

Hür Sendikacılık ve Kollektif Pazarlık Sistemi Tam İstihdam ve Enflasyon

İleri Derecede Sendikalaşmış, Yüksek ve Mustakar İstihdam Seviyesine Erişmiş Bir Cemiyette Fiyat İstikrarını Temin İçin Kollektif Pazarlık Sisteminin Enflasyonist Tesirini Bertaraf Edecek Millî Bir Ücret Siyasetinin Tahakkuku Kabil midir?

Doç. Dr. Sabahaddin Zaim

İki cihan harbi arasında, bilhassa 1929 buhranından sonra, batı ekonomilerinde iktisatçıları meşgul eden ana problem depresyon psikozu olmuş ve talep kifayetsizliği devam eden işsizlik halinin asli sebebi olarak ileri sürülmüştür [1]. İşsizliğin sebebi talep kifayetsizliği olunca Tam İstihdam tedbirleriyle ekonomide nihaî istihlal kapasitesi seviyesinde muvazenenin temini gayesi hedef ittihaz edilmiştir. İkinci dünya harbi sırasında batı ekonomilerinde ulaşılan tam istihdam seviyesi harpten sonra da devam ettirilmiş, işsizlik seviyesi memleketine göre % 1 ilâ 3 arasında değişmek üzere friksiyonel işsizlik hadlerine düşürülmüştür. Harbin sonunda «İktisadî Kalkınma» icaplarının yerine getirilmesi neticesinde, diğer sınai ve institüsyonel tesirlerin de yardımıyla sür'atli bir iktisadî inkişaf kaydedilmiş, hükûmetlerinin takip ettikleri tam istihdam siyaseti ile batı ekonomileri iktisadî inkişaflarının zirvesine varmışlardır. Fakat bu noktada ikinci problem ortaya çıkmıştır. Tedricî ve devamlı bir enflasyon temayülü (creeping inflation). Depresyon tehlikesi yanında bu sefer ondan daha az yıkıcı olmayan enflasyon meselesiyle karşılaşmıştır. Durum böyle olunca ortaya şu sual atılmıştır : «Tam istihdam halinde enflasyonu önlemek mümkün müdür? Yani, tam istihdam ile müstakar fiyat seviyesi kabili

[1] Bu hal, müelliflerin telâkki farklarından dolayı, «İstihlak kifayetsizliği» şeklinde ifade edildiği gibi, «istihlal fazlalığı» şeklinde de tavsif edilmektedir.

telif midir? Tam istihdam halinde hangi kuvvetler enflasyonist bir temayül meydana getirirler?» Bu suale cevap aranırken birçoğları, bilhassa ikinci cihan harbi sonunda gittikçe kuvvetlenen sendikaların, tatbikat sahası genişliyen kollektif pazarlık sisteminin ve şiddetli ücret - fiyat tereffülerinin tesiri altında kalarak enflasyonun başlıca sebepleri meyanında ücret - fiyat yarışını ortaya atmışlar ve şu muhakemeyi yürütmüşlerdir : Tam istihdam halinde enflasyonist temayülün sebebi ücret - fiyat yarışı ise, ücret - fiyat yarışının muharriki ücret zamlarının fiyatlar üzerine yukarı doğru olan tazyikidir. Ücret zamları tam istihdam halinde sendikaların pazarlık kudretlerinin artışından ileri gelir. Sendikaların ücret zamlarını temin için artan pazarlık kudretlerini istimal ettikleri mekanizma kollektif pazarlık sistemidir. Şu halde enflasyonun sebebi sendikalar ve kollektif pazarlık sistemidir. Bu muhakeme neticesinde bidayette sorulan tam istihdam ile mustakar fiyat seviyesi kabili telif midir, şeklindeki soru «tam istihdam, hür sendikacılık ve kollektif pazarlık sistemi ve mustakar fiyat seviyesi kabili telif midir» şekline inkılâp etmiştir. Böylece son yılların halledilmemiş en mühim problemlerinden biri olan meşhur — üçlü muadele — ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine münakaşalar bu nokta etrafında toplanmıştır. Hakikaten bu üç gaye kabili telif midir? Değilse bunlardan hangisinden feragat gerekir ve neticesi ne olur?

1 — Tam istihdamdan feragat işsizliğe müsaade edilmesi ve tevlit ettiği bütün sosyal, iktisadî kayıp ve siyasî muhataralara meydan verilmesi demektir. Bugünün modern devlet anlayışı, «Refah Ekonomisi» telâkkisi ve bu cemiyetlerin temelini teşkil eden demokrasi prensiplerinin istikrarını temin gayesi, bu kayıpların göze alınmasına cevaz veremez [2].

2) Mustakar fiyat seviyesinden feragat etmek, enflasyona göz yummak demektir. Bilindiği gibi enflasyon gelir ve servetin gayrı âdil bir şekilde yeniden tevziini intaç eder, sınıf mücadelelerini şiddetlendirir, iktisadî kaynakların israf edilmesine sebebiyet verir,

[2] Bu mevzu A.B.D. için bilhassa kritik bir mahiyet arzeder. Zira komünist dünya dışındaki memleketlerin ekonomisi geniş çapta dolar sahasına dahil bulunduğundan, bütün bu memleketlerde demokratik kapitalizmin muvaffakiyeti Amerikanın 1929 buhranının tekerrürünü önleyebilmesine, yani tam istihdam - boom - devresini devam ettirmesine bağlıdır. Bk. : «Business Week», U.S.A., January 5, 1957, sh. 25-30. «1957 : Critical year for boom».

sosyal ve iktisadî kudreti tahrip eder. Kısaca enflasyon gerek demokratik bünye itibariyle, gerek sermaye terakümünü temin eden bir vasıta olarak ileri sürülmesine rağmen iktisadî inkişaf prensipleri bakımından cemiyeti kemirici ve tahrip edici bir âfettir.

3) Kollektif pazarlık müessesesi iktisadî demokrasinin ana temellerinden biridir. Sermaye ve işçi. İktisadî inkişaf bu iki unsurun aynı demokratik pota içinde en iyi bir şekilde imtizâç etmesiyle mümkün olur. Bir tarafta işveren, diğer yanda sendikaların aynı masa etrafında toplanarak problemlerini halletmelerine imkân veren kollektif pazarlık sistemi böyle bir bünyenin mahsulüdür. Hür teşebbüs ekonomisinin esası, iktisadî hayattaki faaliyetlerin ferdî karara dayanmasıdır. Bugün sanayi hayatında, işçi ve işveren münasebetlerinde ferdî karar mekanizması kollektif pazarlık sistemi esasları dahilinde işlemektedir. Bunun mukabili, ya iktisadî faaliyete devletin müdahalesi hali, veya özel teşebbüs sisteminin, yani ferdî karar mekanizmasının otokratik bir esas dahilinde (işverenin otoriter idaresi altında) tedviri demektir. İkinci hal, yani özel teşebbüs sistemini ve ferdî karar mekanizmasını muhafaza ederek kollektif pazarlık sistemini kaldırmak demek, işçilerin esaretini kabul etmek demektir. Bu durum demokratik prensiplerle kabili telif olamaz [3]. Bu itibarla batı ekonomilerindeki bütün gayretler hangi unsurun terkedileceği şeklinde bir alternatif aramaktan ziyade, her üçünün mevcut sistem dahilinde nasıl telifi kabul olacağı hususuna tevcih edilmiştir. Fakat maalesef bu hususta çeşitli fikirler ortaya atıldığı halde, teorik sahada da tatbikat alanında da fikir birliğine varılamamıştır. Problem tam istihdam siyaseti güden batı ekonomilerinde günün mevzuu olmakta devam etmektedir.

Meselenin hareket noktası şu şekilde ifade edilebilir : İleri derecede sendikalaşmış, «yüksek ve mustakar bir istihdam seviyesi» ne erişmiş bir cemiyette, ücretlerin kollektif akitlerle tesbiti enflasyonist bir tesir husule getirir mi? Bu noktadan başlayınca kollektif pazarlık sisteminin enflasyonist tesiri de genel olarak şu üç zaviyeden tetkike tâbi tutulmaktadır :

1 — Tam istihdam halinde Kollektif pazarlık sistemi ücret bünyesine tesir ederek enflasyona, işsizliğe veya her ikisine sebebiyet verir mi?

[3] Hitler Almanyasında, kollektif pazarlık sisteminden feragat edilerek, tam istihdam ile mustakar fiyat seviyesi hedef ittihaz edilmiştir.

2 — Kollektif pazarlık sistemi ücret flexibilitésine tesir ederek tedrici ve devamlı bir enflasyon tevlit eder mi?

3 — Kollektif pazarlık sistemi tam istihdam halinde ücret seviyesine tesir ederek enflasyona sebep olur mu?

Bu hususlarda müelliflerin fikirleri çeşitli veçheler arz etmekle beraber hepsini iki ana grupta toplamak kabildir :

1 — Sendikaların enflasyonist tesirini mutlak olarak kabul eden müelliflerin noktainazarı,

2 — Sendikaların enflasyonist tesirini kısmen veya tamamen reddeden müelliflerin noktai nazarı.

Birinci görüşü müdafaa edenler, umumiyetle sendikacılık ve kollektif pazarlık sistemiyle tam istihdam ve müstakar fiyat seviyesini demokratik bir sistem içinde prensip itibariyle kabili telif görmeyen muhafazakâr müelliflerdir.

Bu grubun başhca fikirlerini şöylece şematize edebiliriz : Sendikacılık ve kollektif pazarlık sistemi :

1 — Ücretleri yukarı doğru flexible, aşağı doğru rijid hale getirir, bu durum devamlı ve tedrici bir enflasyona (creeping inflation) sebebiyet verir;

2 — Ücretlerin bünyesini tahrif eder, işsizlik doğurur;

3 — Ücret - fiyat yarışını tevlit ederek, ücretlerin seviyesini yükseltir ve neticede ücretleri prodüktiviteden fazla arttırır, enflasyon doğurur. Bu durum kollektif pazarlık sisteminin bünyesindeki hususiyetten neşet eder.

4 — Bu neticeleri tevlit eden bir âmîl olarak, işveren inhisarından daha tehlikeli bulunan bir monopolist durumundadır.

5 — Kendi aralarındaki rekabet neticesinde sanayi sendikalizmine yol açacak, bu durum devlet kontrolünü intaç edecek ve hususî teşebbüs sistemine son verecektir.

Bu sebeple şu alternatifler teklif edilir :

a — İdeal rekabet sistemine dönmeli ,

b — Şümüllü âmme müdahalesi cihetine gitmeli — ücret ve fiyat kontrolü —,

c — veya sendikaların kollektif pazarlık hürriyeti tahdid edil-melidir.

Buna mukabil ikinci görüşü müdafaa edenler, üç gayeyi prensip itibariyle kabili telif gören müellifler olup, şu fikirleri ileri sürmektedirler :

1 — Kollektif pazarlık sistemi, ücretleri yukarıya doğru elâstik, aşağıya doğru rijit hale getirmek, işverenleri ücret artışlarına mukavemete sevk etmek suretiyle menfi değil, fakat enflâsyonu azaltıcı bir tesir yapar;

2 — Tecrübeler göstermiştir ki, kollektif pazarlık sistemi, ücret bünyesi üzerindeki — ücret farklarını azaltıcı — tesiri itibariyle, pazarlık üniteleri arasında başlıbaşına büyük bir rolü haiz değildir. Yalnız genel iktisadî faktörler ücret farklarını azaltıcı istikamette işlediği zaman bu tesiri şiddetlendirir, fakat iktisadî faktörler ücret farklarını arttırıcı istikamette tesir ettiği zaman kollektif pazarlık sistemi bu farkları tamamen bertaraf edemez.

3 — Ücret - fiyat yarışı, enflâsyonun sebebi değil, diğer sebeplerle husule gelen enflâsyon vetiresinin bir safhasıdır. Çok taraflı kollektif pazarlık sisteminin inkişafı ,merkezi sendika ücret siyasetinin takibi, ziraî işçilerin kollektif pazarlık sistemine ithali ile konjonktürel dalgalanmaların ziraî sektöre tesirinin azaltılması, hükûmetin iyi bir para politikasıyla birleşirse, sendikaların ücretleri aşırı derecede yükseltmesini önler. Kaldı ki, ücretlerin produktiviteden fazla arttırılması kollektif pazarlık sisteminin bünyevî hususiyetinden ileri gelmez. Çeşitli telif ve uzlaştırma metodlarıyla ücret - produktivite münasebetleri ayarlanabilir.

