

ZİRAATTE İŞ MÜDDETLERİNİN TANZİMİ (*)

Çev: Dr. İhsan ERKUL

İş Hukuku ve Sosyal Politika
Asistanı

İş müddetleri meselesi daha senelerce önce birçok memleketin sosyal politikalarının ön safhasında yer almıştır. Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı da kuruluşundan beri bu karışık mesele ile yakından alakadar olarak, sanayi ve ticaretin muhtelif iş kollarında bir seri iş müddetleriyle ilgili milletlerarası normlar ortaya koymuştur.

Ziraatte iş müddetleri meselesi de ötedenberi Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının dikkatini çekmiştir. Bunun neticesi olarak 1921 yılında toplanan Milletlerarası Çalışma Konferansının üçüncü toplantısında, «ziraatte iş müddetlerinin tanzimi meselesinin konferansın ilerki bir toplantısında ruznameye alınması» yolunda bir karar kabul edilmiştir. Mesele sonradan 1933 yılında iş müddetlerinin indirilmesi ile ilgili hazırlık konferansının bir toplantısında yeniden bahis mevzuu edilmiş ve nihayet 1937 yılında toplanan konferansta, hangi sektörde çalışırsa çalışsın, bütün işçilerin iş müddetlerinin kısaltılması hususunda yeniden gayret sarfedilmesi lüzumunu ileri süren bir karar alınmıştır. Buna binaen Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı İdare Hey'eti, ziraî meselelerde teşkilâtın bir istişare heyeti vazifesini gören Daimî Ziraat Komitesine, ziraatte iş müddetlerinin tanzimi meselesi üzerinde özel bir çalışma yapması için gerekli talimatı vermiştir.

Bu çalışmalar ikinci cihan harbi dolayısıyla inkıtaa uğradıysa da, bilâhare harbi müteakip çalışmalara devam edildi. 1947 ve 1949 yıllarında yapılan daimî ziraat komitesinin ikinci ve üçüncü toplan-

(*) «The Regulation of Hours of Work in Agriculture», International Labour Review, Vol. LXXVII, No. 6, Haziran, 1958.

tlarına mesele birkere daha getirildi. Komite ziraatte ücretlilerin iş müddetlerinin taziminin, genellikle bizatihî ziraatin de lehine olacağı kanaatindeydi.

Nihayet 1957 yılında yapılan konferansın 40. toplantısında teşkilâtın idare heyeti, «konferansın gelecek normal toplantısında iş müddetleri meselesi üzerinde genel bir görüşme açılabilmesi için gerekli hazırlığı yapmağa» davet edidi. Buna binaen idare heyeti 1957 Haziranında yaptığı 136. toplantısında Milletlerarası Çalışma Konferansının 1958 yılında yapacağı 42. dönem toplantısı gündemine, umumî bir görüşme açılmasına imkân vermek üzere, iş müddetleri meselesinin alınmasına karar verdi. Çalışma teşkilâtı bu hususta bir rapor hazırladıysa da (1), bu rapor ziraî faaliyetleri kapsamıyordu.

ZİRAATTE İŞ MÜDDETLERİNE HÂKİM OLAN FAKTÖRLER

Çiftçiliğinin bir takım özel şartlar ihtiva etmesi dolayısıyla, ziraatte iş müddetlerinin tanzimi diğer işlerde iş müddetlerinin tanziminden daha zordur. Ziraatte istihsal şartları geniş çapta bizatihî tabiat tarafından tayin edildiği eihetle, bu sektörde insanî faaliyet de geniş çapta muhitin şartlarına bağlı kalır. Bununla beraber diğer muhtelif çeşitli faktörlerle birlikte iş müddetlerine tesir eden ve insanın arzu ve isteğine bağlı kaldığı eihetle değiştirilebilen, birtakım faktörler de vardır.

Tabiate bağlı olan veya olmayan bu faktörlerin bazı mühim olanlarının kısaca analizi, bunların ne gibi tesirleri olduğunu ve şümul derecelerini göstermesi bakımından, yerinde olur.

Tabii Şartlar

Ne zaman ve ne gibi işlerin yapılabileceği hususunda olduğu gibi, vejetasyon devreleri üzerinde de kesin hakimiyeti dolayısıyla iklim şartları çiftçilikte son derece mühim bir rol oynar. Nitekim dünyanın bazı bölgelerinde bu devreler düz ve muntazam olmayacak

(1) Bak. Hours of Work, Report VIII, International Labour Conference, Cenevre, 1958.

şekilde sene içersine yayılmışken, bazı mıntikalarda iklim şartları, yapılması gerekli bütün işler için çok az bir zaman bırakmakta ve dolayısıyla bu müsait kısa devre içersinde işlerin başarılabilmesi son süratle yapılacak bir çalışmayı icap ettirmektedir.

Çiftçilikte toprak yapısı da aynı derece mühimdir. Zira bazı toprak tipleri, senenin yalnız genellikle çok kısa olan bir zamanında ziraat yapılmasına imkân verdiği cihetle, bu topraklar üzerinde çalışan çiftçiler de sene içersinde sadece toprağın ziraate müsait olduğu bu mahdut günlerde çalışabilmektedirler.

Dağlık bir arazide senenin 12 ayı içersinde yalnız birkaç ay çalışmak mümkün olabileceği cihetle, çalışacak arazinin mevkii ve vaziyeti de ziraatte son derece ehemmiyetli bir husustur.

Kısaca söylemek lâzım gelirse; sene içersinde birbiri ardından gelen mevsimlerde hayvan ve nebat yetiştirilmesi için devam edegelen çabalar sırasında, en uygun zamanda en uygun işin yapılması lâzım, gelen bir faaliyet olarak vasıflandırılabilir.

