

İnsana Yakışır İş Koşullarının Tarımdaki Karşılığı: Malatya İlinde Kayısı Tarımında İşgücü Kullanım Analizi

Kübra ASLAN YILMAZ¹

Bülent GÜLÇUBUK²

Öz

İnsana yakışır iş kavramı ilk olarak 1999 yılında ILO (International Labor Organization) tarafından gündeme gelmiştir. İnsana yakışır iş kavramını; çalışma hayatında özgürlük, eşitlik, sağlıklı çalışma ortamı, taraflar arası diyalog kavramları oluşturmaktadır. Bu çalışmada, Malatya'ya kayısı tarımı için gelen mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşullarının insana yakışır iş standartlarına göre analizi yapılmıştır. Çalışmada kayısı tarımında mevsimlik tarım işçiliği ve insana yakışır iş kavramı irdelenmiştir. Bu haliyle de Türkiye'de mevcut olan açığı gidermeye yöneliktir. Mevcut durumda Türkiye'de mevsimlik tarım işçiliği konusunda farklı içeriklerde çalışmalar varken, "insana yakışır iş" kavramının da beraberinde incelendiği çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Ayrıca kayısı tarımında çalışan mevsimlik işçiler üzerine yapılan çalışmalar güncel olmamakla birlikte sayısal olarak oldukça yetersizdir ve insana yakışır iş koşullarını içeren çalışma ise yoktur. Çalışma kapsamında toplamda 104 mevsimlik tarım işçisi ile görüşülmüştür. Görüşmeler birebir anket çalışması şeklinde gerçekleşmiştir. Alan araştırmasında işçilerin çalışma şartları farklı konularda ele alınmıştır. Bunlar; barınma, çalışma saatleri, ulaşım, iş güvenliği, haklar, sosyal güvence, işçi-işveren ilişkileri ve sağlık konularıdır. Yapılan istatistiki analiz sonuçları yorumlandığında ise kayısı tarımında çalışan mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşulları ve işverenlerin tutumlarının insana yakışır iş kavramına uygun olmadığı anlaşılmıştır. İşçiler arasında ise sadece %4.8'lik kesim insana yakışır iş kavramıyla alakalı fikir sahibidir.

Anahtar kelimeler: *İnsana yakışır iş, Mevsimlik tarım işçiliği, Kayısı tarımı, Malatya.*

Equivalent of Decent Work Condition in Agriculture: Analysis of Labor Utilization in Apricot Production in Malatya Province

Abstract

The concept of decent work was first brought up by the ILO in 1999. The areas forming the decent work concept are as follows; freedom in work life, equality, healthy working environment, dialogue between the parties. In this study, the working conditions of seasonal agricultural workers coming to Malatya for apricot production were examined according to decent work standards. In this study, the concept of seasonal agricultural work and decent work was discussed. This study is aimed at correcting the deficit existing in Turkey. While there are studies with different contents on seasonal agricultural work in Turkey, the number of studies examining the concept of "decent work" is almost non-existent in current situation. In addition, although the studies on seasonal workers working in apricot agriculture are not insufficient in number and there is no study that includes decent working conditions. Within the scope of the research, 104 seasonal agricultural workers were interviewed. The interviews took place in the form of face to face survey. In the field study, the working conditions of the workers were dealt with on different topics. These are; housing, working hours, transportation occupational safety, rights, social security, employee-employer relations and health issues. When the results of the statistical analysis were interpreted, it was understood that the working conditions of the seasonal agricultural workers working in apricot farming and were not suitable for decent work. on the other hand, 4.8% of the workers have an idea about decent work.

Key words: *Decent work, Seasonal agricultural work, Apricot farming, Malatya*

JEL: Q19, J81

Geliş Tarihi (Received): 20.09.2021

Kabul Tarihi (Accepted): 23.11.2021

¹ Sorumlu yazar (Corresponding author), Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, ankaraaslankubras@gmail.com, Orcid:0000-0003-4393-0833

² Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü, Ankara, bulent.gulcubuk@agri.ankara.edu.tr, Orcid: 0000-0002-7461-1133

GİRİŞ

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

Türkiye’de çalışma hayatının en sorunlu kesimini oluşturan ve en zor koşullarda çalışan tarım işçilerinin durumunun incelenmesi toplumsal refah ve çalışma yaşamı açısından önem taşımaktadır. Çünkü tarım işçileri sosyal güvenlik uygulamalarından yoksun, düşük ücretle açık hava koşullarında çalışarak ailelerine katkıda bulunmak ve yaşamlarını sürdürmek durumundadır (İpekçioğlu vd., 2012) Sosyal haklar konusunda dezavantajlı olan bu işçiler aynı zamanda ekonomik olarak ta toplumun gerisinde yer almaktadır. Tek geçim kaynaklarının sadece çalıştıkları dönemde elde ettikleri gelir olduğu düşünüldüğünde daha fazla kazanmak için ailenin tüm fertleri çocuk yaşlı demeden çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durum çocukların eğitimlerini tamamlamaları açısından engel oluşturmakla birlikte hem çocuk işçiliği sorununu meydana getirmekte hem de bu çocukların başka meslekler edinmelerini imkânsızlaştırmaktadır (Yiğit vd., 2017). Türkiye’de çalışan çocukların %40-50’ye yakını tarımda çalışmakta olup, sayıları yaklaşık 350000-400000 arasında olup, en kötü konumda çalışan çocuklar arasında ön sırada yer almaktadır. Bu çocuklar Türkiye’nin değişik bölgelerinde özellikle pamuk, fındık, narenciye, pirinç, şekerpancarı, tütün tarımında çapa, hasat gibi işlerde yoğun olarak çalışmaktadır. En kötü konumdaki tarım işlerinde çalışan bu çocukların çoğunluğu 15 yaşından küçük olup, ILO sözleşmelerine göre çalışma çağındayken ve söz konusu işlerde çalışması arzu edilmeyen çocuklardır (Gülçubuk, 2012).

Bu çalışmada Malatya ilinde kayısı tarımında çalışan mevsimlik tarım işçilerinin çalışma

koşulları incelenmiş ve çalışma-yaşam koşulları ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından ortaya konulan İnsana Yakışır İş koşulları açısından analize tabi tutulmuştur.

Mevsimlik Tarım İşçiliğinde ve İnsana Yakışır İş İçin Kavramsal Temeller

Mevsimlik tarım işçiliği kavramı

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

Tarım sektöründe gezici ya da geçici olarak kendilerine iş bulan işçiler hakkında sayısal bilgiler vermek zordur çünkü bu işçi grubunun bir araya gelmeleri ve haklarını aramaları için kurulmuş olan bir örgüt mevcut değildir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın verilerine göre sayıları 300000 civarında olduğu söylenen mevsimlik tarım işçilerinin, kayıt dışı olanlar ve çalışan çocuklar ile birlikte sayılarının en az bir milyonluk bir nüfusu kapsadığı öngörülmektedir (Egemen, 2015). Ülke nüfusunun yaklaşık %20’sinin geçimini sağlayan tarım sektöründe, istihdam edilen işçilerin neredeyse yarısının mevsimlik tarım işçilerinden oluştuğu tahmin edilmekte ve sayısal olarak oldukça fazla olan mevsimlik tarım işçileri asgari yaşam koşullarını elde edemedikleri gibi bunun yanı sıra yeterli düzeyde yasal korumadan da faydalanamamaktadır (Öz ve Bulut, 2014).

Mevsimlik tarım işçiliği ile ilgili çoğunlukla 2000’li yıllardan sonra akademik çalışmalar yapılmıştır. Fakat mevsimlik tarım işçiliğinin tarihi oldukça geçmişe dayanmaktadır.