4 — Sendikalar muhteris olmaktan ziyade — uyuyan monopolist — durumundadır. Diğer şartlar temin edildiğinde, iktisadî kuvvetlerini sonuna kadar istismar etmez ve sosyal mesuliyet duygusuyla hareket ederek taleplerini frenliyebilir.

5 — Sendikaların inkişafı, sendikalizmi tevlit etmek şöyle dursun, bilâkis sosyal mesuliyet ve nefsi murakabe duygusunu arttırır. Çünkü :

a) Sendikalaşmanın inkişafı ve dolayısıyla üye adedinin çoğalışı, büyük müstehlik kütlesinin refahı ile sendika üyelerinin refahı arasında daha yakın bir münasebet ve iktisadî menfaat birliği doğurur;

b) Âmme müdahalesi korkusu, her iki tarafı itidale sevkeder.

6 — Mutlak olarak telifi kabul etmeyenler, yapıcı ve müsbet bir fikre sahip değildir. Mevcut sistemi tenkit etmekte ve fakat

nasıl bir yolun takip edileceği hususunda kat'i bir fikre sahip bulunmamaktadırlar. Çare olarak ileri sürdükleri : Şümüllü âmme müdahalesi — ücret ve fiyatların tamamen devletçe kontrolü, kollektif pazarlık sisteminin kaldırılması — veya tahdid edilmesi hususu ile asla mevcut olmamış olan ideal rekabet haline dönüş kabule şayan teklifler değildir. Bunlara karşı devletin katalist rolünü esas olarak alan ve devlet - işçi - işveren arasında işbirliği ile produktiviteyi arttırma ve müessesevî şartları ıslah esasına dayanan sistem çok daha makûl ve tecrübeye şayandır.

Bu sebeple hal çaresi olarak şu fikir ileri sürülebilir.

Devlet tarafından fiyatlar ve icabında kârlar kontrol edildiği ve sendikalar tarafından merkezi bir ücret siyaseti takip edildiği takdirde, sendikaların sosyal mesuliyet duygusuyla hareket etmesi, işçi - işveren - devlet arasında işbirliğinin temini ile produktivitenin arttırılması ve kollektif pazarlık sistemini muhafaza etmek suretiyle enflâsyonsuz tam istihdamın temadisi mümkün olur. Diğer bir ifadeyle, tam istihdam halinde mevcut piyasa mekanizması içinde büyük korporasyonların talep fazlalığını istismar ederek fiyatları arttırmalarını ve mıntıkavî, kısmî kollektif pazarlık sisteminin şartları altında sendikaların ücretleri, bir fiyat - ücret yarışı tevlit edecek şekilde yükseltmesini mevcut sistemimiz (kısmî kollektif pazarlık sistemi ile ücretlerin tespiti şekli) dahilinde önlemek belki mümkün değildir. Ancak hükûmet tarafından fiyatlar kontrol edildiği ve sendikalar tarafından — *kendi kendini tahdit* — (Self Restraint) siyaseti takip edildiği takdirde kollektif pazarlık sistemiyle enflâsyonsuz tam istihdamın temini kabil olur. *Merkezî sendika ücret siyaseti, kendi kendini tahdit siyasetinin* tatbikini mümkün kılar.

İşte ana hatları kısaca hulâsa edilen ve gayet geniş olan bu mevzu, makalemizde yalnız sonuncu görüş zaviyesinden ele alınmakta ve — *kendi-kendini tahdit* — siyasetinin tatbikini mümkün kılacak — *Millî Ücret Siyaseti* — yoluyla üçlü gayenin tahakkuku imkânları araştırılmaktadır.

Gaye, memleketimizin bugünkü şartlarına göre yabancı olan, fakat ilerde sanayileşme hamlemiz ilerleyip, ziraî ekonomi karakterimiz, sanayi ekonomisi haline çevrildiği, bütün iktisadî kaynaklarımızı kullanabilecek bir iktisadî siyaset takip etmemiz mümkün olduğu zaman karşımıza çıkacak olan problemleri incelemektir. Bu itibarla, garp dünyasında günün problemi olan bu mevzu, mem-

leketimiz için belki günün değil, fakat istikbalin, yarının mevzuudur.

*
**

Kendi kendini tahdit siyasetinin izahına girişirken evveleminde, ücret artışlarında gittikçe mütebariz bir hal alan şu iki hususun tefrik edilmesi gerekir :

a) Piyasa faktörleri denilen iktisadî âmiller,

b) Piyasa faktörleri dışındaki müessesevî âmiller [4].

Fiiiliyatta bu iki âmil ücret artışlarına müstereken tesir eder. Fakat nazarî bir tahlilin selâmeti için böyle bir tefrik yapmak faydelidir [5]. Bu tesirlere tâbi olarak üç türlü ücret artışı meydana gelir :

1 — İşçi talebinin fazlalığı neticesinde vukua gelen ücret artışları. Bunlar ya muayyen bir sanayi kolunda veya tam istihdam halinde bütün ekonomide hissedilen işçi darlığının tevhit ettiği ücret artışlarıdır. Bu artışta sendikaların rolü yoktur, bilâkis kollektif pazarlık sistemi frenleyici bir tesir icra eder. Genel iktisadî sebeplerden ileri gelen bu ücret artışlarını yine iktisadî tedbirlerle (meselâ mecmu arz ve talep muvazenesini temin etmek ve bu arada

[4] Müessesevî âmiller tabiriyle kollektif pazarlık sisteminin kuvveti, işçilerin teşkilatlanma nisbeti, sendikaların iktisadî ve siyasî kudreti ve kollektif akitlerin vüs'ati kastedilmektedir.

[5] Ücret siyasetine iktisadî ve müessesevî âmillerin tesiri hususunda bilhassa A.B.D. de yapılan münakaşalarda *Dunlop* ve *Rees* iktisadî tesirler, *Ross* ise müessesevî âmiller üzerinde durmuş, neticede Boom devrelerinde müessesevî âmillerin, depresyon devrelerinde iktisadî tazyikleri nücret siyasetinde hâkim rol oynadığı, diğer bir tabirle iktisadî şartların müsaadesi nisbetinde müessesevî âmillerin müessir olduğu neticesine varılmıştır. Bu hususta,

Bk. : *John T. Dunlop*, - Wage Determination Under Trade Unions, Mc. Millan Co. 1944, (second edition, Augustin, M. Kelley Inc. 1950).

Bk. : *Albert Rees*, - Union Wage Policies - in (Interpreting the Labor Movement, IRR8, 1952 - 1953) sh. 130-148.

Bk. : *Gerhard Bry* - Trends and Cycles in German Wages - in (IRRA, Proceedings, 1953, sh. 46-60).

Bk. : *Arthur M. Ross*, - Trade Union Wage Policy - University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1948.

Bk. : *Charles A. Myers*, - Empirical Research on Wages - IRRA, proceedings of the Sixth Annual Meeting, Dec. 28-30, 1953, sh. 241-52.

muhtemel tıkanmalara mani olmak için işçi seyyaliyetini arttırmak suretiyle önlemek iktiza eder [6].

2 — Mütetarrik ücret sistemleri neticesinde hayat pahalılığı veya prodüktivite artışından ileri gelen otomatik ücret artışları [7]. Devlet müdahalesi olmadığı takdirde bu kabîl artışlar kuvvetli bir sendikacılığın ve oldukça merkezî bir kollektif pazarlık sisteminin mevcudiyetini icap ettirir.

3 — Bazı müelliflerin — *otonom ücret artışları* — dedikleri ve kuvvetli sendikalarla, monopolist iş verenlerin hâkim olduğu bir sanayi kolundaki ücret artışları. Bu artışlar hayat pahalılığı veya munzam işçi talebiyle doğrudan doğruya alâkalı değildir. Aslı sebep, sendikaların ücret artışları temin edecek kadar kuvvetli olması, işverenlerin de bu ücret artışlarını kolayca fiyatlara intikal ettirecek şekilde mamûl piyasasında monopolist bir duruma sahip olmasıdır. İşte ücret - fiyat yarışını tevlit eden ve ücretleri prodüktiviteden daha fazla arttırmak suretiyle enflasyona sebep olan bu tip artışlardır. Hemen şunu ilâve etmek gerekir ki, fiiliyatta birinci ve üçüncü tip ücret artışını tefrik etmek güçtür. Zira otonom ücret artışları umumiyetle mamûl talebinin kuvvetli olduğu bir piyasada hükmünü icra eder. Aradaki fark bir derece meselesidir. Sendikalar *merkezî bir ücret siyaseti* neticesinde *kendi kendini tahdit* edebilirse, bu kabîl ücret artışları önlenebilir.

Bu üç türlü ücret artışından birinci hale tam istihdam siyasetinin, ikinci hale kısmen mütemerkez bir kollektif pazarlık sisteminin, üçüncü hale rekabet esasına müstenit sendikacılık ve kısmî kollektif pazarlık sisteminin (Competitive collective bargaining) sebep olduğu ileri sürülebilir. Bu üç türlü ücret artışından sadece

[6] Bu hususta Bk. : *Abba P. Lerner, Frank D. Graham* (editors, - Planning and Paying For Full Employment, - Princeton Univ. Press. - içinde bilhassa, *Alfred Braundthal*, - Wage Policy and Full Employment -, sh. 128-46.

A. P. Lerner, - An Integrated Full Employment Policy -, sh. 163-200.

Bk. : *A. P. Lerner*, - Economics Of Employment, Mc. Graw Hill Book Co., Inc. New York, Toronto, London, 1951, kitabın 4. ve 5. fasılları.

Bk. : *Milton Friedman* : - Some Comments on the Significance of Labor Unions for Economic Policy, - In (The Impact of the Union) a.g.e., sh. 230-31.

[7] Bu hususta Bk. : *H. M. Douly*, - The Growth, Status, and Implications of Wage Escalation -, Monthly Labor Review, vol 76, No. 2, febr. 1953, sh. 126-29.

üçüncü hal müstakil bir — enflasyon sebebi — olarak kabul edilebilir [8].

Bu esastan hareket edilirse başarılı bir tam istihdam siyaseti ile — otonom ücret artışları — önlenemediği takdirde sendikaların enflasyonist tesiri bertaraf edilebilecektir. Hür kollektif pazarlık sisteminde sendikaların — Otonom ücret artışları — yoluyla enflasyonist tesir icra etmesini önlemek ancak sendikaların — kendi kendini tahdit — siyasetiyle kabil olur. — Kendi kendini tahdit siyaseti — ise genel ücret artışlarının enflasyona sebebiyet vermeyecek şekilde sendikalar tarafından ayarlanması demektir. Böyle bir ayarlama ancak millî bir ücret siyaseti çerçevesi içinde mümkün olur. Millî bir ücret siyaseti de tek başına muvaffak olamaz. Bütün iktisadî faaliyetin genel bir ekonomi siyaseti halinde enflasyonsuz tam istihdamı sağlama gayesine doğru tevcih edilmesi gerekir [9]. Millî Ücret Siyaseti, Millî Ekonomi Siyaseti ile ahenk arzettiği zaman kendine düşen vazifeyi ifa eder ve muvaffak olur. Millî bir ücret siyasetinin muvaffakiyeti için şu şartların tahakkuku lâzımdır :

I — Sendikalar bakımından : — *Kendi kendini tahdit* — siyasetinin tatbiki. Bunun için :

1 — *Merkezî bir Ücret Siyaseti* nin kabulü ve

2 — *Genel ücret artışlarının produktiviteye göre ayarlanması* lâzımdır.

[8] Tam istihdam halinde ücret artışlarına tesir eden unsurlar hakkında: Bk. : A. M. Ross, - The Influence of Unionism upon Earnings -, (Quarterly Journal of Economics, febr. 1948).

Bk. : Melwin W. Reder, - The Theoretical Problems of a National Wage-Price Policy -, (Canadian Journal of Economics and Political Science, febr. 1948, vol. 14), sh. 46-61.

Bk. : Edward S. Mason, - Some Reflections on the Wage - Price Problems -, (IRRA, 1949 Proceedings) sh. 22-34.

Bk. : A. T. Peacock, W. J. L. Ryan, - Wage Claims and the Pace of Inflation -, (The Economic Journal, June 1953), vol. 63, no. 250, sh. 385-92.

Bk. : W. G. Broehl, - Trade Unions and Full Employment -, (Southern Economic Journal July, 1953)

Bk. : C. L. Christenson, - Variations in the Inflationary Force of Bargaining -, (The American Economic Review, May, 1954, vol. 44, No. 2) sh. 347 - 62.

[9] Bk. : Barbara Wootton, - The Social Foundations of Wage Policy -, London, George Allen - Unwin Ltd., 1955, sh. 104-105.