İşletme Şekli ve İşgücü Arzı

Toprağın kullanılış şekline tesir eden muhtelif çeşitli faktörlerin etkisi altında, mahalli tabii şartların ortaya koyduğu çerçeve içersinde, ziraat şekilleri extensif hububat ziraatı veya intensif, pazara çalışan bahçe ziraatı şeklinde ortaya çıkar. İş müddetlerinin sene içersine daha muntazam bir şekilde yayılabilmesi dolayısıyla çiftlik faaliyetlerinin durmaksızın tevali etmesi çeşitli üretimde bulunan ziraat işletmelerinde iş müddetlerinin aşırı derecede uzatılmasına vesile olur. Halbuki ilkbahar ve yaz gibi iki yüksek faaliyet devresi bulunan tek mahsul ziraatında, iş müddetleri, çeşitli mahsul, ziraatı yapılan işletmelere göre son derece gayri muayyen bir şekilde sene içersine dağılır.

İşin bütün sene içersine yayılma şekli çalışanın yaşama şartlarına da tesir ettiği cihetle, bu husus son derece ehemmiyetli sosyal bir mana taşır.

İyi işleyen bir çiftlikte sarfolunan her gayret, ya çiftliğin bizzat kendisinde veya bulunduğu muhitte mevcut işgücüne uygun, çalışma planına göre yapılır. Bu bakımdan da ziraat işgücü piyasası iş müddetleri üzerinde tesirini gösterir. Mevsimlik ve arızî işçilerin bol

bulunduğu yerlerde, iş müddetlerinin yıl boyunca alçalıp yükselmesi, çalışma faaliyetinin hızlandığı devrede kendisine yeterli sayıda eleman temin edebilmek için işçilerini bütün sene muhafaza etmeğe çalışan çiftçilerin bulunduğu yerlerden, muhtemelen çok daha az olur.

Mevsimlik ve arızî işler, yabancı işçiler veya işçi olarak çalışmak suretiyle gelirlerini arttırmak isteyen küçük taprak sahibi çiftçiler tarafından yapılıyorsa, bu taktirde iş müddetlerinin uzatılmasına doğru bir temayül görülür. Zira bu tip işçiler çalıştıkları müddet zarfında gelirlerini arttırabilmek için mümkün olduğu kadar iş müddetinin uzun olmasını arzu ederler. Bu bakımdan da bu kimselere iş müddetlerinin tanzimini kabul ettirmek güçleşir.

İşletmelerin Büyüklüğü ve Yapısı, Teknik Organizasyon ve Donatımı

Buraya kadar bahsolunan faktörlerin işletmenin büyüklüğüne göre değişen muhtelif tesirleri vardır. Küçük çiftliklerde aynı işçi gününe göre çeşitli değişik işleri yapar. Bu arada bir işten bir işe veya bir tarladan diğerine gidişi sırasında da zaman kaybeder. Bütün bunlar küçük çiftliklerde iş müddetlerinin uzamasına vesile olur. İşler mahdut sayıda kimseler tarafından yapıldığı için, tarlada ve çiftlik binalarında görülecek işler yönünden sarıh bir ayırımı yapılamaz; genellikle ikisi de aynı şahıs tarafından birlikte yürütülmeğe çalışır. Bilhassa çiftçilerin eşleri, çiftlikte çalışanların hepsinden daha uzun bir iş müddetine sahiptir.

Büyük çiftliklerde ise iş müddetleri daha verimli olacak bir şekilde tanzim edilmiştir. Küçük çiftçiler babadan gördükleri şekilde çalışarak işleri yürütmeğe meyyal oldukları halde, büyük çiftliklerde işler modern esaslara göre, zaman cetvelleri üzerinden yürütülür.

Ziraî faaliyetler geniş çapta bir takım eylemlerin yapılmasını icap ettirdiği gibi bu arada işçilerin genellikle bir yerden diğerine hareket etmesini lüzumlu kılar. Son hasıla üzerine sureti kat'iyede herhangi bir tesiri olmayan bu kabil yer değiştirmeler gün içinde epey vakit alır ve bunların hepsinin produktif çalışma zamanına ilâve edilmesi lâzım gelir. Aynı şekilde dağınık işletmelerde mahsulün nakli, gübreleme vesair bunun gibi hususlar, bir veya birkaç işletmeyi ihtiva eden çiftliklere nazaran daha fazla zaman alır.

Çiftlik binalarının teşkil ve donatımı da bu hususta mühim bir rol oynar. Akar su ve elektrik ile tam mekanize edilmiş bir çiftlikte, çalışanların işlerini basitleştirecek donatım kullanılabilir ve dolayısıyla iş için ihtiyaç duyulan çalışma saatleri azaltılabilir. Bununla beraber çeşitli makinaların kullanılması iş müddetlerini kısaltmaktan ziyade, genellikle çiftliklerde işçi sayısını azaltmaya doğru bir temayüle yol açtığı görülen bir vakiadır.

Sosyal ve Ekonomik Faktörler

Ziraatin hakim olduğu bir cemiyette nüfus kesafeti ile, asgarî bir emek sarfıyla azamî mahsul elde edilebilen işe yarar toprak miktarı arasında en yüksek nisbette bir ilişki bulunur. Eğer nüfus artması aradaki bu nispeti kafi derecede düşürürse, sapan altında bulunan araziden elde edilen hasılanın her ünitesi daha fazla emek'i iktiza eder ve ekili olan arazi azalan randıman kanunu esasları altında daha intensif bir ziraî faaliyete tabi olur. Neticede aynı tekniğin kullanılarak daha fazla işgücünün çalıştırılması mümkün olmayıncaya kadar iş müddetleri uzamaya mütemayil bulunacaktır. Bu şekilde nüfus fazlalığı bulunan bölgelerde boş yere geçen iş müddetleri ciddî müzmin işsizlik meselelerini ortaya çıkarır.

Ziraî nüfusun yaşama şartları da iş müddetleri üzerine tesir eder. Zira hayattan daha fazla bir şey beklemeyen insanlar, ihtiyaçları daha geniş bulunan ve bunu elde etmek için daha uzun müddet çalışmayı arzu eden insanlar gibi üstün bir gayret sarfetmezler.

