

# TÜRKİYE'DE YABANCI MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

*Working Conditions of Foreign Seasonal Agricultural Workers in Türkiye*

Arş. Gör. Dr. H. Hilal TİRİTOĞLU ERSOY\*

**Öz:** Mevsimlik tarım işlerinde, çok sayıda yabancı işçinin istihdam edildiği bilinmektedir. Tarım sektörü, yapısal özellikleri ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı dolayısıyla, özellikle vasıfsız iş gücü bakımından yabancı işçilere kolay iş bulma olanağı sağlamaktadır. Bununla birlikte, yabancı mevsimlik tarım işçilerinin oldukça zor şartlar altında iş gördükleri belirtilebilir. Tarımsal üretimde çalışan yabancı işçiler düşük ücretler karşılığında, uzun çalışma süreleri boyunca, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından tehlike barındırabilecek işleri yeterli koruma ve güvence bulunmaksızın yerine getirmektedirler. Bunun yanı sıra, göç ettikleri ülkede yabancı olduklarından ayrımcılığa uğramakta, toplumsal dışlanmaya maruz kalmaktadırlar. Yabancı mevsimlik tarım işçilerinin neredeyse hepsi çalışma izinleri bulunmaksızın kayıt dışı olarak iş görmektedirler. Böylece yabancılar, mevsimlik tarım işlerinde yaygın olarak istihdam edilseler de işlerini yerine getirirken neredeyse hiçbir koruma ve güvence çerçevesi altında değildiler. Bu bakımdan, yabancı mevsimlik tarım işçilerinin insana yakışır çalışma koşullarından yoksun şekilde iş gördükleri belirtilebilir. Çalışmamızda, "Türkiye'de Yabancı Mevsimlik Tarım İşçilerinin Çalışma Koşulları" konusu ele alınmıştır. Bunun için, öncelikle mevsimlik tarım işi, mevsimlik tarım işçisi ve tarım aracısı kavramları açıklığa kavuşturulmuştur. Ardından, yabancı ve yabancı mevsimlik tarım işçisi kavramları üzerinde durulmuştur. Akabinde, Türkiye'de iş gören yabancı mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşulları ayrıntılı olarak incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mevsimlik İş, Tarım İş, Mevsimlik Tarım İş, Mevsimlik Tarım İşçisi, Tarım Aracısı, Yabancı, Yabancı Mevsimlik Tarım İşçisi.

**Abstract:** It is known that many foreign workers are employed in seasonal agricultural work. The agricultural sector, due to its structural characteristics and the prevalence of informal employment, provides easy employment opportunities for foreign workers, especially in terms of unskilled workforce. However, it can be stated that foreign seasonal agricultural workers work under very difficult conditions. Foreign workers in agricultural production perform for low wages, for long working hours, and without adequate protection and security, performing work that may be hazardous in terms of occupational health and safety. In addition, since they are foreigners in the country they migrate to, they are subjected to discrimination and social exclusion. Almost all foreign seasonal agricultural workers work informally without work permits. Thus, although foreigners are widely employed in seasonal agricultural work, they are under almost no protection and security framework while performing their work. In this respect, it can be stated that foreign seasonal agricultural workers work without decent working conditions. In our study, the subject of "Working Conditions of Foreign Seasonal Agricultural Workers in Türkiye" is discussed. For this purpose, firstly, the concepts of seasonal agricultural work, seasonal agricultural worker and agricultural intermediary are clarified. Then, the concepts of foreign and foreign seasonal agricultural workers are mentioned. Subsequently, the working conditions of foreign seasonal agricultural workers in Türkiye are examined in detail.

**Keywords:** Seasonal Work, Agricultural Work, Seasonal Agricultural Work, Seasonal Agricultural Worker, Agricultural Intermediary, Foreigner, Foreign Seasonal Agricultural Worker.

\* Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi h.h.tiritoglu.ersoy@aybu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-3429-9210

Makale Geliş Tarihi: 20.08.2024, Makale Kabul Tarihi: 19.09.2024

## GİRİŞ

Mevsimlik tarım işçileri, çalışma hayatındaki en dezavantajlı gruplar arasında yer almaktadır. Toplumun en yoksul ve mağdur kesiminden meydana gelen anılan işçilerin oldukça zor şartlar altında iş gördükleri belirtilebilir. Mevsimlik tarım işçileri, genellikle çalışma hayatına ilişkin kanunların uygulama alanı dışında tutulmaktadır. Buna gerekçe olarak, mevsimlik tarım işlerinin dağınık bir şekilde ülke düzeyine yayılmış olması, iş gücünün mevsimlere ve doğa koşullarına göre başka bölgelere göç etmesi gibi faktörler dolayısıyla düzenleme yapılmasının zorluğu gösterilmektedir. Ayrıca, düzenlenmesi gibi denetlenmesi de zor bir sektör olduğundan mevsimlik tarım işlerinde, kayıt dışı çalışma da oldukça yaygındır. Belirtilen sebepler doğrultusunda, mevsimlik tarım işçilerinin çoğunlukla sosyal güvenceden yoksun şekilde, düşük ücretler karşılığında, uzun çalışma saatleri boyunca iş gördükleri ve işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından tehlike arz edebilecek işleri uygun olmayan koşullar altında yerine getirdikleri belirtilebilir.<sup>1</sup>

Özellikle son yıllarda, tarımsal üretim kaynaklı iş gücü talebi uluslararası iş gücü göçünün artması bakımından önemli bir rol üstlenmektedir. Türkiye’de tarım sektörü, yabancı iş gücü istihdam etme potansiyeli epey yüksek olan bununla beraber düzensiz göçmenlerin çalışmasına sık rastlanan sektörlerden biridir. Zira tarım sektörü, yapısal özellikleri ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı dikkate alındığında özellikle vasıfsız iş gücü bakımından yabancı işçilere kolay iş bulma olanağı tanımaktadır. Bu bakımdan, mevsimlik tarım işlerinde çalışan yabancı işçilerin sayısının oldukça fazla olduğu ve gün geçtikçe artmaya devam ettiği belirtilebilir. Bununla birlikte, yabancı mevsimlik tarım işçilerinin çalışma hayatında ciddi mağduriyetlerle karşı karşıya kaldıkları bir gerçektir. Anılan işçiler, hem yerli mevsimlik tarım işçileri gibi oldukça zor şartlar altında iş görmekte hem de göç ettikleri ülkede yabancı olmaları dolayısıyla ayrımcılığa, kötü muameleye daha fazla maruz kalmaktadırlar. Bu doğrultuda, anılan işçilerin yerel iş gücüne kıyasla daha zor koşullar altında iş gördükleri belirtilebilir.<sup>2</sup>

Belirtilen hususların yanı sıra, mevsimlik tarım işlerinin görülmesi bakımından yerel iş gücü ile yabancı iş gücü arasında ortaya çıkan rekabet ortamı, anılan işçilerin çalışma koşullarını olumsuz yönde etkilemektedir. Zira kayıt dışılığın yaygın olduğu tarım sektöründe yabancı iş gücü istihdamının da artması ile yoksulluk olgusu iyice artmıştır. Rekabetin çalışma koşullarını daha kötü hale getirmesi neticesinde tarımsal üretim neredeyse yerel iş gücünün yer almaktan kaçındığı ağırlıklı olarak yabancıların istihdam edildikleri bir sektör haline gelmiştir. Böylece,

<sup>1</sup> Müslim Demir, “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler”, C.1, S.44, 2015, Çalışma ve Toplum Dergisi, s.177, 184; Cihan Selek Öz/Enver Bulut, “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, C.1, S.1, 2013, s.109-110.

<sup>2</sup> Saniye Dedeoğlu, “Tarımsal Üretimde Göçmen İşçiler: Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine”, C.1, S.56, 2018, Çalışma ve Toplum Dergisi, s.30-40.

Türkiye’de mevsimlik tarım işçiliği en yoksulların neredeyse yaşam mücadelesi verdikleri gelir getirici bir çalışma biçimini almıştır.<sup>3</sup>

Çalışmamızda, önemi dolayısıyla “*Türkiye’de Yabancı Mevsimlik Tarım İşçilerinin Çalışma Koşulları*” konusu ele alınmıştır. Bu kapsamda, öncelikle mevsimlik tarım işi, tarım işçisi ve tarım aracısı kavramları üzerinde durulmuştur. Ardından, yabancı ve yabancı mevsimlik tarım işçisi kavramları hakkında bilgi verilmiş ve Türkiye’de iş gören yabancı mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşulları ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir.

## I. MEVSİMLİK TARIM İŞİ

### A. GENEL OLARAK

Mevsimlik işlerin yaygın olarak görüldüğü alanlar turizm, tarım ve ormancılık, inşaat, avcılık ve balıkçılık, gıda, deri işkolları şeklinde belirtilebilir. Ülkemizde ekonomiye büyük ölçüde yön veren tarım sektöründe, mevsimlik işler önemli bir yer kaplamaktadır.<sup>4</sup> Mevzuatımızda mevsimlik iş kavramı tanımlanmamıştır. Genel ifade ile mevsimlik işler, işin niteliği ve yapısı itibarıyla faaliyetin yılın belirli dönemlerinde sürdürüldüğü ya da tüm yıl çalışılmakla beraber yılın belirli dönemlerinde artış gösterdiği işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanabilir. Böylece mevsimlik işler, işin özelliği dolayısıyla yılın belirli bir döneminde periyodik, düzenli olarak tekrarlanmaktadır.<sup>5</sup>

Türkiye’de tarım sektörü, gıda maddelerine yönelik ihtiyacın karşılanması, milli gelire ve istihdama katkısı, dışa bağımlılığın önlenmesi,

<sup>3</sup> Dedeoğlu, s.38-39; Zeki Bayramoğlu/Merve Bozdemir, “Dış Göçlerin Mevsimlik Tarım İşçiliği Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi”, C.9, S.2, 2019, İğdır Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, s.1166.

<sup>4</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 22. Baskı (Tıpkı Basım), Beta Yayınevi, İstanbul, 2022, s.270; Bektaş Kar, “Mevsimlik İş”, S.4, 2006, Sicil İş Hukuku Dergisi, s.69-70; Didem Yardımcıoğlu, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi*, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2020, s.20-21.

<sup>5</sup> Süzek, s.270; Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara, 2022, s.456-457; Aydın Başbuğ/Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s.129; Kar, s.69-70; Selek Öz/Bulut, s.96; Yardımcıoğlu, s.16-20; Münevver Temir, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2020, s.50; Münevver Temir, “İş Hukuku Boyutuyla Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı”, C.73, S.1, 2024, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.440. “*Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer dönemlerinde iş sözleşmelerinin, ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektirdiği işler mevsimlik iş olarak değerlendirilir.*” Yargıtay 7. HD, E:2015/3305, K:2015/1758, T: 17.02.2015, (<https://www.lexpera.com.tr/>, s.e.t. 26.03.2024).

ödemeler dengesi üzerinde olumlu etkilerinin bulunması gibi çeşitli gerekçeler ile ülke ekonomisi bakımından oldukça önemli bir rol üstlenmektedir. Zira tarımsal üretim ile genel istihdam, dış ticaret ve ekonominin diğer sektörleri arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır.<sup>6</sup> Toprağın işlenmesi ve hayvan yetiştirilmesi yoluyla bitkisel ve hayvansal ürünler elde edilmesi tarım işleri kapsamında yer alır.<sup>7</sup> Her ne kadar tarımına yer verilmesi de hangi işlerin tarım ve orman işlerinden olduğu İş Kanunu m.111'de belirtilmiştir. İş Kanunu m.111 uyarınca, “*Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır: a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması. b) Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi. c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdümler, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asaklarıyla mücadele. d) 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması.*” Bunun gibi, İş Kanununun 111. maddesine dayanarak hazırlanan “*Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik*”<sup>8</sup> de tarım ve orman işlerinin nelerden ibaret olduğunu listelemektedir.

<sup>6</sup> Demir, s.178.

<sup>7</sup> Süzek, s.221; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 26. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s.32; Ercan Akyiğit, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021, s.93; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.294; M. Fatih Uşan, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri (4773 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler de Dikkate Alınarak)”, C.7, S.2, 2003, Kamu-İş Dergisi, s.530; M. Fatih Uşan/Canan Erdoğan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023, s.77; Yardımcıoğlu, s.21-22; Temir, 2020, s.7. Öğretide bir görüş, tarım işlerini dar ve geniş anlamda olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Buna göre, geniş anlamda tarım işinden farklı olarak dar anlamda tarım işi kapsamına hayvan yetiştiriciliğini almadığı gibi topraktan ürün elde etmeyi sağlayan tüm faaliyetleri de kapsamaz. Bu doğrultuda, ormancılık, bahçivanlık, çiçekçilik, ipek kozacılığı, balıkçılık, hayvancılık, çobanlık, yemişçilik, avcılık dar anlamda tarım işlerinden değildir. Belirtilen hususlar doğrultusunda, İş Kanununun geniş anlamda tarım işi tanımını benimsediği ifade edilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Temir, 2020, s.7; Temir, 2024, s.441.

<sup>8</sup> RG, 03.09.2008, S.26986. “*Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik*”, Ek I’de “*tarım ve orman işleri*” başlığı altında belirtilen işler esasen İş Kanunu m.111 hükmünün tekrarı niteliğindedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Yardımcıoğlu, s.24-25; Temir, 2020, s.13-14.

Tarım ve orman işleri arasında, özellikle çeşitli tarım ürünlerinin toplanması, işlenmesi, bakımı, paketlenmesi faaliyetleri, sulama, yangın ve fidan dikim işleri mevsimlik olarak yapılmaktadır.<sup>9</sup> Türkiye, iklim koşullarına bakıldığında yılın dört mevsiminde farklı tarımsal ürünlerin yetiştirildiği bir ülke olma özelliğini taşır. Sonbahar, kış ya da ilkbahar aylarında ekimi yapılan ürünlerin hasadı genellikle yaz aylarında yapılmaktadır. Bunun neticesinde, tarımsal üretimde özellikle ekim, dikim işlerinde ve hasat zamanlarında insan emeğine duyulan ihtiyaç oldukça fazladır. Bu suretle, mevsimlik tarım işi adı verilen yılın belirli zaman dilimlerinde yapılan kısa süreli mevsimlik işler tarım sektörü açısından oldukça yaygındır.<sup>10</sup> Zira tarım sektöründe çalışanlara sürekli iş sağlanamadığı gerçeği de tarım işçiliğinin büyük oranda mevsimlik olarak yapılmasını mecburi kılmaktadır. Tarlanın ekilmesi, ürünlerin hasadı, tarım arazilerinin ilaçlanması, av sezonunda balıkçılık faaliyeti yürütülmesi gibi işler mevsimlik tarım işlerine örnek olarak gösterilebilir.<sup>11</sup>

## B. MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLERİ

4857 sayılı İş Kanununun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasında, işçi kavramı “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*” olarak tanımlanmıştır. Bu halde, bir kimsenin işçi sayılabilmesi için yaptığı çalışmanın iş sözleşmesine dayanması gerekir.<sup>12</sup> Bu sebeple, taraflar arasında serbest iradeleri ile kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması şarttır. Bunun yanı sıra, yalnızca gerçek kişilerin işçi sıfatına sahip olabilecekleri unutulmamalıdır. İşin niteliği, yapılan işin bedeni veya fikri çalışmayı gerektirmesi, işyerinde çalışan işçi sayısı gibi hususlar ise işçi sıfatının kazanılması bakımından önem arz etmez.<sup>13</sup>

Mevsimsel özellikler doğrultusunda yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkan yahut artış gösteren ve düzenli şekilde tekrar eden işlere yönelik gerekli iş gücü ihtiyacını karşılamak üzere istihdam edilen işçiler, mevsimlik

<sup>9</sup> Kar, s.70; Yardımcıoğlu, s.25.

<sup>10</sup> Demir, s.179-180; Yardımcıoğlu, s.41; Temir, 2020, s.51.

<sup>11</sup> Temir, 2020, s.51-52.

<sup>12</sup> Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s.87-88; Süzek, s.139-140; Müjdat Şakar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s.15-16; Akyiğit, s.56; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.167-168; Uşan/Erdoğan, s.52; Başbuğ/Yücel Bodur, s.55; Her ne kadar işçi kavramının tanımında “iş sözleşmesi” terimine yer verilmişse de anılan kavramın belirlenmesi bakımından esas önem arz eden “iş ilişkisi”dir. Zira iş sözleşmesi, iş ilişkisini meydana getiren bir sözleşmedir. Bununla birlikte, iş ilişkisinin mevcudiyeti her zaman bir iş sözleşmesinin varlığına bağlı değildir. Bu sebeple, öğretide haklı olarak, İş Kanunu m.2/1 hükmündeki “iş sözleşmesi” teriminin “iş ilişkisi” olarak anlaşılması gerektiği ileri sürülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Yardımcıoğlu, s.54-55.

<sup>13</sup> Süzek, s.139; Şakar, s.15; Akyiğit, s.56-57; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.169; Uşan/Erdoğan, s.52; Başbuğ/Yücel Bodur, s.57; Yardımcıoğlu, s.53-54; Temir, 2020, s.41-42.

işçilerdir.<sup>14</sup> Mevsimlik işte çalışan işçiler, işverenin daveti üzerine mevsim başında işbaşı yaparlar. Mevsimlik işin sona ermesi ile de işyerinden ayrılırlar. Bununla birlikte, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu ihtimalde, mevsimlik çalışmanın son bulması ile iş sözleşmesi sona ermez. Bu durumda, iş sözleşmesi gelecek mevsim başına kadar askıya alınır. Başka bir ifade ile, taraflar her ne kadar asli yükümlülüklerini yerine getirmeseler de iş sözleşmesi devam eder. Ancak, taraflar arasındaki sözleşme eğer belirli süreli ise, sözleşme süresinin dolması ile iş ilişkisi de sona erer. Böylece, işverenin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçiyi ertesi mevsim başında işe alma mecburiyeti olmaz.<sup>15</sup> Unutulmamalıdır ki, iş hukukunda asıl olan iş sözleşmelerinin belirsiz süreli yapılmasıdır. Zira belirli süreli iş sözleşmelerinin ancak kanunda belirtilen objektif nedenlerin varlığı halinde yapılması mümkündür.<sup>16</sup>

Tarım işlerinde bir iş sözleşmesi ile işverene bağımlı olarak çalışan kimseler, tarım işçisi olarak tanımlanabilir.<sup>17</sup> Tarım işçileri; nitelikleri, çalışma dönemleri, iş sözleşmelerinin içerikleri bakımından birbirlerinden farklılık arz eden geniş muhtevalı bir işçi grubu olarak düşünülebilir. Örnek vermek gerekirse tarım işçileri gördükleri işin niteliği bakımından; tarımda süreksiz çalışanlar, sürekli çalışanlar, mevsimlik işlerde çalışanlar gibi çeşitli

<sup>14</sup> Selek Öz/Bulut, s.97; Yardımcıoğlu, s.56.

