

TÜRKİYE'DE TARIM SEKTÖRÜNDE SENDİKACILIK HAREKETLERİ *

Doçent Dr. Rüçhan IŞIK

1961 Anayasası, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile kurulan yeni kollektif iş hukuku düzeninde, sendikacılık hareketi dinamizm kazanmış; işçi-işveren ilişkileri, toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde yeni bir yön almıştır. Türk işçi hareketini uzaktan da olsa izlemeye çalışan bir gözlemci olarak, ağırlığını sımai kesimdeki sendikacılığın teşkil ettiği Türk sendikacılık hareketi içinde, tarım kesiminde yapılacak bir çalışmanın, bu hareket açısından olumsuz tesbitlerle sonuçlanacağını biliyorduk. Bunu biliş, tarım kesimindeki sendikalaşma hareketinin güçsüzlüğünü ve yetersizliğini daha başlangıçtan kabulleniş, bizi bu tebliğe ilişkin çalışmalarımızda, durumun tesbiti kadar, hatta ondan da fazla durumun h u k u k i nedenleri üzerinde düşünmeye yöneltti.

Tarım kesimindeki sendikacılık hareketinin olduğu kadar, genel olarak Türk sendikacılık hareketinin çözüm bekleyen meselelerinden biri «işçi»nin tanımı konusudur. İncelememize bu noktadan başlamak istiyoruz. Tarım kesimindeki sendikal hareketin, bu harekete katılacak olanların saptanması ile yakından ilişkisi vardır. Bir başka deyişle «tarım işçisi»nin kim olacağını bilinmesi, tanımlanması zorunludur. Tarım işçisi'nin kim olduğu meseleside bizi ister istemez öncelikle «işçi»nin kim olduğu konusuna götürmektedir. Zira, hemen belirtelim ki tarım işçisi için yapılacak özel bir tanım bir yana, Türk iş hukukunda genel anlamda «işçi»nin tanımı dahi, henüz hukukçularca çözümlenmemiş bir konu olarak ortadadır. İşçi - memur ayırımındaki belirsizlik, tarım işkolunu yakından ilgilendirmektedir. Dolayısıyla, tarım işçisinin tanımı, —bir ön mesele olarak— işçinin tanımının açıklığa kavuşmasına bağlı kalmaktadır. Bu bağlılığı artıran ikinci ve daha önemli bir

* Bu çalışma, Millî Prodüktivite Merkezi'nce 16-18 Şubat 1971'de Ankara'da düzenlenen «Tarımsal İşgücü Sorunları» seminerinde sunulan tebliğdir.

nedende, tarım işkolunda kamu işyerlerinin işgal ettiği yerin genişliğinden ziyade, sendikalaşmanın sadece bu işyerlerinde olması, özel sektöre ait tarım işyerlerine henüz sendikacılık hareketinin girememesidir. İşçi - memur ayırımının açıklık kazanması, tarım işkolunun kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan tarım işçilerinin sendikalaşma olanaklarını kuşkusuz daha sağlamlaştıracaktır. Tarım işçilerinin, meselâ bir çobanın idari tasarrufla, hayvan bakım memuru olması ve dolayısıyla kendisinin artık işçi sayılamayacağına ilişkin yazıların tarım işkolunda kurulu sendikalara sık sık geldiği bugünlerde, konu ayrıca önem taşımakta, tarım kesimindeki sendikacılık hareketini ciddi ölçüde etkilemektedir. Özellikle Personel Kanununun tümüyle yürürlüğe girdiği, içinde bulunduğumuz aylarda yasama, yargı, yürütme tasarruflarıyla gerçek anlamda bir «tarım işçisi»ni, muvaffakatını almadan memur yapmak; Anayasa'nın tanıdığı temel sosyal ve ekonomik haklardan, bu hakları kullanmaktan, o kimseyi yoksun bırakmak demektir. Bu nedenle Anayasa anlamında işçi kavramının kapsamını bilmekte ve saptamakta yarar vardır.

