

4857 SAYILI YENİ İŞ KANUNU KAPSAMINDA TARIM İŞÇİLERİNİN HUKUKİ DURUMU

Mehmet KILIÇ¹

ÖZET

Toplumda, çalışan tüm kesimlerin hukuki güvenceye kavuşturulması Sosyal Hukuk Devleti İlkesi'nin zorunlu bir gereğidir. Ülkemizde, tarım kesiminde faaliyet gösteren tarım işçileri, uzun yıllar İş Kanunu'nun işçilere sağlamış olduğu hukuki güvenceden yoksun bırakılmıştır. Tarım işçileri, 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ve bu Kanuna bağlı olarak çıkarılan Yönetmelikle, bazı sınırlamalarla İş Kanunu kapsamına alınmıştır. Sınırlıda olsa, tarım işçilerinin hukuki bir güvenceye kavuşturulmasını, bu alanda atılan önemli bir adım olarak kabul etmek gerekir.

Anahtar Sözcükler: Tarım İstihdam, Tarım İşçileri, Yeni İş Kanunu

Legal Status of Agriculture Workers in Scope of the New Labour Code No. 4857

ABSTRACT

Providing legal guarantee to all sections of a society without making discrimination is an compulsory requirement of the Principle of Social Law State. Even though agriculture workers in our country have been working under adverse working conditions they have not been given legal guarantee for many years. The new Labour Code and the Regulations issued concerning it placed agriculture workers in scope the Labour Code No. 4857 even though there are some limitations. Providing legal guarantee to agriculture workers should be accepted as an important step in this field even though this guarantee is currently limited.

Keywords : Agricultural employment, Agricultural Workers, New Labour Code

1. GENEL OLARAK

Klasik anlamda iş hukuku kavramı, sanayi kesiminde faaliyet gösteren işçilerin işverenle olan ilişkilerini ve çalışma hayatından doğan haklarını inceleyen hukuk dalını ifade etmektedir. Sanayi devriminden sonra artan sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan iş gücü ihtiyacı, o güne kadar bağımsız çalışan meslek sahiplerinin bile işçi olarak çalışmaya başlamasına ve dolayısıyla büyük işçi yığınlarının oluşturduğu “işçi sınıfının” doğmasına neden olmuştur (İzveren ve Akı, 1999). Bu dönemde, klasik hukuk sistemlerine hâkim olan “sözleşme özgürlüğü ilkesi” tamamen işveren lehine uygulandığından şekilsel ve teorik görünümünden öteye gidememiştir.

Ekonomik olarak sefalet hayatı yaşayan işçiler, yeni iş bulma imkânlarının olmaması nedeniyle işlerini kaybetmemek için, işveren

tarafından tek taraflı olarak ileri sürülen her türlü çalışma şartlarını kabul etmek zorunda kalmıştır (Süzek 2006; Çelik 2000). Düşük ücret, yetersiz hastalık ve kaza yardımı, uzun çalışma süresi gibi olumsuz çalışma şartları ve çocuk yaşta işçi çalıştırılması, devletin; işveren-işçi arasındaki hukuki ilişkilere doğrudan müdahalesini gündeme getirmiştir. Devletin bu alana müdahalesinin ise, toplum düzenini bozmayacak ve taraflar arasında çalışma barışını sağlayacak şekilde işçileri koruma yönünde olduğu görülmektedir (Meyer ve Ark., 1984).

Başlangıçta işçi-işveren arasında çalışma hayatından doğan hukuki ilişkiler ulusal düzeyde ele alınırken, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun kurulması ile de uluslararası alana taşınmıştır. Sanayi devriminin getirdiği işçi sınıfının çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla ortaya çıkan iş hukuku, hızlı bir

¹Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü Araştırma Görevlisi, ANKARA

gelişme sürecinden sonra, işçilere sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi haklarının verilmesi ile kapsamını daha da genişleterek uluslararası bir nitelik ve modern bir anlayışa kavuşmuştur (Narmanlıoğlu 1998; Süzek 2006).

İlk dönemlerde kabul edilen iş kanunları, sanayi kesiminde faaliyet gösteren işçileri esas almış, diğer kesimlerde ve özellikle tarım kesiminde faaliyet gösteren tarım işçilerini bu düzenlemelerin kapsamı dışında tutmuştur. Sanayi işçilerinin ücret, çalışma şartları, sosyal güvenlik gibi çalışma hayatından kaynaklanan hakları kanuni düzenlemelerle güvence altına alınırken, tarım işçileri bu haklardan yoksun kalmıştır. 1919 yılında ILO'nun kurulması ile birlikte, çalışma hayatına ilişkin sosyal kanunların, tarım kesiminde de uygulanması yönünde eğilimler başlamıştır. Değişik gerekçelerle iş mevzuatı kapsamına alınmayan ve özel bir kanuni düzenleme konusu da yapılmayan tarım işçileri, sanayi işçileri için tanınan haklar düzeyinde olmasa bile, bir takım sosyal haklar sağlanması amacını güden düzenlemelerin kapsamına alınmıştır. Tarım işçilerinin korunması amacıyla, son yıllarda, değişik ülkelerde özel kanuni düzenlemeler yapılmaktadır (Runyan 2000). Bu kapsamda 1983 yılında Amerika'da tarım işçilerinin korunması konusunda kabul edilen *Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*, dünyadaki en modern kanun olarak kabul edilmektedir (Runyan 2000; Commission For Labor Cooperation 2000).