Nihayet ekonomik şartlar bakımından da lüzumlu ortamın teessüf etmiş olması lazım gelir. Hasıla sabit kaldığı halde çiftlik gelirinin düşmesi halinde, çiftçi istihsalini arttırarak gelirini yükseltmek yoluna başvuracaktır. Mevcut şartlar altında istihsalin arttırılması ise iş müddetlerinin uzatılmasına bağlı kalır. Buna karşılık pazarda çiftlik mahsullerinin miktarı arttığı için, fiatlarda bir düşme görülür, neticede çiftçinin durumu eskisine nazaran gittikçe kötüleşir.

Hükümetlerin talebi ayarlamak suretiyle, fiatlarda bir düşmeden sakınarak, istihsalin sabit kalması hususunda son derece gayret sarfedip çiftçinin makul bir gelir sağlamasını teminat altına alması lâzım gelir. Bu tarzda güdülecek bir politikanın ziraatte iş müddetleri üzerine indirek fakat belirli bir tesiri olur.

İş Müddetlerine Tesir Eden Faktörlerdeki

Değişmeler

Buraya kadar temas edilen hususlar iş müddetlerine tesir eden başlıca faktörler olup bunlar duruma göre çok değişen şeylerdir. Bugün birçok memlekette iş müddetlerinin herhangi bir şekil veya biçimde sınırlandırılmasına karşı koyma çabalarında eskiye nazaran bariz bir gerileme görülür. Zira evvelce iş müddetlerini kısaltma teşebbüslerinin yalnız çiftçiliğe zararlı olacak tesiri ve bu suretle hasıl olacak istihsal düşüklüğünden değil, fakat bunun, büyük kısmını kendi hesabına çalışan müstakil çiftçilerin teşkil ettiği ziraî nüfus içersinde sadece küçük bir kısmına faydası olacağından korkuluyordu.

Maamafih bu görüş, zamanla memleketlerin ekonomik ve sosyal bünyesini tamamen etkileyen sanayi ve ilmi gelişmelere uygun düşecek bir tarzda tedricen değişti.

Kullanılma sahası gün geçtikçe genişleyen mekanik icatlar ve ilmi terakki, iş müddetlerinde bir azalma yapıldığı halde hasıla ve produktivite artmasına imkân sağladı. Birçok işletmeler birleştirilmek suretiyle bir yerden bir yere hareket sırasında kaybolan zaman zarfına mani olunduğu gibi bu şekilde makinelerin daha etkili bir şekilde kullanılması sağlandı.

Gazete, mecmua, radyo ve bunun gibi sair modern haberleşme vasıtalarındaki büyük gelişme ve nakliye imkânlarındaki tekamül, memleket topraklarının her köşesini birbirine yaklaştırdığı gibi, yeni fikirlerin kolaylıkla memleketin en ücra köşelerine kadar yayılıp, oralarda bunların benimsenmesine iyi bir vasıta oldu. Ticaretin gelişmesi, talebin genişlemesi ve çiftçinin endüstri mallarından daha fazla satın alması neticesinde, çiftçilik kendi ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan bir eylem olmaktan çıkıp, pazar için istihsalde bulunan bir faaliyet halini aldı.

Halen ziraî faaliyette kaba el işçisi geniş çapta kullanılmakta ise de, bunların yerini, durmaksızın çoğalan talep muvacesesinde muhtelif makine operatörleri ve sair buna benzer mütehasıs işçilerin almasına doğru gün geçtikçe devamlı bir şekilde artan geniş bir temayül vardır. Mütehasıs elemanlara olan talebin devamlı bir şekilde genişlemesi, ziraat işçilerinin sosyal bünyesini değiştirmeye doğru bir temayüle de yol açtı. Gelecekte bu gibi kimselerin modern makinelerden anlaması zarureti kadar onların çiftlik tecrü-

besine sahip bulunmalarına ihtiyaç olmayacaktır. Başka bir ifadeyle söylemek lâzım gelirse, modern teknik, eski usule dayanarak çalışanlardan çok daha farklı bilgi ve görüş sahibi yeni bir ziraat işçisi sınıfını yaratmak temayülündedir. Bu şekilde mütehassis ziraat işçilerinin endüstri sahasında çalışanlarla müşterek bir hayli tarafları vardır ve onlarla aynı sosyal menfaatlerden istifadeye hak kazanırlar. Onlar artık şafak sökmekle başlayıp, aşkam karanlık basıncaya kadar devam eden bir sürece çalışmayı istemezler. Bu bakımdan şehirde çalışanlarla çiftliklerde çalışanların iş müddetleri arasındaki farkın daha uzun müddet böylece muhafaza edilmesinin mümkün olamayacağı söylenebilir.

Ziraî nüfusun bütün kademeleri içersinde temayüz etmiş kimseler, bilhassa çiftçi ailelerinin kızları ve oğulları, daha yüksek ücret ihtimali ve daha kolay yaşama şartları ümidiyle şehre doğru akarlar. Ziraatte uzun iş müddetleri bu yer değiştirmenin en mühim sebeplerinden biridir. Bilhassa kadınların, kendilerine ayıracak bir dakika zamanları olmaksızın ev işleri, çocukların büyütülmesi ve nihayet bütün sene çiftlikte bulunan ve onlar tarafından yapılması lâzım gelen çiftliğin istihsal faaliyetiyle ilgili aralıksız devam eden işler dolayısıyla, bütün bunlara tahammülü zorlaşmaktadır.

Mevcut şartların baskısı altında zamanla çiftçilerin bizzat kendileri de, çalışanlara boş zaman bırakacak bir şekilde çiftlikte işlerin yürütülmesi lüzumunu kavramağa başladılar. İş müddetlerinin fazlalığı dolayısıyla çocuklarının diğer muhtelif işlere geçmelerini önlemek için köyde yaşayan çiftçilerin makineleşme yoluna gittiklerini gösteren bir çok misaller vardır.

Çiftçinin görüşündeki bu değişme ve muhtelif yönlerdeki büyük teknik gelişme, ziraatte iş müddetlerinin azaltılmasını engelleyen bazı faktörlerin tesirini göze çarpar bir şekilde azaltmış bulunmakla beraber, insanların üzerinde az veya hiç bir kontrol sahibi olmadıkları bazı tabii faktörleri ortadan kaldırmaya muktedir olmamıştır.