Anayasa'nın 46. maddesi sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını, «çalışanlar»a tanımıştır. 47. maddede düzenlenen toplu iş sözleşmesi ve grev yapma hakkı ise, tüm çalışanlara değil, bunlardan sadece «işçi» olanlara tanınmıştır. Anayasa'nın anılan 47. maddesinde kullanılan «işçi» teriminin, yine Anayasa'da yapılmış bir tanımı yoktur. Ama toplu sözleşme ve grev hakkının sahipleri olarak Anayasa'nın işçiler diye ifade ettiği bir kısım çalışanların kimler olduğu meselesi, kollektif iş hukuku açısından uygulamada büyük önem kazanmaktadır. Anayasa'da 46. maddede sendika kurma hakkı düzenlenirken, «çalışanlar»; 47. maddede toplu sözleşme ve grev «hakkı düzenlenirken de «işçiler» denmesi, bilinçli ve kasıtlı bir davranışın sonucudur. Anayasa yapılırken, her çalışana değil, sadece işçi olarak çalışanlara bu hakların tanındığı açıkça belirtilmiştir. Ancak, anayasadaki bu açıklık yetmemektedir. Uygulamada açık, belirgin, her yerde geçerli bir işçi tanımı bulunmadığından, Anayasa anlamında işçinin kim olduğunun bilinmesi, bu hakların sahipleri arasında uygulamada eşitsizlik doğmaması için şarttır. Bu nedenle eskidenberi savduğumuz bir görüşü burada da tekrarlayacağız. Alt yasama tasarruflarında «işçi»nin tanımı yapılırken, Anayasa'ya aykırı düşmemek için azami dikkat gösterilmelidir. Anayasa anlamında «işçi»nin kim olduğu belirlenmeli, bu anlamdaki işçi tanımını daraltan her çeşit tasarrufun ve görüşün kimden gelirse gelsin, nereden sadır olursa olsun Anayasa'ya aykırı ola-

çağı bilinmelidir. Anayasa, «çalışanlar»ı, işçiler ve memurlar olarak, sosyal siyaset bilimine uygun bir ayırıma tabi tutmaktadır. Bunlardan sonuncu statüye girenleri, memurları, 117. maddesinde tanımlamaktadır. Bu tanım içindeki her çalışanın «memur» addedilmesi Anayasa gereğidir. Ancak bu tanım içine girmeyen bütün çalışanlar ise Anayasa anlamında işçi kabul olunmak zorundadır ve Anayasanın 46 ve 47. maddelerinde kendilerine tanınmış olan kolektif iş hukukuna ilişkin temel sosyal ve ekonomik hakların sahipleridirler. Tarım kesiminde çalışanların işçi ya da memur sayılmalarına ilişkin işlemlerin ve eylemlerin de bu noktada Anayasaya aykırı düşmemeleri şarttır. Ancak belirtmeliyiz ki mesele- nin, Anayasa düzeyinde çözümü, maalesef uygulama için yeterli değildir. Uygulayıcı, alt yasama tasarruflarıyla karşı karşıyadır. Bu tasarruflar, Anayasaya aykırı da olsa, aykırılıkları yine Anayasa'da gösterilen usul içinde Anayasa Mahkemesince tesbit edilmedikçe ve iptal konusu olmadıkça, bu yasama tasarruflarına uymak zorunludur. Bu yüzden konunun alt yasama tasarrufları açısından ele alınması gerekir¹.

