

SENDİKALARIN VERİMLİLİĞE TESİRİ VE BU YÖNDEN İKTİSADİ GELİŞME ÜZERİNDE OYNADIKLARI ROL

Doç. Dr. Sabahaddin ZÂİM
İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

I

G İ R İ Ş

Zamanımızın en önemli mevzularından biri olan Sosyal ve İktisadi gelişmede sendikacılığın önemi, bilhassa genel nüfustaki işgücü oranının ve işgücündeki sendikalaşma nisbetinin yüksek olduğu cemiyetlerde, gerek iktisadi, gerek sosyal, gerekse siyasi fonksiyonları itibarıyla son derece artmıştır. Sendikaların gelişme üzerindeki tesirlerini genel olarak şu şekilde tasnif etmek kabildir:

1 — Verimlilik üzerindeki tesirleri,

2 — Âmme müdahalesi üzerindeki tesirleri,

3 — Ücret siyaseti yoluyla yatırım meyli ve tasarruf haddi üzerindeki tesirleri,

4 — Mamûl ve iş piyasalarının bünyesi üzerindeki tesirleri,

5 — Nihayet gelişmede bir faktör olarak, işçi işveren münasebetlerinin ahenkli bir tarzda cereyanını temin için, işletme dahilinde sanayi demokrasisi, milli ekonomi çapında işçi-işveren grupları arasında ahenkli bir muvazenenin ve Milletlerarası sulh ve sükûn'un temini hususundaki tesirleri.

Bu konferansımızda birinci husus ele alınacak ve sendikaların verimlilik üzerindeki tesirleri incelenecektir. Sendikaların gelişmenin en mühim faktörlerinden biri olan verimlilik (produktivite), yâni iş saati başına hasıla üzerindeki tesirleri şu şekilde izah edilebilir :

Verimlilik gelişmenin en mühim unsurlarından biridir. Diğer bir tâbirle iş-saati başına hasıla olarak tavsif edilen bu mefhum, unsurları itibarıyla belirtilecek olursa, *işçiden*, *işverenden* ve *makine ve teçhizattan* bir saat zarfında elde edilen verimlerin toplamını ifade eder. Sendikala-

nın verimlilik üzerindeki tesirleri de ayrı ayrı bu 3 unsur üzerindeki tesirlerinin muhassalası olmak gerekir.

II

SENDİKALARIN EMEĞİN VERİMLİLİĞİ ÜZERİNDEKİ TESİRLERİ

Sendikalar gerek kollektif akitlerle, gerek bunun dışındaki faaliyetleriyle emeğin verimliliği üzerinde doğrudan doğruya müessir olacak durumdadır. Bu faaliyetlerinin başlıcaları : *Standart ücret siyaseti, kıdem sistemi, genel ücret artışları, istihsalî ve emek arzını tahdit ve kontrol edici tedbirleridir.*

1 — *Standart ücret siyaseti* : Sendikalar bir işletmede indî ve irasyonel ücret farklarını önlemek üzere ücretlerin işçiye değil, işe göre tediyesini hedef tutan standart bir ücret sistemi tesis etmek isterler. Bu sistemde her işçi, hangi iş kademesinde vazife almışsa ücret bareminde o kademeye ait olan ücrete istihkak kesbeder. Eğer işçilere zamana göre ücret tediyeye ediliyorsa aynı tip makinede ve aynı iş şartları altında çalışan iki işçi, müessiriyetleri ve dolayısıyla, saat-başına hasılları farklı bile olsa aynı ücreti alır. Müşevvik unsurdan mahrum olan bu sistem işçi müessiriyetinin düşük kalmasını intaç eder.

Sayet işletmede müşevvik ücret sistemi (parça başına veya primli ücret sistemi) tatbik ediliyorsa bu mahzur bertaraf edilmiş olur. Fakat sendikalar önceleri işverenler tarafından suistimâl edileceği endişesiyle müşevvik ücret sistemlerine muhalefet etmişlerdir. Mamafih bugün sendikalar kuvvetlenip, kollektif akitlerle, müşevvik ücret sistemlerinin suistimâlini önleyici tedbirler aldıkça, bu sisteme muhalefetten vazgeçmekte ve müşevvik ücret sistemine tâbi olarak çalışan işçi miktarı ve nispeti süratle artmaktadır. Hattâ sendikalar, iş-saati başına hasıla artışından mütevellit işçi payını kollektif akitlerle arttırmak imkânını elde edince, hasılâyı arttıracak olan müşevvik ücret sistemlerini teşvik eder olmuşlardır. Bu halde sendikaların standart-ücret siyaseti zamana göre ücret sistemlerinin tatbik edildiği ahvalde işçi müessiriyetine menfi tesir icra edebilir. Fakat müşevvik-ücret sistemlerine rağbet arttıkça bu tesir azalır.

