

Toplum ve Sosyal Hizmet

ISSN: 2147-3374 / E-ISSN: 2602-280X

Araştırma Makalesi / Research Article

Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Çalışma Sürecinin İşçi, Aracı ve İşverenler Açısından Değerlendirilmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma

A Qualitative Research on the Evaluation of Working Process in Seasonal Agricultural Work in Terms of Workers Intermediaries and Employers

Eda BEYDİLİ GÜRBÜZ¹, Çetin YILMAZ²

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, edagurbuz@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1680-5439

² Dr. Öğr. Üyesi, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, cetin.yilmaz@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8784-1851

Başvuru: 21.02.2021
Kabul: 24.06.2021

Atıf:
Beydili-Gürbüz, E. ve Yılmaz, Ç. (2021). Mevsimlik tarım işçiliğinde çalışma sürecinin işçi, aracı ve işverenler açısından değerlendirilmesi üzerine nitel bir araştırma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(3), 939-966. DOI: 10.33417/tsh.884452

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, mevsimlik tarım işçisi, aracı ve işverenler arasındaki çalışma sürecinin ve bu süreçte ortaya çıkan sorunların keşfedilmesidir. Fenomenolojik yaklaşımla Düzce'nin Akçakoca ilçesinde yapılan araştırmada, kartopu örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada dokuz mevsimlik tarım işçisi, dört aracı ve beş işveren ile yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde MAXQDA 12 programı kullanılmıştır. Analiz sonucunda enformel ilişkiler, çalışma süreci ve çözüm önerileri temalarına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre mevsimlik tarımda işçi, aracı ve işverenler arasında enformel bir çalışma ilişkisi bulunmaktadır. Bu çalışma ilişkisi üç grubun da karşılıklı olarak sessiz kalması nedeniyle devam etmekte ve bu yolla yeniden üretilmektedir. İşçiler ulaşım, barınma, ücret ve çalışma saatleri konusunda sorunlar yaşamakta olup, işverenler devlet desteklerini yetersiz görmektedir. Katılımcılar yaşanan sorunların çözümü için temelde devleti işaret etmektedir. Sonuç olarak devletin yasal düzenlemelerin uygulanmasını kontrol etmesi, sosyal hizmet uzmanlarının da haklar ve sorumluluklar konusunda işçilerin, işverenlerin ve aracılardan farkındalıklarını artırması ve iş sağlığı ve güvenliği için savunuculuk yapması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Mevsimlik tarım, mevsimlik tarım işçisi, tarım aracı, enformel istihdam

ABSTRACT

The aim of this research is to explore the working process and problems between seasonal agricultural workers, intermediaries and employers and problems. Snowball sampling method was used in the research conducted in Akçakoca district of Düzce with phenomenological approach. In the research, in-depth interviews were conducted with 9 seasonal agricultural workers, 4 intermediaries and 5 employers through semi-structured interview forms. MAXQDA 12 program was used in the analysis of the data. As a result of the analysis, the themes of informal relations, working process and solution suggestions were reached. According to the results, there is an informal working relationship between workers, intermediaries and employers in seasonal agricultural work. This working relationship continues due to the mutual silence of all three groups and is reproduced in this way. Workers experience problems with transportation, accommodation, wages and working hours, and employers see state subsidies insufficient. Basically participants point to the state for the solution of the problems. As a result, it is recommended that state should control the implementation of legal regulations, social workers should raise awareness of workers, intermediaries and employers about rights and responsibilities and to advocate for occupational health and safety.

Keywords: Seasonal agriculture, seasonal agricultural worker, farm intermediary, employer, informal employment.

GİRİŞ

2020 yılı işgücü istatistiklerine göre Türkiye’de nüfusun %17,6’si tarımda çalışmaktadır (TÜİK, 2021). Bu yönüyle tarımsal üretimin istihdamda önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Uygulanan tarım politikalarına, kırdan kente yaşanan göçlere rağmen, yaşamın devamı için gıda ihtiyacının karşılanması, sanayi sektörüne hammadde üretimi gibi ekonomiye katkısı öncelikli olduğundan, bu alanda istihdama ihtiyaç duyulmaktadır ve her zaman da duyulacaktır. Mevsimlik tarım işçileri tarım sektörünün önemli işgücünü karşılayan çalışanlardır. Mevsimlik tarım işçileri, kendilerine ait toprakları olmayan ya da var olan toprakları ihtiyacı karşılamadığı için geçimlerini sağlamak adına başka illere giderek veya buldukları bölgelerde bir ücret karşılığı çalışan kişilerdir. Aksöz (1972), mevsimlik tarım işçilerinin çalıştığı yere, çalışma süresine, uyuşuna, ücret alma şekillerine göre farklı isimlerle adlandırıldığını belirtmektedir (Görücü ve Akbıyık, 2010). Bu çalışmada mevsimlik işçiler, tarımda çalışmak üzere başka şehre giden gezici mevsimlik tarım işçilerini ifade etmektedir.

Mevsimlik tarım işi, ürünün özelliğine göre ortalama mart-nisan aylarında başlamakta ve kasım ayına kadar sürmektedir. Büyük çoğunluğunu Doğu ve Güneydoğu illerinden gelenlerin oluşturduğu mevsimlik tarım işçilerinin sayısı tam olarak bilinmemekte, kayıt dışı çalışanlar ve çocuklarla birlikte sayının bir milyonu bulunduğu belirtilmektedir (Şimşek, 2012). Mevsimlik tarımda Gürcü, Azeri ve özellikle son yıllarda sayıları giderek artan Suriyeli göçmen işçilerin de (Dedeoğlu, 2016) çalıştığı göz önüne alındığında bu sayının daha fazla olduğu tahmin edilmektedir. Mevsimlik tarım işçiliğinin işçi, tarla/toprak sahibi olan işveren ile iş ve işçi bulmak üzere görev yapan aracı olmak üzere üç tarafı bulunmaktadır. İşçilerle yapılan pek çok araştırma, işçilerin barınma, eğitim, sosyal güvenlik, çalışma saati ve ücret, sağlık, sosyal dışlanma gibi pek çok sorunla karşı karşıya kaldığını göstermektedir (Benek ve Ökten, 2011; Çınar ve Lordoğlu, 2011; Demir, 2015; Demirli-Yıldız, 2016; Duruiz, 2011; Eğitim-Sen, 2007; Geçgin, 2009; Kaya ve Özgülnar, 2015; Küçükkırca, 2012; Önen, 2012; Özbekmezci ve Sahil, 2004; Şimşek ve Koruk, 2009; Şimşek, 2012; TBMM, 2015).

Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği’ne göre Türkiye İş Kurumu’nca tarımda iş ve işçi bulmak üzere görev yapmasına izin verilen aracılar, çalışılan farklı bölgelere göre elçi, dayıbaşı ve çavuş gibi isimler almaktadır (Gülçubuk, Karabıyık ve Tanır, 2003). Düzce, Sakarya, Ordu illerinde yapılmış olan bir araştırmada bazı bölgelerdeki aracılardan çalışma şekli, işçi belirleme kriterleri, gelir elde etme biçimleri gibi konulara göre “Dayıbaşı” ve “Çavuş” olarak iki farklı statüde isimlendirildiği belirtilmektedir. Araştırmada çavuşların herhangi bir dayıbaşına bağlı olmadan kendileri de bağlantı kurarak çalışabileceği, ücretini doğrudan işverenden çift yevmiye olarak aldığı; dayıbaşının ise iş bağlantısı kurması sebebiyle işçinin günlük ücretinden kesinti yaptığı ifade edilmektedir. Çavuşlar 10-20 kişi arasında gruplarla olabilmekte ve kendileri de grupla birlikte çalışabilmektedir (Pikolo Derneği, 2018). Bu araştırmada aracı, Pikolo Derneği’nin dayıbaşı olarak ifade ettiği kişilerdir. Aracılar, işçilere iş bulmakla kalmayıp aynı zamanda yasal sorumlulukları gereği işçilerin çalıştıkları yerlerde karşılaştıkları barınma, sağlık, ulaşım, vb. sorunlarla da ilgilenmektedirler.

Görücü ve Demirbaş (2013) Türkiye’de tarımda iş ve işçi bulma hizmetlerinin gelişimini üç dönemde incelemektedir: Birinci dönem, Cumhuriyetin kurulmasından 3008 Sayılı İş Kanunu’nun kabulüne kadar geçen ve tarımda herhangi bir yasal düzenlemenin olmadığı, tarımda iş ve işçi bulma faaliyetinin farklı isimlerle anılan tarım aracıları tarafından organize edildiği dönemi kapsamaktadır. İkinci dönem, 1936-1971 yılları arasındadır. Bu dönemde iş ve işçi bulma hizmetleri kamusal bir faaliyet olarak örgütlenmiş fakat tarım sektörü dışarıda bırakılmıştır. Dolayısıyla bu dönemde de tarımda iş ve işçi bulma hizmetleri enformel bir biçimde gelişmeye devam etmiştir. Üçüncü dönem, 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 Sayılı İş Kanunu ile başlamıştır. Kanun kapsamında tarım kesiminde aracılık faaliyetlerine yönelik çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. 1978 yılında Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzük ile “Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılarının Denetimi Hakkında Yönetmelik” çıkarılarak tarım iş aracılığının yasal çerçevesi oluşturulmuştur. 2004 yılında ise bu alanı düzenleyen tüzük ve yönetmelikler birleştirilerek “Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığına İzin Verilmesi ve Aracıların Denetimi Hakkında Yönetmelik” adı altında yeniden düzenlenmiştir. Bugün gelinen noktada Başbakanlık 2017/6 sayılı Mevsimlik Tarım İşçileri Genelgesi ile işverenlerin işçilerini özel istihdam büroları veya İŞKUR’a kayıtlı tarım aracılarıyla istihdam etmelerinin teşvik edilmesinin gerektiği belirtilmektedir. Tarım aracılığının yasal çerçevesinin çizildiği ve bugün hala yürürlükte olan son düzenleme ise 2010 yılında çıkarılan “Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği”dir.

2010 yılında yürürlüğe giren Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği’ne göre tarım aracılarının, Türkiye İş Kurumu’ndan izin alması, belgesiz çalışmaması, işçilerden ücret almaması, barınma yeri gibi ihtiyaçların uygun biçimde karşılanması için ilgili yerlere başvurması, ücret ve çalışma koşulları ile ilgili sözleşmenin düzenlenerek kuruma ulaştırması gibi çalışma yaşamına ilişkin sorumlulukları bulunmaktadır (7 Mayıs 2010 Tarih ve 27593 Sayılı Resmi Gazete). Aracılarla yapılan araştırmalar, aracıların çoğunlukla geçmişte tarım işçisi olduğunu ve aracılık belgelerinin olmadığını (Aslan, Gündüz, Atay, Duran ve Görücü, 2017; Yılmaz ve İşler, 2020), işçilerle çoğunlukla akrabalık bağlarının bulunduğunu (Dinçay, 2020), işçilerle akrabalığın yanı sıra borçlanma ilişkisi kurduklarını (Çınar, 2014), Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği’ne göre yasak olmasına rağmen işçilerin ücretlerinden kesinti yaptıklarını (Yıldırak, Gülçubuk, Gün, Olhan ve Kılıç, 2003), sahip oldukları sosyal sermaye üzerinden mevsimlik işçiliğini yeniden ürettiklerini (Çetinkaya, 2008), eğitim almaları gerektiğini (Şimşek, 2012; Görücü ve Demirbaş, 2013) belirtmektedir.

