

İŞÇİ İŞVEREN İŞBİRLİĞİNDE ANGLO - AMERİKAN TECRÜBESİ

Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ

İşçiler, çalışma münasebetlerinin doğuşundan bugüne kadar çalışma şartlarının genel olarak daha iyi olmasını devamlı olarak talep etmişlerdir. Sosyal tarihte bu talepler zaman zaman şiddetli mücadelelerin doğmasına da yol açmıştır. İşçiler bir taraftan işsiz kalmak endişesini devamlı olarak taşıırken, diğer taraftan istihdam şartlarını ıslah etmeyi ana gaye olarak benimsemişlerdir. İşte bu iki faktör işçi işveren münasebetlerini esasta etkileyen niteliğe sahip olmuştur. İşçi işveren münasebetlerinde demokrasinin lüzumuna inananlar, işçinin çalışma şartlarının tâyîninde işverenin despotça ve haksız tasarruflarına maruz kalabileceğini kabul etmektedirler. İşverenin kendi iradesini kabul ettirmede sahip olduğu imkânlar münferit işçilerinkinden çok daha tesirlidir. Bu durum işveren yönünden haksız tatbikatın ortaya çıkmasına yol açabilir. Dolayısı ile sınaî diktatörlük yerini sınaî demokrasiye bırakmalıdır. Sınaî demokrasinin sağlanması için işyerindeki çalışma şartlarının işçilerin de iştiraki ile, müştereken tesbit edilmesi gerekmektedir. Endüstride kararların, işçi ve işverenlerin temsilcilerinden müteşekkil organlar tarafından alınmasının işçiyi ücrete tamamen bağılı bir kimse olma durumundan kurtaracağı ileri sürülmektedir.

Sanayi münasebetlerinde işçi, işveren işbirliği kavramı değişik deyimlerle anlatılmaktadır. "Endüstri demokrasisi", "yönetime katılma", "birlikte karar verme", "endüstriyel ortaklık" bu konulardaki tatbikat ve incelemelerde bazen aynı ve bazen de kısmen farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Esasen endüstriyel demokrasi kavramı hem teoride doğuşu ve hem de tatbikatta aldığı şekiller bakımından çok çeşitlilik göstermiştir. Bu farklılıklar Robert Owen ve Fransız sendikalisti Pelloutier'den itibaren başlamıştır. Tatbikatta, bazı ülkelerde, endüstriyel demokrasi resmî mevzuatla tesbit edilmiş bir çerçeve içerisinde işçilerin yönetime bilfiil

katılmaları şeklinde tezahür etmektedir. Bu şeklin en açık tatbikatını Federal Almanya'da görmekteyiz. Diğer bazı ülkelerde ise bunun tam zıddı denilebilecek bir anlayış ve tatbikat ortaya çıkmıştır ve işçi sendikaları işyerinin yönetimine doğrudan doğruya ve organik bir şekilde iştiraktan kaçınmakta ve endüstriyel demokrasinin, işçi işveren işbirliğinin sağlanmasında toplu iş sözleşmesi sisteminin geliştirilmesini asıl araç olarak kabul etmektedirler. Anglo - Amerikan misali bu sonuncu şekle bir model teşkil edebilir. Böylece Alman ve Anglo - Amerikan tatbikatı endüstride işçi işveren işbirliğinde birbirinden oldukça kesinlikle ayrılan iki model olarak ortaya çıkmaktadır. Biz burada Amerikan ve İngiliz işçi işveren işbirliğini ana hatları ile ele alacağız.

Amerika Birleşik Devletlerinde İşçi İşveren İşbirliği :

Sanayiın gelişme dönemine girdiği ülkelerde genellikle işçi hareketleri iki ayrı istikamet takip etmek temayülündedirler. Bazı işçi teşekkülleri, sendikalar azasının hayat seviyesini yükseltmek ve meslekî menfaatlarını korumayı ön plâna almakta ve bu gaye için kollektif müzakerelere sistemini ve grevi etkili bir araç olarak kullanmaktadırlar. Diğer tip işçi hareketlerinde ise, toplumun iktisadî ve sosyal yapısını değiştirmek ve bu köklü değişikliklerle "kapitalist" münasebetlerden "sosyalist" düzene geçmek ana gaye olarak seçilmiştir. Bu sonuncu görüşte işçi menfaatlerinin ancak böyle bir "revolüsyoner" değişiklikle sağlanacağı fikri hâkimdir. Amerika'da da, sanayileşmenin hızlandığı 19. asrın ikinci yarısında işçi hareketlerinde bu iki ayrı temayül vazih bir şekilde ortaya çıktı: Bir taraftan işçi sendikalarının çok önemli bir kısmı siyasî faaliyetlere girmekten kaçmıyor ve mensuplarının hayat seviyelerini yükseltmek ve çalışma şartlarını ıslah etmeye çalışıyor, diğer taraftan ise William H. Sylvis ve Terence V. Powderly liderliğindeki işçi hareketleri ise "kapitalist" münasebetleri reddediyor ve istihsalin şekli ile sanayinin idaresinin tümüne ait çeşitli seviyelerde sosyalist fikirler ileri sürüyorlardı. Böylece sendikal işçi hareketleri mevcut ekonomik ve sosyal sistem içinde kendi fonksiyonlarını geliştirmekle, mevcut sistemi tümü ile değiştirmek arasında iki ayrı amaca sahiptiler.