2 — *Kıdem sistemi* : Sendikalar kollektif akitlerle işçilerin terfi, tensikat ve yeniden işe alınmasında kıdem esasının tatbikini temine çalışırlar. Bu esasa göre bir işçi işletmedeki hizmet süresine göre terfi hak kazanmalı, tensikat sırasında işçilerin çıkarılmasına hizmet süresi en az olan işçiden, yeniden işe alınmada ise en kıdemlisinden başlama-

lıdır. Kıdem esası ile standart ücret siyasetini birlikte tatbik eden bir işletmede işe beraber başlayan, aynı tip makinada ve aynı iş şartları altında çalışan iki işçi, saat-başına hasılolan farklı dahi olsa aynı zamanda terfi eder. Neticede : a) Terfi, ve tensikatta kıdem esasının tatbiki işletmedeki vasatı işçi verimini azaltır, şöyle ki : Terfi, tensikat ve yeniden işe alınma vs. hususlarda kıdem esasının tatbiki, ufki işçi seyyaliyetinin verime tesirini optimum seviyenin altına düşürür. b) İşçiler işletmedeki işlerine verimlerinden gayri esaslara göre tayin edilmiş olduğundan her işçinin en verimli olacağı yerde çalışması mümkün olmaz. c) Bu sistem işçilerin muhtelif işler arasında, optimum müessiriyeti elde edecek şekilde tevziine mani olur.

Bu menfi mülâhazalar karşısında sendikalar son yıllarda kolektif akitlerdeki kıdem hakkına müteallik esaslara " kıdem ancak iktidar, liyakat vs. hususlar eşit olduğu zaman liyakatin takdirine sendika da iştirak ederse veya kıdem, ancak işçi kemmi ve keyfi bakımlardan işde asgari standardı ifa ederse tatbik edilir " hükmünü koymakla kıdem in a ve b şıklarındaki menfi tesirini bertaraf etmektedir.

Saniyen kıdem esasının işçi devrini yani ufki seyyaliyetini optimum haddin altına düşürdüğü hususuna itiraz edilir ve denir ki : ihtiyarî işçi devri kıdem olsun olmasın daha ziyade genç ve yeni işçiler arasında müteammimdir. Bu itibarla kıdem esasının tesir edebileceği yaşlı işçiler arasında esasen ihtiyarî işçi devri azdır. Dolayısıyla bu husustaki menfi tesiri de az olur.

Tensikat ve yeniden işe alınmada kıdem esasının tatbiki münferit işletmenin ve genel ekonominin kısa vadeli menfaatleri itibariyle müessiriyeti azaltıcı tesir yaparsa da, mesele millî ekonominin uzun vadeli menfaatleri zaviyesinden ve işçinin hayat-boyu verimine olan tesiri yönünden incelenirse umumiyetle işçi müessiriyetini arttırıcı mahiyette tesir ettiği görülür. Şöyle ki yaşla hizmet müddeti arasında müspet bir korelasyon münasebetinin mevcudiyeti kabul edilirse, yaşlı bir işçi (muhtemelen kıdemli işçidir) yeni bir işe geçmek mecburiyetinde bırakıldığı takdirde, genç işçiden daha güç intibak eder. Yani yaşlı işçinin müessiriyeti gencinkinden daha fazla düşer. Böylece (müzmin ve devamlı bir işsizlik mevcut olmamak yani çıkarılan kıdemsiz genç işçiler uzun müddet işsiz kalmamak şartıyla) tensikat ve yeniden işe alınmada kıdem esasının tatbiki uzun vadeli mecmû işçi müessiriyetini arttırır. Netice olarak kıdem esası çok sert (istisnasız) bir şekilde tatbik edilmezse mahzurlu olmaz.

