

İKTİSAT ve MALİYE

ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ VE TÜRKİYE'DE UYGULANMA OLANAKLARI

Yazan : Prof. Dr. Cahit TALAS

G İ R İ Ő :

1897 yılında İngiltere'de, tanınmış çalışma ekonomisi tarihçileri ve aynı zamanda demokrasici sosyalistliği yaymak, halka anlatmak için kurulmuş olan Fabian Derneğinin ileri gelen düşünürleri arasında yer alan Sidney ve Beatrice Webb'ler «**Industrial Democracy — Sinaî Demokrasi**» adlı büyük yapıtlarını yayımladıkları zaman, yadırganmışlardı. Bu yadırganma esas itibariyle iki bakımdan belirmekte idi. Birisi doğrudan doğruya yapıtın adından gelmekte idi. Siyasal alanda tartışılması bir türlü bitmeyen ve zamanımızda da sürüp giden demokrasi süzünün sanayi içinde ne yeri olabilirdi ve sinaî demokrasi gerçekten Webb'lerin ona vermek istedikleri anlama uymakta mı idi? Öteki de, bazı eleştiricilerin, işçi örgütlerine bu derece önem verip onlar hakkında koca bir kitap yazmaya değer mi diye ileri sürdükleri düşünce.

Dün olduğu gibi bugün de demokrasi hâlâ büyük bir meçhuldür. Özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra, hem siyasal hem de endüstriyel demokrasi hakkında ortaya konulan düşünceler, yapılan spekülasyonlar, açıklığa ulaşma yerine zihinlerde daha da çok tereddütler doğurmuştur. Webb'lere göre sanayileşmiş toplumlarda, sendikalar bizzat demokrasidir. Bunun anlamı şudur ki, sendikaların iç tüzüklerinin «*halkın, halk tarafından, halk için idaresi*» ilkesine dayanmasıdır. O halde bu tür toplumlarda halkın dörtte üçünü teşkil eden emekçilerin örgütleri aracılığı ile sanayiinin oluşmasında, sevk ve idaresinde söz sahibi olmaya başlaması makro plânda bir sinaî demokrasileşmedir. Çünkü ileri toplumlarda sanayi hem yarattığı değer hem de çalıştırmakta olduğu insanların sayısı bakımından siyasal örgütlenmeğe, onun biçimine ve içeriği-

ne kendi damgasını vurmaktadır. Bu nedenden ötürüdür ki, üç büyük kısımdan oluşan Industrial Democracy yapısının bu üç bölümünün başlıkları sırası ile «Sendikanın yapısı, Sendikanın Fonksiyonu ve Sendika Kuramı» biçimindedir. Şu halde, ekonomik sistemi kapitalist olan toplumlarda sendikasız bir endüstriyel demokrasi düşünülmesi güçtür. İşçiler şikâyetlerini tartışmak için bir araya geldiklerinde ve daha ileri bir adımla millî plânda örgütlerini kurduklarında, bağımsız bir gelir isteklerini ortaya koymakta, devamlı temsilcilerini seçmekte ve birleşmiş bir vücut olarak pazarlık yapmakta ve hareket etmektedirler. Devlet içinde kendi demokrasilerini kurmaktadır. Eğer demokrasici devlet en yüksek ve en ileri gelişmesine ulaşırsa, işçi örgütlerinin şimdiki ve başlıca arzuları, istihdam şartlarını saptamak olacaktır. O halde, burada da sanayiinin idaresinde sendikaların özel fonksiyonlarını görmekteyiz.

Endüstriyel demokrasiden söz edilmeğe başlandığından bu yana üç çeyrek yüzyıl geçmiş bulunuyor. Fakat siyasal demokrasi gibi endüstriyel demokrasi de tam bir açıklık kazanmamış bulunuyor. Buna rağmen bazı açıklamalar yapmak, hiç olmazsa tartışmalara bir ortam hazırlamak her halde mümkün olmalıdır. Biz bunu denemeğe çalışacağız. Ancak böyle bir denemeye girişmeden önce kapitalist, demokrasici sosyalist, ve Marx'cı sistemlerin demokrasi anlayışları üzerine kısaca durmak istiyoruz. Bunun nedeni, ekonomsal ve sosyal gibi ekonomsal ve siyasalın da birbirinden ayrı düşünülmesinin çok doğru olmadığına varmış olmamızdır.

I — KAPİTALİST SİSTEMDE DEMOKRASİ

Kapitalist sistemin klâsik demokrasi anlayışı, bilindiği üzere ve basit anlamında halkın kendi kendini idaresidir. Modern toplumlarda bunun anlamı, serbest olarak seçilmiş kimselerin siyasal iktidarı ellerinde bulundurmaları ve seçilenlerin seçenlere karşı sorumlu olmalarıdır. Genellikle siyasal demokrasi, en çok kapitalist bir ekonomik sistem içinde uygulama alanı bulmuştur. Kapitalist sistem, düşünce alanında liberalciliğin ilkelerini benimsemiştir. Bundan ötürü kapitalist sistem, **birakınız yapsınlar** felsefesinin telkin ettiği siyasal rejimi kabul eder. Bu rejim, ekonomik ve siyasal yaşantıya en az karışan rejimdir. O halde bu tür bir siyasal demokrasi kapitalist sistem ile en çok bağdaşabilecek bir rejim olacaktır. Bu durumda ekonomsal ile siyasalın da birbirinden ayırmak doğru değildir. Fakat yaygın olan inanç odur ki,

ekonomsal ile siyasal ayrılabilir. Onun için kişisel özgürlük siyasal, maddî refah ise ekonomsal bir sorundur. Bu nedenle her türlü siyasal durumlar her türlü ekonomsal durumlarla bağdaştırılabilirler. Bu düşüncenin çağımızda en yaygın olan tezahürü «**demokrasici sosyalistlik**»tir.

Ama ne varki, ekonomik özgürlük siyasal özgürlüğü başarıya ulaştırmak için vazgeçilmesi mümkün olmayan amaçlardan biridir. Bugün emredici merkezi bir makamın sevk ve idaresindeki ekonomik kalkınma ve gelişme plânlarının ve bu plânların gerektirdiği kanunların ve hükümet müdahalelerinin, çeşitli menfaatlerin çatışma halinde olduğu ve bu çatışmadan doğan bir dengeye dayanan ve klâsik anlamında demokratik olan bir siyasal düzen ile bağdaşması mümkün olabilir mi? Bunun gibi üretimden tüketime kadar her ekonomik aşamanın inceden inceye bürokratlar tarafından hesaplanarak bir merkezî plânın çerçevesi içinde ekonomik yaşantıyı düzenlemeyi kabul etmiş olan bir sistemin klâsik demokrasiyi benimsemesi de eşyanın tabiatına aykırı düşer. O halde ekonomsal ve siyasal birbirinden, su geçirmeyen perdelerle ayrılmış değildir. Birinde veya ötekinde görülen yumuşama, özgürlüğe açılma yahut katılma ve sertleşme, kişisel özgürlüklere kapanma, ötekinin üzerinde etkisini derhal göstermektedir.

II — DEMOKRASİCİ SOSYALİSTLİKTE DEMOKRASİ

Bilindiği üzere demokrasici sosyalistlik esas itibariyle, siyasal bakımdan, devleti, devlet kudretini bir ihtilâlde değil, fakat parlamentoda çoğunluğu ele geçirmek suretiyle nüfuz ve etkisi altında tutmaya çalışır. Klâsik demokrasiyi benimsemekte olduğu tüm kişisel haklar ve özgürlükler demokrasici sosyalist sistem içinde de yer almıştır.

Fakat, demokrasici sosyalistlik yalnız siyasal alanda değil endüstriyel alanda da demokrasici olmaya çalışmıştır. Kapitalist sistemden ayrıldığı en önemli noktalardan biri budur. Yani demokrasici sosyalistlik bir endüstriyel demokrasi de istemektedir. Siyasal demokrasi nasıl siyasal alanda kişisel eşitlik ve kişi özgürlüklerini yerleştirmeye çalışmışsa, endüstriyel demokrasi de sanayi içinde işçilere aynı nitelikteki hakları ve özgürlükleri sağlayacaktır. Biliyoruz ki, siyasal alanda kişileri toplumun işlerini yürütmekte söz sahibi kılan başlıca araç oy hakkıdır. Bu hak aracılığı ile işçiler toplum içindeki statülerini yükseltmek olanaklarını bulmuşlardır. Menfaatlerini savunmak için kendi temsilcilerini seçe-

bilmeği elde etmişlerdir. Kendi partilerini kurabilmişlerdir. şu halde, diyorlar demokrasici sosyalistler, ayni sonuçlar ne için endüstriyel alanda da sağlanmasın? Temsil yetenekleri gittikçe artan sendikalar, sanayiın idaresinde işverenler gibi söz sahibi oldukları zaman endüstriyel demokrasi kurulmuş olur.

Demokrasici sosyalistliğin, siyasal demokrasinin bazı kurallarını sanayie uygulama düşünceleri belki çok yayılmamıştır. Fakat bu, düşüncenin değerini azaltmış değildir. Eğer, endüstriyel demokrasi sendikaların toplum yaşantısında kazandıkları önem ve oynadıkları rol açısından değerlendirilirse, çağımızın ileri ülkelelerinde yaygın bir uygulamaya ulaşmış olduğunu söylemek bir gerçeği yalnız saptamak olur.

III — MARX'CI SİSTEMDE DEMOKRASİ

Biliyoruz ki modern demokrasi kapitalist sistem ile birlikte doğmuş ve gelişmiştir. Kapitalist sistem, Ortaçağdan kalma feodal düzenin ekonomsal, siyasal ve sosyal kurumlarını yıktıktan sonra, siyasal demokrasiyi yeni bir düzeni kurmanın başlıca bir aracı olarak kullanmıştır. Başka bir deyimle demokrasi, kapitalist düzenin bir ürünü sayılmaktadır. O halde nasıl kapitalist düzen zamanla değişmiş ve bazılarına göre tanınmaz bir duruma gelmişse, bu değişmeye bağlı olarak demokrasi anlamında da gelişmeler olmuştur.

Marx'cı düşünceye göre kurtuluğu için kapitalist sınıfa karşı savaşında demokrasi, işçi sınıfı için büyük bir önem taşımaktadır. Fakat demokrasi son bir sınır değildir. O, yalnız feodal düzenden kapitalist düzene ve kapitalist düzenden komünist düzene geçiş yolunda bir aşamadır. Klâsik demokrasi eşitlik ister ama, bu biçimsel bir eşitliktir. Toplumun bütün üyeleri, üretim araçları mülkiyeti bakımından eşit duruma getirilince, yani emek ve ücret eşit olduğu zaman, insanlık ister istemez daha ileri bir adım atmak sonucu ile karşılaşacak, biçimsel eşitlikten gerçekciliğe geçecektir. Bu «*herkesten kabiliyetine göre, herkese ihtiyacına göre*» kuralının gerçekleştirilmesi demek olacaktır. Hangi dönemlerden geçerek, hangi amaçları kullanarak insanlık bu yüksek amacına ulaşacaktır? Bunu şimdiden bilmemize imkân yoktur, diyor Marx. Fakat önemli olan, şudur ki, sosyalizm, kişisel ve kamusal yaşantıda hızlı, işten gelen, gerçekten ileri bir halk adımı, hareketi olarak önce çoğunluğu sonra da tüm nüfusu, halkı kapsayacaktır.

IV — ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİNİN EKONOMİK ORTAMI

Endüstriyel demokrasi her şeyden önce ekonomik bir oluşumdur. Binaenaleyh belli bir ekonomik ortamda doğar ve gelişir. Böyle olunca, o da tıpkı siyasal demokrasi gibi bir çok biçimlerde kendini gösterebilir. Bunun başlıca nedeni, ekonomik sistemlerin birbirinden farklılıkları içinde aranabilir. Bu ayrı ekonomik sistemler içinde ve bizzat ekonomik sistemlerin değişmeleri ile endüstriyel demokrasinin ilk birimi olan işletme de değişmelere uğramaktadır. Başlıca iki büyük sistemde, yani kapitalist ve sosyalist sistemlerde endüstriyel demokrasi anlayışını kısa çizgiler içinde açıklamaya girişmeden önce, işletmelerin yapı değişiklikleri üzerinde biraz durmak istiyoruz.

İleri derecede sanayileşmiş olan ülkelerde, biliyoruz ki «sınaî işletme» denildiği zaman akla yüzlerce ve binlerin üstünde işçi çalıştıran kuruluşlar gelmektedir. Bu, özel kesimde ve devlet kesiminde de böyledir. Kapitalist ve sosyalist sistemlerde de aynıdır. Yeni üretim teknikleri sınaî işletmeleri büyümeğe zorlamaktadır. Gerçi ileri sınaî ülkelerde de büyük işletmelerin sayısı küçük işletmelerin sayılarına nazaran oldukça sınırlıdır. Bununla beraber büyük işletmeler sanayiın bütününe kendi damgasını vurmaktadır. Çünkü ileri derecede sanayileşmiş ülkelerde büyük sanayi, çalışan nüfusun önemli bir kısmını ya doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak çalıştırmaktadır. Sanayiın her tarafta bir yığılmasına doğru gidilmektedir. Çünkü yukarıda değindiğimiz üzere yeni üretim teknik ve bunların durmadan değişmeleri, yığılmayı ekonomik bakımdan, daha açık olarak söylersek rekabet ve maliyet açısından gerekli kılmaktadır. Birleşik Amerika'da, Rusya'da, Ortak Pazarın kuruluşundan sonra Batı Avrupa'da, İngiltere ve Japonya'da birleşme ve büyüme özellikle İkinci Dünya savaşından sonra yaygın bir oluşma durumuna ulaşmıştır. Büyük işletme tipi gelişmekte olan ülkelerde de gittikçe yayılmaktadır.

Büyüyen işletme tipi ile birlikte yeni bir idareci sınıf da doğmuştur. Bu yeni idareci tip, kendi parasını ortaya koyan, kendi sorumluluğu altında her türlü riski kabullenen ve karar alan eski «girişimci» tipine hiç benzememektedir. Yeni idareci tip, büyük işletmede tek başına karar almamaktadır. Benzetmek mümkün ise denilebilir ki, bir «otokrat» değil, seçimle gelen bir başkandır. Binaenaleyh, kendi emrindeki servis şeflerinin karar ve düşüncelerini değerlendiren, uyum haline getiren bir kişi olarak belirlemek-

tedir. Kendi parasını değil, kendisinin hemen hiç tanımadığı kimselerin paralarını işletmektedir. Büyük işletmeler bir bakıma Devlet işletmeleri haline gelmekte ve bu işletmelerde çalışanlarda da bir «memur zihniyeti» doğmaktadır.

Bütün bu yeni gelişmelerin ortasında sosyalist olmayan ülkelerde de Devletin rolü gittikçe artmakta ve büyümektedir. Devlet, hem ekonomik hem de sosyal yaşantıya yoğunlaşan karışımları ile yeni büyük işletmelerde de kamu çıkarları açısından izlenecek politikaları savunmakta ve çoğu zaman bu politikalara uymaya onları zorlamaktadır. En azından işletme içinde çalışma koşullarının asgarî normlarını saptamakta ve tüketicinin menfaatlerini gözönünde tutarak çeşitli düzenlemelere yönelmektedir.

Düzenleyici politikaların yanında devlet, doğrudan doğruya, gittikçe genişleyen roller ve sorumluluklar yüklenmektedir. İngiltere'de devlet 1960 larda, çalışan nüfusun yüzde 25'ine varan bir kısmını çalıştırmakta idi. İsveç ve Norveç'te bu oran yüzde 20-25 arasında değişmektedir. İsviçre'de de işgücünün yüzde 10 nu kamu ekonomik işletmelerinde çalışıyor. Öteki ileri ülkelerde de benzer gelişmeler olmuştur. Gelişmekte olan kapitalist sistemli ülkelerde de aynı nitelikteki değişmeler hızla oluşmaktadır. Böylece sosyalist sistemli ülkelerin dışında da Devlet millî ekonominin gelişmesinde ve üretim sürecinde hem düzenleyici hem de doğrudan doğruya girişimci bir fonksiyon yüklenmiş bulunuyor.

İşte, endüstriyel demokrasi gelişmelerini ve uygulamalarını böyle bir ekonomik ortam içinde ele almak ve değerlendirmek gerekmektedir.