19. Asırda Amerika'daki Millî İşçi Birlikleri, sosyalist bir görüşle, müessesevi radikal değişikliklerle gelirin dağılımını yeniden düzenlemek istiyorlardı. İşçi sendikalarının çoğunluğunun teşkil ettiği hareket ise müesses nizam içerisinde gelirin yeniden dağılımını öngörüyordu. Zamanın ve gelişmelerin akışı içerisinde işçi sendikalarının görüşü ve politikası ağırlık kazandı, endüstride işçi işveren münasebetlerindeki problem-

ierin hallinin toplu müzakereler aracı ile yapılacağı, sendikaların amaçlarına varmada grev vasıtasının etkili olabileceği fikri yaygın ve hâkim bir hale geldi.

Yirminci asrın başlarında işçi işveren işbirliği konusundaki anlayış farkı işçi hareketlerinde tekrar ortaya çıktı. Dünya Sanayi İşçileri Teşkilâtı hem mevcut sosyal düzene ve hem de bu düzen içerisinde işçilerin menfaatlerini korumayı gaye edinen sendikalara karşı çıktı. Bu hareketin asıl hedefi sanayiın yönetiminde kendi kendini idare prensibini hâkim kılmaktı. Dünya Sanayi İşçileri Teşkilâtının çalışma süresi fazla uzun olmadı, Birinci Dünya Savaşı ile birlikte hareketin tesirliliği geniş ölçüde azaldı. Bu asrın başlangıcından bugüne kadar Amerika Birleşik Devletlerinde işçi hareketi esas itibariyle sendikalar tarafından yürütülmüş ve sendikaların işçi işveren işbirliğini sağlamada başlıca vasıtaları toplu iş sözleşmesi sistemi olmuştur. Sendikalar asıl gayretlerini toplu sözleşmeleri geliştirmek ve bu sözleşmelerde önemli tavizler elde ederek işletmelerin yönetimine etkili olmayı tercih etmişlerdir. Böylece Amerika'da işçi işveren işbirliğinin tetkiki bu ülkede kollektif müzakere sisteminin bu alanda ne derece ve nasıl tesirli olduğunun incelemesi demek olmaktadır.

Bugün A. B. D.'de yürütülen toplu iş sözleşmelerinde genel olarak iş yeri yönetimine doğrudan doğruya veya dolayısıyla tesir edecek hükümler yaygın olarak yer almaktadır. İşte bu hükümler dolayısıyledir ki, Amerikalı işçide bugün işyeri yönetimine iştirak ettiği duygusu vardır. Mahallî ve işyeri seviyesinde sözleşmelerin de yapılması bu duyguyu kuvvetlendirmektedir. Sözleşmeleri işçi sendikalarını temsilen küçük gruplar yapmaktadırlar ve fakat bilhassa sendikalı işçiler bu temsilcilerle temas etme ve görüşlerini aktarma imkânına sahiptirler. Böylece A. B. D.'de işçilerin yönetime iştiraki, işçi temsilcilerinin işletmenin sevk ve idaresine doğrudan doğruya katılması yolu ile değil ve fakat ayrıntılı toplu sözleşmeler aktederek ve bunların tatbikat ve hükümlerinin açıklanmasına katılma şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin yönetimine karma kurullar yolu ile ve doğrudan doğruya katılma konusundaki isteksizliklerini Amerikan Sendikacıları, ikinci dünya harbinden sonra Alman sendikacılığının yeni bir şekil alması konusunda açılan münakaşalarda tekrar belirtmişlerdir. Federal Ahnanya'daki sendikacıların yönetime bilfiil katılma hususundaki tercihlerinde serbest bırakılmalarının gerekli olduğunu söyleyen Birleşik Amerika sendika liderleri aynı modeli kendileri için benimsemediklerini açıklamışlardır.

