

Amerikan Sınâî Münasebetler Sistemi : *

Bu Sistemi Diğer Ülkelere İhraç İmkânları Mevcut Mudur ?¹

Profesör Dr. Charles A. MYRES

Bu etüdde, Amerikan sınâî münasebetler sisteminin diğer ülkeler ve hususiyle gelişmekte olan memleketler için ne nisbette faydalı bir model olabileceği sualini cevaplandırmaya çalışacağım. Acaba, Amerikan sınâî münasebetler sistemini günümüzün az gelişmiş memleketlerine aynen ihraç etmemiz kabil midir, yoksa bu hususta haz olduğumuz imkânlar mahdut mu bulunmaktadır?

İkinci dünya harbinden önce, A.B.D.'nin İngiltere'de ve bazı İskandinav memleketlerinde edinilmiş sosyal siyaset tecrübelerinden faydalanması gerektiği sık sık ifade edilirdi. Harp sonrasında ise, birçok Batı Avrupa ülkeleri, prodüktiviteyi arttırmak gayesiyle Amerikan sisteminin sağladığı bilgi ve tecrübelerden faydalanmak arzusunu izhara başlamışlardır. Amerikan sınâî münasebetler sistemi, Almanya ve Japonya gibi harpten mağlup çıkan ülkelere bir model olarak ihraç edilmek istenmiş, daha yakın tarihlerde ise bu sistemin gelişme çabasındaki bazı memleketlerde ihdasına çalışılmıştır. Amerikan sisteminde gerek âmme, gerek hususi organların

* Müellif, makalesinin müteakip sayfalarında da belirttiği gibi, «sınâî münasebetler sistemi» deyiimi ile, işverenler ve işveren teşekküllerinden, işçiler ve işçi sendikalarından ve nihayet işçi ve işverenlerle temasta bulunan müte-hassıs âmme organlarından müteşekkıl bir bütünü ve bu bütünün bahis konusu üç tarafı arasındaki münasebetleri kastetmektedir.

Bu yazı, A.B.D.'de «Sınâî Münasebetler Araştırma Cemiyeti (Industrial Relations Research Association)» nin 27 - 28 Aralık tarihinde Pittsburgh'da yapılan onbeşinci yıllık toplantısına sunulmuş bir konferansın metnidir. Bakınız: «The American System of Industrial Relations: Is It Exportable?» *Industrial Relations Research Association, Proceedings: of the Fifteenth Annual Meeting, Pittsburgh, December 27 - 28, 1962, ss. 2 - 14.* (Mütercimim notu).

1) Bu etüdün hazırlanma safhasında verdikleri faydalı fikirlerden dolayı M.I.T.'nin Sınâî Münasebetler Bölümü'ndeki meslekdaşlarına ve John T. Dunlop, Frederick Harbison ve Harold L. Wilensky'ye teşekkür eymeyi bir borç bilirim.

ifa ettikleri fonksiyonlar sonucunda elde edilen tecrübeler, yabancı dostlarımızın istifadesine arz edilmiştir. Bir taraftan dış yardım programları ve resmî işçi ateselikleri kanaliyle devlet, diğer taraftan özel şirketler, AFL - CIO ve muayyen bazı millî sendikalar, sınaî münasebetler sistemimize has çeşitli hususiyetleri diğer memleketlerde de tanıtmak ve kabul ettirmek hususunda önemli gayretler sarfetmişlerdir.

Bu mevzuda edinilmiş tecrübeleri değerlendirmeye çalışmak, herhalde alâka çekici bir mahiyet taşımaktadır.² Ancak, benim burada üzerinde duracağım hususlar zaruretten umumi kategoriler şeklinde tezahür edecek ve bu âna kadar kendilerine gerçek nazariyle bakılan bazı sübjektif hükümler belki de tenkitlerime muhatap olacaktır. Maamafih, bu hususları ortaya atarken takip ettiğim asıl gaye, önemli bir meselenin münakaşası için gerekli zemini hazırlamaktır. Öyle ki, A.B.D.'nin milletler arası münasebetlerde oynadığı rol her geçen gün daha büyük bir ehemmiyet kazandıkça, bu önemli meselenin de devamlı olarak yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Ancak, burada etüdün çerçevesini iki bakımdan nisbeten dar tuttuğumu da tebarüz ettirmek isterim. Fîlhakika, mevzuu evvelâ geniş olarak «Amerikan sınaî münasebetler sistemi» diye tavsif ettiğimiz bütünün hudutları ile, saniyen son on yıl zarfında Üniversiteler Arası İktisadî Gelişme ve İşçi Meseleleri Araştırma Programı çerçevesinde dindiğim kendi tecrübe ve müşahadelerimle tahdit etmiş bulunmaktayım.

Mevzuun Tarifi ve Belli Başlı Hususiyetleri

John T. Dunlop'ın «sınaî münasebetler sistemi» adı altında geliştirilmiş bulunduğu mefhum, mevzuumuz için faydalı bir hareket noktası teşkil etmektedir.³ Bu sistem üç guruptan müteşekkildir: işçiler ve işçi teşekkülleri, işverenler ve işveren teşekkülleri ve devlet. «Her sınaî münasebetler sistemi, işyeri ve iş muhitinin sevk ve idaresi için bir kaideler manzumesi yaratır.» İşverenlerle işletme sevk ve idarecilerini bahis konusu üç gruptan biri olarak ele alırken, aynı zamanda sevk ve idare cihazının dahilî teşkilâtını ve personel

2) Solomon Barkin, daha önce bu meselenin bazı yönleriyle meşgul olmuş bulunmaktadır. Bakınız: «Is the U.S. the Model for World Labor and Industrial Relations?» *Labor Law Journal*, Vol. 11, (December 1960), ss. 1120 - 30.

3) John T. Dunlop, *Industrial Relations Sytems*, (New York: Henry-Hold and Company, 1958).

idaresi kanaliyle beşerî kaynakların tedviri mekanizmasını da bu grubun zarurî unsurları arasında mütalâa etmekteyim. Yine bunun gibi, sendikaların bünyesi, dahilî teşkilâtı, fonksiyonları, gayeleri ve işveren ve âmme organlarıyla mûnasebetleri bir bütün olarak nazara alınmaktadır. Aynı şekilde, devletin, iş hukuku mevzuatı ve bu mevzuatın tatbiki yoluyla sınıf mûnasebetler sistemine iştiraki yanısıra, uzlaştırma, arabulma ve fevkalâde hallere mahsus selâhiyetlerini istimal suretiyle iş ihtilâflarına müdahalesi de sistemin bir parçası olarak dikkate alınmaktadır. Nihayet, Amerikan sınıf mûnasebetler sisteminde kolej ve üniversitelerin oynadıkları mühim rolden de bahsetmek gerekmektedir.