Türkiye tarımında bilinen mevsimlik tarım işçiliği Kavalalı İbrahim Paşa'nın 1830 yılında Sudan'dan getirdiği işçilerle ilk olarak Çukurova Bölgesine pamuk ekimiyle başlamış daha sonrada Ege ovalarında yaygın hale gelmiştir. Ekim alanları genişleyip üretim artışı sağlandıkça daha fazla işçiye ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle 1834 yılında çalışma saatleri ve ücretlerle birlikte ortaya çıkabilecek iş uyuşmazlıklarının çözümü amacıyla resmi düzenlemeler yapılmıştır. İşçi ücretleri kurulan bir komisyon tarafından arz ve talebe göre belirlenmiş ve 5.5 günlük çalışma karşılığında 7 günlük ücret verilmesi kararlaştırılmış olup, bu düzenleme mevsimlik tarım işçilerine yönelik hafta tatili uygulaması olduğunun da bir göstergesi olmuştur. Ancak yaklaşık yüz yıl sonra Adana'da düzenlenen tarım işçiliği ile ilgili bir kongrede yayımlanan raporda ortaya çıkan sonuçlar işçi ücretleri, çalışma koşulları ve işçi temini gibi konuların zaman geçtikçe ciddi boyutlara ulaşan sorunlar haline geldiğini göstermiştir (Akbıyık, 2008).

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

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

- Ücret sorunu
- Barınma sorunu
- Ulaşım sorunu
- Beslenme sorunu
- Sağlık sorunu
- Eğitim sorunu
- Sosyal güvence sorunu
- Çocuk işçiliği sorunu
- Çocukların eğitimden yoksun kalma sorunu
- Çalışma hakları ile ilgili sorunlar

- Yasal düzenlemeler hakkında yaşanan sorunlar şeklindedir.

Malatya'da kayısı sezonunda hasadın ve ürün işleminin hızlı olması gerekmektedir Çünkü kayısı hasat edildikten sonra kısa sürede çürüyebilmektedir. Gün kurusu olarak işlenecek kayısılar ise hemen kuruduğu için zarar olmaktadır. Bu sebepler dolayısıyla kayısının en erken sürede işlenmesi ekonomik değerini artırmaktadır. Araştırma kapsamında Malatya merkez ilçelerde en fazla kayısı üretimi yapan işletmeler tercih edilmiştir. Bu işletmeler Temmuz ayının sonuna kadar hasat ve işleme aşamalarını tamamlamak zorundadırlar. Bu da yabancı iş gücüne olan ihtiyacı artırmaktadır.

Geçici mevsimlik tarım işçiliği kavramı

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

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

Mevsimlik tarım işçiliğinde aracılık kavramı

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

Dayıbaşı, çavuş diye adlandırılan tarım araçlarının sadece %16'sının belgesi bulunmaktadır, araçlar en fazla Adıyaman ve Şanlıurfa illerindedir. Araçların %45.5'i köy doğumlu olmasına rağmen, il veya ilçelerde yaşamaktadır. Bu durum tarım aracılığı ve mevsimlik tarım işçiliğinin giderek bir kentli mesleğine dönüştüğünü göstermektedir (www.haberler.com).

İşverenin ve işçinin tek muhatabı dayıbaşıdır. Ücretler, ödemeler, sağlanacak haklar ve diğer tüm meseleler bu döngü içinde yapılmaktadır. Elçilerin işçiler için yerine getirdiği görevler, onların yaşamlarını kolaylaştırıyor gibi görünse de bunların hepsi işçilerin elçilere olan bağımlılığını güçlendirmektedir (Çınar, 2014). Bölgeden bölgeye farklılık olmakla birlikte dayıbaşuları her işçinin ücretinden kesintiler yapmaktadır. Bu kesinti miktarı genellikle %10 civarındadır. Malatya'ya gelen işçilerden de dayıbaşularının kestiği miktar %10'dur. Uygulanan kesinti yasal değildir. Bu konuda caydırıcı denetimler de yapılmamaktadır. İşçiler belirlenen yevmiyeden daha düşüğe çalışmaktadır.

Mevsimlik tarım işçilerinin hukuki durumu

Arz-talep bağlamında oluşan işçi-işveren ilişkileri, sadece işçi-işveren ekseninde gerçekleşen bir süreç değildir. Diğer taraftan işçi-işveren arasında ideal anlamda bir işçi-işveren ilişkisi de yaşanmamaktadır. İdeal anlamda iş ilişkisi kuşkusuz hukuki olarak taraflar arasında oluşturulan akittir. Bu da resmi anlaşma ve sözleşmeler ile gerçekleştirilir. Tarımda işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen formel (yasal) düzenlemeler olmasına karşın, araştırma örnekleminde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen yazılı, resmi bir sözleşmeye ulaşılamamıştır. Yapılan görüşmelerde, işçi-işveren ilişkilerinin

güvene dayalı, geleneksel, enformel bir sistem etrafında şekillendiği tespit edilmiştir. Zaten hemen hiçbir işte tümüyle formel ilişkilerden de bahsedilemez; insanın var olduğu tüm alanlarda formel düzen ve kurallar kadar enformel ilişkiler de kaçınılmaz ve bir o kadar da zorunludur (Yılmaz, 2007). Bu durumda ortaya sadece işverenin vicdani yükümlülüğünde bir iş ilişkisi çıkmaktadır. İşçilerin haklarının herhangi bir şekilde ihlal olması durumunda ne yazık ki kanuni bir yaptırım olmamaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına göre 1982 Anayasası Türkiye Cumhuriyetini 2. maddesinde "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devletidir" şeklinde tanımlanmaktadır (Akbiyık, 2011). Bu kapsamda Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan herkes hak özgürlüklerden yararlanabilir. Yine Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına göre sosyal devlet anlayışının temellerinden olan çalışma hakkı, eğitim hakkı, toprak mülkiyeti hakkı, sözleşme hürriyeti, ücrette adaletin sağlanması, sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması, sosyal güvenlik haklarından her Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı faydalanmalıdır. Mevsimlik tarım işçileri sosyal konumları sebebiyle bu haklardan mahrum kalmaktadır.

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

27 Mayıs 2010 yılında resmi gazetede yayımlanan yönetmelik her ne kadar mevsimlik işçileri korumaya yönelik olsa da günümüzde böyle bir durum geçerliliğini korumuş değildir. Yapılan alan araştırmasında bu yönetmeliğe uygun herhangi bir belge imzalandığı görülmemiştir. İşçilerin işe başlama durumları, sayıları ve

pozisyonları hakkında da herhangi bir düzenleme yapılmamaktadır. Yönetmelikle, tarım aracılığı sistemine izin verilmesi ve bu sistemin denetlenmesi için usul ve esas belirlenmesi amaçlanmıştır. Tarım aracısı olacak bireylere kriterler konulmuştur. Ayrıca getirilecek olan işçilerin belirlenmesinden sonra, bu işçilerin resmi kayıtlara geçebilmesi için bir form da düzenlenmiştir. Bu yönetmelik uygulanabilirse her yıl mevsimlik tarım işçisi sayısı da saptanabilir. Ayrıca yönetmeliğe göre işçi ve aracı kendi aralarında sözleşme yapmak zorundadır. Bu durumda işçi hakları güvence altına alınabilir ve çalışma koşulları iyileştirilebilir.

İnsana yakışır iş kavramı

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

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

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

ILO verilerine göre dünyada her yıl meydana gelen 355 bin ölümlü iş kazasının 170 bini tarım sektöründe görülmektedir. ILO 2013 verilerine göre dünya genelinde her yıl 2.02 milyon birey işle ilgili hastalıklardan, 321 bin birey iş kazalarında yaşamını yitirmektedir. Yılda 160 milyon işle ilgili hastalık, 317 milyon iş kazası saptanmıştır. İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçlarına (2013) göre Türkiye'de tarım sektöründe iş kazası geçirme/işe bağlı sağlık sorunu % 2 olarak belirlenmiştir (Gönültaş vd., 2018). Ölüm oranlarının bu kadar yüksek olması uluslararası boyutta önlemler alınması gerektiğini göstermektedir. Nitekim 'insana yakışır iş' kavramı 1999 yılında ortaya atılmış olsa da, 2013 yılında ki ölüm oranları gösteriyor ki henüz hedeflenen esaslar tam anlamıyla uygulanmamaktadır. Ayrıca tarım sektöründe ki saptanan ölüm oranı, tüm sektörlerde ki ölüm oranının yarısıdır. Tarım sektöründe çalışma şartları ve güvenlik önlemleri konularında yaptırım gücü yüksek uygulamalar yapılmalıdır. Yapılacak olan uygulamaların takibi de ayrıca önemlidir.