Diğer yandan kıdem esasının işçi moralini kuvvetlendirmesi ve tecrübeli, daha sadık, işçi devri az olan mustakar bir sanayi işçi tipini meydana getirmesi işçi müessiriyetine müsbet şekilde tesir eder. Kalan menfi tesirlerini de izale etmiş olur.

Nihayet bu hususta dikkate alınması gereken mühim bir nokta da şudur ki kıdem esasının tatbik edildiği ahvaldeki ufki ve şakûlî işçi seyyaliyetini, şimdiye kadar hiç ulaşılmamış ideal bir durum (optimum seviye) ile değil, fakat sendikacılığın (yani kollektif akit sisteminin) mevcut olmadığı bir sanayi veya ekonomideki fiili durum ile mukayese etmek gerekir. Fiili durum, teorik halden çok farklı olduğu için, sendikaların mevcudiyeti ile aksi hal arasında büyük bir fark olmaması çok muhtemeldir.

3) *Genel Ücret Artışları*: Çok taraflı kollektif akitlerle ücretlerin bir sanayi kolu veya milli ekonomi çapında arttırılması vasıftan doğan ücret farklarını azaltır. Neticede ücretlerin bünyesini tahrif ederek:

a) ufki işçi seyyaliyetinin azalmasına ve işçilerin muhtelif sanayi kolları arasında optimum verimi sağlayacak şekilde tevziine mani olur ;

b) Vasıf itibariyle ücret farklarını azaltarak, vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin vasıflı işçiliğe yükselme hususundaki şevk ve arzusunu kırar ve mecmû işçi müessiriyetinin düşük kalmasına sebep olur. Fakat bu tenkitlere şu yolda itiraz edilir ve denebilir ki :

İkinci Dünya Harbi sonunda bir çok ileri sanayi memleketlerinde vasıf-ücret farklarının azalışında sendika ücret siyasetinden ziyade *ârme müdahalesi* ile, *iktisadi faktörler* mühim bir rol oynamıştır. Bu sebeple işçi seyyaliyetini önleyici başka faktörlerin bulunması, ücret farkları mevcut olsa dahi bu faktörlerin münferit tesirlerini birbirinden ayırmağı güçleştirir.

Saniyen, sendikalar ücret farklarını, vasıflı işçiliğe rağbeti azaltacak kadar ifrata götürmemektedir. Kaldı ki, eğitim şartlarının inkişafı dolayısıyla, farkların azalmasına rağmen fiiliyatta vasıflı işçiliğe rağbet azalmayıp hattâ çoğalmıştır.

Netice olarak çok taraflı kollektif akitlerle yapılan *genel ücret artışlarının (Rate-rate)* işçi müessiriyetini azaltacağı yolundaki iddialar tatbikatta pek gerçekleşmemiştir.

4 — *Sendikaların istihşâli tahdit veya kontrol edici tedbirleri* :

Sendikalar üyelerinin işsiz kalmasını, ücretlerinin düşmesini önle-

emek veya sıhhatlerini korumak endişesiyle istihsâl üzerine çeşitli müdahalelerde bulunur. Böylece kollektif akitlere istihsâli tahdit edici hükümler koyarlar. Bunlar genel olarak : a) Say'ın şiddetinin azaltılması ; b) İstihsâl ameliyesinde lüzumsuz kısımların muhafaza veya ilâvesi (matbaacılar sendikalarında görüldüğü gibi), c) Mamûlün kalitesini müşterinin arzuladığından üstün hale getirmek hususunda ısrar (boyacılar, plâster işçileri sendikalarında görüldüğü gibi), d) İşin icabettirdiğinden fazla işçi istihdamını istemek (bilhassa iktisadî daralma devrelerinde (featherbedding) veya azalan işi tensikatı önlemek üzere mevcut işçiye taksim etmek, e) Vasıfsız veya yarı vasıflı işçiler tarafından yapılabilecek bir işin, vasıflı işçiler tarafından yapılmasını istemek, f) İstihsâl ameliyesinde kullanılacak vasıtaları tayin veya tahdit etmek gibi hususlar olup, neticede emeğin saat-başına hasılasını azaltır. Sendikaların iş müddetlerini kısaltmak hususundaki faaliyetleri ve ücretli tatiller de bu gruba ithal edilebilir.