Beynelmîlî mukayeseler yapabilmek gayesiyle, Amerikan sınıf mûnasebetler sisteminin ana karakteristiklerini aşağıdaki beş noktada hulasâ etmeğe çalışacağım. ⁴

1) Amerikan sendikaları muayyen zanaat ve endüstri kategorileri içinde doğmuş, entellektüellerden, meslek erbabından veya politikacıardan ancak mahdud ve sathî bir yardım görmüş, daha çok işçi sınıfının kendi içinden çıkan liderlerin önderliğinde gelişmiştir. Kaldı ki, 1930'larda ısdar edilen mevzuat, liderlerin işçiler arasından yetişmesi temayülünü daha da teşvik etmiştir. Amerikan sendikaları, esas itibariyle kollektif pazarlık fonksiyonunu siyâsî tazyik metodlarına tercih etmişler ve bilhassa muayyen bir siyâsî işçi partisi ile direkt mûnasebetler kurmaktan kaçınmışlardır. A.-B.D.'de kollektif pazarlık işkolu seviyesinden ziyade, daha çok mahallî kademe ve işyeri seviyesinde yapılmaktadır. Millî sendikaların kuvvetlenme temayülüne ve merkezî bir federasyonun mevcudiyetine rağmen, birçok memleketlerdeki duruma nazaran Amerikan sendikacılığı mahallî ve bölgevi kademelerde ve işyeri seviyesinde daha kuvvetli bulunmaktadır. Umumiyetle, millî sendikadan münferit işçiye doğru direkt bir haberleşme ve irtibat hattı mevcuttur ve bu sebeple meselâ İngiltere'de görülen neviden sendikaların ayrı

4) Bu araştırmamı, muayyen sebepler dolayısıyla sadece A.B.D. sistemine hasretmiş bulunmaktayım. Oysa, Kanada'nın sınıf mûnasebetler sistemi bazı bakımlardan A.B.D. sistemi ile benzerlikler arz etmektedir. Bu hususda, *Public Policy and Collective Bargaining* isimli ve IRRA tarafından negredilen eser için H.D. Woods'ın hazırladığı şu kıymetli etüde bakınız: «United States and Canadian Experience: A Comparison,» ss. 212 - 240. IRRA'nin Mayıs içinde Montreal'de yapılacak bahar toplantısı, bahis konusu iki sınıf mûnasebetler sisteminin daha önemli zaviyelerden mukayese edilebilmesi için yeni imkânlar sağlayacaktır.

bir «sendika temsilcileri hareketi» (shop steward movement) A.B. D.'de gelişmek fırsatını bulamamıştır. Amerikan işçi hareketi, gerek A.B.D. dahilindeki, gerek dış memleketlerdeki faaliyetlerinde komünizm aleyhdarı bir ideolojinin temsilciliğini yapmaktadır. Amerikan sendikalarının son yirmibeş yıl zarfında sarfettiği gayretler, ekonomik ve sosyal sistemde reformlar yapmaktan ziyade, kollektif pazarlık yoluyla yeni ekonomik menfaatler elde etmek gayesine yönelmiş bulunmaktadır.

2) A.B.D.'de işverenler, otoriter ve paternalist bir sevk ve idare sisteminden daha ileri bir idarecilik anlayışına doğru önemli bir istihale kaydetmişlerdir. Frederick Harbison ve ben, bu daha ileri idarecilik anlayışını «ana haklara dayanan sevk ve idare tarzı» (constitutional management) deyimi ile ifade ediyoruz.⁵ Bir taraftan sendikaların ve devletin takip ettiği politikanın tesirleri, diğer taraftan beşerî kaynakların haiz olduğu önemin daha iyi anlaşılmasına başlanmış olması, son onbeş sene içinde işletme sevk ve idarecilerinin işçi ve personel idaresi meselelerine daha büyük bir ehemmiyet atfetmelerine sebep olmuştur. Şüphesiz ki, sendikalar bazı işveren çevrelerinde hâlâ tam bir kabule mazhar olmamışlardır. Bunun gibi, birçok işverenlerin beşerî münasebetler ve personel idaresi meselelerine gösterdikleri alâka, bu konuların hem işletme, hem de çalışan fertler için arzettiği ehemmiyete bizatihî bir değer olarak inanmalarından ziyade, beşer unsurunu kontrol altına alarak, bu unsuru münhasıran kendi menfaatlerine tâbi kılma gayelerinden ileri gelmiştir. Ancak, belirtmek gerekir ki, sevk ve idarecilerin işçi meseleleri ve personel idaresi sahasındaki fonksiyonları, harpten bu yana meslekî kalite yönünden önemli gelişmeler kaydetmiştir. Ne var ki, işveren sendikaları kademesinde doğmatik davranışlara ve sâbit fikirlere hâlâ önemli ölçüde rastlanmaktadır. Diğer taraftan, John Dunlop'ın 1960 senesinde verdiği bir konferansda belirttiği gibi, bu husus işçi organizasyonlarının federasyon kademesi bakımından da aynı derecede varit bulunmaktadır. Filhakika NAM (İmalât İşverenleri Millî Birliği) ile AFL - CIO'yu temsil eden resmî sözcülerin umumi mevzularda dahi bir fikir birliğine varamadıklarını gösteren çeşitli misallere, geçen Mayıs ayı içinde Cumhurbaşkanı'nın Washington'da Millî Ekonomik Konferans dolayısıyla yaptığı

5) *Management in the Industrial World: An International Analysis*, (New York: Mc Graw - Hill Book Co., Inc., 1959).

konuşmalarda rastlamak kabildir. (Bununla beraber, Cumhurbaşkanlığı İşçi - İşveren Mûnasebetleri İstişare Komitesi'nce tertiplenen ikinci konferansda, ekonomik hayatı canlandırmak gayesiyle vergi indirim politikası teklif edildiği zaman daha fazla fikir birliğine varıldığı müşahade edilmiştir.)

3) Amerikan sınıf mûnasebetler sisteminde âmme organlarının takip ettiği politika, önemli istihaleler geçirmiştir. Nitekim başlangıçta sendikaların faaliyetlerini tahdit ve kontrol eden bir politika güdülmüş, bunu takiben sendikalara daha fazla serbesti sağlayan mevzuat ısdarına başlanmıştır. (Norris - La Guardia Kanunu ve Wagner Kanunu bu ikinci safhanın zirve noktalarını teşkil etmektedir.) Daha yakın tarihlerde ise, sendikalar ve sendika faaliyetleri üzerine yeni tahditlerin yazıldığı görülmektedir. Bu bakımdan A.B.D.'de meselelere mevzuat ısdarı yoluyla hal çareleri aramak, meselâ sendikaların monopol gücüne mani olmaya matuf kanunlar çıkarmak yönünde belki de kuvvetlenen bir temayül doğmuştur. Ancak, bu temayüle rağmen, kollektif pazarlıkta iktisadî mevzulara tââlluk eden kararlar, yine de âmme müdahalesi ve çalışma mevzuatından ziyade piyasa kuvvetlerinin tesiriyle taayyün etmektedir.