Alt yasama tasarruflarında işçi tanımı, kanundan kanuna farklılık göstermektedir. Bunun en belirli örneği de tarım kesimindeki işçiler için söz konusudur. İş Kanunu'nun kendilerine uygulanması konusunda ve bu Kanun açısından «işçi» sayılmayan tarım işçisi; belki de yasama organının lütüfkâr bir unutkanlığı ile Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları açısından «işçi» sayılmıştır. Bu nedendir ki, Türk İş Hukukunda bu noktada tarım işçisi için bir hukuki çelişki ortaya çıkmıştır. Ferdi iş hukuku açısından bir düzenleme göremeyen tarım işçisi, kolektif iş hukuku açısından düzenleme alanına alınmıştır. İş Kanununun kapsamı dışına itilen tarım işçisi, bir özel iş kanununa da sahip olamamış; ama buna karşılık Sendikalar Kanununun dışında bırakılmadığından; sendikalaşma olanağına kavuşmuştur. Sendikalar Kanununun ortaya çıkardığı bu durum, aslında yukarıda geniş bir açıklamasını yaptığımız Anayasanın ilgili hükümlerine tamamen uygundur. Ferdi iş hukuku açısından, bugüne kadar durumu kanuni bir düzenlemeye konu edilmemiş olan tarım işçilerinin, bu hukuki himayeden yoksun kalma durumları, Anayasanın çeşitli hükümlerine, özellikle temel sosyal ve ekonomik hakları düzenlemiş olan hükümlerine açıkça aykırıdır. Bu tebliğ konusuna girmeyen bu aykırılığı sadece belirtmekle yetineceğiz. Sendikalar Kanunu bir

¹ Bu konuda daha fazla bilgi için bknz; İŞİK, Rüçhan, Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda EHLİYET ve YETKİ, Ankara 1970, s. 6-12.

kimsenin bu kanun anlamında işçi niteliğini taşıması için, çalışan ile çalıştıran arasındaki akdin türünü esas almaktadır. Eğer çalışan kimse, bir hizmet akdi ile veya sırasıyla, bir neşir mukavelesi, bir nakliye mukavelesi ya da adi şirket mukavelesi ile çalışmakta ise, bu mukavelenin çalışan tarafını teşkil eden kişi, Sendikalar Kanunu anlamında «işçi»dir. Yine aynı Kanun, sendikaların kuruluş şartlarını tesbit ederken, işçi sendikalarının aynı işyerinde ve aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri kapsayacak biçimde kurulabileceğini belirtmiştir. Anılan işkollarının ise Çalışma Bakanlığınca ve bir Yönetmelik ile tesbit edileceğini öngörmüştür. Sendikaların kurulabileceği işyeri veya işkolları konusunda, İş Kanunundakine benzer bir istisna, tarım işkolu için konmadığından ve bu Yönetmelik yapılırken uluslararası normlar —yine Kanun hükmü gereği— dikkate alındığından, Tarım kesimine giren işler, (1) sıra numaralı işkolunda yer almış ve ayrıca (2) sıra numaralı işkolu ile de ilgilendirilmiştir. Böylelikle, kolektif iş hukuku kaynağı olarak, ferdi iş hukukundaki düzenlenmeyişin aksine, tarım işkolunda sendikalaşma için gerekli hukuki ortam, Sendikalar Kanunu tarafından hazırlanmıştır. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu da ayrı bir işçi tanımı getirmeyip, toplu iş hukuku tekniği itibarıyla hizmet akdine göre çalışanlar, bu Kanun anlamında da işçi sayıldığından, Sendikalar Kanununa göre «hizmet akdi» ile çalışan tarım işçileri, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev hukuku bakımından da işçi sayılmaya devam edecektir. Bu düzenleme karşısında açıkça görülüyor ki tarım işkolunda, bir hizmet akdine dayanarak çalışan kişi, Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu anlamında da «işçi» dir. Hukuki durum bu olmakla birlikte, tarım işçisinin uygulamadaki durumunu tesbit için bu hukuki durum da yeterli kalmamaktadır. Tarım kesimindeki sendikacılık hareketi içinde yer alacak olan potansiyelin gerçek anlamda tesbiti, bu kesimde çalışanların, çalışma statülerinin bilinmesini gerekli kılar. Bir başka deyişle, tarım kesiminde çalışanlardan hangileri, sendikal hareket içinde yer alabilirler? Bu sorunun cevabını bulabilmek için, tarım kesimindeki çalışma biçimlerini bilmekte yarar vardır.