Birey, grup ve toplulukların karşılaştıkları sorunları insan hakları, ortak sorumluluk ve sosyal adalet odağında ele alarak güçlenmelerini hedefleyen bir disiplin olan sosyal hizmet açısından mevsimlik tarım işçiliğinde tarafların ihtiyaçlarının insan haklarına uygun bir biçimde karşılanması bir gerekliliktir. Mevsimlik tarımın bir iş olduğu gerçeğinden hareketle tarafların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (NASW, 2013) sosyal hizmet uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda aktif rol oynaması gerektiğinin altını çizerek, sosyal hizmet uzmanlarının biyopsikososyal değerlendirme, güçlenme, müracaatçının aktif katılımının desteklenmesi, vaka yönetimi, sektörler

arası işbirliğinin sağlanması, kaynaklara erişimin sağlanması, savunuculuk gibi sorumlulukları olduğunu belirtmektedir (Şimşek ve Eşiğül Yaghmaei, 2019). Literatürde işçi, işveren ve aracı arasındaki çalışma ilişkilerine birlikte odaklanan çalışma sayısı sınırlıdır. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı işverenler, aracılar ve mevsimlik tarım işçileri arasındaki çalışma ilişkilerinin keşfedilmesidir. Bu genel amaçtan hareketle bu üç grup arasındaki çalışma sürecinin ve bu süreçte ortaya çıkan sorunların ve çözüm yollarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışmada mevsimlik tarım işçileri, aracılar ve işverenler arasındaki çalışma sürecinin ve bu süreçte ortaya çıkan sorunların ve çözüm yollarının saptanması amaçlandığından nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik yaklaşım kullanılmıştır. Fenomenolojik araştırmada, araştırmacı bireyi bütüncül olarak ele alarak onu anlamaya çalışmakta (Özdemir, 2010), “ortak deneyimin özü”nü belirlemek amacıyla insanların deneyimleri analiz edilmektedir (Patton, 2014). Bu araştırmada da mevsimlik tarımdaki çalışma süreci, işçi, işveren ve aracılardan deneyimleri açısından ele alındığı için fenomenolojik yaklaşım kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırma 15 Ağustos-15 Ekim 2020 tarihlerinde Türkiye'nin fındık üretiminde ve ihracatında önemli bir yeri bulunan Düzce 'nin (Uzundumlu, Bilgiç ve Ertek, 2019; TMO, 2020) Akçakoca ilçesindeki fındık üreticileri, bölgeye gelen mevsimlik tarım işçileri ve tarım aracılılarıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında görüşülen kişilere kartopu örneklem yöntemi ile ulaşılmıştır. Kartopu örneklemede kaynak kişiler aracılığıyla başka kişilere ulaşılmaktadır (Kümbetoğlu, 2005). Bu araştırma kapsamında dokuz mevsimlik tarım işçisi, beş işveren ve dört tarım aracı olmak üzere on sekiz kişiye ulaşılmıştır. Katılımcılara ilişkin bilgilere bulgular bölümünde yer verilmiştir.

Veri Oluşturma Süreci

Araştırma için Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 11.06.2020 tarih ve 2020/114 nolu onayı alınmıştır. Düzce ilinde fındık sezonu ağustos ayında başladığından alan araştırması 15 Ağustos-15 Ekim 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, araştırmacılar tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu formda işçi, işveren ve aracılardan birbiri ile nasıl ilişki kurduğu, çalışma sürecindeki sorunları ve sorunlarına yönelik önerilerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. Katılımcılara görüşme öncesinde gizlilik ve gönüllülük konusunda bilgilendirme yapılmış ve araştırmacılar tarafından hazırlanan aydınlatılmış onam formu imzalatılmıştır. Yazılı bir belgeyi türlü çekincelerle imzalamak istemeyenlerin ise sözlü onamları alınmıştır. Gizlilik ilkesi gereği araştırmada isim kullanılmamış, aracılar A1, A2...; işçiler İ1,İ2...; işverenler ise üretici oldukları için Ü1, Ü2... olarak adlandırılmıştır. İşverenlerle gerçekleştirilen görüşmeler işverenlerin evlerinde, işçiler ve aracılardan gerçekleştirilen görüşmeler ise işverenler tarafından işçilerin barınmaları için tahsis edilen evlerde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 25 ile 60 dakika arasında değişen sürelerde tamamlanmış ve ses kaydı alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında oluşturulan veriler betimsel analiz ile değerlendirilmiştir. Betimsel analiz görüşmecilerin duygu ve düşüncelerini ifade ettiği şekilde, doğrudan alıntılar ile verilerin sunulduğu değerlendirme yöntemidir (Kümbetoğlu, 2005). Yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla oluşturulan verilerin analizinde MAXQDA 12 programı kullanılmıştır. Analiz sonucunda veriler enformel ilişkiler, çalışma süreci ve çözüm önerileri temaları altında ele alınmıştır.

Tema	Alt Tema
Enformel İlişkiler	İlişkinin Kaynağı İlişkinin Süreci
Çalışma Süreci	Yaşanılan Sorunlar Karşılıklı Anlaşma, Suskunluk
Çözüm Önerileri	İşveren Devlet

BULGULAR

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Bu araştırmada dokuz mevsimlik tarım işçisi, beş işveren ve dört tarım aracısı olmak üzere toplam on sekiz kişi ile görüşülmüştür.

Araştırmaya katılan mevsimlik tarım işçilerinin üçü kadın, altısı erkektir ve işçilerinin yaşları 18-43 arasındadır. Mevsimlik tarım işçilerinin birisi okur-yazar değil, ikisi ortaokul mezunu, ikisi lise öğrencisi, biri lise mezunu ve üçü ise üniversite öğrencisidir. Katılımcıların altısı Diyarbakır, birisi Mardin ve ikisi de Şırnak'ta ikamet etmektedir. Katılımcıların mevsimlik tarım işçiliği deneyimi -fındık tarımı- 2-5 yıl arasındadır (Tablo 1).

Tablo 1. Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyo-Demografik Özellikleri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Yaşadığı yer	İş Deneyimi
İ 1	Kadın	24	Üniversite Öğrencisi	Diyarbakır	2 yıl
İ 2	Erkek	19	Üniversite Öğrencisi	Şırnak	3 yıl
İ 3	Kadın	43	Okur-yazar değil	Diyarbakır	2 yıl
İ 4	Erkek	30	Ortaokul	Şırnak	2 yıl
İ 5	Erkek	18	Lise Öğrencisi	Diyarbakır	3 yıl
İ 6	Erkek	18	Lise Öğrencisi	Diyarbakır	3 yıl
İ 7	Erkek	26	Ortaokul	Diyarbakır	3 yıl
İ 8	Erkek	23	Lise	Diyarbakır	3 yıl
İ 9	Kadın	21	Üniversite Öğrencisi	Mardin	5 yıl

Araştırmaya dört aracı katılmıştır ve hepsi erkektir. Aracıların yaşları 28-53 arasındadır ve ikisi ilkökul, biri ortaokul ve biri de lise mezunudur. Aracılar 6-29 yıldır tarımda iş ve işçi bulma faaliyetini yerine getirmektedir. Fakat aracılık faaliyetinin yanı sıra bir aracı emlakçılık, bir aracı müteahhitlik ve bir aracı da fındık yarıcılığı ile uğraşmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Aracıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Yaşadığı yer	İş Deneyimi	Diğer Faaliyetler
A 1	Erkek	48	İlkokul	Mardin	29 yıl	Emlakçılık
A 2	Erkek	28	Ortaokul	Diyarbakır	6 yıl	Fındık yararcılığı
A 3	Erkek	53	Lise	Mardin	28 yıl	Müteahhitlik
A 4	Erkek	37	İlkokul	Mardin	12 yıl	Sadece aracılık

Araştırmaya katılan beş işveren de erkektir ve yaşları 40-70 aralığındadır. Katılımcıların üçü ilkokul mezunu ve ikisi lise mezunudur. Fındık üreticiliğinin yanı sıra bir katılımcı emlak komisyonculuğu yapmakta olup, iki katılımcı emeklidir. Bir katılımcı hayvancılık, bir katılımcı ise balıkçılık ile uğraşmaktadır (Tablo 3)

Tablo 3. İşverenlerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Diğer Faaliyetler
Ü 1	Erkek	40	Lise	Emlak Komisyonculuğu
Ü 2	Erkek	60	İlkokul	SSK Emeklisi
Ü 3	Erkek	70	İlkokulu	Bağ-Kur Emeklisi
Ü 4	Erkek	63	İlkokul	Emekli/Hayvancılık
Ü 5	Erkek	60	Lise	Emekli/Balıkçılık

Enformel İlişkiler

Araştırma kapsamında işçi, aracı ve işverenlerle yapılan görüşmelerde bu üç grup arasındaki çalışma sürecinin enformellik temelinde kurulduğu görülmektedir. Taraflar arasındaki bu enformel ilişkiler, ilişkinin kaynağı ve ilişkinin süreci alt temaları altında ele alınmıştır.

İlişkinin kaynağı

Mevsimlik tarım işçilerinin başka şehirlerde çalışmaya gitmeleri için işverenlerle anlaşmaları yani işi bulmaları gerekmektedir. Dolayısıyla tarım sektöründe tarım aracıları yasal düzenlemelerle çerçeveselenen önemli rol ve sorumluluk üstlenmektedir. Bu araştırmaya katılan tarım işçileri de tarım aracıları ile iletişim kurarak iş bulmuşlardır. Tarım aracıları, aracılığa başladıkları ilk dönemlerde işçi gruplarını çoğunlukla aile, akraba, komşular, hemşeriler vb. sosyal ilişki ağları içindeki kişilerden seçmektedirler. Bu ilişkiler zaman içerisinde işçilerin de referanslarıyla genişlemektedir.

“İki senedir geliyoruz onunla zaten dayımın oğlu.” (İ3)

“Dayıbaşıyla geliyoruz biz. Amcaoğullarımın bir yengesinin abisi dayıbaşılık yapıyor bize. İşte onunla geliyoruz.” (İ2)

Kan bağı ilişkinin kurulmasında etkili bir faktör olsa da tek başına gerekli değildir. İşçilerin aracıları tanıyan kişilerle bağlantıları bulunması ya da aynı bölgeden olması gibi başka faktörler de iş bulmada önemlidir.

“Hiçbir akrabamız yok. Ama dayımlar yıllardır o adamla gidiyorlar, ondan dolayı birbirlerini iyi tanıyorlar.” (İ1)

“Akrabalık yok. Ama ilk görüştüğümüzde Şırmaklı olduğunu söyledi. Biz de Şırmaklı olduğumuzu söyledik. Hangi köyde, işte falan köyden. E tamam o zaman siz gelin dedi. Biz de o yüzden geldik zaten.” (İ4)

Çavuşlar aracılar ve işçiler arasındaki ilişkinin kurulmasındaki kilit kişilerdendir. Aracıların işçi gruplarının sayısı arttıkça, akrabalık ve hemşerilik ağının dışına çıkılmakta ve bu tür durumlarda tarım iş aracıları ile ilişkisi olan çavuşlar, işçiler ve aracılar arasındaki ilişkinin kurulmasını sağlamaktadırlar.

“Şimdi hocam en az işçi getiren yüzden aşağı inmiyor. Beş yüz getiren var, altı yüz getiren var. Genelde iş aracıları işçileri tanımaz. Genelde başındaki çavuş dediğimiz bu işçileri toplar. Genelde yirmi işçi toplarlar tabi bu kesin bir sayı değil, bunun on dört on beşe kadar da yolu var. Bizde işte ona seni A...’e verecez. Seni A....’e verecez diye gelmeden ayarlamalarımız yaparız... Kendimi ailemden mesela çavuşlar yüz tane amele çıkarıyor. Aşiretten diyeyim yani. Ama bunların iki katından üç katından daha fazlası yabancı. Yabancı dediğimiz çavuşları tanıyoruz, işçileri tanımıyoruz. Bazı köylere gidiyorum mesela, Ooo! Amca gelmiş diyor. Oğlum sen beni nerden tanıyorsun diyorum. Ben seninle fındığa gelmiştim diyor. Bazen ayakkabı boyacılarını görüyorum. O bizi tanıyor. Oğlum sen beni nerden tanıyorsun diyorum. Abi ben seninle şu zaman fındığa gelmiştim diyor. Çoğu insan bizi tanıyor yani. (A13)

Sonuç olarak aracılardan işçilerle kurdukları ilişkiler sosyal sermayelerine dayanmaktadır. Aracıların alana ilk girdikleri dönemde sıklıkla akrabalık, hemşerilik ilişkisi üzerinden işçilerle kurdukları ilişkiler zaman içerisinde işçilerinde referanslarıyla genişlemektedir.

