



**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORMANCILIKTA İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİLERİ

Zeynep TOKDEMİR
Orman Mühendisliği Anabilim Dalı
Ormancılık Politikası ve Yönetimi Programı

Danışman
Yrd.Doç.Dr. Cihan ERDÖNMEZ

Temmuz, 2006

İSTANBUL

ÖNSÖZ

“Ormancılıkta İşçi İşveren İlişkileri” isimli bu çalışma İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Mühendisliği Anabilim Dalı, Ormancılık Politikası ve Yönetimi Programında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır.

Araştırmamda değerli fikir ve katkılarıyla çalışmamı yönlendiren Sayın Hocam Yrd. Doç. Dr. Cihan ERDÖNMEZ’e candan teşekkür ederim. Bu tez çalışması sırasında yakın ilgi ve desteğini gördüğüm Sayın Prof. Dr. Aytuğ AKESEN, Sayın Prof. Dr. Abdi EKİZOĞLU, Sayın Prof. Dr. Sedat AYANOĞLU, Sayın Doç. Dr. Yalçın KUVAN, Sayın Doç. Dr. Yusuf GÜNEŞ, tezin yazılmasında emeği geçen Dr. Zeynel ARSLANGÜNDOĞDU’ya ve Ormancılık Politikası ve Yönetimi Anabilim Dalının diğer çalışanlarına içtenlikle teşekkür ederim.

Tezimi hazırlamamda ve verilerin toplanmasında bana yardımcı olan Orman Genel Müdürlüğü Personel Dairesi İşçi-İşveren İlişkileri Müdürlüğü ile Orman-İş Sendikası çalışanlarına teşekkürlerimi borç bilirim.

Temmuz, 2006

Zeynep TOKDEMİR

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
TABLO LİSTESİ	vii
SEMBOL LİSTESİ	viii
ÖZET	xi
SUMMARY	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL OLARAK İŞÇİ, İŞVEREN VE İŞYERİ KAVRAMLARI..6	
2.1. İŞ TANIMI VE KAVRAMI	6
2.2. İŞÇİ TANIMI VE KAVRAMI	6
2.2.1. İşçi Kavramının Unsurları	7
2.2.1.1. Geçerli Bir İş İlişkisinin Varlığı.....	7
2.2.1.2. Herhangi Bir İşin Yapılması	7
2.2.1.3. Karşılık Uğruna Çalışma	7
2.2.1.4. İşverene Bağımlı Olarak Çalışma	8
2.2.2. Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından İşçi	8
2.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Açısından İşçi	8
2.2.4. Sendikalar Kanunu Açısından İşçi	8
2.3. İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ	9
2.4. İŞYERİ VE İŞLETME	10
2.5. HİZMET AKDİ (İŞ SÖZLEŞMESİ)	11
2.5.1. Toplu İş Sözleşmesi	11
2.5.2. SSK'da Hizmet Sözleşmesi	12

2.5.3. Borçlar Kanununda Hizmet Sözleşmesi	12
2.5.4. Belirsiz ve Belirli Süreli İş Sözleşmesi	13
2.5.4.1. Kısmi ve Tam Süreli İş Sözleşmesi	13
2.5.4.2. Çağrı Usulü Çalışma	13
2.6. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ	14
2.6.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşveren Sorumluluğu	14
2.6.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşverenin Görevleri.....	15
2.6.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşçinin Sorumlulukları	17
2.6.4. Devletin İş Güvenliğini Denetleme Görevi	19
2.6.5. Devletin İş Güvenliğini Konularındaki Eğitim Görevi	21
2.6.6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Sendikanın Görevleri	21
3. MALZEME VE YÖNTEM	22
4. BULGULAR	23
4.1. TÜRKİYE’DE ORMANCILIK, İŞÇİ VE İŞVEREN KAVRAMLARI	23
4.1.1. Türkiye’de Orman	23
4.1.2. Türkiye’de Ormanlık	26
4.1.3. Orman İşinin Tanımı	27
4.1.4. Orman İşçisinin Tanımı	31
4.1.5. Orman İşçilerinin Sınıflandırılması	34
4.1.6. Ormanlıkta İşveren Tanımı ve Özellikleri.....	37
4.1.7. Ormanlıkta İşyerinin Tanımı ve Özellikleri.....	39
4.2. ORMAN İŞÇİSİNİN TABİ OLDUĞU HUKUKİ DÜZENLEMELER	40
4.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Öncesindeki Dönem	40
4.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunundan Sonraki Dönem.....	42
4.2.3. Orman İşçilerinin Hukuki Durumu	42
4.2.3.1. Daimi İşçilerin Hukuki Durumu.....	43
4.2.3.2. Mevsimlik ve Geçici İşçilerin Hukuki Durumu	43
4.2.3.3. Vahidi Fiyat Usulü Çalışan İşçilerin Hukuki Durumu	46
4.3. ORMANCILIKTA HİZMET AKDİ	48
4.3.1. Ormanlıkta İşçi-İşveren Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesinde Taraflar ve Tanımları	49
4.3.2. Ormanlık Toplu İş Sözleşmesinde İşçi Çalıştırma Şekilleri.....	50

4.3.2.1. Daimi Kadrolu İşçiler	50
4.3.2.2. Mevsimlik İşçiler	51
4.3.2.3. Bütçe Kanununa Tabi Olmayan Geçici İşçiler	51
4.3.3. İstisna Akdine Göre (Vahidi Fiyatla) Çalışanlar	52
4.4. ORMANCILIK İŞKOLU ÇALIŞMA YAŞAMI	56
4.4.1. Ormanlıkta Çalışma Koşulları	58
4.4.2. Ormanlıkta İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	59
4.4.3. Ormanlıkta İşçi Çalıştırılmada Uyulacak Esaslar	61
4.4.4. Ormanlıkta Ücretlendirme	63
4.4.5. Ormanlıkta Sosyal Yardımlar	64
4.4.6. Ormanlıkta Disiplin Hükümleri	64
4.4.7. Ormanlıkta Eğitim	65
4.4.8. Ormanlıkta Çalışan Orman Köylüleri	66
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	68
5.1. ORMANCILIKTA YAŞANAN HUKUKİ SORUNLAR	68
5.2.1. Mevsimlik ve Geçici Orman İşçilerinin Hukuki Sorunları.....	70
5.2.2. Vahidi Fiyat Usulü Çalışanların Hukuki Sorunları.....	70
5.2.ORMANCILIKTA HİZMET AKDİ İLE İLGİLİ SORUNLAR.....	71
5.2.1.Hizmet Akdine Dayanarak Çalışanlar	71
5.2.2. İstisna Akdine Dayanarak Çalışanlar	72
5.3. ORMANCILIKTA ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN SORUNLAR	74
5.3.1. Eğitimli Eleman Sorunu	74
5.3.2. Çalışanlarla İlgili Sağlık Bilgilerin Bulunamaması	74
5.3.3. Orman İşçilerinin Sağlık Sorunları.....	74
5.3.4. Ücret ve Sosyal Yardım Ödemelerinde Yaşanan Sıkıntılar	75
5.3.5. Çalışma Sürelerine İlişkin Sorunlar.....	75
5.3.6. Çalışanların Koruyucu Elbise Giymeleri İle İlgili Sorunları.....	75
5.3.6. Çalışanların İstihdamına İlişkin Sorunları.....	76
5.4. ORMAN İŞÇİLERİ İLE İLGİLİ DİĞER SORUNLAR	77
5.4.1. Ormanlıkta Çalışan Orman Köylülerin Sorunları	77
5.4.2. Orman İşletmelerinin Hesaplama Tekniğinde Yaşanan Sorunlar	78
5.4.3. Orman İşletmeleri Ölçek Büyüklüğünün Yarattığı Sorunlar.....	79

5.5.1. Ormanlıkta Hukuksal Sorunların Çözümü.....	79
5.5.1.1. ÇözümMevsimlik Orman İşçilerinin Hukuki Sorunlarının Çözümü	80
5.5.1.1. Vahidi FiyatlaÇalışanların Hukuki Sorunlarının Çözümü	80
5.5.2. Ormanlıkta Hizmet Akdi İle İlgili Sorunlarının Çözümü.....	81
5.5.3. Ormanlıkta Çalışma Hayatı İle İlgili Sorunları Çözümü.....	81
5.5.4. Ormanlıkta Çalışma Hayatı İle İlgili Sorunların Çözümler	81
5.5.5. Ormanlıkla İlgili Diğer Sorunların Çözümü	83
5.6. SONUÇ	86
KAYNAKLAR	89
EKLER	93
ÖZGEÇMİŞ	102

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 4.1	: OGM merkez teşkilatı	40
Şekil 4.2	: OGM taşra teşkilatı	40

TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1 : Orman Genel Müdürlüğüne Bağlı Hizmetlerde 1999 Yılına Ait Çalışan İşçi Sayıları/Adam/Ay ve Dönemleri (Anonim, 2001).....	38
Tablo 4.2 : Orman Bakanlığına Bağlı Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü (AGM), Milli Parklar ve Av Yaban Hayatı (MPG), Orman Köy İlişkileri (OR-KÖY) Genel Müdürlüklerinde ve Araştırma Müdürlüklerinde Çalışan İşçi ve Adam/Ay Sayıları İle Çalışılan Dönemler (1999)	38
Tablo 4.3 : Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık İş Kolu Sendikalı İşçi Sayısı (Temmuz 2005)	46
Tablo 4.4 : Orman Genel Müdürlüğünde çalışan bir geçici işçinin ortalama aylık maliyeti (31.12.2003 tarihi itibarıyla).....	49
Tablo 4.5 : Ormancılık İşkolundaki risk faktörleri ve öncelikli riskler.....	54
Tablo 4.6 : Daimi ve Mevsimlik(Geçici) Orman İşçilerinin Ücret Bazında Karşılaştırılması (Anonim, 2001).....	57

KISALTMALAR LİSTESİ

ASMMMO	: Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
B.K.	: Borçlar Kanunu
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
İ.K.	: İş Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
md.	: Madde
OGM	: Orman Genel Müdürlüğü
OR-KOOP	: Türkiye Ormancılık Kooperatifleri Merkez Birliği
OR-KÖY	: Orman Köylülerini Kalkındırma Kooperatifi
ORMAN-İŞ	: Türkiye Orman İşçileri Sendikası
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
s.	: sayfa
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TİSGLK	: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TTB	: Türk Tabipler Birliği
TMMOB	: Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Türk İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Yarg.	: Yargıtay

ÖZET

Ormancılıkta İşçi İşveren İlişkileri

Bu araştırmada ormancılıkta çalışma hayatını düzenleyen hukuki gelişmeler ile çalışma koşulları detaylı bir şekilde incelenerek ele alınmıştır. Ormancılıkta çalışma hayatını düzenleyen hukuki düzenlemelerin, orman işletmelerindeki çalışma koşullarına etkileri ile hukuki düzenlemelerin dışında kalan çalışma koşullarına etkisi analiz edilmeye çalışılmıştır.

Diğer sektörlerde olduğu gibi, henüz yeterli mekanizasyonun gerçekleştirilemediği ormancılık çalışmalarında, halen en önemli iş gücü insandır. İşçi-işveren ilişkilerini yani çalışma hayatını düzenleyen en önemli koşul hiç şüpheyle ki hukuki kurallar bütünüdür. Ormancılıkta çalışma hayatı ile ilgili hukuki düzenlemeler geç başlamıştır. Ormancılık ile ilgili işlerin düzenlenmesi ilk olarak 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu içerisinde yer almıştır.

4857 sayılı İş Kanunu gereği, ormancılık kapsamına giren işler ile bu alanda faaliyet gösteren işçilerin çalışma koşullarını belirleyen ilke ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan yönetmeliklerle düzenlenmiştir.

Orman işçilerinin, bazı kısıtlamalar bulunsa da, bu kanun kapsamına alınması olumlu bir gelişmedir. Böylece orman işletmesinde çalışanların sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemeleri İş Kanunu içerisinde yer almıştır. Ancak ormancılık faaliyetlerinin önemli bir kısmını gerçekleştiren “vahidi fiyat” usulü çalışanlar orman işletmesi ile karşılıklı imzaladıkları, işlerin yapılış koşullarını belirleyen, şartname dolayısıyla işçi değil işveren olarak görülmektedirler. Bundan dolayı işçilerin çalışma koşullarını belirleyen hukuki düzenlemelerin dışında kalmaktadırlar.

Özellikle orman köyleri halkının çoğunluğunu teşkil ettiği vahidi fiyat usulü çalışanlar, istenilen hukuki statü ve sosyal güvenceye kavuşamamışlardır.

Ormancılıkta, orman işinin ve orman işçisinin hukuki tanımlarının yapılması ile çalışma hayatının önemli ölçüde düzenli kurallar içerisinde ilerlemesini sağlayacaktır. Bu bakımdan ormancılık faaliyetlerinin kendine has özellikleri dikkate alınmalıdır. Ormancılığı diğer iş kollarından kesin olarak ayıran yönleri dolayısıyla, çalışma hayatına ilişkin özel düzenlemelerle hukuki güvenceye kavuşturulması isabetli bir yaklaşım olacaktır.

SUMMARY

Employee-Employer Relations In Forestry

This research discusses in detail the legal developments regulating the working life and the working conditions in forestry. We try herein to analyze the effects of the legal regulations regulating the working life in forestry on the forestry enterprises working conditions both falling and not falling within the scope of such legal regulations.

In the forestry works where the sufficient mechanization is yet to be realized, as is the case in the other sectors, man is still the most important workforce. The most important condition regulating the employer-employee relations, i.e. the working life, is undoubtedly the whole of legal rules. The legal regulations regarding the working life in forestry have had a late start. The regulation of forestry affairs was first included in the Labor Law no. 4857, which entered into force in 2003.

As required by the Labor Law no. 4857, the affairs falling within the scope of forestry and principles and guidelines defining the working conditions of the workers employed in this field have been regulated with the bylaws prepared by the Ministry of Labor and Social Security.

It is a positive development that the forest workers are covered by this law, though with some constraints. Thus, the social security regulations of those who work in forestry enterprises are included in the Labor Law. Nevertheless, those who work at “unit price” and carry out a considerable part of the forestry operations are deemed employer instead of employee due to the specifications they conclude with the forestry enterprise, which lay down the conditions for performance of the job. Therefore, they are excluded from the legal regulations defining the working conditions of the workers.

Those who work at unit price, with a majority composed of the forest villagers especially, could not reach the desired legal status and social security.

In forestry, legal definitions of the forestry work and the forest worker will ensure that the working life advances considerably within regulated rules. In this regard, the specific characteristics of the forestry activities must be taken into consideration. Due to its features separating forestry sharply from the other business lines, it will be an appropriate approach to bring legal security to it through the regulations special to the working life.

1. GİRİŞ

İş Hukuku esas itibariyle, sanayi kesiminde faaliyet gösteren işçilerin işverenle olan ilişkilerini ve çalışma hayatından doğan hakları inceleyen bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmıştır (Narmanlıoğlu, 1998). Çalışma hayatına ilişkin ilk hukuki düzenlemelerin, klasik hukuk sistemlerine hakim olan sözleşme serbestisi ilkesini benimsemesi, ekonomik ve kişisel anlamda işverene bağımlı bulunan işçi kesiminin, işveren tarafından ileri sürülen her türlü çalışma şartını kabul etmek zorunda bırakmıştır. Özellikle sanayi devriminden sonra, işveren tarafından ileri sürülen her türlü çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalan işçi sınıfının; kötü çalışma koşulları altında, düşük ücretle, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile sosyal güvenlik önlemlerinden yoksun olarak çalıştırıldığı görülmektedir (Süzek, 2006).

İşçi sınıfının çalışma hayatından kaynaklanan bu sorunları karşısında, devletin işçi- işveren arasındaki ilişkilere doğrudan müdahalesi gündeme gelmiştir. Bu kapsamda değişik ülkeler tarafından işçilerin işverenle olan ilişkilerini düzenleyerek çalışma hayatından doğan haklarını güvence altına almaya yönelik özel kanuni düzenlemeler yapılmıştır. O güne kadar klasik medeni hukuk ve borçlar hukuku kapsamında hizmet akdi çerçevesinde ele alınan işçi işveren ilişkileri, artık kamu hukuku nitelikli ve yaptırımları devletler tarafından güvence altına alınan özel kanunlarla düzenlenmeye başlanmıştır (Kılıç, 2006).

Birinci Dünya Savaşından sonra imzalanan Versay Antlaşması ile kurulması kararlaştırılan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), adaletsizlik, sefalet ve fakirlik doğuran çalışma şartlarının insani bir düzeye getirilmesi amaçları ile 1919 yılında kurulmuştur. Herhangi bir ayırım gözetmeksizin genel olarak çalışma hayatına ilişkin ilke ve esasları belirleyen ILO normları, iş hukukunun bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamıştır. ILO tarafından alınan kararlar ve kabul edilen normlarla gelişen iş mevzuatı, doğrudan sanayi kesiminde faaliyet gösteren işçi

sınıfını esas aldığından, ilk dönemlerde tarım ve orman kesiminde faaliyet gösteren işçiler, hukuki düzenlemelerin kapsamına alınmamıştır (Esener, 1973).

Batı hukuk sistemlerinde anılan gelişmeler yaşanırken, Türk hukukunda, çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin daha geç tarihlerde yapıldığı görülmektedir. Osmanlı imparatorluğunda sanayi sektörünün gelişmemesi, batıda olduğu gibi işçi sınıfını doğurmadığından, çalışma hayatına ilişkin ilk hukuki düzenleme, 1877 tarihli Mecelle ile kabul edilmiştir.

Türk hukukunda Cumhuriyet dönemiyle başlayan Sosyal Hukuk Devleti ilkesi kapsamında çok anlamlı değişiklikler yapılmış, ancak çalışma hayatı ile ilgili yapılan kanuni düzenlemelerin tamamında orman işçileri 2003 yılına kadar kapsam dışında kalmıştır.

22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ise, bazı sınırlamalarla birlikte orman işçilerini kapsamına almıştır. Bu kanun orman işleri sayılan faaliyetlerin ve orman işlerine özgü farklılıklar dolayısıyla çalışanların çalışma koşullarının tespitini ilgili Bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmeliklere bırakmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan bu yönetmeliklerle orman iş ve işçileri mevzuat içindeki yerlerini almışlardır.

Türkiye’de orman işletmeciliği istisnalar dışında devlet tarafından gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada anılan işçiler devletin istihdam ettiği personelin bir parçasını teşkil etmektedir. Devlet ve diğer kamu tüzel kişileri, Anayasa’nın ve yasaların kendilerine verdiği görevleri yerine getirebilmek için personel istihdam ederler. En geniş tanımıyla, devlet ve diğer kamu tüzel kişileri bünyesinde istihdam edilen personele kamu personeli denmektedir. Türkiye’de kamu personeli esas olarak; memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi statülerinde istihdam edilir. Çalışmanın konusunu oluşturan, “işçi-işveren ilişkileri”, kamu personel istihdamı türlerinden işçi istihdamı kapsamında yer almaktadır. Kamuda istihdam edilen işçi, geçici işçi olabileceği gibi, sürekli (daimi) işçi, süreksiz işlerde çalıştırılan işçi, kısmi süreli işlerde çalıştırılan işçi de olabilir.

İşçi, işverenle yaptığı sözlü ya da yazılı sözleşmeye dayanarak, ister bedensel, ister zihinsel nitelikte olsun, herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişidir. Çalışan ile çalıştıran arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi vardır. Bağımlı olarak çalışanların tümü işçi olarak kabul edilir. İşveren, yine bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişidir. İşverenler bazen kendi yönetsel yetkilerini belirledikleri bazı kişilere devredebilirler. Bu kişiler işveren vekili olarak adlandırılır. Bir işletmede insan kaynakları departmanı işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen ve bu ilişkilerin sağlıklı bir biçimde yürütülmesini sağlayan birimdir. İnsan kaynakları yönetimi bu ilişkileri bireysel düzeyde ele aldığı gibi, toplu ilişkiler düzeyinde de yürütür.

Bireysel Düzeyde İşçi-İşveren İlişkileri: İşe başlarken işçi ile hizmet sözleşmesi yapılması, hizmet sözleşmesinde yer alacak karşılıklı hak ve yükümlülüklerin belirlenmesi, çalışma koşulları, ücret, çalışma saatleri, izin ve tatil günleri, sağlık ve iş güvenliği gibi hususların düzenlenmesi, insan kaynakları departmanının sorumluluğundadır. Bu düzenlemeler; mevcut çalışma yasaları ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır. Tarafların ilgili yasalara ve mevzuat hükümlerine uygun hareket etmelerini sağlar.

Toplu Düzeyde İşçi-İşveren İlişkileri: Sendika ilişkilerini düzenlemek ve toplu pazarlık sürecini sağlıklı biçimde gerçekleştirmek yine insan kaynakları departmanının görevidir. İşveren tarafı ya kendi örgütü aracılığıyla işveren sendikası ya da herhangi bir örgüte bağlı olmaksızın tek başına yer alabildiği halde, işçi tarafı mutlaka kendi örgütü olan işçi sendikası aracılığıyla toplu sözleşme yapmaktadır.

Dünyamızın önemli doğal kaynaklarından biri olan ormanlar, sahip oldukları özelliklerden dolayı, birçok etkinlik alanını bir başka deyişle çalışma biçimini içinde barındırmaktadır. Bu alandaki çalışmalar, genel olarak, orman yetiştirme, orman ürünü hasat çalışmaları, pazarlama ve satış, orman koruma, korunan alanların yönetimi, turizm ve rekreasyon olanaklarının yaratılması, toprağı ve suyu koruma, yaban yaşamını düzenleme ve koruma gibi başlıklar altında toplanmaktadır. Ormanlardan yararlanma insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip bulunmaktadır. Önceleri geçimlik yaşam faaliyetleri, yiyecek, yakacak ve yapı malzemeleri için ormanlardan yararlanma ağırlıklı

bir unsur olarak karşımıza çıkarken, sanayileşme ile birlikte yaşanan değişim çerçevesinde ticari amaçlar için ormanlardan yararlanma oranının hızlı bir biçimde artması, dünyadaki orman kaynaklarının önemli ölçüde azalmasına neden olmuştur. Dünyadaki orman kaynaklarının azalmasında ticari amaçlar ile ormanlardan yararlanmanın yanı sıra, doğal afetler ya da insan eliyle çıkarılan yangınlar da etkili olmaktadır. Bu azalmanın önüne geçebilmek amacıyla, gelişmiş ülkeler, ormanların artım miktarının altında kalan bir oranda ormanlardan yararlanma ilkesini benimsemişlerdir. Ancak benzer bir ilke, gelişmekte olan ülkelerde genellikle uygulanmamaktadır. Ormanlar, ülke ekonomileri açısından önemli bir doğal kaynak niteliğindedir. Ormanların, canlı yaşamı için doğal bir ortam sunması, iklim ve su rejimleri için dengeleyici konumda olması, oksijen kaynağı sunması, erozyon, sel ve çığ tehlikelerini azaltması gibi, ekonomik terimler içinde ifade edilemeyecek, yaşadığımız çevre için önemi bulunan sayısız yararı bulunmaktadır.

Bir ülkenin bugünü ve geleceği için yaşamsal bir yere sahip olan ormanlarının öneminden hareketle, ormancılık çalışmalarının daha verimli olması orman işletmelerinin teknik, sosyal, ekonomik ve hukuki önlemler alması ile sağlanabilir. Bunun için orman yöneticisinin, öncelikle sosyal ve ekonomik tedbirleri alırken, hukuki şartları da göz önünde bulundurması bir zorunluluktur. Çünkü orman idaresi, yapılan üretimler sırasında hem orman işletmesinin çıkarlarını hem de hizmetlerin görülmesini sağlayan işçilerin çıkarlarını göz önünde bulundurması gerekir (Sönmez, 1999).

Özellikle 7,2 milyon orman köylüsünün ve 85 bine yakın orman işçisinin ekonomik sosyal refahının ormancılık iş koluna bağlı olduğu göz önünde tutulmalıdır (Anonim, 2005a). Ormancılık faaliyetlerinde istihdam edilen işçi sayısı oldukça fazladır. Hatta Orman Genel Müdürlüğü, Türkiye’de en fazla işçi çalıştıran “Kamu işvereni” durumundadır. Her yıl “vahidi fiyatla” çalışanlar da dahil olmak üzere, 500 bin işçi istihdam edilmektedir (Özdönmez, 1982).

Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık iş kolu yapısı itibariyle yapılan işler ve çalışma koşulları mavsimlere bağlı olarak değişmekte ve diğer iş kollarından ayrılmaktadır. Bu iş kolunda çalışan işçiler genellikle mevsimlik ve geçici işçilerdir. Buradan da anlaşılacağı gibi ormancılık aslında tarım sektörü içinde tarım ve

ormancılık, avcılık ve balıkçılık iş kolu olarak geçmektedir. Bu özelliklerinden dolayı ayrı bir kanun kapsamına alınmaları gerektiği savıyla 1936 yılında çıkan 3008 nolu İş Kanunundan günümüze 60 yılı aşkın bir süre geçmesine karşın tarım ve orman işçileri 931 (1967) ve 1475 (1975) de dahil olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunun çıkmasına kadar İş Kanunlarının kapsamı dışında kalmıştır.

Bu çalışmada, ormancılık işkolunda işçi-işveren ilişkileri, hizmet akdi, hukuki tanımlamaları, iş sağlığı ve güvenliği açısından incelenerek ne tür zorluklar, sorunlar ve risklerle karşılaşıldığı ve bu riskleri, sorunları önleme ve/veya en aza indirme doğrultusunda ne tür politika ve eylem programları veya önlemler, yöntemler oluşturulması gerektiğini, iş kolundaki istihdam yapısı ve çalışma koşulları çerçevesinde analiz edilmeye çalışılacaktır.

2. GENEL OLARAK İŞÇİ, İŞVEREN VE İŞYERİ KAVRAMLARI

2.1. İŞ TANIMI VE KAVRAMI

İnsanlar hayatın devamı için birçok faaliyette bulunmuştur. Tarih öncesinden günümüze süregelen bu faaliyetler artık günümüzde planlı, programlı çalışmalarla sürdürülmektedir. Bu çalışmalarda insanların yaptığı üretimin temel taşlarından birisi de “iş” tir.

İşin birçok tanımı yapılmıştır.Genel olarak iş (TDK,1992);

1. Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcanarak yapılan etkinlik, çalışma.
2. Bir değer yaratan emek.
3. Birinden istenen hizmet veya birine verilen görev.
4. İnsanların ihtiyaçlarını gidermek amacıyla yapılan belli bir hedefe yönelik çalışmalar, şeklinde tanımlanmıştır.

İş Hukukuna göre iş: Karşı taraf için değerli olan, onun maddi veya fikri bir ihtiyacının giderilmesine yarayan bir faaliyettir (Güneş,1989).

Ormancılık açısından iş: 6831 sayılı Orman Kanununun 40. maddesi işi, devlet ormanlarında kesme, taşıma, toplama, imal, bakım, ağaçlandırma, yol yapımı gibi işler olarak tanımlanmıştır.

2.2. İŞÇİ TANIMI VE KAVRAMI

İşçi, 4857 sayılı İş Kanunu tarafından “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir” (madde 2) olarak tanımlanır. Buna göre de “İşçi, geçerli bir iş ilişkisine dayanarak çalışan kişidir” biçiminde bir tanım getirmek olanaklıdır (Tunçomağ ve Centel, 2005).

Hizmet akdi ile birlikte konusu iş görme olan birçok akdin sayılmasıyla genişletilen bir işçi kavramına yer veren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu dışında, hizmet akdini tanımlayan diğer kanunlar hizmet akdi ile çalışanları işçi saydıklarından ve İş Kanunu

esas alındığından, işçi kavramı kural olarak dar anlamda ele alınmaktadır. İş Kanununun 2. maddesinde yer alan ve yukarıya aktarılan tanımdaki unsurlarını aşağıdaki gibi açıklanabilir (Çelik, 2004):

2.2.1. İşçi Kavramının Unsurları

2.2.1.1. Geçerli Bir İş İlişkinin Varlığı

İş Kanunu burada söz konusu olan, “geçerli bir iş ilişkisi”nin gerçekleşmesini arar. Ancak, her iş ilişkisi işçi sayılmak için yeterli değildir. Söz konusu iş ilişkisinin, öncelikle, hukuken geçerli bir iş ilişkisi olması gerekir.

Devlet daireleriyle öteki kamu tüzel kişilerinde, kamu iktisadi teşebbüslerinde ve bunlara bağlı müessese, bağlı ortaklık ve iştiraklerde kadro karşılığı maaş veya ücret alıp Emekli Sandığı ile ilgilendirilmiş memurlar çalıştığı gibi, belirtilen kuruluşların kurdukları yerlerde veya bunlara bağlı olan yerlerde hizmet akdine göre çalışan işçiler de vardır. Memurların hukuki durumlarıyla kural olarak, İdare Hukuku ilgilendirir. Hizmet akdiyle çalışan işçilere ise İş Hukuku alanına giren mevzuat uygulanır (Çelik, 2004).

2.2.1.2. Herhangi Bir İşin Yapılması

İşçi, işverene karşı iş yapmakla yükümlü olan kişidir. Burada söz konusu olan iş, kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen bir çeşit çalışmasıdır. Bu açıdan yapılacak çalışmanın bedensel veya düşünsel bir faaliyet olması, değişiklik yaratmaz. Hatta, görülecek işin bir kamu hizmeti olması da mümkündür (Tunçomağ ve Centel, 2005).

2.2.1.3. Karşılık Uğruna Çalışma

Bir kişinin işçi sayılabilmesi için, onun o işi bir karşılık uğruna yapması gerekir. Söz konusu karşılık, para biçiminde (yani ücret olarak) belirlenebileceği gibi, eşya biçiminde de kararlaştırılabilir. Ücretin sözleşmede açıkça kararlaştırılmış olması, işçi sıfatının kazanılmasını engellemez. Bu anlamda önemli olan ücretin varlığıdır.

2.2.1.4. İşverene Bağımlı Olarak Çalışma

İş hukuku, özel olarak, bağımlı çalışanların (işçilerin) iş ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalıdır. Bu bakımdan bir çalışanın işçi sayılabilmesi için, işverenle kişisel bağıllık içinde bulunması, yani işveren buyruklarına uygun biçimde ve onun gözetim-denetim ve yönetimi altında işini görmesi gerekir (Çelik, 2004).

2.2.2. Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından İşçi

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2 nci maddesinde kimlerin sigortalı sayılacağı tanımlanmıştır. Bu maddenin birinci fıkrasına göre, bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılacaklardır.

Diğer taraftan, aynı Kanunun 6 ncı maddesinde, “çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri sigortalının işe alındığı tarihte başlar. Bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamaz ve vazgeçilemez” denilmektedir.