2. TARIM İŞÇİSİ KAVRAMI VE TARIM İŞÇİLERİNİN SINIFLANDIRILMASI

2.1. Tarım İşleri ve Tarım İşçisi Kavramı

Genel anlamda işçi kavramı, bir hizmet akdine bağlı olarak, herhangi bir işte bir ücret karşılığı çalışan kişiyi ifade etmektedir (Demircioğlu ve Centel, 1999; Tunçomağ ve Centel, 1999). Buna karşılık, tarım işlerinin kendine has özellikleri ve tarım işçilerinin çok değişik gruplara ayrılması, bütün tarım işçilerinin tek bir tanım içerisinde

değerlendirmesine imkan vermemektedir. Bu nedenle gerek uygulamada gerek doktrinde, tarım işçisinin tanımı farklı şekillerde yapılmaktadır. Hukuki anlamda tarım işçisi kavramı bugün yürürlükte olmayan 4753 sayılı Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu'nda; “kendisinin veya ailesinin hiç arazisi olmayıp da en az üç yıldan beri muayyen bir bölgede yerleşmiş ve bir ücret veya hâsılatın bir hissesi mukabilinde devamlı olarak bedenen çalışanlar” şeklinde tanımlanmıştır. Ancak bu tanım, 4753 sayılı kanunun özel amaçlı bir kanun olması ve tarım işçilerinin ortakçılarla karıştırıldığı düşüncesi ile eleştirilmiştir (Aksoy 1969).

ILO tarafından tarım işçileri ile ilgili uluslararası sözleşmeler ve tavsiye kararlarında da ortak bir tanım bulunmayıp, farklı şekillerde tanımlamalar yapılmaktadır. 11 sayılı “Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Müteallik Sözleşme”nin 1. maddesinde tarım işçileri, “*tarımda çalışan bilumum şahıslar*” şeklinde ifade edilmiştir. Yine, 129 sayılı “Tarımda İş Teftişine İlişkin Sözleşme”de ise tarım işçisi; “*toprağı işleme, canlı hayvanların yetiştirilip bakıldığı yerler dahil olmak üzere hayvancılık ve besicilik, ormancılık, çiçekçilik, toprağı işleyenler tarafından yapılan ilk ürün işlemleri ile her tür diğer tarımsal çalışmaların yapıldığı işyerlerinde çalışanlar*” olarak tanımlanmıştır. 12 sayılı “Tarımda İşçilerin İş Kazası Tazminatlarına İlişkin Sözleşme”de ise, “*tarımda çalışan tüm ücretli işçiler*” şeklinde belirtilmiştir (Şeker 1992). Tarım işçileri 99 sayılı “Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında Sözleşme”nin 1. maddesinde ise; “*tarımsal işyerleriyle tarımla ilgili işlerde çalıştırılanlar*” şeklinde tanımlanmıştır.

Tarım işçilerinin çok çeşitli ve farklı şekillerde faaliyet göstermeleri nedeniyle ortak bir tarım işçisi tanımının yapılamaması, bu alana ilişkin kabul edilecek özel bir kanuni düzenlemenin kapsamının belirlenmesindeki güçlüğü de ortaya koymaktadır. Tarım işçilerinin tanımı konusunda işveren, işletme ve istihdam yönlerinden hareketle tanımlar

yapılabileceği kabul edilmekle birlikte (Süzek 1985), 1475 sayılı Kanunda değişiklik yapan 09.08.2002 tarih ve 4773 sayılı Kanun, İş Kanunu'nun uygulanması bakımından tarım işçiliği sayılan faaliyetleri belirlemektedir (Tuncay 2003). 4773 sayılı Kanuna göre, tarım işleri sayılacak faaliyetler;

“1. Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması işleri,

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

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

4. 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması ve üretilmesi işleri, ve bu işlerde çalışanlar” tarım işçisi olarak belirlenmiştir.

Bu itibarla, tarım işçilerinin hukuku durumları belirlenirken, kanuni olarak yapılan bu tanımın esas alınması gerekmektedir. Bu düzenlemenin tarım işi ve tarım işçiliğinin özelliklerini tam olarak karşıladığını söylemek mümkün değildir.

22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nda da tarım işçileri ile ilgili önemli düzenlemeler getirilmiş, ancak tarım işçileri konusunda bir tanım verilmemiştir. Anılan Kanununun 111. maddesinde bu Kanununun uygulanması bakımından tarım işlerinden sayılan işlerin neler olduğu, bu işlerde çalışanların çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, hizmet akdi, ücret ve işin düzenlenmesi ile ilgili hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hükmü getirilmiştir.

İK. m. 111'de yer alan bu hüküm gereğince, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kabul edilen iki yönetmelikten ilki, 28.02.2004 tarihli ve 25387 sayılı Resmi Gazete'de “**Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik**” ve diğeri de 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de “**Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik**” adları ile yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak her iki yönetmelikte de, tarım işçilerinin tanımı yapılmamıştır. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmeliğin ekli C listesinde, İş Kanununun uygulanması bakımından tarım işi sayılan işler belirlenirken, 4773 sayılı Kanunda yer alan ve tarım işi sayılan faaliyetlere ilişkin düzenleme aynen alınmıştır.