İlişkinin Süreci

Aracıların hem işçilerle hem de işverenlerle kurdukları ilişkiler sosyal sermayeleri ile oldukça ilişkilidir. Mevsimlik tarım alanında yasal düzenlemeler olmakla birlikte, uygulamanın denetlenmemesi ve izleme sisteminin kurulmamış olması nedeniyle işçi, işveren ve aracı arasındaki ilişki güven temelinde ilerlemektedir. Mevsimlik Tarım İşçileri ile İlgili 2017/6 Sayılı Başbakanlık Genelgesi’ne göre işverenlerin tarım işçilerini özel istihdam büroları veya İŞKUR’a kayıtlı tarım aracıları aracılığı ile istihdam etmeleri teşvik edilmektedir. Alanda yaptığımız bu araştırmada da işverenler aracılardan iletişim kurmuş, aracılar da sosyal sermayeleri ölçüsünde belirlediği işçilerle çalışmaya gelmişlerdir. İşçiler aracı ile çalışma gerekçelerini şöyle ifade etmektedirler:

“Patronu tanımıyorsun abi odur. O sana aracı oluyor. Sana iş buluyor sen de gidip çalışıyorsun. Tabi bunun bi ücret karşılığı var. Valla normalde yüzde 10 alıyor. İşçinin yevmiyesinden yüzde 10 alıyor günlük. Ama bu bizim dayıbaşı dedi ki gelin ben sizden yüzde 10 istemiyorum, yüzde 5 istiyorum. Hatta çavuşun yevmiyesinden de istemiyorum, aşçınınkinden de istemiyorum. Sadece işçilerden. Yani bu diğer dayıbaşlarından daha iyi biri. Diğerleri mesela çavuştan da alır. İşçilerden yüzde 10 alır.” (İ4)

“Ya aslında onunla gelme sebebimiz tamamen kendi durumumuzu garantiye almak. Çünkü yani işverenle bi sıkıntı yaşadığımız zaman dayıbaşı mecbur kendi cebinden ödüyö paramızı.” (İ9)

İşçilerin tarım araçlarıyla gelmeyi tercih etmelerinin en önemli nedeni iş ilişkisini garantiye almaktır. Çünkü işçiler işverenleri tanımamaktadırlar. İşçilerin hasat döneminde sadece bir işverenle çalışmadıkları gerçeği de göz önünde bulundurulduğunda işçilerin her gün iş bulabilmeleri araçlar sayesinde mümkün olabilmektedir. Bunun yanı sıra işçiler herhangi bir sorunla karşılaştıklarında bu sorunun çözümünde araçlara güvenmektedirler. Araçların işverenlerle kurduğu ilişki ağları, işçilerin doğrudan işverenlerle ilişki kurmasını ve işçilerin araçlardan bağımsız hareket etmesini engellemektedir. Ayrıca işçilerin çoğunlukla gittikleri bölgelerdeki yerel halkın dilini bilmemesi işçilerin emek-güçlerini yeniden pazarlamalarını engellemekte ve onları tarım araçlarına bağımlı kılmaktadır (Gürsoy, 2010). Bununla birlikte aracısız gelme konusunda ısrarcı olan işçiler kimi zaman araçların tehditlerine maruz kalabilmektedirler.

“Ama insanlar biraz mecbur kalıyor onlara. Gidiş gelişi ayarlıyorlar. Orada işi ayarlıyorlar. İnsanlar dayıbaşı olmadan gelmeye korkuyorlar. Geçen sene mesela ben dayıbaşıyla tartıştım birkaç kere. Seneye gelirsek seninle gelmeyeceğiz dedim. Ben buradaki herkesi tanıyorum. Konuşurum size hiç kimse iş vermez diye tehdit etti bizi.” (İ1)

Araştırmaya katılan işverenler de araçlarla çalışmanın kendileri açısından daha doğru olduğunu düşünmektedirler, çünkü işçilerle doğrudan kendilerinin ilişki kurması halinde bir sonraki hasat döneminde aynı işçilerin geleceği garanti değildir. Bu da işverenlerin işçi bulamamasına sebep olacaktır. Bundan dolayı işverenler araçlarla çalışmayı tercih etmektedirler:

“Şimdi sana bi şey söylüyüm. Onlar buraya geldikleri vakit ne araba bulabilirler gitmek için ne şey yapabilirler. Bak ee geçen sene gelen direk gelecece dedim. Yirmi sefer telefonla konuştuk, geçtiğimiz seferden bu sefere kadar en az yirmi, yirmi beş sefer telefonda konuştuk , Abi gelecece, Abi gelecece, Cumartesi konuştuk, Çarşamba günü ...'ye telefon ediyor, dayıbaşına, diyor ki ben gelececece. Bunlar aferdersin bilmem nesine çomak dikilmez, hemen devrilir. ile aşağı yukarı dört beş seneden beri iş yapıyoruz. Ondan evvel başka birisi geliyordu. Dayıbaşını tercih ediyorum.” (Ü3)

“Yok. Olsa da gelmiyorlar öyle. Hatta ben dedim geçen sene işçi çavuşuna. Dedim ki boşuna dayıbaşına niye yüzde 10 veriyorsunuz. Minibüsü kendim tuttu dedi geldim dedi giderken de kendim tutacam dedi. Dayıbaşı bi burayı buldu bize gidin falan adresi verdi geldik dedi. E dedim dayıbaşına niye yüzde on veriyon kendin tutup gel seneye dedim, telefon ettim gelmedi. Teklif ettim ama gelmedi. Niye gelmedi bilmiyorum artık. Bu sene Ordu'ya gidecece ben dedi. Orda bir saat erken paydos ediliyormuş veya sabahtan daha geç başlanıyor bilmiyorum. Bir de aşçıya iki yevmiye veriyorlarmış orda. Burda aşçıya tek yevmiye veriliyor. Çavuşa çift yevmiye burda.”(Ü2)

Aracıların işverenlerle kurduğu ilişkinin de en önemli belirleyicisi yine güvendir. Tarım araçları bir sonraki hasat döneminde de aynı işverenlerle çalışabilmek için, işverenlerle sorun yaşamayan işçi gruplarını tercih etmektedirler:

“Bilmediğim grup işçiyi ben getirmiyorum. Sözüm geçmeyen işçiyi ben getirmiyorum. Ve tanımadığım çavuş ve işçileri ben getiremem. Getirmem yani dostlarıma vermem. Ve üretici arkadaşlara da benim bilmediğim bahçe sahibi ben ne işçi bırakırım ne de işçi gönderirim ne de ıııış birliği yaparım.” (A1)

Aracılar kaç işçi getireceklerine karar vermek için bölgeye hasat döneminden bir iki ay önce gelerek gerekli ilişkileri kurmaktadır:

“Fındıktan iki iç ay önce geliyoruz planlamamızı yapıyoruz. Zaten herkesin kendine göre adamları belli. Geçen sene mesela seninle anlaşmamışız ya işçiler çalışmamış sen onlardan memnun kalmamışsın ya işçiler senden memnun kalmamış o işverene bu sene işçi getirmiyorum. Arif’e diyorum ki sen bana işveren ayarla diyorum aramızda anlaşılıyor. Mesela ben bu sene kaç çavuşla görüştüm, diyelim ki otuz. Ben bu otuzu tamamlamadan dönmüyorum. Herkesin yerini dolduruyorum.” (A3)

Aracılar yürüttükleri faaliyetlerden dolayı alacakları komisyon ücretlerini Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği gereğince işverenlerden almak zorundadırlar. Fakat araştırmaya katılan araçlar bu komisyonu işçilerden almaktadırlar:

“Normalde genelgede işçiden para almak yasak. Kesinlikle ve kesinlikle yasak. Herhangi bir işçi kaymakamlığa ya da valiliğe şikayet etse o iş aracısının belgesi hemen iptal olur. Hem ona büyük bir ceza verilir. Ama şimdi bunu işçi vermese, işveren vermese aracı ne yapacak. Biz bunu mecbur işçiden kesiyoruz o zaman. Bu pazarlığa tabidir yani. Biz işçiyi getirmeden önce başındaki adama söylüyoruz. Bizim kesintimiz yüzde beş veya yüzde ondur. Pazarlığa bağlıdır yani. Ama kural olarak yasaktır. Almamamız gerekiyor. Genelgede yazıyor ya.” (A3)

İşçiler de çoğunlukla bu durumu kabullenmekte ve bu ücretin araçların hakkı olduğunu düşünmektedirler.

“Bir bakıma hakları bence. Onların sayesinde gidip iş buluyoruz. Onlar işte arabadır, şudur budur ayarlıyorlar. Ama miktarı biraz fazla gibi geldi sanki.” (Ü2)

“...yani o hak çünkü topluyor işçileri işçiler de bile bile geldiği için mesela kendi başına gelip gitseydiler ona gerek olmazdı ama geliyor mecbur onu o aracı olduğu için.” (İ3).

Aracıların kimi zaman işçileri ziyaret ederek eksiklerini tedarik etmesi işçilerin araçların kendilerinden aldıkları komisyonları sorgulamasını engellemektedir.

“Tabi arada bi geliyor bize bakıyor. Eli boş da gelmiyor. Çok şükür geçen bize yoğurttu bilmem eee ne diyorlar ona makarna süzgeci gibi eksiklerimiz vardı. Getirdi bize verdi. Onu da hani herhangi

ücret karşılığı vermedi bize. Hani kim bilir belki bütün işçilerine böyle gidip misafir oluyor, eli boş gitmiyor.” (İ4)

İşçiler kimi zaman bu durumu kendi aralarında konuşmalar dahi aracılara doğrudan itiraz edememektedirler.

“Yani biz ara sıra kendi aramızda onu söylüyoruz ama. Yani o kadar yorgunluğun üstüne o paranın alınması hak değil diyoruz. Ya ben bazen amca dediğim için şakaya vurduğum oldu.” (İ9).

İşçilerin aracılara olan bağımlılığı bu uygulamaya itiraz etmelerini engellemektedir. İşçiler itiraz etmeleri durumunda bir sonraki hasatta aracının kendilerini tercih etmeyeceğini bilmektedirler. Bu zorunluluğun yanı sıra aracılar ve işçiler arasındaki akrabalık ilişkilerinin de işçilerin bu uygulama karşısında sessiz kalmasına sebep olduğu ileri sürülebilir. İşçilerin, aracılardan işçilerden değil işverenlerden ücret almasını öngören yasal mevzuatı bilmedikleri gözlemlenmiştir.

Çalışma Süreci

Enformel bir biçimde yürütülen mevsimlik tarım işinde işçi, işveren ve aracılar çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar. Araştırmada katılımcılara bu sorunların neler olduğu sorulmuş ve çalışma sürecinde bir sessiz kalma durumunun, suskunluğun olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla bu tema çerçevesinde yaşanan sorunlar ve karşılıklı anlaşma, suskunluk alt temaları ele alınmaktadır.

Yaşanılan Sorunlar

Mevsimlik tarım işçileri kendi evlerinden ayrılarak çalışmak için başka yerlere gittiklerinden zorlu koşullarda çalışmaktadırlar. Mevsimlik tarım işçiliğindeki sorunlar henüz yola çıkarken başlamaktadır. Ulaşım, sadece yaşadıkları şehirden ayrılıp başka bir şehre çalışmaya giderken değil, kaldıkları yerden tarlaya/bahçeye giderken de karşılaştıkları temel sorunlardan biridir. Aracılardan biri olan A2 mevsimlik tarım işçilerinin yolculuğunu “kefenini yanına almak” olarak şöyle ifade etmektedir:

“Valla çok sıkıntılı bir iş. Çok sıkıntılı bir iş, herkes bu sıkıntıyı bilmez. O araca binen kişi kefenini de o araca koyuyor. Memleketten çıktığın zaman o araba bi tıra çarpar, bi uçurumdan gider, şoför uyudu mu uçurumdan da aşağı gidersin her yere de gidersin, öyle sıkıntılı bir iş . Ha çok da keyiften de gelmiyoruz. Kimisi belki keyiften gelir çoğu yüzde yetmiş beşi seksen doksanına kadar da mecburiyetten gelir ki buraya sürükleniyorlar. İş imkanı burda olduğu için, orda pek yok. İş imkanı olsa kimse gelmez. Ben gelmem, çünkü herkes kendi memleketinde rahattır. Bizim orda iş imkanı olmadığı için mecburen kefenimizi de arabaya koyup geliyoruz. Öyle bi sıkıntılı yolculuk”. (A2)

İ1 ise ulaşımdaki zorluğun çalışma ortamında devam ettiğini şöyle belirtmektedir:

“Siz oraların arazisini benden iyi bilirsiniz. Her gün dua ederek gidiyorduk. Bazı tarlalar çok eğimli. Oralara o patpatlarla gitmek çok tehlikeli bence. Allah korusun bir kaza geçirse, on beş kişi ölür.” (İ1)

Mevsimlik tarım işçilerinin karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de barınma meselesidir. Bu araştırmada görüşülen işçilerin hepsi işveren tarafından yaptırılan ya da işçilere tahsis edilen duvarı, çatısı olan evlerde kalmakta, hiçbirinin elektrik ve su gibi giderleri bulunmamaktaydı. Bu nedenle mevsimlik tarım işçilerinin sıklıkla kaldığı çadır benzeri barınma biçimi bulunmuyordu; ancak kalacak yerlerin koşulları işverenin inisiyatifinde olduğu için her işçi aynı şekilde iyi yerlerde de kalmıyordu. İşçilerin kaldıkları yerlerin koşulları ve kişi sayısına göre küçük olması belirtilen temel sorunlar olarak karşımıza çıktı. İşçilerden İ1 bu durumu şöyle ifade etmektedir:

“Tarla sahibinin evinin altında depo gibi bir yerde kaldık. Çok kötüydü. Afedersiniz, ahırdan kötüydü. Rutubetli, duvarlarında sıva bile yoktu. On iki kişi kaldık. Bir tuvalet, bir banyo. Tamam hepimiz kuzeniz ama yine de olmuyor.” (İ1)

İşçilerden İ9 ise sağlıklı barınma alanı için aracının rolünü vurgulayarak, barınma yerlerinin koşullarının araçlarla aralarında sorun oluşturduğunu belirtmektedir. Koşulların bölge ya da kişiye bağlı olarak değiştiğini ifade ederek, enformelliğin altını bir kez daha çizmektedir:

“Aslında patrandan patrona değişiyor. Bazılarının verdiği evler çok güzel oluyor. Daha doğrusu bölgeden bölgeye değişiyor. Yani bazı arkadaşlarım var mesela onlar da gidiyor, onlar apartmanlarda kalıyor. Yani değişiyor, birçok yerde kalıyorlar. Bölgeden bölgeye değişen bi şey. O da bence dayıbaşının elinde olan bir şey. İstese güzel bir yere verebilir. Önceden mesela anlaşıyor patronlarla, gidip evine bakabilir yani. Beğenmezse ben işçimi buraya almam diyebilir.” (İ9)

İşçilerin nasıl yerlerde kalacağı, hangi şartlar altında çalışacağı aracının bildiği bir konudur ve bizzat onun işverenle yaptığı enformel anlaşmaya dayalıdır. Esasında, Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği uyarınca işçilerin ulaşımı, konaklaması, ücreti gibi hususlarda aracılardan işverenlerle işbirliği içinde işçileri bilgilendirmeleri, sözleşme yapmaları gerekmektedir. Buna karşın uygulamada yasal düzenlemeye uygun hareket edilmediği, işçilerin sözel bilgilendirildiği görülmektedir. Aracılardan A3 barınma konusunun işçilerle aralarında soruna yol açtığını ve bu durumda kendilerinin hatasını olduğunu şöyle ifade etmektedir.