II — İşverenler bakımından :

1 — İşveren sendikalarının bir federasyon halinde teşkilâtlanmış olması icap eder. Bu husus sendikaların merkezi ücret siyasetine mukabil işverenlerin merkezi bir fiyat siyaseti takibi için şarttır. Fizikî fiyat kontrollerine mahal kalmadan, işverenlerin fiyat artışlarını frenleyebilmesi için teşkilâtlanma şartı zarurîdir.

2 — Sendikaların ücretleri produktiviteye göre ayarlamayı kabul etmesine karşılık, işveren sendikaları federasyonunun bütün önemli sanayi kollarında standart bir muhasebe esasını tatbik etmesi, maliyet, kâr v.s. hususlarda ilgili merkez komitelerine veya tâyin edecekleri experlere işverenlerin doğru ve açık malûmat vermeleri hususunu sağlaması gerekir. Aksi halde gizli kalmış kârlar olabileceği hususunda uyanan şüpheler mahallî sendikaları ücretlerde *kendi kendini tahdit* siyasetine karşı mukavemete sevkeder [10].

3 — Sendikaları, özel - teşebbüs sisteminin zarurî ve tabîî bir müessesesi olarak kabul etmek ve samimiyetle benimsemek lâzımdır.

III — Devlet bakımından :

1 — Hükûmetin fiyat stabilizasyonunu temin etmesi ve bu suretle sendikalara *kendi kendini tahdit* siyasetini tatbik ettikleri sırada millî gelirdeki işçi payının azalacağını garanti edebilmesi [11] icap eder. Bu neticeyi temin için başvurulabilecek çareler şunlardır :

[10] Bk. : *W. Beveridge*, Full Employment in a Free Society, W. W. Norton Co. Inc., New York, 1945, sh. 201.

Bk. : *Eugene Forsey*, - Trade Union policy under full employment -, (Canadian Journal of economics and political science, august, 1946), sh. 345.

Bk. : Aynı mevzuun daha genişletilmiş şekli için, *Lester and Shister* (eds), (Insights into Labor Issues), New York, Mc. Millan Co., 1948, sh. 305 - 21.

Bk. : *G. D. N. Worswick*, - The Stability and Flexibility of Full Employment : Six Studies in Applied Economics : Oxford Univ., 1944), sh. 68-70.

[11] Bu fikir hakkında Bk. : *Gösta Rehn*, - The Problem of Stability :

Bk. : *G. D. N. Worswick*, (The Stability and Flexibility of Full Employment edited by *Ralph Turvey*, William Hodge and Co. Ltd., London, Edinburgh, Glasgow, 1952.

Bk. : *Flanders, A.*, - Wage Policy and Full Employment in Britain -, Bulletin of the Oxford University, Institute of Statistics, Bulletin, vol. 12, N. 7-8, July - August, 1950, sh. 240.

a — Para ve kredi tedbirleri,
 b — Malî tedbirler,
 c — Fizikî fiyat kontrolleri. Bunlardan bilhassa ilk ikisi genel şartlara göre ya ayrı ayrı veya müştereken tatbik edilebilir [12].

2 — Hususiyle tam istihdam hali uzun müddet devam edip ekonomiler iktisadî kapasitelerinin limitine yaklaştıkları zaman, artan millî gelirle birlikte, millî refahın da artması için malî siyaset (müterakki gelir vergisi) vasıtasıyla aşırı derecede yükselen kârları normal hadlere irca etmek suretiyle millî geliri düşük gelirli gruplar lehine yeniden tevzi etmek uygun olur.

3 — Genel ücret artışları bu tedbirlere rağmen genel vasati produktivite artışını aştığı vakit, vasıtalı vergilerle fazla iştira gücünü masnetmek mümkündür [13].

4 — Devlet tam istihdam siyasetini temadi ettirmek için elinden gelen gayreti esirgememelidir. Dr. Braumthal'e göre, uzun süren bir tam istihdam hali işsizlik endişesini bertaraf edeceği için

[12] Enflasyonu önleyici para ve kredi tedbirleri ile mali siyaset tedbirleri mevzuumuzun dışındadır. Yalnız şu kadarını belirtmek gerekir ki, bu üç türlü tedbirin dayandığı ideolojik prensipler farklıdır. Para siyaseti sağ kanadı teşkil eder. İkinci harp sonu devresinde fazla revaç bulan, bilhassa muhafazakâr hükümetlerin tercih ettikleri bir vasıtaadır. A.B.D. de Cumhuriyetçi Parti iktidara geçtikten sonra 1952 den itibaren yalnız para siyasetiyle -tight money policy- enflasyonun önlenmesine çalışılmıştır. Fakat bu tedbirler ekseriya kâfi gelmez. İkinci tedbire başvurulur. Malî siyaset ideolojik bakımdan sağ ve sol kanadın ortasını teşkil eder ve para tedbirleriyle müştereken tatbik edilirse müspet netice vermektedir. Avrupadaki sosyal demokrat hükümetlerin en fazla tercih ettikleri vasıtaadır. Fakat İngilterede 1951 den sonra iş başına geçen Muhafazakâr parti dahi malî tedbirlere başvurmak zorunda kalmıştır. A.B.D. de bugün için popüler değildir. Bu iki tedbirin de kâfi gelmediği ahvalde veya ikinciyi atlayarak üçüncü tedbire başvurulur. Fizikî fiyat ve ücret kontrolleri ideolojik bakımdan sol kanadı teşkil eder. İkinci harp esnasında hemen her yerde başvuru olan tedbir olmuştur. Fakat sulh devresinde devamlı ve şümlü bir kontrol sistemi, gerek demokratik bünye bakımından -hür kollektif pazarlık sistemi dahil-, gerek iktisadî bakımdan mahzurlu telâkki edilmektedir. A.B.D., İngiltere ve Almanya gibi büyük ve yaygın ekonomilerde bu fikir hâkimdir. Daha küçük ve disiplinli memleketlerde üçüncü tedbir birinci ve ikincileri tamamlayıcı mahiyette kullanılmaktadır. Netice olarak nakdi, malî ve fizikî kontrol tedbirlerinden hangilerinin ve ne nisbette kullanılacağı hususu memleketlerin iktisadî, siyasî ve sosyal bünyesine göre değişecektir. Bu hususta kat'i bir formül mevcut değildir.

[13] Bk. : W. Beveridge, a.g.e., sh. 198-201.

işçinin istihdam hususundaki emniyet duygusu, sendika ücret siyasetini itidale sevkeder. Zira tam istihdam hali devamlı değilse, kısa süren boom devresi esnasında sendikalar, — ne koparabilirsem kârdır — zihniyetiyle hareket eder. Halbuki devamlı ve mustakar bir tam istihdam siyasetinde bu duygu kaybolur [14].

5 — Millî bir ücret siyasetinin temini uğrunda devlet, işçi ve işveren sendikaları merkezi organlarıyla el ve işbirliği yapmalı ve bu siyaseti daha geniş bir iktisadî siyaset ile hemahenk hale getirmelidir.

6 — Bu arada işçi - işveren ihtilâflarını icabında arabulucu ve hakem sıfatıyla halle çalışmak ta devlete düşen vecibeler meyanındadır.

IV — Siyasî ve kültürel şartlar bakımından :

1 — Siyasî bir işçi partisinin mevcudiyeti ve bu parti ile işçi ve sendikaların son derece kaynaşmış bulunması iktiza eder. Bu hal işçilerde siyasî bir mes'uliyet hissi uyandırarak, mahalli sendikaların ücret taleplerini mutedilleştirir. İşçi partisi iktidarda olduğu takdirde bu tesir büsbütün kuvvetlenir [14]. Yalnız işçi bakımından elde edilen muvaffakiyetlerin ne nispette partiye ve ne derecede sendikaya ait olduğu sarahaten belli olmayacak şekilde partiyle sendika birbiriyle kaynaşmış olmalıdır. Bu takdirde partinin muvaffakiyetleri sendikaya atfedileceği için, sendika âza adedi azalmaz ve parti lehine sendika itibarı bozulmaz [15].

[14] Bu yüzden Amerikan sendikacılığı *Clark Kerr'e* göre Avrupadaki mânasında tam inkişaf etmiş sayılmaz. Zira sendikalar yalnız üyelerine karşı mes'ul durumdadır. Ancak siyasî bir işçi partisinin mevcudiyeti ve bilhassa iktidarda oluşu halinde, sendikalar bütün seçmenlere karşı mesuliyet hissi duyar ve ancak bu halde genel ekonomik mülâhazalarla - kendi kendini tahdit - siyaseti bahis mevzuu olabilir. Bu hususta Bk. : *Clark Kerr*, - *Governmental wage Restraints : Their limits and uses in a mobilized economy* -, Amer. Economic Review, vol. 42, No. 2, may, 1952, sh. 371.

[15] *Sturmthal'e* göre İngiltereye nazaran Norveçte parti ile sendikalar birbiriyle daha fazla kaynaştığı için muvaffakiyet nisbeti de daha yüksek olmuştur. Bk. : *Sturmthal*, - *Contemporary Collective Bargaining - in seven countries*, Cornell University, Ithaca, N.Y., 1957, sh. 364.

Bk. : *Galenson, W.*, - *Scandinavia* - sh. 155, in (W. Galenson - editor - *Comparative Labor Movements*, Prentice Hall, N. Y., 1952.

Clark Kerr, - siyasî parti - şartına merkezi ücret siyasetinden fazla önem

2 — Sendikalar da dahil olmak üzere âmme efkârının bu mevzularda tenevvür etmiş olması lüzumlu şartlardan birini teşkil eder.

Bu durumdan anlaşılacağı gibi *millî bir ücret siyasetinin* muvaffak olabilmesi için *millî bir fiyat siyasetinin* mevcudiyeti zaruridir [16]. İşte ancak bu şartlar tahakkuk ettiği veya tahakkuk edeceğine dair işçilerde kuvvetli bir inanç mevcut olduğu zaman, sendikaların enflasyonist ücret taleplerini kendi kendilerine tahdit etmelerimümkün olur. Şimdi Millî bir ücret siyasetinin tahakkuku için sendikalara taallük eden iki şartı, yani Merkezî bir ücre tsiyaseti bir ücret siyaseti ile ücretlerin produktiviteye göre ayarlanması hususlarını tetkik edelim.

*
**

SENDİKALAR BAKIMINDAN LÜZUMLU ŞARTLAR

1 — MERKEZİ ÜCRET SİYASETİ :

Genel Mülâhaza : — Kendi kendini tahdit — siyasetinin muvaffak olabilmesi için, rekabet esasına müstenit kısmî kollektif pazarlık sisteminin terkedilerek merkezî bir ücret siyasetinin kabulü zaruridir. Bilindiği gibi ücret - fiyat yarışı neticesinde imtiyazlı sanayi - kollarındaki muhtelif sendikalar, ücretlerini vasatın fevkinde arttırmaya muvaffak olduğu zaman sanayiler arası ücret farklarına tesir ederek ücret bünyesini tahrif etmiş olurlar. Muayyen sendikaların otonom ücret artışları temin ederek ücret seviyesini yükseltmesi, diğer sanayi kollarını da — işçi talebinden ileri gelen — ücret artışlarına mecbur eder [17]. İşte merkezî ücret siyaseti, bu ücret yükselişinin başlangıcını teşkil eden — otonom ar-

verir ve İngilterede 1948-50 arasında, İşçi Partisi iktidarda iken tam manasıyla merkezî bir ücret siyaseti mevcut olmamasına rağmen, Sendika konfederasyonunun takip ettiği - kendi kendini tahdit - siyasetinin muvaffak oluşunu buna misal olarak gösterir. Bk. Clark Kerr, a.g.e., sh. 371.

[16] Burdaki - fiyat siyaseti - tabirinden, umumiyetle yapıldığı gibi, fiyatların ücretlere göre ayarlanması değil, fiyat stabilizasyonunu temin için gerekli tedbirlerin alınması kastedilmiştir.