4) A.B.D., işçi - işveren mûnasebetleri sahasında diğer bazı sanayi memleketleri, hususiyile İngiltere ve İsveç derecesinde olmamakla beraber, bir hayli gelişme kaydetmiş, toplu sözleşmelerin büyük bir çoğunluğunu mühim ihtilâflara düşmeden akdetmek mümkün olmuş, ciddi sayılabilecek grev hareketleri büyük ölçüde istisnaf bir mahiyet arz etmiştir. Cumhurbaşkanlığı İşçi - İşveren Mûnasebetleri İstişarî Komisyonu otomasyon, kollektif pazarlık ve dış rekabet mevzularını ele alan üç rapor hazırlamış, daha sonra para ve maliye politikası ile ilgili bir bildiri yayınlamış, neticede bu ve benzeri vasıtalarla birkaç mesele hakkında millî çapta bir fikir birliğine varmak mümkün olmuştur. Ancak, Wight Bakke'nin 1958'deki bir konferansında vardığı neticeleri daha kabule şayan bulanlar mevcut olabilir. Bakke, «işçiler ve işverenler arasındaki husûmet ve anlaşmazlıkların arttığı ve bu temayülün gerek işçilerin, gerek işverenlerin değişen şartlara intibak edebilme ve işbirliği yapabilme imkânlarını güçleştireceği» hususlarına üzülererek dikkati çekmişti.

5) Nihayet, Amerikan sisteminin özel vasıflarından birisi de A.B.D. ve Kanada'daki elliden fazla kolej ve üniversitede sınıf mûnasebetler araştırma ve eğitim merkezlerinin kurulmuş ve gelişmiş olmasıdır. Ekserisi harpten sonra ihdas edilen bu merkezler, genel

olarak işçi - işveren meselelerinde amprik ve teorik araştırmaları geliştirmişler, konferanslar, üniversite dışı kurslar (extension courses) ve benzeri programlar düzenlemişler, neticede akademik hayatla işçi ve işverenler arasındaki mesafeyi geniş ölçüde kısaltmışlardır. Diğer taraftan, özel ihtiyarı tahkim müessesesinin taammüm etmesi, hukukçular yanısıra üniversite ve kolejlere mensup çok sayıda ilim adamının da bahis konusu sahada aktif bir rol oynamasını mümkün kılmış ve bu guruplar arasındaki münasebetler, ileri derecede ehemmiyet kazanmaya başlamıştır. IRRA de bu mevzuda kendisine düşeni yapmış, bahis konusu münasebetlerin gelişmesi de kuvvetlenmesi hususunda önemli bir rol oynamıştır.

Bu hususiyetlerin İhraç Kabiliyeti ve Bazı Müşahadeler

A.B.D.'nin Hindistan büyükelçisi J.K. Galbraith *İktisadî Gelişmeye Bir Bakış*⁶ konulu konferans serisinde, gelişmiş ülkelerin organizasyon şekillerini ve müesseselerini az gelişmiş memleketlere transfer hususunda karşılaşılabilecek güçlüklerle dikkati çekmiştir. Kültürel antropoloji bilginleri ile, cemiyetleri mukayeseli bir metodla inceleyen diğer sosyal bilim adamları bu meseleyi esasen çeşitli bakımlardan ele almış bulunmaktadır. Fakat, bu sahada mevzu bahis olabilecek bütün güçlüklerle rağmen, ben, Amerikan sınıf münasebetler sistemine ait bazı unsurların «ihraç edilebilme» imkânına sahip bulduklarına inanıyorum. Ancak ne var ki, benim şahsî görüşüme nazaran, bu ihraç edilebilme imkânı, A.B.D.'nin gerek özel kuruluşlar, gerek devlet programları yoluyla dış memleketlerde takip ettiği politikada sarahaten ve zımnen mevcut olduğunu farzettığı derecede kuvvetli değildir. Sistem muhakkak ki, *bir bütün* olarak ihraç edilemez. Bu hale göre, acaba sistemin hangi kısımları gelişmekte olan ülkelerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir vasfı haiz bulunmaktadır ?

Evvelâ, bir husustaki kanaatimi belirtmek istiyorum: A.B.D. sisteminde işletme sevk ve idaresi sahasında geliştirilen metodlar gelişmekte olan ülkelerin ihtiyaçlarına, Amerikan sendikalarının veya âmme organlarının sınıf münasebetlerin tanziminde oynadıkları role nazaran, daha fazla intibak kabiliyetine sahip görünmektedir. Bilindiği gibi, Amerikan şirketleri gerek kendilerine tâbi fir-

6) *Economic Development in Perspective*, Cambridge: Harvard University Press, 1962, s. 58.

malar yoluyla, gerek yerli sermaye ile işbirliği yapmak suretiyle yabancı ülkelerde esasen faaliyette bulunmaktadırlar. Gerçi diğer gelişmiş sanayi memleketleri de A.B.D. gibi az gelişmiş memleketlere yatırımlar yapmakta ve bu memleketlerin yatırımları da artan bir seyir takip etmektedir. Ancak, Amerikan işletmelerini diğer ülkelere ait şirketlerden ayıran asıl hususiyet, sevk ve idarenin organizasyonu ile personel idaresine hâkim bulunan ana felsefe ve metodlar bakımından Amerikan zihniyetinin icra ettiği tesirlerde ortaya çıkmaktadır. Fakat, Amerikan şirketleri, az gelişmiş ülkelerde kendilerine ait işletmelerde çalışan yerli şahısların daha yüksek mes'uliyet kademeleri işgal edebilmelerini temin gayesiyle maalesef önemli addedilebilecek herhangi bir gayret sarfetmemişlerdir. Ancak bu hususda gün geçtikçe daha anlayışlı bir tavır takındıkları, yerli personel yetiştirmek ihtiyacını daha şiddetle duymaya başladıkları da bir vâkıdır.

Ayrıca, Amerikalıların personel idaresi ve beşerî mûnasebetler sahasında kaydetmiş oldukları gelişmeler, kalkınmaya çalışan ülkelerdeki işverenler ve işletme idarecileri için alâka çekici misaller teşkil etmektedir. Bu husus, geçen yaz Hindistan'da iştirak ettiğim dört haftalık bir idareci yetiştirme seminerinde tekrar dikkatimi çekti. Kültürel ve sosyal farklara rağmen, Hindistan'da gerek, hususi sektöre, gerek âmme sektörüne ait işletmelerde modern sevk ve idare prensiplerinin tatbik edilebileceği tecrübelerle sâbit bulunmaktadır. Müessir bir sevk ve idare her gelişen memleket için hayatî bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmakta ve benim kanaatime nazaran Amerikalıların rasyonel işletmecilik sahasında edindikleri tecrübeler, diğer ülkelere ihraç edilebilme imkânına sahip bulunmaktadır.