Tarım kesiminde çalışmak ile tarım işçisi olmak aslında ayrı ve farklı iki oluşturdur. Her tarım işçisi, tarım kesiminde çalışan bir kimsedir; ama her tarım kesiminde çalışan, muhakkak tarım işçisi değildir. Bugün ülkemizde toprakla uğraşan insanların, üzerinde çalıştıkları toprağın maliki ile olan sosyal-ekonomik-hukuki ilişkileri muhakkak bir «işçi-işveren» ilişkisi değildir. Çeşitli biçim-

lerde gelişmiş olan ve bir örf ve âdet olarak oluşan bu çalışma biçimleri esas itibariyle üç ayrı grupta toplanmaktadır. Bunlar, 1. Kiracılık, 2. Ortakçılık, 3. Gündelikçilik'tir. Bu çalışma biçimlerinin incelenmesi tebliğimizin konusu dışındadır². Ancak bu gruplaşma tebliğ konumuz içinde büyük önem taşımaktadır. Şöyle ki, yukarıdan beri yapagelmekte olduğumuz hukuki açıklamalar karşısında, sendikacılık hareketi içinde yer alacak olanlar, bu üç gruptan sadece sonuncusuna girenlerdir. Bir başka deyişle, sadece gündelikçilik, tarım işçiliği ile eş anlamlıdır. Bu nedenle sendikacılık hareketi için de görebileceğimiz tarım işçilerini, kiracılık veya ortakçılık yolu ile tarımla uğraşanlardan dikkatle ayırmamız gerekmektedir³. Bu tebliğ konusu açısından bizim için bilinmesi gerekli olan husus, bu yolla çalışanlar, sosyal ve ekonomik anlamda olduğu gibi hukuki anlamda da «tarım işçisi» değildirler. Sosyal, ekonomik ve hukuki anlamda tarım işçisi bu iki grubun dışında kalıp da «gündelikçi» olarak çalışanlardır. Bunlar hiçbir şekilde toprak sahibi olmadıkları gibi, ayrıca ve sadece bir ücret karşılığında işverene tabi olarak bir iş yapmayı taahhüt etmektedirler. Sendikalaşma hareketi, işçilerin mesleki alanda örgütlenmelerini ifade ettiğinden, sendikacılık hareketi incelenirken, sadece işçi niteliğini taşıyarak tarım kesiminde çalışanlar tebliğimizin ilgi alanına girmektedir.

Gündelikçi olarak adlandırılan ve bizim bu incelemede kendilerinden tarım işçisi diye sözettiğimiz çalışanlar da, çalıştıkları süre bakımından iki alt gruba ayrılmaktadırlar: 1. Daimi İşçiler, 2. Geçici İşçiler. Bunlardan Daimi işçiler «büyük bir ihtimalle toprağı olmayan kimselerdir. Ancak ekecek toprağı olmayıp da bu kategorinin de dışında kalmış, yılın belirli aylarında iş bulunup, zaman zaman işsiz kalanlar da vardır»⁴. Ülkemiz tarımının çalışanlara devamlı iş sağlayamaması, tarım işçiliğinin devamlılık dışında büyük bir çoğunlukla «geçici» olmasını zorunlu kılar⁵. Bu zorunluluk, tarım işgücünün, çeşitli tarım kollarında ve tarım sanayinde devamlı

² DİNÇER, Nabi, Tarım Sektöründe Çalışan İşçilerin Tarım İçi Tarım Dışı Kesimlerde Hareketleri ve Çalışma Koşulları, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilâtı, SPD Yayını, Aralık 1966, s. 1-7.

Bu konuda daha fazla bilgi için bkz.: AKSOY, Suat, Tarım Hukuku, Ankara 1970, s. 178 vd.

³ Kiracılık ve Ortakçılık bağlarının, toprak reformunda tamamlayıcı tedbir olarak, yeniden düzenlenmesi konusunda bkz. AKSOY, Suat, Toprak Reformunun Hukuki Esasları, Ankara 1944, s. 89 - 104.

⁴ DİNÇER, N., aga., s. 11.

