



Türk Tarım - Gıda Bilim ve Teknoloji Dergisi

Çevrimiçi baskı, ISSN: 2148-127X
www.agrifoodscience.com
Türk Bilim ve Teknolojisi

Kuzey Amerika ve Türkiye’de Tarımsal İş Hukuku

İbrahim Çağan Kaya, Sema Gün *

Ankara Üniversitesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, 06110 Ankara, Türkiye

MAKALE BİLGİSİ

Derleme Makale

Geliş 10 Nisan 2018

Kabul 11 Temmuz 2018

Anahtar Kelimeler:

Tarım işçisi

İş hukuku

Tarımsal iş hukuku

İş kanunu

Tarım hukuku

*Sorumlu Yazar:

E-mail: asemagun@gmail.com

ÖZ

İşgücü kavramı, kişilerin veya tüzel kişiliklerin ekonomik faaliyetleri ile birlikte ortaya çıkmıştır. Bir malın veya hizmetin üretimi karşılıklı iş ilişkisine bağlı olarak yürütülmektedir. Özellikle sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkan işçi sınıfı ile birlikte işçilerin ve işverenlerin hak ile yükümlülükleri konusunda hukuki kurallara ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Temelde sanayi ağırlıklı olan bu hukuki düzenlemeler tarım sektörünü çoğunlukla kapsam dışı bırakmıştır. Tarım işletmelerinin aile işgücüne dayalı bir yapısı olduğu için, dışarıdan mal ve hizmet alımı konusunda iş sözleşmesi düzenlenmesi diğer sektörlerle oranla daha azdır. Tarım sektöründe kurumsallaşmanın yaygın olmaması, tarım işçisi sınıfının olmaması, kendi hesabına çalışan aile işletmelerinin yoğun olması, gibi nedenler gelişmekte olan Türkiye gibi ülkelerde tarımsal iş hukukunun sadece iş hukukunun bir yan dalı olarak kalmasına yol açmıştır. Çalışmaya konu olan Kuzey Amerika ülkelerinde, özellikle Amerika ve Kanada’da, tarımsal iş hukuku yasal sistem içerisinde özel bir hukuk dalı olarak yer almaktadır. Amerika ve Kanada federal bir yönetim sistemi ile yönetilmekte olup, her eyaletin genel yasal çerçeve yanında özel düzenlemeleri de bulunmaktadır. Çalışmanın amacı, Kuzey Amerika ülkelerinden Amerika ve Kanada’da tarımsal iş hukuku konusunda gelişmelerle Türkiye’yi karşılaştırmaktır. Bu kapsamda Amerika ve Kanada’da tarımsal ücretler, mevsimlik ve göçmen işçiler, çocuk işçi ile sosyal güvence ve iş sağlığı konularındaki yasal düzenlemeler incelenmiş ve Türkiye’nin mevcut yasal mevzuatı ile birlikte değerlendirilmiştir.

Turkish Journal of Agriculture - Food Science and Technology, 6(8): 1058-1065, 2018

Agricultural Business Law in North America and Turkey

ARTICLE INFO

Review Article

Received 10 April 2018

Accepted 11 July 2018

Keywords:

Agricultural worker

Labour law

Agricultural labour law

Labour act

Agricultural law

*Corresponding Author:

E-mail: asemagun@gmail.com

ABSTRACT

The concept of labour has come about with the economic activities of some persons or legal entities. The production of a good or service is carried out in accordance with the mutual business relationship. Along with the proletariat, which emerged in particular with the industrial revolution, legal rules have been required for the rights and obligations of workers and employers. This legal business relationship, which is mainly industrial, has doubts about its validity in the agricultural sector. Since the agricultural sector is based on a household labour force, a structure based on business contracts for procurement of goods and services from outside is quite rare. The lack of institutionalization in the agriculture sector, the absence of the agricultural proletariat, the intensification of self-employed households, and the lack of work contracts for seasonal workers have led agricultural employment law to remain a subsidiary of labour law only in developing countries like Turkey. In North America, especially the US and Canada, the agricultural labour law is a special legal entity within the legal system. The United States and Canada are governed by a federal system of governance, with each state having its own legal regulations as well as specific regulations. The aim of the study is to present work on agricultural labour law in the United States and Canada from North American countries and to compare it with agricultural labour law studies in Turkey. In this context, the legal regulations on agricultural wages, seasonal and migrant workers, child labour, social security and occupational health are examined in the United States and Canada and compared with Turkey's existing legislation.

Giriş

İnsanoğlunun doğal niteliklerinden biri olan maddi ve manevi gereksinimlerin karşılanma arzusunun öznel bir özelliği olsa da bu gereksinimler çoğu durumda dışsal bir araç ile karşılanmaktadır. Her türlü mal ve hizmetin karşılığının dışsal bir araç ile karşılanması durumunda ilgili mal veya hizmetin üretilmesi süreci başlamaktadır. Üretim sürecindeki faktörler temelde emek ve sermayedir. Emek ile işgücü/işçi kavramı ekonomi açısından özdeş kavramlara karşılık gelmektedir. Türk Dil Kurumu'na göre işgücü/işçi "Başkasının yararına bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak ücretle çalışan kimse" olarak tanımlanmaktadır. İşçi, ortaya koymuş olduğu fiziksel veya zihinsel gücü karşılığında bir ücret almaktadır. Ücreti veren, doğrudan gereksinimi karşılanan kişi olabileceği gibi aracı, tüzel kişilik veya birey de olabilmektedir. Ücreti veren kişi öz olarak işveren olarak tanımlanmaktadır. Türk Dil Kurumu'na göre işveren "İşçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişi, çalıştıran, patron" olarak tanımlanmaktadır. İşveren ve işçi arasında ilişkiler ekonomik (ücret ilişkisi), hiyerarşik (patron-çalışan) ve hukuksal (sözleşme tarafları) boyutlarda olmaktadır.