Herkese düzgün iş sağlanmasında, ülkelere dört temel hedef belirlenerek hareket noktası sağlanmıştır. Bunlar;

- Temel hak ve prensiplerin ve standartların işyerinde hayata geçirilmesi,

- Uygun istihdam ve gelir elde etmeleri için, kadın ve erkeklere daha fazla fırsat yaratma,
- Sosyal korumanın kapsamını ve etkinliğini herkes için artırma,
- Sosyal diyalogu güçlendirme (Anonim, 2003).

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

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

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

fiziksel ve ruhsal yapısına uygun olması ve iş-aile dengesini bozmayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

5. *İstikrar ve İş Güvencesi:* İnsanlar için işini kaybetme korkusu ve iş değiştirme gerek maddi gerekse de manevi yönden çeşitli olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda istikrar ve iş güvencesi düzgün işin olmazsa olmaz unsurlarından biridir.
6. *İş ve Aile Yaşamını Dengelemek:* Ailevi sorumluluklar özellikle kadın çalışanların çalışma yaşamında ayrımcılığa karşı korunmasını gerektirmektedir.
7. *İstihdamda Eşitlik:* Düzgün iş kapsamında hiç kimse çalışma hayatında ırkına, rengine, cinsiyetine, inancına, siyasi görüşüne, milliyetine ve ya sosyal kökenine göre ayrımcılığa tabi tutulamaz. Çalışma hayatında herkes fırsat eşitliği ve eşit ücret hakkına sahiptir.
8. *Güvenli Çalışma Ortamı:* ILO'nun tahminlerine göre yılda 2 milyondan fazla insan iş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden hayatını kaybetmektedir. Düzgün iş kapsamında herkes iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alındığı bir çalışma ortamında çalışma hakkında sahiptir.
9. *Sosyal Koruma:* Düzgün iş kapsamında insanlar hastalık, yaşlılık, işsizlik ve engellilik/iş göremezlik gibi sosyal risklere karşı korunmalıdır. Bu bağlamda ülkeler vatandaşlarına çeşitli sosyal güvenlik sistemleri aracılığıyla sosyal koruma sağlamalıdır.
10. *Sosyal Diyalog ve İşyerinde İlişkiler:* Düzgün işin önemli bir boyutu da çalışanların işyerinde çalışma koşulları hakkındaki konularda söz sahibi olmasıdır. Bu, bire bir işverenle işçi arasında olabileceği gibi, işçilerin kendi aralarından seçtikleri temsilciler aracılığıyla da gerçekleştirilebilir. Diğer yandan sosyal diyalog geniş anlamda hükümet temsilcileri, işverenler ve işçilerin çalışma hayatı, ekonomi politikaları ve sosyal

politika ile ilgili konularda birlikte karar almalarıdır.

11. *Ekonomik ve Sosyal Bağlamda Uygun İş*: Sosyo-ekonomik koşullar düzgün işin sürdürülebilirliğini etkileyebilir. Sosyo-ekonomik performans düzgün işin başarısını etkileyebilir. Ayrıca istihdamın yapısı da düzgün işin ölçümünde önemlidir. Bu bağlamda düzgün iş ülkedeki GSMH, enflasyon, yoksulluk, gelir dağılımındaki eşitsizlik, kayıt dışı istihdam, işgücünün sektörel dağılımı, eğitim düzeyi gibi faktörlerden bağımsız düşünülemez. (Öz ve Bulut, 2014)

Uluslararası bağlamda “Decent Work” olarak adlandırılan kavram, Türkiye’de insana yakışır iş, düzgün iş, insan onuruna yaraşır iş şeklinde çevrilmiştir. Bu kavram Türkiye’de ki iş hayatına ise ilk olarak İşveren Dergisinin Şubat 2003 sayısında ve 2005 yılında ILO’nun Türkiye Haber Bülteninde yer almasıyla girmiştir. İnsana yakışır iş kavramı Türkiye’de hizmet ve sanayi sektöründe daha etkin konumdadır. Tarım sektöründe insana yakışır iş kavramıyla alakalı eksiklikler söz konusudur. Akademik çalışmaların azlığı da bu durumun göstergelerindedir.

MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın ana materyalini Malatya ili merkez ilçeleri olan Battalgazi ve Yeşilyurt’a kayısı tarımı için gelen mevsimlik işçiler ile gerçekleştirilen anketler ile gözlem notları oluşturmaktadır. Anket ve gözlemlerin yanı sıra, daha önce konu ile ilgili hazırlanmış olan çalışmalar, yayınlar, raporlar, yasalar, resmi düzenlemeler de incelenmiştir. Battalgazi ve Yeşilyurt ilçeleri için hazırlanmış demografik ve tarımsal faaliyet raporları da çalışmanın diğer materyallerini kapsamındadır.

Kayısı tarımı için merkez ilçelere gelen mevsimlik işçilerle yapılan birebir görüşmeler esnasında edinilen gözlemler de, çalışmanın derlenmesi esnasında yararlanılan diğer verilerdir. Malatya ili kayısı üretim verilerine göre en fazla üretim yapılan üç ilçe sırasıyla Battalgazi, Akçadağ ve Yeşilyurt’tur. Üretimin fazla olması sebebiyle diğer ilçelere kıyasla gelen işçi sayısı da fazladır

ve örneklemin belirlenmesinde de böylece daha tutarlı bir durum ortaya çıkmıştır.

Çalışmada anket yapılacak işçilerin belirlenmesi için öncelikle iki ilçede en fazla kayısı üretimi yapan işletmeler belirlenmiştir. Bunun için Battalgazi Tarım ve Orman İlçe Müdürlüğü ÇKS (Çiftçi Kayıt Sistemi) kayıtları istenmiştir. Aynı şekilde Yeşilyurt Tarım İlçe Müdürlüğü de, ÇKS’ne kayıtlı en fazla üretim yapan üreticilerin isimlerini paylaşmıştır. Bu listelere göre en fazla üretimin yapıldığı 30 işletme “gayeli” örnekleme yöntemi ile (çalışmanın sınırlılıkları da dikkate alınarak) belirlenmiş ve örneklemin çerçevesini oluşturmuştur. Bu 30 işletmede çalışan 104 mevsimlik tarım işçisi de “tam sayım” yöntemiyle çalışmaya dâhil olmuştur. Çalışmada 15 yaşından büyük mevsimlik tarım işçileriyle görüşülmüştür.

Yapılan anketler ve elde edilen veriler kodlamaya uygun hale getirilmiştir. Kodlanan veriler bilgisayar ortamına aktarılarak uygun istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Frekans dağılımları alınarak düz tablolar ve çapraz tablolar yapılarak çalışma verileri derlenmiş ve analize tabi tutulmuştur

ARAŞTIRMA BULGULARI

Kayısı Üretiminde Mevsimlik İş Gücü Kullanımı ve Çalışma Koşulları

Çalışma kapsamında görüşülen işçilerin çoğunluğu Diyarbakır ilinden gelmektedir (%36.5). Geçmiş yıllarda en fazla işçi Adıyaman ilinden gelirken, son yıllarda Diyarbakır ilinden gelen işçi sayısında önemli artışlar olmuştur. Bunun gözlemlenen en önemli sebepleri arasında Adıyamanlı işçilerin artık Malatya’da bulunan OSB’de iş bulmayı tercih etmeleridir. Uzun yıllar kayısı tarımı için Malatya’da bulunmaları sayesinde şehri çok iyi bilmekteler. Sosyal çevre edinmiş olmaları da bu sonucun sebeplerindedir. Burada ortaya çıkan açığı Diyarbakır ilinde gelen tarım işçileri kapatmaktadır.

Görüşme yapılan işçilerin %51’i kadın, %49’unu erkek işçiler oluşturmaktadır. Alan araştırmasında kadın işçilere daha çok denk gelinmesinin sebepleri; erkek işçilerin iş yükümlülüğünün daha fazla olması anket görüşmelerine vakit

ayıramamalarının yanı sıra, düzenli iş bulan erkek işçilerin kendi memleketlerinde kalması, sadece eşlerini dayı başlarına emanet ederek işçiliğe göndermeleridir.