A. B. D.'de sendikaların işyerinin yönetiminde işverenin selâhiyetlerini paylaşmak yerine, kararlara tesirli olabilmek için, toplu iş sözleşmeleri ile kendi "hak" sahalarını genişletmeye çalışmaları başlıca iki ana sebebe dayanmaktadır. Herşeyden önce sendikalar işletmelerin sevk ve idaresinde işverenler kadar ehliyetli olmadıklarını kabul etmektedirler. Sendikalar bundan başka şayet işletmenin yönetimine ait kararlara iştirak edilirse, bunun tabii bir neticesi olarak, bu kararlar dolayısı ile doğacak hâtalara karşı protesto fonksiyonlarının zayıflayabileceği ve işçiyi temsil etme vasıflarının azalabileceğini ileri sürmektedirler. Uyuşmazlıkların hallinde sendikaların masanın her iki tarafında bulunmaları onları işçileri temsilde güç durumlara sokabilir düşüncesi yaygındır.

Halihazırda, Amerika'daki tatbikata yakinen bakılırsa bu ülkede işçilerin, dolayısıyla de olsa, toplu iş sözleşmeleri vasıtası ile işletmelerin yönetimine etkili bir tarzda iştirak ettikleri müşahade edilir. Toplu iş sözleşmelerinin geliştirilip işçi ve işveren münasebetlerine ait ayrıntılı hükümler ihtiva etmesi işçi/işveren işbirliğinin sağlanmasında etkili bir yol olmaktadır. A. B. D.'deki durum bunun açık bir örneğini teşkil etmektedir. Amerika sendikacılığı bu asrın başından, Samuel Gompers'in sendikalar liderliğinden bu yana bir taraftan hükûmetin sendikalara müdahalesine, diğer taraftan da işletmelerin sendikalar tarafından yönetilmesi fikrine karşı çıkmışlardır. Bu arada, yukarıda temas ettiğimiz gibi, sendikacılıkta zaman zaman sosyalist görüşler ortaya çıktı ise de, bunlar devamlı bir tesirliliğe sahip olamadı ve toplu iş sözleşmeleri ile işçinin menfaatlerini koruma, sanayi demokrasisini temin yolunda asıl araç olarak gelişti.

Sendikalarla mücadele etmek isteyenler A. B. D.'de 1920'lerde işletmelerde alman kararlara iştirak mekanizmasını sendikalar aleyhine kullanmak istediler. Bunlar çalışanların temsilcilerini görünüşte bazı yönetim kararlarına iştirak ettiriyorlardı, fakat bu temsilcilerin, çoğu zaman sendikalarla hiçbir bağı olmuyor ve ortaya tesirli bir iştirak fonksiyonu çıkıyordu. Bu tatbikat sonradan kanunla yasak edildi.

İşçi, işveren işbirliğinin, toplu iş sözleşmesi vasıtası ile gelişmesinde iş hayatını ilgilendiren mevzuatın devamlı olarak tekâmül etmesi de önemli bir rol oynamıştır. 1932 yılına kadar A. B. D. kolektif müzakere sistemi ekonomik hayatın dar bir kesimini içine alıyordu. Bu tarihte çıkarılan Norris - La Guardia kanunu ile durum değişti ve mahkemelerin kolektif müzakere ve sendika haklarını kısıtlayan selâhiyetleri azaltıldı. Müteakiben 1935 yılında çıkarılan Wagner kanunu ile de kolektif mü-

zakere sistemini teşvik edici hükümler getirildi ve geçerli bir sebep olmadan sendikalarla müzakereyi reddeden işverenlerin bu durumu cezaî müeyyideye bağlandı. Wagner kanununun asıl hedefi istihdam şartlarının işveren ve işçi sendikaları arasında müzakerelerle tesbit edilmesi ve bunun sağlanabilmesi için de işçilerin sağlam ve istikrarlı bir şekilde teşkilatlanmalarını mümkün kılmaktır. Kanun işverenlerin sendikacılığa zarar vermelerini önleyici hükümleri ihtiva ediyordu. 1947'de kabul edilen işçi/işveren Münasebetleri Kanunu (Taft/Hartley Act) ile Wagner kanununun bazı hükümleri değiştiriliyor, işçilerle işçi sendikalarının menfaatlerinin her zaman aynı olmadığı düşüncesinden hareket edilerek işçileri hem işverene ve hem de sendikalara karşı koruyucu hükümlerle grevleri gerekli hallerde kısıtlayıcı maddeler bu kanunda yer alıyor. Taft/Hartley kanunu hükümetin sendikaların dahili çalışmalarını düzenleyici tedbirler alacağı prensibini getirdi. Bilhassa 1950 yılından itibaren A. B. D.'de işçi sendikalarındaki suistimaller antidemokratik idare hakkında fazlalaşan tenkitler ortaya çıkmıştı, bunların neticesinde 1959 yılında yeni bir kanun Landrum/Griffin kanunu kabul edildi. Bu yeni kanun sendikaların uyuşmazlıklarda kullanacakları vasıtalar hakkında bazı kısıtlamalar getirirken, diğer taraftan Taft/Hartley kanununun bazı sert hükümlerini daha yumuşatıyordu.

