

İngiltere Tarımsal İşgücü Uygulamalarında Dönüm Noktası: Ekim 2013

Ahmet Ümit SUCU⁵

Sema GÜN⁶

Öz

İngiltere’de Tarımsal Ücretler Kurulu (Agricultural Wages Board)1948 yılında çalışmalarına başlamış, 60 yıldan fazla süre yürürlükte kaldıktan sonra 2013 yılında uygulamalarına son verilmiştir. Tarımsal Ücretler Kurulu, genel olarak tarım sektöründe çalışan işçilerin asgari haklarını koruma amacı ile düzenleme yapmıştır. Bu Kurul işveren üzerine ekstra yük getirdiği, modern istihdamı engellediği, tarım işçileri için diğerlerinden farklı ücret uygulamasına gerek kalmadığı gibi gerekçeler öne sürülerek kapatılmıştır. Oysa aynı uygulama Kuzey İrlanda ve İskoçya’da devam etmektedir. Bu devamlılığa Kurul’un kapatılmasının yoksulluk seviyesini artıracak yönündeki araştırma sonuçları gerekçe gösterilmiştir. 2013 yılından önce tarım işçileri ile imzalanan sözleşmelerde, genel olarak asgari ücret düzeyi ulusal asgari ücret düzeyinden daha yüksek olup hastalık nedeni ile işe gelememe durumunda tarım işçilerine ödeme yapılması, yıllık ücretli izin verilmesi, çağrı üzerine çalışma durumunda ücret ödenmesi, günlük mola saati tanınması gibi işçi yararına pek çok düzenleme de zorunlu olarak yer almıştır. Ekim 2013’ten önceki uygulamaların işçi lehine düzenlemeler taşıması nedeni ile işverenle bu tarihten önce imzalanan sözleşmeler feshedilmemiş olması kaydıyla tarım işçileri için yürürlükte olmaya devam edecektir. Başka bir anlatım ile tarım işçileri eski ayrıcalıklarından yararlanmayı sürdüreceklerdir. Bu çalışmanın amacı, İngiltere’de tarım işçilerinin Tarımsal Ücretler Kurulunun kaldırılmasından önce ve sonra haklarında meydana gelen değişiklikleri ortaya koymaktır. Kurul kaldırıldıktan sonra tarım işçilerine sağlanan olanakların azaldığını belirlemek gerekçesi ile yazılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İngiltere, Tarımsal ücretler kurulu, Tarım işçisi ücretleri, Tarım işçisi hakları

Milestones in UK Agricultural Labor Practices: October 2013

Abstract

In the United Kingdom, Agricultural Wages Board was established in 1948 and was abolished in 2013 after being in force more than 60 years. The board was making arrangements to protect the minimum rights of workers in agricultural sector. The Agricultural Wages Board has been closed with the justification that it imposes an extra burden on the employer, prevents modern employment and does not require different wages for agricultural workers. However, the same practice has been continued in Northern Ireland and Scotland. As a reason for this continuity, the results of the research that closure of the board would increase the poverty level have been cited. The minimum wage level is generally higher than the national minimum wage level in contracts signed with agricultural workers before 2013 and mandatory benefits like sick payment, annual paid leave, pay on the case of work on call and daily break time had to be in these contracts. Contracts signed with the employer before October 2013 will continue to be in force for agricultural workers, provided that the contracts have not been terminated, as those have arrangements in favor of workers. In other words, agricultural workers will continue to enjoy their old privileges. The aim of this study is to reveal the changes in the rights of agricultural workers in England before and after the abolition of the Agricultural Wages Board. It was written on the grounds that the opportunities provided to agricultural workers decreased after the abolition of the Board.

Keywords: England, Agricultural wages board, Agricultural worker wages, Agricultural worker rights

JEL: J31, J43, J78, K31

Geliş Tarihi (Received): 12.11.2019

Kabul Tarihi (Accepted): 23.12.2019

⁵ Hazine ve Maliye Bakanlığı Hazine Kontrolörleri Kurulu, 06510 Ankara.

⁶ Prof. Dr., Sorumlu yazar (Corresponding author), Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü, 06110 Ankara, gun@agri.ankara.edu.tr

1. Giriş

Tarım sektörü, yapısından kaynaklanan ve doğa şartlarından doğrudan etkilenen çalışma koşulları, yılın belli zamanlarında yoğunlaşan çalışma temposu, süreklilik arz etmeyen geçici işçi istihdamı gereksinimi ile sosyal ve ekonomik olarak farklı bir iş gücü arz-talep denkleminde oluşmaktadır. Tarım işçilerinin aldıkları ücretler, çalışma şartları, yıllık izin, hastalık izni gibi sosyal haklar buldukları ülkeye göre değişmektedir. Ancak, genel hatları ile tarım işçilerinin diğer sektörlerde çalışan işçilere göre daha olumsuz şartlarda çalışmaları, mevzuatta yer alan düzenlemelerin eksik ve yetersiz olması, var olan düzenlemelerin dikkate alınmaması ve bunların sonucunda çoğu zaman işçi aleyhine gerçekleşen uygulamalar nedeni ile tarım işçilerinin hakları yeterince korunamamaktadır.

