

İŞ VE BORÇLAR HUKUKU TEMELİNDE,  
TARIM ÇALIŞANLARI İLE  
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE  
İLİŞKİN KAVRAMSAL BİR ÇALIŞMA\*

Doç. Dr. Recep YÜCEL\*\*

Arş. Gör. Abdullah ÖMERCİOĞLU\*\*\*

---

**Makalenin Geldiği Tarih:** 08.06.2015 **Kabul Tarihi:** 04.01.2016

\* Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK-ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

\*\* Kırıkkale Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü.

\*\*\* Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi.



## ÖZ

Geçmişten günümüze toplumların refah düzeyiyle ilişkilendirilen tarım sektöründeki olumsuzlukların önlenmesi için, insan kaynakları yönetimi (İKY) düzleminde ele alınması oldukça önem taşımaktadır. Bu durum, mikro ve makro düzeyde tarımdaki işçi ve işverenler açısından etkili bir üretim modelinin oluşmasına fayda sağlayacaktır. Çalışmada, öncelikle, İş ve Borçlar Kanunu yönüyle tarım çalışanlarının hak ve ödevleri, özel durumları ile iş sağlığı ve güvenliği incelenmiştir. Bu anlamda; tarım işçisi kavramı ile tarımdan sayılan işler ortaya konmuş ve hem tarım işçisi hem de işvereni bakımından uyulması gereken hak ve yükümler açıklanmıştır. Ayrıca İKY'nin tanımı, önemi, işlevleri, ilkeleri ve tarım sektörü ile ilişkileri kavramsal olarak ele alınmış; bu sektörde oluşması muhtemel olumsuzlukların giderilebilmesi için bazı tavsiyeler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İş Hukuku, Tarım, İnsan Kaynakları, Tarım Çalışanı, İşveren.

ON THE BASIS OF LABOR AND OBLIGATIONS LAW,  
A CONCEPTUAL STUDY ABOUT AGRICULTURAL  
WORKERS AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

## ABSTRACT

To avoid the negativities in agricultural sector which is related with the welfare of the society from past to present, it is really important to apply on the basis of human resource management (HRM). That situation will provide an efficient production model for workers and employers at micro and macro level. In this study, first of all, examined the rights and duties of agricultural workers, special situations and occupational health and safety on the basis of Labor and Obligations Law. In this context; explained agricultural worker term and works listed from agriculture and rights and duties for both agricultural workers and employers. Also, the definition of HRM, its importance, functions, principles and relations between agricultural sector are considered as conceptual; offered some suggestions to remove probable negativities.

**Keywords:** Labor Law, Agriculture, Human Resource, Agricultural Worker, Principal.

## GİRİŞ

Bir ülkede zor ve kısıtlı şartlar, ortam ve durumlarda tarımsal faaliyetleri yürüten çalışanlara ilişkin ortaya çıkabilecek olumsuzlukların önüne geçilebilmesi ve uzun vadede oluşabilecek makro ölçüdeki menfi etkilerin engellenmesi önem taşımaktadır. Bu husus, küreselleşme sonrasında; sosyal, teknolojik ve ekonomik, bilgi ve iletişim ile ulaşımda hızlı boyutlardaki gelişmeler, tüm iş sektörlerinde rekabeti arttırıcı yöndedir. Bu da, günümüzde iş sektörünün hızlı ve atak davranarak, insan kaynakları yönetiminin (İKY) daha etkin, verimli ve günün koşullarına uydurmalarını zorunlu kılmıştır. Ayrıca, ulusal ve uluslararası boyutta rekabet etmelerinin, ancak sahip oldukları insan kaynağının, doğru yer ve zamanda, niteliğine uygun, gerekli sayıda kullanmak ve bunda süreklilik sağlamakla mümkün olduğunu belirtmek gerekir. Çünkü iş sektörlerinin, böylesi bir rekabet ve değişimlerin üstesinden gelmeleri, ancak İKY’de stratejik, esnek ve yeni yaklaşımlara ulaşmaları ile mümkün görülmektedir. Dolayısı ile bu da İKY’nin amaçlarını, işlevlerini, ilkelerini ve bu konudaki deneyimleri anlama, uygulama ve denetlemeye dayanmaktadır. Alanda yapılan araştırmalar, özellikle iş örgütlerinin yönetiminde; amaçlanan ve gerçekleşen performansla ulaşmada, mevcut insan gücünün işe nasıl tasarımılandığı, yönlendirildiği ve kullanıldığı ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Kaldı ki, aynı araştırmalar; iş tatmini ve işe bağlılığı oldukça etkilediğini ve iş görenin bireysel ve örgüt performansını da arttırdığı yönündedir. Burada kayda değer olan, ilgili sektörde İKY’nin amaçları, işlevleri ve ilkelerinin ne kadar tanındığı, benimsendiği, anlaşıldığı ile bunun nasıl uygulandığına yöneliktir.

Konuya tarım sektörü ve İKY ilişkileri açısından bakıldığında; öteki sektörler gibi, bu sektörde de ilgili hususun yeniden incelenmesinin yararlı olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışmada; tarım sektöründe İKY kavramsal olarak ele alınarak, sektörde iş görenlerin bireysel ve örgütsel performansını daha da arttırma ve iyileştirme ilişkin esaslarının ortaya konulması ve sağlayacağı katkı amaçlanmıştır. Bu bakış açısı altında, çalışmada öncelikle İş ve Borçlar Kanunu açısından tarım çalışanlarının hak ve ödevleri, özel durumları ile iş sağlığı ve güvenliği hususu incelenmiştir. Ayrıca bu iki kanunun esaslarına dayanılarak; İKY temelinde, İKY ve tarım kavramı, kapsamı, önemi ve işlevleri ile her iki olgunun etkileşimleri ve ilişkileri kavramsal olarak ortaya konulmaya çalışılmıştır.

## I. HUKUK YAKLAŞIMIYLA TARIM VE İKY İLİŞKİSİ

Bir ülkede tarımsal faaliyetleri yürüten çalışanlara ilişkin zafiyetlerin önüne geçilebilmesi ve uzun vadede oluşabilecek makro ölçüdeki olumsuz etkilerin engellenmesi için uygulanan pozitif hukuk kurallarının bağlayıcılığı önem taşımaktadır. Bu çerçevede; öncelikle işçi ve tarım işçisi kavramları ile tarımsal faaliyetlerin hukuki iş tanımları yapılarak, bunun İKY ile ilişkisi hukuki yönüyle incelenecektir.

### A. Tarım Sektöründe Çalışan İşçi ve Tarım İşçi Kavramı

#### a. İşçi-Tarım İşçisi Ayrımı

İşçi; hukukumuz bakımından 4857 Sayılı İş Kanunu (İK) 2. maddesinde, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, bir kimsenin işçi sayılabilmesi için iki unsurun birlikte var olmasını gerektirir. Bunlar, çalışan kişinin gerçek kişi olması ve işveren ile arasındaki ilişkisinin bir iş sözleşmesine dayanmasına ilişkindir.

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşmedir (Aktay ve diğ., 2013: 51). İş sözleşmesi, kanunda sayılan istisnalar dışında, şekle tabi değildir yani yazılı olması gerekmez; işçinin fiilen işyerinde çalışmaya başlamış olması iş sözleşmesinin kuruluş sayılması için yeterlidir. Bu durum, doktrininde “katılma teorisi” olarak açıklanmaktadır (Aktay ve diğ., 2013: 52 naklen; Nikisch, 1961: 91). Ancak burada önemli olan bu sözleşmenin serbest irade ile kurulmuş olmasıdır. Başka bir deyişle, bir resmi makamın emri altında iş yapan, mahkûmlar ve askerler işçi sıfatına haiz olamazlar (Çelik, 2014: 38). Tarım işlerinde çalışanlarla işverenleri arasında yapılan iş sözleşmeleri ise, “*Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik*” m.4 uyarınca, süresi bir yıl ve daha fazla olması koşuluyla yazılı olarak yapılmak zorundadır.

Hukukumuz bakımından tarım işçisi kavramının özel olarak tanımlanması ihtiyacı görülmemiştir. Bu durum tarım işçisi kavramının doktrininde ve uygulamada farklı tanımlamalar yapılması sonucunu doğurmaktadır (Kılıç, 2006: 40). Dolayısıyla, **tarım işçisi; geçerli bir sözleşmeye göre ve işverene tabi olarak, tarımsal faaliyetleri yürütmek üzere çalışan gerçek kişi** olarak kabul edilebilir.

