Yasadışı Aracılık – İşçi Simsarlığı ve Emek Sömürüsü Suçu”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul 2017, 289-312.
- The Regulation of Hours of Work in Agriculture, International Labour Review, Vol: LXXXVII, No:6, Geneva, 1968.
- The Third Session of the Permanent Agricultural Committee, International Labour Review, Vol: LX, No: 5, Geneva, 1949.
- TOLGA, Muammer Vassaf: İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 1952.

- TUĞ, Adnan: Sendikalar Hukuku, Ankara 1992.
- TUNCAY, A. Can: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, 1-98. (Değerlendirme)
- TUNCAY, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, İstanbul 1982. (Eşit Davranma İlkesi)
- TUNCAY, Aziz Can/ SAVAŞ KUTSAL, Burcu: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2019.
- TUNCAY, Can/EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2019.
- TUNÇOMAĞ, Kenan: “Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümü”, İÜHFM, C. 40, S. 1-4, İstanbul 1974, 375-391. (Çalıştırma Yükümü)
- TUNÇOMAĞ, Kenan: “Takım Sözleşmesi”, İÜHFM, C. XXXVI, S. 1-4, İstanbul 1970, 311-322. (Takım Sözleşmesi)
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 2. Bası, İstanbul 1999. (1999)
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2018.
- TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU: Asgari Ücret, Türkiye ve Dünya Uygulaması, Türk-İş Yayınları No: 119, Ankara 1978.
- TÜRK-İŞ: Türkiye Tarafından Onaylanan Sözleşmeler: ILO Diğer Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, Türk-İş Yayını No: 137, Ankara 1980.
- ULUSAN, İlhan: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.
- ULUSOY, Ali D.: İdari Yaptırımlar, İstanbul 2013.
- URAN, Hilmi: Adana Ziraat Amelesi, Vakıf Cep Kitapları No: 12, 1939.
- UŞAN, Fatih: “Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri”, Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003, 2-26.

- UŞAN, Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003. (Parça Başına Ücret)
- UYGUR, Turgut: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Yargılama, Ankara 1980.
- UZUNOĞLU, Emel/OĞUZ, Işıl Deniz/KİR, Büşra/AKDEMİR, Cihangir: “Clinical and Epidemiological Features of Paederus Dermatitis among Nut Farm Workers in Turkey”, American Journal of Tropical Medicine and Hygiene, 96 (2), 2017, 483-487.
- ÜSTÜNDAĞ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku, C. I, II, İstanbul 2000.
- VOİRİN, M. Pierre: “Hasılat Kirasının Ölçüsü ve Muhtariyetinin Esası Olarak Kabul Edilen Bir İşletmeden İstifade”, Çev. Erol CANSEL, AÜHFD, C. 11, S. 3, 1954, 231-265.
- YAVUZ, Cevdet/ACAR, Faruk/ÖZEN, Burak: Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), İstanbul 2018.
- YELEKÇİ, Memduh/YELEKÇİ, İlhami: İş Kanunu Külliyatı, Ankara 1992.
- YILDIZ, Gaye Burcu: “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Toprak İşveren Dergisi, S. 86, 2010, 8-15. (İş kazası)
- YILDIZ, Gaye Burcu: “Mevsimlik İş Sözleşmesi”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 25, 2010, 41-58.
- YILMAZ, Gökhan: “Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, Aralık 2017, 139-159.
- YURDAKUL, Oğuz: “Adana İlindeki Tarım İşçilerinin Sosyo-Ekonomik Sorunları”, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, MPM, Ankara 1982, 88-109.

YÜREKLİ, Sabahattin: “Deniz İş Kanunu’nun Yer İtibarıyla Kapsamı”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1-2, 2005, 611-631.

Kurum Yayınları

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:

Pestisit (Tarım İlacı) Kullanımında Sağlık Gözetimi.

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/images/yayinlar/PestisitSaglik.pdf>

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:

Pestisit (Tarım İlacı) Zehirlenmelerinde ve Alerjik Reaksiyonlarda İlk Müdahale.

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/images/yayinlar/PestisitZehirlenme.pdf>

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:

Koruyucu Kıyafetler.

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/images/yayinlar/koruyucu%20kiyafetler.pdf>

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:

Elle Yük Taşıma Nedir?