V — DOĞRUDAN DOĞRUYA İDARE — BİRLİKTE İDARE

Endüstriyel demokrasi teriminin anlamı, çeşitli ekonomik sistemler içinde aynı değildir. Sosyalist sistemde endüstriyel demokrasi işletmelerin, işletmelerde çalışanlar tarafından doğrudan doğruya fakat seçim mekanizmasından yararlanarak sevk ve idare etme anlamına gelmektedir. Buna mukabil kapitalist sistemde endüstriyel demokrasi, çalışanların da sevk ve idareye katılmasını, bir işbirliğini, birlikte idareyi ifade ettiğini söyleyebiliriz. Endüstriyel demokrasinin bu iki biçimi arasında derin bir fark vardır ve mülkiyet rejimine sıkı olarak bağlı bulunmaktadır. Şimdi endüstriyel demokrasiyi bu iki ayrı anlamı içinde inceleyeceğiz.

1 — Doğrudan Doğruya İdare — Sosyalist Ülkelerde — İşletmelerin, doğrudan doğruya işletmelerde çalışanlar tarafından idaresinde esas temel düşünce, işçilerin egemen oldukları bir demokrasiye dayanan sosyalist bir toplum kurmaktır. Bu yoldan kapitalist toplumlarda sanayideki idarî monarşiden demokratik bir oluşumu ve yapıyı ifade eden doğrudan doğruya idareye geçilmek istenilmektedir. Sosyalist düşünceye göre endüstriyel demokrasi ve bunun işletme seviyesindeki ifadesi olan doğrudan doğruya idare, gerçek bir demokrasiye yöneliş, toplumcu demokrasiye bir ulaşma çabasıdır. O halde, işletmelerin doğrudan doğruya idaresi, esasında, bir bütün demokrasiye geçişin bir aracıdır. Bu durumda doğrudan doğruya idareyi üretim birimlerinin sınırları içine sıkıştırmamak gerekir. Böylece geniş anlamı içinde alındığında, doğrudan doğruya idare, çalışanların demokrasininin kurulmasıdır. Bu kuruluş işletmeden başlayarak toplumun idaresinde karar sahibi olan örgütlere kadar uzanır.

Bu kısa açıklamalardan anlaşılacaktır ki, doğrudan doğruya idare, üretim mallarının mülkiyetinin kamuya intikal etmiş olmasını gerektirir. Fakat bu, yalnız kapitalist iktidarın işçi iktidarına yerini bırakması da değildir. Bununla birlikte iktidarın bir dağıtımını ve bir ademi merkeziyetini de ifade etmektedir. Ama bu dağılım, bu ademi merkeziyet bir hiyerarşinin tamamile kaldırılması anlamına da gelmez. Temel sorun, iktidarın demokratlaştırılmasıdır. İşte, bu demokratlaştırma yolu ile ki, işçi üretim oluşmasında bir radikal değişimin vuku bulduğunu anlar ve üretim içinde kendi yerinin önemini bilincine ulaşır. O halde, özetlersek diyebiliriz ki, doğrudan doğruya idare en iyi teknik ile çalışma demek değildir. Esasında sanayide çalışanlar arasındaki ilişkilerde bir yeni sistem, bir yeni tarzda yaşama, üretme ve çalışmadır.

Bu incelemenin başında, XIX cu yüzyılın sonlarında Sidney ve Beatrice Webb tarafından İngiltere'de ortaya konulan endüstriyel demokrasinin temelinde sendikaların, sendikacılık hareketinin bulunduğunu belirtmeye çalışmıştık. Fakat Webb'lerin endüstriyel demokrasi anlayışları sosyalist bir toplumun endüstriyel demokrasi anlayışından tamamiyle ayrı idi. Düşünce, kapitalist bir toplumun dışına çıkmamıştır. Bu durumda, işletmelerini doğrudan doğruya idare eden sosyalist bir toplumda sendikacılık hareketine başka görevler tevccüh etmektedir. Filhakika, üretim mallarının kamuya mal edilmesi ile sınıf çatışmaları önlenmiştir ama, çalışanların isteklerinin devamını, idare edenlerle zaman zaman uyuş-

mazlığa düşmelerini giderememiştir. Böylece, doğrudan doğruya idarede sendikalar, hem idareci hem de talep edici duruma gelmiş oluyor.

Doğrudan doğruya idare ne bir son amaç ne de bütün sosyalist ülkelerde aynı anlayış içinde izlenen bir yoldur. Aşağıda vereceğimiz uygulama örnekleri ile bu gözlemi doğrulamaya çalışacağız.

A. Sovyet Rusya'da. — Ekonomik düşünceler olarak ileri sürülmüş ve sınırlı uygulamalar bulmuş olan doğrudan doğruya idare dışında (Proudhon'ın banka sistemi, Fourier'nin phalanstères'leri, Louis Blanc'ın millî atölyeleri ve başkaları) doğrudan doğruya idare'nin ilk büyük uygulamaları, 1917 ihtilâlinden sonra Sovyet Rusya'da başlamıştır. Gerçekten 1917-1918 yıllarının fabrika komiteleri bu devrimin bir ürünüdür. Bu komiteler, devrimden hemen sonra, patronların bertaraf edilmesi sonunda kendiliğinden doğmuştur. Bu fabrika komitelerinin ana görevleri, üretim ve dağıtımı kontrol etmek ve fabrikada sosyalist bir idareyi yerleştirmek etrafında toplanmıştır. Fakat, bir kaç yıl içinde, sanayiın demokratlaştırılmasına giden bu hareket durmuş ve fabrikalar askerî bir disiplin altına alınmışlardır. Çok geçmeden fabrika komiteleri ve sendikalar iktidardaki komünist partinin nüfuz ve etkisi altına girmişler ve onun bir aracı durumuna gelmişlerdir. Sosyalist demokrasi kısa bir süre içinde önce bir oligarşi, sonra da tek kişinin diktatörlüğü haline gelmiştir.

Aradan uzun bir süre geçtikten sonra, 1960 yılında çıkarılmış olan iki kanunla işletme sendikaları komiteleri kurulmuştur. Bunlara «devamlı üretim konferansları» ile birlikte üretim, ücretler ve çalışma süreleri konusunda önemli görevler verilmiştir. Bu sendika komiteleri işe alma ve işten çıkarmalarda söz sahibi oldukları gibi işletmelerin idarecilerinin tayininde danışma organı durumundadırlar. Kanuna ve toplu sözleşmeye uymadıklarını ileri sürerek idarecilerin işten alınmalarını da isteyebilirler.

Görülüyor ki, bu komiteler vaktile Lenin'in ileri sürmüş olduğu düşünce istikametinden geniş ölçüde ayrılmış bulunuyorlar. Sovyet Rusya'daki işletme sendikaları komiteleri, tüm demokrasiye giden yoldan yani doğrudan doğruya idare felsefesinden derin bir biçimde ayrılmış oluyorlar.

B. Çekoslovakya: Yarıda kalan deney. — Çekoslovakya'da sosyalist demokrasi ve doğrudan doğruya idare Rusya paralelinde

gelişmiştir. Bu ülkedeki işletme komiteleri işletmenin iç yönetmelikleri, çalışma süreleri, işe alma ve işten çıkarma gibi konularda karar yetkisine sahip oldukları gibi idare ile ekonomik sorunlar ve işletmenin çalışması hakkında işbirliği yaparlar ve işçilerle idare arasında çıkan uyuşmazlıkları çözerler.

1968 yılında Çekoslovakya'da yeni hareket ve politika başlayınca, doğrudan doğruya idare konusu aktüaliteye çıktı. Yugoslavya'dan çok daha ileri derecede sanayileşmiş olan bir ülkede, doğrudan doğruya veya eş bir deyimle kendi kendini idare dikkatle izlenmeğe değer bir deney olacaktı. Fakat Rusya'nın istilâsı «özgürlük içinde sosyalizm» hareketini durdurdu. İlkel, otoriter ve merkezci sosyalizm yeniden egemen olmaya başladı.

Çekoslovakya'da doğrudan doğruya veya kendi kendini idarenin makro plânda ele alındığında endüstriyel demokrasinin üç ana ilkesi üzerinde durulmakta idi. Bu temel ilkeler şunlardır :

— Yeni ekonomik gelişmelere ve reformlara ayak uydurabilmek ve işletme idaresinin demokratlaştırılmasını sağlamak için işletmelerde kendi kendini idare ilkesinin gerekliliği;

— Rejimin sosyalist karakterinin daha açık olarak ortaya çıkması;

— İşçilerin çalışmakta oldukları işletmenin gidişine ve sevk ve idaresine gerçekten katılabilmeleri.

C. Yugoslavya. — 1950 yılı Yugoslavya'nın ekonomik ve sosyal tarihinde önemli bir yıldır. İşletmelerin kendi kendilerini idaresinin başlangıç yılı, çalışanların idaresi bakımından da sosyalizmin gelişmesinde ve tutuculuğundan arınmasında ayrı bir anlam taşımaktadır. 1950 yılında işletmelerin çalışanlar tarafından idare olunmasını öngören kanun kabul olunduğu zaman, bunun savaştan hemen sonra sanayiinin millileştirilmesinden daha büyük anlamı olan bir tarihî karar olduğu Devlet Başkanı Tito tarafından ifade olunmuştur. Her şeyi merkezden idare etmenin yarattığı ağır bürokrasiyi yıkmamanın ve sonra da gerçekten demokratik bir sosyalist işletme idaresi kurabilmenin yollarını araştırmak ve bir takım doğmaları yıkmak gerekmekte idi. 1950 de başlatılmış olan hareketin beklenen sonuçları geniş ölçüde verdiğini kabul etmek ve deneyin başarısını saptamak mümkündür.

Yeni sistemden, yani çalışanların idaresinden ne beklenmekte idi? Bunu kısaca şu noktalar etrafında toplayabiliriz :

— Doğrudan doğruya idare, çalışanların yönetimi üretim araçlarının mülkiyetinin değişmesini ifade etmemektedir. Mülkiyet gene kamuya ait olmaya devam ediyor. Yalnız işletmeyi idare ve sağlanan gelirin dağıtımını yetkisi çalışanlara verilmektedir.

— Çalışanların yönetimi, ekonominin merkezî idare sistemi ile ilişkisini tamamı ile kesmektedir. Yeni sistem ile aşağıdan yukarıya doğru çıkan bir idare başlamıştır. Böylece kurulan bir desantralizasyon, işletmede çıkan sorunları, bu sorunlarla en yakın temasta olanların kararlarına ve bulacakları çözüm yollarına bırakmıştır.

— Çalışanların yönetimi sisteminde esas amaç, ücretliliği, yani bir bakıma bağımlılığı ve üretimi idare eden, kârın dağıtımını hakkında karar verenlerle emeğini işletmeye verenler arasında her türlü ayırımı kaldırmaktır. Böylece işçinin statüsü «*ücretlilikten*» «*serbest üreticiliğe*» dönüşmüş olmaktadır.

— Çalışanların işletmenin sevk ve idaresine katılma hakkı seçimle işbaşına gelen çeşitli gruplar yolu ile işlemektedir. İşletmedeki bütün işçiler «*çalışanlar heyetini*» teşkil ederler. Bu heyetler, «*çalışanlar konseyini*» seçerler. Bu konsey işletmenin genel politikasının saptanmasından, yani üretimden, yatırımdan, fiyatlardan, gelirin dağılımından ve işletme içindeki çalışma münasebetlerinden sorumludur. **Çalışanlar konseyi de bir işletmenin işçileri arasında bir «yönetim kurulu» seçer.** Bu bir yürütme organıdır. Üyelerin dörtte üçü doğrudan doğruya üretimde çalışmakta olan işçiler arasından seçilir. İşletmenin müdürü yönetim kuruluna katılır. Fakat bir başkan durumunda değildir. Yönetim Kuruluna karşı sorumludur.

— Bir işletmenin sevk ve idaresini yüklenmiş olan personel nimet ve külfetleri paylaşmak sorumluluğunu da kabul ederler. Bir işçi olarak üyeler en iyi çalışma koşullarına ulaşmak ve gelirlerini yükseltmek isterler. İdareci olarak ta almış oldukları kararlardan sorumludurlar. Kârın tahsisi ile ilgili yetki, yalnız idare hakkının mantikî bir sonucu olarak kabul olunmamakta, fakat aynı zamanda, idarecilerin etkinliğinin de bir anahtarı, temeli olarak görülmektedir. Personel, esasında tüm sistemin arkasındaki idareci güçtür. İşletmenin kârını arttırmak, dağıtılacak payın büyütülmesi demektir. Fakat, eğer işçiler kendi karar vermiş oldukları daha iyi yaşama şartları ile ilgili tedbirleri karşılayacak derecede üretmezlerse, yahut kötü idare dolayısıyla işletme bir takım malî

ve ekonomik güçlüklerle karşılaşırca bizzat kendi gelirleri azalacaktır.

— İşletmenin sevk ve idaresinin bütün sorumluluğu bir birlik teşkil eden çalışanlara ve onların seçtikleri organlara verilmeye, Devletin ekonomik makamlarının işletmenin gidişine herhangi bir müdahaleleri sistemin özüne aykırıdır.

— İşletmenin malik olduğu kaynaklarla telifi mümkün en iyi çalışma elde etmek dışında, çalışanların yönetimi, işletmenin üyeleri arasındaki ilişkilere tam bir değişiklik getirmiştir. Hiyerarşide ve disiplin münasebetlerinde müşterek amaç ve menfaatlara dayanak «*arkadaşça ilişkiler*» esas olacaktır.

— Fakat herşeye rağmen, işletme içinde işçileri temsil eden heyetlere tanınmış olan serbesti ve bağımsızlık, üretimin düzenlenmesi ve gelirin tahmini bakımlarından sınırsız değildir. Toplum, halkın refahı ve milletin üretici gücünün geliştirilmesi yönünden esas sorumlu olarak kalmaktadır. Binaenaleyh, kamu makamları bütün ekonomik faaliyetlerin kanunî çerçevesini tesis etme hakkını muhafaza etmekte, genel gelişme plânlarını yapmakta ve suistimalleri önleyip tedbirleri almaktadır.

— Bütün tedbirleri hazırlayıp ortaya koymak için her işletme topluluğu temsilcileri aracılığı ile her bir idarenin her derecesinde (kaza, il, federasyona dahil cumhuriyetler, Federal Cumhuriyet) halk meclisleri ile paralel olarak kurulmuş olan «*üreticiler konseylerine*» katılırlar. Bu konseylerdeki çoğunluk, üretici işçilerin seçtikleri üyelerdir ve halk meclislerine ekonomik ve sosyal politika kararlarına eşit haklarla katılırlar.

— İşletmelerin işçi yönetimi, sosyal nitelikleri kendi kendini idare biçiminden yalnız biridir. Kendi kendini idare, keza hastahane hizmetlerinde, okullarda, sosyal güvenlikte, mesken yapımında, tiyatrolarda ve başka alanlarda da uygulanmaktadır. İşçi yönetimi, sistemin kurucuların gözünde yalnız bir basit biçim değildir. Sistemin uzak vadeli büyük ve temel amacı, memleketin tüm siyasal, ekonomsal ve sosyal yapısını değiştirmektir.

— «*Kendi, kendini idare*» sistemi tek parti esasına dayanan Halk Cumhuriyetinin siyasal rejimi içinde uygulanmaktadır. Çalışanların yönetimi hakkı, Anayasaya girdiğinden beri, Cumhuriyetin siyasal yapısının ayrılmaz bir parçası durumuna gelmiştir. Böylece sistemin kuruluşuna karşı çıkılması önlenmiş olmaktadır.

İşte, kısa çizgileri içinde özetlediğimiz Yugoslavya'daki çalışanlar idaresi, görülüyor ki, üzerinde dikkatle düşünülmeğe değer nitelikler taşımaktadır. Ekonomik sistemi sosyalist olmayan, fakat devletin de bir çok sınaî işletmelere malik olduğu karma ekonomilerde de sistemin etkin bir biçimde uygulanma imkânları üzerinde ciddi olarak durulabilir. Bu düşünceyi daha sonra kendi ülkemizde söz konusu ederken geliştirmeye çalışacağız.

Yugoslavya ile ilgili açıklamalardan ayrıca anlaşılacaktır ki, kurulan sistem Devletin bir teşebbüsü olarak doğmuştur. Sistem yukardan, yani Devlet tarafından düşünülmüş, kurulmuş, uygulanmaya konulmuş, kendi kendini idarenin yapısı örgütlenmiş ve uygulayıcı kadrolar hazırlanmıştır. Sistem her şeyden önce Yugoslav düşüncesinin, ekonomik ve politik yapısının, halkının geleneklerinin, gelişme derecesinin, sosyal anlayışının bir ürünüdür. İlginç ve başarılı bir deney olmakla beraber, her tarafta aynen uygulanması çeşitli sakıncalar yaratabilir. Bununla beraber sisteme bir esneklik tanıyarak başka ülkelerin bu deneyden yararlanabileceklerini düşünmek kanımızca bir hata sayılmamalıdır.