İngiltere’de 1948 yılında Tarımsal Ücretler Kanunu’na göre oluşturulan ve tarımsal faaliyetlerde çalışan işçilere farklı haklar tanıyan Tarımsal Ücretler Kurulu, uygulamalarını 60 yıldan fazla devam ettirdikten sonra, 2013 yılında kaldırılmıştır. 2013 yılından önce imzalanan sözleşmeler, devamlılık şartı ile işçi lehine uygulanmasına devam edilmektedir. Bu çalışmada İngiltere’de tarım işçilerine 2013 yılına kadar sağlanan işçiye ödenen yüksek tarımsal asgari ücret ödemeleri, yıllık izin hakları, hastalık ödemeleri, fazla mesai ücretleri, çağrı üzerine çalışma durumunda yapılacak ödemeler, günlük mola saatleri gibi konular ele alınmıştır. Ayrıca 2013 yılından sonraki tarımsal iş sözleşmelerinde yasal olarak dikkate alınması zorunlu olan kurallar da yine genel hatları ile çalışma kapsamında incelenmiştir.

Bu çalışma İngiltere’de 2013 tarihinden sonra tarım işçilerinin haklarında işçi lehine olan düzenlemelerin kaldırılması, buna karşın İskoçya ve Kuzey İrlanda’da Tarımsal Ücretler Kurulu’nun varlığına devam etmesi ve işçi haklarının değişikliğe uğramadan korunuyor

olması nedeniyle oluşan ikili yapıyı incelemesi açısından önemlidir.

2. İngiltere’de tarım kesiminde iş hukuku düzenlemeleri

İngiltere’de aşağıda yer alan faaliyetler ve benzeri işlerle uğraşan kimseler iş hukuku açısından tarım işçisi kabul edilmektedir⁷:

- Çiftlik işleri ve hayvan yetiştirme ile uğraşanlar,
- Gıda olarak tüketilmeyen bitki-çiçek ve kökleri de içerecek şekilde bitki yetiştirenler,
- Ormancılık, sebze- meyve yetiştirme işinde ve fidanlıklarda çalışanlar,
- Çayır veya mera arazisi, ağaçlık alanlar ve sazlıklarda çalışanlar,

Burada yer alan konular, kişilerin tarım işçisi olarak kabul edilebilmesi için yapması gereken tüm faaliyetleri kapsamamaktadır (Anonymous, 2019a). Benzeri işlerde çalışan kişiler de tarım işçisi olarak kabul edilebilmektedir.

1 Ekim 2013 tarihi, İngiltere’de tarım işçilerinin hakları ve kazançları açısından önemli bir tarihtir. Bu tarihten önce ve sonra çalışmaya başlayan tarım işçileri için farklı uygulamalar söz konusudur. 2013 yılında tarım işçilerine yüksek ücretler, yüksek fazla mesai ödemesi, çalışma sürelerinin düzenlenmesi gibi ayrıcalıklar sağlayan ve 1948 yılındaki Tarımsal Ücretler Kanunu’na göre oluşturulan “Tarımsal Ücretler Kurulu” kaldırılmıştır. Söz konusu Kurul’un ve tarım sektörüne ait asgari ücretin kaldırılmasına;

- Tarımsal işletme sahiplerinin faaliyetlerinde işçileri çalıştırmasını engelleyici ve işletme üzerinde idari işlere ve düzenlemelere yük oluşturması,
- Tüm işçilerin haklarının korunmasını sağlayacak düzenlemelerin olması nedeni ile tarım işçileri için ayrı bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmaması,
- Sanayi sektöründe büyüme ve fırsatların gelişimini engellemesi,

⁷ İngiltere’de tarım sektöründe tam zamanlı ve yarı zamanlı esnek çalışma şartlarına sahip olarak çalışan çıraklar ve stajyerlerin sahip

oldukları haklar ve yükümlülükler bu çalışmada dikkate alınmamıştır.

- Modern istihdam uygulamalarının kullanımını engellemesi,
- İşçi ve işverenin kendi aralarındaki anlaşma özgürlüklerini kısıtlaması,

gibi nedenler gerekçe olarak ileri sürülmüştür (Anonymous, 2012). Ancak aynı düzenlemeler Kuzey İrlanda ve İskoçya'da varlığını devam ettirmektedir. İskoçya'da söz konusu düzenlemelerin devam etmesinde uygulamaların kaldırılmasının yoksulluk seviyesini arttıracak şekildeki görüşlerin etkili olduğu belirtilmektedir (Devlin, 2016).