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

İşçilerin çoğunluğu 18-22 yaş aralığındadır. 15-17 yaş grubundakiler ise %3.8 oranındadır. Buna göre diğer tarım ürünlerine kıyasla kayısı tarımında çocuk işçilik oranı düşüktür.

Çalışma kapsamında görüşülen bireylerin çoğunluğunu (40 işçi) lise mezunları oluşturmaktadır. Farklı eğitim durumlarında da katılımcılar vardır. Bu katılımcılar arasında üniversite mezunlarının olması oldukça hazindir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2019 Ağustos ayında üniversite mezunu işsiz sayısını 1 milyon 34 bin olarak açıklamıştır. Toplam işsiz sayısı ise 4 milyon 44 bindir (www.tr.euronews.com,2019) Buna göre işsizlik oranının yaklaşık %25'ini üniversite mezunları oluşturmaktadır. Üniversite mezunu işsizlerinin mevsimlik tarım işçiliğinde çalışmak zorunda kalmaları, ülkede nitelikli iş gücünün faydalı bir şekilde kullanılmadığının göstergesidir.

Kronik hastalıklar (n=23) arasında en çok psikolojik sorunlara rastlanmıştır. Psikolojik sorunları olan işçiler bu konuda oldukça zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Herhangi bir tedavi yöntemini uygulamak bahçe şartlarında mümkün değildir. Öte yandan bu konunun diğer işçiler tarafından alay malzemesi olduğunu da ifade edenler olmuştur. Psikolojik rahatsızlıklarla ilgili önlem alınması ve bilinçlendirme yapılması gerekmektedir. Fakat toplum tarafından önem verilen bir konu olmaması sebebiyle pek mümkün gözükmemektedir. Bu durum ne yazık ki bilinç düzeyiyle alakalıdır ve çözüm yolları çok sınırlıdır. Kalp, damar ve tansiyon hastalıkları, hasta işçilerin neredeyse yarısında bulunmaktadır. Yaz sıcaklığında ve zor koşullarda çalışmaları hastalıkları tetiklemektedir. Fakat işçilerin

ekonomik kaygılar gütmesi, çalışmaya devam etmek zorunda kalmalarına sebep olmaktadır.

Çalışma kapsamında görüşülen işçilerin yaş ve eğitim durumlarına göre karşılaştırma bulunmaktadır. Bu analiz yapıldığında Ki-kare testine göre $P=0.00 < 0.05$ çıkmaktadır. Buna göre eğitim durumu ve yaş arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Ama burada ters bir ilişki vardır yani tarım işçileri arasında yaş grubu düştükçe eğitim düzeyi artış göstermektedir.

Görüşülen işçilerin tarımda çalıştıkları zaman aralıklarına bakıldığında düzensiz bir durum gözlemlenmektedir. 2 yıl ve daha az, 3-5 yıl aralığı birbirine eşit ve ikisi de %29.8'dir. En az oran ise 9-10 yıl aralığıdır ve oranı %3.8'dir. 11 ve daha fazla yıl oranına bakıldığında ise yine yüksek ve %28.8 olarak görülmektedir. Tarımda çalışılan yıllara ilgili tutarlı bir çıkarım yapmak zordur. İkamet edilen illerde iş bulmak zorlaştıkça insanlar sürekli iş gücü gereksinimi olan mevsimlik tarım işçiliğini tercih etmektedir.

Yıl boyunca çalışılan ay sayısı ve yevmiye miktarı incelendiğinde çoğunluk (n=23) 60-70 TL'den 2-3 ay olarak görülmektedir. Buna göre bireyin yıllık toplam geliri ortalama hesaplanmak istenirse $65\text{TL} \times 75\text{gün} = 4875\text{ TL}$ gibi bir değer çıkmaktadır. Yıllık kazanç aylara bölmek istendiğinde ise $4.875\text{ TL} / 12\text{ ay} = 406.25\text{ TL}$ olarak çıkmaktadır. Mayıs 2019 ayı için hesaplanan 2124 TL açlık sınırı ve 2625 TL olan bir bireyin yaşama maliyeti hesaplamasına rağmen bekâr bir işçi için geçerli net asgari ücret tutarı 2019 yılının tamamı için 2020 TL/ay'dır (Anonim, 2019). Türk-İş Sendikasının açıklamasına göre aylık 2020 TL olan bekâr bir insanın ülke standartlarında ki asgari gideriyle, alan araştırmasında çoğunluğun yıllık eline geçen toplam kazanç arasındaki uçurum oldukça hazindir. Tarım işçilerinin ekonomik koşullarının da yaşam ve eğitim standartları gibi çok gerilerde olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmaya göre işçilerin sadece 67'si aylık kazançları hakkında bilgi vermiştir. Aylık kazançlarını belirten işçiler çoğunlukla 2100-2500 TL aralığında kazanç elde etmektedir. 2019 yılında Asgari Ücret Komisyonu tarafından

belirlenen asgari ücret miktarı 2020 TL'dir (<https://www.aksam.com.tr>,2019). Ankette aylık kazancı sorusuna cevap veren katılımcılardan (n=67) 30'unun aylık geliri karar vericilerin belirlediği asgari ücret tutarının altındadır.

Çalışma kapsamında görüşülen işçilerin çoğunluğu %49 oranı ile yeşil karta sahiptir. Öte yandan %23.1'lik kesimin herhangi bir sosyal güvenlik sistemine dâhil olmadığı saptanmıştır.

Sosyal güvenliğin ne olduğunu bilen işçi oranı %54'tür. Görüşülen işçilerin %88.5'i okuma yazma bilmekte ve eğitim almaktadır. Aradaki fark, okuma yazma bilmekle sosyal güvence konusunda bilinçli olmanın birbirinden çok farklı olduğunu göstermektedir. Bu insanlar sürekli mevsimlik tarım işçisi olarak çalışmalarına rağmen haklarının ne olduğuyla alakalı araştırma yapmamaktadırlar.

Australian National University (ANU) yeni araştırmasında haftada 39 saatten fazla çalışmasının riskli olduğu sonucuna varmıştır. Araştırma, dünya çapında 80 yıl önce belirlendiği üzere haftada 48 saat çalışma sınırının, sağlıklı bir yaşam için haftada 39 saate düşürülmesi gerektiğini gösteriyor. 2011 yılında İngiltere'de yürütülen bir araştırmada günde 11 saatten fazla çalışmanın kalp krizi riskini %67 oranında arttırdığı fark edildi. Ayrıca American Journal of Epidemiology isimli bilim dergisinde de yine bu konuya ilişkin oldukça ilginç bir araştırmaya yer verilmektedir. 50 yıl boyunca yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçları inceleyen bu araştırmada 8 saatten daha fazla çalışmanın stres, yüksek tansiyon, sağlıksız beslenme gibi olumsuz koşullara neden olduğu ve bu durumun da kalp hastalıkları başta olmak üzere ciddi sağlık sorunlarına yakalanma riskini %40-80 oranında arttırdığı sonucu elde edilmiştir (<https://www.umityildirim.com/> 2020). Ancak yapılan alan araştırmasına bakıldığında %64.4 gibi yüksek oranda, çalışanların günlük 11-15 saat çalıştığı tespit edilmiştir. Yapılan bilimsel araştırmalarla kıyaslandığında Malatya'da çalışan mevsimlik tarım işçilerinin doğrudan yaşam sürelerinin kısaldığı ve hastalıklara daha müsait oldukları söylenebilir. Ankete katılan işçilerin

sadece %3.9'nun 8 saatten az çalıştığı görülmektedir.

İşçiler çoğunlukla %43.3 günde bir defa bir saat mola verdiğini ifade etmiştir. Bu zaman dilimi genellikle öğle arasında olmaktadır. Malatya'da ki bahçeler 12.00'de paydos verip 13.00'te tekrar işe başlamaktadır. Genellikle sabah 6.00'da işe başlayan işçiler akşam 21.00'a kadar çalışma saatlerinin uzadığını ifade etmişlerdir. Günlük ortalama 15 saat ve ağır şartlar altında çalışma oldukça zor bir durumdur.