#### b. Tarım İşçi Sayılan Haller

İK m.111/2 uyarınca çıkarılan 03.09.2008 tarihli “Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik” ile hangi işlerin tarım

işi sayıldığı belirlenmiştir. Yönetmeliğe ekli liste I/c (tarım ve orman işleri) uyarınca tarım işi kabul edilmektedir. Bunlar;

1. Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, sulama birliklerince ortaklaşa ödeme usulü ile tarımsal sulama sistemlerinin işletilmesi, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması gibi işler,
2. Her türlü iş ve gelir hayvanlarının yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleridir. Bunlar haricinde kalan bir işin tarım işi sayılıp sayılmayacağı hususunu belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir.

## **B. Türk Hukukunda Tarım İşçilerinin Tabi Olduğu Mevzuat**

### **a. İş Kanunu Bakımından**

Tarım işçileri açısından İK'nun kapsamı m.4/I,b uyarınca belirlenmektedir. Maddeye göre, "50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde" bu kanun hükümleri uygulanmaz denerek bir ayrıma gidilmiştir. "Tarım işçilerine İK hükümleri uygulanırken, İK m.10'da yer alan sürekli-süresiz işler ayrımı ve bu işlerin tabi olduğu hükümlerle ilgili düzenlemeyi de birlikte ele almak gerekir. İK m.10'da, nitelikleri bakımından, en çok 30 iş günü süren işlerin süresiz iş; bundan fazla sürenlerin ise sürekli iş olduğu düzenlenmiş ve İK'nun süresiz işlere uygulanmayacak hükümlerinin neler olduğu tek tek sayılarak belirtilmiştir. Ayrıca süresiz işlere İK'nun uygulanamaması nedeniyle ortaya çıkan boşluklarda 6098 Sayılı Borçlar Kanunu (BK) hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmiştir. Bu durumda, tarım işçilerinin İK hükümlerinden yararlanabilmesi için;

1. Yönetmelikte düzenlenen ve tarımdan sayılan işlerde çalışıyor olması,
2. İşyerinde çalışan toplam işçi sayısının 51 ve daha fazla olması,
3. Yapılan işlerin nitelik itibarıyla 30 gün ya da daha fazla sürmesi şartlarının hep birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir" (Kılıç, 2006: 44-45; Süzek, 2015:16-29).

Önemli bir husus da İK m.4/II, c, d, e fıkraları uyarınca gerçekleşmektedir. Buna göre; “*Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler*”, “*Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri*” ve “*Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri*” nde işçi sayısına bakılmaksızın İK hükümleri uygulanmaktadır. Örneğin tarım işçisine, işvereni tarafından, çalıştığı tarla üzerine ahır kurdurulması durumunda, yapılan iş dolayısıyla sorumluluklar İK’na göre belirlenecektir. Ancak, tarımla ilgili yapı işi, aile ekonomisi sınırları içinde kalıyorsa, İK uygulanmaz (m.4/I, c).

### **b. Borçlar Kanunu Bakımından**

İK m.4/I,b uyarınca, 51 işçiden az tarım işçisinin çalışması durumunda İK yerine, BK’nun ilgili hükümleri (m.393-447) uygulanacaktır. İK’deki iş sözleşmesinden farklı olarak, bu kanuna göre, işçi ve işveren ilişkisi hizmet sözleşmesi ile gerçekleşmektedir. Hizmet sözleşmesi; BK m.393’de, “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Bu sözleşme de, kanunda aksi haller saklı kalmak kaydıyla özel şekilde bağlanmamıştır; sözleşmenin kurulması açık olabileceği gibi örtülü de olabilmektedir (Eren, 2014: 533). Örneğin, tarım işçisinin hasat yapması ve sonra da işverenin görülen bu işi kabul etmesi durumunda, arada yazılı bir hizmet sözleşmesi olmasa dahi, fiili ilişki üzerine sözleşme kurulmuş olur.

Ayrıca, 51 işçiden az tarım işçisi çalıştıran işyeri ve işletmelerde BK hükümleri uygulanacak olsa da, İK m.113’te “Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (ı) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır” hükmü ile tarım işçileri açısından uygulanması zorunlu bazı düzenlemeler belirlenmiştir. Dolayısıyla, 51 işçinin altında çalıştırılan işyeri ve işletmelerdeki tarım işçilerine İK’nun “Ücret ve Ücretin Ödenmesi” (m.32), “Ücretin Saklı Kısmı” (m.35), “Ücret Hesap Pusulası” (m.37) ve “Ücret Kesme Cezası” (m.38) hükümleri uygulanmaya devam edecektir.

### **C. Tarım Çalışanlarının Hak ve Ödevleri**

Tarım işçisinin ve işverenin hak ve ödevlerinin belirlenmesi konumuz açısından önemlidir. Burada, tarım işçisinin ödevleri, işverenin haklarını; işverenin ödevleri ise tarım işçisinin haklarını oluşturmaktadır. Bu borç ve ödevler, İK’da düzenleme bulunmayan hallerde BK hükümlerine göre belirlenmektedir.

### a. Tarım İşçisinin Ödevleri

Tarım işçisinin iş sözleşmesinden doğan asli ödevi, iş görme borcudur. Üstlenilen işin şahsen ifası esastır (BK m.395). Ayrıca işçi, işin görülmesinde kendinden beklenen bütün dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür (BK m.396). Aksi halde haklı fesih sebebi sayılır ve işverene verdiği zararlardan sorumlu olur (İK m.25/II, 1). Ancak burada önemli olan husus, tarım işçisinin yetenek ve eğitimi dâhilinde çalıştırılması gereğidir. Örneğin toplama işini yapan tarım işçisine ilaç atma işinin yüklenmesi sonucu ürünün ölmesi durumunda, işçinin kasıt veya ihmali olmadığı sürece, dikkat ve özen yükümünün ihlal edildiği söylenemez.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan bir diğer ödevi, işverenin talimatlarına uyma borcudur. Bu ödev, işverenin yönetim hakkından kaynaklanır. Ancak tarım işçisi, işyerinin ihtiyaçlarına ve tarım işi ile ilgili adetlere aykırı talimatlara uymak zorunda değildir (Centel, 1992: 133). Bu ödev uygulamada özellikle içki ve sigara yasağı ile kapı kontrolü ve işçilerin üstlerinin aranması konusunda karşımıza çıkmaktadır (Aktay ve diğ., 2013: 99). İK m.84 uyarınca **“İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.”** İşçinin sigara içme yasağı bakımından ise, düzenleme bulunmaması nedeniyle iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır. İşveren, işyeri güvenliğinin tehlikeye sokulduğu durumlarda sigara içme yasağı getirebilir. Örneğin, saman balyası hazırlayan tarım işçilerinin çalışırken sigara içmesi, işveren tarafından yasaklanabilir. Kapı denetimi ve üst araması hususunda ise işyeri güvenliği nedeniyle, işçilerin kişilik haklarını zedelememek ve işçiler arasında eşitlik ilkesini gözetmek şartıyla arama yapması hukuka aykırı olmaz (Süzek, 2015: 367).

BK m.396'dan kaynaklanan bir diğer ödev de işçinin sadakat borcudur. Bu ödev kapsamında işçinin **“sır saklama”, “rekabet etmeme”** ve üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri **“teslim etme ve hesap verme (m.397)”** borçları doğmaktadır (Mollamahmutoğlu ve diğ., 2014: 600-620).

### b. Tarım İşverenin Ödevleri

İşverenin en önemli ödevi, işçinin iş görme borcunun karşılığını oluşturan ücret ödeme borcudur. Ücret borcu, işçi ile işveren arasındaki sözleşmenin asli unsurudur. İş mevzuatında ücrete ilişkin düzenlemeler, işçinin ücret alma hakkını, hem işverene karşı hem de üçüncü kişilere ve hatta işçinin bizzat

kendisine karşı korumaktadır (Süzek, 2015: 383). Ücrete ilişkin İK hükümleri, yukarıda da değinildiği üzere, işçi sayısına bakılmaksızın uygulanmaktadır. İK m.32/1 uyarınca, **“Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”** BK m.401’e göre, işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmeden hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür. Bono, kupon, senet veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. **“Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.”** **“İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır (m.37/1).”** Ücretin ödendiğini ispat yükü işverendedir (Y9HD, 19.11.2015, 22939/32995; Y9HD, 16.11.2015, 16902/32328; Y9HD, 1.6.2006,36947/15997; Süzek, 2015: 404). **“İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. (...) yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yabut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz (m.38).”** Kesilen paralar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın belirttiği hesaba en geç 1ay içinde işveren tarafından yatırılır.

