

## AMERİKAN SENDİKALARININ PRODÜKTİVİTE MEVZUUNDAKİ DAVRANIŞLARI

**Prof. Dr. John P. WINDMULLER**

Cornell Üniversitesi, Sosyal Siyaset Fakültesi (A.B.D.)

T e r c ü m e :

**Doç. Dr. Sabahaddin ZAIM**

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

Gerek Marşal Yardım Programının tatbikatı icabı gerek işçi, işveren ve Hükümet'e mensup muhtelif grupların Amerikayı ziyaretleri vesilesiyle Avrupa memleketlerinde Amerikan sendikalarının produktiviteyi artırma hususundaki davranışlarının keyfiyet itibariyle diğer memleketlerdeki sendikaların davranışından farklı olduğu şeklinde umumî bir kanaat yerleşmiştir. Bu görüşe göre, Amerikan sendikaları esas itibariyle produktiviteyi arttırmaya matuf tedbirlere karşı müspet ve yapıcı bir şekilde hareket ettikleri halde, diğer memleketlerdeki sendikalar bu hususta menfi bir tavır takınırlar. Diğer bir ifadeyle, Amerikan sendikalarının, istihsal hacmini (output), istihsal faktörlerinin maliyet masraflarıyla (input of the factors production) aynı nispette arttıran metodlara, veya, istihsal hacmini, aynı nispette olmasa bile, hiç olmazsa istihsal masraflarına nazaran arttıran metodlara karşı sempati gösterdikleri, buna mukabil Avrupa sendikalarının işçiden - tasarruf sağlayan yeniliklerin kabulüne karşı, işçilerin ya çok yıpranmasına veya işsiz kalmasına sebebiyet vereceği mülâhazasıyla, muhalefet ettikleri farz ve iddia edilir. Bu neticelerin tamamen mesnetsiz olmadığına dair elde kısmî deliller mevcuttur, fakat zannıma göre hasılayı arttırmaya matuf her yeni fikri destekleyen, — istihsalden memnun bir Amerikalı işçi tipi — oldukça mübalâğalandırılmış ve hattâ klişeleştirilmiş bir şekil olur.

Hakikatte, A. B. D. de produktivite hususunda bir tek tip sendika davranışı olduğunu ileri sürmek kabil değildir. En az sendika adedi kadar hattâ daha çok davranış şekli mevcuttur.

Zira : Bir tek sendika içinde dahi, zamana, parça başına, veya, primli ücret sistemlerine göre ücret alan; vasıflı, vasıfsız; yaşlı ve genç işçiler arasında prodüktivite mevzuunda farkh kanaatler mevcuttur. Fakat bu kısa konferans içinde Amerika Birleşik Devletlerinde mevcut olan bütün bu çeşitli kanaatleri incelemek tabiatıyla mümkün olamaz. Bu sebeple mevcut kanaatleri tam temsil edemeseler dahi oldukça yaygın ve biraz da birbirine zıt olan iki davranış üzerinde mevzuumuzu tahdit edeceğim. Önce zanaat işçileri sendikaları denen tip üzerinde durup onların davranışını tahlil edecek, bilâhare de bunu sanayi işçi sendikaları denen tiplerin davranışıyla mukayese edeceğim. Bununla beraber bu tahlile girişmeden önce A. B. D. de işçi-işveren münasebetleri ve sendikaların bünyesi hakkında kısa ve genel bir mukaddime yapmam gerekecektir.

Önce şu hususu tebarüz ettirmeliyim ki, A. B. D. de işçi - sendika - işveren münasebetlerinin tanziminde mehaz olarak kolektif akitlerin rölü, bu münasebetlerin oldukça önemli bir kısmının mevzuat tarafından tanzim edildiği Avrupa memleketlerine kıyasen, çok daha fazla ve son derece önemlidir. Tabiatıyla A. B. D.'de de çalışma mevzuatı mevcuttur. Fakat Amerikan mevzuatı işçi - işveren münasebetlerinin tanzimine mütedair müteferrik ahkâmın tespitini daha çok kolektif akitlere bırakmıştır ve kolektif akitlere bırakılan bu saha Avrupa'daki emsaline nazaran çok geniştir. Bu husus göreceğimiz gibi, prodüktiviteye tesir eden münasebetlerin birçok unsurları için varittir.