Çoğunluk %57.7 oranında çadırlarda konaklamaktadır. Barınma mevsimlik tarım işçiliğinin en önemli sorunlarından. İşçiler neredeyse tüm zamanlarını açık havada geçirirler. Naylon ya da bezlerden kurduğu çadırlarını, eşyalarını korumak ve uyumak için kullanmaktadır. İşçilerin oluşturduğu çadır yerleşkeleri, mutfak, tuvalet ve banyonun olmadığı, suya erişim imkânlarının kısıtlı olduğu, tüm doğal koşullara açık yerlerdir (Özbekmezi vd., 2004). Çadırların genişliği 2-5 m² aralığında değişmektedir ve kalabalık aileler bu dar alanlarda konaklamaktadırlar. Bu durum sağlıklarını olumsuz etkilemekle birlikte bireysel alanlarını korumaları için de uygun değildir. Yaşanılan alanlarda su bulunmamaktadır işçiler taşıma yöntemlerle sularını ihtiyaçlarını gidermektedirler. Hijyen gereksinimlerinin giderilmesiyle alakalı herhangi bir çaba görülmemiştir. Oldukça kirli ortamlarda yaşamaktadırlar ve bireysel temizliklerini ihtiyaçlarını karşılama imkânları oldukça kısıtlıdır. Genel olarak çalıştıkları zaman zarfında haftada iki kere duş alabildiklerini belirtmişlerdir. Tuvalet ihtiyaçlarını yaşadıkları alanların ilerisinde giderdikleri, bazı çadırlarda ise derme çatma yapılan tuvaletlerin olduğu gözlemlenmiştir.

Anket görüşmelerinde, işçilerin %83.7'lik kısmı araçlar vasıtasıyla işletmeleri bulduklarını belirtmişlerdir. Araçlar sezon başlamadan önce bahçelere gelip mahsulün durumuna bakarak ortalama işçi sayısı belirler ve memleketlerinden işçileri temin eder. İşçilerin sorumlulukları araçlarda olup, olası bir sorun olduğunda işçiler araçlarla irtibata geçmektedir.

İşçilere her yıl tarım işleri için memleketlerinden ayrıldıklarında, iş bulmalarının kolay olup olmadığı sorulmuştur. %53.8'lik kesim iş bulmada zorlandığını ifade etmiştir. Malatya'ya kayısı işi için gelen işçiler, eğer daha önce herhangi bir aracıyla anlaşmamışsa toplu çadır kurup iş için beklemektedirler. Bu bekleme süresi sezon başlamasından itibaren 1 hafta kadar sürmektedir. Alan araştırması gözlemlerine göre, hiçbir işçi açıkta kalmamaktadır. Öte yandan çalıştıkları bahçelerde sorun yaşamaları durumunda bu toplu çadır alanlarına gelip yeni bir bahçe bulmak için bekleyebilmektedirler. Buna göre Malatya'ya kayısı işi için gelen işçilerin hareket alanının rahat olduğunu söylemek mümkündür.

İşçilere genel olarak yaşadıkları sorunlarla alakalı resmi kurumlarla bağlantıya geçme durumları sorulmuştur. İşçilerin %93.3 resmi kurumlarla iletişim kurmadığını ifade etmiştir. Buna göre vatandaşlık haklarından habersizce ve kabulleniş içerisinde bir yaşam sürdürdükleri açıktır.

Görüşülen işçilerin yaklaşık yarısı (%54.8) gittikleri bahçelere tekrar gitmeyi tercih etmektedir. Eğer işçiler soruyu cevaplarırken korku ve kaygı duygusu içine girmemişlerse sosyal olarak olumlu bir durum şeklinde yorumlanabilir. Burada uzun yıllardır Malatya ilinde kayısı tarımında mevsimlik işçi çalıştırmanın ve işveren-işçi ilişkilerinin ortaya çıkardığı çalışma ve yaşam kültürünün etkisi bulunmaktadır. İşçilerin çoğunluğu uzun yıllardır bu kültür birikimi ile aynı işverenlerin arazilerinde çalışmaktadırlar.

İşçilere yöneltilen diğer bir soru da, bahçe sahiplerinin kendilerine adil davranmaları hakkındaki görüşleridir. Büyük çoğunluk (%68.3) bahçe sahiplerinin adil davrandığını ifade etmiştir. Adil olma kavramı işçilere göre ücretlerinin zamanında ödenmesi ve temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için destek olunmasıdır. Oysa adil olma kavramı hakka ve hukuka uygun olma olarak açıklanabilir. Buna göre işçilere göre olan ve ideal adil olma kavramı birbirinden farklıdır.

Eğitim durumu ve işçilerin haksızlık karşısındaki tutumları arasında Ki kare analizi yapıldığında $P=0.034<0.05$ anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Buna göre eğitim düzeyi arttıkça haksızlık karşısında tepki gösterme oranı da yükselmektedir. Eğitimin önemi burada haksızlık konusunda da ortaya çıkmaktadır.

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

İşçilere güvende hissetmedikleri durumda neler yapabilecekleri sorulduğunda, %42.3 oranında işletmede çalışmayı bırakabileceklerini ifade etmişlerdir. Buna göre ekonomik kaygılarla tarım işçiliği yapıyor olsa da şartlara göre önceliklerin değişebileceği anlaşılabilir.

İşçilere etnik ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorulduğunda, %13.5'lik kesim etnik ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Bu oran düşük olsa da yaşadığımız yüzyıl için kabul edilebilir değildir. Bazı işçiler ise Malatya'da değil ama fındık tarımı için gittikleri diğer illerde etnik ayrımcılığı daha yoğun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İşçilerin etnik ayrımcılığa maruz kalmaları durumunda ki davranışları sorulmuştur. %75'lik kesim haklarını savunabileceklerini ifade etmiştir. Nispeten bu oranın yüksek olması işçilerin bilinçli olduklarını göstermektedir.

Çalışma esnasında sağlık problemleri yaşamaları durumunda işçilerin %81.7'si devlet hastanesine gittiğini ifade ederken, %22.1'lik kesim kronik hastalığı bulunduğunu belirtmiştir.

İşçilerin %67.3'ü gıda ihtiyaçlarını kendi imkânlarıyla karşıladıklarını ifade etmiştir. Alan araştırmasında yapılan gözlemlerde işçilerin erzaklarını memleketlerinden getirdikleri görülmüştür. Yemek sofraları gözlemlendiğinde genel olarak bulgur pilavı, ekmek ve mevsim-sebzeleri ile yapılan yemeklere denk gelinmiştir. Yapılan işte enerji gereksiniminin yüksek

olmasının yanı sıra besleyicilik oranı yüksek gıdalarında tüketilmesi gerekmektedir. Fakat işçilerin beslenme tarzının besleyici olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum tehlikeli fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına zemin hazırlamaktadır. Özellikle işçi çocuk ve ergen bireylerin gelişim çağlarında yetersiz beslenmeleri insana yakışır değildir.

İşçilerin %54.8'nin çocuğu yoktur. Çocuğu olan işçilerden çoğunlukla %38.2'lik kesimin 4-5 çocuğu olduğu saptanmıştır. Çocuk sahibi işçilerin %78.7'si çocuklarını beraberinde getirdiklerini ifade etmiştir. Gelen çocuklar da yevmiyesiz ailelerine yardım etmektedirler. Eğitim olanaklarından yoksun olan ve çalışmadan dolayı eğitimine devam edemeyen, etmekte zorluk çeken veya hiç başlayamayan bu çocuklar özellikle Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde yaşamakta olup, yılın 4-7 ayını buldukları yerin dışında, çadırlarda temel gereksinimlerden yoksun olarak sürdürmektedirler. Sosyal Hukuk Devleti ilkesinden hareketle "özel sosyal politika" araçlarının uygulanması gereken bu çocuklar, gelecek açısından en umutsuz kesimlerden birini oluşturmaktadır (Gülçubuk, 2012).

