

REFAHIN ÇALIŞMA MÜNASEBETLERİNE TESİRİ

Doç. Dr. Nevzad YALÇINTAŞ

I. GİRİŞ :

Ferdin olduğu gibi bir toplumun yaşayışına, toplum içindeki münasebetlere sayısız denecek kadar çok faktör tesir etmektedir. Bu faktörler toplum hayatında iç içe bulunmakta ve birbirlerini karşılık etkilemektedirler. Politika kararlarının iktisadî hayata, dinî inanışların eğitimin yaygınlık ve muhtevasına, sağlık durumunun fertler arasındaki beşerî münasebetlerin âhenkli olup olmamasına nasıl tesir ettiğini tesbit etmek çok zor olmamaktadır. Fakat bu faktörleri çoğalttıkça karşımıza çıkan girift karşıklı tesirler ağı, bunlardan herbirinin diğerleriyle olan münasebetlerini aydınlığa çıkarmakta büyük güçlük yaratmaktadır. Bu durum karşısında meselâ ‘yüksek ücretler mi yüksek prodüktiviteyi sağlar’ veya ‘iyi ve kaliteli bir eğitim sistemi mi iktisadî gelişmeyi süratlendirir?’ sualleri bu oluşlar için tam bir isabetle sorulmuş olmamaktadır. Çünkü etken gibi görünen faktörler bizatihi netice gibi görülenler ve daha bir çok diğerleri tarafından etkilenmekte ve onlar olmadan ortaya çıkamamaktadır. Yüksek bir prodüktiviteye ulaşamayan bir ekonomide yüksek bir ücret politikası gerçekleştirmek ve bunu devam ettirmek hangi ölçüde mümkündür? Bu halin tersine düşünülmesi, yani bir veya bir çok faktörü statik farzederek diğerinin değişkenliğini farzetmek gerçek oluşları ne derece bir sadakatle aksettirir?

Fakat ormanda yolu kaybetmemek için bir izi takip etmek gerekmektedir. İctimaî oluşların tahlilinde de bazı varsayımlardan hareket edilebilmektedir. Biz bu makalede refahın çalışma münasebetlerine nasıl tesir ettiğini ele alacağız. Böylece bir vakıyı ortaya çıkaran faktörlerden birini diğerlerinden kısmen tecrid ederek aydınlatmaya çalışmış oluyoruz. Faktörlerin seçimi, incelenecek oluşun mahiyetine ne derece uygun olursa, böyle bir tecritte hatâ payı o kadar küçük olacaktır. Çalışma mü-

nasebetlerinin şekil ve muhtevasında çalışanlara sağlanan iktisadî imkânların önemli bir rolü vardır. Bu durum İkinci Dünya Savaşından sonra bilhassa Batı Avrupada ortaya çıkan değişikliklerle iyice aydınlığa kavuşmaktadır.

İkinci Dünya Savaşının yıkıntılarından süratle sıyrılan Batı Avrupa 1950 lerden itibaren refah ekonomisini gerçekleştirmeğe başlamış bulunuyordu. O devre kadar Avrupanın tanımadığı bu refah, çalışma münasebetlerinde de tesirini kuvvetle hissettirmeye başladı ve bu münasebetlerde değişiklikler ortaya çıkardı. Bu refah devresinin öncesinde Batı Avrupadaki çalışma münasebetleri, bugünkü gelişme istikametinden farklı kendisine has bazı karakteristiklere sahipti. Prof. Arthur M. Ross bu konuda yaptığı bir incelemede Batı Avrupada refah öncesi devresinde çalışma münasebetlerinin aşağıdaki özellikleri taşıdığını belirtmektedir¹:

“1. Avrupalı işçi için sendikaya üye olmak sosyal sınıf ayırımının bir tezahürü şeklindeydi. Bu sebeple sendikalı işçi nisbeti oldukça yüksekti. Meselâ 1948 de, ziraat sektörü dışındaki işçilerin İngiltere’de %49 u, Almanya ve Hollanda’da %40 mdan fazlası, Danimarka, İsveç ve Norveç’te ise %55 i sendikalı idi. Amerika Birleşik Devletlerinde aynı devrede sendikalı ücret ve maaşlıların nisbetinin %30,3 olduğu düşünülürse bu nisbetlerin yüksekliği daha iyi ortaya çıkar.

2. Avrupa sendikacılığı kuvvetli siyasî, ideolojik ve dinî temayüllere sahipti. Sosyalist partilerle işçi sendikaları arasında sınıf esasına dayanan bağlar vardı. Sınıf mücadelesi ve ideolojik kavga uzun müddet Avrupa’da sendika faaliyetlerinin istinat ettiği asıl temel olmuştu.

3 Batı Avrupa’da sendikacılık merkezî teşekküller seviyesinde kuvvetli, fakat mahallî ve işletme seviyesinde zayıftı. Bir çok hallerde ise mahallî sendikalar mevcut değildi.

