



Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

1970 yılında İstanbul Alman Lisesi'ni, 1974 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdi. 1975 yılında İstanbul Barosu'na kaydoldu. 1976 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde İş Hukuku asistanı olarak göreve başladı. Aynı yerde 1980 yılında hukuk doktoru, 1986 yılında üniversite doçenti ve 1993 yılında da profesör unvanlarını aldı. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde dekanlık, dekan yardımcılığı, anabilim dalı başkanlığı ve araştırma merkezi müdürlüğü gibi değişik yönetim görevlerini üstlendi. 2008 yılında Koç Üniversitesi'ne geçti. Bu üniversitede hukuk fakültesi dekanı olarak üç yıl görev yaptı. Halen aynı yerde öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

EŞİTLİK İLKESİ BAĞLAMINDA TARIM VE ORMAN İŞÇİLERİ

ÖZ

EŞİTLİK İLKESİ BAĞLAMINDA TARIM VE ORMAN İŞÇİLERİ

İş Kanunu'nun 4. maddesi, bazı işlerde ve işyerlerinde çalışanları, uygulama alanının dışında tutmuştur. Bunun nedeni, bazen gazetecilerde ve gemiadamlarında olduğu üzere, ayrı bir özel iş yasasının bulunmasıdır. Bazen de, işin özelliği veya denetim güçlüğü yüzünden, İş Kanunu'nun hükümlerinin uygulanmaması söz konusudur. Bu bağlamda, 50'den az işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerleri ile işletmelerine, İş Kanunu'nun hükümleri uygulanmamaktadır. Buna ilişkin İş K. m. 4/1 bent b hükmünün Anayasa'ya aykırı olduğu, ileri sürülmüş; ancak, Anayasa Mahkemesi, anılan hükmün Anayasa'nın eşitlik ilkesini içeren 10. maddesine aykırı düşmediğine karar vermiştir. Söz konusu kararın yerindeliği, tartışmaya açıktır. Nitekim, bu kararlar tarım ve orman işçileri için, ayrı ve özel bir iş yasasının çıkarılması fırsatı kaçırılmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Tarım ve orman işçileri; İş Kanunu'nun uygulama alanı; eşitlik ilkesi; sosyal devlet esası

ABSTRACT

THE APPLICATION OF THE EQUAL TREATMENT PRINCIPLE TO AGRICULTURAL AND FORESTRY WORKERS

Article 4 of the Labor Act provides exemptions for certain activities and employment relationships. Part of the reason for this is the existence of separate rules regulating journalists and seamen. Moreover, at times, the special characteristic of the job and/or difficulties regarding inspection may make it impossible to enforce the Labor Act. For instance, the Labor Act does not apply to agricultural and forestry establishments and enterprises employing fewer than 50 workers. It was asserted that the regulation in Article 4/1 b of the Labor Act was not in compliance with the Constitution. However, the Constitutional Court has recently decided that it complies with the principle of equal treatment under Article 10 of the Constitution. The appropriateness of this decision is debatable. The Constitutional Court's decision represents a missed opportunity to enact a separate set of laws for workers in the agriculture and forestry industry.

KEYWORDS: Agricultural and forestry workers; scope of Labor Act; principle of equal treatment; principle of social state

GİRİŞ

Tarım ve orman işlerinde çalışan işçilerin içinde buldukları korumasız ortam, uzunca bir süredir Türk iş hukuku çevrelerinin dikkatini çekmektedir. Gerçekten, yıllardır tarım ve orman işçileri için düşünülen Tarım ve Orman İş Kanunu tasarıları, bir türlü yasalaşma olanağını bulamamıştır. Bu anlamda, konuya ilişkin sayısız taslağın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın arşivinde durduğu bilinmektedir. Buna göre, hep hazırlanacak bir taslağın yasalaşması ve tarım ile orman işlerinde çalışanların ayrı ve özel bir iş yasasına kavuşması ümit edilmiştir.