Ağır bir savaşın yıkıntılarından yeni çıkmış bu az gelişmiş ülkenin başlatmış olduğu ve kendi ekonomsal ve sosyal sistemi içinde tutarlı bir görüşü yansıtan endüstriyel demokrasiden, çalışanlar ne sağlamışlardır? Bu her şeyden önce hem maddî hem de manevî bir tatmin olarak belirlemektedir. Çalışanlar, işletmenin maliki değildirler ama, üretimden ve idareden sorumludurlar. Hasılanın nasıl dağılacığına kendileri karar verirler. Sevk ve idarede hak ve söz sahibidirler. Kapitalist ve onun kârı için çalışmadıklarının bilincine ulaşmışlardır. Bunlar manevî tatmin sağlar. Öte yandan, işçiler işletmenin elde ettiği hasıladan kendilerine düşecek payın ölçülerini ve işletme içinde çalışmanın düzenlenmesini saptarlar. Maddî tatmin buradan doğar. Şu halde, Yugoslavya'daki çalışanların sevk ve idaresi sisteminin esası, işletmeye değgin bütün kararlara işçilerin ya doğrudan doğruya veya kendilerinin seçmiş oldukları temsilcileri aracılığı ile katılabilmeleridir. Hülâsa, önce sosyalist sistemin doğal bir sonucu olarak üretim araçlarının kamulaştırılması, sonra tüm ekonomiyi kapsayan bir plânlama, işletmelerin sevk ve idaresinde kabul edilmiş olan endüstriyel demokrasi, piyasada rekabet, bir tür teşebbüs serbestiliği, işçilerin üretime göre gelir sağlamaları Yugoslav sisteminin başlıca özelliklerini teşkil etmektedir.

2. İdareye Katılma — Kapitalist Ülkelerde — Yukarıdaki örneklerde bir bakıma, endüstriyel demokrasi diye de ifade edebileceğimiz doğrudan doğruya idare — kendi kendini idare teriminin sosyalist sistem içinde anlamını ve bir kaç sosyalist ülkede yapılagelmekte olan uygulamaları özetlemeye çalıştık. Şimdi kapitalist sistemin veya bu sistemin bir yan ürünü olan karma ekonomsal düzenin içinde endüstriyel demokrasi anlamını ve bir kaç ülkedeki uygulamalarını gene özet olarak açıklamaya çalışacağız.

Önce bir temel ayrılığı hemen saptamamız gerekmektedir. Kapitalist sistemde veya karma ekonomsal düzende devletleştirilmiş veya Devlet tarafından işletilmekte olan bazı sanayi ve hizmet alanları dışında kalan üretim mallarının mülkiyeti özel kişilerin elindedir. Gerçi şimdi sanayileşme alanında ileri seviyelere ulaşmış olan ülkelerde, sanayi gittikçe büyük üretim birimleri biçiminde yığılmakta ve artık kişilerin ve ailelerin ve hatta bazı tür şirketlerin kapasitelerini aşmaktadır. Fakat bu olay kapitalist sistemin özel mülkiyet kurumunun mahiyetinde bir değişmenin ifadesi olarak belirmemektedir. Çünkü işletmenin idaresi bizzat maliki tarafından yürütülme bile, onun adına ve hesabına idare olunmaktadır. İşte, mülkiyetin ve yetkinin bu biçimdeki karışımını Marx'cı teori kapitalistlik olarak kabul eder. Kim ki maliktir, o idare eder. Fakat acaba bugünün büyük firmalarında, şirketlerinde bu kural geçerli midir? Kabul etmek gerekir ki, anonim şirket demokrasisi bir teori ve bir varsayım olmaktan ileri gidememektedir. Zira bu şirketleri hisse sahipleri adına idare edenler, bunlara kısa, bazan çok da anlamadıkları bilgileri sunmakta, işler iyi gittiği sürece kârları dağıtmakta ve temel bütün kararların alınmasında pek az ortaklık kabul etmektedirler. Başka bir deyimle, şimdi genellikle adlarına «*teknokrat*» denilen bir idareci sınıfı sevk ve idare bakımından mülk sahiplerinin yerine geçmiş bulunuyor.

Fakat biliyoruz ki, kapitalist sistem içinde de devlete bir sınıra kadar müdahale, düzenleme ve kısıtlama hakkı tanınmıştır. Mesele bir sınırı aşmamak ve sosyalist alana girmemektir. Ancak, şimdi kesin olarak bilinen diğer bir gelişme vardır ki, o da kapitalist sistemin gelişerek ve değişerek kendi kurumlarına getirmiş olduğu yeni bir anlayış içinde bir çok ülkelerde sosyalizmin sınırlarına yanaşmakta olmasıdır. Kapitalist sistem yaşayabilmesi, devam edebilmesi için bütün öteki temel kurumlarında olduğu gibi mülkiyet kurumunda da kısıtlamalar kabul etmiştir. Ekonomik

güç siyasal güç te yaratmaktadır. Siyasal demokrasinin bir anlam taşıyabilmesi ve halkın siyasal tercihlerinin serbest olarak ifade olunabilmesi için iktisadî gücün siyasal iktidarı egemenliği altına almaması gerekir. Bugünkü toplumlarda ve eğitim seviyesi yüksek olan halklar nezdinde böyle bir iktidar kayışına, saptırılmasına rıza gösterilmemektedir. İşte bu, endüstriyel demokrasinin kapitalist toplumlardaki doğuş nedenlerinden başlıcalarından biridir. Siyasal demokrasiyi daha fazla bir anlama ulaştırdığı için üzerinde ısrarla durulmaktadır. Siyasal demokrasi, halkın devletin idaresine katılması ise, ve bu şimdi ileri kapitalist ülkelerin yerleşmiş gelenekleri arasında yer alıyorsa, endüstriyel demokrasi de ömürlerini bir işletmenin yaşantısına bağlı olarak geçiren ve emekleri ile sermayeyi destekleyen insanların, işletmenin sevk ve idaresine katılmaları ve işletmeye «*insanî*» bir nitelik vermeyi ifade eder. Buna işletmenin sevk ve idaresine katılma da diyebiliriz. Bu aynı zamanda işletmenin idaresinde bir reformu da ifade eder.

Bu düşüncelerin, devlet işletmeleri için de geçerli olabileceğini sanıyoruz. Bu işletmelerin statüleri de bir çok ülkelerde memnurluk verici bir durum göstermiyor. Örgütlenme biçimleri ve statüleri ne olursa olsun, bazan tıpkı ortadoks kapitalist sistemdeki malik gibi, bu kamu işletmelerinin sevk ve idaresinde devlet bütün yetkileri elinde toplamıştır. Devlet kesiminin «*teknokratları*» devlet adına kullanmakta oldukları yetkileri başkaları, hele personel ile paylaşmak, bölüşmek istemedikleri gibi «*kontrol*» u da yadırgıyorlar. Bu kontrol gene devlet kuruluşları tarafından yapılsa bile, «işleri aksatıyor» bahanesi yaratılarak «kontrol» önleme eğilimi gösterirler. Kaldı ki, devlet işletmeleri, yanlış politikalar, siyasal yönü ağır basabilen kararlar sonunda zarar eden işletmeler durumuna düştükleri ve kamu hizmeti görmedikleri halde piyasa koşulları dışında fiyat, ücret ve başka politikalar kendilerine empoze edilerek çalışmak zorunda bırakılmakta iseler, personelin ve bir çok hallerde de tüketicilerin temsilcilerinin sevk ve idareye katılmaları, daha iyi bir gidişin sağlanması için üzerinde ısrarla durulması gereken bir temel düşünce olarak ortaya çıkmaktadır. Eğer karma ekonominin, saf kapitalist sisteme nazaran bazı avantajlarının ve kamu yönünden yararlarının mevcut olduğu ispatlanmak isteniyorsa, «sevk ve idareye katılma» yı sağlama ve kamu ekonomik kuruluşlarını, temelinde ekonomi dışı düşünceler yatan müdahalelerden arındırma, karma ekonomisal düzenin devamı için hayatî bir önem kazanmaktadır. Çünkü personelin ve bunların temsilcileri olarak sendikaların sevk ve idareye katılmaları, devlet

ekonomik kuruluşlarını «*politikacıların*» tasallutlarından kurtarabilmenin en etkili yollarından biridir. Biraz yukarda da değinmiş olduğumuz üzere, ekonomikal ve siyasal özgürlükler birbirinden ayrı olarak ele alınmamalıdır. İşçilerin ekonomik baskı ve «*yarın*» endişesi içinde tutulmakta olduğu ülkelerde, siyasal özgürlüklerden söz etmek, anlamını, geniş ölçüde yitirir, anlamsızlaşır. Ancak, totaliter ülkelerde görüldüğü gibi ekonomik tabilikleri, baskıları, sefaletleri kırmak için siyasal baskılar kurmak ve kullanmak ta elbette aranılması gereken bir çözüm yolu değildir. Kuşkusuz, ekonomiyi, ekonomikal olayları siyasaldan, siyasal olaylardan tamamiyle ayırıp tecrit etmek bugün de ne mümkün ne de kolay bir şeydir. Bugünün özel teşebbüsçüleri bunu istemektedirler ama, vaktile siyasal güçleri kendi çıkarları için kullanabilmek, etkileyebilmek olanaklarına malik oldukları durumlarda böyle bir ayırım yapmanın gerekleri üzerinde hiç durmamışlardır. Bir çok toplumlarda elde olunmuş servetlerin bir çoğunun kaynağında siyasal güçlerin bazı imtiyazlıların çıkarlarına işletilmesi olayı içinde aranabilir. Gelişmiş ülkelerde bu durum gittikçe durulmakta ve azalmaktadır. Fakat gelişmekte olan ülkelerde, siyasal güçler, hâlâ da ekonomik güçleri ellerinde tutanların etkilerinden kendilerini kurtaramamaktadırlar. Bu nedenden ötürü, bu tür ülkelerde endüstriyel demokrasi, başka bir deyimle işletmenin ve geniş ölçüler içinde alındığında sanayi ve ekonominin sevk ve idaresine katılma bazan daha zorunlu bir nitelik kazanmaktadır. Bu genel düşüncelerden sonra şimdi kapitalist sistemi benimsemiş olan ülkelerde endüstriyel demokrasi veya sevk ve idareye katılma hangi biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Önce bunu tesbit edelim.

A. Katılmanın Biçimleri. — Yukardanberi yaptığımız açıklamalardan anlaşılacağı üzere endüstriyel demokrasi yahut kapitalist sistemi benimsemiş olan ülkelerde daha anlamlı olabilecek terimi ile işletmenin sevk ve idaresine katılma, özellikle bu sistem içinde değişik, bazan basit bir bilgi alıp vermeden başlayarak gerçekten sevk ve idarede rol ve söz sahibi olmaya kadar uzanabilmektedir. Kuşkusuz, zamanımızda ve II. Dünya Savaşını izleyen yıllardan sonra yayılmaya başlayan bir gelişmeye ve düşüncelerde mülkiyet hakkının mahiyeti üzerindeki yeni oluşumalara uyarak, pek az istisnaları ile ileri ülkelerde en azından işletme seviyesinde kurulacak örgütler içinde, çalışanların temsil olunmaları bir zorunluk olarak görülmüştür. Bu örgütler, işletmenin başında bulunanlarla istişare etmekten başlayarak müzakerelerde bulunmak, işbirliği yapmak, kontrol ifa etmek ve sevk ve idareye fiili bir bi-

çimde katılmak yetkileri ile donatılabilirler. O halde endüstriyel demokrasi de gerçek bir anlama varmak ve bir oyalama ve görünüşü kurtarma düşüncesinin ötesine ulaşmak için, işletmelerde çalışanlara veya onların temsilcileri olan sendikalara danışmaların, müzakerelerin ve hatta işbirliğinin ötesine uzanan bazı hakların ve olanakların tanınması gereklidir. Bu, bugün dahi işverenlerce gönül rahatlığı ile kabul olunan bir anlayışa, bir rahatlığa ulaşmış değildir. Vaktile sendikaların işverenler tarafından tanınması nasıl sayısız mukavemetlerle karşılaşmış ve sendikalarla çalışma şartlarını müzakere etmek bir yetkiye müdahale, bir yetki kısıtlanması ve yetki devri anlamına alınmışsa, bugün birçok işverenler nezdinde endüstriyel demokrasi bakımından da aynı anlayışsızlık, çekingenlik ve tereddütlerin yenilmesi sorunu ile karşı karşıya bulunmaktadır.

Her hal ve kârda, işletmenin sevk ve idaresine katılma ve bu yoldan sanayide de bir demokrasici sürece ulaşılması — ülkeden ülkeye önemli değişiklikler, farklılıklar göstermektedir. Bu değişik ve farklılıklar biçimsel bakımlardan olduğu kadar, güdülen amaçlar, temsilcilerin statüleri ve görevleri ve işletmelerde çalışanlarla sendikaların ilişkileri yönlerinden de ortaya çıkmaktadır. Fakat isimler ve biçimler ne olursa olsun, sevk ve idareye katılma, esas itibariyle basit bir danışmadan başlayarak birlikte idareye kadar uzanmaktadır.

Bu alanda karşılaşılan güçlükler, az gelişmiş ülkelerde, kuşkusuz daha da çok ve geniştir. Bu durumu yadırgamamak gerekir. Sendikalaşma hareketine bile daha iyice alışmamış ve yeni feodal bir zihniyetin hâlâ bir çok işverenler nezdinde egemen olduğu ve özellikle siyasal alanda bile demokratik bir oluşa ya hiç ulaşmamış veya biçimsel bir görünüş ile yetinmeyi yeterli bulmuş bu tür ülkelerde, endüstriyel demokrasiden ve çalışmaların işletmelerin sevk ve idaresine, dar ölçüler içinde kalınarak dahi, katılmalarının anlayışla karşılanması ve akılcı bir düşünce çerçevesinde değerlendirilmesi kolay olmamaktadır. Buna rağmen işletme komitelerinin mevcut olduğu bazı geri kalmış ülkelerde (Pakistan, Cezayir, Mısır, Tunus, gibi) sağlanmış olan faydalar ve başarılar, ilerlemeler azımsanmıyacak bir ölçüdedir. Fakat, genellikle az gelişmiş ülkelerde endüstriyel demokrasi yaygın değildir. Halbuki uzun bir sınaî geneleğe dayanmayan ve sınıf çatışmalarının ve ayrılıklarının bir bilince ulaşmamış ve binaenaleyh derinleşmemiş olduğu az gelişmiş ülkelerde, sevk ve idareye katılma sisteminin

hiç olmazsa bazı türlerinin gelişmesini ve yayılmasını ummak herhalde bir ütopya olmazdı. Bununla beraber, bu ülkelerde karşılaşılan güçlükleri de hiçbir zaman azımsamamak gerekir. Endüstriyel demokrasinin bu ülkelerde yayılmamasının nedenleri arasında, kuşkusuz başta geleni meselenin mahiyeti hakkındaki yaygın bilgisizliktir. Ancak, bunun yanında, geri kalmış ülkelerde sanayiın daha çok küçük işletmelere dayanması, ve, sevk ve idareye katılma biçimlerinin işleyişi hakkında uygulanabilecek yöntemlerin bilinmemesi, sendikacılık hareketinin zayıflığı ve endüstriyel demokrasi ile ilgilenmemesi, ve hükümetlerin de bu alanda herhangi bir sorumluluk yüklenmek istememeleri olumsuz etkiler yapmaktadır. Esasında, muhafazakâr hükümetler, endüstriyel demokrasi hakkında genellikle gene bilgisizlikten ötürü sempati duymayan hükümetlerdir. İşverenler yönünden endüstriyel demokrasiye karşı duyulan çekingenliğin temelinde, işletme içinde personel ile her alanda yapılacak işbirliğinin, danışma ve müzakerelerin yararlarının henüz anlaşılmamış olması yer almaktadır. İşçiler bakımından endüstriyel demokrasiye karşı duyulan ilgisizlik ise, sevk ve idarede sorumluluk yüklenmenin toplu müzakereleri köstekliyeceği, sendikaların serbest hareket etme olanaklarını kısıtlayacağı ve sendikacılık hareketinin gelişmesinde olumlu bir rol oynamıyacağı endişelerinden gelmektedir.