4. İşveren sendikaları da işçi sendikaları gibi üst kademede kuvvetli bir organizasyona sahipti. Bu teşekküller bazı Avrupa ülkelerinde işçi-işveren münasebetlerinde adetâ bir monopol kurmuşlardı. Hattâ işçi sendikaları ile tek tek firmalar arasında önemli münasebetlerin mevcut bulunduğu söylenemezdi.

5. Bütün bunların bir neticesi olarak Avrupa’da toplu pazarlık sistemi Amerika’dakinin aksine oldukça merkezîyetçi idi. Toplu sözleşmeler tipik olarak millî veya işkolu seviyesinde yapıyordu”.

1) Arthur M. Ross “Prosperity and Labor Relations in Western Europe” Institute of Industrial Relations. 1962, University of California, Berkeley-California.

Batı Avrupa sendikacılığının M. Arthur Ross tarafından tesbit edilen bu karakteristikleri refah ekonomisi devresinde değişikliklere uğradı. Tabiiyle bu değişiklikler bütün Batı Avrupa ülkelerinde aynı derecede vuku bulmamaktadır. Bu ülkelerin siyasi, tarihî ve kültürel yapılarının ve ekonomik gelişme seviyelerinin farklı bulunması değişikliklerin de farklı ölçüde ortaya çıkması neticesini doğurmuştur. Derece farklılıklarına rağmen refah ekonomisi devresinin başlaması ile birlikte Batı Avrupa çalışma münasebetlerinde ortaya belirli bir şekilde çıkan yeni gelişmeler mahiyet itibarıyla bir ayniyet göstermektedir.

Bu yeni gelişmeleri incelemeye geçmeden önce Batı Avrupa'da 1950 yıllarından beri başlamış bulunan yeni ekonomik devreyi kısaca ele alalım.

II. BATI AVRUPA'DA YENİ EKONOMİK DEVRE :

İkinci Dünya Savaşından büyük kayıplarla çıkan Batı Avrupa ülkeleri 1945 yılından sonraki ilk 5-7 yıllık devre içerisinde ekonomilerini yeniden düzenlediler, büyük bir inşa hareketine giriştiler ve iktisadî istikrarlarını sağlayabildiler. İktisadî istikrarın sağlanması ve ekonomik hayatın düzenlenmesinde işçi-işveren-devlet işbirliği bilhassa bazı ülkelerde çok başarılı oldu ve bu gayelere erişmede önemli bir rol oynadı². 1950 senesini takip eden yıllarda ise, bir taraftan bu tatbikat bazı Batı Avrupa memleketlerinde devam ederken, diğer taraftan bu ülkelerde hızlı bir iktisadî gelişme başladı. Bu devamlı hızlı gelişme Avrupa'da "iktisadî mucizeler" devrini açmış oluyordu. İstihsal ve ihracat hızla artıyor, işsizlik rakamları süratle düşerken ücretler hayat pahalılığının üstünde bir seyirle yükseliyordu. 1953 senesini normal bir yıl olarak hareket noktası kabul edersek 10 yıl içerisinde Batı Avrupa'da iktisadî gelişmenin büyüklüğünü iktisadî göstergelerde açıkça görmek mümkündür. Biz burada ortak pazar ülkelerinden üç büyükleri (Almanya, Fransa, İtalya) ve İngiltere'yi almış bulunuyoruz. Diğer küçük Batı Avrupa ülkelerinin ekonomik gelişmeleri de aynı istikamette seyretmiştir.

1 — İstihsal Artışı :

Aşağıdaki (1) numaralı tablo dört büyük Batı Avrupa ülkesinde 10 senelik devre içerisinde ve ortak pazar anlaşmalarının imzalandığı 1957

2) Bak. Zaim, Sabahaddin; Günümüzün Sosyal Siyaset Meseleleri; 1962, S. 315, İstanbul.

yıldından itibaren her yıl olmak üzere sınaî istihlal indeksinin seyrini göstermektedir :

TABLO 1 — Batı Avrupa Ülkelerinde Sınaî İstihlal İndeksi*
1953 = 100

Seneler	İngiltere	Almanya	Fransa	İtalya
1957	116	147	148	138
1958	114	152	155	143
1959	120	162	157	158
1960	129	180	172	182
1961	130	191	181	202
1962	131	199	193	222
1963	136	207	202	241

(1) numaralı tabloda görüldüğü gibi bu büyük Batı Avrupa ülkelerinin sınaî istihsalı 10 yıllık bir zaman içerisinde sür'atle artmıştır. Bu artış İtalya'da 2,5 misline yakın, Fransa ve Almanya'da ise iki katı olmuştur. Artışlar her sene devamlı olarak vuku bulmuştur. İngiltere'deki artış ise diğer Avrupa ülkelerine nisbetle oldukça yavaş bir seyir takip etmiş ve on yıl içinde %36 ya ulaşmıştır. Burada İngiltere ekonomisinin İkinci Dünya Savaşından beri içinde bulunduğu güçlükler önemli bir rol oynamıştır. 1963 senesinde sanayi sektörü gelirinin bu ülkelerin millî gelirlerindeki payının İngiltere'de %45, Fransa'da %46 ve Almanya'da %53, İtalya'da %42 olduğu düşünülürse, on yıl zarfındaki bu hızlı artışın millî gelirden nasıl önemli bir yükseliş sağladığı kolayca meydana çıkar. Sınaî istihsalın sür'atle ve devamlı olarak artışı iktisadî faaliyetlerin canlılığını gösteren iyi bir müş'irdir.