İşgücü, işçi ve işveren kavramlarının doğuşu oldukça eskilere dayanmasına rağmen, hukuk içindeki yerini alması sanayi devrimi ile birlikte olmuştur. İşçi sınıfının haklarının korunmasına yönelik olarak hazırlanmış yasal düzenlemeler ile işgücü piyasası düzenli bir yapıya bürünmüştür. İşçi ve işveren arasındaki ilişki, sözleşmeler ile yasal hale gelmiş, ücret ve sosyal haklar konusundaki kazanımlar yasalar ile güvence altına alınmıştır. Sanayi sektöründe yer alan işgücü için meydana gelen bu yasal kazanımların, tarım sektörü için geçerliliği ise şüphelidir. Dünyadaki tarımsal işletmelerin büyük bir çoğunluğu hane halkı tarafından yönetilmekte olup, işveren ve işçi arasında, sanayi sektöründe olduğu gibi, toplumsal ve ekonomik açıdan kesin bir ayırım bulunmamaktadır. Sınıfsal bir ayırım bulunmamasından dolayı aralarındaki ilişki çoğunlukla hukuki bir sözleşmeye dayanmamaktadır. Tarımsal işlerin genellikle mevsimsel bir yapı göstermesinden dolayı, sanayi sektöründeki işgücü piyasasına benzer bir yapı tarım sektöründe bulunmamaktadır. Mevsimsel işler, yılın belirli zamanlarında doğa koşullarına bağlı olarak yapılması gereken faaliyetler (budama, sulama, ekim, toplama vb.) olarak tanımlanabilir. Tarımsal işletmeler mevsimlik işlere yönelik olarak bünyelerinde daimi işçi bulunduramamaktadır. İşin durumuna ve zamanına göre piyasadan geçici işgücü sağlama yoluyla faaliyetlerini yürütmektedir. Mevsimlik işçiler göçer/gezici konumunda olan bir yapı göstermektedirler. İşin kaynağına doğru hareket eden bu tipteki işçilerin, yasal bir sözleşmeye dayalı olarak faaliyet göstermeleri gözlenmemektedir. Yapılan işin niteliğine göre götürü ya da gündelik ücret almakta ve alınan ücret konusunda yasal bir güvenceleri ve beklentileri bulunmamaktadır.

Çalışmanın odak noktalarından biri olan Kuzey Amerika ülkeleri incelendiğinde, ABD ve Kanada'da hane halkı işletmelerin toplam işletmeler içindeki oranı yüksek olup tarımsal işgücüne yönelik olarak yasal sözleşmeler yapılmaktadır. Tarımsal işgücüne ait sosyal güvence ve sağlık hizmetlerinden faydalanma konusunda

yasal düzenlemeler yapılmıştır. Tarımın doğası gereği mevsimlik işçilerin durumuna göre hukuksal çerçeve oluşturulmuştur. Göçmen işgücü hareketliliği yüksek olan ABD ve Kanada, mevsimlik işçiler olarak göçmen işgücünü yüksek oranda kullanmaktadır. Bu kapsamda göçmen işçilere yönelik yasal altyapı her iki ülkede de bulunmaktadır.

Türkiye'de tarım sektörü, iş hukuku açısından neredeyse tüm yasal mevzuatlarda kapsam dışı bırakılmış veya sınırlandırılmıştır. TÜİK 2017 yılı işgücü verilerine göre toplam istihdam içinde tarımın payı %19,3 olup hizmet sektöründen sonra en büyük ikinci sektördür. Ayrıca tüm sektörleri kapsayan işsizlik oranı üzerinde azaltıcı yönde katkısı (tarım sektörünün olmadığı işsizlik oranı %13, tüm sektörlerdeki işsizlik oranı %10,9) vardır.

Tarımsal İş Hukuku Kapsamında Türkiye'de Yapılan Çalışmalar

Türkiye'de tarımsal iş hukuku ile ilgili olarak konuya özgü tek bir yasa bulunmamaktadır. Tarım işçilerini ilgilendiren iş, sosyal sigortalar vb. konular yasal mevzuat içerisinde ya genel konular içinde ele alınmış ya da tarım ile ilgili maddeler ayrıca düzenlenmiştir.

İş Hukuku

Türkiye'de iş hukuku kapsamında yapılan ilk yasal düzenleme 1936 yılında yayınlanan 3008 Sayılı İş Kanunudur. 3008 sayılı kanun kapsamında olan ve olmayan faaliyetler 2.maddede belirtilmiştir. İlgili maddenin ç bendi kapsam dışını tanımlamaktadır ve çiftçilik (3008 Sayılı İş Kanunu m2/çb. - "Çiftçilik, deniz ve hava işleri ile bir ailenin fertleri veya yakın akrabası bir araya toplanarak ve aralarına dışarıdan başka işçiler katılmayarak ev içinde yapılan işlere bu kanunun hükümleri şamil değildir.") ile kastedilen tarımsal faaliyetler bu kanun kapsamının dışında bırakılmıştır (Anonim, 1936). 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu ise sektörel açıdan sanayi odaklı bir kanun olmuştur. Tarımsal üretim ve bağlı işkollarında çalışanların tamamı kanun (1475 Sayılı İş Kanunu m5/2b.) kapsamı dışında bırakılmıştır (Anonim, 1971). 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile tarım işçileri şartlı olarak kanun (4857 Sayılı İş Kanunu m4/bb. "50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde") kapsamına alınmıştır (Anonim, 2003). 50'den daha az işçinin çalıştığı tarım ve orman işletmelerinin kapsam dışında tutulması durumu, hukuki açıdan birçok dava konusu olmuş ve bu durum Yargıtay tarafından da hukuki bulunmuştur (Baysal, 2014). Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2006 yılında yürüttüğü Tarımsal Yapı araştırma sonuçlarına göre Türkiye'de tarımsal işletme sayısı yaklaşık 3 milyon olup bu işletmelerin %99'u hane halkı (gerçek kişi) işletmeleridir (Anonim, 2008). 2017 yılında tarım sektöründe yaklaşık olarak 5,5 milyon kişi istihdam edilmektedir (Anonim, 2018). 2006 yılındaki işletme sayısının değişmediği varsayımı ile işletme başına istihdam edilen kişi sayısı yaklaşık olarak 2 kişidir. Tarımsal işletmelerde 50'den fazla çalışan olması durumunda kanunun uygulama kapsamına girmesi koşulu,

küçük işletmelerde çalışan işçilerin hukuksal olarak dışlanmasına yol açmaktadır. Emek yoğun bir sektör olan tarımın iş kanunu için istisnai olarak dışlanması, küçük işletmeler açısından işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmelerinin keyfi olarak yapılması sonucunu doğurmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu ile hangi işlerin tarımsal işlerin kapsamına gireceği belirlenmiştir. Bitkisel ve hayvansal üretim ile yan kolları yanı sıra ormancılık ve balıkçılık kapsamında yapılan işler tarımsal iş (4857 Sayılı İş Kanunu m111./2b.) olarak tanımlanmıştır (Anonim, 2003).