Sendikaların bu menfi tesirine itirazen denebilir ki :

Filhakika sendikaların işçi verimini azaltan, istihsâli tahdit edici hareketleri vardır. Fakat sendikaların mevcut olmadığı ahvalde de hasıla tahditleri mevcuttur, (işveren monopolünde olduğu gibi).

Saniyen iş saatlerinin kısaltılması, eğlence ve istirahati temin edici sanayiın hususiyle otomobil, elektrik, sinema, radyo ve televizyon sanayiinin inkişafına hizmet etmiş, bir kısım sermaye ve işgücünün bu sahalarına akmasını sağlamıştır. Ekonomiye olan bu direk tesiri yanında tiyatro ve parkların tesisini, atletizmin ve eğitimin inkişafını sağlayıcı ve kitap magazin ve gazete satışlarını teşvik edici müspet tesirleri olmuştur. Kısa-ça iş müddetinin haftada 40- saata indirilmesi, işçi başına müessiriyeti azaltmamış bilâkis bir dereceye kadar arttırmıştır. Şu var ki, artan müessiriyetin neticesi hasılası, ekonomide kısmen fertlerin maddi gelirlerinde bir artış şeklinde tezahür ederken, kısmen de fertlerin çalışma müddetlerinin kısaltılması şeklinde tecelli etmiştir.

Nihayet uzun vadede hasılayı tahdit edici bazı tedbirler, ezcümle say'ın şiddetini kontrol edici ve iş-müddetini kısaltıcı mahiyettekiler, muayyen optimum hadleri aşmamak şartıyla, moraline ve sıhhatine tesir ederek işçinin hayat boyu verimini artırır. Kısa vadede işletme ve genel ekonominin iktisadî gelişmesi üzerindeki menfi tesirleri uzun vadede sosyal hasılayı artırıcı müspet tesirleriyle tahfif veya izale edilmiş olabilir.

5) *Emek arzını tahdit edici tedbirleri* : Sendikalar, üyelerinin iş ve

ücret şartlarını rekabetin tesirinden koruyabilmek için işçi arzını tahdit cihetine giderler. Filhakika, a) Kadın ve çocuk işçilerin ve A. B. D. de zencilerin çalışmasına mümanaat etmek, b) Sendikaya giriş için yüksek bir kaydiye istemek, c) Bazı vasıflı işçiler için çok uzun çıraklık devrini şart koşmak, d) Yeni üye kabulünü reddetmek veya sendikasız işçiler tarafından yapılan alternatif işleri kabul etmemek, gibi hususları kollektif akitlere dercetmek suretiyle sendikalar muayyen sanayi kolunda veya ekonomi çapında işçi arzını kontrol ve tahdid ederler. *Sendika-işletmesi (Union-shop)* ve *(Kapalı-işletme (Closed-shop))* sistemleri sendikalara işçi arzını kontrol imkânını veren birer sistemdir. Sendikalar büyüdükçe, sanayi-çapındaki kollektif akitlerle işgücünün sendikalaşma nispeti arttıkça sendikaların işçi arzını kontrol imkânı da artar. A.B.D. de John Louis'in kömür madenleri işçi sendikası, bunun tipik misâlini teşkil eder.

Nihayet endirekt olarak sendikalar ücretleri arttırmak suretiyle, işçi talebi elâstiki ise, muayyen sanayi kolunda işçi arzını tahdit cihetine giderler. Bu durum işçilerin optimum verimi sağlayacak şekilde dağılmalanna mani olmak suretiyle mecmû işçi verimini azaltır.

Fakat fiiliyatta sendikaların genel işçi arzını direkt usullerle önlemleri çok güçtür. Zira bunu yapabilmeleri için sendikalaşma nisbetinin çok yüksek olması gerekir.