Tarım işlerinde **“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat- tir. Bu süre, iklim, mevsim koşulları ve tarım ve ormandan sayılan işlerin niteliği göz önünde bulundurularak, sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça haftanın günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır”** (Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik m.7).

İşverenin ikinci önemli ödevi, işçiyi gözetme borcudur. Bu borç, işçinin sadakat borcuna karşılık olarak doğmuştur (Mollamahmutoğlu, 2011: 624). BK m.417 uyarınca; **“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”** Bu yükümlere uyulmaması nedeniyle işçinin ölmesi veya yaralanması ya da kişilik haklarının ihlal edilmesi durumunda, işverenin, hem ceza hukukundan doğan sorumluluğu hem de sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat sorumluluğu oluşur.

İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan işçilere, sigortalı olması durumunda, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre sağlık yardımı ve ödemeler yapılır. İşverenden bu haklar dışında kalan zararların istenip istenemeyeceği konusunda ise bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrindeki ağırlıklı görüş, işverenin ancak kusuru bulunduğu iş kazaları sebebiyle oluşan zararları tazmin etmekle yükümlü olduğu şeklindedir (Süzek, 2015: 449). Aynı şekilde Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, **“Bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, (...) işverenin kusurunun bulunması gerekir (YHGK, 3.2.2010, 21-36/67; YGHK, 19.6.2015,21-62/1719; Süzek, 2015: 450).”** Ancak BK m.66’ya göre, işveren; çalıştırdığı kişinin, işini yaparken başkalarına verdiği zararları gidermekle yükümlüdür. Örneğin, tarım işçisinin çapa yaparken yanlışlıkla kendi ayağına vurması ile oluşan yaralanmasında işçi, SGK’dan yardım alır; bunun dışında işveren, kusurlu olmadığından ayrıca tazminat ödemez. İşçi, çapayı yanlışlıkla iş arkadaşının ayağına vurursa, yaralanan işçinin tazminatını ise işveren karşılamak durumundadır.

İşverenin diğer ödevleri, eşit davranma borcu (İK m.5), araç ve malzeme sağlama borcu (BK m.413), işçinin yaptığı giderleri ödeme borcu (BK m.414), buluş yapan işçiye bedel ödeme borcu (BK m.427) ve özlük dosyası düzenleme (İK m.75) borçlarıdır.

### Ç. İş Sağlığı ve Güvenliği

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile **“işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri”** belirlenmiştir. Bu kanunun 4. maddesine göre, işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu çerçevede;

1. Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak,
2. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak,
3. Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak,

4. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak,
5. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak durumundadır.

**“İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.”** İşveren, risk değerlendirmesine uygun olarak kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler; gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar (m.10/2,4). İşveren, acil durum planları hazırlar ve özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar (m.11/1,b,ç). Bu yükümleri yerine getirmeyen işverenlere idari para cezaları uygulanmaktadır.

Ayrıca, İK m.81 uyarınca, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenlerin, SSK tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturması gerekmektedir. Bu yüküm, tarım işleri açısından, sadece devamlı olarak üretim yapan ve en az 50 işçisi bulunan işverenler için geçerlidir. Mevsimlik tarım işlerinde ve küçük tarım işletmelerinde işyeri hekimi bulunmamaktadır.

## D. Tarım Çalışanlarının Özel Durumları

### a. Mevsimlik Tarım İşçisi

Mevsimlik işler, faaliyetin sadece yılın belirli dönemlerinde sürdürülen veya tüm yıl boyunca çalışmakla birlikte, yılın belirli dönemlerinde yoğunlaşan işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanabilir (Süzek, 2015: 281). Tarım işçilerinin azımsanmayacak bir bölümünün mevsimlik tarım işçisi olarak çalıştıkları söylenebilir (Aysu, 2007).

***Mevsimlik işlerde çalışan tarım işçileri, her yıl aynı işverenle (zincirleme) iş sözleşmesi yapıyorsa, taraflar arasında tek bir belirsiz süreli sözleşme bulunduğu; arada geçen çalışılmayan dönemlerde iş sözleşmesinin askıda kaldığı kabul edilir (Y9HD, 7.9.2015, 26324/14105; Y22HD, 16.12.2014, 33548/35870). Bu sebeple, iş sözleşmesi, geçerli veya haklı bir neden olmadan***

**feshedilirse işçi, duruma göre, ibhar ve kıdem tazminatı talep edebilir.** Ayrıca, 30 işçiden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde iş güvencesi hükümlerinden de yararlanabilir (Süzek, 2015: 282).

Mevsimlik işlere ilişkin, İK'nin "Toplu işçi çıkarma" (m.29), "Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri" (m.53) ve 60. maddeye dayanılarak çıkarılan "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" m.12 ve "Hafta Tatili Hakkında Kanun" m.4/f'de düzenleme bulunmaktadır. Bunlar dışında yukarıda yapılan açıklamalar, mevsimlik tarım işçileri bakımından da uygulanmaktadır. Ayrıca, Başbakanlık tarafından 2010 yılında çıkarılan "Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi" hakkındaki genelge uyarınca, **göç etmek zorunda kalan mevsimlik tarım işçilerinin ulaşım, barınma, eğitim, sağlık, güvenlik, sosyal çevre ile ilişkiler ve iş ve sosyal güvenlik koşulları vb. durumlarına ilişkin düzenlemeler** getirilmiştir.

#### b. Çocuk ve Genç Tarım İşçisi

İK m.71 gereğince, **"18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları"** kapsamak üzere çıkarılan "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir. Buna göre, **"14 yaşını bitirmemiş veya ilköğretimini tamamlamamış olan çocukların çalıştırılması mümkün değildir."**

Tarımda çalışan çocuk ve gençlere yönelik özel bir düzenleme bulunmadığından, yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır. Buna göre, **"Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 ve haftada 40 saate kadar arttırılabilir. Çalışma süreleri, kesintisiz 14 saatlik dinlenme süresi dikkate alınarak belirlenir (m.6)."** **"İşveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir (m.13)."**

Çocuk ve genç işçilerin hangi işlerde çalışabilecekleri, yaş ayrımlarına göre düzenlenen iş listelerinde belirtilmiştir. Konumuz açısından, **"14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış"** çocuk işçiler (ek-1); **"Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri"** ve **"Kümes hayvanları**

*besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri”ni yapabilirler. “15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış” genç işçiler (ek-2); “Meyve ve sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri”, “Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri”, “Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler”, “İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri”ni yapabilirler. “16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş” genç işçiler (ek-3) ise, “Kuş ve hayvan tüyü kullarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler”i yapabilirler.*

### c. Kadın Tarım İşçisi

İK’da kadın işçilerin durumu ayrıca ele alınarak düzenlenmiştir. *Her yaştaki kadın işçilerin yer ve su altında çalıştırılmaları yasaklanmıştır (m.72).* Ayrıca, “18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar”ın yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir (m.73/2). Bu yönetmeliğe (m.5) göre, *“Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz”.*

Tarım işleri bakımından, gece postasında 7,5 saatten fazla çalışmamak şartıyla, kadın tarım işçileri de yukarıda belirtilen hususlara tabidirler. Ek olarak, İK m.74 uyarınca, *“Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.”* Aynı maddenin devamında, *hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı ve bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamayacağı güvence altına alınmıştır. Ayrıca, kadın işçilere, 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.*

### ç. Engelli Tarım İşçisi

İK m.30 uyarınca, *“İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde (...) Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü (...) işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.”* “İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye

**İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.” Bu işçiler, yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmazlar.**

Engelli işçilerin çalıştırılabileceği işler, “Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik” Ek-1’de belirtilmiştir. **Konumuz açısından, engelli işçiler, engel durumlarına göre; Çiftlik işçisi (genel), Hayvan yetiştirme işçisi (genel), Sağım işçisi (elle), İpekböcekçiliği işçisi, Tütün harman işçisi, Bıçkıcı (ince ağaç işleri) gibi birçok tarımsal işte çalışabilirler.** Bu işçilerin çalıştırılma oranı, aynı il sınırları içinde olmak kaydıyla; özel sektör için % 3; kamu sektörü için % 4 olarak belirlenmiştir. Düzenlemeye aykırı davrananlara İK m.101’e göre idari para cezası uygulanır.

