

‘Düzgün İş’ Bağlamında Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

Cihan Selek Öz¹

Enver Bulut²

Özet: Düzgün iş herkesin çalışma ve sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, zorla çalıştırma, çocuk çalıştırma ve ayrımcılığa karşı korunduğu, sendikal haklarının güvence altına alındığı ve ikili ya da üçlü sosyal diyalog mekanizmasının işlerlik kazandığı bir ortamda çalışma hakkını ifade etmektedir. Düzgün iş aslında dünyanın her yerinde insan onuru ile bağdaşan çalışma koşullarına ve ortamına işaret etmek için kullanılmaktadır. Bu çalışmanın temel çıkış noktası, mevsimlik gezici tarım işinin düzgün iş kapsamında değerlendirilemeyeceği varsayımı üzerinedir. Bu yönde, çeşitli sınırlılıklar çerçevesinde seçilmiş olan Sakarya-Kocaeli’ye fındık toplamaya gelen mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşulları katılımcı gözlem ve yarı yapılandırılmış mülakat formları aracılığıyla incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular düzgün işin temel bileşenleri çerçevesinde değerlendirilmiş ve çalışmanın sonucunda mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşullarının düzgün iş niteliği taşımadığına yönelik sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: ILO, Düzgün İş, Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri

1. Giriş

“İnsana yakışır iş”, “uygun iş”, “saygın iş”, “insanca çalışma” kavramları ile de ifade edilebilen düzgün iş kavramı, ILO tarafından genel olarak insan onuruna yakışır işleri işaret etmek için kullanılmaktadır. Peki, bir işin insan onuruna yakışır nitelik taşıması için hangi özelliklere sahip olması gerekir? Bu bağlamda düzgün iş, öncelikle çalışma arzu ve iktidarında olan herke-

¹ Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

² Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü doktora öğrencisi

sin, kendini gerçekleştirebileceği, kendisine ve bakmakla yükümlü olduğu kimselere yetecek adil bir ücret kazandığı, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığı ve gelecek kaygısı taşımayacak şekilde iş güvencesine sahip olduğu bir çalışma hakkını içerir. İkinci olarak çeşitli sosyal risklere karşı korunma hakkını, üçüncü olarak doğrudan ya da sendikalar aracılığıyla çalışma hayatına ilişkin konularda söz hakkı olabilmeyi kapsar. Son olarak ise 1998 yılında ILO'nun çalışma yaşamında temel haklar olarak tanımladığı zorla çalıştırılmaya, çocuk yaşta çalıştırılmaya ve ayrımcılığa karşı korunarak sendikal hakların güvence altına alınmasıyla özdeşleşir.

Bu çalışmada, ilk aşamada düzgün iş kavramı ve temel bileşenleri açıklanacaktır. İkinci aşamada tarımda mevsimlik çalışma hakkında genel bir bilgi verildikten sonra, Sakarya-Kocaeli ilçesine fındık toplamak için gelen mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşullarına ilişkin yapılan sınırlı alan araştırmasına yer verilecektir. Nihai aşamada, alan araştırmasının bulguları üzerinden mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşulları, düzgün işin temel bileşenleri olan istihdam, sosyal koruma ve sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve çalışma yaşamına ilişkin temel haklar çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

2. Düzgün İş Kavramı

Düzgün iş (decent work) kavramı, ilk kez ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansında sunulan raporuyla gündeme gelmiştir. ILO'nun hazırladığı bu raporda, küresel değişim sürecinde ILO'ya üye tüm ülkelerde çalışan kadın ve erkekler için güvenlik, eşitlik ve özgürlük çerçevesinde düzgün işin sağlanması hedef olarak belirlenmiştir (Ghai, 2003: 113). Aslında çalışma kavramı, çağdaş anlamına ilk kez, XVIII. yüzyılın sonlarında İngiltere'de başlayan Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan "bağımlı çalışma ilişkisi" ile kavuşmuştur. Bu bakımdan, insana yakışır işin tarihsel kökeninin, Sanayi Devrimi ve yarattığı olumsuz çalışma koşulları ile bu koşulların insanileştirilmesi amacıyla gösterilen tepkilere dek uzandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle insana yakışır iş arayışının tarihsel geçmişi, her ne kadar ILO'nun bu olguyu evrensel hedef olarak benimseyerek, eyleme geçtiği 1999 yılına dayansa da, gerçek anlamda, Sanayi Devrimi ve yarattığı olumsuz çalışma koşullarıyla, bu koşullara gösteri-

len tepkilerle yakından ilgisi olduğu söylenebilir (Işığışık, 2009: 313-314).

Türkçe literatüre bakıldığında “decent work” kavramının karşılığı olarak “düzgün iş”, “insana yakışır iş”, “uygun iş”, “saygın iş”, “insan onuruna yakışır iş” ve “insanca çalışma” kavramlarının kullanıldığı görülmektedir (Şen, 2009: 410). Düzgün iş; insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun, sosyal güvenlik imkânları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, yapılan iş karşılığında hak edilen ücretin alınabildiği, kısaca çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma ile hükümet, işçi ve işveren arasında gerçekleştirildiği iştir (Palaz, 2005: 481). ILO’ya (1999: 4) göre, düzgün iş, çalışma hayatında temel haklara, istihdama, sosyal diyaloga ve sosyal korumaya ilişkin haklar üzerine odaklanmaktadır. Bazı yazarlar da insana yakışır iş kavramını, farklı kategorilerde yer alan bireyler için farklı anlamlar taşıyacağı düşüncesiyle, ayrı ayrı tanımlama gereği duymaktadırlar. Bu bağlamda, bazı yazarlara göre, düzgün iş olgusu, çocuklar, yetişkinler, işsizler, yaşlılar, genç işsizler ve kadın işgücü için ayrı anlamlar ifade etmektedir (Işığışık, 2005: 6-7).

3. Düzgün İş Kavramının Bileşenleri

Anker ve arkadaşları (2002: 7-59), ILO için hazırladıkları çalışmada; insanca işin ölçümü için onbir temel göstere önermişlerdir:

(a) *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.

(b) *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.

(c) *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.

(d) *Uygun Çalışma Saatleri*: Düzgün iş kapsamında çalışma sürelerinin insanın fiziksel ve ruhsal yapısına uygun olması ve iş-aile dengesini bozmayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

(e) *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.

(f) *İş ve Aile Yaşamını Dengelemek*: Ailevi sorumluluklar özellikle kadın çalışanların çalışma yaşamında ayrımcılığa karşı korunmasını gerektirmektedir.

(g) *İstihdamda Eşitlik*: Düzgün iş kapsamında hiç kimse çalışma hayatında ırkına, rengine, cinsiyetine, inancına, siyasi görüşüne, milliyetine veya sosyal kökenine göre ayrımcılığa tabi tutulamaz. Çalışma hayatında herkes fırsat eşitliği ve eşit işe eşit ücret hakkına sahiptir.