Bu hükümler karşısında, bir kimsenin sigortalı sayılması için işverenle arasında hizmet akdi bağının bulunması ve onun tarafından işe alınarak ona ait işyerinde çalıştırılması gerekmektedir. Bu koşulların bulunmadığı hallerde sigortalılıktan söz edilemeyecektir. Örneğin hizmet akdinden başka bir akitle (istisna veya vekalet akdi gibi) bir işi yapan kişi yalnızca bu sebep ve sıfatla sigortalı sayılamaz. Sigortalı olma niteliği, bahsi geçen koşulların birlikte olduğu tarihten itibaren kendiliğinden (yani otomatikman) doğar. Bu itibarla sigortalılık niteliğinin kazanılması, Kuruma beyan ve tescil edilmiş olması şartına bağlı değildir (SSK,2006).

Sosyal Sigortalar, prensip olarak kişiler için mecburi (zorunlu) nitelik taşıdığından, kanunda da belirtildiği üzere sigortalılık hakkından vazgeçilmesi ve yükümlülüğünden kaçınılması mümkün değildir. Ancak mecburilik prensibinin istisnai halleri de Kanunda yer almış ve nitekim 506 sayılı Kanunun 85 inci maddesine göre “İsteğe Bağlı Sigorta” imkanı sağlanmıştır (SSK,2006).

2.2.3. Toplu İş Sözleşmesi Açısından İşçi

Toplu İş Sözleşmesine göre, işyerinde işçi statüsünde çalışanlar işçi olarak tanımlanmıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun amacı işçileri ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere Toplu İş Sözleşmesini yapmalarının uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerinin grev ve lokavtın esaslarını ve usüllerini tespit etmektir.

2.2.4. Sendikalar Kanunu Açısından İşçi

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesine göre, işçi: hizmet sözleşmesine dayanarak çalışanlara denilir. Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle - bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla – bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar. Hizmet akdine dayanarak çalışan bir kimsenin T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olması işçi sayılmasına engel teşkil etmez (Anonim, 2006b).

2.3. İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLİ

İş Kanununun 2. maddesinin ikinci fıkrasına göre, “ İşçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.”

İşveren kavramlarının işçi tanımındaki esaslara bağlanmasının sonucu olarak, işçinin işverenin buyruğuna uygun olarak işi yapma (itaat) borcu karşısında, işverenin işçiden işi yapmasını isteme ve bunun için gerekli talimatı verme hakları bulunmaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinde, İş Kanunundakinden daha geniş bir işveren tanımı getirilmiştir. Sendikalar Kanununa göre, bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortakların da bu Kanun bakımından işveren sayıldıkları belirtilmiştir.

İş Kanununun 2. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, işyerlerinde işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur. Bu kanunda, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri içinde uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz. Ancak kanunda işveren vekilleri için söz konusu edilen sorumluluğun her işveren vekilinin yetkisi ve görevi ile sınırı olduğunu, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluğu kapsamadığını kabul etmek gerekir.

İş Kanununda, işveren vekili kavramını oldukça geniş tutmuş ve işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseleri işveren vekili sayılmıştır

Sendikalar Kanununun 4101 sayılı Kanunla 1995 yılında değiştirilen 2. maddesi, işveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe yönetmeye (sevk ve iradeye) yetkili olanlara işveren vekili denileceğini belirttikten sonra, bu kanunun uygulanmasında bunların da işveren sayılacakları hükmünü koymuştur (Çelik, 2004).

2.4. İŞYERİ VE İŞLETME

İş Kanununun 2. maddesinin ilk fıkrasında, işyeri “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir” olarak tanımlanmıştır. Aslında iş yerinin daha dar ve teknik, işletmenin ise daha geniş ve iktisadi anlamda bir kavram olduğunu kabul ederek ele alabiliriz (Çelik, 2004).

Ayrıca İş Kanununun 2. maddesi 2. ve 3. fıkrasında işyeri, İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İşletme, kar amacı güden veya gütmeyen, özel veya kamusal kurumların yönetim bütünlüğünü ifade eder. İşletme, işyerinden daha geniş ve işyerini kapsayan bir kavramdır. Bir işletmeye bağlı işyeri niteliğindeki fabrikanın amacı doğrudan doğruya kar sağlamak değil, sadece bunun için mal üretimi yapmaktır. İşyeri, işverenin maddi olan ve olmayan araçlarla belli bir teknik amacı gerçekleştirmesine yarayan ve süreklilik gösteren organize edilmiş bir bütündür (Çelik, 2004). Bazı durumlarda işletme tek işyerinden ibaret olabilir. Bir işverenin tek fabrikası varsa bu hem işyeri hem de işletme durumundadır. Bazı durumlarda bir işletmeye bağlı birden çok işyeri vardır (Çelik, 2004).

2.5. HİZMET AKDI (İŞ SÖZLEŞMESİ)

Hizmet sözleşmesi, işveren ve işçi arasında iş kanunumuz gereğince yazılı olarak düzenlenmesi gereken bir sözleşmedir. Sigorta müfettişlerinin yapmış oldukları incelemelerde ilk baktıkları iş sözleşmesidir (Anonim, 2006a).

4857 sayılı İş Kanununda Hizmet Sözleşmesi 8.maddesinde, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir ifadesi ile açıklanmıştır. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir.

Süresi bir yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır (Anonim, 2006a). Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

2.5.1. Toplu İş Sözleşmesi

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 1. maddesinde kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerinin ve grev ve lokavtın esaslarının usullerinin tespit etmektir.

Toplu İş Sözleşmesinin tanımı ve içeriğinde, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri içerebilir.

Toplu iş sözleşmesi aynı iş kolunda bir veya birden çok iş yerini kapsayabilir. Yazılı olarak yapılmadıkça geçerli değildir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 12. maddesine göre, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'nun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır.

2.5.2. SSK'da Hizmet Sözleşmesi

Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanuna göre sigortalı sayılırlar (Madde 2). Anılan kanunun 3. maddesine göre:

- a) Kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle,
- b) Özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak,
- e) Tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerinde çalışanlar, sigortalı olarak sayılmamaktadırlar.

2.5.3. Borçlar Kanununda Hizmet Sözleşmesi

818 sayılı Borçlar Kanununun 313. maddesinde Hizmet sözleşmesi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder (Anonim, 2006c).

Ücret, zaman itibariyle olmayıp yapılan işe göre verildiği takdirde dahi işçi muayyen veya gayri muayyen bir zaman için alınmış veya çalışmış oldukça, hizmet sözleşmesi yine mevcuttur; buna parça üzerine hizmet veya götürü hizmet denir (Anonim, 2006a).

Borçlar Kanununda sözleşmeden doğan borçlara bakıldığında iki tarafın muvafakati ve özel şartlar belirtilir. Buna göre; iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun surette rızalarını beyan ettikleri takdire, sözleşme tamam olur.

2.5.4. Belirsiz ve Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Belirsiz süreli iş sözleşmesi; iş ilişkisinin belli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı yani işçi ve işverenin sözleşmeye herhangi bir süre koymadığı iş sözleşmesidir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar o iş yerinin kadrolu, yani devamlı çalışanı durumundadır. İş sözleşmesinde süre belirtilmemiş olduğundan, iş sözleşmesi haklı bir nedenle fesih edilmedikçe veya işyerinin kapanması vb. sebepler dışında, işçi emekli olana kadar çalışma hakkına sahiptir (Anonim, 2006a; Anonim, 2006d) (EK-1).

Belirli süreli iş sözleşmesi; iş ilişkisinin belirli bir süreye bağlı olarak yapıldığı yani işçi ve işverenin sözleşmeye bir tarih koyduğu iş sözleşmesidir (Anonim, 2006a) (EK-2).

2.5.4.1. Kısmi ve Tam Süreli İş Sözleşmesi

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.

2.5.4.2. Çağrı Usulü Çalışma

Kısmi süreli çalışmanın özel bir türü düzenlenmektedir. Buna göre, işçinin üstelendiği işin çıkması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırılacağı iş ilişkisidir. Kısaca; işveren ihtiyaç duyduğu zaman işçisini çağıracaktır. İş Kanununun bu düzenlemesinde bir takım kriterler getirilmiş ise de, bu kriterler işçinin korunmasını sağlayacak nitelikte değildir.

1475 Sayılı Kanunda olmayan ancak 4857 Sayılı İş Kanunuyla ilk kez düzenlenen bu çalışma biçimi tam anlamıyla bir esnek çalışma modelidir. İşveren kendisi için can alıcı yerlerde istihdam edeceği işçiler dışında önemli sayıda personelinin bu tip çalışma biçimiyle istihdam edecektir. Yine bunların içinde az sayıda personel düzgün bir planlama içinde çalışacaktır.

Çağrı usulü çalışmada, işveren aksi kararlaştırılmamışsa çağrıyı en az dört gün önce yapacak ve her çağırıldığında en az dört saat çalıştıracaktır.

2.6. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Sosyal hukuk devleti öncelikle vatandaşların en kutsal hakkı olan yaşama hakkını güvence altına almaya çalışır. Bu da çalışanlar bakımından, çalışma ortamında tüm tehlikelerden uzaklaştırma çabası demektir. Bu nedenle Sosyal hukuk devleti, bu görevini yerine getirecek olan tüm önlemleri belirlemek, bunların işyerlerinde uygulanmasını sağlamak ve bunları sürekli olarak düzeltmekle yükümlüdür. Bilindiği gibi hukuk devletinin temel özelliği tüm kuralların önceden belirlenerek kamuyounun bilgisine sunulmasıdır. Devlet bu görevinin kanun, tüzük, yönetmelik gibi mevzuatı oluşturarak yerine getirir (Kaçmaz, 2003).

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde, (RG 9.12.2003-25311, md-5);

- a) İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür.
- b) İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alması bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.
- c) İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemez, denilmektedir (Arseven, 2004).

İş kazası işveren ve ulusal ekonomiye işgücü kaybı, üretim kaybı gibi maliyetler yüklemektedir. İş kazası nedeniyle katlanılan maliyetlerin yüksek olması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği ile iş kazalarında işveren ve işçinin sorumlulukları 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 818 sayılı Borçlar Kanunu, Yargıtay kararları ve iş sağlığı ve güvenliği kapsamında açıklanmaya çalışılacaktır.

2.6.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşveren Sorumluluğu

Hizmet akdi, her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçinin hizmet akdinden doğan borçları; iş görme borcu, işverenin talimatına uyma borcu, sadakat borcudur. İşverenin hizmet akdinden doğan borçları ise; ücret ödeme borcu, koruma borcu, eşit davranma borcudur.

İşverenin borçlarından olan koruma borcu 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinde belirtilmiş olup, aynı kanunda işçinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorumluluğu da belirtilmiştir (Kendirli, 2005). Mevzuatımızda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili

oldukça geniş düzenlemeler bulunmaktadır. Öncelikle işveren tarafından işçinin sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri alması yönündeki hükümler emredici hukuk kuralı niteliğindedir. Nitekim İş Kanununda bu genel kurala ilişkin hükümler bulunmaktadır (Çelik, 1988).

4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğindeki sorumlulukları aşağıdaki gibidir:

- İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak,
- İşverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek,
- İşverenler, işleri karşılıklıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek,
- Gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.
- İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazılı ile ilgili bölge müdürlüklerine bildirmek zorundadır.

Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenler, 4857 sayılı İş Kanununun 86. maddesine göre işyerinde işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimini oluşturma zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca aynı kanunun 81. maddesine göre, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde ve işin devamı sürecince en az yılda bir defa alınması şartı ile sağlık raporları doğrultusunda işte çalıştırılmaları zorunluluğu getirmiştir.

2.6.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşverenin Görevleri

İşçisine karşı kusursuz sorumluluk ilkesi ile sorumlu tutulan işverenin, işyerinde zarar riskini azaltan tedbirler yerine, tehlikeyi azaltan ve hatta ortadan kaldıran tedbirleri alması en akılcı yöntemdir. Bu günkü mevzuatımızda da kabul gören prensip budur. Bu nedenle işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından görevlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

Mevzuatı Yerine Getirme Görevi: İşçi Sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverene düşen en önemli görev mutlaka yazılı kurallara (mevzuata) uyma yükümlülüğüdür. Burada özel olarak vurgulanması gereken husus, işverenlerin bu kurallara elden geldiğince durumu elverdiğince, gücü yettiğince uyması değil, kendi işyerini ilgilendirdiği ölçüde bu kurallara uyma zorunluluğunun bulunduğudır.

İşyerlerinde güvenlik önlemlerinin alınması, işverenin işçisini gözetme borcunun bir sonucudur. İşveren, İş Kanununa tabi bir işyeri işletiyorsa bu yasa ile getirilmiş hükümlere, yok eğer İş Kanunu kapsamı dışında kalan bir işyeri işletiyorsa bu kez de Borçlar Kanunu ile getirilen hükümlere uymak zorundadır.

İşçileri Eğitim Görevi: İşyerinde sadece tedbirlerin alınmış olması çoğu kez tehlikeyi ortadan kaldırmamaktadır. Önlemlerle birlikte; bu önlemlere uyma, tehlikeleri bilme ve tekniğin getirdiği yenilikleri de öğrenmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3. maddesi ile Parlayıcı ve Patlayıcı Maddeler Tüzüğü'nün 73.üncü maddesindeki düzenlemeye yer verilmiştir.

Buna göre işveren, işçisini mutlaka eğitecek onun bilgisinin yeterliliğine güvenmeyecektir. Bu eğitim sadece işe yeni giriş sırasında yapılmayacak, her iş değişmesinde yenisinin tehlikeleri ve alınacak önlemler konusunda işçiler yeniden eğitime tabi tutulacaktır. Burada görüleceği gibi, işverenin işçilerini eğitim görevi süreklilik göstermektedir. Ayrıca yapılan eğitimlerin, eğitilenlerin eğitim ve kültürü seviyesinde olması, uzman kişiler tarafından verilmesi ve gerçekçi olması gerekmektedir. Aksi takdirde yarar sağlaması mümkün değildir.

İşverenin Denetim Görevi: Her şeyde olduğu gibi, güvenliğin temeli de denetimdir. İnsanlar, ne kadar eğitilmiş olsalar da, ne kadar işlerine eğilip önem verseler de, denetlenmedikleri takdirde, bir süre sonra bu özelliklerini kaybetmektedirler. Bu nedenle bu özelliklerini canlı tutmanın yolu eğitimle birlikte denetimden geçmektedir.

İşyerlerindeki sağlık ve güvenlik kurallarının denetlenmesi sadece devlete ve işverenlere bırakılmamıştır. Yasa koyucun İş Yasası 76. maddesi gereği, 50 ve daha fazla işçinin 6 aydan daha fazla bir süre ile çalıştığı ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde, işveren ve işçi temsilcilerinin işyerlerindeki tehlikeleri birlikte

görmeleri, tartışmaları ve alınacak önlemleri yine birlikte karar vererek almaları ve savsaklama yapmamaları konuya daha ciddi olarak bakmaları ve oto kontrol sistemi oluşturmaları amacıyla İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu kurulmasını ve çalışmasını zorunlu kılmıştır.

İşçileri Alınacak Güvenlik Önlemlerine Uymaya Zorlama Görevi: Sanayide ve işletmelerde görülen tehlikeler karşısında işverenlerin bu tür bir görevinin bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir. Aksi takdirde tüm görev ve yükümlülüklerini yerine getiren, ancak bunlara uyulmadığını da gören işverenin, işçisini koruması imkansız olacaktır. İş Yasası daha önce de belirtildiği gibi, işverenlere bu konuda en geniş yetkiyi vermektedir.

Başka bir deyişle işçinin tüm tehlikeleri kendiliğinden bilmesini beklemek mümkün değildir. İşveren mutlaka işyerindeki tehlikeleri işçilere uygun bir şekilde öğretmek zorundadır. İşveren alınan önlemlerin amaçlarını ve niteliklerini işçilere öğretmekle de yükümlüdür.

Mevzuat bu öğretme yükümlülüğünü “uygun bir şekilde” deyişimi ile tanımlamaktadır. Buna göre işçilerin eğitim ve kültür dereceleri de nazara alınmak şartıyla, işveren uyarı levhaları ile yetinmeksizin, kullanma talimatları düzenleme, eğitim çalışmaları yaparak bu konularda işçilere deneyim kazandırma, işçileri sürekli denetleyip, alınmış önlemlere uymayı alışkanlık haline getirme, önlemi yerine getirmeyen işçiyi işbaşı yaptırmama yetkilerine ve sorumluluğuna sahiptir.

2.6.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşçinin Sorumlulukları

ILO(Uluslar Arası Çalışma Örgütü) tarafından yapılan belirlemelere göre; iş kazalarının %78'inin çalışanların güvensiz davranışlarından, iş kazalarının ise %98'inin sebeplerinin insan hatalarından kaynaklandığı belirtilmiştir (Balkır, 1997). İş kazalarının %80-90'ı beşeri nedenlerle yani insan faktörü ile %10-20'si ise güvensizlik fiziki ve mekanik çevre şartları ile meydana geldiğini bilimsel araştırmalar ile tespit edilmiştir. Amerika da yapılmış iş kazası araştırmalarına göre kişisel kusur dağılımında işçiye %10-30 oranında kusur atfedilmekte diğer kusur payı ise yine her iki faktör arasında müştereken taksim edilmektedir (Güven, 1983).

4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesi, işçiler iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduklarını belirtmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin 13. maddesinde, işçilerin iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli uymakla yükümlü olduğu hususlar aşağıda belirtilmiştir. Bunlar;

- İşçiler, davranış ve kusurlarından dolayı kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.
- İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, çalışmak,
- Makine, cihaz, araç, gereç, tehlike madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak,
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere bırakmak,
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,
- İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek,
- İşyerinde sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmak,
- İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak ile yükümlüdürler.

İşçiler yukarıda belirtilen hususlara uymak zorundadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin hakları 4857 sayılı iş kanununun 83. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre;

- İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesi talep edilebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.
- İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı iş yerlerinde talep işveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Kurulun işçi talebi yönünde karar vermesi halinde işçi gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınca kadar çalışmaktan kaçınabilir.
- İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İşçiler sadece alınmış olan önlemlere uymak ve tehlikeli bir durum yaratmamak için gereğinden de fazla dikkatli ve tedbirli davranmak ve çalışmak zorundadırlar. Aksi takdirde, hizmet akitleri bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilecek, işsiz kalma durumu ile karşılaşabilecek veya kazaya uğramaları halinde ya sakat kalacak veya yaşamlarından olacaklardır. Dolayısıyla her türlü şartlarda işçiler en büyük zararı görecektir. Ayrıca kendi kusuru ile zarara uğrayan işçinin işverene tazminat açısından başvurma hakkı kusuru oranında ortadan kalkmış olacaktır.

2.6.4. Devletin İş Güvenliğini Denetleme Görevi

Çağdaş devletin asli görevlerden biri de şüphesiz denetimdir. Denetimsiz olarak bir kuralın uygulanabilirliğini savunmak söz konusu olamayacağına göre, işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sürekli olarak denetlenmesi gerekmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi bu görev, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından yerine getirilmektedir.

İş yaşamının teknik yönden denetimi, İş Yasasının 89. maddesi ve 81 Sayılı Uluslararası İş Teftişi Sözleşmesine göre yürürlüğe konulmuş bulunan İş Teftiş Kuruluna bağlı Devlet adına denetime yetkili Teknik İş Müfettişlerince yerine getirilmektedir.

Devlet denetleme görevini iki aşamada yerine getirmektedir:

- İşyerindeki Çalışmanın Başlamasından Önceki Denetim: Yasa koyucu, bazı önemli durumlarda işyerlerinin faaliyete geçmeye başlamasından önce denetlenmeye başlanmasını gerekli görerek bunların işyeri kurma izni almasını hüküm altına almıştır. Bu gibi işyerleri faaliyete geçmeden önce, işyerleri ile ilgili bilgileri devletin denetimine sunarak, işyeri projelerinin mevzuata uygunluğunun onayını isterler. Bu aşamada yapılan denetimlerde getirilen öneriler doğrultusunda yapılacak değişikliklerle tehlikelerin önüne geçildiği gibi, daha sonradan yapılmak zorunluluğunda kalınacak olan değişikliklerin getireceği maliyetler ortadan kaldırılmış olur. Bu izni alıp işyerini kurmaya başlayan işveren, işyerinin kurulmasını tamamladıktan sonra, işletmeye başlamadan önce tekrar işyerinin kontrol edilmesini ve kendisine İşletme Belgesi verilmesini istemek zorundadır.
- İşyerinin Faaliyete Geçmesinden Sonra Yapılan Programlı Denetimler: Devlet adına denetim yapan müfettişler bu denetim tipinde, üretime geçilmiş olan işyerlerinde alınmış olan önlemlerin devam edip etmediği konuları ile kuruluş öncesi denetimden geçme zorunluluğu bulunmayan işyerlerindeki durumları kontrol etmektedirler. Müfettişler, bu denetimler sırasında işçiler için yaşamsal bir yakın tehlike bulunmayan noksanlıklar tespit ettikleri takdirde bir defaya mahsus olmak üzere giderilmesi için uygun bir süre verebildikleri gibi ceza da uygulayabilirler.

Ancak saptanan noksanlıkların bir sonraki kontrol teftişte yapılmamış olması halinde kesin olarak ceza uygularlar. Bu noksanlıkların yapılmamasının devam etmesi halinde ceza takip eden her bir ay için katlı olarak uygulanır. Cezalar İdari Para Cezası niteliğinde olup, itiraz hakkı mevcuttur. Süresi 1 haftadır. Dava meydana gelmesi durumunda Sulh Ceza Mahkemesine açılan mahkemenin verdiği karar kesin olup itiraz hakkı yoktur.

Müfettişlerin çalışanlar için yaşamsal yakın tehlike arz eden noksanlıklar ve durumlar görmesi halinde ise bu işyerlerinde işi durdurma veya işyerini kapatma yetkileri de bulunmaktadır.

2.6.5. Devletin İş Güvenliği Konularındaki Eğitim Görevi

İşçi Sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitim çok önemli bir faktördür. Gerek işverenlerin, gerekse de işçilerin bu konulardaki eğitimi tamamlanmadığı sürece, alınan önlemlerden yeteri kadar yarar sağlamak mümkün olmayacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında bu görev 3 ayrı kuruluş tarafından yerine getirilmektedir.

Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi: Kısa adı YODÇEM olan bu kuruluş işçilerin, işverenlerin ve bunların örgütlerinin eğitimi ile görevlendirilmiş bir kuruluştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bir kuruluşu olan bu genel müdürlük, iş kazaları ve meslek hastalıkları konularında inceleme, araştırma, eğitim ve mevzuat çalışmaları yapmak ile görevlendirilmiştir.

İş Müfettişleri: İşyerlerinde teknik yönden teftişler yapan iş müfettişleri, işyerlerinin daha sağlıklı ve güvenli olabilmeleri için, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularındaki bilgi ve birikimlerini işçi ve işverenlerin eğitilmeleri ve bilgilendirilmeleri için de görevlendirilmektedirler.

2.6.6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Sendikaların Görevleri

Sendikalar Yasası gereğince, sendikaların amacı, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunmasıdır. Ancak unutulmaması gerekir işçilerin en önemli sosyal hakları sağlıklı bir ortamda, tehlikelerden uzak olarak çalışmaktır. Bu nedenle sendikaların imzalayacakları toplu iş sözleşmelerine koyacakları hükümler ile bu amacın gerçekleşmesine yardımcı olabilirler.

Ayrıca sendikaların işçilere en yakın örgütler olması nedeniyle, işyerlerindeki önlemlerin ciddi olarak uygulanıp uygulanmadığını kontrol edebilmeleri mümkündür. Bu da sendikaların denetiminin, devletin denetiminden daha süratli olması nedeniyle tehlikelerin ortadan kaldırılmasında zaman kazandıracaktır.

Yine Sendikalar Yasası, sendikaları, üyelerini eğitmekle sorumlu tutmaktadır. Dolayısıyla sendikaların üyelerine verecekleri eğitimlerle, bu tür konulara ağırlık vermeleri ile de önemli ölçülerde sonuç alınması olanaklı olacaktır.

3. MALZEME VE YÖNTEM

Araştırma konusu olan “Ormancılıkta İşçi İşveren İlişkisi” incelenirken önce, konuyu daha iyi anlayabilmek için İşçi, İşveren, İşyeri v.b. gibi kavramlar hakkında genel bilgilere literatür taraması yoluyla ulaşılmış, daha sonra ise ilgili mevzuatın incelenmesi yoluyla konu irdelenmiştir. Bundan sonra ise Türkiye’de Ormancılık, Ormancılıkta İşçilerin Genel Yapısı ve Ormancılıkta İşçi İşveren İlişkileri incelenmiştir.

“Ormancılıkta İşçi İşveren İlişkisi”ni incelemek için bir çok kaynaktan yararlanılmış, yapılan genel taramalar sonucu ulaşılan verilerin analizi yapılarak tez çalışması hazırlanmıştır. Konuya ilişkin mevzuat, kitap, makale ve yazılar belgesel tarama ve ilgili web sitelerinin taranması yolu ile elde edilmiştir. Bütün bu kaynaklarla birlikte ormancılıkta işçi istihdam edilen kurum yetkilileri ve işçilerin üyesi oldukları sendika yöneticileri ile yüzyüze görüşmeler yapılmış, bu görüşmeler dikkate alınarak yapılan sentez ile çalışmaya bir özgünlük kazandırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmada Çevre ve Orman Bakanlığı’na bağlı Orman Genel Müdürlüğü’nün işçi-işveren ilişkileri kavramı yönetsel ve hukuksal yönü ile incelenmiş, işçi istihdamı uygulaması, işçi istihdamına yönelik istisna uygulamaları, işçi ve işveren ilişkisinin temel nitelikleri ve bu konuda ortaya çıkan sorunlar belirtilmeye çalışılmıştır.

Genel olarak işçi-işveren konusundaki literatür araştırmasında güncel çalışmalar bulunmasında büyük güçlüklerle karşılaşılmamıştır. Ancak ormancılıkta işçi-işveren ilişkilerinin incelemesi konusunda, doğrudan veya dolaylı olarak yapılan çalışma çok az sayıdadır. Bundan dolayı, ormancılıkta işçi-işveren ile ilgili güncel kaynaklara ulaşmakta güçlük çekilmiştir. Ayrıca, ormancılığın bağımsız bir sektör olmayıp tarım sektörü içerisinde bir iş kolu olarak değerlendirilmesi nedeniyle ormancılıkla ilgili istatistiksel verilere ulaşmakta güçlükler çekilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde Türkiye’de Ormancılık, Ormancılıkta İş İşi ve İşveren İşyeri Kavramları, Orman İşleri ve İşçileri ile İlgili Hukuksal Düzenleme, Ormancılıkta Hizmet Akdi ve Ormancılık İşkolu Çalışma Yaşamı başlıklı konulara değinilecektir.

4.1. TÜRKİYE’DE ORMANCILIK, İŞÇİ VE İŞVEREN KAVRAMLARI

4.1.1. Türkiye’de Orman

Ormanın, gerek çeşitli bilim kolları gerekse ormancılık bilim dalları tarafından yapılmış genel ve ortak bir tanımı yoktur. Ormancılık literatüründe de eskiden beri yapılagelmekte olan farklı orman tanımlarına rastlanmaktadır.

Orman botaniği yönünden, “Oldukça geniş bir alanda, kendine özgü bir iklim yaratabilen, belirli yükseklik, yapı ve sıklıktaki ağaçların, ağaçcık, çalı ve otsu bitkiler, yosun, eğrelti ve mantarlar, toprakaltı ve üstünde yaşayan mikroorganizmalar ve de çeşitli böcek ve hayvanlarla, orman toprağının birlikte oluşturduğu hayat birliğine orman denir” tanımı yapılmıştır (Özdönmez ve ark., 1996).

Ormancılık Politikası yönünden orman, “belli yetişme ortamı koşulları altında gelişen bir vejetasyon tipi, kendine özgü yaşama ahengi bulunan bir yaşama ortaklığı, aynı zamanda topluma çeşitli yararlar sağlayan ulusal bir servettir” biçiminde tanımlanmıştır. Orman tanımlarına dayanan bilimsel yönden bir yerin orman sayılabilmesinin temel nitelikleri (Özdönmez ve ark., 1996):

- Uygun yetişme ortamı koşullarının varlığı
- Bu ortam içinde ormanı meydana getiren ağaç ve ağaçcıklar ile bunlara katılan diğer bitkisel ve hayvansal kaynaklı öğelerin belirli bir mekan üstünde ve doğal bir uyum içinde yaşama ortaklığı kurmuş olmaları,
- Ayrıca, bu varlığın topluma ürün ve hizmet yönünden çeşitli yararlar sağlamasıdır.

Ormanın bilimsel yönden ortak ve herkesçe kabul edilen bir tanımı olmadığı gibi, 6831 sayılı kanunda yapılmış bir tanımı olmakla birlikte, hukuksal yönden ormanı tanımını açıklamak oldukça güçtür. Ağaç bulunan her yere hukuksal yönden orman denilemeyeceği gibi, üzerinde ağaç bulunmayan kimi alanların orman kapsamına girmesi olanaklıdır.

Ormanın tanımlanmasındaki bu güçlük, ülkeleri “orman rejimi”ni belirleyerek, kimi alanları bu rejime bağlı kılmaya yönlendirmiştir. Ormanların sağladığı çeşitli ve önemli yararlar, bunların korunmasının, işletilmesinin ve ürünlerinden yararlanılmasının özel biçimde düzenlenmesini gerektirmiştir.

Ülkemizde ormanlara ilişkin hukuksal rejim düzenlenirken kural olarak, çok önemli doğa hazinesi ve ülke kaynağı olan ormanların “korunması ve sürekliliğinin sağlanması” için “devlet elinde bulunması” ve “devletçe idaresi ve işletilmesi” ilkelerinden esinlenilmektedir.

Ormancılığın uygar dünyadaki ekonomik, tarımsal, endüstriyel, toplumsal ve kültürel önemini kavramış olan Cumhuriyet döneminde ormancılığın hukuksal ve teknik esasları belirlenerek, ülkenin bu temel sorununa bilimsel yöntemler kullanılarak ve yurt gerçekleri gözetilerek yaklaşmıştır.

Ülkemizde, yukarıda belirtilen ilkelere uygun ilk orman rejimi, 08.02.1937’de kabul edilen 3116 sayılı Orman Yasası ile düzenlenmiştir. Daha sonra, 31.08.1956 günlü, 6831 sayılı Orman Yasası çıkarılmıştır. Bu Yasa’da da, uygar dünya orman rejiminde bulunması gereken ilkelere uygun düzenlemelere yer verilmiştir.