Tarım işçisi kavramının sınırları belirlenirken, kullanılacak olan kriterler önem taşımaktadır. Bu bakımdan yapılacak olan tanımda herşeyden önce yeterli tarımsal gelir kriterini göz önünde bulundurmamak gerekir. Yeterli tarımsal geliri bulunmasına rağmen yılın belirli bir kısmını ek gelir elde etmek amacıyla tarım işlerinde çalışarak geçirenlerin tarım işçisi sayılarak; kabul edilecek özel bir Tarım İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Ayrıca, tarım dışı alanlardan yeterli gelir elde etmelerine rağmen, yılın belirli dönemlerinde tarım işlerinde çalışarak ek gelir elde eden işçilerin

de tarım işçisi sayılıp sayılmaması önemli bir sorundur. Yine, kendi ad ve hesabına tarımsal üretim faaliyetlerinde bulunan ve hatta belirli dönemlerde tarım işçisi istihdam etmelerine rağmen, yılın belirli dönemlerinde ek gelir elde etmek ya da başka nedenlerle tarım işlerinde çalışanların da tarım işçisi kavramına dâhil edilip edilmeyeceği diğer bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan, tarım işlerinin diğer sektörlerde yürütülen işlere göre yapılış şekilleri ve yapılma süreleri bakımından farklılıklar göstermesi de tarım işçilerinin kapsamının belirlenmesini güçleştirmektedir.

Kanımızca, tanım işçisi kavramının, yukarıda değinilen sorunlar ve uygulamada karşılaşılan farklı tarım işçiliği şekillerinin de dikkate alınarak ifade edilmesi gerekir. Ayrıca, kırsal kesimde yaşamakla birlikte, başka bir imkânı olmadığı için, tarım kesiminde istihdam edilen tarım işçileri ile tarım dışı alanlardan ya da tarımsal alanlardan gelir sağlaması ve geçim imkânları olmasına rağmen, ek gelir amacıyla tarım işlerinde çalışanlarda göz önünde bulundurulmalıdır. Aynı şekilde,

2.2. Tarım İşçilerinin

Sınıflandırılması

Tarım işçilerinin tabii olduğu hukuki durum, tarım işçileri için yapılan sınıflandırmalara göre de değişiklik göstermektedir. Bu bakımdan yapılacak olan sınıflandırma da, tarım işçilerine uygulanacak olan hukuk kurallarının tespitinde büyük önem taşımaktadır.

Konuyla ilgili değişik araştırmalarda tarım işçilerinin sınıflandırılmasında genel olarak çalışma süreleri, işçilerin yaş ve cinsiyet özellikleri, çalışma şekillerin gibi değişik kriterler esas alınmaktadır (Aksoy 1969). Yeni İş Kanunu çerçevesinde tarım işçilerine uygulanacak hukuk kurallarının tespitinde çalışma süreleri ve çalışan işçi sayısı ön plana çıktığından, çalışma sürelerine ve işçi sayısına göre yapılan tarım işçileri sınıflandırması önem taşımaktadır. Bu nedenle, 4587 sayılı Kanunla getirilen yeni düzenleme de dikkate alınarak tarım işçilerinin aşağıdaki şekilde sınıflandırılması

mümkündür.

1. Çalışma sürelerine göre tarım işçileri,
 - a. Daimi tarım işçileri
 - b. Mevsimlik (geçici) tarım işçileri
2. Yaş ve cinsiyetlerine göre tarım işçileri;
 - a. Erkek tarım işçileri
 - b. Çocuk ve genç tarım işçileri
 - c. Kadın tarım işçileri
3. Çalışma şekillerine göre tarım işçileri;
 - a. Kalıcı (yerleşik) tarım işçileri
 - b. Gezici tarım işçileri
4. Sayısına göre tarım işçileri
 - a. 50'den fazla işçi çalıştırılan tarım işyerlerinde çalışan tarım işçileri
 - b. 50'den az işçi çalıştırılan tarım işyerlerinde çalışan tarım işçileri

3. TÜRK HUKUKUNDA TARIM İŞÇİLERİNİN TABİ OLDUĞU MEVZUAT

3.1. Genel Olarak

Osmanlı İmparatorluğu ekonomisinin tarıma dayalı olması ve sanayi sektörünün gelişmemesi, batıda olduğu gibi bir işçi sınıfının da doğmasını engellemiştir. Bu nedenle, çalışma hayatına ilişkin ilk kanuni düzenlemelere, ilk batılılaşma faaliyetlerinin başladığı dönem olan Tanzimat dönemiyle birlikte, Mecelle'nin kabulünden sonra yer verildiğini görmekteyiz (İzveren ve Akı 1999). Mecelle'de çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler, dönemin klasik hukuk anlayışına uygun olarak hizmet akdi çerçevesinde düzenlenmiştir. Buna bağlı olarak işverenle işçi arasındaki ilişkilerin sözleşme özgürlüğü kapsamında tarafların serbest iradeleri ile belirleyecekleri şartlara tabii olduğu kabul edilmiştir (Berki 1959). Yine Mecelle'de işçinin ücret hakkı ve çalışma süreleri ile diğer çalışma şartlarına ilişkin hükümlere de yer verilmekteydi. Mecelle'nin ilk yıllarında dönemin çalışma şartlarının ihtiyaçlarını karşılar nitelikte hükümler yer almasına rağmen daha sonraki dönemlerde bu hükümlerin yetersiz kaldığı görülmüştür. Ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeniyle daha sonraki tarihlerde değişik Nizamnamelerle işçilerin ağır ve tehlikeli

işlerde korunmasına, kaza ve hastalık durumları için gerekli önlemlerin alınmasına yönelik düzenlemelere öncelik verilmiştir. Meşrutiyetin ilanından sonra belirli sektörde çalışan işçilerin korunmasını amaçlayan özel nitelikte nizamnameler çıkarılmışsa da, bu düzenlemeler modern anlamda bir iş mevzuatı niteliğinde değildir.