3. 1 Ekim 2013 tarihinden önce tarım sektöründe çalışan işçilerin hakları

2013 tarihi İngiltere'deki tarım işçileri için önemli bir yıldır. Tarımsal Ücretler Kurulu'nun kaldırılması ile bu Kurul tarafından tarım işçilerine sağlanan asgari ücret, izin, hastalık durumunda ödeme yapılması hakları da ortadan kalkmıştır. Ancak 1 Ekim 2013 tarihinden önce işvereni ile sözleşme imzalayarak çalışmaya başlayan tarım işçileri, "Tarımsal Ücretlere Ait Düzenleme 2012" adlı idari düzenlemesindeki hak ve koşullara sahip olarak istihdam edilebilecek ve aşağıda belirtilen haklardan yararlanabileceklerdir. Haklardan yararlanabilmek için daha önce imzalanan sözleşmelerin iptal edilmemesi gerekmektedir. 1 Ekim 2013 tarihinden sonra imzalanan sözleşmeler için bu hakların sağlanması zorunluluğu ortadan kalkmıştır (Anonymous, 2013a). Başka bir anlatımla yapılan sözleşmelerin işçi tarafından veya haklı nedenler ile işveren tarafından iptal edilmesi eski sözleşmelerin geçerliliğini sona erdirecektir. Yeni imzalanan sözleşmelerde de işçi lehine daha önce tanınan Tarımsal Ücretlere Ait Düzenleme 2012'de yer alan hakların yer alması zorunlu olmayacaktır.

Tarımsal Ücretler Kurulu'nun kaldırılması ile tarım işçilerine en az "Ulusal Asgari Ücret" tutarı kadar ödeme yapılacaktır. 1 Ekim 2013 tarihinden önce çalışmaya başlayanlar sözleşmelerinde olması koşuluyla "Tarımsal Asgari Ücret" almaya devam edeceklerdir. Bu

ücret ulusal asgari ücretten daha yüksek olabilir. Başka bir anlatım ile ulusal asgari ücret veya tarımsal asgari ücretten hangisi daha yüksek ise ona tabi olacaklardır (Anonymous, 2016a).

1 Ekim 2013'ten önce sözleşme imzalayan tarım işçilerinin almaya hak kazandıkları tarımsal asgari ücret tarım işçisinin seviyesine göre farklılık göstermektedir. Seviyeler 6 farklı grupta işçilerin yetenekleri ve sorumluluklarına göre belirlenmiştir (Anonymous, 2019b).

Başlangıç seviyesi - Seviye 1: Bu gruptaki işçiler çoğunlukla hasat ve paketleme gibi basit işlerden sorumludurlar ve yaptıkları işlerin kontrol edilmesi esastır. Aynı işverende sürekli olarak 30 hafta boyunca çalışan bu gruptaki işçiler Seviye 2'ye geçmek için eğitim alma hakkına sahip olurlar. Bu kategoride çalışan işçiler "Tarımsal Ücretlere Ait Düzenleme-2012" de belirlenen herhangi bir sınıfa girmeyen işçilerdir.

Standart işçi - Seviye 2: Bir kişinin bir işi yapabilmesi için gerekli bilgi ve beceri düzeyini gösteren "Ulusal Mesleki Yeterlilik" seviyelerine ilişkin düzenlemede 2. seviyede olan veya çalıştığı tarımsal alanda yeterlilik sertifikasına sahip olan işçi Seviye 2' de kabul edilir. Bunun yanında;

- Genel olarak kontrol edilmesine ihtiyaç duyulmadan çalışan,
- Bir hayvan ile çalışan,
- Bir makine ile çalışan,
- Traktör kullanan, işçiler de bu seviyede kabul edilir.

Lider-öncü işçi - Seviye 3: Lider-Öncü İşçi statüsü 2 şekilde kazanılır.

- İşveren tarafından beraber iş yaptığı gruba takım lideri olarak atanan işçi bu grupta yer alır. Bu gruptaki işçi beraber çalıştığı grubun işlerini düzenli yapmasını sağlar (İşçilerin disipline edilmesi görevi yoktur). İşverenin bu işçiyi Seviye 3' e takım lideri olarak kabul etmiş olması ve en fazla bir aylık deneme periyodunu tamamlamış olması durumunda da işçi bu grupta değerlendirilir.

- Üçüncü seviyede bulunabilmek için gerekli bir diğer yol da son beş yılın en az iki yılında tarım sektöründe çalışan işçinin tarım veya bahçecilik alanında ulusal sertifikaya ya da çalıştığı tarım sektöründe yeterli sertifikasına sahip olmasıdır.

Usta seviyesi - Seviye 4: Ulusal Mesleki Yeterlilik düzenlemesinde Seviye 3 düzeyinde sertifikası bulunan ve çalıştığı tarım sektöründe 8 adet sertifika sahibi olan, bu standartlara sahip olmakla birlikte bunları aldıktan sonra 12 ay içinde sürekli olarak aynı işverenle çalışan, son beş yılın en az iki yılında tarımsal faaliyetle uğraşan işçiler bu seviyede değerlendirilir.

Denetim seviyesi - Seviye 5: Bu seviyedeki bir işçi:

- Çiftlikteki işlerin günlük olarak kontrolünden,
- Çalışanların işe alınması, kontrol edilmesi ve disiplinlerinden sorumludur.

Bu kapsamda çiftlik sahibi veya Seviye 6'da bulunan çiftlik yöneticisi pozisyonundaki kişiler

tarafından alınan kararların uygulanması, işletme veya çiftliğin tüm yönetim sistemi dışında olmak üzere işletme kararlarının bağımsızca alınması görevi, 5. seviyedeki işçiler tarafından gerçekleştirilir. İşçilere yol göstermek, onların yaptığı işlerin tatmin edici olup olmadığını belirlemek ve gerekli önlemleri almak gibi faaliyetler de günlük işleri arasındadır.