Mevsimlik İşçi

Mevsimlik iş tanımı, mal veya hizmet üretiminin yılın belirli döneminde yapıldığı veya yoğunlaştığı faaliyet olarak tanımlanabilir (Selek Öz ve Bulut, 2013). Tarım sektörünün doğası gereği her iş yılın belirli dönemlerinde yapılmaktadır. Bu kapsamda mevsimlik iş tarımsal işletmenin sürekli işgücü tarafından yapılabileceği gibi, dışarıdan geçici süreyle işgücü temini yoluyla da yapılabilir. İşletme tarafından dışarıdan sadece mevsimlik olarak istihdam edilen işçiye mevsimlik işçi denilmektedir. İş hukuku açısından mevsimlik işçiler için 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır (Güreşçi, 2013). Mevsimlik işçilerin sosyal güvencelerine yönelik olarak 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu hizmet akdi yapıma şartı ile *süreksiz* çalışanlara yönelik sosyal hakları düzenlemiştir (Görücü ve Akbıyık 2010, Anonim 1983a). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu incelendiğinde, mevsimlik işçilerin sosyal güvence kapsamı dışında bırakıldığı anlaşılmaktadır (Anonim, 2006). Mevsimlik işçilerin sosyal güvence kapsamı dışında bırakılması, süreksiz olarak çalıştıkları için gelir açısından oldukça dezavantajlı durumda olan mevsimlik işçilerin, sağlık ve sosyal haklar açısından da dışlanmalarına yol açmıştır (Demir, 2015). Gelişmiş ülkelerde mevsimlik işçilerin refah durumları sadece gelir üzerinden değerlendirilmemektedir. Sağlık ve sosyal haklar açısından elde ettikleri yasal kazanımlar refah göstergesi olarak değerlendirilmekte olup, mevsimlik işçilere bu haklar tanınmıştır.

Sendikalaşma

1923 yılında yürürlüğe giren ve ILO tarafından hazırlanmış olan tarım işçilerinin dernek kurma ve birleşme haklarına yönelik uluslararası sözleşme Türkiye tarafından 1960 yılında çıkarılan 110 sayılı kanun ile imzalanmıştır (Anonim, 1960). Bu sözleşme sayesinde, sanayi sektöründe çalışan işçilere verilmiş olan dernek kurma ve birleşme hakları, tarım işçilerine de verilmiş olup tarım işçilerinin birleşerek sendikal faaliyetlerde bulunma hakkı tanınmıştır. Amerika ve Kanada ise bu sözleşmeye taraf değildir (Anonim, 1921). Türkiye’de tarım sektöründe sendikalaşma hareketleri, daha çok kamu kesiminde olup, özel kesimde çalışan işçiler de sendikal faaliyetlere üye olarak katılmaktadır. (Yercan, 2007; Mahiroğulları, 2001).

Asgari Ücret

Türkiye tarım işçilerine yönelik olarak asgari ücret belirlenmesi konusunda ILO tarafından 1951 yılında tarafından kabul edilmiş olan 99 no’lu Tarımda Asgari

Ücret Tespit Mekanizması sözleşmesini 1969 yılında yürürlüğe koymuştur (Anonim, 1969). İlgili sözleşmeye göre, taraf olan ülkeler tarım sektöründe işveren ve işçi olarak faaliyet gösteren tarafların görüşlerini de alarak tarım sektörüne ait asgari ücretlerin belirlenmesine yönelik karar verecektir. Uygulanacak olan asgari ücret, kendi hesabına çalışan aile tipi işletmeler için geçerli değildir. Ayrıca eğer nakdi olarak ödenmesi mümkün olmayan durumlarda, ödemeler uygun koşulların sağlanması koşulu ile maddi olarak da ödenebilecektir (Anonim, 1951). Türkiye’de asgari ücretlerin belirlenmesi konusunda sektörel bir yapılanma bulunmamaktadır. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39. Maddesinde asgari ücret konusu “*İş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.*” ifadesi ile düzenlenmiştir (Anonim, 2003). “*Bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi*” ifadesi tarım sektörünü de kapsamaktadır. Ayrıca 4857 sayılı kanun kapsamında kurulan Asgari Ücret Komisyonu asgari ücretleri iki yıllığına belirlemekle yükümlüdür (Anonim, 2003). İşçileri en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu temsil etmektedir (Anonim, 2004). Tarım açısından değerlendirildiğinde komisyon tarafından belirlenen ücretler sektör ayrımı gözetmemektedir. Mevsimlik işçilere ödenecek asgari günlük ücretler konusunda ise herhangi bir karar alınmamaktadır. Asgari ücretlerin ve tarım sektöründe çalışanların ortalama ücretleri Tablo1’de verilmiştir. Asgari ücretler net ödenen tutarlar olup, devlet tarafından ilan edilmiş rakamlardır (Anonim, 2016). Tarım sektöründe çalışan süreklili ve mevsimlik işçilerin ücretleri ise TÜİK tarafından yapılmış olan Tarımsal Ücret Araştırması sonuçlarından elde edilmiş rakamlardır (Anonim, 2017). Tablo verilirken diğer ülkeler ile karşılaştırma kolaylığı olması için TL rakamları yanında dolar cinsinden değerleri de verilmiştir. TL değerlerinin dolara çevrilmesinde Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası dolar cinsinden yıllık satış kurları kullanılmıştır.

Asgari ücretin dolar karşılığı incelendiğinde, kur artışı ile birlikte asgari ücretlinin alım gücünün düşerek 2010 yılındaki seviyesine geldiği gözlenmiştir. Mevsimlik ve sürekli çalışan tarım işçileri açısından ise, 2013 yılından sonra alım güçlerinin düştüğü ve 2009 dönemi düzeyine geldiği anlaşılmaktadır. Bu da, tarım sektöründe çalışanların refah düzeylerinde ciddi bir düşüş olduğu anlamına gelmektedir.