2 — İşsizliğin Azalışı ve Tam İstihdam :

Sınaî istihsalın hızla artışı, ekonomide devamlı ve sür'atli gelişme Batı Avrupa ülkelerinde harpten sonra ortaya çıkan işsizliği sür'atle azaltmış ve İtalya'nın istisnaî durumu dışında tam istihdam bu ülkeler için ulaşılan bir hedef haline gelmiştir. Tam istihdam Batı Avrupa'daki yeni refah devresinin en önemli karakteristiklerinden birini teşkil etmiştir. Aşağıdaki tablo örnek olarak seçtiğimiz ülkelerde işsizliğin azalma ve tam istihdamın tahakkuk ettirilme seyrini göstermektedir :

3) O.E.C.D. istatistik neşriyatı. Main Economic Indicators. February, 1965, Paris.

TABLO 2 — Batı Avrupa Ülkelerinde İşsizlik⁴
— Bin —

Seneler	İngiltere %	Almanya %	Fransa	İtalya %
1957	327 1,5	662 3,4	80	1.643 8,2
1958	450 2	683 3,5	93	1.322 6,6
1959	480 2,2	480 2,4	140	1.117 5,6
1960	377 1,6	237 1,2	131	836 4,2
1961	346 1,5	161 0,8	112	710 3,5
1962	467 2	142 0,7	100	611 3
1963	558 2,4	174 0,8	97	504 2,5
1964	404 1,8	157 0,7	97	549 2,7
1965	347 1,5	140 0,6	141	721 3,6

İtalya hariç diğer Batı Avrupa ülkeleri tam istihdam seviyesine ulaşmış bulunmaktadırlar. İşsizlik nisbetleri tam istihdam için kabul edilen seviyelere inmiştir. Kaldı ki bu ülkelerin işçi talebi aynı senelerde oldukça yüksek olmuştur. 1964 senesinde işçi bekleyen boş iş sayısı İngiltere'de 317 bin, Almanya'da 593 bin ve Fransa'da 45 bin idi. İtalya'da da işsizlik sür'atle azalmış, 1957 de 1.643.000 kişi işsizken (%8.2) 1965 de bu rakam yarının çok altına düşerek 721 bine inmiştir (%3.6). Tam istihdama ulaşılmış olması ve iktisadî gelişmenin devam etmesi Batı Avrupa ülkelerini dışarıdan, hususiyile, İspanya, Portekiz, İtalya ve Yunanistan gibi Güney Avrupa ülkeleri ile Türkiye'den işçi talep etmeğe sevketmiştir. Yapılan tahminler Batı Avrupa'da işgücü fıkdanının önümüzdeki senelerde de devam edeceğini ve dışardan işgücü akımının gerekli olduğunu ortaya koymaktadır⁵.

3 — Ücret Artışları :

Batı Avrupa'da istihsalin sür'atle artması, ekonomik gelişmenin devam etmesi, tam istihdam seviyesine ulaşılması ve diğer faktörler işçi ücretlerinde önemli gerçek artışların vuku bulmasına yol açmıştır. İşçi ücretlerinde görülen bu önemli artışlar karşısında bazı iktisatçılar "Avrupa işçisinin Amerikahlaşması" yani bir Amerikalı işçinin hayat seviyesi ile mukayese edilebilir olmasından bahsetmektedirler. 1953 teki ücretlerin seviyesini 100 olarak kabul edersek ortak pazar andlaşmalarının imzalan-

4) Year Book of Labour Statistics. 1966. p. 372-373. International Labour Office. Geneva.

5) Tuna, Orhan, Ekin Nusret, Türkiye'den F. Almanya'ya İşgücü Akımı ve Meseleleri, 1. Rapor. S. 77, İktisat Fakültesi Neşriyatı. 1966, İstanbul.

diği seneden beri yıllık olmak üzere 10 senelik devrede ücret artışları gser seyri takip etmiştir :

TABLO 3 — İmalât Sanayiinde Saat Başına Ücretler⁶
1953 = 100

Seneler	İngiltere	Almanya	Fransa	İtalya
1957	125	126	130	120
1958	130	132	149	126
1959	133	137	158	127
1960	140	146	169	133
1961	147	157	183	139
1962	152	174	198	154
1963	157	185	215	177