<sup>15</sup> Süzek, s.270-272; Erol Akı, “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, C.5, S.3, 2000, Kamu-İş Dergisi, s.251-252; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.458-460; Sabahattin Yürekli, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s.140-141. “Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmelerle çalışılmışsa iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanun'un 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır. Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi hizmet edimini, ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir. Bir başka anlatımla, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır. Askı döneminde, işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta, ancak işçinin sadakat ve kısmen işyerindeki kurallara uyma talimat borçları, işverenin ise gözetme borcu ve eşit işlem borçları devam etmektedir. İşçi mevsim başında işbaşı yapınca, tarafların askıda olan temel borçları yeniden aktif hale gelmektedir. Mevsim sona ermiş olmasına rağmen, iş sözleşmesi bozulmamış olduğu için yeni mevsim başında tarafların tekrar sözleşme yapmalarına gerek kalmaksızın işçinin iş görme edimini ifa, işverenin de işçisine iş verme ve ücret ödeme borçları yeniden yürürlük kazanacaktır.” Yargıtay 22. HD, E:2013/12444, K:2014/13170, T:20.05.2014, (<http://www.lexpera.com.tr/>, s.e.t.23.09.2024).

<sup>16</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.187; Süzek, s.250; Şakar, s.51; Akı, s.251-253; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.413-414, 458; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2023, s.58; Uşan/Erdoğan, s.84-85; Başbuğ/Yücel Bodur, s.130; Yürekli, s.136-137.

<sup>17</sup> Demir, s.180; Temir, 2020, s.44.

gruplara ayrılmaktadırlar.<sup>18</sup> Tüm ücretli tarım işçileri arasında, mevsimlik tarım işlerinde çalışanlar çalışma ve yaşam koşulları en zor ve sosyal güvenceden yoksun olanlardır.<sup>19</sup>

Mevsimlik tarım işçisi, mevsimlik tarım işlerinde bir işverene bağımlı olarak çalışan kimseler olarak ifade edilebilir.<sup>20</sup> Mevsimlik tarım işçileri, genellikle tarım ürünlerinin çapalanması, hasadı, kurutulması ve serilmesi gibi işlemleri yerine getirirler.<sup>21</sup> Mevsimlik işler, her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan işlerdir. Zira mevsimlik işlerde faaliyetin yılın belirli dönemlerinde yürütülmesi yahut artış göstermesi söz konusudur. Ülkemizde tarım sektöründe çalışanlara devamlı iş sağlanamaması dolayısıyla tarım işçiliğinin çoğu zaman mevsimlik ya da geçici olarak yapılması mecburiyeti doğmaktadır.<sup>22</sup>

Mevsimlik tarım işçilerini, gezici ve geçici mevsimlik tarım işçileri olarak ikiye ayırmak mümkündür.<sup>23</sup> Mevsimlik gezici tarım işçileri, çalışmak amacı ile sürekli yaşadıkları yerleşim alanlarından mevsimlik tarım işlerinin yoğun olduğu bölgelere gider ve iş bitene kadar o bölgede kalırlar.<sup>24</sup> Mevsimlik geçici tarım işçileri ise, tarımsal üretimin yapıldığı alanda ya da yakınlarında yaşarlar ve daha çok günübirlik çalışırlar. Böylece, mevsimlik tarım işçilerinin bir bölümü kendi memleketlerinden göç ederek tarım işlerinde çalışırken, diğer bir kısmı göç etmeksizin tarım işlerinde çalışmaktadırlar.<sup>25</sup> Türkiye'deki mevsimlik tarım işçileri genel olarak göçebe hayatı sürdürmektedirler. Ayrıca, göç ettikleri yerlerde çoğunlukla olumsuz yaşam şartlarına maruz kaldıkları da bilinmektedir.<sup>26</sup> Bunların yanı sıra, bazı bölgelerimizde gündelikçi ve aylıkçi olarak isimlendirilen mevsimlik tarım

---

<sup>18</sup> Tarım işçilerine yönelik ayrıntılı bilgi için bkz. Temir, 2020, s.41-65.

<sup>19</sup> Hayata Destek Derneği, Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği 2014 Araştırma Raporu, s.11, (<https://www.hayatadestek.org/wp-content/uploads/2021/09/mevsimlik-gezici-tarim-i-CC%87sciligi-2014-arastirma-raporu.pdf>, s.e.t. 29.07.2024).

<sup>20</sup> Demir, s.180.

<sup>21</sup> Dedeoğlu, s.41.

<sup>22</sup> Temir, 2020, s.51-52; Temir, 2024, s.444.

<sup>23</sup> “... tarımsal faaliyet ile uğraşan birçok aile, geçimini sağlayabilmek amacıyla daha fazla tarımsal iş olanağı bulunan yörelere gezici (yerleşik olmayan) ve mevsimlik (geçici) işçi olarak gitmek durumunda kalmaktadır...Genellikle işleyecek toprağı bulunmayan, yetersiz toprağına sahip olan ya da çeşitli nedenlerle bu toprakları işleyemeyen aileler, tarımsal işgücü talebi yoğun olan yerlere giderek, gezici veya geçici olarak çalışmaktadırlar.” Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇSGB, Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Stratejisi ve Eylem Planı, Ankara, 2010.

<sup>24</sup> Türkiye’de, mevsimlik gezici tarım işçiliğinde bazı bölgeler ve ürünler öne çıkmaktadır. Bunlar; Karadeniz Bölgesi’nde çay ve fındık, Ege Bölgesi’nde yaş sebze ve meyve, Çukurova’da narenciye ve yaş sebze, Orta Anadolu’da soğan, bakliyat, kimyon, haşhaş, şekerpancarı, kiraz, kayısı ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Antep fıstığı, pamuk, sebze, bakliyat şeklinde belirtilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Dedeoğlu, s.41.

<sup>25</sup> Demir, s.180; Selek Öz/Bulut, s.98; Temir, 2020, s.53; Temir, 2024, s.444.

<sup>26</sup> Dedeoğlu, s.40; Demir, s.180.

işçileri de bulunmaktadır. Ancak bahsi geçen işçilere eskiye nazaran günümüzde daha nadir rastlanmaktadır.<sup>27</sup>

### C. TARIM ARACILARI

Mevsimlik tarım işçiliği, geçmişten günümüze bünyesinde iş aracılığı kurumunu barındırmaktadır. Başka bir ifade ile, mevsimlik tarım işlerinde, işçiler işverenler ile doğrudan ilişki kurmazlar. Dayıbaşı, elçibaşı, çavuş gibi isimler altında anılan aracilar, onların iş bulmalarına olanak sağlarlar. Tarım aracıları genel ifade ile, tarım işlerinin yoğun olduğu dönemlerde tarım işverenlerinin ihtiyaç duyduğu mevsimlik iş gücünü karşılamak üzere tarım işçileri ile işverenlerini bir araya getiren kimseler olarak tanımlanabilir.<sup>28</sup> Zira “*Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği*”nin<sup>29</sup> 4. maddesi uyarınca, aracı, “*tarımda iş ve işçi bulma aracılığı görevini yapmak üzere Kurumca izin verilen gerçek veya tüzel kişileri*” ifade eder.

Tarım aracılarının kendilerine özgü görevleri, ayrıcalıkları ve vasıfları vardır. Böylece, tarım aracıları tarım işlerinde işçilerin iş, işverenlerin de işçi bulmalarına aracılık etmektedirler. Şöyle ki, tarım işverenleri ihtiyaç duydukları sayıda tarım işçisinin tedariki için tarım aracıları ile irtibat kurarlar.<sup>30</sup> Dolayısıyla, mevsimlik tarım işçilerinin aracılara bağımlı oldukları bir çalışma düzeni mevcuttur. Aksi halde, mevsimlik tarım işçilerinin iş bulabilmelerine neredeyse imkân bulunmamaktadır.<sup>31</sup> Bu düzenin de esasen anılan işçilerin sömürülmesine yol açabileceği ifade edilebilir.<sup>32</sup> Zira tarım aracılarının aldıkları yüksek komisyon ücretleri, erzak, ulaşım gibi gereksinimler için işçilerin ücretlerinden yaptıkları kesintiler buna bir kanıt olarak gösterilebilir. Bununla birlikte, tarım

<sup>27</sup> Temir, 2020, s.53. Gündelikçiler ve aylıkçılar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Temir, 2020, s.53-55.

<sup>28</sup> Temir, 2020, s.90; Temir, 2024, s.445.

<sup>29</sup> RG, 27.05.2010, S.27593.

<sup>30</sup> Tarım aracılarının çalışma yöntemleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Temir, 2020, s.97-99.

<sup>31</sup> Demir, s.177, 180; Temir, 2020, s.89-90; Temir, 2024, s.445.

<sup>32</sup> Dedeoğlu, s.54; Demir, s.177, 180; Temir, 2024, s.446. Tarım aracılığı sistemine yönelik mevcut yasal düzenlemeler, mevsimlik tarım işçilerinin daha elverişli koşullarda çalışmaları bakımından önem arz etmektedir. “*Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği*” genel itibariyle aracılara; işverenle sözleşme yapılması, ücretlerin ödenmesi, işçilerin iş, ücret ve diğer hususlar hakkında bilgilendirilmeleri, ulaşım konusunda gerekli önlemlerinin alınması, işçilerin barınma koşullarının sağlığa uygun hale getirilmesi gibi çeşitli konularda yükümlülükler getirmektedir. Bununla birlikte, tarım aracıları olmaksızın mevsimlik tarım işçilerinin iş bulabilmelerinin güçlüğü, mevcut düzenlemelerin uygulamaya geçirilememesine sebep olmakta ve işçilerin aracilar tarafından sömürülmelerine kapı aralamaktadır. Bundan dolayı, uygulamadaki sorunların önüne geçilebilmesi açısından denetim artırılmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Merve Yılmaz/Cengiz Sayın/Mehmet Bozoğlu, “Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliğinde Tarım Aracılığının Rolü: Giresun İli Fındık Örneği”, C.34, S.2, 2021, Mediterranean Agricultural Sciences, s.193-194; Temir, 2024, s.446.



aracılarının varlığı bir yandan da tarım işçileri bakımından güven telkin eden bir durumdur. Başka bir ifade ile, tarım araçlarının varlığının işveren bakımından işin yapılacağına, işçiler bakımından ise ücretlerinin ödeneceğine yönelik bir garanti teşkil ettiği düşünülebilir.<sup>33</sup>

## II. YABANCI KAVRAMI

### A. GENEL OLARAK

Yabancı kavramı, sözlük anlamı itibarıyla “*başka bir milletten olan, başka devlet uyruğunda olan veya belli bir yere veya kimseye özgü olmayan*” şeklinde ifade edilmektedir.<sup>34</sup> Yabancı kavramı hakkında karşılaştırmalı hukukta ve Türk Hukukunda genel kabul gören tanımlama Devletler Hukuku Enstitüsü tarafından 1982 yılında Cenevre Toplantısında yapılmıştır. Buna göre, yabancı, “*bir devletin ülkesinde bulunan ve o devletin vatandaşlığını iddiaya hakkı olmayan kimse*”dir. Devletler Hukuku Enstitüsü’nün yabancıların tanımında, vatandaşlık unsurunu esas aldığı belirtilebilir.<sup>35</sup>

Türk Hukukunda yabancı, Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kimse olarak tanımlanmaktadır. Zira Türk Vatandaşlığı Kanunu m.3/1-d ve Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu m.3/1-ü uyarınca yabancı, “*Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişiyi*” ifade eder.<sup>36</sup> Böylece, ülkemiz bakımından, Türk devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan herkes yabancıdır.<sup>37</sup> Bu halde, Türk vatandaşlığı hariç birden fazla devletin vatandaşlığına sahip olan kimseler de yabancı statüsündedirler. Bununla birlikte, vatandaşlıklarından biri Türk vatandaşlığı

<sup>33</sup> Kalkınma Atölyesi, “Türkiye’de Mevsimlik Tarımsal Üretimde Yabancı Göçmen İşçiler Mevcut Durum Raporu”, Altan Matbaası, Ankara, Mayıs 2016, s.19, (<https://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Cocuk-Haklari/Raporlar/TURKIYEDE-MEVSIMLIK-TARIMSAL-URETIMDE-YABANCI-GOCMEN-ISCILER-MEV CUT-DURUM-RAPORU.pdf>, s.e.t.24.05.2024); Dedeoğlu, s.54-55.

<sup>34</sup> Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>, (e.t.22.04.2024).

<sup>35</sup> Aysel Çelikel/Günseli Öztekin Gelgel, Yabancılar Hukuku, Yenilenmiş 27. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022, s.16; Vahit Doğan/Alper Çağrı Yılmaz/Lale Ayhan İzmirli, Türk Yabancılar Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2023, s.4-5.

<sup>36</sup> Mevzuatta yapılan tanım dikkate alındığında, yabancı tanımının yalnızca gerçek kişileri konu aldığı görülmektedir. Halbuki yabancı tüzel kişiler de mevcuttur. Öğreti de öne sürülen bizim de katıldığımız görüş uyarınca, vatandaşlık unsuru gerçek kişilere özgü iken tüzel kişilerin belirli bir ülkeye aidiyetleri/tabiiyetleri söz konusudur. Dolayısıyla, yabancı kavramı incelenirken, gerçek kişi- tüzel kişi ayrımının yapılmasında fayda vardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.5-6.

<sup>37</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.17; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.7; Nuray Ekşi, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018, s.38; Hacı Can/Ekin Tuna, Yabancılar Hukuku – Genel Kısım, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s.88-89; Hatice Hilal Tiritioğlu Ersoy, “Türkiye’de Mültecilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları”, S.2, 2019, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, s.439.

olduğu ihtimalde birden fazla devlet vatandaşlığına sahip olan kimseler yabancı sayılmazlar.<sup>38</sup>

Yabancı kavramının kapsamında; yabancı devlet vatandaşı olan kimselerin yanı sıra hiçbir devlet vatandaşlığına sahip olmayan vatansızlar, göçmenler, uluslararası koruma talep eden ve uluslararası koruma statüsü alan diğer yabancılar, NATO mensupları, uluslararası kuruluşlarda çalışanlar ve diplomatik temsilciliklerde olduğu gibi özel statüdeki yabancılar bulunmaktadır.<sup>39</sup> Dolayısıyla, yabancı kavramı geniş yorumlanmalıdır.

## B. YABANCI MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLERİ

Hukumumuzda, mevsimlik işçilerin Türk vatandaşı olması gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Dolayısıyla, mevsimlik işlerde Türk vatandaşları gibi yabancılar da çalışabilirler. Mevsimlik işlerde, özellikle turizm ve tarım sektörleri başta olmak üzere, çok sayıda yabancı işçinin istihdam edildiği bilinmektedir.<sup>40</sup> Zira tarım sektörünün yapısal özellikleri ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı göz önüne alındığında özellikle vasıfsız iş gücü bakımından yabancı işçilere kolay iş bulma imkânı sunduğu belirtilebilir.<sup>41</sup>

Yabancı mevsimlik tarım işçilerinin sayısındaki artışın arka planı genel hatları ile değerlendirildiğinde; ilk olarak Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi<sup>42</sup> dikkat çekmektedir. Anılan Sözleşmede doğu ülkelerinden gelen göçmenlerin mülteci statüsünde değerlendirilmemesi,<sup>43</sup> Türkiye'nin göçmenler nazarında daha cazip bir hale gelmesine sebep olmuştur. Bundan dolayı, 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesinden sonra vuku bulan savaşlar, iç çatışmalar, doğal afetler ve bu gibi sebepler neticesinde Türkiye Ortadoğu'dan çok fazla göç almıştır. Bu durum, 1950'li yıllardan itibaren mevsimlik tarım işçilerinin sayısındaki artış ile bağlantılıdır. 1980 ve 1990 yılları arasında gerçekleşen dış göçler de ülkemizde mevsimlik tarım işçilerinin sayısının artmasına katkıda bulunmuştur. Ancak, bilhassa 2000'li yıllarda, yabancı mevsimlik tarım işçilerinin sayısı önemli boyutlara ulaşmıştır. Buna gerekçe olarak, özellikle 2010 yılında Arap Baharı'nın neden olduğu toplumsal çatışmaları takiben ülkemiz tarafından izlenen “açık kapı politikası” gösterilebilir. Zira Suriyeli

<sup>38</sup> Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.7-8; Ekşi, s.38-39; Tiritioğlu Ersoy, s.439. MOHUK.m.4/1-b uyarınca, “Birden fazla devlet vatandaşlığına sahip olanlar hakkında, bunların aynı zamanda Türk vatandaşı olmaları halinde Türk hukuku uygulanır.”

<sup>39</sup> Ekşi, s.39; Tiritioğlu Ersoy, s.439. Yabancı gerçek kişiler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelikel/Öztekin Gelgel, s.17-33; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.9-18; Ekşi, s.39-58.

<sup>40</sup> Yardımcıoğlu, s.563-564.

<sup>41</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.46; Dedeoğlu, s.39-40; Bayramoğlu/Bozdemir, s. 1165-1166.

<sup>42</sup> 29.08.1961 t. ve 359 sayılı “Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme'nin Onaylanması Hakkında Kanun”, RG, 05.09.1961, S.10898.