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/images/yayinlar/elle%20yük%20taşıma%20nedir.pdf>

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:

Tarımda Ergonomik Riskler.

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/files/rhbr/Tarımda%20Ergonomik%20Riskler%20Rehberi-A5-07.02.2019.pdf>

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:

Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörü İş Kazaları.

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/files/istaKaza.pdf>

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:

Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörü Meslek Hastalıkları.

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/files/istaMeslek.pdf>

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü:

Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi.

<http://www.guvenlitarim.gov.tr/images/yayinlar/tarimda%20iş%20sağlığı%20ve%20güvenliği%20rehberi.pdf>

International Labour Office: Genç İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi, 2018.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_627054.pdf

International Labour Office, Geneva: Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf

Sosyal Güvenlik Kurumu: Türkiye ve Dünyada Tarım Sektöründe Sosyal Güvenlik.

http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/02_tarim.pdf

Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü İş Kazaları Daire Başkanlığı: Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulamaları, Ankara 1988.

ÖZET

Tarım işi kavramının biri geniş diğeri de dar anlamda olmak üzere iki farklı tanımı bulunmaktadır. Geniş anlamda tarım işi, bitkisel ve hayvansal ürünlerin elde edilmesi için toprağın işlenmesi, iyileştirilmesi ve hayvan yetiştiriciliğinin yapılması anlamına gelmektedir. Dar anlamda tarım işi ise, hayvan yetiştiriciliğini barındırmadığı gibi topraktan ürün elde etmeyi sağlayan bütün faaliyetleri de içine almamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunun 111. maddesinde düzenlenmiş olan tarım işi tanımına bakıldığında; tarım işlerinin bitkisel ve hayvansal ürün elde etmeye yönelik üretme, yetiştirme, bakım faaliyetleri ile koruma ve düzenleme faaliyetleri olarak değerlendirildiği görülmektedir. Söz konusu düzenlemeler neticesinde, tarım işlerini tek tek sayma yoluna giden 4857 sayılı İş Kanununun geniş anlamda tarım işi tanımını benimsediğini söyleyebiliriz.

Tarımdaki çalışma türleri çok çeşitli olup bu kapsamda; başta tarım işçileri olmak üzere, tarım işverenleri, işçi çalıştırmaksızın tarımda kendi ad ve hesabına çalışanlar, başkasının tarım arazisinde ortakçılık ve kiracılık sözleşmesi ile çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri, ülkemiz tarımında önemli bir yere sahiptir. 4857 sayılı İş Kanunu, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri ile aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı esasını benimsemiştir. Bununla birlikte, ülkemizde tarım işçilerinin çalışma koşulları noktasında ortaya çıkan en büyük problem bu kişilerin iş ilişkilerini düzenleyecek bir mevzuatın olmayışıdır. Bu nedenle tarım işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen ayrı bir tarım iş kanunu hazırlanmalıdır.

ABSTRACT

The concept of agricultural labour has two different definitions, one broad and the other narrow. In broad terms, agricultural labour means the cultivation and enhancement of the soil to grow vegetable and animal products and performing animal breeding. In the narrow sense, agricultural labour does not include animal breeding and it does not contain growing soil products Pursuant to the definition of agricultural labour amended in the article 111 of the Labour Law No. 4857, agricultural labour is considered as production, cultivation, maintenance, protection and regulation activities aimed at growing vegetable and animal products. As a result of these amendments, it can be stated that the Labour Law No. 485, which lists agricultural labours one by one, adopts the broad definition of agricultural labour.

There are many types of agricultural labours and within this context, agricultural workers being in the first place, agricultural employers, those who work in their name and on their account in agriculture without employing other workers, those who work on someone else's land pursuant to a sharecropping contract or tenancy agreement and unpaid family workers play important role in Turkey's agriculture. The Labour Law numbered 4857 has adopted the principle that this provision shall not be applied to the workplaces or businesses that have 50 or fewer agricultural workers or to any agricultural construction work that should be done within the household system. Moreover, the biggest problem that arises in terms of the working conditions of agricultural workers in Turkey is that there is no legislation to regulate their labour relations. Therefore, a separate agricultural labour law regulating the working conditions of agricultural workers should be issued.