İşçilik sebebiyle eğitime devam edemeyen çocuklarla ilgili ailelerin tutumları ilginçtir. Çünkü ailelerin bu konuda herhangi bir çaba göstermediği/gösteremediği görülmektedir. Burada da kendi ifadelerine göre içinde buldukları çaresiz durum bunun önüne bir engel olarak çıkmakta ve çocuklar eğitime devam edememektedir. Temel ihtiyaçların karşılanması zorken eğitim için farklı bir tutum belirlemek mümkün değildir. Çocuklar farkındalıklarına göre kendi geleceklerini şekillendirebilmektedir. Aksi takdirde bilinçli yönlendirme söz konusu değildir.

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

İşçilerin, iş kazaları hakkında düşünceleri de sorulmuştur. İşçiler etnik ayrımcılık ve haksızlık karşısında ki tutumlarıyla bilinçli oldukları izlenimini verseler de, işçilerin çoğunluğu (%40.4) iş kazalarının gerçekten kader olduğuna inanmaktadır. Yani, haksızlıklar karşısında tepkili olmalarına rağmen aynı zamanda bunun bir kader olduğunu da düşünmekten kendilerini alıkoyamamaktadırlar. Burada toplumun manevi değerleri hakkında çıkarım yapılabilir. Nitekim söz konusu olan hedef kitle kısıtlı imkânlarla yaşamakta ve kendilerini geliştirmeleri konusunda farkındalık bilincinde değillerdir. Bu durum kabulleniş ve teslimiyet gibi gözüküyor olsa da, bu inanışın hakkını savunmaktan çekinme ve sürekli bastırılan taraf olmakla bağlantısı daha çoktur.

İş kazaları konusu her sektörde olan ve ne yazık ki kanunlarla önlem alınmaya çalışılsa bile yeterli sonuç elde edilemeyen bir konudur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında olmayan kendi nam ve hesabına çalışan çiftçilerin, mevsimlik çalışanlarının iş kazası ve meslek hastalığı kayıtlarının bulunmaması, sistematik bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgilendirme, eğitim, sağlık gözetimi gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanamaması tehlikeli ve çok tehlikeli olan bu sektörde alınacak önlemleri ve oluşturulacak politikaları sektöre uğratabilmektedir (Gülçubuk, 2019).

Mevsimlik işçilerin iş kazalarına maruz kalma ihtimalleri azımsanamayacak durumdadır. Nitekim kayısı tarımında en sık rastlanılan ağaçtan düşme vakalarına ilaveten tarım ilaçlarından etkilenme, haşere tehlikeleri gibi durumlar da söz konusudur. 30 Haziran 2012 tarihine kadar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesine dayanarak çalışılan, 50 üzeri işçinin bulunduğu tarım ve orman işlerinin yapıldığı işletmelerde ilgili Kanun'un iş sağlığı ve güvenliği hükümleri uygulanmaktaydı (Gülçubuk, 2019). Ama mevsimlik işçi çalıştıran ve çoğunluğu küçük aile işletmesi olan işletmelerde 50 işçi çalıştırılmamaktadır. Bu sebeple bahsedilen kanun mevsimlik tarım işçileri için bir yaptırım teşkil etmemektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabulünü takiben 2013 yılında Aile,

Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü), Tarım ve Orman Bakanlığı, Ankara Üniversitesi, Harran Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi ortaklığında “Tarım Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Protokolü” imzalanmıştır. Bu protokol ile tarım sektöründe karşılaşılan ve çalışanların sağlık ve güvenliğini tehdit eden riskler ve bu risklere karşı alınacak önlemler, işverenlerin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimi ve nihai hedef olarak güvenli davranış bilincinin geliştirilmesi amacıyla yapılacak çalışmalar ve oluşturulacak eylem planının yaygınlaştırılması için işbirliği amaçlanmıştır.

Görüşme yapılan işçilere İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa’sı hakkında fikirleri sorulduğunda, %69.2 oranında işçi bu yasayı duymadığını ifade etmiştir. Netice itibarıyla yasanın kapsadığı kesim bu kadar bilinçsizken, yaptırımların zayıf kalması çok normal gözükmektedir.

Tablo 1. İşçilerin çözüm bulunmasını istedikleri öncelikli sorunlar

Düzeltilmesi İstenen Konular	Sayı	%
Çalışma saatleri	35	33.7
Barınma	34	32.7
Ücret	22	21.2
İş güvenliği	13	12.5
Toplam	104	100.0

Tablo 1’de işçilerin en çok sıkıntı yaşadıkları ve çözüm bulunmasını istedikleri sorunlar yer almaktadır. Mevsimlik işçiler her yıl çalıştıkları bu sektörde esas amaçları para kazanmak olsa bile ‘ücret’ konusu üçüncü sırada gelmektedir. İşçiler en fazla uzun çalışma saatlerinden yana sıkıntı yaşamaktadır ve bununla ilgili bir düzenleme gelmesini istemektedirler. Uzun çalışma saatlerinin yanı sıra barınma koşulları da sıkıntılıdır. Konaklanan alanların rahatsız olması, hijyen sorunları ve bireyselliğin olmaması çalışma alanında farklı problemlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır.

İşçilerden yaptıkları işin ağırlık derecelerini sınıflandırmaları istendiğinde %37.5’si ağır olduğunu, %25’i ise çok ağır olduğunu ifade etmiştir. Günün 15 saati çok ağır koşullarda

çalışılması hayli sağlıksızdır. Ayrıca mevsimlik tarım işçilerinin hafta sonu tatili de yoktur. Sezon süresince aralıksız ve zor koşullarda çalışılması kabul edilemez iş olarak nitelendirilebilir.

İşçilere ücret kesintileri hakkında düşünceleri sorulduğunda ise, %62.5 oranında kesinti hakkında bilgisi olmayan işçilere rastlanmıştır. Yani işçiler çalışıyorlar ama hak ettikleri tutar ve ilde ki karar vericilerin belirlediği üst sınır hakkında bilgileri yoktur.

İşçilere yaz aylarında çalıştıklarında kazandıkları paranın, yıl boyunca kendilerini idare etmesiyle alakalı soru sorulduğunda %84.6’lık kesim paranın yetmediğini ifade etmiştir

Kadın ve erkek işçilerin aldıkları yevmiyeler kıyaslanmıştır. Kadın işçiler erkek işçilere göre daha düşük ücretler almaktadır. Bunun sebebi erkek işçilerin daha fazla iş gücü gerektiren işlerde çalışmasıdır. Bu saptama durumun geçerli sebebi olsa da cinsiyet ayrımcılığını da ortaya çıkarmaktadır.

İşçilerin düşük yevmiyeye karşı olası çözüm yolu olarak gördükleri yöntemler araştırılmıştır. Çoğunluk %33.7 ilgili kurumların ücret belirlemesinin daha uygun olacağını düşünmektedir. Sezonluk yevmiyeleri zaten Ziraat Odaları belirlemektedir. Buna göre karar verici kurumların kayısı işçilerinin içinde buldukları duruma çok uzak oldukları sonucu çıkmaktadır. Diğer bir seçenek ise ziraat odalarıyla birlikte Valilik, İşçi Temsilcileri, Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü, Tarım ve Orman İl Müdürlüğü personellerinin de bulunduğu bir komisyon oluşturulursa ortaya daha gerçekçi yevmiye tutarı çıkabilir. Öte yandan %29.8’lik bir kesim, ücretleri işçilerin belirlemesi gerektiğini düşünmektedir. Tavsiye edilen komisyona kayısı işçilerinden ekleme yapılarak bu miktar iyileştirilebilir.

İşçiler ulaşım konusunda yıllardır sıkıntı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İşçilerin çoğunluğu (n=56) kamyonet kasasında ulaşımı sağladığını ifade etmiştir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliğine uygun değildir. Nitekim geçmiş yıllarda ulaşım esnasında hayatını kaybeden işçilerle alakalı haberler yapılmıştır. Fakat 2019

yılında hala kamyonet kasasında ulaşım yapan işçiler vardır. Arabayla ulaşımını sağlayan işçiler ise bir arabada 7-8 birey, yaz sıcaklığında yolculuk yaptığını ifade etmiştir. Ayrıca bu işçiler eşyalarını ve erzaklarını yanlarında getirmektedir. Bu şartlar altında yaptıkları yolculuklar oldukça risklidir.