Saniyen A.B.D."de kolektif akitler prensip itibarıyla bir işletme veya fabrika çerçevesinde yapılmaktadır. Tabiatıyla bunun önemli istisnaları vardır. Meselâ bir sanayi - çapında veya bir sanayün büyük kısmını şümülü içine alan kolektif akitler mevcuttur. Yine meselâ aynı veya ilgili sanayi kollarında örnek olarak kabul edilen kolektif akitler mevcuttur ve hattâ bu kabîl sanayi - çapında (çok taraflı) kolektif akitlere doğru gittikçe kuvvetlenen bir temayül de vardır. Fakat bütün bunlara rağmen genel durum dikkate alındığında, hâlâ ferdi akitlerin, yani bir işverene, onun işçilerini temsil eden sendika arasında yapılan kolektif akitlerin hâkim tipi teşkil ettiği görülür. Netice olarak bugün yürürlükte 100.000 den fazla kolektif akit mevcuttur ve bunların iş şartlarının muhtelif cephelerini ele alış tarzında önemli farklar görülür.

Üçüncü bir husus da ve yine Avrupa memleketlerinin çoğunda cari olan durumun aksine olarak, A. B. D. deki sendikaların gerek işletme içinde, gerek işverene karşı işçileri temsil ediş keyfiyetinin yalnız

kollektif akdin neticelendirilmesine inhisar etmeyip, bu temsil keyfiyetinin kollektif akdin her günkü tatbikatında ve işçilerin ferden ve grup olarak istihdam şartlarına tesir eden her hususta câri olduğudur. Bu sebeple A. B. D. deki mahalli sendikalar, Avrupa'da görüldüğü gibi ekseriya iki muhtelif organ arasında paylaşılan iki fonksiyonu bizzat kendileri ifa ederler : (1) Millî işçi organizasyonunun idari bir cüzütamı olarak vazife görür ve bu suretle (işçi) ile " işçi hareketleri " arasında mutavassıt bir rol oynar, (2) Diğer yandan, Almanya'daki " Betriebsrat " a, Fransa'daki " Conseil d'entreprise " e veya İtalya'daki " Commissione interna " ya tekabül eden bir vazife ifa eder. Yâni Amerika'daki mahalli sendika, işletme içinde işverene ve işveren-temsilcilerine karşı, işçilerin hususiyetle kollektif akitten doğan hak ve menfaatlerini müdafaa eder, fakat bununla iktifa etmiyerek umumiyetle işçilerin bütün menfaatlerini temsil eder. Diğer bir ifadeyle sendikaların millî çapta en yüksek kademeyi işgal eden elemanları ile fabrikadaki münferit üyesi arasında disiplin ve muhaberat itibariyle doğrudan doğruya bir irtibat mevcuttur. Halbuki Avrupa memleketlerinde Amerika'daki mahalli sendikaların muadili teşkilât, sendikaların bir organı olmayıp; sendika ile ilgili ve ona yardımcı bulunmayan ve fakat mevzuat tarafından kaideten vücade getirilmiş bağımsız bir teşekküldür.

Dördüncü nokta şudur : Amerikan sendikacılığını zanaat ve sanayi sendikaları tipi diye bölmek teknik bakımdan belki doğru değildir. Zira yüzde yüz zanaat işçilerinden müteşekkil bir sendika mevcut olmadığı gibi, bütün sanayi işçilerinin sendikalarında da zanaatkârlar ve vasıflı işçiler mevcuttur. Fakat sırf sendikaların verimlilik hususundaki davranışlarına ait tetkikimizi kolaylaştırmak için farazi olarak işçi teşekküllerinin bu ilki tip sendika halinde taazzuv ettiklerini ve mevcut olduklarını kabul edeceğiz. Tarihi bakımdan Amerikan sendikacılığında yeni devre vasıflı işçilerin zanaat sendikaları halinde teşkilâtlandığı zamandan itibaren başlamıştır. 1886 da kurulmuş olan Amerikan İşçi Federasyonu, esas itibariyle zanaat işçileri olarak teşkilâtlanmış sendikaların bir federasyonuydu. Bu federasyona matbaacılar, makinist ve marangozların sendikaları da dahil bulunuyordu. Tabiatıyla AFL içinde hemen tâ bidayetindenberi, Birleşik Maden İşçileri Sendikası kabilinden bazı sanayi işçi sendikaları da mevcut bulunmakla beraber bunlar mutlak bir ekalliyet halinde idiler. Kütleli istihsalde bulunan büyük sanayi kollarında, vasıfsız ve yan vasıflı büyük işçi kütlelerinin sendikalaşması 1930 a kadar esaslı bir şekilde başlamamış bulunuyordu. Bu tarihte Sınai Organizasyon Komitesi (CIO), o zamana kadar, AFL'nin teşkilâtlanma-