Halbuki tam anlamına kısa bir süre içinde ulaşmasa bile, endüstriyel demokrasinin amaçlarının hem işverenlere hem işçi ve sendikalara iyice anlatılması, işletme içinde işbirliğinin, danışmanın birlikte sorumluluk yüklenmenin yaratacağı sosyal barışın verimlilik üzerinde yaratacağı olumlu sonuçlar iyi bir sevk ve idare ve daha iyi yaşama ve çalışma olanaklarının temel koşulları arasında yer alır. Şu halde, endüstriyel demokrasinin kabulü ve uygulanması bakımından da geri kalmış ülkelerde üzerinde ilk durulacak sorun eğitim olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şimdi bu genel düşüncelerden sonra sevk ve idareye katılma biçimleri üzerinde biraz duralım.

a. **Bilgi alma.** — Endüstriyel demokrasinin, başka bir deyimle sevk ve idareye katılmanın en basit ve görünürde işletmenin idarecilerini en az rahatsız edebilecek yollarından biri, işletmenin personeline işletmenin gidişi hakkında bilgi vermek olabilir. Bu bilgi verme, işletmenin, teşebbüsün yeni projeleri, çalışma yöntemlerinin iyileştirilmesi, sonuçların saptanması ve değerlendirilmesi, kârın bölünmesi, idarenin yürütülmesi, sosyal hizmetlerin idaresi

gibi alanları kapsayabilir. Bu suretle, işverenle işçiler arasında sırf işletmenin durumu hakkında işçilerin bilgi sahibi olmamalarından ötürü ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklar giderilebilir; gerilim kalkar. Birbirini anlama daha iyi bir ortama ulaşabilir. Bazılarına göre işletmenin gidişinden bilgi sahibi olmak ve durumu anlamak esasında, bir bakıma katılma demektir. Hiç olmazsa ilkel de sayılsa, bir endüstriyel demokrasidir. Binaenaleyh, işletmenin sevk ve idaresini fiilen ellerinde tutanlar eğer kendiliklerinden böyle bir bilgi verme yoluna girmemişlerse, onları, işletme hakkında personele doğruluğu tartışmayı mucip olmayacak bir nitelikte ve noksatsız bilgi vermeğe zorlamak, mecbur tutmak gerekir.

b. **Danışma.** — Endüstriyel demokrasiye ulaşma çabalarının ikinci ileri bir adımı danışmadır. Danışma, hem psikolojik hem de işletmenin idaresinde hatalı kararları önlemek için endüstriyel demokrasi çerçevesi içinde başvurulabilecek yollardan biridir. Psikolojik bakımdan personele moral bir tatmin sağlar. Öte yandan uzun yıllar ömürlerini, içinde çalışarak geçirdikleri ve benliklerinden hergün bir şey kattıkları işletmenin, hatalı kararlarla güç durumlara düşmemesi, personelin doğal bir hakkıdır. Refahı, işletmenin refahına geniş ölçüde bağlıdır. Kaldı ki, işletme idaresinin menfaati de geriye dönülmesi ve olumsuz sonuçlarının telâfisi güç hatalı kararlardan mümkün olduğu kadar uzak kalınmasındadır. Danışma hatalı kararların alınmasını en aza indirebilecek yollardan biridir. İşçilerle veya onlar adına hareket eden sendikalarla danışılarak alınan kararların icrasına ilgililer daha etkinlikle katılırlar. Bu, başarıya götüren bir metottur. İşletmenin gelecekteki programları, çalışmanın düzenlenmesi, izlenecek üretim ve ticaret politikaları hakkında, personel, işletme içinde kurulmuş işletme komiteleri ile ihtiyaç duyulan her alanda istişare olunabilir.

Ancak danışma, konulara göre personel bakımından bazı ayrımlara tabi tutulabilir. Bazı konular teknik, kompleks ve ileri derecede bilgileri gerektirir. Buna mukabil bazıları da personelin hergün yaşadıkları çalışma koşullarını, ücretleri ve sosyal hizmetleri ilgilendirir. Bu durumda danışmanın yararlı olabilmesi için yetkili olanlarla konuşmak gerekir. Eğer, işletme içinde adı ne olursa olsun, endüstriyel demokrasi uygulamalarında görevlendirilmiş örgütler bulunmakta ise, bu takdirde ayrımları kendi çalışma yöntemleri içinde yapmaya ve yetkili personelle konuşarak ve müzakerelerde bulunarak görüş saptamaya çalışmak daha yararlı olur. Böylece danışma, yukardan aşağı ve aşağıdan yukarı bir akım içinde cereyan eder.

c. **Kontrol.** — Bir endüstriyel demokrasi içinde kontrol daha çok işletmenin hesap ve bilançoları ile ilgilenir. İşletmelerin, yıllık hesap ve bilançolarını personelin veya personeli temsil eden örgütlerin -kuşkusuz meslek sırlarına uyarak- kontrol etmelerine rıza göstermiş olmaları endüstriyel demokrasi alanında önemli adımlardan biri olarak kabul olunabilir.

ç. **Birlikte İdare.** — Yukarda değindiğimiz yöntemler, esasında tam bir endüstriyel demokrasiye ulaşılmış olmayı ifade etmemektedirler. Bu yöntemler şu veya bu biçimde endüstriyel demokrasiye, başka bir deyimle işletmelerin sevk ve idarelerine katılmaya henüz oldukça çekingen bazı yaklaşımları yansıtmaktadırlar. Gerçek bir endüstriyel demokrasi, birlikte idare ile başlar. Burada personel temsilcileri veya onlar adına hareket eden örgütler -işletme komiteleri, sendikalar- işletmenin sevk ve idaresinde sermaye ile eşit bir statü içinde bulunurlar. Sermaye özel bir imtiyaza malik değildir. Yetki ve sorumluluklar paylaşılmaktadır. Ancak, kapitalist sistemli ülkelerin büyük çoğunluğunda birlikte idareye -*Cogestion*- henüz ulaşmış değildir. Hatta birlikte idare çoğu zaman hem işçiler hem de işverenler tarafından iyi karşılanmamıştır. Bununla beraber, bir çok ileri ülkelerin sendikaları, özellikle ekonomik alanda danışma ve işbirliğinin bir genişlemesini istemektedirler. Bir tür endüstriyel demokrasiye böyle ulaşabileceklerini düşünmektedirler.

B. **Bazı Uygulama Örnekleri.** — Kapitalist sistemli ülkelerde endüstriyel demokrasinin anlamını ve uygulanma biçimlerini özetledikten sonra şimdi bunlardan bazılarında izlenen yollar üzerinde kısaca duralım.

a. **İngiltere.** — Bu ülke, sosyal politikaya değgin alanlarda olduğu gibi endüstriyel demokrasi alanında da öncülerden biri olmuştur. Webb'ler «Industrial Democracy» adlı eserlerinde şu haklı gözlemi yapmışlardı. Demişlerdi ki «Modern toplumlarda kişi, ister istemez kendi yaşamı üzerindeki kontrolünü yitirmektedir. Bunun içindir ki kişisel plânda yitirdiğini toplu olarak, birlikte elde etmek arzusu içine girmektedir.» Bu gözlem, İngiliz sendikacılık hareketini doğuş ve güçleniş yıllarından kısa bir süre sonra işçilerin sanayiın idaresi ve kontrolunda söz sahibi olmak görüşünü benimsemeğe ve geliştirmeğe götürmesi ile de doğrulanmaktadır. Şu halde, İngiliz sendikacılık hareketinin geleneklerinde endüstriyel demokrasi isteğinin oldukça derine ve uzaklara giden kökleri vardır. Militan sendikacılar Birinci Dünya Savaşından ön-

ce işçilerin endüstride, çalıştıkları işletmelerde bazı kontrol yetkileri ile donatılmalarını istemekte idiler. 1912 yılında kömür madeni işçileri madenlerin işçiler tarafından idare olunmasını talep etmekte idiler. 1926 genel grevini izleyen yıllarda, İngiliz sendikacılık hareketi büyük sendika liderlerinden Walter Citrine ve Ernest Bevin'in öncülükleri altında sanayiın kontrolu üzerinde yeni bir politika benimsediler. İşverenlerle, «barış içinde birlikte yaşamama» görüşünden hareket olunması esası kabul olundu. Buna uygun olarak, işçiler sanayiın refahının ve etkinliğinin sağlanmasının ilk amacı olarak idarede daha büyük bir pay ve sorumluluk istediklerini ilân ettiler. Sanayiın kontrolu isteğinden vazgeçmeksizin, mevcut ekonomik düzen içinde işçiler, daha doğrusu sendikalar, daha fazla sorumluluk talep ediyorlardı.

1932 yılından sonraki yıllarda İngiliz Sendikalar Kongresinin gittikçe artan moral otoritesi, bütün bütün işçiler adına sanayiın yeni bir örgütlenmesini ortaya koymuştur. Uzun yıllar İşçi Partisinin teorisyenlerinden ve liderlerinden biri olarak kalmış bulunan Herbert Morrison'un çalışmaları bu arzuyu düşünce plânında oluşturuyordu. Özellikle kamulaştırılmış ve kamulaştırılacak sanayide sevk ve idareyi elinde tutacak yönetim kurullarının oluş biçimi üzerinde durulmakta idi. İşçiler bu tür endüstrilerin yönetim kurullarında yarı yarıya temsil olunmayı ileri sürmekte idiler. Fakat 1943 lerden sonra bir değişme belirdi. Millîleştirilecek sanayilerin yönetim kurullarında sendikacılık tecrübeleri bulunan kişilerin yer alması esas itibariyle kabul olunmakla beraber, bu kurullarda görev alacakların sendikacılık hareketi içindeki vazifelerini bırakmaları ve sendikalarda herhangi bir sorumluluk yüklenmemeleri esası hakim oldu. Böyle bir sonuca ulaşmanın başlıca nedenleri 1) sendikaların tam bağımsızlıklarını korumaya devam ederek müzakere ve eleştirme görevlerini yerine getirebilmeleri, 2) Kamu statüsü niteliğini kazanmış sanayiın kontrolunun, tüm toplumun temsilcisi olarak parlamento tarafından yapılması gereği idi.

1945 yılında İşçi Partisi iktidara gelip de ilk önce kömür madenleri millîleştirilince, yukarda belirtmiş olduğumuz son görüşten uzaklaşmadı. Kömür işletmelerinin Yönetim Kuruluna yukardaki ilkeler anlayışı içinde sendikacı tayin olundu. Kanun; 1) İşçilerin işgüvenliği, işçi sağlığı ve işçi refahı ile ilgili sorunlarda, 2) Kömür işçilerinin çalıştıkları madenlerdeki çalışma örgütlenmeleri ve saptanacak politikalar ve karşılıklı menfaatlerin söz

konusu olduğu durumlarda sendikalarla işbirliği yapılması, zorunluluğunu yönetim kuruluna görev olarak veriyordu.

İşçilerin, sanayiın kontrolüne eski katılma arzuları bugün ne olursa olsun, sendikalar sanayi üzerindeki etkilerini genişletmişlerdir. Özellikle toplu müzakerelerle, önemli kararların alınması sırasında kendileri ile danıştıktan sonra bu kararların alınması üzerinde ısrar etmektedirler. İkinci Dünya Savaşından sonra Devlet, sendikalar ve işverenler arasındaki danışma uygulamaları gittikçe gelişmiştir. İşçi Partisinin 1968 yılında geliştirdiği yeni endüstriyel demokrasi anlayışı üzerinde de dikkatle durmak gerekmektedir. Buna göre, çalışma yaşamını ilgilendiren her konuda işçilerin temsilcileri (sendikalar) kararlara katılma ve toplu müzakereleri idarenin her unsuruna teşmil etmek **hakkına** sahip olacaklardır. İşçi temsilcileri işletmenin sırlarını ifşa etmemek kaydı ile, işletmenin her tür işleri hakkında tam bilgi almaya hak kazanacaklardır. En azından işçiler, **bir başlangıç olarak** işletmelerin yönetim kurullarında temsil olunacaklardır. Bunun yanında işçiler işletmelerdeki işçi alıp çıkarmaları, işgücü tahminleri, meslekî eğitim programları, hasıla birimi başına emek maliyeti, idarecilerin aylık ve huzur hakları üzerinde de bilgi sahibi olabilmelidirler. İşçilerin ve işçi temsilcilerinin keyfî olarak işlerine son verme kalkacaktır. İngiltere'deki düşünce endüstriyel demokrasinin devamlı olarak geliştirilmesinin zorunluğu üzerinde durmaktadır. Sanayide çalışanlar, şimdi yalnız kendileri dışında alınan kararların yürütücüsü durumunda bulunmaktan tatmin olmamaktadırlar. Deniyor ki, personel sevk ve idare konularında ve özellikle çalışma ve yaşama koşulları üzerinde kendilerinin yabancı kaldıkları kararlara uyma zorunda bırakılırlarsa işletmelere yabancılaşmaya başlarlar ve aynı zamanda idarecilerle de barış içinde yaşayışı sürdürmekte bir yarar görmezler. İngilizler bu konuda Fransız hatasını tekrarlamak istememektedirler.

b. **Fransa.** — Fransa endüstriyel demokrasinin çok tartışıldığı, fakat işçiler yönünden tatmin edici somut sonuçlara ulaşılmayan bir ülke olarak kabul olunmaktadır. İşverenler, siyasal demokrasi alanında ortaya çıkmış bulunan bozuklukların sanayiın idaresine de aktarılmasının sakıncaları üzerinde durmaktadırlar. İkinci Dünya Savaşından sonra büyük ve büyücek işletmelerde, çıkarılmış bulunan bir kanun gereğince kurulan işletme komiteleri işçileri yalnız sosyal hizmetler dolayısıyla ilgilendiren konularda söz sahibi kılmış ve yetkileri de daha çok danışma niteliğinde

olmuştur. İşletmenin sevk ve idaresinde personelin söz sahibi olması düşünülmediği gibi, danışma ve işletmenin gidişi hakkında bilgi verme ve kontrol da söz konusu edilmemiştir. Esasen, şimdiye kadar bu alandaki Fransız düşüncesinde, işletmenin sevk ve idaresinden otorite ve sorumluluğu bölmek, başkaları ile -bu başkaları personel temsilcileri de olsa- paylaşmak çok az tartışılmış ve makbul sayılmıştır. İşletmeyi yürütenler siyasal yaşamdaki gibi idare edenlerdir. Emirleri yalnız bunlar verir. Çünkü mevcut menfaatler karşısında sorumlu olanlar yalnız bunlardır. Verilen emirleri uygulayanlar idareye bu anlayış içinde «katılmaktadırlar». Bu uygulayıcılar yalnız emirleri ve bazı yetkileri verenlere karşı sorumludurlar. O halde, bu düşünce mantığı için emirleri verenler iktidarı, alanlarda hiyerarşiyi teşkil etmektedirler.

Fransadaki endüstriyel demokrasi anlayışını, bir kaç nokta üzerinde durarak özetlemek daha yararlı olabilir. Önce işçi sendikalarının bu konudaki görüşleri üzerinde duralım. Genel olarak Fransız sendikaları, hatta ihtilâlcî bir nitelik taşıyacak bile, idare edicilerin sorumluluğunu tartışmamaktadırlar. Ancak, mevcut ekonomik sistemi değiştirebildikleri ölçüde sorumluluk yüklenmek istemektedirler. Her hal ve kârda, hangi eğitimde olursa olsun, birlikte idareyi istememektedirler. Sendikalar, herkes kendi işini yapsın düşüncesindedirler. Müdürleri biz tayin etmek istemiyoruz. Yaptıkları işleri görüp değerlendirmeye kadar bilgi ve nitelikleri hakkında bir karar verebilecek durumda değiliz. Eğer onları biz seçmiş olursak, tabiiyle kendileri karşısında daha az serbest olacağız. İtiraz etmek, bize şimdilik yetişir. Ama, bunun için de işletme hakkında yeterli bilgiye sahip olmamız gerekir, diyorlar. Sendikaların bu görüşlerinin çağımızın yeni işçi sınıfının istekleri ve düşünceleri karşısında muhafazakâr ve sorumluluktan adeta kaçan bir görüş niteliği taşımakta olduğunu söylersek, her halde hatalı bir değerlendirme yapmış sayılmayız.

Fransa'daki endüstriyel demokrasi hakkında ve sendikalarınkinden ayrı bir nitelik taşıyan düşünce, işletmelerdeki teknikçi kadrolardan gelmektedir. Bunlar birlikte idare biçimine daha çok taraftardır. Sendikalar gibi itiraz ve karşı durma hakkına sınırlanamaktadırlar. Sevk ve idare de hak ve sorumluluk elde ettikleri ölçüde itiraz etme ve karşı koyma durumlarından bazı fedakârlıklar yapabileceklerini kabul ediyorlar. Teknikçi kadrolar işletmenin saptanmış amaçları hakkında az bilgiye ve işverenle yeteri kadar temas imkânlarına sahip olmamaktan şikâyetçidirler.