Saniyen, son yıllarda sendikaların prodüktivite şuuruna varmış olmaları, kendilerini işçi ücretini yükseltmek için işçi arzını tahdit gibi menfi tedbirler yerine, işçi verimini arttırmak üzere işverenle işbirliği yapmak cihetine sevketmiştir. Muayyen sanayide işçi arzını tahdit yerine, işçi talebini çoğaltmak için, mamûl talebinin artırılması hususunda işverenle işbirliği cihetine gitmeleri sendikaların yapıcı yolu tercih ettiklerini göstermektedir. Kaldı ki, kollektif pazarlıkla temin edilen ücret artışlarının emeğin verimini arttırması da beklenebilir. Bu takdirde sendika bahis mevzuu sanayi kolundaki işçi talep eğrisini dolayısıyla yükseltmiş olur.

Nihayet sendikaların kuvvetli konfederasyonlar halinde temerküz ettiği ve işçilerin siyasi partiler halinde teşkilâtlandıkları cemiyetlerde işsizlik, sendikaların başlıca problemlerinden biri olarak kabul edildiği için, müferit sendikaların işçi arzını tahdit suretiyle optimal tevzi mâni olmalarına ve verimi azaltmalarına mahal ve meydan verilmeyeceği aşıkârdır.

III

SENDİKALARIN SEVK VE İDARENİN MÜESSİRİYETİNE
TESİR EDEN FAALİYETLERİ

Sendikaların ana gayelerinden biri işletmede sanayi demokrasisini tesis etmektir. Halbuki rekabet esasına müstenit piyasa şartlarında çalışan bir özel teşebbüsün verimli çalışabilmesi, işletme dahilinde işveren otoritesini, işverenin insiyatifini elinde tutarak piyasa şartlarına göre işletmesini sevk ve idare zarureti doğurur. Demokratik birer organ olan sendikaların işletme idaresinde de demokratik bir nizamın tesisine, işçilerin söz sahibi olmasına, işverenin otoriter idaresini bertaraf etmeğe çalışmaları demokrasi ile verimi tezat haline sokmuştur. Zira sendikalar her geçen gün biraz daha kuvvetlendikçe kollektif akitler yoluyla taleplerini biraz daha arttırmakta ve talepleri an'anevi müdahale sahaları olan ücret, iş-müddeti ve iş şartlarının hududunu aşmakta ve eskidenberi işverenin mutlak iradesine tâbi olan sahalara intikal etmektedir. Zira sendikalar ücret, iş müddeti ve iş şartları hakkındaki taleplerinde ileri gitmek ve istihşâli tahdid edici faaliyetleriyle işverenin yetkilerini kısmakla iktifa etmeyerek, meselâ işçilerin işe alınıp çıkarılmasına, teknolojik değişikliği intaç eden kararlara, işletmede disiplinin temini hususlarına, iş ihtilâflarını hal mekanizmasına ve kararlara iştirâk suretiyle müdahale etmek, (yâni işverenin, bir kısım işçilerini icabında çıkarmak suretiyle istihşâli yeniden ayarlamalarını önlemek, işletmelerdeki mecmu iş arzunu, diğer bir ifadeyle işçilere gördürülecek iş yekûnunun tayin ve azalmasına muhalefet etmek) cihetine gitmektedir. Nihayet en son olarak idarenin fiyat ve istihşâl siyasetine müdahale etmek, ezcümle işletmenin finansman, personel, istihşâl, tevzi (distribution) hususlarındaki faaliyetlerine ve hattâ işletmenin teşkilât bünyesi ile, önemli personelin seçimi, aynı işletmenin yeni tesislerinin kuruluş yeri intihabına ait kararlara müdahale veya iştirâk cihetine gitmişlerdir. Halbuki bu hususlar başanlı bir işveren idaresi için tek yönlü bir sevkü-idareye ve otoriter bir sisteme ihtiyaç gösteren meselelerdir. Hâlen finansmana müdahale en az olmakla beraber kollektif pazarlıkla ücretlerin tesbiti, kârın bilinmesine, kârın tesbiti de sendikaların sermaye tezyidi metodları ile temettüleri mikdar ve nisbeti ile, ihtiyat, yığınma ve amortisman paylarının tesbiti ve nihayet kontrolü temin için mühasebe metodlarının standardizasyonu ile ilgilenmelerine yol açmaktadır.