Ziraatte iş müddetlerinin tanzimi işinin etkili olabilmesi için, yukarda belirtilen iş müddetlerine tesir eden bütün faktörlerin hepsinin hesaba alınması lâzım gelir. Bu bakımdan konulacak esaslara da pratik ihtiyacı karşılayacak esneklik verilebilmelidir. Netice olarak yapılacak çabaların da memleketten memlekete çok değişeceği tabiidir.

İŞ MÜDDETLERİNİN TAHDİDİ

Bugün memleketlerin bir çoğu ziraatte çalışma müddetlerini tahdit etmişlerdir. Fakat tahdit tarzları, memleketlerin tabiat şartlarına ve çalışma tarzlarına göre ehemmiyetli bir şekilde değişir. Tahdit bazen bütün sektörleri kapsayan genel bir kanunla yapılabileceği gibi, bazende meselâ sadece ziraî sektörü içine alan, bu hususta çıkarılan özel bir kanunla da yapılabilir. Hatta bazı ahvalde bu işin toplu sözleşme vesair bunun gibi belgelere bırakıldığı görülür. Nihayet asgarî ücret komisyonları da, ödenecek ücretler için çalışılması lâzım gelen yekûn mesaî saatini tesbit etmek suretiyle iş müddetlerinin tanzimi meselesine tesir ederler.

Bugün kırkı aşkın memlekette cari olan bütün iş müddetlerinin tanzim şekli hakkında teferruatlı bir açıklama bu yazımın çerçevesi dışında kalacağı cihetle, biz ancak burada bunlardan bir kaçına genel mahiyette temas etmek istiyoruz.

Tanzimin Şümulü ve Şekilleri

Kosta Rika, Ekvatör, Guatemala, Hayiti, Endonezya, İsrail, Liberya, Meksika, Nikaraguay, Panama, Peru ve Romanya'da olduğu gibi bugün memleketlerin bir çoğunda iş müddetleri, bütün işçileri kapsayan genel bir kanunla tahdit edilmiştir. Maamafih bazen bu genel hüküm ziraat işçilerine muayyen bazı esasların tahakkuku muvacehesinde cari olur. Meselâ, Kosta Rika'da beşten az işçi çalıştıran işletmeler kanun kapsamı dışında tutulmuştur. Aynı şekilde Guatemala'da 10 dan az işçi çalıştıran işyerlerinde, kanunen iş müddetlerinin tahditi için konulan esaslar uygulanmaz.

Arjantin, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Fransa, Doğu Almanya, Macaristan, Hindistan (plântasyon işlerinde), İtalya, Yeni Zeland, Norveç, İsviçre, Tunus, Uruguay, Venezüella, Viet Nam ve Yugoslavya'da olduğu gibi diğer bazı memleketlerde ise ziraî sektörde çalışanlarla ilgili olarak bu hususta çıkarılan özel kanunlar vardır.

İngiltere ve İrlanda'da iş müddetleri tahdit edilmemiştir. Buna mukabil ziraî ücretler komitesi, bu hususla ilgili özel kanunda gösterildiği şekilde, haftanın muayyen saati çalışmaya mukabil (meselâ haftada 47 saat gibi) ziraatte ödenecek asgarî ücretleri

tesbit eder. Bu müddeti aşan çalışmalarda işveren her çalışılan fazla saat için zamlı bir ücret öder. Bu şekilde esasında iş müddetlerini tahdit eden bir kaide olarak ortaya konulmuş olur.

İşçi ve işverenlerin teşkilâtlandığı bazı memleketlerde ise iş müddetleri, bu teşkilâtların aralarında yaptıkları anlaşma ile tahdit olunur (Danimarka, Finlandiya, Hollanda, Polonya -Devlet Çiftliklerinde- da olduğu gibi).

Yalnız ziraî sektörde değil aynı zamanda tam manasiyle endüstri ve ticari karakterde gözüken ziraî bölgelerde kurulu ve ziraat işçilerinin hizmetini talep eden işlerde de iş müddetlerinin tanzimi cihetine gidilmesi ilk nazarda düşünülebilir. Bununla beraber ziraat işçilerinin kendilerine mahsus özel durumu, konulan genel kaidelere muayyen istisnaların yapılmasını gerektirir. Bu istisnalar ise muayyen işletme tiplerine veya muayyen işçi sınıfına veyahutta özel şartlara havi bazı iş nevelerine tatbik olunur.

Sayılan bu istisnalardan birinci gruba giren işletmeler arasında bilhassa çiftçi ve onun aile efradı tarafından işletilen işletmeleri sayabiliriz. Bu istisna, evvelce de temas edildiği üzere, muayyen sayıda daimi işçi çalıştıran işletmeleri içine alacak şekilde genişletilebilir. Kendi hesabına çalışan çiftçi ve aile efradının daha kısa iş müddetine sahip olmalarının sosyal bakımdan ehemmiyeti izahtan varestedir. Bu konuda tam bir malûmat elde mevcut bulunmamasıyla beraber, müşahadelere dayanarak, son zamanlarda birçok çiftçinin kendi ve aile efradının iş müddetlerini azaltmağa gayret ettikleri ve bazı ahvalda de buna muvaffak oldukları söylenebilir.

Aynı şekilde, bilhassa idareci veya nezaretçi pozisyonunda bulunan kimselere, işçiler için vazolunan herhangi bir umumi kaideyi tatbik etmekte güçtür. Gördükleri işin bünyesi itibariyle çobanlar, traktör sürücüleri ve sair bunlara benzer işçilere de aynı kaidelerin tatbikine çok kere imkân yoktur. Bazı iş neveleri de, mese lâ hasat çalışmaları, özel bazı mahsul toplama işleri vs. bu gibi kaidelerin kapsamı dışarsında tutulur. Bu gibi kimselerin hepsine konuları prensiplerin tatbik edilmemesi için tutulan yol, ya onları çıkartılan kanunlar dışarsında bırakmak veya bu kimselerin daha uzun müddetle çalışmalarına müsaade etmek şeklinde tecelli eder. Aşağıda «Normal İş Müddetlerinde İstisnalar» başlığı altındaki bö-

lümde bazı misaller verilmek suretiyle aynı konuya yeniden temas edilecektir.