[17] Mevzuu çok basitleştirerek denilebilir ki, depresyon devrinde ücretler, sanayilerin tediye kudretlerine intibak ettirilirken, tam istihdam halinde sanayiler kendilerini muayyen bir ücret seviyesine adapte etmeğe mecbur kılırlar. Bu hususta Bk. : Gösta Rehn, a.g.e., sh. 40-41.

tışları — önlemek için sendika merkezi organının (sendikalar konfederasyonu) muhtelif sendikaların ücret taleplerini *millî bir ücret siyaseti* dahilinde koordine edebilmesi demektir [18]. Bunun için konfederasyonun sendikalar üzerinde kuvvetli bir otoriteyi haiz olması icap eder. Fakat hemen ilâve edelim ki, merkezî organ bîzatihi kollektif pazarlığa girişerek muhtelif sanayilerdeki müteferrik ücretleri tesbit edecek değildir. Sadece *millî ücret siyaseti* ne göre sendikaların ücret taleplerini rötüğe tâbi tutacaktır. Merkezce kabul edilen — ücret artış nispetleri — ne göre her sanayi için ücret bünyesinin ve diğer bütün teferruatın kollektif pazarlık yoluyla tespiti mahalli sendikalara ait olacaktır. Yani merkezî ücret siyaseti mutlak mânada bir merkezîyetçilik olmayıp, merkezin mahallî sendika ücret siyasetinde daha kuvvetle müessir olması demektir. Bu organ sendikalara devletin, tam istihdamı garanti edilmesinin şartsız ve kayıtsız olmadığını, ücret artışlarının işsizliğe sebep olmaması için devletin daima mukabil harcamalarda bulunmabileceğini, işsizliğe veya enflasyona sebep olmamak için *millî ücret siyasetine* göre hareket etmeleri gerektiğini izah eder. Millî ücret bünyesinin enflasyonist — *otonom* — *artışlarla* anide tahrifini önliyecek şekilde, sendikaların ücret taleplerinden makul olanlarını kabul ile diğerlerini reddeder. Sendika konfederasyonu bu ayarlamayı enflasyona ve tediye muvazenesinde güçlüklerle meydan vermeyecek şekilde daha önceden memleketin genel ekonomik durumunu, istihdam şartlarını, dış ticaret vaziyetini ve gelirin âdil tevzii esasını gözönünde bulundurarak tanzim ettiği *millî bir ücret siyasetinin* esaslarına göre yapar [19].

Münakaşalar : Merkezî ücret siyasetinin enflasyonu önlemekte ne derece müessir olabileceği hususunda çeşitli fikirler ileri sürülmüştür. Lehte bulunanlar arasında *W. Beveridge*, millî ve merkezî bir ücret siyaseti kabul edilmedikçe, rekabet esasına müstenit

[18] Merkezî ücret siyasetinin tarifleri için Bk.: *Gösta Rehn*, a.g.e., sh. 44.
Bk. : *W. Beveridge*, a.g.e., sh. 198-201.
Bk. : *Worswick*, a.g.e., sh. 68-70.

[19] U.N. raporunda - Millî ücret siyaseti -, «ücret artışlarının enflasyona ve tediye muvazenesinde güçlüğü meydan vermeyecek şekilde muayyen bir organ tarafından yapılan hesaplara müsteniden tanzim edilmesi esasına dayanan bir siyaset» diye tarif edilir. Bu hususta Bk. : - *Economic Survey of Europe* in 1955, Geneva, United Nations Economic Commission for Europe, sh. 165.

kollektif pazarlık sistemiyle enflasyonun önlenemeyeceğini iddia^[20]; A. Ross ise merkezî ücret siyasetinin A.B.D. inde bugünkü şartlar altında tatbik imkânı olmamakla beraber, enflasyonist ücret-fiyat yarışını önlemekte çok faydeli olacağını kabul eder^[21]. *Clark Kerr*, — *merkezî ücret siyaseti* — tâbirini kullanmamakla beraber, kollektif pazarlıkta ünite büyüdükçe, yani münferit kollektif pazarlıktan sırasıyla çok taraflı, sanayi çapında ve millî çapta kollektif pazarlığa doğru gidildikçe enflasyonist ücret artış ihtimalinin azalacağını söyler ve fikrini teyit zımında ikinci harp sonu Almanyasını misal gösterir^[22] *Reynolds*, merkezî bir ücret siyasetinin belki ücret seviyesini biraz arttıracığını, fakat buna mukabil rekabet esasına müstenit kollektif pazarlık sistemi neticesinde ücret bünyesinde vukua gelebilecek tahrifatın önlenebileceğini kabul eder^[23].

Aleyhte fikir beyan edenler, kollektif pazarlıkta ünite büyüdükçe, işçi taleplerindeki elâstikiyetin azalması neticesinde sendikaların daha fazla ücret talep etmelerinin mümkün olacağını, bütün sanayileri kaplıyan bir kollektif aktin işverenlerin ücret maliyetini aynı nisbette arttıracığından, rekabet endişesinden doğan mukavemetlerini azaltacağını ileri sürerler. Aynı zamanda merkezî ücret siyaseti neticesinde ücret seviyesi, produktivite durumu vasatî derecede olan firmaya göre ayarlanacağı için, bu durum yüksek produktiviteli firmaların kâr farkına tesir etmiyecek, marjinal firmalara tavizde bulunuldukça, siyasî ve iktisadî zaruretlerle bu farklar arttıkça diğer işçi grupları arasında reaksiyon husule getirerek merkezî organın otoritesini zayıflatacaktır. *Singer*'e göre, merkezî ücret siyasetinin en büyük mahzuru iktisadî olmaktan ziyade idarîdir^[24]. Zira merkezî ücret siyaseti ve muhtemelen kabul edilecek olan — *Kendi kendini tahdit* — siyaseti ile mahallî sendikaların ücret tesbiti hususundaki hakları tahdit edilirse, esasen üyelerine sosyal yardım ile *teminathı çalışma hakkı* sağlamak gibi birçok vazifelerini sosyal sigortalar ve tam istihdam siyaseti ile dev-

[20] Bk. : *W. Beveridge*, a.g.e., sh. 199.

[21] Bk. : *Arthur M. Ross*. Trade union Wage Policy, a.g.e.,

[22] Bk. : *Clark Kerr*, - Collective Bargaining in Postwar Germany -, (Industrial and Labor Relations Review) April, 1952, vol. 5, No. 3, sh. 323-342.

[23] Bk. : *Lloyd G. Reynolds*, - The Evolution of Wage Structure - Yale Studies in Economics : 6, Yale Univ. Press., New Haven, 1956.

[24] Bk. : *H. W. Singer*, - Wage Policy in Full Employment - (The Economic Journal) London, semptember, 1947, vol. 57, No. 27, sh. 438-55.

lete terketmiş bulunan sendikaların üyeleri nezdindeki otorite ve prestiji azalacak, adeta hikmeti vücutları kalmıyacaktır. *Charles Myers* ise, genel ücret siyasetinin merkezi organlarca tespitine rağmen, sendikalara mahallî işlerle (sosyal yardım miktarı ile ücret farklarının tesbiti hususları gibi) uğraşmak üzere kâfi derecede meşguliyet sahası kalacağını beyan eder [25]. *Meidner*, merkezî sendika organlarının memleketşümül olan yeni ideal ve gayelerinin, işçiler tarafından kendi idealleri olarak güçlkle benimsenebildiğini, ekseri halde işçilerin kısa vadeli şahsî menfaatleri ile, merkezî organın gayeleri arasında çatışma olduğunu, bu sebeple mahallî sendikaların böyle bir merkezî ücret siyasetine taraftar olmayacaklarını belirtir [26]. *Richardson* ise tam istihdam şartlarının temadisi o kadar büyük değişikliklere müncer olacaktır ki, sendikalar eski metod ve siyasetlerini değiştirmek zorunda kalacaklardır, der [27]. Nitekim eskiden *Webbs* zamanında sendikalar için, «Ücret erbabının iş hayatındaki şartları muhafaza ve inkişaf gayesi güden» devamlı bir teşekkül diye yapılan tarifi, bugün «... ve ücret ve maaş erbabının teşkilâtlı bir müstahsil grup olarak millî hayata iştirakini sağlayan bir teşekküldür.» şeklinde genişletilmiştir [28]. Fakat *Meidner*'e göre İngiltere ve İsveçteki işçinin dahi bugünkü kültür seviyesi ve anlayışı, sendikaların bu geniş mahiyetini tam olarak kavramasına henüz kâfi değildir. Diğer yandan *Sturmthal* merkezi bir ücret siyasetinin sendika liderlerini her ücret pazarlığında millî gelirin yeniden tevzii problemiyle karşı karşıya getireceği hususuna işaret eder ve der ki; bu durum kendilerine bir mesuliyet duygusu ve daha geniş bir görüşle hareket etmek imkânını verebileceği gibi, gelirin yeniden tevzii hususundaki arzularını büsbütün tahrik te edebilir [29]. Bu takdirde kolektif pazarlık müessesesi *Worwick*-in ifadesiyle «siyasî sahada halledilecek, siyasî bir problem» haline

[25] Bk. : *Charles Myers*, - Industrial Relations in Sweden - The Tecno-logy Press M.I.T., Cambridge, 1951, sh. 22-28.

[26] Bk. : *Rudolf Meidner*, - The Dilemma of wages Policy under Full employment - Ralph Turvey'in editörlüğünü yaptığı - Wages policy in full employment - adlı eserin ikinci faslı, sh. 16-29, (zikredilen husus için Bk. : sh. 24).

[27] Bk. : *J. Henry Richardson*, - Notes and memoranda - Wage Policy in Full employment -, (The Economic Journal), september, 1948, vol. 58, No. 231, sh. 421-24.

[28] Bk. : *N. Barou*, - British Trade Unions -, London, 1947.

[29] Bk. : *Sturmthal*, «Contemporary Collective Bargaining», a.g.e., s. 365.

gelecek [30]; bu durum sendikaların, bünye ve siyasetlerini revizyona tâbi tutmalarını icap ettirecektir. *B. Wootton* ve bilhassa *W. Beveridge* bu hususta oldukça optimist bir görüşe sahiptir [31]. Muhakkak olan cihet muhtelif memleketlerin sosyal, iktisadî ve siyasî bünyelerine göre farklı neticeler elde edileceğidir. Genel bünyenin atmosferi zamanla değişmedikçe hakikaten Norveçte muvaffak olan merkezî ücret siyasetinin İngiltere ve A.B.D. inde bugünün şartları dahilinde aynı neticeleri sağlyacağını ümit etmek güçtür.

Fırlık Durum : Bu itibarla ve meselâ ikinci dünya harbi sonunda Norveç, İsveç, Finlandiya, Hollanda ve Danimarkada millî ve merkezî bir ücret siyaseti muvaffakiyetle tatbik edildiği halde, İngilterede merkezî bir ücret siyasetine varma yolunda — T.U.C. — İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun gayretleri henüz tam semere vermemiştir [32]. Bu sahada en yüksek başarı Norveçte elde edilmekte, İsveçte ise ücretler hususundaki genel pazarlık yetkisi devamlı olmayıp, muayyen müddetlerle merkezî komiteye devredilmektedir. Bu yetkinin devamlı hale getirilmesi hususunda Federasyonun 1951 yılında yaptığı teklif, Sendikalar Kongresi tarafından reddedilmiştir. Danimarkada kollektif pazarlığın ilk merhalesi büyük ölçüde mahallî organlara bırakıldığı halde anlaşmaya varılamıyan olaylarda nihai yetki, merkezî organa intikal etmektedir [33].

Hollandadaki durum ise, nev'i şahsına münhasırdır. Hükûmetin direktifleri altında hareket eden bir organ, işçi ve işveren mümessillerinden müteşekkil — Foundation of Labor — İşçi Organizasyonu'nun tavsiye ve direktiflerine göre hareket etmekle beraber, nihai karar yetkisini haiz bulunmaktadır. Genel ücret seviyesini tayin etmek hükûmetin kararına bağlı olduğu halde, nisbî ücret se-

[30] Bk. : *G. D. Worswick*, - The Stability and Flexibility of Full Employment, a.g.e., sh. 70-71.

[31] Bk. : *W. Beveridge*, a.g.e., sh. 200; Bk. : *B. Wootton*, a.g.e., sh. 105-6.

[32] İngiltere hakkında Bk. : *Flanders*, a.g.e., sh. 236; Aynı müellifin *Sturmthal*'in a.g.e. deki - Great Britain - adlı yazısına Bk., sh. 1-53. Bk. : Diğer Avrupa memleketleri hakkında, *Leonaro Stettner*, - Wage Pressures and Inflation Controls in Western Europe -, Monthly Labor Rev. June, 1956, vol. 79, no. 6, sh. 664-70.