Ancak, bu yolda Anayasa Mahkemesi'nin geçenlerde verdiği bir Karar¹, tüm bu umutları söndürmüştür. Nitekim, Anayasa Mahkemesi; anılan kararıyla, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ile işletmelerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını öngören İş K. m. 4/I bent b hükmünü Anayasa'ya uygun bulmuştur. Böylece, siyasi iktidarları tarım ve orman işçileri için ayrı ve özel bir iş yasası çıkarmaya zorlayacak bir durum, ortadan kalkmış görünmektedir. Oysa ki, sosyal devlette aslanan, herkesin bir iş yasasının koruması (şemsiyesi) altında bulunmasıdır.

¹ AyM., 31.10.2013-23/123-RG. 15.03.2014, No. 28942.

Bütün bu gelişmeler göz önünde bulundurularak, aşağıda ilkin, tarım ve orman işçileri bakımından, iş yasalarının uygulama alanı üzerinde durulacak ve daha sonra da, Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeleri çerçevesinde, eşitlik ilkesi ile sosyal devlet düşüncesi ele alınacaktır.

I. İŞ KANUNU'NUN UYGULANMADIĞI ALANLAR

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesi, kendisinin uygulanmayacağı işler ile iş ilişkilerini ilk fıkrasında göstermiştir. Yasa koyucunun bu tutumunun arkasında yatan düşüncenin ise, değişik açılardan ele alınması gerekmektedir.

Nitekim, yasa koyucu; ilkin, ayrı ve özel bir iş yasasıyla düzenlenecek veya düzenlenmiş bulunan işler ile bunlara ilişkin iş ilişkilerini, ayrıca düzenlenecek oldukları için, genel iş yasası niteliğindeki İş K'nun uygulama alanı dışında bırakmayı uygun görebilir. Bu anlamda, deniz taşıma işleri için ayrı ve özel bir iş yasası niteliğindeki Deniz İş Kanunu'nun varlığı, bu tür işlerin uygulama alanının dışında tutulması sonucunu yaratmıştır (İş K.

m. 4/I bent a). Bunun gibi, çıraklar hakkında Mesleki Eğitim Kanunu'nun yürürlükte olması da, bunların İş K'nun uygulama alanı dışında tutulmalarına yol açmıştır (İş K. m. 4/I bent f).

Bu bağlamda, İş K. m. 4/I hükmünün Basın İş Kanunu'nun varlığı karşısında gazetecileri içermeyişi, ilginç bir durumu oluşturmaktadır. Gazetecilerin "1475 sayılı Yasadaki hükümlerle paralellik sağlama" gerekçesiyle² İş K. m. 4/I dışında tutulmak istenmesi ise, yasama politikası açısından, çok inandırıcı görünmemektedir. Buna göre, İş K. m. 4/I'deki düzenlemenin, Basın İş Kanunu ile gazetecilerin dışında düşünülmesi hukuken güçtür.

Diğer yandan, hava taşıma işleri, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ile işletmeler, ev işçileri ve ev hizmetlerinde çalışanlar İş K'nun uygulama alanı dışında bırakılmalarına (İş K. m. 4/I bent a, b, d ve e) karşın, bunlar için ayrı ve özel bir iş yasası çıkarılmış değildir. Bunlar için ayrı ve bir iş yasasının çıkarılması düşüncesi ise, belirtilen işlerin ayrı özelliğe sahip bulunduğu ve bu tür özel işlerde çalışanların özel durumlarının gözetilmesi gerektiği görüşüne dayandırılmıştır.

Oysa, yıllardır belirtilen işler için ayrı ve özel bir yasanın çıkartılmayışının temelinde, esas olarak, ekonomik nedenler yatmaktadır. Nitekim, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işyerleri ile işletmeleri, İş K'nun dışında bırakılırken; 50'den çok tarım ve orman işçisinin çalıştığı işyerleri ile işletmelerin, İş K'nun uygulama alanı içinde kalmasını, yapılan tarım ve orman işinin özelliği veya tarım ve orman işçisinin özgün durumuyla açıklamak güçtür.

Yine, ev hizmeti gören işçiler sosyal sigorta hakkına sahipken (5510 sK. m. 6/I bent c), bunların işçilik haklarından yoksun bırakılması (İş K. m. 4/I bent e) olgusu da, ev hizmetinin özelliği gereği bu işlerde çalışanların

İş K'nun uygulama alanı dışında tutulduğu gerekçesini güçsüzleştirmektedir.