“İşçilerle tek sorunumuz işçilerin yatma kalkma yeri. Tabi şimdi burda ben işçi getiriyorum. A....’le anlaşıyorum. Ona yirmi kişi getiriyorum. Tek bir odaya, banyo tuvaleti tek olan bir eve yirmi kişi sığdırıyorum. Bu da iş aracı olarak tamamıyla benim hatam. İşçiyle anlaşamadığımız konular bunlar. Sadece barınma yeri olarak. Bu tamamıyla işverenle iş aracısının hatası. Çünkü normalde yirmi kişi kadın erkek bir yere yatırılmaz. Tek banyoyla affedersin. Bazen o da yok. Çadırdan yapılmış, çuval etrafına konulmuş. Affedersin lavabo olarak kullanıyorlar. Bayanı da oraya gidiyor, erkeği de oraya gidiyor. Yani yatacak ya da banyo edilecek gibi değil yani bu. İşçilerle anlaşamadığımız konu sadece barınma, başka bir sorunumuz yok. Ödemelerde falan sorun olmaz yani.” (A3)

İşçilerin ve aracılardan en çok ve sıklıkla dile getirdiği sorunların başında çalışma saatleri gelmektedir. Bu araştırmadaki işçilerin çalışma saati sabah yedi akşam yedi olmak üzere günde on iki saattir. Bu

araştırmada çalışma saatlerinin uzun olduğu ve buna karşılık alınan yevmiyenin yeterli olmadığı şu şekilde belirtilmektedir:

“On iki saat çok fazla.. Baya uzun. Hani 12 saat boyunca sürekli yerdesin, fındık topluyorsun, zor bir iş”. (İ9)

“Çalışma saatleri çok fazla. Ama yevmiyeler az. Çalışma saatleri en azından sekiz-altı falan olabilir. Yedi çok erken. Biz yedi de tarlada olabilmek için altıda kalkmak zorundayız. Yoksa yetişemiyoruz. Yevmiyelerde çok az bence. En azından yüz on lira falan olmalı diye düşünüyorum. On iki saat çalışıyorsun, günlük sadece yüz lira kazanıyorsun. Dayıbaşıyla gelenler bir de on lira ona veriyorlar. Ellerine sadece doksan lira kalıyor. Yol parasını biz veriyoruz. Yemeklerimizi kendimiz yapıyoruz. Yani bize çok az kalıyor aslında. Buralarda en azından asgari ücretle çalışabileceğim bir iş olsa ben gitmem fındık toplamaya. Ama benim ilçem Diyarbakır’a doksan kilometre, orada kalacak yerim de yok. Mecburum yan.” (İ1)

“Şimdi bu çalışma saati çok sıkıntılı bi iş. Sabah beşte karanlıkta kalkıyorsun eylülün ortasında gittiğin zaman bazen de gece eve geliyorsun. Böyle bir durum, mecburi olan kişiler yapar. Mecburi olmayan kişi bu durumu kabul etmez” (A2)

Bu araştırmanın yapıldığı dönem mevsimlik tarım işçisi yevmiye ücretinin 98 TL olduğu, buna karşılık yerel işçinin ise 110-120 TL arasında bir ücret aldığı ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan işçiler yerel işçi ile mevsimlik işçi arasındaki ücret farkının adaletsizlik olduğu belirtilmektedir. İşverenler işçilere barınma, elektrik, su gibi olanakları ücretsiz sunmaktadır. Bu nedenle işverenlerin daha az ücret ödemesinde haklı olduğu ya da kendilerine sağlanan bu olanaklardan dolayı sessiz kaldığı şu şekilde ifade edilmektedir:

“Tabi yevmiye olarak bizden daha yüksek. Toplamayı bilmiyorum filizle diğer işçilik bizden farklı. Biz 110’a çalışıyoruz bu sene onlar 120 ila 30 arası oynanılan bir rakam. Her şeyden onlar bizden daha ön planda. Bu biz niye öyle geride kaldık fiyat konusunda. Biz şimdi geldik birinin evine geldiğimiz zaman ama o yerli olduğu zaman ev onun olduğu için her şey onun olduğu için o istediği rakamı söyleyebilir. Şimdi biz onların rakamını söylediğimiz zaman ev sahibi der kim olursa fark etmez der ki o zaman sen benim yerliye aynı fiyattaysan ben seni niye getireyim. Ben yerli çalıştırırım. Zaten yerli var, der. O yüzden biz de 10 TL veya 15 TL ye göz yumuyoruz, öyle bir durum.” (A2)

“İşte bu da adaletsizlik bu çünkü ne için diyecek olursan hem bak o kadar yolu geliyorsun yemek sende, hem onlar kendi evinde biz o kadar yoldan geliyoruz yemek parası yol parası bizde bu adaletsizlik gerçekten çok gerçekten öyle olmaması gerekir çok karşıyım bu şeye.” (İ3)

Aracı olan A3 de yerel işçilerin ücretinin daha fazla olmasının bir haksızlık olduğunu şöyle ifade etmektedir:

“Fındıkta bizim bir işçi bir yerliye göre bir buçuk misli yevmiye alması gerekir. Çünkü kırk beş elli yaşlarında yaşlı bir bayanı yirmi beş yaşındaki bir kız çocuğu kadar fındık toplayamaz. Onun için bizim işçilerle yerli işçilerin çalışma saatleri arasında haksızlık var. Normalde yediden yediye çok

büyük bir saat dilimi, ama istirahat saatlerimiz bir. Yalnız çalışma hususunda iki saatimiz onlardan fazla.” (A3)

A3 bu durumu bir haksızlık olarak değerlendirirken öte yandan işvereni de korumakta, işverenin yerel işçiye daha az harcama yaptığı için ücretinin yüksek olmasını doğal karşılamaktadır:

“Hak veriyorum ben buna. Ben olsam ben de aynı şeyi yaparım yani. Çünkü ben hiçbir masraf yapmayacağım. Derdini çekmiyorum, hasta olduğu zaman hastaneye götürmüyorum. Sıkıntı nerde. Herkes kendi evine gidiyor, herkes dağılıyor. Ama doğudan gelen işçiler öyle değil, sorumluluk hep senin oluyor. Elektrikliğini, suyunu, gerekirse erzağını gidip alıyorsun bazı yerlerde. Sadece iş aracısı yapmıyor bunları. Mesela bazı işverenler var işçiye özel ev yapmış. Adam üç odalı bir ev yapmış hususi işçi için. İşçi gittikten sonra kapıyor kapıyı ta seneye kadar, seneye bir badana yapıyor. Seneye geldiği zaman işçinin evi hazır. Ama yerli işçiye böyle bir hazırlık yapmaya gerek yok. Minübüse yüklüyorlar, götürüp bahçesine bırakıyor. Akşam altıda da alıyor.” (A3)

İşverenlerden Ü2 ise çalışma saatinin uzun olmasını kazanç sağlamaları için gerekli olduğunu şöyle ifade etmektedir:

“...E burada çalışma koşulu işçinin aldığı fiyata göre fındığın biraz kurtarması lazım. Bana da biraz bişey bırakması lazım. Şimdi onun için sabah 7 akşam 7 çalışıyorlar. 8'den 5'e kadar çalışırsa o işçinin 100 lira yevmiye versem ben beni kurtarmaz. Bana da bişey kalacak fındığın kendini amorti edecek ki bana bi şey kalacak. Onun için çalışma koşulu deyince sen onu kastettin galiba. Çok çalışacak ki bi şey bıraksın bize. Yoksa sekiz saat çalışıp giderse zaten o sekiz saatin de bir buçuk saati istirahat. Ne kaldı geriye.” (Ü2)

Mevsimlik tarımda araçların temel rollerinden biri işçinin ücretini ödeyecek işverenler bulmaktır. Araçlar çoğu zaman işçi ve işverenin birbirini hiç tanımadığı, hatta bazen birbirleriyle hiç konuşmadığı bir ilişkinin ortasındadırlar. Bu nedenle böylesi bu durumda işçinin mağduriyetini gidermek aracının temel sorumluluğu olmaktadır. İşverenin yevmiyeleri ödememesi durumunda aracı işçiye kendi cebinden ödeme yapmaktadır. Sadece Akçakoca'ya gelen ve buradaki işini bitirdikten sonra memleketine dönen A2 sadece fındığa gelme gerekçesini şöyle ifade etmektedir:

“Ya şimdi araştırmak lazım. Öyle her yere gittiğin zaman, bu iş öyle kolay değil. Ben 30 kişi götürdüm 50 kişiyi götürdüğüm zaman para sıkıntısı olduğu zaman şimdi bizim ekonomik olarak biz o kadar iyi değiliz 50 kişinin parası bi ay bana eklendiği zaman bu beni üç dört sene geriye atar. Her yere güvenemiyorsun. Ha nedir burada parayı alabiliyorum bi sıkıntı çekmiyoruz şimdi ben ev sahibi vasıtasıyla geldim ev sahibi beni gönderdiği evden sorumludur. Yani daha doğrusu buranın güvencesi kime gelirse adam sağlamsa sıkıntı yaşamamasın ama adam sağlam değilse de sağa sola gönderdiği kişilerden de parayı alamadığı zaman öyle bir durum olduğu zaman zor.” (A2)

İşverenler ise yaşadıkları sorunları devletin kendilerine verdiği desteğin yetersiz olmasıyla bağlantılandırarak şöyle ifade etmektedir:

“Dönüm başına 170 lira veriyor. Mazot gübre desteği var, alan bazlı fındık için destek var. Ama tabii o 170 lira 160 a düşüyor kesinti oluyor bizde banka kesiyor bilmem ne. Tabii verdiği destek mazot gübre karşılamıyor. 5000 lira mazot alıyorum verdiği 400 lira para. 400 liraya ben fındığı çekemem ki tarladan eve. Bi depoyu 45 litreye dolduruyom. Hiç olmazsa onun üçte birini verse o da yok. Bide şöyle şey var. Tamam ben emekliyim hadi geçinirim. E peki o ne yapacak emekli değil. Ordan kısacak burdan kısacak ki bir sene sonraya kadar o parayı yettirecek. O yedi yedi çalışma onun için yani.” (Ü2)

“Şu anda gübre gibi görünüyor ama, işçilik de var tabii. Filizin alımı, tırpanın yapımı. Ben mesela bunları kendim yapıyorum ama herkes bunu yapamaz. Bizim ödenekleri babam alıyor da galiba 139 lira mazot desteği alıyor yanlış hatırlamıyorsam. Ben bu mazotla kaç defa bahçeme gidebileceğim ki...” (Ü1)

“Bizim en büyük sıkıntımız şu an gübre, gübre çok para. Ne ekersen ek en büyük sıkıntı gübre. Emin olun benim çayırılığım var, hayvan bakıyorum, ben gübre atamadım. Para yüzünden gübre atamadım.” (Ü4)

Sonuç olarak mevsimlik tarım işçilerinin ulaşım, barınma, çalışma saatleri ve bunun karşılığında alınan ücretlerin az olması gibi sorunlar yaşadığı, işverenlerin ise aldıkları devlet desteklerinin yetersiz olmasından şikâyetçi oldukları gözlemlenmiştir. Araçlar ise işverenlerin ücreti ödememesi ya da işçilerin kalacak yerlerinin kötü koşullara sahip olması durumunda çeşitli sorunlar yaşadıklarını belirtmektedir. Burada dikkat çeken önemli hususlardan biri sorunlardan bahsederken kadınların sıklıkla barınma gibi özel alana ait bir meseleyi gündeme getirirken, erkeklerin doğrudan çalışma koşulları ve ücret gibi kamusal alana ait bir meseleyi gündeme getirmeleriydi. Bu durumun da mevsimlik tarımdaki ataerkil ilişkiler çerçevesinde üretilen toplumsal cinsiyet rolleri ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Yine sorunların çözümü noktasında yasal mevzuatın özellikle işçiler tarafından bilinmediği, işverenlerin ve araçların ise mevzuatı kısmen bilip yerine getirmedeği araştırmanın dikkat çeken bir başka önemli bulgusudur.