Çiftlik yönetimi seviyesi - Seviye 6: Bu seviyede yer alan bir işçi,

- Bir çiftliğin veya çiftliğin bir bölümünün yönetimi ile,
- Çalışanların işe alınması, disipline edilmesi ve gerekirse işten çıkarılması faaliyetlerinden sorumludur.

Bu seviyede yer alan tarım işçilerinin hak ettikleri ücretler içinde buldukları duruma göre değişmektedir. Tablo 1'de yukarıda verilen seviyeler temelinde alınacak ücretler yer almaktadır.

Tablo 1. Tarımsal asgari ücret verileri (2012 yılına ait düzenlemede yer alan veriler)

İşçinin seviyesi	(A)	(B)	(C)
	Haftalık ücret (£)	Saatlik ücret (£)	Fazla çalışma ücreti (saatlik, £)
Seviye 1-Zorunlu Eğitim Çağının Tamamlanması	242.19	6.21	9.32
Seviye 2	271.44	6.96	10.44
Seviye 3	298.74	7.66	11.49
Seviye 4	320.19	8.21	12.32
Seviye 5	339.30	8.70	13.05
Seviye 6	366.60	9.40	14.10

Kaynak: Anonymous 2019c

2013 yılından önce tarımsal faaliyette bulunmak üzere işe alınan bir işçinin "Ulusal Asgari Ücret" veya "Tarımsal Asgari Ücret"e tabi olabileceği daha önce belirtilmiştir. Sadece ücret açısından düşünüldüğünde her iki asgari ücret arasındaki karşılaştırma seçimin yönü konusunda bilgi verecektir. İngiltere'de asgari ücret değerleri, her

yılın nisan ayında yeniden belirlenmektedir.⁸ Tarımsal ücretlerin seviyesinin anlaşılması açısından geçmiş altı yıllık asgari ücret değerleri Tablo 2'de yer almaktadır. Tablo 2'de yer alan asgari ücret tutarları en yüksek saatlik ücreti

⁸ İngiltere'de National Minimum Wage (Ulusal Asgari Ücret), National Living Wage (Asgari Yaşamsal Ücret) Living Wage (Yaşamsal Ücret) şeklinde tarif edilen ve asgari ölçüdeki yaşam faaliyetleri için geçerli olan ücret tipi bulunmaktadır. Asgari Yaşamsal Ücret, Ulusal Asgari Ücret ile aynı anlamda olup 25 yaşın üzerindeki çalışanlara ödenecek minimum ücret düzeyini gösterir ve bu ücretin ödenmesi kanuni olarak zorunludur. Yaşamsal ücret ise kanuni zorunluluk olarak ödenmek zorunda

değildir. Şirketler isterlerse bu ücretleri çalışanlarına ödeyebilirler. Bu daha yüksek ücret ödemesi anlamına gelir. 2017 yılı Kasım ayı itibarı ile yaşamsal ücret saat başına 8.75 pound olarak belirlenmiştir. Ancak bu ücret Londra için 10.20 pound olarak daha yüksek bir düzeyde belirlenmiştir (Anonymous,2019d).

ifade eden 25 yaş ve üzerine uygulanan tutarları göstermektedir (Anonymous, 2019e).

Tablo 2. Ulusal asgari ücret verileri (£)

Yıllar	25 yaş ve üzeri
2012	6.19
2013	6.31
2014	6.50
2015	6.70
2016	7.20
2017	7.50
2018	7.83
2019	8.21

Kaynak: Anonymous 2019e

Tablo 1 ve Tablo 2 karşılaştırıldığında genel olarak tarımsal asgari ücret seviyesinin ulusal asgari ücret seviyesine göre yüksek olduğu görülecektir. 2012 yılındaki ulusal asgari ücret düzeyinin (£6.19/saat) 1. Seviyedeki zorunlu okul çağının üzerindeki tarımsal asgari ücret (£6.21/saat) kazanan tarım işçisinden dahi düşük olduğu; 2018 yılı içinse seviye 4-5 ve 6 için ödenen tarımsal asgari ücret tutarından daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. 2019 yılındaki asgari ücret tutarı (£8.21/saat) Seviye 4 düzeyindeki tarım işçisi ile eşitlenmiş durumdadır. 2013'te yer alan düzenlemede daha önceki dönem sözleşme imzalamış bulunan tarım işçilerinin geçmiş dönemdeki sözleşme şartlarının geçerli olmaya devam etmesinin nedeninin de diğer olanaklar yanında tarımsal asgari ücrete uygulanan bu pozitif ayrımcılık olduğu düşünülmektedir.

Tarım sektöründe çalışan işçilerin belirlenen asgari ücretin dışında *fazla mesai, gece çalışma ücreti, köpekle çalışılması durumunda fazla ücret alma, çağrı üzerine çalışma ücreti* gibi hakları da bulunmaktadır (Anonymous, 2019c).