Saniyen, üzerinde durmak istediğim bir müşahade de, Amerikan işletmeleri ile Amerikan sendikaları arasındaki mûnasebetlerin diğer memleketler için aynı derecede tatbik imkânına sahip olmayışıdır. Bu menfi müşahade, aşağıda izah edeceğimiz gibi, Amerikan sendikaları ile gelişme çabasındaki muhtelif memleketlerde faaliyet gösteren sendikalar arasında mevcut mahiyet farklarından ileri gelmektedir. Bununla beraber, yapıcı mûnasebetler ihdası gayesiyle Amerikan işverenleri ile sendikaların müşahhas tecrübelerinden faydalanmak hususunda geniş bir alâka müşahade etmiş bulunmaktayım. Hususiyetle, Millî Plânlama Birliği'nin *Kollektif Pazarlık Sisteminde Sanayi Sulhününin Âmilleri* başlıklı bir raporlar serisinde neşredilmiş bulunan vak'a etüdüleri, hâlâ geniş bir alâkaya mazhar olmaktadır. Oysa, bu alâka Amerikan kollektif pazarlık sistemi

hakkında edinilen bazı menfi intibalarla tezat teşkil etmektedir. Gerçekten, A.B.D.'deki grevler hakkında iri puntolarla neşredilen matbuat haberlerini veya bazı Amerikalı işveren temsilcilerinin işçi sendikaları hakkındaki resmî beyanatlarını okuyan yabancılar, Amerikan sisteminin sanayide sulhü gerçekleştirebilecek bir model olamayacağı neticesine varmaktadırlar. Bu durumda, ana meselelerde bir fikir birliğinden mahrum olduğumuz müddetçe veya muayyen işçi - işveren münasebetlerinde anlaşmazlık ve çatışmaların artması bahis konusu olduğu takdirde, Amerikan sisteminin bu yönlerini «ihraç» etmekten sarfınazar etmemiz gerekmektedir.

Üçüncü müşahadem, Amerikan sendikaları ile diğer ülkelerdeki sendikalar arasında mevcut mahiyet farkı ile alâkalı bulunmaktadır. İşletme sevk ve idaresi ve bilhassa beşerî kaynakların organizasyonu bakımından üniversal bazı kaideler mevcutsa da, sendikacılık tipleri memleketler arasında geniş farklılıklar arz etmektedir. Bu farklılara A.B.D. sendikaları arasında dahi rastlanmakta, fakat Amerikan sendikaları ile az gelişmiş ülkelerdeki sendikalar arasında mevcut ayrılıklar daha da keskin bir mahiyet arz etmektedir. Şüphesiz ki, sendikacılık her yerde sanayi işçilerinin kendi muhitlerinin şartlarına karşı gösterdikleri tepkinin neticesi olarak doğan ve gelişen bir müessesedir. Fakat, mühim olan, bu muhitin yeni gelişmeye başlayan bir memlekette, bilhassa bu memleket istiklâline harpten sonra kavuşmuş bulunuyorsa, tamamiyle farklı bir mahiyet taşıyabileceğidir. Sendikalar, Hindistan'da olduğu gibi çok defa istiklâl mücadelesine fiilen iştirak etmekte ve netcede siyasî fonksiyonlar ifa eden müesseseler haline gelmektedirler. Bu sendikalar umumiyetle işçi sınıfına mensup olmayan siyasî liderler veya siyasî ihtiraslara sahip kimseler tarafından idare edilmektedir. Kabul etmek gerekir ki, Perlman'ın sendika hedef ve gayeleri mevzuunda yapmış olduğu tahlil, A.B.D. dışında diğer bazı ülkeleri de kavrayan daha geniş bir çerçeveye sahiptir: fakat bu tahlil şemasının daha ziyade Amerikan sendikacılığına uygun düştüğü de bir gerçektir. Flihakika, Amerikan sendikacılığının nev'i şahsına münhasır bir karaktere sahip olduğu iddia edilebilir. Belki geçmişte Amerikan sendikaları da bugün gelişmekte olan ülkelerdeki sendikaların halletmek zorunda kaldıkları neviden meselelerle karşılaşmışlardı. Fakat, bu tarihî benzerliklere rağmen, Amerikan sendikacılığına hâkim bulunan «işverenlerden daima daha fazla tâviz koparma» felsefesi, diğer memleketlerin şartları içinde kıymet ve önemini nisbeten kaybetmektedir. Bahis konusu memleketlerde câri olan iktisadî gelişme

seviyesi ve hızı, bu bakımdan tahdit edici bir rol oynamaktadır. Diğer bir deyişle, olgunlaşmış bir sanayi cemiyetinde faaliyet gösteren Amerikan sendikalarının iktisadî fonksiyonları ve gayeleri, daha az sanayileşmiş ve iktisaden daha fakir bir seviyede bulunan ülkeler için varit olmayabilir. Bu noktaya aşağıda tekrar temas edeceğim.

Dördüncü nokta olarak, bütün bu farklılara rağmen , gelişme halinde olan memleketlerde sendikaların Amerikan sendikacılığının birçok hususiyetlerinden istifade edebilecek bir durumda bulduklarını belirtmek istiyorum. Misal olarak şu hususları gösterebiliriz: geri kalmış ülkelerde okuma - yazma ve eğitim imkânları gelişip kütlelere yayıldıkça, sendika liderlerinin A.B.D.'deki gibi işçi sınıfının kendi içinden yetişmesi imkân dahiline girebilir. Yine, A.B.D.'de sendika temsilcileri ve lokal sendika liderleri için sendika eğitim programları tertiplenmesi, sendika hizmetlerinin üye âdatının doğrudan doğruya işveren tarafından işçilerin ücretinden kesilmesi (check-off) yoluyla finanse edilmesi, sendika faaliyetlerinin bütün endüstriyi veya iş piyasasını kavrama temayülü göstermesi, sendikaların işveren tarafından işyerinde işçilere daha insanî ve müsavi muamele yapılmasını temine mâruf gayretler sarfetmesi, nihayet ihtilâf ve işçi şikâyetlerinin halline müteâllik muayyen metodların geliştirilmesi, v.s. gibi tatbikat, az gelişmiş ülkelerin istifade edebilecekleri çeşitli misallerdir. Ayrıca, Amerikan sendikaları, üyelerin sendikaya bir organizasyon olarak bağlılıklarını temin için muhtelif usullerden faydalanmaktadırlar. Filhakika, bu teşekküller yalnız kollektif pazarlık fonksiyonunun ifasıyla yetinmemekte, mesken yardımları ve kredi birlikleri ihdas etme, sosyal ve kültürel faaliyetler düzenleme ve hattâ üyelere şahsî problemlerinin halinde yardımcı olma gibi çeşitli hizmetlerde bulunmaktadırlar. Az gelişmiş ülkelerde sendikalar, Amerikan sendikalarının bu tip faaliyetler dolayisiyle edindikleri tecrübelerden istifade edebilirler.