Bütün bu örneklerin ışığında ortaya çıkan husus, ayrı ve özel bir iş yasası bulunmayıp İş K'nun uygulama alanı dışında bırakılanlara, İş K'yla sağlanan (fazla mesai, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı ve yasal iş güvencesi gibi) önemli işçilik haklarının tamamen veya İş K'ndaki oranda verilmek istenmeyişini gerçeğidir. Nitekim, tarım ve orman işçileri için geçmişte hazırlanan bazı yasa tasarımları, İş K'yla sağlanan hakları tamamen tanımak yerine bunları belli bir orana (çoğu kez, keyfi olarak yarıya) indirmeyi içermiştir. Oysa, bu yöndeki bir taslağın, esas olarak, tarım ve orman işinin özelliğini dikkate alması gerekir.

II. EŞİTLİK İLKESİ KARŞISINDA İŞ KANUNU'NUN UYGULAMA ALANI

1. Eşitlik ilkesinin anlamı

İş Kanunu, yukarıda (II) gösterildiği üzere, bazı kategorik işlerde çalışan işçileri uygulama alanı dışında bırakmıştır. Bunlar içinde, gazeteci ve gemiadamı gibi ayrı ve özel bir iş yasasından yararlanacak olanlar bakımından, herhangi bir sakınca doğmamaktadır. Çünkü, bu çalışan kesimin, yararlanacağı zaten bir iş yasası mevcuttur.

Asıl sorun ise, tarım ve orman işçileri ile ev işçilerinin ve ev hizmetlerinde çalışanların, yararlanacakları bir iş yasasının varolmayışındadır. Bu bağlamda, İş Kanunu'nun uygulama alanı açısından, bir iş yasasından yararlanan işçiler ile ayrı ve özel nitelikteki bir iş yasasından yararlanmayan işçiler arasında eşitsizliğin doğup doğmadığı sorusu ortaya çıkmaktadır. Söz konusu sorun, yakın zamanda Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelmiş; ancak, Anayasa Mahkemesi, daha önce (I) belirtildiği üzere, Anayasa'nın 10. maddesinde temelini bulan eşitlik ilkesine mevcut durumun ters düşmediği görüşüne varmıştır.

² Bkz. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (yay.), 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, yenilenmiş 4. baskı, Ankara 2011, s.82.

Gerçekten, İzmir Beşinci Asliye Hukuk Mahkemesi; yakın geçmişte Anayasa Mahkemesi'ne başvurarak, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ile işletmelere İş Kanunu hükümlerinin uygulanmamasını öngören İş K. m. 4/I bent b hükmünün Anayasa'nın 10. maddesine aykırı olduğunu ileri sürmüş ve bu yüzden iptaline karar verilmesini istemiştir. Alt (yerel) mahkemenin görüşüne göre:

“.. Anayasanın 10. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen eşitlik ilkesinden yararlananlar açısından bir temel hak, yani eşit işlem görmeyi ya da ayırım gözetilmemesini isteme hakkını doğurduğu tartışmasızdır. Bununla birlikte eşitlik, aynı zamanda, muhataplarını yani devlet organları ve idare makamları anayasal bir buyruk ile devlet yönetiminde benimsenmesi gereken, egemen temel bir ilkeyi vurgulamaktadır .. Bu anlamda eşitlik ilkesinin ihlal edilmiş olup olmadığının anlaşılabilmesi için Anayasaya uygunluk denetiminde sadece kanunların genel ve soyut nitelik taşıyıp taşımadıklarının değil, onların içeriklerinin de araştırılması gerekir.

Bu kapsamda; itiraza konu Kanun kuralının aynı durumda olup 50 kişiden fazla işçi çalıştırılan yerlerde tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde çalışan işçiler ile davacının çalıştığı 50 kişiden az olan davalı işyerindeki, İş Kanunu hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususu Anayasa'nın 10. maddesinde bahsedilen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmuştur.

Davacının, itiraz edilen yasa maddesi gereği 50 kişiden az olan bir işyerinde çalışması nedeniyle İş Kanunundan yararlanamamasının, davacının, davalı yanında fiilen tarım işçisi olarak çalıştığı sonucunu değiştiremeyeceği de açıktır ..”