⁵ DİNÇER, N., aga., s. 15 vd.

hareketlilik halinde olması sonucunu doğurmuştur. Tarımsal işgücünün, işbulma amacı ile giriştiği hareketler, kısa ve uzun süreli göçler, yine bu seminerde yer alan başka tebliğlerin konusuna girmektedir. Daimi ve geçici tarım işçisi ayırımının bizi ilgilendiren yönü, sendikalaşma hareketi içinde her ikisinde yeri olduğu; ancak geçici işçiliğin, daimi işçiliğin aksine sendikalaşmada örgütlenme açısından güçlükler doğurduğudur. Örgütlenme safhasında ister daimi, ister geçici olsun işçinin zararına işleyen mekanizma, sendikaya girme halinde işten çıkarılma ve bunun yarattığı korkudur. Bir gerçek olan bu korku, özellikle özel sektörde sözkonusudur. Bu nedendir ki özel sektörde tarım işyerlerine sendikacı girememektedir. İncelememizin başlangıcında belirttiğimiz gibi, tarım kesiminde çalışanların, ferdi iş hukuku açısından himaye görmemeleri, bir özel iş kanununa sahip olmamaları, buna karşılık kollektif iş hukuku açısından düzenlemeye tâbi tutulmuş olmaları, tarım sektöründe örgütlenme probleminin odak noktasını teşkil etmektedir.

Bir tarım işyerine teşkilatlanma amacıyla giden sendikacılar, orada sendika kurup, toplu iş sözleşmesi yapana kadar işveren açısından kısa sayılamayacak, en az üç - dört aylık bir mevsim, bir süre geçmektedir. Bu işyerinde çalışanlar toplu iş sözleşmesi imzalanana dek, ferdi iş hukukunun kendilerine sağlaması gereken hukuki himâyeden yoksundurlar. Açık ve gerçekçi bir deyişle işverenler, sendikalaşan bu işçileri, bir iş kanunun himâyesinde olmadıklarından ihbar ve kıdem tazminatları gibi ödemeler yapılmasına ihtiyaç kalmadan işten çıkarabilirler ve çıkarmaktadırlar. Ferdi iş hukukunun hiç bir şekilde himâyesinde olmayan, çoğunlukla zaten geçici olarak işe alınmış bulunan bu işçiler, işverenin kendisini her an işten çıkarma tehdidi, endişesi, kolaylığı karşısında istesede sendikaya girememektedir. Tarım işkollarında örgütlenmiş sendika liderleri, sırf işçiye işten çıkarılma sonucunu doğuracağından, özel işyerlerine girmediklerini ifade etmektedirler. İşbulma imkânlarının darlığı, işin geçici nitelikte oluşu, işin genellikle vasıflı işçi olmaya ihtiyaç göstermemesi gibi nedenler işçi açısından işi kaybetmeyi göze almayı zorlaştırırken, yine aynı nedenler işveren açısından işçi çıkartmayı fazla düşündürücü, mali yönden riskli bir davranış olmaktan uzaklaştırmaktadır. Sendikaya üye olan işçinin, işi ne kolaylıkla son verilebilir olması, bir yandan tarım sektöründe örgütlenmenin güçlüğünü, hatta imkânsızlığını açıklarken, diğer yandan da yine aynı neden tarım işkolunda özel ve kamu sektörleri bakımından sendikalaşmanın çok farklılık göstermesini de izah etmektedir.

Tarım işkolunda sendikalaşma hareketine ilişkin olarak kesinlik gösteren hususlardan biri belkide başlıcası, bu alanda örgütlenmenin sadece kamu sektörüne giren işyerlerinde oluşmasına karşılık, özel işyerlerinde sendikalaşmanın görülememesidir. Çünkü bir yukarıki paragrafta belirttiğimiz işten çıkarma mekanizması, özel sektörde çok geçerli bir yol olmasına karşı, kamu sektöründe aynı kolaylıkla işlememektedir. Kamu sektöründe görevli işveren vekilleri için bu yola gitmek kolaylıkla mümkün olmadığı gibi, kamu sektöründe tarım dışında da genel olarak sendikalaşma hareketine karşı gösterilen tolerans büyük rol oynamaktadır. Ancak bir yanlış anlaşılmaya yer vermemek için hemen belirtelim ki, işçi çıkarmadaki kolaylık, özel sektörde sendikalaşmanın kuşkusuz tek nedeni değildir. İşin geçiciliği, daimilik isteyen sendikal hareket için bir büyük handikaptır. Yine aynı neden, kamu sektöründe teşkilatlanmanında tek izah yolu olamaz. Kamu kesimindeki tarım işyerleri incelendiğinde buraların özel işyerlerine oranla daha iyi organize olmaları, daha fazla işçi çalıştırmaları, hepsinden önemlisi daha fazla daimi işçi çalıştırmaları, müesseseseleşmiş bulunmaları, sendikalar için kamu işyerlerinde örgütlenme imkân ve şansını fazlalandırmaktadır. Nitekim kamu sektörü olarak sendikalaşma imkânı elde edilmiş işyerlerinin başlıcaları Orman Bakanlığı, Tarım Bakanlığı ve Toprak Su Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleridir.