Karşılıklı Anlaşma, Suskunluk

İşçi, aracı ve işverenlerle yapılan görüşmelerde, çalışma sürecinde yaşanan sorunların temelde bir karşılıklılık durumunun bozulması sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Yani fındık açısından bakıldığında ağustos ayı içerisinde çalışan işçilerin mevsimlik tarımda çalışmanın ne tür zorlukları ve avantajları olduğunu bildiği, bunları (mecburen) kabul ettiği ve temel amaçlarının çalışarak gelir elde etmek olduğu görülmektedir. Bunun için de aracı ile ona ne kadar ücret ödeneceği, kalacağı yerin koşullarının nasıl olacağı, hangi saat dilimleri içerisinde çalışacakları gibi durumları gelmeden önce konuşmaktadırlar. Bu nedenle sorun, işçiler için “zaten bilinen” ancak “mecbur olunduğu” için çalışılan ve sorun olsa bile sessiz kalınan bir durum haline gelmektedir. Bu durumda yasal düzenlemeler olmakla birlikte, tamamen geleneksel ilişkiler içinde ilerleyen mevsimlik tarım işinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Mecbur olmasak zaten buralara gelip de çalışmayız. Mecburluktan geliyoruz, hepimiz iş için tabi ki de yemek yapmak ekmek pişirmek o kadar bir şey değil işte biz de kabullenip geliyoruz. Bir şikâyetimiz yani ne olsun biz bile bile geldiğimiz için bir şey de yapamayız zaten.” (İ3)

“Biz gelirken zaten yanımızda bir aylık erzak getiriyoruz. Zaten bir ay falan kalıyoruz. Fazlasını da getiriyoruz bazen. İşveren de yumurtadır, sebzedir, tavuktur getiriyordu bazen herhangi bir ücret karşılığı olmaksızın. İşverenimiz çok iyi insan. Ama bizde karşılığını veriyoruz yani. Diyelim bir tarla az kalmış, biz o tarlayı bitirmeden işi bırakmıyoruz mesela. Karşılıklı bir şekilde yürütüyoruz yani ilişkilerimizi.” (İ2)

“Yani bence dayıbaşı da bunu yapabilir patron da buna mesela müsaade ederse yapabilir ıı şimdi mesela ben diyorum bu saatlerden memnun değilim diyelim o ne yapar gider memnun olan bir işçi bakar haklı o kısmında yani ya da gider başka bir yerden işçi bulur memnun değilsen gelme hesabı yapıyor işçi kısmısın işte ama sende mecbur kalıyorsun işte onun verdiği kuralları yapmamız lazım.” (İ4)

İşçi ve aracı arasında karşılıklı anlaşma ve suskunluk temelinde gerçekleşen ilişki, sorun çıkmaması için “iyi çalışmak”, sorun çıkması durumunda ise “idare etme” şeklinde yürütülmektedir. Katılımcılar bu durumu şöyle ifade etmektedir:

“Evet. Sadece (dayıbaşının) bize dediği patronla iyi olun, herhangi bi sıkıntı çıkarmayın. Siz ona iyi olun o da size iyi olur. Ki biz onun dediği gibi yaptık. Patronla iyi olduk, işimizi iyi yaptık. Patron da bizden memnun kaldı.” (İ4)

“Yoo olmadı (sorundan bahsediyor) hani ama normal. Buraya çalışmaya geliyorsun, iş başında adam kızıyor, geliyor işte bu çalışmıyor gibisinden. Hani insan da morali gidiyor çalışmıyor. “Hani insan bazen o sinirde zarar ediyor bırakma. Hani evle gelmişsin, evin en büyüğü sensin, dört beş kişiyle gelmişsin, çalışmazsa örneğin ben çalışsam boşu boşuna onların masrafını çıkarmak zorunda kalıyorum. İnsan bir şekil, insan idare bi şekilde idare etmeye çalışıyor.” (İ5)

Bu karşılıklı anlaşma durumu ve sonrasında ortaya çıkan suskunluk sadece işçi ve aracılar için değil aynı zamanda işverenler için de geçerli olmaktadır. İşçi eğer karşı çıkarsa aracıyı ve işvereni kaybetmek ve dolayısıyla işsiz kalmaktan; işveren ise işçi bulamamaktan endişe etmektedir. Bu nedenle bazı işverenler de işçilerin daha çok ve sorun çıkarmadan çalışması adına, maddi karşılık beklemezsizin onların ihtiyaçlarını gidermekte; aracılar da işverenin bu “iyiliğine” yol parası istemeyerek karşılık vermektedir. İşçilere uygun çalışma ortamı sağlama, temel ihtiyaçlarını karşılama her ne kadar yasal düzenlemelere göre işverenin sorumluluğu olsa da bunun “özveri” olarak ifade edildiği, hak olmaktan ziyade yardım, lütuf temelinde değerlendirildiği görülmektedir. Katılımcılar bu durumu şu şekilde ifade etmektedirler:

“Toplayanda var, toplayamayan da. Ama ben ekibimden memnunum. Bıraktığım yabancı işçimden de memnundum, şu anki işçimden de memnunum. Niçin diyeceksin? Bazı şeyleri kendinde

arayacaksın. Ben bana gelen işçilere yemeğimi kendim veririm. Bahçemde evim olduğu için, diğer bahçeme de arabamla pişirir getiririm. Çayına varana kadar. On çayı demlerim, öğle yemeğini veririm. Dörtte çay veririm. Akşam gelirken hepsine dondurma alırım. Ne bileyim benim böyle özverilerim var. Onun için artık bana mı öyle güzel çalışıyorlar bilemem.” (Ü4)

“Sen burdan oraya geliyorsun misal senden ne kira parası alıyor ne elektrik parasını alıyor ne su parasını alıyor. İstersen akşama kadar su kullan. Adam bunun lafını edemiyorsa yani ben misal açıkçası çekinirim. Niye çekinirim? Şimdi 300-400 milyon ya elektrik gelir ya su gelir. Kira parası desen o da. Ta ben kalkıp 250 lira yol parası için misal desem yol paramı versen. Ben misal... ayıp olur.” (İ7)

“İyi bak, önceki sene ben burda olana telefon ettim, işçim yoktu. Bana işçi bul dedim . Yarım saat sonra ben sana dönerim dedi. Döndü, diye birini yönlendirdi bana. diye bi arkadaş var dedi sana işçiyi o getirecek . Gece saat 12 de baktım o denen dayıbaşı minibüsle işçiyi döktü buraya. İki sene onlardan aldım, onlar Batmanlıydı. Önceki sene de geçen sene de ondan aldım. Bu sefer denilen bana kırıldı biraz ben senin işini gördüm de sen niye işçiyi ondan aldın diye geçende. Bu sene tekrar’i aradım,’ten aldım. Şimdi o denilen beni üç günde bir arıyor. İşçi tutmayacan mı diyor. Ben de’ten aldım diyemiyom . ben köye gelen ekiplerden işimi görüyom fındık az. Yani’ten aldım desem o kırılacak bu sefer. Çünkü seneye lazım. Hiç birini kırmıyorum.” (Ü2)

Çok uzun süredir aracılık yapan ve bölgeye işçi getiren, pek çok aracıya destek çıkan ve güçlü bir sosyal sermayeye sahip olan A3 sorunlarla baş etme biçimini “fırsat kullanma, kaşarlanma” olarak ifade etmektedir. A3, işçi sayısının az olduğu durumlarda “fırsattan” istifade ederek işverenlerden yol ücreti talep etmekte, işverenler de fındığının bir an önce toplanması için işçiye gereksinim duyduğundan işçilere yol ücreti vermeyi kabul etmektedir. A3 bu durumu şöyle ifade etmektedir:

“Aslında bazıları şimdi de veriyor. Mesela Köyü’nde bir işverenim var. İş bittikten sonra çıkarır verir parasını. Ama bazıları var kesinlikle vermez. Ama bizde de şöyle bir şey var. Fındık hiçbir şeye benzemiyor. Bir an önce toplanması lazım. Biz ne yapıyoruz, fırsat kullanıyoruz böyle durumlarda, bak arkadaşım bize yol parası vermezsen biz gelmeyiz diyoruz. O zaman mecburiyetten veriyor. Ama işçi çok olduğu iş az olduğu o zaman bir lira fazladan para vermez. Hatta ve hatta bazı insanlar var. Biz senelerden beri bu işi yaptığımız için biraz kaşarlaştık afedersen, biz diyoruz ki abi sen bu malın zekâtını veriyor musun? Ver bu çocukların yol parasını, onu da zekâttan say. Bazı insanlardan biz böyle de koparıyoruz. Kafasına yatanlar veriyor. Hem işçi de daha memnun oluyor.” (A3).

A3’ün işverenlerden yol ücreti alırken “zekat” ifadesini kullanması daha önce de ifade edildiği gibi, çalışma koşullarındaki iyileştirmelerin hak yerine yardım ve lütuf olarak görüldüğünü göstermektedir. Yasal düzenlemeler hakları güvence altına alsa da, katılımcıların hak bilincinden uzak oldukları görülmektedir.

Sonuç olarak enformel ilişkiye dayalı çalışma süreci, işçilerin işe ve paraya, işverenlerin de fındığını toplayacak çalışana ihtiyacı olduğundan bir karşılıklılık içerisinde ilerlemekte, sorunlar karşısında (mecburen) suskunluk olduğu görülmektedir. Bu suskunluğun, işçi-işveren ve aracı arasındaki enformel ilişkilerin sürmesinde ve yeniden üretilmesinde önemli bir payı bulunduğu düşünülmektedir.

Çözüm Önerileri

Araştırma kapsamında görüşülen işçilere, aracılara ve işverenlere, çalışma sürecinde yaşadıkları sorunların çözümü için neler olabileceği sorulmuştur. Tarafların önerileri işveren ve devlet alt temaları çerçevesinde ele alınmaktadır.

İşverenler

Araştırma kapsamında sorun olarak ifade edilen durumlar en temelde, doğrudan çalışma hakları kapsamında değerlendirilebilecek olan barınma, çalışma saati ve ücretlerle ilgilidir. İşçilerin ne kadar süre çalışacağı ve ne kadar ücret alacağı vali başkanlığında toplanan, kamu kurum ve kuruluşları ile meslek odalarının temsilcilerinden oluşan Mevsimlik Gezici Tarım İşçisi İzleme Kurulu tarafından belirlenmektedir. İşverenler alınan kararlara uygun davranmakla mükelleftirler. Katılımcıların bir kısmı bu sürecin farkındadır. Bu nedenle katılımcılar yaşanan sorunların çözümü için işverenleri işaret etmektedirler:

“Bütün şey, yani o sorumluluğu o yükleniyor. Dayıbaşları birlik olsalar zaten, deseler ki hani saatler düşürülsün zaten onların (işverenlerin) ellerinde olan bir şey. İşçi vermezlerse mecbur saatler düşecek.” (İ9)

“İşverenle çözülür. İşveren işçileri kalabileceği bir daire yapsa bu sorun yaşanmaz. Ama kıyamıyor, yapmıyor.” (A4)

“Bence tabi ki de işverenin sorumlu olması lazım. Kendi ihtiyaçları doğrultusunda o tarlayı ekip biçiyorlar. Sonuçta onun karı onlara gidiyor, devlete gitmiyor. O yüzden onların yapması gerekiyor diye düşünüyorum.” (İ2)

Ü1 ise işçilerin kendileri için geldiğini belirterek devletin yapabileceği bir durum olmadığını şöyle ifade etmektedir:

“Aslında burada devletin yapacak bir şeyi yok. Niye yok. Zaten bu işçi benim için geliyor. Devlet bu konuda ne yapabilir...Buraya işçi gelecek devlet ne yapsın yani.” (Ü1)

Sonuç olarak işçi, işveren ve aracılar sorununun kaynağının işverenin sorumluluğunu yerine getirmemesi olduğunun farkındadırlar. Ancak tarımda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yetersizliği nedeniyle, hak temelli olmaktan ziyade enformel bir çalışma ilişkisinin devam ettiği düşünülmektedir.