A. B. D.'de işçi işveren münasebetlerini düzenleyen bu temel kanunlar yanı sıra Adil Çalışma Standartları Kanunu, 1938 (Fair Labor Standards Act), "kapalı işletme" hükmünün toplu iş sözleşmelerine ithal edilmesinin yasaklanması, sosyal güvenlik mevzuatı gibi düzenlemeler bu ülkedeki işçi işveren münasebetlerini geniş ölçüde tanzim edip geliştirmiştir. Kollektif müzakere sistemini sağlamlaştırıp yaygınlaştıran bu hukukî değişmeler, Amerika'da bu asrın başına kadar kendi dışındaki bir merkezin işyerindeki kararlarına karışmasını istemeyen bir işveren zihniyetinin mevcut bulunduğu bir vasatta cereyan etmiştir. Başlangıçta işverenler, işçi sendikalarının çalışma şartlarının tesbitindeki müdahalelerini meşruiyet dışı kabul ettiler ve sendikacılığa karşı mücadele açtılar. Bu mücadeleyi teşkilâtlı bir şekilde yürüten işverenler önceleri sendika bulunmayan işletme mânasına gelen "açık işletme" (open shop) sloganını benimseyip bunu müdafaa ettiler. Tabiiyle bu durum zamanla önemli değişmelere uğradı ve kollektif müzakerelerin sahası genişleyerek daha önceleri tamamen işverenin kararına ait olduğu kabul edilen konuları kapsamaya başladı.

Bugün A. B. D.'de endüstriyel demokrasinin, işçi işveren işbirliğini sağlanmasının asıl yolunun kollektif iş müzakereleri sistemi olduğu he-

men tamamen kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmeleri bu ülkedeki çalışma münasebetlerini düzenlemede adetâ birer kanun niteliğini almışlardır. Toplu iş sözleşmelerinin hazırlanması, icrası ve kontrolü bir kanununkine benzemekte ve belirli mekanizmalardan geçmektedir, bunların hazırlanma ve yürütülmesinin bir kanun gibi yapılması anlayışı Amerika'da hem taraflar ve hem de ilim adamları arasında yaygındır.

Toplu iş sözleşmeleri aktedilirken genellikle bazı hususlar işverenin karar sahası olarak kabul edilmektedir. Bunların başlıcaları şunlardır : İstihsal metodlarının tesbiti, yeni makinaların alınması, istihsal edilecek malm cinsi, miktarı ve zamanlama, kalite, finansman, kredi sorunları, işe alma ve işten çıkarma gibi hususlar. Fakat bu son meselede işveren daha önce üzerinde mutabakata varılmış usulleri takip etmek zorundadır. Toplu iş sözleşmeleri ile tespit edilmiş haller dışındaki konularda ortaya çıkacak şikâyet ve disiplin konularını ele alıp karara bağlayan "işletme komitesi" de birçok iş yerinde mevcuttur. Bunlar birçok hallerde adetâ toplu iş sözleşmelerinin tatbikatında beliren boşlukları doldurmaktadırlar. A. B. D.'de aktedilen toplu iş sözleşmelerinin kapladığı alan ve ayrıntıları o kadar genişlemiştir ki, bu sisteme endüstride müşterek sevk ve idarenin tesirli bir vasıtası olarak bakılabilir. Sendikalar bu sözleşmelerle işyerinin yönetimine büyük ölçüde etki yapmak imkânına sahip olmuşlardır.

Halen A. B. D.'de yürütülen toplu iş sözleşmelerinin miktarı 150.000 civarındadır. Böylece ortalama olarak her sendikalı 100 işçiye bir toplu iş sözleşmesi isabet etmektedir. Tabiatıyla bu rakama, toplu iş sözleşmelerinin tatbikatında ekseriyet kaidesi geçerli olduğundan, sendikalı olmayan işçileri de ilâve etmek gerekmektedir. Fakat bu rakamlar gösteriyor ki, bazı işletme ünitelerinin hacminin çok büyümüş olmasına rağmen A. B. D.'de toplu iş sözleşmelerinin tatbikatı oldukça desantralize olmuştur. 1961 yılında 9 büyük iş sözleşmesinin 2 milyona yakın işçiyi kapsamı yanında 15, 20 kişiyi içine alan sözleşmeler de mevcuttur. Böyle bir desantralize tatbikat A. B. D.'de toplu iş sözleşmeleri sisteminin çok büyük değişiklikler gösteren şartlara uyabilme imkânını ortaya çıkarmıştır. Bu durum Amerika'daki toplu iş sözleşmeleri düzeninin önemli bir özelliğidir ve böylece sendika iş yerine, işçiye çok yaklaşmakta, ülkenin devasa ekonomik yapısına rağmen işçi işveren işbirliği, endüstriyel demokrasi canlı tutulmaktadır.