Buna karşılık özel kesimde sendikalaşma hareketine ilişkin ve tek ilginç örnek olay ÇİNEF-TARIM İŞ olayıdır. ÇİNEF (Çiçek ve Nebatat Esanslar Fabrikası A.Ş.), Antalya'da esans hammaddesi imal eden bir fabrika ile, çevredeki yâsemın bahçelerinden kurulu bir işyeridir. Buradaki işçileri sendikalaştıran Tarım İş (Türkiye Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası) 100'ü kadın, 27'si erkek toplam 127 işçiyi üye kaydetmiş, işyeri toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almış ve toplu pazarlığa başlamıştır. Pazarlık sırasında çıkan toplu menfaat uyuşmazlığında esas uyuşmazlık noktası ücretlerde toplanmıştır. Sözleşmeden önce her işçi topladığı çiçeğin kilosuna göre ve kilo başına 4.— TL ücret alıyordu. Kalifiye bir işçi günde 1,5-2 kilo çiçek toplamaktadır. Sözleşme ile kilo başına olan ücret 8.— TL. na çıkmış ve pek çok konuda sosyal yardımlar sağlanmıştır. Ancak burada ÇİNEF'i örnek olay olarak belirtmemizin nedeni toplu iş sözleşmesinin 322 gün süren bir grevden sonra imzalanabilmesi ve bu çok uzun süren greve rağmen toplu iş sözleşmesinin hemen akabinde işverenin tazyikiyle bütün işçilerin sendikadan istifa etmeleridir. ÇİNEF olayı, özel sektöre ait tarım işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalanırsa dahi, bugünkü hukuki

koşullar altında, ferdi iş münasebetinin himâyesi olmadıkça sendikalaşmanın imkânsızlığını ortaya koyan çarpıcı bir örnektir: 322 gün grev yapan 127 işçi, sendikadan süratle ve toptan ayrılma zorunda bırakılmakta ve onlarda ayrılabilmektedir.

Çalışma Bakanlığı, 1970 esas olmak üzere tarım işkolunda kurulu 23 işkolu, 16 işyeri olmak üzere 39 sendikanın varlığından söz etmektedir. Çok yeni bir incelemedeki⁶ tesbite göre bu sendikalarından «büyük çoğunluğunun mevcudiyeti şüphelidir. İşkolu sendikalarından 9'u, mahalli sendikalardan 12'si, toplam olarak 21 tanesi yani % 60'ı, sadece kurucu üye sayılarını Çalışma Bakanlığına bildirmişlerdir. Bunlardan İzmir'de kurulan altı sendika ile temasa geçilmek istendiğinde, gösterilen adreslerde bu sendikalardan sadece bir tanesi bulunabilmiş, diğerleri hakkında bilgi temin edilememiştir.» Tarım kesiminde mevcut sendikalardan dört tanesi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almakta ve toplu sözleşme faaliyeti içinde bulunmaktadırlar. Bunlardan OT - İŞ İzmir'de, T.İ.S, T.Ü.R. - İ.Ş. ve TARIM - İŞ Ankara'da kurulu olup, işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi Tarım İş'e aittir⁷. Bu sendikalarda kayıtlı üye sayısını tesbit hemen hemen imkânsızdır. Buna sebep olarak «geçici» işçilerin, üye sayısında meydana getirdiği sürekli değişiklik ileri sürülmektedir. Ancak bu durumdaki bir sendikanın hiç olmazsa üyesi daimi işçilerle ilgili sayılar verebilmesi beklenir.

