

## İKİNCİ CİHAN HARBİ SONRASI ALMANYASINDA İŞÇİ - İŞVEREN MÜNASEBETLERİ

*Prof. Dr. Otto Neuloh \**

Saarbrücken Üniversitesi Teerübi Sosyoloji Enstitüsü

Konumuzun ehemmiyeti yakın zamanda cereyan eden iki hâdise ile bilhassa ortaya çıkmaktadır. Bu hâdiselerden birincisini başladığından bir hafta sonra sona eren güney Almanyadaki metal işçileri grevi, ikincisini de «İnşaat İşçileri Sendikası»nm (Bauarbeitergewerkschaft) işverenlerle yaptığı kollektif pazarlıklarda tatbik etmeğe başlamış olduğu yeni metodlar teşkil etmektedir.

Metal işçilerinin grevi ikinci cihan harbinden beri yapılan sendika mücadelelerinin en büyüğü olması dolayısıyla bilhassa büyük ehemmiyeti haizdir. Hernekadar «Şlezvig - Holştayn» (Schleswig - Holstein) ve «Bavyerada» (Bayern) bu sanayî kolunda iki grev yapılmışsa da, bunlar sadece bölgevi bir ehemmiyet taşımakta idiler. Son yapılan metal işçileri grevinde ise durum bütün metal sanayiini kapsayan bir umumî greve doğru inkişâf ederken, geleceğin başbakanı Prof. Erhard'ın müdahalesi ile son dakikada durdurulabilmiştir. Bu grev Alman halkının ve bilhassa Alman işverenin, Alman işçisinin erişmiş olduğu yüksek hayat standardının (işçiler içinde en yüksek hayat standardına sahip sınıfı maden işçileri ve metal işçileri teşkil etmektedir), «sosyal piyasa ekonomisi» sayesinde gerçekleşen iktisadî ve sosyal büyümedeki beraberliğin ve bir sıra «halk tahvilleri», «işçi mülkiyeti» gibi sosyal kanunların bu derece büyük bir sosyal mücadelenin doğmasını önleyecek birer âmil oldukları istikametindeki tasavvur ve hayallerini tekzip etmiştir. Alman işverenlerinin en sert bir mukabil mücadele vasıtası olarak bilinen lokavt ile cevap vermiş olmaları, bu hayal kırıklığını izah eden açık bir delildir.

---

[\*] Saarbrücken Üniversitesi Teerübi Sosyoloji Enstitüsü Direktörü olan Prof. Neuloh bir sömestr müddetle İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset kürsüsünde misafir Profesör olarak ders ve konferanslar vermiştir.

Bu greve diğerk bir zaviyeden bakıldığı zaman, ikinci cihan harbinden sonraki Alman sosyal tarihi gözlerimizin önünde canlanacaktır. Yapılan grev Alman sendikalarına sadece doğu değil aynı zamanda batı memleketleri sendika temsilcilerinin, Alman sendikalarının işverenler ile hükümetine bağlı olmaları dolayısıyla sosyal mücadelelere cesaret edemeyecekleri istikametindeki iddialarını tamamen ortadan kaldırmıştır. Böylece mevcut tahmin ve tasavvurların aksi ispat edilmiş ve Alman işçisinin dünyanın en hür işçilerinden biri olduğu ortaya çıkmıştır.

Konumuzun ehemmiyetine ikinci sebep olarak «Georg Leber» idaresindeki «İnşaat İşçileri Sendikasının» tatbik etmeğe başlamış olduğu yeni pazarlık usullerini göstermiştik. Bu sendika, Alman sendikacılık hareketleri tarihinde, daima en radikal hareket eden sendika olmuştur. Normal olarak son yapılan bu grev hareketi, işletmelerde kararlara iştirak hakkının avantajlarından faydalanmakta olan metal işçilerinden ve dolayısıyla «Metal İşçileri Sendikası» (Metallarbeitergewerkschaft) değil, bu sendikadan yani İnşaat İşçileri Sendikası beklenebilirdi. Halbuki bütün radikal karakterine rağmen İnşaat İşçileri Sendikası işverenlerle olan münasebetlerinde aşağıda zikredilen üç prensibe dayanan yeni bir pazarlık metodu geliştirmiştir.