Fazla çalışma ücreti: Tarım işçisi,

- Haftada 39 saatten fazla çalışıyorsa,
- Günde 8 saatten fazla çalışıyorsa,
- Normal iş sözleşmesinde belirtilen saatlerin dışında çalışıyorsa,
- Resmi tatil günlerinde çalışıyorsa,
- Pazar günleri çalışıyorsa, (Sözleşmesinin 1 Ekim 2006 tarihinden önce başlaması kaydıyla)

fazla çalışma ücreti almaya hak kazanır. Tarım sektöründe çalışan tarım işçisinin alacağı fazla çalışma ücreti Tablo 1 (C) sütununda belirtilmiştir.

Gece çalışma ücreti: Tarım işçisinin akşam 19.00 ile sabah 06.00 arasında çalışması söz konusu ise hak ettiği ücrete ek olarak saat başına £1.36 daha fazla ücret alır.

Köpekle çalışma ücreti: Eğer bir işçi, işi için köpek bulunduruyorsa her bir köpek için haftalık £7.63 almalıdır.

Çağrı üzerine çalışma ödemesi: Tarım işçisinin iş yerinde bulunmaması ancak işverenle yaptığı sözleşmeye göre:

- Tarım işçisi ile önceden belirlenen şekilde (telefon gibi) iletişime geçilmesi
- Tarım işçisinin kendisi ile daha önce anlaşılan sürede iş yerinde olması,

koşulları altında kendisine ödeme yapılması gerekir. Bu işçiye, kendi sınıfına ait seviyenin fazla mesai ücreti kadar ödeme yapılır. İşçi, iş yerine çağırıldığında işçiye çalıştığı süre kadar fazla mesai ödemesi veya iki saatlik normal ücretten yüksek olanı ödenmelidir.

Ücretli izin: Her işçinin ortalama olarak 28 gün (5-6 hafta) yıllık ücretli izin kullanma hakkı bulunmaktadır. Ücretli izinler 28 gün ile sınırlıdır. Haftada beş gün çalışan da yedi gün çalışan da 28 gün yıllık izin hakkına sahiptir (Anonymous, 2016b). Resmi tatil günleri, işçilere ücretli olarak mutlaka izin verilmesi gereken günlerden değildir. Başka bir anlatım ile o günlerde işçiler çalıştırılabilir veya bu günlerdeki izinler ücretli izin günü içinde değerlendirilebilir. Tarım işçilerinin de aynı şekilde ücretli izin hakları bulunmaktadır. Buna ek olarak belli şartlar altında yıllık ücretli izin günleri 38 güne kadar çıkabilmektedir. Örneğin aynı iş yerinde sürekli olarak haftada yedi gün çalışan bir tarım işçisinin yıllık 38 gün ücretli izin hakkı bulunmaktadır (Anonymous, 2019f). İzinde olan işçinin ücretli izin süresinde alacağı ücret, çalışırken bir haftada aldığı ücret kadardır. Farklı koşullarda çalışan (belli bir saati olmadan çalışan, gece gündüz farklı şekilde çalışıp farklı

ücret seviyelerine sahip olan) işçilerin alacakları ücretin belirlenmesinde farklı kurallar uygulanmaktadır.

Hastalıktan dolayı işe gelememe nedeni ile ücret ödenmesi: Hastalıktan dolayı işe gelemeyen tarım işçisinin tarımsal asgari ücret kadar ödeme alma hakkı bulunmaktadır. Sözleşmesinin 1 Ekim 2013 tarihinden önce yapılmış olması ve bu tip bir ücreti alacağı hususunun sözleşmede belirtilmiş olması durumunda bu ödemeye hak kazanılacaktır (Tablo 3).

Tablo 3. Hastalık nedeni ile yapılacak ödeme

Hastalık nedeni ile işten ayrılıncaya kadar sürekli çalışılan süre	Hastalık nedeni ile bir yılda ücret talep edilebilecek hafta sayısı
12 aya kadar	0
12-23 ay arası	13
24-35 ay arası	16
36-47 ay arası	19
48-58 ay arası	22
59 ay ve üzeri	26

Kaynak: Anonymous, 2019g

Tablo 3'te yer alan verilerden hareketle tarım işçisine ne kadar ödeme yapılacağı bulunabilir. Örneğin, 38 aydır tarım sektöründe ve haftada sadece 4 gün çalışan bir işçinin kaç günlük hasta ücreti alabileceğinin hesaplaması şu şekildedir:

$$19 \text{ hafta} \times 4 \text{ çalışma günü} = 76 \text{ gün}$$

Bu tarım işçisi bir yıl içinde toplam 76 gün hastalık nedeniyle işe gelememesi karşılığında ücret alabilecektir. Hastalık ücreti iş başı yapıldığında ödenmek zorundadır. Bu ödemeye hak kazanılabilmesi için tarım işçisinin mutlaka 1 Ekim 2013 tarihinden önce işe alınmış olması, hastalık iznine bağlı ödemenin sözleşmesinde bulunuyor olması, aynı zamanda en az 52 haftadır sürekli olarak aynı işveren için çalışıyor olması gerekmektedir. Eğer 14 çalışma gününden daha kısa bir süre hastalık nedeni ile çalışılmayacaksa ilk üç gün için ücret ödenmeyecektir. Tarım işçileri:

- Nedeni ne olursa olsun tarım işçisinin kendisinin hastalanması,

- Yaşlılık veya hamilelik nedeni ile iş göremezlik veya hastalık,
- İşte meydana gelen bir kaza nedeni ile yaralanma,
- İşe gelip giderken oluşan bir kaza nedeni ile yaralanma,
- Hastalık nedeni ile ya da işte veya işe geliş gidiş sırasındaki bir yaralanma nedeni ile operasyon geçirme

durumlarında bu ücreti almaya hak kazanmaktadır. Eğer sekiz günden fazla bir süre hastalık nedeni ile işte bulunulamayacaksa doktor raporu gereklidir. Daha az günler için işverene hastalık nedeni ile haber verilmesi yeterlidir. Başka bir nedenden dolayı hastalık durumu söz konusu olursa alınabilecek ücret farklıdır.

Kötü hava koşulları nedeniyle çalışılmamasına rağmen ödeme: Tarımsal faaliyetlerin hava koşulları nedeni ile durması ve çalışılmaması hâlinde bile tarım işçisine ödeme yapılması gerekir.

Günlük mola: Tarım işçisi 18 veya daha büyük yaşlarda günde 5,5 saatten fazla çalışıyorsa 30 dakikalık dinlenme molası hakkına sahiptir.

4. 1 Ekim 2013 ve sonrasında işe başlayan tarım işçileri

Tarım, kendisine ait iç dinamikleri ve kuralları olan aynı zamanda gelenekçi yapısı olan bir sektördür. Tarım sektöründe aile üyeleri istihdama katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda tarımsal üretim diğer sektörlerden doğa koşullarına sıkı sıkıya bağlı olması, mevsimlerden etkilenmesi ve çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması nedenleri ile farklılıklar içermektedir. Bu nedenle İngiltere'de bu sektörde çalışan işçilerin hakları ve yükümlülükleri genel düzenlemeden ayrı tutulmuştur. Ekim 2013 itibarı ile tarım işçilerinin de genel düzenlemeler kapsamına alınmasının bu farklılıklardan dolayı sektörün istihdam uygulamalarında sıkıntı ile karşılaşacağı teori ve pratik uygulamaların uyuşmayacağı yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Lord, 2019).

1 Ekim 2013'ten sonra işe başlayan tarım işçileri için ulusal asgari ücret (National Minimum Wage) yasal asgari istihdam şartları (Statutory Minimum Terms of Employment) sağlanmak zorundadır (Anonymous, 2019h). Yasal asgari istihdam şartları kapsamında aşağıda sayılan yedi madde tarım işçisine sağlanmalıdır. Bu haklar doğal olarak tarım işçisinin temel hakları olarak kabul edilecektir.

- Tarım işçisine en az ulusal asgari düzeyde ücret sağlanması,
- Birleşik krallıkta çalışma izninin olup olmadığının kontrol edilmesi,
- Adli sicile gerek olup olmadığının belirlenmesi (Bu sorgulama sadece belli başlı görevleri yapacak yeni işçiler için aranmaktadır),
- İşveren sorumluluk sigortası yaptırılması,
- İşin tanımının işçiye yazılı olarak gönderilmesi,
- İşverenin İngiltere Gelir ve Gümrük İdaresi (HMRC)'ne kayıt olması,
- İşçinin otomatik olarak bir işyeri emeklilik planına kaydettirilmesinin gerekip gerekmediğinin kontrol edilmesi.

Her ne kadar 1 Ekim 2013'ten sonra çalışmaya başlayan tarım işçileri için yukarıda belirtilen hakların sağlandığı belirtilse de kazanımlarının 1 Ekim 2013'ten önceki duruma göre daha az olduğu yönünde görüşler de mevcuttur. Tarımsal Ücretler Kurulu'nun kaldırılması ve yeni sistemin uygulanışı ile birlikte gece çalışması ve fazla mesai ücretlerinde indirim olacağı, yıllık ücretli izin günlerinin azaltılacağı, hastalık durumunda işe gelememe nedeniyle ödenecek ücrette indirime gidileceği şeklinde, daha çok işveren lehine olan düzenlemelerin uygulanacağı belirtilmiştir (Anonymous, 2013a).

Köpekle çalışma durumunda verilen ücret ve çağrı üzerine çalışma nedeniyle ücret ödenmesi gibi uygulamaların Tarımsal Ücretler Kurulu'nun varlığı nedeniyle uygulamada olduğu, bu kurulun kaldırılması ile 1 Ekim 2013'ten sonra yapılacak sözleşmelerde bu haklar için işverenlerin zorlanamayacağı belirtilmektedir (Anonymous, 2013b). 1 Ekim

2013 tarihinden sonra işverenlerin tarım sektöründe çalışan işçiler ile pazarlık yapma güçlerinin arttığı, işçinin kattığı değere göre işçiye verilecek ücret ve diğer hakları belirleme gücü olduğu görülmektedir (Anonymous, 2013c).