İşverenler açısından, çalıştırdıkları engelli işçiler için teşvik uygulaması yapılmaktadır. Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürlü çalıştıran işverenlerin, kontenjan fazlası işçiler için, özürlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlüyü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin %50’sini kendisi, %50’sini hazine öder.

## II. İKY VE TARIMA GENEL BİR BAKIŞ

### A. İKY’ne Genel Bir Bakış

Bu bölümde İKY’nin tanımına, yararlarına, işlevlerine, kapsamına, ilkelere ve çalışmaya konu olan tarım çalışanlarına katkıları üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

#### a. İKY’nin Tanımı, Kapsamı ve Önemi

Genel olarak (İKY); herhangi bir iş örgütünün; vizyon, misyonuna dayanan ve temel amaçlarını gerçekleştirebilmek için nitelikli, eğitilmiş ve yeterli sayıda insan gücünün seçimi, tedariki, işe uygun kullanımı, yönlendirilmesi, iş performansına göre uzun dönemde yararlanılmasına ilişkin işlemlerin bütünüdür. Başka bir ifade ile İKY; herhangi bir kurumda insan kaynaklarının örgütlenmesine, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, bulunulan yerin ve yasalarına ters düşmeyecek şekilde, etken yönetilmesini sağlayan fonksiyon ve çalışmalarının tümüdür (Tortop ve diğerleri, 2007: 15-19; Ögüt, 2013: 160-162)<sup>[1]</sup>. Ayrıca İKY; bir örgüt yönetimi için en değerli kaynak olan işgücünün, liyakat ilkesine göre temini, değerlendirilmesi, yönlendirilmesi ve tatminine ilişkin, plânlama,

[1] [http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0nsan\\_kaynaklar%C4%B1\\_y%C3%B6netimi](http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0nsan_kaynaklar%C4%B1_y%C3%B6netimi)

politika ve stratejik olarak geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Diğer bir ifadeyle İKY; bir işletmede işgücünü etkin bir şekilde oluşturmak, geliştirmek ve devam ettirmek için, kanuni çerçevede ve çevre şartlarına da uygun bir biçimde ortaya konan faaliyetlerin bütünü olarak da tanımlanabilir.

İKY'ne ilişkin bu tanımların sayısı daha da artırılabilir. Ancak tanımların esası, insana odaklanmakta ve işi insana uyumlaştırma yönündedir. Aslında herhangi bir iş sektöründe; iş görenlerle ilgili mevzuat ve çalışma süreçleri geliştirme, uygulama ve değerlendirmeye ilgili bir alan olan İKY, aynı zamanda insan gücünü ve diğer kaynakları doğru ve verimli yönetmekle uğraşan bir uzmanlık alanıdır. Kısacası; İKY bir örgüt yönetiminin her şeyidir ve yapılan ve yapılamayan her konudan İKY sorumludur. Bu anlamda, İKY'nin ne kadar önemli olduğuna ve bu husus ta oldukça geç kalındığına işaret etmektedir (Aykaç, 1999: 133-137; Efil, 2013: 269-272; Özer ve diğ., 2013).

Küreselleşme sonrasında; birçok hususta değişim ve gelişmeler yaşanmış ve bunlar kamu ve özel sektörde işletmeleri, kurumları ve girişimleri acımasız bir rekabet ile karşı karşıya bırakmıştır. İç ve dış çevresel faktörlerin etkisi de bu konuda göz önüne alınırsa, tüm sektörlerde bu zorlu rekabet ile baş etmeleri gerekmektedir. Kurumlar bunun üstesinden gelirken, kullanacakları en temel faktör; eğitilmiş, nitelikli ve yeterli sayıdaki insan gücüdür ve bunların oluşturduğu bilgi gücüdür. Öte yandan, hangi sektörde iş sektörü olursa olsun; sahip olduğu tüm kaynakların içindeki en kıymetli olanı insan kaynağıdır. Bu kaynağı etkin ve verimli kullanmak, kurumları yönetmenin ve rekabet etmenin en önemli parametrelerinden biridir. Bu genel görüşlere dayanılarak, aslında *yönetimin "insan yönetimi ya da insan kaynakları yönetimi" ile eşdeğer kabul edebilir.* Zira herhangi bir kurumun yönetiminde; faaliyetleri planlayan ve uygulayan ya da yöneten ve yönetilende bir insandır. Bu nedenle, İKY'de oluşan bu ikilem, diğer kaynaklara göre bu kaynakta önemli bir fark yaratmakta ve onu oldukça hassas, kritik ve kilit duruma getirmektedir. Bu yüzden, İKY'de; iş ve insana ilişkin faaliyetlerdeki akışı kolaylaştırmak ve karmaşıklığı gidermek için, insan gücü, hiyerarşik olarak, iş gören veya işveren olarak biçimlendirilebilir. Çünkü bir kurumda; genel müdür de, bir güvenlik görevlisi de bir iş gören durumunda olup sadece görev tanımları, statü ve rolleri farklıdır.

Dolayısı ile insan kaynakları (emek), kurumların yönetim sürecinde kullanıldığı üretim faktörlerinden sadece birisidir (Örücü, 2013: 91-92). Aslında bilinen tüm üretim faktörlerinin, yönetmede, doğrudan ya da dolaylı olarak insan kaynağına muhtaçtır. Bu kaynak olmadan, diğer kaynakların yönetilmesi ve biçimlendirilmesi mümkün görülmemektedir. Kısacası bir mal ve hizmeti; üretimden pazarlamaya ilişkin temel işlevlerinde; yönetim, planlama, örgütlenme,

İş birliği, yönlendirme ve denetlemeye kadar olan faaliyetlerin tümünde İK olmazsa olmaz bir olgu ve kaynaktır. Zira bu faaliyetlerin hiç biri insanın fikri ve bedensel yeteneği ile becerisi olmadan gerçekleşmesi söz konusu değildir. Hatta, bir kurumun tüm departman müdürleri, aynı zamanda insan kaynakları yöneticileri durumundadırlar. Bu yüzden, insan kaynağını en değerli, bir o kadar da hassas, kilit ve kritik ve maliyetli bir kaynak haline getirmektedir. İKY’de insanın davranışsal boyutu öne çıkar ve diğer üretim faktörlerinden ciddi olarak farklılaştırır ve ayrıcalıklı hale getirir. İktisat biliminde bilinen en temel üretim faktörleri; emek, sermaye, doğal kaynaklar, teknoloji ve teşebbüs olan beş faktörü içerir. Bunlara detaylı bakılacak olursa, üretim faktörleri içinde insan kaynakları (emek) üretim ve yönetim denkleminin doğrudan birer parametresidir. Esas olan, sektördeki yönetimin insan kaynağını nasıl kullandığı ve tarımsal faaliyetlerin yürütüldüğü doğal kaynaklar üzerindeki ve nasıl bir performans yaratması ile ilgilidir.

Günümüzde, İKY’nin temeli personel yönetimine dayanmasına rağmen, iki kavram arasında çok önemli ayrımlar bulunmaktadır. Bu anlamda, personel yönetimi; iş gören temini ve işten çıkarma, personel kayıtlarını ve iş gören ücretine ilişkin oldukça dar anlamda işlemleri kapsarken; İKY, bilinen tüm sektörlerde en değerli kaynağı olan entelektüel sermayesi anlayışıyla birlikte, personel yönetimine göre çok daha fazla uzmanlık gerektiren işlevlere ve yeni görevlere haizdir. Başka bir ifade ile personel yönetimi, iş gören ile sektör arasındaki rutin ilişkileri yönelik idari bir işlev olup, iş gören maliyetlerini minimize etmeyi amaçlarken; İKY bir sektörün en hayati kaynağı olan iş görenlerin yaratıcılıklarını öne çıkaracak bir biçimde ve işlerin etkin, verimli yönetilebilmesi amacıyla gerçekleştirilen faaliyetlerin ve işlevlerin bütünüdür. İK iş sektörlerinin yönetiminde, diğer kaynaklara da yön vererek, değer yaratmanın en önemli faktörüdür.