(h) *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.

(i) *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.

(j) *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.

(k) *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, kayıtdışı istihdam, işgücünün sektörel dağılımı, eğitim düzeyi gibi faktörlerden bağımsız düşünülemez.

ILO yaptığı çalışmalarla süreç içerisinde insanca işin tanımını ve kapsamını sürekli geliştirmeye çalışmıştır. 2008 yılındaki Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesinde düzgün iş kavramının anlamı daha da genişletilmiştir (Palaz, 2005: 482, Şen, 2009: 411). Buna göre herkes için düzgün iş sağlanmasında ülkelere dört hedef verilmiştir (Loken, Seip ve Dolvik, 2008: 17): (a) Sürdürülebilir kurumsal ekonomik bir ortam oluşturmak ve istihdamı geliştirmek. (b) Sosyal koruma tedbirlerinin geliştirilmesi ve artırılması, sosyal güvenlik ve işgücünün korunmasını sürdürülebilir ulusal koşullara uyarlanabilir şekilde geliştirmek ve zenginleştirmek. (c) Sosyal diyalogu ve üçlü katılımı güçlendirmek. (d) Temel çalışma haklarına ve ilkelerine saygı duymak, bunları geliştirmek ve hayata geçirmek.

Bu dört ana hedefin gerçekleştirilmesi veya bu yönde yapılacak olası çalışmalar düzgün işin sağlanmasına önemli katkılarda bulunacaktır. Düzgün işin ölçülmesinde ve belirlenmesinde temel gösterge olarak alınan yukarıda sayılan hedefler çerçevesinde düzgün işin boyutları; *istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve çalışanların temel hakları* şeklinde ele alınmaktadır.

İstihdam: Düzgün işin ilk temel unsuru istihdam olarak kabul edilmektedir. Devlet çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek ve çalışanlarını korumak için her türlü tedbirleri almak zorundadır. Çalışma istek ve gücüne sahip olan her kişinin serbest rekabet koşullarında iş bulabilmesi hem kendi yetenek ve deneyimlerine hem de mevcut piyasa koşullarında var olan iş imkânlarına bağlıdır. Fakat işsizliğin çok büyük boyutlarda olduğu bir ülkede çalışmak isteyen kişinin kendisine uygun bir iş bulabilmesi veya mevcut işini koruyabilmesi önemli bir sorun teşkil etmektedir (Palaz, 2005: 483). Bir ülkede, düzgün işin, istihdam boyutu açısından değerlendirilmesinde kullanabilecek göstergeler sırasıyla, işgücüne katılım oranı, işsizlik oranı, ücretli çalışanların toplam istihdam oranı ve çalışma koşullarıdır.

Sosyal Koruma ve Sosyal Güvenlik: Genel olarak sosyal güvenlik, “herkesin hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi insan iradesi dışında meydana gelen risklere karşı güven içerisinde olması gereğinin yanı sıra; beslenme ve barınma gibi her türlü ihtiyacının karşılanmasıdır” (Ayhan, 2012: 43). Sosyal güvenlik çalışanların çeşitli tehlikelere maruz kalarak,

muhtaç duruma düşen çalışanların ve ailelerinin uğradıkları tehlikelerin zararından kurtararak, insan onuruna yaraşır, asgari bir hayat standardına kavuşturulmasından dolayı düzgün iş kavramının en temel ilgi alanlarından birisidir (Palaz, 2005: 485-486). Sosyal koruma ve sosyal güvenlik kavramları çoğu zaman birbirlerinin yerine geçecek şekilde kullanılmaktadır. Teoride sosyal koruma, sosyal güvenliğin bir amacı olarak ifade edilmektedir. Öte yandan sosyal koruma, genel bir sistemi nitelendirirken, sosyal güvenlik bu genel sistemin bir alt unsuru olarak görülmektedir. ILO, sosyal korumayı düşük yaşam standartlarına karşı koruma sağlamak amacıyla kamu ya da toplu düzenlemeler yoluyla bireyler ve hanehalklarına yardımların sağlanması olarak değerlendirmektedir (Kapar, 2005: 3-6).

Sosyal Diyalog: Sosyal diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, hükümet, işçi ve işveren taraflarının temsilcileri arasında, ortak ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesine yönelik her türlü müzakerelere, istişare ve bilgi değişimi olarak tanımlanmaktadır. Sosyal diyalog, hükümetin diyaloga resmen taraf olduğu üç yanlı bir süreç olarak ya da yalnızca çalışanlar ve yönetim (veya sendikalar ve işveren örgütleri) arasında ve hükümetin dolaylı olarak katıldığı veya hiç katılmadığı iki taraflı bir süreç olarak da yürütülebilir (Cam, 2013: 30). Düzgün iş bağlamında, ulusal önceliklerin belirlenmesi ve bunların yaşama geçirilmesi esnasında uygun yöntem olarak üçlü yapının işletilmesi ve sosyal diyalogun desteklenmesi gerekmektedir (Kapar, 2009: 67) .

Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar: Çalışmaya ilişkin temel haklar ve ilkelerin gerçekleşmesi, desteklenmesi ve yasal olarak tanınması için elverişli koşulların oluşturulması gerekmektedir. 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'ne göre ILO dört temel haktan söz etmektedir. Bunlar; köleliğin ve zorunlu emeğin yasaklanması, sömürücü çocuk işçiliğinin yasaklanması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkıdır.

Düzgün işin sağlanması bu dört stratejik amacı yaşama geçirmekle mümkündür. Bu hedeflerin her birinden yararlanılarak ve bu hedefler arasında bir denge ve bütünsellik oluşturarak uygulandığı sürece düzgün iş amacına ulaşılabilecektir. Çünkü bu stratejik hedefler birbirleriyle karşılıklı etkileşim içindedir ve eşit derecede önem arz etmektedir. Bunlardan herhangi

birinin geliştirilememesi diğerlerinin de gelişmesine zarar vermektedir (Palaz, 2005: 482, Kapar, 2009: 66, Şen, 2009: 414).

İnsana yakışır işin dört temel unsurundan birinin veya bir kaçının eksik olması halinde “düzgün iş açığı” denilen durum ortaya çıkmaktadır (Işığıcok, 2005: 23). İnsana, insan onuruna yaraşmayan işleri ifade etmek için kullanılan düzgün iş açığı kavramı, ekonomik gelişmenin kendiliğinden sosyal gelişmeyle sonuçlanması önündeki temel engellerdendir (Kapar, 2007: 4). Diğer yandan, düzgün iş açığını yalnızca gelişmekte olan veya yoksul ülkelere özgü bir sorun olarak ele almamak gerekir. Aynı zamanda, gelişmiş ülkelerde de çalışanların haklarının inkâr edildiği ve uygulanmadığı çalışma koşullarının bulunduğu bilinmektedir. Bu nedenle düzgün iş açığı, ekonomik gelişmeye koşut kendiliğinden ortadan kalkacak bir sorun olarak ele alınmalıdır. Düzgün iş açığının giderilmesi ekonomik gelişme yanında, ulusal ve uluslararası alanda çok sayıda ekonomik, sosyal, siyasi ve yasal stratejinin bütünleşik veya ayırık uygulanmasını zorunlu kılmaktadır (Kapar, 2007: 4).