<sup>43</sup> Mülteci kavramına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Çelikel/Öztekin Gelgel, s.19-23; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.10-11; Ekşi, s.41-48; Can/Tuna, s.188-191; Tiritioğlu Ersoy, s.440-444; Yardımcıoğlu, s.569-571.

göçmenlerin geçici koruma statüsü ile Türkiye’de misafir edilmeleri neticesinde tarım sektöründe çeşitli üretim süreçlerinde aktif rol aldıkları belirtilebilir.<sup>44</sup>

Türkiye’de, özellikle son yıllarda artan yabancı sayısı ile tarım sektöründe yerel emek ile yabancı emek arasında tabiri caizse bir rekabet ortamı oluştuğu belirtilebilir. Bu alanda yapılan araştırmalar,<sup>45</sup> tarımsal üretimde yabancı işçilerden yaygın olarak faydalandığını ve ülkemizde üretilen birçok tarım ürününün özellikle hasat işlemlerinde yabancı işlerin çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Yabancı işçiler, belirli ürünlerin üretiminde ve belirli coğrafi bölgelerde ön plana çıkmaktadır. Özellikle Suriye, Azerbaycan ve Gürcistan uyruklu yabancıların tarımsal üretimde aktif şekilde yer aldıkları göze çarpmaktadır.<sup>46</sup> Gürcü işçilerin daha çok Karadeniz Bölgesi’nde Ordu, Giresun, Rize, Trabzon ve Artvin illerinde çay, fındık yetiştiriciliğinde, Azeri işçilerin Kars, Ardahan gibi doğu illerinde ot biçme ve hayvancılık işlerinde istihdam edildikleri ifade edilebilir. Sayıları bir hayli fazla olan Suriyeli işçiler ise yaygın olarak Malatya, Mersin, Adana, Urfa ve Gaziantep illerinde kayısı, narenciye, pamuk, sebze ve Antep fıstığı toplama işlerinde çalışmaktadırlar. Bunun gibi, Malatya ve Ankara illerinde ise hayvan bakım çalışmalarında Suriyeliler başta olmak üzere Orta Asya ülkelerinden gelen yabancı göçmen işçilerin çalıştırıldıkları bilinmektedir. Bu sebeple, tarım sektöründe yabancı işçilerin, bazı ürünlerin hasadında yerli iş gücü ile rekabet halinde oldukları, bazı ürünler bakımından ise o ürün grubu için çalışan tek işçi grubu oldukları ifade edilebilir.<sup>47</sup>

Ayrıca belirtilmelidir ki, mevsimlik tarım işlerinde yabancı işçilerin sayılarındaki artışta ülkeler arasında karşılıklı ilişkileri geliştirmek adına tesis edilen vize muafiyeti anlaşmalarının etkisi bulunmaktadır. Yabancıların ülkeye vize almadan girebilmeleri ve muafiyet süresi içerisinde Türkiye’de kalabilmeleri vize muafiyeti olarak isimlendirilir. Vize muafiyetini konu alan ikili yahut çok taraflı anlaşmalarda, ülkeye yapılacak seyahatin kazanç elde etme amacı taşımaması gerekir. Başka bir ifade ile, vize muafiyeti

<sup>44</sup> Bayramoğlu/Bozdemir, s.1164-1165.

<sup>45</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Kalkınma Atölyesi, 2016, s.11, 14-15; Dedeoğlu, s.38-39.

<sup>46</sup> “Karadeniz Bölgesi’nde Ordu, Giresun, Rize, Trabzon ve Artvin illerinde hem fındık hem de çay üretiminde Gürcü işçiler yoğun olarak çalışırken, hayvancılığın temel geçim kaynağı olduğu Kars ve Ardahan’da Azeri göçmenlerin ot biçme gibi tarımsal aktivitelerin mevsimlik çalışanları olduğu görülmektedir. Son grup ise, sayıları 2011 yılından beri hızla artan ve üç milyona yaklaşan geçici koruma statüsü altındaki Suriye vatandaşlarıdır. Aslında Suriyelilerin Türkiye’de işgücü piyasasında geniş bir yeri olduğu bilinmekle beraber, bu Rapor ... hemen hemen her türlü bitkisel ve hayvansal üretimde Suriyeli göçmenlerin istihdam edildiği ortaya konmuştur. Alan çalışması sırasında; Malatya, Mersin, Adana, Urfa ve Gaziantep illerinde kayısı, narenciye, pamuk, sebze ve Antep fıstığı toplama işlerinde yaygın olarak Suriyeli işçilerin çalıştıkları kaydedilmiştir. Malatya ve Ankara illerinde ise hayvan bakım çalışmalarında da Suriyeliler başta olmak üzere Orta Asya ülkelerinden gelen yabancı göçmen işçilerin çalıştırıldıkları tespit edilmiştir. Gürcistan, Azerbaycan ve Suriye’den gelen göçmenler Türkiye’de mevsimlik tarımsal işgücü arzının önemli bir kısmını oluşturmaktadır.” Ayrıntılı bilgi için bkz. Kalkınma Atölyesi, 2016, s.84.

<sup>47</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.29-30; Dedeoğlu, s.38-39; Bayramoğlu/Bozdemir, s.1166.

anlaşmasından yararlanılarak gidilecek ülkede, ticari faaliyette bulunamaz ya da ücretli çalışma yapılamaz.<sup>48</sup> Bununla birlikte, vize muafiyetinden yararlanarak Türkiye'ye gelen yabancılardan bazılarının kayıt dışı olarak iş gücü piyasasına katıldıkları ve vize süreleri bitene kadar çeşitli işlerde çalıştıkları bilinmektedir. Bu tür yabancılar bakımından, mevsimlik tarımsal üretim gelir elde etme fırsatı sunan bir sektördür.

Türkiye ile arasında vize muafiyeti bulunan ülkelere biri Gürcistan'dır. Türkiye ile Gürcistan arasında uygulanan vize muafiyeti rejimi neticesinde iki ülke vatandaşları önceden vize almaksızın, son 180 gün içerisinde toplam kalış süresi 90 günü geçmemek şartı ile vizesiz seyahat edebilmektedirler. Bahsi geçen ülke vatandaşları birbirlerinin ülkesine pasaporta ihtiyaç duyulmaksızın kimlik kartı ile giriş yapabilmektedirler.<sup>49</sup> Mevsimlik tarım işleri bakımından değerlendirildiğinde, Gürcülerin Türkiye'ye gruplar halinde mevsimlik olarak çay toplamaya geldiklerini, fındık toplama işinde de sayılarının gittikçe arttığını yukarıda belirtmiştik. Sarp Sınır Kapısı'ndan Türkiye'ye en çok çay ve fındık toplama dönemlerine tekabül eden mayıs, temmuz, ağustos ve eylül aylarında giriş yapılması da bunun bir göstergesidir.<sup>50</sup>

Türkiye ile arasında vize muafiyeti bulunan ülkelere diğer bir örnek de Azerbaycan'dır. Türkiye ile Azerbaycan arasında uygulanan vize rejimi neticesinde iki ülke vatandaşları, 180 gün içinde 90 güne kadar yapacakları seyahatler için vizeden muafırlar. Türkiye ile Azerbaycan arasındaki seyahatler pasaporta ihtiyaç duyulmaksızın, yeni tip kimlik kartları ile yapılabilir.<sup>51</sup> Bu şekilde Azerbaycan'dan Türkiye'ye seyahat eden kimselerden bazılarının amacı turistik olsa da bazılarının kayıt dışı olarak çalışma hayatında rol aldıkları bilinmektedir. Ayrıca, Azerilerin “*tek millet*” söylemi, dilimize yakınlıkları, Müslüman olmaları Türkiye'de kabul görmelerini ve iş bulmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu sebeple, Türkiye'de iş gücü piyasasında kayıt dışı olarak birçok Azeri istihdam edilmektedir. İğdır Dilucu Sınır Kapısı'ndan en çok temmuz, ağustos ve eylül aylarında giriş

<sup>48</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.89-90; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.57; Can/Tuna, s.214, 217.

<sup>49</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, (<https://www.mfa.gov.tr>, s.e.t. 01.07.2024); Dedeoğlu, s.43.

<sup>50</sup> Dedeoğlu, s.44-47. ÇAYSIAD 2023 Çay Sektörü Raporu uyarınca, çay toplama işindeki yabancı işçi sayısı geçmiş yıllara kıyasla azalmıştır. Gürcü işçilerin sayısında da geçmiş yıllara nazaran azalma olurken kaçak göçmen Afgan işçilerin sayısı artmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇAYSIAD 2023 Yılı Çay Sektörü Raporu, (<https://www.caysiad.org.tr/2023-yili-cay-sektoru-raporu>, s.e.t.03.07.2024).

<sup>51</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, (<https://www.mfa.gov.tr>, s.e.t. 03.07.2024). Türkiye ile Azerbaycan Cumhuriyetleri Vatandaşlarının Karşılıklı Ziyaretlerinde Kimlikle Seyahat İmkânı Taniyan Protokol 01.04.2021 yılı itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, Güncel Açıklamalar, ([https://www.mfa.gov.tr/no\\_-127\\_-turkiye-ile-azerbaycan-vatandaslarinin-ziyaretlerinde-kimlikle-seyahat-imbani-taniyan-protokol-hk.tr.mfa](https://www.mfa.gov.tr/no_-127_-turkiye-ile-azerbaycan-vatandaslarinin-ziyaretlerinde-kimlikle-seyahat-imbani-taniyan-protokol-hk.tr.mfa), s.e.t. 03.07.2024).

yapıldığı tespit edilmiştir, bu aylar Kars ve Ardahan'da Azeriler tarafından ot biçme ve hayvancılık işlerinin yapıldığı aylara denk düşmektedir.<sup>52</sup>

### C. TARIM ARACILARI

Tarım işverenlerinin ihtiyaç duydukları sayıda tarım işçisinin tedariki için tarım aracıları ile iletişime geçtiklerini ifade etmiştik.<sup>53</sup> Bu doğrultuda, yabancı mevsimlik tarım işçilerinin de iş bulabilmeleri için tarım aracılarna ihtiyaçları bulunmaktadır. Zira anılan işçilerin tarım işlerine erişimleri tarım aracıları ile kurulan ilişkiler vasıtasıyla meydana gelmektedir. Böylece, tarım aracıları yerel iş gücü bakımından üstlendikleri aracılık görevini yabancı işçiler bakımından da yerine getirirler.<sup>54</sup>

Yabancıların Türkiye'de tarımsal işlere ulaşırken akrabalık ilişkilerinden faydalandıkları bilinmektedir. Zira anılan kimseler çoğu zaman akrabalık ilişkileri dolayısıyla Türkiye'ye göç etmekte ve akrabaları vasıtasıyla mevsimlik tarım işlerinde iş bulabilmektedirler. Özellikle Azeriler, Gürcüler ve Suriyelilerin Türkiye'de var olan akrabalık ilişkilerinden faydalandıkları bilinmektedir. Bu bakımdan, yabancıların tarımsal işlere ulaşabilmeleri bakımından faydalandıkları akrabalık ilişkileri de bir bakıma aracı bir kurum olarak düşünülebilir. Tıpkı işçiler gibi tarım işverenleri de işçi ararken akrabalık ilişkilerinden faydalanmaktadırlar. Bunun gibi, günlük iş gören yabancılar bakımından işçi pazarları, parklar, işçi kahvehaneleri de tıpkı aracı bir kurum gibi işçi ve işverenleri bir araya getirmektedir. Elbette bu tür mekanların, kişilerin ve ilişkilerin aracı kurum olarak değerlendirilmeleri yapılan işin niteliğine, yapıldığı yere göre farklılık arz edebilir. Bununla birlikte, uygulamada bahsi geçen yöntemlerden hem işçilerin işe hem de işverenlerin işçiye ulaşmak için faydalandıkları bir gerçektir. Bu halde, tarım aracılarının yabancı işçilere ulaşmalarının ve onları kendi ekiplerine dahil etmelerinin farklı biçimlerde ortaya çıktığı belirtilebilir.<sup>55</sup>

Belirtilen hususların yanı sıra, tarım aracılarının yabancı işçiler bakımından üstlendikleri farklı bir rol de mevcuttur. Özellikle vasıfsız işlerde çalışan yabancı işçilerin, buldukları ülkede yabancı olmaları, çoğu zaman haklarını bilmemeleri, dil bilmemeleri, kayıt dışı çalışmaları gibi sebeplerle çalışma hayatında mağdur konumda oldukları belirtilebilir. Bundan dolayı, çalışma hayatında yabancı işçilerin ücretlerini zamanında alamamaları, eksik ya da geç almaları yahut hiç alamamaları sık karşılaşılan problemler arasındadır. Tarım aracılarının varlığı ise, anılan işçiler bakımından bir nebze de olsa güven telkin etmekte ve bu sorunlar ile karşılaşma riskini azaltmaktadır. Buna karşılık, uygulamada tarım aracılarının aldıkları yüksek komisyon ücretleri, yaptıkları ücret kesintileri gibi vasıtalarla mevsimlik tarım işçilerinin emeklerini sömürdükleri

---

<sup>52</sup> Dedeoğlu, s.47-50.

<sup>53</sup> Bkz. yukarıda § I, C.

<sup>54</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.19; Dedeoğlu, s.53.

<sup>55</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.19; Dedeoğlu, s.53-54.

durumlar ile de karşılaşılmaktadır. Bu husus, yabancı mevsimlik tarım işçileri bakımından varlığını daha yoğun bir şekilde hissettirmektedir.<sup>56</sup>

### III. ÇALIŞMA KOŞULLARI

#### A. GENEL OLARAK

Mevsimlik tarım işçilerinin, çalışma hayatındaki en dezavantajlı gruplar arasında yer aldıkları ifade edilebilir. Anılan işçiler, genellikle toplumun en yoksul ve mağdur kesiminden meydana gelmekte ve toplumsal hiyerarşinin en altında yer almaktadırlar. Sosyal korumadan mahrum şekilde iş gören anılan işçilerin çalışma ilişkilerinde sömürüye uğramalarına yaygın olarak rastlanmaktadır. Mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşulları; düşük ücret, uzun çalışma süreleri, zorlu ve tehlikeli çalışma ortamı, sağlıksız barınma koşulları ve güvencesiz çalışma ile kategorize edilmektedir.<sup>57</sup>

Mevsimlik tarım işçiliği, mevzuatta yetersiz düzenlenmiş ve yakın zamana kadar neredeyse görünmez kalmıştır. Mevsimlik tarım işçilerinin çoğunlukla yasal düzenlemelerin kapsamı dışında bırakıldıkları belirtilebilir. 50'den az işçi çalıştıran (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri İş Kanununun kapsamı dışındadır (İşK.m.4/1-b).<sup>58</sup> Böylece, yalnızca 51 ve daha fazla tarım işçisi çalıştıran işyerleri İş Kanunu kapsamına alınmıştır. 50 ve daha az tarım işçisi çalıştıran işyerlerinde iş gören işçiler ise Türk Borçlar Kanununa tabidir.<sup>59</sup> Öğretide<sup>60</sup> tarım işlerinin özelliği gereği

<sup>56</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.19; Dedeoğlu, s.54-55.

<sup>57</sup> Dedeoğlu, s.40; Demir, s.177, 184; Selek Öz/Bulut, s.110. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin Mart 2015 tarihli "Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu"nda, mevsimlik tarım işçilerinin kötü çalışma koşullarına dikkat çekilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. TBMM, "Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu", Sıra:716, Mart 2015.

<sup>58</sup> 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerde İş Kanununun uygulanmayacağına ilişkin kuralın istisnaları bulunmaktadır. Buna göre; kaç işçi çalıştığına bakılmaksızın "tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler" (İşK.m.4/2-c), "tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri" (İşK.m.4/2-d) ile "halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri" (İşK.m.4/2-e) İş Kanunu kapsamındadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.160; Süzek, s.223; Ekmekçi/Yiğit, s.9; Uşan/Erdoğan, s.77-78; Başbuğ/Yücel Bodur, s.114.

<sup>59</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.158-160; Süzek, s.221-222; Şakar, s.33; Akyiğit, s.97-98; Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, s.292; Ekmekçi/Yiğit, s.8; Uşan/Erdoğan, s.77; Başbuğ/Yücel Bodur, s.114; Demir, s.185; Selek Öz/Bulut, s.95, 101; Yardımcıoğlu, s.27-28; Temir, 2020, s.42. İşK.m.113 uyarınca, "Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (ı) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümleri uygulanır." Bu doğrultuda, İş Kanunu m.113 hükmünde yapılan atf uyarınca, İş Kanunu'nun bazı maddeleri 50'den az işçi çalıştıran (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri bakımından da uygulama alanı bulur. Bu doğrultuda, İş Kanununun 32. (ücretin ödenmesi), 35. (ücretin saklı kısmı), 37. (ücret hesap pusulası) ve 38. (ücret kesme cezası) maddeleri

ayrı bir İş Kanunu ile düzenlenmesi gerektiği uzun süredir dile getirilmektedir. Tarım işlerinin çeşitliliği, tarım sektöründe işçi ve işveren kavramlarının tanımlanmasının zorluğu, tarım iş gücünün mevsimlere göre başka bölgelere göç etmesi düzenleme yapılmasını oldukça güç hale getirmektedir.<sup>61</sup> Bu sebeple, tarım sektöründeki ihtiyaca yönelik ayrı bir Tarım İş Kanunu çıkarılması bu sektördeki işçilerin insana yakışır çalışma koşullarına kavuşabilmeleri adına önemli bir gerekliliktir.

Tarımsal üretim kaynaklı iş gücü talebi, günümüzde uluslararası iş gücü göçünü teşvik eden ekonomik bir faaliyet halini almıştır. Bununla birlikte, düzenlenmesi ve denetlenmesi zor bir sektör olduğundan tarım sektörü, düzensiz göçmenlerin çalışmasına sık rastlanan sektörlerden biridir. Tarımsal üretimde çalışan yabancı işçiler düşük ücretler karşılığında, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından tehlike barındırabilecek işleri yeterli koruma ve güvence bulunmaksızın yerine getirmektedirler. Bunun yanı sıra, göç ettikleri ülkede yabancı olduklarından ayrımcılığa uğramakta, toplumsal dışlanmaya maruz kalmaktadırlar. Dolayısıyla, anılan işçilerin, yerel iş gücü ile kıyaslandığında ayrımcılık, kötü muamele ve kötü çalışma koşullarına daha fazla maruz kaldıkları ve oldukça zor koşullar altında iş gördükleri belirtilebilir.<sup>62</sup>

TBMM'nin Mart 2015 tarihli “*Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu*”nda<sup>63</sup> bu husus şu şekilde ifade edilmiştir; “*Yabancı işçilerin mevsimlik tarım işlerinde çalışması nedeniyle işgücü piyasalarında ücretlerin aşağıya çekilmesi gibi sorunlar yaşanmaktadır. İşverenler yabancı işçileri ucuz işgücü deposu olarak görmekte ve çalışma izin belgeleri olmadığı halde çalıştırmaktadır. Yabancı uyrukluların daha düşük ücret ve ağır çalışma şartlarını caresizlikten kabul ettikleri gözlemlenmiştir. Bu durum hem işgücü piyasaları açısından hem de sağlık ve sosyal sorunlar açısından risklere ve önemli ölçüde hizmet sunumunda güçlüklerle neden olmaktadır. Ayrıca sosyal patlamalar ve kitlesel kavgalar meydana gelebilmektedir. Yabancı uyruklular işçiler, ücretlerin düşmesine neden oldukları gerekçesiyle ülkemiz çalışanlarından tepki görmektedir.*”

Yoğun emek gerektiren tarım sektöründe yerel işgücü ile yabancı iş gücü arasında bahsi geçen rekabet, tarım sektöründe çalışan işçilerin ücretlerinin düşmesine sebep olmaktadır. Bu halde, yabancı mevsimlik tarım işçileri tarım sektöründe tabiri caizse ucuz iş gücü kaynağını teşkil etmektedirler. Tarım sektöründe, yerli işgücüne nazaran yabancı iş gücünün tercih edilmeye başlanması kuşkusuz ki Türkiye açısından hem sosyal hem

---

İşK.m.4/1-b kapsamındaki işçiler hakkında da uygulanır. Dolayısıyla, bu hükümlerden mevsimlik tarım işçileri de faydalanabilirler. Ayrıca, İş Kanununun asgari ücrete yönelik 39. maddesi ile analık halinde çalışma ve süt iznine yönelik 74. maddesi İş Kanunu kapsamında olsun veya olmasın iş sözleşmesi ile çalışan her işçi bakımından uygulama alanı bulur.