İşletmeyi sevk ve idare edenlerin görevlerinin sınırlarını, yetkilerini kısıtlamayı genellikle düşünmemektedirler. Ama teknikçi kadro, idareciliğin servete, bazı ilişkilere dayanılarak ve doğuştan kazanılmamasını, idarecilik olanaklarının kendilerine de açılmasını talep ediyorlar. Başka bir deyimle, işletmelerin sevk ve idareciliği bir kast haline gelmemeli, birlikte idare esas alınmalıdır. Görülüyor ki, teknikçi kadroların bu düşünceleri işletmenin sevk ve idaresinde radikal değişimler yerine işletmede çalışanlara ve özellikle işletmenin yetişmiş ve belli bir formasyona ulaşmış bulunan personeline işletme içinde bir ölçüde söz sahibi olmak isteğinden ileri gitmemektedir.

Fransa'da bir de kalkınma plânlarından gelen bir düşünce vardır. Bu düşünce çerçevesi içinde idare genel çıkarları açısından işletmelerin sevk ve idaresinde bazı yetkilerle donatılmak istenmektedir. Bu istek, işçilerin veya teknikçi kadroların düşüncelerinden çok farklı değildir. İdare için esas olan, sırasında işletmelere, sanayie yol göstermek, desteklemek, teşvik etmek, sorunlarına çareler bulmak için bilgi sahibi olmaktan ibarettir.

Endüstriyel demokrasi konusunda klâsik Fransız düşüncesi şöyle özetlenebilir. Denilmektedir ki, bütün rejimlerde personelin menfaatlerinin korunması esas itibariyle temsil ettiği, malik bulunduğu güç ile orantılıdır. Bu güç işçileri, personeli idare edenlerin, yani işletme sevk ve idarecilerinin yerlerine ikame etmek amacını gütmemektedir. Bir İngiliz sendikacısının dediği gibi, «*sendikalar işveren olmak için kurulmamışlardır*», düşüncesine yaklaşık bir anlayışı Fransızların, özellikle işveren ve bir kısım aydın kanadı daha çok benimsemiş görünmektedirler.

Fakat, işletmelerin, teşebbüslerin gidişine, sevk ve idaresine katılma konusu Fransa'da Mayıs 1968 olaylarından sonra tekrar aktüel ve çetrefil bir sorun olarak ortaya çıkmış ve her kademe, her seviyede ve her çevrede tartışılmaya başlanılmıştır. Fransa'daki Mayıs bunalımının nedenlerinden birisi de, hükümetlerin nisbeten tutucu bir sosyal politikanın dar çerçevesi içinde sıkışıp kalmaları ve işçilerin, gençlerin isteklerine, moral ve maddesel arzularına cevap vermekte gecikmiş bulunmaları gösterilmiştir. General De Gaulle, 10 Eylül 1968 tarihinde yapmış olduğu basın toplantısında, işletmelerin idaresine katılma konusunda özetle aşağıdaki görüşleri ileri sürmüştür. De Gaulle demiştir ki: bir teşebbüs içinde, katılış üç ayrı biçimde olmalıdır. Teşebbüste çalışanlar için önce, elde olunan maddesel sonuçlara doğrudan doğruya

ilgilenme şeklinde belirmelidir. Sonra herkesin kaderinin bağlı olduğu teşebbüsün gidişinde personel bilgi sahibi olmalıdır. Nihayet personel tatbikat, uygulama ile ilgili tekliflerini ortaya koymak, bildirmek imkânına malik bulunmalıdır. Personeli ilgilendirme söz konusu olduğunda, bir miktar denemeden, yahut bazı işletmelerin kendiliklerinden kabul etmelerinden yahut ta 1959 kararnamesi ile Devlet tarafından teşvik edilmiş ve başarı ile sonuçlanmış olan durumla önemli adımlar atılmıştır. Bu, şimdiye kadar nazari idi. Fakat şimdi uygulamaya intikal etmek üzeredir. Açıklayayım. İşçilerin oto finansmandan doğan aktif değer artışlarından hak elde etmeleri ilkesini koyan 1965 Kanunu çıkarılmıştır. Sonra 1967 kararnamesi kâra katılma durumunu tesis etmiştir ve gelecek Ocak ayının birinden itibaren uygulanmaya başlayacaktır.

İdare ile personel arasındaki ilişkilere gelince, 1945 kararnamesi -bunu bana o zaman Bay Capitan teklif etmişti- işletme komitelerini kurdu. Bu işletme komitelerinin mevcut olduğu ve gereği gibi işletmekte olduğu yerlerde -maalesef her tarafta pek fazla kurulmadı- temaslar kurulmuştur. Fakat tümü ile bu temaslar işçilerin hepsini kavramamaktadır. İşte bu alandadır ki bugün daha ileriye gitmek gerekmektedir.

Nihayet herkesi, işlerin, gidişinden bilgi sahibi yapacak bir durumu kanunla tesis etmek gerekir. Nasıl işletmeye paraları ile katılan hisse senetleri sahiplerinin tekliflerini idare belli dönemlerde ele alıp müzakere ediyor ve bunlara kulak veriyorsa, her kategori personelin usulüne göre seçilen iş temsilcilerinin teklifleri de idarece gözönünde tutulmalıdır... Düşünülebilir ki, bu doğrudan doğruya ilgilendirme ve muntazaman bilgi almak yolu ile, her işçi katıldığı faaliyette bir çark, bir alet olmkatan daha başka bir şey olduğu duygusuna ulaşacaktır. Bundan, teşebbüs ruhunun, verimliliğin, fabrikada sorumluluğun, inancın neden zarar göreceğini anlamak mümkün değildir. Tersine kapitalizmin «*tunç kanunu*» nun yarattığı sınıf savaşlarının yerini, işbirliği ruhu ve hadisesi alınca ne ekonoimsal ne de sosyal ilerleme durmuş olacaktır».

c) **Federal Almanya.** — Yukardaki açıklamalardan anlaşılacaktır ki, endüstriyel demokrasi her ülkede aynı anlayış içinde oluşmamakta, izlenen yollar her zaman birbirine uymamakta ve sınırlamalar aynı ölçüler içinde kalmamaktadır. Bununla beraber, müşterek bazı noktaları saptamak da imkânsız değildir. Şimdi, sanayileşmiş, ileri bir ekonomik seviyeye ulaşmış ve bir çok ülkelerdeki sendikacılık hareketi şu veya bu biçimde bir endüstriyel

demokrasiye ulaşmak istemektedir. İşletme içinde ve bunu da aşarak genel ekonomik alanda karşılıklı bir danışma ve bir işbirliği kurma arzusu içinde bulunmaktadır. Federal Almanya'daki mevzuata göre hisse senedi esasına dayanan şirketlerde yani daha çok anonim şirketlerde işçi temsilcileri şirketin yönetim kurulunda belli edilmiş sayılarda temsilci bulundurmaya hakkına malik bulunmaktadırlar. Çelik sanayiinde ve kömür madenlerinde birlikte idare esas kabul olunmuştur. 1952 yılından bu yana mevzuatla da desteklenen bir endüstriyel demokrasi, Federal Almanya'da özellikle emek, sermaye ilişkilerinin karşılıklı bir anlayış içinde gelişmesinin bir sonucu olarak toplu müzakereler sistemi içinde de ayrıca daha geniş ve sağlam temellere oturtulmaktadır. Federal Almanya'da sağlanmış olan sosyal barışın nedenlerinden biri de kuşkusuz, endüstriyel demokrasiye verilen önem içinde aranabilir. Emek ve sermaye barışı, kapitalist sistem içinde ekonomide istikrarı da ifade eder. Bu, aynı zamanda kalkınma çalışmalarının ana koşullarından biridir. O halde 1950 lerden sonra görülen Alman ekonomik kalkınmasında rol oynayan unsurlardan biri de endüstriyel demokrasinin yaygın bir uygulamaya ulaşması olarak kabul olunabilir.

VI — ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ VE TÜRKİYE

Ekonomik alandaki az gelişmişliğine nazaran, Türkiye'nin tarım kesimi dışında çalışan işçileri kapsayan sosyal mevzuatı ileri bir nitelik göstermektedir. Mevzuatın sağladığı hakları ve menfaatları toplu müzakereler ve toplu iş sözleşmeleri yolu ile geliştirmek ve daha yüksek normlara ulaştırmak mümkün olmaktadır. 1961 Anayasası ile tanınmış ve 1963 yılında 275 sayılı kanunla düzenlenmiş olan grev hakkı uygulamaları daha önce bir takım çevrelerde duyulan endişeleri doğrulamamıştır. O halde grev hakkı çalışma yaşamında, korkulduğu gibi sosyal barışı tehlikelere ve bilinmezliklere götüren bir etken olarak belirmemiştir. Bu, üzerinde dikkatle durulması gereken ve endüstriyel demokrasi uygulamalarında işverenler ve hükümetler nezdindeki tereddütleri yenmekte ihmal edilmesi mümkün olmayan bir oluşum, bir gerçek olarak değerlendirilmeğe lâyiktir.

Fakat, güçlüklerin kolaylıkla yenilebileceğini, tereddüt ve endişelerin kısa zamanlar içinde giderilebileceğini sanmak ta biraz fazla hayale kapılmak olur. Zorlukların büyüğü, ülkemizin geri

kalmışlık yapısı ile birlikte biçimsel bir siyasal demokrasinin Anayasanın getirmiş olduğu temel siyasal, sosyal ve ekonomsal haklar ve özgürlüklerle uyumsuzluk durumunda bulunduğunu anlamamakta ısrar etmekten doğmaktadır. Siyasal demokrasinin ekonomik ve sosyal demokrasi ile tamamlanmadığı takdirde anlamsızlaşacağı kabul olunmadıkça, endüstriyel demokrasiye, basit ve mütevazı ölçüler içinde de olsa, ulaşabilmenin güçlüğünü ve hatta imkânsızlığını kabul etmek karamsar bir düşüncenin ifadesi olarak kabul olunmamalıdır. Ancak, her şeye rağmen Türkiye'nin kendi koşullarına ve sanayiinin ihtiyaçlarına uygun bir endüstriyel demokrasi uygulaması içine girebilmesi bakımından önemli bir olanağa malik bulunduğunu hemen saptamamız gerekmektedir. Bu olanak, uzun bir karma ekonomi tecrübesine sahip bulunması ve Devlet işletmelerinin sanayi içinde önemli bir yer tutmakta bulunmasıdır. Gerçi bugün işlenmekte olan ekonomik politika karma ekonomiye daha az önem vermekte ve özel kesimi egemen kılmaya çalışmaktadır. Fakat 1950-1960 döneminde olduğu gibi ülkenin bugünkü ihtiyaçları ve koşulları da hükümetleri istemeseler de ekonomik yaşantıda daha faal olmaya götürmekte ve karma ekonomiyi tasfiyeye güçleri yetmediği gibi ekonominin bu niteliğini devlet kesimi lehine değiştirmeye zorlamaktadır.

1. Karma Ekonomi Hakkında Kısa Bir Açıklama. — Konumuz ve Türkiye'de endüstriyel demokrasi uygulamalarını yakından etkileyeceği için karma ekonomi ve karma ekonominin nitelikleri üzerinde biraz durmak istiyoruz.

Bilindiği üzere karma ekonomi orta bir yoldur. Bu ortayol ile kapitalist ve sosyalist sistemin iyi işleyen kurumları, yönleri ele alınarak, kombine edilip birleştirilmek suretiyle insanların daha kıvançlı kılınacağı büyük gelir farklılıklarını önleyecek bir sisteme ulaşılabileceği umulmuştur. Bu sistem içinde Devletin kendi işletmeleri, kendi ekonomik faaliyetleri olacak; bazı ekonomik kesimler kamu, toplum yararları açısından ele alınarak özel kesime kapalı tutulacaktır. Devlet işletmelerinde çalışanlar sevk ve idarede rol ve söz sahibi olacaklarından, endüstriyel demokrasi buradan bütün ekonomiye yayılma şansına malik olacaktır. Fakat karma ekonominin kamusal ve özel kesim dozunun, genişliğinin saptanması hayati bir önem taşır. Bir kez, kapitalist ve sosyalist sistemlerin iyi taraflarını alıp bundan, mükemmel ve ideal bir sistem çıkarmak, yaratmak sanılabileceği gibi kolay bir işlem, teşebbüs değildir. Şu veya bu sistemin her kurumunu olduğu gibi

alıp diğer bir sistemin yapısına ve mantığının uydurarak, ayarlayarak istenilen daha mükemmel sonuçlar alınabilse idi, kapitalist, sosyalist, yahut sosyalist-komünist sistemlerin denenmesine pek lüzum kalmazdı. Bu alanda bir çok şey sınırlıdır. Her sistemden alınması mümkün olan, fakat alınamıyacak bir takım kurumlar ve kurallar mevcuttur. Sonra, bazı hallerde beğenilmeyen sistemlerin zayıf yönlerinin bileşimini yapmak tehlikesi içine de düşmek imkânsız değildir. Binaenaleyh, karma sistemi uygulamak suretiyle ekonomikal büyüme ve gelişmelerini gerçekleştirmek isteyen ve özellikle geri kalmış ülkelerin idarecileri, plâncıları ve sorumluluk yüklenmiş politikacıları dikkatli ve bilgili bir seçim yapabilmek için yalnız ampirik değil, fakat bilimsel tecrübelerden de yararlanmayı ihmal etmemek zorundadırlar. Gerçekten, karma ekonominin dozu sorunu dikkatle üzerinde durulmağa değer bir nitelik ve önem taşır. Eğer karma denilen bir ekonomikal sistem veya bir ekonomikal politika içinde özel sektörün elinde büyük sermayenin birikimi devam etmekte ise, özel sektör Devlet üzerinde hem ekonomikal hem de siyasal alanda gittikçe büyüyen bir nüfuz tesis etmeğe başlar. Böyle bir oluşma içinde bu son durumu önlemek kolaylıkla mümkün olamaz. Bu durum ortaya şöyle bir tehlikeli ve kamu, toplum yararlarının tersine bir sonucu da doğurabilir. Karma sistem içinde daha egemen bir durumda bulunan özel teşebbüs, özel sermaye bu defa kamu kesimini kendi yararları, çıkarları için kullanmak, bu yoldan daha büyük kârlara ulaşmak imkânlarını sağlar. Hükümetleri nüfuzları altındaki tutabildikleri için fiyat politikalarını, ithalât ve ihracat rejimlerini kredi ve faiz politikalarını kendi yararlarına ayarlatırlar. Kamu kesimini daha az kârlı alanlara sevk ederek, kendilerine rakip ve kârlı alanlardan uzaklaştırarak karma ekonomikal sistemi yahut politikayı özel kesimin haksız ve kamu, toplum sırtından zenginleşmesinin bir aracı olarak kullanmak yoluna girerler. Bir çok memleketlerde bazı sanayiın Devletleştirilmesinin başlıca bir sebebi, bu sanayiın yeter miktarda kâr getirmemesi ve özel sektörün bu tür sanayi ve işletmelerin yükünden sıyrılmak isteği olmuştur. Öte yandan, Devletin beceriksiz bir işletmeci olduğunu da yaymak suretiyle kamu kesimini, Devlet işletmeciliğini mümkün olduğu kadar daraltarak özel kesim, sermaye kendi egemenliğini daha kolaylıkla kurma yollarını ısrarla araştırır. Bu amacına ulaşmak için de nüfuzu altına alabileceği ve menfaat birliği içinde bulunduğu iş adamlarını, oportünistleri iktidara ve Devletin idaresinde kilit noktalarına kendi adamlarını getirmeğe çalışır. Bu durum,

karma ekonomsal sistemi denemekte olan bir çok ülkelerde ortaya çıkmış ve görülmüştür. Devlet işletmelerinin başında bulunanlar çeşitli güçlüklerle karşı karşıya bırakılarak, başarısızlığa doğru itilir. Özel kesim, kendi sevk ve idarecilerini yetiştirmek külfetine, masrafına katlanmadığı için, Devlet kesiminin idarecilerini daha yüksek maddi menfaatler sağlayarak, fakat aynı zamanda politikacıların sonu gelmeyen müdahaleleri ve partizan davranışları ile de bıktırarak kendi işletmelerine çekerler. Bu suretle, hem Devletin ekonomsal politikasının sırlarına, gelecekteki kararlarının bilgisine ulaşırlar, hem de hiç bir külfete katlanmadan yetişmiş bir personele, sevk ve idarecilere malik olurlar. Bu politika, aynı zamanda önemli Devlet işletmelerinin ikinci, üçüncü derecede kişilerin sevk ve idaresine düşmesine yolları açmakta ve başarısız bir devlet işletmeciliği sisteminin yayılmasını da kolaylaştırmaktadır. Ayrıca devletin mantıksal, tutarlı, ve geçerli olmayan ücret politikası özel kesimin işini, bu yoldaki ve kamusal menfaatleri zedeleyen çabalarını kolaylaştırmaktadır.