Tarım işkolunda sendikalaşma hareketine ilişkin uygulamada karşılaşılan problemlerden biri de işkolları yönetmeliğinden doğan bazı aksaklıklar olarak gösterilmektedir. Tarım işyerlerinde bulunan tamir ve bakım atölyeleri ile bürolardaki işçilerin çoğunluğu tarım işkollarında kurulu sendikalara üye olmaktadır. Bunun sonucu olarak da (17) numaralı metal imalatı ile (32) numaralı otel, lokanta vb. işlerin yapıldığı işkollarında kurulu sendikalarla, (1) numaralı işkolunda kurulu tarım sendikaları arasında toplu iş uyuşmazlıkları çıkmaktadır. Bunlardan TÜRK - İŞ bünyesinde bulunan TARIM - İŞ'in, yine aynı konfederasyon bünyesindeki METAL - İŞ ve OLEYİS ile olan uyuşmazlıkları Konfederasyonun müdahalesini gerektirecek ölçüye gelmiş ve 8. Genel Kurul Çalışma Raporunda da belirtildiği üzere TÜRK - İŞ bu uyuşmazlıklara çözüm getirmeye çalışmıştır. TÜRK - İŞ genel olarak işkolları ile ilgili Yönetmeliğin değişikliğine ilişkin çalışmalarda bu konuya da girmiş, deği-

⁶ KARAHASANOĞLU, Taner, Kamu Kesimindeki Tarım İşletmelerinde Ücretle Çalışanlar ve Sosyal Güvenliklerinin Sağlanması, T. C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, SPD Yayını, Kasım 1970, Ankara.

⁷ TARIM - İŞ, 5. dönem Çalışma Raporu, Ankara 1970, s. 148-9.

şiklik tasarısında bugünkü (1) ve (2) numaralı işkollarını «Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık» olarak tek işkolunda toplamıştır⁸.

Tarım kesimindeki sendikalaşma hareketine ait ve daha ziyade hukuki bir yaklaşımla yapmağa çalıştığımız bu kısa inceleme göstermektedir ki, Türk sendikacılık hareketi içinde tarım sektöründeki teşkilatlanma *yetersiz ve güçsüzdür*. Bu yetersizliğin ve güçsüzlüğün yanısıra kamu ve özel sektöre ait işyerleri bakımından da teşkilatlanma tam bir *dengesizlik* göstermektedir. Bu güçsüzlük ve yetersizliğin, kanımızca hukuki nedeni, tarım işkoluna özge bir iş kanununun bulunmayışı ve dolayısıyla ferdi iş ilişkilerinin teminatsız olması; bu teminatsızlığın işçide yarattığı sendikaya girme halinde işinden olma endişesidir. Bu konuda alınacak hukuki tedbirlerin yanısıra tarım işkolunda kurulu sendikalarda birleşme ve tabana hitap eden bir eğitim ile, idealist teşkilatlanma uzmanlarına olan ihtiyaç giderilmelidir. Bağlı olunan Konfederasyon kanalı ile sınai sektördeki sendikaların, tarım işkolundaki sendikaya yapacağı maddi yardımlar, teknik eleman yardımı, sınai sektörde kazanılan başarıların iyi bir haberleşme yolu ile tarım işçilerine duyurulması tarım sektörü sendikacılık hareketini canlandıracak tedbirlerdir. Bu karamsar tablo altında, karşılaştırmalı bir yöntemle inceleme konusu olsa görülecek idi ki, her ülkede tarım sektöründeki sendikalaşma, sınai sektöründeki sendikalaşmayı daima geriden takip etmek zorunda kalmıştır. Ancak Türkiyenin ekonomisinde tarımın yeri, tarım sektöründe sendikalaşmanın biran önce hızlanmasını gerektirecek ağırlıktadır.

⁸ TÜRK - İŞ, Sekizinci Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara 1970, s. 88, 91-2.