İş Müddetinin Tanımı ve Tahdidi

İş müddeti tanımlanmadıkça bunun herhangi bir şekilde tahdidi mümkün değildir. Bu münasebetle ortaya çıkan iki esas noktada «Ara Dinlenmeleri» ile «Yolda Geçen Müddetler» meselesidir.

Bazı memleketlerde verilen kısa ara dinlenmeleri iş müddetinden sayılmakla beraber (2), normal olarak genellikle gün esnasında verilen ara dinlenmeleri iş müddetinden sayılmaz.

İşçilerin işyerine ve bir işyerinden başka bir işyerine gitmek için zamana ihtiyaçları vardır. Bu husus yolda geçen müddete konu teşkil eder. Devletlerin bir çoğunun millî mevzuatında bu hususa dokunulmadan geçildiği, buna karşılık bazı toplu sözleşmelerde konuya değinildiği görülür. Fransa'da pratikte genellikle işçinin çalışmaya hazır olduğunu bildirdiği zaman iş başlar ve işverenin emriyle işini durdurduğu zaman da biter. İtalya'da ise daimî ücretliler için bazı toplu sözleşmelerde, iş, çalışanların geceyi geçirdikleri yeri terketmekle başlar ve oraya döndükleri zaman da biter şeklinde bir şartın ileri sürüldüğü görülür. İngiltere (Skotland) ve Norveç'te tarlaya gidiş ve dönüş sırasında yolda geçen zamanlar iş müddetinden sayılır. İsveç'te ise bilfiil çalışma yerinde başlar ve orada biter. Aynı şekilde, meselâ Peru'da olduğu gibi, bazı devletlerde, işyeri işçinin evinden uzakta ise, iş yerine gidiş ve işyerinden dönüşle ilgili bilumum masrafların işveren tarafından karşılanması esastır.

Fiili iş müddetlerinin tahdidi hususunda hakikatta epeyce değişik sistemlerin tatbik edildiği görülür.

-
- (2) Meselâ : *Arjantin'de* : Sabahları 8 ile 9 arasında bazı işçi guruplarına iş müddeti içersinde sayılan bir sabah ara dinlenmesi verilir; *Avustralya ve Yeni Zelanda'da* : Sabahları verilen 15 dakikalık bir ara dinlenmesi ile öğleden sonra aynı şekilde muayyen bazı işçi guruplarına verilen ara dinlenmeleri iş müddetinden sayılır; *Kosta Rika, Meksika, Nikaraguay ve Norveç'te* : İstirahat devreleri ve yemek paydosu, eğer işçiler çalıştıkları yerlerden ayrılmadılarsa, iş müddetinden sayılır; *Macaristan'da* : Gün ortasında iş müddetinden sayılan yarım saatlik bir ara tatline müsaade edilir.

Bazen günlük veya haftalık iş müddetleri tayin edilir. Bu tesbit olunan esas bütün bir sene veya değişik mevsimlerde aynı kalır. Bu müddet çiftlikte çalışan muhtelif işçilere veya muhtelif işlere göre değişebilir.

İş müddetlerinin tahdidi için kullanılan genel usul, belirli bir çalışma müddetinin gün ve hafta olarak tesbitidir. Bu takdirde iş müddeti sene içerisinde her gün aynı kalır ve netice olarak sene içerisinde çalışılacak iş saatleri tutarı da otomatik olarak hudutlandırılmış olur. Ziraatte esas itibariyle muayyen mevsimler daha uzun müddet çalışmayı icap ettirdiği cihetle, genellikle bu usulün ziraatte tatbiki şüphesiz çeşitli mahsurlar ortaya çıkarır. Bu bakımdan ziraat sektöründe belirtilenin tam tersinden hareket edilen bir usule başvurmak temayülü vardır. Bu takdirde işe evveleminde ya yıllık iş müddetini tesbitle başlanır (bu esas itibariyle yukarıda belirtilen usulün bir benzeridir), veya bütün sene içerisinde hergün çalışılacak normal iş müddeti tayin edilir.

Genel iş müddetlerini sene içerisindeki günlere yaymaktaki serbestlik, mahalli şartlara ve hatta muhtemel ihtiyaçlara göre günlük iş müddetlerinin değişmesini mümkün kılacağı cihetle, tabiiyle konuya büyük bir esneklik kazandırır. Bu serbestlik bazı genel prensiplerle de hudutlandırılabilir. Meselâ, sene içerisinde çalışılması lâzım gelen mecmuu iş saatleri tahdit edilen muayyen devrelere ayrılabilir veya günlük iş müddetlerinin normal süresi tesbit edilir. Bu devreler muayyen özel ayları içine alacak şekilde tesbit olunabileceği gibi, ayların sayısını belirtmek suretiyle de olabilir. Bu tanzim şekli sene içerisinde her hangi bir şekilde aşılmayacak maksimum iş müddetlerini tesbit eden bir diğer usulle kombine olarak da kullanılabilir. Bazen bu maksimum iş müddeti sadece kısa bir devre için tesbit edilir. Senenin diğer zamanında daha aşağı bir iş müddetine sahip olunacağı cihetle, meselâ hasad mevsiminde çalışma süresi maksimumu bulacak şekilde düzenlenebilir.

Aşağıya alınan cetvel, muhtelif memleketlerde ziraatte normal kanunî çalışma müddetlerini göstermektedir. Bu cetvel ziraatte iş müddetlerinin tanzimini esas alan memleketlerde mecmuu yıllık ve günlük çalışma müddetleri hakkında bir mukayese imkânını vermektedir. Bununla beraber, iş müddetleri her memlekette, yukarıda temas edildiği üzere, aynı şekilde bir tanıma tabi tutulmadığı cihetle bu istatistik rakamların mukayesede çeşitli güçlükleri ortaya çıkaracağı bedîdir.