Cumhuriyet döneminin ilk Anayasası olma özelliğini taşıyan 1921 Anayasası'nda çalışma hayatı ile ilgili hükümlere yer verilmemiştir. 1924 Anayasasıyla birlikte çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler anayasal güvence altına alınmış ve modern bir toplum yapısının kurulması amacı ile kabul edilen Medeni Kanun, Ticaret Kanunu ve Borçlar Kanunu ile toplumun çalışma ve ekonomik hayatında yeni bir sistemin temelleri atılmıştır (İzveren ve Akı 1999). 1926 yılında kabul edilen Borçlar Kanunu'nda, hizmet akdine ilişkin hükümler, bu gün de iş sözleşmesi ve çalışma ilişkilerinin esasını teşkil etmektedir. Cumhuriyetin ilk yıllarında çalışma ilişkilerinin Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleriyle düzenlenmesine rağmen, bu düzenlemelerin çalışma hayatından ve iş ilişkilerinden kaynaklanan sorunların çözümünde yeterli olmadığı görülmüştür.

Türk Hukukunda ilk iş kanunu olan ve 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı Kanunu'nun kabulünden sonra, çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle etkin bir iş mevzuatı oluşturulmaya çalışılmıştır. 1961 Anayasası döneminde 3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamını genişletmek ve yeni bazı ilkeleri belirlemek amacıyla 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Ancak adı geçen Kanun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi üzerine mevzuat boşluğunu doldurmak amacıyla 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunu, çalışanların örgütlenme haklarını düzenleyen Sendikalar Kanunu ile Grev ve Lokavt Kanunları izlemiştir. Ayrıca, değişik iş kollarında faaliyet gösteren işçilerin (örneğin Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu) çalışma koşullarını ve çalışma

ilişkilerinden doğan haklarını düzenlemeyi amaçlayan özel kanunlar kabul edilerek, çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle bu gün uygulanmakta olan iş mevzuatı oluşturulmuştur.

1475 sayılı Kanun tarım işçilerini kapsamına almamakla birlikte, bu kanunda 15.08.2002 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan ve İş Güvencesi Kanunu olarak bilinen 4773 sayılı Kanun ile tarım işçileri konusunda önemli değişiklikler yapılmıştır. 4773 sayılı Kanunla Türk İş Hukukunda önemli yenilikler getirilerek, o güne kadar hiç bir hukuki düzenlemeye tabi olmayan tarım işçileri, bazı sınırlamalarla da olsa, ilk defa İş Kanunu kapsamına alınmıştır. Türkiye'nin uluslararası taahhütleri ile çalışma hayatında ortaya çıkan yeni anlayışlar ve mevcut İş Kanununun günün ihtiyaçlarını yeterince karşılamaması nedeniyle, 22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu 1475 sayılı Kanununu önemli ölçüde değiştirerek kapsamını genişletmiş olup, getirmiş olduğu yeni ilke ve değişiklikler ile modern bir İş Kanunu olma özelliğini taşımaktadır.

3.2. 4857 Sayılı Kanundan Önceki Dönem

4857 sayılı Kanun'dan önce, yürürlükte kalan 3008, 931 ve 1475 sayılı İş Kanunları tarım işçilerini kapsamına almamıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işlerin düzenlendiği 5. maddenin 2. bendinde tarım işçileri de sayılarak, İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı kabul edilmiştir. Ancak, 1475 sayılı kanunun 5. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen *“tarım sanatları ile tarım aletleri makine ve parçalarının yapıldığı, atelye, ve fabrikalarda görülen işler”* ile *“tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri”* ve *“halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı durumunda olan park ve bahçe işleri”* ise İş Kanunu kapsamındadır. 4773 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, kapsamı dışında kalan işlerin düzenlendiği 5. maddenin 2. bendine

“50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım işlerinin yapıldığı iş yerlerinde” hükmü eklenmiştir. Bu durumda, 51 ve daha fazla işçi çalıştırılan tarım işleri de İş Kanunu kapsamına alınmıştır. 4773 sayılı Kanun, tarım işçilerini İş Kanunu kapsamına alması ve kanunun uygulanması bakımından tarım işi sayılabilecek faaliyetlerin kapsamını belirlemiş olması bakımından önem taşımaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde sürekli ve süreksiz iş tanımı yapılarak, Kanunun süreksiz işlere uygulanmayacak hükümleri belirtilmiş ve süreksiz işlerle ilgili uyuşmazlıklarda Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmişti. Söz konusu Kanunun 8. maddesinde atıf yapılan hükümler, Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri ile sözleşme özgürlüğü ilkesinin geçerli olduğu ve özel hukuk yaptırımlarına tabi hizmet akdine ilişkin hükümlerdir. İK. m. 8'de niteliği itibarıyla 30 gün ve daha az süren işlerin süreksiz iş olduğu dikkate alındığında, özellikle mevsimlik tarım işlerinin, İş Kanunu açısından nitelikleri itibarıyla süreksiz iş kapsamına girdiği ve bu nedenle Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olacağı kabul edilmektedir (Süzek 2006; Tuncay 2003).