Düzgün iş yalnızca ulusal düzeyde ekonomik gelişmeye yönelik bir konu olarak görülmemelidir. Aynı zamanda, küresel düzeyde toplumlara yol gösterici bir değerdir. Ekonomik ilerlemenin sonuçlarından herkesin adil bir pay alması amacı, uygun işin temelinde bulunan değerdir. Bu bağlamda, küresel ekonomik gelişme bakımından uygun iş yaklaşımı önemli bir işlev üstlenmektedir (Kapar, 2004: 199).

4. Tarımda Mevsimlik Çalışma

Türkiye’de tarımda mevsimlik çalışmanın tarihsel kökeni 1950’li yıllara dayanmaktadır. 1950’li yıllar Türkiye’de sanayinin hızla gelişmeye başladığı ve tarımda makineleşmenin ortaya çıktığı yıllardır. Kırsal kesimdeki hızlı nüfus artışıyla beraber tarım alanlarının yetersiz kalması, iş imkânlarının kısıtlı olması ve gelişen ulaşım ağının da kolaylaştırmasıyla insanlar aileleri ile birlikte sürekli ya da mevsimlik olarak göç etmeye başlamışlardır.

Mevsimlik göç, kırsal kesimde yaşayan insanların büyük şehirlere, tarımın yoğun olarak yapıldığı ya da turizmin geliştiği yerlere bir süreliğine çalışmak üzere göç etmeleri ile gerçekleşmektedir. Tarımsal kökenli mevsimlik göçte ise Doğu, Güneydoğu ve Orta Anadolu Bölgelerinde yaşayan insanların çoğunlukla aileleri ile birlikte, yılda ortalama 3-4 aylığına, pa-

muk, fındık, tütün, çay, üzüm, havuç ve şekerpancarı tarımının yoğun olarak yapıldığı Çukurova, Karadeniz, Ege, Marmara ve İç Anadolu Bölgelerine; ekim, dikim, çapa, sulama ve hasat dönemlerinde göç ettikleri görülmektedir (Selek Öz ve Bulut, 2013: 95).

Mevsimlik tarım işçiliği sisteminde iki farklı çalışma türü bulunmaktadır: Bunlardan biri gezici tarım işçiliği, diğeri ise geçici tarım işçiliğidir. Mevsimlik gezici ve geçici tarım işçiliği, emek yoğun tarımsal üretim sürecinde karşımıza çıkan bir istihdam türüdür Kendi tarım işletmelerinden yeterli geliri elde edemeyen az topraklı veya topraksız aileler, geçimlerini sağlayabilmek amacıyla daha fazla tarımsal iş imkanı olan yörelere gezici (mevsimlik) ve/veya geçici (günübirlik) olarak giderek çalışmak zorunda kalmaktadır (Karaman ve Yılmaz, 2011, 215).

Gezici tarım işçiliği, çalışmaya gidilen alanda belirli bir süre kalmayı (genellikle iş bitene kadar) beraberinde getirir. Kimi zaman göçe katılan işçi aileleri iklim ve zamana bağlı olarak iki ya da daha çok yerleşim yerine, farklı bitkisel üretim alanlarında çalışmak için gidebilirler. İşçilerin çalışacağı alan ve çalışma şartları tarım araçları ya da yerel adlarıyla elçi veya dayıbaşları tarafından belirlenir. Bu haliyle, tarım işçileri ağırlıklı olarak çalışacakları alan üzerinde söz sahibi değillerdir. Geçici tarım işçiliği ise daha çok günü birlik işçiliktir ve işçiler tarımsal üretimin yapıldığı alanda veya yakınında yaşamaktadırlar. Ailenin bütün üyeleriyle birlikte göçe katılma hali daha çok gezici mevsimlik tarım işçiliğinde görülür. Özellikle toplama türü tarımsal işlerde aile gelirini maksimize etmek için çalışabilir halde olan tüm aile üyeleri işçi olarak değerlendirilir (Friedrich Ebert Stiftung Derneği, 2012, 8).

5. Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

Araştırmanın Amacı: Türkiye’de mevsimlik tarım işçileri ile ilgili yapılan niteliksel araştırmalar gerek sayıca gerekse sorunu ve çözümü tam olarak yansıtması bakımından oldukça yetersiz kalmaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri de mevsimlik tarımsal işgücünün kayıt altına alınmasında ortaya çıkan sorunlardır. Bu araştırmanın temel amacı mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma ortam ve koşullarını inceleyerek, düzgün iş bağ-

lamında değerlendirmektir. Bu nedenle araştırmada; mevsimlik gezici tarım işçilerinin ulaşım, beslenme, barınma, eğitim, sağlık, sosyal dışlanma, çalışma koşulları, ücret, çalışma süreleri ve mesleki tehlikeler ile ilgili yaşadıkları sorunlar tespit edilmeye ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi: Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmayı; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlamak mümkündür (Yıldırım ve Şimşek, 1999: 19). Araştırmanın içeriğini oluşturan veriler, nitel araştırma yöntemlerinden en sık kullanılan gözlem ve görüşme teknikleri ile elde edilmiştir. Araştırmanın temel yaklaşımını ise nitel araştırma yönteminin tümevarım yaklaşımıdır. Tümevarım yaklaşımı, parçaların incelenmesini ve bu incelemelere dayanarak bütünü tanımlanmasını amaçlayan bir yaklaşımdır (İslamoğlu, 2002: 36).

Araştırmanın Örnekleme: Araştırmanın örnekleme Sakarya ili Kocaali ilçe'sinde 2012 yılı (28-29-30) Ağustos ayında yapılan bir alan araştırmasına dayanmaktadır. Kocaali ilçe ekonomisinin ana eksenini fındıktır ve Sakarya ilinin en çok fındık üreten ilçesidir. Bu özelliğinden ötürü her yıl çok sayıda mevsimlik tarım işçisi ilçeye fındık toplamak için kısa süreli göç etmektedir. Araştırma toplam 18 işçi ile gerçekleştirilmiştir. Alan araştırmasının örnekleme olarak seçilen işçiler iki farklı grup arasından, fakat aynı dayıbaşı ile çalışan işçiler arasından tamamen tesadüfi yöntemle seçilmiştir.