Kollektif müzakerelerin kapsayacağı alan devamlı olarak genişlemektedir. Millî Çalışma Münasebetleri Kurulu (National Labor Relations

Board) toplu iş sözleşmelerine bazı yeni hususların girebileceğini kararlaştırmıştır. Bunlar şirket hisselerinin dağıtılma programları, kâra iştirak sistemi, bayram ikramiyeleri, işletme yerinin değişmesi, emeklilik yaş ve şartları, iş güvenliği, işletmede yapılan işlerin dışarı verilmesi gibi hususlardır. Genel olarak müzakere alanının genişlemesi, yeni sahaların toplu iş sözleşmelerine ilave edilebilmesi imkânı, tabiiyle bu hususlardaki sendikaların taleplerinin işverenler tarafından mutlaka kabul edileceği mânâsına gelmemektedir.

İşverenler bazı konularda karar yetkisini mutlaka kendilerinde bulundurmamak istemekte, bunları ilgilendiren sendika taleplerini reddetmekte ve işçi işveren işbirliğini bu çerçevede devam ettirmek istemektelerdir. Bu meseleye ait A. B. D.'de bir çok misal ortaya çıkmıştır, dünyanın en belirgin olanlarından bir tanesi General Motors Şirketinin ikinci dünya harbinin hemen sonunda 113 gün süren greve başarı ile mukavemet etmesidir. Bu uyuşmazlıkta meşhur Otomobil İşçileri Sendikası (U. A. W.) otomobil fiyatlarının teshitinde kendilerinin de söz hakkının olmasını talep etmişlerdi. Şirket, müzakerelerde bu konuyu reddetti ve musır davrandı. Fakat prensip itibarıyla A. B. D.'de işletmelerin yönetimine ait her husus kollektif müzakerelerin alanına girebilir.

Bu noktada hatıra şöyle bir soru gelebilir: A. B. D.'de sendikaların iş yeri yönetimine etkili olması acaba ne derecede bizatihi işçilerin idareye iştirakini sağlayıcı mahiyettedir? Bu sorunun cevabı, işçilerle işçi sendikalarının arasındaki münasebetin sıklığına bağlıdır ve burada Amerikan sendikacılığının bir özelliği ortaya çıkmaktadır. Diğer birçok ülkeden farklı olarak Amerika'da işçi sendikaları genel olarak işletmenin içindedir ve temel sendika ünitesi mahallî sendikadır. Mahallî sendika kollektif iş müzakerelerini yürütür, grevleri idare edebilir ve işyeri yöneticilerini seçer. İşte bu önemli hususiyeti dolayısıyla ki, işçi her zaman kendi işyeri ile ilgili sendika ile temas kurabilir. Amerikalı işçi sendikadan bahsettiği zaman genellikle kendi mahallî sendikasıyla söz etmektedir, işiyle ilgili bir meselesi ortaya çıkınca kendi sendikası ve işçi yöneticisine başvurur, merkezi sendika kuruluşları onun için uzaktır ve onları yakinen tanımaz.

Yukarıda önemlileri zikredilen mer'î çalışma mevzuatına göre de işçilerin ekseriyetinin seçtiği sendika bütün işçileri temsil eder ve işveren bu sendika ile müzakereleri yürütmeye mecburdur. Mahallî sendikanın kendi azasına işletme yönetimi ile ilgili ve tesirli olduğu kararlara iştirak imkânını tanıma derecesi sendika içi demokrasinin gerçekleşme se-

riyel demokrasi kavramı birbirinden farklı olmuştur. Sosyalistler bu alanda çok çeşitli teoriler ileri sürmekle beraber İngilterede, ağırlıklarını daha çok işçi teşekküllerinin yayılıp kuvvetlenmesi, bunların meslek sendikaları halinden çıkıp, o işyeri veya işkolundaki vasıfsız işçi, ustabaşı, teknik personel ve hatta memurları da içine alarak millî bir vasıf kazanmaları hedefine vermişlerdir. Bunun bir neticesi olarak beyaz yakalı işçiler, ve idareci memurlar arasında sendikalaşma hareketi hızlandı. Gild sosyalistleri sanayiın millileştirilmesi ve bunların idaresinde işçilere büyük yetkiler verilmesi fikrini müdafaa ediyorlardı. Sendikalistler ise işyerlerinin idaresini doğrudan doğruya sendikalılara devrini istiyorlardı.