### 1. Müterakki ücret politikası prensibi :

Sendika başkanı «Leber»in dediği gibi ücret arttırmaları iktisadî büyümenin sınırları içinde kalmalıdır, diğerk bir ifade ile ücret arttırmaları iktisadî büyüme ile aynı nisbette yapılmalıdır. Mezkûr prensibe uyularak ve Alman İktisat Vekâletinin verdiği bilgilere dayanılarak % 5 nisbetindeki prodüktivite artışı nazarı itibare alınmak suretiyle yapılan bir toplu iş sözleşmesi ile bir grev önlenebilmiştir. Nitekim metal işçileri sendikası % 8 nisbetinde bir ücret arttırması istemiş fakat neticede % 5 bir artış elde edebilmiştir.

### 2. Sendika azâlarının sosyal öncelik prensibi :

Bu prensibin mânası müteşebbislerce yapılan belirli sosyal hizmetlerden sadece İnşaat İşçileri Sendikası üyelerinin faydalanacağı hususudur. Bu prensibe istinaden :

Ek olarak kurulan bir yardım sandığı ile sendikaya uzun senelerdenberi dahil inşaat işçilerine ayda 10 ilâ 45 marklık bir yaşlılık

primi verilmesi; İşverenler tarafından kurulmuş olan «meslekî yardım tesisi» ile kaza neticesi ölmüş olan işçilerin çocuklarının eğitiminin sağlanması; temin edilmiştir.

«Müteşebbisler cemiyetince» (Unternehmerverband) ortaya konan 15 milyon mark inşaat işçileri sendikasmca idare edilmektedir; İnşaat şirketlerinin brüt ücret miktarının % 7,2 si ile iştirak ederek kurmuş oldukları âmme hizmetine hadim bir «mezuniyet sandığı» \* mevcuttur; Mevsim icabı kış aylarında ortaya çıkan işsizlik hallerinde de bir prim ödenmektedir.

### 3. Sınıflar mücadelesi fikrinin reddi :

Bu hususta «Leber» şöyle demektedir : «Sınıflar mücadelesi devri artık tamamen tarihe malolmuştur. Hürriyetçi nizamımızı, ancak işçi ile işveren birbirlerinin meselelerine hürmet ederek hareket ettikleri takdirde muhafaza etmemiz mümkün olabilir». «Metal İşçileri Sendikası» ve bilhassa sendika başkanı «Otto Brenner», Almanyadaki «içtimâî siyâsî nizamı» (gesellschaftspolitische Ordnung) daha ziyade sosyalleştirme tasavvurları altında değiştirmek isterken, «İnşaat İşçileri Sendikası» başkanı artık kapitalist iktisadî nizamın bir parçası olan sendikaların, bu sistemin temel kaide-lerini kendileri de zarar görmeksizin değiştirebilme imkânına sahip olmadıklarını ifade etmektedir.

Bu içtimâî nizam prensibinin geçirdiği tehavvül bizi Almanyadaki işçi - işveren münasebetlerini sendikaların organizasyonu yönünden ve tarihi yönden aydınlatmak zorunda bırakıyor.

## I. Sendika organizasyonu

Sendika ileri kapitalist çağın doğurduğu bir teşekküldür. İleri kapitalizm ile beraber ortaya çıkar, onun geçirdiği bütün istihaleleri geçirir ve yine onunla beraber iktisaden keşfedilmekte olan dünyaya yayılır. İktisadî gelişme hâdisesinin içinde zamanla iktisadî ve içtimâî nizamı taşıyan bir müessese haline gelir. Almanyada 1945 senesinden sonra sendikaların elde etmiş oldukları kuvvet bunun bir ispatıdır. Sendikaların bu neticeye ulaşmaları dört safhada cereyan etmiştir. Sendikacılık hareketinin başlangıcında iş yerinin

[\*] (Gemeinnützige Urlaubskasse).

emniyet altına alınması ile elde edilen «hayat emniyeti motifi» (das Motiv der Lebenssicherung), yani işçinin tıpkı herhangi bir mal gibi piyasa kanunlarına bağlı olmaması fikri bulunurdu. İkinci safha hayat standardının yükseltilmesinin hedef tutulduğu, yani ücretin arttırılmasının ve çalışma müddetinin kısaltılmasının arzu edildiği safhadır. Üçüncü safhayı işçinin işveren tarafından eşit haklara sahip bir «sosyal ortak» (gleichberechtigtes Sozialpartner) olarak kabul edilmesini istediği safha olarak gösterebiliriz. Dördüncü safhayı da biraz evvel yukarıda bahsetmiş olduğumuz üçüncü prensibin, yani sendikaların iktisadî ve içtimaî nizamın taşıyıcıları olduklarının kabul edildikleri devre teşkil eder.