sım müşkül addettiği bu milyonlarca işçi grubunu sendikalar halinde teşkilâtlandırmağa başlamıştır. Bu tarihten sonra AFL'e mensup birçok sendikalar, hazır elbise işçileri, çelik işçileri, kauçuk sanayi işçileri, otomobil işçileri vs. gibi sanayi sendikalarına kıyasen miktar ve kuvvet itibariyle geri kalmamak için yarı vasıflı ve vasıfsız işçilere kapılarını açmışlardır. Fakat karakter itibariyle artık tamamen "zanaatkâr işçi" sendikası olmayan bu teşekküllerde "zanaatkâr işçi sendikacılığı zihniyeti" hâlâ mevcuttur ve bu zihniyet mezkûr sendikaların verimlilik hususundaki davranışlarında da kendini göstermektedir.

Amerika'nın zanaatkâr işçi sendikalarının an'anevi gayesi, işveren münasebetleri mevzuatına müessir olabildikleri iş kollarında, vasıflı zanaatkâr emek arzını azamî derecede kontrol edebilmektir. Bu şekilde iş piyasasındaki emek arzının kontrol edilmesi, sendikaların pazarlık kudretlerini arttırmak ve esasen istihdam edilmekte olan ve sendika üyesi bulunanların istihdam imkânı ile yüksek ücret temini imkânlarını tahtı temine almak gayesini mutazammın buluyordu.

İşverenler emrine arz edilecek emek miktarını müessir bir şekilde kontrol için tatbik edilen metodlar meslekten mesleğe ve sanayiden sanayie değişmekle beraber, en sık rastlanan usullerden biri zikre değer. Meslek sendikalarının çoğu, işletmelerde istihdam edilecek çırak miktarını eskidenberi tahdit edegelmektedirler. Bu tahdit keyfiyeti prensip olarak işletmenin cesametine ve mevcut ustaların miktanna bağlıdır. Bu kabil tahdidat hususunda işverenle anlaşılabilir ve bu husus kollektif akitlere dercedilebilir. Buradaki gaye, meslek mensubinin muhtemelen artması neticesinde, sendikaların pazarlık kudretinin zayıflamasına ve işçilerin hayat seviyesinin düşmesine mani olmaktır.

Aynı kaide zanaatkârların yardımcılarının istihdamı için de bahis mevzuudur. Prensip olarak onların miktarları da mutabık kalman bir nispet dahilinde tahdit edilmektedir. Aynı zamanda yardımcılar an'anevi olarak vasıflı işçilerin ifa ettiği fonksiyonu yerine getirmeyebilirler. Bu suretle zanaatkârların yapabileceği işlerin miktarı müterakki bir şekilde azalmamış olur.

Meslek sendikaları, eskidenberi, hem işverenleri, hem de işveren mümessillerini istihsal ameliyesine bizzat iştirâkten alkoymak hususunda ısrar etmişlerdir. Meslek sendikaları prensip olarak ustabaşı, şef kontrol ve buna mümasil işverenin kendi adamlarını, zanaatlara veya sendikaya ait olan işler azalmasın diye istihsal ameliyesine iştirâkten, birkaç istisnası hariç sarahaten menederler.

Birçok meslek sendikaları muayyen bir projede istihdam edilecek miktarı tespit eder ve bu suretle işverenin bu işi alışlagelmiş olan miktardan daha az bir işçi ile yapma teşebbüsünü önlemiş olur.

Meslek sendikaları, diğer sendikaların kendi hukuk sahalarna gizlice tecavüz etmelerini önlemek için prensip olarak meslek veya iş sahalarnın hudutlarını tarif hususunda titizlikle dururlar. Fakat tariflerin çoğu son derece kaypak ve elâstikidir. Diğer taraftan kullanılan malzemelerin, istihsal metodlarının, makine ve teçhizatın ve hattâ sanayiın genel bünyesinin mütemadiyen değişmesi, yapılan tarifler ne kadar iyi olursa olsun, zamanla hukukî muhteva ile meslek sınırlarının tespitine ait tariflerin ölü hükümler haline düşmesine sebep olmaktadır. Bu husus, daha birkaç âmilin inzıvamıyla işin muhtevası konusunda sendikalar arası ihtilâflara yol açmakta ve sadece meslek sendikalarına münhasır kalmayan bu hukukî ihtilâflar Amerikadaki sınaî münasebetlerde hemen hemen daimî olarak rastlanan bir hâdise olarak kendini göstermektedir.