1961 Anayasası ile, ormanların korunması ve sürekliliğinin sağlanması için mülkiyetinin ve idaresinin/işletmeciliğinin devlet elinde bulunması ilkesi, anayasal kurala dönüştürülerek, orman hukukunun temel ilkeleri durumuna getirilmiştir. 1982 Anayasası’nda da bu ilkeler korunmuştur.

İnsanlığın geleceği yönünden, çağdaş ülkelerde, “süreklilik” ilkesi ormancılık alanında benimsenen ve ormanların hukuksal düzenini oluşturan genel ilke olarak

benimsenmiştir. Ormanlarda süreklilik ilkesi ile güdülen amaç, orman varlığının korunması, genişletilmesi ve geliştirilmesinin sağlanmasıdır. Kuşkusuz, insanlığın yararı gözetilerek ormanlardan olanaklar ölçüsünde yararlanılmalı, ancak, bu yararlanma orman varlığına zarar verecek boyuta ulaşmamalıdır. Ormanlarda süreklilik ilkesi, insanlığın ve ulusal ekonominin yararı için ormanların kuşaktan kuşağa kutsal bir değer olarak devredilmesini gerektirmektedir.

1982 Anayasası'nda da, 1961 Anayasası'nda ormancılık konusunda getirilen ilkelere genel çizgileriyle bağlı kalınmıştır. Ormanlarda süreklilik ilkesi yönünden 1982 Anayasası'nın 169. maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları, orman suçlarının affıyla ilgili düzenleme dışında, 1961 Anayasası'nın 131. maddesindeki kuralların yinelenmesi niteliğindedir.

Anayasa Mahkemesi'nin 10.03.1966 günlü, E.1965/44, K.1966/14 sayılı kararında da, “Ormanlar ulusal bir zenginliktir. Bunların çeşitli yönlerden yurdumuz için taşıdıkları büyük önem meydandadır. Ormanların sağladıkları birçok faydalar arasında erozyonu da önledikleri ve bu yüzden tarıma elverişli yurt topraklarının yok olmasına engel oldukları gözönünde tutulursa, ülkenin geleceği ve hatta varlığı ile ilgili bir servet oldukları söylenebilir. Şu halde ormanları korumak, yetiştirmek ve genişletmek, ihmali caiz olmayan bir Devlet ödevidir.” denilerek, ormanlarda süreklilik ilkesinin önemi vurgulanmıştır(T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2003).

Çağdaş ormancılık ilkeleri doğrultusunda bir orman rejiminin sağlıklı biçimde yürütülebilmesinin öncelikli koşulu, orman sayılan yerlerin sınırlarının belirlenmesi ve kadastro sunun yapılmasıdır. Ülkemizde 1937 yılında çıkarılan 3116 sayılı Yasa'yla başlatılan ve beş yıl içinde sonuçlandırılması öngörülen kadastro çalışmaları henüz bitirilememiştir. Orman Genel Müdürlüğü'nün saptamalarına göre Türkiye'de, orman sayılan yerlerin % 76'sında orman kadastro çalışmaları yapılabilmiş, ancak, bu alanın yalnızca % 27'si tapuya tescil edilebilmiştir. Üstelik, kadastro yapılan alanlarda, uyumsuzlukların doğması ve bunların çoğunun yargıya götürülmüş olması nedeniyle belirsizlikler sürmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2003).

4.1.2. Türkiye’de Ormancılık

Ormancılık herşeyden önce biyolojik nitelikteki etkinleri içermektedir. Zira, ormancılığın konusunu oluşturan orman, bitkisel ve hayvansal kökenli bir canlılar topluluğu olması itibariyle doğanın bir parçası, biyotik bir varlıktır. Bu varlığın oluşumu ve gelişimi biyolojik kurallara ve ilişkilere bağlıdır. Ormancılığın temel amacı ormanlardan topluma çeşitli mal ve hizmetler sunmaktır. Bu nedendir ki, ormancılık insan gereksinmelerini karşılamaya yönelik bir ekonomik etkinlik olup, ulusal ekonominin kollarından birini oluşturmaktadır. Ormancılık, “ormanların varlıklarını sağlamakla beraber bunlardan topluma çeşitli yararlar temin eden sürekli ve planlı çalışmaların toplu bir ifadesidir” (Özdönmez ve ark., 1996).

Ormancılık, toplumun orman ürünlerine ve hizmetlerine olan gereksinimlerini sürekli ve optimal olarak karşılamak amacıyla biyolojik, teknik, ekonomik, sosyal, kültürel ve yönetsel çalışmaların tümünü kapsayan çok yönlü ve sürdürülebilir bir etkinlik olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyimle ormancılık, biyolojik ve teknik özelliğinin yanında ekonomik, sosyal, kültürel ve yönetsel boyutu ön planda olan bir orman kaynakları yönetim mesleği olarak algılanmaktadır. Ormancılık; orman kaynaklarına toplumun refahı doğrultusunda bilinçli müdahale etmektir (OGM, 2006).

Ormancılıkta üretim süresi (idare süresi) diğer sektörlerle göre daha uzundur. Genellikle 20 yıldan az olmayan üretim süresi, bazı ağaç türleri için 200 yıla kadar çıkmaktadır. Ormancılıkta çok yönlü yararlanma esastır. Yani, sadece maddesel ürünler değil, zamana ve mekana bağlı olarak ondan daha önemli olan ve çoğu kez değeri para ile ölçülmeyen hizmetler ve faydalar da söz konusudur. Ormancılıkta sadece bugünkü nesillerin ihtiyaçlarını karşılamak yeterli değildir. Gelecek nesillerin ihtiyaçlarını da bugünden gözetmek gerekir. Bu anlayış devamlılık ilkesini doğurmuştur. Özellikle odun ham maddesi üretiminde bu kapitalin %90’ını arazi ve ağaç serveti oluşturmaktadır. Ormancılık sektörü ürettiği pek çok mal ve hizmetlerle kendisi dışındaki pek çok sektöre girdi vermektedir.

Türkiye’de ormancılık, ulusal kalkınma planlarına göre Tarım Sektörü içinde bir alt sektör olarak yer almaktadır. Devlet İstatistik Enstitüsünün birincil ve ikincil orman ürünlerinin ve hizmetlerinin bilançolara yansıyan pararsal değerlerine göre yaptığı

hesaplamalar sonucunda ormancılık sektörünün GSMH'ye katkısı %0,8 bulunmuştur. Ancak, diğer sektörler bedelsiz veya düşük bedelle verilen girdilerden doğan sübvansiyonlar da dikkate alındığında bu pay %2 düzeyine ulaşmaktadır. Buna bilançolara yansımaya ot, yaprak, su, bal, reçine vb. odun dışı ürünler eklendiğinde gerçek katkı payı bulunmuş olacaktır (OGM, 2006).

Türkiye ekonomisini oluşturan 64 sektörün ileri bağlantısı ortalama 0,387 iken ormancılık sektöründe bu rakam 0,786'dır. Yani ormancılıktaki birim çıktının öteki sektörleri uyarma veya geliştirme etkisi pek çok sektörden büyüktür. Ormancılık sektörünün istihdam çapı 0,291 olup, 64 sektör içerisinde 17. sırada yer almaktadır. Yani birim çıktı başına en çok istihdam sağlayan sektörler arasındadır (OGM, 2006).

Türkiye'de ormancılık, genel kabulün aksine çalışma alanı ve sağladığı ileriye dönük faydalar dolayısıyla ayrı bir sektördür. Sadece Çevre ve Orman Bakanlığı yıllık ortalama 15 milyon adam-gün işlendirme olanağı sağlamaktadır. Orman köylerine ve diğer sektörler yaptığı kaynak aktarımı da yüksektir (OGM, 2006).

Türkiye'de Devlet orman işletmeciliğinin kamusal işlevleri arasında; orman sayılan alanların korunması ve verimleştirilmesi, orman köylülerinin kalkındırılması, doğa koruma amaçlı ulusal park gibi alanların ayrılıp yönetilmesi, ağaçlandırma-erezyon önleme ve meraların verimleştirilmesi, köylü ve kamu kurum ve kuruluşlarının orman ürünü gereksinimini piyasa bedelinin altında karşılama, turizm-madencilik-ulaşım vb sektörler çeşitli desteklerin sağlanması, çok sayıda toplumsal amaçlı fona katkı vb etkinlikler sayılabilir.

4.1.3. Orman İşinin Tanımı

Orman işleri, ormanlık alanlarda biyolojik ve fiziksel koşullar altında, insanların çok farklı istemlerini karşılamak amacıyla yapılan işlerdir. Bu işler odun hasadı, ağaçlandırma, fidanlık, yol yapımı, orman koruma gibi ana noktalarda toplanabilir (Engür, 2006).

Fabrika ve büro işçiliğinden farklı olarak orman işleri zor şartların bileşimiyle tanımlanır. Genellikle ana yerleşim merkezlerinden uzakta, sarp ve engebeli alanlarda, değişik iklim, bitki örtüsü ve toprak koşulları etkisinde gerçekleştirilmektedir. Yüksek

enerji tüketimi, statik çalışma yoğunluğu, ağır yükler kaldırılması ve taşınması, eğilme, diz çökme, ve kalkma hareketlerinin sıkça tekrarlanması, ekstrem sıcaklık, yüksek rutubet, rüzgar, kar ve yağmur gibi iklim faktörlerine açık olması, gürültü, vibrasyon, gaz, toz, kimyasal maddeler gibi olumsuz teknolojik etkiler, merkezi sinir sistemi, iskelet sistemi, kalp-dolaşım sistemi gibi insanın başlıca sistemlerinde oluşturduğu sağlık bozuklukları ve vücudun potansiyel olarak bütün organlarına yönelik kaza riskleri orman işlerini ağır işler arasına sokmaktadır (Engür, 2006).

Oysa ormancılıkta yapılan işlerin ağır işler arasında olmasına rağmen, Türk Hukukunda orman işleri ve çalışma hayatını belirleyen kurallar ile ilgili 2003 yılına kadar kabul edilen kanuni düzenlemeler ormancılığı kapsamına almadığından orman işleri de kesin sınırları ile belirlenememiştir.

6831 sayılı Orman Kanunu'nun değişik 40. maddesinde bir kısım orman işlerinin; “ağaçlama, bakım, imar, yol yapımı, kesme, toplama, taşıma, imal gibi işler” olduğu belirtilmiştir. Ancak bu düzenleme ormancılık faaliyetleri kapsamında yürütülen orman işlerinin muhteva ve sınırlarını belirlemekten uzak kaldığı görülmektedir. Gerçekten de orman işleri sadece, “ağaçlama, bakım, imar, yol yapımı, kesme, toplama, taşıma, imal gibi işler” den ibaret olmayıp, bunun dışında yürütülen diğer birçok örnek faaliyet bulunmaktadır.

Yapılan iş ve yapıldığı yer ile çalışma şartları olarak ele alacak olunursa; içinde her tür ve cinsten ağaç, ağaççık, çalı ve değişik tür (kuşlar, böcekler, av hayvanları v.s.) canlıların bulunduğu orman alanında, doğa koşullarına açık olarak yapılan, ağaç kesme, budama, kabuk soyma, taşıma, istif, yol yapımı, amenajman planı yapma işleri ile ağaçlandırma, fidan yetiştirme, havza ıslahı v.b. işler orman işi kapsamında yer alır (Güneş,1989).

Bu tanımın kapsamına şu işler girmektedir;

1. Dikili ağaçların kesilmesi,
2. Kesilen ağaçların tomruklanması-soyulması,
3. Ağaçlandırma işleri(toprak temizleme, teraslama, çukur kazma, dikim, sulama)

4. Orman bakım ve imar işleri (böcek mücadelesi, silvikültürel çalışma, doğal ve suni gençleştirme, budama, temizleme, ilaçlama)
5. Toprak muhafaza ve mera ıslahı,
6. Tohum toplama ve tohum tahlil işleri,
7. Orman fidanlık işleri,
8. Orman içi sürütme yollarının yapımı,
9. Kesilen ağaçların (tomruk ve odunların) toplanması, istiflenmesi,
10. Ağaçların ve tomrukların damgalanması ve numaralanması,
11. Tomruk ve odunların orman dışına taşınması,
12. Orman içi ve orman dışı depolarındaki yükleme, boşaltma, istif, tasnif ve kayıt işleri,
13. Orman tahdit ve kadastro işleri,
14. Orman harita ve fotogrametri işleri,
15. Orman araştırması,
16. Amenajman işleri,
17. Orman içi ve orman dışı bina yapım, onarım ve yıkımı,
18. Orman ürünlerinin taşınmasına mahsus orman içi ve orman dışında traktör ve kamyonların geçmesine mahsus her türlü orman yolu inşa ve onarım işi,
19. Atölye, fabrika, ve tamirhane işleri,
20. Her türlü orman koruma (yangın söndürme ve bekçilik işleri),
21. Hava ve dekovil hattı kurma, bakım ve onarım işleri,
22. Hava dekovil hattı ile taşıma işleri.

4857 sayılı İş Kanunu madde. 111'de, "Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşleri" başlığı altında bir düzenleme getirilmiş ve orman işçiliği kapsamına giren işlerle bu işlerde faaliyet gösteren işçilerin çalışma koşullarına ilişkin esasların çıkarılacak olan yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu. 111. maddesinde; "Bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılıp sayılmayacağını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir yönetmelikle belirler. Tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışanların, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi ile ilgili hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir" denilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu madde 111’de yer alan bu hüküm gereği Çalışma Bakanlığı tarafından orman işleri ve orman işçileri ile ilgili iki yönetmelik kabul edilmiştir. Bunlardan ilki, 28.02.2004 tarih ve 25387 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik, diğeri ise, 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmeliktir. Bu yönetmeliklerde, orman işleri kavramının hukuki bir tanımı yapılmamakla birlikte, “orman işleri” kapsamına giren faaliyetler madde içinde sayılmak suretiyle belirlenmiştir.

Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman işlerinden Sayılan işlere ilişkin Yönetmeliğe ekli (c) listesinde, tarım ve orman işleri 4 madde halinde düzenlenmiştir. Ancak, şunu hemen belirtmek gerekir ki ilgili yönetmelikte düzenlenen ve ormancılık faaliyetleri kapsamında orman işleri sayılan bu işlerin, orman işlerinin tamamını kapsadığı da söylenemez (Kılıç, 2006). Örneğin, orman yol ve sanat yapılarının yapımı bunların tamiri, bakımı ve inşaat işleri ile orman kadastro ve sınırlama işleri de orman işleri arasında yer almasına karşılık yönetmelikte yer verilmemiştir. Burada yer alan düzenlemeye göre, orman işlerinin aşağıdaki faaliyetlerden oluştuğu kabul edilmiştir;

Fidanlık ve ormanlık yetiştirme, doğal ve yapay tensil, fidan ve ağaç dikim, bakım ve ıslahı, orman işletme ve işyeri sahasında depolara taşıma, sınıflandırma, istifleme, düzenleme, sulama, koruma, yangın ve zararlılarla mücadele, tohum toplama, ormancılık araştırma, amenajman, silvikültür, orman ürünlerinin üretilmesi, milli parkların düzenlenmesi, bakımı, korunması ve geliştirilmesi işleri, olarak belirtilmiştir.

Adı geçen yönetmelikte sanayi ve ticaret işleri ayrı ayrı belirtilmesine karşın, (c) listesi “Tarım ve Orman İşleri” başlığını taşıdığından, tarım ve orman işleri bakımından bir ayırım yapılmamıştır.

Orman İşlerinin Nitelikleri: 4857 sayılı Kanunda ve Çalışma Bakanlığınca kabul edilen Yönetmeliklerde, “tarım ve orman işleri” ile “tarım ve orman işçileri” birbirinden ayrılmadığı gibi, kapsam ve sınırları da ayrı ayrı tespit edilmemiştir. Hatta 4773 sayılı İş Güvencesi Kanununda herhangi bir ayırım yapılmaksızın orman işleri, tarım işlerinin bir

alt işkolu şeklinde düzenlenmiştir. Oysa tarım ve orman işleri hem içerik ve sınırları hem de çalışma koşulları bakımından önemli farklılıklar taşımaktadır.

Öncelikle tarım işleri; çalışma süreleri ve şekilleri, karşılaşılan riskler, ücretler ve ücret belirleme esasları, işçi sağlığı ve iş güvenliği için alınması gerekli önlemler gibi bir çok yönden orman işlerine göre daha az risk taşıyan işlerdir (Aksoy, 1994). Bu bakımdan, tarım işleri ile orman işlerinin birbirinden ayrılarak bağımsız ve ayrı birer işkolu olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Orman işlerinin geniş bir alan üzerinde yapılması, bu işlerin ağır iş grubuna girmesi nedeniyle iş kazalarıyla karşılaşma riskinin yüksek olması gibi nedenler, bu işkolunun tarım işlerinden ayrılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, ağır ve açık havada çalışma koşulları, yüksek kaza oranı, çalışılan yerlerde barınma, çalışma saat ve sürelerindeki belirsizlikler, yapılan işlerin çoğu zaman süreksizliği, sosyal ve ekonomik bakımdan yetersizlikler gibi birçok yönleri ile tarım işlerinden ayrılmaktadır (Acar ve Şentürk, 1999).

4.1.4. Orman İşçisinin Tanımı

Orman işçilerinin, çalışma hayatını düzenleyen mevzuatın kapsamına alınmaması bütün unsurları ile hukuki bir tanımın yapılmasını zorlaştırmaktadır. İş kanununda ve ilgili yönetmeliklerde orman işçisinin tanımı yapılmadığından genel düzenlemelerden hareketle konu ele alınmıştır.

Genel anlamda işçi kavramı 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesinde “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” şeklinde tanımlanırken, iş sözleşmesi de 4857 sayılı İş Kanununun 8.maddesinde “bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” şeklinde ifade edilmiştir. Yapılan bu tanımlara göre, işçi kavramının esas unsurlarını iş sözleşmesi, yapılması gereken iş, işveren ve ücret oluşturmaktadır. Bu unsurlar bakımından ele alındığında genel olarak işçi kavramı, iş sözleşmesine göre herhangi bir işi işverene bağımlı olarak belirli bir ücret karşılığı yapan kişi, şeklinde tanımlanmaktadır (Kılıç, 2006).

Orman işçisi, diğer işkollarında faaliyet gösteren işçilere göre bazı özellikler ve farklılıklar taşımaktadır. Bunlardan ilki işveren, ikincisi orman işlerinin yapılaş şekli ve üçüncüsü ücret belirleme yöntemidir.

Türkiye’de orman işletmeciliğinin %99’u devlet tarafından gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla diğer işletmeciliklerde olduğu gibi özel orman işletmeciliği neredeyse bulunmamaktadır. Bu nedenle orman işçileri diğer iş kollarında faaliyet gösteren işçilerden farklı olarak işvereni kamu işletmeciliğini yapan devlettir. Bazı istisnalar dışında ormancılık alanında faaliyet gösteren işçilerin tamamı kamu işçisi niteliğini taşımakta olup, diğer iş kollarından işveren yönünden ayrılmaktadır (DPT, 2001).

İkinci farklılık, ormancılık faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerin bir kısmı, ilgili orman işletmesi bünyesinde çalışan işçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bunun yanında, bir kısım işlerde, Orman işletmesi tarafından açılan ihalelerle müteahhitlere veya işin bütünü köylülere ya da Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerine yaptırılarak gerçekleştirilmektedir.

Üçüncü farklılık, ücret belirleme yöntemi bakımından kendisini göstermektedir. Orman işletmesi bünyesinde çalışanlara hizmet akdine göre ücretleri verilmektedir. Aynı zamanda orman işletmesinin yaptırdığı işlere karşılık günlük ücret veya vahidi fiyat (Birim fiyat) şeklinde ödeme yapılmasıdır.

Orman işçilerinin istihdamında yaşanan bu çok çeşitli yapı, bu kavramın kesin sınırlarla tespit edilmesini de zorlaştırmaktadır. Orman işçisi kavramının kesin sınırları ile tanımlanamaması, bu iş kolunda faaliyet gösteren işçilerin çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin öngördüğü kanuni güvencelerden yararlanamamaları sonucunu doğurmaktadır (Kılıç, 2006). Yukarıda yapılan açıklamalardan hareketle bazı tanımlar aşağıda verilmiştir.

Kılıç (2006)’a göre orman işçileri “kamu veya özel işveren ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesine bağlı kalarak, ormancılık faaliyetleri kapsamına giren her türlü orman işini, kendine özgü yöntemlerle belirlenen ücret karşılığında, daimi, mevsimlik veya geçici sürelerle çalışarak yapan kişi” şeklinde tanımlanmıştır.

Orman -İş Sendikasına göre, Çevre ve Orman Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı Orman Genel Müdürlüğü, Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrol Genel Müdürlüğü, Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünde, tabii ve suni tensil; fidanlık ve ağaçlandırma; toprak muhafaza ve mera ıslah; tohum toplama; ormancılık araştırma; sulama dikim, yetiştirme ve bakım; tali orman yol yapım-onarımı; amenajman ve silvikültür; kültürde koruma, gençlik koruma, enerji ormanı kurma, orman yangınlarıyla mücadele ve orman bakım çalışmaları; orman zararlılarıyla mücadele; traktör sürücülüğü ve benzeri hizmetleri ile işkolları yönetmeliğinin 7. maddesi gereğince yukarıdaki asli işlere bağlı sayılan yol yapım, onarım, aplikasyon; bina yapım, onarım ve bakımı, damga numarataj; yevmiye ile yaptırılan taşıma; telefon hattı yapım-bakım; kadastro ve haritacılık; havai hat, dekovil hattı kurma, onarma ve bunlarla yapılan taşıma, ormancılık araştırma; temizlik, halkın yararlanmasına açık ve işyerinin müstemilatı sayılan yerlerdeki park ve bahçe çalışmaları; istif, tasnif ve depo; işyerinin her türlü üretim araçlarının bakım ve onarımı; motor, usta ve kalfalık; elektrik usta ve kalfalık hizmetleri yürüten işçiler, orman işçisidir (Anonim, 2001).

Güneş (1989)'e göre orman işçisi; ormancılık işletmesi sınırları içinde cereyan eden her türlü orman işinde (ağaç kesme, budama, tomruklama, yol yapımı, ağaçlandırma vb.) çalışan, bu işi devamlı veya mevsimlik olarak ve bir ücret karşılığında yapan kimse olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, orman işlerinin ağırlığı ve taşıdığı riskler nedeniyle orman işçilerinin şu özelliklere sahip olmaları gerekir (Yıldırım, 1987).

1. Çok yönlü düşünebilen, dikkatli tecrübeli ve ani durumlara hemen uyum sağlayabilme,
2. Orman işlerinin genellikle dağlık bölgelerde ve açıkta, hava koşullarının etkisi altında yapılması nedeniyle sağlam bir bünye ve noksansız bir vücut yapısı,
3. Yapılacak işe ve hava durumuna uygun şekilde giyinme,
4. İşin gerektirdiği aletlerle donatılmış olma,
5. Uzun süre yürümeye alışkın olma,
6. Orman işlerinin özelliklerine has pratik bilgiye sahip olma,
7. Ağaç servetinin öneminden dolayı ormanda çalışma esnasında zararı en aza indirerek yüksek sorumluluk duygusu taşıma,
8. Ağaç, orman, doğa ve meslek sevgisi ile işini manevi bir haz ile yapma.

Buraya kadar belirtilen özelliklerin büyük bir kısmı endüstri işçilerinde görülmez. Nitekim endüstri işçileri her şeyden önce, doğa koşullarına açık olarak çalışmamakta ve bu durumdan kaynaklanan birçok sorunla karşılaşmamaktadır (Güneş, 1989).

4.1.5. Orman İşçilerinin Sınıflandırılması

Orman işçilerinin belirsiz istihdam koşulları altında faaliyet göstermeleri, çok farklı şekillerde sınıflandırılmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, ormancılık faaliyetlerini yürüten orman işçilerini, değişik yönlerden aşağıdaki şekilde sınıflandırmak mümkündür (Kılıç, 2006).

1. İstihdam sürelerine göre orman işçileri
 - a. Daimi orman işçileri
 - b. Mevsimlik orman işçileri
 - c. Geçici orman işçileri

Daimi Orman İşçileri: Bütün yıl boyunca orman işinde çalışan kimseler olup, bu iş kendilerine meslek edinmişlerdir. Bunların sayıları oldukça azdır.

Mevsimlik Orman İşçileri: Genel olarak her yıl aynı mevsimde örneğin kışın boş zamanlarında kesim içinde çalışan çiftçiler, tarım işçileri ve inşaat işçileridir. Bunlar esas mesleklerinin yanında ek kazanç elde etmek amacıyla ormanda çalışırlar.

Geçici Orman İşçileri: Devamlı orman işçileri ve mevsimlik işçiler dışında kalan ve Orman işletmelerinin işlerin çok yoğun olduğu zamanlarda, yukarıdaki iki gruba ek olarak çalıştırdığı işçilerde vardır ki bunlara “geçici” işçiler denir (Özdönmez, 1982).

2. Yaş ve cinsiyetlerine göre orman işçileri
 - a. Erkek orman işçileri
 - b. Kadın orman işçileri
 - c. Çocuk ve genç orman işçileri
3. Çalışma şekillerine göre orman işçileri
 - a. Kalıcı (yerleşik) orman işçileri
 - b. Gezici orman işçileri

4. 1475 sayılı İş kanuna göz önünde bulundurduğumuzda başlıca üç grupta ele alınabilir¹(Anonim, 2001):

a. Tarımsal nitelikteki ormancılık faaliyetlerinde çalışanlar (1475 sayılı Yasa kapsamında olmayıp, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası kapsamında olanlar):

- Daimi İşçiler: Bu statüde çalışan işçiler 2 Şubat 2001 itibariyle sürekli işçi kadrosunda çalışmaktadır. Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak fidanlıklarda, ağaçlandırma ve erozyon kontrolü faaliyetlerinde ve toprak muhafaza işlerinde; Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde çalışan işçiler bu gruba girer.
- Mevsimlik / Geçici İşçiler: Bu işçiler, Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak, tabi ve suni tensil (gençleştirme), orman imar ve ıslah faaliyetleri, silvikültür, gençlik koruma, enerji ormanı koruma, kültürde koruma, tohum toplama, tüpleme, teraslama, istif-tasnif ve benzeri işlerinde çalışmaktadır (yangın işçileri hariç).

b. Tarımsal nitelikte olmayan ormancılık faaliyetlerinde çalışan işçiler (her iki yasanın da kapsamında olanlar):

- Daimi İşçiler: Bu statüde çalışan işçilerin bir kısmı 2 Şubat 2001 itibariyle sürekli işçi kadrolarında çalışmaktadır. Sayıları yaklaşık 5000 civarındadır. Bakanlığa bağlı idari hizmetlerde, orman amenajmanında, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğüne ve Araştırma Müdürlüklerine bağlı olarak çalışan işçiler bu gruba girmektedir.
- Geçici / Mevsimlik İşçiler: Sayıları yaklaşık 17.000'dir. Orman Genel Müdürlüğü (OGM)'ne bağlı olarak çalışan yangın işçileri, orman bekçileri, depo ve istiflemeye görevli işçiler, havai hat, dekovil hattı koruma, onarım ve bunlarda nakliyat faaliyetlerinde, orman içlerindeki yapım ve onarım işlerinde çalışanlar, orman işletmelerine ait işyerlerinde bahçe düzenleme ve

¹ İşçi sayılarının tespitinde zamanın Orman Bakanlığı ve Orman Genel Müdürlüğü istatistikleri baz alınmıştır. Bu sayıların hesaplanmasında 26 Ekim 2000 tarihli geçici, mevsimlik işçilerin ve sürekli işçi kadrolarına dahil edilmesine ilişkin protokol dikkate alınmıştır.

bakım işlerinde çalışan bahçıvanlar ve yine Orman Genel Müdürlüğünü bağlı işyerlerinde çalışan bir kısım şoförler ve benzeri bu gruba girmektedir.

c.Vahidi fiyatla çalışan işçiler ve yevmiyeli işçiler:

Genellikle odun hasat işleri vahidi(birim) fiyat ile yaptırılıyor. Orman işlerinin en ağır grubunu oluşturmaktadır (Engür,2006).

Geneli orman köylüsüdür ve bu işi de ek olarak yapmaktadırlar. İşveren bu işçileri sendikasız ve sigortasız olarak çalıştırmakta ve ücretlerini parça başına vermektedir. Bu işçiler, İş Yasasına ve Sosyal Sigortalar Yasasına tabii olmadıkları için hiçbir yasal dayanakları yoktur.

1999 yılı itibariyle, Orman Genel Müdürlüğü ve Orman Bakanlığına bağlı çalışan işçi, adam/ay sayıları ve çalıştıkları dönemler Tablo 4.1 ve 4.2’de verilmiştir. Orman işçilerinin çalışma zamanları mevsimlere ve iklime bağlı olarak değiştiği için, aylar itibariyle çalışan işçi sayıları değişiklik göstermektedir. Bu nedenle bu istatistikler, belirtilen hizmetlerde en fazla işçinin çalıştığı dönemler dikkate alınarak düzenlenmiştir. Orman Genel Müdürlüğünde verilen diğer hizmetlerinden farklı olarak yardımcı ve idari hizmetlerde 2500 daimi işçi çalışmaktadır. Çevre ve Orman Bakanlığına bağlı bu işyerlerinde genel bütçeden maaş alan işçilerden emekliliği Şubat 2001 itibariyle dolmayan 5000 orman işçisi 26 Ekim 2001 tarihinde imzalanan bir protokolle sürekli işçi kadrolarına alınmışlardır. Protokole göre bu işçiler 2000 yılında 10 ay 2001 yılında 11 ay ve 2002’den itibaren de 12 ay sürekli işçi olarak çalışmaktadırlar.