Sosyal Güvence ve Sağlık

Sosyal güvence konusunda sektörel olarak kapsayıcı ilk kanun, 1964 yılında yayınlanan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’dur. Tarım işlerinde çalışanlardan sürekli nitelikte çalışanlar kapsam içine alınırken, özel sektörde süreksiz çalışanlar kapsam dışında bırakılmıştır (Anonim, 1964). 1983 yılında çıkarılmış olan 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile tarım sektöründe işçilerin ve işverenlerin sosyal hakları ilk kez yasal olarak tanımlanmıştır. 2925 sayılı kanun ile tarım işlerinde

hizmet akdi ile süreksiz çalışanların sosyal güvenceleri sağlanmış olup sigortanın başlaması ve uygulanması kişinin isteğine bırakılmıştır. 2925 sayılı kanun, tarım işçilerine, yaptıkları faaliyetlerinden kaynaklanan kazalara veya mesleki hastalıklara karşı sigorta yaptırma ve emeklilik ile ölüm durumlarında mali kazanım elde etme hakkı vermektedir (Anonim, 1983a). 2926 sayılı kanun, kendi hesabına tarım sektöründe çalışanlara sosyal

güvence hakkı tanımakta olup, tarım sektöründe çalışan ve 22 yaşında olan hane halkı sorumlusu kadın ve erkekler resen sigorta kapsamında sayılmıştır. 2926 sayılı kanun kapsamında olanlar yaşlılık, malullük ve ölüm risklerine karşı koruma altına alınmış olup sağlık risklerine karşı koruma altına alınmadıkları için bunlardan sağlık sigortası için prim alınmamıştır (Anonim, 1983b).

Tablo 1 Türkiye'de Asgari Ücretin Yıllara Göre Değer (TL ve Dolar Cinsinden) **

Table 1 Minimum wage in Turkey by years valued in TL and Dollar

Ücret Türleri	2012		2013		2014		2015		2016	
	TL	\$	TL	\$	TL	\$	TL	\$	TL	\$
Mevsimlik tarım işçilerinin ortalama günlük ücretleri	37,82	21	41,94	22,01	47,75	21,79	52	19,08	59	19,49
Sürekli tarım işçilerinin ortalama aylık ücretleri	1090	605,17	1231,99	646,57	1283,65	585,66	1532	562,22	1677	554,07
16 Yaşını Dolduranlar İçin Net Asgari Ücret	720,46	400	788,35	413,74	868,52	396,26	974,81	357,74	1300,99	429,84
16 Yaşını Doldurmayanlar için Net Asgari Ücret	627,04	348,13	687,01	360,55	*	*	*	*	*	*

* 2014 yılından itibaren asgari ücret için yaş ayrımı kaldırılmıştır, ** (Anonim 2016,2017)

2006 yılında çıkarılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2926 sayılı kanun yürürlükten kalkmış olup kendi hesabına tarımsal faaliyette bulunanlar kapsama alınmıştır (Anonim, 2006). Kanunun ilk halinde süreksiz çalışanlar kapsam dışında bırakılmıştır. Ancak 2011 yılında çıkarılan 6111 sayılı torba kanun içinde yapılan düzenleme ile süreksiz çalışanlar da kapsam içine girmiştir. 5510 sayılı kanun ile sigortalı olanlara, iş kazası ve mesleki hastalıktan dolayı çalışmama durumu eğer kısa süreli ise günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, sürekli ise iş göremezlik geliri bağlanması hakkı tanınmıştır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi gibi güvenceler de ilgili kanun ile verilmiştir. Ayrıca doğum yapan kadın çalışana analık izni verilmesi sağlanmıştır. Sigortalılara, prim ödemeleri durumunda yaşlılık aylığı bağlanması ile uzun süreli sosyal güvence hakkı tanınmıştır (Adıgüzel, 2011).

Tarımsal İş Hukuku Kapsamında ABD'de Mevcut Durum

ABD tarımsal faaliyetlerin yürütülmesinde iş ilişkilerini genel iş hukuku çerçevesinde değerlendirmektedir ve yasal düzenlemeleri bu kapsamda yapmaktadır (Palmer, 1995). ABD iş hukuku genel çerçeve olarak 3 temel üzerinden yürütülmektedir.

Ücret ve Çalışılan Saat

Ücret ve çalışılan saat konusundaki düzenlemeler Adil Çalışma Standartları Kanunu tarafından düzenlenmektedir. Kanun kapsamına eyaletler arası ticaret yapan işletmeler girmektedir. İlgili işletmelerin yıllık ticaret hacimleri 500.000\$'dan fazla olmalıdır.

Ticaret hacminden bağımsız olarak, tüm eğitim ve sağlık kuruluşları ilgili kanun kapsamındadır. Küçük tarımsal işletmelerde istihdam edilmiş çalışanlar bu kanun kapsamı dışındadır (Anderson, 1988). Ayrıca işletme büyüklüğünden bağımsız olarak tüm tarımsal işletme çalışanları fazla çalışma ücreti ile ilgili hükümlerden faydalanamamaktadır (Anonymous, 1938). İlgili kanunun 2011 yılı revizyonunda saatlik asgari ücret 7.25\$'dır. 20 yaşından genç çalışanlar için ise saatlik ücretin 4.25 \$'dan aşağı olamayacağı kuralı bulunmaktadır.

Güvenlik ve Sağlık Standartları

1970 yılında çıkarılmış olan Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu, çalışanların mesleki faaliyetlerini yürüttükleri çevre ile ilgili düzenlemeleri yapmaktadır. Kanunun düzenleyici ve denetleyici olarak iki yönü vardır. Düzenleyici yönü, mesleki güvenlik standartlarını belirlemesidir. Her çalışanın güvenli bir iş ortamında faaliyetini yürütmesi için gerekli olan standartlar belirlenmiştir. İşverenlerin bu standartlara uyması gerekmektedir. İlgili kanun denetleme yönü ile belirlenen standartlara işletmelerin uyup uymadığını incelemektedir. Aile tipi tarımsal işletmeler kanunun kapsamı dışında tutulmuştur (Anonymous, 1975).

Sağlık Güvenceleri, Emeklilik Standartları ve İşçi Ödemeleri

Sağlık güvencesi kapsamında yapılan işlemlerin tümü Çalışan Emeklilik ve Gelir Güvenliği Kanunu (ERISA) tarafından düzenlenmektedir. ERISA tarafından işverenlere çalışanlar için sağlık sigortası yaptırma yükümlülüğü verilmemiştir (Ryland 2004). Fakat bir işveren çalışanlarına yönelik olarak sağlık güvencesi vermek istiyor ise, yapılacak işlemlerin neler olduğu konusunda bilgi vermektedir. Çalışanların emeklilik

işlemleri ve ödemeleri konusunda ERISA tarafından işverenlere herhangi bir yükümlülük verilmemektedir (Anonymous, 1974).