İnsana Yakışır İş Kavramına Göre Bulgular

‘İnsana yakışır iş’ mevsimlik tarım işçilerine oldukça uzak bir kavramdır. Bu konuya değinildiğinde işçilerin birçoğu bir müddet anlamamıştır. Birbirinden çok farklı görüşler yer almaktadır. Soru yöneltilen işçilerin yarısı insana yakışır iş kavramını düzenli ve masa başı iş olarak nitelendirmiştir. İnsana yakışır işin temellerinden olan sosyal diyaloga uygun %2.9 oranında cevap gelmiştir. Diğer bir insana yakışır iş temellerinden olan iş yaratılması kapsamında sadece %1 oranında farkındalık saptanmıştır. Çoğunluk cevaplarından olan ‘helal kazanç’ oldukça dikkat çekicidir. İnsanın kendine yakışan işi, belli bir kesim helal yoldan para kazanmakla nitelendirmektedir fakat bu görüşme yapılan işçiler zaten hak ettiklerinden daha az yevmiye ve çalışma koşullarına razı olmaktadır.

İşçilerin bahçe sahipleriyle kurdukları diyalog saptanmak istenmiştir. Özel ihtiyaç durumlarında bahçe sahipleriyle iletişim tutumları sorulmuştur. Çünkü ILO’nun ‘insana yakışır iş’ kavramıyla alakalı belirlediği dört stratejik kavramdan bir tanesi sosyal diyalogdur. İşçilerin yarısından fazlası (%60.6) gerekli olduğu durumlarda bahçe sahipleriyle iletişime geçebileceklerini ifade etmiştir. Kısmen de olsa sosyal diyalogun sağlandığını söylemek mümkündür.

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

İnsana yakışır iş kavramının bu kadar yadırganması, söz konusu kesimin ekonomiye bakış açılarını da net bir şekilde ifade etmektedir.

Bu insanlar kendi manevi değerlerinin dışına çıkmadan yaptıkları her kazanç getirici işi büyük bir lütuf olarak görmektedir. İnsani yaşam standartlarının olmaması, onların farkında oldukları ya da önemsedikleri bir konu değildir. Fakat bu durum içinde olmaları kendi tercihleri değildir. Nitekim yıllarca içinde buldukları sosyal çevre ve çalışma ortamı mevsimlik işlerdir. Yılın büyük çoğunluğunu çadırlarda geçirmek durumundadırlar. Bu sebeple onlar için farklı bir dünya ya da çalışma standardı yoktur. Günlük hayatta gördükleri doktorluk, öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekleri de hedef haline getirebilecekleri sosyal ve ekonomik imkânlar söz konusu değildir.

Yaşa göre insana yakışır iş kavramına bakış açısı hakkında kıyas yapıldığında khi kare analizinde $P=0.46>0.05$ çıkmaktadır. Buna göre yaş ve insana yakışır iş kavramı arasında anlamlı bir ilişki söz konusu değildir. Yaş artsa bile insana yakışır iş kavramı hakkında bilinç düzeyi değişmemektedir. Öte yandan eğitim durumu ve insana yakışır iş kavramına bakış açısı arasında ki kare analizi yapıldığında $P=0.54>0.05$ çıkmaktadır. Bu da herhangi bir anlamlılık olmadığını göstergesidir. Eğitim düzeyi artsa bile insana yakışır iş kavramı hakkında bilinçlenme söz konusu değildir. Cinsiyet ve insana yakışır iş kavramı arasında ki kare analizi uygulandığında ise $P=0.13>0.05$ çıkmaktadır. Bireyin erkek ya da kadın olması insana yakışır iş kavramına olan bakış açısını değiştirmemektedir. Görüşülen mevsimlik tarım işçilerin ‘İnsana Yakışır İş’ kavramı konusunda farkındalık/bilinç varlığını etkileyen bir faktör saptanmamıştır. Yani, işçilere yönelik farkındalığı artırıcı bir çalışma, eğitim söz konusu değildir.

İnsana yakışır işin diğer esaslarından çalışan hakları ile ilgili %1.9 oranında bilinçlenme saptanmıştır. Ne yazık ki hak konusu, düzenli iş kadar önemsenmemektedir. Düzenli iş konusunda bu denli diretilmesi çok normaldir. Sadece yaz aylarında çalışıp kış boyu beklemek durumunda kalan işçiler, kazançlarını bütün yıla göre ayarlamak zorundadırlar. Kıtık psikolojisi artık önemli bir yer edinmiştir ve diğer bütün önemli değerleri arka planlara atmaktadır. Öte yandan

insana yakışır işin diğer esası olan sosyal koruma konusunda kimse fikir beyan etmemiştir. Tüm bunlar da gösteriyor ki insana yakışır iş mevsimlik tarım işçiliğinde hiçbir şekilde yer edinmemiştir. Alınan kararlar sadece üst düzey kurumlarda kalmış, alt birimlere (ziraat odaları, belediyeler, muhtarlıklar vb.) inmemiştir.

Buraya kadar verilen alan araştırması bulgularından hareketle, Malatya ilinde kayısı tarımında çalışan mevsimlik tarım işçilerinin ILO'nun İnsana Yakışır İş koşulları hedefleri açısından yapılan bir değerlendirmede Tablo 2'deki gibi bir durum ortaya çıkmaktadır.

Tablo 2. ILO'nun insana yakışır iş hedeflerinin Malatya ili kayısı tarımındaki işçiler açısından karşılaştırmalı durumu

ILO'nun Dört Stratejik İnsana Yakışır İş Hedefi	Malatya İli İçin Güncel durum
İş yaratılması– yatırım, girişimcilik, beceri geliştirme, iş yaratma ve sürdürülebilir geçim fırsatları sunan bir ekonomi	Malatya'da yapılan alan araştırmasında işverenler, işçileri sadece kendi ihtiyaçları doğrultusunda çalıştırmak istemektedir. Gelen işçiler kısıtlı imkânlar dâhilinde çalıştıkları için farklı alanlara yönelmek ya da farklı girişimlerde bulunmak onlar için mümkün değildir. Adıyaman'dan gelen işçiler çok uzun yıllar Malatya'da çalışmaları dolayısıyla ili tanıyorlar. Kendilerine organize sanayide bulunan fabrikalarda asgari ücretle iş bulabiliyorlar. Ama bunu kendi imkânları ve oluşturdukları çevreyle yapabilmektedirler. Diğer illerden gelen işçiler yeni bir girişim için henüz çok acemiler ve sadece kendilerine verilen işleri yapmakla yükümlüdür.
Çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alınması – çalışanların haklarının tanınmasını ve bu haklara saygılı olunmasını sağlamak. Özellikle dezavantajlı ya yoksul olanlar olmak üzere tüm çalışanların temsil edilmeye, katılmaya ve çıkarlarını koruyacak yasal düzenlemelere ihtiyacı vardır.	Genel olarak bakıldığında mevsimlik işçilik için yasal düzenleme yoktur. Yasal düzenleme olsa bile mevsimlik tarım işçilerinin dâhil olduğu kesim oldukça eğitimsiz ve bilinçsiz olmakla birlikte haklarını savunma konusunda da yetersizdirler. Bu durum Malatya'da tamamen işverenin kendi insani tutumuna kalmaktadır. İşverenler, işçilerin hakları konusunda bilinçli değildirler. Bilinçli olan işverenler ise ekonomik kaygılardan dolayı işçi haklarını göz ardı etmektedir.
Sosyal korumanın yaygınlaştırılması – Kadınların ve erkeklerin güvenli, yeterli serbest zaman ve dinlenme imkânları tanıyan, aileyi ve sosyal değerleri gözeten, gelirin yitirilmesi ya da azalması durumlarında telafi sunan ve yeterli sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alan çalışma koşullarından yararlanmalarını sağlayarak hem geniş kesimlerin kapsanması hem de verimliliğin artırılması	Tarım sektöründe çalışma ortamı kırsaldır. Dolayısıyla işverenin dahi imkânlarla ulaşması zorlaşabilmektedir. Bu sebeple mevsimlik işçiler yemek ve barınma konusunda oldukça sıkıntılı ortamlarda çalışmaktadır. Öte yandan kayısı tarımının çok kısa bir sürede tamamlanması gerekmektedir ve kuru kayısı üretimi oldukça meşakkatlidir. Tüm bu durumlar göz önüne alındığında mevsimlik işçiler günün ortalama 14-15 saatini çalışarak geçirmektedirler. İşçilerin ortalama %90 kadarı çadırdaki fazlasıyla rahatsız şartlarda konaklamaktadırlar. Çadırlarda bütün aile bir arada kalmakta birbirlerinin şahsi alanlarına mecburi olarak tanık olmaktadır. Öte yandan temiz su temini konusunda sıkıntılar olup, kimi işletmeler taşıma suyuyla işçilerin su ihtiyacını karşılamaktadır.
Sosyal diyalogun geliştirilmesi – Güçlü ve bağımsız işçi ve işveren kuruluşlarının varlığı, verimliliğin artırılması, çalışma yaşamındaki uyuşmazlıklardan kaçınılması ve bütünleşmiş toplumlar inşası açısından merkezi önemdedir.	Genel manada Malatya insanı misafirperver, cana yakın ve yardımseverdir. Bu gibi özelliklerden dolayı gelen işçilerle işveren arasında samimi bir bağ gözlemlenmiştir. Hatta bazı işçiler özellikle her sezon aynı işverenle çalışmaya özen gösterdiğini ifade etmiştir. Malatya'nın ve işçilerin geldikleri illerin hem coğrafi hem de kültürel olarak birbirine yakın olması sosyal çatışmaları en aza indirmektedir. Fakat ziyaret edilen işletmelerin %64.4'ünde işverenin işçileri çok uzun saatler boyunca çalıştırdığı göze çarpmıştır (günlük 11-15 saat). İlaveten bazı işletmelere akşam ziyaret yapıldığında işçilerin hala çalıştığı ve bu konuda oldukça zor durumda oldukları gözlemlenmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