4857 sayılı İşKanununa göre çalışan işçi sayısına göre orman işçileri

a. 50’den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan orman işçileri;
Çevre ve Orman Bakanlığına bağlı işyerleri İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışmaktadırlar.

b.50’den az işçi çalıştıran orman işyerlerinde çalışan orman işçileri

Tablo 4.1: Orman Genel Müdürlüğüne Bağlı Hizmetlerde 1999 Yılına Ait Çalışan İşçi Sayıları/Adam/Ay ve Dönemleri

Hizmet Birimleri	Adam/Ay	İşçi Sayısı	Dönem
Eğitim	144	161	15 Eylül – 14 Ekim
Amenajman	219	227	15 Eylül – 14 Ekim
Gençlik Koruma	802	977	15 Mayıs – 14 Haziran
Enerji Ormanı Koruma	172	247	15 Nisan – 14 Mayıs
Kültürde Koruma	1313	1530	15 Mayıs – 14 Haziran
Orman Yangınla Mücadele	14046	14542	15 Temmuz – 14 Ağustos
Orman Zararlıları ile Mücadele	217	271	15 Kasım – 14 Aralık
Ölçme ve Diğer Gider	1482	1777	15 Nisan – 14 Mayıs
Tasnif ve Depolama	989	1157	15 Nisan – 14 Mayıs
Etüd Proje	119	135	15 Nisan – 14 Mayıs
Yol Tamir ve Bakım	132	170	15 Mayıs – 14 Haziran
İş Makineleri	244	267	15 Mart – 14 Nisan
Üretim Makineleri	315	375	15 Mayıs – 14 Haziran
Yardımcı ve İdari Hizmetler	2984	3367	15 Nisan – 14 Mayıs
Kadastro	345	366	15 Eylül – 14 Kasım

Kaynak: Anonim, 2001

Tablo 4.2: Orman Bakanlığına Bağlı Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü (AGM), Milli Parklar ve Av Yaban Hayatı (MPG), Orman Köy İlişkileri (OR-KÖY) Genel Müdürlüklerinde ve Araştırma Müdürlüklerinde Çalışan İşçi ve Adam/Ay Sayıları İle Çalışılan Dönemler (1999)

Hizmet Birimleri	Adam/Ay	İşçi Sayısı	Dönem
AGM	4335	4500	15 Nisan – 14 Mayıs
MPG	800	983	15 Nisan – 14 Ekim
OR-KÖY	127	160	15 Şubat – 14 Kasım
ARAŞTIRMA	250	322	15 Şubat – 14 Kasım

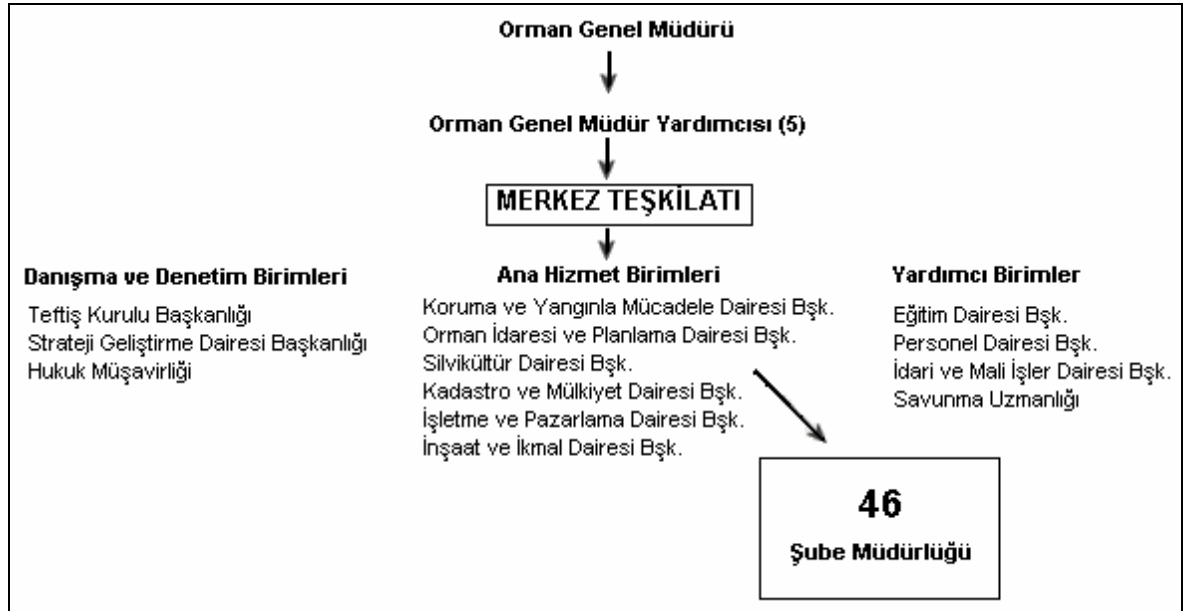
Kaynak: Anonim, 2001

4.1.6. Ormanlıkta İşverenin Tanımı ve Özellikleri

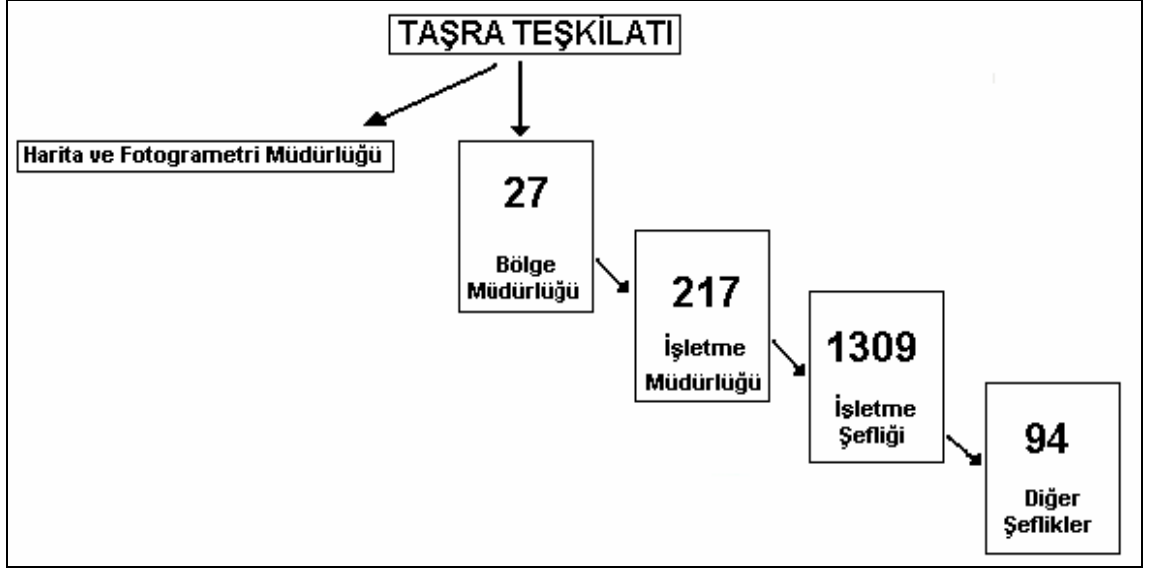
İşveren kavramı daha önce genel olarak ele alınmış ve “işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren denir” şeklinde belirtilmiştir. İşveren kavramı aslında işçi kavramından çıkmıştır. Başkasının hizmetinde çalışan kişiye işçi dendiği gibi, işçi çalıştıran kişiye de işveren denir. İşveren bir özel şahıs olabileceği gibi özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir.

Daha önceleri iki ayrı bakanlık olan Çevre Bakanlığı ve Orman Bakanlığı birleştirilerek, 01.05.2003 tarihinde kabul edilen 4856 Sayılı Yasa çerçevesinde Çevre ve Orman Bakanlığı kurulmuştur. Ormanlık çalışmalarında işveren kavramına bakıldığında işveren durumda olan kuruluşun devlet adına “Çevre ve Orman Bakanlığı” olduğu görülmektedir. Çevre ve Orman Bakanlığı 4856 Sayılı Kanunun 2. bölüm 3. maddesinde Bakanlık teşkilâtı, merkez ve taşra teşkilâtı ile bağlı kuruluşlardan meydana gelmektedir. Bu yeni yapı incelendiğinde, Çevre ve Orman Bakanlığı bünyesinde 8 “Genel Müdürlük” barındırmaktadır. Burada bu sekiz genel müdürlükten yalnızca Orman Genel Müdürlüğü incelenmektedir. Orman Genel Müdürlüğü, merkezde Çevre ve Orman Bakanlığına bağlı kuruluş olarak faaliyet göstermektedir (Şekil 4.1). Orman Genel Müdürlüğünün faaliyetlerini taşrada “Orman Bölge Müdürlükleri” ve buna bağlı olarak Orman İşletme Müdürlükleri yürütmektedir (Şekil 4.2).

Ülkemizde, birçok Avrupa ülkesinden farklı olarak orman işletmeciliği büyük oranda (%99,6) devletin elindedir. Bu nedenle işveren durumunda olan bir özel kişilik yoktur denilebilir. Ülkemizdeki ormanlık hizmetlerinin yerine getirilmesi görevi 31.10.1985 tarih ve 3234 sayılı yasa ile Orman Genel Müdürlüğü’ne verilmiştir.



Şekil 4.1: OGM merkez teşkilatı.



Şekil 4.2: OGM taşra teşkilatı.

Hukuksal açıdan Orman İşletmeciliği 1956 tarih ve 6831 sayılı kanunla belirlenmiştir. Adı geçen kanunun 22.05.1987 tarih ve 3373 sayılı kanunla değişik 6. maddesinde “Devlet ormanlarına ve ormanı sayılan yerlere ait her çeşit işler Orman Genel Müdürlüğünce yapılır ve yaptırılır” denilmek suretiyle, devlet ormanlarını işletme hakkı Çevre ve Orman Bakanlığına dolayısıyla da Orman Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Bu nedenle, Orman Genel Müdürlüğü bu sektörde çalışanların işvereni durumundadır. Yine bu kanunun devamında “Devletten başkasına ait olan bütün ormanlar bu kanun hükümleri dairesinde Orman Genel Müdürlüğünün murakabesine tabidir” denilmek suretiyle özel ormanların ve kamu tüzel kişiliklerine ait ormanların da Devlet kontrolünde olduğu belirtilmiştir. Ancak, bu tür işletmeciliğin ülkemizde olmadığı söylenebilir (Sönmez, 1999).

4.1.7. Ormanlıkta İşyerinin Tanımı ve Özellikleri

Genel olarak işyeri, “işin yapıldığı yer” olarak tanımlanmaktadır. Diğer yandan, işin niteliği ve yürütülmesi bakımından, işyerine bağlı bulunan yerler ile işyerinin eklentileri ve araçları da “işyeri” kavramı içinde yer almaktadır. Buna bağlı olarak ormancılıkta işyeri; “ormancılık çalışmalarında işin yapıldığı yer”dir. Orman işletmesinde cereyan eden çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda bunların işletme sınırları içinde gerçekleştiği görülmektedir. İşyerinde de binalar makineler, çeşitli araçlar ile bunları birleştiren bir örgüt ve teknik bir yönetim vardır (Güneş, 1989).

Buraya kadar tanımlanmaya çalışılan “ormancılıkta işyeri” çeşitli özelliklere sahiptir. Daha önce belirtildiği gibi, ormancılık çalışmaları, asıl iş objesi olan ağacın ve diğer bir çok işlerin toprağa bağlı olması nedeniyle, işgücünün buralara taşınmasının zorunlu hale getirmektedir. Bu durumda işlerin, orman işletmesi sınırları içinde görülmesi zorunluluğu ortaya çıkar ki, bu da işçilerin zor arazi koşulları altında çalışmalarını gerektirir. Bir başka deyişle, ormancılık çalışmaları, zor arazi koşulları altında gerçekleştirilen bir çalışmadır.

Ormancılıkta çalışan işçilerin çalışma durumunu çevre koşulları etkilemektedir. Bunların beraber, “ormancılıkta işyeri”nin, yerleşim yerlerinden uzak oluşu ve sık sık meydana gelen iş kazaları da ulaşımı zorlaştırmakta, hatta bir çok hallerde imkansız hale getirmektedir. Ayrıca işçilerin beslenmeleri ve barınmaları da büyük sorun olmaktadır. Kötü hava koşullarında işbaşı yapmayan işçiler, ücret alamadıklarından büyük bir kayba uğramaktadır. Bu ve benzeri nedenler ormancılıkta kalifiye ve devamlı işçi istihdamı konusunda güçlükler yaşanmasına yol açmaktadır.

4.2. ORMAN İŞÇİSİNİN TABİ OLDUĞU HUKUKİ DÜZENLEMELER

4.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Öncesindeki Dönem

22.05.2003 tarihinde kabul edilerek 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 4857 yılı İş Kanunundan önce, değişik tarihlerde kabul edilen İş Kanunları uygulanmıştır. Türk Hukukunda kabul edilen ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı Kanun, 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 1967 tarihine kadar yürürlükte kalan bu kanunda, genel olarak çalışma hayatına ilişkin esaslar düzenlenmiş olup, orman işçileri konusunda herhangi bir düzenleme yer almamıştır 1961 Anayasasının getirmiş olduğu “sosyal devlet” anlayışını gerçekleştirmek ve çalışma hayatından kaynaklanan ihtiyaçları karşılamak amacıyla 12.08.1967 tarihinde 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu’nu yürürlükten kaldıran 931 sayılı Kanun ise, Anayasa Mahkemesinin 14.05.1970 tarih ve E. 1967/40, K. 1970/26 sayılı kararıyla iptal edilerek yürürlükten kaldırıldığından, 28.08.1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilerek yürürlüğe girmiştir (Kılıç, 2006).

1475 sayılı İş Kanunu, yaklaşık 32 yıl yürürlükte kaldıktan sonra, 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. 1475 sayılı Kanundan önce kabul edilen 3008 ve 931 sayılı Kanunlarda, orman işçileri kapsam dışında bırakılmıştı. 1475 sayılı Kanunda orman işçileri kapsam dışında tutulmakla birlikte, bu kanunun yürürlükte kaldığı dönemde özellikle sendikacılık ve sosyal güvenlik konularını düzenleyen kanunlarda orman işçilerine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. 05.05.1983 tarihinde kabul 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60. maddesinin 1. fıkrasında, işçi ve işveren sendikalarının kurulabileceği işkolları arasında ormancılık işkolu da sayılmaktadır.

Sendikalar Kanunu yanında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu da kısıtlamalar içermekle birlikte orman işçilerine ilişkin hükümler öngörmektedir. 506 sayılı Kanunun uygulanması bakımından sigortalı sayılmayacak kimselerin düzenlendiği 3. maddesinin I numaralı fıkrasının A bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde, kamu sektörüne ait orman işlerinde ücretle, özel sektöre ait orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanların, bu kanun uygulanması bakımından sigortalı sayılmayacakları düzenlenmiştir. Başka bir ifade ile kamuda çalışan geçici orman işçileri ile daimi olsalar bile özel sektörde çalışan orman işçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'nun kapsamı dışında tutulmuştur. Sendikalar Kanunu'nun işçi ve işveren sendikalarının kurulabilmesinin kabul edildiği 60. maddesi hükmü karşısında Sosyal Sigortalar Kanunu'nun sadece kamuda çalışan daimi orman işçilerini kapsamına almış olması, Anayasanın öngördüğü sosyal devlet ve eşitlik ilkelerine açıkça aykırılık teşkil etmektedir.

1475 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde, orman işçileri bakımından kabul edilen önemli bir düzenleme ise İş Güvencesi Kanunu olarak bilinen 4773 sayılı Kanundur. 09.08.2002 tarihinde Kabul edilen ve 15.08.2002 tarih ve 24847 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan bu kanunla, 1475 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından tarım işçiliği sayılan faaliyetler belirlenmiş ve ayrıca, 50'den fazla işçi çalıştırılan tarım işlerinin yapıldığı işyerleri de kanun kapsamına alınmıştır.

Anılan Kanununun 1. maddesinin (III) numaralı bendinin b fıkrasında; aslında ormancılık faaliyetleri olan ve bu yönüyle de orman işleri sayılan "Fidanlık ve ağaçlandırma, tabii ve suni tensil, orman koruma ve bakımı (yangın dahil), orman imar ve ıslahı, tohum toplama, ormancılık araştırma (sulama, dikim, yetiştirme, bakım), tali orman yolu

yapımı ve onarımı, amenajman, silvikültür, orman ürünleri istihali, ana depolara nakil, son depolarda istif ve tasnif, milli parkların yapım, bakım ve geliştirilmesi işleri” de tarım işleri kapsamında düzenlenmiştir. 4773 sayılı Kanunun, orman işlerini de tarım işleri kabul eden uygulaması fazla sürmemiş ve 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile bu hükümler yürürlükten kalkmıştır.

4.2.2. 4857 Sayılı Kanundan Sonraki Dönem

4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatında getirdiği yenilikler yanında, 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırması ve orman işçilerine ilişkin özel düzenlemeler öngörmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

4857 sayılı Kanunun uygulanmayacağı işlerin düzenlendiği istisnalar başlığı altındaki 4. maddesinde 50’den az işçi çalıştırılan orman işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerde sayılmıştır. Bunun dışında kanunun uygulanması bakımından orman işleri sayılan faaliyetler ve bu işlerde çalışma koşullarına ilişkin esaslar, Çalışma Bakanlığınca kabul edilen iki ayrı yönetmelikle düzenlenmiştir.

4857 sayılı Kanunun, 4. maddesinde belirtilen sınırlama dışında orman işçilerinin kanun kapsamına alınması; işçinin iş sözleşmesinden doğan hakları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ve çalışma hayatından kaynaklanan her türlü menfaatlerinin işveren tarafından kanuni olarak güvenceye kavuşturulması anlamına gelmektedir.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan işyerlerinde ise, Borçlar Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanacağına ilişkin düzenleme İş Kanununun 10 maddesi 2 fıkrasında yer almaktadır. Bu durumda, kanun kapsamına girmeyen iş ilişkilerine 818 sayılı Borçlar Kanununun 313-335-354 maddelerinde ter alan hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanacaktır.

4.2.3. Orman İşçilerinin Hukuki Durumu

22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu, ormancılık çalışma hayatı ile ilgili kararları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çıkardığı yönetmelikleri bırakmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kabul edilerek uygulamaya konulan

yönetmelikler, orman işçilerinin hukuki durumunun tespitinde yeterli olamasa da ilk defa hazırlanması bakımından oldukça önemlidir.

4.2.3.1. Daimi İşçilerin Hukuki Durumu

Türkiye’de ormancılık işletmeciliği bazı istisnalar dışında devlet tarafından yürütülmektedir. Kamuda çalışan orman işçileri aslında daimi orman işçilerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Daimi orman işçileri daha önceki bölümlerde de tanımladığımız gibi, orman işlerini kendisi için meslek edinmiş, bütün geçimini orman işlerinden sağlayan, bu konuda uzmanlaşmış ve ilgili orman idaresi bünyesinde kadrolu olarak çalışan işçilerdir.

Daimi orman işçileri 4857 sayılı İş Kanununun bütün işçiler için getirdiği her türlü hukuki güvence ve korumadan yararlanmaktadır. Ayrıca, sosyal güvenlik yönünden de 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabi olan daimi orman işçileri, anılan kanunu öngördüğü bütün sosyal haklardan da yararlanmaktadır.

Daimi orman işçileri İş Kanunu hükümlerine ve dolayısıyla anılan kanunda işçiler için öngörülen çalışma koşullarına tabi olmakla birlikte orman işlerinin kendine has özellikleri ve iş kanunu kapsamına giren diğer işlerden farklı niteliklere sahip olması nedeniyle, çalışma koşullarına ilişkin esaslar isabetli olarak 06.04.2006 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik ile ayrıca düzenlenmiştir.

4.2.3.2. Mevsimlik ve Geçici İşçilerin Hukuki Durumu

Mevsimlik ve geçici işçi kavramı, çalışma hayatını düzenleyen mevzuatta tanımlanmamakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 10. maddesinde sürekli ve süreksiz iş kavramlarına yer verilmiş ancak mevsimlik ve geçici işçiler konusunda herhangi bir düzenleme öngörülmemiştir.

Mevsimlik ve geçici orman işçileri, asıl meslekleri orman işçiliği olmamakla birlikte, yılın belirli zamanlarında, esas meslekleri dışında yan gelir elde etmek üzere orman işlerinde çalışan işçilerdir (Acar ve Şentürk, 1999). Örneğin, yaz aylarında orman yangını ile mücadele etmek ve bu işlerde çalıştırılmak üzere, ilgili orman idarelerinde istihdam edilen orman işçileri bu kapsamda değerlendirilmektedir (Çolak, 1998).

4857 sayılı İş Kanununun 10. maddesinde; “nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir” hükmüne yer verilmiştir. Uygulamada, mevsimlik orman işçileri yanında geçici orman işçilerinin de, yılın değişen dönemlerinde 30 günden fazla çalıştırıldığı görülmektedir (Canlıel, 2001). Bu yönüyle, mevsimlik ve geçici orman işçileri tarafından yapılan işlerin büyük kısmı 30 günden fazla sürdüğü için hukuki niteliği itibariyle, İş Kanununun 10. maddesinde düzenlenmiş bulunan sürekli işler grubuna girmektedir. Mevsimlik ve geçici işçilerin çalışmış olduğu işyerlerinde toplam işçi sayısının 50'den fazla olması durumunda bu işçiler de İş Kanunu kapsamında sayılacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde yer alan istisnai düzenleme nedeniyle mevsimlik ve geçici işçiler İş Kanunu kapsamına girmemektedir. Her ne kadar 50'den az işçi çalıştırılan işyerleri İş Kanunu kapsamına girmese de, İş Kanununun 113. maddesinde "Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (ı) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında aynı kanunu 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır" düzenlemesine yer verilmiş olup, 32.madde ücretin ödenmesine, 35.madde ücretin saklı kısmına, 37. madde ücret hesap pusulasına ve 38. madde ücret kesme cezasına ilişkin hükümlerden mevsimlik ve geçici orman işçileri de yararlanabilecekleri belirtilmiştir.

Bu nedenle İş Kanununun 4.maddesinde yer alan istisna nedeniyle İş Kanunu kapsamına giremeyen mevsimlik ve geçici orman işçileri yine İş Kanununun 10. maddesi 2. bendinde yer alan düzenleme nedeniyle Borçlar Kanunu Hizmet Akdi'ne ilişkin hükümlerine tabi olacaktır.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 313-354. maddelerinde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinde, hizmet sözleşmesinin genel olarak tanımı yapıldıktan sonra, işçinin ve işverenin borçları düzenlenmiş ve son olarak da hizmet sözleşmesinin sona ermesi ve sona erme nedenlerine yer verilmiştir. Hizmet sözleşmesinde işverenin temel borcu, işçiye ücret ödeme borcudur. Ücret, taraflar arasında sözleşme özgürlüğü çerçevesinde tamamen serbest olarak tespit edilmektedir.

İşverenin diğer önemli bir borcu ise, işçiyi koruyucu önlemler alma borcudur. Uygulamada ve doktrinde, işverenin bu borcunun özellikle İş Kanunu'nda düzenlenmiş

olan gerekli iş güvenliğini sağlayıcı tedbirler alma ödevi ile eşleştiği kabul edilmektedir. İşverenin bu borcu doktrinde, "işçiyi gözetme borcu" veya "işverenin "işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma borcu" olarak ifade edilmektedir. İşverenin bu borca aykırı davranışları sonucu iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zararlardan dolayı işçiye karşı her zaman sorumludur. İşverenin anılan bu zararlardan doğan sorumluluğu, özellikle yaralanan veya sakatlanan işçinin veya işçinin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalan hak sahiplerinin tazminat davaları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Eren, 1974).

İşyerlerinde işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenlerin hizmet akdi hükümlerinden kaynaklanan "işçiyi gözetme borcu"nun doğal sonucudur (Eren, 1974). İşverenin bu borcu hem hizmet akdinin muhtevassından hem de kamu hukuku niteliği taşıyan iş güvenliği kurallarından doğmaktadır. Hizmet akdinin diğer sözleşmelerden farklı olarak işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurma niteliği bu akdin karşılıklı tarafları olan işverenle işçi arasında sadakatin varlığını da gerekli kılmaktadır (Ertaş, 1982). Bu sadakat bağı işçi yönünden işverenin ve işyerinin çıkarlarını en iyi biçimde korumak, bu çıkarlara zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmak şeklinde ortaya çıkarken işveren açısından da işçiyi gözetmek biçiminde kendisini gösterir. Örneğin işverenin, zirai mücadele için ilaçlama yaptırdığı orman işçileri için gerekli olan araçlarla özel giysileri sağlaması bu kapsamda değerlendirilebilir (Kılıç, 2006).

İşverenin hizmet akdinden doğan işçiyi gözetme borcu, "koruma yükümlülükleri", "işçiye destek sağlama yükümlülüğü" ve "işverenin diğer yükümlülükleri" olmak üzere üç ana yükümlülükten oluşmaktadır (Uluslan, 1990). İşverenin koruma yükümlülüğü işçinin hayat sağlığını koruma ve işçinin işyerine getirdiği eşyaları ve koruma yükümlülüğü şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşverenin destek sağlama yükümlülüğü ise, işçiye çalışma belgesi verilmesi ve işçiye gerektiğinde yeni iş arama izni verilmesi yükümlülüklerini kapsamaktadır. İşçinin iyiliği ve çıkarı doğrultusunda davranma, onu koruma ve yardımcı olma, işçiye zarar verecek davranışlardan kaçınma borçlarını yüklemektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamına giren diğer bir husus da iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğudur. Başka bir ifade ile, hizmet akdinden doğan gözetme borcu, işvereni, işyerinde işçinin hayat, sağlık ve beden bütünlüğünün

korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılar. İşverene işçiyi gözetme borcu yükleyen ve bu konudaki sorumluluğunun sınırlarını belirleyen kural, 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinde düzenlenmiştir (Kılıç, 2006).

Borçlar Kanunu'nun hizmet akdi ne ilişkin hükümlerine uyulmamasının yaptırımı tamamen özel hukuk hükümleri çerçevesinde kalan ve sadece özel hukuk ilişkilerinden kaynaklanan tazminat davaları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Eren, 1974). Bunun dışında işverenin hizmet akdi ne ilişkin hükümlere uymadığı gerekçesi ile, herhangi bir cezai yaptırıma tabi tutulmamaktadır. Örneğin hapis gibi cezai yaptırımlar veya idari ceza niteliğindeki para cezaları uygulamak mümkün değildir. Buna karşılık, İş Kanununa tabi diğer iş kollarında, İş Kanunu hükümlerine uyulmadığı takdirde uygulanacak para veya hapis cezaları ayrıca düzenlenmiş bulunmaktadır.

Geçici ve mevsimlik orman işçilerinin iş ilişkisinden doğan hakları, hizmet akdine ilişkin hükümlerle güvenceye alınmış olmasına rağmen, uygulamada, orman işçilerinin söz konusu haklardan yararlandıkları da söylenemez. Orman işçilerinin çalışma şartlarına ilişkin emsal yargı kararlarına da rastlanmamış olması, olumsuz çalışma şartlarını yargı ile düzeltme yoluna başvurmadıklarını göstermektedir. Hatta çoğu ormanişçisinin söz konusu haklardan haberdar olmadığı da tartışmasız bir gerçektir.

4.2.3.3. Vahidi Fiyat Usulu Çalışan İşçilerin Hukuki Durumu

Vahidi fiyatla çalışanlar, imzaladıkları şartnameden dolayı, orman işletmesine karşı yaptıkları iş ile ilgili hukuki sorumlulukları bulunmaktadır. Vahidi fiyat ile kendi hesabına işi teslim alan işçiler hukuken işveren konumunda olması sonucunda sosyal güvencelerinden kendileri sorumlu olmaktadır.

Oysaki vahidi fiyat usulu işi teslim alan orman köylüsü şartname gereği işveren olarak görüldüğü için iş hukuku içinde yeralamazken aynı işi müteahhitlerin yapması durumunda, müteahhit için çalışanlar iş hukuku kapsamında yer almaktadır. Çünkü, Orman Genel Müdürlüğü'nün 12.09.1996 tarihinde çıkardığı 5038 sayılı Tamimle başlattığı dikili durumdaki ağaçların kesme, sürütme, yükleme, ve taşıma işleri "alıcılar", yani müteahhitler tarafından karşılanmak üzere vadeli açık artırmalı satış yoluyla satılması uygulaması başlamıştır.

Bu uygulamada açık artırmalı dikili ağaç satışlarından yararlanan kişiler ve kooperatifler, daha önce sağlanan ayrıcalıklı haklardan yararlandırılmaktadırlar. Böylece, temel ormancılık iş ve işlemlerinden birisi olan ağaç kesme , tomruklama ve taşıma, pazarlama iş ve işlemleri de tümüyle özelleştirilmiş olmaktadır. Çalışmaların teknik gerekleri ile işi üstlenenlerin yükümlülüklerini ayrıntılı olarak düzenleyen şartnamelere göre;

- o Orman işletmelerinde dikili ağaç satın alanlar “alıcı”, çalıştıracakları kişiler de “işçi” olarak sayılmakta; dolayısıyla da daha önce ücretleri dışından sağlanan ek akçalı olanaklardan yararlanmaktadır;
- o Yerli ve yabancı her kişi ve kuruluş açık artırmalı dikili ağaç ihalelerine katılabilmekte;
- o İşlerin gerektirdiği her türlü kesim, sürütme ve taşıma araç ve gereçleri ile malzemeler alıcı tarafından karşılanmaktadır;
- o Alıcılar, bu alım satımdan doğan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 4857 sayılı İş-Kanunu. 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunlarının getirdiği yükümlülükler ile her türlü iş kazası ve vergi mevzuatından doğacak yükümlülüklerden sorumlu olmakta; Alıcılar, orman işletmelerinin çalışmasını sakıncalı göreceği kişileri işe alamamaktadır.

Ormancılık Araştırma Müdürlüklerinde 1996 yılında gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları, deneme olarak yapılan dikili ağaç satış uygulamasının işçileşme sürecine giren köylülerin geleneksel işçi-işveren arasındaki paylaşım sorunları ile karşı karşıya kaldıkları, eğitim seviyesinin düşüklüğünden dolayı toplumsal güvenlik haklarından yararlanmalarının gecikebileceği, ormanlara zarar verebilecek eylemlere uygun koşullar yaratılabileceği sonuçlarını verebildiğini açıklıkla ortaya koymuştur. Orman Genel Müdürlüğü'nün söz konusu uygulamayı düzenleyen 6350 sayılı Tamimde ve eklerinde, dikili olarak satılacak ağaçlarının veriminin gerçekçi olarak belirlenmesi dışında, vahidi fiyat usulü orman işçiliği yapacak köylülerin ekonomik ve sosyal güvenlik haklarını güvenceye alabilecek bir düzenleme yapılmamıştır (Çağlar, 2006).

4.3. ORMANCILIKTA HİZMET AKDI

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesindeki işçi tanımında bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanların işçi olarak belirtildiği görülmüştür. Süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına İş Kanunu gereği yazılı belge vermek zorundadır.

4857 sayılı İş Kanununun 111.maddesi uyarınca çıkarılan 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Tarım ve Ormandan sayılan işlerde çalışanların çalışma koşullarına ilişkin yönetmelikte belirtilen hizmet sözleşmesi; 4.maddesinde tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışanlarla işverenleri arasında yapılan iş sözleşmesinde, gereken sair hususlar yer almaktadır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 16. maddesi uyarınca birden çok işçinin meydana getirdiği takımı temsil eden bu işçilerden biri, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle takım sözleşmesi yapabilir.