Bunun en önemli nedenlerinden birisi; bu sektörde de, personel yönetimi anlayışından bilimsel anlamda henüz İKY’ne tam ve kapsamlı olarak geçişin ve bunda devamın gerçekleşmediği düşünülmektedir. Halen ülkemizde özellikle kamu ve diğer birçok sektörde personel faaliyetleri, muhasebe bölümlerinin iş alanı arasında ek bir faaliyet olarak yürütülmeye çalışılmaktadır. İKY alanında bilgi ve deneyimsiz ve bunu ek iş olarak yürüten kişiler sayesinde, iş sektörleri gelişmemekte ve kurum olma yönünde ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. İKY ile amaçlanan; iş görenlerin işletmeye katkılarının en üst düzeye çıkarılması, işletmeyle bütünleşmelerinin sağlanması ve memnuniyetlerinin artırılmasıdır. Öte yandan ülkemizde diğer sektörlerde de olduğu gibi, tarım sektöründe de iş görenler tarafından İKY’nin yeterince anlaşılmadığı, benimsenmediği ve bununda iş görenin ve işin kalite ve verimliliğini azaltması yanında; çalışmanın

girişinde özellikle belirtilen ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet gücünü olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

### **b. İKY'nin İş Sektörüne Yararları**

Bütün iş sektörlerinde İKY; örgütün amacına ve ilkelerine uygun olarak faaliyetlerini yürütmektedir. Bu anlamda, İKY örgütün yapısı ile her faaliyette iç içe olduğundan, işgücü devri oranı, işe devamsızlık, iş kazaları ve hatalı üretim miktarı ve maliyetlerde azalma sağlar. Ayrıca, mal ve hizmetin kalitesi, moral ve motivasyon, işe bağlılık ve iş performansının satış ve karda artış ile sektörlerin ulusal ve ulusları arası imajı ve prestijine, örgüt iklimi ve kültürün gelişmesini sağlar ve böylece iş verimliliğini arttırır (Çekmecelioğlu, 2005; Doğan ve diğ., 2007:48-52). Diğer yandan, İKY, örgütün kurumsallaşmasına, iş ile ilgili problemlerin çözümüne ve performansın işe yansıtılmasına aracılık ederek örgütü başarılı kılar.

### **c. İKY'nin İşlevleri**

İKY'nin, hem bir iş örgütünün yönetiminde, hem de kendi iç dinamikleri açısından bazı işlevleri vardır (Uyargil ve diğerleri, 2009; Kaynak ve diğerleri, 2000; Yüksel, 1998; Can ve diğ., 2009; Ferrell & Hirt, 2003: 294-304; Ertürk, 2009). Genel kabul gören bu işlevler ve esaslarına aşağıda kısaca değinilecektir. Bunlar;

**c1. İş Analizi:** Bu işlev, iş sektöründe; herhangi bir işle ilgili olarak, o işi belirleyen davranışları, görevleri, işin şartlarını sistematik bir şekilde toplayan, analiz eden ve sonuçların belgelenmesini sağlayan süreç olarak tanımlanmaktadır. İş analizi, iş tanımı ve iş gereklerinden oluşur. İş tanımı bir işin görev ve sorumluluklarının yazılı hale dönüştürülmesi; iş gerekleri ise, iş tanımı ile uyumlu olarak bir görevi gerçekleştirilmesi herhangi bir pozisyonu işgal eden kişide bulunması gereken eğitim, deneyim, ilave beceri, yetenek ve kişilik özelliklerini içerir. İKY' de iş analizinin yapılması bir iş sektörü için en önemli ve temel gerekliliktir. Çünkü bütün iş sektörleri her hangi bir işi başarmak amacı ile kurulurlar. Dolayısı ile bu da o sektör için öncelikle, işlerin ortaya konularak analizini ve sonrada bu işleri yapacak işe uygun insan analizini tasarımılamayı zorunlu kılar.

**c2. İnsan Kaynakları Planlaması:** Bu işlevin amacı herhangi bir iş örgütünün; vizyon, misyonuna dayanan ve temel amaçlarını gerçekleştirebilmek için nitelikli, eğitilmiş ve yeterli sayıda insan gücünün; uygun yer, zaman, ortam ve şartta seçimi, tedariki, işe uygun kullanımı, yönlendirilmesini, öncelikle uzun

dönemde yararlanılmasına ilişkin işlemlerin ve bunu içeren planlama ve stratejilerin toplamadır. Kuşkusuz İKY’ de bu işlev; maliyet, zaman ve emek kayıplar dikkate alınarak, tesadüflere ve ertelemeye bırakılmayacak kadar önemli olması nedeni ile geleceğe ilişkin olarak analitik yöntemlerle yapılması gerekmektedir. Çünkü İK’nın diğer kaynakları planlaması ve yöneteceği de düşünülürse bu da onu daha önemli hale getirir.

**c3. İşe Alma:** Bu işlev, iş analizinin çok detaylı olarak yapılmasından sonra başlar ancak, bir sektörün faaliyetlerine geliştirme veya küçültme durumlarında da yeniden gözden geçirilir ve son derece aktif bir işlevdir. Bu işlevin amacı; sektöre, yeterli sayıda nitelik ve nicelikli insan kaynağının zaman, yer ve durum bakımından belirlenmesine yönelik faaliyetleri kapsayarak, aynı zamanda insan kaynağı planlamasına katkı sağlar.

**c4. İş gücü Temini:** Bu işlev, yeterli sayıda ve nitelikli insan gücünü sağlanmasından sonra, bunları sektörde tutabilmek İKY’nin onu seçmek kadar en önemli görevlerinden birisidir. Aksi halde, sektörde iş görenlerin durumunda; moralsizlik, çatışma, iş kazaları artarak, emek, zaman ve maliyet kaybı gibi sonuçlara ve bu da verimin düşmesini sağlayabilecektir.

**c5. Başarı Değerlendirme:** Bu işlev, iş görenlerin fiilen işe başlamasından sonra, belirli amaçlar ve kriterler doğrultusunda, iş başındaki üç, altı, yıllık dönemlerde veya ihtiyaç halinde iş performansının ölçülmesine ilişkindir. Başka bir ifade ile bu işlev bir denetleme faaliyetini içermektedir. Zira her hangi bir iş sektörünün amacı, öncelikle iş görenlerin iş başarısına dayanan örgütsel başarıdır. Dolayısı ile bu işlev, iş görenin iş başarısını tespit etmesi ve aynı zamanda, diğer İKY işlevlerinin uygulamasına ilişkin kararlara esas teşkil eden veri sağlar (Yücel, 2012). Buna en güzel örnek, eğitim, geliştirme ve yetiştirme işlevine yönelik veri ihtiyacıdır. Çünkü iş başarısı yetersiz bir iş gören ancak eğitim ve geliştirme ile mümkündür.

**c6. Eğitim, Geliştirme ve Yetiştirme:** Bu işlev; küreselleşme, iç ve dış çevre, teknoloji ve bilgede olan gelişmelere bakılarak, ilgili sektörde belirli dönemlerde zorunlu olarak, insan kaynağının eğitim, geliştirme ve yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Böylece, bu işlev, sektörün iş görenlerini yetiştirmesinin yanında, mal ve hizmet kalitesini de arttırarak rekabet etmesine katkı sağlamaya yardımcıdır. Öte yandan İKY’ de başarı, ancak iş görenin eğitim ve gelişme durumu ile denetlenebilecektir.

**c7. Kariyer Geliştirme:** İKY, yaklaşık 30-35 yıl gibi uzun bir dönemde iş görenin iş yaşamı ve sonrası yaşamı dahi içeren son derece kapsamlı bir süreçtir. Dolayısı ile bu işlev; iş görenin böylesine uzun dönemde sağlıklı, etkin ve

verimli olarak faaliyetlerini yapmasını sağlar. Böylece işlev, iş görenlerin kariyer basamaklarında; terfi, tenzil, yer değiştirme, işten çıkarma, emeklilik ve diğer iş gören hareketliklerinde usul, plan, adaletli olmayı sağlar. Bu da, iş görenin devir oranlarını düşürür ve moralini, motivasyonunu, performansını ve aidiyet duygusunu artırır.