Beşinci nokta olarak, bazı çevrelerde devamlı olarak üzerinde durulan ve az gelişmiş ülkelerde hür ve bağımsız bir sendikacılığın geliştirilmesine mâruf bulunan görüşün sıhhat derecesini münakaşa etmek istiyorum. Yukarda belirttiğimiz gibi, Amerikan sendikacılığında mevcut bazı hususiyetlerin diğer ülkelere ihracı mümkün bulunmaktadır. Ancak, az gelişmiş memleketlerde Amerikan sendikacılığı modeline uygun «hür ve bağımsız» bir sendikacılığın gerçekleştirilmesi realist bir görüşün fadesi midir? Hattâ böyle bir sendikacılık

bu nevi memleketler için faydalı olabilir mi? Ekseriya, Amerikan sendikacılığının diğer ülkeler için bir model teşkil edebileceği farzedilmektedir. Ancak unutmamak gerekir ki, Amerikan sendika hareketi, bir taraftan plüralist bir özellik taşıyan Amerikan cemiyetinde hususi menfaat gruplarının haiz oldukları nisbî hürriyetin bir neticesi olarak doğup gelişmiş, diğer taraftan bizzatî bu hürriyeti takviye eden önemli unsurlardan biri olmuştur. Diğer memleketlerde menfaat gurupları, siyasi felsefe ve sosyal - ekonomik faktörlerin farklı oluşu dolayısıyla aynı derece ve nisbette bir hürriyete sahip olmayabilirler. Bu itibarla, gelişme çabasındaki ülkelerde sendikalara tanınan hürriyet de değişik nisbetler arz etmektedir.⁷ Aynı husus, cemiyet içinde işverenlere ve diğer guruplara tanınan hürriyetin farklı dozlar arz etmesinde de müşahade edilmektedir.

İstiklâlini yeni kazanmış memleketlerde sendikalarla siyasi iktidarlar arasında mevcut olduğu müşahade edilen yakın ve dostâne münasebetler, kısmen de sendika hareketinin müstemleke idarelerine karşı girilen istiklâl mücadelesine bilfiil istirak etmiş olmasından ileri gelmektedir. Bu yakın alâka ve münasebetlerin bir sebebi de, âmme orgalarını işçi hareketini kontrol etmeye sevkeden diğer tazyiklerde, meselâ iktisadî kalkınma plânlarının gerçekleştirilmesi, komünizm tehlikesinin bertaraf edilmesi, v.s. gibi endişelerde mündemiç bulunmaktadır. Bilindiği gibi, bu tazyik ve endişeler Batı ülkeleri için aynı ölçüde varit değildir. Sendikalar Mısır, Hindistan, belki hattâ Gana gibi «tek - parti» sistemine sahip memleketlerde dahi bir dereceye kadar serbestî ve nüfuza sahip bulunmaktadır. Ancak, gelişme çabasındaki birçok ülkeler için, Maurice Neufeld'in ifadesiyle, «siyasi sendikacılık zaruri ve gayrikabili içtinap bir müessese» vasfını taşımaktadır.⁸ Bu itibarla, bahis konusu ülkelerin hâlihazır siyasi ve iktisadî gelişme seviyesi nazara alınırca, bu memleketlerde devlet nüfuz ve kontrolünden âzâde bir sendikacılık anlayışının teessüsü, daha uzunca bir zaman geçmesine bağlı bulu-

7) Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick Harbison ve Charles A. Myres, *Industrialism and Industrial Man*, (Cambridge, Harvard University Press, 1961), Fasal 8.

8) Maurice F. Neufeld, «The Inevitability of Political Unionism in Underdeveloped Countries: Italy, the Exemplar,» *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 13 (April 1960), ss. 363 - 86. Aksi görüşü savunan bir etüd olarak şu makaleye bakınız: Elliot J. Berg ve Jeffrey Butler, «Trade Unions and Politics in Middle Africa.» Bu etüd, James S. Coleman ve Carl Roseberg'in editör olarak beraberce hazırladıkları *Political Groups in Middle Africa* isimli eserde intişar edecektir.

nacaktır. Dış memleketlerde işçi - işveren münasebetlerinin takip ettiği seyri müşahade eden Amerikalı memurların bazıları bu nüansları farketmektedirler.

Altıncı nokta olarak, Amerikan sınai münasebetler sisteminin işleyişinde devletin rolüne temas etmek istiyorum. Benim görüşüme nazaran, A.B.D.'de çalışma mevzuatının tatbikinde ve iş ihtilâflarının hallinde âmme organlarının takip ettiği politika, yine Amerika'ya has sosyal muhitin kendi hususi şartları içinde doğmuştur ve bu itibarla «diğer ülkeler için bir model» teşkil etmekten uzak bulunmaktadır. Wagner ve Taft - Hartley kanunlarında ifadesini bulan «temsil yetkisini haiz sendikanın işçilerin gizli reyile seçimi» prensibi, Kanada, Filipinler ve mahdut sayıda birkaç ülke tarafından benimsenmiş, fakat esas itibariyle bunlar dışındaki diğer memleketlerde geniş bir kabule mazhar olmamıştır. Bu prensip, 1950 sıralarında Hindistan'da bir kanun teklifi mevzuu olmuş, ancak teklif kanunlaştıktan sonra fiiliyatta tatbik imkânı bulamamış ve ihyası cihetine de gidilmemiştir. «İşverenlerin sendikalar aleyhine haksız fiilleri (unfair labor practices) » ne mani olabilmek için mevzuat ısdarı da, az çok Amerika'nın nev'i şahsına münhasır bir tatbikat şeklidir. Buna benzer mevzuata başka ülkelerde de rastlanmakla beraber, ekseri memleketler Amerikadaki tatbikat şeklini aynen kopya etmek yoluna gitmemişlerdir. Herhalde, Amerikan işverenlerinin ekseri ileri sanayi memleketlerindeki duruma nazaran sendikaları daha geç tanımış ve kabul etmiş olmaları, A.B.D. mevzuatında bu neviden teferruatlı kaidelerin ısdarına sebep olmuş bulunmaktadır.