Tarım ve orman işçisine özgü ayrı bir kanun çeşitli kereler gündeme taşınmasına rağmen çıkarılamamıştır. Bu yüzden tarım ve orman işçilerinin yüzde 95’inin diğer işçilerin kanunen yararlandığı haklardan yararlanabilmesi ancak örgütlenme yoluyla toplu pazarlık haklarını kullanarak mümkün olmuştur. Toplu sözleşmeler sayesinde 1976 yılında geçici/mevsimlik işçiler SSK kapsamına alınarak önemli bir sosyal haktan faydalanmaları sağlanmıştır. 1999-2000 yılları arasında imzalanan toplu iş sözleşmeleri sayesinde yaşanan ekonomik krize rağmen orman işçisinin reel ücretlerinde %350 artış sağlanmıştır. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık iş kolunda toplam sendikalı işçi sayısı 104.862’dir (Tablo 4.3). 2003 yılından sonra sendikalar arasında yaşanan hukuk davaları dolayısıyla toplu iş sözleşmelerinin imzalanmaları gecikmiştir.

Orman işçileri ile işveren arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin amacı, iş yerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözmektir.

Tablo 4.3: Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık İş Kolu Sendikalı İşçi Sayısı

Sendikanın Adı	Üye Sayısı
ORMAN-İŞ (Türkiye Orman İşçileri Sendikası)	57602
TARIM-İŞ (Türkiye Orman, Topraksu ve Tarım Sanayi İşçileri Sendikası)	41138
ÖZ TARIM-İŞ (Türkiye Orman, Topraksu ve Orman Sanayi İşçileri Sendikası)	678
EMEK TARIM-İŞ (Türkiye Orman, Topraksu ve Tarım Sanayi Sendikası)	3142
TARIM ORMAN İŞ (Tarım, Orman, Avcılık, Balıkçılık İşçileri Sendikası)	19389
Toplam	104862

Kaynak: Anonim, 2005

4.3.1. Ormancılıkta İşçi-İşveren Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesinde Taraflar ve Tanımlar

a) Taraflar: Toplu İş Sözleşmesinde tarafları, Çevre ve Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğünün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile İşçi Sendikası'dır.

b) Tanımlar:

- Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü İŞVEREN,
- İşyerinde, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin bütününe sevk ve idareye yetkili olan kimseler İŞVEREN VEKİLİ,
- Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenler Sendikası (TÜHİS)
- İŞÇİ SENDİKALARI; Türkiye Orman İşçileri Sendikası (ORMAN-İŞ), Tarım ve Orman İşçileri Sendikası (Tarım Orman- İş),
- 1 nolu iş kolunda faaliyet gösteren Orman Bakanlığı ve bağlı işyerleri ile Orman Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri çalışma alanları İŞYERİ
- İşyerinde işçi statüsünde çalışanlar İŞÇİ,
- İşyerinde işçi statüsünde çalışıp da, taraf sendika üyesi olanlar ÜYE, olarak tanımlanır (TİS,2000).

Toplu İş Sözleşmesi Çevre ve Orman Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı Orman Genel Müdürlüğü, Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrol Genel Müdürlüğü, Orman ve Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlükleri ve Araştırma Müdürlüklerine bağlı 1 nolu iş koluna giren tüm işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler kapsar. İşverenlerin aynı iş kolunda sonradan açacağı işyerinde de uygulanır (Anonim, 2005b).

Toplu İş Sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olamayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar ve çıkarılanların Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabilmeleri, Toplu İş Sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemeleri yeterli olmaktadır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz (Anonim, 2005b).

Toplu İş Sözleşmesinin uygulanması ile ilgili konularda TÜHİS'in taraf olma hakkı saklı kalmak kaydıyla işvereni, Orman Bakanı ve Orman Genel Müdürü ile bunların yetki vereceği kişiler temsil eder. Toplu İş Sözleşmesinin uygulanması ile ilgili konularda İşçi Sendikasını, Genel Merkez Yönetim Kurulu veya yetkili kılacağı Şube Yönetim Kurulu üyeleri ile işyeri Sendika Temsilcileri temsil eder.

Taraflar temsile yetkili kişileri sözleşmenin imzalanmasından sonra bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilir. İşverenler ve Sendika, Kanun, Tüzük, Yönetmelik Hükümleri ve yargı kararlarını uymayı kabul ederler.

4.3.2. Ormanlık Toplu İş Sözleşmesinde İşçi Çalıştırma Şekilleri

İşyerinde üç statüde işçi çalıştırılır. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

4.3.2.1. Daimi Kadrolu İşçiler

İşverence, bir unvan, kadro ve iş pozisyonu gösterilerek Bütçe Kanunları uyarınca devamlı ve tam yıl çalışma esası üzerinde vizesi alınan ve işyerinde aralıksız tam yıl esasına göre çalıştırılan işçilerdir.

Kamuda işçi istihdamının 1 inci grubunu sürekli işçiler oluşturmaktadır. 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesi'nin 11 inci maddesinde, kurumların, atölye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri için sürekli işçi istihdam edebilecekleri belirtilmektedir. Maddede

belirtilen işyerlerinin ortak özelliği ise, bu işyerlerinde görülen işlerin, nitelikleri gereği kesintisiz devam etmesidir. Gerek 190 sayılı KHK’de gerek yılları bütçe kanunlarında “sürekli işçiler” ifadesi kullanılsa da, bundan anlaşılması gereken, bu işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edildikleridir. Sürekli işçiler, tıpkı memurlar gibi açıktan atanma suretiyle bu göreve getirilebilirler ve birer kadro işgal ederler. Kamuda sürekli işçi istihdamına ilişkin esaslar 190 sayılı KHK’nin 11 inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, kamu kurumlarının sürekli işçi kadroları, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca, bütçe imkanları göz önünde bulundurularak, vize edilebilir. İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselerde sürekli işçi çalıştırılması, Devlet Personel Başkanlığının görüşüne dayalı İşçileri Bakanlığının vizesine tabidir.

4.3.2.2. Mevsimlik İşçiler

İşverence, işin niteliği itibariyle mevsimlere bağlı olarak yıl içinde ancak, belirli zamanlarda belirli sürelerle veya yıl içinde periyodik olarak belli zaman ve belli sürelerle çalıştırılmak üzere süreli veya adam/ay esasına göre Bütçe kanunlarınca vizesi alınmış işçiler.

Kamuda işçi istihdamının 2 nci grubunda, kamuda yaygın olarak uygulanan geçici işçi istihdamı bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda geçici işçi kavramına yer verilmemiştir. Geçici işçi istihdamı ile ilgili düzenlemeler bütçe kanunlarıyla yapılmaktadır. 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinde, geçici işçilerin 12 ayı aşmayan ve 30 günden az olmayan sürelerle istihdam edilecekleri, istihdamlarının Kanunda belirtilen kurumların vizesine tabi olduğu hüküm altına alınmıştır.

Orman Genel Müdürlüğü’nde çalışan bir geçici işçinin 2003 yılına ait ortalama aylık maliyeti ve aylığını oluşturan kalemler tablo 4.4’de verilmiştir.

4.3.2.3. Bütçe Kanununa Tabi Olmayan Geçici İşçiler

İşverence, işin niteliği itibariyle yıl içinde 30 iş gününden az süren süreksiz işlerde, 30 iş gününden az çalıştırmak üzere işe alınan ve Bütçe Kanunlarına göre vize işlemlerine tabi olmayarak çalıştırılan işçilerdir.

Tablo 4.4: Orman Genel Müdürlüğünde çalışan bir geçici işçinin ortalama aylık maliyeti (31.12.2003 tarihi itibarıyla)

Brüt Ücret:	975.202.715 TL
Sosyal Yardım:	45.000.000 TL
Yemek Yardımı:	51.182.232 TL
%21,5 Sigorta Primi:	256.530.638 TL
%2 İşsizlik Sigortası:	25.027.379 TL
Giyim Yardımı:	1.787.333 TL
İlave Tediye:	140.862.614 TL
İkramiye:	162.533.786 TL
Kalifiye İşçi Zammı :	17.450.232 TL
Toplam :	1.675.576.929 TL

Kaynak: Aydın, 2003

4.3.3. İstisna Akdine Göre (Vahidi Fiyatla) Çalışanlar

Orman emvalinin istihsal işlerinin yaptırılma usulleri 24.09.1989 tarihli Resmi Gazete yayımlanan 19321 numaralı “Orman Emvalinin İstihsaline Ait Yönetmeliğin 9.maddesinde; Yapılacak kesme, taşıma, imal, toplama ve istif gibi istihsal işleri, Devlet Orman İşletmesi ve Döner Sermayesi Yönetmeliğinin ilgili hükümlerine göre sırası ile vahidi (birim) fiyat, taahhüt ve gündelik esaslara göre yapılır. İstihsal işlerine ait vahidi (birim) fiyatlar Orman Genel Müdürlüğünce tespit edilecek esaslara göre hesaplandıktan sonra, yaptırılacak işin çeşidine göre birim fiyat kararları ve şartnameleri düzenlenir. Bunlar 6831 sayılı Kanununun 40 ıncı maddesinde belirtilen Kooperatiflere tebligatla, Köylülere ilan edilmek üzere köy muhtarlığına bildirilir. İlanın, üyelerine intikaline dair Kooperatif Başkanlıklarının yazıları ile köylülere intikaline dair muhtarlık ilmuhaberleri alınır, şeklinde belirtilmiştir. Bu yönetmelikte de belirtildiği gibi vahidi fiyat ile çalışanların istihdamını orman köylüleri tarafından sağlanmaktadır.

Devlet orman işletmelerinin ağaç kesme, tomruklama ve taşıma işlerinde yaklaşık 500 bin dolayında “orman köylüsü” çalışmaktadır. Ormanlık kesiminde “vahidi fiyat” olarak anılan bir bedel ödeme biçimiyle çalıştırılan bu köylüler üstlendikleri işi çoğunlukla aileleriyle birlikte gerçekleştirmektedirler. Yürürlükteki ormanlık düzeninde ağaç kesme-tomruklama ve taşıma işinin birimi üzerinden belirlenen

bedeller(TL/m3 ya da ster), işin çeşitli gerekleri yerine getirilerek belirli sürede sonuçlandırılıp orman işletmelerine teslim edilmesinden sonra topluca ödeniyor. Bu bedellerin alt ve üst sınırları Orman Genel Müdürlüğü tarafından belirleniyor. Bu alt ve üst sınırlar; işi verecek orman işletmeleri tarafından işin yapılacağı yerin çeşitli özelliklerine göre yeniden düzenleniyor ve sonra da işi üstlenebilecek köylülere ve kooperatiflere duyuruluyor; üzerinde uzlaşa sağlanmasıyla da kesinleşiyor. İş üstlenen köylüler de kendi üretim araç ve gereçleriyle, kimi yörelerde çocukları ve eşleriyle birlikte işi yapıyor; ücretini de işi orman işletmesine teslim ettikten sonra topluca alıyor. İşin yapılması ile ilgili teknik ve hukuksal gerekler ise sürecin başında köylülere imzalatılan “vahidi fiyat şartnamelerinde” ayrıntılı olarak açıklanıyor (Çağlar, 2006).

Sosyal Sigorta Başkanlığı tarafından yayınlanan eğitim notlarında vahidi fiyata çalışanların sigortalılığı başlığında aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir.

1. Orman idarelerinden vahidi fiyat esasına göre iş alan müteahhitler, bu işi bizzat yapmayıp, başkalarını ücretle çalıştırmak suretiyle taahhütlerini yerine getirdikleri takdirde, çalıştırdıkları işçiler sigortalı sayılmakta ve yükleniciler de işveren kabul edilmektedir (SSK, 2006).
2. Orman içi kesim, istif, sürütme ve taşıma işleri ile bu işlerin yan işlerini yapılan sözleşme gereği vahidi fiyat esasına göre sonuçlandıran, yüklendiği işte belli mesai saatlerine bağlı olmayan ve bu yönüyle de çalışma biçim ve koşulları bakımından bağımsız çalışanların, iş aldıkları daire ile aralarındaki akit, hizmet akdi değil, istisna akdi olacağından sigortalı sayılmamaları gerekmektedir (SSK, 2006) şeklinde yer alan ifadelerden anlaşıldığı üzere vahidi fiyatla çalışanlar sigortalı değildirler.

Ormancılıkta istihdam edilen işçilerin %95'ini oluşturan bu kesim, işçi olarak kabul edilmemektedirler.Ormancılık faaliyetlerinin asıl yükünü çeken bu işçilerin 818 sayılı Borçlar Kanununun 355. maddesine göre istisna akdine göre çalıştırıldığı kabul edilmektedir. 818 sayılı Borçlar Kanununun 355 inci maddesinde, istisna akdini,“İstisna bir akittir ki, onunla bir taraf (müteahhit) diğer tarafın (iş sahibi) vermeyi taahhüt eylediği semen mukabilinde bir şeyin imalini iltizam eder.”şeklinde tanımlanmıştır.

Bu tanıma göre istisna akdinin niteliğini tespit yarayan unsurlar şunlardır:

a- Bağımsızlık Unsuru

İstisna akdi, iki tarafı karşılıklı taahhütlerle bağlayan bir akittir. Müteahhit, bir şeyin imalini, bir eserin meydana getirilmesini, iş sahibi ise ona fiyat vermeyi taahhüt eder. İşin, sahibine tabi olarak ve onun emrinde yapılması şart değildir. Müteahhit çalışmasında serbesttir.

b- Yapılacak Şey (Eser) Unsuru

İstisna akdinde hizmet değil, imal unsuruna önemlidir. Diğer bir ifade ile hizmetin kendisi değil, emeğin neticesi akdin konusudur. Şart olan, sözleşme ile kararlaştırılmış şeyin emek neticesi meydana getirilmiş olmasıdır

İstisna akdinde meydana getirilen neticeden sorumluluk, işi yapana yani müteahhide aittir. Müteahhit, neticenin her türlü riskine katlanır. Müteahhit, imal olunacak şeyi kendisi yapmaya veya kendi yönetim altında yaptırmaya mecburdur

c- Süre (Zaman) Unsuru

İstisna akdinde sözleşmenin süresinden amaç, vadedir. Yani eserin, neticenin, ne zaman teslim edileceğini belirten bir unsurdur

d- Semen (Fiyat, Bedel) Unsuru

İstisna akdinde neticeye karşılık bir semen, yani bedel tespit edilir.

Bu geniş anlamda işin ücreti demektir. Eserin fiyatı, sözleşme ile başka şekilde kararlaştırılmamışsa para ile ödenir ve işin tamamını kapsar. İş götürü (yani toptan) bir bedelle yaptırılabilir gibi, imalat çeşidine birim fiyatı tespit edilerek de yaptırılabilir. Bunlar bedelin ödenme şekline ilişkin koşullar olup, akdin niteliğini etkilemezler, şeklinde açıklanmıştır. Borçlar Kanununda istisna akdinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğuna ait bir hüküm de yer almamıştır (SSK, 2006).

4857 sayılı İş Kanununa göre işçi, geçerli bir iş ilişkisine göre çalışan kişidir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun da, bir hizmet akdine dayanarak çalıştırılanlar sigortalı sayılır. Orman işletmesinde işler hizmet akdi veya istisna akdi ile çalışanlar tarafından yapılmaktadır. Hizmet akdi ile çalışanlar sigortalı çalışanlardır. İstisna akdine göre çalışanlar Vahidi fiyatla çalışanlar olup ağaç kesme, tomruklama ve taşıma işinde çalıştırılanlar “işçi” değil “işveren” sayılmaktadır. Bu nedenle de toplumsal güvenlik olanaklarından gerektiğince yararlanamamaktadırlar.

Böylece orman işçiliği yapan “orman köylülerinin” üstlendikleri işin “işvereni” sayılmaları sağlanmıştır. “Orman köylüleri”, bu olumsuzluğun aşılmasına yönelik olarak, bugüne değin, herhangi bir örgütlü sosyal haklarını elde etme çabasına girmemiştir. “Vahidi fiyat” düzeninin sağladığı ayrıcalıklı hakların çekiciliği ve bireyselliği, “orman köylülerinin”en azından, iş ilişkilerine yönelmelerini güçleştirmiş, rastlantılara bırakmıştır. Öte yandan; söz konusu ayrıcalıklı haklar, devlet tarafından bir tür “toplumsal güvenlik” uygulaması olarak algılanmış; “grup sigortası” ya da “BAĞ-KUR” kapsamına alınması gibi, uygulamada yaşama geçirilemeyen çözümlerle yetinilmesine yol açmıştır (Çağlar, 2006).

Sosyal bir güvenceye sahip olamayan vahidi fiyatla çalışanlar iş kazasına uğramaları veya hastalıkları halinde kendilerinin veya yakınlarının yardım almaları mümkün değildir. Orman işletmesindeki aynı işleri yapan çalışanlar arasında hukuki ve sosyal güvenlik açısından büyük farklılıkların olmasına neden olmaktadır.

Vahidi fiyatla çalışanlar ailede bulunan bütün bireylerle, çocukları da dahil olarak işleri tamamlama çalışmaktadırlar. Okul çağında olan çocukların, böylesi ağır bir işte çalışmak zorunda kalmaları sosyal güvenlik açısından çok hassasiyetle bakılması gereken özel bir durumu da karşımıza çıkarmaktadır. Oysa ağaç kesme, tomruklama ve taşıma, gelişkin ülkelerde bile önde gelen ağır ve tehlikeli işlerden sayılıyor.

Ülkemizde orman işleri yapan vahidi fiyatla çalışan işçilerin diğer işçilere oranla daha büyük bir kesimi kapsadığını belirtmiştik. Bir örnek vermek gerekirse, Bolu ilinde çalışan orman işçilerinin Türkiye’deki orman işçileri içinde %7 lik bir dilim oluşturdukları göz önüne alacak olursak (Güneş,1989); Bolu Bölge Müdürlüğünde 48 sürekli, 440 mevsimlik olmak üzere toplam 488 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerden, 30’u sürekli, 312’si mevsimlik olmak üzere toplam 342 işçi Bolu il’inde çalışmaktadır. Bunların dışında vahidi fiyatla çalışan orman işçi sayısı 6-10 bin civarındadır. Bu işçiler yıllık 5-6 ay içerisinde belli sürelerde kesim, sürütme, taşıma vb. alanlarda istihdam edilmektedir (Aydın, 2003).

4.4. ORMANCILIK İŞKOLU ÇALIŞMA YAŞAMI

Ormancılık işkolunun çalışma yaşamı açısından gösterdiği önemli bir özellik, ücretli istihdama ilişkin tam ve doğru bilgiye ulaşmanın çok güç olmasıdır. Bu sektörde çalışanların büyük bir bölümünün kendi hesabına çalışan statüsünde olması, işin mevsimlik niteliği, ülkemizde de olduğu gibi ormancılık faaliyetlerinin tarım sektörü içinde değerlendirilmesi ve özellikle de gelişmekte olan ülkelerde sektörde çalışmanın ücretli iş statüsünün ötesinde geçimlik faaliyet için olması, bu sektörde çalışan kişi sayısının tam olarak değerlendirilememesinin temel nedenleridir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ocak 2004 verilerine göre, 2004 yılında Türkiye'de tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda çalışan işçi sayısı toplamı 114.736 kişidir. Sektördeki toplam işyeri sayısı ise, 4.969'dur. Ormancılıkta işletmelerin yaklaşık %88'i, iş sağlığı ve güvenliği açısından risk yüzdesi yüksek olan işyerileridir. Yine Çalışma Bakanlığı verilerine göre, Haziran 2004 itibariyle, tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda bağtlanan toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı toplam işçi sayısı 52.297'dir. Bu rakam için, gerçekte sendika üyesi olmamakla birlikte, sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek, toplu iş sözleşmesinden yararlanan kişiler de bulunmaktadır. Kamu sektörü içinde yer alan işletmelerde sendikalı işçi sayısı daha yüksektir. Ancak, kamu sektörünün uygulanan ekonomik politikalar sonucu giderek küçülmesi ve bu sektörde artan alt-işveren (taşeron) uygulamalar, kamu sektöründe de sendikalaşma önünde bulunan önemli engellerdir. Sendikalı işçi sayıları, cinsiyete göre de farklılık göstermektedir. Ormancılıkta, sendikalı işçilerin 101.307'si erkeklerden, 19.739'u kadınlardan oluşmaktadır. Ormancılıkta özellikle kadın ve çocukların geçimlik istihdam olarak adlandırılan yakacak toplama işlerinde ücretsiz aile işçiliği vahidi fiyat usulü çalışma çerçevesinde çalıştığı da bir gerçektir. Ormancılıkta çalışma mevsiminin ortalama 4-5 ay olması, ücret belirleme sisteminin genelde parça başı, ülkemizde ise birim fiyat üzerinden oluşması, işçi aracılığı tarafından oluşturulan gruplar içinde çalışanların, ücretlerinin belli bir bölümünü bu araçlara vermesi, çalışma yaşamı açısından ciddi sıkıntılar oluşturmaktadır. Ormancılık işi ve çalışma özelliklerinden dolayı, sektöre yönelik denetim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yaşanan güçlükler, söz konusu risk faktörlerini artırırken, bunların süreklilik kazanmasında da etkili olmaktadır.

Yukarıda sıralanan istatistikler sadece kayıt-içi sektörde yer alan işletmelerdeki istihdam sayısına ilişkin verileridir.2000 yılı itibariyle, ormancılık işkolunda 2500 daimi işçi ve 73.000 geçici nitelikli mevsimlik işçi çalışmaktadır (Aydemir, 2000). Ormancılıkta istihdam biçimi açısından farklılaşma sonucu,vahidi fiyatla çalışanlar, taşeron işçiler, geçici ve mevsimlik işçilerin olması, başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere, diğer tüm sosyal haklara erişim açısından ciddi bir risk faktörü durumundadır. Özellikle geçici nitelikli ve taşeron işçilerin iş değiştirme hızının yüksek olması, hem sektörde iş güvencesi hem de işçilerin nitelik ve deneyim kazanması açısından ciddi bir risk faktörü konumundadır.

Orman işçileri uzun yıllar, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalmışlardır. Bu durum, Temmuz 2003 yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Yasa ile değiştirilerek, elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerindeki orman işçileri yasa kapsamı altına alınarak elliden az işçi çalıştıran orman işletmeleri yasanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Ancak söz konusu düzenleme, çalışma hakları açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilecek nitelikte değildir. Sosyal güvence açısından ise çalışanların durumu, istihdam statülerine göre, farklılaşmaktadır. Bir işverene bağlı olarak ücretli çalışanlar, SSK kapsamında değerlendirilirken, vahidi fiyat uslünce bağımsız çalışanların sosyal güvencesi, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvence Yasası Kapsamında Bağ-Kur tarafından sağlanmaktadır. Bu parçalı yapı, aynı risk altında olan kişilere farklı güvence düzeyleri sunulması açısından hakkaniyet açısından olumsuz bir tablonun ortaya çıkarmaktadır. Özel olarak ormancılık iş kolunda, genel olarak tarım sektöründe çalışanların sosyal güvenliği tam olarak sağlanamamakta, yapılan düzenlemeler bir bütünlükten çok farklılaşmayı beraberinde getirmektedir.

Ormancılık işkolunda, kamu istihdamı içinde yer alan orman işçileri, özel sektör istihdamı içinde yer alanlara oranla görece bir güvenceye sahip olsalar da, sektörün doğasında bulunan bir takım dezavantajlı unsurları bu kişilerde taşımaktadır. Bu iş kolunda işsizlik sürelerinin uzun sürmesi, çeşitli stress faktörlerine bağlı olarak sonraki istihdam süreleri üzerinde de çalışanların, fiziksel ve ruhsal sağlığı açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. İstihdamın mevsimlik niteliği, prim ödeme gün sayısının az olmasına dolayısıyla SSK kapsamında prim ödeme gün sayısına bağlı olarak değişen çeşitli yardımlardan yararlanamamaya neden olmaktadır.

Ormancılıkta genel olarak çalışma yaşamına ilişkin bu olumsuz tablo, başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere çalışanlar açısından risk potansiyelini yükselten bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.4.1. Ormancılıkta Çalışma Koşulları

Orman işleri, işyerlerinin geçici ve dağınık olması, iş süresinin belirsizliği, açık iklim şartlarında yapılması, ağır ve riskli işler olması gibi diğer birçok olumsuzlukları içermesi nedeniyle diğer bütün işlerden farklı ve kendine has nitelikler taşımaktadır (ILO, 2005).

Ormancılık işleri daha öncede belirttiğimiz gibi çok çeşitlilik göstermektedir. Bu durum daha çok, ağacın yapısından, işyeri şartlarından ve geniş alanlar üzerinde faaliyet gösterilmesinden kaynaklanmaktadır. Asıl ürünü odun olan ormancılık işletmeleri, geniş alanlarda kurulmuştur ve doğa şartlarına açık olarak faaliyet gösterdiğinden, çalışma şartları güçleşmektedir (Güneş,1989). Orman işlerinin sahip olduğu bu nitelikleri, bu alanda faaliyet gösteren işçilerin çalışma hayatını düzenleyen genel nitelikli kanunların kapsamına alınmasını da zorlaştırmaktadır.

Gerçekten de, orman işlerinin dağınık bir şekilde ülke düzeyinde yayılmış bulunması, çok çeşitli ve mevsimlik işlerden olması, işgücünün mevsimlere ve doğa koşullarına göre değişiklik göstermesi, değişik çalışma koşulları nedeniyle orman işçisi kavramının tanımın yapılamaması gibi nedenlerle çalışma hayatını düzenleyen genel nitelikli kanunların kapsamına alınmamaktadır. Bu nedenle, orman işçilerini, genel nitelikli iş kanunlarının kapsamına almak yerine bu alanın sayılan niteliklerine uygun ve tamamını kapsamına alacak özel bir düzenlemenin yapılması daha isabetli olacaktır (Süzek, 2006).

Yapılan araştırmalar, orman işçilerinin kötü çalışma koşulları altında iş kazaları ve meslek hastalıklarına sürekli maruz kaldıklarını göstermektedir (Canlıel, 2001). Bu durum ise onların düşük çalışma kapasitesi altında, düşük verimlilikle çalışmalarına ve dolayısıyla da düşük ücretlerle çalıştırılmalarına neden olmaktadır (ILO, 2005). Yine orman işçileri düşük ve dengesiz beslenme ile yetersiz sağlık ve sosyal güvenlik koşulları altında, uygun olmayan malzeme ve ekipmanlarla çalışmaktadırlar. Bu duruma

işçilerin yetersiz eğitimi ve yetersiz iş organizasyonu da eklendiğinde, iş kazaları ve meslek hastalıkları kaçınılmaz olmaktadır. (DPT, 2001).

4.4.2. Ormancılıkta İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Genel olarak ormancılıkta ciddi yaralanma ve ölümlerle sonuçlanan iş kazaları değerlendirildiğinde, bu kazaların özellikle ağaç kesim ve toplama işlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle Akdeniz ülkelerinde yangın da önemli bir kaza faktörü olarak karşımıza çıkarken, ormanlara ulaşımında yaşanan kazalar da sektörde ortaya çıkan iş kazalarında önemli bir yer oluşturmaktadır. Vücutta kazaya en fazla maruz kalan bölgeler; bacak, ayak, sırt ve eller olmaktadır. Kesik, yara, kırık ve berelenmeler ise en yoğun görülen kaza sonuçlarıdır. Sadece işin doğası ve teknolojisi değil, yukarıda sıraladığımız istihdam özellikleri de risk yaratan faktörlerdir. Yapılan çalışmalar; geçici ve taşeron işçilerin, tam zamanlı ve güvenceli istihdam biçimlerinde yer alan işçilere göre daha yüksek oranda kazaya maruz kaldığını göstermektedir. Sektörde çalışmanın kendine özgü doğasından kaynaklanan riskleri şu şekilde sınıflandırarak incelemek olanaklıdır (Tablo 4.5) (Gökbayrak, 2005).

2003 yılı Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) İstatistik Yıllığı verilerine göre, 2003 yılında ormancılık ve tomrukçuluk faaliyetlerinde, toplam 107 iş kazası meydana gelmiştir. Kadınlarda iş kazası sayısı 3, erkeklerde 104'dür. Bu iş kazalarından 1 tanesi sürekli iş göremezlik ile sonuçlanmıştır. İş kazası sonucu ölümlerin sayısı ise 4'dür. Hem sürekli iş göremezlik hem de ölümlerle sonuçlanan kazalar, erkek işçilerde meydana gelmiştir. İş kazaları sonucu sektörde oluşan toplam geçici iş göremezlik 4.366 gündür. Erkeklerde bu sayı, 4.366 gün; kadınlarda ise 523 gündür (SSK, 2003).

Artvin'de orman işçilerinin sağlık, sosyal ve eğitim sorunları üzerine yapılan bir araştırmada, orman işçilerinin çok çeşitli sağlık sorunları olduğu, bunların ileri yaşlarda çok daha arttığı, ayrıca ciddi eğitim sorunlarının varlığı belirlenmiştir. Bu işçilerde, dolaşım hastalıkları, ağrı-sızısı veren hastalıklar, dahili hastalıklar, diş çürüklüğü, kırılma ve yaralanmaların en sık karşılaşılan hastalıklar olduğu gözlenmiştir (Çolak, 1998).

Tablo 4.5: Ormancılık İşkolundaki risk faktörleri ve öncelikli riskler

RİSK FAKTÖRLERİ	KARŞILAŞILAN ÖNCELİKLİ RİSKLER
I. FİZİKSEL RİSK FAKTÖRLERİ	
a. İklim Koşullarından Kaynaklı Risk Faktörleri	- Aşırı sıcak ve soğuk havada çalışmanın vücut üzerinde yarattığı çeşitli olumsuz etkiler - Hava koşullara bağlı mahsur kalma sonucu yaralanma ve ölümler
b. Gürültü ve Titreşimden Kaynaklı Risk Faktörleri	- Duyu bozuklukları, beyaz parmak hastalığı-Raynoud, kol kaslarında güç kaybı, eklem zedelenmeleri, dolaşım bozuklukları
c. Tozlar	- Tozlara yoğun bir biçimde sunuk kalma sonucu oluşan çeşitli üst solunum ve akciğer rahatsızlıkları
d. Ağır Yük Kaldırmadan Kaynaklı Riskler	-Kas zedelenmeleri,sırt ve omuz ağrıları
II. KİMYASAL RİSK FAKTÖRLERİ	
a. Taşınabilir makinelerin yakıt ve yağları	- Benzen, toluen, hidrokarbon gibi kimyasallara kalma sonucu çeşitli zehirlenmeler, cilt sorunları,aşırı sinirlilik, yangın riski
b. Böcek ve çeşitli zararlılar ile mücadele ilaçları	- Özellikle bu maddeleri kullanan kadınlar ve çevrede bulunan çocuklar için zehirlenme riskleri
III. BİYOLOJİK RİSK FAKTÖRLERİ	- Hayvan ve bitkilerden geçen çeşitli enfeksiyon ve hastalıklar,zehirli böcek ve arı sokmaları, hayvan saldırılarına maruz kalma, çeşitli bitki ve polenlerden kaynaklı alerjiler
IV. PSİKO-SOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ	- Düşük statülü ve güvencesiz iş ortamından ve sosyal ortamdan izole olmuş kamplarda çalışma ve monotunluktan kaynaklı stres ve stresse bağlı rahatsızlıklar - Kamplarda kötü barınma koşulları altında sağlıksız yaşama, yetersiz beslenme ve temiz su olmamasından kaynaklı çeşitli sağlık sorunları

Kaynak: Gökbayrak, 2005

SSK İstatistik Yılığında yer alan rakamlar, sadece sektörde yer alan işletmelerde kayıtlara geçmiş iş kazası ve meslek hastalıklarını göstermektedir. Buna karşın sektörde yer alan sigortasız istihdamın büyüklüğü ve kayıtlara geçmeyen kaza ve hastalıkların miktarı göz önüne alındığında, iş kazası ve meslek hastalıkları sayısının daha yüksek olduğu rahatlıkla tahmin edilebilir.