Bir çok sosyalist düşünürler, karma bir ekonomsal sistemin bir hayal olduğunu ileri sürmektedirler. Örneğin Maurice Dobb'a göre, «Karma Ekonomi» politikası ile iki sosyal sistemin, bir ekonomi içinde birlikte müstakar ve devamlı bir sistem olarak yaşaması bir düştür. Böyle bir karmaşıklığın istikrarsız bir kompromi olması, şiddetli uyuşmazlıkları maskeleymesi için bir çok sebepler vardır. Böyle bir ekonomi içinde sistemlerden birisi egemenliğini kurar ve ötekini kendisine bağlı, tabi bir partöner durumuna getirir.

Karma ekonomi hakkında yukarda özetlediğimiz düşüncelerimizin ışığı altında bugün Türkiye'de işlemekte olan politikanın ana hatlarını da kısaca belirtirsek ortamın endüstriyel demokrasi uygulamalarına ne derece elverişli veya elverişsiz olduğuna dair ip uçlarını yakalayabiliriz. Hatırlanacağı üzere bugünkü iktidar 1965 seçimlerine girerken seçim bildirgesinde izleyeceği ekonomik politikayı şöyle saptamıştı. «Devlet yol, köprü, demiryolu, kanal, liman, baraj, enerji santrali gibi ekonomik ve sosyal sabit sermaye alanlarında, özel sektörün ve hür müteşebbisin muhtaç olduğu hizmetleri yerine getirmekle yükümlüdür. Keza Devlet, maliye politikası, para, kredi, fiyat, yatırım, dış ticaret politikaları gibi vasıtalı yollarla da müteşebbislerin faaliyetlerine yön verir, tesis eder ve onları destekler». Bu anlayış içinde devlet klâsik veya az gelişmiş ve az değişmiş bir kapitalist sistem paralelinde

bir fonksiyon yüklenmektedir. Bu görüş, 1969 seçim bildirgesinde de «İktisadî Kalkınmamızın başlıca potansiyelini, gücü hızla ve devamlı şekilde artan vatandaş kütesinde, yani özel sektörde görmekte ve buna önemli katkıda bulunan kamu sektörü ile dış alemden gelecek kaynakları ihmal edilmesi mümkün olmayan unsurlar olarak mütalâa etmekteyiz» sözleriyle teyit olunmaktadır.

Şu halde şimdi belli ve açıklığa kavuşmuş olan politika şöyle özetlenebilir. Sınırları özel girişim lehine gelişen bir karma ekonomik düzen esas alınmıştır. Karma ekonomiyi tutarlı ve genişleyen bir devletçiliğe geçişin bir aşaması olarak kabul eden görüş reddedilmektedir. Tersine, Devlet bütün imkânlarını özel girişimin gelişmesine yardımcı duruma getirecektir. İşte endüstriyel demokrasi böyle bir ortamda uygulanacaktır.

2. Endüstriyel Demokrasi ve Ekonomik Yapı. — Her müesese gibi endüstriyel demokrasinin de uygulanabilmesi, kuşkusuz, elverişli bir ortamın varlığına, ihtiyaç gösterir. Ekonomik yapı bu bakımdan önemli bir etken olarak belirmektedir. Biliyoruz ki, emek - sermaye ilişkileri bu arada tabiatile endüstriyel demokrasi uygulamaları büyük sınaî işletmelerden uzaklaştıkça değişmektedir. Bir çok ülkelerde, hatta, ileri derecede sanayileşmiş olanlarda bile küçük sanayi, ticaret, zanaat ve küçük tarımsal işletmeler hâlâ da genel ekonomi içinde önemli bir yer tutmaya devam etmektedirler. Gelişen ülkelerde ise, sanayi kesimi çalışan nüfusun az bir kısmını istihdam etmektedir. (Latin Amerika'da aşağı yukarı yüzde 20, Afrika'da yüzde 12, Asya'da yüzde 10) Söz konusu sanayi daha çok küçük işletmelerden oluşmakta ve genellikle de tüketim malları üretmekte ve çok kalifiye olmayan işçi çalıştırmaktadır.

Türkiye'deki durum da genel olarak yukardakilerden çok farklı değildir. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Plânında belirtilmiş olduğu üzere, «imalât sanayiinde organizasyonun başlıca niteliği çok sayıda küçük ve orta çapta işletmelerin dağınık olarak faaliyette bulunmasıdır. Son on yılda, özellikle ithalât kota sisteminin yürürlüğe girmesinden sonra, sınaî üretimde önemli artışlar kaydedilmesine rağmen sanayileşme hareketinin çerçevesi ve yönleri açıklıkla tanımlanmadığı ve tutarlı tercihler getirilemediği için sınaî organizasyon kendi oluşumuna bırakılmış ve bugünkü yapı ortaya çıkmıştır.

Büyükölçölük ölçüsü olarak çalıştırılan işçi sayısı esas alındığında, çeşitli sanayi dallarında işletmelerin büyükölçölüklerine göre durum, 1963 yılı için Tablo 195 de gösterilmiştir. Bu yapının Birinci Plân döneminde köklü bir değişim göstermediği söylenebilir. Tablo 195 de görüldüğü gibi kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren 5.925 işyerinin ancak yüzde 6,6 sı 100 den fazla işçi çalıştırmaktadır». Bu durumda memleketimizde endüstriyel demokrasi uygulama olanaklarını ikiye bölerek incelemek daha uygun olacaktır.

A. Küçük Sanayide Endüstriyel Demokrasi. — Önce bazı genel görüşler üzerinde duralım. Küçük sınaî işletmeler her tarafta zanaat ve aile endüstrisinden doğmaktadır. Fakat zamanla bu küçük aile endüstrisi büyümekte ve atelyeler biçiminde örgütlenmektedir. Ücretli işçi çalıştırma bu seratle başlamakta, fakat işletmenin sahibi sevk ve idareyi elinde tutmaktadır. Bu nisbeten küçük atelyelerde malik ve idareci durumunda bulunan kişinin personel ile yakın ve doğrudan doğruya hergün teması vardır. Binanleyh atelyenin sahibi olan sevk ve idareci atelyenin bütün üretim hayatı ile yakından ilgilidir. Malî, beşerî ve maddî durumlar hakkında hemen hemen tek karar merciidir. Bununla beraber işletme büyüdükçe, işletmeyi daha iyi idare edebilmek için geleneksel işletmecilik anlayışından uzaklaşmakta, yeni teknik yeni bilgiler elde etmeyi işletmenin idarecisine empoze etmektedir. Bu durum, Türkiye'de özellikle 1963 yılından sonra sendikacılık ve toplu sözleşme ve grev ve lokavt uygulamaları geliştikçe açık bir biçimde görülmekte, saptanabilmektedir. İşverenler küçük, yüzden az işçi çalıştıran işletmelerin başında olsalar bile, yeni mesleki bilgilere ulaşmak, personelin arzu ve eğilimlerini yeni toplu iş sözleşmesi rejimi içinde daha yakından duymaktadırlar. 1963 yılından bu yana işveren sendikacılığının da azımsanmıyacak bir gelişme kaydetmiş olabilmesi, bu sendikacılığın meslekî kurslar ve seminerler takip ederek üyelerini yeni bilgi ve gelişmelerle donatmaya çalışması ve işverenlerin başka kuruluşlarda da, örneğin MPM'inde konferans, kurs ve seminerlerinden yararlanmaya çalışma anlayışı içine girmiş olmaları hep bir ihtiyacın ifadesi olarak belirmektedir. İşletme biraz daha büyüdükçe sevk ve idareyi elinde tutanlar bazı ihtisaslardan yararlanmak gereğini de yakından duymaktadırlar. Yardımcı sevk ve idareciler, muhasipler, verimin arttırılması işleri ile uğraşanlar işletme içinde yer almaktadırlar.

Küçük işletmenin beşerî örgütlenmesi de yukardaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere malik sevk ve idarecinin kararlarına gö-

re oluşur. Toplu sözleşme rejimi içinde bulunuluyorsa, son karar kendisine aittir. İşe alıp işten çıkarmalar, terfiler, işletme içinde çalışmanın düzenlenmesi, ücretler v.b. hep onun bilgisi ve kararı altında cereyan eder. Tabiatile, atelye büyüdükçe ortaya «şef'ler» de girer. Fakat bunlar da, geniş ölçüde malik sevk ve idareciye bağlıdırlar.

Genellikle, bu küçük işletmelerde işçi işveren ilişkilerinin anonimleşmemiş bulunmasından ötürü işçi işletmeye daha çok bağlıdır. Belki çıraklığından başlayarak uzun yıllar aynı işletmede çalıştığı için işletmeğe ayrıca özel bir bağlılık ta duyar. Fakat gelişme durumundaki ülkelerde, işletmelerin sahipleri çoğu zaman işletme içinde beşerî ilişkileri gereği kadar iyi düzenleyememişlerdir. Bir yarı feodal zihniyetin etkisinden hâlâ arınmış değildirler. Bu nedenden ötürü bu ülkelerde işçiler yarınlarından emin değildirler. Bir istihdam istikrarına kavuşamamışlardır. İşe girip çıkmaların oranları genellikle çok yüksektir. Özel kalifikasyonlar istemeyen bir çok işlerde, çalışmaya hazır işçilerin çokluğu, işverendeki bir yarı feodal zihniyetin sürüp gitmesini kolaylaştıran etkenlerden biridir. Bu küçük atelyelerde işçi sağlığı, iş güvenliği, ücretlerin seviyesi ve öteki çalışma koşulları büyük işletmelere nazaran kötüdür. Çalışma mevzuatının kurallardaki uygulamaları, sayısız güçlüklerle karşılaşır. İşinden atılma tehdidi karşısında işçi, resmî makamlar nezdinde nadiren şikâyetlerde bulunur. Memurların sorularına doğru olmayan cevaplar verir. İster istemez kanunların uygulanmasını engellemekte işveren ile işbirliği yapmak zorunda kalır.

İşte, her tarafta olduğu gibi bizde de bu küçük atelye ve işletmelerde bir endüstriyel demokrasi uygulaması hemen hemen söz konusu olmamaktadır. Fakat sanayi kesiminde çalışan işçilerin çoğunun, şimdi daha çok iş kolu esasına göre örgütlenmekte olan sendikaların yürüttükleri toplu iş sözleşmesi sisteminden bu küçük işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin de yararlanma olanaklarına ulaşabilmiş olmaları, yukarda açıklamaya çalıştığımız durumları gittikçe olumlu bir gelişmeye doğru götürmektedir. Artık işçi, işveren karşısında yalnız değildir. Dayandığı ve haklarını savunan bir sendikaya mensup olmanın yarattığı güvenliği yakından duymaktadır. Sendika, mevzuatın uygulanmasında resmî makamlardan daha etkin bir rol oynamaktadır.

Bununla beraber, özellikle küçük ve orta çaptaki işletmelerde, bir endüstriyel demokrasi uygulanmasına bir kısım sendika-

ların bütün arzularına rağmen geçilmekte, geleneksel zihniyetin yarattığı sayısız güçlüklerle karşılaşmaktadır. Türk-İş'in VIII ci Genel Kuruluna sunulan raporda bu durumdan yakınılmakta ve özetle şöyle denilmektedir. «Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işverenlerle bizi uyuşmazlığa götüren ikinci önemli nokta ise disiplin kurulları, işletme komiteleri gibi işverenin yönetime katılması ile ilgili isteklerimizdir.

İşverenler, bu konuda adeta dünya uygulamasına gözlerini kapamış, hâlâ eskimiş metodlarla işyerlerini yönetmek istemektedirler... Türkiye'deki işverenler, **sevk ve yönetim hakkını işverenlerin en mukaddes, zedelenmesi asla caiz olmayan** hakkı saymakta, sendikalarımızın bu yoldaki isteklerini reddetmekte ve birçok durumda bu tutum grevlere sebep olmaktadır». Bu tesbit, bir ölçüde gerçeği yansıtmaktadır. Ancak küçük ve orta çaptaki işletmelerde endüstriyel demokrasi arzusu, henüz işçiler nezdinde de üzerinde fazla durulmakta olan bir oluşum haline gelmiş değildir. Türk-İş'in yukardaki görüşlerine rağmen, Devlet Plânlama Teşkilâtının, Prof. Orhan Tuna'ya yaptırmış olduğu ve Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadî ve Sosyal Tesirleri adını taşıyan bir araştırmanın ön raporuna göre, bazı sarahatsızlıklara rağmen yapılan grevlerin nedenleri arasında endüstriyel demokrasiye yakından veya uzaktan değgin bir nedene rastlamıyoruz. Bu araştırmada grevlerin nedenleri şöyle gösteriliyor.

Grevlerin Sebepleri

1 — Ücret	65	24,72
2 — Sosyal Yardım	4	1,52
3 — Diğer Çalışma Şartları	0	0
4 — Ücret-Sos. Yar.-Diğer Çalışmalar	54	20,53
5 — Toplu İş S. İhlâli	14	5,32
6 — Uzlaştırma K. Kar. Red.	61	23,20
7 — Kurullara gelmeme Toplu Sözleşme Çağrısına uymama	56	21,29
8 — Diğer	} 9	2,28}
9 — Bilinmeyen	6 }	1,14}

Görüldüğü üzere, endüstriyel demokrasi ve onun en önemli bir yönü olan yönetime katılma, memleketimiz bakımından genel-

likle grevlere kadar uzanan bir uyuşmazlık konusu olmamaktadır. Küçük ve büyük işletmeler dahil, bugünkü uygulama oldukça sınırlı ve sevk ve idare ile fazla ilgili olmayan bazı alanları kapsamaktadır. Türk-İş'in sözünü ettiğimiz VIII. Genel Kurul raporuna göre, «İşçinin yönetime katılma imkânını sağlayan işyeri komiteleri konusunda değişik bir uygulama vardır. Toplu iş sözleşmelerine giren komiteler özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği komiteleri, disiplin kurulu, sınav kurulu, iş düzenini koruma ve verimliliği arttırma komisyonu, tezkiye komisyonu, sınav itiraz komisyonu, prodüktivite komisyonu, teknik emniyet komisyonu, işyeri emniyetini inceleme komisyonu, müşterek çıraklık ve eğitim komitesi, işyeri ücret mukayesesi komisyonu, giyim ve koruyucu madde komisyonu, gibi komite ve komisyonlar şeklindedir». O halde endüstriyel demokrasi alanında, oldukça başarı ile yürütülen bir toplu iş sözleşmesi rejimine rağmen, henüz olumlu adımların atılması mümkün olmamıştır.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu VIII. ve daha önceki raporlarında endüstriyel demokrasi ve bunun önemli bir yönü olan personelin sevk ve idareye katılması hakkında arzular açıklayıp görüşler ortaya koymakla beraber, toplu iş sözleşmelerini doğrudan doğruya yürüten sendikalar mesele üzerinde gereken önemle durmamışlardır. Marx'cı doktrin endüstriyel demokrasiyi benimseyen bir doktrin olmadığına ve bizim sendikalarımızın büyük çoğunluğu herhangi bir doktrini benimsemekten ısrarla kaçındıklarına ve ilkel bir pragmatizmi kabul ettiklerine göre, endüstriyel demokrasi üzerinde ısrar etmeleri, doktrin bakımından bir sakınca yaratmaz. Marx'cı doktrin kapitalist sistemin, isterse bu yenilenmiş bir kapitalistlik olsun, işleyişine ve devamına karşı olduğu için işçilerin kapitalist sistem içinde sanayiın sevk ve idaresine katılmalarına karşı olması amaçlarının normal ve mantıksal bir sonucudur. DİSK dışında kalan ve büyük kanadı teşkil eden Türk sendikacılık hareketi bir doktrin sendikacılığı olmadığına ve plâtonik bir düzeyde kalan beyanlara rağmen, daha çok meslekî alanın sınırları dışına çıkmak istemeyen bir sendikacılık anlayışında ısrar olunduğuna göre, endüstriyel demokrasi üzerinde etkin yöntemler izleyerek ısrar olunmamasının başka nedenleri olması gerekir. Belki, endüstriyel demokrasiyi bir mülkiyet ortaklığı sayma gibi bir propagandanın yaratabileceği yanlış endişeler ve yakıştırmalar bugünkü durumu bir ölçüde izah edebilecek nedenler arasında sayılabilir. Fakat büyük nedenlerden biri, bilhassa özel kesimde endüstriyel demokrasinin hâlâ mülkiyet

hakkına bir müdahale olarak görüşünün egemen olmaya devam etmekte olmasıdır. Endüstriyel demokrasinin hem işletmenin, hem toplumun refahında oynıyabileceği olumlu rolü idrak edememek bütün geri kalmış ülkelerin şimdi müşterek niteliklerinden birisini teşkil ediyor.