Araştırma Süreci: Öncelikle işçilerin dayıbaşı ve çavuşları ile telefonla konuşulup araştırma hakkında kısa bir bilgi verilmiş ve görüşme için randevu alınmıştır. Araştırma bölgesine gidildiği ilk gün herhangi bir görüşme yapılmamış, işçilerle birlikte çalışarak sohbet edilmiş, gece de onlarla beraber kalınarak güven ortamı oluşturulmaya çalışılmıştır. Çavuş aracılığıyla işverenlerden de izin alındığı için sonraki günlerde görüşmeler fındık bahçesinde çalışma saatleri içinde işçilerle ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, yarı yapılandırılmış mülakat formları aracılığıyla yapılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile incelenmiştir. İçerik analizi; birbirine benzeyen verileri belli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir ara-

ya getirerek ve bunları anlaşılabilir bir şekilde organize edip yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 1999: 162). Veriler incelenirken işçilere sorulan her soru ayrı ayrı ele alınarak gerekli sorularda tablolar oluşturulup yorumlanmış, diğer sorularda da çıkarımlarda bulunarak ve yorumlamalar yaparak derinlemesine analiz edilmeye çalışılmıştır.

5.1. Bulgular

5.1.1. Sosyo-Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Mevsimlik gezici tarım işçilerinin sosyo-demografik özelliklerine ait bulgular yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelinen il, ailedeki kardeş sayısı ve birlikte gelinen kişi sayısı bağlamında ele alınmıştır.

Yaş Göre Dağılım: Yaş bileşenleri bir topluluğun hareket ve çalışma kapasitesini göstermesi bakımından topluluğu değerlendirmede son derece önemlidir. Özellikle mevsimlik tarım işçisi olarak çalışanlarda yaş kriteri çok önemlidir. Çünkü tarım toplumlarında mevsimlik tarım işçileri riskli gruplar arasında yer almaktadır. Özellikle bu alanda çocuk, kadın ve yaşlı işçilerin çalışma şartları ve koşullarının olumsuzluğu bu üç grubu son derece olumsuz etkileyebilmektedir.

Tablo 1. Yaş Göre Dağılım

<i>Yaş aralıkları</i>	<i>Sayı</i>	<i>Oranı (%)</i>
9-14	5	27.8
15-20	6	33.3
20-25	5	27.8
25 +	2	11.1
TOPLAM	18	100

Araştırma kapsamına alınan 18 işçinin yaş dağılımları Tablo 1’de verilmiştir. Tabloda dikkati çeken en önemli özellik “çocuk işçi” olarak tanımlanan yaş grubunun fazlalığıdır. Örneklemin % 27.8’ini 9-14 yaş aralığında olan çocuk işçiler oluşturmaktadır. İşçilerin geri kalanlarını %33.3 oranında 15-20 yaş grubu, %27.7’sini 20-25 yaş grubu işçiler, %11.1’ini ise 25 yaş ve üzeri işçiler oluşturmaktadır. Araştırmaya tabi tutulan işçilerin en

küçüğü 9, en yaşlısı da 40 yaşındadır. Genel olarak çalışan işçilerin yaş ortalaması ise 18.94’tür.

Cinsiyete Göre Dağılım: Mevsimlik gezici tarım işçiliğinde cinsiyete dayalı dağılım Tablo 2’de de görüldüğü gibi çoğunlukla birbirine yakındır. Fakat görüşmeler sırasında kadın işçiler fındık işinin onlara göre olmadığını, çalışma koşullarının çok zor olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Dağılım

<i>Cinsiyet</i>	<i>Sayı</i>	<i>Oran (%)</i>
Erkek	8	44.4
Kadın	10	55.6
TOPLAM	18	100

Gelinen İle Göre Dağılım: Mülakat yapılan iki grubun iki farklı ilden geldikleri Tablo 3’te görülmektedir. Fakat bunların grup olarak ayrı ayrı illerden geldikleri söylenemez, çünkü aynı grubun içinde farklı iki ilden gelen işçiler bulunmaktadır. Bunun nedeni de, tarım araçlarının derledikleri tarım işçileri ile aralarında genelde bir sosyal bağın bulunmasıdır. Bu bağ, çoğu zaman akrabalık derecesinde olup, en azından komşuluk ilişkileri düzeyindedir (Yıldırak ve diğerleri, 2003: 48-49). Yapılan mülakatlardan da aynı grubun içinde bulunan işçilerin uzak ya da yakın akrabalık ilişkilerinin olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Gelinen İle Göre Dağılım

<i>Gelinen İl</i>	<i>Sayı</i>	<i>Oran (%)</i>
Mardin	4	22.2
Şırnak	14	77.8
TOPLAM	18	100

Eğitim Durumuna Göre Dağılım: Tablo 4’te de görüldüğü gibi işçilerin % 16,7’si herhangi bir eğitim almamış olup, % 22.2’si ilköğretim, % 22.2’si ortaokul, % 38.9’u ise lise mezunudur. Lise mezunları kategorisinde yer alan bir kişi üniversite öğrencisidir.

Tablo 4. Eğitim Durumuna Göre Dağılım

<i>Eğitim Durumu</i>	<i>Sayı</i>	<i>Oran (%)</i>
Okumamış	3	16.7
İlköğretim	4	22.2
Ortaokul	4	22.2
Lise	7	38.9
TOPLAM	18	100

Ailedeki Kardeş Sayısı ve Aileden Gelen Toplam Kişi Sayısı: Örneklem grubundaki işçilerin kardeş sayıları ortalaması 9.11 olup oldukça yüksektir. Aynı aileden çalışmaya gelen birey sayısı ise ortalama 3.77'dir. Mevsimlik gezici çalışmada, çalışmaya mümkün olduğunca ailecek veya aileden birkaç bireyle beraber gelinmektedir. Nitekim görüşmeler sırasında işçiler, aileden mümkün olduğunca fazla kişi ile beraber gelerek hem daha fazla para biriktirme, hem de maliyetleri düşürme avantajı elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Aksi takdirde kazandıkları paranın çoğunu yol ve erzak için harcadıklarını belirtmişlerdir.

5.1.2. Çalışma Koşullarına Ait Bulgular

Günlük ve Haftalık Çalışma Süresi: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (md. 63). Araştırmanın konusu olan mevsimlik gezici tarım işçileri sabah saat yedi ile akşam saat yedi arasında çalışmaktadırlar. Haftanın yedi günü, günde oniki saat çalışan işçilerin çalışma süreleri ara dinlenmeleri çıkarıldığında haftada yetmiş üç-yetmiş dört saati bulmaktadır. Dolayısıyla bu işçiler günlük ve haftalık çalışma süreleri bakımından yasal korumanın dışında kalmaktadır.

Günlük, Haftalık ve Yıllık Dinlenme Süreleri: Dinlenme süresi; çalışarak yorulan bir işçiye bedensel ve ruhsal bakımdan dinlenip yorgunluğunu atması için tanınan serbest zaman anlamına gelmektedir. Dinlenme süreleri mevcut hukuk kurallarımızda; günlük, haftalık ve yıllık dinlenme diye sınıflandırılmıştır (Akyiğit, 2010: 240).