Tüm bu risklerin ortaya çıkması halinde, işin yerleşim merkezlerinden uzak yerlerde konumlanmasından dolayı, sağlık hizmetlerine ulaşmada yaşanan güçlükler, ilk ve acil yardımın yapılmasını zorlaştırmakta, buna bağlı olarak ölüm ve sakat kalma riski

yükselmektedir. İşçinin sosyal güvenceye sahip olmadığı durumda ise, söz konusu kişi ve aile üyeleri için çok daha büyük riskler ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, riskin ortaya çıkmasını önlemek, tazmin etmekten çok daha akılcı bir yaklaşım olmaktadır.

4.4.3. Ormancılıkta İşçi Çalıştırılmada Uyulacak Esaslar

Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin, 06.04.2004 tarihli 25425 sayılı resmi gazetede yayınlanan yönetmelik tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışan işçilerin çalışma koşullarına ilişkin hükümleri iş sözleşmesi, ücret ve işin düzenlenmesi ile ilgili hususları düzenlemektedir. Bu yönetmelik 51 ve daha fazla işçinin çalıştığı tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri veya işletmelerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçileri ve işverenleri kapsamaktadır. Bu yönetmeliğine göre;

- Tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışanlarla işverenleri arasında yapılan iş sözleşmesinde; 4857 sayılı İş Kanununun 8 inci maddesinde belirtilen hususlar ve işin niteliği itibari ile bulunması gereken sair hususlar yer alması gerektiği, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunluluğu, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde, işveren birinci fıkra hükümlerine uygun olarak yazılı belge verme zorunluluğu, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 16 ncı maddesi uyarınca birden çok işçinin meydana getirdiği takımı temsilen bu işçilerden biri, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle takım sözleşmesi yapabileceği,
- İşçilere ücretleri, bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından en geç ayda bir Türk parası ile işyerinde ödenir veya bankada özel olarak açılan işçinin hesabına yatırılması gerektiği,
- İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını göstereceği imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorunluluğu, bu pusulada, ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerektiği, bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır olduğu,
- Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olduğu, bu süre, iklim, mevsim koşulları ve tarım ve ormandan sayılan işlerin niteliği göz önünde

bulundurulacak, sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça haftanın günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı biçimde dağıtılabileceği, çalışma sürelerinin uygulama biçimi 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkraları ile 69 ve 76 ncı maddelerinde öngörülen Yönetmelikler çerçevesinde belirleneceği. İş Kanununun 66 ncı maddesinde belirtilen süreler günlük çalışma süresinden sayılacağı, aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmayacağı,

- Denkleştirme esasının dışında haftada 45 saati aşan çalışmalarda İş Kanununun 41, 42 ve 43 üncü maddeleri ile 41 inci maddenin son fıkrasınca öngörülen Yönetmelik hükümleri uygulanacağı,
- 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesine göre günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verileceği,
- İşveren tarafından, işçilerin günlük çalışma saatleri ile tatil ve çalışılmayan günleri gösteren günlük çalışma çizelgesi düzenleneceği, bu çizelgede işçi ve işverenin imzası yer alması gerektiği,
- Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işçilere duyurulacağı,
- İşçilere, tatil gününden önce 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesine göre belirlenen çalışma sürelerini tamamlamış olmaları koşulu ile aynı Kanunun 46 ncı maddesine göre 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili verileceği çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödeneceği,
- 4857 sayılı İş Kanununun 44 üncü maddesi uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tarım ve orman işçilerinin çalıştırılıp çalıştırılmayacağı iş veya toplu iş sözleşmelerinde belirleneceği, sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde, söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gerekli olduğu, bu günlere ilişkin ücretler, 4857 sayılı İş Kanununun 47 nci maddesi uyarınca ödeneceği,
- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 53, 54, 55, 56 ve 57 nci maddeleri hükümlerine göre yıllık ücretli izni verileceği, belirtilmektedir.

TÜHİS ve Orman-İş arasında imzalanan 14. Dönem Toplu İş Sözleşmesine göre;

- 1-Her bir geçici işçiyle her defasında iki aydan fazla süre ve hizmet akdi yapılmayacağı,
- 2-Geçici İşçilere çok zorunlu olmadıkça fazla çalışma yaptırılmayacak, fazla çalışma için ayrılan ödeneğin aşılmayacağı,
- 3-İşçilik giderlerine ayrılan ödenekler müddetinde adam/ay dağıtımı yapılmış olup, kesinlikle ödenek aşımına gidilmeyeceği, belirtilmiştir.

4.4.4. Ormancılıkta Ücretlendirme

Ülkemizde ormancılık çalışmalarında ücret sistemleri, yevmiye (zamana bağlı ücret), vahidi fiyat (birim fiyat), götürü ücret (pazarlık-eksiltme) olmak üzere üç başlıkta toplanabilir. 2000 yılında yürürlüğe giren 4569 sayılı Orman Kanununda değişiklik öngören yasayla yangın işçilerinin ücretleri Katma Bütçe'den ödenmeye başlanmıştır.

İşletme Müdürlükleri, Bütçe Kanunu ve Bütçe Talimatları ile Başbakanlık Tasarruf tedbirleri dikkate alınarak adam/ay miktarını kullanırken azami tasarrufa dikkat ederek ve işçiler hangi fasılda çalışıyorsa o fasıldan ücret ödemesi yapılmaktadır.

Bir plan ve program dâhilinde ve bütçe imkânları ile sınırlı olan ödeneklerle yürütülen ormancılık hizmetlerinin büyük bir bölümü Maliye Bakanlığınca adam/ay esasına göre vize edilerek gerçekleştirilmektedir. Uygulamada Maliye Bakanlığının ödenek yoksa adam/ay, adam/ay yoksa ödenek kullanımı uygulaması yapılmayacağı belirtilmektedir. Ayrıca, işçilerle iki aydan fazla hizmet akdi yapılmaması, fazla çalışma ücreti verilmemesi konularında gerekli tedbirlerin alınmasını zorunlu hale getirmektedir.

İşçilerin ücret artışı toplu iş sözleşmesine göre belirlenmektedir. Ormancılıkta daimi ve mevsimlik(geçici) işçilerin ücretleri arasında çok büyük farklılıklar yoktur (Tablo 4.6). Örnek olarak; “Mevsimlik işçilerin sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden daimi işçiler gibi yararlanırlar.” 14. Toplu İş Sözleşmesinde daimi işçilere verilecek teşvik primi ile aynı miktarlarda olmak üzere, teşvik priminden faydalanamayan mevsimlik ve geçici işçiler için “kalifiye işçi zammı” getirilmiştir.

Tablo4.6: Daimi ve Mevsimlik(Geçici) Orman İşçilerinin Ücret Bazında Karşılaştırılması

Yıllar	Daimi İşçi Giydirilmiş Brüt Ücret (\$/ay)	Mevsimlik İşçi Giydirilmiş Brüt Ücret (\$/ay)	Daimi İşçi Çıplak Brüt Ücret (\$/ay)	Mevsimlik İşçi Çıplak Brüt Ücret (\$/ay)
1990	346	302	221	221
1991	379	328	250	249
1992	466	400	317	316
1993	676	580	460	457
1994	470	400	333	331
1995	489	424	361	359
1996	391	331	283	281
1997	531	448	376	371
1998	511	429	363	356
1999	711	599	497	488
2000	846	710	596	584

Kaynak: Anonim, 2001

4.4.5. Ormancılıkta Sosyal Yardımlar

Ormancılıkta toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler ikramiye, doğum yardımı, evlenme yardımı, maluliyet ve ölüm yardımı, yemek yardımı, giyim yardımı, kar mücadelesi zammı, yıpranma tazminatı ve yangınla mücadele primi, mevsimlik ve geçici işçilere kalifiye işçi zammı, daimi işçilere teşvik primi, servis aracı, avanslar, sosyal tesislerden yararlanma, lojmandan yararlanma gibi sosyal yardımlardan faydalanabilirler.

4.4.6. Ormancılıkta Disiplin Hükümleri

Toplu İş Sözleşmesinde belirlenen hükümlere göre, işyerinde birisi başkan olmak üzere işveren veya işveren vekilince seçilen 2 ve sendikaca seçilen 2 üyeden oluşan toplam 4 kişilik işyeri disiplin kurulu teşkil edilir.

Çalışma esnasında meydana gelen hadise sonrasında, işçi hadise tutanağının disiplin kuruluna sevk edilmeden önce, işveren tarafından ilk tahkikatı yapılmaktadır. Olayın vukuu, işçinin savunması ve varsa tanık ifadeleri alınması ve tutanağı okunup altları

ilgililerce imzalanması üzerine disiplin kurulu bu tutanak üzerine inceleme yapabilmektedir. Karar yapılan araştırma sonucu ve varsa tanıkların ifadesine göre belirlenmektedir.

4.4.7. Ormancılıkta Eğitim

Orman işlerinin ağır işler arasında yer alması özelliğinden dolayı, orman işçilerinin güçlü, yetenekli ve eğitilmiş olmaları gerekmekte ve diğer birçok iş kolundaki işçilikten farklı nitelik taşımaktadır. Ormancılık aktivitelerinin zamanında ve tekniğe uygun bir biçimde gerçekleştirilebilmesi, yüksek iş verimi sağlayabilmesi, her şeyden önce iyi bir eğitim görmüş, yaşama ve çalışma koşulları düzenlenmiş orman işçilerinin istihdamına bağlıdır (Engür, 2006).

Ormancılıkta eğitimin amacı, zor ve tehlikeli işlerden olan ve teknik bir bilgi ve beceri de isteyen orman işlerinin, daha az güç harcayarak ve emniyetle yapılmasını sağlayacak bilgi ve beceriyi vermektir.

Orman işçilerinin eğitilmesine ilk olarak 1961 yılında Orman Bakanlığına bağlı “Ormancılık İşçi Eğitim Kampları” açılarak başlanmıştır. Bunun yanında kamplara paralel olarak “Orman İşçi Eğitim Merkezleri” kurulmuştur. 1975 yılında “İşçi Tekniği Geliştirme Fen Heyeti Müdürlüğü”, 1976 yılında “Ormancılık İş ve İşçi Tekniği Geliştirme Merkezi Müdürlükleri” adı altında müdürlüklerde kurulmuştur.

Orman işçilerinin eğitimi ile ilgili, yukarıda sıraladığımız kurumların faaliyetlerine 1979 yılında son verilmiştir. O zamandan buyana, hukuksal ve yönetsel herhangi bir faaliyette bulunulmamıştır. Bunun yanısıra, işçilere düzenli olarak eğitim verilememektedir. Teknik bilgi ve beceri isteyen, işler hakkında işçilere, işletme şefleri tarafından bilgi verilmektedir (Güneş,1989).

Endüstrileşmiş birçok ülkede, ormancılık eğitim bütçelerinin önemli bir bölümü işçi eğitimine ayrılmaktadır. Bunun nedeni ise, orman işçilerinin eğitiminin, kaynakları verimli kullanma ve maliyetleri azaltmanın kilit noktası olmasındandır. Hasat işlerinde odun artıklarının azaltılması, aletlerin kullanma sürelerinin artması, kazaların azalması ve çevresel zararların ortadan kalkması ancak mesleki eğitimle mümkün olacaktır.

Diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de eğitim programları orman işçilerini nadiren kapsamakta, çoğunlukla yönetici veya şeflere yönelik olmaktadır. Genellikle yöneticiler, işgücü eğitiminin avantajlarını ve olanaklarını göremedikleri ve “gerçek” iş koşulları altında yeterince eğitilmemiş olmaları nedeniyle, orman işçilerinin eğitim ihtiyacını kavrayamamaktadırlar (Engür,2006).

4.4.8. Ormanlıkta Çalışan Orman Köylüleri

Ülkemizde ormancılık çalışmalarında işlendirilen işçilerin 1982 yılında 414 bini vahidi fiyatla ve yılda ortalama 70 iş günü olmak üzere toplam 604 bin orman köylüsü orman işletmeleri tarafından çalıştırılmıştır. Bu durumda sayıları yarım milyonu bulan ve çoğunluğu mevsimlik işçi niteliğinde olan bu kesimin kaynağını çok az bir kesim dışında süphesiz orman içi ve bitişindeki köylerden sağlanmaktadır. (Güneş, 1989).

Orman köylüleri, civarlarında bulunan orman işlerinin, kesme, taşıma, budama, v.s. işleri ile ağaçlandırma v.b. işlerini yapmakta ve bu alanlarda işlendirilen işçilerin asıl kaynağını oluşturmaktadırlar. Bunun yanında, tamirhane, bakım onarım, v.b. biraz daha bilgi beceri isteyen işlerde çalışan işçiler ise genellikle dışarıdan gelmektedir. Bunun nedeni işyerlerinin ormanlık sahalardan uzak olmasıdır.

Türkiye de 19 577 orman köyünde (7 328 orman içi, 12.2494 si orman bitişliği köyü) (Konukcu, 2001) yaklaşık 7,1 milyon civarında bir nüfus yaşamakta olup toplam nüfusun %11 ini, kırsal nüfusun ise yaklaşık yarısını teşkil etmektedir.

Ülke nüfusunun en düşük gelire sahip kısmını oluşturan orman köylerinden şehirlere mevsimlik ve devamlı göçün (özellikle genç nüfusun) büyük oranlarda devam etmekte olması, ülkenin önemli sosyal sorunlarından birini oluşturmaktadır. Orman köylerinin altyapı, sağlık ve eğitim imkanları da toplumun diğer kesimlerine nazaran düşük ve yetersiz durumdadır. Orman köylülerinin yaşadığı yörelerin ana doğal kaynağı durumundaki ormanlar, alanları ve kaynaklarının %99 unun üzerindeki kısmı devlet mülkiyetinde olup, koruma, yönetim ve faydalanmanın düzenlenmesi görev ve yetkisi Devlet Orman Teşkilatı'na verilmiştir.

Orman ürünlerinin kesilmesi, orman içinde sürülmesi, piyasaya satış için son depoya taşınması iş ve işlemleri; 1970' li yıllardan bu yana devletin sağladığı yasal haklar

doğrultusunda öncelikle, orman köylüleri ve orman köylüleri tarafından kurulan Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerince gerçekleştirilmektedir. 2000 yılında, orman ürünleri üretimine giren 2123 adet Tarımsal Kalkınma Kooperatifi 287.254 kooperatif ortağı “orman işçisi” ile, toplam odun üretiminin %57’ sini gerçekleştirmişlerdir. 2006 yılında %70’ in üzerinde odun üretimi gerçekleştirilebileceği tahmin edilmektedir (Engür,2006).

Üretim işlerinde çalışan orman köylülerine işçilik bedeli olarak 2004 yılında 306 milyon YTL ödenmiş olup bu rakamın 2005 yılında 350 milyon YTL civarında olacağı beklenmektedir. Üretim işçiliği gideri olarak satış gelirlerinin %40’ ı civarında bir ödeme yapılmaktadır. Böylece kırsal alanda yaşayanlara 13 milyon adam/gün/yıl istihdam katkısı sağlanmıştır (DPT, 2006).

Orman köylülerine istihdam katkısı sağlanmakla birlikte yerleşim yerlerinin dağınıklığı, coğrafi ve iklimsel özellikleri nedeniyle, kış aylarında başta ulaşım olmak üzere, içme suyu, elektrik, eğitim, sağlık ve haberleşme gibi altyapı hizmetlerinden köylüler yeterince yararlanamamaktadırlar.

Gelir ve istihdam yaratıcı olanakların sınırlı olması orman üzerine baskıyı artırmakta (yeterli tarım alanı olmaması, ormanların tarım alanına dönüştürülmesine yol açarken; gelir sağlamak amacıyla usulsüz ve kontrolsüz ağaç kesme yanında hayvan otlatma da ormanların tahrip olmasına neden olmaktadır) ya da kente göç yaratmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

5.1. ORMANCILIKTA YAŞANAN HUKUKİ SORUNLAR

Ormancılıkta yapılan çalışmalar ile ilgili hukuki düzenlemeler 2003 yılına kadar İş Kanunları kapsamında yapılmamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun kabulüne kadar geçen

zaman içerisinde ormancılıkta yapılan işler ve çalışma hayatı ile ilgili hukuki düzenlemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu gibi kanunlar çerçevesinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun kabulü ile ilk defa orman işleri kanun kapsamı içerisine girmiştir. Adı geçen kanunun 111. maddesinde orman işleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çıkaracağı yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2004 yılında çıkardığı yönetmeliğin ekli (c) listesinde orman işleri “Tarım ve Orman İşleri” başlığı altında 4 madde halinde yayınlanan işler içinde yer almıştır. Yönetmelikte işler tarım ve orman işleri olarak ayrı ayrı belirtilmemiştir. Yönetmelikte yer alan orman işlerinin ise “Tarım ve orman İşleri” olarak yayınlanan ekli (c) listesindeki 4. maddesinde belirtilen faaliyetler olduğu görülmektedir. Yönetmelikte orman işlerinin sıranmaları yapılmış ancak kapsamaları dar tutulmuştur. Adı geçen yönetmelikte sanayi ve ticaret işleri oldukça geniş detaylar dahilinde maddelerle sıralamalarına karşın tarım ve orman işleri aynı sektörün işleri gibi bir arada sıralanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden öncede orman işleri 4773 sayılı, kamuoyunda İş Güvencesi Kanunu olarak bilinen, İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 1. maddesinde tarım işleri (III) numaralı bendin b fıkrasında sıralanmıştır. 4773 sayılı kanun ile 4857 sayılı kanunda belirtilen orman işleri, birbirine yakın olmakla beraber maddelerin fıkralarında sıralanmıştır.

Orman işlerinin her iki kanunda da tarım işlerinden ayrı olmadan sıralanmaları ve kapsamının dar tutulması ormancılıkta çalışma hayatı içerisinde farklı uygulamaların yaşanmasının devam edilmesini engellemiştir. Ormancılıkta işlerin yapılmasında farklı statüde çalışanlar tarafından yapılmaktadır. Orman işlerinin bir kısmı hizmet akdi ile çalışanlara, bir kısmı da vahidi fiyatla çalışanlara yaptırılmaya devam edilmektedir.

Orman işlerinin kanunlarda net olarak belirtilmemesi veya başka bir deyiş ile orman işlerinin ayrıntılı olarak kanunda maddeler halinde belirtilmemesi aynı zamanda orman

işçisinin hukuki tanımının yapılmasında güçleştirmektedir. Oysa aynı güçlük derecesinde yapılan orman işlerini yapanlar arasında bulunan farklı statünün olması çalışma hayatı ve sosyal güvenlik açısından adaletsizliğe neden olmaktadır.

Ayrıca 4857 sayılı kanununun yürürlüğe girmesinden önce istihdam edilen işçiler 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olduğu dönemlerde de sosyal güvenlik haklarından yararlanmışlardır. 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükte olduğu dönemlerde orman işleri yasa kapsamı içinde olmamasına karşın Sosyal Sigortalar Kanunu ve Sendikalar Kanunundaki maddeler ile ormancılıkta çalışma hayatı sosyal güvenlik haklarında yararlanabilmişlerdir.

Burada önemli olan husus, orman işlerinin büyük bir kısmını vahidi fiyat ile yapan orman köylülerinin sosyal güvenlik haklarından yararlanamamış olmalarıdır. Vahidi fiyatla çalışanlar imzaladıkları şartname dolayısıyla işveren olarak görüldükleri için İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Borçlar Kanunundan da yararlanamamışlardır. Her ne kadar sigorta kapsamına alınabilmeleri için grup sigortası ve BAĞKUR ile ilgili çalışmalar yapılsada çalışanların tamamının bu haklardan yararlanabilmeleri uygulamada içinde yaşama geçirilmesi konusunda istenilen düzeyde gerçekleştirilememiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde yer alan istisnalara göre iş yerinde 50'den fazla işçi çalışırsa ancak o zaman çalışanlar kanuni haklardan yararlanabilmektedirler. Kısaca iş yerinde 50'den fazla işçi varsa çalışanlar İş Kanunundan yararlanabilirler. Kanunda yer alan bu istisna, aynı işi yapanlar işyerindeki işçi sayısından dolayı aynı hukuken aynı haklardan yararlanamamalarına neden olmaktadır. İşyerinde 50 ve daha az tarım ve orman işçisi çalıştıran yazın yakıcı güneşin altında, kışın dondurucu soğukta sadece işiyle değil doğa koşullarıyla da savaşıyor bu insanların hala yasal korumadan yoksun çalıştırılması, İş Kanunu kapsamındaki fabrika işçisi ile büro işçisini “ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hakkında Tüzük” hükümleri ile korunurken bu işçilere bu Tüzük hükümlerinin bile uygulanmamasını Anayasa'mızın “Sosyal Hukuk Devleti” ifadesine ile örtüşmemektedir. Gerçi bu işyerlerinde çalışma hayatı Borçlar Kanununa göre düzenlenmektedir. Fakat işletmenin işçiye karşı sorumluluklarını yerine getirmeleri bakımından idari bir yaptırım bulunmamaktadır. İşletmenin sorumluluklarını yerine

getirmemesi durumunda sorun olursa işletme idare mahkemesine verilemekte, işyerine kapatma veya para cezası verilmektedir.

5.1.1. Mevsimlik ve Geçici Orman İşçilerinin Hukuki Sorunları

4857 sayılı İş Kanununda mevsimlik ve geçici işçi kavramları ile ilgili tanımlama bulunmamaktadır. Bu kanunda mevsimlik ve geçici işçi tanımları olmamasına rağmen çalışanların çalışma süreleri dikkate alınarak tanımlama yapılmıştır. Çalışanların çalışma süreleri dikkate alınarak yapılan tanımlamada belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak ve belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışma olarak düzenlenmiştir. Bu tanımlamadan yola çıkarak belirli süreli çalışanlar ile ilgili hükümler mevsimlik ve geçici işçileri kapsadığını söyleyebiliriz.

İşyerinde 50'den fazla işçi çalışıyor ve çalışma süreleri 30 günden fazla olursa mevsimlik ve geçici işçiler İş Kanunu kapsamına girebiliyorlar. Mevsimlik ve geçici orman işçileri çalışma süreleri bakımından yasal olarak güvence altında bulunmamaktadırlar. Çalıştıkları süre 30 iş gününde az olurlarsa İş Kanunu kapsamına girememektedirler. Mevsimlik ve geçici işçilerin çalışma süreleri 30 günden az olması durumunda çalışma hayatı Borçlar Kanunu hükümlerine göre düzenlenmektedir.

5.1.2. Vahidi Fiyat Usulü Çalışanların Hukuki Sorunları

Orman köylüsü, orman işletmesi ile karşılıklı imzaladıkları şartname dolayısıyla işveren olarak görüldükleri için diğer çalışanlar ile aynı sosyal güvenceye sahip değildirler.

Orman köylüsü ile orman işletmesi arasında imzalanan şartnamede, işi yapanların sosyal güvenceleri ile ilgili şartlar bulunmamakta yalnızca işin yapılış şeklini açıklayıcı şartların yerine getirilmesi gerektiren kararları içermektedir. Vahidi fiyatla çalışanlar bir müteahhidin yanında çalışmaları ve aynı işi yapmalarına karşın sosyal güvence içinde bulunmaları şartı hukuken aranmaktadır.

Sonuç olarak kendi adına çalışan orman köylüsü, vahidi fiyat anlaşması imzaladıktan sonra, işletme ve müteahhidin yanında çalışan işçiler ile karşılaştığında çalışma hayatını düzenleyen hukuki kurallar ve sosyal adalet açısından mağdur oldukları görülmektedir.

5.2. ORMANCILIKTA HİZMET AKDİ İLE İLGİLİ SORUNLAR

5.2.1. Hizmet Akdine Dayanarak Çalışanlar

Mevsimlik orman işçileri 4857 sayılı kanuna göre belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiler olduğu belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesi hizmet akdinin bir çeşidi olduğu için mevsimlik işçiler sosyal haklardan birkaç istisna dışında daimi orman işçilerinin yararlandığı şekilde yararlanabilmektedir.

Orman işletmelerinin büyük bir bölümü kamu sektörünün tasarrufu içinde olması çalışanların sayısının 50'den fazla olması aynı zamanda işletmelerde yapılan mevsimlik işlerin 4-6 aylık bir zaman arasında gerçekleşmesi dolayısıyla ormancılıkta mevsimlik çalışanlar İş Kanunundan faydalanmaktadırlar.

Uygulamada 4-6 aylık çalışma sürelerinin parçalara ayrılarak veya çalışma süresini 4 aylık bir zaman içinde sınırlayarak, mevsimlik işçilerinde işe giriş ve çıkışlarının da bu sürelerle göre düzenlenmektedir. Yapılan bu uygulamada işçilerin sigorta primlerini tamamlama ve sağlık sigortasından yararlanabilmeleri açısından zorluklarla karşılaştıkları yapılan görüşmelerde ifade edilmiştir.

Çalışma süreleri: İşletmede yıl içinde 120 günden az çalıştırılan bu işçiler Sosyal Sigortalar Kurumuna prim ödemelerine karşın SSK sağlık hizmetlerinden işçinin ailesi yararlırsa dahi işçinin kendisi yararlanmamaktadır. Sosyal Güvenlik açısından bir başka önemli sorunsu emeklilikle ilgilidir. Bugünkü yasal düzenleme içinde yılda ortalama 4 ay çalışan bir mevsimlik işçinin 5000 gün prim ödeyebilmesi için 42 yıl çalışması gerekmektedir. 30 yaşında işe başlayan bir mevsimlik işçi çok şanslıysa ancak 72 yaşında emekli olabilecektir.

İş güvencesi: Ülkemizde mevsimlik işçilerin iş güvencesi işverenin tasarrufunda olması doğal olarak işçiler açısından aynı zamanda da hukuken adaletsizliklerin yaşanmasına neden teşkil etmektedir.

Orman işletmelerinin toplu iş sözleşmesinde mevsimlik işçilerin kısmi işçi çıkarmalarında ilk giren son çıkar prensibine göre hareket etmeleri beklenirken uygulamada siyasi nedenlerle kıdemli işçilerin iş sözleşmelerinin askıya alındığı görülmektedir (EK-3).

Bir başka önemli sorun işyerlerinde çalıştırılan mevsimlik ve geçici işçiler bir kısmının politik nedenlerle işe alınmaları dolayısıyla bu işçilerin istihdam edildiği işyerleri açısından da farklı problemlere neden teşkil etmektedir.

Orman genel müdürlüğünde çalışan mevsimlik işçilerine, eğitim verilmek suretiyle, büyük meblağlar tutan ve yurt dışından dövizle alınan Dozer, Grayder, ve Arazöz gibi iş ve üretim makineleri teslim edilmektedir. Ancak iş ve üretim makinesinde operatör ya da yardımcı şeklinde değerlendirilen bu işçiler iş güvenliğinden yoksun kalmaları, iş verimlerini düşürmektedir (EK-4).

5.2.2. İstisna Akdine Dayanarak Çalışanlar

Orman Bakanlığına bağlı çeşitli istihsal alanları, ağaçlandırma sahalarında “götürü sistemle” iş verilen ancak yapılan anlaşma gereği iş mevsimi boyunca düzenli olarak çalışması öngörülen bu işçiler, yasal olarak devletten iş alan müteahhit konumundadır. İş kazalarının en yoğun yaşandığı bir ortamda çalışan çalışma şartları bakımından bir işçiden hiç bir farkı olmayan bu insanlar hiç bir sosyal güvenceye sahip değildir. Ayrıca bu işçiler çoğu zaman emeklerinin karşılığını aylar sonra alabilmekte, kimi zaman ödemeler beş altı ay gecikmektedir.

Vahidi fiyatla ve yevmiyeli olarak çalışan işçiler genelde orman köylüleridir. Hiç bir yasal dayanakları olmadan sendikasız ve sigortasız olarak çalışmaktadırlar. Sendikasız çalışan köylülerin tam sayısını kestirmek mümkün olmamakla birlikte orman köylülerinin sayısının 7,1 milyon olduğu tahmin edilmektedir. Orman idaresinin değişik iş birimlerinde çalışan toplam 32000’e yakın kayıtlı/sendikalı orman işçisi vardır. Ancak bu sayının içinde olmayan orman köylülerinin çalışmakta olduğu orman işlerinde ergonomik ilkelerin dikkate alınması daha önemlidir. Çünkü ağır orman işlerinin ve en çok alet ekipman kullanımının gerçekleştiği iş ortamları bu işçilerin iş gördüğü ormanlık alanlardır (Acar ve ark., 2001).

Son yıllarda giderek yaygınlaşan 1996 tarihinde 5038 sayılı tamimle başlatılan dikili durumdaki ağaçların kesme, sürütme, yükleme, ve taşıma işleri “alıcılar”, yani müteahhitler tarafından karşılanmak üzere vadeli açık artırmalı satış yoluyla satılması uygulaması günümüzde yaygınlaşmaktadır. Bu uygulamadan dolayı aynı işi alan

köylüler işveren ile müteahhit yanında çalışanlar işçi olarak sayılıyorlar. Dolayısıyla da daha önce ücretleri dışında sağlanan ek akçalı olanaklardan yararlanamıyorlar Ayrıca bu müteahhitler orman alanlarına yakın yerlerin dışında daha ucuza çalıştırdıkları işçileri de getirmeleri farklı orman yakınında bulunan köylüyü mağdur edebilecek uygulamalara neden teşkil edebileceğini söylemek mümkündür.