ABD’de genel çerçevenin dışında, madencilik, inşaat ve tarım sektörlerine yönelik olarak hazırlanmış özel yasal düzenlemeler de bulunmaktadır. Araştırmanın konusu olan tarım sektörüne ait özel düzenlemeler şunlardır;

- Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (Göçmen ve Mevsimlik Tarım İşçisi Koruma Kanunu)
- Immigration and Nationality Act - H-2A (Göç ve Uyrukluk Kanunu H-2A)
- Fair Labor Standards Act - Child Labor Provisions (Adil Çalışma Standartları Kanunu - Çocuk İşçiliği Hükümleri)

Göçmen ve Mevsimlik Tarım İşçileri Koruma Kanunu, tarımsal istihdamda işgücü, konaklama, ulaşım, kişilerin haklarının verilmesi ve kayıt altına alınması ile göçmen ve mevsimlik çalışanların korunmasını amaçlamaktadır. Kanun, aile işletmeleri ve bazı küçük işletmeleri kapsam dışında tutmuştur. İlgili kanun kapsamında göçmen ve mevsimlik işçilerin temini konusunda lisanslı istihdam büroları yetkilendirilmiştir. Çalışma Bakanlığı tarafından yıllık olarak listelenen bürolar dışında işlem yapılması kanunen yasaktır. İlgili istihdam büroları göçmen ve mevsimlik işçilerinin bulunmasından, kiralanmasından, barınmasından ve tarımsal faaliyet alanına taşınmasından sorumludurlar ve bu işlerin yapılacağına dair tarımsal işletme sahibi ile sözleşme imzalamak zorundadırlar (Anonymous, 1997).

Göçmen ve mevsimlik işçilerin çalıştığı işler, gün boyu (day-haul operations) sürmektedir. Gün boyu işler ise, geçici işçinin belirli bir yerden alınması veya kiralanması, tarımsal faaliyet alanına getirilmesi, çalışması ve gün sonunda alınan yere bırakılması olarak kanunda belirtilmektedir. İşçilerin göçmen veya mevsimlik olarak sınıflandırılmasını kanunda açık bir şekilde tanımlanan konaklama faktörü ayırt etmektedir (Anonymous, 1997). Şöyle ki;

- Göçmen işçi, mevsimsel veya diğer geçici doğa olaylarından dolayı, tarımsal faaliyetlerde istihdam edilen ve daimi ikametgahında konaklama yapmayan kişidir.
- Mevsimlik işçi, mevsimsel veya diğer geçici doğa olaylarından dolayı, tarımsal faaliyetlerde istihdam edilen ve daimi ikametgahında konaklama yapabilen kişidir.

Yapılacak tarımsal faaliyetlere ilişkin ödenecek ücret, işçiye iş bitimi ile birlikte hemen ödenecektir. İşveren veya istihdam bürosu tarafından işçiye yapılacak maaş ödemelerinde ödeme kalemlerinin maddeler halinde olması ve ne kadar ödendiğinin belirtilmesi gerekmektedir. Ayrıca herhangi bir nedenden dolayı maaş ile ilgili bir kesinti yapılacak ise gerekçesi ile miktarı mutlaka işçiye yazılı olarak bildirilmelidir (Anonymous, 1997).

Göçmen işçilere yönelik konaklama alanlarının genel sağlık ve güvenlik standartlarına uyması gerekmektedir. Ayrıca ulaştırma konusunda kullanılacak araçların ve sürücülerin belirlenmiş olan işçi taşıma standartlarına uyumlu olması şarttır (Anonymous, 1997).

Kanunda işçilerin her konuda bilgilendirilmesinin gerekliliğine değinilmiştir. Yapılacak olan tarımsal faaliyetlerin hangileri olduğu, ne kadar ücret ödeneceği, ne kadar süre ile istihdam edileceği yazılı olarak işveren veya istihdam bürosu tarafından işçiye bildirilmelidir. Ayrıca işçilere ödenen ücret bordroları ile sözleşmeler mutlaka saklanmalıdır (Anonymous, 1997).

Göçmen olarak çalışan işçilerin belirli kısmı yurtiçindeki yerleşiklerden oluşurken, mevsimlik çalışmanın türüne ve zamanına göre ülke içinde yerleşik olmayan tarımsal işçilerden de faydalanılmaktadır. Göçmen olmayan yabancı tarımsal işçi olarak sınıflandırılan bu işçilerin çalışabilmelerine yönelik yasal mevzuat ise Göç ve Uyrukluk Kanunu’dur. İlgili kanuna göre yabancıların istihdamına yönelik olarak vize başvurusunun bulunması gerekmektedir. İşveren tarafından yapılacak başvurunun değerlendirilmesi aşamasında, ülke içindeki mevcut işgücü ile ilgili tarımsal faaliyetlerin yürütülüp yürütülemeyeceği, mevcut ücret yapısını bozup bozmayacağı göz önüne alınmaktadır. Bu hükümler altında istihdam edilen yabancı işgücünün elde ettiği haklar yerleşik işgücü ile aynıdır (Anonymous, 1952).

Göçmen ve mevsimlik işçilere özgü düzenlemelerin yanında, tarımsal faaliyette bulunan çocuk işçilere yönelik olarak Adil Çalışma Standartları Kanunu içinde çocuk işgücüne ait kurallar da bulunmaktadır (Ress, 1977). İlgili kurallar gereğince, belirli koşullarda çocuk işgücü istihdamına gidilebilmektedir (Donovan ve Shimabukuro, 2016). Bu koşullar;

- Aile işletmelerinde, tüm küçükler veli/vasilerinin gözetimi altında çalışabilir.
- 16 yaşından büyükler zaman dilimine bağlı kalmaksızın herhangi bir tarımsal işletmede çalışabilmektedir.
- 14 ve 15 yaşındakiler, okul saatleri dışında Çalışma Bakanlığı tarafından tehlikeli olarak sınıflandırılmayan işlerde çalışabilir.
- 12 ve 13 yaşındakiler, okul saatleri dışında Çalışma Bakanlığı tarafından tehlikeli olarak sınıflandırılmayan işlerde ancak veli/vasilerinin izni ile çalışabilirler.
- 12 yaşından küçükler, okul saatleri dışında Çalışma Bakanlığı tarafından tehlikeli olarak sınıflandırılmayan işlerde, veli/vasilerinin izni ile, sadece küçük işletmelerde çalışabilirler (Donovan ve Shimabukuro, 2016).