4857 sayılı İş Kanunu’na göre; günlük dinlenme (ara dinlenmesi); Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere (a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, (b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat, (c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak da kullanılabilir (md. 68). Haftalık dinlenme (hafta tatili); hafta içindeki çalışma günlerinde çalışarak iş süresini dolduran işçiye verilen bir haktır ve 7 günlük bir zaman diliminde içerisinde yetişkinler için kesintisiz 24 saatten oluşmak durumundadır (md. 46).

Araştırma kapsamındaki işçilerin sabah saatlerinde onbeş, öğlen yemeği için bir saat, öğleden sonra da onbeş dakika şeklindeki molalarla çalışmakta oldukları gözlenmiştir. Haftanın yedi günü çalışan mevsimlik gezici tarım işçilerinin maalesef haftalık dinlenme izni bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’na göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Ancak niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz (md. 53/3). Dolayısıyla mevsimlik tarım işçilerinin yasal olarak yıllık ücretli izin hakları bulunmamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği: Araştırma kapsamındaki işçilerin % 88.9’u çalışma koşullarının çok ağır olduğunu düşünmektedir. İşçiler uzun çalışma saatlerinden (günde 12 saat) ve gün boyu oturarak fındık toplamaktan dolayı fiziksel olarak çok yorulduklarını, halsiz düştüklerini ve bu uzun çalışma sürelerine bağlı olarak gün sonunda bazı şikâyetlerinin olduğunu belirtmişlerdir. Gün boyu diz çökerek fındık topladıkları için ayaklarının uyuştüğünü, sırt, bel ve boyun ağrısı çektiklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca

işçilerin çoğunluğu arazilerin eğimli olmasından dolayı zorlandıklarını ve özellikle yağmur sonrası zeminin kayganlığından dolayı düşme tehlikelerinin olduğunu belirtmişleridir. Bu şikâyetin genellikle kadın işçiler tarafından dile getirildiği saptanmıştır. İşçiler yaptıkları işin diğer tehlikeleri olarak, fındık dallarını sallarken çoğu zaman ufak da olsa ciltlerinin dallardan dolayı çizildiğini, dalları sallarken gözlerine tozların girdiğini, fındıkları toplarken de ağaç dalları yere kadar düştüğü için zaman zaman gözlerine veya başlarına isabet ettiğini ve böylece ufak kazalar geçirdiklerini, işe giriş ve gelişlerde traktör kullandıkları zamanlarda sabah saatlerinde erkenden işe gittikleri için havanın çok soğuk olduğunu, bu nedenle hastalandıklarını ve akşam saatlerinde de traktör römorku fındıkla doldurulduğu için dolu olan traktörün üzerinde yolculuk etmek zorunda kaldıklarını ve bu nedenle de düşme tehlikesi yaşadıklarını, yaşam koşullarının (yaşadıkları yerlerin temiz olmaması) da kötü olmasından dolayı çeşitli hastalıklara maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmada işçilerin % 83.3'ünün eldiven kullanmadığı, % 16.7'sinin de kullandığı tespit edilmiştir. Kullanmayanlar arasında % 33.3'nün buna yönelik herhangi bir soru sorulmadan “*eğer olsaydı kullanırdım*” ifadeleri dikkat çekmiştir. Kullanmayanların çoğunlukta olduğu görülünce neden kullanılmadığı sorusuna yönelik, bazı işverenlerin buna sıcak bakmadığı, nedenin de fındıkları daha yavaş topladıkları ve fındıkla beraber yaprak vb. şeylerin de toplandığı cevapları alınmıştır.

Araştırmada işçilerinin neredeyse tamamının güneşten korunmak için herhangi özel bir çaba ve önlem almadığı saptanmıştır. Çalışma yerleri genellikle fındık ocaklarının altında olduğu için direkt olarak güneşe maruz kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Fakat bunu bütün fındık bahçeleri için söylemek mümkün değildir ve böyle olmadığı zamanlar da güneş çarpmasına bağlı olarak baş ağrısı çektiklerini de dile getirmişlerdir.

Ücret: Mevsimlik gezici tarım işçilerinin, çalışma koşullarındaki en problemleri alanlarından birisi de ücretleridir. Çünkü mevsimlik tarım işçilerinin ücretleri konusunda ülke çapında kabul görmüş bir sistem ve ücret dengesi söz konusu olmadığı için bu birçok problemi de beraberinde getirmektedir. Araştırma sırasında fındık işçiliğine gelenlerin ücretlerini günlük ücret üzerinden aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bir günlük ücretlerinin

karşılığı da 2012 yıl için 32,5 TL.’dir. Fakat bu miktarın % 10’unu üstlendiği sorumlulukların karşılığı olarak dayıbaşı almaktadır. Dayıbaşı, işçilere iş imkânı sağlamak, onların bölgeye gelmesindeki süreçte, örneğin ulaşım için aracın sağlanması gibi konularda, yardımcı olmakta, ücretlerini alama durumunda işçilerin işvereni değil dayıbaşını muhatap almaları ve kendisinden ücretlerini talep etmeleri gibi sorumluluklar üstlenmektedir.

Çalışanlara “kazancınızdan memnun musunuz?” sorusuna yönelik alınan yanıtlardan %88.89’unun özellikle uzun çalışma süresinden ve ağır çalışma koşullarından dolayı aldıkları ücretin çalışmalarının karşılığı olmadığını ve dolayısıyla gelirden memnun olmadığı sonucu elde edilmiştir. Yapılan mülakatlarda M.T; 22’nin şu ifadesi dikkat çekmiştir: *“aldığımız ücret 12 saat çalışmaya karşılık çok düşüktür ve bu ücretin içinde dayıbaşının payı ve yol parası da dâhildir. Aslında buralara kadar gelmeye değmiyor, galiba çevremizdeki insanlar geldiği için biz de geliyoruz”*. Diğer taraftan çalışanların %11.11’inin ise aldıkları ücretten memnun oldukları saptanmıştır. İşçiler *“buraya gelmeseydik, bu aldığımız parayı da kazanamazdık”* diyerek normal bir ücret kazandıklarını belirtmişlerdir.

Yılın geri kalanında araştırma kapsamındaki işçilerin % 44.4’ünün çalışmadığı, % 38.9’unun öğrenci olduğu ve % 16.7’sinin de çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışanların da vasıfsız işler karşılığında çok düşük ücretler karşılığında çalıştıkları belirlenmiştir.