B. Büyük Sanayide Endüstriyel Demokrasi. — Toplu sözleşme rejimi, Türkiye’de özel kesimde bir endüstriyel demokrasi uygulamasına, personelin sevk ve idarede başlangıç niteliğinde de olsa, söz ve rol sahibi olmasına, aradan geçen yedi yıllık bir süre içinde pek yardımcı olamamıştır. Bir çok sosyal politika oluşmasında ve gelişmelerinde olduğu gibi burada da Devletin öncülüğüne ve alıştırma rolüne ihtiyaç duyulacaktır. Gerçi, Türkiye’nin karma sistemi şimdi az çok bilinçli olarak bozulmak istenilmektedir. 1930 yılında bir liberal parti olan Serbest Fırka’nın lideri Fethi Okyar’ın o zamanki devletçi iktisat politikası için Büyük Millet Meclisinde belirtmiş olduğu bir durum bugünkü devletçilik uygulamalarına çok benzemekte idi. Fethi Okyar demiştir ki «**Devletçilik, Devlet sermayesini hususî adamları vasıtası ile işletmek ve unumî hizmetleri hususî adamlara bırakmak suretiyle tecessül ediyor**». Devletçilik değilse bile, karma ekonomsal düzen Türkiye’de devam etmektedir. Bu düzenin bazı iktidarlar tarafından tasfiye edilmesi istenmiş olsa bile, mümkün olmamaktadır. Buna mukabil devletçilik anlayışı içinde bir ekonomi politikası yürütmek söz konusu olmuyor. Başka bir deyimle tasfiye edilmekte olan ve hatta tasfiye edilen karma ekonomi değil, devletçilik olmaktadır. O halde, Devlete ait işletmelerde bir endüstriyel demokrasi tecrübelerine girişilebilir. Özel kesim buna karşı değildir. Tersine, bu tecrübeyi sırasında olumlu veya olumsuz yönlerde kendi çıkarları için kullanmak olanaklarına kavuşmuş olacaktır.

Türkiye’de endüstriyel demokrasi uygulamalarına yaklaşımı önce 23 sayılı kanundan önceki ve bu kanundan sonraki yıllarda olmak üzere, ikiye ayırmak suretile incelemek, pratik bakımdan daha anlamlı olabilir.

a. 1960 Öncesi. — Devlet İktisadî Teşekküllerinin Teşkilâtı ile İdare ve Murakabeleri Hakkındaki 3460 sayılı Kanunda endüstriyel demokrasi uygulamasına değgin herhangi bir hükme rastlanmamaktadır. Esasen kanunun hazırlanmış olduğu yıllarda endüstriyel demokrasi ancak doktrinlerde ve sanayileşmiş ileri ülkelerin bir kısım aydınlarının düşüncelerinde yer almakta idi. Bi-

naenaleyh kurulmakta olan Devlet iktisadî teşekküllerinde personelin sevk ve idareye katılması düşünülmemiştir. Esasen 1930-1950 yıllarının anlayışı böyle bir katılmayı gerekli görmüyordu. Yüksek Murakabe Heyeti, Devlet adına gerekli denetlemeleri yapacak ve işletmelerin kamu yararına en iyi bir biçimde sevk ve idaresinin tedbirlerini, araştırıp, bulup sevk ve idarecilere Devlet adına tavsiye edecekti.

Fakat 1945 yılını izleyen yıllardan sonra, Çalışma Bakanlığına bağlı iki muhtar genel müdürlüğün yürütme yetkisi olmayan birer organında işçi temsilcilerinin de yer aldığını görüyoruz. Bu, personelin tümünün değil, dışarda olup söz konusu genel müdürlüklerin çalışmaları ile ilgili işçilerin geçici temsilini öngören bir tür katılmadır. Gerçekten, İş ve İşçi Bulma Kurumunun Danışma Kurulunda işçi sendikaları temsilcilerinin bulunması da öngörülmüştür. Danışma Kurulu, Kurumun faaliyet konusu ile ilgili meseleleri inceleyerek Bakanlığa tekliflerde bulunur. Bakanlıkça verilecek konular üzerinde görüşlerini bildirir. Görüldüğü üzere söz konusu Danışma Kurulu, adından da anlaşılacağı üzere bir danışma organıdır. Şimdi üç yılda bir toplanmakta ve iş ve işçi bulma konularına değgin bazı sorunlar hakkında görüşlerini bildirmekle yetinmektedir. İş ve İşçi Bulma Kurumunun idaresinde bir söz sahibi değildir. Öteki genel müdürlük Sosyal Sigortalar Kurumudur. Bu genel müdürlüğün organları arasında bir de işçi ve işveren temsilcilerinin de katıldıkları bir Genel Kurul vardır. Yılda en az bir defa toplanan söz konusu Genel Kurul sosyal sigorta konularında düşünce ve dileklerini bildirir ve Çalışma Bakanlığının isteği üzerine istişari mahiyette kararlar alır. Bu safhada yönetime bir katılma söz konusu olmamaktadır. Ancak 1950 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumunun teşkilât kanununda yapılan bir tadil sonunda kurumun Yönetim Kuruluna ikişer işçi ve işveren temsilcisinin de katılmaları mümkün olmuştur. Bu temsilciler her grubun Genel Kurula katılan üyeleri tarafından üç yıl için seçilir ve tekrar seçilmek de caizdir. Bu suretle denilebilir ki Türkiye'de ilk defa bir kamu kuruluşunda endüstriyel demokrasi uygulamasına yer veren bir yönetime katılma başlamıştır. İşçilerin ısrarları, sosyal sigortaların finansmanına katılmaları böyle bir yolun açılmasını hazırlamıştır. Fakat 1960 yılında Devlet iktisadî kuruluşlarının yönetim kurullarını yeniden organize eden 23 sayılı kanunun tedvinine kadar endüstriyel demokrasi alanında yeni bir gelişme olmamıştır. Sendika adının bile bir çok idare edenler nezdinde kuşku yarattığı 1945-1960 döneminde ve siyasal

demokrasinin bocalamaları içinde endüstriyel demokrasi, Türk toplumunda bir ütopya idi. Aydınlar nezdinde dahi açıklığa kavuşmamıştı.

b. 1960 Sonrası. — 27 Mayıs devrimi ve sonrası her alanda yeni özgürlüklerin ve yeni düşünce ve anlayışların doğduğu ve geliştiği bir dönemi ifade eder. Biçimsel siyasal demokrasiden gerçek bir demokrasiye ulaşmanın ekonomik ve sosyal alanlarda da demokratlaşma ile mümkün olacağını gören Kurucu Meclis ve onun Anayasa Komisyonu, endüstriyel demokrasiye gidişin yollarını açmış, engelleri temizlemiştir. Sosyal devlet ilkesi içinde bir endüstriyel demokrasi anlamı da vardır. Sosyal olmak insana değer vermek demektir. İşletmelerde çalışan, yıllar boyunca emeği ile işletmenin yürütmesinde rol alan insanın, işletmenin sevk ve idaresinde de söz sahibi olması sosyal devlet ilkesi içinde doğal olarak yer almaktadır. Sosyal devlet, kişi için ekonomik ve sosyal alanlarda aktif olma, sosyal adaleti kurma görevini yüklenmiş ve kişiye insanlık haysiyetini duyurma sorumluluğunu üzerine almış devlet olduğuna göre, insanın çalıştığı teşebbüsün idaresine katılması ve bu katılması sırasında teşebbüs içindeki idare ile ilgili işlerde oyunu kullanarak ifade etmesi sosyal oluşun insana verdiği değer normal bir sonucu olarak kabul olunmalıdır. Kaldı ki, Anayasamızın sosyal ve iktisadî haklar ve ödevler bölümü ve bu bölüm içinde özellikle Sendika, Toplu Sözleşme ve Grev hakkını çalışanlara ve işçilere temel bir hak olarak sağlayan 46. ve 47. maddeler, endüstriyel demokrasinin vazgeçilmez araçlarını teminat altına almışlar ve gelirini, emeğini satmak suretiyle elde eden herkese endüstriyel demokrasiye giden yolları açmışlardır. Çünkü, biliyoruz ki, endüstriyel demokrasi iki biçimde sağlanır. Bunlardan biri, mevzuat yoludur. Öteki ise, çalışmalara sendika kurma, toplu müzakereler yapma ve gerektiğinde greve başvurma suretiyle daha demokratik sayılabilecek bir yoldan endüstriyel demokrasiye ulaşmadır. Eğer bu yol, şimdiye kadar Türk Sendikacılığı tarafından gereken önemi ve ölçüsü içinde kullanılmamışsa, kuşkusuz, bu imkânlar üzerinde bundan sonra da durulmayacağı anlamı çıkarılmamalıdır. Türk sanayi yapısı, mülkiyet hakkının yanlış ve eski yorumu, işçilerin endüstriyel demokrasi konusunda tam bir açıklığa ve bilince henüz ulaşmamış olmaları ve nihayet Türk-İş'in VIII. Genel Kuruluna sunduğu rapordaki ifade ile «**politik demokrasi savunucularının çalışma hayatında otokrasi tarafları olmaları**» gecikmenin başlıca nedenleri arasında sayılabilir.

Anayasanın getirmiş olduğu temel ilke ve anlayışın ışığı altında, 1960 dan sonraki dönemde endüstriyel demokrasi bakımından iki kanun üzerinde kısaca durmamız gerekmektedir. Bunlar, Anayasaya takaddüm etmiş olan Devlet İktisadî Teşekküllerinin teşkilâtı ile idare ve murakabaları hakkındaki 3460 sayılı kanuna ek 23 sayılı kanun (20 Temmuz 1960) ve İktisadî Devlet Teşekkülleriyle Müesseselere İştirakleri hakkındaki 440 sayılı (Mart 1964) kanunlardır. Şimdi bu iki kanunun endüstriyel demokrasiye değgin hükümleri üzerinde kısaca duralım.

23 sayılı Kanununun 3. maddesi, Devlet İktisadî Teşekküllerinin Yönetim Kurullarının yerlerine geçen Müdürler Kurallarına, işçile dahil bütün personelin, ilgili sendikaların ve merkez memurlarının gösterecekleri üçer aday arasından gizli oyla bir müdürün seçileceğini öngörmekte idi. 23 sayılı kanun 440 sayılı kanun tedvin olunduktan sonra da yürürlükte kalmıştır. Ancak, İktisadî Devlet Kuruluşlarının sevk ve idaresine personelin katılmasını öngören hüküm kaldırılmıştır. Gerçi biraz aşağıda saptayacağımız üzere 440 sayılı kanunda da benzer bir hüküm yer almaktadır. Fakat, işletilmesi bakımından 23 sayılı kanundan geri bir nitelik taşımakta ve Bakanlar Kurulu kanunun özüne ve maksadına aykırı bir uygulamayı kendisine verilmiş olan yetkiye dayanarak benimsemiş olduğu için, endüstriyel demokrasiye hiç olmazsa Devlet İktisadî Kuruluşlarından, sınırlı da olsa bir geçişi geniş ölçüde önlemiş bulunmaktadır. Türk-İş'in VIII. Genel Kuruluna sunulan çalışma raporunda belirtildiği üzere «... 23 sayılı kanunun, yönetime katılma hükmü... gereği gibi uygulanmamıştır. 1960 da meydana gelen politik, ekonomik, ve sosyal görüşlerdeki değişiklikler, yöneticilikte aynı hızda olmamıştır».

Şimdi endüstriyel demokrasinin memleketimizde yayılabilmesinin öncülüğünü yapabilecek olan, fakat sevk ve idareye işçilerin katılmalarını hazmedememiş olan bir zihniyetin elinde, bu konudaki etkisini ve fonksiyonunu geniş ölçüde yitirmiş bulunan 440 sayılı kanunun üzerinde de yine kısaca duralım. Önce kanunun amacını belirtelim. Amaç, «İktisadî Devlet Teşekkülleriyle müesseselerin iştiraklerine ulusal ekonomimize faydalı olabilmesi için özerk bir tarzda, karma ekonominin kurallarına ve ekonomik gereklere uygun olarak yönetilmelerini, kârlılık ve verimlilik anlayışı içinde çalışmak ve sermaye birikimine yardım etmek suretiyle daha fazla yatırım kaynağı yaratmalarını ve bu amaca ulaşmak için denetlenmelerini sağlamaktır». Bu amaçların sağlanma-

sı için kuşkusuz, bazı temel ön koşullara ihtiyaç vardır. Bunlar, 1) Karma Ekonomiye inanmak; 2) Karma ekonomiyi tam özel teşebbüsçülüğe geçişin bir aşaması olarak kabul etmemek; 3) Devlet işletmelerine partizanlığı ve politikayı sokmamak; 4) Karma ekonomiye inanmayanları Devlet Kuruluşlarının başına getirmemek; 5) Verimi artırmak ve daha etkili bir sevk ve idareyi sağlamak için işçilerin, daha geniş anlamıyla personelin yönetime katılmalarını kabul eylemek, etrafında toplanabilir. Konumuz ile doğrudan doğruya az ilgisi olduğu için ilk dört nokta üzerinde durmayacağız, fakat hemen ekleyelim ki verimli olmanın ve endüstriyel demokrasi uygulamasının başarısının geniş ölçüde ilk dört temel ilkeye bağlı olduğu da aşikârdır.

440 sayılı kanun, Devlet İktisadî Kuruluşlarını «teşekküller» ve «müesseseler» diye ikiye ayırmıştır. Bunlar içinde müesseseler, teşekküller içinde yer almakla beraber, ayrı yönetim kurullarına maliktirler. Yönetim Kurulları teşekküllerin en yetkili sevk ve idare organlarıdır. Her teşekkülün yönetim kurulu bir genel müdürün başkanlığında, ilgili bakanlığın inhası ile Bakanlar Kurulunca tayin edilen bir üye, Maliye Bakanlığının inhası ile gene Bakanlar Kurulunca tayin edilecek diğer bir üye, teşekkül bünyesinden Yönetim Kuruluna katılacak görevliler ile, tarım, ulaştırma ve sanayi alanlarında çalışan teşekküllerden geniş ölçüde işçi çalıştıranların seçecekleri bir işçi üyeden oluşur. Yönetim kurulunda işçi üye bulunacak teşekkül, teşekkülün özel kanununda belirtilir. Yukardaki hükümlerden anlaşılacağı üzere, Kanun koyucu, Devlet İktisadî Kuruluşlarında bir endüstriyel demokrasi tecrübesi yapmak istemiştir. Bunu iki yoldan sağlamaya çalışmıştır. Bir kez, teşekkül bünyesinden Yönetim Kuruluna görevlilerin katılması öngörülmüştür. İkinci olarak bir işçi temsilcisi de yönetim Kurulunda görev alacaktır. Bunlar sevk ve idarede demokrasiye doğru atılmış önemli adımlardır. Fakat işçi üyenin seçimi çıkarılacak bir tüzüğe bırakılmıştı. Bu tüzük kanunun tedvininden 3 yıl sonra çıkarılabilmıştır. Ayrıca bir işçi temsilcisinin teşekkülün yönetim kuruluna katılabilmesi için, söz konusu teşekkülün 10.000 ve daha fazla sayıda işçi çalıştırması gerekmektedir. Şüphesiz bu, sevk ve idareye işçilerin de katılmalarını çok kısıtlayıcı ve aynı zamanda tamamiyle keyfi bir sayıdır. Geri ve endüstriyel demokrasiye inanmayan, işçilerin sevk ve idareye katılmalarında yarar görmeyen bir zihniyetin ifadesi olarak kabul olunabilir. Böyle bir yüksek sayı ölçüsü kabul edildiğinden uygulama çok dar bir alanda kalmıştır. Böyle bir uygulama kanunun amacına aykırı-

rı düşen ve dolambaçlı yoldan kanunun güttüğü maksadı asgariye indiren bir uygulamadır. Fakat madem ki Türk-İş'e göre «... bugün işçinin yönetimdeki uygulaması işveren ve politik idarecilerce başka türlü görünmektedir... uygulama ümit vericidir», (VIII. Genel Kurula sunulan rapor, S. 158) o halde, bir zihniyet değişikliği başlamış mıdır? Bu iyimser görüşün Türk-İş ile paylaşılması için bize göre henüz elle tutulur bir değişme kendisini göstermemiştir.