Amerika’da 1850’li yıllarda başlayan ve iç savaş döneminden sonra hız kazanan sendikalaşma hareketlerinin yasal olarak ele alınması, organizasyon eksikliği ve hedeflerin net olarak belirlenmemesinden dolayı etkili olamamıştır (Zieger ve Gall, 2002). 1935 yılında çıkarılan National Labor Relations Act ile işçi ve işverenler arasındaki hukuki ilişkiler belirlenmiştir. İlgili kanunun kapsamı incelendiğinde, tarım sektöründe çalışanların sendikal faaliyetlerinin serbest olduğu anlaşılmaktadır (Anonymous, 1935). Hane halkı fertlerinden oluşan işletmelerde, çalışanlar arasında işçi ve işveren ilişkisi olmadığı için, bu tip işletmeler ilgili kanun kapsamına alınmamıştır (LeRoy ve Hendricks, 1999). National Labor Relations Act ile işçilere sendika kurma, toplu iş sözleşmesi için pazarlık ve grev hakkı verilmiştir.

Tarımsal İş Hukuku Kapsamında Kanada'da Mevcut Durum

Kanada iş hukuku İşgücü Standartları Kanunu (ESA) tarafından belirlenmiştir. ESA'nın amacı, işveren ve çalışanların haklarını ve yükümlülüklerini belirlemektir. ESA'ya göre çalışan kapsamına, bir ücret karşılığında mal veya hizmet üreten, işveren tarafından çalışmak üzere eğitim alan (staj, çıraklık eğitimi) veya hane halklarına bağlı olarak evde çalışan (bakıcı, hizmetçi vb.) bireyler girmektedir (Anonymous, 2000). İşveren, çalışanların idaresinden sorumlu kişidir. ESA kapsamında olan sektörler kanunda belirlenmiş olup bazı sektörler için özel kurallar getirilmiştir. Özel kurallar getirilen sektörler; sağlık, imalat, madencilik, inşaat, ulaşım, tarım, evde yapılan işler ve kamudur. Özel kurallar, ESA hükümlerinden sektörü dışlama, hükümleri sektöre özel bir şekilde genişletme veya daraltma şeklinde hazırlanmaktadır.

ESA Genel Hükümler

ESA'ya göre günlük çalışma 8 saattir ve haftalık çalışma 44 saati geçtiğinde fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Sosyal hak olarak ESA ile çalışanlara yılda iki haftadan az olmamak kaydı ile ücretli izin verilmelidir. ESA istihdamda çalışanların eşitliğini sağlamak amacı ile "Eşit İşe Eşit Ücret" politikasını yürütmektedir. Hiç bir işverenin, güç, sorumluluk ve beceri açısından farklılık göstermeyen tüm faaliyetler için ödenecek ücrette cinsiyet ayrımına gidemeyeceği kurala bağlanmıştır. ESA'ya göre çalışanlar için asgari ücret yıldan yıla ve her eyalete göre değişkenlik göstermektedir (Anonymous, 2000). Tablo 2'de Kanada'ya ait asgari ücretler yıllar itibari ile verilmiştir. Ortalama asgari ücretin hesaplanmasında bütün eyaletlerin asgari ücretleri kullanılmış olup, yıl içindeki ücret değişiklikleri dikkate alınmıştır. Ortalama asgari ücret verisi incelendiğinde, asgari ücretlerin her yıl düzenli olarak arttığı ve ABD'de tarım sektöründe çalışanların asgari ücreti (7.25 \$) ile kıyaslandığında asgari ücretle çalışanların alım gücünün daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Anonymous, 2017).

Tablo 2 Kanada Asgari Ücret Bilgisi (2006-2016, ABD Doları ve Kanada Doları Cinsinden)

Table 1 Canadian minimum wage information (years between 2006-2016, valued in US and Canadian Dollar)

Yıllar	Ortalama Asgari Ücret (Kanada \$)	Ortalama Asgari Ücret * (ABD \$)
2006	7,55	7,88
2007	7,89	7,92
2008	8,39	9,32
2009	8,76	8,69
2010	9,23	8,75
2011	9,74	9,37
2012	10,09	9,92
2013	10,22	10,76
2014	10,43	12,61
2015	10,86	13,85
2016	11,25	14,07

*Kanada dolarının ABD dolarına çevrilmesinde, Kanada Merkez Bankası kur oranları kullanılmıştır, **Anonymous 2017

ESA tarafından işçi ve işverenin birbirleri ile olan ilişkileri de tanımlanmış olup, işveren ve çalışan önceden bildirmek şartı ile karşılıklı olarak iş sözleşmesini feshedebilirler. Yabancıların çalışma hayatlarını düzenlemeye yönelik olarak 2009 yılında Yabancı Uyruklular İçin İstihdam Koruma Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun Kanada vatandaşı olmayan veya oturma izni bulunmayan Kanada'da çalışan kişileri kapsamaktadır. İlgili kanun kapsamında, istihdam büroları tarafından yasal çerçevede belirtilmeyen ücretlerin alınması, işverenler tarafından çalışanların kişisel eşyalarına ve dokümanlarına el konulması, yabancı uyruklu çalışanların ilgili kanun kapsamında haklarını kullanması konusunda işveren ve istihdam bürolarının baskı kurması yasaklanmıştır (Anonymous, 2009).

ESA Özel Kurallar - Tarım

Tarım sektörü ise çalışanın türüne göre ESA kapsamı içine girmektedir. ESA'ya göre tarım çalışanları dört sınıfa ayrılmaktadır (Anonymous, 2000).

- **Çiftlik Çalışanları:** Tarımsal işletmedeki temel tarımsal ürün (tahıl, hayvancılık) faaliyetlerini (ekme, sulama, besleme ve bakım vb.) yapmakla yükümlü kişidir. ESA tarafından verilen düzenli ücret, izin hakkı, sözleşme fesih hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı gibi yasal haklardan yararlanmaktadır.
- **Hasatçılar:** Ekilen ürünün tarladan kaldırılması veya meyve sebze ürünlerinin toplanması işleri ile uğraşan çiftlik çalışanlarıdır. Hasatçılar genellikle parça başı iş olarak çalışmaktadır ve ücret ödemeleri ESA tarafından bu şekilde belirlenmiştir. Çiftlik çalışanlarından farklı olarak yılın dörtte biri sürekli çalıştıklarında (13 hafta) ücretli izin ve resmi izinlerden faydalanma hakları bulunmaktadır.
- **Çiftçi Benzeri Çalışanlar:** Temel tarımsal ürün faaliyetleri ile uğraşmayıp, bahçe ve yem bitkilerinin üretimi, pazara ulaştırılması faaliyetleri ile ilgilenen kişidir. Çiftlik çalışanlarından farklı olarak asgari ücret ve ücretli izin konusunda ESA'ya bağlıdırlar.
- **Bahçe Bakım İşleri Çalışanları:** Parkların ve diğer yeşil alanların bakım işleri ile çalışanlar bu kapsamdadır. ESA kapsamındaki tüm haklardan yararlanmaktadır.