Batı Avrupa'da 1953 yılından beri görülen bu ücret artışları 1963 yılından sonra da devam etmiştir. Meselâ 1958 ücret seviyesi 100 alındığında imalat sanayiinde İtalya da saat başına ücretler 1965 senesinde 174 e, Hollanda da aynı senede aynı hareket yılma göre 177 ye yükselmiştir. Aynı devre zarfında fiyatlardaki artış nisbeti ücret artışlarının çok altında olduğundan Batı Avrupa işçisinin hayat seviyesi devamlı olarak yükselmiştir. İstihlâk malları fiyatları 1958 seviyesi 100 kabul edilirse 1965 de İtalya da 130 a, Hollanda da 126'ya, İngiltere'de 120 ye, Fransa'da 111 ve Batı Almanya da 117 ye çıkmıştır⁷. Ücret artışlarına nisbetle cüz'î kalan bu fiyat artışları işçilerin satın alma güçlerinin önemli ölçüde yükselmesine yol açmıştır. İşçiler kolaylıkla devamlı istihsal mallarına sahip olabilmekte, memleket dışına seyahat edebilmekte, yakın senelere kadar lüks addedilen malları satın alabilmektedirler. Taksitle satışlar Amerika'yı batırlatacak bir genişlik kazanmaktadır.

III — REFAHIN ÇALIŞMA HAYATINA GETİRDİKLERİ :

Batı Avrupa'da başlamış olan bu yeni iktisadî refah devresi çalışma münasebetlerinin bünyesinde önemli tesirler icra etmeye başladı ve yeni gelişmeler ortaya çıkardı. Devamlı iktisadî gelişme ve işçi fıkdanı karşısında ücret mücadedeleri eski öneminden kaybetmeye başladı ve bir çok Batı Avrupa ülkesinde ücret terakümü (wage drift) hâdisesi çalışma mü-

6) O.E.C.D. Adı geçen istatistik neşriyatı, 1965, Paris.

7) Year Book of Labour Statistics, 1966, p 629-630, Geneva.

nasebetlerinde mühim bir faktör olarak kendisini gösterdi. Ücretlerle birlikte çalışma münasebetlerinin diğer kesimlerinde ortaya çıkan yeni gelişmelerden önemli olanları bilhassa şunlardır :

1 — Ücret Terakümü :

Ücret terakümü hâdisesini, "hali hazırda, işçilerin kazandıkları ücret gelirinini toplu sözleşmede tesbit edilmiş olan ücret artışlarından daha büyük bir hızla çoğalması" şeklinde tarif edebiliriz. Yukarıda da işaret edildiği gibi devamlı iktisadî gelişme ve tam istihdam Batı Avrupa ülkelerinde ücret terakümüne yol açmıştır. Ücret terakümü bilhassa toplu iş sözleşmeleri işkolu seviyesinde yapılıncaya ortaya çıkmaktadır. Tek tek işverenler işçi fıkdanının hüküm sürdüğü iş piyasasında işçilerine fiilen toplu iş sözleşmelerinde yazılanlardan daha fazla ücret ödemektedirler. Ücret terakümü Batı Avrupa ülkelerinde değişik nisbet ve şekillerde vuku bulmuştur.

İngiltere'de ücret terakümü devamlı bir mahiyet göstermektedir. "Millî seviyedeki toplu müzâkereler ücret nisbetini değiştirmekle beraber, imalât sanayiinde çalışanların ancak çok küçük bir kısmı bu ücretleri almaktadır. İstihsalde bilfiil çalışan işçilerin büyük çoğunluğu son senelerde bu ücretlerin üçte biri veya yarısı kadar fazla bir miktarı bilfiil almışlardır"⁸. İngiltere'de senelik net ücret terakümünün %0.7 olduğu O.E.C.D. tarafından belirtilmiştir⁹. İngiltere'de ücret terakümü nisbetinin çok büyük olmamasının sebepleri daha önce zikredilen göstergelerden anlaşıldığı gibi iktisadî gelişme vetiresinin ve işsizlik rakamlarının diğer Batı Kara Avrupası ülkelerine göre daha az iç açıcı olmasıdır.

Batı Almanya'da ücret terakümü nisbetleri daha belirli ve büyüktür. Son senelerde bu nisbet gittikçe yükselmektedir. Yine O.E.C.D. nin istatistiklerine göre, Batı Almanya'da imalât, maden, inşaat ve enerji sektörlerinde saat başma ücretler 1952-1960 arasında toplu iş sözleşmeleri ile %44 artmışken işçiye bilfiil ödenen saat başma ücretler %55 artmıştı. Büyük şehirlerde ücret terakümü çok daha büyük nisbetleri buluyordu. Meselâ 1958-1960 arasında Hamburg ve Schleswig-Holstein'de saat başma işçinin aldığı ücret sözleşmelerde yazılanlardan %46 daha fazla idi.

İtalya'da istatistik donnelerinin tam yeterli olmamasından dolayı ücret terakümüne ait kesin rakamlar vermek güçtür. Fakat İtalya'da da de-

8) Prof. B. C. Roberts. Trade Unions in a Free Society, Hutchinson of London, 1962, p. 21.