[33] İskandinav memleketlerinde takip edilen merkezî ücret siyaseti hk. Bk. : *W. Galenson*, a.g.e., *Sturmthal*, a.g.e. ... Bk. : *J. Inman*, - Postwar wage policy in Norway, Bulletin of the Oxford Univ.: Institute of statistics, july - august, 1950, vol. 12, No. 7-8, sh. 195-216, Bk. : *Charles Myers*, a.g.e.; *L. Stettner*, a.g.e..

viyeleri kollektif pazarlık ile tâyin edilmektedir [34]. Mezkûr memleketlerin hepsinde merkezî ücret siyaseti sayesinde kollektif akitlerin hitam müddetleri standardize edilmiştir. «Synchronization of Wage negotiations» denilen, ekonominin bütün sektörlerindeki ücret pazarlıklarının aynı zamanlara rastlatılması hususu, merkezî ücret siyasetini kuvvetlendirmekte ve sendikalar arasındaki mütemadî ücret yarışlarını önlemektedir. Müzakerelerin aynı zamana rastlatılmasının en büyük faydası, muhtelif sendikaların ücret talepleri arasında genel menfaatlere göre bir ayarlama yapılmasını mümkün kılmasıdır [35]. Umumiyetle önce mahallî sendika talepleri gözönünde tutularak genel ücret seviyesi hususunda, işçi ve işveren sendika konfederasyonları arasında anlaşmaya varılmakta, bilâhare ücret farkları ile sosyal yardımlar mahallî sendikalar tarafından tespit edilmektedir. Bu husus, kuvvetli bir disiplinin mevcudiyetini icap ettirdiğinden, kollektif pazarlık esnasında riayet edilecek hususlar merkez tarafından tespit edilmektedir. Ayrıca malî bünye de merkezileştirilmekte ve ücret talepleri merkezin tasvip şartına bağlı tutulmakta ve bu suretle gereken disiplinin temini cihetine gidilmektedir [36]. Fakat merkezî ücret siyasetinin zikredilen memleketlerdeki bu muvaffakiyetine rağmen, İngilterede İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (T.U.C.) 1952 Sendikalar kongresinde bu yolda yaptığı teklif sendikalar tarafından çok soğuk karşılanmıştır [37]. Bu memlekette gerek sendikalar, gerek işverenler merkezî bir ücret siyasetine muhalefet etmektedirler. Fakat birçok müellifler şayet bugünkü hususî kollektif pazarlık sisteminin enflasyonist taziyeki neticesinde başka bir alternatif aramak mecburiyetinde kalırsa, devlet müdahalesi yerine, her iki tarafın da — işçi ve işverenlerin — merkezî ücret siyasetini ehveni-şer olarak tercih edecekleri ihtimalini ileri sürmektedirler [38]. Halen İngilteredeki çalışmalar merkezî bir ücret siyasetinin nasıl mümkün olacağı hususuna tevcih edilmekte, işveçte bu merhaleye esasen varıldığı için,

[34] Hollanda merkezi ücret siyaseti hakkında Bk. : *P.S. Pels*, - The Development of wage policy in the Netherlands -, (Bulletin of the Oxford univ. Institute of Statistics, July - August, 1950 vol. 12, No. 7-8, sh. 217-24 Bk. : *Bert Zoetecij*, - National Wage Policy, The Experience of the Netherlands, International Labor Review, febr. 1955, vol. 71, No. 2, sh. 148.

[35] Bk. : U.N. - Economic Survey Of Europe in 1955 - a.g.e., sh. 162.

[36] Bk. : *L. Stettner*, a.g.e., sh. 668-69.

[37] Bk. : *Sturmthal* a.g.e., sh. 366.

[38] Bk. : *B. Wootton*, a.g.e., sh. 105-6 Bk. : *Flanders*, a.g.e., sh. 235-37.

bilhassa malî tedbirlerle desteklenen millî bir ücret siyasetiyle, millî gelirin işçi lehine yeniden tevzi çareleri araştırılmaktadır. İleri sürülen çeşitli mütalâalara rağmen tatbikat sahasında A.B.D. dahil bütün memleketlerde kollektif pazarlık sisteminde ünite itibariyle bir genişleme temayülü ve münferit işverenle yapılan kollektif akitlerden sırasıyla grup, sanayi ve millî çapta kollektif akitlere doğru bir cereyan müşahede edilmektedir [39].

2 — ÜCRET ARTIŞLARININ PRODÜKTİVİTEYE GÖRE AYARLANMASI :

Enflâsyona sebebiyet vermemek için, genel ücret artışının sendikalar tarafından prodüktiviteye göre ayarlanması prensibi şu esasa dayanır : Millî gelirin istihsal unsurları arasında tevzii nispetinde değişme olmadıkça ecir sınıfının gelirlerinde yükseliş, ancak prodüktivitenin artışıyla kabil olur. Prodüktivite artışının muhtelif gelir grupları arasında taksiminde ise dört ihtimal varittir : 1 — Prodüktivite artışını tamamen kâra ilâve etmek, işverenin hissesini arttırarak sermaye teşekkülünü sür'atlendirmek; 2 — Ücretlere intikal ettirerek işçi payını çoğaltmak; 3 — Bu artışı temin eden yalnız işçi ve işveren değil, iktisadî muhitin heyeti umumiyesi olduğu için, prodüktivite artışından fiyat tenzili şeklinde bütün müstehlik kütlesini müstefit kılmak; 4 — Veya ilk üç ihtimalin muhtelif nisbetlerde çeşitli kombinezonlarını yapmaktır [40]. Bu mevzuda müellifler umumiyetle iki guruba ayrılmıştır. Meselâ İsveçte Wicksel, İngiltere'de Keynes, Beveridge, A.B.D. de Hansen, Ellis, Haberler, Clark, Slichter, Reynolds, Dunlop gibi modern müellif-

[39] Bk. : *Meidner*, a.g.e., Bk. : *Clark Kerr*, - Wage Relationships : The Comparative Impact of Market and Power Forces - in (The Theory Of Wage Determination, edited by J.T. Dunlop, London, Macmillan Co Ltd. 1957), sh. 173-94.

[40] Dunlop'a göre tatbikatta ve bilhassa A.B.D. de artan prodüktiviteden en büyük pay ilk yenilikleri yapan teşebbüslere daha yüksek kar şeklinde gitmiştir ve pay, - inovasyon - ların mükafatı, dinamik bir ekonominin temini uğruna cemiyetin ödediği bir bedeldir. Mefruz tam rekabet sisteminde bu *kâr fazlalığı*, rekabet sayesinde bertaraf edilir ve ancak yeni inovasyonlarla tekrar elde edilebilir. Böyle bir sistemde kâr, ekonominin dinamizmini temin eden unsurdur. Fakat bugünkü modern ekonominin ana problemi monopolist işletmelerin ve sendikaların mevcudiyeti dolayısıyla artan prodüktivite kazancının ilk taksimi hususundaki mücadeledir. Bu husus için Bk. : *J.T. Dunlop and Healey* - Collective Bargaining, Principles and Cases - Harvard University, 1953 Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, sh. 7.

lerin ekserisi ikinci görüşü; buna mukabil İsveçli Davidson ile A.B.D. den J. H. Williams üçüncü görüşü müdafaa etmişlerdir [41]. Ücretlerin sabit tutularak fiyatların düşürülmesi tezi kolayca kabili tatbik olmadığı için, ikinci harp sonu devresinde hemen hemen terk edilmiş gibidir [42]. Çünkü :

a — Produktivite artışı neticesinde ücretlerin sabit kalması demek, parça başına düşen ücret hadlerinin azalması demektir. Bu hal lüzumsuz ihtilâtlara sebebiyet verir;

b — Sanayiîni bugünkü monopolist bünyesine göre, fiyatların produktivite artışı nisbetinde düşmesi ihtimali azdır;

c — Ücret bünyesinde lüzumlu tadilât ücretler yükseldiği takdirde daha kolay yapılmaktadır. Aksi halde bir kısım ücretler yükselirken, diğerlerinin bir miktar düşürülmesi icap eder ve bu hususun tatbikinde bir hayli müşkülâtla karşılaşılır.

d — Eğer işçilerin reel ücretleri, sendikaların mücadelesi olmadan, otomatik fiyat düşüşleriyle kendiliğinden artarsa, sendikaların en önemli fonksiyonu ortadan kalkmış olur [43]

[41] Bu hususta Bk. : *Erik Lundberg*, - General Survey of some issues of wage policy, Ralph Turvey'in (Wages Policy under Full Employment) - adlı editörlüğünü yaptığı eserin birinci faslı, sh. 1-15, bilhassa, sh. 1-6.

Bk. : *J.T. Dunlop*, - Productivity and the wage structure -, Alvin H. Hansenin şerefine neşredilen (Income, employment and Public Policy) adlı eserin üçüncü kısmının altıncı faslı, sh. 341-342.

Bk. : *D. Mc. Cord Wright*'in editörlüğünü yaptığı - The impact of the union - adlı eserde, *J. M. Clark, Haberler, Knight, Boulding, E. H. Chamberlin, Friedman, Wright ve P.A. Samuelson* arasında bu hususta yapılan münakaşalar... sh. 68-74.

Bk. : *Paul T. Homan and Fritz Machlup* (eds), - Financing American Prosperity - New York : Twentieth Century Fund, 1945, sh. 432.

Bk. : *Bloom and Northrup*, - Economics of Labor Relations - Richard D. Irwin, Inc Homewood, Illinois, 1955, sh. 428-35.

Bk. : *Alvin H. Hansen*, - Prospectives on the wage-price Problem - in (Wages, Prices and the National Welfare), Berkeley 4, Calif, Institute of Industrial Relations, Univ. Of California, 1948, sh. 1-8.

[42] Bk. : *E. Lundberg*, a.g.e., sh. 4-5.

[43] - Ücret geliri - ile «ücret haddi»nden hangisinin produktivite artışına esas olarak alınacağı hususu da bu sistemin tatbikinde münakaşa edilen mühim noktalardan biridir.

Bu sebeplerden ötürü, nisbî bir fiyat stabilizasyonu ile âcretlerin prodüktiviteye göre artırılması esas, nazarı olarak umumiyetle kabul edilmiş bulunmaktadır. Fakat tatbikatta, — kendi kendini tahdit — siyasetinin mânası bazı memleketlerde ücretlerin prodüktivite nispetinde arttırılması şeklinde kabul edildiği halde, diğerlerinde ücretlerin prodüktivite artışından daha az artması şeklinde telâkki edilmektedir. Bu ikinci görüşe göre, sendikaların muayyen bir devre zarfında işçinin «tevzi payını» (Millî gelirdeki hissesini) dikkate almaktan sarfınazar etmesi ve hattâ prodüktivite artışından pay alma hakkından kısmen fedakârlıkta bulunması icap etmektedir. Bu fedakârlığın gayesi sermaye teşekkülünü ve yatırımların çoğalmasını sağlamak suretiyle Millî geliri ve dolayısıyla devre sonunda işçilerin reel gelirini arttırmaktır. Fiiliyatta hangi hususun kabul edileceği, memleketlerin iktisadî şartlarına ve takip edeceği Millî ücret siyasetine tâbi olacaktır. Fakat mesele bununla da bitmiyor, tatbikatta esas güçlük prodüktivite artışından kastedilen mânanın tayininde ortaya çıkmaktadır. Ücretlerin artışı için : a — İşletme prodüktivitesi mi, b — Sanayi prodüktivitesi mi, c — Yoksa genel ekonomideki vasatî prodüktivite artışı mı miyar olarak alınacaktır. Bu hususta yine çeşitli kanaatler ileri sürülmekle beraber, umumiyetle genel vasatî prodüktivite artışı kıstas olarak kabul edilmektedir [44]. Bu prensibe göre, merkez organı her yıl, Millî ücret tediye yekûnunda ne kadar artma yapılacağını, prodüktivite artış nispetine göre tayin edecektir [45]. Burda bir problem

[44] Bu prensip nazarı olarak kabul edilmekle beraber, fiilen tatbiki ancak merkezi bir ücret siyaseti ile mümkün olduğundan, kısmî bir kollektif pazarlık sisteminin cari olduğu ahvalde, ekseri müellifler haklı olarak prodüktiviteye göre ücretleri ayarlama prensibinin kabili tatbik olmadığını söylerler. Kısmî bir kollektif pazarlık sisteminin cari olduğu A.E.D. inde C. Kerr'in tetkiklerine göre, kısa vadede ücret ve prodüktivite artışları arasında bir korrelasyon münasebeti yoktur. Ancak uzun vadede Paul H. Douglas'a göre prodüktivite ile reel ücret artışları arasında mutabakat mevcuttur. Bu hususta Bk. : Clark Kerr, - The short run Behaviour of Physical Productivity and average hourly earnings -, (Review of Economics and Statistics, november, 1949, sh. 299 - 309.