Sendikaların bu artan müdahalelerini ekonomi için zararlı karşılayanlar şu mahzurları tevhit ettiğini ileri sürmektedir. Bu kabül müdahale-

ler : a) Piyasada rekabet nizamını sarsmaktadır ; b) Teşebbüs ekonomisinin gayelerini değiştirmekte. istihlâke göre istihşâlini ayarlayan işletmenin, bundan böyle istihşâli işçiye göre ayarlaması gerekmektedir ; c) İşletme idaresi gayretini, müessiriyeti arttırmaktan ziyade, otorite mücadelesine hasretmek zorunda kalır, bu durum işletmede bir istikrar meselesi doğurur ; zira hissedarların temsilcisi ile işçi temsilcileri anlaşamazsa büyük şirketlerin faaliyetleri aksar. Bunların heyeti umumiyesi işverenin müessiriyetini azaltır, ve verim artışına menfi tesir yapar. Hattâ sendikaların devamlı talepleriyle iz'aç olan işveren idaresi bir sinir harbi havası içinde kalır, bu durum arzu ve şevkle çalışmağa muhtaç olan işletmenin manevî havasını ve huzurunu bozar. Bu da işvereni sertliğe, asabiyete sevkeder ve verimi azaltır.

Fakat sendikalann işveren müessiriyeti üzerindeki bu menfi tesirlere mukabil müsbet tesirleri olabileceği de belirtilir. Filhakika :

a) Sendikalann ücrete müdahalesi, ücretleri tezyidi, işveren üzerinde cüz'î dahi olsa şok tesiri yapmakta ve işvereni, tediye kudretini arttırmak için rasyonalizasyona, israfı önleyici tedbirler almağa sevk etmek suretiyle verimi arttırmaktadır.

b) Prodüktivite artışından işçilere kollektif akitlerle pay verilmesi General Motör ve Ford müesseseleriyle yapılan akitlerde olduğu gibi sendikaları prodüktiviteyi tezyit hususunda işverenle işbirliğine sevk etmektedir.

Bu durum sendikaları sadece işçi müessiriyetini değil, idarenin müessiriyetini de arttırmağa sevk etmektedir. Zira sendikalar kollektif akitle ücretleri arttırmak için işverenin tediye kudretini dikkate almak zorundadır.

İşverenin tediye kudreti ya işverenin, varsa, inhisar avantajını istismar etmek, veya işveren idaresinin verimini arttırmak suretiyle iki yoldan artırılabilir. Ücret tespitinde sendikalar işverenin tediye kudretini dikkate alırlar. Fakat bunu sırf piyasa faktörleriyle tesbit edilen değişmez bir muta olarak kabul etmez ve bu kudretin alınacak tedbirlerle artırılabilmesine inanırlar. Durum böyle olunca, eğer birinci yol mümkün değil veya tercih edilmezse ikinci yol kalır. Bu takdirde sendika, ücretleri arttırabilmek için, işveren idaresinin müessiriyetini azaltan aksaklıklar olup olmadığı hususuyla bizzat alâkadar olacaktır. Meselâ muhasebe sistemi, tevzie tâbi gelir miktarını hakikatın dununda mı göstermektedir ? İstihşâl ameliyesinde lüzumsuz masraflar mı yapıyor ? İşletmenin

pazarlama siyaseti devamlı olarak sürümün ve istihşâlin düşük kalmasına mı sebep oluyor ? Sendika bu noksanların giderilmesi imkânını liderlerinin kabiliyet ve dirayeti nispetinde arıyacaktır. (tediye kudreti, standart ücret siyasetiyle tenakuz arzetmez. Orta derecede müessiriyeti olan firma esas alınır, müessiriyeti yüksek olan firma Marshallian ranı kazanmış olur.)

Bu sistemin muvaffakiyeti iki tarafın anlayış ve olgunluk göstermesine ve işbirliğine samimi olarak inanmasına bağlıdır. Nitekim ikinci harp sonunda bilhassa A. B. D. de inkişaf eden işçi, işveren istihşal komiteleri (Joint Labor - Menagement Production Committees) prodüktiviteyi arttırmaya muvaffak olmuşlardır. Almanyadaki kararlara iştirâk sisteminin de müspet neticeler verdiği söylenebilir¹ A.B.D. de birçok sanayi kollarında verimliliği arttırmak için işçi - işveren işbirliği esasları kolektif akitlerle resmen tespit edilmektedir. Bu işbirliği işverenin, işçinin işini, kazancını ve iş şartlarının standardını korumayı, prensip olarak kabul etmesi esasına dayanmaktadır. *Scanlon - Plân*, işçi - işveren işbirliğini temin hususunda en çok tutunmuş ve tanınmış olan bir sistemdir.