İşin kontrolü hususunda son derece önemli olan bir unsur da, sendika emniyetine taallük eden kapalı işletme sistemi olmuştur. Zamanın kifayetsizliği, A.B.D. de cari olan sendika emniyetine müteallik muhtelif tedbirlerin tafsilâtlı izahına imkân vermemektedir. Yalnız şu kadarı söylenebilir ki, kapalı işletme sisteminde bir işçinin o işletmede istihdam edilmeden önce sendikaya üye olması şartı aranır. Kapalı işletme sisteminin meslek sendikaları için mânası, onların münhal yerlere kendi üyelerini yerleştirebilmeleri mânasını tazammun etmesidir, yani işverenle yaptıkları resmî veya gaynresmî anlaşmalarla, mahallî meslek sendikaları ekseriya bir iş ve işçi bulma kurumu gibi hareket ederler. Meslek sendikası için kapalı işletmenin bir diğer mânası da, gerektiği takdirde muayyen vasıf veya meslekler için üye listesini kapatmak ve yeniden üye kaydetmemek suretiyle iş piyasasında bahis mevzuu meslekler için emek arzının çoğalmasına mâni olabilmeleridir. 1947 de çıkan TAFT-HARTLEY kanunu bu (kapalı-işletme) sistemini ilga etmiştir. Fakat işçi ve işverenlerin alışkın oldukları ve işleyişinden memnun kaldıkları birçok iş kollarında bahis mevzuu usul fiilen devam etmektedir. Meslek sendikaları, üyelerine azamî miktarda iş imkânı sağlamak için, iş piyasası ile birlikte işletme içindeki istihsal metodlarını da kontrolleri altına almağa çalışmışlardır. Muayyen bir devrede işçilerin istifadesine arzedilen iş miktarının sür'atle azalmasını önlemek için, resmî veya gayn resmî olarak istihsal sür'atı ile ferdi işçi hasılası üzerine konan tahditler geliştirilmiştir. Kalite kontrolleri, zaman israf etmesine rağmen an'anevî telâkki edilen istihsal metodları ve aslı önemde olma-

man veya lüzumsuz olan işler üzerine ısrar edilmesi, üstelik inşaatta ve istihsalde yeni istihsal metodlarının tatbikine şiddetle mukavemet edilmesi gibi çeşitli tedbirler, istihdam, gelir ve pazarlık kudretini muhafaza etmek gayesine mâuf olmuştur. Boya işçileri sendikası uzun müddet tüfekle serpmeye boya usulünün tatbikini önlemeğe çalışmış ve hattâ üyelerine eni muayyen bir genişlikten fazla olan fırçaları kullanmayı men etmişti. Matbaacılar iş ameliyesini arttıran enteresan usuller icad etmişler, marangozlar inşaat aksamının önceden monte edilerek iş yerine getirilmesini takbih ederek, kapı, pencere v.s. aksamın inşaat mahallinde inşa edilmesi hususunda ısrar etmişlerdir. Müzisyenler beyhude olmakla beraber uzun müddet, eğlence yerlerinde orkestralann ve müzisyenlerin yerini geniş ölçüde alan, otomatik plâklı makinelerin yayılmasına mâni olmağa çalışmışlardır.