İşçilere “ücrette adalet var mı?” ve “kadın-erkek-çocuk arasında ücret farkı var mı?” sorularına yönelik alınan cevaplarda, kadın ve erkek arasında herhangi bir ücret farkının olmadığı, herkesin aynı ücreti aldığı sonucuna varılmıştır. Yalnız çocukların yarım yevmiye aldıkları, çavuş ve çuvalcı olarak tabir ettikleri kişilerin ise iki yevmiye aldıkları sonuçları elde edilmiştir.

Sosyal Güvence: Mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvence durumları Tablo 5’deki veriler incelendiğinde, işçilerin % 33.3’ün sosyal güvencelerinin olmadığı, %61.1’in de yeşilkartlı olduğu saptanmıştır. % 5.6’sının ise diğer bir sosyal güvencesi olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla bu işçilerin yeterli sosyal korumadan uzak olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sosyal Diyalog: 2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda mevsimlik işçilerin sendikaya üye olamayacaklarına, sendika kuramayacaklarına ya da sendikal faaliyetlere katılamayacaklarına

ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır (Selek Öz ve Bulut, 2013: 101). Bu çerçevede Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri bulunmaktadır. Kaldı ki; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 19/9 maddesine göre işçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması da üyeliğini etkilememektedir.

Ancak uygulamada tarımda çalışanlar emek gücünü belirli bir ücret karşılığında sunmalarına rağmen sendikal örgütlenme hakkında fiili olarak yararlanamamaktadırlar. Tarım iş koluna uygun yasal düzenlemelerin olmaması, küçük gruplar halinde çalışma, mevsimlik ve kısa süreli üretim ile günlük çalışma sürelerinin çok uzun olması gibi koşullar örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır (MSG Yayın Kurulu: 2010, 4). Araştırmada da işçilerin herhangi bir sendika üyeliklerinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5. Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvence Durumları

<i>Sosyal Güvence Durumu</i>	<i>Sayı</i>	<i>Oran (%)</i>
Yok	6	33.3
Yeşilkart ³	11	61.1
Diğer	1	5.6
TOPLAM	18	100

5.1.3. Beslenme, Barınma, Tuvalet-Banyo ve İçme Suyu Koşullarına İlişkin Bulgular

Beslenme Koşulları: Sağlıklı ve dengeli beslenme kişinin sindirim sisteminin doğru çalışmasında önemli bir yere sahiptir. Yapılan bilimsel çalışmalar da göstermiştir ki; yetersiz beslenme birçok rahatsızlığa ve hastalığa neden olmaktadır. Bundan dolayı vücut için gerekli olan besin değerlerinin yeterli miktarda alınması çok önemlidir.

³ 3816 sayılı kanun kapsamında sağlık yardımları yeşil kart ile Sağlık Bakanlığınca karşılanan kişiler, 01/01/2012 tarihi itibarıyla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında genel sağlık sigortası uygulamalarına dâhil edilmişlerdir. Ancak genel sağlık sigortası primlerinin devlet tarafından ödenmesi için *gelir testi* ölçütü getirilmiştir. Buna göre; kişinin aile içindeki gelirinin asgari ücretin 1/3'ünden az olması gerekmektedir. Yine de ilgili işçiler kendilerini, ağız alışkanlığından ötürü, yeşil kartlı olarak ifade etmişlerdir.

Yapılan araştırmalarda mevsimlik tarım işçilerinin yeterli ve dengeli beslenmelerinden bahsetmek oldukça zordur. Çünkü işçilerin ekonomik durumlarının yetersizliği doğal olarak beslenmelerine de yansımaktadır. Çalışma alanlarında aldıkları gıdalar da çoğunlukla tek yönlü, yetersiz ve dengesizdir. Mevsimlik tarım işçilerinin çalışma sürelerinin uzun olduğu bir gerçektir. Gerek işçilerin çalışma sürelerinin uzunluğu nedeniyle fazla yorulmaları, gerekse de tükettikleri kaloriyi karşılayacak düzeyde yeterli ve dengeli beslenmemeleri onları hastalıklara karşı dayanaksız ve korumasız bırakmaktadır.

Saha araştırması sırasında da görülmüştür ki, normal hayatta olduğu gibi yemek yapma ve bulaşıkların yıkanma sorumluluğu yine kadınların omuzlarındadır. Araştırma sırasında, her iki grupta da mutfağın olmadığı tespit edilmiştir. Yemekler dışarıda ateş sobası üzerinde hazırlanmakta ve yatılan odada muhafaza edilmektedir. Kadın işçiler sabah erkenden kalkıp kahvaltı hazırlamakta ve kahvaltı edildikten sonra çalışmaya gidilmektedir. Öğle yemeği de öğlen vakti verilen bir saatlik mola süresi içinde sabah ya da akşamdan hazırlanan yiyecekler ve tarlada ateş üzerinde kaynatılan çay ile yapılmaktadır. Kendi aralarından görevlendirdikleri bir kişi işe gitmeyip sadece işçilerin yemeğini hazırlamakta, tıpkı diğer işçiler gibi ücret almaktadır. Bu kişi aynı zamanda akşam yemeğinin hazırlanmasından da sorumludur.

İşçilerin beslenmeleri ile ilgili çektikleri sıkıntıları dile getiren, H.E; 19,’un ifadeleri her şeyi özetlemekte: *“Dün akşam ekmeğimiz bittiği için ekme yapmam gerekiyordu. Gece saat bire kadar onunla uğraştım. Ekmeği odun ateşinde yapıyoruz, ama sobamız çok eski olduğu için bir türlü pişmiyor, yaklaşık iki saatimizi alıyor. Akşamları doğru düzgün dinlenmeden sabah beşte kalkıp kahvaltı hazırlıyoruz ve öğle yemeği için de sepet hazırlamak zorundayız. Aslında bunu akşamdan hazırlamamız lazım, fakat buzdolabı olmadığı için, oniki saat dışarıda kalan yemek genelde öğleye kadar ekşimiş oluyor. O yüzden sabahları hazırlamak zorunda kalıyoruz”.*

Barınma Koşulları: İşçilere “barınma koşullarınız nasıl?” ve “nerede kalıyorsunuz?” sorularına alınan yanıtlarda bir gruptakilerin kaldıkları yerin ev, diğer grubun ise baraka olarak ifade ettikleri yerde kaldıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Barakada kalanlar; kaldıkları yerin sadece dört duvardan oluştuğunu, her taraf açık olduğu için yağmur yağduğunda eşyalarının ısı-

landığını, duvarlar ise sıvanmamış olduğu için geceleri içerisinde soğuk olduğunu dile getirmişlerdir. Her iki grubun da kaldığı yerin benzer özellikler taşıdığı yapılan gözlemlerde de anlaşılmıştır. Her iki tarafta sadece iki odanın olduğu, kadın ve erkeklerin ayrı ayrı odalarda kaldıkları, mutfağın ise olmadığı, yemeklerini dışarıda pişirdikleri, yiyeceklerini ise kaldıkları odalarda muhafaza ettikleri ve bulaşıklarını da dışarıda hijyenik olmayan bir ortamda yıkadıkları gözlenmiştir. Her iki grupta da banyo ve tuvaletin bir olduğu, bir grubun tuvaletinin evin içinde, diğer grubun ise dışarıda olduğu gözlemlenmiş ve banyo yapmak için de suyu odun ateşinde ısıttıkları tespit edilmiştir. Çalışanlara yöneltilen “barınma koşullarınız sizce uygun mu?” sorusuna alınan yanıtların %83.33’ü uygun olmadığı, %16.67’sinin ise normal olduğu yönündedir. “Normal” diyenler de bu yargılarını, düşündürücü bir şekilde, “*işçi olduğumuz için idare ediyoruz*” şeklinde gerekçelendirmişlerdir.