Taft - Hartley Kanununun ihdas etmiş olduğu «fevkalâde halere mahsus ihtilâfların halli ile alâkalı prosedür (emergency disputes procedure) » de, geniş bir «ihraç» imkânından mahrum bulunmaktadır. Birçok ülke, cumhurbaşkanına millî sağlık veya güvenliği tehlikeye düşürebilecek bir grevi tehir etme yetkisini veren bu neviden bir tatbikatı kendi sistemleri açısından lüzumlu bulmamıştır. ** Filhakika, Amerikan hayat tarzı mecburî tahkim siste-

** Oysa, memleketimizde bu neviden bir tatbikat tarzı kabul edilmiş bulunmaktadır. Gerçekten, 275 no.lu Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 21. ci maddesi, Bakanlar Kuruluna memleketin güvenliğini veya sağlığını bozacak nitelikte, gördüğü bir grev veya lokavtı üç ay süre ile geri bırakma yetkisini vermiş bulunmaktadır. Esasen gerek 274 no.lu Sendikalar, gerek 275 no.lu Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunlarımızda yer alan

minin çeşitli şekillerini sayan'ı kabul görmeyerek reddetmektedir. Oysa, birçok ülkede devlet esasen iş ihtilâflarının hallinde daha direkt müdahalelerde bulunmakta, bu yüzden icrâ uzvuna A.B.D.'deki gibi mahdut hallere münhasır bir müdahale hakkı tanıyan bu gibi mevzuatın kabulüne zaten ihtiyaç duyulmamaktadır. Esefle belirtmek gerekir ki, A.B.D.'deki muhtemel gelişme trendi de direkt âme müdahalelerinin artışı istikametindedir. Gerçekten, yakın zamanlarda vukua gelen ve hususiyetle havayolları ile demiryollarında kendisini gösteren ihtilâflarda anlaşmaya varabilmek için devletin her zamankine nazaran daha fazla müdahale etmesi gerekmiştir. Bu yüzden, A.B.D.'de ciddî mahiyetteki kollektif pazarlık ihtilâflarının halli hususunda ideal bir çözüm tarzına ulaşıldığı henüz iddia edilemez. 9 Aksine, bazı endüstri kollarında George Taylor'ın «kollektif pazarlık sisteminin karşılaştığı kriz» olarak vasıflandırdığı vâkıa bahis mevzuu olmaktadır. Bu mevzuda, Taylor, Chicago Üniversitesi İşletme Okulu'na 1961 senesinde takdim ettiği bir etüd le şunları belirtmektedir:

Kollektif pazarlık sistemini sahip bulunduğumuz hürriyetlerden biri olarak muhafaza etmek ve bu sistemi bir karşılıklı talep ve mukabil talep manzumesi olmaktan daha da ileri bir değerler sistemi haline getirmek istiyorsak, almamız gereken ilk tedbir, taraflar arasındaki görüş farklarını azaltacak ve bir anlaşmaya varmayı sağlayabilecek prosedürlerin geliştirilmesi olmalıdır.¹⁰

Bu mevzuda muhtemelen Amerikalıların da diğer ülkelerin ve hususiyetle İsveç'in edindiği tecrübelerden istifade imkânları mevcuttur. Bilindiği gibi, İsveç'te işçi sendikaları ve işverenler son yirmi yıl zarfında bu neviden prosedürleri geliştirmişler ve başarılı örnekler vermişlerdir.

Belirtmek istediğim *yedinci husus*, Amerikan sisteminin haiz bulunduğu teknik bilgi ve müessiriyle ilgilidir. Amerikan sınaî münasebetler sisteminin hukukî çerçevesi, diğer memleketlerin hususi şartları farklı olduğu cihetle fazla bir «ihraç» değerine sahip bulunmayabilir. Fakat, muayyen bir sosyal güvenlik sisteminin ihdası, iş ve işçi bulma hizmetlerinin yürütülmesi yahut da işgücü istatis-

bazı hükümlerin A.B.D. mevzuatının tesiri altında sevk edilmiş oldukları anlaşılmaktadır. (Mütercim notu).

9) Bu mevzuda yeni mevzuat ısdarı ve prosedürler ihdası için yapıcı tekliflerde bulunulmuştur. Bakınız: *The Public Interest in National Labor Policy*, Independent Study Group tarafından hazırlanmış bir etüd, (New York: Committee for Economic Development, 1961), ss. 95 - 110.

10) Arnold R. Weber (editor), *The Structure of Collective Bargaining: Problems and Perspectives* içinde, The Free Press of Glencoe, Illinois, 1961.

tiklerinin veya insangücü konusunda muayyen verilerin toplanıp değerlendirilmesi gibi hususlarda, diğer ülkelerin Amerikalıların teknik bilgi ve tecrübelerinden geniş çapta istifade edebilmeleri mümkündür. Esasen, teknik bilgi ve tecrübe sahasında Amerikan yardımı az gelişmiş memleketler tarafından bilfiil talep edilmektedir. Hususiyle kalkınma çabası içinde bulunan ülkeler, beşerî kaynakların geliştirilmesine yön verebilecek bir stratejiye muhtaçdırlar. Bu gayeye hizmet edecek bir teknik yardım programı, bahis konusu teknik mekanizmanın dış çerçevesini teşkil eden hukuk normlarına nazaran daha üstün bir ihraç değerine sahip bulunmaktadır.

Sekizinci ve son nokta olarak, Amerikan üniversite ve kolejlerinde faaliyette bulunan sınai münasebetler araştırma ve eğitim merkezlerinden bahsetmek istiyorum. Bu merkezler, birkaç yabancı ülkedeki üniversitelerde aynı mahiyetteki faaliyetleri teşvik edici bir rol oynamışlardır. Bu nevi üniversite programlarının daha geniş bir tatbikat sahasına tesmili herhalde faydalı olacaktır. Bazı memleketlerde öğretim ve araştırma müesseseleri ile işçi teşekkülleri, işverenler ve devlet arasında çeşitli münasebetler ihdas edilmiş bulunmakla beraber, akademik müesseselerle bu guruplar arasındaki mesafe, çok kere A.B.D.'deki kadar yakın bir mahiyet arzetmemektedir. Muhtelif vasıtalarla ve bilhassa devlet veya vakıflardan temin edilen yardımlar sayesinde diğer memleketlerde bazı üniversite programları tertiplenmiş ve bu şekilde Amerikan sisteminin bahis konusu eğitim ve araştırma yönünü dış ülkelere ihraç etmek mümkün olmuştur. Maamafih, elde edilen neticeler henüz mahdut bir seviyede bulunmakta ve dolayısıyla bu sahada devamlı gayretlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Takip Edilecek Politika Bakımından Dikkate Alınması Gerekli Bazı Hususlar

Yukardaki paragraflarda, Amerikan sınai münasebetler sisteminin bir bütün olarak ihraç edilemeyeceğini belirtmeye çalışmış bulunuyorum. Gerçekte, hiçbir sınai münasebetler sistemi bütünüyle ihraç edilemez. Fakat, sistemin bazı unsurları ihraca müsait bir mahiyet taşıdığına göre, bunun A.B.D.'de özel ve kamu sektörlerinin takip etmeleri gereken politika bakımından ortaya çıkardığı neticeler neler olabilir? Aşağıdaki satırlarda bu hususları kısaca incelemeye çalışacağım.