Bu bağlamda, alt mahkeme, eşitlik ilkesinin sadece biçimsel (şekli) anlamda ele alınmaması ve bununla sınırlanmaması gerektiğini ileri sürmekte ve maddi hukuki eşitliğin içeriğini, “şekli hukuki eşitliğin ötesinde, aynı durumda bulunanlar için haklarda ve ödevlerde, yararlar ve yükümlülüklerde, yetkilerde ve

sorumluluklarda, fırsatlarda ve hizmetlerde eşit davranma zorunluluğu” olarak belirlemektedir.

Anayasa Mahkemesi ise, ister alt mahkemenin yollamada bulunduğu kararı (AyM., 6.7.2000-21/16) ve isterse diğer bazı kararları olsun, öteden beri eşitlik ilkesinin fiili değil hukuki eşitliği içerdiğini kabul etmekte ve klişeleşmiş biçimde:

“.. Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmektedir. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin kanunla aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere kanunlar karşısında ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Kanun önünde eşitlik ilkesi herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durum ve konumlardaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kurallara bağlı tutulursa Anayasa'nın öngördüğü eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmaz ..” anlatımına belirtilen son kararında da yer vermektedir.

Eşitlik ilkesine ilişkin görüşünü somut kural niteliğindeki İş K. m. 4/I bent b hükmüne uygulayan Anayasa Mahkemesi, devamlı:

“.. İtiraz konusu kurala ilişkin yasama belgelerinde, tarım ve orman işçilerinin çok farklı alanları ilgilendirmesi nedeniyle ortak bir tanım altına alınmadığı, ülkede faaliyet gösteren tarım işletmelerinin büyük çoğunluğunun aile işletmeleri olduğu, tabii şartlara bağlı olarak genellikle mevsimlik çalıştıkları, istihdamlarına yönelik tam ve doğru bilgilere ulaşamadığı belirtilmektedir. Bu nedenlerle yasa koyucunun ancak 50'den fazla çalışanı olan işyerlerinin süreklilik ve kontrol edilebilirlik nitelikleri gereği İş Kanunu kapsamına alınabildikleri, bunun dışındaki tarım ve orman işyeri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağını öngördüğü anlaşılmaktadır ..”

diyerek, çalışma farklılıkları ile koşullarını ileri sürüp, 50'den az işçinin çalıştığı tarım ve orman işyeri ve işletmelerinin İş Kanunu'nun uygulama alanının dışında tutulmasını, eşitlik ilkesiyle bağdaşır nitelikte görmüştür.

Anayasa Mahkemesi'nin eşitlik ilkesini "aynı durumda olanlar"la sınırlı tutması yerinde olmakla birlikte, aynı durumda olmanın çevresini her zaman doğru ve yerinde olarak belirlediği görülmektedir. Nitekim, aynı durumda olma; İş K. m. 4/I bent b açısından, yapılan işin ve taraflar arasındaki ilişkinin özelliği dikkate alınarak belirlenmek gerekirken, işyerinde (işletmede) çalışan kişi sayısı temel alınmaktadır.

Oysa, İş K. m. 4, hangi "işlerde ve iş ilişkilerinde" uygulanmayacağını düzenlemektedir. Bu anlamda, kaç işçi çalışırsa çalışsın, bir tarım ve orman işyerindeki veya işletmesinde görülen iş, nitelik itibarıyla hiç değişmeyip, "tarım ve orman işi"dir. Nitekim, tarım ve orman işinin görüldüğü bir yerde, kaç kişi çalışırsa çalışsın; bunların yaptığı iş, esasları İş K. m. 111/IV'de belirlenmiş bulunan "tarım ve orman işleri" içindedir. Buna göre, hem 51 ve daha çok sayıdaki tarım ve orman işçisinin çalıştığı bir işyerinde yapılan iş ile 50 ve 50'den az tarım ve orman işçisinin çalıştığı işyerindeki görülen iş arasında, İş K. m. 111/IV açısından bir farklılık yoktur. Ancak, İş K. m. 4/I bent b uyarınca birine İş Kanunu hükümleri uygulanacak, diğeri ise bu korumadan yoksun kalacaktır.