Kanuni çalışma saatleri her yerde aynı usulle hesaplanmadığı cihetle aşağıdaki tablo takribi bir doğruluk taşır. Bununla beraber kaidelere uygun bir birlik sağlanabilmesi için aşağıdaki rakamlar bir senede 300 iş günü veya 50 hafta esaslı üzerinden hazırlanmıştır. Bu da göstermektedir ki, birçok memlekette sene içerisinde muayyen günler Pazarlarla birlikte tatil günü olarak kabul edilmektedir (meselâ, Genel Tatiller, Bayramlar, Yıllık Ücretli İzinler gibi). Bundan başka Cumartesi öğleden sonraları da birçok memlekette çalışılmaz. İzah olunan prensipler muvacehesinde ortaya çıkan bu rakamlar, belirtilen memleketler için bazı esaslar ortaya koymakta ise de, esasında durum çok karışık ve herhangi bir mukayeseyi son derece güçleştirecek vaziyettir.

Muhtelif Memleketlerde Ziraatte Normal

Çalışma Müddetleri

Memleketin Adı	Yıllık Çalışma Müddeti (Saat Olarak (x))	Hesaben Ortalama Normal Günlük Çalışma Müddeti (xx)
Endonezya	2 100	7 —
İngiltere ve Gal	2 350	7 50
İsrail	2 350	7 50
İskoçya	2 350	7 50
İsveç	2 350	7 50
Kuba	2 400	8 —
Finlandiya	2 400	8 —
Fransa	2 400	8 —
Doğu Almanya	2 400	8 —
Haiti	2 400	8 —
Liberya	2 400	8 —
Meksika	2 400	8 —
Nikaragua	2 400	8 —
Norveç	2 400	8 —
Peru	2 400	8 —
Polonya (Devlet Çiftlikleri)	2 400	8 —

Romanya	2 400	8 —
Venezüella	2 400	8 —
Vien Nam	2 400	8 —
Yugoslavya	2 400	8 —
Danimarka	2 525	8 24

Memleketin Adı	Yıllı İş	Günlük Normal
	Müddeti	Hesaben Ortalama
	(Saat Olarak)	İş Müddeti
		(Saat ve Dakika)

İtalya	2 550	8 30
Hollanda	2 600	8 40
Avusturya	2 700	9 —
Belçika	2 700	9 —
Bulgaristan	2 700	9 —
Kolombiya	2 700	9 —
Batı Almanya	2 700	9 —
İrlanda	2 700	9 —
Tunus	2 700	9 —
Macaristan	2 750	9 10

(x) 300 gün veya 50 hafta olarak hesaplanmıştır.

(xx) Hakiki Günlük ortalama iş müddetini göstermemektedir. Senede 300 gün üzerinden hesaplanmaktadır.

Bu tablo, ziraatte çalışma müddetlerinin kanunen nizam altına alındığı bazı memleketlerde, ziraat işlerinde genellikle yıllık toplam iş müddetini ve bu vaziyet muvacehesinde günlük normal çalışılabilecek hesabî saatlerini göstermektedir. Bu rakamların günlük normal iş müddetini gösterdiği akla gelebilir. Fakat durum böyle olmayıp, hal ve vaziyete göre olduğu gibi, çalışılan işe göre de hakiki iş müddeti daha uzun veya kısa olabilir. Yani bu hususta ihtiyaca uygun bir ayarlama yapılabilecektir.

Avusturalya (Meyva ve Pamuk Toplayıcıları), Hindistan (Plân-tasyon işlerinde haftada 54 saat, Çocuklar ve Gençler için haftada 40 saat); Yeni Zelanda (Mandrallar, Meyva toplaması, tütün yetiştir-

me, koyun kırpma) gibi yalnız ziraat işçilerinin parantez içinde gösterilen bazı özel katagorilerini kapsayan mevzuata havi bulunan memleketler bu tablo'da nazarı itibare alınmamışlardır.

Normal İş Müddetlerinde İstisnalar

Ziraatte iş müddetlerinin uzatılması herhangi bir diğer sektörden genellikle daha fazla lüzumludur. Bu arada daimî olarak tahdit dışı tutulması lâzım gelen muayyen iş veya işçi gurupları da bulunur. Tatbikatta bu gibi faaliyetler için daha uzun bir iş müddeti kabul edilir (meselâ Çobanlar'da, arabacılar'da vs. olduğu gibi). Bunun içinde birçok memlekette mevzuatla bunların daimî olarak istisnaya tabi tutulması veya bu gibi faaliyetlerin kanunun şümul sahası dışarsında tutulması yoluna gidilir. Kanunun şümul sahası dışarsında tutuluş şekli de yine memleketten memlekete çok değişik nitelikler gösterir. Avusturya, İngiltere ve İtalya'da olduğu gibi bazen günlük işin hazırlanması veya iş sonunda yapılacak temizlikle ilgili faaliyetlerin kanunen tesbit edilmiş müddetlerin dışında yapılması şart koşulur. Bazende iş müddetinin uzatılması süresi tesbit olunarak bu müddetin aşılmasına müsaade edilmez. Bu suretle tayin edilmiş belli bir saat kadar iş müddeti uzatılabilecektir. Meselâ Avusturalya'da bazı işlerde haftada ancak 4 saate kadar fazla müddetle çalışılabilir. Kolombiya'da aynı şekilde günde en çok 12 saat çalışılabilir. İskoçya'da arabacıların ancak haftada 7, traktör sürücülerinin haftada 5 saat fazla çalışmalarına müsaade edilir. İsveç'te mandra işlerinde, diğer işlere nazaren 1,5 saat erken işe başlanır.

Ciddi bir kayıp veya ziyarı önlemek için de iş müddetleri istisnâ bazı durumlarda uzatılabilir. Memleketlerin çoğunda iş müddetleri bazı şartlarla uzatılır. Kosta Rica, Meksiya ve Yeni Zelanda'da olduğu gibi mahsulü ve çiftliği tehlikeye düşürebilecek acil durumların zuhurunda fazla mesai ücreti ödemediği fazla çalışmaya müsaade edilir.