Bu kademeye Alman sendikalarının ikinci cihan harbinden sonra çıkarılan «kararlara iştirak» ve «işletme nizamı» (Gesetze über Mitbestimmung und Betriebsverfassung) kanunları ile ilk olarak işletme dahilinde erişebilmeleri mümkün olmuştur.

Sendikalar bu yeni görüşle, bu telâkkiyi (Anerkennung) ikinci cihan harbinden sonra bir nizam prensibi olarak gerçekleştirilmiş bulunan «sosyal piyasa ekonomisinde» de elde etmek istemektedirler.

Sendikacılığın nizam tasavvurlarının değişme sebepleri daha da derinliğine araştırılacak olursa, işçilerin sosyal nizam dahilinde kademe kademe yer değiştirdikleri (Veraenderung des Standorts) görülür. Başta «Bismarck» zamanının sosyal kanunları ile gerçekleştirilmiş bulunan «sosyal emniyet» arzusu bulunmakta idi. Bunu takiben işçi sınıfının kendini cemiyete kabul ettirdiği safha gelmektedir. Bu safhada istenen, sosyal ve ekonomik sahaların yanısıra eğitim sahasında da eşit hakların verilmesi idi. İkinci cihan harbinden sonra işçilerin ve sendikaların artık olgunlaşmış olduklarını idrak etmeleri dolayısıyla cemiyet içindeki yerlerini (gesellschaftlicher Standort) tesbit edebilmeleri mümkün olmuştur. Ancak bu şekilde dördüncü kademeyi teşkil etmekte olan «müşterek mes'uliyet»e mukabil (Mitverantwortung), «kâra ve mülkiyete iştirak» (Beteiligung an Eigentum und Gewinn) arzusunu izah etmek mümkün olur. Bu gelişmenin işçilerin ve sendikaların mevcut cemiyet nizamı içinde gittikçe yerleşmekte olan bir «sosyal statü»leri (Standortsicherheit = yer emniyeti) olarak isimlendirilmesi mümkündür.

## II. Almanya'da işçilerle işverenler arasındaki müşterek çalışmanın tarihi tekâmülü

Bu tarihi bakışa, İstanbul Üniversitesinde uzun seneler çalışmış ve fikirleri başka hiç bir üniversitede bu derece benimsenmemiş olan Ord. Prof. Dr. G. Kessler'in bir sözü ile başlamak isterim :

«İyi teşkilâtlandırılmış sendikaları, aynı şekilde teşkilâtlandırılmış işveren teşekkülleri (Arbeitgeberverbaende) takibeder».

Almanyadaki işveren teşekküllerinin tarihi, «Kessler» tezini teyid eder bir vakiadır. İşveren organizasyonları sendikalara karşı ve sendikalardan sonra kurulmuşlardır. Bu organizasyonlar 1914 senesine kadar sendikaların çok zayıf olmaları ve işverenleri fazla korkutamamaları sebebiyle sistemsiz bir şekilde gelişmişlerdir. İlk olarak 1913 senesinde 69 teşekkülün birleşmesinden «Birleşik Alman İşveren Organizasyonları» (Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbaende) doğmuştur. Ve yine ilk olarak 1918 senesinde Almanyada işverenler, sendikaların 30 sene evvel üç merkezî teşekkül ile (Serbest, Hristiyan ve Hirschdunker sendikaları) \* erişmiş oldukları organizasyon seviyesine erişebilmişlerdir. 1918 senesi işverenler için büyük ehemmiyeti haiz bir senedir. Buna sebep olarak sendikalarla beraber bu sene içinde bir «müşterek merkezî çalışma birliğinin» (Zentralarbeitsgemeinschaft) kurulmasını gösterebiliriz. Bu «birlik»te sosyal tarafların liderliğini, işverenler tarafında büyük müteşebbis «Otto Stinnes», sendikalar tarafında da «Kari Legien» gibi meşhur şahıslar yapmakta idiler. Bu merkezî çalışma birliğinde» sendika lideri «Kari Legien» bir gün büyük kapitalist «Otto Stinnes»e : «Eğer birbirimizi 20 sene evvel tanımış olsa idik, Alman sosyal tarihi bambaşka bir tarzda cereyan edecekti» demiştir.