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

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

Anayasanın 53. maddesi, bütün işçilere çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla Toplu İş Sözleşmesi yapma hakkı tanımaktadır. Fakat mevsimlik tarım işçileri böyle bir hakka sahip olduklarını bilmemektedir. Netice itibarıyla, yapılan analizler de gösteriyor ki işçiler sahip oldukları haklar konusunda oldukça bilinçsiz durumdadır.

İnsana yakışır iş kavramının esaslarından biri sosyal diyalogdur. Toplumda ki her bireyin barış içinde olması ve çalıştıkları işten haz alması gerekir. Bu konuda işverenler sosyal diyalog konusuna önem vermelidir. Kendi çalışanlarıyla olan ilişkilerini iyileştirmeleri gerekir. Analizlerde sosyal diyalog konusunda herhangi bir sorun olmadığı görülmektedir. Fakat alan araştırması gözlemlerine göre bu konunun da üzerinde durulmalıdır. İşverenler zaten işçilerin ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür. Sosyal

diyalog ise işveren ve işçilerin her konuda iletişimlerini ifade eden bir kavramdır. İşçi ve işverenin aralarında kuracakları iletişim sadece çalışma ortamını değil, sosyal yaşam ve insani ilişkileri de kapsamalıdır. Fakat alan araştırması gözlemlerinde, işverenlerin işçileri sadece iş gücü olarak kabul ettikleri anlaşılmaktadır. Eğer işçi hakları konusunda hukuki gelişmeler olursa, işverenlerin işçilere yaklaşımı daha insana yakışır nitelikte olabilir.

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

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

İşçilerin özellikle değinilmesini istedikleri konular arasında barınma sorunu yer almaktadır. Görüşme yapılan işçilerin %57.7'si çadırlarda konaklamaktadır. Söz konusu çadırlar oldukça eski, yırtık ve sağlıksız malzemelerden kurulmaktadır. Çadırlar böcek ve zararlı saldırılarına karşı oldukça savunmasızdır. İşçiler çadırlarını beraberlerinde getirmektedir.

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

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

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

2019 yaz sezonu için Malatya’da bulunan Ziraat Odaları yevmiyeyi 70 TL/gün olarak belirlemiştir. Fakat araçlar ve işverenlerin yaptıkları kesintilerle bu tutar 50 TL/güne kadar düşmektedir. İşçilerin çoğunluğu (%33.7) yetkili kuruluşların bu konuda belirleme yapmasının daha sağlıklı olacağını düşünmektedir. Görüldüğü üzere ziraat odaları tek başına bu konuda yeterince yaptırım gücüne sahip değildir. Belirlenen ücret insani yaşam ve çalışma standartlarına uygun değildir.

İnsana yakışır iş ve mevsimlik tarım işçiliğinin en önemli esaslarından biri sosyal güvencedir. Bu konu üzerine her yıl farklı prensiplerde çalışmalar yapılmaktadır. Fakat henüz net bir çözüm bulunmamıştır. Yapılan alan araştırmasında mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvencelerinin

yeşil kart ya da kendi sigortaları dâhilinde olduğu saptanmıştır. İşçilerin %23.1’i ise sosyal güvenceye tâbi değildir.

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

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

KAYNAKLAR

Anonim. (1999). İnsana yakışır iş raporu, *ILO İnsana Yakışır İş Uluslararası Çalışma Konferansı 87. Oturum*, Geneva.

Anonim. (2003). Web Sitesi: www.haberler.com Erişim Tarihi: 13.09.2019

Anonim. (2019). Web Sitesi: <https://tr.euronews.com/2019/09/19/universite-mezunu-issizlerin-sayisi-15-senede-10-kat-artti-4-issizden-1-universite-mezunu> Erişim Tarihi: 15.12.2019

Akbıyık, N. (2008). Türkiye’de tarım kesiminde işgücü piyasalarının yapısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), 220-237.

Akbıyık, N. (2011). Malatya’da çalışan mevsimlik tarım işçilerinin sosyal ve ekonomik sorunlarının

- incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(36), 132-154.
- Başol, O. ve Saruhan, O. (2018). Alışveriş merkezi çalışanlarının çalışma koşullarının insan onuruna yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi: nitel bir inceleme. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 127-147.
- Burchell, B., Kirsten, S., Agnieszka, P., and Agloni, N. (2014). The quality of employment and decentwork: definitions, methodologies and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38, 459-477.
- Egemen, A. (2015). Mevsimlik tarım işçileri ve barınma sorunları. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erkuş, A., Bülbül, M., Kıral, T., Açıl, F. ve Demirci, R. (1995). *Tarım Ekonomisi*. Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi, Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Vakfı Yayınları No: 5, Ankara.
- Çınar, S. (2014). *Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçilerine Dair Kısa Bir Değerlendirme*. Heinrich Böll Stiftung Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Gönültaş, T., Aytaç, N. ve Akbaba, M. (2018). Mevsimlik tarım işçilerinin iş kazası ve işle ilgili hastalık geçirme durumlarının araştırılması. *Sakarya Tıp Dergisi*, 018;8(1), 117-126.
- Gülçubuk, B. (2012). Tarımda çocuk emeği sömürüsü ve toplumsal duyarlılık. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2012(2), 75-93.
- İpekçioğlu, Ş., Büyükhatipoğlu, Ş., Monis, T., Özel, R. ve Bayraktar, M. (2012). Mevsimlik tarım işçilerinin ekonomik-sosyal sorunları ve çözüm önerileri. *Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi*, 5-7 Eylül, Konya
- Öz, C. ve Bulut, E. (2014). “Düzenli İş” Bağlamında Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014(1), 99-121.
- 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.
- Selek Öz, C. (2016). Mevsimlik gezici tarım işinde kadın emeği ve sorunları. *Türktob Dergisi*, 16, 13-15.
- Yıldırak, N., Gülçubuk, B., Gün, S., Olhan, E. ve Kılıç, M. (2003). Türkiye’de gezici ve geçici tarım işçilerinin çalışma ve yaşam koşulları ve sorunları. *Tarım-İş Sendikası*, 2003/4.
- Yiğit, B., Çiçek, Ö. ve Öztürk, M. (2017). Gezici mevsimlik tarım işçileri ile yerli mevsimlik tarım işçilerinin karşılaştırmalı analizi: Isparta ili örneği. *Ünye İdari ve İktisadi Bilimler Dergisi*, 1(2), 1-25.