9) O.E.C.D. The Problem of Rising Prices, 1961, Paris.

vamlı bir ücret terakümü hâdisesi vardır ve resmî İtalyan istatistiklerine göre bunun nisbeti 1953 de %27 den 1957 de %30 a yükselmiştir.

Ücret terakümü Fransa'da önemli nisbetlere varmıştır. İşçinin meslekî vasıf ve derecesi arttıkça bilfiil ödenen ücretlerin sözleşmede yazılmış olanlara nisbeti daha da artmaktadır. 1960 da Paris'te metal iş sanayi kolunda ücret teraküm nisbeti vasıfsız işçi için %18, yarı vasıflı işçi için %30 ve 3. derecede vasıflı bir işçide %40 a ulaşmıştır.

Batı Avrupa ülkelerinde işçi ücretlerinin kendiliğinden artması toplu iş mücadelelerinin ücrete ait sebeplerini oldukça azaltmış ve şiddetini hafifletmiştir. Bir çok hallerde toplu iş sözleşmesinin ücrete mütedair hükümleri sözleşmenin yapıldığı tarihten önceki devrede esasen fiilen artmış ücretlerin bir tescilinden ibaret kalmaktadır. Bu ise toplu iş mücadelelerinin muharrik unsurlarından başlıcasım zayıflatıcı niteliktedir.

2 — Sendikalarda Kuvvet Merkezinin Kayması :

İşçinin gelirin, işverenle sendikaların müzâkere ettikleri ücret miktarından değişik ve onun üstünde bir seviyede bulunması işveren sendikalarıyla işçi sendikaları arasında akdedilen toplu iş sözleşmelerinin ehemmiyetini geniş ölçüde azaltmıştır. Bu tip iş sözleşmeleri kendilerine vücut veren en önemli unsurların birinden mahrum olmaya başlamışlardır. Ücret terakümü ile birlikte yükselen hayat standardı ve tam istihdam çalışma münasebetlerindeki ağırlık merkezini işletme seviyesine doğru kaydırmaktadır. Avrupalı işçi için işletme seviyesindeki mesele ve münasebeler, merkezî işçi veya işveren teşekküllerinden daha önemli olmaktadır.

Kuvvet merkezinin merkezî teşekküllerden mahallî seviyeye doğru kayması bu merkezî teşekküllerin güç ve itibarlarını kaybetmelerine yol açmaktadır. Bir çok işverenle birlikte yapılmış toplu iş sözleşmeleri gittikçe daha az tercih edilmektedir. Batı Avrupadaki sendikalar bu yeni gelişmelerle mücadele ederken aynı zamanda işletmeler içerisinde kuvvetli olmaya çalışmaktadırlar. İşçi sendikalarının işletme dahilindeki mevcudiyetlerini kuvvetlendirme çabaları işyeri temsilcilerinin (shop stewards), işçi komitelerinin mukavemeti ile karşılaşmakta ve sendikalarla gergin münasebetlerin doğmasına yol açmaktadır. İşverenlerin mahallî seviyedeki işçi sendikaları ile tek tek toplu iş sözleşmeleri yapmaları işveren sendikalarında çözümlere yol açmakta ve bu sendikalar işkolu tipi sözleşmeleri muhafaza etmeye gayret etmektedirler. İşçi sendikaları da işyerlerinde güçlenerek işyeri seviyesindeki sözleşmeleri bizzat yapmaya çalışmaktadırlar.

Batı Avrupa'da yeni ekonomik şartların çalışma münasebetlerinde ağırlık merkezini merkezi teşekküllerden mahalli, işyeri seviyesine doğru kaydırması en bariz bir şekilde İngiltere ve Batı Almanya'da görülmektedir. İngiltere'de işyerlerinde tesirli temsil gücü işyeri temsilcilerinde ifadesini bulmaktadır ve sendikalar genellikle işyerlerinde zayıftırlar. Sendikaların fonksiyonları meyânında olan bir çok işler işyeri temsilcileri tarafından ifa edilmektedir. Bu sendikaların gücünün bir çok işyeri arasında parçalanmasına yol açmakta ve sendika seviyesinde halledilebilecek bir çok uyuşmazlıklar büyük ihtilâflara ve grevlere sebebiyet vermektedir. İngiltere'de son senelerde, işyeri temsilcilerinin yürüttükleri işyeri ihtilâflarının sayısı gittikçe artmaktadır. Bu durumu önlemek ve kuvvet merkezinin kaymasına mani olmak için İngiltere'de sendikalar yukarıda sözü geçen metoda başvurmakta yani işletme seviyesinde toplu iş müzâkereleri açarak sözleşmeler akdetmek cihetine gitmektedirler. Bu toplu iş münasebetleri sisteminin ademi merkezîyetçi bir prensibe doğru kayması Batı Avrupa'daki yeni ekonomik şartlar ve çalışma düzeyine daha uygun düşmektedir. Tanınmış İngiliz sosyal siyasetçilerinden Prof. Dr. Phelps Brown ve Prof. Dr. B. C. Roberts toplu iş münasebetleri sisteminin ademi merkezîyetçi bir istikamet alması gerektiğini söylemektedirler. İngiliz sendikaları işletme seviyesinde kuvvetli olabilmek için işyeri temsilcilerini kendilerine bağlamaya çalışmaktadırlar.