Gild sosyalistlerinin ve sendikalistlerin ileri sürdükleri fikirler münakaşa edilirken Birinci Dünya Harbi döneminde İngiltere’de “Whitley” Komitesi kuruldu. Komite, her endüstri kolunda millî ve bölgesel seviyede “Müşterek Konseyler”in kurulması ve bunların işçi - işveren temsilcilerinden meydana gelmesini tavsiye etti. Bu “müşterek konsey”lerde toplu iş sözleşmesini ilgilendiren bütün konularda anlaşmaya varılması ve müşterek menfaat alanına giren hususların ele alınması isteniyordu. İşyerleri için de Whitley Komitesi, işçi ve işveren temsilcilerinden meydana gelen “çalışma Konsey”lerinin kurulmasını teklif etti. Bu “çalışma konseyleri”, toplu iş sözleşmesinin ana meseleleri daha üst kademede halledileceği için özellikle işyerinde meydana çıkan istihsal, eğitim, güvenlik gibi meselelerle meşgul olacaktı.

Bu tavsiyelerden sonra İngilterede işçi - işveren temsilcilerinden müteşekkil çok sayıda “Whitley Konseyleri” kuruldu. Bunlar kollektif müzakerelerde ve iş uyuşmazlıklarının halledilmesinde oldukça başarılı oldular. 1926 yılından sonra bu konsey’ler sendikaların da desteğini kazandılar, çünkü bu dönem Citrine ve Bevin’in işçi liderleri olduğu ve iş uyuşmazlıklarının uzlaştırma metodları ile halledilmesine daha çok önem verildiği bir devreye rastlar. Bir çok yerde de çalışma konseyleri ya hiç kurulmadı veya kurulanlar dağıldı. Bunun çeşitli sebepleri vardır. Konseylerin başarısı her şeyden önce işçi ve işverenlerin bunları inanarak benimsemesine bağlıdır. İşverenler birçok hallerde “çalışma konsey”ine katılmakta isteksizlik gösterdiler, bazı işyerlerinde de konseyleri işçi sendikalarına karşı bir organ olarak desteklemek istediler. Sendikalarda “çalışma nokseyleri”ni kendilerine rakip kuruluşlar olarak gördüler. İşçileri ve sanayi hayatını kendilerinin temsil ettiğini ileri süren işçi sendikaları, konseylerin kendi selâhiyet sahalarına müdahale ettiklerini söyleyerek onlarla hatta mücadele ettiler ve tesirlerini kaybetmelerini tasviple kar-

şılardılar. İşçi temsilcileri (shop stewards) de genellikle “çalışma konseyleri”ne cephe alıyorlardı. Çünkü onların fonksiyonlarını meydana getiren sebep işverenlere çeşitli konularda muhalefet idi. Halbuki bu konular konseylerde karşılıklı anlayış havası içersinde çözümlenince bu muhalefetin dolayısı ile kendi fonksiyonlarının temeli kalmıyordu. Bazı konseylere sendika üyesi olmayan işçilerde seçiliyordu, çünkü bunların seçimine bütün işçiler katılıyordu. Sendikaların kendi adaylarını seçtiredikleri hallerde konseylerle çatışmalar ortaya çıkıyordu.

Sendikalar, kendileri ile “çalışma konseyleri” arasındaki ilişkiler özel durumlara göre değişik şekiller gösterirken, Whitley Komitesinin tavsiyelerinin kamu kesiminde tatbik edilmesi için hükümet nezdinde ısrar ettiler. Bunun neticesi olarak komiteler kamu sektöründe geniş ölçüde kuruldu ve genellikle faydalı çalışmalar yaptılar. 1920’lerle 1930 yıllarının başında İngilterede millileştirilmiş sanayi yönetim şekli üzerinde geniş münakaşalar ve demokratik mücadeleler cereyan etti. Gild sosyalistleri ve sendikalar bu sanayi idaresinin temsili bir esasa dayanarak devlet ve işçi temsilcilerinden teşekkül eden kurullar tarafından yürütülmesini istiyorlardı. Bu anlayıştan hareket edilerek hazırlanmış bulunan kanun tasarıları Parlamentodan geçemedi, onun yerine Muhafazakâr, Liberal ve İşçi Partisi millileştirilmiş sanayi bir “kamu kuruluşu” niteliğinde idare edilmesi prensibinde anlaştılar. Bu kamu kuruluşlarının yönetim kurulları temsili bir esasa dayanmıyor ve bürokrasinin mahzurlarını bertaraf etmek için direkt hükümet ve parlamento kontrolünden uzak bulunuyordu.