Diğer taraftan Avusturya, İtalya, Polonya ve İsveç'te olduğu üzere bazı memleketlerde fazladan çalışılan müddetler fazla mesai ücretine tabi tutulur.

Aynı şekilde birçok memlekette kötü havalardan gibi sebeplerden doğan zaman kayıpları için de özel bir tarife gereğince ücret ödenir.

Bir çok ahvelde, çok kere ziraatte bazı işler için ilerde ihtiyaç duyulacak iş miktarını hesaplamak mümkün değildir. Zira herşey mahsul vaziyetine, havaya veya kötü havada yapılamayacak işlere bağlıdır. Bunun dışında çiftçinin, ihtiyacı olduğu zaman, bulunduğu bölgeden veya bulunduğu yere yakın bölgelerden bilhassa işgücüne çok ihtiyaç bulunduğu devrelerde fazladan işgücü tedarik edebilmesi her zaman kolay değildir.

Bu sebepten bir çok memlekette, mevzuatla herhangi bir tahdit konarak veya konamayarak fazla müddetle çalışılmasına müsaade edilir.

Bununla beraber normal bir çalışma gününe ait yapılabilecek fazla çalışmanın azamî hududu tahdit edilir. Meselâ Doğu Alman'da olduğu gibi bu tahdit bütün bir seneye göre tesbit olunabilir (Senede 300 saattir). İsveç'te senede 200 saat, Norveç'te duruma göre yılda 180-250 saat arasında değişir. Aynı durum bazen meselâ Avusturalya (Haftada 4 saat), Hollanda (Haftada 11 saat), Venezüella (Haftada maksimum iş müddeti 60 saattir) gibi devletlerde olduğu üzere hafta üzerinden tahdit edilir. Bazende aşağıya alınan misallerde olduğu gibi günlük olarak fazla çalışılabilecek müddet tayin edilir : Kolombiya'da günde 4, Kosta Rika'da günlük çalışma müddeti 12 saati geçemez, Endenozya'da iş müddeti haftada 54 saati geçemez, Batı Almanya'da ise yaz aylarında günde 10 saatten fazla olmamak üzere, Ekvatörde günde 4, haftada 12 saat, Meksika ve Nikaraguay'da günde 3 saat ve haftada 3 günü geçemez.

Tecrübeler, herhangi bir tahdit konulmaksızın fazla çalışmaya müsaade edilmesi fakat bunun ekstra bir fazla mesai ücretine tabi tutulması usulünün en iyi bir sistem olduğunu göstermektedir. Nitekim iş müddetlerinin tanziminden ziyade bu şekilde ücretlerde yapılacak bir fazla ödemeyi esas alan devletlerde ziraat işçilerinin sosyal himayesinin en yüksek bir standarda ulaştığı görülür. Meselâ, Avusturya, Norveç ve İsveç'de olduğu gibi.

Bazı memleketlerde fazla çalışma karşılığının tek bir fiatla ödenmesi yolu tutulmuşken (meselâ, Belçika, Kolombiya ve Venezüella'da : fazla mesai ücreti olarak normal saat ücretine bunun 1/4 dü ilâve edilir; Meksika'da : Normal saat ücretinin 2 katı, Hollanda'da Normal saat ücretine bunun % 30'u eklenir, Peru'da : Normal saat ücretine bunun % 60 şı eklenir), diğer birçok memle-

kettede fazla çalışılan saat yekûnuna göre değişik ücretler tatbik olunur (meselâ, Avusturya'da gündüz yapılan fazla çalışma için saat ücreti 1/2 fazlasıyla ödenir, gece için ise saat ücreti 2 katı olarak ödenir; Danimarkada' fazla çalışılan ilk saat için normal saat ücreti 1/3 fazlasıyla, müteakip saatler için normal saat ücreti 1/2 fazlasıyla ödenir; Ekvatör'de : Gündüzün normal saat ücreti % 50 fazlasıyla, gece ise 2 katı üzerinden ödenir; Macaristan'da : Fazla çalışılan ilk iki saat için saat ücreti 1/4 fazlasıyla, 3. ve 4. saatler için ise 1/2 fazlasıyla, müteakip saatler içinse 2 katı olarak ödenir; Norveç'te : İlk iki saat için normal saat ücreti 1/4 fazlasıyla, müteakip saatler içinse 1/2 fazlasıyla ödenir).

MİLLETLERARASI STANDARTLAR

Evvelcede temas edildiği üzere Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının zirâî meselelerde bir danışma komitesi vazifesini gören Daimî Ziraat Komitesi bu mesele ile 1938, 1947 ve 1949 tarihlerinde olmak üzere üç kere meşgul olmuştur. 1949 yılında ziraaatte iş müddetlerinin tanzimine esas olmak üzere bazı esaslar ortaya konuldu. Yukardan beri verilen izahattan anlaşılacağı üzere halen devletlerin bir çoğu bu genel prensipleri kabul ederek mevzuatları içersine aldıkları gibi, hatta birçok memlekette zirâî sektörde bunlardan daha yüksek standartları işçilere temin etmiş durumdadırlar. Bu prensiplerin esası hülâsaten şöyledir :

Tanzim Şekli : Konulacak esaslar bütün memlekete şamil olmalı ve millî âdet ve anânelere uygun düşecek şekilde tatbik edilmelidir (Kanunlar, Nizamnameler, Toplu Sözleşmeler vs. ile). Bu konuda işçi ve işveren teşekküllerine danışılması lâzım gelir.

Gaye : Nizamlar çiftçinin kendi ve ailesi dışında kalan bütün çalışanlara tatbik edilmelidir. Muayyen nezaretçilik işlerinde veya aralıklı işlerde veya tabiat icabı iş müddetlerinin tanziminin tatbiki mümkün olmayan işlerde çalışanlar istisna çerçevesi içersine alınmalıdır.

Normal iş müddetinin tahditi : Normal iş müddeti iş yerine gidip ve dönüşü de içine almalı fakat işçinin işverenin emri altında bulunmadığı ara dinlenmeleri normal iş müddeti dışarısında tutulmalıdır.