1) Dış memleketlerde faaliyet gösteren Amerikan firmaları, bu memleketlere, sadece bir işletmeyi kurup teknik bakımdan işletebilen elemanlar değil, aynı zamanda yerli personeli yetiştirme ve daha ileri ehliyet ve mes'uliyet mevkilerine yükseltebilme kabiliyetine sahip temsilciler göndermelidirler. Yapılan araştırmalara ve elde edilen neticelere göre, dış ülkeler etkâr-ı umumiyesi, Amerikan şirketlerinin davranışlarını hoş karşılamamaktadır. Bu şirketler Amerikalı müdürleri yüksek sevk ve idare mevkilerinde devamlı olarak istihdam etmekte, kendilerine aynı derecede mes'uliyet gerektiren mevkilerdeki yerli personele ödenen miktarlara nazaran çok daha yüksek maaşlar tahsis etmektedirler.¹¹ Bu neviden bir tatbikatın Amerikan aleyhdarı bir cereyan yaratması tabiidir. Dış memleketlerde vazife gören Amerikalı işletme idarecileri, komünist olmayan sendikalarla mes'uliyetlerini müdrük bir çerçeveye içinde münasebette bulunmaya çalışmalı ve komünist sendikalarla idare-i mashalat kabîlinden anlaşmalar yapmaktan kaçınmalıdırlar. Belki de dış ülkelerde faaliyet gösteren ve seyahat eden birokrasi işletme idarecisi, Amerikan teşebbüslerinin tenkitlere sebep olan bu menfi davranışlarını teyid eder yönde hareket etmekte, son yirmibeş yıl zarfında Amerikan işletme idaresi tatbikat ve felsefesinde meydana gelmiş bulunan büyük istihaleleri lâıyık veçhile temsil etmekten uzak kalmaktadırlar. Bununla beraber, yabancı memleketlere mensup sevk ve idareci guruplarının A.B.D.'ye yaptıkları ziyaretler ve dış ülkelerde tertiplenen sevk ve idarecilik seminerleri, modern Amerikan işletmeciliğinin sınaî münasebetler sahasında takip ettiği gerçek felsefe ve tatbikat tarzlarını dışarıya tanıtmak hususunda bazı imkânlar sağlamaktadır.

2) Amerikan sendikaları, ihtilâf ve şikâyetlerin halline mâtuf usûllerin geliştirilmesi, işçi eğitimi ve sendikacı yetiştirilmesi ile alâkalı programlar tertibi ve işçilere geçitli hizmetler arz etmek suretiyle üye miktarının artırılması gibi hususlarda dış ülkelere teknik yardımlarda bulunabilir ve bu sahalarda daha faydalı olabilirler. Bunlar, sendikaların kuvvetlenebilmesi bakımından hayati önemi haiz faaliyetlerdir. Sendikaların işverenlerin karşısına kollektif pazarlık metodları ve ekonomik baskı vasıtalarıyla mücehhez bir şekilde çıkabilecek kuvvetli ve antikomünist teşekküller haline gelebilmeleri, ancak bu neviden faaliyetler başarıyla yürütülebildiği

11) Thomas Aitken Jr., *A Foreign Policy for American Business*, (New York: Harper and Row, 1962), Fasil 5.

takdirde gerçekteşebilecektir. Sendikalar da, dış úlkelere, Amerikan sendikacılık, hareketinin faziletleri hakkında vaazlar verecek kimseler değil, teknik yardım sağlayabilecek gerçekte güce sahip temsilciler göndermelidirler. Burada yabancı sendika liderlerinin A.B.D.'ni ziyaret etmelerini temine mâtuf olan ve geniş çapta Amerikan hükümetinin teşebbüsü ile yürütölen programların faydalı neticeler doğurdugunu belirtmek gerekir. Ancak, bu tip ziyaretlerde Amerikan sendikalarının çeşitlilik ve cesameti, sahip buldukları bina, personel sayısı ve mâlf kaynakları, yabancı sendikacıların ümit ve cesaretini kırıcı bir tesir yaratıyorsa, beklenen gayeler tahakkuk etmiyor demektir. Hâlen yabancı sendikacılar için tertiplenen «Amerika'yı ziyaret turları,» bazı tenkitlere muhatap olmaktadır. Şüphesiz ki, bu tip programların ıslahı üzerinde daha fazla zihin yormak ve gayret sarfetmek gerekmektedir. Henüz kurulmuş bulunan AFL - CIO'ya bağlı Hür Sendikacılığı Geliştirme Estitüsü, bu mevzuda atılmış önemli bir adımdır. Bu enstitü, Lâtin Amerikalı sendika liderlerini A.B.D.'de üçer aylık eğitim programlarına tâbi tutmakta ve bunu takiben kendi memleketlerinde de daha uzun bir süreyle eğitim yardımlarına devama çalışmaktadır.

3) A.B.D., dış yardım programları kanaliyle, diğer úlkelerdeki sendika liderlerinin yetiştirilmesi ve bilhassa okuma - yazma ve vasıf kazanma bakımından işçilerin eğitimi gibi faaliyetlere, işletme sevk ve idareciliğinin ve profesyonel sevk ve idare organizasyonlarının geliştirilmesi yolundaki çalışmalarına devam etmelidir. Bu programlarda Amerikan sendikalarının bilgi ve tecrübeleri eğliliklere bağlı işçi ateşeliklerinin yardımıyla değerlendirilebilir. A.B.D.'nin dış yardımıyla desteklenen prodüktivite merkezleri, bazı memleketlerde aşırı derecede iyimser ve realiteden uzak programlar tanzimine teşebbüs etmişlerse de, bu gayretler prodüktiviteyi arttırmak gayesiyle işçi ve işveren temsilcileri arasında işbirliği sağlamaya mâtuf bulunmakta ve esas itibariyle verimli bir mahiyet arz etmektedir. Şüphesiz ki, Batı Avrupa memleketlerinin Marshall Plânı ve bunu takiben Millî Prodüktivite Merkezleri kanaliyle edinlikleri tecrübeler, hâlen gelişmekte olan úlkelerdeki benzer teşebbüsler için faydalı bir rehber teşkil etmektedir.