Vahidi fiyatla çalışanların sosyal bir güvencelerinin olmamasından dolayı çalışırken iş kazasına uğraması veya hastalıkları halinde kendileri veya yakınlarının bugünü ve geleceği sağlama alabilme olanakları bulunmamaktadır. Vahidi fiyatla çalışanlar iş yaptıkları yerlerin civarında, çadırlarda yaz ve kış şartlarına rağmen yaşamak zorunda olmalarıdır. Uygulamanın yol açtığı diğer bir sorun ise aynı iş için farklı bölgelerde farklı fiyat uygulamasının olmasıdır.

Vahidi fiyat usulü çalışan köylüler işi aileleri ile birlikte yaptıkları için okul çağındaki çocuklarında ağır bir işçilik yapmak zorunda kalmaları çocuk hakları sözleşmesine aykırı bir uygulamadır.

Ormanlarda kesilecek ve tomruklanacak ağaçların müteahhitlere açık arttırmayla satılması, bu işlerde çalışan işçilere "vahidi fiyat" düzeninin olumsuzlukların da aratabilecek iş ilişkilerini gündeme getirebilecektir. Sözgelimi; Ağaç kesme-tomruklama, taşıma işlerinde çalışan köylüler "işçileşme" sürecine girecek; dolayısıyla "müteahhitler" ile "işçiler" arasında geleneksel paylaşım savaşımı ormancılık işkolunda da yaşanabilecektir;

Ancak; eğitim ve bilinç düzeylerinin düşüklüğü, örgütsel deneyimlerinin yetersizliği köylülerin sendikal örgütlenme ve toplumsal güvenlik haklarından gerektiğince yararlanabilmelerini geciktirebilecek; kayıtsız ve güvencesiz işlendirme ormancılık işkolunda da yaygınlaşabilecektir;

5.3. ORMANCILIKTA ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN SORUNLAR

5.3.1. Eğitimli Eleman Sorunu

Eğitimli işçi ile acemi işçinin verimi arasında %10-15 üretim farkı vardır (Güneş, 1989). Ayrıca eğitimsiz işçilerin diğer araçları kullanmasında da zorluklar olacağı muhakkaktır. Orman işçilerinin Orman Bakanlığı ve Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı eğitim kuruluşlarının faaliyetlere 1979 yılında son verilmiştir. O zamandan bu yana fiili olarak herhangi bir faaliyette bulunulmadığı gibi, hukuksal olarak da herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Orman işçilerinin eğitimleri ile ilgili temel sorunlarda buradan kaynaklanmaktadır. İşler hakkında işçilere, işletme şefleri tarafından bilgi verilmektedir (Güneş, 1989).

Ormancılık içerisinde yapılan işler teknik bilgi ve beceriye sahip olmayı gerektirir. İşçilerin eğitilmesi istenilen düzeyde olmaması kalifiye orman işçisinin oluşmaması ve yaygınlaşmamasına neden olmuştur.

5.3.2. Çalışanlarla İlgili Sağlık Bilgilerinin Bulunamaması

Tarım, orman, avcılık ve balıkçılık alanında ücret karşılığı çalışanların sayısına ilişkin sağlıklı bilgi mevcut değildir. Yukarıda belirtilen 140 bin işçi tarım ve orman işlerinde bir ücret karşılığı olarak sürekli çalışan ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar kapsamında bulunan genellikle de kamu işyerlerinde istihdam edilen işçilerdir. Bunların dışında kalan ve asıl büyük çoğunluğu teşkil eden tarım ve orman işçileri konusunda ne Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ne de Sosyal Sigortalar Kurumunun elinde yeterli ve sağlıklı bilgi bulunmamaktadır.

5.3.3. Orman İşçilerinin Sağlık Sorunları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle her yıl hayatını kaybeden işçi sayısı ve bu nedenle kaybedilen işgünü sayısı sürekli artmaktadır. Üstelik mevcut veriler daha çok sanayi sektöründe meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarını yansıtmaktadır.

Orman işçisinin karşı karşıya bulunduğu sağlık sorunları resmi istatistiklerde yer almamakta, sorunun boyutları rakamsal olarak ortaya konamamaktadır. Ancak, orman işçilerinin karşı karşıya bulunduğu sağlık sorunları diğer çalışanlardan çok daha fazla ve

ileri boyutlardadır. Sosyal Güvenlik şemsiyesi altında bulunan çalışanların sağlık sorunları, ortadayken, sosyal güvenliğe sahip olmayan orman işçilerinin durumunu ifade etmek çok zordur. Sigortalı orman işçileri SSK sağlık hizmetlerinden yeterince istifade edememektedir. Orman işyerleri çoğunlukla kırsal alanda ve küçük yerleşim birimlerindedir.

Özellikle mevsimlik işçiler yılın ancak belirli dönemlerinde ve ortalama 4 ay çalışmaları dolayısıyla sigortalı olarak çalışmasına rağmen eş ve çocuklarının sağlık yardımı alabilmelerine karşılık işçinin bu yardımı alması ile ilgili engellerle karşılaşmaktadır.

Ayrıca ormancılık işlerinin büyük kısmını yapan işçilerin sağlık ve sigorta hakları olmadığı hatırlanırsa, sektör içindeki sağlık problemlerinin daha fazla olduğu gerçeği ile karşı karşıya kalmaktayız.

5.3.4. Ücret ve Sosyal Yardım Ödemelerinde Yaşanan Sıkıntılar

Bir başka sorun da işyerlerinde işçilere fazla mesai yaptırılmakta, Bakanlık bütçesinde fazla mesai kalemine yeterli ödenek olmadığı gerekçesi ile işçilerin fazla mesai ücretleri ödenmemekte, işyerlerinde yeterli sayıda işçi olmadığından bu işçilere fazla çalışmalarının karşılığı olarak izin de verilememektedir.

5.3.5. Çalışma Sürelerine İlişkin Sorunlar

Toplu iş sözleşmesinde çalışma sürelerinin işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa günlük çalışma süresi 7,5 saat olduğunu belirtmiştik. Oysa uygulamada iş yerlerinde çalışan özellikle yangın işçilerinin fazla mesai ücretlerinin 8 saat çalışmadan sonraki zamanların hesaplanması işçilerin az miktarda mesai ücreti almalarına neden olmaktadır (EK-5).

5.3.6. Çalışanların Koruyucu Elbise Giymeleri İle İlgili Sorunları

Ülkemizde, orman işçilerinin koruyucu elbise ve ekipman kullanım oranı çok düşüktür. Çoğunlukla orman köylülerinin işçi olarak çalıştığı üretim alanlarında bu oran daha da düşüktür. Yabancı ülkelerde ormana sadece yürüme amaçlı giren bir işçinin bile kask ve güvenlik botu giydiği görülürken, bizim en ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerimizin büyük çoğunluğu bir koruyucu elbise ve ekipman kullanmamaktadır. Koruyucu Elbise

ve Ekipman Kullanmadan Çalışan İşçiler Koruyucu elbise ve ekipmanların kullanımı, işçi sağlığı, güvenliği ve verimliliği açısından oldukça önemlidir. Yapılan çalışmalar, ülkemizde ormancılık sektörünün değişik kollarında çalışan orman işçilerinde koruyucu elbise ve ekipman kullanım oranlarının oldukça düşük olduğunu göstermektedir.

Doğu Karadeniz Bölgesinde yapılan bir çalışmada, üretim faaliyetlerinde çalışan orman işçilerinin koruyucu elbise ve ekipman kullanım oranları araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre işçilerin % 83'ünün hiç bir koruyucu ekipman ve elbise kullanmadığı, geri kalan % 17'sinin ise bot, göz koruyucu ve kulaklık kullandıkları ortaya çıkmıştır (Acarlar ve ark., 2002).

Ülkemiz ormancılığında koruyucu elbise ve ekipmanları en yoğun olarak kullanan orman işçileri yangınla mücadele işçileridir. Bununla birlikte ormancılıkta diğer işçilik kollarında koruyucu elbise ve ekipmanların takım olarak kullanılmadığı ve koruyucu elbise seçiminde rasgele davranıldığı gözlemlenmiştir. Ülkemizde koruyucu elbise ve ekipmanların kullanımının çok düşük oranlarda olması, kaza riskini artırmakta, böylelikle işçilerin yaralanmaları söz konusu olmakta ve hatta bazı kazalar ölümle sonuçlanabilmektedir. Ayrıca işletmelerde zaman içerisinde koruyucu giyim malzemelerinin gereken süre içinde verilmediğine rastlanmaktadır (EK-6).

5.3.7. Çalışanların İstihdamına İlişkin Sorunları

Orman işçilerinin çalışma koşullarının düzenlenmemesi, işletmelerde daimi işçi sayısının az olması, tarım ve orman işlerinin yoğun çalışma gerektiren kısımlarının aynı döneme rastlaması, bazı aralıklarla işletmelerin ihtiyaç duyulan işgücünü zamanında bulamamasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında yaşanan olumsuzluklar dolayısıyla genç nüfusun orman işçiliğine rağbet etmemesine neden olmaktadır.

Ormanlık bölgelerde oturan köylüler gerek mevsimlik-geçici gerekse vahidi fiyatla çalışsınlar orman işleri onlar için ikinci bir gelir kaynağıdır. Bu nedenle köylüler kendileri açısından öncelikli işleri daha önce bitirmek istemektedirler.

Ülkemizde ormancılık içinde kendi hesabına çalışanlardan işin verildiği orman köyünde oturma şartı bulunmaktadır. Ancak köylerin mülki sınırları belirlenmemiş bölgelerinde ormancılık işleri köylüler arasında pay edilemediği için sorunlar çıkmaktadır.

Aynı zamanda orman idaresinin köylülerin dışında müteahhitler işleri yapturmaları durumunda köylüler mağdur olmaktadır. Müteahhidin yanın da çalışan işçileri köylülerin engellemesi durumunda ise uzaktan gelen işçilerde aynı zamanda zor durumda kalmaktadırlar.

5.4. ORMAN İŞÇİLERİ İLE İLGİLİ DİĞER SORUNLAR

5.4.1. Ormancılıkta Çalışan Orman Köylülerinin Sorunları

Tüm orman köylerinde tarımsal kalkınma kooperatifi bulunmasına rağmen, kooperatiflerin, katılımcı yönetim ve eğitimi gerçekleştirememesi, ürün pazarlama konusunda yetersizlikler nedeniyle, orman köylülerinin gelirini artırmak mümkün olmamaktadır. Orman köylülerinin kredilendirme ile ilgili diğer önemli sorunu, köylünün ve aile işletmelerinin çoğunda tapu bulunmaması, yeterli kefil sağlanamaması ayrıca faiz oranının yüksek olması nedeniyle ORKÖY'ün verdiği krediler dışında kamu kredi olanaklarından yararlanamamalarıdır (ORKOOP, 2006).

Daha önce Orman Köylüleri Kalkınma Fonu bütçesinden yapılan kredi yardımları, bu fonların genel bütçe içine aktarılması ve orman köyü kooperatiflerine sağlanan destekleme kredileri de Mart 2001'de yapılan düzenlemeyle kaldırıldığından orman köylülerinin kredi olanakları tümenden ortadan kalkmıştır.

Orman işçiliği hem iş kazalarının son derece yüksek olması, hem araç, gereç ve çalışma ortamının elverişsizliği nedeniyle en ağır iş kollarından biridir. Ayrıca bu çalışma ortamı içinde meslek hastalıklarına yakalanma riski çok fazladır. Bunlara rağmen, orman işçileri, vahidi fiyatla çalıştıkları için sosyal güvenlik olanaklarından yararlanamamaktadır. Orman işlerinde yevmiyeli çalışma yerine, ücretlerin birim fiyatlar üzerinden belirlenmesi, yasada "istisna akdi" sayıldığı için çalışanlar SSK kapsamına alınmamaktadır.

Orman işçilerinin (kooperatif ortakları) sağlık sigortası kapsamına alınması için; topluluk sigortası veya Tarım İşçileri Sigorta Kanunu kapsamına alınması gibi yöntemlerle sağlık ve emeklilik sigortası olanaklarına kavuşturulması amacıyla gerekli yasal düzenlemeler konusunda çalışmalar yapılmaktadır.

Orman köyleri arazinin şartları gereği genelde birbirinden uzak alanlarda ve nüfus olarak ta çok parçalı durumda bulunmaktadır. Bu durum, orman köylerine alt yapı hizmetlerinin götürülmesinde zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle genelde orman köylerinde yol, su, elektrik ve sosyal tesisler yapılamamaktadır. Ayrıca orman köylerinde geçim imkanları da sınırlıdır. Orman köylüsü ya hayvancılık yapacak yada ormancılık işlerinde çalışacaktır. Bunun dışında ciddi anlamda orman köylüsünün gelir getirici bir kaynağı bu güne kadar geliştirilememiştir.

Orman köylerinin, içinde buldukları ağır koşullar nedeniyle, ülke genelinde olduğu gibi orman köylerinden de kentlere ve yurt dışına yoğun göçler olmaktadır. Kırsal alanlardan kentlere olan geliş güzel göçler nedeniyle kentlerde bu göçleri karşılayacak gerekli alt ve üst yapı tesislerinin planlanmamış olması nedeniyle kentlerde çarpık kentleşme olayı meydana gelmektedir. Bu da büyük sorunlar ve telafisi zor ve daha pahalı yatırımlara neden olmaktadır.

5.4.2. Orman İşletmelerinin Hesaplama Tekniğinde Yaşanan Sorunlar

Ormanların sermaye verimliliğinin, ticari sermaye verimliliğinden çok farklı değerlendirilmesi gerekir. Oysa, ormancılık sektörü dışsallığı, hesaplanmayan bir çok fayda sağlamaktadır. Ormancılık araştırmalarında fonksiyonel değerlere göre 17 kamu yararı kriteri tespit edilmiştir. Ormancılık sektörü işletme bilançolarında, ödenmiş ve mali açıdan anlam taşıyan sermaye miktarı yer almaktadır. Sermayenin büyük bölümünü oluşturan ağaç serveti ile kamu yararı yaratan hesaplanamayan değerler yer almamaktadır. Bu da, sektörün ekonomiye sağladığı katkının olduğundan daha az görünmesine ve sektöre gereken önemin verilmemesine neden olmaktadır.

5.4.3. Orman İşletmeleri Ölçek Büyüklüğünün Yarattığı Sorunlar

Türkiye’de orman işletme müdürlükleri ve şefliklerinin görev bölgeleri, verimli çalışmayı engelleyecek büyüklüklere ulaşmaktadır. Bu da personelin bölgeyi tanınmasını zorlaştırmakta, planlama ve uygulama süreçlerinde etkinliği azaltmaktadır.

Örneğin, Almanya’da devlet ormanları işletme büyüklük ortalaması 2.257 hektar, Japonya’da 3.663 hektar ve Yunanistan’da 2.986 hektardır. Aynı ortalama değerler Türkiye için 76.000 hektardır. Bu büyüklükler etkin ve verimli çalışmalarını engelleyen önemli sorunlardan biridir.

5.5. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

5.5.1. Ormancılıkta Hukuksal Sorunların Çözümü

4857 sayılı İş Kanunu’nda orman işlerinin sayılması çalışma hayatı açısından önemli bir adımdır. Ancak orman işleri tarım işleri ile bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Tarım ve orman işleri aslında birbirinden farklı özellikleri olan işlerdir. Kamuoyunda Tarım ve Orman ayrı sektörler olarak algılandığı halde yasalarda birlikte anılmaktadır. Bu ayırımın yapılmaması dolayısıyla çalışanlar ile ilgili sosyal güvenlik istatistikleri ayrı ayrı değildir.

Her iki sektörün hukuken ayrı anılabilmesi için İş Kanunu’nda tarım ve orman işleri kendi başlıklarında belirtilmelidir. İş Kanunu içinde mutlaka birlikte anılmaları gerekiyorsa dahi tarım ve orman işleri başlığının altında alt başlıklarla bu ayırım yapılabilir. İş Kanunu’nda orman ve tarım işleri ayrı başlıklarda sıralanırken orman işlerini belirten alt başlıkta belirtilen orman işleri Çevre ve Orman Bakanlığı’nın birimlerinde yapılan işlerle ve bilimsel çalışmalarda yapılan işlerle paralel olarak yapılmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu yalnızca 50’de fazla işçi çalıştıran işyerlerini değilde bütün işyerlerini kapsamış olsaydı tüm çalışanlar sosyal güvenlik içine girebileceklerdi. Küçük işyerinde idari bir yaptırımın olmaması işverenin sorumluluklarını yerine getirmede gereken titizliği göstermemesini ortaya çıkarabilir. Bundan dolayı İş Kanununun tüm işyerlerinde geçerli olması oldukça önemli bir gelişme olacaktır.

Vahidi fiyat anlaşmasına dayanan çalışma şekli veya şartnamedeki kurallar değiştirilebilir. Her iki değişikliğin şekli nasıl olursa olsun kendi hesabına çalışanların sosyal güvenceye kavuşturulmasını sağlayacak hukuki kuralların düzenlenmesi gerekmektedir.

Vahidi fiyat anlaşmasına dayanarak müeahhitlerin işi teslim almaları durumunda işçileri temin etmeleri konularında orman köylülerine öncelik verilmesi şartı aranabilir. Ayrıca müteahhitlere verilen işlerin yapılması konusunda orman alanlarının korunması için net ifadelerle kurallar konulmalı ve çalışma alanları sıkı denetime tabii tutulmalıdır.

5.5.1.1. Mevsimlik ve Geçici Orman İşçilerinin Hukuki Sorunlarının Çözümü

İşçilerin çalışma süreleri teknik raporlara göre veya daha önceden planlanacak iş etütlerine göre belirlenebilir. Böylece çalışmaların sürelerinin 4-6 ay veya 30 günden fazla ve az olduğu konusunda çalışanların endişeleri azalacaktır. Teknik raporu hazırlayanlar, işverenin teknik bir yetkilisi, işçi sendikalarından bir temsilci, olması öncelikli üyeleri olacak şekilde teknik bir heyet kurulmalıdır. Çalışanlar açısından işin zamanın teknik olarak açıklanması konusunda işverenin keyfi uygulamalara neden olduğu söylenen ifadeler çokta inandırıcı olmayacaktır.

30 günden az çalışan işçilerin çalışma süreleri dolayısıyla farklı şekilde bile olsa sigorta kapsamına dahil edilmelidirler. Çalışma esnasında meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarında da diğer çalışanlar ile aynı koşulda olmalarını sağlayıcı önlemler alınmalıdır.

5.5.1.1. Vahidi Fiyatla Çalışanların Hukuki Sorunlarının Çözümü

Vahidi fiyat şartnamesi hukuki değişikliğe uğramalıdır. Şartname iki farklı şekilde değiştirilebilir.

1. Orman işletmelerinin bu çalışma şekli değiştirilebilir.
2. Orman işletmeleri mutlaka bu şekilde çalışmaları gerekiyorsa, şartname içinde, sadece işin yapılışı değil aynı zamanda işi yapanlarında sosyal güvencesinin arandığı bir sözleşme olarak düzenlenebilir. Burada önemli olan orman köylülerinin mağdur olmasını önleme çabasıdır.

5.5.2. Ormancılıkta Hizmet Akdi İle İlgili Sorunların Çözümü

Ormancılıkta aynı koşullarda çalışanlar aynı sözleşmeye bağlı olarak çalıştırılmalıdırlar. Ormancılık sektörü içinde istisna sözleşmesi uygulaması değiştirilmelidir. Çalışanları tamamının hizmet sözleşmesine dayanarak çalışmalarına dayandırılmalıdır. Hizmet akdinin çalışma sürelerinden dolayı çeşitli şekillerde olması doğaldır. Ancak sözleşmelerin şekilleri farklı olsa bile işçiler sigorta , sağlık hizmetleri ve emeklilik zamanının diğer emeklilik yaşını geçmeyecek şekilde olmasını sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

İşçilerin iş sözleşmelerinin askıya alınması ile ilgili kuralların konulması ve çalışanların iş sözleşmeleri askıya alınırken hukuk kurallarının ihlal edilmediği çok iyi denetlenmelidir.

5.5.3. Ormancılıkta Çalışma Hayatı İle İlgili Sorunların Çözümü

Eğitim

Çeşitli ormancılık çalışmalarının teknik kurallara uygun ve verimli olarak yapılabilmesi için eğitilmiş işçilerin olması ile sağlanabilir. Orman işletmelerinin daimi işçi kadroları genişletilip belirli zaman dilimleri içerisinde bu işçiler eğitime tabii tutulursa kalifiye işçilerde sağlanmış olacaktır.

Ormanda çalışacak köylüler, ağaç kesim ve standardizasyon teknikleri, iş güvenliği, işçi sağlığı ve ergonomi orman ürünleri kesim, tomruklama, sürütme, istifleme, taşıma, depolama işlerinde kullanılan her türlü alet ve ekipmanın; iş güvenliği, iş kalitesi, verimliliği konularında eğitim verilebilir.

Çevre ve Orman Bakanlığı bünyesinde veya Orman Genel Müdürlüğü içerisinde işçi eğitim birimlerinin tekrar açılması işçilerin eğitimi teknik donanımlar ışığında yapılmalıdır.

İş Kazası ve Sağlık

4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesi işyerindeki işçi sayısına bakılmaksızın her çalışanın işyeri hekimi ile buluşması ve işyerinde sağlık biriminin sağlanmasını,. ayrıca 86. maddesi ağır işte çalışanların rapor alması ve en az yılda bir bu uygulamanın tekrarlanması gerektiğini belirtmektedir. İşyerinde kanunun bu maddelerinin uygulamaya konulması gerekmektedir.

51'den az işçi çalıştıran işyerlerinde işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin dondurulması bu alandaki en önemli engel olup işyerlerinde ortak sağlık birimi kurulması zorunlu hale getirilerek sorun çözülebilir. Bu konuda Çalışma Bakanlığı, yerel yönetimler, sendikalar, Türk Tabipler Birliği gibi meslek birlikleri ortaklaşa çalışarak sorunlara çözüm getirebilirler.

İş yerinde çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan her türlü riski bilme hakkı gözetilmeli üretim sürecine katılan her maddenin riskleri konusunda çalışanlar aydınlatılmalıdır. İş kazaları önlenemez kazalardır her işyerinde kazadan korunma programları hazırlayarak işverenler bu alanda üzerlerine düşen görevleri yapmalıdırlar. Toplu iş sözleşmelerine işçi sağlığı-iş güvenliği ile ilgili maddeler konulmalı ve bu konu sendikalarca önemsenmelidir.

Ormancılıkla ilgili meslek hastalıkları ile ilgili istatistiklere ulaşmak oldukça güçtür. Bunun bir nedeni de çalışma alanlarının Meslek Hastalıkları Hastaneleri ve diğer büyük ölçekli Hastanelere uzak olmasıdır. Ormancılıkta çalışanların sağlık ile ilgili acil olaylarla karşılaşmaları durumunda ilgili ekipmanların işçilerin yakınında bulunması sağlanabilir.

Çalışma yaşamının en önemli sorunlarından bir tanesi de çocukların orman işlerinde çalıştırılmasıdır. Olumsuz koşullarda çalışan çocukların sağlığını, güvenliğini ve gelişimlerini engelleyici tedbirlerin çocuk hakları sözleşmesi çerçevesinde iyileştirilmesi gerekmektedir.

Ücret Ve Sosyal Yardımlar

İşçilerin ücret ve sosyal yardımları konusunda yaşadıkları sorunlar çözülebilmesi işyeri denetimleri düzenli olarak yapılmasına bağlıdır.

Çalışma Süresi

İşçilerin çalışma saatlerinin kanunen belirlenen zaman dilimini aşması durumunda mesai ücretlerinin kanunlara uygun düzenlenmesi konusunda işletmelerin hassasiyet göstermeleri oldukça önemlidir. Çalışanların motivasyonunun azalması iş kazalarına ve iş veriminin düşmesine neden olmaktadır.

Çalışmaların aşırı uzun olması durumunda rotasyon sistemi ile çalışmalar düzenlenmelidir.

Koruyucu Elbise

İşletmelerde işçilere temin edilen koruyucu elbiseleri giymeleri konusunda sık sık işçileri uyarmalı ve çalışmaya başlamalarında uyulması istenen kurallar içinde yer almalıdır. İşçilere iş güvenliklerini sağlamalarında koruyucu elbiselerin önemi sürekli vurgulanmalıdır.

İstihdam

Ormancılıkta çalışanların sosyal güvence altına alınmaları deneyimli ve kalifiye elamanların sürekli işletmelerde çalışmaları sağlanabilir.

Ormancılıkta çalışmalar yıl içine yayılarak yapılması sağlanarak daimi işçi kadroları artırılırsa çalışanlar istenilen tecrübeye sahip olan kadrolar işyerinin çalışmalarını da kolaylaştıracaktır.

5.5.4. Ormancılıkla İle İlgili Diğer Sorunların Çözümü

Orman Köyleri

Orman köylerinin altyapı sorunları çözülmeli ve ülke standartlarına uygun hale getirilmelidir. Orman köylülerinin gelir düzeyini yükseltmek için orman köylerine alternatif gelir kaynakları yaratılmalıdır. Hayvancılığın geliştirilmesi, odun dışı orman ürünlerinin geliştirilmesi, kırsal turizmin teşvik edilmesi bu sektörün sorununun çözümüne yardımcı olacaktır.

Orman köyleri, projeye dayalı, düşük faizli ve uzun vadeli kredi olanakları ile desteklenmelidir. Orman köylülerine yönelik kredi ve teknik yardımlarda yeni ürün, tip ve modeller dikkate alınmalıdır. 2924 Sayılı “Orman Köylülerinin Kalkındırılmasının Desteklenmesi Hakkındaki Kanun” uygulamada karşılaşılan sorunları giderecek şekilde ve günün koşullarına uygun olarak yeniden düzenlenmelidir. ORKÖY kredileri, ağaçlandırma, gençleştirme ve koruma alanlarında, düzensiz otlatma gibi ormancılık faaliyetleriyle birlikte programlanmalı ve geleneksel “sürü hayvancılığı” ile geçinen orman köylülerinin modern tarım ve hayvancılığa geçişi sağlanmalıdır.

Orman köylerinin alt ve sosyal yapı yatırımlarına hız verilerek öncelikle yol, su okul vb. ihtiyaçlarının süratle karşılanmalı.

Orman köylerinde orman ürünlerini değerlendirecek endüstriyel tesislerin yine orman köylülerince kurulacak kalkınma kooperatifleri vasıtasıyla kurulmaları sağlanmalı, bu amaçla da kooperatifçiliğin geliştirilmesi ve düşük faizli kredi ve sübvansiyonlarla desteklenmesi sağlanmalıdır.

Orman İşletmelerinin Ölçek Büyüklüğünün Uygun Hale Getirilmesi

Bu konuda yasal düzenlemeler yapılarak, orman işletme şefliklerinin alan büyüklüklerinin dünya standartlarına uygun olması sağlanmalıdır.

Ormancılık Faaliyetlerindeki Riskleri Enaza İndirmeye Yönelik Önlemler

İşletmelerde kullanılan araçlardan kaynaklı kazaların önlenmesi açısından, makinelerin modernizasyonu, bakım ve onarım işlemlerinin yapılması ile sağlanabilir. İşçilerin çalışma alanlarına servis araçları ile götürülmeleri sağlanmalıdır. İşçilerin çalışma esnasında beslenme ve barınmaları sağlanmalıdır.

5.6. SONUÇ

Orman işçiliği genel olarak ele alındığında geniş alanlarda ve yüksek rakımlı engebeli yerlerde çalışılması, iş yerinin sosyal ortamdan uzak bulunması ve konaklama gerektirmesi, gündüz saatlerinde çalışma zorunluluğu, genelde mevsimlik geçici işçi olma durumu gibi nedenlerle diğer iş kollarından farklılıklar gösterir. Orman işlerinin çok değişken bir durum göstermesi ayrıca mevsimlerden, hava hallerinden, arazi koşullarından ve iş objesi olan her ağacın kendine özgü özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

İnsan vücudunun ağır işlere uygun olmaması veya insan gücünün ve özelliklerinin yetersiz kalması teknolojik gelişmeleri teşvik etmekte, daha doğrusu zorunlu hale getirmektedir. Bu temel düşünceden hareketle, ülkemizde ve diğer gelişmiş ülkelerdeki ormanlarda yapılan çalışmalar incelendiğinde bile orman işlerinin hala bedensel ağırlıklı işlerden olduğu görülmektedir.

Orman işlerinin kendine has nitelikleri ve bu alanın İş Kanunu kapsamına alınmasını güçleştirmiştir. Türkiye’de Orman işçileri İş Kanunu açısından 2003 yılına kadar

yürürlükte olan kanunlarda da kapsam dışında kalmışlardır. Orman işçileri yapılan toplu iş sözleşmesi sayesinde ilk olarak 1977 yılından itibaren sosyal haklardan yararlanma olanağına kavuşmuşlardır. İşçiler ile işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri ile daimi ve mevsimlik işçiler diğer kamu işçileri gibi sosyal haklardan yararlanabilmişlerdir. Yine işçi ve işveren arasında meydana gelen anlaşmazlıklar ve olumsuzluklar toplu iş sözleşmesi hükümlerince çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır.

Orman işlerinin büyük çoğunluğunu orman köylülerinden oluşan ve Vahidi fiyatla çalışanlar oluşturmaktadır. Vahidi fiyatla çalışma istisna akdine dayandırıldığı için çalışan işçiler hiçbir sosyal güvenceye sahip değildir. Ülkemizde 7,5 milyon orman köylüsünün yaşadığı ekonomik ve sosyal zorlukların yanı sıra istihdam sorunundan dolayı meydana gelen zorluklarda eklenince, kentlere göç ve köylülerin en az gelire sahip olmaları gibi çözümü zor sorunlara neden olmuştur. Bunun yanı sıra orman köylüsünün yaşadığı ekonomik-sosyal zorluk ve vahidi fiyatla ilgili sorunlar AB üyesi olmaya hazırlanan sosyal devlet anlayışına da ters düşmektedir.

Bu nedenle, orman işlerinin ve orman işçilerinin kendine has nitelikleri dikkate alınarak, kapsam ve sınırlarının belirlenmesi ve bu niteliklere uygun kanunen sosyal güvenceyle donatılmış düzenlemelerin kabul edilmesi kalıcı çözüm bulunması bakımında isabetli bir tutum olacaktır.

KAYNAKLAR

ACAR, H. H., EKER, M., TOPALAK, Ö., 2001, Orman İşçiliğinde Ergonomik yaklaşımlar ve Sendikalaşma, 8. *Ulusal Ergonomi Kongresi 25-26 Ekim 2001* D.E.Ü., İ.İ.B.F. Bildiriler Kitabı (Poster Bildiri), Buca, 8s, İzmir, 2001.

ACAR, H., ŞENTÜRK, N., 1999, Artvin Yöresindeki Orman İşçilerinde İşçi Sağlığı Üzerine Bir Araştırma, *İ. Ü. Orman Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, Cilt 49, s. 25-39.