Netice olarak, sendikalar kendi mahiyetleri icabı işveren idaresinin müessiriyetini azaltıcı bir organ değildir. Sendikaların daha mutedil ve ileri görüşlü hareket edebilmesi mümkündür. Fakat işverenlerin de her şeyden evvel "kendi evinin efendisi" olmak zihniyetini terkedip, işletmenin aynı zamanda sosyal bir organizma olduğunu ve sendikaların da bu organizmanın lüzumlu, zaruri ve yapıcı bir rüknü olabileceğini kabul etmesi gerekir. Hususiyle sendika ve işverenler sanayi kolu çapında kolektif akitlere doğru gittikçe, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlar halinde taazzuv ettikçe, tarafların iktisadî zaruretler ve devlet müdahalesi tehlikesi karşısında daha şuurla hareket etmesi beklenir.

IV

SENDİKALARIN MAKİNE VE TEÇHİZATIN RANDIMANINA TESİR EDEN FAALİYETLERİ

Prodüktivite artışında en mühim unsurlardan biri makine ve teçhizatın randımanı, diğer tabirle teknolojik gelişmedir. İktisaden gelişmiş

(1) a) Kararlara iştirâk sisteminin (Codetermination) Almanya'daki tatbikatı bugüne kadar, grevleri azaltmış, kolektif pazarlıkta tarafların müteakabil müsamaha ve anlayış kudretini arttırmıştır.

b) Bazı işveren idareleri bu sistemin işçilerin mesuliyet duygusunu arttırdığını, belirtiyorlar. Bu sayede, murakabe ve disiplin meselelerinin azalması işveren idareleri için faydalı olmuştur.

c) Alman sanayininin harp sonunda süratli kalkınışı, gelişmede Codetermination'den menfi bir tesir görmediğine delildir.

memleketlerde prodüktivite artışında makine ve teçhiatın payı çok büyük olmuştur. Sendikalann bu önemli faktör üzerindeki müspet veya menfi tesiri şöyle mütalâa edilebilir:

Sendikalar umumiyetle işçiden tasarruf sağlayıcı makinelerin tatbikine, işsizliğe sebebiyet verir endişesiyle, muhalefet ederler. Nitekim otomasyon bugün sendikalar tarafından üzerinde en büyük hassasiyetle durulan bir meseledir. Bu sebeple sendikalar bir taraftan mevcut yeniliklerin tatbikine, diğer taraftan yeni ihtiralarda bulunulmasına engel olmağa çalışmaktadır.

Bu menfi tesirine mukabil sendikaların kollektif akitlerle bağlı oldukları işletmelerde ücretleri arttırması, bu müesseseleri, işçileri sendikalaşmamış olan işverenlerle rekabet edebilmek için bir taraftan rasyonalizasyon, diğer yandan teknolojik yenilikleri, ezcümle emekten - tasarruf sağlayıcı makineleri tatbikine ve mekanizasyonla prodüktiviteyi arttırmağa teşvik eder. Sendikalar General Motorla yapılan kollektif akitle temin edildiği veçhile prodüktivite artışından pay alacağına eminse bu temayülü teşvik eder.

Bu temayül meslek sendikalarına nazaran sanayi sendikalarında daha kuvvetlidir. Bu sebeple birçok sendikalar bugün teknolojik yeniliklere muhalefet etmez, sadece teknik yeniliklerin işsiz kalan işçilerin kısmen veya tamamen istihdamını temin edecek şekilde sanayie tatbikini isterler (Meselâ ayrılan işçilerin yerine yenisinin alınmaması ve yeniliklerin sürümün genişlediği zamana rastlatılması gibi).

Saniyen ücret artışlarının şok tesiri de işverenleri teknik yenilikleri tatbikine sevk edebilir. Aynı sebeple bazı müellifler yeni icatlarla - ücret artışları arasında müsbet bir münasebet görmek isterler.