4) Amerikan çalışma mevzuatı ve iş uyuşmazlıklarını hal mekanizması, gelişmekte bulunan memleketlerin şartları bakımından daha az kabil-i tatbik görünmektedir. Bunun muhtemel bir istisnası, Amerikan sisteminde kollektif akitlerin tatbik ve tefsiri ile ilgi-

li ihtilâfların hallinde başvuru olan özel ihtiyarî tahkim mekanizmasıdır. Filhakika, bu mekanizma diğer ülkeler için de faydalı bir örnek teşkil edebilir. Çalışma mevzuatında daha yüksek standartlara ulaşılmasını temin bakımından Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı esasen verimli faaliyetlerde bulunmaktadır. Gelişme halindeki ülkelerin ekonomik kalkınma ile bahis konusu standartları daha da kolaylıkla gerçekleştirebileceklerini idrak etmeleri, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının faaliyetlerini destekleyen bir âmil olmaktadır. Diğer taraftan, gelişmekte olan ülkeler teknik yardım talebinde buldukları takdirde, Amerikan sistemi, muntazam işgücü ve çalışma istatistiklerinin tertip ve tanzimi, daha mütekâmil bir sosyal güvenlik teşkilâtı ve iş ve işçi bulma hizmetinin ihdası gibi sahalarda faydalı olabilecek bir durumdadır. Ancak burada önem arzeden kriter, az gelişmiş ülkelerin bu tip teknik yardım programlarını gerçekten talep edip etmedikleri hususudur. Böyle bir talebi tahrik edecek ihtiyaçlar bahis mevzuu olmadığı müddetçe, Amerikan sisteminin bu sahadaki modellik vasfı mahdut bir kapasite arzedecek demektir.

5) Nihayet, sınıfl münasebetler sahasında faaliyet gösteren Amerikan üniversiteleri ile bunlara mensup profesörler, modernleşme çabasındaki ülkelerin öğretim ve araştırma merkezlerini geliştirmek hususundaki yardım taleplerini müsbet şekilde karşılamalı, bu memleketlerde işçi ve işveren temsilcileri için konferans ve eğitim programları tertibine yardımcı olmalıdırlar. Ancak bu gayeyi gerçekleştirmek için, bahis konusu öğretim müesseseleri ile mensuplarının evvelâ sahip oldukları peşin hükümlerden kurtulmaları, tavsiye ve yardımlarda bulunmadan önce karşılarındaki ilgilileri dinleyip o ülkelere has gerçekleri ve hususi şartları öğrenmeleri gerekmektedir.

Netice

Bu kısa izahlar, Amerikan sınıfl münasebetler sisteminin, diğer herhangi bir memleketin sınıfl münasebetler sistemi gibi, muayyan bir tarihten gelişmenin, belirli sosyal ve iktisadî muhit şartlarının mahsulü olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu sistemin bazı cüz-i tamları diğer ülkelere ihraç edilebilir; fakat sistem bir bütün olarak ihraca müsait değildir. Sistemin diğer ülkelerin şartlarına daha uygun bir mahiyet arzedeleyen kısımları, işçi sendikaları ve

âmmе organları cephelerinden ziyade, işverenler ve işletme sevk ve idaresi veçhesine taâlluk etmektedir. Bu cihet, sendikaların ve âmmе politikasının gösterdiği hususiyetlere nazaran sevk ve idare problemlerinin memleketler arasında daha yakın bir benzerlik arzemesinden ileri gelmektedir. Fakat, belirtmek gerekir ki, Amerikan sisteminin ihraca en müsait yönleri işverenlerin, sendikaların, âmmе organlarının ve üniversitelerin teknik yardım kanaliyle sağlayabilecekleri muayyen tecrübe ve bilgilerde mündemiç bulunmaktadır.

Amerikan hayat tarzına hâkim bulunan demokratik plüralizm felsefesini ve cemiyet kurma hürriyetini sun'î olarak ihdasa teşebbüs edecek yerdâ, bu gibi değerlerin diğer ülkelerde doğup gelişmesini onların kendi şartlarına terketmek herhalde daha yerinde olacaktır. Muhakkak ki, dış memleketlerdeki Amerikan temsilcilerinin bu hususda vaazlar verecek yerde, bizzat kendi davranışlarıyla fiilî bir misal teşkil etmeleri daha müsbet neticeler doğuracaktır. Kaldı ki, A.B.D.'nin kalkınan memleketlerde hür müesseselerin gelişmesini teşvike mâtuf uzun vâdeli politikası, Amerikan müesseselerinin direkt kopyalarını aynen ihdasa çalışmak suretiyle gerçekleştirilemez. Aksine, bu memleketlerin hususi şartlarına uyacak bir demokratik plüralizm tarzını, yine onların usûllerince geliştirmek yolunda kendilerine yardımcı olmamız gerekir.

Diğer taraftan, A.B.D., kendi işçi - işveren meselelerini başarılı bir hal tarzına bağliyabildiği nisbette dış ülkelerdeki hedeflerine daha kolaylıkla ulaşabilecek ve Amerikan yardımı ancak bu takdirde talep edilecektir. Amerikalıların işçi ve işveren ihtilâflarının hal li metodlarını mükemmel bir hale getirdikleri henüz iddia edilemez. Bu konuda hâlâ çözümlenmesi gereken çeşitli meseleler mevcut bulunmaktadır. Meselâ, teknik değişmeye intibak meseleleri ve ileri bir dış rekabete mâruz bulunan Amerikan ekonomisinin karşılaştığı çeşitli problemler henüz halledilmiş değildir. Memleketimizde hâlâ ciddi sayılabilecek ölçüde işsizlik hüküm sürmektedir. Herhalde diğer ülkelerin problemlerine çözüm tarzi bulma iddiasıyla ortaya çıkmadan önce, kendi dahilî meselelerimizi halletmemiz gerekmektedir. Bunun gibi, A.B.D.'nin de diğer ülkelerin tecrübelerinden istifade edebileceğini belirtmemiz icap eder. Bilhassa İsveç gibi bazı memleketlerin büyük işçi toplulukları ile işverenler arasındaki potansiyel ihtilâfları hafifletmek hususunda geliştirdikleri metodlar, bizim

için de alâka çekici örneklerdir. Diğer memleketler Amerikan tecrübelerinden birçok şey öğrenebilecekleri gibi, bizim de onlardan alacağımız çeşitli dersler mevcut bulunmaktadır.

Nihayet, bu mübadelede gerek yabancı dostlarımıza kendi sınaî münasebetler sistemimizi ve bu sistemin menşelerini tanıtarak, gerek onların sistemlerini ve bu sistemlerin muayyen yönde gelişme sebeplerini öğrenerek çeşitli faydalar sağlayabiliriz. Burada, ilim sahamızın an'anelerine uyarak, bu konuda da daha dikkatli araştırma ve değerlendirmelere ihtiyaç olduğunu belirtmekle iktifa ediyoruz.

Türkçeye çeviren: Toker DERELİ