<sup>60</sup> Süzek, s.222; Uşan, s.514; Yardımcıoğlu, s.27.

<sup>61</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s.160; Süzek, s.222; Yardımcıoğlu, s.27.

<sup>62</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.46-47; Dedeoğlu, s.39-40; Yardımcıoğlu, s.583.

<sup>63</sup> TBMM, s.119.

ekonomik açıdan bazı problemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Zaten yapısal olarak problemlili bir alan olan, kayıt dışılığın yaygın olduğu tarım sektöründe yabancı iş gücü istihdamının da artması ile yoksulluk olgusu iyice artmıştır. Bu halde, rekabetin durumu daha kötü hale getirmesi neticesinde tarımsal üretimin neredeyse yerel iş gücünün yer almaktan kaçındığı ağırlıklı olarak yabancıların istihdam edildikleri bir sektör halini aldığı ifade edilebilir.<sup>64</sup>

## B. ÇALIŞMA İZNI

### 1. Genel Olarak

Türkiye’de yabancıların çalışmasına yönelik düzenlemeleri içeren temel kanunlar; 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu<sup>65</sup> ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu<sup>66</sup>’dur. Uluslararası İşgücü Kanunu m.6 uyarınca, yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışmaları ve çalıştırılmaları yasaktır. Bununla birlikte, diğer kanunlarda ya da Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar bu hükümden istisna tutulmuşlardır. Başka bir ifade ile, bahsi geçen yabancılar çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler. Böylece, Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılar, çalışmaya başlamadan önce kural olarak “*çalışma izni*” yahut “*çalışma izni muafiyeti*” almak mecburiyetindedirler.<sup>67</sup> Bu genel hüküm kuşkusuz ki yabancı mevsimlik tarım işçileri bakımından da geçerlidir.

Yabancıların çalışmasına yönelik olarak, hukukumuzda çeşitli çalışma izni türlerine yer verilmiştir.<sup>68</sup> Bunlar; süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni, istisnai çalışma izni ve Turkuaz Kart ile çalışma şeklinde belirtilebilir. Uluslararası İşgücü Kanunu m.7’de belirtildiği üzere, çalışma izni başvuruları yurt içinde doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na, yurt dışında ise yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya

<sup>64</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.30-31; Dedeoğlu, s.38-39; Bayramoğlu/Bozdemir, s.1166.

<sup>65</sup> RG, 13.08.2016, S.29800.

<sup>66</sup> RG, 11.04.2013, S.28615.

<sup>67</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.186; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.201-202; Aydoğan Asar, Yabancılar Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, 2018, s.217; Tiritioğlu Ersoy, s.451-452; Yardımcıoğlu, s.580-581. Çalışma izni yahut çalışma izni muafiyet belgesi alma mecburiyetine istisna olarak doğumla Türk vatandaşı olup da yetkili makamlardan izin alarak Türk vatandaşlığından çıkan eski Türk vatandaşlarının durumu gösterilebilir. Anılan kimseler, çalışma izni almalarına gerek olmaksızın Türkiye’de çalışabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelikel/Öztekin Gelgel, s.186; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.202; Ekşi, s.223.

<sup>68</sup> Çalışma izni türleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelikel/Öztekin Gelgel, s.191-196; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.209-217; Ekşi, s.231-233; Hediye Ergin, Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017, s.44-47; Asar, s.217-219.



başkonsolosluklarına yapılır. Yurt dışında yapılan çalışma izni başvuruları Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsoloslukları tarafından Bakanlığa iletilir.<sup>69</sup>

Uluslararası İşgücü Kanunu m.10 uyarınca, başvurunun olumlu değerlendirilmesi halinde yabancıya, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışma koşulu ile ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilir. Ancak, bu halde verilecek çalışma izninin iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşamayacağı öngörülmüştür. Bu halde, mevsimlik tarım işleri bakımından değerlendirildiğinde, mevsimlik işte çalışmak üzere başvuran yabancı işçiye iş sözleşmesinin süresini aşmayacak şekilde çalışma izni verilir. Örneğin, iki aylık mevsimlik bir işte çalışmak için başvuran işçiye bir yıllık değil de yapacağı işin süresi ile uyumlu olarak iki aylık çalışma izni verilebilir. Bununla birlikte, yabancıya verilecek çalışma izni süresinin uzatılması da olanaklıdır. Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca yapılacak uzatma başvurusu olumlu değerlendirilirse, yabancıya aynı işverene bağlı olmak koşulu ile ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilebilir. Ancak farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvurular bu kapsamda yer almaz. Başka bir ifade ile, işverenin değişmesi halinde yapılacak başvuru, ilk başvuru kapsamında değerlendirilir ve çalışma izni süresi en çok bir yıl olabilir. Belirtilen hususların yanı sıra, Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar ise süresiz çalışma iznine başvurma hakkına sahip olurlar. Ancak, yabancıların başvuru koşullarını taşıması ona mutlak hak sağlamaz.<sup>70</sup>

Uluslararası İşgücü Kanunu m.16'da çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği de hüküm altına alınmıştır. Kanunda belirtilen bazı yabancılar, bir kısım özellikleri sebebi ile Kanunun çalışma izni başvuru usulüne, değerlendirme şartlarına, sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından birtakım istisnalar öngörülmüştür.<sup>71</sup> Uluslararası İşgücü Kanunu m.16/1-f uyarınca, "*Bakanlıkça belirlenen uluslararası işgücü politikasına uygun olarak; 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru yabancılar bu Kanununun 7 nci, 9 uncu ve 10 uncu maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabilir.*" Bu halde, şartlı mülteciler ile geçici koruma sağlanan yabancılar çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar arasında yer almaktadır.<sup>72</sup> Bu bakımdan, anılan kişiler mevsimlik tarım işlerinde çalışmak maksadıyla istisnai çalışma iznine başvurabilirler. Bununla birlikte, aşağıda belirtildiği üzere anılan kişilere çalışma izni muafiyeti de öngörülmüştür.

<sup>69</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.186-187; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.203; Ekşi, s.224; Asar, s.221; Tiritioğlu Ersoy, s.452; Yardımcıoğlu, s.581.

<sup>70</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.192; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.209-210; Ekşi, s.230-231; Asar, s.217-218; Yardımcıoğlu, s.581-582.

<sup>71</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s. 195; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.215-216; Ekşi, s.232-233.

<sup>72</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.205; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.226; Yardımcıoğlu, s.582.

## 2. Mevsimlik Tarım İşlerinde Öngörülen Muafiyetler

Her ne kadar Kanunda yabancıların Türkiye’de çalışmaları ve çalıştırılmaları bakımından çalışma izni alınması gerekliliği öngörülse de bazı yabancıların çalışma izni almaktan muaf oldukları belirtilmiştir. Bununla birlikte, bahsi geçen yabancıların çalışma izni yerine, çalışma izni muafiyeti<sup>73</sup> almaları gerekmektedir.<sup>74</sup> Zira UIK.m.13/1 uyarınca, “*Çalışma izni muafiyeti kapsamında olan yabancılar, çalışma izni muafiyeti almak kaydıyla çalışabilirler.*” Uluslararası İşgücü Kanunu’nda çalışma izni muafiyeti kapsamında olan yabancılar tahdidi olarak belirtilmemiş, çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilecek yabancıların ve çalışma alanlarının Bakanlık tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir.<sup>75</sup> “*Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği*”<sup>76</sup> m.48’de kimlerin çalışma izni muafiyeti kapsamında olduğuna dair kapsamlı bir düzenleme yer almaktadır.<sup>77</sup> Bunun yanı sıra, çalışma izninden muaf tutulan yabancılar arasında değerlendirilebilecek diğer yabancılar da mülteciler ve ikincil koruma statüsü sahibi kişiler olarak belirtilebilir.<sup>78</sup> Yapılan bu genel açıklamaların ardından, mevsimlik tarım işlerinin görülmesi bakımından çalışma izninden muaf tutulan yabancılar aşağıda yer verilmiştir.

### a. Gürcistan Uyruklu Yabancılar

Gürcistan uyruklu yabancıların Samsun, Ordu, Giresun, Trabzon, Rize ve Artvin illerinde mevsimlik tarım işlerinde çalışacak olmaları halinde çalışma izni muafiyeti almaları gerekmektedir. Anılan kimseler, çalışma izni muafiyeti kapsamında bir takvim yılında en fazla 90 gün süre ile mevsimlik tarım işlerinde çalışabilirler. Bununla birlikte, çalışma izni muafiyeti

<sup>73</sup> Çalışma izni muafiyeti UIK.m.3/1-ç’de “*Bakanlıkça resmi bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma izni almaksızın çalışma ve ikamet hakkı veren belge*” şekilde tanımlanmıştır.

<sup>74</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.196; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.217; Ekşi, s.233-234.

<sup>75</sup> UIK.m.25/1-b uyarınca, “*Bu Kanuna ilişkin; Çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilecek yabancılar ve çalışma alanları, Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.*”

<sup>76</sup> RG, 02.02.2022, S.31738.

<sup>77</sup> UIK. Yön.m.48/1-g uyarınca, “*Özel kanunlarda yer alan hükümler ile yabancı ile işveren diğer kanunlardan doğan yükümlülüklerinin saklı kalması kaydıyla; Genel Müdürlükçe belirlenen mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak yabancılar altı aya kadar, çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilir.*” Anılan Yönetmelik hükmü doğrultusunda yapılan değerlendirme sonucunda; Artvin, Giresun, Ordu, Rize, Samsun ve Trabzon illerinde mevsimlik çay ve fındık tarımı işlerinde çalışacak yabancıların altı aya kadar çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇSGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Muafiyetler, Mevsimlik Çay ve Fındık Tarımı İşlerinde Çalışacak Yabancılar, (<https://www.cs.gb.gov.tr/>, s.e.t. 04.08.2024).

<sup>78</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.196-198.

kapsamında öngörülen süre Gürcistan uyruklu yabancının Türkiye’de yasal kalış süresinden fazla olamaz.<sup>79</sup>

Çalışma izni muafiyeti başvurusunun iki aşamalı olarak gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. İlk aşamada; Gürcistan uyruklu yabancı kimsenin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Yabancı Uyruklu Mevsimlik İşçiler (YUMI-Net) web uygulaması üzerinden başvuru formunu doldurması ve onaylanması gerekir.<sup>80</sup> Ardından başvuru formunun çıktısı alınır. İkinci aşamada; anılan kimsenin sistem tarafından kendisine verilen başvuru formu ve gerekli belgelerle<sup>81</sup> birlikte çalışacağı ilçedeki Kaymakamlığa müracaat etmesi ve Kaymakamlıktan muafiyet kapsamında olduğunu gösteren belgeyi alması beklenir.<sup>82</sup>

## b. Geçici Koruma Sağlanan Yabancılar

YUKK m.91/1 uyarınca, “Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir.” Geçici koruma statüsü sahibi kimselerin Türkiye’de çalışma hakları; Uluslararası İşgücü Kanunu, “Geçici Koruma Yönetmeliği”<sup>83</sup> ve “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik”<sup>84</sup> ile düzenlenmiştir.<sup>85</sup>

<sup>79</sup> ÇSGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Muafiyetler, Gürcistan Uyruklu Yabancılar, (<https://www.cs.gb.gov.tr/>, s.e.t. 04.07.2024); T.C. Artvin Valiliği Göç İdaresi Müdürlüğü, Gürcistan Uyruklu Yabancılara Uygulanacak Çalışma İzni Muafiyeti, (<https://artvin.goc.gov.tr/>, s.e.t. 04.07.2024).

<sup>80</sup> Başvuru formu için gerekli bilgiler; pasaport/pasaport yerine geçen belge ya da ulusal kimlik kartlarında yer alan kimlik bilgileri, mevcut olması halinde kimlik numaraları, Türkiye’de vize yahut vize muafiyetiyle bulunanlar için ülkeye giriş tarihi, Türkiye’de ikamet izni ile bulunanlar için ikamet izni başlangıç ve bitiş tarihleridir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇSGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Muafiyetler, Gürcistan Uyruklu Yabancılar, (<https://www.cs.gb.gov.tr/>, s.e.t. 04.07.2024).

<sup>81</sup> Gerekli belgeler; vize yahut vize muafiyetiyle ülkemizde bulunanlar için pasaport veya pasaport yerine geçen belge, ulusal kimlik kartıyla ülkemize giriş yapmış olanlar için ulusal kimlik kartı ve hudut kapısına kendilerine verilen giriş çıkış belgesi, ülkemizde ikamet izni ile bulunan yabancılar için ise pasaport veya pasaport yerine geçen belge ve ikamet izni belgesi şeklinde belirtilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇSGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Muafiyetler, Gürcistan Uyruklu Yabancılar, (<https://www.cs.gb.gov.tr/>, s.e.t. 04.07.2024).

<sup>82</sup> ÇSGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Muafiyetler, Gürcistan Uyruklu Yabancılar, (<https://www.cs.gb.gov.tr/>, s.e.t. 04.07.2024); T.C. Artvin Valiliği Göç İdaresi Müdürlüğü, Gürcistan Uyruklu Yabancılara Uygulanacak Çalışma İzni Muafiyeti, (<https://artvin.goc.gov.tr/>, s.e.t. 04.07.2024).

<sup>83</sup> RG, 22.10.2014, S.29153.

<sup>84</sup> RG, 15.01.2016, S.29594.

<sup>85</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.204; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.226; Ekşi, s.151-152; Yardımcıoğlu, s.575-576; Asar, s.228.

Geçici koruma statüsü sahibi yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri kural olarak çalışma izni almaları koşuluna bağlıdır (UİK.m.17/1; Geç. Kor. Yön.m.29; GKÇİY.m.4/1). Geçici koruma sağlanan yabancılar, geçici koruma kayıt tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na başvurabilirler (UİK.m.17/1; GKÇİY.m.5/1). Bununla birlikte, Yönetmeliğin 5. maddesinin 4. fıkrasında, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma statüsü sahibi yabancılar yönelik özel bir düzenleme mevcuttur. Buna göre, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar çalışma izninden muaf tutulmuşlardır.<sup>86</sup> Bu kapsamdaki geçici koruma statüsü sahiplerinin, çalışma izni muafiyeti başvurularını, geçici koruma sağlanan il Valiliklerine yapmaları ve bu başvuruların ilgili Valilik tarafından Bakanlığa bildirilmesi öngörülmüştür (GKÇİY.m.5/4). Bakanlık tarafından, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar yönelik il ve kota sınırlaması getirilmesi de mümkündür (GKÇİY.m.5/5). Ancak, henüz bu işlerde uygulanmak üzere getirilmiş bir kota bulunmadığı belirtilmelidir.<sup>87</sup>

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen çalışma izni muafiyet bilgi formu ile bir yıl süresince mevsimlik tarım işlerinde kayıtlı olarak çalışmak mümkündür. Çalışma izni muafiyet bilgi formunun alınmasını takiben isteğe bağlı olarak sosyal güvenlik sistemine kayıt yaptırılabilir.<sup>88</sup>

Geçici korunanlara örnek olarak, Türkiye’de bulunan Suriyeliler gösterilebilir.<sup>89</sup> Geçici koruma kapsamında olmaları dolayısıyla, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak Suriyelilere yönelik çalışma izni muafiyeti öngörülmüş olsa da anılan kimselerin büyük oranda kayıt dışı olarak çalıştıkları belirtilebilir. Suriyelilerin, Türkiye iş gücü piyasasında genellikle kayıt dışı olarak, uzun çalışma saatleri boyunca, kötü çalışma koşulları altında ve oldukça düşük ücretler karşılığında iş gördükleri

<sup>86</sup> Başvuru şartları; İl Göç İdaresi Müdürlüklerinden temin edilen geçici koruma kimlik belgesi ve 99 ile başlayan kimlik numarasına sahip olunması gerekmektedir. Bu halde, kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten altı ay sonra çalışma izni muafiyeti almak için başvuru yapılabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇSGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Muafiyetler, Geçici Koruma Sağlanan Yabancılar, (<https://www.csgb.gov.tr/>, s.e.t. 05.07.2024). Geçici koruma sağlanan ve ikamet izni verilen il dışında çalışmaya üzere başvuru yapılması halinde, geçici koruma sağlanan yabancıya 3 ay süresince farklı ilde çalışmak üzere çalışma izni muafiyet belgesi verilebilir. Muafiyet belgesinin temininden sonra seyahat edilebilmesi için Göç İdaresi İl Müdürlüğü’nden ya da e-devlet üzerinden yol izin belgesi alınması gerekmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇSGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Muafiyetler, Geçici Koruma Sağlanan Yabancılar, (<https://www.csgb.gov.tr/>, s.e.t. 05.07.2024).

<sup>87</sup> Çelikel/Öztekin/Gelgel, s.204-205; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.227; Dedeoğlu, s.50; Yardımcıoğlu, s.576-577; Asar, s.228.

<sup>88</sup> ÇSGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Muafiyetler, Geçici Koruma Sağlanan Yabancılar, (<https://www.csgb.gov.tr/>, s.e.t. 05.07.2024).

<sup>89</sup> Ekşi, s.151; Dedeoğlu, s.50.

bilinmektedir. Belirttiğimiz üzere, Türkiye’de mevsimlik tarım işlerinde istihdam edilen Suriyeli sayısı oldukça fazladır, özellikle Türkiye’nin güney illerinde Suriyeli mevsimlik tarım işçilerine sıkça rastlanmaktadır. Suriyelilerin büyük çoğunluğu, mesleklerinin bulunmaması ya da başka iş bulamamaları dolayısıyla tarım işçisi olarak çalışmak mecburiyetinde kaldıklarını ifade etmektedirler. Ayrıca, Türkiye’ye yönelen Suriyeli göçü daha çok aile temelli olduğundan, özellikle çok çocuklu, kalabalık aileler tarafından tarım işçiliğinin tercih edildiği de belirtilebilir. Zira çocuklar da dahil olmak üzere aile fertlerinin çoğunluğu tarım işlerinde çalıştığında, elde edilen kazanç miktarı artmaktadır.<sup>90</sup>

### c. Uluslararası Koruma Sağlanan Yabancılar

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu m.3/1-r uyarınca, “Uluslararası koruma: Mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma statüsünü ifade eder.” Uluslararası koruma sağlanan; mülteciler, şartlı mülteciler ve ikincil koruma statüsü sahibi yabancıların Türkiye’de çalışma hakları YUKK.m.89/4<sup>91</sup> ile ÜİK.m.17’de<sup>92</sup> özel olarak düzenlenmiştir.<sup>93</sup> Ayrıca,

<sup>90</sup> Çocuk işçiliği, Suriyeli göçmen çocuklar arasında oldukça yaygındır. Kayısı, narenciye, sebze, Antep fıstığı, pamuk gibi ürünlerin hasadında fazla sayıda çocuk işçinin çalıştırıldığı belirtilebilir. Zira okula gitme oranlarının düşük olması, eğitim hizmetlerine erişimde yaşanan sıkıntılar, içinde buldukları maddi zorluklar göz önüne alındığında Suriyeli çocukların kazanç elde etmek amacıyla tarla, bahçe, sokaklarda çalışmaktan başka pek bir çareleri bulunmamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kalkınma Atölyesi, 2016, s.22.

<sup>91</sup> YUKK.m.89/4 uyarınca, “İş piyasasına erişimle ilgili olarak; a) Başvuru sahibi veya şartlı mülteci, uluslararası koruma başvurusu tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için başvurabilir. b) Mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi, statü almasından itibaren bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilir. Yabancıların çalışmayacağı iş ve mesleklere ilişkin diğer mevzuatta yer alan hükümler saklıdır. Mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi kişiye verilecek kimlik belgesi, çalışma izni yerine de geçer ve bu durum kimlik belgesine yazılır. c) Mülteci ve ikincil koruma statüsü sahibinin iş piyasasına erişimi, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ile istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik şartların gerekli kıldığı hâllerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, iş kolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilir. Ancak, Türkiye’de üç yıl ikamet eden veya Türk vatandaşıyla evli olan ya da Türk vatandaşı çocuğu olan mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri için bu sınırlamalar uygulanmaz. ç) Başvuru sahibi veya uluslararası koruma statüsü sahibi kişilerin çalışmasına ilişkin usul ve esaslar, Bakanlığın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir.”

<sup>92</sup> ÜİK.m.17/1 uyarınca, “6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma talebinde bulunan ve henüz başvurusu hakkında son karar verilmemiş veya şartlı mülteci yabancılar; uluslararası koruma başvurusu tarihinden, geçici koruma sağlanan yabancılar ise geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak için başvurabilirler.”

<sup>93</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.202-203; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.223; Ekşi, s.228-229. Uluslararası koruma başvuru sahibi ve uluslararası koruma statüsü sahibi kişilerin Türkiye’de çalışmalarına yönelik olarak Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu hem de Uluslararası İşgücü Kanunu’nda hüküm bulunmaktadır. Aynı konuya yönelik iki farklı kanunda hüküm bulunsa da anılan kanunlardaki

YUKK.m.89'a dayanılan hazırlanan "*Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik*"<sup>94</sup> yürürlükte bulunmaktadır.

Türkiye'de çalışma hakları bakımından; uluslararası koruma sağlanan yabancılardan, mülteciler ve ikincil koruma statüsü sahibi yabancılar ile şartlı mülteciler hakkında farklı düzenlemeler mevcuttur. Mülteci ve ikincil koruma statüsü sahibi kişilerin, Türkiye'de çalışabilmeleri için çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır. Zira mülteci ve ikincil koruma statüsü sahiplerine verilen ve ikamet izni yerine geçen "*uluslararası koruma statüsü sahibi kimlik belgesi*" çalışma izni yerine de geçmektedir (YUKK.m.89/4, UİK.m.12). Böylece, mülteci veya ikincil koruma statüsü almış kimseler, kimlik belgeleri ile bağımlı yahut bağımsız çalışma hakkını haizdirler.<sup>95</sup> Şartlı mültecilerin ise; Türkiye'de çalışabilmeleri için istisnai çalışma izni almaları gerekmektedir (UİK.m.16/1, f). Zira şartlı mülteciler bakımından ikamet izni yerine geçen "*uluslararası koruma statüsü sahibi kimlik belgesi*" çalışma izni yerine geçmemektedir. Başvuru sahipleri veya şartlı mülteci statüsüne sahip yabancılar; uluslararası koruma başvurusu tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için başvurabilirler (YUKK.m.89/4; UİK.m.17).<sup>96</sup>

Şartlı mültecilere, mevsimlik tarım işlerinde çalışmaları halinde, çalışma izni muafiyeti öngörülmüş olması önem taşır. "*Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik*" m.9'da mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak başvuru sahibi ve şartlı mülteci statüsü sahibi yabancıların, çalışma izni muafiyeti kapsamında oldukları hüküm altına alınmıştır. Çalışma izni muafiyeti başvuruları, yaşadıkları ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılır. Anılan hükmün 2. fıkrasında ise, Bakanlık tarafından mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak başvuru sahibi ve şartlı mülteci statüsü sahibi yabancılar için il ve kota sınırlaması getirilebileceği belirtilmiştir. Henüz, bu işlerde uygulanmakta olan bir kota sınırlaması bulunmadığı ifade edilmelidir.<sup>97</sup>

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen çalışma izni muafiyet bilgi formu ile bir yıl süresince mevsimlik tarım işlerinde kayıtlı olarak çalışılabilir. Çalışma izni muafiyet bilgi formunun alınmasını

---

hükümlerin birbiriyle uyumlu oldukları belirtilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.223; Tiritioğlu Ersoy, s.454.

<sup>94</sup> RG, 26.04.2016, S.29695.

<sup>95</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.203; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.223; Asar, s.227. Mülteci ve ikincil koruma statüsü sahiplerinin çalışma hakkının sınırlandırılabilirliği öngörülmüştür. YUKK.m.89/4-c uyarınca, "*Mülteci ve ikincil koruma statüsü sahibinin iş piyasasına erişimi, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ile istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik şartların gerekli kıldığı hâllerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, iş kolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilir. Ancak, Türkiye'de üç yıl ikamet eden veya Türk vatandaşıyla evli olan ya da Türk vatandaşlığına geçmiş olan mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri için bu sınırlamalar uygulanmaz.*"

<sup>96</sup> Çelikel/Öztekin Gelgel, s.203-204; Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.224-225; Asar, s.225.

<sup>97</sup> Doğan/Yılmaz/İzmirli, s.225; Yardımcıoğlu, s.573; Asar, s.226.

takiben isteğe bağlı olarak sosyal güvenlik sistemine kayıt yaptırılması mümkündür.<sup>98</sup>

### C. ÇALIŞMA SÜRELERİ

Tarım işlerinin, büyük oranda doğal faktörlerden etkilenmesi dolayısıyla tarımda çalışılan günlerin doğal faktörlerle uyum arz etmesi gerekir. Tarımsal üretim, büyük ölçüde toprak ve iklim özellikleri ile bağlıdır.<sup>99</sup> Bu bakımdan, tarım sektöründe çalışma süreleri belirlenirken, ürünlerin yetiştirme zamanı gözetilir. Bu da tarımsal üretimde bazı mevsimlerde yoğun bir çalışma temposu meydana gelmesi sonucunu doğurur. Belirtilen sebeplerle, mevsimlik tarımsal üretimde çalışma süreleri ürünlerin hasat zamanlarına göre belirlenir. Hasadın süresi ise ürün çeşidine göre farklılık gösterir. Bu bakımdan, hasat süresi ile çalışma süreleri arasında yakın bir bağlantı bulunduğu belirtilebilir.<sup>100</sup> Örneğin, çay hasadı mayıs, temmuz ve eylül aylarında olmak üzere üç farklı zamanda yapılır. Fındık hasadı, ağustos ayının ilk haftasında başlayıp genellikle eylül ayının ilk haftasında son bulur ve en fazla 40- 45 gün sürer. Kayısı hasadı, haziran ayının son haftasında başlayıp genellikle temmuz ayının son haftası son bulur ve en fazla 25-30 gün sürer. Bunların yanı sıra, Çukurova Bölgesinde hasat süresi uzun olan neredeyse 12 ayı bulan ürünler de bulunmaktadır.<sup>101</sup>

Ülkemizde, mevsimlik tarım işçilerinin çalışma süreleri belirtilen hususlar doğrultusunda yerel örf ve adetler uyarınca düzenlenmektedir.<sup>102</sup> Mevsimlik tarım işçilerinin, günlerin uzun ya da kısa olması dikkate alınmaksızın “*gün doğumundan gün batımına kadar*” çalıştırılmaları bir gelenektir. Anılan işçiler, genellikle gün aydınlanınca başladıkları çalışmaya hava kararmaya yüz tuttuğunda son verirler. Böylece, mevsimlik tarımsal üretimde çalışan işçilerin, uzun çalışma saatleri boyunca yani günde yaklaşık 10 saate ve üzerinde iş gördükleri belirtilebilir. Ayrıca, iklim koşulları dolayısıyla hasat süresinin sınırlı olması, mevsimlik tarım işçilerinin çoğunlukla hafta içi hafta sonu fark etmeksizin çalışmaları sonucunu doğurmaktadır. Bu durum, yabancı işçiler bakımından da aynıdır.<sup>103</sup> Örneğin, çay biçme işlemi genellikle sabah saat 07:00’de başlar, akşam saat 19:00’a kadar devam eder. Kayısı işçileri için çalışma günü sabah 07:00 gibi başlar, akşam saat 19:00 civarı gün batımına doğru biter. Temmuz, ağustos

<sup>98</sup> ÇŞGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Muafiyetler, Uluslararası İşçileri Koruma Sağlanan Yabancılar, (<https://www.csqb.gov.tr/>, s.e.t. 08.07.2024).

<sup>99</sup> Tarım sektöründe çalışma süresi ile iklim ve hava koşulları arasında büyük bir bağlantı bulunsa da işletmenin genişliği, teknik organizasyonu, mahsul tipi gibi insanlar tarafından şekillendirilebilecek faktörlerin etkisi de mevcuttur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Suat Aksoy, Tarımda İş Hukuku, Ankara Basım ve Ciltevi, Ankara, 1969, s.79; Temir, 2020, s.131.

<sup>100</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.19; Aksoy, s.79; Dedeoğlu, s.55; Temir, 2020, s.130-131.

<sup>101</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.19; Dedeoğlu, s.55-56.

<sup>102</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.19; Dedeoğlu, s.55; Temir, 2020, s.130-132.

<sup>103</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.20; Dedeoğlu, s.56; Temir, 2020, s.132-133.

aylarında Kars, Ardahan illerinde yaygın olarak görülen ot biçme işi için işçilerin günde 10 saate yakın iş gördükleri bilinmektedir. Bunun yanı sıra, yine sabahın erken saatlerinde başlasa da öğleden sonra son bulan ürün hasatları da vardır. Bunlara örnek olarak, narenciye toplama işi gösterilebilir. Narenciye toplama işinde işçiler, genel olarak sabah saat 06:00'da çalışmaya başlarlar ve öğleden sonra saat 14:00 ya da 15:00 civarında işi bırakırlar. Bunun sebebi, narenciyenin toplanmasını takiben zamanında işleme tesisi ve depolara ulaşmasını sağlamaktır.<sup>104</sup>

Bilim ve tekniğin ilerlemesi, tarımda çalışma sürelerine etki eden faktörlerdendir. Bu sayede, işletmelerin daha sistematik ve rasyonel şekilde organize edilmesi tarımda çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına imkân tanır. Tarım sektöründe makineleşmenin artması, elektrik gücünün kullanılması, su tesislerinden yararlanılması çalışma süresinin azalmasına katkı sağlayan faktörler arasında yer alır. İşverenler tarafından makineleşmenin bir diğer faydası da aynı işin daha az işçi ile yapılabilmesine olanak sağlamasıdır.<sup>105</sup> Geleneksel olarak mevsimlik tarım işleri arasında yer alan pamuk hasadının geçirdiği değişim bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Zira pamukların büyük çoğunluğu artık makine aracılığıyla hasat edilmektedir. Bununla birlikte, tarlada makine sonrası az miktarda da olsa toplanacak pamuk kalmaktadır. Makinenin arkada bıraktığı ve tarla sahiplerinin toplamak ile uğraşmadıkları pamukların, yoksul aileler tarafından toplanmasına izin verilmektedir. Bundan dolayı, mevsimlik tarım işçileri halen pamuk toplama işinde yer almaktadır. Özellikle yoksul aileler kazanç elde etmek amacı ile büyükten küçüğe az miktardaki pamuğu toplama çabası göstermektedirler. Başta Suriyeli aileler olmak üzere, bölgenin en yoksul ailelerinin çocuklarıyla beraber pamuk tarlalarında makinelerin toplayamadığı pamukları kendi hesaplarına topladıkları bilinmektedir. Pamuk toplama işi de günün ağarmasıyla başlamakta, akşam saatlerine kadar devam etmektedir. Bu da 11- 12 saatlik çalışma süresine tekabül etmektedir.<sup>106</sup>

Belirtilmelidir ki, tarım sektöründe bazı mevsimlerde tarımsal üretimin yoğun bir çalışma gerektirmesi, bu sektörde belirli ve sınırlı bir çalışma süresinin kabulüne engel teşkil etmez.<sup>107</sup> Zira işçilerin korunması amacıyla çalışma sürelerinin sınırlandırılması gerekli olsa da bu sınırlamalar yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına yöneliktir.<sup>108</sup> Uygulamada uzun çalışma süreleri boyunca çalıştıkları bilinse de esasen mevsimlik tarım işlerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerinin sınırlandırılması onların

<sup>104</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.20; Dedeoğlu, s.55-56.

<sup>105</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.22; Aksoy, s.80; Temir, 2020, s.132. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş, teknolojik gelişmelerin tarım sektöründeki iş gücü verimliliğinin artmasına katkıda bulunduğunu ve çalışma sürelerinin kısaltılmasına olanak tanıdığını ileri sürmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Aksoy, s.80.

<sup>106</sup> Dedeoğlu, s.56-57.

<sup>107</sup> Aksoy, s.79; Temir, 2020, s.131.

<sup>108</sup> Süzek, s.800; Uşan/Erdoğan, s.192. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.11 uyarınca, "Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir."



sağlıklarının ve iş-yaşam dengelerinin korunması bakımından oldukça önemlidir. Bununla birlikte, mevsimlik tarım işçilerinin toplumun en yoksul ve mağdur kesiminden meydana geldikleri göz önüne alındığında anılan işçilerin daha fazla gelir elde etmek amacıyla uzun saatler boyunca iş gördükleri bilinmektedir. Bu halde, tarımsal üretimin niteliğinden dolayı kabul edilen belirli çalışma süresinin aşılması halinde, yapılan çalışmanın fazla çalışma olarak kabulü önem arz eder. Günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapılması halinde ücretlendirme de buna göre yapılmalıdır.<sup>109</sup> Böylece, Kanunda belirtilen koşullar doğrultusunda günlük en çok çalışma süresine riayet edilmesi ve karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmesi kaydıyla, rızası bulunan mevsimlik tarım işçisine fazla çalışma yaptırılması mümkündür.<sup>110</sup>

<sup>109</sup> İşK.m.63/1 uyarınca, “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.” Böylece, İş Kanununda, genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu öngörülmüştür. Kanunda açıkça ifade edilmemekle birlikte, taraflar farklı bir düzenleme yapmadıkları sürece, çalışma süresinin, cumartesi günü işyerinde çalışma yapıp yapılmamasına göre haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulandığı görülmektedir. İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.4/2’de bu durum, “Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir.” şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.751-752; Süzek, s.801; Ekmekçi/Yiğit, s.468-469; Uşan/Erdoğan, s.192. İşK.m.63/2 uyarınca, “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.” Böylece, esneklik hususunda iki ayrı olanak tanınmıştır. Belirtilen imkânlardan yararlanılması tarafların anlaşması koşuluna tabi tutulmuştur. Bunlardan ilki, haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde bölünebilmesidir. İkincisi ise, denkleştirme süresi içinde, haftalık ortalama çalışma süresini aşmadan, bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin normalin üstüne çıkabilmesidir. Bununla birlikte, denkleştirme çalışmasında dahi günlük azami çalışma süresi 11 saati aşamaz. Çalışma süresine yönelik İşK.m.63/2 hükmünde günlük azami çalışma süresinin 11 saat olduğu hüküm altına alınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.752-753; Süzek, s.801-803; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.1272-1273; Ekmekçi/Yiğit, s.469, 471-472; Uşan/Erdoğan, s.193. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş, kamu hukuku nitelikli bir koruma normu olması nedeniyle, İşK.m.63/2’de öngörülen günlük azami çalışma süresi olan 11 saatlik sınırın, Türk Borçlar Kanunu’na tabi iş ilişkileri bakımından da uygulama alanı bulacağını ileri sürmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Polat Soyer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesi’ne” İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler” Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal Yayınevi, 2008, s.158. “Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.” Yargıtay 22. HD, E:2017/7887, K:2017/11759, T:22.05.2017, (<http://www.lexpera.com.tr/>, s.e.t.26.09.2024).

<sup>110</sup> Aksoy, s.79; Temir, 2020, s.131.

## D. ÜCRET

### I. Genel Olarak

İşverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ücret ödeme borcudur. İş sözleşmesinin kurucu unsurlarından olduğundan, ücret olmaksızın iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Ücretin, genellikle işçi ve ailesinin tek geçim kaynağı olması onu diğer alacaklardan farklı kılmaktadır.<sup>111</sup> Zira ücret işçiler bakımından yaşamsal önem taşıdığından Anayasal güvence altındaki sosyal haklar arasında yer alır.<sup>112</sup> İş Kanununda genel anlamda ücret, “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” olarak tanımlanmaktadır (İşK.m.32/1).

Mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışan işçiye de ifa edeceği mevsimlik iş karşılığında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ücretin tarım işçisinin tek gelir kaynağı veya mevsimlik tarım işçileri için başlıca gelir kaynağı olduğu göz önüne alındığında, anılan işçilerin hayat seviyelerinin belirlenmesinde onlara ödenen ücretin ne denli önemli olduğu açıktır. Bununla birlikte, tarım işçilerine ödenen ücretin diğer işçilere kıyasla oldukça düşük olduğu belirtilebilir. Bunun yanı sıra, mevsimlik tarım işçilerinin ücretlerinden araçlara verilen komisyonlar, ulaşım, barınma alanlarında kullanılan elektrik, su giderleri de çıkarılmaktadır. Böylece, anılan işçilerin eline oldukça az bir miktar kalmaktadır. Ayrıca, işin niteliği dolayısıyla mevsimlere göre tarım işçilerinin ücretleri arasında farklılıklar meydana gelmektedir.<sup>113</sup> Bunun yanı sıra, bazı durumlarda mevsimlik iş sözleşmelerinde ücretin sözleşmede açıkça belirtilmediği görülmektedir. Belirtilmelidir ki, ücretin sözleşmede açıkça belirtilmemesi yahut işin yapılma süresine kıyasla uzun bir süre ödenmemiş olması taraflar arasında bir iş sözleşmesi bulunmadığını göstermez. Zira yapılan iş karşılığında ücret ödenmesi olağan ve gerekli ise, kural olarak taraflar arasında ücretin kararlaştırılmış olduğu kabul edilir. Bu gibi hallerde ücret, emsal işlerde çalışan işçilerin ücretleri dikkate alınarak belirlenir. Türk Borçlar Kanunu m.401 hükmünde bu husus şu şekilde belirtilmiştir; “*İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.*” Böylece ücret, her ne kadar mevsimlik iş sözleşmeleri bakımından kurucu unsur olsa da ücretin sözleşmede mutlaka açıkça belirtilmesi mecburiyeti bulunmamaktadır.<sup>114</sup>

<sup>111</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.333-334; Süzek, s.375-376; Akyiğit, s.197-199; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.617; Ekmekçi/Yiğit, s.293; Uşan/Erdoğan, s.123; Başbuğ/Yücel Bodur, s.148; Yardımcıoğlu, s.112, 225; Temir, 2020, s.158-159.

<sup>112</sup> Anayasa m.55 uyarınca, “*Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.*”

<sup>113</sup> Aksoy, s.68; Dedeoğlu, s.57.

<sup>114</sup> Yardımcıoğlu, s.112.

Taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu ihtimalde, mevsimlik çalışmanın son bulması ile iş sözleşmesinin sona ermeyeceğini, iş sözleşmesinin gelecek mevsim başına kadar askıya alınacağını belirtmiştik.<sup>115</sup> Mevsimlik iş sözleşmesinin askıda kaldığı bu sürede işverenin ücret ödeme borcu bulunup bulunmadığı önem arz etmektedir. Bahsi geçen sürede, mevsimlik çalışmanın sona ermesi dolayısıyla işçi iş görmediğinden işverenin de ücret ödeme borcunun bulunmadığının kabulü gerekir.<sup>116</sup> Yargıtay bu hususu bir kararında<sup>117</sup> şu şekilde ifade etmiştir; “*Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, hizmet edimini ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir.*”

## 2. Ücret Tespit Sistemleri

Mevsimlik iş sözleşmelerinde genellikle karşılaşılan ücret tespit sistemleri,<sup>118</sup> zamana göre ücret, yüzdeye göre ücret ve akort ücret şeklinde belirtilebilir. Bununla birlikte, uygulamada, mevsimlik tarım işlerinde en çok karşılaşılan ücret sistemlerinin zamana göre ücret ve akort ücret olduğu ifade edilmelidir. Bu halde, tarımsal üretimde ücret miktarı tespit edilirken genel olarak işçinin çalışma süresinin uzunluğu ya da işçi tarafından görülen iş veya yapılan üretim miktarı dikkate alınmaktadır. Ödeme türlerinin belirlenmesi açısından; yapılan işin ne olduğu, çalışmanın gerçekleştirildiği yer, tarımsal faaliyetin yoğunluğu, tarımsal üretim miktarı ve tarımdan elde edilen kazanç gibi çeşitli faktörler göz önünde tutulmaktadır. Yüzdeye göre ödenen ücret ise tarım sektöründen ziyade karşımıza daha çok turizm ve eğlence sektöründeki işlerde çıkmaktadır. Belirtilen hususların yanı sıra, işin niteliği ile bağdaştığı ölçüde mevsimlik iş sözleşmelerinde diğer ücret sistemlerine yer verilmesinin de bir sakıncası bulunmamaktadır.<sup>119</sup>

Tarımsal üretimde, ücret tespit sistemlerinin tarla/bahçe sahipleri ile tarım aracıları ve işçileri arasında kabul edilen uygulamalara göre

<sup>115</sup> Bkz. yukarıda § I, B.

<sup>116</sup> Yardımcıoğlu, s.226.

<sup>117</sup> Yargıtay 9. HD, E:2017/8205, K:2018/12612, T:05.06.2018, (<http://www.lexpera.com.tr/>, s.e.t. 16.07.2024).

<sup>118</sup> Ücret tespit sistemleri, ücretlerin nasıl, hangi esas ve ölçüler uyarınca hesaplanacağı hususunda geliştirilmiş yöntemleri ifade eder. İş Kanununda ücret sistemleri olarak, zamana, parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ücretten (İşK.m.49-51) söz edilmektedir. Ücret sistemleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s.337-346; Süzek, s.377-385; Akyiğit, s.199; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.619-627; Ekmekçi/Yiğit, s.296-298; Uşan/Erdoğan, s.127-130; Başbuğ/Yücel Bodur, s.149-150.

<sup>119</sup> Kalkınma Atölyesi, “Yevmiyeci, Yarıcı veya Kürekçi, Hepsi Çocuk Tarımsal Üretimde Ücret Tipleri ve Çocuk İşçiliğinin Görünümleri”, Ankara, Kasım 2018, s.12, 30, (<https://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Cocuk-Haklari/Raporlar/YEVMIYECI-YARICI-VEYA-KUREKCI.pdf>, s.e.t. 23.07.2024); Yardımcıoğlu, s.227, 229; Temir, 2020, s.159.

belirlendiği bilinmektedir. Bununla birlikte, ücret tespit sistemlerinin zaman içerisinde değişiklik göstermesi de mümkündür. Tarım sektöründe ücret oranları genel olarak, il ve ilçe ücret komisyonları, tarla/bahçe sahipleri, tarım aracıları ve ürünün pazarlamasını yapan firmalar tarafından ortaklaşa belirlenmektedir. İşçilerin ücret oranları üzerindeki etkisi ise yok denecek kadar azdır.<sup>120</sup>

### a. Tarım Sektöründe Zamana Göre Ücret

Ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması durumunda zamana göre ücretten söz edilir. Zaman ücreti sisteminde; zaman ölçüsünün saat, gün, hafta veya ay olmasına göre, ücret saat ücreti, gündelik, haftalık, aylık ücret olarak adlandırılır. Tarım sektöründe, zamana göre ücret sisteminde saatlik ya da haftalık ücret karşılığında iş görülmesine nadir rastlanır. Ülkemizde tarım sektöründe, ücretin tespitinde en yaygın olarak kullanılan ölçü gündür. Sürekli tarım işçilerinden farklı olarak,<sup>121</sup> özellikle mevsimlik tarım işçilerinin ücretlerinin tespitinde işçiye çalıştığı her gün karşılığında ücret verilmesi yaygındır. Ülkemizde gündelik çalışma karşılığında ödenen ücret yevmiye olarak adlandırılır.<sup>122</sup> Hasat işlemlerinin yanı sıra çapalama, budama ve diğer üretim aşamalarında işçi ücretlerinin ödenmesinde çoğunlukla bu sistem tercih edilmektedir. Zira fındık, çay, kiraz, çilek, domates, zeytin, kayısı, elma gibi ürünlerin hasadında gündelik ücret sisteminden faydalanıldığı bilinmektedir.<sup>123</sup>

Her ne kadar mevsimlik tarım işçilerinin büyük çoğunluğunun ücreti gündelik ücret şeklinde ödense de yerelde kurulan komisyonlar tarafından belirlenen yevmiye ücretlerin miktarı bölgeler arasında, aynı bölgenin çeşitli illeri arasında ve hatta aynı ilin çeşitli illeri arasında değişiklik göstermektedir.<sup>124</sup> Bu değişimi meydana getiren etkenler genel olarak; cinsiyet, yaş, çalışma yeri, zamanı ve en önemlisi işçi arz ve talebi olarak belirtilebilir.<sup>125</sup>

TUIK Tarımsal İşletme İşgücü Ücret Yapısı Araştırması<sup>126</sup> uyarınca, tarım sektöründe, 2023 yılında mevsimlik tarım işçilerinin ortalama günlük

<sup>120</sup> Kalkınma Atölyesi, 2018, s.12, 31.

<sup>121</sup> Sürekli tarım işçileri genellikle aylık veya yıllık ücret sistemi ile çalışmaktadırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. Temir, 2020, s.162.

<sup>122</sup> Kalkınma Atölyesi, 2018, s.12.

<sup>123</sup> Cemil Çalgüner, Türkiye’de Ziraat İşçileri, Yüksek Ziraat Enstitüsü Basımevi, Ankara, 1943, s.60-61; Kalkınma Atölyesi, 2018, s.33; Yardımcıoğlu, s.227; Temir, 2020, s.161-162.

<sup>124</sup> Ücretin, gündelik olarak belirlenmesi durumunda da tıpkı aylık olarak belirlenmesinde olduğu gibi asgari ücret dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla, ücretin gündelik olarak kararlaştırıldığı hallerde de bir günlük asgari ücretten az olmaması gerekir. Aksi takdirde, işçi aradaki farkı işveren talep etme hakkına sahiptir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Yardımcıoğlu, s.227.

<sup>125</sup> Çalgüner, s.63-64; Yardımcıoğlu, s.227; Temir, 2020, s.162.

<sup>126</sup> TUIK, Tarımsal İşletme İşgücü Ücret Yapısı, 2023, (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tarımsal-Isletme-Isigucu-Ucret-Yapisi-2023-49686>, s.e.t. 24.07.2024).

ücretleri bir önceki yıla göre %114, 6 artarak 512 TL olmuştur. Mevsimlik erkek işçi ücretleri %115,7 artış göstererek 545 TL olurken, kadın işçilerin günlük ücretleri ise %113 artış göstererek 479 TL olmuştur. Mevsimlik tarım işçilerine, en yüksek günlük ücret ödemesi erkek işçiler için 868 TL, kadın işçiler için ise 794 TL ile Kahramanmaraş ilinde yapılmıştır. En düşük ücret ödemesi ise, erkek işçiler için 407 TL ile Hatay'da, kadın işçiler için ise 344 TL ile Mersin'de yapılmıştır.<sup>127</sup>

## **b. Tarım Sektöründe Verime Göre Ücret**

Ücretin, belirli bir zaman dilimi içerisinde üretilen mal veya hizmetin miktarına göre hesaplanması durumunda verime göre ücretten söz edilir. İşçinin veriminin esas alındığı bu sistemde, işçinin becerisi, çalışkanlığı, hızlı çalışması onun daha fazla ücrete hak kazanmasına yol açar. Verime göre ücret, akort (parça başına) ve götürü ücret olmak üzere ikiye ayrılır.<sup>128</sup> İşçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre ödeme yapılan ücret sistemi akort (parça başına) ücret sistemi olarak isimlendirilir. Götürü ücret de yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir ücret biçimidir. Bununla birlikte, götürü ücrette işçiye belirli veya belirsiz sürede göreceği bir iş karşılığında önceden kararlaştırılan miktarda ücret ödemesi yapılır. Tarımsal üretimde, akort ücret sisteminin uygulaması mevcut iken götürü ücret sistemine pek rastlanmaz.<sup>129</sup>

Tarımsal üretimde verime göre ücret sisteminin uygulanmasının faydası, işverenin işçiyi ve iş akışını kontrol etme mecburiyetini ortadan kaldırmasıdır. Bahsi geçen ücret sisteminde, işçiler ne kadar verimli çalışırlarsa o kadar fazla ücret elde ederler. Dolayısıyla, işçilerin ücretleri farklılık gösterir. Örneğin, günde 100 kilo pamuk toplayan işçi ile günde 50 kilo pamuk toplayan işçinin eline farklı miktarlarda ücret geçer. Ülkemizde tarım sektöründe, akort ücret sistemine göre yapılan işlerde çoğunlukla aile temelli işçi grupları çalışmaktadır. Aileler, kazançlarını arttırmak için hem büyük küçük demeden tüm üyelerini işe dahil etmekte hem de çalışma

<sup>127</sup> Tarımsal işletme işgücü ücret istatistikleri, verinin ait olduğu üretim yılında ve tarım işlerinin en yoğun olduğu dönemde, tarımsal amaçlı en az beş mevsimlik işçi ya da en az bir sürekli işçi çalıştıran 28 ildeki 3781 tarımsal işletmeden derlenen verilerden üretilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. TÜİK, Tarımsal İşletme İşgücü Ücret Yapısı, 2023, (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tarımsal-İşletme-İşgücü-Ücret-Yapısı-2023-49686>, s.e.t. 24.07.2024). Öğretide bir görüş, erkek ve kadın işçilerin ücretleri arasında görülen farklılığın daha ziyade işçilerin verimi ile işin niteliğinden kaynaklandığı belirtmektedir. Zira kadın işçiler her ne kadar bazı hafif ve el çabukluğu gerektiren işlerde erkek işçiler kadar verimli iseler de özellikle ağır işlerde erkek işçilere daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çalgüner, s.65.

<sup>128</sup> Akort ücret ile götürü ücret arasında hem hukuki nitelik yönünden hem de uygulanacak kanun hükümleri açısından herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s.378. Uygulamada farklı biçimleri olsa da ücretlendirmenin belirli bir arazi büyüklüğü veya ürün çıktısı üzerinden yapılması genel olarak götürü/kabala şeklinde isimlendirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kalkınma Atölyesi, 2018, s.30, 34.

<sup>129</sup> Temir, 2020, s.164-165.

saatlerini uzun tutmaktadırlar. Bu da işçi sağlığını tehdit eden bir duruma dönüşebilmekte ve çalışma yaşının düşmesine sebep olmaktadır. Bu duruma narenciye hasadı örnek gösterilebilir. Narenciye hasadında ücret, hasat edilen toplam ürün miktarına bağlıdır. Uygulamada genellikle narenciye hasadı için ekip oluşturulur. Bahsi geçen ekip, belirli miktarda ürünü (limon, portakal, altıntop) kamyona yüklemeleri karşılığında ücrete hak kazanır. Başka bir ifade ile, ücret almak için günlük standartlara göre iş görerek öngörülen miktarda ürün toplamak yeterlidir. Burada, ekibin gün içerisindeki çalışma süresi, çalışma koşulları göz ardı edilir.<sup>130</sup>

Tarımsal üretimde akort ücreti, toplanan ürünün birim ücreti göz önüne alınarak yahut hasat edilen ya da işlenen alan miktarına bağlı olarak hesaplanır. İlk olarak, toplanan ürünün birim ücreti üzerinden yapılan hesaplamalarda, hasat zamanı toplanan ürün adedi ile o ürün için belirlenen birim bedeli çarpılarak ücret elde edilir. Örneğin, pamuk, biber ve kuru soğan hasadında hasat edilen ürün miktarına göre ödeme yapılır. İkinci olarak, hasat edilen ya da işlenen alan miktarı üzerinden yapılan hesaplamalarda, ilgili ürünün çapalama, ot alma, hasat sürecinde alana bağlı olarak tespit edilen birim alan ücreti ile işçinin çapaladığı, ot aldığı, hasat ettiği alan miktarı çarpılarak ücret elde edilir. Genellikle, şeker pancarı, bakliyat (mercimek, nohut, fasulye), haşhaş, ayçiçeği, kimyon, susam gibi ürünlerin çapalanması, ot alma çalışmaları ve hasadında bu ücret sistemi tercih edilmektedir.<sup>131</sup>

### 3. Yabancı İşçiler Bakımından Özellik Arz Eden Durumlar

Yabancı mevsimlik tarım işçileri bakımından değerlendirildiğinde, anılan işçilere ödenen ücretlerin her ürün bakımından farklılık gösterdiği belirtilebilir. Ücretlerin belirlenmesi açısından etnik köken, cinsiyet, iş görülecek bölge gibi çeşitli unsurlar önem arz etmektedir. İlk olarak, mevsimlik tarım işçileri arasında rekabet olup olmaması ücretlerin belirlenmesi bakımından oldukça önemlidir. Tarım sektöründe, yerel iş gücü arasındaki rekabetin yanı sıra özellikle son yıllarda yerel iş gücü ile yabancı iş gücü arasında da ücret rekabeti bulunduğu belirtilebilir. Bahsi geçen rekabet, tarım sektöründe zaten düşük olan ücretlerin daha da düşmesine sebep olmaktadır.<sup>132</sup> Zira yabancı işçiler daha düşük ücret ve ağır çalışma şartlarını çoğu zaman başka çareleri bulunmadığından kabul etmektedirler. Bu da mevsimlik tarım işlerinde yabancı işçilerin bir nevi ucuz iş gücü olarak görülmesi sonucunu doğurmaktadır.<sup>133</sup> Bunun neticesinde, tarımsal üretim neredeyse yerel iş gücünün yer almaktan kaçındığı ağırlıklı olarak yabancıların istihdam edildikleri bir sektör haline gelmektedir.<sup>134</sup>

<sup>130</sup> Kalkınma Atölyesi, 2018, s.30, 35; Temir, 2020, s.165-167.

<sup>131</sup> Kalkınma Atölyesi, 2018, s.14, 34-35; Temir, 2020, s.167.

<sup>132</sup> Dedeoğlu, s.38, 57.

<sup>133</sup> TBMM, s.119; Dedeoğlu, s.42.

<sup>134</sup> Dedeoğlu, s.38-39; Bayramoğlu/Bozdemir, s.1166.

Yabancı işçiler bakımından rekabetin esas unsurunu etnik köken teşkil etmektedir. Zira piyasada farklı yerli ve yabancı işçi grupları mevcut değilse o ürünlerde ücretlerin yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin, çay toplamada Gürcüler, ot biçme işinde Azeriler işçi talebini tek başlarına karşılarlarken ücretlerinin yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, fındık toplama işinde Güneydoğu Anadolu'dan gelen yerli işçiler ile Gürcü işçilerin ya da kayısı hasadında yerli işçiler ile Suriyeli işçilerin eş zamanlı çalışması durumunda ücretler oldukça düşmüştür.<sup>135</sup> İkinci olarak, ücret farklılıkları bir yandan da Türkiye'de mevsimlik tarım işinde çalışan farklı etnik gruplara mensup yabancıların toplumsal kabulleri ile ilişkilendirilmektedir. Örneğin, tarım işçiliği ücretlerinin en düşük uygulandığı bölge olan Gaziantep ve Çukurova Bölgesi'nde Suriyeli işçilerin yaygın olarak iş gördükleri bilinmektedir. Ayrıca, mevsimlik tarım işçilerinin nasıl bir hiyerarşi içerisinde algılandıkları da ücret miktarlarının tespitinde etkidir. Farklı işçi gruplarından elde edilen çıktılarının farklı olması dolayısıyla verimlilik-ücret ilişkisi kurulmaktadır. Örneğin, fındık hasadında yerli işçiler, Gürcü işçiler ve diğer mevsimlik tarım işçileri iş görmektedir. Bununla birlikte, kendileri de fındık üreticisi olan yerli işçiler fındık toplama işinde daha iyi olmaları dolayısıyla en yüksek ücreti alırken, onları Gürcü işçiler takip etmektedir. Doğu illerinden gelen mevsimlik tarım işçileri ise, yerli işçiler ve Gürcü işçilerden daha az ücret elde etmektedirler.<sup>136</sup>

Mevsimlik tarım işlerinde, özellikle Suriyelilerin tarımsal üretimde ucuz emek rezervi haline geldiklerini belirtmiştik.<sup>137</sup> Anılan kimselerin savaştan kaynaklanan mağduriyetleri ve çoğunlukla ülkemize düzensiz giriş yapmaları dolayısıyla herhangi bir hakka ya da gelire sahip olmamaları bu sonucun doğmasında etkilidir. Belirtilmelidir ki, Suriyelilerin ucuz emek rezervi olarak görülmeleri ve ayrıca büyük bir göçmen kitlesi olarak Güneydoğu illerine giriş yapmaları ve bu sürecin devlet tarafından kontrol edilememesi hem onlar hem bölge insanı hem de diğer mevsimlik tarım işçileri bakımından olumsuz neticeler meydana getirmektedir. Zira emek arzının artmasının olumsuz etkileri ücretlere yansımıştır. Böylece, Suriyelilerin mevsimlik tarım işlerinde çalışmaya başlamaları hem ücretlerin düşmesine neden olmuş hem de aile başına düşen iş miktarı geçmiş yıllara göre azalmıştır. Bu da ailelerin mevsimlik tarım işçiliğinden kazandıkları gelirin azalmasına sebep olmuştur.<sup>138</sup> Bunun üzerine, Suriyeliler özelinde yabancı işçilerin daha ucuza çalıştıkları için yerli işçileri işlerinden ettikleri gibi bir kanaat oluşmuştur. Bu durum, ücretlerin düşmesine neden oldukları gerekçesiyle yabancı işçilerin yerli işçilerden tepki görmelerine ve aralarında gerginlikler yaşanmasına neden olmaktadır.<sup>139</sup>

Belirtilen hususlar doğrultusunda, mevsimlik tarım işlerinin görülmesinde, yerli iş gücüne kıyasla yabancı iş gücünün tercih edilmeye başlandığı ve bunun gün geçtikçe arttığı bir gerçektir. Zaten yapısal olarak

<sup>135</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.20; Dedeoğlu, s.58-59.

<sup>136</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.20-21; Dedeoğlu, s.59.

<sup>137</sup> Bkz. yukarıda § III, B, 2, b.

<sup>138</sup> Hayata Destek Derneği, s.74; Dedeoğlu, s.42, 58.

<sup>139</sup> TBMM, s.119; Kalkınma Atölyesi, 2016, s.30-31; Dedeoğlu, s.42.

problemlili olan ve kayıt dışılığın yaygın olduğu tarım sektöründe, yabancı iş gücünün artması ile ücretlere yansıyan düşüş dikkat çekicidir. Böylece, mevsimlik tarım işçilerinin yoksulluğu iyice artmaktadır. Başka bir ifade ile, Türkiye’de mevsimlik tarım işçiliği en yoksulların yaşam mücadelesi verdikleri gelir getirici bir çalışma halini almıştır.<sup>140</sup>

## E. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

### 1. Genel Olarak

Mevsimlik tarım işçileri, barınma ve sağlık koşulları bakımından türlü tehlikelerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunlara örnek olarak, anılan işçilerin yaşam ve barınma koşullarının uygunsuzluğu, yetersiz ve dengesiz beslenmeleri, maruz kaldıkları kaza ve yaralanmalar ve yaşadıkları çeşitli sağlık sorunları gösterilebilir.<sup>141</sup> Zira mevsimlik tarım işçilerinin aileleri ile çoğu zaman sağlıksız koşullarda çadırlarda kaldıkları ve yaptıkları işin niteliğinden dolayı hastalık ve yaralanmalara karşı oldukça savunmasız oldukları bilinmektedir. Ayrıca, iş görmek için göç eden mevsimlik tarım işçilerinin uğradıkları ölümlü ve yaralanmalı kazaların sayısı bir hayli çoktur.<sup>142</sup>

Bu kapsamda, anılan işçilerin bu husustaki mağduriyetlerinin önlenmesi amacıyla Cumhurbaşkanlığı tarafından 2024/5 sayılı “*Mevsimlik Tarım İşçileri*” konulu Genelge<sup>143</sup> yayımlanmıştır.<sup>144</sup> Bahsi geçen Genelge, çalışmak amacıyla buldukları ilden diğer illere giden mevsimlik tarım işçilerinin ve ailelerinin, bu süreçte yaşadıkları sorunların giderilmesi amacını taşımakta ve surette yapılacak çalışmalara dikkat çekmektedir. 2024/5 sayılı “*Mevsimlik Tarım İşçileri*” konulu Genelgenin mevsimlik tarım işçilerinin maruz kaldıkları sorunların önlenmesi hususunda olumlu yönde bir düzenleme olduğu belirtilebilir. Genelge kapsamında; Valilikler tarafından mevsimlik tarım işçilerinin yoğun olarak çalıştığı yerlerde belirli nitelikleri haiz “*geçici yerleşim alanları*” oluşturulması öngörülmekte,<sup>145</sup> bunun

<sup>140</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.28; Dedeoğlu, s.38-39; Bayramoğlu/Bozdemir, s.1166.

<sup>141</sup> Zeynep Şimşek, “Mevsimlik Tarım İşçilerinin ve Ailelerinin İhtiyaçlarının Belirlenmesi Araştırması 2011”, Elif Matbaası, Şanlıurfa, Nisan 2012, s.9; Selek Öz/Bulut, s.103; Yardımcıoğlu, s.258.

<sup>142</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.73; Hayata Destek Derneği, s.68; Selek Öz/Bulut, s.103; Yardımcıoğlu, s.258.

<sup>143</sup> RG, 27.04.2024, S.32529.

<sup>144</sup> Mevsimlik tarım işçilerine yönelik olarak; öncelikle Başbakanlık tarafından 2010/6 sayılı “*Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi*” konulu Genelge yayımlanmıştır. Ardından, 2017/6 sayılı “*Mevsimlik Tarım İşçileri*” konulu Başbakanlık Genelgesi yayımlanmış ve bahsi geçen Genelgenin 36. maddesi ile 2010/6 sayılı Genelge yürürlükten kaldırılmıştır. Daha sonra ise, Cumhurbaşkanlığı tarafından 2024/5 sayılı “*Mevsimlik Tarım İşçileri*” konulu Genelge yayımlanmış ve bahsi geçen Genelgenin 13. maddesi ile 2017/6 sayılı Genelge yürürlükten kaldırılmıştır.

<sup>145</sup> “*Geçici yerleşim alanları*”na yönelik ayrıntılı bilgi için bkz. aşağıda § III, E, 2.



yanı sıra sağlık hizmetleri, eğitim hizmetleri, ulaşım ve güvenlik hizmetleri, istihdam ve sosyal güvenlik hizmetleri ile sosyal hizmetler gibi çeşitli hususlara ilişkin önemli düzenlemelere yer verilmektedir.<sup>146</sup>

2024/5 sayılı Genelgede ayrıca “*Mevsimlik Tarım İşçileri Bilgi Sistemi (e-METİP)*” üzerinde durulmakta ve mevsimlik tarım işçilerinin ve ailelerinin bu sisteme kaydedileceği ifade edilmektedir.<sup>147</sup> Bahsi geçen sistem ile, mevsimlik tarım işçilerinin ve ailelerinin kimlik numaraları ile sağlık, eğitim gibi konulardaki verileri toplanmaktadır. “*Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi (METİP)*” mevsimlik tarım işçilerinin ve ailelerinin ulaşım, barınma, eğitim, sağlık, güvenlik, sosyal çevre ile ilişkiler, çalışma ve sosyal güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacı ile faaliyete geçirilmiş bir projedir. Mevsimlik tarım işçilerinin yoğun olarak bulunduğu illerde, valilikler aracılığı ile uygulamaya konulan proje ulusal bütçe imkanları ile finanse edilmektedir.<sup>148</sup>

Ayrıca belirtilmelidir ki, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2001 yılında kabul edilip 2003 yılında yürürlüğe giren 184 No.lu “*Tarımda Güvenlik ve Sağlık Hakkında Sözleşme*”,<sup>149</sup> tarım çalışanlarına yönelik önemli düzenlemeler içermektedir.<sup>150</sup> Anılan Sözleşmenin 17. maddesinde, geçici ve mevsimlik işçilere tarımda karşılaştırılabilir konumda sürekli çalışan işçiler ile aynı güvenlik ve sağlık korumasının sağlanması için önlem alınması gerekliliği hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte, Türkiye henüz 184 No.lu Sözleşmeyi onaylamamıştır.<sup>151</sup>

---

<sup>146</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. 2024/5 sayılı “*Mevsimlik Tarım İşçileri*” konulu Genelge, (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/04/20240427-15.pdf>, s.e.t.26.09.2024.)

<sup>147</sup> 2024/5 sayılı Genelge m.7/a uyarınca, “*Mevsimlik tarım işçisi olarak daimi ikametgahı dışında bir başka ilde çalışmak amacıyla geçici olarak yer değiştirenlerin ve ailelerinin kimlik bildirimleri, bu kişilerin yaşadıkları geçici yerleşim alanlarında doğrudan kolluk kuvvetlerince alınacak ve bu bildirimler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile elektronik ortamda paylaşılacaktır. Bu bilgilerin e-METİP’e sürekli ve eksiksiz şekilde aktarılması için teknik altyapıya yönelik her türlü düzenleme Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı tarafından yapılacaktır.*”

<sup>148</sup> ÇSGB, Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (METİP), (<https://www.csgb.gov.tr/>, s.e.t.26.09.2024); Yardımcioglu, s.273-274; Temir, 2020, s.340-341.

<sup>149</sup> International Labour Office, Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184), ([https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C184,s.e.t.13.08.2024](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184,s.e.t.13.08.2024)). Sözleşme 20 Eylül 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

<sup>150</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇSGB, Tarımda Sağlık ve Güvenlik Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri, (<https://www.csgb.gov.tr/>, s.e.t.13.08.2024); Demir, s.185.

<sup>151</sup> International Labour Office, Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Türkiye, ([https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210\\_COUNTRY\\_ID:102893,s.e.t.13.08.2024](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102893,s.e.t.13.08.2024)).

## 2. Barınma Koşulları

Mevsimlik tarım işçileri genellikle, kendilerine ait olan savan, plastik örtü veya bezden yapılmış çadırlarda barınmaktadırlar. Çadırların ortalama büyüklüğü yaklaşık 16 metrekare olup, çadırlarda ortalama 7 kişilik bir aile kalmaktadır. Nadiren işverenleri tarafından mevsimlik tarım işçilerine barınacak yer imkânı sağlanması söz konusudur. Yine nadiren gittikleri yerlerde ev kiralandıkları bilinmektedir. Ancak yerel halk özellikle yabancı mevsimlik tarım işçilerine ev kiralama hususunda pek de istekli değildir. Evlerde kalmaları durumunda ortalama 9 metrekarelik bir alanda kalmaktadırlar. Böylece, evin sadece bir ya da birkaç odasını kullanabilmekte ve kalan mekânı başka aileler ile paylaşmaktadırlar. Bazı bölgelerde ise, anılan işçilerin devletin kurduğu en fazla 1000 kişi kapasiteli METİP kamplarında barındıkları görülmektedir.<sup>152</sup>

Yabancı mevsimlik tarım işçileri de yerel işçilerle benzer olarak, bahçe/tarla kenarlarına kurdukları plastik yahut branda çadırlarda ya da bahçe/tarla sahiplerinin kendilerine tahsis ettikleri konutlarda barınmaktadırlar. İşçilerin bahçeye yakın yerlerde konaklamaları hem bahçe sahipleri hem de kendileri bakımından avantajlıdır. Bu halde, ulaşımın harcanacak zaman ve maliyetten tasarruf edilmektedir.<sup>153</sup>

Yapılan iş ile barınma imkanları arasında da bağlantı bulunduğu belirtilebilir. Bu halde, özellikle yapılan işin süresi önem arz eder. Örneğin, günlük yevmiye karşılığı her gün farklı bir işveren için çalışan işçiler büyük oranda kendi imkanları doğrultusunda konaklarlar. Bir süre aynı yerde kalarak çalışan işçiler, çoğunlukla bir araya gelerek ev kiralarlar. Buna, ot biçme işi gören Azerilerin durumu örnek gösterilebilir. Daha da uzun süreli çalışacak işçiler için ise, işverenlerin konaklama imkânı sağlaması muhtemeldir. Bu halde, kalınacak yerin hasadın yapılacağı bahçelere yakın olması yeğlenmektedir.<sup>154</sup>

2024/5 sayılı “*Mevsimlik Tarım İşçileri*” konulu Genelgede mevsimlik tarım işçilerinin barınma hususunda yaşadıkları problemler gözetilerek mevsimlik tarım işçilerinin yoğun olarak çalıştığı yerlerde “*geçici yerleşim alanları*” oluşturulması öngörülmüştür. Anılan Genelge m.1/a uyarınca, “*Valiliklerce, mevsimlik tarım işçilerinin yoğun olarak çalıştığı yerlerde; eğitim ve sosyal faaliyetleri ile işçilerin temel ihtiyaçlarını giderebilecekleri ortak kullanım alanları olan, iklim şartlarına uyumlu, emniyetli, ekonomik, estetik ve fonksiyonel, prefabrik, betonarme ya da çelik iskeletli, yeterli büyüklükte bir geçici ortak kullanım merkezi ile elektrik, su ve kanalizasyon alt ve üst yapısı bulunan geçici yerleşim alanlarının oluşturulması sağlanacaktır.*” Geçici yerleşim alanlarının; sel ve su baskını gibi doğa olaylarından olumsuz etkilenmeyecek, yol ve altyapı hizmetleri sunumunun kolaylıkla sağlanabileceği, sağlık şartlarına uygun, tehlikeli ve girilmesi yasak yerlere yeterli mesafede, işçilerin asgari ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikleri haiz ve işçi sayısına uygun büyüklükteki kamuya ait taşınmazlar veya Hazine taşınmazları arasından seçileceği

<sup>152</sup> Hayata Destek Derneği, s.32-33.

<sup>153</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.20.

<sup>154</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.20.

belirtilmiştir. Mevsimlik tarım işçilerinin çalıştıkları yerlerde oldukça kötü şartlar altında barındıkları dikkate alındığında, anılan işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri “geçici yerleşim alanları”nın mevcudiyeti oldukça önemlidir.

### 3. Sağlık Koşulları

Mevsimlik tarım işçilerinin yaşadığı çok sayıda sağlık sorunu mevcuttur. Bunlara örnek olarak; halsizlik, yorgunluk, baş ve bel ağrısı, güneş çarpması, ishal, solunum yolu enfeksiyonları, cilt hastalıkları, zehirlenmeler, anksiyete, depresyon ve hatta intihar girişimleri gösterilebilir. Mevsimlik tarım işlerinde, hijyen koşullarının noksanlığı, kullanılan tarım ilaçları, kimyasal maddelere doğrudan maruziyet işçiler üzerinde olumsuz etkiler doğurmaktadır.<sup>155</sup>

Yaşanan bu sağlık sorunlarına rağmen işin mahiyetinin sağlık hizmetlerine erişimi zorlaştırdığı durumlar da mevcuttur. İlk olarak, çoğunlukla mevsimlik tarım işçilerinin yerleşim yerleri sağlık kurumlarının bulunduğu merkezlere uzaktır. Bu da zaten sınırlı imkanlara sahip olan anılan işçilerin sağlık hizmetlerine erişimini zorlaştırmaktadır. İkinci olarak, mevsimlik tarım işçilerinin bir yerde stabil kalmamaları/kalamamaları, neredeyse senenin sekiz ayı sürekli göç etmeleri koruyucu sağlık hizmetlerine erişimlerini kısıtlanmaktadır. Belirtilen hususların yanı sıra, büyük oranda kayıt dışı iş görmeleri dolayısıyla, anılan işçilerin sosyal güvencelerinin bulunmaması sağlık hizmeti almalarının önüne geçmektedir.<sup>156</sup> Ayrıca, yabancı mevsimlik tarım işçilerinin etnik kimliklerinden dolayı sağlık personelinin ayrımcı muamelelerine maruz kaldıkları, dil bilmemeleri dolayısıyla kendilerini ifade edemedikleri durumlar da mevcuttur.<sup>157</sup> Bu gibi hallerde, sağlık problemlerine çözümünü kendileri üretmek durumunda kalmaktadırlar ki bunun yeterli olmayacağı açıktır.

Mevsimlik tarım işçilerinin yaşadıkları sağlık sorunları gözetilerek 2024/5 sayılı “*Mevsimlik Tarım İşçileri*” konulu Genelgede, anılan işçilere “sağlık hizmetleri” sağlanması bakımından önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Bahsi geçen Genelge m.2 uyarınca, “a) İl sağlık müdürlüklerince mevsimlik tarım işçilerinin ve ailelerinin aşılmaları; kadın, gebe, bebek, çocuk ve gençlik sağlığı izlemleri; bulaşıcı hastalık, kanser, verem taramaları ile kronik hastalık tarama ve izlemlerine yönlendirmeye ilişkin faaliyetleri periyodik olarak yürütülecek ve bunlara yönelik danışmanlık ve bilgilendirme çalışmaları yapılacaktır. Bu hizmetlerin ve hizmetlere erişimin kolaylaştırılması amacıyla mobil sağlık ekipleri oluşturulacaktır. b) İl sağlık müdürlüklerince mevsimlik tarım işçiliğinin yoğun olduğu bölgelerde yeterli sayıda sağlık personelinin istihdamı

<sup>155</sup> KEİG, Kadın Emegi ve İstihdamına İlişkin Bilgi Notları, Hazal Matbaa, İstanbul, Ağustos 2015, s.35, ([https://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/bilg\\_notlari\\_Agustos\\_2015-web.pdf](https://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/bilg_notlari_Agustos_2015-web.pdf), s.e.t.31.07.2024); Yardımcioglu, s.259.

<sup>156</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.74; KEİG, s.35.

<sup>157</sup> KEİG, s.35.

*sağlanacak ve hizmet ihtiyacına göre personelin çalışma saatleri düzenlenecektir. c) Çalışan sağlığının korunması ve geliştirilmesi kapsamında il sağlık müdürlüklerince gerekli bilgilendirme faaliyetleri yapılacaktır.”* Belirtilen düzenlemelerin uygulamaya geçirilmesi anılan işçilerin sağlıklarının korunması bakımından oldukça önemlidir. Ayrıca, 2024/5 sayılı Genelgede belirtilen “geçici yerleşim alanları”nın oluşturulması da mevsimlik tarım işçilerinin sağlıklarının korunması amacına hizmet etmektedir. Zira geçici yerleşim alanlarının sağlık şartlarına uygun olarak oluşturulacağı hüküm altına alınmıştır. Genelgede, geçici yerleşim alanlarının belirli aralıklarla her türlü haşerelere karşı ilaçlanması ile atıkların uzaklaştırılması, temiz içme ve kullanma suyu sağlanması gibi gereklilerin yerine getirileceği de öngörülmüştür.

## F. SOSYAL KORUMASIZLIK

Tarım ekonomisine büyük katkıları olan mevsimlik tarım işçilerinin sosyal hakları tabiri caizse göz arzi edilmiştir. Ülkemizde mevsimlik tarım işçilerine yönelik tam bir sosyal koruma sağlanamadığından, anılan işçilerin çalışma hayatında sosyal korunmasızlık ile karşı karşıya oldukları belirtilebilir. Zira çalışma hayatındaki en dezavantajlı gruplar arasında yer alan mevsimlik tarım işçileri diğer işçi sınıflarına kıyasla ihmal edilmiş bir sınıftır. Bu çerçevede, mevsimlik tarım işçilerinin karşılaştıkları en önemli problemlerden bir tanesi kayıt dışı çalışarak sosyal güvenceden mahrum kalmalarıdır.<sup>158</sup>

Türkiye’de tarım sektörü, dinamik yapısı ile yabancı iş gücü istihdam etme potansiyeli oldukça yüksek olan buna karşılık kayıt dışı istihdam ile en

<sup>158</sup> Demir, s.177. 192; Selek Öz/Bulut, s.110. Süreksiz çalışan tarım işçileri zorunlu sigorta kapsamına alınmamış, onlara isteğe bağlı sigortalı olma imkânı tanınmıştır. 5510 sayılı Kanunun “*Tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların sigortalılığı*” başlığını taşıyan ek 5. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*4 üncü maddede ile isteğe bağlı sigortalılık hükümleri ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında sigortalı olmayan, kendi sigortalılıklarından dolayı bu kanunlara göre gelir veya aylık almayan ve 18 yaşını doldurmuş olanlardan; tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, örneği Kurumca hazırlanan ve Kurumca belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il veya ilçe tarım müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenip onaylanmış belgeleri ile talepte buldukları tarihten itibaren sigortalı sayılırlar.*” Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, 5510 sayılı Kanun m.4/1, a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Anılan kimseler hakkında, kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır (ek m.5/4). Ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Güzel/Ali Rıza Okur/Nurşen Canıklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, s.140-141; Ali Nazım Sözer, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s.115; Kadir Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, s.266-267; Demir, s.187-188. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş, hem 2925 sayılı Kanunda hem de 5510 sayılı Kanunun ek 5 inci maddesinde mevsimlik tarım işçilerinin sigortalılıklarının isteklerine bağlı tutulmasını eleştirmektedir. Bunun yerine, zorunlu sigortalılık esasının benimsenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Demir, s.192.

fazla karşılaşılan sektördür.<sup>159</sup> Yabancı mevsimlik tarım işçilerinin neredeyse hepsinin çalışma izinleri bulunmaksızın kayıt dışı olarak iş gördükleri ifade edilebilir. Zira tarım sektöründe çalışanları denetlemek ve yasal düzenlemeleri uygulamak hayli zordur. Düzensiz göçmen işçi olarak adlandırılan çalışma izni bulunmaksızın, kayıt dışı olarak iş gören bahsi geçen yabancı işçiler, Türkiye'ye büyük oranda turist vizesi gibi yasal yollarla giriş yapmakta yahut Suriyeliler gibi sığınmacı statüsüne sahip olmaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'de mevsimlik tarımsal üretimde çalışan yabancı işçilerin çoğunluğu ülkeye yasal yollarla giriş yapmış olsalar da çalışma izinleri bulunmamakta ve kayıt dışı olarak iş görmektedirler. Zaten hem Azerbaycan ve Gürcistan uyruklu yabancıların kendilerine çalışma hakkı tanımayan turist vizeleri ile ülkeye girişlerinin büyük oranda iş gücü piyasasına katılmak amacıyla olduğunu hem de Suriye uyruklu yabancıların mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışmaları halinde kendilerine çalışma izni muafiyeti öngörülmüş olmasına rağmen büyük oranda kayıt dışı olarak çalıştıklarını belirtmiştik.<sup>160</sup> Dolayısıyla, mevsimlik tarım işlerinde yaygın olarak istihdam edilseler de yabancıların büyük çoğunluğu işlerini yerine getirirken neredeyse hiçbir koruma ve güvence çerçevesi altında değildiler.<sup>161</sup>

## SONUÇ

Ülkemizde ekonomiye büyük katkısı bulunan tarım sektöründe, mevsimlik işlerin önemi yadsınamaz. Her ne kadar mevzuatımızda tanımlanmamış olsa da genel ifade ile mevsimlik işler, işin niteliği ve yapısı itibarıyla faaliyetin yılın belirli dönemlerinde sürdürüldüğü veya tüm yıl çalışılmakla beraber yılın belirli dönemlerinde artış gösterdiği işyerlerinde yapılan işler olarak ifade edilebilir. Türkiye, iklim koşulları bakımından yılın dört mevsiminde farklı tarımsal ürünlerin yetiştirildiği bir ülkedir. Tarımsal üretimde özellikle ekim, dikim işlerinde ve hasat zamanlarında insan emeğine duyulan ihtiyaç fazladır. Tarım sektöründe çalışanlara sürekli iş sağlanmasının zorluğu tarım işçiliğinin büyük oranda mevsimlik olarak yapılması mecburiyetini doğurmaktadır. Hangi işlerin tarım ve orman işlerinden olduğu İş Kanunu m.III hükmünde belirtilmiştir. Genel ifade ile, toprağın işlenmesi ve hayvan yetiştirilmesi yoluyla bitkisel ve hayvansal ürünler elde edilmesinin tarım işleri kapsamında yer aldığı belirtilebilir. Tarım işleri arasında, özellikle çeşitli tarım ürünlerinin toplanması, işlenmesi, bakımı, paketlenmesi gibi işler mevsimlik olarak yapılmaktadır.

Mevsimlik tarım işlerinde bir işverene bağımlı olarak çalışan kimseler, mevsimlik tarım işçisi olarak tanımlanabilir. Anılan kimseler, mevsimsel özellikler doğrultusunda yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkan yahut artış gösteren ve düzenli şekilde tekrar eden tarım işlerine yönelik gerekli iş gücü ihtiyacını karşılamak üzere istihdam edilmektedirler. Mevsimlik tarım işçiliği, geçmişten günümüze bünyesinde iş aracılığı kurumunu

<sup>159</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.28; Dedeoğlu, s.39-40.

<sup>160</sup> Bkz. yukarıda § II, B ve § III, B, 2, c.

<sup>161</sup> Kalkınma Atölyesi, 2016, s.30, 46; Dedeoğlu, s.40.

barındırmaktadır. Dayıbaşı, elçibaşı, çavuş gibi isimler altında anılan tarım araçları, tarım işlerinde işçilerin iş, işverenlerinde işçi bulmalarına aracılık etmektedirler. Belirtilmelidir ki, mevsimlik tarım işçilerinin araçlara bağımlı oldukları bir çalışma düzeni mevcuttur. Başka bir ifade ile, tarım araçları olmaksızın anılan işçilerin iş bulabilmelerine neredeyse imkân bulunmamaktadır. Bu sistemin, mevsimlik tarım işçilerinin emeğinin sömürülmesi sonucunu doğurabileceği ifade edilebilir. Tarım araçlarının aldıkları yüksek komisyon ücretleri, işçilerin ücretlerinden yaptıkları kesintiler bunun bir göstergesidir.

Genellikle toplumun en yoksul ve mağdur kesiminden meydana gelen mevsimlik tarım işçileri, çalışma hayatındaki en dezavantajlı gruplar arasında yer almaktadır. Anılan kimseler, toplumsal hiyerarşinin en altında kalmakta, sosyal korumadan mahrum şekilde iş görmekte ve çalışma ilişkilerinde sömürüye uğramaktadırlar. Anılan işçilerin düşük ücretler karşılığında, uzun çalışma süreleri boyunca ve işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik gerekli tedbirler alınmaksızın tehlikeli koşullar altında iş gördükleri belirtilebilir. Mevsimlik tarım işçiliği, mevzuatta yetersiz düzenlenmiş ve yakın zamana kadar neredeyse görünmez kalmıştır. Ayrıca, tarım sektörü denetlenmesi zor bir sektör olduğundan, kayıt dışı çalışma da oldukça yaygındır. Belirtilen hususlar doğrultusunda, tüm ücretli tarım işçileri arasında çalışma koşulları en ağır ve sosyal güvenceden en mahrum olanların mevsimlik tarım işçileri oldukları ifade edilebilir.

Türk Hukukunda yabancı, Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişiyi ifade eder. Böylece, ülkemiz bakımından Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan herkes yabancıdır. Yabancı kavramının geniş yorumlanması yerinde olur. Yabancı devlet vatandaşı olan kimselerin yanı sıra hiçbir devlet vatandaşlığına sahip olmayan vatansızlar, göçmenler, uluslararası koruma talep eden ve uluslararası koruma statüsü alan diğer yabancılar, NATO mensupları, uluslararası kuruluşlarda çalışanlar ve diplomatik temsilciliklerde olduğu gibi özel statüdeki yabancılar da bu kapsamda yer almaktadır. Hukukumuzda, mevsimlik işçilerin Türk vatandaşı olması gibi bir mecburiyet olmadığından mevsimlik işlerde Türk vatandaşları gibi yabancılar da çalışabilirler.

Mevsimlik tarım işlerinde, çok sayıda yabancı işçinin istihdam edildiği ve bu sayının gün geçtikçe artmaya devam ettiği belirtilmelidir. Tarım sektörü, yapısal özellikleri ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı dolayısıyla, özellikle vasıfsız iş gücü bakımından yabancı işçilere kolay iş bulma imkânı tanımaktadır. Ülkemizde üretilen birçok tarım ürününün özellikle hasat işlemlerinde yabancı işçilerden faydalanılmaktadır. Yabancı işçilerin, belirli ürünlerin üretiminde ve belirli coğrafi bölgelerde ön plana çıktıkları belirtilebilir. Özellikle, Suriye, Azerbaycan ve Gürcistan uyruklu yabancılar ülkemizde mevsimlik tarım işlerinde aktif şekilde yer almaktadırlar. Gürcü işçiler daha çok Karadeniz Bölgesi'nde Ordu, Giresun, Rize, Trabzon ve Artvin illerinde çay, fındık yetiştiriciliğinde, Azeri işçiler Kars, Ardahan gibi doğu illerinde ot biçme ve hayvancılık işlerinde çalışmaktadırlar. Suriyeli işçiler ise yaygın olarak Malatya, Mersin, Adana, Urfa ve Gaziantep illerinde kayısı, narenciye, pamuk, sebze ve Antep fıstığı toplama işlerinde istihdam edilmektedirler. Ayrıca, Malatya ve Ankara illerinde hayvan bakım çalışmalarında Suriyeliler başta olmak üzere Orta Asya ülkelerinden gelen yabancı işçilerin iş gördükleri ifade edilebilir.

Tarımsal üretimde çalışan yabancı işçiler, oldukça kötü çalışma koşulları altında iş görmektedirler. Yabancı mevsimlik tarım işçilerinin, yerli mevsimlik tarım işçileri gibi, düşük ücretler karşılığında, uzun çalışma saatleri boyunca, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından tehlike barındırabilecek işleri yeterli koruma ve güvence bulunmaksızın yerine getirdikleri belirtilebilir. Bunun yanı sıra, göç ettikleri ülkede yabancı olduklarından ayrımcılığa ve kötü muameleye uğramakta ve toplumsal dışlanma ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca, yabancı mevsimlik tarım işçilerinin çoğunluğu çalışma izinleri bulunmaksızın kayıt dışı olarak iş görmektedirler. Belirtilen sebeplerle, anılan işçilerin, yerel iş gücü ile kıyaslandığında dahi daha mağdur bir konumda oldukları ve neredeyse hiçbir koruma ve güvence şemsiyesi altında bulunmadıkları ifade edilebilir. Yabancı mevsimlik tarım işçilerinin daha düşük ücret ve ağır çalışma şartlarını kabul etmelerinin yegâne sebebi ise çaresizliktir.

Belirtilen hususların yanı sıra, mevsimlik tarım işlerinde yerel iş gücü ile yabancı iş gücü arasında oluşan rekabet ortamı hem sosyal hem ekonomik açıdan bazı problemlerin meydana gelmesine sebep olmaktadır. Mevsimlik tarım işlerinde, emek arzının artmasının olumsuz etkileri özellikle ücretlere yansımıştır. Yerel iş gücü ile yabancı iş gücü arasında ortaya çıkan rekabet, tarım sektöründe çalışan işçilerin ücretlerinin aşağıya çekilmesine sebep olmaktadır. Bu doğrultuda, yabancı mevsimlik tarım işçileri tarım sektöründe ucuz iş gücü kaynağı olarak görülmeye başlamıştır. Bu durum, ücretlerin düşmesine neden oldukları gerekçesiyle yabancı işçilerin yerli işçilerden tepki görmelerine, aralarında gerginlikler yaşanmasına yol açmaktadır. Böylece, yerli ve yabancı işçiler arasındaki rekabet zaten yapısal olarak problemlili olan ve kayıt dışılığın oldukça yaygın olduğu mevsimlik tarım işlerinde durumu daha kötü hale getirmektedir. Bunun neticesinde, mevsimlik tarım işleri neredeyse yerel iş gücünün yer almaktan imtina ettiği ve ağırlıklı olarak yabancıların istihdam edildikleri bir sektör halini almıştır. Böylece, mevsimlik tarım işçilerinin yoksulluğu iyice artmış, mevsimlik tarım işçiliği en yoksulların neredeyse yaşam mücadelesi verdikleri gelir getirici bir çalışma halini almıştır.

## KAYNAKÇA

- Akı E, “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, C.5, S.3, 2000, Kamu-İş Dergisi, ss.249-267.
- Aksoy S, Tarımda İş Hukuku, Ankara Basım ve Ciltevi, Ankara, 1969.
- Akyiğit E, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021.
- Arıcı K, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.
- Asar A, Yabancılar Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, 2018.
- Başbuğ A/Yücel Bodur M, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.
- Bayramoğlu Z/Bozdemir M, “Dış Göçlerin Mevsimlik Tarım İşçiliği Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi”, C.9, S.2, 2019İğdır Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, , ss.1164-1176.
- Can H/Tuna E, Yabancılar Hukuku- Genel Kısım, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- Çalgüner C, Türkiye’de Ziraat İşçileri, Yüksek Ziraat Enstitüsü Basımevi, Ankara, 1943.
- ÇAYSIAD 2023 Yılı Çay Sektörü Raporu, (<https://www.caysiad.org.tr/2023-yili-cay-sektoru-raporu>, s.e.t.03.07.2024).
- Çelik N/Caniklioğlu N/Canbolat T/Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023.
- Çelikel A/Öztekin Gelgel G, Yabancılar Hukuku, Yenilenmiş 27. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022.
- ÇSGB Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Muafiyetler, (<https://www.csgb.gov.tr/>, s.e.t. 04.07.2024).
- ÇSGB, Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Stratejisi ve Eylem Planı, Ankara, 2010.
- ÇSGB, Tarımda Sağlık ve Güvenlik Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri, (<https://www.csgb.gov.tr/>, s.e.t.13.08.2024).
- Dedeoğlu S, “Tarımsal Üretimde Göçmen İşçiler: Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine”, C.1, S.56, 2018, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss.37-68.
- Demir M, “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler”, C.1, S.44, 2015, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss.177-194.
- Doğan V/Yılmaz A Ç/İzmirli L A, Türk Yabancılar Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2023.
- Ekmekçi Ö/Yiğit E, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2023.
- Ekşi N, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018.
- Ergin H, Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017.
- Güzel A/Okur A R/Caniklioğlu N, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 19. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.



Hayata Destek Derneği, Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği 2014 Araştırma Raporu, (<https://www.hayatadestek.org/wp-content/uploads/2021/09/mevsimlik-gezici-tarim-i%CC%87sciligi-2014-arastirma-raporu.pdf>, s.e.t. 29.07.2024).

International Labour Office, Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184), ([https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C184](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184), s.e.t.13.08.2024).

Kalkınma Atölyesi, “Türkiye’de Mevsimlik Tarımsal Üretimde Yabancı Göçmen İşçiler Mevcut Durum Raporu”, Altan Matbaası, Ankara, Mayıs 2016, (<https://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Cocuk-Haklari/Raporlar/TURKIYEDE-MEVSIMLIK-TARIMSAL-URETIMDE-YABANCI-GOCMEN-ISCILER-MEVCUT-DURUM-RAPORU.pdf>, s.e.t. 24.05.2024).

Kalkınma Atölyesi, “Yevmiyeci, Yarıcı veya Kürekçi; Hepsi Çocuk Tarımsal Üretimde Ücret Tipleri ve Çocuk İşçiliğinin Görünümleri”, Ankara, Kasım 2018, (<https://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Cocuk-Haklari/Raporlar/YEVMIYECI-YARICI-VEYA-KUREKCI.pdf>, s.e.t. 23.07.2024).

Kar B, “Mevsimlik İş”, S.4, 2006, Sicil İş Hukuku Dergisi, ss.69-86.

KEİG, Kadın Emegi ve İstihdamına İlişkin Bilgi Notları, Hazal Matbaa, İstanbul, Ağustos 2015, ([https://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/bilg\\_notlari\\_Agustos\\_2015-web.pdf](https://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/bilg_notlari_Agustos_2015-web.pdf), s.e.t.31.07.2024).

Mollamahmutoglu H/Astarlı M/Baysal U, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara, 2022.

Selek Öz C/Bulut E, “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri”, C.1, S.1, 2013, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, ss.94-111.

Soyer P, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesi’ne” İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal Yayınevi, 2008, ss.149-167.

Sözer A N, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

Sümer H H, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 26. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Süzek S, İş Hukuku, 22. Baskı (Tıpkı Basım), Beta Yayınevi, İstanbul, 2022.

Şakar M, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

Şimşek Z, “Mevsimlik Tarım İşçilerinin ve Ailelerinin İhtiyaçlarının Belirlenmesi Araştırması 2011”, Elif Matbaası, Şanlıurfa, Nisan 2012.

TBMM, “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu”, Sıra:716, Mart 2015.

Temir M, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2020.

Temir M, “İş Hukuku Boyutuyla Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı”, C.73, S.1, 2024, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss.437-475.

Tiritoğlu Ersoy H H, “Türkiye’de Mültecilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları”, S.2, 2019, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, ss.435-474.

Uşan M F, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşleri (4773 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler de Dikkate Alınarak)”, C.7, S.2, 2003, Kamu-İş Dergisi, ss.511-534.

Uşan M F/Erdoğan C, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023.

Yardımcıoğlu D, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2020.

Yılmaz M/Sayın C/Bozoğlu M, “Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliğinde Tarım Aracılığının Rolü: Giresun İli Fındık Örneği”, C.34, S.2, 2021, Mediterranean Agricultural Sciences, ss.189-194.

Yürekli S, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016.