Teşekküllere bağlı müesseselere gelince, bunlar teşekkül yönetim kurulunca atanacak bir müdür ve yönetim komitesi tarafından idare olunurlar. Yönetim Komitesi müessesenin en yüksek seviyedeki idarecileri arasından seçilen üç görevli ile kuruluş maksat ve gayesine göre geniş ölçüde işçi çalıştırdığı Bakanlar Kurulunca belli edilen müesseselerde bir işçi üyeden kuruludur. İşçi Üyenin seçim şekli burada da tüzükle gösterilecektir. Görülüyor ki, kanun koyucu, müesseselerin sevk ve idaresinde endüstriyel demokrasiye daha çok yaklaşmıştır. Ancak, bu yaklaşım, işçi sayısının tesbitinin Bakanlar Kuruluna bırakılmış olması ve bu konuda makul bir ölçüye ulaşılamamış bulunması dolayısıyla ilke ve maksat bir ölçüde zedelenmiştir. Bununla beraber, eğer teknokratlar, kendilerini işçilerden çok ayrı bir kategori sanmak eğiliminden kurtarabilirlerse, müesseselerin sevk ve idaresinde personel (teknokratlar ve işçiler) egemen olma imkânlarını ellerinde tutabileceklerdir. O halde işçiler ve sendikalar, Bakanlar Kurulunu, 440 sayılı kanunun amacına aykırı düşmeyen ölçüler bulmaya zorlamalıdır. Birçok ülkelerde endüstriyel demokrasi uygulamalarının ilk birimleri 100 den fazla işçi çalıştıran işletmelerdir.

VII — ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİNİN TÜRKİYE İÇİN ÖNEMİ

Türkiye önce sanayileşmek ve bunu yaparken de sanayiinin verimini devamlı olarak arttırmak zorundadır. Şimdi Ortak Pazara geçiş döneminin kapısına da gelmiş ve hazırlık dönemini uzatmak kararı almamış olduğumuza göre sanayiimizi geliştirmeyi ve korumayı emeğin ucuzluğundan yararlanarak sağlayabileceğimiz düşüncesini de bir tarafa bırakmak zorundayız. Çünkü izlenen **ucuz emek** politikası ile yabancı ülkelere yalnız ucuz işçi değil, şimdi daha çok kalifiye işçiler gitmeğe başlamıştır. Dışarda çalı-

şan işçilerimizin % 32 sinden fazlası kalifiye işçilerdir. Bu oran, gittikçe yükselme eğilimi göstermektedir. Atatürk, «endüstrileşmek en büyük millî davalarımız arasında yer almaktadır», demişti. Bu sözlerin söylenmesinden buyana bir kuşaktan daha uzun bir zaman geçti. Fakat Türkiye hâlâ ilkel bir tarımın egemen olduğu bir ülke olarak eski durumunu çok farklı olmayan bir biçimde muhafaza etmektedir. Kurmakta olduğu sanayi, kalkınma plânlarına rağmen daha çok tüketim ve montaj sanayii gibi kalkınmaya az etkisi olan sanayi etrafından toplanmaktadır.

50 yıla yaklaşan bir tecrübe göstermektedir ki, bizim gibi geri kalmış ülkelerde, sanayileşmenin motoru ve öncüsü devlettir. Kalkınmayı hızlandırıcı sınaî yatırımlar için bu gözlem özellikle doğrudur. Buna rağmen, İkinci Beş Yıllık Plânın açıklamalarından ve işbaşında bulunan hükümetin programından açıkça anlaşılmaktadır ki, ekonomik yaşamda ve sanayileşme sürecinde Devletin gittikçe daha yoğun ve doğrudan doğruya rol alması azaltılmak istenilmektedir. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Plânında deniliyor ki, «devlet özellikle genel gelişmeyi hızlandıran alt yapı yatırımlarını geliştirecek ve toplum refahına yönelen eğitim, sağlık gibi sosyal amaçlı yatırımlar yapacaktır... imâlat sektörü gelişiminin uzun vadede esas olarak özel sektöre bırakılmasını sağlayıcı bir politika izlenecektir. O halde, karma ekonomi özel teşebbüsün emrinde ve daha yaygın bir özel teşebbüsçülüğe geçişin bir aracı olacaktır. Böyle bir anlayış ve zihniyet içinde endüstriyel demokrasi, Türkiye bakımından mevzuat yolu ile ve sanayiın yapısı itibariyle gittikçe daha az bir uygulanma şansı içine girmektedir. Çünkü, bir kez, yukarda kısaca değinmiş olduğumuz üzere, 440 sayılı kanunun uygulanma alanı çok daraltılmıştır. Böylece personelin sevk ve idareye katılmasının yararlarının anlaşılabilir bu yoldan, kendiliğinden ve toplu müzakereler yoluyla özel sektöre yayılması şansı daraltılmış bulunuyor. Karma ekonomiyi tam özel teşebbüsçülüğe bir geçiş sayan zihniyet başarıya ulaşırsa 440 sayılı kanunun etkisi daha da sınırlanmış olacaktır. Öte yandan Türk sanayii'nin yapısı ve özel kesimin endüstriyel demokrasiye yabancı kalmış tutumun, toplu müzakerelerin, işçilerin sevk ve idareye katılmalarına yardımcı olma, niteliğini azaltmaktadır. Mevzuat yoluyla endüstriyel demokrasiyi özel kesimde de uygulama olanağı ise, bugünkü iktidarın felsefesi ile bağdaşmazlık halindedir.

Halbuki endüstriyel demokrasi uygulamasının ülkemizde yayılması sanayiimizin geleceği ve dış pazarlarda rekabetçi bir ni-

telîğe ulaşabilmesi için hayati bir önem taşımaktadır. Daha önce gördük ki, yaşamının büyük bir kısmını çalıştığı iş yerinde geçiren insanı, işyerinde daha yararlı ve etkin bir duruma getirmek, ona psikolojik bakımdan, çalıştığı işyerinde «birşey» olduğunu da duyurabilmek için sevk ve idarede söz sahibi bulunduğu kanısına ulaşmada yardımcı olmak gerekir. Çünkü, bir işyeri herşeyden çok sosyal barışa muhtaçtır. Sosyal barışın olmadığı, yani beşerî ilişkilerin bozuk bulunduğu işyerlerinde teknik ve öğretim yöntemleri ne derece ileri bir durum gösterirse gösterebilir, çalışmalarından olumlu sonuçlar almak fevkâlade güçtür. Türkiye'deki işçi ve işveren ilişkileri ve grevlerin kesim itibarıyla bir değerlendirilmesi yapılırsa, özel kesimin sosyal barış araçlarına daha yoğun bir ihtiyaç içinde olduğu görülür. Türk İşvereni bazan yarı feodal sevk ve idareci anlayışından kurtulamazsa, sanayileşme hareketi geliştikçe daha büyük ve çözümü gittikçe güçleşecek sorunlarla kaçınılmaz bir biçimde karşı karşıya gelecektir. Türkiye'de 1969 yılı sonuna kadar 209 grev yapılmış, bunlardan 165'i özel kesimde vukua gelmiştir. Grevlerin ülkemizde henüz yaygınlaşmamış bir nitelik göstermekte olmasına rağmen, özel kesimde işçi-işveren ilişkilerinin iyi olmadığı ve sosyal barışın tehlikeli dönemlere doğru gitmekte bulunduğu intibasını vermektedir. Artık her tarafta, özellikle ortaklık kurmaya çalıştığımız 6 Batı ülkesinde gittikçe terkedilen otortarık ve bürokratik yönetimin yerini endüstriyel demokrasi almakta ve sanayiin ortak idaresine hızla geçilmektedir. Türk sanayicileri, diğerleri arasında bu oluşumu da değerlendirmek zorundadırlar. Biliyoruz ki, ülkemizde sendikacılık hareketi hızla gelişmektedir. Örgütlenmiş işçilerin sayısı şimdi milyonun üzerindedir. Bu sayısal gelişmeye paralel olarak işçiler nezdinde hızlı bir bilinçleşme de vukua geliyor. Sendikalar, dünyadaki yeni gelişmeleri işçi-işveren ilişkilerindeki yeni oluşmaları işverenlere ve ilgili resmî makamlara nazaran daha yakından izlemekte ve bunları doğal olarak kendi menfaatleri açısından daha iyi biçimlerde değerlendirmektedirler. De Gaulle'in 1968 Mayıs olaylarını izleyen günlerde, Fransızlara, «bir tarafta kapitalizmin bana neciliği, bir tarafta komünizmin diktatörlüğü. Size bir başka yolu, yönetime ve kâra katılmayı teklif ediyorum» diye hitap etmesini hatırlamaktadırlar. (VIII. Genel Kurula sunulan rapor. S. 150) Birleşik Amerika'daki Scanlun plânının esasını bilmektedirler. O halde sanayicilerimiz önümüzdeki yılların toplu müzakerelerin kendilerini, işçilerin yönetime katılma isteklerine hazırlamalıdırlar. Bu taleplerini yerine getirmekte kaybedecekleri bir

şey yoktur. Fakat, çok şey kazanabileceklerdir. Bunların başında, 1) İşletme içinde sosyal barış; 2) Üretimde verimin artması; 3) İşçilerin bilgilerinden ve uzun çalışma yıllarının verdiği tecrübelerden yararlanma; 4) Hammadde ve zaman israfını önleme; 5) Uygulanmak istenecek yeni tekniklerin başarıya ulaşmaları, gibi kazançlar vardır. Binanaleyh işverenlerimiz mevzuat yolunun kapalı oluşunun arkasına sığınarak işçilerin yönetime katılma taleplerine karşı direnme yolunu seçmekte bir yarar ummamalıdır. Esasen işçiler de bu konuda işverenleri fazla kuşkulara ve endişelere düşürecek bir tutum ve anlayış içinde bulunmuyorlar. Henüz çekingendirler. Türk-İş'in sözünü etmekte olduğumuz VIII. Genel Kuruluna sunmuş olduğu raporda, gelecekteki gelişmelere esas olacak tedbirler ve tesbitler hiçbir aşırılık sayılmayacak ölçüler içinde kalmıştır. Raporda deniliyor ki :

1. «İşçinin yönetime katılmasının anlamı, işçinin kendisini doğrudan doğruya veya dolayısıyla ilgilendiren kararları etkilemesidir.
2. İşçinin yönetime katılması, esas itibariyle çalışma hayatında demokrasinin yerleşmesidir. Bu ise, politik demokrasi için gereklidir.
3. İşçinin yönetime katılması, iyi işçi-işveren ilişkileri ve işletmenin her yönden arzu edilen şekilde çalışması için lüzumdur.
4. İşçinin yönetime katılması, bir arada yaşamamanın olağan bir sonucudur.
5. İktisadî Devlet Teşekküllerinde işçinin yönetime katılması teşebbüslerin 440 sayılı kanunun esas ilkelerine uygun olarak bağımsız çalışmasına destek olacaktır.
6. Şimdiye kadarki uygulama çok sınırlı olmasına rağmen, ümit vericidir. Bu sebeple geliştirilmesi büyük yararlar sağlayacaktır.
7. İşçinin yönetime katılma sisteminin iyi işlemesi ... bir eğitim meselesidir. Türk-İş bu husus üzerinde hassasiyetle durmaktadır.
8. 440 sayılı kanunun 8. maddesinin uygulanmasında görülen 10 bin ölçüsünün değiştirilerek kanun koyucunun görüşüne uygun olarak yeniden ele alınması gerekmektedir».

SONUÇ :

İşverenler ve devlet sosyal yaşamın yeni yönlerini ve ihtiyaçlarını sosyal barışı ve insanın moral tatminini sağlamak için iyi değerlendirmek durumundadırlar. Gerçi bugün Türkiye'de Ortaçağ koşulları içinde yaşamakta olan milyonlarca insan var. Bu insanların en ilkel ihtiyaçları karşılanamamıştır. Çağımızın ekonomik ve sosyal sorumluluklar yüklenmiş Devleti, bu insanların yaşadığı bölgelere henüz ulaşamamış bulunuyor. «İhtiyaçları öncelik taşıyan geniş kütle, yüzyıllar boyunca savaşta ve barışta ağır fedakârlıklara sezsizce katlanmış ve henüz büyük çoğunluğu ile çağdaş uygarlığın nimetlerinden yararlanma imkânını bulamamış Türk Köylüsüdür. Şimdi Devlet olarak ... hepimizin başta gelen ödevi Türk Köylüsünü ... mutluluk ve esenliğe, sosyal adalet ve güvenliğe kavuşturmaktır (İnönü'nün IV. Çalışma Meclisindeki konuşmasından, 1965). Fakat bu acı gerçeklere rağmen, mademki gelişmekte olan bölgelerimizde bir sanayi hareketi doğmuş ve bu hareketin yarattığı işçi sınıfı bilinçlenme yolunda önemli adımlar atmış ve Doğunun bahtsız halkının çaresizliklerine dikkatleri bir kez daha çekmek için VIII. genel kuruluna Erzurum'da yapmıştır, bu işçilerin ihtiyaçlarını ve sanayi de refahına hizmet edecek isteklerini görmezlikten gelmek ne doğru ne de mümkündür.

Milletlerarası Çalışma Örgütünün eski genel Müdürü Bay David Morse'un, Nobel Barış Ödülünün bu örgüte verilmesi vesilesi ile 11 Aralık 1969 da Oslo'da verdiği bir konferansta haklı olarak belirttiği gibi, otokrat ve paternalist patron günleri çoktan geçmiş bulunuyor. Bundan böyle işveren işletme içinde otoritenin tek kaynağı olduğunu ileri süremeyecektir. Zaten böyle olduğu da artık kabul olunmamaktadır. İşçiler ve örgütleri hem otoriteye hem de sorumluluğa katılmak istemektedirler. Fakat bugünkü koşullar ve işletmede çalışan işçilerin zaman zaman kendi örgütlerini, yani sendikaları yabancılaştırmış olarak görmeleri otoriteye katılma sorununa şimdi iki yön vermiş oluyor. Başka bir deyimle diyalog bundan böyle yalnız sendikalarla işverenler veya işçilerle işverenler arasında değil, fakat aynı zamanda sendikalarla işçiler arasında da kurulmak zorundadır. Sendikaların kararları dışında kalan ve gittikçe çoğalan grevleri, işçilerle sendikalar arasındaki yabancılaştırmanın derinleşmesini, işletme içinde çalışma düzeninin ve disiplininin zedelenmesini önlemek için, karşılıklı konuşmalara önem verilmesi gerekmektedir.

1946 yılında, Birinci Sendikalar Kanununun çıkarılmasına takaddüm eden günlerde sendika adı hem resmî, hem de iş çevrelerinde yadırganmakta idi. 1946-1960 yılları arasında grev hakkını talep etmek adeta bir ihanet sayılıyordu. Fakat sendikaya da, grev ve toplu sözleşmelere de alışıldı. Bu müesseseler sanayileşme hareketine engel olmadılar. Muhafazakârlıkların yıkılması, bugün gelişen ve değişen dünyada kaçınılmaz bir oluşum olarak belirmektedir. Sanayicimize şimdi yabancı gelen ve yadırganan endüstriyel demokrasi de çok geçmeden, sanıyoruz ki işçi-işveren ilişkileri içinde yararlı ve normal gelişmenin gerektirdiği bir müessese olarak kabul olunabilecektir. Sanayideki yaşamın gelenekleri arasına girecektir.

B İ B L İ Y O G R A F Y A

- B.I.T. : Rapport du Directeur Général - Rapport I, Genève, 1963
 Bloch-Lainé, Fr. : Pour une réforme de l'entreprise, Paris, 1967, İkinci bası
 D.P.T. : Kalkınma Plânı-İkinci Beş Yıl, Ankara 1967
 Garaudy, Roger : Le grand tournant du socialisme, Paris, 1969
 Flanders, Allan : Trade Unions, London, 1957
 I.L.O. : Worker's Management in Yugoslavia, Geneva, 1962
 Les Cahiers du Centre d'Etudes socialites : Paris, 1963, Nos : 23-24
 Les Cahiers du Centre d'Etudes socialites : Paris, 1955, Nos : 54-55
 Les Cahiers du Centre d'Etudes socialites : Paris, 1967, Nos : 70-71
 Talas, Cahit : Ekonomik Sistemler, Ankara, 1969
 Talas, Cahit : Sosyal Politika, Ankara, 1967, Birinci Kitap
 Tuna, Orhan : Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadî ve Sosyal Tesirleri, Ankara, 1969 - DPT. Yayını
 Türk-İş : 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1970
 Webb, Sidney and Beatrice : Industrial Democracy, London, 1897