Gild sosyalistleri ve sendikalar millileştirilmiş sanayi kollarının yönetim kurullarında işçi temsilcilerinin bulunması için 1930 yıllarının başında mücadelelerini sürdürdüler, bu işçi temsilcisinin Bakan tarafından tayin edilebileceğini ve ona karşı mes’ul olabileceğini kabul ediyorlardı. Neticede İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi (Birliği) (T.U.C.), iktisadî kamu kuruluşlarının yönetim kurullarına seçilecek kimseler için aranacak vasıflardan bir tanesinin de sendika tecrübesi olabileceği, ve şayet bir sendikacı bu kurullara seçilmişse sendikadaki mes’ul mevkiiden ayrılması lâzım geldiği gibi iki önemli esası kabul etmiştir.

Böyle bir neticenin kabul edilmesi ile sendikaların, işletmelerin sevk ve idaresinin dışında, müstakil olarak kalmaları tercihi açıkça ortaya çıkmış bulunuyordu. Amerika Birleşik Devletlerinde olduğu gibi İngilterede de kollektif müzakere sistemi ve ortak istişare mekanizması, işçilerin, işletmelerin idaresinde isteklerinin gerçekleştirilebilmesinde esas araç

olmaktadır. Bu aracın kullanılması Whitley modeline göre kurulmuş organlarda olmaktadır. Böylece işçi-işveren münasebetlerinde, hem kamu ve hem de özel sektörde bir nev'i "Whitleyizm" ortaya çıkmıştır.

İkinci Dünya Harbi sırasında, İngilterede kurulan, işçi ve işveren temsilcilerinden müteşekkil "istihsal komiteleri" başarılı olmuştur. Burada da Whitleyizm prensipleri hem işçiyi ve hem de işvereni ilgilendiren bir sahada tatbikat alanı bulmuştur. Bu başarılı tatbikat bir taraftan işçi ve işveren temsilcilerinden kurulan komitelerin tesirliliğini göstererek Whitleyizm geçerliliği fikrini yaygınlıktır; diğer taraftan ise toplu müzakereler sisteminin, işverenin münhasıran kendi karar sahasına giren konularla, karıştırmamak gerektiğini ortaya koymuştur. Bu ikinci alanda istişare metodu işlemiştir. Böylece birçok millileştirilmiş sanayide iki tür Whitley komitesi kurulmuştur: bir tanesi toplu müzakereler için, diğeri ise istişare edilecek konularda. İşçi işveren işbirliğinin böyle bir çerçeve içinde yürütülmesi, İngilterede halen geniş ölçüde kabul edilmiş bir durumdur.

İşçi - İşveren münasebetlerinde, İngilterede uzun zamandan beri devam eden ve "işçi temsilciliği" şeklinde ortaya çıkan bir "shop steward" tatbikatı vardır. Bu temsilciler genellikle işletmedeki işçiler tarafından seçilir, sendikaların veya diğeri işçi temsilcilerinin tayini ile de gelme şekli bahis konusu olabilmektedir. İkinci Dünya Harbinden sonra İngiltere'de işçi temsilciliği tatbikatı yeniden canlandı. Bunlar işyerindeki işçilerin şikâyetlerini ve anlaşmazlıkları işverenlerle müzakere edilerek halletmek görevini yürütürler. Bu temsilciler işveren tarafından tanınmıştır ve fonksiyonlarını yürütebilmesi için zamanın bu işlere tahsis etmesi kabul edilmiştir. Sendikaların işçi temsilcilerine karşı tutumu bunların sendikaların politikasına ne derece uyduklarına bağlı bulunmaktadır. Şayet işçi temsilcileri sendikalardan ayrı bir istikamette çalışma durumuna geçerlerse sendika için bir problem olabilir, aksi halde sendikanın işyerinde daha kuvvetli olmasını sağlarlar.

İşçi temsilcileri, işveren-işçi işbirliğinde, belli ölçüde, olumlu bir rol de oynayabilirler. Çünkü bunlar işletmenin içinden gelmekte ve dolayısı ile onu yakinen tanımaktadırlar, böylece ihtilâfların dışarı taşmadan sür'atle halledilebilmesi kabil olabilmektedir. Tabiatıyla bu işçi temsilcisi ve işverenin şahsiyet ve tutumlarına geniş ölçüde bağlı bulunmaktadır. İşçi temsilciliği müessesesinin İngiltere'de, endüstriyel demokrasi alanındaki önemi yanında, işçi-işveren işbirliğinin bu ülkede de asıl aracı kollektif müzakere sistemi ve toplu sözleşmelerdir. Ancak bu ana çer-

çeve içerisinde, işçi temsilcilerinin rolü ve bunlarla sendikalar arasındaki münasebetin mahiyeti neticeyi tayin edici nitelik kazanabilmektedir.