**c8. Ücretlendirme:** Hiç şüphesiz, bu işlev, iş görenler bakımından İKY'nin en önemli ve baş edilmesi en zor olanıdır. Zira ücret, bir iş görenin emeği karşılığıdır ve en önemli motivasyon araçlarından biridir. Kaldı ki ücret, evrensel olup, geçmişte olduğu gibi günümüzde de halen tartışılan bir konudur. Aslında bu işlev, diğer İKY işlevlerinin başarı bir şekilde uygulanmasına dayanılarak bir işin; nasıl, nelere ve hangi kriterlere göre değerlendirilmesi ve kıyaslanmasının yapılması sonucunda ücrete esas olmaktadır. Öte yandan sektörün iç çevresinde; iş analizleri, başarı ve iş değerlemeleri dış çevresinde ise küresel, piyasa, teknoloji, ekonomik, ulaşım, sosyal ve diğer tüm değişim ve gelişmeler, bu işlevi doğrudan etkilemektedir.

**c9. Endüstriyel İlişkiler:** Endüstri Devrimi'nden önce insanlar daha çok el yöntemi ile çalışırken, kendi işlerinin işvereni iken; özellikle bu Devrimden sonra, fabrikalar, kapsamlı üretim merkezlerinde makine ve teknoloji ile iş görmeleri ve zorunlu olarak birlikte yaşamaları, endüstriyel ilişkiler işlevinin doğmasına neden olmuştur. Bu işlev sayesinde; insan davranışı, liderlik, örgütsel bağlılık, insan hakları, örgütsel adalet ve vatandaşlık, örgütsel demokrasi, iş ahlakı ve sosyal sorumluluk kavramaları iş görenler işverenler açısından son derece önemli hale gelmiştir. Ayrıca, bu işlev; toplu iş sözleşmeleri, sendika, grev ve lokavt gibi iş görenin iş ve iş yeri ilişkileri ve haklarını kapsayan iş hukukunun gündeme getirmiştir.

**c10. İş Güvenliği ve İş gören Sağlığı:** Hangi iş sektörü olursa olsun, örgüt yönetiminin ilk temel görevi, iş yerinin sürekli güvenliği sağlamak ve iş görenlerin ruh ile beden sağlığını korumaktır. Bir iş gören; ortalama günde 8-10, haftada 40 saat ve toplamda 35-40 yıl gibi uzun bir dönemini iş yaşamında geçirmektedir. Bu nedenle bu temel görevin, İKY'nin bir işlevi olması kaçınılmazdır. Dolayısı ile iş görenlere; iş güvenliği ve kazalardan arındıran, huzurlu ve güvenilir bir çalışma ortamı yaratarak, alınacak tedbirlerin yanında, iş yeri ve meslek hastalıklarından korumaya ilişkin tedbirler almak bu işlevin esasını oluşturmaktadır. Ancak bu işlevin esasına uygun olarak yerine getirilmesi halinde, İKY'nin diğer işlevlerinin aksaksız bir biçimde uygulanması yapılabilir.

**c11. İş Ortamına Uyum:** İş görenlerin işe uyumu, iş ve iş gören amaçlarında paralellik, iletişim, insan kaynakları danışmanlığı, disiplin ve şikayet usulleri, müracaat gibi iş ve insan akışını içeren işlemler bu işlevin asıl konusunu

oluşturmaktadır. İKY' de bu işlemler, diğer işlevler kadar ön planda olmasa da, ihmal edilmesi halinde sektörün faaliyetlerini yürütülmesinde ciddi sıkıntılara neden olabilmektedir. Bu işlev, özellikle iş görenlerin kişisel amaçlarına ve ihtiyaçlarına ilişkin olması nedeni ile yerinde ve yeterince karşılanması iş tatminini ve iş performansına olumlu yönde katkı sağlayabilmektedir. İş sektörlerinin İKY işlevleri; ulusal ve uluslar arası durumlarına, örgüt yapılarına ve yönetim biçimlerine, amaçları, vizyon ve misyon ile faaliyet alanlarına, rakiplerinin durumlarına göre daha da genişletilebilir.

## B. Tarım Kavramına Genel Bir Bakış

Tarım; bitkisel ve hayvansal ürünlerin üretilmesi, kalite ve verimlerinin yükseltilmesi, uygun koşullarda korunması, işlenip değerlendirilmesi ve pazarlanması ile ziraat işleri olarak tanımlanabilir.<sup>[2]</sup> Ayrıca, tarım; insan besini olabilecek ve ekonomik değeri olan her türlü tarımsal ve hayvansal ürünün bakım, besleme, yetiştirme, koruma ve mekanizasyon faaliyetlerinin tamamı ile durgun sularda veya özel alanlarda yapılan balıkçılık faaliyetlerinin tümüdür.<sup>[3]</sup> Öte yandan tarım; bitkisel ve hayvansal ürünlerin üretilmesi, bunların kalite ve verimlerinin yükseltilmesi, bunları uygun koşullarda muhafazası, işlenip değerlendirilmesi ve pazarlanmasıdır.<sup>[4]</sup> Bu yüzden tarım bitkisel ve hayvansal boyutu ile iki ana üretim dalından oluşur. Tarımsal kaynaklar; toprak, hava, güneş, su, gübre ve tohumdur.

Yukarıdaki verilen tanımlar incelendiğinde; tarım ve ona dayalı faktörlerin tamamen (*girdi-süreç-çıkıtı ve geri besleme*) esasına bağlı bir doğal bir fabrika veya üretim merkezi modeli biçiminde faaliyet gösteren bir sistemdir. Bu da, tarımı en baştan itibaren; tohum, fide ve fidan ya da hayvan gibi (girdiler) ile bunların kapsamlı bir üretim (sürecinden) geçtikten sonra, ürüne (çıkıtlara) dönüştürmeye ve nihayet bu ürünlerin pazarlamasını içermektedir. Bu nedenle, (*girdi-süreç-çıkıtı ve geri besleme*) ve pazarlama modelini esas alan bir tarım yönetimi; ancak, bu modelin her safhasındaki iş görenin görevini uyumlu, birbirleri ile iyi etkileşim ve iletişim içinde yapması halinde sağlanacağı düşünülmektedir. Bu da, bu sektörde İKY'nin yukarıda kurgulanan modele ve amaca uygun tasarımılanması ve sürekliliğinin sağlanması ile mümkün görülmektedir. Ayrıca bu süreç, iş görenler bakımından zorlu ve kapsamlı bir deneyim ve yetenek

[2] [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.53fb36c6bdcdb7.22048767](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.53fb36c6bdcdb7.22048767); <http://tr.wikipedia.org/wiki/Tar%C4%B1m>; <http://tarim.nedir.com/>

[3] <http://tarim.nedir.com/#ixzz3BPOBZF3>

[4] <http://www.bahcesel.net/forumsel/temel-tarimsal-bilgiler/23167-tarim-nedir/>

gerektirmektedir. Bunun da, yetenekleri doğru bir biçimde yönetilerek ancak başarmak mümkün görülmektedir (Doğan ve diğ., 2008:150-154).

### a. Tarımın Kısaca Geçmişi ve Önemi

Tarımla ilgili olarak tarihsel süreç incelendiğinde, insanın toprağı işlemesini ve kullanmasını öğrenmesine yönelik gelişmeler, tarımın insanlık tarihi kadar eski olduğu söylenebilir. Geçmişteki tüm değişim ve gelişmelere rağmen, ülkelerin ve toplumların var olmalarında su ve topraklı tarımın çok büyük etkisi vardır. Hatta tarımın insan yaşamındaki vazgeçilemez rolü, insanların yanında, bitkiler ve hayvanları kapsayacak şekilde tüm canlılar içinde son derece önemlidir. Bu anlamda tarımın uygun biçimde yapıldığı yerlerde, her türlü hayvan ve bitki türlerini iç içe görmek mümkündür. Ayrıca, ülkeler ve toplumlar arasındaki en yoğun çatışmalar ve mücadeleler de, bir bakıma tarıma elverişli topraklar için olmuş ve halen de devam etmektedir. İnsan, yukarıda ortaya konulmaya çalışılan gerekçelerle, tabiatın pek çok yönde yararlanmanın yanında, onu kirletmekte ve çok farklı biçimlerde de zarar vermektedir. Aksine, hiç bir hayvan ve bitki türü, tabiatı kirletmediği, zarar vermediği ve onun kalıcılığına dolaylı yollarla katkı sağlamaktadır. Aslında tüm canlıların varlığı da, tarıma göre şekillendiği ve birbirleri ile yakından etkileşim içinde oldukları söylenebilir. Bu anlamda diğer canlıların varlığının korunmasındaki en önemli görevde, ne yazık ki insana düşmektedir. Bu yüzden diğer canlılarda olmayan fikri gücü ile de üstün olan insan, canlıların oluşturduğu bu etkileşime dayanarak, ekolojik dengenin korunmasındaki en güçlü faktördür.