Nitekim, aykırılık iddiasıyla başvuru yapan mahkeme, kararının gerekçesinde, "Davamın, itiraz edilen yasa maddesi gereği 50 kişiden az olan bir işyerinde çalışması nedeniyle İş Kanunundan yararlanamamasının, davacının, davalı yanında fiilen tarım işçisi olarak çalıştığı sonucunu değiştirmeyeceği de açıktır .." anlatımına yer vermektedir. Bu açıdan, çalışan kişi sayısına bakılarak yapılacak bir karşılaştırma, bunlar arasında "çalışma farklılıkları"nın veya değişik "çalışma koşulları" geçerli olduğunu göstermemektedir. Buna göre, çalışan kişi sayısının ölçüt alınması, "aynı durumda olma" bakımından, bir farkın ortaya çıkması (farklı kategorilerde ele alınma) için yeterli değildir.

Diğer yandan, yasama belgelerinde, "tarım ve orman işçilerinin çok farklı alanları ilgilendirmesi nedeniyle ortak bir tanım altına alınmadığı, ülkede faaliyet gösteren tarım işletmelerinin büyük çoğunluğunun aile işletmeleri olduğu, tabii şartlara bağlı olarak genellikle mevsimlik çalıştıkları"nın belirtildiğinden söz edilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'na ilişkin "Genel Gerekçe" ile İş K. m. 4'e ait Madde Gerekçesi'ne bakıldığında ise, belirtilen bilginin yer almadığı ve konuyla ilgili olarak, sadece "Ayrıca, 50'den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işyerleri Kanun kapsamına alınmıştır .." cümlesine yer verildiği görülmektedir³.

Bu bağlamda, tarım ve orman işçilerinin çok farklı alanları ilgilendirdiği ve bu yüzden ortak bir tanım altına alınmadığı gerekçesine karşı da, İş K. m. 111/IV'de sayılan iş esasları göstermek mümkündür. Buna göre, İş K. m. 111/IV'deki esaslar, tarım ve orman işlerinin tanımı konusunda, ortak bir paydayı oluşturabilmektedir.

Bunun gibi, tarım ve orman işyerlerinde (işletmelerinde) "mevsimlik" çalışılması da, bu gibi işlerde çalışanların farklı işleme bağlı tutulmalarını zorunlu kılmamaktadır. Nitekim, 50'den çok işçinin çalıştırıldığı tarım ve orman işletmelerinin, mutlaka "mevsimlik" çalışmayacağı öngörülmemiştir kaldı ki, mevsimlik işlere İş Kanunu'nun tüm hükümlerinin uygulanmaması da, söz konusu değildir.

Nihayet, tarım işyerlerinin çoğunluğunun "aile işletmesi"nden oluşması gerçeği, aile işletmelerinin dışındaki tarım ve orman işyerlerinde çalışan işçilerin İş Kanunu hükümlerinin dışında tutulmasını gerektirmektedir. Bunun gibi, aile işletmesi niteliğindeki yerlerde çalışanların İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında tutulmasını gerektirecek nedenler içinde de, söz konusu çalışmaların yakınlar arasında gerçekleşmesi ve bunların denetiminde yaşanan güçlükler gibi farklı işlemlerde bulunmayı gerektirecek etkenler yer almaktadır. Kaldı ki, bunların 50 kişiye yakın çalışandan oluşması da, söz konusu değildir. Bu anlamda, 49 tarım ve orman işçisini

³ Bkz. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, 82.

çalıştıran bir işyerinin, İş Kanunu hükümlerinin dışında tutulmasında ise, hukuken bir yarar görülmemektedir.

III. SOSYAL DEVLETİN KORUMA ÖZELLİĞİ

50'den az sayıda tarım ve orman işçisinin çalıştığı işyerlerinin İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakılması, salt eşitlik ilkesiyle çözülecek bir sorunu oluşturmamaktadır. Bu anlamda, İş K. m. 4 hükmünün, Anayasa'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10 uncu maddesinin yanısıra, sosyal devlet ilkesini içeren Ay. m. 2 ışığında da incelenmesi zorunludur. Çünkü, eşitlik ilkesinin kaynağında, sosyal devlet düşüncesi yatmakta olup; eşitlik ilkesinin, salt biçimsel bir içerikten kurtarılması, önemli ölçüde, sosyal devlet ilkesinin kabulünden geçmektedir. Nitekim, sosyal devlet düşüncesinin hakim olmadığı liberal devlette benimsenen eşitlik, biçimseldir; yani, gerçekte herkes, ancak kağıt üzerinde eşit durumdadır.