Umumiyetle sendikaların ücretleri arttırması mekanikleşmeyi teşvik eder. Bilhassa, genel maliyet masrafları içinde işçilik nisbetinin yüksek bulunduğu, rekabetin sert ve kâr marjının dar olduğu sanayi kollarında işverenler ücret artışlarına karşı çok hassas bir durumdadırlar ve işletmelerini makine ve teçhizat bakımından emsal modern işletmeler ayağına çıkarmağa mecbur kalırlar.

Fakat sendikalann iktisadi gelişmedeki en müspet tesiri Slichter'in ifadesiyle *sınai araştırmaları teşvik etmesi* ve bu sayede sermayenin kalitesini yükseltmek evsafının inkişafını sağlamasıdır.

Netice olarak sendikaların teknolojik yeniliklerde müspet veya

menfi net ve belirli bir tesiri olmasa bile, sanayi ile ilgili araştırmaların teşvik hususundaki rolleri bu husustaki en müsbet fonksiyonlarını teşkil eder.

V N E T İ C E

Bu konferansımızda izaha çalışılan fikirleri toplu olarak şu şekilde hülâsa edebilir ve bir neticeye bağlayabiliriz:

1 — Sendikaların iş - saati başına verimlilik (prodüktivite) üzerinde önemli bir tesiri yoktur.

2 — Fiiliyatta, sendikaların kuvveti ile prodüktivite arasında bir korrelasyon münasebeti tespit edilememiştir (Mills).

3 — Bu itibarla sendikaların, kolektif pazarlık mekanizması vasıtasıyla iktisadi gelişme, veya diğer bir tâbirle gelişmenin iktisadi âmilleri üzerindeki direk tesirleri mühimsenemeyecek kadar azdır ve müsbet tesirleri menfilerini izale edebilir.

4 — Genel olarak sendikaların bütün fonksiyonları itibarıyla gelişmenin iktisadi âmilleri üzerindeki tesirleri belirsiz ve adeta nötr'dür denebilir.

5 — Buna mukabil gelişmenin sosyal âmillerine olan tesirleri uzun vadede işçinin hayat boyu prodüktivitesini artıran ve gelişmeyi teşvik edici mahiyettedir. Ezcümle sendikalar:

1 — Çeşitli koruyucu kontrol tedbirleri ile işçinin moralini ve güvenliğini artırır.

2 — İşçiler - arası grup şuurunu doğurarak, işçiler - arası rekabeti önler, tesanüdü sağlar. İşçi - işveren arasında şuurlu bir işbirliği meydana getirir.

3 — İşçiye mesleki statü, şeref ve aidiyet duygusu ve teşkilâtlı iş-gücününün bir üyesi olmak vasfını kazandırır.

4 — İşçilerin refah ve güvenliğini arttırabildiği ve endirekt te olsa gelirin aşın derecede gayri âdil tevezzüüne mani olabildiği nisbette cenniyette sosyal - tatminsizliği azaltır. Bu hal sosyal ve iktisadi kuvvetlerin daha müessir bir şekilde işlemlerini sağlar.

5 — Yüksek - ücret, kısa iş müddeti ve münkeşif iş şartları uğrunadaki mücadelesiyle, işçilerin fizikî sağlık ve eğitim şartlarını geliştirir,

neticede hem fiziki, hem psikolojik yönden uzun vadede emeğin verimini arttırır.

Bütün bu uzun vadeli sosyal tesirler işçinin hayat - boyu produktivitesini tezyit eder. Şu halde sendikaların gelişmenin iktisadi âmilleri üzerindeki tesiri önemsiz ve muhtemelen nötr olmasına rağmen, sosyal âmil-ler üzerindeki tesiri müspet ve uzun vadede gelişmeyi teşvik edici mahiyettedir.

Netice olarak sendikalar, bilhassa siyasi fonksiyonu itibariyle gelişmeye olan tesirleri nispetinde bir cemiyetin, dış tesirler dikkate alınmazsa, (Meselâ harp, harp tehdidi, istihsâli süratle tezyit zarureti, dış piyalann sert rekabeti vs.), kısa vadede daha ağır bir gelişme temposu takip etmesine âmil olabilir. Fakat gelişmenin seyri de farklı ve muhtemelen daha istikrarlı olur. Bu nisbî istikrar ise uzun vadede bizatihi gelişme trendini inkişaf ettirici bir tesir icra edebilir.