Tarımdaki bu gelişmelere karşılık, Sanayi Devrimi'ni, insanın makine ve teknoloji ile buluşması sonucundaki kitlesel üretimin oluşmasına çok büyük katkı sağlamıştır. Hatta bu devrim sayesinde, insan elle iş görmek yerine, makine ile hızlı ve kapsamlı üretim yöntemine geçmişti. Bu da, iş görenlerin çalışma şartları ve ortamındaki; iş görme şekillerini, çalışma ilişkilerini, sosyal ve güvenlik haklarını, duygu, düşünce ile davranış biçimlerini, beklentilerini birçok yönde değiştirmiştir. Ancak, bu devrimin iş görenlerin işini kolaylaştırıp, üretimde bu yararları yanında; çalışma ilişkileri anlamında iş riski, kaybı ve kazaları artırması ile onların sosyal ve güvenlik haklarına olumsuz yönde etkileri de olmuştur (Korkusuz ve diğ., 2013:8; Günay, 2013:349-352). Aksine devrimden sonra dahi oluşan yeni gelişmeler karşılık, tarım ve ona dayanan faktörler, her şart ve durumda bile önemini ve yerini korumuştur. Sadece, tarımda, makineleşme sürecine yönelik değişimler olmuştur. Öte yandan, tarıma elverişli alanlar dünyada olduğu gibi ülkemizde de kısıtlıdır. Bu yüzden insan nüfusunun sürekli artması, hayvan ve bitki durumunun gelecekteki nesiller için yeterince

denetlenememesi, bu alanların hem uygun biçimde kullanılmasını, hem de korunmasını gerekmektedir. Ancak, bunun nasıl başarılacağı ve sürekliliğin nasıl sağlanacağına ilişkin esas sorunda buradadır. Kaldı ki, tarımdan yararlanan ve uğruna mücadele eden ama ona zarar verende insandır. Bu nedenle, İKY'nin tarımdaki rolü her geçen günden daha fazla önem kazandığına inanılmaktadır.

### b. Tarım ve İKY İlişkileri

Tüm canlıların, her gün belli oranda zorunlu olarak tüketmesi gereken tarımsal ürünler vardır. Herhangi bir ülke veya toplum için bu ürünler öz veya dış kaynaklardan sağlanabilir. Ancak fide, fidan ve tohumculuk ve hayvansal ürünlerin elde edinilmesi ve kullanılmasında oluşan herhangi bir sıkıntı, tüm canlıların yaşamını eş zamanlı olarak pek çok alanda doğrudan ve olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısı ile bir ülkede böylesi sıkıntılar, ülke ve toplumların genel tarım ekonomisinin yavaş yavaş çöküşüne ve tarımda dışa bağımlı hale gelmesine neden olabilir.

Öte yandan tarım uğraş itibari ile uygulamaya dayalı olması; onu diğer iş sektörlerine göre eğitim, uzmanlık ve deneyimi dışında özel ilgi, yetenek, yaratıcılığı gerektirmektedir. Ayrıca, ekili ve dikili alanlarda; düzensiz yağışlar, kuraklıklar, bulaşıcı bir bitki hastalığı, toprak, hava ve su kirlilikleri, tabiat olayları (erozyon, sel baskınları, deprem vb.) tarımsal faaliyetleri hem bir bütün, hem de kısmi olarak ciddi sorunlar yaratabilmektedir. Açıkça, bu uğraş genel olarak açık ortamda ve değişik iklim şartlarında uygulamaya dayalı ve bu da iş görenlerin ruh ve beden sağlığını farklı biçimlerde etkilemektedir. Kaldı ki, iş görenler mevcut işin yanında özel kıyafet ve aletlere tabi olarak çalışmakta ve ayrıca bunlarında yükünü taşımak zorundadırlar. Dolayısı ile böylesi bir şart, durum ve ortamda sektörün iş görenleri; sabırlı, mücadeleci, dayanıklı, güçlü, yaratıcı, ileriye gören ve en önemlisi de sağlıklı olmalarının gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu gerekçelere dayanılarak, artık tarım yönetiminin, geleceğine ilişkin olarak *“stratejik tarım yönetimi”* ne dönüşmesinin gerekli olduğuna inanılmaktadır.

Şüphesiz, stratejik tarım yönetiminin İKY dışında başka parametreleri söz konusudur. Gelişmiş ülkeler bunun farkına varmışlar ve gerekli tedbirleri önceden almaya gayret etmektedirler. Bu noktada, artık stratejik tarım yönetiminin de İKY'nin rolü nedir sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan tarım; yapıldığı yer ve iklimin dışında, insan kaynakları bakımından (**toprak sahibi, girişimci, yönetici, çiftçi, tohum, fide ve fidan üreticileri, devamlı, mevsimlik ve sözleşmeli kadın, genç ve çocuk iş gücü sağlayan aracı firmanın iş görenleri ile**) kapsayan çok geniş ve kapsamlı bir sektör durumundadır. Bu

sektörün faaliyetlerinin stratejik olarak yönetimi; İKY bakımından ne kadar değişkenlik gösterdiği ve bunların çalışma şartları ve ortamlarının ne kadar riskli, belirsiz ve zor olduğu göz önüne alınırsa; iş görenlerin uyumlu çalışmaları, motive olmaları, eğitim, bilgi ve deneyime dayanarak ve birbirleri arasındaki etkileşimin sektör ve ülke ekonomisine katkıları yönünün ne kadar önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Dolayısı ile belirtilen bu gerekçeler ile sektörde; öncelikle, klasik personel yönetimi anlayışından İKY anlayışına hızla geçilmelidir. Bu bağlamda, iş analizi ve performansı, iş ve sosyal güvenlik, motivasyon ve işe bağlılık gibi İKY'nin en temel işlevlerine yönelik yasa, yönetmelikleri içeren mevzuatlar gözden geçirilerek, yeniden biçimlenmesine ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu da, iş görenlerin daha uyumlu ve mutlu çalışmalarını sağlarken, sektörün performansına, etkinliğine ve verimliliğine olumlu yönde katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

### III. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Küreselleşme sonrasında; tüm iş sektörlerinin İKY yönetiminde olduğu gibi, tarım sektöründe de sosyal, teknolojik ve ekonomik, bilgi ve iletişim ile ulaşımda artan boyutlarda oluşan gelişmeler var olan sektörler arasındaki ulusal ve uluslararası düzeydeki rekabeti daha da arttırmıştır. Bu yüzden, bugün olduğu gibi, önümüzdeki yüzyıllarda da, İKY örgütlerin yönetiminin en temel aktörü olacağı kaçınılmaz bir gerçektir. Bu bağlamda; konu hakkında yapılan araştırmalar, tarım sektörü ve İKY'nin ilişkileri ve birbirleri ile olan etkileşimleri alanda kavramsal incelemeye dayanarak bir kez daha ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu anlamda, günümüzde iş sektörleri İKY departmanını hem bu gelişmelere uyumlaştırmalı, hem de etkin ve verimli kullanmaya özen göstermelidir. Bunu yerine getirmede, stratejik olarak insan kaynaklarının rolü, önemi, amaçları ve ilkeleri ile çalışma ilişkilerini anlamaya, uygulamaya, bunun devamına yönelik deneyimleri ve gayretleri en önemli kriterlerdir.