Sosyal güvence açısından her işveren ödeme yaptığı ücretten belirli düzeylerde emeklilik ve işgücü sigortası kesintisi yapmak zorundadır. Tarım sektörü açısından eğer işçinin aldığı maaş bir takvim yılı için 250 Kanada \$'ndan az veya tüm yılda çalışma süresi 25 günden az ise emeklilik planı kapsamında değildir. Sigorta açısından değerlendirildiğinde işçinin bir takvim yılı içinde 7 günden az çalışması veya 7 günden çok çalışıyor fakat ücretini aynı olarak alıyor ise kapsam dışı kalmaktadır (Anonymous, 2000).

Kanada'da sendikal faaliyetler yoğun olarak 1940'lı yıllarda başlamıştır. 1943 yılında toplu sözleşme hakkı alan işçiler, eşit işe eşit ücret hakkı, grev hakkı gibi diğer haklarını 1948 yılında çıkarılan Labour Relations Act ile elde etmişlerdir (Walchuk 2009). Kanunun kapsamı incelendiğinde tarım sektöründe çalışan işçilerin dışlandığı görülmektedir. Tarım sektöründe çalışanların sendikal faaliyetlerini belirleyen kanun 1994 yılında çıkarılmıştır. Agricultural Labour Relations Act ile

işçilere sendika kurma, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkı tanınmıştır (Anonymous, 1994).

Sonuçlar

ABD iş hukuku kapsamı açısından tarımsal işletmenin, işverenin ve işçinin sınıflandırılmasında işletme ölçeğini kullanmaktadır. Belirli bir cironun altında olan veya yapısal olarak aile işletmesi şeklinde faaliyet gösteren işletmeleri kapsam dışında bırakmaktadır. ABD iş hukuku işveren ekseninde hukuksal düzenlemeyi yapmış olup, iş güvenliği ve ücret ödeme yükümlüğünü işverene, sosyal güvence yükümlüğünü ise işçiye vermiştir. Kanada'da ise tarımsal iş hukuku kapsamı işçinin yaptığı faaliyetin türüne göre belirlenmiştir. Türkiye'de ise tarım sektörü uzun yıllar iş hukuku kapsamı dışında bırakılmıştır. Son iş kanunu ile birlikte 50'den fazla çalışan şartı ile tarım işçileri de iş hukuku kapsamına alınmıştır.

Tarım sektörünün büyük bir kısmının hem ABD'de hem de Kanada'da tarımsal iş hukuku kapsamı dışında bırakılmış olması, özellikle ücretler konusunda işverenin elini kuvvetlendirmektedir. Her ne kadar Kanada tarafından çalışanların yasal kapsam içinde olup olmamaları işlerin niteliğine bağlı olsa da, çiftlik çalışanlarının ücret açısından kapsam dışında bırakılması çalışanlar açısından sınıfsal olarak eşitsizlik yaratmaktadır. ABD'de ise durum işletme büyüklüklerine göre değişmekte olup, küçük aile işletmesi kapsamındaki işverenlerin kanun kapsamı dışında bırakılması ile işveren korunmaktadır. Kanada ve ABD'de kapsam dışı bırakılan tarımsal asgari ücret uygulaması, sistemi kayıt dışılığa itmemektedir. Verilmiş olan tüm ücretler ile yapılan kesintiler bordro sistemi ile işçilere bildirilmektedir ve bu süreç yasal bir zorunluluktur. Bu açıdan Türkiye'de tarım sektörü çalışanları ücret açısından değerlendirildiğinde, asgari ücret yasal mevzuat kapsamındadır. Çalıştırılan her işçiye asgari ücretten daha düşük ücret verilmesi yasaktır. Fakat tarım sektöründe fiili durum olarak genellikle saatlik ücret verilmekte ve toplam ücret asgari ücretin altında kalmakta ve ücretin belirlenme süreci yazılı bir sözleşmeye dayanmamaktadır.

ABD açısından tarım sektöründe çalışanların sosyal güvenceleri işverenin sorumluluğu altında değildir. İşçi kendi emeklilik planını ve sağlık sigortasını belirlemektedir. İsteğe bağlı olarak işveren de bu süreçleri düzenleyebilmektedir. Kanada tarımsal iş hukukunda işçinin asgari düzeyde sosyal güvencesinin işveren tarafından sağlanması zorunludur. Türkiye'de tarım sektöründe çalışanların sosyal güvenceleri tarihsel olarak incelendiğinde 2008 yılına kadar çatı kanunlardan bağımsız olarak, süresiz ve kendi hesabına çalışan olarak ayrı bir yasal mevzuat içinde tanımlanmıştır. Sosyal güvencenin başlangıcı ve verilen haklar bakımından özel düzenleme getirilmiştir. 5510 sayılı kanun kapsamında çatı kanun altına alınmış ve tarım sektöründe çalışanlara diğer sektörlerde çalışanlar ile aynı haklar verilmiştir.

Kanada ve ABD'de yapılan mevsimlik tarımsal faaliyetlerin yürütülmesi konusunda göçmen işçi kullanımı oldukça fazladır. Bu kapsamda her iki ülke tarafından yasal düzenleme yapılmıştır. Göçmen işçilerin haklarının işveren tarafından suistimal edilmemesi için, aracı kuruluşların kullanılması, bu kuruluşların lisanslı

olması, işçi ile istihdam büroları arasında mutlaka sözleşmenin olması gerekmektedir. Kanada ve ABD'de mevsimlik işçilerin tarım işgücü piyasasına girmesi için yasal düzenlemelerin olması, ABD'de işgücü piyasasında giriş için kota ve vize uygulaması piyasa içindeki ücret ve istihdam dengesinin korunmasını sağlamaktadır. AFAD verilerine göre, Türkiye'deki kayıtlı Suriyeli göçmen sayısı yaklaşık olarak 3,4 milyon olup %87'si kırsal alanda yaşamaktadır. Suriyeli göçmenler yoğun bir oranda tarım sektöründe faaliyet göstermekte olup ve bu faaliyetleri işveren ile kendi aralarındaki sözel anlaşmalara dayanmaktadır.