Hemen istisnasız olarak meslek sendikaları yeni teknolojik icatlara muhalefet etmişlerdir. Verimliliği arttıran tedbirlere karşı davranışları, her zaman hasmane olmamakla beraber, yeni istihsal metodlarının, kendi vasıf, meslek, gelir ve hattâ statüleri bakımından tehditkâr bir durum arzettiği kanaatinin tesiri altında bulunuyordu. Selig Perlman'ın " Sendika hareketlerinin tarihçesi " adlı kitabında isabetle belirttiği vecihle zanaatkâr psikolojisi mazide ve bugün daima iş imkânlarının nedreti esasına dayanmıştır. Verimliliğin artırılması işverene ait bir iş olarak telâkki edilmiş ve verimliliği arttırmağa matuf hareketlere, yalnız, sendikaların iş piyasasını kontrolleri altında bulundurabilmesi keyfiyeti ile ücret seviyesine, vasıf durumlarına ve istihdam imkânlarına zarar vermemesi şartıyla rıza gösterilmiştir. Maamafih icatlara karşı mukavemet tamamiyle muvaffak olmadığı gibi olamazdı da. Evvelce vasıflı gruba dahil olan birçok işlerin modası geçmiş ve sanayi hayatındaki önemleri kaybolmuş olduğu gibi, birçokları da yan vasıflı ve vasıfsız gruba giren muhtelif ameliyeler halinde bölümlere ayrılmıştır. Teknolojik gelişmelere kendi bünyelerini intibak ettiremeyen sendikalar kuvvetlerini ve pazarlık kaabiliyetlerini kaybettiği halde, hayatîyetlerini muhafaza etmeyi daha önemli telâkki eden diğer bazı sendikalar ise, mukavemetlerini azaltmak, rakip sendikaların hak iddia ettiği sahalara yetkilerini teşmil etmek ve evvelce vasıflı olmadığı için sendika üyeliğinden mahrum işçilere kapıları açmak suretiyle uzlaşma yoluna gitmişlerdir. İşte, son olarak 5 Şubat 1953 tarihinde AFL-CIO'nun inşaat şubesi ile inşaat sanayii işverenler sendikası arasında akdedilen kollektif akdin mevcudiyetini bu zaviyeden mütalâa etmek gerekir. Zira bu akitte sendikalar, inşaat sanayiinde emekten tasarruf sağlayıcı makinelerin kullanılmasına, lüzumsuz olduğu halde sırf pahalı olduğu için evvelce yapılan birtakım

ameliyelerin kaldırılmasına, günlük istihsalı azaltan kota usullerinin ve istihsalde kullanılan malzemelerin tahdidine mütedair çeşitli tahdit edici tedbirlerin ilgasına razı olmaktadır. Gerçi bugünkü iktisadi daralma sırasında inşaat sanayiinin gerilemesi, inşaat sanayiindeki sendikaların, eski telâkkilerini terketmeleri veya hiç olmazsa değiştirmeleri hususuna müessir olmuştur. Fakat bu geçici faktör dışında dahi meslek sendikalarının değişen şartlar muvacehesinde elâstikiyet göstermelerine ve ricat emelerine ait başka misallere rastlamamız mümkündür.

Şimdi sözümlü ikinci grubu teşkil eden sanayi sendikalarına getiriyoruz. Bu sendikalar azamî yirmi ilâ yirmibeş yıllıktır. Bu tip sendikaların verimlilik - artışı karşısındaki davranışları meslek sendikalarının durumundan çok farklı olmuştur. Sanayi sendikaları Amerika'nın kütleli istihsalde bulunan sanayi kollarında kurulmuştur. Bu sanayi kollarında ise istihsal metodları ile teknolojik bünye sık sık tahavvüle uğrar ve mezkûr endüstrilerin bünyesiyle ilgili sınaî ve iktisadî şartlar, sınaî sendikaların, meslek sendikalarının yaptığı gibi iş piyasasının büyük ölçüde kontrolleri altında bulundurulmasına imkân vermemiştir.

Şu husus gözönünde bulundurulmalıdır ki, sanayi sendikaları istihsal metodlarında devamlı tahavvüllerin lüzum ve zaruretini umumiyetle kabul ve idrak etmiş bulunmaktadırlar. Hattâ bir dereceye kadar bu hususu arzu, dahi ederler. Zira neticede sanayi işçisinin hayat seviyesinde ancak verimlilik nispetinde bir artış husule gelebileceğine inanmışlardır. Bu temayül bilhassa son onbeş yıl içinde mütebariz bir hal almıştır. Bu devre ise umumiyetle reel ücretlerin devamlı olarak arttığı ve yüksek bir istihdam seviyesinin idame ettirilebildiği bir devre olarak vasıflandırılabilir. Fakat devamlı ücret artışları ve müsait istihdam şartları devam ettirilemediği takdirde bu temayülün idame ettirilip ettirilemeyeceği hususu çayı sualdir. Tabiatıyla sanayi sendikalarının bu hususta bazı ihtirazi kayıtları mevcut olup teknolojik değişmelerin mahzurlarını tahfif edici bazı tedbirler alınmasını isterler. Bu himayevi tedbirler üzerinde durulmağa değer. Bu tedbirlerin çoğu, ferd olarak işçiyi himaye, istihsalde sür'atî tahdit ve bedeni gayreti çoğaltma temayülüne, yüksek istihsal normlarıyla ücret kat'î hareketlerine, teknolojik işsizliğe ve iş değişmelerinde diskriminasyona karşı işçiyi muhafaza gayesini güderler. Bütün bu koruyucu tedbir ve çareler kaideten kollektif akitlerde tecemmü eder.