İkinci Dünya Savaşından sonra Almanya'da kurulan işçi komiteleri işyerlerinde asıl temsil gücünü ellerinde tutmaktadırlar. Bu komitelerin kurulmasını düzenleyen kanun bunlara işyerinde önemli fonksiyonlar ifa edebilecek geniş bir çalışma sahası açmış bulunuyordu. Komiteler geniş bir faaliyet sahasına sahip olmakla beraber normal olarak ücret müzâkereleri yapamaz ve grev ilân edemezlerdi. İngiliz sendikalarına benzer bir anlayışla Alman sendikaları işçi komitelerini kendi kontrolleri altına alabilmek için çalışmaktadırlar. Alman İş Mahkemesinin 1960 yılında, sendikaların işçi komitelerinin seçiminde kendi âzasının sadakatını sağlayabilecek tedbirleri alabileceğine dair bir karar vermesi, Alman sendikalarının bu istikametteki çalışmalarını kuvvetlendirmiştir. Almanya'da da sendikalar, İngiltere'de görüldüğü gibi, işyerleri ile ayrı sözleşmeler yapma sistemine gittikçe daha önem vermektedirler. Böylece işçi komitelerinin işyerinin hususiyetlerini daha iyi tanıma avantajına karşı bir müvazene teşkil edebilmektedirler.

İtalya sendikacılığı işyerlerinde kuvvetli bir varlığa sahip değildir. İşyerlerinde "dahilî komisyonlar" m resmî bir hüviyeti vardır ve müzâkereleri yürütürler. İşverenler de daha ziyade "dahilî komisyonlar" la

pazarlık etmeyi tercih etmektedirler. Merkezî sendika teşekkülleri işyerlerinde temsil ve müzâkere gücünü ele geçirmeğe çalışmakta ve bunu sağlamak maksadiyle dahilî komisyonların seçiminde, Almanya'daki gibi, kendisine bağlı işçilerin kazanmalarına gayret etmektedir. Bu çalışmalara muvazi olarak büyük merkezî sendika teşekkülleri işyeri seviyesinde sendikalar kurmaktadırlar. İtalya'da da işyeri seviyesinde yapılan toplu iş sözleşmelerinin sayısı son yıllarda gittikçe artmaktadır. İtalya'da bu istikametteki gelişme İngiltere ve Almanya'da olduğu kadar kuvvetli değildir.

Devamlı iktisadî gelişme ve tam istihdama rağmen Fransız sendikacılığı yine merkezîyetçi bünyesini devam ettirmektedir. Mahallî ve işyeri seviyesinde sendikalar mevcut olmakla beraber gerçek müzakere ve mücadeleye gücüne merkezî işçi sendikaları sahiptirler. 1950 de çıkarılan ve işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi imkân ve şartlarını düzenleyen bir kanunun mevcudiyetine rağmen bu hükümler geniş bir tatbikat alanı bulmamıştır. Fransız çalışma mevzuatı işyerinde işyeri temsilcisi (délégué du personnel) ve işyeri komitelerini (comité d'entreprise) öngörmüştür. Fakat fiiliyatta bir çok işyerlerinde bu komiteler mevcut olmadığı gibi kurulmuş olanlar da fonksiyonlarını, siyasî ve ideolojik faktörlerin etkisiyle, tam ifa edememektedirler. Komünist eğilimli Fransız İşçi Sendikaları Konfederasyonu - Confédération Générale du Travail - (C.G.T.) Fransız sendikacılığının yeni iktisadî şartlara uymasını geciktirmekte ve böylece Fransa'da çalışma münasebetleri diğer Batı Avrupa ülkelerinde vukubulan değişikliklerden oldukça uzak kalmaktadır.

3 — İdeolojik Muhtevanın Zayıflaması :