Yıllık azamî iş süresinde olduğu gibi, senenin herhangi bir mevsiminde aşılamayacak azamî haftalık ve günlük iş müddetleri de tesbit edilmelidir. Bazı işler ve işçi gurupları için özel hükümler konulmalıdır.

İş müddetinin uzatılması : Muayyen bazı durumlar muvacehesinde iş müddetleri uzatılmalı (meselâ mahsulü kurtarmak için gerekli müstacel çalışmalar, derhal kullanılması gereken bir makinenin tamiri vs. gibi hallerde), fakat muayyen bir şekilde tahdit edilmeli ve fazla çalışma için fazla mesai ücreti ödenmesi şartına tâbi tutulmalıdır.

Normal iş müddetleri : Normal iş müddeti günde en çok 9, haftada en çok 54 ve yılda en çok 2400 saat olmalıdır.

NETİCE

Buraya kadar temas edilen hususlardan anlaşılacağı üzere son çeyrek asır içerisinde ziraatte iş müddetleri azalmaya doğru bir temayül göstermekte olup, bu kısmen teknik terakki ve köyde yaşayanların görüşlerindeki değişmeye ve kısmen de bu hususu mevzuatla düzenleyen devletlerin sayılarının gün geçtikçe artmasından ileri gelmektedir. Bugün ziraatte çalışan bütün ücretlileri veya yalnız muayyen bazı işçi guruplarını ele alarak bu işi herhangi bir şekilde nizamlayan kırkı aşkın devlet mevcuttur.

Ziraatte iş müddetlerinin tanzimi ile ilgili çalışmaların bilhassa son seneler içerisinde genişlediği görülür. Nitekim meselâ, 1948 de Avusturya, Bulgaristan, Haiti, Norveç, ve Yugoslavya'da; 1949 da Doğu Almanya ve Macaristan'da; 1950 de Romanya'da; 1951 de Hindistan(plântaj işlerinde), Endonezya ve İsrail'de, 1952 de Belçika'da, 1953 de Viet Nam'da ve 1956 Tunus'da bu yolda gerekli mevzuat çıkarılmıştır.

Bu seneler içerisinde bazı devletlerin de mevcut mevzuatlarında tadilâtlar yaptığı görülür. Meselâ, Belçika'da yıllık iş müddeti 1952 yılında 2 850 saatlik azamî bir limitle tahdit edilmişken, bu müddet 1954 yılında daha aşağı indirilerek, yılda azamî 2 700 saatlik bir çalışma müddeti kabul olundu. Aynı şekilde Bulgaristan'da 1948 yılında günlük normal iş müddeti 10 saat olarak tesbit edilmişken, 1951 yılında bu 8 saate indirildi. Bununla beraber 1952 yı-

linda tesbit edildiği üzere, işin en faal olduğu devrelerde günde 10 saatlik normal iş müddetine müsaade edilmektedir. İsveç'te yıllık azamî iş müddeti 1957 yılında 2 420 saatken 1958 yılında bu müddet 2 350 saate indirilmiştir. Müteakip yıllarda bu müddet daha da düşürülmüştür. Bu arada Polonya devlet çiftliklerinde yıllık azami iş müddeti 2 850 saatten 2 400 saate indirildi. Yugoslavya'da ise 1949 yılında konulan esaslara göre bu müddet 2 750 saat iken, 1957 Aralık ayında 2 400 saate düşürülmüştür.

Her yerde çiftçiye tesir eden tabii ve bölgesel iklim şartları, işgücü kifayetsizliği varsa daha uzun müddetle çalışmayı lüzumlu kılan işgücü piyasası ve işgücü arzının durumu, işin sene içersine yayılması üzerine doğrudan doğruya büyük tesiri olan işletme tipleri ve büyüklükleri, bir işin yapılması için lüzumlu zamanı kısaltan makineleşme ve modernleşme, iş müddetlerinin artmasında veya azalmasında rol oynayan ekonomik şartlar ve nihayet düşük bir hayat seviyesiyle iktifa eden insanların ihtiyacı büyük olan insanlar kadar kendilerini zahmete sokmamaları neticesini ortaya çıkaran sosyal şartlar gibi buraya kadar belirtilen ve ziraatte iş müddetlerine hâkim olan çeşitli faktörler gözönünde tutularak iş müddetlerinin tahdidi yolunda konulan nizamlar genişlemiş ve netice olarak bugün iş müddetlerinin kısaltılmasına doğru her yerde git-tikçe artan bir temayül başgöstermiştir.

Konulan esaslar sadece ücretleri kapsamakta ise de, kendi hesabına çalışan çiftçiler üzerinde de bunların tesiri hissedilmektedir. Çiftçiler kendi aile mensuplarının çiftliği terketme temayülüne karşı koymak isteyince, kendi ve aile fertleri için de boş vakit bulmağa gayret ettikleri cihetle, bu gün tatbikatta bu kimselerin iş müddetleri de onların evvelce alışık olduklarından daha kısadır.

Hülâsaten söylemek lâzım gelirse, modern tekniğin tatbiki çiftçilikte geçmişe nazaran daha az zaman kaybına imkân vermekte ve iş müddetlerinin az veya çok, diğer işlere geçmekle ümit edilen iş müddetleriyle mukayesesi mümkün olmaktadır.

Ziraat, uzun bir zaman almasına rağmen, dünyada tekamül neticesinde ortaya çıkan geniş sosyal kalkınmanın tesirlerini her cihetten hissetmektedir. Bunun neticesi olarak ziraate artık bir iş sahasından ziyade yaşama vasıtası olarak bakılmasına daha uzun müddet devam edilemeyecektir.

İş müddetlerinin kısaltılmasının şüphesiz çiftçiliği ne refah içersinde bulunan ve ne de elde edilmeğe çalışılan bir faaliyet haline getirmeyeceği tabiidir. Bununla beraber bu hususun, yaşamak için zaruri bulunan ihtiyaç maddelerini temin eden toprağa bağlı yeter sayıda insanın köyde kalmasında son derece mühim bir rol oynayan ehemmiyetli bir faktör olduğunda asla şüphe edilmemesi lâzım gelir.