Sendikalar evvelâ yapılacak değişikliklerin plânlanmasını isterler. Eğer işveren yeni bir teknolojik gelişmeyi meselâ yeni tip bir makinenin istihsale tatbikini düşünüyorsa, sendika işverenin kendilerini önceden

haberdar etmesini, yeni makinelerin konulacağı zamanı, nev'in, gayesini, bu makinelerde çalışacak işçilerin elde etmesi muhtemel ücret miktarını ve yeni vazifelerini ve icat neticesinden müteessir olacak işçiler için alınan tedbirleri bildirmesini ister. Bu önceden haber veriş, sendikaya, kollektif akde muhalif addettikleri veya gayrimüsait buldukları hükümlere karşı itiraz etmek, hususiyle işçilerin, istihsal ameliyesindeki işini, temin edeceği ücret artışıyla mütenasip olmayacak derecede ağırlaştıran veya işverenin mühendisleri tarafından zaman - etüdleri neticesinde saat başına düşen mamûl ünitesi normlarının çok yüksek tutulduğu hallerde, bunlara karşı tedbir almak imkânım bahşeder. Başlangıçta gaynresmî bir anlaşmaya varılmış olmadıkça, sendika, iş uyuşmazlığı ihdas etmek hakkını muhafaza eder.

Amerikada yapılan kollektif akitlerde uyuşmazlık vetiresi son derece önemli bir rol oynar. Burada bu hususa gerektiği kadar teferruatıyla temas etmek mümkün olmamakla beraber uyuşmazlık vetiresinin kollektif akdin mihrakını teşkil ettiğini belirtmek gerekir. Uyuşmazlık vetiresi, mukavelenin tatbik safhasını tanzim eden, işçinin şikâyetini, akdin hükümleri dairesinde bertaraf edebilme inkânlanın sağlayan kısımdır. normal olarak işçi, herhangi bir husustaki şikâyetini önce kendi ustabaşısına ve ilk kademede şef'e yapar, fakat netice elde edilemezse, sendika işçinin bu şikâyetini işletmenin aledderecat diğer yüksek kademelerine intikal ettirir. Eğer ihtilâf işletme ile sendika idaresinin en yüksek kademeleri arasında dahi halledilemezse, ekseri akitler ihtilâfın haricinden bitaraf bir hakeme havale edileceğine ve hakemin vereceği kararların her iki tarafı ilzam edeceğine dair hükümler ihtiva eder. Kollektif akitte uyuşmazlık vetiresinin tanzim edilişi, ihtilâfların hallinde kararların işveren tarafından resen ve tek tarafı olarak verilmesi yerine, şahıslardan âri mücerret olarak halline imkân verir ve mukavelenin müddeti boyunca, hakeme havale edilemiyen meseleler müstesna olmak üzere, sendikalann greve teşebbüs etmelerini sağlar. Bazı hususların hakemin yetkisi dışında kalışı noktası verimliliğe taallûku bakımından çok önemlidir. Zira birçok kollektif akitlerde işverenin ısrarı ile konan istihsal standartlarına müteallik esaslarda ihtilâf çıkarsa bu hususta son söz işverenin olup hakeme taallûk eden bir cihet bulunmaz. Bu kabil bir ihtilâfta, sendika ekseriya greve müracaat hakkını mahfuz tutar. Zira mukavele ahkâmının tefsirine ait bir ihtilâfın hallinde âdil bir hal tarzı mevcut olmazsa, sendika için iktisadî baskı hakkını kullanmaktan başka çare kalmaz.

Sendikalar teknolojik değişmelerin tevliid edeceği neticelere karşı

bir diğer tedafüi tedbir olarak kıdem usulüne başvururlar. Tatbikatta kıdem esasının tatbiki oldukça karışık ve teknik bir mesele olmakla beraber, kıdem prensibinin esası, işveren tarafından münferid işçinin istihdam statüsüne müteallik olmak üzere verilecek kararlarda kayırma ve farklı muamele yapılmasını önlemektir. Prensip olarak teknolojik tahavvüllerden ileri gelenler de dahil olmak üzere tenkisat, nakil ve terfilerde kıdem prensibi ya esas ittihaz edilir veyahut da hiç olmazsa son derece müessir olur. Bu (işe giriş tarihi en yeni olan) en kıdemsiz işçilerin tenkisata en önce tâbi tutulmaları veya daha az ücretli ve düşük seviyeli işlere nakledilmeleri lâzımgelcektir. Bunun aksine en kıdemli işçilerin de terfi hususlarında veya daha yüksek ücretli ve iyi işlere naklen tâyinlerde en önce nazarı dikkate alınmaları icap edecektir.

İleri gelen bazı sendikalar, üyelerine prodüktivite artışından da bir pay sağlamışlardır. Belki de ücretlerde prodüktiviteye göre otomatik artışlar sağlayan en meşhur akit General Motor Şirketi ile Birleşik otomobil işçileri sendikası arasında yapılan akitdir. 1950 yılındanberi bu akit, akdin şumulüne dahil olan her işçiye, saat başına ücret haddini % 2,5 ilâ 6 sent kadar arttıran bir formül gereğince, yıllık ücret artışları sağlamıştır. Otomobil şirketleri ile otomobil işçi sendikaları arasında yapılan son müzakereler esnasında sendikalar, Amerikan ekonomisinde genel prodüktivitenin son on yıl içinde yılda vasatı % 4 nisbetinde artışını ileri sürerek prodüktivite esasına dayanan yıllık otomatik ücret artış nispetinin de % 4 e çıkarılmasını teklif etmişlerdir. Bu talebin muvaffakiyetle neticelenip neticelenmeyeceği henüz belli değildir.

İşverenle sendikalar arasında işçileri gerek himaye edici gerek onlara menfaat sağlayıcı bu kabil anlaşmalara varılabilen işletmelerde sendikalar prodüktivite artışını sempati ile karşılamakta iktifa etmeyip prodüktiviteyi arttırıcı faaliyetlere bizzat iştirâk etmektedirler. Bu kabil iştirâkler muhtelif şekillerde vukubulmaktadır. Eğer bir Amerikan sendikacısına prodüktivite artışına nasıl yardım ettiğini soracak olsak alacağımız cevap muhtemelen şöyle olacaktır : Önce sendikacılara göre işçiler lehine çeşitli menfaatler ve ücret artışları sağlamak üzere işverene yapılan tazyiklerin, onu yeni teknolojik icatlarda bulunmağa veya yapılan icatları tatbik, işçi verimini arttırıcı daha müessir istihsal metodlarını tatbik, işçi eğitimini ve iş ölçümü metodlarını geliştirmeğe ve teftiş ve kontrolü daha mükemmel hale getirmeğe icbar edeceğini söyler. Saniyen, işletme içinde sendikanın mevcudiyeti, kuvvetli ve mesuliyet duygusuyla meşbu bir sendikanın işçinin moralini yükseltmesi bakımından da verim artışına âmil olacağını iddia edebilir. Üçüncü bir husus olarak, sendikaların