Zamanın henüz sosyal ortakların bu derece ileri ve gelişmiş bir müşterek çalışmalarını mümkün kılacak olgunluğa erişmiş olmaması dolayısıyla, bu «merkezî çalışma birliği»ni uzun müddet ayakta tutmak mümkün olamamıştır. 1920 senesi civarındaki iktisadî krizler grev ve lokavtlarla birlikte bu müşterek vazife şuurunu öldürmüş, işverenlerin eski otoriter mevkilerine çekilmelerine ve sen-

[\*] (Freie, Christliche und Hirschduncker' sche Geverkschahften).

dikalarm zayıflamalarına geniş ölçüde sebep olmuştur. Ancak ikinci cihan harbinden sonradır ki «nasyonal sosyalist» gelişmeler neticesinde sendikaların sosyal - siyaset sahasında monopol durumuna erişmiş olmalarına rağmen, «eşit haklar prensibine» (Prinzip der Gleichberechtigung) dayanan bir müşterek çalışma safhasına girilebilmiştir. Hernekadar paradox gibi gözükmüşse de, Alman sendikalarının en kuvvetli oldukları bir zamanda, organizasyon yönünden zayıflamış bulunan işverenlerle «eşit haklar prensibine» riayet ederek münasebet kurmaya hazır olmaları büyük bir tarihî değer taşımaktadır. «Eşit haklar» prensibinin gerçekleştirilmesine hizmet eden safhaları, iktisadî ve sosyal politikanın bir çok müesseselerinde sosyal ortakların sahip oldukları eşitlik göstermektedir. İktisat siyasetinde bu husus, sendikaların piyasa ekonomisi ile alâkalı bütün kararlara eşit haklarla iştirak etmeleri ile, sosyal siyasette de evvelce bahsetmiş olduğumuz «kararlara iştirak» ve «işletme nizamı» kanunları ve çeşitli bakanlıklarda kurulmuş olan sosyal - siyasi komitelerde eşit sayıda temsil edilmeleri ile gerçekleşmiştir.

Sendikaların, bütün Batı Almanyaya şamil olmak üzere, ziraf ve iktisadî komiteler kurulması ve bu komitelerin de işveren, işçi, hükümet ve ilim temsilcilerinden teşekkül etmeleri mahiyetindeki bir istekleri henüz bugüne kadar, hükümetin, hükümeti teşkil eden siyasi partilerin ve iş hayatı temsilcilerinin itirazları dolayısıyla gerçekleşmemiştir. Bütün bunlara rağmen 1950 senesinde işverenlerle sendikalar arasında cereyan etmiş olan «Hattenhaym müzakerelerinden» beri (Hattenheimer Gespraech) her iki tarafta da yeniden bir «merkezî çalışma birliğinin» kurulması istikametinde arzu ve gayretler müşahede edilmiştir. Prof. Erhar'ın tesiri ile metal işçileri grevinin yatıştırılabilmiş olması bir «iktisadî sulh birliğinin» veya bir «sulhçu iktisadî birliğin» (Wirtschaftliche Friedensgemeinschaft oder Gemeinschaft des wirtschaftlichen Friedens) kurulması ile alâkalı gayretleri izah eder mahiyettedir.

1945 senesinden beri Almanyada işverenlerle işçiler arasındaki müşterek çalışmanın en mühim faktörünü müzakere ve pazarlıkların ilmî bir vasat içinde cereyan etmesi teşkil eder. Her iki tarafın da elinde mükemmel ilmî enstitüler ve experler mevcuttur. Bu enstitüler işverenlerin «Köln şehrinde kurmuş oldukları Sanayi enstitüsü» (Industrieinstitut) ile sendikaların kezâ aynı şehirde kurmuş oldukları «İktisadî ilimler enstitüsüdür» (Wirtschafts-wissenschaftliches Institut). Bu vesile ile ilim aynı zamanda bu enstitülerin hari-

cinde yapılan araştırmalar ve bilirkişi raporları ile Alman sosyal tarihinin bu en yeni safhasının ana faktörü olmaktadır.

Temennim, Almanyada işveren organizasyonları ile sendikalar arasındaki múnasebetlerin geçirmiş olduğu gelişmenin, Türkiyedeki sosyal ortakların gelecekteki müşterek çalışmaları için öğretici bir misal olmasıdır.

Tercüme : *Asis. Teoman Arsay*