Devlet

Araştırmaya katılan tarafların büyük bir kısmının çözüm önerilerinde temel olarak devlet karşımıza çıkmaktadır. Devlet yasal düzenlemeler gereğince işçi, işveren ve araçlara yönelik sorumluluklar yüklese de bunların “kağıt üstünde kaldığı” A2 tarafından şu şekilde ifade edilmektedir:

“Kağıt geliyor kahveye dedik ya o kağıtta diyecek ki fiyat budur saat sekizde gidilecek altıda eve gelinecek . Öyle kağıt geldiği zaman ben dayıbaşıyım bu sene bana beş ekip bağlı gelecek sene yirmi ekip mi bağlı olacak ben bütün ekiplerime diyecem saat sekiz iş başı saat altı oldu mu çıkıyorsunuz. Ben o kelimeyi yaptığım zaman herkes altıda bırakır. Şimdi yalandan bi komisyon yalandan bi kağıt gelmiş o kağıdın biz de dışına çıkamıyoruz mecburen uyuyoruz. (ne yazıyor kağıtta) Bende fotoğrafı var okusan öyle bazı saçma şeyler de yazmışlar bilemem ne olacak bilmem ne olacak her şey de işçi aleyhine. Orda işçi lehine olan bir durum var, yerler güzel olacak öyle bir şey yalandan bi yazı. Kaldıkları yer güzel olacak, yani kanuna uygun bi şekilde kağıtta gidiyorlar ama kağıt dışına çıktığın zaman her şey bozuk gidiyor. Ne ev düzgün ne bişey. Kağıt dışına kimse çıkmaz...” (A2)

7 Mayıs 2010 tarihli Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği'nde aracılık belgesi olmayanların aracılık yapamayacağı belirtilmektedir. Bu araştırmada görüşülen araçlarının hepsinin de belgesi bulunmasına rağmen araçların ellerinde olan belgenin ne işe yaradığını tam olarak bilmediği görülmüştür. Araçlar bu durumu şu şekilde ifade etmektedirler:

“Ben de bilmiyorum (aracılık belgesini kastediyor). Gelenlere soruyorum ya bu nedir, ya bu onların deyimiyle ya ben okudum kağıdı da benim anladığım şudur bi sorun olduğu zaman bu en azından yazılı olarak da bi faydası olur sana karşı taraf haksızsa. Öyle bir faydası olur. A bu nedir dayıbaşı patronlarla nerdeyse ortalama aynı hataya düşer. Patron hata olduğu zaman Öyle bir durum. Ne denilir onu tam bilmiyorum patron sorumluluğunu yerine getirmediği zaman o sorumluluk bana da düşer mesela açık arabayla gitmeyeceksin, şu an herkes bilir açık arabayla gidiliyor. Öyle kapalı arabayla az gidilir. Çünkü gidilecek tarla kapalı arabayla gidilmez oraya. Nedir o zaman asfalt yapacan kapalı araba istiyorsun. Hiç kimse sorumluluğu yerine getirmiyor ne devlet ne patron. Kapalı arabayla diyorsun adamın yolu ters gel yol yap o zaman, bi yandan onlar da haklı. Bu diyor ki çember dönsün de nasıl dönüyor. Herkes öyledir.” (A2)

A2, sahip olduğu aracılık belgesini kendisini koruması anlamında bir güvence sağladığını belirtmekle birlikte aslında yazılanların devlet ve işverence yerine getirilmediğini ifade etmektedir. “Çember dönsün de nasıl dönüyor” şeklindeki ifadesi sistemin işleyişi açısından önemli ipuçları vermektedir.

Katılımcılardan A1 ise sahip olduğu aracılık belgesinin bir yararını görmediğini belgesiz çalışanlarla sadece sorumluluk yüklemesi anlamında fark yarattığını şöyle ifade etmektedir:

“Resmi dayıbaşıyım ben ve resmi çalışıyorum. Adam kendi başına gelmiş. Ne belgesi var ne de hiçbir şeyi ıııı bilmiyor. Gelmiş adam o da benim gibi işçi çalıştırıyor ben de çalışıyorum. Belgenin şu ana kadar bi menfaatini görmemişim. Belge bana bu sorumluluğu yüklüyor, o kişilere yüklemiyor.

Sadece şu an ben belge için sorumluluk taşıyorum. 16 yaş ufak çocuğu çalıştırdığımda ceza alırım. Ondan sonra bi işçinin başına bişey geldi mi sorumlusu benim. O belgesiz olan insanlar geliyor. Adam o da çalışıyor. O da 5-6 grup 10 grup getiriyor. Ben de 5-6 grup getiriyorum. Bizim farkımız şu ana kadar yok.” (A1)

İşverenler ise işçilerin yaşadıkları ulaşım ve barınma sorunlarını aşmaları konusunda devletin yapması gerekenler konusunda önerilerde bulunmuşlardır:

“Mevsimlik işçi geliyorsa örneğin tren diyelim seksen yüz liraysa bunu otuz, kırk lira yapsın, istese yapabilir bunu tren devletin. Otobüs gibi kamyon gibi değil. Kamyonlara izin vermiyorlar, kamyonlar ucuz oluyor. Eskiden kamyonlarla geliyorlardı. Şu anki İçişleri Bakanımız yasaklamış. Trafik durduruyor, arabayı bağlıyor direk. İnsanlara ceza yazılıyor kamyonla yolculuk yaparsa. Zaten insanın kamyonunda ne işi var yani, o zaten kötü bir şey. Bir taraftan iyi bir şey yapılıyor ama öbür taraftan da yardım etmek gerekiyor. Şimdi en son vedalaşırken son akşam böyle yiyoruz, içiyoruz, çay sohbet ben soruyorum: Kaç gün çalıştın diyorum? Otuz, kırk gün neyse. Ne kaldı sana diyorum, bir hesap ediyoruz, on beş yirmi yevmiye anca kalıyor, yüzde elli beşi burda yolla yemeğe gidiyor... Bunlara devletin destek olması lazım...” (Ü4)

“Gelen işçinin ailece gelip kundaktaki bebek 8 yaşında 9 yaşında 10 yaşında çocukla gelip yani devlet o çocuğa ne yapacak? Binlerce işçi geldi buraya diyelim e devlet ne yapacak burda ona? Kundaktaki çocuğu var beş yaşında çocuğu var bunu bahçeye getirmek yasak diyor ki bahçene getiremezsin arabana alamazsın kadın çocuğu sırtına almış biri beline almış biri afedersin kamında ben ona şimdi ne diyecem? Gelmiş gelemezsin kanun buna izin vermiyor diyemiyorsun ki olmuyor. Devlet ne açıklarsa açıklasın devlet belki ordan bişey söyleyebilir ama aşağıda böyle işlemiyor. Devlet geldi diyelim 30 tane çadır var ne diyecek sen çocuğunu getirme mi diyecek e ne yapacak çocuğunu en az beş tane çocuğu var ne yapacak o kadın? O zaman devlet şunu yapacak devlet bütün köylere kreş kuracak. Ne yapacak şimdi daha kundakta çocuk var, çok aile olduğu için çok çocuk var güneydoğuyu biliyorsun, ne yapsın zor çok zor yani onların açısından da çok zor.” (Ü5)

Ü5 alınan önlemlerin ya da çıkarılan yasaların uygulamada işlevsel olmadığını “aşağıda böyle olmuyor” diyerek ortaya koymaktadır. Burada kreş gibi kamusal bir talebin olması sosyal politikalar açısından oldukça önemlidir. 2017/6 Sayılı Genelge’ ye göre, okul öncesi dönemde olan çocuklar için Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından çocuk gelişim uzmanlarının görevlendirilmesi ve eğitim ve bakım sunulması gerekmektedir. Buna karşın sahada genelgenin uygulanmadığı söylenebilir. A2 ise, yasal düzenlemelerin sahada olması bakımından denetimlerin olması gerektiğini şöyle ifade etmektedir:

“Şimdi, burda her şey devlet dairesinde bitiyor. Memur geldiği zaman buraya ayak bastığı zaman yanında iki üç tane jandarma olduğu zaman her şey yürür. Burası düzgün değil, bu evi yap yapmazsan işçi girmez, o adam yapar çünkü diyelim nasıl yedi ton sekiz ton findığı yerde olduğu

zaman bir tonu gözden çıkartır. Ama bu baskıyı yapmadıkları için adam diyor zaten gelen işçi mecburdur, çoktur boldur. Yapmasan da her sene bulurum.” (A2)

A3 ise devletin işçilere destek vermesini gerektiğini şu şekilde ifade etmektedir:

“Herkes geldiği yerin kaymakamlığına gidecek, müracat yapacak. O zaman devlet bunun (ulaşım masrafı) yüzde otuzunu, yüzde kırkını karşılayabilir. Bu gelen işçilere bir nevi destekleme olabilir. Ama hayır mesela fındık yüksek olsa, hiçbir mal sahibinin buna itiraz edeceğini düşünmüyorum. Giderken sorun yok, herkesin parası var. Ama gelirken amelenin parası yok. En azından geliş paralarına destek olursa işçi rahatlar. Kaymakamlıklar, belediyeler yol parası da verecek diye açıklasa sorun çözülür. Ama hiç böyle bir açıklama yapılmıyor...” (A3)

İşverenler ise devletin kendilerine verdiği desteklerin yeterli olmadığını, ihtiyaçlarını karşılamadığını, desteğin ihtiyaçlarının olduğu zamanda da verilmediğini şu şekilde belirtmektedirler:

“Bence devletin üreticiye vermiş olduğu destek yeterli değil. Devlet üreticiye para veriyor. Para yerine, dönümler bellidir herkesin bu dönüme işte ne kadar gübre atacağı ne kadar kireç atacağı, para yerine ben bahçeme ne atacaksam bunun tedarikini bana sağlasın daha iyi. Hem üretici aldığı parayı yemez gitmesi gerektiği yere kullanır. Anlatabildim mi? Maddi değil de ben bahçemde neyi kullanacaksam onu sağlasın. Çünkü biz o parayı aldığımız zaman harcıyoruz. Şu anki ülkemizin ekonomik yapısı belli. Nerden ne gelse de açığımızı kapatsak diye bakıyoruz. Bunun yerine bahçe de hangi ürünü kullanacaksam onun tedariki bence daha önemli.” (Ü1)

“Destek veriyor ama denk gelmiyor işte. Destek kasım ayında verilse bende sıkıntı çekmem kimse sıkıntı çekmez misal. Bazen dengesiz oluyor. Destek bazen yedinci ayda, altıncı ayda veriliyor. Bizde neye yarıyor. Bir tek tırpana yarar. Tırpan zaten bir şey değil ki. Ben dört ton fındık yapıyorum. İki yevmiye, bilemedin üç yevmiye. Üç yüz liradan dokuz yüz lira yapıyor, hadi bilemedin bin lira de. O yüzden en büyük şey gübre, gübre gübre! Yoksa işçi pahalı değil.” (Ü4)

Sonuç olarak her ne kadar enformel ilişkilerin bir sonucu olarak sorunları çözecek kişinin işveren olduğu düşünülse de, katılımcıların büyük bir bölümü sorunları çözecek kişi olarak devleti işaret etmekte, devletin denetimlerle alınan kararların uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmesi ve kişilerin inisiyatifine bırakmaması gerektiği belirtilmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Mevsimlik tarım işçiliğinde çalışma sürecinin işçi, işveren ve araçlar açısından değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu nitel araştırmada, Düzce'nin Akçakoca ilçesine fındık toplamak üzere gelen dokuz işçi, dört aracı ve beş işveren olmak üzere toplam on sekiz kişi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda enformel ilişkiler, çalışma süreci ve çözüm önerileri temalarına ulaşılmıştır.

Analiz sonuçları mevsimlik tarım işindeki taraflar arasındaki çalışma sürecinin enformel bir biçimde kurulduğunu göstermektedir. Emek piyasalarında çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmadığı, iş sözleşmesinin kısa dönemli ve çoğunlukla tek seferlik olduğu ve nitelikli bir emek gücüne ihtiyaç

olmadığı durumlarda işçi ve işveren ilişkileri sıklıkla aracılık faaliyetleri üzerinden kurulmaktadır (Kusadokoro, Takeshi ve Ufuk, 2016). Aracıların, işçiler ve işverenlerle kurdukları ilişkiler sosyal sermayeleri ölçüsünde mümkün olmaktadır. Bourdieu ve Wacquant'a (1992) göre "sosyal sermaye, gerçek ya da sanal karşılıklı tanışıklık ya da tanımaya dayalı az ya da çok kurumsallaşmış, uzun ömürlü ilişki ağlarına sahip olmaktan dolayı birey ya da grubun payına düşen kaynakların toplamıdır." Bu araştırmada da işverenlerin ve mevsimlik tarım işçilerinin hepsinin aracı ile çalıştığı görülmektedir. Mevsimlik Tarım İşçileri ile İlgili 2017/6 Sayılı Başbakanlık Genelgesi'ne göre, çalışma yaşamının haklarına erişimi sağlamak açısından, işverenlerin tarım işçilerini özel istihdam büroları veya İŞKUR'a kayıtlı tarımda iş ve işçi bulma aracıları ile istihdam etmeleri teşvik edilmektedir. Bu araştırmada işverenlerin aracılar ile çalıştıkları gözlemlenmiştir ancak bunun yasal mevzuata dayalı bilgi eksikliği ve yetersiz denetim nedeniyle kişisel tercihleri olduğunun altını çizmekte fayda bulunmaktadır. Benzer şekilde araştırmada görüşülen işçilerin hepsinin de aracı ile çalıştığı görülmektedir. İşçilerin aracı ile çalışmalarının ardında yatan temel neden onlara iş garantisi vermeleridir. İşçilere iş ayarlayan aracılar, her ne kadar Borçlar Kanunu'nun 401. Maddesine göre işverenin sorumluluğu olsa da, işverenin ücreti ödememesi durumunda kendi cebinden işçilere ödeme yapmaktadır. Buna karşılık mevsimlik tarım işçileri verdikleri hizmetler karşılığında aracılar yevmiyeleri üzerinden yüzde beş veya yüzde on şeklinde belirlenen bir ücret ödemektedirler. Yine aracılar mevsimlik tarımdaki enformel ilişkilerin varlığından hareketle, akrabalarından ya da güvendikleri ve kendisine sorun çıkarmayan işçi gruplarından yüzde ondan daha düşük komisyon almaktadırlar. Bu durumun en önemli sebebi aracıların güvenilir işçi gruplarının bir sonraki hasatta da kendisiyle gelmesini sağlamak, işçilerin başka aracıları tercih etmesini engellemektir (Yılmaz ve İşler, 2020). Bu araştırmada da benzer sonuçlara rastlanmıştır.

Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği'nde aracıların, işçilerden ücret almayacakları ve hizmetlerin karşılığını yalnızca işverenlerden isteyebilecekleri belirtilmektedir. Yönetmeliğin 12. Maddesinde ücret ve çalışma koşulları ile karşılıklı yükümlülüklerin aracı, işveren ve işçiler arasında yazılı sözleşmelerle belirlenmesi zorunluğu karara bağlanmıştır. Aracıların bu konudaki sorumluluklarını yerine getirebilmeleri aracı belgesine sahip olmalarıyla mümkün olabilmektedir. Pikolo Derneği (2018) tarafından yapılan alan araştırmasında, aracıların sadece % 5'nin tarım iş aracılığı belgesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı da işçi, işveren ve aracılar arasında imzalanması gereken iş sözleşmesi imzalanmamaktadır. Bu durum mevsimlik tarım işçilerini çoğunlukla aracı ve işverenlerin tek taraflı belirlediği çalışma koşullarına uymaya zorlamaktadır (Yıldırak, vd. 2003). İş sağlığı ve güvenliği ile çalışma haklarına erişimi sağlayan mekanizmaların işletilememesi haksız rekabete yol açmaktadır (Görücü ve Demirbaş, 2013). Aracılar arasındaki bu rekabet çoğu durumda işçilerin çalışma haklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu araştırmada görüşülen aracıların hepsinin de aracılık belgesi bulunmaktadır. Ancak aracıların belgenin ne işe yaradığı konusunda tam bir bilgi sahibi olmadıkları, alanda belgesiz çalışan aracıların var olduğu, işçilerin kendi haklarına ilişkin ve aracıların kendilerine karşı sorumlulukları konusunda bilgi sahibi olmadıkları görülmüştür.

Bundan dolayı Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği'nin 7. Maddesi kapsamında tarımda iş ve işçi bulma aracı belgesi verilerek araçlar kayıt altına alınmalı, aynı yönetmeliğin 15. Maddesi kapsamında araçların görevlerini yönetmeliğe uygun olarak yürütüp yürütmedikleri İş-Kur ve mülki amirler tarafından denetlenmelidir. Öte yandan aracılık belgesinin neden gerektiği ve belgenin yüklediği sorumluluklar noktasında İş-Kur'un araçları, tarım işçilerini ve işverenleri bilgilendirme çalışmaları yapmasına gereksinim duyulmaktadır. Bu tür bilgilendirme ve eğitim çalışmaları işçilerin hakları konusunda bilinçlenmelerini sağlayacak ve hizmetlerden yararlanmalarının önünü açacaktır.

Mevsimlik tarımdaki çalışma sürecine bakıldığında bu alanda farklı sorunların yaşandığı görülmektedir. Mevsimlik tarım işçileriyle yapılan araştırmalar tarım işçilerinin ulaşım, barınma, beslenme, eğitim, sağlık, ücret, çalışma koşulları, ayrımcılık gibi sorunlar yaşadıklarını göstermektedir (Benek ve Ökten, 2011; Duruiz, 2011; Eğitim-Sen, 2007; Küçükırca, 2012; Özbekmezci ve Sahil, 2004; Şimşek, 2012; Şimşek ve Koruk, 2009; Şimşek, Ökten, Yıldırımkaya, Kara ve Erçetin, 2015). Bu araştırmada barınma, çalışma saatleri ve ücret ile ulaşım en temel sorunlar olarak ifade edilmiştir. İşçilerin çalışma, ulaşım, barınma sorunlarına ve çocukların göç ettikleri bölgelerde eğitim haklarına erişmelerine yönelik 2010/6 Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi (METİP) ve 2017/6 Mevsimlik Tarım İşçileri Genelgesi yayımlanmıştır. Fakat alanda bu genelgelerin etkilerinin sınırlı kaldığı belirtilmelidir. Mevsimlik tarım işçiliğindeki sorunlar henüz yola çıkarken başlamaktadır. Ulaşım, sadece yaşadıkları şehirden başka bir şehre çalışmaya giderken değil, kaldıkları yerden tarlaya/bahçeye giderken de yaşadıkları temel sorunlardan biridir. Yapılan çalışmalarda mevsimlik tarım işçilerinin ulaşımının güvenli ve insani koşullarda yapılmadığı belirtilmektedir (MSG Yayın Kurulu, 2010; TBMM, 2015). Ulaşım masraflarının yüksekliği işçileri maliyetleri düşürmek için kalabalık minibüslerle yolculuk yapmaya zorlamaktadır. Fındık hasadına gelen işçilerin ulaşım masrafları eskiden tarla sahipleri tarafından karşılanırken bu uygulamaya zaman içinde son verilmiştir. Bunun en önemli nedeni her yıl bölgeye gelen işçi sayısının artması ve araçlar arası rekabettir (Yılmaz ve İşler, 2020). İşçilerin şehirlerarası daha güvenli bir şekilde yolculuk yapabilmeleri için desteklenmesi önem arz etmektedir. Bu noktada günlük yevmiyelerin ulaşım masraflarını da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi önerilmektedir.

Araştırmalar mevsimlik tarım işçilerinin kaldıkları yerlerin sağlıksız koşullara sahip olduğunu, çadırlarda ya da ev benzeri yapılarda kaldıklarını göstermektedir (Akalin, 2018; Görücü ve Akbıyık, 2010; Özbekmezci ve Sahil, 2004). METİP kapsamında işçilere yönelik elektrik, su, kanalizasyon alt ve üst yapısı bulunan geçici yerleşim alanlarının oluşturulması için ödenek tahsis edilmiştir. Bu kapsamda devlet işçilerin toplu alanlarda barınmalarına yönelik geçici yerleşim alanları oluşturmaktadır. Bu araştırmaya katılan işçiler kendilerine işverenlerce tahsis edilen yapılarda barınmaktadırlar. Fakat bu yapılar da çoğunlukla çok sağlıklı olmamaktadır. Bu işçilerin barındıkları yerlerin insan sağlığına uygun bir duruma getirilmesi için, devletin işverenleri desteklemesi yoluyla bu yapıları güçlendirmesinin yerinde bir müdahale olacağı düşünülmektedir.

Mevsimlik tarım işçileri ile ilgili özel bir yasa bulunmamaktadır. İşçiler genel olarak Borçlar Kanunu hükümlerinden yararlanabilmektedirler (MİGA, 2012). Borçlar Kanunu kapsamında işverenin işçilere ücret ödeme ve işçiyi koruyucu önlemler alma borcu bulunmaktadır. İşverenler İş Kanunu'nda gerekli iş güvenliğini sağlayıcı tedbirleri almakla sorumludurlar. İşverenler iş kazalarından ve meslek hastalıklarından doğan zararlardan dolayı işçiye karşı her zaman sorumludurlar. Mevsimlik tarım işçilerinin hakları, hizmet akdine ilişkin hükümlerle güvence altına alınmış, ancak uygulamaya yeterince yansımadağı görülmektedir. Tarım işçileri çalışma şartlarına ilişkin haklarını bilmedikleri için uğradıkları haksızlıkların çözümü için yargıya başvurmamaktadırlar (Kılıç, 2006). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı 4. Maddesinde "50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde" ve "aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri"nde bu kanun hükümlerinin uygulanamayacağı vurgulanmaktadır. İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan tarım işçileri; sözleşme yapma, fesih, haftalık ve yıllık izin, işçi sağlığı ve güvenliği yaptırımları gibi haklardan yararlanamamaktadırlar. Çalışma saatleri İş Kanunu'na aykırı bir şekilde normal çalışma saatlerinin çok üzerine çıkmaktadır (MSG Yayın Kurulu, 2010). Bu araştırmada görüşülen mevsimlik tarım işçileri 07:00-19:00 saatleri arasında olmak üzere günde on iki saat çalışmaktadırlar. Hayata Destek Derneği (2014)'ne göre mevsimlik tarım işçilerinin %45'i günde 9-11 saat arası çalışmaktadır. OLAM (2018) tarafından Sakarya-Düzce illerinde yapılan bir araştırmaya göre ise mevsimlik işçilerin %69'u 7:00- 19:00 saatleri arasında çalışmakta iken yerel işçilerin %75'i 08:00-18:00 saatleri arasında çalışmaktadır. Bu çalışma saati farklılığına rağmen mevsimlik tarım işçilerinin aldığı ücretler de yerel işçilerden daha düşüktür (Beydili Gürbüz, 2019; OLAM, 2018; Yılmaz, 2020). İşverenler ücret farklılığının nedenini yerel işçinin daha iyi çalışması olarak açıklamaktadır (Çınar ve Lordoğlu, 2011). Bu araştırmada da işçilerin yerel işçilerden daha düşük ücret aldıkları görülmektedir.

4857 Sayılı İş Kanun kapsamında haftalık çalışma süresi en çok kırk beş saattir. Dolayısıyla işçiler İş Kanunu'nda belirtilen sürelerin çok üzerinde çalışmakta ve fazla çalışmaları karşılığında kendilerine herhangi bir fazla mesai ücreti ödenmemektedir. Bu noktada gezici mevsimlik tarım işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmaları, kanun kapsamına alınmasa bile (işin sınırlarının belirlenmesinin oldukça güç olmasından dolayı) İş Kanunu'na bağlı olarak çıkarılacak yönetmeliklerle işçilerin çalışma şartları, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kurallar ve işverenlere ilişkileri sıkı bir denetime bağlanmalıdır (Kılıç, 2006). Türkiye'de tarım alanlarının küçük olması ve çoğunlukla aile işletmeleri şeklinde yapılanmasından dolayı 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu henüz tüm mevsimlik işçileri kapsamamaktadır (Şimşek ve Eşigül Yaghmaei, 2019). Bu noktada tüm mevsimlik tarım işçilerinin 6331 sayılı kanun kapsamına dahil edilmesi işçilerin çalışma sürecinde karşılaştıkları riskleri en aza indireceğinden oldukça önemlidir.

İşçilerin ulaşım, barınma ve çalışma sürecinde karşılaştıkları sorunlar göz önüne alındığında tarımda iş sağlığı ve güvenliğine duyulan ihtiyaç gündeme gelmektedir (Şimşek ve Eşigül Yaghmaei, 2019). Bu doğrultuda NASW (2013)' nin belirttiği gibi sosyal hizmet uzmanlarının güvenli çalışma

koşullarının oluşturulması ve çalışma haklarına erişim için sosyal hizmet müdahale programlarını geliştirmeleri, bu konuda savunuculuk yapmaları büyük önem taşımaktadır. Benzer şekilde, her ne kadar yasal düzenlemelerle çalışma hakları güvence altına alınmış olsa da katılımcıların kullandığı “ayıp olur”, “zekat vermek”, “özverili olmak” gibi kavramlar sunulan hizmetlerin hak temelli olmaktan ziyade bir yardım ve lütuf olarak görüldüğünü göstermektedir. Bu bakımdan sosyal hizmet uzmanlarının farkındalık sağlayıcı, bilinç yükseltici mesleki müdahaleler yapması kaçınılmaz bir hal almaktadır.

Araştırmada görüşülen işverenlerin ise devlet desteklerinin yetersiz olması ve ödemelerin de hasat dönemlerinde yapılmaması nedeniyle sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Bu kapsamda yapılan ilaç, gübre gibi destek ödemelerinin artırılmasının ve zamanında yapılmasının, işverenlerin işçilerin çalışma koşullarında yapacakları iyileştirmelere göre aldıkları desteklerde artışlar yapılmasının işçilerin insan haklarına yaraşır bir biçimde yaşamalarını ve çalışmalarını destekleyeceği düşünülmektedir.