Tarımsal Ücretler Kurulu kaldırılmadan önce işçi ücretlerine ait pazarlığı işçiler adına kurul yetkililerinin yapmakta olduğu, işçilerin bu yükümlülükleri düşünmek yerine sadece günlük işlerine odaklandıkları belirtilmiştir. Kurul kaldırıldıktan sonra tarım sektöründe çalışan tarım işçilerinin işverenler ile ücret ve hakları konusunda pazarlık yapmak zorunda bırakıldığı, çoğu işçinin de işveren ile pazarlık yapamadığı belirtilmektedir. Kurul'un kaldırılmasından sonra yapılan çalışmalarda tarım işçilerinin sadece %56'sının ücret artışı alabildiği anlaşılmıştır. Artışın ortalama oranı (%2.2) olup genel ekonomideki ücret artışına göre (%2.4) düşüktür. Ayrıca fazla mesai ücreti almadan bir haftada gerçekleştirilen çalışma süresinin 39 saatten 40 saate çıktığı anlaşılmaktadır. İşçi ve işveren arasında dengesiz olduğu iddia edilen ilişkilerin Kurul'un kaldırılması ile daha da bozulduğu ve aralarında çiftçi ve toprak sahiplerinin de bulunduğu pek çok kesimin Kurulun kaldırılmasında olumlu düşünmediği de görülmektedir. Kurulun kaldırılması ile tarım işçilerinin sadece ulusal minimum ücretlerini aldıkları, daha önce Kurul zamanında zorunlu olarak verilmesi gereken ücretli izin, hastalık halinde ödeme yapılması, fazla mesai gibi haklardan, özetle gıda zincirinde çok önemli rol oynayan tarım işçilerinin yasal korumadan mahrum kaldıkları belirtilmiştir (Anonymous, 2018).

İngiltere'de Tarımsal Ücretler Kurulu'nun kaldırılması ile tarım işçilerinin haklarının durumu 2013 yılı öncesi ve sonrası itibarı ile Tablo 4' te verilmiştir. 2013 yılından önce tarım işçilerine sağlanan hakların 2013 yılından sonraki sözleşmelerde de aynı şekilde sağlanması mümkündür. Ancak bu imkânların aynı şekilde sağlanması zorunluluğu ortadan kalkmıştır. Tablo 4'ten de görüldüğü gibi Kurul'un kaldırılması ile tarım işçilerine zorunlu

olarak sağlanması gereken haklarda kısıtlamaya gidilmiştir.

Tablo 4. İngiltere’de tarım işçilerinin 2013 yılı öncesi ve sonrası sahip oldukları asgari haklar

2013 öncesi	2013 sonrası
Asgari Tarımsal Ücret	Ulusal Asgari Ücret
Fazla Çalışma Ücreti	
Gece Çalışma Ücreti	
Köpekle Çalışma Ücreti	
Çağrı Üzerine Çalışma Ücreti	
Ücretli İzin	
Hastalıkta Dolaylı İşe Gelememe Nedeni ile Ücret Ödemesi	
Kötü Hava Koşulları Nedeni İle Çalışılmamasına Rağmen Ödeme	
Günlük Mola	

5. Sonuç

İngiltere’de tarım sektöründe çalışan işçilerin haklarını diğer sektörlerde çalışan işçilere göre daha fazla ayrıcalık tanıyarak koruyan ve bu doğrultuda düzenlemeler ve yaptırımları bulunan Tarımsal Ücretler Kurulu 2013 yılında kaldırılmıştır. İşçiler, 2013 yılından önce sözleşme imzalamış olmak ve sözleşme iptaline gitmeden devam ettirmek şartı ile sözleşmelerinde yer alan farklı ayrıcalıklardan yararlanmaya devam edebileceklerdir.

İşçilerin 2013 yılından önceki düzenlemelere tabi olma isteği şüphesiz ki o dönemde tarım işçilerine sağlanan hakların daha fazla işçi yararına olmasıdır. Bu alandaki en büyük avantaj şüphesiz asgari ücret ödemeleri ile kendini göstermektedir. 2012 yılında sağlanan asgari ücret rakamının aynı yıla ait en düşük seviye olarak belirtilebilecek (seviye 1, zorunlu okul çağının üstü) tarımsal asgari ücret seviyesinden bile düşük olması, tarım işçilerine sağlanan pozitif ayrımcılığı göz önüne sermektedir.

2013 yılından önce tarım işçilerine sağlanan avantajlar, sadece asgari ücret ödemesi ile sınırlı değildir. Fazla çalışma ücretinden, gece çalışma

ücretine hastalık nedeniyle işe gelememe için alınacak ücretten, çağrı üzerine çalışma durumunda alınacak ücrete kadar pek çok konu net olarak belirlenmiş ve bunlar tarım işçisinin yararına olacak şekilde uygulanagelmıştır.

2013’ten önce tarım işçileri lehine ayrıcalık tanıyan tarımsal asgari ücret uygulamasına, işverenler üzerinde ekstra yük oluşturması, yeni yapılan düzenlemeler ile tüm işçilerin haklarının korunur hâle gelmiş olması, modern istihdam uygulamalarını engellemesi gibi nedenler ileri sürülerek son verilmiştir.