Tarım işçilerinin iş kanunları kapsamına alınmama nedeni olarak değişik gerekçeler ileri sürülmektedir. Bu gerekçelerin başında ise, tarım işlerinin kendine has özelliklerinin bulunması nedeniyle genel nitelikli iş kanununun uygulanmasının da mümkün olmamasıdır. Gerçekten de, tarım işleri çoğunlukla iklime dayalı işler olup, kapsam ve süre yönünden sınırları belirli değildir (Esener 1973). Ayrıca, tarım işlerinin çok değişik şekiller göstermesi ve tarım işçilerinin de dağınık olarak değişik yerlerde mevsimlere göre çalışıyor olmaları ortak bir Kanuni düzenlemeye tabi tutulmalarını engellemektedir (Aksoy 1969)). Öte yandan, Türkiye tarımının yapısal özelliği olan aile işletmelerinin yoğunluğu ve büyük tarımsal işletmelerin azlığı, toprak üzerinde çalışanların işçi-işveren ayırımına tabi

tutulmasını imkânsızlaştırmaktadır. Yine, küçük tarım işyerlerinin birer işletme halini almadan, kanunun yürürlüğe girmesinin yaratacağı olumsuz etkiler, genel nitelikteki İş Kanunu kapsamına almak yerine, özel bir Tarım İş Kanunu kabul edilmesi sonucunu zorunlu kılmaktadır (Esener 1973). Tarım işçilerine özgü, özel bir Tarım İş Kanunu konusunda ortak görüşler ileri sürülmesine rağmen, bu güne kadar özel bir Tarım İş Kanunu da henüz kabul edilmemiştir.

3.3. 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu

Dönemi

4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikler, 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda da aynen yer almaktadır. Kanunun uygulama kapsamına girmeyen işlerin belirlendiği 4. maddesinin (b) bendinde **“50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde”** kanun hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmesine yer verilmiştir. Kanunda, tarım işleri ve tarım işçileri ile ilgili başka bir düzenleme yer almamakla birlikte, 111. maddede Kanunun uygulanması bakımından tarım işleri sayılan işlerle tarım işyerlerinde çalışanların, çalışma şartlarına, hizmet akdine, ücretlerine ve işin düzenlenmesine ilişkin hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği kabul edilmiştir. Bu hüküm gereğince, ilgili yönetmelik, 4773 sayılı Kanun döneminde, **“Tarımdan Sayılan İşlerde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik”** adı altında 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikte tarım işleri sayılan faaliyetler, 4773 sayılı Kanunla getirilen ve tarım işleri olarak belirlenen iş ve hizmetlerdir.

Yeni İş Kanunu, 51 ve daha fazla sayıda tarım işçisinin çalıştırıldığı işyerlerinin kanun hükümlerinden yararlanmasını imkânını getirmektedir. Ancak, tarım işçilerine İş Kanunu hükümleri uygulanırken, İK. m. 10'da yer alan sürekli-süreksiz işler ayrımı ve bu işlerin tabi olduğu hükümlerle ilgili

düzenlemeyi birlikte ele almak gerekir. İK. m. 10'da, nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlerin süreksiz iş, bundan fazla sürenlerin ise sürekli iş olduğu düzenlenerek, İş Kanunu'nun süreksiz işlere uygulanmayacak hükümlerinin neler olduğu tek tek sayılarak belirtilmiştir. Ayrıca, süreksiz işlere İş Kanunu'nun uygulanamaması nedeniyle ortaya çıkan boşluklarda Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmiştir. Bu durumda, tarım işçilerinin iş kanunu hükümlerinden yararlanabilmesi için;

1. *Yönetmelikte düzenlenen ve tarımdan sayılan işlerde çalışıyor olması*

2. *İşyerinde çalışan toplam işçi sayısının 51 ve daha fazla olması*

3. *Yapılan işlerin nitelik itibarıyla 30 gün ya da daha fazla sürmesi*

şartlarının hep birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

Bu düzenlemeler karşısında, tarım işi olarak kabul edilen faaliyetlerde çalışanlar (tarım işçileri), toplam işçi sayısının 51'den az olması durumunda İş Kanunu kapsamına girmemektedir. İlk iki şartın gerçekleşmesine rağmen, yapılan işlerin nitelik itibarıyla 30 günden az sürmesi, başka bir ifade ile süreksiz iş olması durumunda İK. m. 10'da yer alan düzenleme nedeniyle, İş Kanunu hükümlerinden yararlanılması mümkün değildir. Aynı şekilde, tarım işi olarak kabul edilen işin, nitelik itibarıyla 30 günden daha fazla sürmesine rağmen 50 ve daha az sayıda işçinin çalışması durumunda, tarım işçileri yine İş Kanunu kapsamına girmeyecektir. Söz konusu düzenleme küçük tarım işyerlerinde çalışan işçiler için değil, işletme halini almış büyük tarım işletmelerinde daimi statüde çalışan tarım işçilerini kapsamına almakta, tarım işçileri içerisinde büyük sayılara ulaşan ve en çok hukuki güvenceye ihtiyaç duyan mevsimlik (gezici) tarım işçilerini yine kapsam dışında bırakmaktadır. 4857 sayılı Kanunun 4. maddesinde yer alan düzenleme nedeniyle, **“tarım sanatları ile tarım aletleri makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler”** ile **“halkın**

faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilatı durumunda olan park ve bahçe işleri” ve **“Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri müstahsilleri ile ilgili işlerde çalışanlar”**, herhangi bir sınırlandırmaya tabi olmaksızın İş Kanunu hükümlerine tabidir.