Bk. : Paul H. Douglas, - Real Wages in the United States, 1890 - 1926 -, Houghton Mifflin Co., 1930.

Bk. : Woytinsky, - Employment and wages in the United States -, The Twentieth Century Fund, New York, 1953, sh. 72.

[45] Bk. : A. Flanders, - Wages Policy and Full Employment in Britain -, a.g.e., sh. 237.

daha ortaya çıkmaktadır. Kabul edilen ücret tediye yekûnunun sanayi kolları arasında dağılışı nispetini merkez organı mı tespit edecektir, yoksa bu hususun halli sendikalara mı bırakılacaktır? *Wootton* ve *Rehn*, tevziin merkez organı tarafından, düşük ücretli gruplara tercih hakkı tanınmak suretiyle yapılmasını teklif eder [46]. *Flanders* ise bu hususun teorikman halli kabil olmayıp, ancak işçi-işveren - devlet mümessillerinden müteşekkil üçlü bir organ tarafından istişare yoluyla ve teori ve tatbikatın mecedilmesi suretiyle kararlaştırılmasını tavsiye eder [47]. Buna mukabil A.J. Brown, işçi - işveren - devlet mümessillerinden müteşekkil organ tarafından genel ücret yekûnu, prodüktivite artışına göre tayin edildikten sonra, artan ücret payının işçiler arasında taksimi keyfiyetinin sendikalara bırakılmasını ileri sürer. Bu teklife göre sendikalar, birbirleriyle mücadele etmeğe terkedilmelidir [48]. Prodüktivite artış payının muhtelif sanayi kolları arasında taksimi hususu, Millî ücret siyasetinin en kritik noktasını teşkil etmektedir ve bu hususta kat'i bir hal çaresi bulunamamıştır. Zira münakaşa dönüp dolaşıp sonunda «millî ücret bünyesi» ve bilhassa «sanayiler - arası ücret farkları» probleminde intikal etmektedir. Bu mesele ise bir ekonominin genel bünyesi ve inkişaf temposuyla ilgilidir. Eğer prodüktivite artış payının taksiminde, sanayilere prodüktiviteleri nisbetinde fark tanınırsa (ki bu hal, fiilen mevcut olan ve tenkit edilen durumdur) sür'atle inkişaf eden sanayi kolları merkezce tesbit edilen genel vasatinin fevkinde ücret artışı elde edecektir. Buna mukabil sür'atle inkişaf etmiyen veya kıymet prodüktiviteleri düşük olan sanayi kollarında ücretler vasati nisbetten daha az artacaktır. Böyle bir durum sanayi kolları arasındaki ücret farklarının imtiyazlı sanayi dalları lehine artmasına sebep olur. Farkların artması, *G. Rehn*'in dediği gibi «potansiyel bir tesir» icra edecektir. Bu durumu önlemek için en iyi tedbir muhakkak ki ekonominin muhtelif sektörleri arasında nispeten muvazeneli bir inkişaf temin etmektir. Bu gayeye varılabildiği nisbette tam istihdam şartları altında uzun vâdeli bir fiyat stabilizasyonunun temini için gereken en gönemli unsur temin edilmiş olur. Fakat dinamik bir ekonomide sanayi kollarının

[46] Bk. : *Rehn*, - The problem of Stability - a.g.e., sh. 30-54.

Bk. : *B. Wootton*, a.g.e., bilhassa VI. fasıl, sh. 177.

[47] Bk. : *A. Flanders*, a.g.e., sh. 238.

[84] Bk. : *A. J. Brown*, - The Great Inflation, 1939 - 51 -, London, 1955, sh. 295-296.

bünyevî şartları mütemadiyen değişmekte devam edeceği için bu muvazeneye varılamaz [49]. Dolayısıyla sanayi sektörlerine göre sendikalar arasındaki tevzi nispetlerinin peşinen ve standart formlülere göre tesbiti mümkün olmaz. Bu itibarla en makul yol, prodüktivite artış payının, merkezî komitenin istişarî faaliyetleri sonunda ve flexibl bir şekilde kararlaştırılmasını kabul etmektir. Yani bu husus ne *A. J. Brown*'un dediği gibi mahallî sendikaların mücadelesine terkedilmeli, ne de standart ve katı formlülere bağlanmalıdır.

Hülâsa olarak, *Millî ücret siyasetinde* genel vasatî prodüktivite nispetine göre ücretlerin artması prensibi şu esasa bağlanabilir :

1 — Yıllık genel vasatî prodüktivite artış nispetinin sendika merkez komitesi tarafından tespit edilebilmesi,

2 — Bu nispete göre yine sendika merkez organı tarafından, *ücretlerin yıllık artış miktarının* tâyini,

3 — Genel artışın sendikalar arasında taksimi hususunda her memlekete kabili tatbik bir formül bulunamayacağı için, *Flanders*'in teklif ettiği gibi bu hususun merkezî sendika organına terki ve işçi - işveren - devlet mümessillerinden müteşekkil bir komitenin ilgili sendika ve sanayi kolu ile istişare etmek suretiyle bu hususta karara varması uygun olur. Yalnız farkların merkezî organlar tarafından — bu organlar memleketine göre çeşitli şekiller alabilir — tespitinde sanayi kollarının bünyesine göre lüzumlu olan asgarî in-hiraflar kabul edilmelidir.

GEREKEN ŞARTLAR TEMİN EDİLDİĞİ TAKDİRDE KENDİ KENDİNİ TAHDİT SİYASETİ MÜMKÜN MÜDÜR?

Millî bir ücret siyaseti dahilinde diğer lüzumlu şartlar tahakkuk ettiği ve rekabete müstenit kısmî bir kollektif pazarlık sisteminde merkezî ücret siyasetine doğru gidildiği nispette, sendikaların ücret taleplerini prodüktivite artışına göre ayarlayarak kendi kendilerini tahdit etme imkânları artar. Her ne kadar bazı müel-

[49] Bk. : *A. Sturmthal*, - Comtemporary Collective Bargaining -, a.g.e., sh. 371.

lifler, sendikaların monopolist bir karakter taşıdıklarını ve bu vasıfla — *Kendi kendini tahdit* — keyfiyetinin bağdaşamayacağını, zira, hiç bir monopolistin kuvvetli olan pazarlık durumundan kendiliğinden vazgeçemeyeceğini ileri sürerlerse de bu husus, kısmî kollektif pazarlık sisteminin şartlarından doğan bir keyfiyet olup, sendikaların değişmez bir karakteri değildir. Sendikacılığın monopolist vasfını tebarüz ettirmeğe çalışan müellifler bu iki hususu tefrik etmemişlerdir. Nitekim bu husustaki fikirleri arasında meselâ, «Mahallî bir sendika liderinden genel istihdam seviyesi için mesuliyet duygusu beklemek abestir. Bazı sendika liderleri — *kendi kendini tahdit* — siyasetini tatbik ediyorsa, bu durum sendika inhisarının zaafından ileri gelir.» [50] demek suretiyle kısmî kollektif pazarlık sistemindeki şartları kastettikleri halde, «Sendikacılık, karakteri icabı aslî bir monopolist; «Rekabet adına hareket eden, rekabet aleyhtarı bir inhisar müessesesi» [51]; «Hakları kanunen tanınmış, istisnâ ve şümüllü bir pazarlık organı» demek suretiyle bu fikri, sendikacılığın aslî prensibi haline ifrağ etmişlerdir [52]. Bilhassa kollektif pazarlığın, şümülündeki genişlemeyi monopolistik bir temayül addetmek suretiyle, merkezî ücret siyasetinin bilâkis enflâsyonu arttıracığı fikrini ileri sürmeleri dikkate şayandır. Zira, bu durumda sendikalar «monopol prensiplerine en fazla aykırı hareket ettikleri bir hususta monopolistik vasıfla itham» ediliyorlar demektir [53]. Çünkü, kollektif pazarlık sisteminin (Millî çapta kollektif akitlere doğru) şümül sahası genişledikçe, işveren inhisarlarında tatbik edilen — fiyatları farklılaştırma — siyasetinin tam aksine ücret bünyesinde vahdeti temin cihetine gidilmektedir. Zira sendikalar «devamlı olarak nakdî gelir peşinde koşan bir iktisadî müessesese olmaktan ziyade, siyasî bir teşekküldür. Gayeleri, yalnız istih-

[50] Bk. : *Fritz Machlup*, - Monopolistic wage Determination as a part of the general problem of monopoly - (United States Chamber of Commerce'in neşriyatından olan - Wage Determination and the economics of liberalism - adlı eserin içindedir., 1947.

[51] Bu fikirler sırasıyla U.A.M.'a (Council of the national Associations of manufacturer) ve *Charles O Gregory*'e ait olup *Lester*'in - Labor Monopoly and Business monopoly, A Faulty analogy - isimli makalesinden iktibas edilmiştir. *Journal of Political Economy*, dec. 1947, vol. 55, sh. 513-36.

[52] Birçokları müşterek hareket etme halini «kollektif pazarlık ve grev» gayesi bahis mevzuu olmaksızın monopolistik telâkki ederler.

[53] Bk. : *Lester*, a.g.e.,

dam şartlarına tesir etmek olmayıp, sendika ve işçinin emniyetini ve sanayi demokrasisi fikrini temin etmek olan sosyal müesseselerdir.» Monopolist bir vasıta olarak ileri sürülen grevlerde iktisadî avantaj daima gaye olmayıp, psikolojik, siyasî ve müessesevî faktörler ekseriya çok daha mühim rol oynamaktadır [54].

KENDİ KENDİNİ TAHDİT SİYASETİNİN TATBİKATI

1952 - 1955 arasında — Kendi kendini tahdit siyasetinin Avrupada muvaffak olmasının sebepleri :

İkinci harp sonu devresindeki birçok misaller, lüzumlu şartlar tahakkuk ettiği nisbette sendikaların monopolist bir organ olarak sırf azamî gelir kastiyle hareket etmeyip, — *kendi kendini tahdit* — siyasetinde muvaffak olabildiklerini göstermektedir. Meselâ, 1952 - 1955 yılları arasında Avrupada tam istihdam seviyesine erişmiş olan memleketlerde, ezcümle Norveç, İsveç, Danimarka, Finlandiya, Batı Almanya, Avusturya, İngiltere ve Hollandada — *kendi kendini tahdit* — siyaseti muvaffakiyetle tatbik edilmiş, buna mukabil A.B.D. ve Kanadada bu şartların mevcut olmayışı yüzünden aynı iyi neticeler elde edilememiştir [55]. Avrupada 1925 - 1955 yıl-

[54] Meselâ 1945-46 da A.B.D. deki - General Motor - grevinde, U.A.W. (Otomobil işçi sendikaları federasyonu) kazandığı ücret zammına rağmen işçilerinin en az sekiz yılda zor telâfi edebileceği bir iktisadî kayba maruz kalmalarını da göze almıştır. Bk. : Lester, a.g.e.

Bk. : Sendikaların siyasî karakteri hakkında, A. Ross, - Trade Union Wage Policy -, a.g.e., sh. 14, 74, 80.

Bk. : Harold J. Laski, - Trade Unions in the new Society -, (The Viking Press New York, 1949, sh. 178.

[55] Zira A.B.D. ndeki fiyat istikrarının zahiri olduğu malûmdur. İngilterede 1948 - 50 arasında - İşçi Sendikaları Federasyonu - kendi kendine ücret taleplerini tahdide muvaffak olmuştur. 1951 de hükümet fiyat yükselişlerini önliyemeyince sendikalar da bu siyasetlerini terketmişlerdir. Bu husus için Bk. : Mc. Kelvy, - Trade Union Wage Policy in postwar Britain - (Industrial and Labor Relations Review, oct. 1952, vol. 6, no. 1, sh. 3-11 ve Bk. : Flanders, a.g.e., (Sturmthal'in Contemporary Collective Bargaining adlı eserinin birinci faslı), sh. 1-53. Bütün memleketler hakkında Bk. : L. Stettner, a.g.e., ve U.N., - Economic Survey of Europe in 1955 - a.g.e.

İskandinav memleketleri hakkında Bk. : Galenson, Sturmthal, Myers, Inman'ın (adı geçen eserleri).