ACAR, H. H., TOPALAK, Ö., EROĞLU, H., 2002, Ormancılığımızda Kullanılması Gereken Koruyucu Elbise ve Ekipmanların Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) Standartları Açısından Değerlendirilmesi, *S.D.Ü. Orman Fakültesi Dergisi*, Seri A, Sayı: 1, ISSN: 1302-7085, s. 121-133.

AKSOY, S., 1994, *Türkiye’de Kırsal Nüfusun Sosyal Güvenliği*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara-Göttingen, 250 s.

ANONİM, 2001, *Türkiye’de Orman İşçilerinin Sorunları*, Orman-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Yayın No: 12, Ankara, Ocak 2001.

ANONİM, 2005, *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2005*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Temmuz 2005.

ANONİM, 2005a, *Orman Bakanlığı Yeniden Yapılanma ve Norm Kadro Araştırma Projesi*, www.odevsitesi.com [Ziyaret Tarihi: 11 Kasım 2005].

ANONİM, 2005b, *2822 Sayılı İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*, [online], <http://www.calisma.gov.tr/mevzuat.html> [Ziyaret Tarihi: 23 Aralık 2005].

ANONİM, 2006a, *Hizmet Akdi* [online], <http://www.alomaliye.com/bilgi.htm> [Ziyaret Tarihi: 27 Mart 2006].

ANONİM, 2006b, *Sendikalar Kanunu* [online], <http://www.hukukcu.com/bilimsel/genelkanunlar/2821.html> [Ziyaret Tarihi: 09 Nisan 2006].

ANONİM, 2006c, *Borçlar Kanunu* [online], <http://www.hukukcu.com/bilimsel/genelkanunlar/818.html> [Ziyaret Tarihi: 24 Nisan 2006].

ANONİM, 2006d, *Belirsiz ve Belirli İş Sözleşmesi* [online], <http://www.medyaline.com/medya/digerkanunlar.html> [Ziyaret Tarihi: 25 Nisan 2006].

- AYAĞ, A., 2004, TBMM Orman Köylülerinin Araştırılarak, Kalkındırılması İçin Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu 10 / 69, 118 Genel Kurul Tutanakları, 21.04.2004.
- AYDEMİR, F., 2000, Türkiye'de Orman İşçilerinin Sorunları, Yol-İş, Tes-İş, Orman-İş Ortak Yayın No:11, 2000, s:12.
- AYDIN, B., 2003, Bolu İl Gelişme Planı Tarım Sektörü, A.İ.B.Ü. Araştırma Projesi, Bolu, 2003, s.64.
- BALKIR, Z. G., 1997, İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi, *Mercek*, Yıl: 2, Sayı: 7, Temmuz.
- CANLIEL, Ş., 2001, *Adana ve Kahramanmaraş Yöresinde Orman İşçilerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri*, K.S.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş, 112 s.
- ÇAĞLAR, Y. 2006, Ağaç Kesme Ve Tomruklama İşçileri Ortada Kaldı, Cumhuriyet Tarım Ve Hayvancılık Eki, 09 Mayıs 2006.
- ÇELİK, N., 2004, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Eylül 2004, 9754863695. (648 s.)
- ÇOLAK, N., 1998, *Artvin Yöresi Orman İşçilerinin Sağlık Sosyal ve Eğitim Sorunları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, 93 s.
- DPT, 2001, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Ormancılık Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayınları No: 2531, Ankara, 533 s.
- DPT, 2006, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Ormancılık Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayınları No: 2687, Ankara, 524 s.
- ENGÜR, M. O., 2006, *Ağaç Kesim Teknikleri ve İş Güvenliği*, OR-KOOP Türkiye Ormancılık Kooperatifleri Merkez Birliği Eğitim Yayınları Dizisi: 1, Ankara, 158 s.
- EREN, F., 1974, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara, 130 s.
- ERTAŞ, K., 1982, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Ankara, 150 s.
- ESENER, T., 1973. *İş Hukuku*, Sevinç Matbaası, Ankar, 150 s.
- GÖKBAYRAK, Ş., 2005, *Orman İşçilerinin Çalışma Koşullarından Kaynaklı Risk Faktörleri Üzerine Bir İnceleme* [online], <http://www.isguvenligi.net/mevzuat> [Ziyaret Tarihi: 25 Nisan 2006].
- GÜNEŞ, Y., 1989, *Türkiye'de Orman İşçilerinin Sosyal Güvenlikleri Konusunda Hukuksal İncelemeler*, Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü.

GÜVEN, A. Y., 1983, *İş Kazalarından Korunma ve Türkiye’de İş Kazalarını Önleme Uygulamaları*, M.P.M. Yayınları No: 2, Ankara.

ILO, 2005, Guidelines for Labour Inspection in Forestry, Meeting of Experts to Develop, Sectoral Activities Programme, Geneva, 64 p.

KAÇMAZ, H., 2003, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları, *Mühendis ve Makine Dergisi*, Mayıs 2003, Sayı 520, Ankara.

KENDİRLİ, S., 2005, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Kazalarında İşveren ve İşçinin Sorumlulukları, *E-Yaklaşım Dergisi*, Ağustos 2005.

KILIÇ, M. 2006, Türk Orman İşçilerinin Hukuki Durumu Ve Yasal Sorunları, Ormancılıkta Sosyo Ekonomik Sorunlar Kongresi 26-28 Mayıs 2006.

KOÇ, Y., 2003, *İş Güvencesi*, [online], http://www.sendika.org/belgeler/ykoc_20-09-2003.html [Ziyaret Tarihi: 13 Mayıs 2006].

KONUĞCU, M. S., 2001, *Ormanlar ve Ormancılığımız*, DPT Yayın No: 2630, Eylül 2001.

OGM, 2000, İşletme ve Pazarlama Dairesi 290 nolu Tebliğ.

OGM, 2006, *Ormancılık* [online], Orman Genel Müdürlüğü, <http://www.ogm.gov.tr> [Ziyaret Tarihi: 8 Mart 2006].

OGM, 2006, *Orman Emvalinin İstihsaline Ait Yönetmelik* [online], Orman Genel Müdürlüğü, <http://www.ogm.gov.tr/bilbi-edinme/mevzuat/isletme/yonetmelik/emval.doc> [Ziyaret Tarihi:24 Eylül 2006].

ORKOOP, 2006, *Or-koop Tanıtım Broşürü* [online], <http://www.orkoop.org.tr/belgeler.html> [Ziyaret Tarihi: 03 Mayıs 2006].

ÖZDÖNMEZ, M., 1982, Tarım ve Orman İşçilerinin Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri Semineri, Ankara.

ÖZDÖNMEZ, M., İSTANBULLU, T., AKESEN, A., EKİZOĞLU, A., 1996, Ormancılık Politikası, İ.Ü. Orman Fakültesi Yayın No: 435, ISBN 975 404 429 5, 417 s.

REİSOĞLU, S., 1998, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1998, 9752953301, (s.144-145).

SÖNMEZ, M., 1999, *Ormancılıkta İstihdam Edenin Sorumluluğu*, İ.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

SSK, 2003, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı İstatistik Yıllığı 2003, Ankara.

SSK, 2006, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri GenelMüdürlüğü Personel ve Eğitim Daire Başkanlığı Eğitim Notu8Şef Kadroları İçin) Ağustos 2006, Ankara.

SÜZEK, S., 2006, *İş Hukuku*, 3. Basım, Ankara, 764 s.

T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI, 2003, 4960 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkındaki Kanun Vetosu, [online], 15.Ağustos.2003, <http://www.alomaliye.com/bilgi.htm> [Ziyaret Tarihi: 07 Haziran 2006].

TTB, 2004, 3. *Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi Sonuç Bildirgesi*, [online], <http://www.ttb.org.tr/isak/> [Ziyaret Tarihi: 25 Aralık 2004].

YILDIRIM, M., 1987, *Ormancılık İş Bilgisi*, Ankara, 67 s.

TUNÇOMAĞ, K., CENTEL, T., 2005, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Eylül 2005, 9752953034. (628 s.).

TÜTÜNCÜ, E., 1999, *Tarım İşgücünün Korunması*, [online], İnsan ve Emegin Korunması Projesi (Somut Politikalar Çalışma Grubu-21), Şubat 1999, http://www.enistutuncu.nom.tr/hedefler/hedef2/hedef25/hedef25_8.asp [Ziyaret Tarihi: 14 Kasım 2005].

ULUSAN, İ., 1990, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 361 s.

EKLER

EK-1: BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

EK-2: BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (ASMMMO Tarafından Hazırlanmıştır)

EK-3: MEVSİMLİK İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI HAKKINDAKİ YAZI.

EK-4: DAİMİ İŞÇİ KADROSU İLE İLGİLİ YAZI

EK-5: YANGIN İŞÇİLERİNİN GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİ HAKKINDAKİ YAZI.

EK-6: KORUYUCU GİYİM MALZEMESİ HAKKINDA YAZI.

EK-1: BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (ASMMMO Tarafından Hazırlanmıştır)

Aşağıda isim (unvan) ve adresleri yazılı bulunan işveren ile işçi arasında, tamamen kendi istek ve serbest iradeleri ile ve belirtilen şartlarla " BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ" yapılmıştır. Taraflar bundan sonra "işveren" ve "işçi" olarak anılacaktır.

1.TARAFLAR

İŞVERENİN

Adı soyadı (unvanı)	
Adresi	

İŞÇİNİN

Adı soyadı	
Baba adı	
Doğum yeri ve yılı	
İkamet adresi	

2. İŞÇİNİN ÇALIŞMA YERİ: İşverenin.....sınırları içindeki değişik işyerlerinde, işveren veya velinin göstereceği yerler.

3. YAPILACAK İŞ:

4.SÖZLEŞMENİN SÜRESİ : Bu iş sözleşmesi, .../.../..... tarihinde başlamış olup, **belirsiz sürelidir.**

5. İŞE BAŞLAMA TARİHİ: .../.../.....

6. DENEME SÜRELERİ: Deneme süresi iki aydır. Taraflar, bu süre içinde iş sözleşmesini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilirler.

7. ÇALIŞMA SÜRELERİ: Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır.

Ancak, 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi, işveren tarafından gerekli görüldüğünde:

- a) Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile, farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de, işçiler için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gereklğinde değiştirilebilir.
- b) 45 saatlik haftalık normlar çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık ortalama normlar çalışma süresi 45 saati aşamaz.
- c) Ara dinlenme zamanları zamanları işveren tarafından belirlenir.
- d) İşçi bu maddede çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.

8. FAZLA ÇALIŞMA: İşveren, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işçiye, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile, yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir.

haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak, denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, işçinin iki aylık süre içindeki haftalık ortama çalışma süresi 45 saati aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda 45 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 45 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.

9. TELAFİ ÇALIŞMASI: Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işin tümüyle durdurulması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, iki ay içerisinde işçiye, çalışılmayan bu süreler karşılığı olarak telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati ve günde en fazla 3 saati aşamaz. tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Telafi çalışması fazla çalışma sayılmaz ve karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmez.

10. ÜCRET	: İşçinin aylık NET/BRÜT ücretiTL dir. İşçinin ücreti kural olarak imza karşılığında kendisine ödenir. Ancak işçinin yazılı talebi ile belirlediği ve bu talebin altında tatbiki imzası bulunan mutemedine de yine imzası karşılığında ödenebilir.
11. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ	: İşçinin her bir saat fazla çalışması için işverence ödenecek fazla çalışma ücreti, işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılmış tutarıdır.
12. ÜCRET ÖDEME ZAMANI	: İşçi ücreti ayda bir ödenir. Mücbir bir neden olmadıkça, her ayın ücreti, ödeme gününde itibaren en geç 20 gün içinde ödenir.
13. ÖZEL ŞARTLAR	<p>a) İşverenin, işçilerin bir bölümüne veya tümüne sözleşme gereği olmaksızın, teşvik amaçlı olarak yapacağı süreklilik arz etmeyen nakdi aynı ödemeler, işçiler bakımından kazanılmış hak niteliğinde olmayıp, tekrarlanacağı anlamına gelmez.</p> <p>b) İşçi, işyerinde, çalışma mevzuatı ve işveren tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.</p> <p>c) İşçi, işverenin istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı peşinen kabul eder.</p> <p>d) İşçi, işverenin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder.</p> <p>e) İşçi iş sözleşmesi devam ettiği sürece, özel de olsa başka bir işte çalışmamayı taahhüt eder.</p> <p>f) İşçi, işverene ve işyerine ait her türlü iş sırlarını saklamayı, işverene zarar verecek davranışlarda bulunmamayı taahhüt eder.</p> <p>g) İşçi, işyerindeki makine, alet ve teçhizatı usulüne uygun olarak ve özenle kullanmayı, görevi ile ilgili olmayan işlerle uğraşmamayı, kendisine teslim edilmemiş makine, alet ve edevatı kullanmamayı taahhüt eder.</p> <p>h) İşçi, kendisine işinde kullanılmak üzere teslim edilen malzeme, araç ve gereçleri işyeri dışına çıkarmamayı, amacı dışında kullanmamayı taahhüt eder.</p> <p>i) İşçi, işyerine, alkollü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmemeyi ve bu maddeleri işyerinde kullanmamayı, çalışması ile ilgili olmayan eşya ve maddeler ile taşınması ya da kullanılması yasaklanmış maddeleri işyerine sokmamayı taahhüt eder.</p> <p>j) İşçi, İş Kanununa göre hak kazanacağı yıllık ücretli iznini, işverenin iş şartlarına göre belirleyeceği zamanda kullanmayı kabul eder.</p> <p>k) İşçi, iş sözleşmesinin feshinde, kendisine teslim edilmiş bulunan her türlü demirbaş eşyayı eksiksiz olarak teslim etmeyi, kendi kasıt veya kusurundan meydana gelmiş zararlar varsa, tazmin etmeyi taahhüt eder.</p> <p>l) İşveren, işçinin ücretini ve bu sözleşme ile İş Kanunundan doğan diğer haklarını süresinde ödemeyi kabul ve taahhüt eder.</p> <p>m) Sözleşmenin işveren tarafından feshinde; fesih bildiriminde sebep gösterildiği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı hususunda ortaya çıkacak uyuşmazlıklar, bir ay içinde Özel Hakem'e götürülür.</p> <p>n) Bu iş sözleşmesinde yer almayan hususlarda İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat uygulanır.</p> <p>o) Sözleşmenin uygulanmasında çıkacak uyuşmazlıklarda, işyerinin bulunduğu yer mahkemeleri ve icra daireleri yetkilidir.</p>

14. İki sayfadan oluşan iş bu **belirsiz süreli** iş sözleşmesi,/...../..... tarihinden taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, okunarak imzalanmakla, işveren işçiyi iş ve ücret vermeyi, işçi de belirtilen şartlarla iş görmeyi karşılıklı olarak kabul, beyan ve taahhüt etmişlerdir.

İŞVEREN VEYA VEKİLİ (Kaşe-İmza)	İŞÇİ Adı Soyadı: İmzası:
--	------------------------------------

EK-2: BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (ASMMMO Tarafından Hazırlanmıştır)

Aşağıda isim (unvan) ve adresleri yazılı bulunan işveren ile işçi arasında, tamamen kendi istek ve serbest iradeleri ile ve belirtilen şartlarla " BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ" yapılmıştır. Taraflar bundan sonra "işveren" ve "işçi" olarak anılacaktır.

1. TARAFLAR

İŞVERENİN

Adı soyadı (unvanı)	
Adresi	

İŞÇİNİN

Adı soyadı	
Baba adı	
Doğum yeri ve yılı	
İkamet adresi	

2. İŞÇİNİN ÇALIŞMA YERİ: İşverenin.....sınırları içindeki değişik işyerlerinde, işveren veya velinin göstereceği yerler.

3. YAPILACAK İŞ:

4.SÖZLEŞMENİN SÜRESİ :Yıl.....Ay süreli olan bu iş sözleşmesi, tarihinde başlamış olup, tarihinde her hangi bir bildirim yapılmaksızın kendiliğinden sona erer. İşveren gerektiğinde süresi dolmadan da sözleşmeyi feshedebilir.

5. İŞE BAŞLAMA TARİHİ:/...../.....

6. DENEME SÜRELERİ: Deneme süresi iki aydır. Taraflar, bu süre içinde iş sözleşmesini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilirler.

7. ÇALIŞMA SÜRELERİ: Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır.

Ancak, 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi, işveren tarafından gerekli görüldüğünde:

- Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile, farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de, işçiler için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir.
- 45 saatlik haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık ortalama normal çalışma süresi 45 saati aşamaz.
- Ara dinlenme zamanları zamanları işveren tarafından belirlenir.
- İşçi bu maddede çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.

8. FAZLA ÇALIŞMA: İşveren, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işçiye, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile, yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir.

haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak, denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, işçinin iki aylık süre içindeki haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda 45 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 45 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.

9. TELAFİ ÇALIŞMASI: Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işin tümüyle durdurulması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, iki ay içerisinde işçiye, çalışılmayan bu süreler karşılığı olarak telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati ve günde en fazla 3 saati aşamaz. tatil günlerinde telafi çalışması

yaptırılamaz.

Telafi çalışması fazla çalışma sayılmaz ve karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmez.

10. ÜCRET	: İşçinin aylık NET/BRÜT ücretiTL dir. İşçinin ücreti kural olarak imza karşılığında kendisine ödenir. Ancak işçinin yazılı talebi ile belirlediği ve bu talebin altında tatbiki imzası bulunan mutemedine de yine imzası karşılığında ödenebilir.
11. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ	: İşçinin her bir saat fazla çalışması için işverence ödenecek fazla çalışma ücreti, işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılmış tutarıdır.
12. ÜCRET ÖDEME ZAMANI	: İşçi ücreti ayda bir ödenir. Mücbir bir neden olmadıkça, her ayın ücreti, ödeme gününde itibaren en geç 20 gün içinde ödenir.
13. ÖZEL ŞARTLAR	<p>a) İşverenin, işçilerin bir bölümüne veya tümüne sözleşme gereği olmaksızın, teşvik amaçlı olarak yapacağı süreklilik arzetmeyen nakdi ayni ödemeler, işçiler bakımından kazanılmış hak niteliğinde olmayıp, tekrarlanacağı anlamına gelmez.</p> <p>b) İşçi, işyerinde, çalışma mevzuatı ve işveren tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.</p> <p>c) İşçi, işverenin istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı peşinen kabul eder.</p> <p>d) İşçi, işverenin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder.</p> <p>e) İşçi iş sözleşmesi devam ettiği sürece, özel de olsa başka bir işte çalışmamayı taahhüt eder.</p> <p>f) İşçi, işverene ve işyerine ait her türlü iş sırlarını saklamayı, işverene zarar verecek davranışlarda bulunmamayı taahhüt eder.</p> <p>g) İşçi, işyerindeki makine, alet ve teçhizatı usulüne uygun olarak ve özenle kullanmayı, görevi ile ilgili olmayan işlerle uğraşmamayı, kendisine teslim edilmemiş makine, alet ve edevatı kullanmamayı taahhüt eder.</p> <p>h) İşçi, kendisine işinde kullanılmak üzere teslim edilen malzeme, araç ve gereçleri işyeri dışına çıkarmamayı, amacı dışında kullanmamayı taahhüt eder.</p> <p>i) İşçi, işyerine, alkollü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmemeyi ve bu maddeleri işyerinde kullanmamayı, çalışması ile ilgili olmayan eşya ve maddeler ile taşınması ya da kullanılması yasaklanmış maddeleri işyerine sokmamayı taahhüt eder.</p> <p>j) İşçi, İş Kanununa göre hak kazanacağı yıllık ücretli iznini, işverenin iş şartlarına göre belirleyeceği zamanda kullanmayı kabul eder.</p> <p>k) İşçi, iş sözleşmesinin feshinde, kendisine teslim edilmiş bulunan her türlü demirbaş eşyayı eksiksiz olarak teslim etmeyi, kendi kasit veya kusurundan meydana gelmiş zararlar varsa, tazmin etmeyi taahhüt eder.</p> <p>l) İşveren, işçinin ücretini ve bu sözleşme ile İş Kanunundan doğan diğer haklarını süresinde ödemeyi kabul ve taahhüt eder.</p> <p>m) Bu iş sözleşmesinde yer almayan hususlarda İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat uygulanır.</p> <p>n) Sözleşmenin uygulanmasında çıkacak uyuşmazlıklarda, işyerinin bulunduğu yer mahkemeleri ve icra daireleri yetkilidir.</p>

14. İki sayfadan oluşan iş bu **belirli süreli** iş sözleşmesi,/...../..... tarihinden taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, okunarak imzalanmakla, işveren işçiyi iş ve ücret vermeyi, işçi de belirtilen şartlarla iş görmeyi karşılıklı olarak kabul, beyan ve taahhüt etmişlerdir.

İŞVEREN VEYA VEKİLİ (Kaşe-İmza)	İŞÇİ Adı Soyadı: İmzası:
--	------------------------------------

EK-3: MEVSİMLİK İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI HAKKINDAKİ YAZI.



TÜRKİYE
ORMAN İŞÇİLERİ SENDİKASI
GENEL MERKEZİ



ORMAN - İŞ

Özveren Sok. No: 19 (06430) Maltepe/Ankara - Tel: 0.312 229 10 56-57-58-59 - 231 18 19-Fax: 0.312 229 21 15

TÜRK-İŞ

SAYI :587

24 MAYIS 2002

KONU : Mevsimlik işçilerin
Çalıştırılması Hakkında.

ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE
GAZİ/ANKARA

Genel Müdürlüğüne bağlı Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü işyerlerinde çalışan mevsimlik işçilerin iş akidleri işletme Müdürlüklerinde bulunan Adam/Ay sayısına göre işletme Müdürleri ve İşyeri Temsilcileri 13. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmemizin 39. Maddesine göre "Kısmi işçi Çıkarmalarda Ehliyet ve Hizmet Süresine" bakılarak ilk giren son çıkar prensibine göre hareket edilmesi mutabakatına varılmıştır.

Ancak, Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmemizin 39. Maddesine uyulmayarak kıdemli işçilerin iş akidleri askıya alınmak suretiyle bazı işyerlerinde kıdemsiz işçilerin siyasi nedenlerle çalıştırıldığı Genel Merkezimize bildirilmiştir.

Elazığ Orman Bölge Müdürlüğüne, Genel Müdürlüğünüz tarafından gerekli talimatın verilerek Toplu İş Sözleşmemizin 39. Maddesinde öngörülen "ilk giren son çıkar prensiplerine" göre hareket edilerek anılan işyerlerinde huzurun sağlanmasını, neticenin de Sendikamıza bildirilmesini arz ederiz.

Saygılarımızla,

Ek: Elazığ Şubesinin yazı fot.

Nacl UÇAR
Genel Sekreter

Bak YÜKSEL
Genel Mali Sekreter

EK-4: DAİMİ İŞÇİ KADROSU İLE İLGİLİ YAZI

T.C
ORMAN BAKANLIĞI
ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Personel Dairesi Başkanlığı

Sayı : B44.1.OGM.000.3106/Ks.1/ 686
Konu : Daimi İşçi Kadrosu

A n k a r a
16.11.2002

BAŞBAKANLIĞA

Bilindiği gibi, Hükümetimiz ile Türk-İş arasında 26.10.2000 tarihinde imzalanan protokol kapsamında, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı ve Bakanlığımız Bütçelerinin (66) alt programında yer alan ödenekler kapsamında 2000 yılında hizmet akdiyle çalışan geçici veya mevsimlik işçiler 02.02.2001 tarihi itibarıyla durumlarına uygun daimi işçi kadrolarına atanmışlardır. Ancak, söz konusu protokol ve genelge hükümleri, Bakanlığımızın bağlı kuruluşu olan Orman Genel Müdürlüğü'nün protokolde isminin yer almaması nedeniyle, bu birimimizde çalışanlara protokol hükümleri uygulanamamıştır. Orman Genel Müdürlüğü'nün katma bütçe (66) alt programında istihdam edilip, kadroya geçirilemeyen işçiler tarafından çeşitli idare mahkemelerinde, yürütmeyi durdurma ya da işlemin iptali biçiminde davalar açılmış ve bu davalarda Başbakanlık, Maliye Bakanlığı, Orman Bakanlığı ve Orman Genel Müdürlüğü davalı konumuna alınmıştır. Söz konusu davalar halen devam etmektedir.

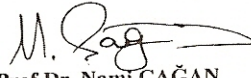
Orman Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasında yer alan, ormanların işletilmesi, korunması ve bakımı gibi hizmetlerde çalıştırılmakta olan ve ağırlıklı döner sermaye bütçesinden yıl boyu istihdam edilen işçilere, eğitim verilmek suretiyle, büyük meblağlar tutan ve yurt dışından dövizle alınan Dozer, Grayder ve Arazöz gibi iş ve üretim makineleri teslim edilmektedir. Ancak, iş ve üretim makinasında operatör ya da yardımcı şeklinde değerlendirilen bu işçiler iş güvenliğinden yoksun kalmaları, geleceğe güvenle bakamamaları gibi nedenlerle, kendilerinden beklenen iş ortamına yansıtılmamaktadırlar.

İsviçrede yapılan bir araştırma, diğer meslek gruplarına göre ormancılık sektöründe kaza ve ölüm riskinin beş kat daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, eldeki mevcut geçici statüdeki işçilerimizden, operatör ve yardımcısı konumunda bulunanlarla iş makinelerinin tamir ve bakımlarından sorumlu ekiplerin yanında alet operatörü, desinatör gibi yıl boyu hizmetine ihtiyaç duyulan 350 adedi katma bütçeden ve 8200 adedi de döner sermayeden olmak üzere toplam 8550 adet işçinin de kadroya geçirilmelerinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Ancak, özelleştirme kapsamında bulunan kurumlardan ihtiyaç fazlası elemanların nakli suretiyle, ihtiyaçların giderilmesi şeklinde bir öneri getirilmesinin, orman işçiliği konusunda teknik eğitilmiş işçilerimizin çalışma ahengini bozacak ve bu durum iş barışını etkileyecektir. Bu nedenle verilecek kadrolara özelleştirilen kurumlar dahil diğer kamu kurum ve kuruluşlarından işçi nakli düşünülmüyor ise, Bakanlığımız hizmetlerinin mevcut geçici işçi statüsünde çalışan işçilerimizle yürütülmeye devam edilmesinin daha yararlı olacağı düşünülmektedir.

Tüm bu hususlar dikkate alınarak, çeşitli vasıflarda yıl boyu çalıştırılan ve hizmetine sürekli ihtiyaç duyulan işçilerimiz için düzenlenen cetveller ekte gönderilmiş olup, yapılacak protokol kapsamına bahsi geçen işçilerimizin de yukarıda sayılan koşullarda dahil edilmelerini,

Arz ederim.


Prof. Dr. Namı ÇAĞAN
Bakan

EKİ: Cetvel (2 Adet)

16.11.2002 Şube Müd.
16.11.2002 Daire Bşk.
16.11.2002 Gn.Md.Yr.
16.11.2002 Genel Müdür
16.11.2002 Müsteşar

Ç.ACAR *esnek*
Ş.ŞENTÜRK *esnek*
İ.KAHRAMAN
H.B.CANLI
H.ÖZTÜRK

EK-5: YANGIN İŞÇİLERİNİN GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİ HAKKINDAKİ
YAZI.



TÜRKİYE
ORMAN İŞÇİLERİ SENDİKASI
GENEL MERKEZİ



ORMAN-İŞ

Özveren Sok. No: 19 (06430) Maltepe/Ankara - Tel: 0.312 229 10 56-57-58-59 - 231 18 19-Fax: 0.312 229 21 15

TÜRK-İŞ

SAYI : 954

04 EYLÜL 2002


KONU : Yangın İşçilerinin Günlük Çalışma Süreleri hk.

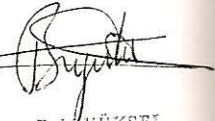
TÜRKİYE ORMAN İŞÇİLERİ SENDİKASI
ŞUBE BAŞKANLIĞI'NA

Bazı Orman Bölge Müdürlükleri "Yangın İşçilerinin Fazla Mesai Ücretlerinin hesaplamalarında günlük çalışma sürelerinin 8 saat üzerinden yapıldığı" bu tür hesaplamaların Toplu İş Sözleşmemize ve Kanuna aykırı olduğu fazla mesai ücretlerinin 7.5 saat üzerinden hesaplanması gerektiğine dair Orman Genel Müdürlüğüne 22.08.2002 tarih 916 sayılı yazımız ile bildirilmiş olup, yazımıza almış olduğumuz cevabi yazı fotokopisi ilişikte gönderilmiştir.

İşletme Müdürlüklerinde fazla mesai ücretlerinin hesaplanmasında günlük 7.5 saat üzerinden hesaplama yapılmasının takibini rica ederiz.

Ek: 1 OGM yazı fot.


Naci ŞAR
Genel Sekreter


Bekir YÜKSEL
Genel Mali Sekreter

EK-6: Koruyucu Giyim Malzemesi Hakkında Yazı.



TÜRKİYE
ORMAN İŞÇİLERİ SENDİKASI
GENEL MERKEZİ



ORMAN - İŞ

Özveren Sok. No: 19 (06430) Maltepe/Ankara - Tel: 0.312 229 10 56-57-58-59 - 231 18 19-Fax: 0.312 229 21 15

TÜRK - İŞ

SAYI :1437

27 OCAK 2003

KONU : Koruyucu Giyim Malzemesi hakkında,

ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE
GAZİ/ANKARA

Genel Müdürlüğünüze bağlı Ankara Yedek Parça Depo Müdürlüğünde çalışan Sendikamız Üyelerine 13. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmemizin 77. maddesi gereğince verilmesi öngörülen Ek -3 Nolu listede belirtilen Koruyucu Giyim Eşyası ve Malzemelerinden iş tulumu ile sabun ve havlu verilmediği Genel Merkezimize bildirilmiştir.

13. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmemizin 77. maddesi gereğince yukarıda belirtilen Koruyucu malzemelerin verilmesi hususunda, Ankara Yedek Parça Depo Müdürlüğü'ne gerekli talimatın verilerek Üyelerimizin mağduriyetinin önlenmesini, neticenin de Sendikamıza bildirilmesini rica ederiz.

Saygılarımızla,

Naci UÇAR
Genel Sekreter

Birol GÖK
Gen. Teşk. Sekreteri

ÖZGEÇMİŞ

1970 yılında Amasya’da doğmuştur. İlk ve Orta eğitimini Amasya’da tamamlamıştır. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitimi Fakültesi İşletme Eğitimi Bölümünde lisans eğitimi almıştır. Halen İstanbul’da İlköğretim Okulunun ikinci kademesinde Ticaret dersi öğretmenliği yapmaktadır.