Bu bağlamda, Anayasa Mahkemesi'nin anılan kararına eklenmiş olan ve üç üyenin görüşünü yansıtan karşı oy gerekçelerinden birisi, esas olarak, sosyal devlet ilkesini öngören Ay. m. 2 hükmüne dayanmaktadır. Buna göre:

".. eşitlik ilkesinin anlamını biçimsel hukuki eşitlikle sınırlandırmak, özellikle sosyal hukuk devleti ilkesi de göz önüne alındığında, bu iki temel ilkenin kendilerinden beklenen işlevleri yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır. Sosyal hukuk devleti, çalışan tüm kesimlerin, çalışma hayatıyla ilgili haklarını korumak amacıyla hukuki güvence altına alınmasını gerektirir .."

Gerçekten, sosyal devlet ilkesi, çalışanların belli bir korumadan yararlandırılmasını, yani bunların bir iş yasasının uygulama alanına girmelerini zorunlu kılmaktadır. Böyle bir korumanın sağlanmadığı ortamlarda ise, sosyal devlet ilkesinin gerçekleştiğinden söz etme olanağı kalmamaktadır.

Bu bağlamda, İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakılma, haklı bir nedenin varlığını gerektirir. Nite-

kim, uygulanacak ayrı ve özel bir iş yasasının varlığı, belirtilen anlamdaki bir haklı nedeni oluşturur. Buna göre, yapılan işin özelliği İş Kanunu hükümlerinden yararlanmayı olanaklı (veya gerekli) kılmadığı takdirde, ayrı ve özel bir iş yasasının çıkarılması söz konusudur.

Bunun gibi, devletin koruyucu müdahalesinin gerekmediği veya denetim güclüğü yüzünden söz konusu müdahalenin mümkün bulunmadığı hallerde de, İş Kanunu'nun hükümlerinin uygulanması düşünülmaz. Nitekim, yakın (ailevi) ilişkilerin ön plana çıktığı ve ölçeğinin küçüklüğü nedeniyle izlenmesi güç bulunan aile işletmesi içindeki işlerde çalışanlara, İş Kanunu hükümlerinin uygulanmaması doğal karşılanmak gerekir. Bu anlamda, "bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3. derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde el sanatlarının yapıldığı işlerde" İş Kanunu'nun uygulanmayacak olması (İş K. m. 4/I bent d), bunun tipik örneğini oluşturmaktadır.

Buna karşılık, aynı işkolunda benzer koşullar altında çalışanlar için işyeri (işletme) büyüklüğü esas alınmak suretiyle İş Kanunu'nun uygulama alanının çizilmesi, ayrı ve özel bir iş yasasının bulunmadığı ortamlarda, çalışması korumasız bırakmakta ve bu durum, giderek eşitlik ilkesiyle bağdaşmadığı gibi, sosyal devlet ilkesinin uygulandığından söz etmeyi de olanaksız kılmaktadır.

SONUÇ

İş Kanunu'nun 4. maddesinde yer alan istisna hükümleri, uzunca bir süreden beri eleştirilmekte ve bunlar içinde herhangi bir iş yasasının uygulama alanı içinde yer almayan kesimlerin korumadan yoksun oluşu, sosyal devlet ilkesiyle bağdaştırılmamaktadır. Bu nedenle, yeterli korumadan yoksun bulunan söz konusu kesimler için, bunların özel konumları ve yaptıkları işin özellikleri gözönünde bulundurularak, ayrı ve özel yasaların kabulü, çözüm olarak önerilmiştir.

Söz konusu kesimler içinde, ağırlıklı olarak tarım ve orman işçilerinin yer aldıkları söylenmelidir. Nitekim,

daha önceki eleştiri ve önerilerin ışığında ve de bunların baskısı altında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulü sırasında ancak 50'den fazla işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerleri, kapsama alınmış; daha az sayıda tarım ve orman işçisinin çalıştığı işyerleri (işletmeler) ise, anılan korumanın dışında bırakılmıştır.