Tarım sektöründe çalışanlar, her ne kadar mevcut iş kanunu kapsamında olsalar da, işçilerin yasal haklarının bilincinde olmadığı bir sistem içerisinde kanunun uygulanması gerçekçi değildir. İşverenlerin ve işçilerin etkin bir denetim mekanizması içerisinde yasal haklarının korunduğu bir işgücü piyasasının oluşturulması gerekmektedir. Özellikle yerleşik düzende olmayan mevsimlik işçilerin kayıt altına alınması, ABD ve Kanada işgücü piyasasında bulunan lisanslı aracı kuruluşlar aracılığı ile işveren ve işçinin buluşturulduğu bir yapının oluşturulması gerekmektedir.

Kaynaklar

- Adıgüzel A. 2011. 6111 Sayılı Kanun'la Tarım İşlerinde Süresiz Çalışanların Sigortalılığı. Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan, 2011, 327-335.
- Anderson PM. 1988. The Agricultural Employee Exemption From The Fair Labor Standards Act Of 1938. Hamline L. Rev., 12, 649.
- Anonim. 1921. 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi. Erişim Adresi: http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377237/lang--tr/index.htm [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonim. 1936. 3008 Sayılı İş Kanunu. Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf> [Erişim tarihi: 22/11/2017]
- Anonim. 1951. 99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi. Erişim Adresi: http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377268/lang--tr/index.htm [Erişim tarihi: 01/10/2017]
- Anonim. 1960. Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Mütalalık 11 Sayılı Sözleşme. Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10641.pdf> [Erişim tarihi: 01/10/2017]
- Anonim. 1964. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu. Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11779.pdf> [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonim. 1969. Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında 99 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun. Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13194.pdf> [Erişim tarihi: 25/11/2017]
- Anonim. 1971. 1475 Sayılı İş Kanunu. Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1475.pdf> [Erişim tarihi: 04/09/2017]
- Anonim. 1983a. 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu. Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2925.pdf> [Erişim tarihi: 03/09/2017]
- Anonim. 1983b. 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu. Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18197.pdf> [Erişim tarihi: 03/09/2017]
- Anonim. 2003. 4857 Sayılı İş Kanunu. Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> [Erişim tarihi: 23/11/2017]

- Anonim. 2004. Asgari Ücret Yönetmeliği. Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/08/20040801.htm> [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonim. 2006. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> [Erişim tarihi: 15/11/2017]
- Anonim. 2008. Tarımsal İşletme Yapı Araştırması. Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3977> [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonim. 2016. Yıllar İtibarıyla Net Ve Brüt Asgari Ücretler. Erişim Adresi: https://www.csgeb.gov.tr/media/4169/net_bruet_asgari_uecret.pdf [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonim. 2017. Tarımsal İşletme İşgücü Ücret Yapısı. Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24565>, [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonim. 2018. İşgücü İstatistikleri-2017. Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27699>, [Erişim tarihi: 28/03/2018]
- Anonymous. 1935. National Labor Relations Act. Erişim Adresi: <https://www.nlrb.gov/resources/national-labor-relations-act> [Erişim tarihi: 04/12/2017]
- Anonymous. 1938. Fair Labor Standarts Act. Erişim Adresi: <https://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf> [Erişim tarihi: 06/12/2017]
- Anonymous. 1952. Immigration and Nationality Act. Erişim Adresi: <https://www.uscis.gov/ilink/docView/SLB/HTML/SLB/act.html>, [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonymous. 1974. Employee Retirement Income Security Act. Erişim Adresi: <https://legcounsel.house.gov/Comps/Employee%20Retirement%20Income%20Security%20Act%20of%201974.pdf> [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonymous. 1975. Occupational Safety And Health Standards For Agriculture - Part 1928. Erişim Adresi: <https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=744a0e9eddab55550f6e60c1435af17a&mc=true&node=pt29.9.1928&rgn=div5> [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonymous. 1994. Agricultural Labour Relations Act. Erişim Adresi: <https://www.ontario.ca/laws/statute/94a06> [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonymous. 1997. Migrant and Seasonal Agricultural Worker Act. Erişim Adresi: http://www.lawupdates.com/pdf/resources/employment/Migrant_and_Seasonal_Agricultural_Worker_Protection_Act_as_amended.pdf [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonymous. 2000. Employment Standarts Act. Erişim Adresi: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2370/Employment%20Standards%20Act,%202000,%20S.O.%202000,%20c.pdf> [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonymous. 2009. Employment Protection for Foreign Nationals Act. Erişim Adresi: <https://www.ontario.ca/laws/statute/09e32> [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Anonymous. 2017. Hourly Minimum Wages in Canada for Adult Workers. Erişim Adresi: <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx> [Erişim tarihi: 23/11/2017]
- Baysal U. 2014. Elli ve Daha Az İşçi Çalıştırılan Tarım ve Orman İşlerinin Yapıldığı İşyeri veya İşletmelerde Tarım İşlerinin Çalışmayanlar İş Kanunu Kapsamında Mıdır?. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72(2), 73-80.
- Demir M. 2015. Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler. Çalışma ve Toplum, 44(1).
- Donovan SA, Shimabukuro JO. 2016. The Fair Labor Standards Act (FLSA) Child Labor Provisions.
- Görücü İ, Akbıyık N. 2010. Türkiye'de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları Ve Çözüm Önerileri Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 3(5), 189-220.
- Güreşçi E. 2013. İş Hukuku Kapsamında Tarımda Çalışanlar. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(7).
- LeRoy MH, Hendricks W. 1999. Should Agricultural Laborers Continue to be Excluded From the National Labor Relations Act. Emory LJ, 48, 489.
- Mahiroğulları A. 2001. Türkiye'de sendikalaşma evreleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (1): 161-190.
- Palmer P. 1995. Outside the law: Agricultural and domestic workers under the fair labor standards act. Journal of Policy History, 7(4): 416-440.
- Ress SS. 1977. Fair Labor Standards Act--Child labor provisions. The CPA Journal (pre-1986), 47(000008), 66.
- Ryland BK. 2004. The role of the Employee Retirement Income Security Act of 1974. Managed care interface, 17(10), 55-58.
- Selek Öz C, Bulut E. 2013. Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1): 94-111.
- Walchuk B. 2009. Ontario's agricultural workers and collective bargaining: A history of struggle. Just labour, 14.
- Yercan, M. 2007. Türkiye Ve Avrupa Birliğinde Tarımın Örgütlenme Deseni Ve Tarımsal Kooperatifler. Turkish Journal of Agricultural Economics, 13(1).
- Zieger RH., Gall GJ. 2002. American workers, American unions: The twentieth century. JHU Press.