3.4. İş Kanunu Kapsamına Girmeyen Tarım İşçilerinin Hukuki Durumu

Yukarıda belirtilen şartları taşımaması nedeniyle, İş Kanunu kapsamına girmeyen tarım işçileri, İK. m. 10/II gereği Borçlar Kanunu hükümlerine tabi bulunmaktadır (Dönmez 2000). Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümlerinde, (BK. m. 313-354) hizmet akdinin genel olarak tanımı yapıldıktan sonra, işçinin ve işverenin borçları düzenlenmiş ve son olarak da hizmet akdinin sona ermesi ve sona erme nedenlerine yer verilmiştir. Bu düzenlemelerde hizmet akdi kavramı, **“bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini iş sahibinin elinde bulundurmaya ve iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstlendiği sözleşmeyi”** ifade etmektedir (BK. m. 313). Hizmet akdinde işverenin temel borcu, işçiye ücret ödeme borcudur. Ücret ise, taraflar arasında sözleşme özgürlüğü çerçevesinde tamamen serbest olarak tespit edilen miktardır. Ancak şunu da hemen belirtmek gerekir ki, İş Kanunu kapsamına girmeyen tarım işçileri, İK. m. 113'de getirilen düzenleme nedeniyle, ücretin ödenmesine (İK. m. 32), ücretin saklı kısmına (İK. m. 35), ücret hesap pusulasına (İK. m. 37) ve ücret kesme cezasına ilişkin hükümlerden yararlanabilmektedirler.

Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümlerine göre, işverenin diğer önemli bir borcu, işçiyi koruyucu önlemler alma borcudur. Uygulamada ve doktrinde, işverenin bu borcunun özellikle İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan gerekli iş güvenliğini sağlayıcı tedbirler alma ödevi ile eşleştiği kabul edilmektedir. İşverenin bu borcu doktrinde, “işçiyi gözetme borcu” veya

“İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma borcu” olarak ifade edilmektedir. İşverenin bu borca aykırı davranışları sonucu iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zararlardan dolayı işçiye karşı her zaman sorumludur. İşverenin anılan bu zararlardan doğan sorumluluğu, özellikle yaralanan veya sakatlanan işçinin veya işçinin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalan hak sahiplerinin işverene karşı yönelttikleri tazminat davaları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Eren 1974).

İşverenin, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alması zorunluluğu, hizmet akdi hükümlerinden kaynaklanan “işçiyi gözetme borcu”nun doğal sonucudur (Eren 1974). İşverenin bu borcu hem hizmet akdinin muhtevassından hem de kamu hukuku niteliği taşıyan iş güvenliği kurallarından doğmaktadır. Hizmet akdinin diğer sözleşmelerden farklı olarak işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurma niteliği bu akdin karşılıklı tarafları olan işverenle işçi arasında sadakatın varlığını da gerekli kılmaktadır (Süzek 2006; Ertaş 1982). Bu sadakat bağı işçi yönünden işverenin ve işyerinin çıkarlarını en iyi biçimde korumak, bu çıkarlara zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmak şeklinde ortaya çıkarken, işveren açısından da işçiyi gözetmek biçiminde kendisini gösterir (Eren 1974). Örneğin işverenin, zirai mücadele için ilaçlama yaptırdığı tarım işçileri için gerekli olan araçlarla özel giyisileri sağlaması bu kapsamda değerlendirilebilir. Öyle ki, işverenle işçi arasında hizmet akdi ile kurulan ve giderek yoğunlaşan kişisel ilişki sonucu, iş görme ve ücret ödeme yanında ayrıca sadakat, işçiyi gözetme, eşit işlem yapma gibi diğer borçlar da ortaya çıkmaktadır (Ertaş 1982).

İşverenin hizmet akdinden doğan işçiyi gözetme borcu, “koruma yükümlülükleri”, “işçiye destek sağlama yükümlülüğü” ve “işverenin diğer yükümlülükleri” olmak üzere üç ana yükümlülüğünden oluşmaktadır (Ulusan 1990). İşverenin koruma yükümlülüğü işçinin hayat sağlığını koruma ve işçinin işyerine getirdiği eşyaları koruma

yükümlülüğü şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşverenin destek sağlama yükümlülüğü ise, işçiye çalışma belgesi verilmesi ve işçiye gerektiğinde yeni iş arama izni verilmesi yükümlülüklerini kapsamaktadır. İşçinin menfaatleri doğrultusunda davranma, onu koruma ve yardımcı olma, işçiye zarar verecek davranışlardan kaçınma borçlarını yüklemektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamına giren diğer bir husus da iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğudur. Başka bir ifade ile, hizmet akdinden doğan gözetme borcu, işvereni, işyerinde işçinin hayat, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılar (Süzek 1985). İşverene işçiyi gözetme borcu yükleyen ve bu konudaki sorumluluğunun sınırlarını belirleyen kural, BK. m. 332'de düzenlenmiştir. Gerçekten de; BK. m. 332'ye göre; iş sahibi, hizmet akdi hükümleri çerçevesinde, işçinin çalışmasından kaynaklanan tehlikelere karşı, her türlü önlemler ve özellikle iş güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Bu hüküm, işverene, işletme tehlikelerine karşı gereken önlemleri alma ve işçilere sağlığa uygun çalışma yeri sağlama görevlerini de yüklemektedir.

Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümlerine uyulmamasının yaptırımını tamamen özel hukuk hükümleri çerçevesinde kalan ve sadece özel hukuk ilişkilerinden kaynaklanan tazminat davaları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Eren 1974). Bunun dışında işverenin hizmet akdine ilişkin hükümlere uymadığı gerekçesi ile, herhangi bir cezai yaptırıma tabi tutulmamaktadır. Örneğin hapis gibi cezai yaptırımlar veya idari ceza niteliğindeki para cezaları uygulamak mümkün değildir. Buna karşılık, İş Kanununa tabi diğer iş kollarında, İş Kanunu hükümlerine uyulmadığı takdirde uygulanacak para veya hapis cezaları ayrıca düzenlenmiştir.

Geçici (mevsimlik) tarım işçilerinin iş ilişkisinden doğan hakları, hizmet akdine ilişkin hükümlerle güvenceye alınmış olmasına rağmen, uygulamada, tarım

işçilerinin söz konusu haklardan yararlandıkları da söylenemez. Tarım işçilerinin çalışma şartlarına ilişkin emsal yargı kararlarına da rastlanmamış olması, olumsuz çalışma şartlarını yargı ile düzeltme yoluna başvurmadıklarını göstermektedir. Hatta çoğu tarım işçisinin söz konusu haklardan haberdar olmadığı da tartışmasız bir gerçektir. Bunun en büyük nedeni ise, işverenleri herhangi bir şekilde idari yoldan takip imkânının olmaması ve idari yaptırımların uygulanmamasıdır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışan tüm kesimlerin, çalışma hayatından kaynaklanan haklarını korumak amacıyla hukuki güvenceye kavuşturulması, sosyal hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir. Ancak, toplumda, çalışan tüm kesimlerin bir tek çalışan statüsünde toplanması ve faaliyetlerinin de bir tek hukuki statüye tabi olarak düzenlenmesi mümkün değildir. Çalışma ilişkisi ile işverene bağımlı olarak çalışan ticaret, sanayi ya da tarım işçisinin gerek işverenle olan ilişkileri gerekse çalışma ve yaşam koşulları ve gerekse işlerin niteliği oldukça farklıdır. Kaldı ki bu farklılık özellikle iş ilişkisinin sürekli ya da geçici nitelikte olması durumunda açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde de tarım kesiminde faaliyet gösteren tarım işçilerinin çalışma şartları ve korunmasına ilişkin özel bir kanuni düzenleme henüz mevcut değildir. 4857 sayılı Kanun ise tarımsal işletme niteliğini kazanmış olan tarım işyerlerinde çalışan tarım işçilerini sınırlı olarak kapsamına almıştır. Tarımsal işletme niteliğini kazanmış işyerlerinde çalışan tarım işçilerinin, İş Kanunu kapsamına alınması isabetli bir düzenleme olmakla birlikte, bunların dışında kalan ve büyük çoğunluğa sahip bulunan geçici tarım işçilerinin kanuni güvenceden yoksun bırakılması düşünülemez.

Devlet İstatistik Enstitüsü Hane Halkı İşgücü Anketi 2002 yılı III. Dönem Sonuçları'na göre, tarım sektöründe istihdam

edilen 7,9 milyon kişiden 4 milyon 391 bin kişinin ücretsiz aile işçileri, 3 milyon 65 bin kişinin kendi hesabına çalışanlar, 452 bin kişinin de ücretli ve yevmiyelilerden oluştuğu tespit edilmiştir (Anonim 2003). Ücretsiz aile işçileri ile kendi ad ve hesabına çalışanlar bir tarafa bırakıldığında geriye kalan tarım işçileri tarım sektöründe istihdam edilenler içerisinde yaklaşık % 6'lık bir paya sahiptir. Bu kişilerin geçindirmek zorunda oldukları aile bireyleri de düşünülürse, sayıları oldukça yüksek rakamlara ulaşmaktadır.

Uygulamada, bu kesimin özel bir Tarım İş Kanunu ile hukuki güvenceye kavuşturulması önerilmekle beraber, söz konusu özel bir Tarım İş Kanunu'nun kapsamına alacağı tarım işçilerinin sınırlarının belirlenmesi oldukça zordur. Gerçekten de, Türkiye'de tarım işletmesi olarak adlandırılan üretim birimleri arasında teknik ve ekonomik anlamda tarım işletmesi özelliği gösteren üretim birimlerinin sayısı oldukça azdır. Bu durum yeterli gelire sahip olmayan çiftçi ailelerinin kendi arazisinde üretim faaliyetlerinde bulunmasına rağmen, buradan elde ettiği gelirle geçimlerini sağlayamamaları nedeniyle, geçici olarak tarım işçisi statüsünde çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Tarım dışı alanlardan geçimini sağlamaya yetecek gelir elde edemeyenler de, başka iş alanları bulamadığından, tarım işçisi olarak geçici sürelerle çalışmaktadır.