Ancak 1 Ekim 2013 tarihinden önce sözleşme imzalayan tarım işçilerinin eski sözleşme hükümlerinden yararlanmaya devam etme haklarının bulunması, İskoçya’da ve Kuzey İrlanda’da söz konusu uygulamaya hâlen devam ediliyor olması ve buna gerekçe olarak da Kurul’un kaldırılması durumunda yoksulluğun artacağı yönünde çalışmalar bulunması, hangi uygulamanın tarım işçileri için daha avantajlı olduğu konusunda soru işaretleri doğurmaktadır.

2013 yılında Tarımsal Ücretler Kurulu’nun kaldırılmasına işçilerle beraber işverenlerin de itirazı olsa da bu uygulamalardan olumsuz yönde etkilenen asıl kesimin ücret zamlarının azalması, ücret dışında sağlanan olanakların kısıtlanması ve tüm bu haklar için kendilerini savunacak bir kurumun olmaması nedeni ile tarım işçileri olduğu görülecektir. Tarım işçilerinin 2013’ten önceki dönemde imzaladıkları ve sahip oldukları haklarını kullanmaya devam etmeleri elbette kendi yararlarıdır. Ancak işçilerin herhangi bir şekilde tarım sektöründen çekilmeleri (emeklilik, yeni iş bulma nedeni ile eski sözleşme hükümlerinin uygulanmaması v.s. gibi) durumunda, yeni tarım işçileri için uygulama tamamen yeni düzenlemeler doğrultusunda devam edecektir. Bu uygulamanın etkileri de zaman içerisinde görülecektir.

Kaynaklar

- Anonymous, 2012. Department for Environment Food and Rural Affairs, Consultation on the Future of the Agricultural Wages Board for England and Wales, and Agricultural Wages Committees and Agricultural Dwelling House Advisory Committees in England, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/82652/awb-consult-doc-20121016.pdf Erişim: 15.04.2019.
- Anonymous, 2013a. Thousands of Agricultural Workers Face New Pay and Conditions, <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4541>, Erişim: 15.04.2019.
- Anonymous, 2013b. Abolition of the Agricultural Wages Board, <https://www.mills-reeve.com/insights/publications/abolition-of-the-agricultural-wages-board>, Erişim: 16.05.2019.
- Anonymous, 2013c. Briefing: Abolition of the Agricultural Wages Board, https://www.roythorne.co.uk/cms/document/Abolition_of_AWB_briefing_note___August_2013.pdf, Erişim: 05.09.2019.
- Anonymous, 2016a. What Rates of Pay Are Agricultural Workers Entitled To?, <http://www.brodies.com/blog/rural-law/rates-pay-agricultural-workers-entitled/> Erişim: 22.07.2019.
- Anonymous, 2016b. Holiday Entitlement for Those Who Work 6 Days a Week, <https://www.pureemploymentlaw.co.uk/holiday-entitlement-for-those-who-work-6-days-a-week/> , Erişim: 05.08.2019
- Anonymous, 2018. Why Would Anyone Want to Pick Our Crops? Securing Decent Pay and Conditions for Agriculture Workers in England, https://www.sustainweb.org/resources/files/reports/Why_would_anyone_want_to_pick_our_crops.pdf, Erişim: 05.11.2019.
- Anonymous, 2019a. What Counts as an Agricultural Worker, <https://www.gov.uk/agricultural-workers-rights/what-counts-as-an-agricultural-worker>, Erişim: 15.06.2019.
- Anonymous, 2019b. A Guide for Workers and Employers, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/69594/awo2012-guidance.pdf, Erişim: 01.04.2019.
- Anonymous, 2019c. Agricultural Workers' Rights, <https://www.gov.uk/agricultural-workers-rights/pay-and-overtime>, Erişim: 10.03.2019.
- Anonymous, 2019d. The Difference Between National Living Wage and National Minimum Wage, <https://realbusiness.co.uk/current-affairs/2017/02/01/difference-between-national-living-wage-national-minimum-wage/> Erişim: 15.05.2019.
- Anonymous, 2019e. National Minimum Wage, <http://www.minimum-wage.co.uk/> , Erişim: 03.10.2019.
- Anonymous, 2019f. Calculate Your Agricultural Worker Holiday Entitlement, <https://www.gov.uk/calculate-agricultural-holiday-entitlement/y/same-number-of-days/7-days/same-employer> , Erişim: 23.10.2019.
- Anonymous, 2019g. Agricultural Sick Pay, <https://www.gov.uk/agricultural-sick-pay/what-youll-get> Erişim: 15.05.2019.
- Anonymous, 2019h. Employing Staff for the First Time, <https://www.gov.uk/employing-staff> Erişim: 20.07. 2019.
- Devlin, S., 2016. Agricultural Labour in UK, Food Research Collaboration, <https://foodresearch.org.uk/publications/agricultural-labour-in-the-uk/>, Erişim: 20.04.2019.
- Lord P., 2019. Valuing Labour: The Interaction of Law and Informal Norms in UK Agriculture, Journal of the Oxford Centre for Socio-Legal Studies | Issue 1, 2019, s.22-23.