Almanya hakkında Bk. : Clark Kerr ve G. Bry'n (adı geçen eserleri).

ları arasında — *kendi kendini tahdit* — siyasetini mümkün kılan şartları şu şekilde hülâsa edebiliriz :

I — *İktisadî âmiller*, bu devrede hükûmetleri millî ücret siyasetine imkân verecek bir millî iktisadî siyaset takibine mecbur etmiştir. Ezcümle :

1 — Kuvvetli bir enflasyon korkusunun mevcudiyeti,

2 — Artan müdafaa ihtiyaçlarına ve dış piyasa taleplerine cevap verebilmek için işletmelerin modernleştirilmesi ve yeniden tesisi hususundaki zaruretlar ve dolayısıyla yatırım temayül ve talebinin yüksek oluşu, bunu temin için gelirin büyük kısmını istihlâkten istihsale, yani kapital teşekkülüne tevcih etmek arzusu ve müstehlik gelirini kısmak için başlıca unsur olan ücretleri mutedil bir hadde tutmak endişesi;

3 — İstihsalde kullanılan ham maddelerle, istihlâk maddelerinin büyük nispette ithal edilmesi hasebiyle ekonomilerin dış ticarete olan bağılılığı. Dış ticaret muvazenesindeki devamlı güçlükler ve dolar - döviz kıtlığı. Kıymetli döviz istihlâke harcamamak için, istihlâki arttıracak olan ücretleri tahdit zarureti;

4 — Sendikalarda yüksek ücret ve yüksek fiyatların, ihracatta dış rekabet imkânını zayıflatacağı ve tam istihdamı temin edecek şekilde istihsal artışına mani olmak suretiyle işsizlik tevhit edeceği endişesi millî bir iktisadî siyaset için müsait zemin hazırlamıştır.

Hollanda hakkında Bk. : *Pells, Zooteveij, Windmuller*'in (adı geçen eserleri).

Fransa ve İtalyada 1952-55 arasında -Kendi kendini tahdit - siyaseti muvaffak olamamıştır. (Bu itibarla bu iki memleket tetkik dışı bırakılmıştır).

Fransa için Bk. : *Lorwin, Val, R.*; *Collective Bargaining in France*, (Galensonun *Comparative Labor movement* kitabının V. faslı, sh. 313 - 410; ve *Sturmthal*, a.g.e.

İtalya için Bk. : *Luisa Riva Sanseverina*. - *Collective Bargaining in Italy* -, *Sturmthal*'in a.g.e. içinde VI. fasıl, sh. 210-233; yine aynı kitapta Bk. : *Cesare Vannutelli*, - *Wage Structure and Cost of labor in Italy* - VII. fasıl, sh. 233-252.

A.B.D. hakkında toplu fikir edinmek için Bk. : *Morton, W. A.* - *Trade Unionism, Full Employment and Inflation* -, *The Amer. Econ. Rev.*, Marc, 1950, vol. 40, No. 1, sh. 13-39; *Galbraith*, - *Are living cost out of control* -, (the *Atlantic mecmuasının* şubat 1957, vol 199, no. 2, sh. 37-41.

Reynolds, - *The Evolution of wage structure* -, a.g.e.;

Neil Chamberlain, - *Collective Bargaining in the United States* -,

Sturmthal'in a.g.e. içinde VIII. fasıl, sh. 252-307.

Hükûmetler, fiyat stabilizasyonu siyaseti cümlesinden olmak üzere başlıca şu tedbirleri almışlardır : 1 — Para ve kredi tedbirleri; Banka kredilerinin ve tedavüldeki para miktarının tahdidi; 2 — Malî tedbirler : İstihlâk vergileri ile sermaye teşekkülünü, yani yatırımları lisansa bağlama ve vergiye tâbi tutma keyfiyeti; 3 — Hükûmet sarfiyatının kısılması; 4 — Fiyat kontrolü veya muayyen mamullere prim verilmek suretiyle pahalılığın önlenmesi; 5 — İnhisar teşekküllerini ve büyük kartelleri kontrol tegebüsleri; 6 — Fiyat ve ücretlerin yükseltilmemesi için teşvik ve tasviye sistemi; 7 — Genel ücret - fiyat siyaseti hususunda tavsiyelerde bulunacak «Tetkik ve İnceleme Komisyonları»nın — Fact finding Commission — teşkili; 8 — İşçi - işveren ihtilâflarına, nihai halde arabulucu veya hakem sıfatıyla müdahalede bulunulması :

II — *Siyasî âmiller* : Hepsinde sendikalar siyasî bakımdan çok kuvvetli olduğu ve hemen ekserisinde — İngiltere ve Batı Almanya hariç — işçi partileri ya tek başına veya koalisyon halinde iktidarda bulunduğundan [56], sendikalar kendi partilerini müşkül durumda bırakmamak ve zayıflatmamak için siyasî bir mesuliyet duygusuyla hareket etmiş, hem iktisadî hem de siyasî stabilitenin teminine çalışmışlardır.

[56] Norveç İşçi Partisi 1935 tenberi (1939-45 işgal yılları hariç), iktidarda bulunmakta olup, 1945 ten itibaren bu partinin durumu gittikçe kuvvetlenmiştir. Diğer azınlık partileri koalisyon teşkiline dahi muvaffak olamamıştır. Danimarkada İşçi Partisi olan Sosyal Demokrat Parti 1953 tenberi küçük bir ekseriyetle iktidarda bulunmakta, fakat Çiftçi partisi (Agrarian Parti) kuvvetli bir muhalefet halinde olup, küçük bir azınlık teşkil eden Radikal-Liberal parti arada muvazeneye tesir eden bir rol oynamaktadır. İsveç ve Finlandiyada son birkaç yılda İşçi Partileri olan Sosyal Demokrat Partisi, Çiftçi Partisi ile koalisyon halinde iktidarı muhafaza etmekte, Avusturyada Sosyalist partisi 1946 dan beri çiftçilerin büyük bir rol oynadığı Halk partisi ile koalisyon halinde iş başında bulunmaktadır. Hollandada İşçi Partisi çok taraflı koalisyon kabinesinin en kuvvetli rüknüdür. Almanyada Sosyal Demokratlar Hristiyan Demokratlarla Hür Demokratların teşkil ettikleri koalisyon kabinesi dışında faal bir muhalefet gurubu halinde bulunmaktadır. İngilterede İşçi Partisi 1945-51 arasında iktidarda kaldıktan sonra son yedi yılda muhalefet safında tekrar iktidarı elde etmek için fırsat beklemektedir.

Bk. : *Galenson*, - Labor in Norway -, Cambridge Massachusetts, Harvard, Univ. Pres 1949, sh. 70.

İsveçte Sosyal Demokrat Parti 1932 denberi ya tek başına veya ekseriyet teşkil ederek koalisyon halinde olmak üzere 1932 denberi iktidarda bulunmaktadır. BK, *Galenson*, - Scandinavia -, a.g.e., sh. 156.

III — Sendikalar bakımından merkezî bir ücret siyasetinin tatbik edilmiş olması :

Genel olarak yukarıda adı geçen bütün memleketlerde, kolektif pazarlık sistemi (İngiltere ve Almanya hariç) A.B.D. indeki durumun aksine son derecede merkezîleştirilmiş ve sendika konfederasyonları icra uzvu ücretler üzerinde müessir olarak, seviyeyi millî ekonominin ihtiyacına göre ayarlamak imkânını bulmuşlardır. Gerçi Batı Almanya ve İngilterede sendika konfederasyonlarının genel ücret siyaseti hususundaki fikirlerinin, evvelce zikredildiği gibi, sendikalarca kabulü mecburi olmayıp tavsiye mahiyetindedir ve dolayısıyla sanayi çapındaki sendika federasyonları daha fazla serbestiyi haiz olup, merkezî murakabe daha hafiftir. Fakat buna rağmen meselâ Batı Almanyada muayyen büyük sendikaların yaptığı kolektif akitlerin, diğerleri tarafından örnek olarak kabul edilmesi neticesinde, sendika taleplerinde ekseriya kuvvetli bir koordinasyonun temini mümkün olmuştur. Bu sayede sendikalar ücretlerini produktiviteye göre ayarlamak imkânını bulmuşlar ve fiyat stabilizasyonu hususundaki tedbirler alınabildiği takdirde, memleketlerinin iktisadî kalkınma programlarının tahakkuku uğrunda — *kendi kendilerini tahdid* — siyasetini tatbik edeceklerine dair hükûmetleriyle resmî veya gayri resmî mutabakata varmışlar ve 1952-55 yılları arasında hakikaten mesuliyetlerini müdrik bir siyaset takip etmişlerdir.

İşte zikredilen memleketlerde 1952-55 yılları arasında işçi-işveren ve devlet arasındaki ahenkli işbirliği sayesinde, istihdam seviyesinin yükselişi, iş saatleri yekûnu ve işçi produktivitesinin artışı neticesinde istihsal süratle artmış, fakat reel ve nakdî ücretlerde ciddi bir yükseliş olmamıştır. [57]. Halbuki bu devrede kârlar tedrici bir şekilde yükselmiş [58], artan kâr ve yatırımlar neticesinde ekonomilerin istihsal seviyesi, iktisadî kaynakları zorlayacak bir seviye-

[57] I ve II numaralı cetvellere bakınız. Cetvellerin iktibas edildiği mehz Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor, Monthly Labor Review, June 1956, vol. 79, No. 6, sh. 665-66.

[58] Bilhassa korporasyon kârları başlıca memleketlerde kuvvetli bir yükseliş kaydetmiştir. *Reynolds'a* göre bu devrede korporasyon kârları İngilterede son derecede artmış, *Blodgett'e* göre Almanyada bu artış daha da kuvvetli olmuştur. Bu hususta Bk. : Reynolds, - The evolution of wage structure -, a. g. e., sh. 267.

ye yükselmiştir. Zira ekonomiler işçi, ham madde ve işletme kapasitelerinin limitine varmışlardır. [59].

CETVEL I

Sekiz Batı Avrupa devletinde 1951 - 1955 arasında sanayi istihsalinde ve insan başına düşen hasılda yüzde itibarıyla yıllık değişme nispetleri

<i>Memleket</i>	<i>1951</i>	<i>1952</i>	<i>1953</i>	<i>1954</i>	<i>1955</i>
S A N A Y İ İ S T İ H S A L İ					
Avusturya	14.0	0.8	1.7	13.7	9.0
Danimarka	2.0	— 4.1	4.1	5.9	4.6
Finlandiya	16.0	— 4.5	5.4	13.7	6.8
Batı Almanya . . .	19.0	6.7	9.4	12.2	16.0
Hollanda	4.0	.0	8.7	11.5	6.3
Norveç	7.0	.9	6.5	6.1	4.9
İsveç	5.0	— 1.9	.0	3.9	7.4
İngiltere	3.0	— 3.0	6.0	6.6	7.1
SAAT BAŞINA DÜŞEN HASILA					
Avusturya	9.0	1.6	4.2	10.0	6.6
Danimarka	?	?	?	5.0	2.0 *
Finlandiya	5.3	2.5	3.3	9.4	5.0
Batı Almanya . . .	10.8	4.9	5.6	6.1	7.4
Hollanda	1.0	3.1	7.0	5.6	5.6
Norveç	?	?	?	4.0 *	3.0 *
İsveç	3.1	.0	3.0	3.0 *	3.0 *
İngiltere	1.0	— 3.0	4.0	2.9	3.0 *

? Kaynak mevcut değildir.

* Asli kaynakta desimalden ileri götürülmeyen mutalar.

[59] III ve IV numaralı cetvellere bakınız. Mehoz, : yukarda adı geçen mecmua, ve Economic Survey in Europe, U. N., a.g.e., sh. 57-63.