Kanımızca, tarım kesiminde faaliyet gösteren tarım işçilerinin hukuki sorunlarının çözümünde herşeyden önce, Türkiye'nin mevcut tarımsal yapısındaki olumsuzlukların düzeltilmesi ve tarım kesimine özgü “tarım işletmesi”, “tarım işçisi”, “çiftçi”, “işletmeci” ve “köylü” kavramlarının sınırlarının belirlenerek net bir şekilde ortaya konulması gerekir. Bu tespitten sonra, işçi kesiminin ihtiyaç ve sorunlarının belirlenerek, bu ihtiyaçları karşılamaya elverişli şekilde kabul edilecek olan hukuki düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulamaya geçirilmesi gerekir. Ancak, Türkiye'nin tarımsal yapısındaki olumsuzlukların düzeltilmesi köklü

değişiklikleri ve kararlı siyasi politikaları gerektirdiğinden, mevcut yapı içerisinde alınabilecek önlemler değişik ülkelerdeki uygulamalar da (Commission For Labor Cooperation, 2000) dikkate alınarak aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

Türkiye'deki tarım işçileri oldukça dağınık ve farklı şekillerde faaliyet göstermekte olup, işçi işveren ilişkileri de tamamen geleneksel yöntemlerle yürütülmektedir. Ayrıca, bu alandaki işçilerin eğitim seviyesi de düşük olduğundan herhangi bir şekilde örgütlenme de söz konusu değildir. Bu nedenle, herşeyden önce, diğer ülkelerde başarılı bir şekilde uygulanmakta olan tarım işçisi, aracı kişi veya kurumların faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi sağlanmalıdır. Örneğin Amerika ve Kanada başta olmak üzere diğer bir çok ülkede işverenler, işçi ile yüz yüze gelmeden, doğrudan aracı kişi ya da kurumlarla irtibata geçmektedir. Aracı kişi veya kurumlar, kanunla belirtilmiş olan çalışma şartlarını sağlayan işverenle anlaşmayı sağladıktan sonra işverenin talebi doğrultusunda yeterli sayıda işçiyi istenilen çalışma süresi ile işverenin hizmetine sunmaktadır (Commission For Labor Cooperation, 2000). İşverenlerin aracı kişi veya kurumlar dışında işçi çalıştırması, yasak işçi çalıştırma olarak değerlendirilmekte ve ağır cezai yaptırımlar uygulanmaktadır. Daha önceden gerekli kaydını yaptırarak tarım işçisi statüsünü kazanmış olan tarım işçileri tüm ilişkilerini yalnızca aracı kişi veya kurumlarla yürütmekte olup, tarım sektöründeki çalışma ilişkileri; aracılar, sendikalar ve işverenler arasında gerçekleşmektedir.

Türkiye'de daimi tarım işçilerinin, herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmaksızın, İş Kanunu kapsamına alınması yerinde bir tutum olur. Buna karşılık, geçici tarım işçileri için kabul edilecek özel bir Tarım İş Kanunu'nun kapsamına alacağı tarım işçilerinin sınırlarının belirlenmesi oldukça güç olduğundan, böyle bir kanun kabul edilmese bile, aracılık sistemine etkinlik kazandırılarak, İş Kanunu'na bağlı olarak

çıkartılacak yönetmelikle işçilerin çalışma şartları, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kurallar ve işverenlerle ilişkileri, sıkı bir denetime bağlanıp, etkin ve uygulanabilir yaptırımlarla düzenlenmesi daha isabetli bir yaklaşım olacaktır.

KAYNAKLAR

- Aksoy, Suat, 1969. Tarımda İş Hukuku, Türk Ziraat Ekonomi Derneği Yayınları No: 1, Ankara.
- Anonim, 2003. Ziraat ve İktisadi Rapor 2001-2002, Türkiye Ziraat Odaları Birliği Yayınları No: 244, Ankara.
- Berki, A. H., 1959. Mecelle (Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye), Banka ve Ticaret hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, No: 12, Ankara.
- Commission For Labor Cooperation, 2000. Legal Background Paper: Protection of Migrant Agricultural Workers in Canada, Mexico and the United States, Washington.
- Çelik, Nuri, 2000. İş Hukuku Dersleri, 15. Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Demircioğlu/Centel, 1999. İş Hukuku, 7. Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Dönmez, K. Yücel, 2000. İşçinin Borçları, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Eren, Fikret, 1974. Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara.
- Ertaş, Kudret, 1982. Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara.
- Esener, Turhan, 1973. İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 315, Ankara.
- İzveren, Adil/Akı, Erol, 1999. İş Hukuku, I. Cilt, Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- Meyer, Keith G./Pederson, Donald B./Thorson, Norman W./Davidson, John H. 1984. Agricultural Law Cases and Materials, West Publishing, Minnesota.
- Narmanlıoğlu, Ünal, 1998. İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 91, İzmir.
- Runyan, Jack L. 2000. Summary of Federal Laws and Regulations Affecting Agricultural Employers, Agricultural Handbook No: 719, Washington.
- Süzek, Sarper, 1985. İş Güvenliği Hukuku, 1.

- Baskı, Savaş Yayınları No: 14, Ankara.
- Süzek, Sarper, 2006. İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul.
- Şeker, Murat, 1992. Türkiye'de Tarım ve Orman işçilerinin Yasal Sorunları Sempozyumu Takdim Tebliği, Türkiye'de Tarım ve Orman işçilerinin Yasal Sorunları Sempozyumu, Tarım-İş Yayınları, Ankara, s. 57-89.
- Tuncay, A. Can, 2003. İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 1, s. 3-18.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, 1999. İş Hukukunun Esasları, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Uluslan, İlhan, 1990. Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul.