



İŞ HUKUKU KAPSAMINDA TARIMDA ÇALIŞANLAR

¹Ertuğrul GÜREŞCİ

ÖZET

Bu çalışmada, İş Hukukunun yapısı, konusu ve temel özellikleri çerçevesinde tarımda çalışanların durumun genel olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, tarımın ve çalışanlarının özellikleri de dikkate alınarak İş Hukuku ile arasındaki ilişkinin ve özellikle Türkiye’de tarım çalışanlarının önemli bir bölümünün, çıkarılan İş Kanunları kapsamı dışında bırakılmasının nedenleri tartışılmıştır. Bunun için İş Hukuku, tarım ve çalışanları ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalar ile çalışmanın altyapısı oluşturulmuştur. Tarım ve çalışanlarının mevcut İş Hukuku düzenlemeleri içerisinde yer almasının güçlükleri ve söz konusu bu çalışanlar için yeni yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulabileceği sonucu ortaya konulmuştur.

Anahtar kelimeler: İş Hukuku, İş Kanunu, tarım, tarım çalışanları, tarım işçileri

AGRICULTURE EMPLOYEES IN ENCLOSE OF THE LABOR LAW

ABSTRACT

In this study was aimed to evaluate as general of the position of the agricultural employee as part of the main characters, matter and structure of the Labor Law. In study was argued to the causes at outside of the enclosure of the Labor Laws that is excluded to the important section of the agriculture employees in Turkey, and the relationship between the Labor Law with them as count of the characteristics of the agriculture and its employee. For this, it is composed to the under works of the study with the scientific studies about The Labor Law, agriculture and its employees. It is introduced to result to need protection to the new legal arrangements fort he employees, and to complexity of take place of the agriculture and its employees inside the present The Labors Laws.

Keywords: Labor Law, agriculture, agriculture employee, agriculture workers

¹ Yrd.Doç.Dr., Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kırşehir.

GİRİŞ

Hukuk, kelime anlamı ile ‘hak’ kelimesinin çoğulu olarak kullanılmaktadır. İnsanoğlu ilk çağlardan beri, kuvvetin üstünlüğü yerine hakkın üstünlüğünü egemen kılmaya çalışmıştır. Bunun bedelini, tarihin çeşitli dönemlerinde canları ve malları ile ödemişlerdir. İnsanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi, toplumsal huzur ve güvenliğin sağlanması çabaları, insanoğlunun en önemli mücadeleleri arasında yer almaktadır (Korkmaz, 2001).

Emeği ile yaşam mücadelesi veren çalışanların, bu mücadeleleri zamanla hukuki bir zemine oturtmuş ve kuralları oluşmaya başlamıştır. Özellikle Sanayi Devrimi’nden sonra, çalışan ile çalıştıran arasındaki ilişkilerin yoğunlaşması, ortaya çıkan hak ve adalet taraflar arasındaki mücadeleyi de şekillendirmiştir. Bu mücadele, daha zayıf konumda olan çalışanların lehinde oluşabilecek bir hukuk sisteminin oluşmasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi bu yönü ile çalışma hayatında bir kırılma noktası olarak kabul edilmektedir (Adıgüzel ve Yüksel, 2011). İş Hukuku bu mücadelede çalıştıran karşısında çalışanı yani işçiyi koruma, himaye etme esas üzerine kurulmuştur.

İş Hukuku, kısaca işçi ile işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen ve bu ilişkilerin adalete uygun bir şekilde gerçekleştirilmesine çalışmaktadır. İş Hukuku, özellikle bir işverene bağlı olarak ve bir hizmet akdine dayanarak çalışanların hukuku olarak ifade edilmektedir. İş Hukuku hizmet akdi, sendikal ilişkileri, toplu iş sözleşmeleri ve iş uyuşmazlığı konularını kapsamaktadır. Bu hukuk dalı, sadece işçi ve işverenler arasındaki ilişkileri değil aynı zamanda bunların devlet ile olan ilişkilerini de kapsamaktadır. İş Hukuku’nun bazı bölümlerinde özel, bazı bölümlerinde ise kamu hukuku ilkeleri hâkimdir (Genç, 2005; Korkmaz, 1999).

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de 1950’li yıllarda sonra kentleşme süreci, sanayileşme süreci ile birlikte başlamış ve beraberinde yeni toplumsal düzenlemeleri ortaya çıkarmıştır (Güreşçi, 2010). Gelişen ve yeniden şekillenerek ekonomik ve sosyal olaylar, hukuk alanında da kendisini göstermiştir. Bu yönde çeşitli yasal düzenlemeler ile toplumun düzeni ve güvenliği yönünde bazı adımlar atılmıştır. Bu adımlar, hukuk alanında da kendisini göstermiş ve bir taraftan kendi toplumsal dinamikleri dikkate alınırken bir taraftan da çağdaş dünya normları benimsenmeye ve gelişmeye başlamıştır. Türkiye’de hukuk alanında yapılan çalışmalar,

bireysel özgürlükleri artırırken bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerini ve devlet ile olan ilişkilerini de yeniden şekillendirmiştir.

Türkiye’de İş Hukuku ile ilgili ilk yasal düzenleme, 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu ile gerçekleştirilmiş ve sonraki yıllarda bu kanuna ilaveten sendikalar, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt alanında da çeşitli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Korkmaz ve Güreşçi, 2002). Günümüzde ise geçerli olan ve 2003 tarihinde çıkarılan 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüktedir.

İş Kanunu, çalışan herkesi kapsamına almamaktadır. Bağımlı çalışanlardan olan işçileri, bunların iş ilişkisi içerisinde oldukları işverenleri, işçi-işveren arasındaki ilişkileri ve bunların devlet ile olan ilişkilerini kapsamaktadır. Türkiye’de bağımlı çalışanlar, memurlar ve işçiler olarak nitelendirilmekte ancak İş Kanunu sadece işçiler ile ilgilenmektedir (Korkmaz, 1999).

İşçi-işveren ilişkileri, ekonomiyi oluşturan sanayi, hizmetler ve tarım sektöründe de oluşabilmektedir. Ancak hâlihazırdaki İş Kanunu, tarım işçilerinin önemli bir kısmını kapsamı dışında bırakmıştır. Kanunun 4. Maddesinde, 50’den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde ve aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerini kapsam dışı bırakmıştır (Anonim, 2011a). Bunun çeşitli nedenleri ortaya konulabilir. Ancak tarımsal faaliyetlerin özellikleri iyi anlaşıldığında ve Türkiye’de ki tarımsal işletme kayıtlarındaki yetersizlikler dikkate alındığında, konu daha iyi anlaşılabilir. Türkiye’de sayıları milyonları bulan tarım çalışanlarının, İş Hukuku kapsamında değerlendirilmesi oldukça tartışmalı bir konudur. Bu çalışmada, tarım çalışanlarının İş Hukuku ile olan ilişkilerinin genel bir değerlendirilmesi ve bu yöndeki tartışmalara yardımcı olabilecek bir anlayış esas alınması amaçlanmıştır.

I. ÇALIŞANLAR İLE İLHİLİ HUKUKİ DÜZENLEMLER

Çalışanların emeğine saygı ve çalışması karşılığında ona bir bedel ödenme düşüncesi, çağdaş dünyanın yakaladığı en önemli gelişimlerden birisidir. İnsanların emeğinin sömürülmesi ve onlara eziyet edilmesi düzeni olan köleliğin kaldırılması, söz konusu bu gelişmelerin belki de en önemli olanıdır. 1865 yılında ABD başkanı Abraham Lincoln’un köleliği kaldırması önemli bir adım kabul edilse de bu kişilerin emek sömürülerinin sonraki dönemlerde devam ettiği

bilinmektedir (Alexander, 2011). Hz. Muhammed'in 'İşçinin hakkını alın teri soğumadan veriniz' hadisi, işçi-emek ve bedelinin ödenmesi ile ilgili çok önemli bir düşünce olduğu kabul edilmektedir.

Çalışanın korunması düşüncesi, onun belirli bir ölçüde çalıştırana karşı olan bağımlılığından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Çalışana değer verme, onu koruma ve özellikle emek-ücret ilişkisinin adaletli bir şekilde işlemesi, çeşitli hukuki düzenlemelerde yer almıştır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Anonim, 2011b; Anonim, 2011c; Anonim, 2011d; Anonim, 2011e):

1. Uluslar arası Kaynaklar:

a. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi: 10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler tarafından yayımlanmıştır. Bildirgede çalışma ve çalışanlar ile ilgili olarak aşağıdaki yaklaşımlar ileri sürmüştür:

23. Maddesinde;

1. Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

3. Çalışan herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır.

4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.

b. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı: 5 Nisan 1977 yılında Avrupa Parlamentosu'nda kabul edilmiş ve 1992 yılında anlaşma haline dönüştürülmüştür.

5. Maddesi köleliğin ve zorla çalıştırmanın yasaklanması ile ilgilidir.

1. Hiç kimse köle olarak tutulamaz.

2. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz.

3. İnsan kaçakçılığı yasaktır.

c. Uluslar arası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (ILO): 1919 yılında anlaşmanın orijinal metni kabul edilmiş sonraki yıllarda çeşitli değişiklikler yapılmıştır. ILO sözleşmesinde

‘Çalışmaya ilişkin temel haklar ve ilkeler’ başlığı altında çalışanlar ile ilgili yaklaşımlar ortaya konulmuştur.

2. Ulusal Kaynaklar:

a. Anayasa: 1982 tarihli T.C.Anayasasında çalışma ilgili hükümler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1. 18. Madde (Zorla çalıştırılma yasağı ile ilgili)
2. 48. Madde (Çalışma ve sözleşme hürriyeti ile ilgili)
3. 49. Madde (Çalışma hakkı ve ödevi ile ilgili)
4. 50. Madde (Çalışma şartları ve dinlenme hakkı ile ilgili)
5. 51. ve 52. Madde (Sendika kurma hakkı ile ilgili)
6. 53. Madde (Toplu iş sözleşmesi ile ilgili)
7. 54. Madde (Grev ve lokavt hakkı ile ilgili)
8. 55. Madde (Ücrette adaletin sağlanması ile ilgili)

Yukarıda ifade edilen maddelere ilaveten, 1982 Anayasası’nın ikinci kısmında 12, 13, 14, 15. ve 16. Maddeleri’nde temel haklar ve ödevler sıralanmıştır.

2. Ulusal kaynaklar: Bu kaynaklar kanunlar, Kanun Hükmünde Kararnameler (KHK), tüzükler, yönetmelikler, bilimsel içtihatlar ve yargısal içtihatlar olarak sıralanmaktadır (Korkmaz, 2001).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın verilerine göre çalışma hayatı ile ilgili olarak Türkiye’de ki mevcut kanunların bazıları aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Anonim, 2011f):

1. 4857 Sayılı İş Kanunu
2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
3. 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu
4. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
5. 4904 Türkiye İş Kurumu Kanunu
6. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
7. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu
8. 3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

9. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu

10. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun

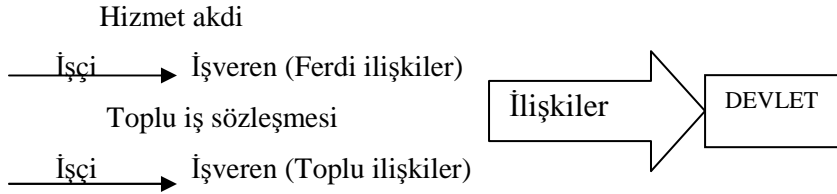
11. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu

12. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun

Bu kanunların uygulanmasında çeşitli tüzük, yönetmelik, genelge vs. onlarca yasal düzenleme yapılmıştır.

II. İŞ HUKUKUNUN YAPISI VE ÖZELLİKLERİ

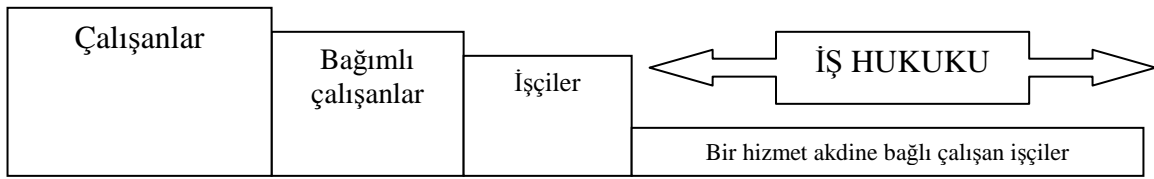
İş Hukuku, bir hizmet akdi ile bir işverene bağlı olarak çalışanların hukuku olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda, İş Hukuku'nun oluşabilmesi için ortada işverenin, işçinin ve hizmet akdinin olması gerekmektedir. İş Hukuku'nda hizmet akdinin oluşturduğu ferdi ilişkiler olduğu kadar, toplu iş sözleşmesi gibi toplu ilişkilerinde düzenlenmesi vardır. İş Hukuku'nda ilişkiler aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:



Şekil 1: İş Hukukunda İşçi, İşveren ve Devlet Arasındaki İlişkiler

İnsanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi yönünde, tarih boyunca çeşitli yöntemlere başvurulmuştur. Bu yöntemlerden en etkili olanlarından biriside hukuka başvurmaktır. Benzer şekilde işveren ve işçiler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde de bir hukuka ihtiyaç vardır ki bunun adı İş Hukuku olarak ifade edilmektedir. Hukukta ilişkilerin düzenlenmesinde en etkili yöntemlerden birisi, kanun yapmaktır ki kanunların en temel özellikleri genel ve yazılı olmasıdır (Korkmaz, 1999). İş Hukuku'nun temelini de kanunlar oluşturmakta ve bu yetki T.C. Anayasası'nın 7. ve 87. Maddeleri'nde T.B.M.M' ye verilmiş ve bu yetkisinin devredil emeyeceği vurgulanmıştır (Anonim, 2011e).

Çalışan ile çalıştıran arasındaki ilişkilerin tamamının özel bir hukuk dalında toplanması, ilk bakışta doğru bir yaklaşım olsa da çalışanların ayrı nitelikte olmamaları bu yönde bir engel olarak görülmektedir (Korkmaz, 1999). Bu durum İş Hukuku'nun kapsamını sınırlandırmakta ve sadece bağımlı çalışanlardan olan işçilerin ilişkilerini düzenlemeye yönelik olarak İş Hukuku'nun kapsamını düzenlemektedir. Bu durum aşağıdaki şekilde gibi ifade edilebilir:



Şekil 2: İş Hukuku Kapsamında Çalışanlar.

İş Hukuku kapsamı içerisine, işçilerin işverenle olan bütün ilişkileri girerken işverenlerin sadece faaliyetlerin bir kısmı ile bu hukuk kapsamına girmesi, İş Hukuku'nun faaliyet kapsamını sınırlandırmaktadır.

İş Hukuku'nun oluşmasında bazı kavramların tanımlanması oldukça önemlidir. Bu tanımların doğru yapılması ve kast ettiği anlamın tam olarak tespit edilmesi, İş Hukuku'nun kapsamını ve sınırlarının da ortaya konulmasını sağlayacaktır. 2003 tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu'nda bazı kavramlar aşağıdaki gibi tanımlanmıştır (Anonim, 2011g):

Kanunun 2.Maddesindeki tanımlar kısmında;

İşçi; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi, işveren ise işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Yine bu madde de iş ilişkisi; işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiyi, işyeri; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır.

Dünyada İş Hukuku'nun gelişiminin Sanayi Devrimi ile paralel olduğu söylenebilir. Sanayi Devrimi'nde kitlesel üretiminin iş gücüne dayalı olarak gerçekleştirilmesi, işçiler için yeni hak ve sorumluluklar doğurmuş ve beraberinde yeni sınıfların oluşmasına neden olmuştur (Özkiraz ve Talu, 2008).

1802 yılında, İngiltere’de dokuma sanayisinde çalışan çocukların iş süreleri 12 saat ile sınırlandırılması için çıkarılan kanun, İş Hukuku alanında dünyada atılan ilk adım olarak kabul edilmektedir. Sonraki yıllarda, özellikle 1929 ekonomik buhranının yeni işçi hakları ve hareketlerinin gelişmesine ön ayak olduğu söylenebilir (Özkiraz ve Talu, 2008; Uçar, 2010).

Türkiye’de İş Hukuku’nun tarihi gelişiminin, Sanayi Devrimi’nin gecikmeli etkisinde geliştiğini söylemek doğru olacaktır. Cumhuriyet öncesinde 1865 yılında çıkarılan *Dilaver Paşa Nizamnamesi* ve 1869 yılında çıkarılan *Maden Nizamnamesi*, İş Hukuku’nda atılan ilk adımlar olarak kabul edilmektedir. 1877 yılında hazırlanan *Mecelle’nin*, işçi ile işveren arasındaki ilişkilerinin bir sözleşmeye dayandırılması gereğini ön plana çıkarması bakımından önemlidir. Cumhuriyet sonrasında ise devletin iş hayatına ilk müdahalesi Cumhuriyet döneminde, devletin çalışma yaşamına ilk müdahalesi, 1921 yılında yürürlüğe konulan, ‘*Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun ve Ereğli Havza-i Fahmiye Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun*’ ile birlikte başladığı söylenebilir (Çakmak, 2007).

Türkiye’de İş Hukuku’nun nispeten daha kapsamlı olarak ele alındığı yasal düzenlemeler, çıkarılan iş kanunları ile mümkün olmuştur. Bunlar sırasıyla aşağıdaki gibidir (Korkmaz ve Güreşçi, 2002).

1. 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu,
2. 1967 yılında çıkarılan 931 Sayılı İş Kanunu,
3. 1971 yılında çıkarılan 1475 Sayılı İş Kanunu
4. 2003 yılında çıkarılan ve yürürlükte olan 4857 Sayılı İş Kanunu,

III. TARIMIN YAPISI VE ÖZELLİKLERİ

Tarım, insanoğlunun en eski uğraşlarından birisidir. Canlıların beslenebilmeleri için temel gereksinimlerden olan gıda maddelerinin üretiminin tarımsal üretim yoluyla karşılanması, tarımı oldukça önemli kılmaktadır.

Tarım, ekonominin üç ana sektöründen birisidir. Sanayi ve hizmetler sektörüyle arasında, üretim yöntemleri ve faktörleri açısından önemli farklılığı bulunan tarım sektörü, bu farklılıkları ile birlikte oldukça önemli bir sektör olarak kabul edilmektedir.

Tarımın çeşitli şekillerde tanımı yapılmaktadır. Bu tanımlardan birisini de Karagölge vd (1995) '*tarım, toprağı ve tohumu kullanarak bitkisel ve hayvansal hammaddeleri üretmek ve bizzat üretilen bu maddeleri yarı veya tam mamul haline getirmektir*' şeklinde tanımlamaktadırlar. Türk Dil Kurumu'nun (TDK) tanımında ise tarım '*bitkisel ve hayvansal ürünlerin üretilmesi, kalite ve verimlerinin yükseltilmesi, uygun koşullarda korunması, işlenip değerlendirilmesi ve pazarlanması, ziraat*' şeklinde tanımlanmaktadır (Anonim, 2011h).

Tarımla ilgili olarak ülkemizde, çeşitli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemelerden 2006 yılında çıkarılan 5488 Sayılı Tarım Kanunu'nun 3. Maddesi'nde ise tarım '*Doğal kaynakları uygun girdilerle birlikte kullanarak yapılan her türlü üretim, yetiştirme, işleme ve pazarlama faaliyetlerini....*' olarak tanımlanmaktadır (Anonim, 2011ı).

Tarımın özellikleri iyi anlaşıldığında tarımın diğer ekonomik sektörlerden ne denli farklı olduğu görülebilecektir. Bu özellikleri beraberinde ekonomik ve sosyal yapısındaki farklılıkları da derinleştirmektedir.

Tarımsal üretimde arzın ve talebin inelastik oluşu, sektörün ekonomik yönünü diğer sektörlerden önemli ölçüde ayırabilmektedir. Bu özelliklerine ilaveten tarımın aşağıdaki özellikleri de sektörü ve söz konusu diğer sektörlerle ilgili düzenlenebilecek yasal düzenlemelerden tarımın ayrı tutulmasına zemin hazırlamaktadır (Karagölge vd, 1995; Arı, 2011).

1. Tarımda doğal şartlara bağlılık çok fazladır,
2. Devamlı bir servet kaynağıdır,
3. Üretim periyodu sınırlıdır,
4. İş bölümü ve uzmanlaşmaya elverişli değildir,
5. İşletmelerde üretilen ürün çeşidi fazladır,
6. Makine kullanımı sınırlıdır,
7. Nüfus başına düşen gelir düşüktür,
8. Ürün maliyetlerinin hesabı çok zordur,
9. Ekonomik dalgalanmaların etkisi fazladır,
10. Piyasa ile ilişkiler zayıftır,
11. Çalışma şartları farklıdır,

Yukarıda ifade edilen özellikler özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde daha belirgindir. Ülkelerin genel ekonomik ve sosyal refah düzeyi arttıkça bu özelliklerinde değişebileceği bir gerçektir. Ancak bu değişimin sınırlı olabileceği de unutulmamalıdır. Gelişmiş ülkelerde, gelişen piyasa ekonomisi ve demokratik kültür ile birlikte tarım işletmelerinin de yapısının değişebileceği bir gerçektir. Bu değişim, tarımın yapısını değiştirebileceği gibi çalışanlarında çalışma şartlarını, haklarını ve sorumluluklarını etkileyecektir.

Tarım, ister geri kalmış, ister gelişmekte isterse gelişmiş ülkelerde olsun bu ülkelerin ekonomilerinde önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Geri kalmış ülkelerde tarımın özellikleri, gelişmiş ülkelere göre büyük farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıkların azaltılmasında izlenebilecek tarım politikalarının önemli olduğu da bir gerçektir (Ayyıldız, 1992).

Tarımın genel olarak bir ülke ekonomisindeki yerini ortaya koyan çeşitli kıstaslar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

1. Tarımsal istihdam,
2. Gıda maddelerinin temini,
3. Sanayi sektörüne hammadde temini,
4. Sanayi ürünlerine oluşturduğu talep,
5. Milli gelire yaptığı katkı,
6. Dış ticarete katkısı,
7. Dolaylı katkılar,

Bu kıstaslar ülkeden ülkeye göre değişse de her ülke için önemini korumaya devam etmektedir.

IV. TÜRKİYE'DE TARIM ÇALIŞANLARI VE TARIM İŞÇİLERİ

Genel olarak tarımın ülke ekonomisindeki payının oransal olarak azalması, gelişmişliğin bir göstergesi olarak kabule dilmektedir (Ayyıldız, 1992). Toplam nüfusun ve çalışan nüfusun ekonomik bir sektördeki payı, o sektörün ekonomik değerini de açıklayabilmektedir. Türkiye'de cumhuriyetin ilk yıllarında nüfusun yaklaşık %70'inden fazlası

köylerde ve bunlarında önemli bir kısmı tarımla uğraşmakta idi. Bu nüfus, kentleşme süreci ve kırsal göç ile birlikte giderek azalmaya başlamış ve % 20'ler civarına düşmüştür (Güreşçi, 2010).

Türkiye'de İş Hukuku kapsamında tarım çalışanlarının değerlendirilmesini sınırlandıran bazı faktörler vardır. Bunları, Korkmaz ve Güreşçi (2002) aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

1. Tarımın yapısal özelliklerinden kaynaklanan faktörler,
2. Tarımda çalışma şartlarının farklılığından kaynaklanan özellikler,
3. Tarımsal işletmelerin hukuki yapılarından kaynaklanan özellikler,

Yukarıda ifade edilen bu özellikler aynı zamanda tarım çalışanlarının yasal sınırlamalarını da belirlemiş ve düzenlemeler bu çerçevede ele alınmıştır.

Kavramsal olarak Türkiye'de tarım çalışanları için 'işçi' kavramının kullanılması yaygın bir durum değildir. Zaten tarım işçileri ile ilgili olarak ulusal mevzuatta kesin bir tanım da bulunmamaktadır (Görücü ve Akbıyık, 2010). Buna ilaveten söylenilebilir ki nicel olarak tarım işçisinin tanımının yapılmasında da bazı güçlükler bulunmaktadır. Ancak '*tarım işçisi, herhangi bir tarım işinde ücret karşılığında çalışan ve geçimini bu yoldan sağlayan ayrıca çiftçilik yapmayan kişi*' olarak yaygın olarak tanımlanmaktadır (Özbekmezci ve Sahil, 2004).

Tarım çalışanları için hukuki bir altyapı oluşması bakımından tarım çalışanları aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

1. Çiftçiler (Bu kişiler kendi hesabına kendi işletmesini işleyen kişilerdir) Bunlar iki gruba ayrılabilir:
 - a) Küçük aile işletmesine sahip olan köylü tarım işletmeleri,
 - b) Aile bireyleri dışında işçiyi mevsimlik ve sürekli olarak istihdam eden büyük çiftçiler.
2. Tarım işçileri (Bu kişiler başkasına ait olan tarım işletmelerinde ücret karşılığında çalışan işçilerdir. Bunlar aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:
 - a) Mevsimlik tarım işçileri
 - b) TİGEM'e bağlı çalışan ve iş kanunlarına bağlı olarak çalışan işçiler,
 - c) Diğerleri (kamuya ait diğer tarımsal birimlerde, ulusal ve uluslar arası ortaklıklarla tarımsal üretim ve işleme faaliyeti yapan işletmelerde çalışanlar)

Görücü ve Akbıyık (2010), tarım işçilerini aşağıdaki gibi sınıflandırılmışlardır:

1. Çalışma sürelerine Göre: Sürekli tarım işçileri, geçici tarım işçileri,
2. Yapılan işin niteliğine göre: uzman işçi, beden işçisi,
3. Cinsiyete Göre: Kadın, Erkek, (bu grup kendi içinde çocuk ve yaşlı olarak ayrıca sınıflandırılmaktadır)
4. Alınan ürete göre: gündelikçi, aylıkçı, mevsimlikçi, yıllıkçı
5. Yaşadıkları yere göre: yerli tarım işçisi (yöresel), gezici tarım işçisi
6. İş alma şekillerine göre: Götürü tarım işçileri, yüzdeci tarım işçileri
7. Uyuşuna göre tarım işçileri: Yerli tarım işçileri, yabancı tarım işçileri şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Türkiye’de tarım çalışanları ile ilgili istatistikî bilgiler, TÜİK ve Tarım Bakanlığına bağlı birimlerden elde edilmektedir. Bu bilgiler, tarımsal kayıt sistemindeki gelişmelere bağlı olarak daha da netleştirilebilecek ve doğru sonuçlar oluşturulabilecektir. Bu bilgilerden bazıları aşağıdaki gibi özetlenebilir (TÜİK, 2012; TİGEM, 2012).

1. Türkiye’de toplam hane halkı sayısı 6 189 351 olup bunların 4 106 983’ü yani yaklaşık %66’sı tarımsal faaliyette bulunmaktadır.
2. Çalışanların tarım sektöründeki payı %23,6’dır.
3. TİGEM bünyesinde çalışanların 2658’i işçi statüsünde olup bu sayının TİGEM çalışanlarına oranı %70.88’dir.

V. TÜRKİYE’DE TARIM ÇALIŞANLARI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

Türkiye’de tarım çalışanları ile ilgili olarak yapılan bazı yasal düzenlemeler aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

1963 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu, 1983 yılında çıkarılan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, 1983 yılında çıkarılan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve 2006 yılında çıkarılan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel sağlık Sigortası Kanunları’nda tarım işçileri dolaylı olsa da yer almıştır. Ancak bu yasalarda tarım işçileri ile ilgili olarak

yapılan düzenlemelerin ortak yönleri aşağıdaki gibidir (Anonim, 2011k; Anonim, 2011l, Anonim, 2011m).

1. Kamuda çalışan tarım işçilerinin kapsam içerisine alınmaları,
2. Tarım işçilerinin sınırlı olarak yer almaları,

Bu yasaların dışında Türkiye’de direk olarak tarım çalışanlarını ilgilendiren yasal düzenlemeler ise aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Anonim, 2011n; Anonim, 2011o, Anonim, 2011ö).

1. 1983 tarihli 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu,

2. 1983 tarihli 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu,

3. 2001 tarihli 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu,

2926 Sayılı Kanunun 2. Maddesinde ‘*Kanunla veya kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan sosyal güvenlik kuruluşları kapsamı dışında kalan ve herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın tarımsal faaliyette bulunan kimselerden,*

a) 22 yaşını doldurmuş erkekler,

b) 22 yaşını doldurmuş aile reisi kadınlar,

Bu Kanuna göre sigortalı Sayılırlar.

(Ek fıkra: 15/4/1987-3350/1 md.)

Ancak, uygulama tarihinde 50 yaşını dolduran kadınlarla 55 yaşını dolduran erkekler istekleri halinde kapsama alınırlar. ‘

Şeklinde bir ifade ile kapsamına aldığı tarım çalışanlarını belirtmiştir. Yine kanunun 3. maddesinde tarımsal faaliyetin tanımı yapılarak, iş kazası ve meslek hastalığı gibi ifadelerle tarım çalışanlarının sigortaları ile ilgili işlemlerine işaret edilmiştir. Kanunda, tarım çalışanlarının sigortalılığının nasıl ve ne şekilde sona ereceği de ayrıca vurgulanmıştır.

2925 Sayılı kanunun 1. Maddesinde ‘*Bu Kanunun amacı, tarım işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanların bu Kanunda yazılı şartlarla sosyal güvenliğinin sağlanmasıdır.*’ Amacı belirtilmiş, 2. Maddesinde ‘*Sosyal güvenlik kanunları kapsamı dışında olanlarla, bu kanunlara göre malullük, emeklilik (yaşlılık) aylığı, sürekli tam iş göremezlik geliri almayanlardan; süresiz olarak tarım işlerinde hizmet akdiyle çalışanlar istekte bulunmaları*’

ise kanun kapsamı çizilmiştir. Yine söz konusu kanunda, tarım çalışanlarının iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigortalanma usul ve şekilleri de tespit edilmiştir.

4688 Sayılı Kanun'da sendika kurabilecek iş kollarının belirlendiği 5. Maddede tarım ve ormancılık hizmetlerinde sendika kurulabilecek iş kolları arasında sayılmıştır. Yasanın geçici 3. Maddesi'nde tarımsal amaçlı sendika kurulabilmesi için üye sayısının alt sınırının 3000 olduğu vurgulanmıştır.

VI. İŞ HUKUKU AÇISINDAN TARIM ÇALIŞANLARI

İş Hukuku açısından tarım çalışanlarının durumu, İş Hukuku'nun yapısı, esasları ve temel özellikleri açısından değerlendirilmesi aşağıdaki gibi özetlenmiştir (Korkmaz, 1999).

1. İş Hukukunun yapısı ve tarım çalışanları: İş Hukuku, her şeyden önce Sanayi Devrimi'nin hukuki sonuçlarından birisi olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle İş Hukuku sanayi sektöründe çalışan işçilerin hukuku olarak ortaya çıkmıştır. Tarım çalışanları, İş Hukuku'nun ortaya çıkışında etkili olan bir kesim olmamıştır.

Hukukun, insanlar arasındaki ilişkilerin adalete uygun olarak yürütülmesini sağlamak gibi bir görevi vardır. Benzer şekilde İş Hukuku da işçi ile işveren arasındaki ilişkilerin adalete uygun bir şekilde ilerlemesini sağlamakla mükelleftir. Hatta daha zayıf konumda olan işçinin haklarını koruma üzerine kurulu bir hukuki yapısı vardır. Türkiye'de tarımda işveren ve işçi kavramları tam olarak tanımlanamamış ve hukuki sınırları çizilememiştir. Tarımda milyonlarca insan kendi hesabına ve aile işgücünü kullanarak tarımsal faaliyet sürdürmektedir. Özetle;

1. Tarımda işçi-işveren tanımı tam olarak hukuki bir zeminde yapılmamıştır,
2. Tarımda işçi-işveren ilişkisi, hukuki bir yapı doğacak şekilde oluşmamıştır.

Çünkü aile işgücü önemli ölçüde kullanılmakta ve aralarında ücret ve hizmet sözleşmesi gibi hukuki bir ilişki bulunmamaktadır. Bu durum hukuki bir düzenlemeyi de engellemektedir.

İş Hukuku, bir hizmet sözleşmesi ile bir işverene ücret karşılığı çalışan işçilerin haklarının korunması temeli üzerine kurulmuştur. Bu ilişkinin Türk tarımında çalışanlar arasında olmadığı bilinen bir gerçektir. Sadece mevsimlik tarım işçileri, başkasının hesabına ücret karşılığı çalışmakta ancak onların hizmet sözleşmelerinin olmayışı da önemli bir gerçektir. Bütün bunlar düşünüldüğünde Türkiye'de sadece kamuda çalışan tarım işçileri, İş

Hukuku düzenlemeleri kapsamına alınmıştır. Buda çok düşük sayıda bir kitleye tekabül etmekte ve tarım çalışanlarını yansıtmamaktadır.

İş Hukuku'nun temel özellikleri ve tarım çalışanları: İş Hukuku'nun temel özellikleri hukuki ve diğer özellikleri başlığı adı altında toplanmaktadır (Korkmaz, 1999).

İş Hukuku'nda hukuki özelliklerinin sınırlarını ferdi hizmet sözleşmesi ve toplu hizmet sözleşmesi çizmektedir. Oysa Türkiye'de tarım çalışanlarının tamamına yakını için bu ilişkinin olmadığı bir gerçektir. Küçük aile işletmelerinde, ailenin üyeleri arasında böyle bir ilişkinin olması imkânsızdır. Çünkü bu işletmelerde işçi ve işverenin olması söz konusu değildir. Türkiye'de özellikle ürün hasadı döneminde (pamuk, incir, çay, fındık, Antep fıstığı vs. gibi endüstri bitkileri) mevsimlik tarım işçileri yoğun olarak kullanılmaktadır. Ancak bu işçiler içinde kısıtlı hukuki düzenlemelerin olduğu bilinmektedir. İş Hukuku'nun hukuki özelliklerinin tamamının sadece kamuya ait tarım işletmelerinde söz konusu olduğu söylenebilir.

Gerek İş Hukuku gerekse diğer hukuki düzenlemelerin temellini Anayasa oluşturmaktadır. T.C. Anayasası'nın başta 2. Maddesi'nde sosyal devlet ilkesi olmak üzere, 48, 49, 50, 51, 53, 54, ve 55. Maddelerinde çalışma hayatı ile ilgili hükümleri içermektedir. Bütün bu maddelerin hazırlanan İş Kanunlarının temeli olduğu söylenebilir. Tarım çalışanlarının bu maddeler kapsamı dışında düşünülmesi, anayasa ruhu ile ters düşmektedir. Yine BM İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 23. Maddesi ve İLO Sözleşmeleri de çalışanlar için genel bir bakış açısı sergilememiştir. Bu yönüyle de tarım çalışanlarının İş Hukuku kapsamına alınması müstakil bir yasa ile hukuki hak ve sorumluluklarının belirlenmesi önem arz etmektedir.

SONUÇ

Sanayi Devrimi'nden sonra yoğunlaşan işçi-işveren ilişkisi, kendi aralarında hak ve sorumlulukların doğmasına neden olmuştur. Bütün bu gelişmeler, çalışma hayatında hukuki düzenlemeleri zorunlu kılmış ve kanunlarla bunun sağlanması amaçlanmıştır.

İş Hukuku genç bir hukuk dalı olmasına rağmen hızla gelişmekte ve daha çok işçiyi himaye etme hukuku haline dönüşmeye başlamıştır. Türkiye'de de 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu ile İş Hukuku alanında ilk düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Günümüzde ise

gerek AB standartlarında gerekse İş Hukuku'ndaki evrensel gelişmeler dikkate alınmış ve 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır.

İş Kanunları kapsamında tarım çalışanlarının olmayışı veya sınırlı olarak yer alması, İş Hukuku ile tarım çalışanları arasında sürekli mesafe koymuştur. Sayıları milyonları bulan tarım çalışanlarının bir kenara bırakılarak sadece kamuda çalışan ve sayıları sadece yaklaşık on bini bulan tarım işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması tartışmalı bir konudur.

İş Hukuku düzenlemeleri dışında tarım işçilerinin veya tarım çalışanlarının bırakılmasının tarımsal açıdan bazı teknik gerekçeleri olabilir. Ancak hukuki gerekçeleri ne evrensel hukuka ne de anayasaya uygun olduğunu söylemek oldukça zordur.

KAYNAKÇA

- ALEXENDER, P. (2011). "Amerika'da Zencilerin Başkaldırısı." <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/327/3271.pdf>, Erişim Tarihi: 08.07.2011.
- ADIGÜZEL, O ve YÜKSEL, H; (2011), "Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi.", Finans Politik&Ekonomik Yorumlar, 48 (553).
- ANONİM., (2011a), 4857 Sayılı İş Kanunu. <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=1.5.4857&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>,Erişim Tarihi: 08.07.2011.
- ANONİM., (2011b), İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi. http://www.ihd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=156:insan-haklari-evrensel-beyannames&catid=37,Erişim Tarihi: 07.07.2011.
- ANONİM., (2011c), Avrupa Temel Haklar Bildirgesi. http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ab_thb.html, Erişim Tarihi: 07.07.2011.
- ANONİM., (2011d), Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi. <http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html>, Erişim Tarihi: 07.07.2011.
- ANONİM., (2011f), <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal#>, Erişim Tarihi: 07.07.2011.
- ANONİM., (2011g), 4857 Sayılı İş Kanunu. <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=1.5.4857&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>,Erişim Tarihi: 07.07.2011.

-
- ANONİM., (2011h), Türk Dil Kurumu Sözlüğü. <http://tdkterim.gov.tr/bts/> Erişim Tarihi: 05.07.2011.
- ANONİM., (2011ı), Tarım Kanunu. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=1.5.5488&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, Erişim Tarihi: 05.07.2011.
- ANONİM., (2011i), Tarım İstatistikleri .www.tuik.gov.tr., Erişim Tarihi: 04.07.2011.
- ANONİM., (2011j), Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü Verileri. www.tigem.gov.tr, Erişim Tarihi: 05.07.2011.
- ANONİM., (2011k), Sendikalar Kanunu. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/609.html> Erişim Tarihi: 06.07.2011)
- ANONİM., (2011l), Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/610.html>, Erişim Tarihi: 06.07.2011.
- ANONİM., (2011m), Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu. http://www.zmo.org.tr/mevzuat/mevzuat_detay.php?kod=44, Erişim Tarihi: 05.07.2011.
- ANONİM., (2011n), Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu. http://www.tarim.gov.tr/Files/Mevzuat/kanun_son/TKB_Kanunlar/TARIMISCILERISOSYALSIGORTALARKANUNU.pdf, Erişim Tarihi: 04.07.2011.
- ANONİM., (2011o), Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu. http://www.zmo.org.tr/mevzuat/mevzuat_detay.php?kod=44, Erişim Tarihi: 05.07.2011.
- ANONİM., (2011ö), Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu. <http://www.marmara.edu.tr/dosya/mevzuat/4688-sayili-kamu-gorevlileri-sendikaları-kanunu.pdf> Erişim Tarihi: 06.07.2011.
- ARI, F.A. (2011). ‘‘Türkiye’deki Tarımın Ekonomideki Yeri ve Güncel Sorunları.’’ http://www.calismatoplum.org/sayi9/aylan_ari.pdf, Erişim Tarihi: 04.07.2011.
- AYYILDIZ, Tayyar., (1992), Tarım Politikası Genel Politikalar ve Türkiye’de Durum, Atatürk Üniversitesi Yayınları No: 850, Erzurum, 197s.
- ÇAKMAK, Diren., (2007), ‘‘Toplumsal Uzlaşma Belgesi: 1936 Tarihli İş Kanunu.’’ , Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 1, s127-169.
- GENÇ, C; (2005), İş Hukuku Genel Bilgiler Bireysel İş Hukuku Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, 519s, Trabzon.

-
- GÖRÜCÜ, İbrahim ve AKBIYIK, Nihat; (2010), ‘‘Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunlar ve Çözüm Önerileri.’’, Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırmalar Dergisi, Sayı: 5, 189-219.
- GÜREŞÇİ, Ertuğrul; (2010). ‘‘Türkiye’de Kentten-Köye Göç Olgusu.’’, Doğu Üniversitesi Dergisi, 11(1), s77-86.
- KARAGÖLGE, Cahit, Semiha KIZILOĞLU ve Orhan YAVUZ; (1995), Tarım Ekonomisi Temel İlkeler, Atatürk Üniversitesi Yayınları No: 801, 221s, Erzurum.
- KORKMAZ, Fahrettin; (1999), İş Hukuku, Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Yayınları No: 208, Erzurum, 158s.
- KORKMAZ, F; (2001), Hukukun Temel Kavramları, Atatürk Üniversitesi Yayınları No: 923, Erzurum, 113s.
- KORKMAZ, Fahrettin ve GÜREŞÇİ, Ertuğrul; (2002), ‘‘Tarımda Çalışanların yasal Durumları ve Uluslararası Boyutlara Göre Değerlendirilmesi’’, Türktarım Dergisi, Sayı: 144, s66-67.
- ÖZBEKMEZCİ, Şule ve SAHİL, Sare; (2004), ‘‘Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal, Ekonomik ve Barınma Sorunlarının Analizi’’, Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 19(3), s261-274.
- ÖZKİRAZ, Ahmet ve TALU, Nuray; (2008), ‘‘Sendikaların Doğusu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması’’, Sosyal Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Sayı: 2, s108-126.
- TİGEM, (2012). İstatistikler. <http://www.tigem.gov.tr/Pages/Istatistik4.aspx>, Erişim Tarihi: 19.10.2012.
- TÜİK, (2012). Toplam Yerleşim Yeri ve Hanehalkı Sayısı ile Tarımsal Faaliyette Bulunan ve Bulunmayan Hanehalkı Sayısı (http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=44, Erişim Tarihi: 19.10.2012.
- UÇAR, Zefure; (2010), Türkiye’de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hareketlerin Gelişim Dinamikleri, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 246s.