Tuvalet- Banyo ve İçme Suyu Koşulları: ILO’nun Tarım İşlerinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği uygulama kılavuzunda işçilerin tuvaletler ve içme sularının nasıl olması gerektiği konusunda bazı düzenlemeler belirtilmiştir: Buna göre; tuvaletler mümkün olduğunca işçilere, kadın ve erkekler için ayrı ayrı olmak üzere düzenlenmiş olmalıdır. Şahsi temizlik için yeterli miktarda tuvalet kâğıdı veya şartlara bağlı olarak yeterli miktarda su temin edilmiş olmalıdır. Tuvaletlerde sabunlu ve havlulu el yıkama yerleri bulunmalıdır. Tuvaletler yetkili sağlık kurumunun öngördüğü şartlara uygun olmalıdır.

İçme suyu için ise; bütün tarım işçileri için yeterli miktarda, her zaman kullanılmaya hazır serin ve temiz içme suyu temin edilmiş olmalı, içme amacıyla temin edilen su, yetkili sağlık kurumunca onaylanmış bulunan ve kurumun öngördüğü şartlara uygun bir biçimde kontrol altında tutulmakta olan bir kaynaktan temin edilmiş olmalıdır. İçme suyu, su kapları içinde servis ediliyorsa bu kapların yerlerine sıkıca oturan kapakları bulunmalıdır. Kullanılmadan önce yıkama imkanı yoksa herkesin aynı bardağı kullanmasına izin verilmemelidir. Herkesin istifadesine sunulmuş içme suyu, kapakları bulunsun veya bulunmasın fiçi, kova, su tankı veya sair su kaplarından tas daldırmak suretiyle alınmamalıdır. İçme suyu kaynaklarının kirlenmesine ve temiz suya pis suyun karışmasına yönelik önlemler alınmalıdır.

Fakat yapılan saha araştırmasında bunların hiçbirine uyulmadığı sonu-

cuna varılmıştır. Hem yaşam yerlerinde, hem de çalışma ortamlarındaki tuvaletler erkek ve kadınlar için ayrı değildir. İhtiyaç için su bir şekilde karşılanmasına rağmen, tuvaletlerin yanında sabun veya kâğıt havlular bulunmamaktadır. İçme suyunu ise işveren tankerle işçiler için sağlamaktadır. Fakat bu su için gerekli kontrollerin yapıp yapılmadığı, içme suyu için uygun olup olmadığı bilinmemektedir. İşçiler, aynı suyu hem yemek yapmada, hem de banyo ihtiyaçlarını gidermede kullanmaktadırlar. Banyo yapmak için ise suyu tenekelerin içinde odun ateşinde kaynattıklarını ve sürekli sıcak su olmadığından dolayı da sırayla, haftada ancak iki kere banyo yapabildiklerini ifade etmişlerdir.

6. Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma bulgularını ILO’nun düzgün iş kapsamında saptadığı kriterler açısından değerlendirdiğimizde şu sonuçlara ulaşmaktayız:

İstihdam: Türkiye’nin kalkınmasında ve nüfusun önemli bir bölümünün geçiminin sağlanmasında etkili olan tarım sektörü, istihdam edilen işgücünün yaklaşık % 21,4’ünü oluşturmakta olup (TÜİK, Ocak 2014), bunun da yarısının mevsimlik tarım işçilerinden oluştuğu tahmin edilmektedir. Sayıları azımsanamayacak ölçüde fazla olan mevsimlik tarım işçilerinin yaşam ve çalışma koşulları insan onuruna yakışır düzeyde olmamasının yanı sıra, yeterli yasal korumadan da uzaktır.

İnsanları mevsimlik gezici tarım işçiliğine iten temel neden, ekonomik koşulların gerektirmesidir. Nitekim araştırmada mevsimlik tarım işine gelme nedeni ile ilgili olarak sorulan soruya işçilerin % 50’si okul harçlıklarını karşılamak, % 44,4’ü ekonomik durumlarının iyi olmaması, ilginçtir ki % 5,6’sı da meraktan geldiği şeklinde cevap vermiştir.

Yine “İlerleyen yıllarda da bu işi yapmaya devam edecek misiniz?” şeklinde yöneltilen soruya farklı detaylı cevaplar alınmış olmakla birlikte, çoğunluğun aslında gelmek istemediği sonucuna ulaşılmıştır. Verilen yanıtların ortak noktaları; memleketlerinde iş imkânı bulurlarsa gelmeyecekleri, gelmek istemedikleri ama ekonomik açıdan gelmek zorunda olduklarıdır.

İstihdam hakkının alt başlıkları olan adil ücret hakkı ve insani çalışma süreleri açısından, mevsimlik gezici tarım işçilerinin uzun çalışma süreleri (günde oniki saat) karşılığında çok düşük ücretlerle çalıştığı tespit edilmiştir.

Yine istihdam hakkı çerçevesinde ele alınan iş sağlığı ve güvenliği hakkının, mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşullarının yanı sıra özellikle beslenme, barınma, tuvalet, banyo ve içme suyu konularında hiç ama hiç dikkate alınmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak, bu başlık altında mevsimlik gezici tarım işçilerinin iş güvencesine sahip olmaktan çok uzak bir konumda oldukları, her ne kadar genellikle her yıl aynı işverenler için çalışmaya gelseler de, bunun bir garantisinin olmadığı söylenebilecektir.

Sosyal Koruma ve Sosyal Güvenlik: Araştırma kapsamındaki işçilerin üçte birinin hiçbir sosyal güvencesi olmadığı, sadece bir tanesinin sosyal güvencesi olduğu, geri kalan çoğunluğun ise sadece sağlık alanında (kendilerinin hala yeşil kart olarak ifade ettikleri) sosyal güvenceye sahip oldukları tespit edilmiştir. Oysaki sosyal korumanın kapsamı sadece sağlıktan ibaret değildir. Sağlığın yanı sıra, analık, işsizlik, iş kazaları ve meslek hastalıkları, yaşlılık, malullük, ölüm gibi sosyal risklere karşı koruma sağlanması ILO tarafından düzgün işin temel bileşenlerinden biri olarak tanımlanmaktadır.