Batı Avrupa'da 1950 yi takip eden yıllarda başlayan yeni refah devresinin çalışma münasebetlerinde ortaya çıkardığı en bariz gelişmelerden birisi de işçi hareketlerinde ideolojilerin ve siyasî bağlılığın kuvvetinden kaybetmeğe başlamasıdır. Yüksek hayat seviyesi, ücret terakümü hâdisesi, tam istihdam, sosyal güvenlik sisteminin önem kazanması, Batı Avrupa işçisinin düşünce ve davranışında değişiklikler husule getirmiştir. Yeni bir otomobil alabilmek, televizyon ve ev eşyalarına sahip olmak, dış ülkelerde tatilini geçirebilmek ve yakın senelere kadar çok pahalı sayılan malları istihsal edebilme imkânlarına kavuşan işçi sınıfı artık orta sınıfın görüş ve davranışı içinde bulunmaktadır. Bu sebeple bir çok ilim adamı Batı Avrupa işçi sınıfının "burjuvalaşması" ndan bahsetmektedirler. Böyle bir kitle için, uzun yıllar Avrupa işçi hareketlerine hâkim olmuş sınıf

suuru ve sınıf kavgası kavramları ehemmiyetini kaybetmekte, bunların yerini daha pratik hedefler almaktadır. İşçi sınıfının yapısında meydana çıkan bu değişiklik, istihsale hâkim teknolojinin gelişmesiyle daha da belirli bir karakter kazanmakta ve işçi teşekküllerinde önemli değişikliklere yol açmaktadır. Sınıf mücadelesi temeline oturtulmuş ve siyasî gayelere yönelmiş sendikacılıktan meslekî sendikacılığa doğru bir geçiş müşahade edilmektedir. Sendikalar siyasî partiler karşısında daha müstakil davranmaya çalışmakta, siyasî şiddet hareketlerinden uzaklaşmakta ve üyeleminin pratik, günlük yaşayışlarıyla doğrudan doğruya alâkalı ihtiyaçlarına daha fazla yönelmektedirler. Siyasî maksatlarla yapılan grevlerin sayısı çok azalmış bu maksatlarla organize edilen genel grevler hemen hemen ortadan kalkmıştır. Sosyal sınıf münasebetlerinin âhenkli bir seyir takip etmesi iktisadî gelişmeyi kolaylaştıran bir rol oynamıştır.

Batı Avrupa çalışma münasebetlerinde ideoloji ve siyasî unsurun kuvvetinden kaybetmesi ülkelere göre değişik derecelerde vukubulmuştur. Bu konuda en muhafazakâr olan, en az değişikliğe uğrayan Fransız sendika teşekkülleri İngiliz ve Alman sendikalarına nazaran daha güçsüzdür ve san'anevî ideolojik ve siyasî tutumlarından ayrılmamışlardır. En önemli işçi teşekküllerinden İşçi Sendikaları Konfederasyonu - Confédération Générale du Travail (G.G.T.) katı marksist bir ideolojiye bağlıdır ve sınıf kavgasının takipçisidir.

Fransa'da çok az görülen değişikliğe rağmen Alman sendikacılığında ideolojik ve siyasî muhtevanın zayıflaması ve meslekî sendikacılığın gelişmesi hareketi çok belirlidir. İkinci Cihan Harbi'nden sonra Batı Alman sendikaları siyasî partilere bağlı olmayarak yeniden organize oldular. Alman Sosyal Demokrat İşçi Partisiyle olan münasebetleri çok sıkı bağlar şeklinde değildir. Ayrıca "Batı Almanya'daki sosyal demokratlar da düşünüş ve politikalarında Marx'ist dogmadan hareket etmemektedirler. 1959 yılının Kasım ayında toplanan Sosyal Demokrat İşçi Partisi'nin kongresinde kabul edilen programda, çok büyük temerküz hâdisesine meydan vermemek şartıyla özel mülkiyete tarafdar bulunulduğu fikir ve görüşü yer almaktadır"¹⁰. 6,5 milyon üyesiyle çok büyük bir işçi teşekkülü olan Deutsche Gewerkschaftsbund (D.G.B.) da katı ideolojik bir tutuma bağlı değildir ve takip ettiği politika hür teşebbüsü destekler mahiyettedir. Bununla beraber daha küçük bir teşekkül olan Metal İşçileri Sendikası ideolojik bir görüşe sahiptir.

İtalya'da sendikalar eskiden beri siyasî ve dinî inançlara göre teşekkül etmiş bulunuyorlardı. Komünist, Sosyalist ve Hristiyan doktrinlerine bağlı sendika konfederasyonları vardır. Siyasî partilerle sendikaların malfî ve politik bağları çok sıkı olmuştur. Almanya'daki kadar belirli olmamakla beraber, iktisadî gelişmenin devam etmesi, İtalya'da da sendikaların siyasî partilerden daha müstakil hareket etme durumuna getirmektedir. Merkezî sendika teşekküllerine bağlılıkları daha da azalan mahallî sendikalar daha çok meslekî hedeflere yönelebilmektedirler. Sendikaların siyasî hareketlerinin azalması böyle bir gelişmenin neticesi olmuştur.