Ancak, tarım ve orman işçileri için ayrı bir özel iş yasasının çıkarılması, değişik zamanlarda hazırlanan tasarlara rağmen, bir türlü gerçekleşmemiştir. Anayasa Mahkemesi'nin İş K. m. 4/I bent b hükmünü Anayasa'ya uygun bulmasından sonra da, artık bu tür çalışmaların sona ereceği söylenmelidir. Çünkü, eğer Anayasa Mahkemesi anılan hükmün iptali yoluna gidecek ve yasama organına 6 ay veya 1 yıl gibi belli bir süre tanımış olsaydı, bu yolda bir yasama faaliyeti içine girilebilirdi.

Anayasa Mahkemesi'nin konuya ilişkin kararıyla ise, bu fırsatın kaçırıldığı söylenmelidir. Nitekim, bundan sonra artık mevcut siyasi iktidarın veya ileride siyasi iktidar olacakların, ayrı ve özel bir tarım ve orman iş yasası çıkarma endişesi olmayacak; 50'den az tarım ve orman işçisinin bulunduğu işyerlerinde çalışanlar da, yeterli olmayan bir koruma altında olmayı sürdürmek zorunda kalacaklardır. Çünkü, Anayasa'ya uygun bulunmuş bir durumun değiştirilmesi, Türkiye'de çok rastlanan bir hal değildir.

Diğer yandan, tarım ve orman işçilerinin sendikal örgütlenmesi, hukuken engellenmiş değildir. Çünkü, İş Kanunu'nun uygulanmayacağı belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde (İş K. m. 4/I) çalışanlar da, işçi sendikalarına üye olabilirler (STİSK. m. 2/III, 17/I; İş K. 2). Buna göre, tarım ve ormancılık hizmetleri işkolunda kurulu bulunan sendikaların, yapacakları toplu iş sözleşmeleriyle, İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalan üyelerine gerekli korumayı sağlaması düşünülebilir. Ancak, bu yoldaki görüş ve düşünceler, kuramsal olmaktan öteye gidemeyecektir. Çünkü, işçi sendikalarının az sayıda (50'nin altında) işçinin çalıştığı işyerlerinde örgütlenmesi, Türkiye'de çok yaygın değildir.

Esasen, tarım ve ormancılık hizmetleri işkolundaki sendikalaşma oranı, oldukça düşüktür. Nitekim, 128.881 işçinin yer aldığı "avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık" işkolunda, 35.909 işçi sendika üyesi olup; bu işkolunda sendikalaşma oranı, % 27.86'dır⁴. Bu durumda, sendika ve toplu iş sözleşmesi gibi kendi kendine yardım (halkalma) mekanizmalarının tarım ve orman işçileri için işleyeceğini ve bunlara yardımcı olacağını, pek düşünmemek gerekir.

Eşitlik ilkesi temelinde sosyal devlet (Ay. m. 2) olma iddiası ve bu yolda ilerleme ise, ancak haklı bir neden olmaksızın iş yasalarının korumasından yoksun bırakılmış kesimlerin iş yasası güvencesine kavuşturulmaları suretiyle gerçekleşebilir. Bu bakımdan, Anayasa Mahkemesi üyelerinin çoğunluğunca benimsenen ve İş K. m. 4/I bent b hükmüyle eşitlik ilkesinin ihlal edilmediğini içeren görüş, sosyal devlet ve eşitlik ilkesi bağlamında, tarım ve orman çalışanlarını tatmin edici görünmemektedir.

KAYNAKÇA

4857 Sayılı İş Kanunu ve Gereçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2011, S.82

Resmi Gazete, (2014, Mart 15). Anayasa Mahkemesi'nin 23 Ekim 2013 Tarih ve E: 2013/23, K: 2013/123 Sayılı Kararı, Sayı: 28942.

Resmi Gazete, (2014, Ocak 29). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Sayı: 28897.

⁴ Bkz. "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ" (RG. 29.1.2014, No. 28897)