Netice :

İşçi-İşveren işbirliğinde Anglo-Amerikan tecrübe ve modeli kara Avrupasından farklı bir mahiyet arz etmekte ve işbirliğinin asıl tezahür alanı, işçi temsilcilerinin iştirak ettiği karma kurullardan çok toplu iş sözleşmeleri olmaktadır. Karma kurullar da bu sözleşmelerde ön görülmektedir. İşbirliğinin toplu iş sözleşmelerinde belirlenmesi, değişen şartları daha kolay takip edebilmek imkânını vermektedir. Böylece işbirliğinde ortaya çıkabilecek katı durumlar bertaraf edilmekte ve daha seyyal bir durum meydana çıkmaktadır.

Amerika ve İngilterede işçi sendikaları, işverenlerle işbirliğini yürütürken, idarenin bir parçası olmamaya genellikle hassasiyetle dikkat etmektedirler. Böylece sendikalar bağımsız durumlarını muhafaza etmekte, hem kaide koyan ve hem de koyduğu kaideye karşı pazarlık eden duruma düşmek istememektedirler. Sendikalar işletmedeki birçok kararın alınmasının münhasıran işverene ait olduğunu kabul etmişlerdir. Bu kararların kendilerine tesir eden yönlerini toplu müzakerelerde pazarlık konusu yapmaktadırlar. Sendikalar ve işçiler ayrıca işletmede kendilerini ve işyerlerini ilgilendiren konularda istişari görüşmelere katılmakta ve işletmenin, istihsalin geliştirilmesi için kurulan komitelerden temsil edilmektedirler. Bu sonuncu hal harp dönemlerinde olduğu gibi sulh zamanlarında da yürütülmektedir.

Anglo-Amerikan toplumlarında işçi-işveren işbirliğinin böyle bir muhtevada olmasının tarihi gelişim dışında çeşitli sebepleri vardır. Hem işçiler ve hem de işverenler sosyal tarihin seyri içerisinde radikal siyasî ve ekonomik doktrinlerin kalıplarından sıyrılmış ve meselelerine daha pragmatik bir şekilde yaklaşabilmek imkânını bulabilmişlerdir. Bu onlara çeşitli ve değişen durumlarda farklı tatbikat yapabilmek yeteneğini vermiştir. Böylece işçi-işveren işbirliği ve ilişkileri katı kaidelerin dışına çıkabilmektedir. A.B.D.'de ve İngiltere'de refahın artması ve yaygınlaşması da işçi-işveren işbirliğini daha olumlu bir yönde etkilemiştir. Tam istihdamın sağlanması, artan verimlilik, devamlı büyüyen istihsal hacmi, satın alma gücündeki gerçek önemli artışlar bu ülkelerin işçilerinin hayat seviyesini çok belirli bir şekilde yükseltmiştir. Böylece sınıf şuuru ve sınıf kavgası fikirleri dayanacak geçerli bir zemin bulamamakta, ideolojik doğmalar kaybolmakta, siyasîden meslekîye, ideolojiden pratik mesele-

lere geçilmektedir. Anglo-Amerikan dünyasında işçi-işveren işbirliğinin başarılı olabilme şansı bu gerçekçilikte ortaya çıkmaktadır.

K A Y N A K L A R

- 1 — G.D.H. Cole - The Case for Industrial Partnership-Macmillan and Co. Ltd. London 1957.
- 2 — H. A. Clegg - Industrial Democracy and Nationalization - Basil Blackwell. Oxford 1955.
- 3 — J. A. Banks - Industrial Participation - A case study - Liverpool Univ. Press 1963.
- 4 — Lloyd G. Reynolds - Labor Economics and Labor Relations - Prentice Hall. Inc. 1964.
- 5 — Endüstriyel Demokrasi Semineri - Millî Prodüktivite Merkezi Yayınları: 91 Ankara 1970.
- 6 — Frank B. Miller - Sanayide Beşerî Münasebetler - İktisat Fakültesi İstanbul 1966.
- 7 — International Institut for Labor Studies Bul. 2, 6 Geneve 1967, 1969
- 8 — Proceeding of the Twenty-First Annual Winter Meeting-Industrial Relations Research Association - Chicago, Illinois 1968.
- 9 — La Participation des Salariés aux Responsabilités de L'Entrepreneur - Pragma Preses Universitaires de France - Paris 1947.
- 10 — F. Alexander Magoun - Cooperation and Conflict in Industry - Harper and Brothers New York 1960.
- 11 — Yalçıntaş, Nevzat - Refahın Çalışma Münasebetlerine Tesiri. - Sosyal Siyaset Konferansları XIX. Kitap. İktisat Fakültesi. İstanbul 1968.