Sosyal Diyalog: Her ne kadar 6356 sayılı Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda mevsimlik tarım işçilerinin sendikalaşmasına engel bir hüküm bulunmasa da, ülkemizde bu alanda çalışanlar en örgütsüz kesimlerden birini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamındaki işçilerin hiçbirinin sendikaya üye olmaması da, bu gerçeği gözler önüne sermektedir. Sosyal diyalogu doğrudan yönetimde söz sahibi olma boyutuyla ele aldığımızda ise mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşulları ile ilgili konularda hiçbir söz haklarının olmadığını söylememiz mümkündür.

Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar: 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'ne göre ILO dört temel haktan söz etmektedir. Bunlar; köleliğin ve zorunlu emeğin yasaklanması, sömürücü çocuk işçiliğinin yasaklanması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkıdır. Her ne kadar tarımda mevsimlik gezici çalışma, doğrudan kölelik ve zorla çalıştırma kapsamında değerlendirilese de; araştırmada ulaşılan bulgular ışığında “köleliğin modern versiyonu” olarak düşünülebilecek boyutları olan bir çalışma şeklidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine göre; “*onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş*

ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir”. Mevsimlik gezici tarım işinde çalışan çocukların oranının ne kadar yüksek olduğu bilinen bir gerçektir. Araştırmada da, en küçüğü 9 yaşında olmakla birlikte 9-14 yaş grubundaki çocukların oranı % 27.8’dir. Bu çocukların çoğu, mevsimlik iş eğitim-öğretim dönemi başladığında da devam ettiğinden, okullarına geç başlamakta ve eğitimlerinden geri kalmaktadırlar. Yine çocuk olmalarından ötürü çalışma süreleri ve koşulları bakımından uygulamada özel bir korumadan yararlanmamakta, üstelik çocuk oldukları için yarım yevmiye almaktadırlar.

Ayrımcılık açısından baktığımızda kadın ve erkek işçiler bakımından ücret ve çalışma koşulları bakımından bir farklılık tespit edilmemiştir. Etnik köken açısından da, araştırma kapsamındaki işçiler, işveren ya da diğer insanlar tarafından herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını, sadece etnik kökenlerinden ötürü düşük ücretle çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı bakımından ise daha önce de ifade edildiği gibi mevsimlik tarım işçileri en örgütsüz kesimlerden birini oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşullarını ve ilintili olarak beslenme, barınma, tuvalet, banyo ve içme suyu koşullarını düzgün iş kapsamında değerlendirmek mümkün değildir. Kaldı ki, bu çalışanlar yeterli yasal koruma kapsamında bile değildirler. Dolayısıyla uygun ekonomik ve sosyal politikalarla birlikte, gerekli yasal düzenlemeler yapılarak, acil bir şekilde mevsimlik tarım işçilerinin yaşam ve çalışma koşulları “düzgün iş” standartlarına kavuşturulmalıdır.

A Field Study about Working Conditions of Seasonal Mobile Agricultural Workers in the context of ‘Decent Work’

Abstract: Decent work defines the right for everyone to work in an environment where each individual has the right to work and social insurance; is protected against forced labour, child labour and discrimination; it also means securing union rights and having an active dual or triple social dialog mechanisms. Essentially, decent work is used to express working conditions and environment which complies with human honour all across the world. The starting point of this work is the assumption of not accepting seasonal mobile agricultural work as decent work. In this study, in a limited framework, working conditions of seasonal hazelnut workers in Sakarya-Kocaeli have been examined through participation survey and semi – structured interview forms. The outcome of this study has been evaluated within the framework of basic components of decent work and it has been concluded that working conditions of seasonal mobile agricultural workers do not have the qualities of decent work.

Keywords: ILO, Decent Work, Seasonal Mobile Agricultural Workers

Kaynakça

- Akyiğit**, Ercan (2010), **İş Hukuku**, İstanbul: Seçkin Yayıncılık (8nci Baskı).
- Anker**, Richard; Chernyshev, Igor; Egger, Philippe; Mehran, Farhad; Ritter, Joseph A. (2002), **Measuring Decent Work with Statistical Indicators**, Geneva: ILO Working Paper No. 2,.
- Ayhan**, Abdurrahman (2012), “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:2, Sayı: 1, s. 41-55.
- Cam**, Erdem (2013), **İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi**, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, No: 40
- Friedrich Ebert Stiftung Derneği** (2012), “Tarımda Mevsimlik İşçi Göçü Türkiye Durum Özeti”, **Mevsimlik İş Göçü İletişim Ağı (MİGA)**, Mayıs.
- Ghai**, Dharam (2003), “Decent Work: Concept and Indicators”, **International Labour Review**, Vol. 142 (2), 113-145.
- ILO** (1999), **Decent Work**, International Labour Conference, 87th Session, Report of the Director-General, International Labour Office, Geneva.
- İşığışok**, Özlem (2005), **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- İşığışok**, Özlem (2009), “Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 56, s. 307-331.

- İslamoğlu**, Ahmet Hamdi (2002), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, İstanbul: Beta.
- Kapar**, Recep (2004), “Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 48, s. 185-204.
- Kapar**, Recep (2005), **Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Kapar**, Recep (2007), “Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler”, **TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı: 29, Ocak-Şubat-Mart, s. 2-10.
- Kapar**, Recep (2009), “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 4, s. 61-77.
- Karaman**, Kasım ve Ali Sırrı **Yılmaz** (2011), “Mevsimlik Tarım İşçileri ve Enformel İlişkiler Ağı: Giresun’da Çalışan Mevsimlik Tarım İşçileri Üzerine Bir Araştırma”, **ZfWT**, Vol. 3, No. 1, s. 211-226.
- Loken**, Espen; Seip, Asmund Arup ve Dolvik, Jon Erik (2008), **Pathways to Decent Work in a Global Economy**, Fafo.
- MSG Yayın Kurulu** (2010), “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Yasal Durumu”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı: 38, s. 4-5.
- Palaz**, Serap (2005), “Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi** (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş’a Armağan Sayısı), Sayı:50, s. 479-505.
- Selek Öz**, Cihan ve Enver **Bulut** (2013), “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül, s. 94-111.
- Şen**, Sabahattin (2009), “İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutuyla Ölçülebilirliği”, **Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu**, 22-23 Ekim, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, s. 410-422.
- TÜİK** (2014), **Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Ocak 2014**, Sayı: 16006, 15 Nisan
- Yıldırak**, Nurettin, Bülent **Gülbuçuk**, Sema **Gün**, Emine **Olhan** ve Mehmet **Kılıç** (2003), Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları, Tarım-İş Sendikası Yayınları.
- Yıldırım**, Ali ve Hasan **Şimşek** (1999), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Seçkin Yayınevi.