Mevsimlik çalışma sürecindeki önemli kişiler olan aracılar çalışma saati, yevmiye miktarı, çalışma koşulları gibi hususları işverenlerle konuşup anlaşmakta ve bunları işçilere iletmektedir. İşçiler de buna göre aracı ile gelip gelmeyeceklerine karar vermektedir. Bu kapsamda çalışma sürecindeki sorunların taraflarca bilindiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak işçilerin belli noktalarda “çalışmazsam ne olur- çalışırsam ne olur” şeklinde kar-zarar hesabı yaptıkları görülmektedir. İşçiler sağlıksız çalışma koşullarını, çalışmamaya tercih etmek durumunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla karşılaştıkları sorunlar zaten bildikleri ve (mecburen) kabul ettikleri sorunlardır. Bu nedenle de sorunlar karşısında sessiz kaldıkları görülmektedir. Bu suskunluk enformel ilişkiyi devam ettirmekte ve ilişkinin yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Bu noktada başta işçilerle olmak üzere aracılarla ve işverenlerle tarım işçilerinin hakları, aracılardan ve işverenlerin işçilere karşı sorumlulukları konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılmasının ve izleme/denetim mekanizmalarının kurulması ve işletilmesinin önemli bir adım olacağı düşünülmektedir. Zira taraflar Tarımda İş Aracıları Yönetmeliği'nin gerekliliklerini yerine getirmemektedir. Bu konuda sosyal hizmet uzmanlarının özellikle birey, aile ve toplum düzeyinde sosyal hizmet müdahaleleriyle toplumu bilgilendirici, sektörler arası işbirliğiyle çalışma haklarına erişimi sağlayıcı, farkındalık artırıcı çalışmalar yapmasının etkili olacağı düşünülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarının danışmanlık, güçlendirme, kaynak yönetimi, bağlantı kurucu, vaka yöneticisi, kolaylaştırıcı gibi rol ve işlevleri aracılığıyla ihtiyaçların karşılanması için çalışmalar yapmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında görüşülen tarafları çözüm önerilerinde ise yasal düzenlemelerin de işaret ettiği gibi, işverenler ve devlet yer almaktadır. Mevsimlik tarımın bir sektör olarak her zaman var olacağı ve dolayısıyla bu alanda çalışacak nüfus grubuna da ihtiyacın hiçbir zaman ortadan kalkmayacağı gerçeğinden hareketle, çalışanların insani koşullarda çalışması ve yaşaması için devletin yasal düzenlemelerdeki boşlukları gidermesi, var olan yasal düzenlemelerin uygulanmasını sağlayacak ve yapılacak uygulamaları bağımsız kurullarca denetleyeceği mekanizmalar

oluşturması, insan ihtiyaçlarının çeşitliliğinden hareketle tüm kamu kurumları ile koordineli bir biçimde hak temelli ve işçi, aracı ve işverenlerin de görüş ve önerilerinin alındığı katılımcı bir anlayışla sosyal politikaların ve sosyal hizmet uygulamalarının yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ETİK BİLGİLER

Araştırma Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 11.06.2020 tarih ve 2020/114 nolu kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

YAZAR KATKI ORANI BEYANI

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akalın, M. (2018). Mevsimlik tarım işçilerinin barınma koşullarının değerlendirilmesi: Yenice, Tarsus, Silifke örnekleri. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 7(13), 1-30.
- Aslan, A., Gündüz, O., Atay, S., Duran, Z., ve Görücü, İ. (2017). Mevsimlik tarım işçiliğinde aracılık hizmetlerinin mevcut durumu: Malatya örneği. *TEAD*, 3(2), 1-6.
- Benek, S., ve Ökten, Ş. (2011). Mevsimlik tarım işçilerinin yaşam koşullarına ilişkin bir araştırma: Hilvan ilçesi (Şanlıurfa) örneği. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2) , 653-676.
- Beydili-Gürbüz, E. (2019). *Zorlu Yaşam Zorunlu Annelik: Mevsimlik Tarım İşçisi Kadınların Deneyimleri*. Ankara: Gece Akademi.
- Bourdieu, P. ve Wacquant, L. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*, Cambridge: Polity Press.
- Çetinkaya, Ö. (2008). Farm Labor Intermediaries in Seasonal Agricultural Work in Adana- Çukurova. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: ODTÜ
- Çınar, S. (2014). *Öteki "Proletarya": De- Proletarizasyon ve Mevsimlik Tarım İşçileri* . Ankara: Notabene Yayınları.
- Çınar, S., ve Lordoğlu, K. (2011). Mevsimlik tarım işçileri: Marabandan ücretli fındık işçiliğine. *III.Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 419-448.
- Dedeoğlu, S. (2016). Türkiye'de mevsimlik tarımsal üretimde yabancı göçmen işçiler mevcut durum raporu: Yoksulluk nöbetinden yoksulların rekabetine. Ankara: Kalkınma Atölyesi.
- Demir, M. (2015). Mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvenlik haklarına ilişkin değerlendirmeler ve öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 1, 177-194.
- Demirli-Yıldız, A. (2016). Tarım işçisi ailelerin çocuklarının okul sürecinde deneyimledikleri sorunların anadil bağlamında ele alınması. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 14(55) , 102-116.
- Dinçay, İ. H. (2020). Mevsimlik işçiler ve çavuşluk sistemi: Eskişehir'de çalışan mevsimlik işçilere

- yönelik nitel bir araştırma. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6 (34), 1385-1395.
- Duruiz, D. (2011). Seasonal Agricultural Workers in Manisa: Materialization of Labor, Bodies and Places Through Everyday Encounters. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Eğitim-Sen. (2007). *Mevsimlik Tarım İşçiliği Nedeni ile Eğitimine Ara Veren İlköğretim Öğrencileri Araştırması*. Ankara : Eğitim-Sen.
- Geçgin, E. (2009). Ankara- Polatlı örneğinde sosyal dışlanma açısından mevsimlik tarım işçiliği. *Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1) , 3-35.
- Görücü, İ., ve Akbıyık, N. (2010). Türkiye'de mevsimlik tarım işçiliği: sorunları ve çözüm önerileri . *Hikmet Yurdu Düşünce- Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 3 (5), 189-219.
- Görücü, İ., ve Demirbaş, M. (2013). Türkiye'de tarım aracılığı: Uygulama, sorunlar ve çözüm önerileri. *Hikmet Yurdu Düşünce- Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(12), 133-153.
- Gülçubuk, B., Karabıyık, E., ve Tanır, F. (2003). *Tarım Kesiminde En Kötü Biçimde Çalışan Çocuk İşçiliği Temel Araştırması (Adana İli-Karataş İlçesinde Pamuk Hasadında Çalışan Çocuklar Örneği) Raporu*. Ankara: ILO.
- Gürsoy, Ö. B. (2010). *Bir Yaşam Biçimi Olarak Dışlanma: Türkiye'de Mevsimlik Tarım İşçileri*. Sınıftan Sınıfa Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları (Der. A. Buğra), İstanbul: İletişim Yayınları, 65-33.
- Hayata Destek Derneği (2014). *Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği Araştırma Raporu*. Erişim adresi: <https://www.hayatadestek.org/wp-content/uploads/2014/12/mevsimlik-gezici-tarim-isciligi-2014-arastirma-raporu.pdf>.
- İş Kanunu. (2003, Mayıs 22).Resmi Gazete (Sayı:25134). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>.
- Kaya, M., ve Özgülner, N. (2015). Mevsimlik (Gezici/Geçici) tarım işçilerinin iki yerleşim birimindeki yaşam koşulları ve sağlık durumlarına niteliksel bakış. *Turk J Public Health*, 13(2) , 115-126.
- Kılıç, M. (2006). 4857 sayılı yeni iş kanunu kapsamında tarım işçilerinin hukuki durumu. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 12 /1 ve 2), 39-49.
- Kusadokoro, M., Takeshi M. ve Ufuk, G. (2016). Networks and intermediaries in seasonal agricultural labor markets in Turkey. *International Journal of Food and Agricultural Economics*, 4 (2), 51-67.
- Küçükırca, İ. A. (2012). Etnisite, toplumsal cinsiyet ve sınıf ekseninde mevsimlik Kürt tarım işçileri. *Toplum ve Kuram*, 6, 197-218.
- Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Genelgesi (2010, Mart 24). Resmi Gazete (Sayı: 27531). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/03/20100324-15.htm>.

- Mevsimlik Tarım İşçileri Başbakanlık Genelgesi. (2017, Nisan 19). Resmi Gazete (Sayı: 30043). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/20170419-8.pdf>.
- MİGA, (2012). *Tarımda Mevsimlik İşçi Göçü Türkiye Durum Özeti*. İstanbul: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- MSG Yayın Kurulu (2010). Mevsimlik tarım işçilerinin yasal durumu. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 38, 4-5.
- National Association of Social Workers (NASW) (2013). *Guidelines for social work safety in the workplace*. National Association of Social Workers Publications. Erişim adresi: <https://www.socialworkers.org/Practice/Social-Work-Safety/Social-Work-Safety-NASW-Resources>
- OLAM. (2018). *Batı Karadeniz Bölgesi mevsimlik fındık tarımında sosyal sorunların saha aktörleri açısından analizi*. Erişim adresi: <https://progida.com.tr/content/files/uploads/86/hasat-analiz-sakarya-duzce.pdf>
- Önen, S. (2012). Mevsimlik tarım işçiliği ve çingeneler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (2) , 281-290.
- Özbekmezci, Ş., ve Sahil, S. (2004). Mevsimlik tarım işçilerinin sosyal, ekonomik ve barınma sorunlarının analizi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 19 (3) , 261-274.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimleri yöntembilimi sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Patton, M. Q (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. (Çev. Ed. M. Büyün ve S. B. Demir). Ankara: PEGEM Akademi.
- Pikolo Derneği (2018). *Tarım Aracısı Profil Çalışması*. Erişim adresi: [http://www.pikolo.org/assets/raporlar/tarim-is-aracilarinin-veri-tabaninin-olusturulmasi-ve-farkindalik-olusturma-yontemi-ile-cocuk-isciliginin-sonlandirilmesi-projesi-\(kisa-rapor\).pdf](http://www.pikolo.org/assets/raporlar/tarim-is-aracilarinin-veri-tabaninin-olusturulmasi-ve-farkindalik-olusturma-yontemi-ile-cocuk-isciliginin-sonlandirilmesi-projesi-(kisa-rapor).pdf)
- Şimşek, Z. (2012). Mevsimlik Tarım İşçilerinin ve Ailelerinin İhtiyaçlarının Belirlenmesi Araştırması /2011 (Ana rapor). Ankara: Damla Matbaacılık.
- Şimşek, Z. ve Eşiğül Yaghmaei, S. (2019). Mevsimlik genç tarım çalışanları örneğinde iş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal hizmet uygulamalarına yaklaşım. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30 (3), 767-795 .
- Şimşek, Z., ve Koruk, İ. (2009). Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri mevsimlik göçebe tarım işçiliği. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 105, Temmuz-Ağustos, 1-23.
- Şimşek Z, Okten S, Yıldırımkaya G, Kara B, Ercetin G.(2015). A call to action: Overcoming health inequality; comparative health indicators and service needs of seasonal agricultural migratory families in Turkey. *The Turkish Journal of Occupational / Environmental Medicine and Safety*. 1 (2): 35-55.
- Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği. (2010, Mayıs 27). Resmi Gazete (Sayı:27593). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100527-4.htm>.

- TBMM. (2015). *Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu*. Ankara.
- TMO (2020). 2019 Yılı Fındık Sektör Raporu. Erişim adresi: <https://www.tmo.gov.tr/Upload/Document/sectorraporlari/findik2019.pdf>
- TÜİK (2021, Mart). İşgücü İstatistikleri 2020 (Haber Bülteni). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484>
- Uzundumlu, A. S., Bilgiç, A. ve Ertek, N. (2019). Türkiye'nin fındık üretiminde önde gelen illerin 2019-2025 yılları arasındaki fındık üretimlerinin ARIMA modeliyle tahmin edilmesi. *Akademik Ziraat Dergisi*, 8 (Özel Sayı), 115-126.
- Yıldırak, N., Gülçubuk, B., Gün, S., Olhan, E., ve Kılıç, M. (2003). *Türkiye'de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Yılmaz, Ç. (2020). Fındık Tarımında Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Dışlanma Süreçleri,. C. Aslan, ve İ. Sanberk içinde, *Sosyoloji ve Psikoloji Araştırmaları* (s. 45-62.). Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Yılmaz, Ç., ve İşler, A. M. (2020). Fındık tarımı özelinde tarım iş aracılığının sosyolojik analizi. *Genel-İş Emek Araştırmaları Dergisi*, 2, 119-151.