Öte yandan, stratejik İKY anlayışının daha fazla geç kalınmadan, bu sektörde de yapılandırılması ve uygulamaya geçilmesi gerekmektedir. Tarım sektörünün stratejik yönetimi sayesinde; insan gücünün gelecekte nasıl şekilleneceği, çalışma ilişkilerinin nasıl biçimleneceğine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda; bu çalışma bakımından sektörde iş görenlerin tatmini, işe bağlılık, bunların devamlılığında ise bireysel ve örgüt performansını da arttıracığı düşünülmektedir. Şüphesiz tarım sektöründe işveren ve iş görenlerin; tohumculuk, fidecilik, fidancılık ve hayvancılık alanında üretme, geliştirme ve pazarlama faaliyetlerinin yapılması kadar, bunun sürdürülmesi fevkalade eğitim, deneyim, bilgi, yetenek, sezgi gücü, heves ve yoğun ilgi gerektirmektedir. Bu amaçla

yukarıda ortaya konan bu tür gelişmeler karşısında, tarım sektörü de, İKY açısından bu denli önemli olan hususları özenle takip ederek, aşağıda sunulan bazı tedbirleri önceden yerinde ve zamanında almasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Bunlar;

- a. Zaman geçirilmeksizin, sektörde stratejik tarım yönetimine geçilmeli ve mevcut durum dikkate alınarak, stratejik İKY planlamasına önem verilmelidir.
- b. Sektörde; iş gören ve işverenlere; İKY'nin hassasiyeti, kritik ve kilit bir faktör olduğu benimsenmeli, günün koşullarına uygun olarak bu eğitimlerle pekiştirmelidir.
- c. Kuşkusuz tarım birçok değişkeni olan, riskli, belirsizliğe açık, oldukça maliyetli, zor ve sabır isteyen bir uğraştır. Bu nedenle, sektörde faaliyetlerin yürütülmesinde; öncelikle insan gücü planlaması, iş analizleri, iş tanımları ve iş gerekleri, ücretleme, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalar tekrar gözden geçirilmeli ve gerekli tedbirler alınmalıdır. Böylece maliyet, emek ve zaman kayıpları minimize edilebilir ve motivasyon artırılabilir.
- d. Küreselleşme sonrasında tüm iş sektörlerinin, artan rekabetle mücadelesi ve ayakta kalması, ancak yeterli sayıda nitelikli insan gücü ile kaliteli ve ucuz mal ve hizmet üretmelerine ilişkin yaratıcılık ve yeniliklere dayanmaktadır. Bu da ancak, ilgili sektörde de klasik personel yönetimi anlayışından, çağdaş İKY anlayışına gecikmeksizin geçmekle sağlanabilir.

Sonuç olarak, yukarıda kavramsal olarak ortaya konulan gerekçelerle; İKY bakımından tarım sektöründe de gerekli değişimlerin yapılmasının, işveren ve iş görenleri motive edeceği, iş başarılarını ve bağlılıklarını daha da yükselteceği gibi, stratejik tarım yönetiminin yapılanmasına oldukça katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Dolayısı ile bu tip gelişmeler karşısında, bu sektörde, kendisi için bu denli önemli olan hususları özenle takip ederek önceden gerekli tedbirleri almalıdır. Ülkemizde tarım sektöründe İKY açısından, işveren ve iş gören boyutuyla; çoğunun, genel işsizlik, işini kaybetme ve ekonomik endişeleri nedeniyle İş ve Borçlar Kanununa göre, haklarını tam olarak bilmemesinin yanında, bunu uygulamada yerinde ve zamanında kullanamadıkları da değerlendirilmektedir. İşverenlerin, herhangi bir şekilde idari yoldan takip imkânının olmaması ve idari yaptırımların uygulanmaması, bu hususun nedenleri arasında gösterilebilir (Kılıç, 2006: 47). Bu nedenle, riskli, belirsiz ve zor çalışma koşulları içeren bu sektörde; çalışanların haklarının ilk işe alımdan itibaren korunması, eğitimlerle pekiştirilmesi ve denetlenmesi oldukça önem arz etmektedir. İlgili

*Doç. Dr. Recep YÜCEL*  
*Arş. Gör. Abdullah ÖMERCİOĞLU*

kanunlar ve ortaya konulan kavramsal gerekçeler sektörde belirsizlikleri, riski ve oluşması muhtemel zorlukları minimize etmesi yanında; çalışanların güvenini, performansını ve motivasyonunu artıracığı ve daha etkili ve verimli bir çalışma ortamı sağlayacağına inanılmaktadır.

**KAYNAKÇA**

Aktay Nizamettin, Arıcı Kadir, Senyen/Kaplan E. Tuncay; İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, 2013, Ankara.

Aykaç Burhan; İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması, Nobel Yayım Dağıtım A.Ş., 1999, Ankara.

Can Halil, Kavuncubaşı Şahin, Yıldırım Selami; Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Siyasal Kitap Evi, 2009, Ankara.

Can Halil, Tuncer Doğan, Ayhan Doğan Y; Genel İşletmecilik Bilgileri, Siyasal Kitap Evi, Ağustos, 2004, Ankara.

Centel Tankut; İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri, 1992, İstanbul.

Çekmecelioglu Hülya G.; Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, 2005.

Çelik Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta, 27. Basım, 2014, İstanbul.

David A. Decenzo; Mary Coulter; Fundamentals of Management: Essential Concept and Applications, Pearson); 8. Basımdan Çeviri, Nobel Yayın Evi, Ekim, 2013, Ankara.

Doğan Selen, Demiral Özge; Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Önemi, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, Kayseri.

Doğan Selen, Kılıç Selçuk; İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi, Ç.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 3, 2008, Adana.

Efil İsmail; İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Dora Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Güncellenmiş 12. Baskı, 2013, Bursa.

Eren Fikret; Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yetkin, 2014, Ankara.

Ertürk Mümin, İşletme Biliminin Temel İlkeleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Genişletilmiş 7. Baskı, Ağustos, 2009, İstanbul.

Ferrell O.C., Hirt Geoffrey; Business, A Changing Word, Fourth Edition, McGraw-Hill Irwin, 2003, Newyork NY, 10020.

Günay Cevdet İ; İş Hukuku:Yeni İş Yasaları, Yetkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 5. Baskı, 2013, Ankara.

Kaynak Tuğray, Adal Zeki, Ataay İsmail, Uyargil Cavide, Sadullah Ömer, Acar Ahmet C., İnsan Kaynakları Yönetimi, 2000, İstanbul.

Kılıç Mehmet; “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Kapsamında Tarım İşçilerinin Hukuki Durumu”, Tarım Ekonomisi Dergisi, 2006, 12(2), s.39-49.

Korkusuz M.Refik, Uğur Suat; Sosyal ve Güvenlik Hukuku, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Güncelleşmiş 3. Baskı, 2013, Bursa.

Mollamahmutoğlu Hamdi, Astarlı Muhittin; İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Baskı, 2014, Ankara.

Nikisch Arthur; Arbeitsrecht, I.B., 1961, Tübingen.

Özçelik Oya, Dünder Gönen, Uluhan Reha; İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayını No: 7, 2. Baskı, 2000, İstanbul.

Öğüt Adem; Yönetimin Esasları: Temel Kavramlar ve Uygulamalar (*Fundamentals of Management - Essential Concepts and Applications*), (Stephen P. Robbins; 2013, Ankara.

Örücü Edip; Modern İşletmecilik, Dora Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Güncelleşmiş 9. Baskı, 2013, Bursa.

Özer Pınar S., Eriş Engin D., Özmen Ömür N.T.; Türkiye’de İş Görme Anlayışı: Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejileri, 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 30 Mayıs-1 Haziran 2013, Kütahya.

Süzek Sarper; İş Hukuku, Beta, Yenilenmiş 11. Baskı, 2015, İstanbul.

Uyargil Cavide, Adal Zeki, Ataay İsmail D., Acar İsmail C., Özçelik Oya, Dünder Gönen, Sadullah Ömer, Tüzüner Lale; İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Ekim, 2009, İstanbul.

Yücel Recep; İnsan Kaynakları Yönetiminde Terfi ve Başarı Değerlendirmesi, Bizim Büro Basım Evi, 2012, Ankara.

Yüksel Öznur; İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, İkinci Baskı, 1998, Ankara.

## İNTERNET KAYNAKLARI

Aysu, Abdullah; “Azabın Diğer Adı: Mevsimlik İşçilik” <http://www.karasaban.net/azabin-diger-adi-mevsimlik-isciler>, 2007, (E. Tarihi: 06.03.2015)

<http://tarim.nedir.com/> (E. Tarihi: 04.09.2014)

<http://tarim.nedir.com/#ixzz3BPOBZF3>. (E. Tarihi: 18.08.2014)

[http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0nsan\\_kaynaklar%C4%B1\\_y%C3%B6netimi](http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0nsan_kaynaklar%C4%B1_y%C3%B6netimi).

(E. Tarihi: 16.09.2014)

*İş ve Borçlar Hukuku Temelinde, Tarım Çalışanları ile  
İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Kavramsal Bir Çalışma*

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Tar%C4%B1m>. (E. Tarihi: 17.08. 2014)

<http://www.bahcesel.net/forumsel/temel-tarimsal-bilgiler/23167-tarim-nedir/>.  
(E. Tarihi: 17.08.2014)

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.53fb36c6bdcdb7.22048767](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.53fb36c6bdcdb7.22048767). (E. Tarihi: 22.08.2014)