İngiliz Çalışma Partisiyle çok sıkı bağları olan İngiliz sendikacılığın ideolojik unsur yönünden Kara Avrupa sendikacılığından ve bilhassa Fransız ve İtalya sendikacılığından çok farklı olmuştur. İngiliz sendikacılığı ihtilâlcî ve dogmatik doktrinlere bağlı değildir. Diğer İngiliz müesseselerinin çoğu gibi İngiliz sendikacılığı da pragmatik bir dünya görüşüne sahip olmuş ve doktriner görüşlerin dışında kalmıştır. İşçileri alâkadar eden bir çok önemli konularda İngiltere'de sendikalar, kendi partileri olan ve iktidarda bulunan Çalışma Partisinden müstakil ve onun politikasının karşısında yer alabilmektedirler. İngiltere'de işçiler yüksek bir hayat seviyesine ulaşmışlardır; bu ve diğer önemli faktörler İngiliz sendikacılığına, dogmatik ideolojiler dışında, demokratik ve meslekî bir hüviyet vermiştir.

IV. NETİCE :

Batı Avrupa'da 1950 yıllarından beri çalışma münasebetleri yeni şekiller almaya başlamıştır. Ücret terakümü devamlı bir mahiyet kazanmış ve önemli nisbetlere ulaşmıştır; çoğu hallerde toplu iş sözleşmelerinde ücret maddeleri bunların bir tescili şeklinde olmaktadır. Ücret için yapılan iş mücadelelerinin eskiden alışılmış şiddetini kaybetmesi ve meslekî sendikacılık hareketinin önem kazanması çalışma münasebetlerinde kuvvet merkezini merkezî işçi ve işveren teşekküllerinden mahallî seviye işyerine doğru kaydırmaktadır. İşyeri temsilcilerinin, işyeri komitelerinin çalışma münasebetlerindeki rolü gittikçe önem kazanmakta. merkezî sendika teşekkülleri bu gelişmeyi muvazenede tutmak için işyeri seviyesinde kuvvetli olmaya çalışmakta ve işkolu seviyesinde sözleşme sistemine karşı işyeri toplu iş sözleşmelerine ehemmiyet verilmektedir.

Artan verimlilik, tam istihdam, devamlı çoğalan istihsal hacmi, satın alma gücündeki gerçek önemli artışlar Batı Avrupalı işçinin hayat seviyesini çok belirli bir şekilde yükseltmiş ve ona orta sınıfın düşünüş ve

davranışlarını vermiştir. Sınıf şuuru ve sınıf kavgası kavramları Batı Avrupa işçi hareketlerini istikametlendiren hedefler olmak vasıflarını kaybetmektedirler. İşçi sendikalarını ideolojik dogmalara bağlayan bağlar gevşemektedir. Siyasîden meslekîye, ideolojilerden pratik alana bir geçiş görülmektedir. Siyasî maksatlarla yapılan grevler eski ehemmiyetlerini kaybetmişlerdir. İstihsal teknolojisinde görülen büyük ilerleme ve "beyaz yakalı" işçi sayısının artması işçi sınıfının bünyevî değişikliğinde ve çalışma münasebetlerinde yeni ve önemli bir unsur olarak ortaya çıkmıştır.

Bütün bu değişimleri biz makalenin başında işaret ettiğimiz Prof. Arthur M. Ross gibi refah ekonomisi faktörünün ışığında gördük. Tabiiyle bu, içtimai oluşları şekillendiren çok sayıda ve karmaşık faktörlerden sadece birisine ağırlık vermek ve onu kısmen öbürlerinden tecrit etmek demek olmaktadır. Fakat her halde Batı Avrupadaki çalışma münasebetlerinde görülen yeni gelişmelerde refahın oynamış olduğu rol öncelikle ele alınmalıdır. Bu değişimler her Batı Avrupa ülkesinin iktisadî, sosyal, kültürel ve siyasî bünyesine göre bu memleketlerde değişen ölçülerde vukubulmaktadır. Batı Almanya ve İngiltere'de çok bariz olan bazı yem gelişmeler İtalya'da kısmen daha az, Fransa'da ise çok küçük ölçüde ortaya çıkmaktadır.

Türkiye de bir iktisadî gelişme içerisinde. Bu gelişme İkinci Dünya Savaşının nihayete ermesinden bugüne kadar bir iki istisnai şart içinde geçen seneler hariç devamlı bir karakter göstermiştir. Plânlı kalkınmanın ilk devresinde senelik kalkınma hızı ortalama %6,7 olmuştur¹¹. İkinci beş yıllık devrede ise gayri safî millî hasıla %40,3 artacaktır. Türkiye'nin iktisadî gelişme seviyesi ve dolayısıyla Türk işçilerinin hayat standartları Batı Avrupadakilerinden uzak olmakla beraber, iktisadî gelişme devam ettiği ve önemli nisbetlere ulaştığı müddetçe bu halin Türk çalışma münasebetlerinde bazı yeni gelişmelere yol açabileceği düşünülebilir. Önümüzdeki 5-10 yıl bu konuda ilgi çekici değişiklikler getirebilir.

11) Bak. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Plânı. 1967, Ankara. Son yapılan hesaplar ilk beş yıl için ortalama gelişme hızının % 6, 7 olduğunu yani hedef olarak seçilmiş olan % 7 ye çok yaklaşmış olduğunu ortaya koymuştur.