CETVEL II

İmalât Sanayiinde gayrisafi nakdi saat ücretleri ile reel ücretlerde 1951 - 1955 arasında vukua gelen yıllık vasati değışme nispetleri

<i>Memleket</i>	<i>1951</i>	<i>1952</i>	<i>1953</i>	<i>1954</i>	<i>1955</i>
GAYRİSAFİ SAAT ÜCRETLERİ					
Avusturya . . .	32.0	12.1	0.0	6.1	3.8
Danimarka (1) .	10.0	10.0	3.3	4.0	3.8 *
Finlandiya . . .	36.0	11.0	1.3	.7	4.6
Batı Almanya (2) .	15.0	7.8	4.0	2.3	7.6
Norveç (3) . . .	14.0	11.4	4.7	5.3	5.0 *
Hollanda (1) . .	8.0	2.8	.9	10.7	5.6
İsveç (3) . . .	21.0	19.0	—1.4	4.2	7.4
İngiltere . . .	9.0	9.2	5.0	5.6	8.3
R E E L Ü C R E T L E R					
Avusturya . . .	3.0	—4.0	6.1	1.9	2.8
Danimarka0	5.0	3.8	2.8	.0
Finlandiya . . .	13.0	8.8	.8	.8	7.3
Batı Almanya . .	6.0	6.6	5.3	2.5	5.7
Hollanda . . .	—3.0	3.0	1.0	6.9	2.8
Norveç	—1.0	2.0	3.0	.0	3.8 *
İsveç	6.0	7.5	—1.8	3.6	3.4
İngiltere	—1.0	1.0	2.0	3.9	2.8

(1) Ücret hadleri

* Ocak - Eylül

(2) İnşaat sanayii dahil

(3) Maden sanayii dahil

CETVEL III

Gayrisafi sabit sermaye yatırımlarının gayrisafi millî hasılaya nisbeti

<i>Memleket</i>	<i>1938</i>	<i>1948</i>	<i>1954</i>
Avusturya . . .		15	21
Danimarka . . .		15	18
Finlandiya . . .			26
Batı Almanya . .	14 (1936)	19	21
Hollanda . . .	10	20	21
Norveç	20	28	31
İsveç	17 (1938-39)	18	21
İngiltere	11	12	13

CETVEL IV

GAYRİSAFI MİLLÎ HASILA INDEKSİ

Memleket	1952	1953	1954	1955	
Avusturya	101	103	113	125	1951=100
Danimarka	101	106	108		1950=100
Finlandiya	107	113	122	129	1950=100
Batı Almanya . . .	124	133	145	160	1950=100
Hollanda	103	112	117	121	1950=100
Norveç	107	110	114	117	1950=100
İsveç	103	107	113	116	1950=100
İngiltere	104	107	112	116	1950=100

1955 - 1956 DAN SONRA — KENDİ KENDİNİ TAHDİT —
SİYASETİNİN TERKEDİLMESİNİN SEBEPLERİ

1956 yılında umumiyetle iktisadî kalkınma programları tahakkuk ettiği halde işçilere bu devrenin başında yapılan vaatlerin yerine getirilmeyişi ve hayat pahalılığının artmaya başlaması, sendikaları — *kendi kendini tahdit* — siyasetlerini terk yoluna sevketmiştir [60]. Şöyle ki mezkûr memleketlerin iktisadî bünyeleri azami gelişme safhasına varınca, işçi de elde edilen nimetlerden faydalanmak istemiştir. Çünkü — boom — devresinin başlangıcında işçilere sabır tavsiye olunmuş, kendi paylarından fedakârlık etmek (kârları arttırmak suretiyle) kapital teşekkülüne imkân verilirse neticede artacak olan millî hasıladan daha geniş pay alacakları vaad edilmiştir. Fakat zaman ilerlediği (4 yıllık boom devresi sonunda), diğer gruplara giden millî gelir payı arttığı halde, yapılan vaadin yerine getirilmediğini gören sendika liderleri, bu kalkınmada hissedar olan işçinin de payının arttırılması zamanının geldiğine kani olmuşlardır. Fakat iş bu safhaya gelince, işverenlerin alıstıkları bu rehâvet devresi sonunda ücret artışlarına şiddetle mukavemet etmişler ve şu mazereti ileri sürmüşlerdir : «İşçilerin ücret talepleri, millî ekonominin âzami kapasite hudutlarına varması hasebiyle fleksibilitelerini kaybettiği bir ana rastlamaktadır.» Sendikalar ise buna şu ce-

[60] Bu hususta Bk. : *Leonara Stettner*, «Wage Pressures and Inflation Controls in Western Europe.» a.g.e., sh. 664-70.

vabı vermişlerdir : «Ekonomik bünyede fleksibilitenin azaldığı doğru olabilir. Eski kâr hadlerini aynen muhafaza etmek şartıyla ücretlerin yükseltilmesi belki güçtür. Fakat fazla kâr nisbetlerinin azaltılması suretiyle ücretlerin yükseltilmesi mümkündür. Zira bu kalkınma bidayette prodüktivite kazancından işverenlere düşen payın arttırılması, yani millî gelir bünyesinin işveren lehine değiştirilmesiyle mümkün olmuştur. Fakat nihaî gaye bizatihi kârları arttırmak değil, iktisadî kalkınmayı temin için zarurî olan sermaye terakümüne imkân vermektir. Şimdi sermaye terakümü istenen hadlere gelmiştir. Kârların aynı yükseklikte devamına lüzum yoktur. Millî gelirin işçi lehine yeniden tevzii ile millî kalkınma uğruna, işçilerin azalmış olan paylarının arttırılması lâzımdır. İş bu noktaya gelince, işverenler statükonun muhafazası tezini ortaya atmışlardır. Bu durum sendikalarda aldatıldıkları kanaatini uyandırmış ve — *kendi kendini tahdit* — siyasetini terk yoluna sevk etmiştir.

Hayat pahalılığının artmaya başlaması ikinci bir âmil olmuştur. Çünkü :

a — İşverenlerin kârları aynı tempoyla yükselmekte devam edince, ikinci harp sonu iktisadî kalkınma devresinin nihayetinde, yatırımların aynı nispette arttırılmasına devam edilmek istenmiştir. İktisadî kapasite zorlandığı için, ücret dışındaki maliyet artmış, bu durum ücret tazyiki olmadan fiyat yükselişlerine âmil olmuştur.

b — Kârların artışı neticesinde işverenlerin tediye kudreti arttığı için (işgücünün de nihai limitine kadar kullanılması hasebiyle) inelâstik hale gelen işçi arzı karşısında işçi talebinin son derece artışı, işverenleri *talepten ileri gelen* ücret artışlarına sevk etmiş, sendikaların tesiri olmadan işverenlerin ücretleri kendi kendine arttırışı, (hususiyetle sendikalaşmamış işçilerin ücretlerini yükseltirse), sendikalaşmış işçiler nezdinde sendikaların prestijini zayıflatma tehlikesini doğurmuş, diğer yandan işverenlerin kendiliklerinden yükselttikleri ücretlerle beraber fiyatları da kolayca arttırmaları (tam istihdam hali), hayat pahalılığına sebebiyet vermiştir. Bu durum karşısında — *kendi kendini tahdit* — siyasetine müsteniden sendika federasyonlarının mahallî sendika taleplerini frenliyebilmeleri çok güçleşmiştir. İhracat sanayii gibi umumiyetle kıymet prodüktivitelerinin arttığı branşlarda bu durum bilhassa ehemmiyet kesp etmiştir.

c — Aynı tesirler altında ziraî fiyatların yükselmesi de, hayat pahalılığının artmasına âmil olmuştur.

İşte 1952 - 1955 yılları arasında işçilerin mahrumiyete katlanmasıyla muvaffakiyetle devam eden — *kendi kendini tahdit* — siyaseti, sıra kendilerine geldiği zaman, işverenlerin böyle bir fedakârlığa yanaşmayışı ve hükümetlerin de bunu daha zecrî malî ve nakdî tedbirlerle temin etmeyişi veya edemeyişi, sendikaların millî ücret siyasetlerini, işçilerin millî gelirdeki azalan payını arttırma istikametine tevcih etmiştir. Bu sebeple 1956 yılı baştanbaşa büyük grev hareketleriyle dolu geçmiştir [61].

[61] Sendikaların - Kendi kendini tahdit - siyasetini terki ile 1956 yılında her tarafta grev hareketleri başlamıştır. Mesela : Finlandiyada, Sendikalar Konfederasyonu (SAK), 1956 martının ilk haftası içinde (Hükümetin fiyat ve ücret kontrollerini terkini müteakıp), ziraî fiyatlarda husule gelen şiddetli bir yükselişi protesto sadedinde umumî grevlere girişmiştir.

Danimarkada iki yılda bir yapılan ücret müzakereleri çıkmaza girdikten sonra son yirmi yıl zarfında ilk defa olmak üzere, 17 Mart 1956 da umumî grev hareketine başlanmıştır. Elde edilen genel ücret artışları neticesinde millî ücret maliyetinin % 2.5 arttığı hesaplanmıştır.

Hollanda, Almanyadan sonra - Kendi kendini tahdit - siyaseti hususunda Avrupada en fazla muvaffak olan memleketlerden biridir. Buna rağmen ücretlerin Batı Avrupa memleketleri seviyesine nazaran düşük tutulması neticesinde huzursuzluk başlamıştır. 1956 Aralık sonunda devlet - sendika ve işveren arasında bir anlaşmaya varılmıştır.

İsveçte Sendika Federasyonu (LO), 1956 Şubatında bir hayli müzakere ve uzlaştırma safhaları sonunda ve siyasi seçimler dolayısıyla hükümetin kuvvetli tazyiki neticesinde % 4 genel ücret artışına razı olmuştur. Fakat ziraat ve sanayi ücretleri arasındaki fark ihtilâf mevzuu olmakta devam etmiştir.

Batı Almanyada - Alman mucizesi - nde başlıca rolü oynayan sendikaların başarılı - kendi kendini tahdit siyaseti - 1955 sonbaharında % 8 vaşati ücret artışı ile ilk reaksiyonunu göstermiştir. Sebep, işçi arzının azalışı, hayat pahalılığının artışı, iktisadî - boom - un devamı ve sendikaların mühim şubelerinde mücadeleci arzuların kuvvetlenmesidir.

Sendikalardaki millî disiplinin şahikasına erişmiş olduğu Norveçte dahi hayat pahalılığına karşı mutedil ücret zamları elde edilmiştir.

Avusturyada da 1955 sonbaharında fiyat artışları karşısında grevler ve huzursuzluk başlamış fakat enflasyondan çok çekinen Avusturya Sendikalar Federasyonu (ÖGB) ücretlerde disiplini muhafaza etmiştir.

İngilterede uzun bir sükûndan sonra, 1955 sonunda grev ayları başlamıştır. Tahmil, tahliye, demiryolu, gazeteci kömür, tayyare ve madenî eşya sanayindeki grevler sonunda ücretler yükselmiştir. İki önemli sendika federasyonu (The National union of General and Municipal workers ile Transport and General Workers Union) - kendi kendini tahdit - siyasetlerini terketmişlerdir. T.U.C., hükümetin enflasyonu önleme hususunda 1956 da kabul ettiği metod-

Bu suretle işçi - işveren ve devlet arasındaki ahenkli işbirliğinin bozulması neticesinde gerek işçi, gerek işverenlerin fiyat ve ücretleri arttırmaları tekrar enflasyonist bir seyir husule getirmiştir.

NETİCE :

1 — Sendikalar, — *otonom ücret artışlarından* — mütevellit kısmî enflasyonist tesirlerini — *kendi kendini tahdit* — siyaseti ile bertaraf edebilir.

2 — 1952 - 1955 yıllarındaki muvaffak olmuş tatbikat dikkate alınırsa, hür kollektif pazarlık sistemiyle enflasyona sebebiyet vermeden tam istihdamı devam ettirmenin prensip itibarıyla mümkün olduğu görülür.

3 — Ancak bu gayenin temini için — *millî bir ücret siyaseti* — ile tamamlanan — *millî bir iktisadî siyaset* — in takip edilmesi lâzımdır.

4 — Bu siyasetin icabı olarak, *işçi - işveren ve devlet arasında* ahenkli bir işbirliğinin sağlanması ve bu siyasetin tatbikatı olarak ta :

a) Devletin fiyat stabilizasyonunu temin etmesi,

b) İşverenlerin fiyat artışlarını frenleyebilmek için teşkilâtlanmış olması ve bu teşkilât yoluyla hükûmete fiyat stabilizasyon siyasetinde müzahir olması gerekir.

5 — Ancak bu takdirde sendikaların, merkezî bir ücret siyasetiyle, ücretleri prodüktivite artışına göre ayarlıyarak — *kendi kendini tahdit* — etmesi mümkün olur.

6 — Siyasî bir işçi partisinin mevcudiyeti ve âmme efkârının bu mevzularda tenevvür etmiş olması da muvaffakiyeti arttırıcı siyasî ve kültürel şartlardır.

7 — İleri derecede sendikalaşmış olup, tam istihdam siyaseti güden memleketlerde bu şartlar tahakkuk ettirilebildiği nispette «Hür sendikacılık ve kollektif pazarlık sistemi ile tam istihdam ve mustakar fiyat seviyesi» şeklindeki — üçlü gaye — nin telifi mümkün olabilir.

ları, ezcümle iktisadî kontrollerin ihmalini, ekme ve süt için verilen primlerin azaltılmasını ve tesis kredilerinin (mesken dahil) yükseltilmesini şiddetle tenkit etmişlerdir.

Bk. : Bu hususlar için, *New York Times* gazetesinin 28 Aralık 1956 sayısı ve *Leonora Stettner*'in - Wage Pressures and Inflation Controls in western Europe - adlı makalesi, a.g.e., sh. 670.