muhtelif işletmelerle olan temaslarından elde ettikleri geniş tecrübe sayesinde, istihsale ait muhtelif problemlerde fikir teatisi ve müşavere yoluyla yardıma âmade bulunduğuna işaret edebilir. Hakikaten Amerikan sendikalarının bazıları, mütehasıs elemanlardan müteşekkıl son derece kuvvetli bir teknik servis (sanayi mühendisleri şubesi) kurmuşlardır. Bu teşkilâtın fonksiyonu artık sadece işverenin sanayi mühendisleri tarafından tesis edilen müşevvik sistemlerin kontrolüne veya bu husustaki ihtilâfları tedvire münhasır kalmayıp, aynı zamanda, tecrübeye müstenit teknik bilgilerini ihtiyaç halinde işverenin de istifadesine arzettirir. Amerikan sendikaları Avrupa'daki bazı sendikaların davranışından farklı olarak, işverenin zenginleşmesine ve kârının artışına yardım etmenin kendi menfaatlerine olacağını kabul ederler. Çünkü Amerikan sendikaları, sendikaların gittikçe genişleyen hak ve menfaat taleplerini ancak iyi idare edilen ve rantabl çalışan bir işletmenin karşılayabileceğine inanırlar. Dördüncü bir husus olarak sendikacılar, sanayi sendikalarının işçileri himaye edici bu kabil tedbirler üzerinde ısrarı neticesinde, normal işçilerin teknolojik değişmelere karşı mukavemetini tamamen izale etmese bile azalmasını sağlamak suretiyle prodüktiviteyi arttırmak hususunda işverene yardım etmiş olacağını haklı olarak ileri sürebilirler. Kollektif pazarlık yoluyla, teknolojik değişmeden müteessir olan işçilerinin istihdam emniyetini sağlayıcı tedbirler alabilen bir sendika, müstakbel teknolojik yenilikleri kabul hususunda üyelerini daha kolayca ikna edebilir. Bu münasebetle, genel olarak sendika idarecileri arasında mertebe itibariyle yukarıya doğru çıktıkça, prodüktiviteyi arttırıcı tedbirleri kabul hususundaki temayül kuvvetlenir; buna mukabil mertebe ufaldıkça bu temayül azalır ve muhtemelen işletmedeki işçide icatlara karşı insiyaki bir mukavemet sezilebileceği ileri sürülebilir. Buna mukabil, güvenliğini sağhyamamış veya henüz işverene, işçilerini temsilen kendisiyle kollektif pazarlık yapabilmek hususunu kabul ettirebilmek için mücadele etmek mecburiyetinde olan bir sendikanın o işletmenin istihsal ve prodüktivite meseleleriyle uğraşmak hususunda bir arzu göstermesi ve zaman ayırması beklenemez. Sendika ile işveren arasındaki kollektif pazarlık münasebetleri geliştikçe sendikaların, işçilerin prodüktivite artışına matuf faaliyetlerini benimsemesi hususunda işverene yardım etme heves ve ihtimali artar.

Mevzuu hulâsa edersek, diyebiliriz ki, Amerikan sendikalarının ve ezcümle meslek sendikalarının prodüktivite artışlarına karşı reaksiyonlan en iyimser ifadesiyle nötr, fakat daha ziyade menfi olmuştur. İstihsalı arttırmak, maliyetleri düşürmek ve istihsal vetiresini geliştirmeye matuf vecibeler işverene ait işler olarak telâkki edilmiştir. Bu fonksiyon-

larını ifa ediş sırasında işverene yardım etmekten ziyade ,onu kontrol ve murakabe etmek gerekir. Hakikatte, teknolojik tahavvüller, vasıf ve mesleklerin öneminin azalmasına, sendikaların pazarlık kudretinin ve iş piyasasını murakabe imkânlarının zayıflamasına, ücret gelirlerinin düşmesine, istihdam durumunun gayri mustakar bir hale gelmesine sebebiyet verdiği için, meslek sendikaları emek verimini arttırmaya matuf tedbirlere karşı ekseriya menfi bir tavır takınmışlardır. Halbuki sanayi sendikaları farklı bir muhit içinde bulduklarından, sınıî tahavvülleri müspet bir şekilde karşılamakta, hattâ muayyen şartlar altında bu gibi hareketleri teşvik dahi etmektedirler. Bu şartların başında, kolayca anlaşılacağı gibi, yüksek bir istihdam seviyesinin temin şartı bulunacaktır. Bu suretle teknolojik tahavvüller neticesinde işsiz kalan işçilerin başka bir iş bulmaları nispeten kolaylıkla mümkün olacaktır. Yine bu şartlar meyânında sendika güvenliğini sağlayıcı tedbirlerin alınması, sendikaların münhasıran işverenin muvafakatini istihsal için uğraşmasına ve hayatiyetlerinin işverene bağlı olmasına mahal bırakmayacaktır. Ayrıca kıdem prensibinin kabulü ve iş ihtilâflarının sağlam bir esasa bağlanması gibi koruyucu tedbirlerin alınması; işverenlerin, prodüktiviteyi arttırmak hususunda sendika ile teşriki mesai lüzumunu hissetmesi ve hattâ bu hususta önyak olması ve nihayet prodüktivite artışı neticesinde husule gelen munzam hasıladan işçilerin de ücret artışı ve diğer bazı menfaatler temini yoluyla payını almasını sağlayacak tedbirler bu şartlar arasında zikredilebilir.