

İŞÇİLERİN KÂRA VE KARARLARA İŞTİRAK HAKLARI

Dr. Elkmel Zâdil

Almanca : Gewinnbeteiligung (Mitbestimmungsrecht)

İngilizcesi : Profit Sharing

Fransızca : Droit de cogestion

İktisat Fakültesi İçtimaiyat Enstitüsü tarafından beş senedir tertip-
lenmekte olan içtimai siyaset konferanslarında bu sene de bana yer veril-
miş olmasından dolayı tertip hey'etine teşekkürlerimi bildirmeyi bir borç
bilirim. Memleketimizde geçirdiği 17 senesini «Türk Sosyal Siyaseti» nin
gelişmesine, sosyal siyaset fikirlerinin anlaşılabilir olarak yerleşmesine
verdiği veda konferansında memleketimizdeki hayırlı inkişaflarla ömrünün
sonuna kadar alâkadar olacağını samimiyetle ifade eden bu konferans
serisini tertiplemiş olan Enstitünün eski Müdürü kıymetli hocam Prof.
Kessler'i burada hörmetle anarken, işçi arkadaşlarımıza büyük faydeler
sağlayan bu konferansları muvaffakiyetle idame ettirmekte olan saym
Prof. Fındıkoğlu ile Prof. Orhan Tuna'ya da ayrıca naçiz bir sosyal politika
müntesibi sıfatıyla şükranlarımı sunarım.

* * *

Konferans mevzuunu düşünürken birkaç hafta evvel İktisat Fakülte-
si'nin davetlisi olarak Almanya'dan şehrimize gelerek İktisat Fakültesinde
«*Mitbestimmungsrecht = Kararlara iştirak hakkı*» mevzulu önemli bir
konferans veren Prof. Sieber'in konuşmasının, bu konferansı takip edeme-
miş olan işçi arkadaşları ilgilendireceğini tahmin ederek «*Kararlara iştirak
hakkı*» bahsini seçtim. Ancak kararlara iştirak hakkının kâra iştirak gibi
100 küsur senelik bir sosyal problemin yeni bir mütemmimi olması hase-
biyle evvelâ işçinin kâra iştiraki konusunu ele alacağım.

İşçinin kâra iştiraki veya işçilerin işletmenin sevki idaresine iştirak-
leri fikri ne gibi zaruretlerden doğmuştur? Yani işçilerle işverenler
arasında yeni bir iktisadi ve içtimai nizamın kurulmasına, bu iki zümre

arasındaki münasebetlerin yeni bir takım esaslara bağlanmasına hangi faktörler âmil olmuştur?

İşçi (ki buraya müstahdemler de dahildir) ile işveren arasındaki münasebetler derken işçi, müstahdem ve müteşebbis (işveren) lerin kapitalizmin ortaya çıkardığı 3 yeni sınıf olduğunu düşünürsek problemleri tetkikin mebdе noktasının kapitalizm devri ile başladığı kendiliğinden tezahür eder. Sosyal siyaset literatüründe «Modern cemiyetlerin genç sınıfları» olarak tavsif edilen bu üç veyahut ecir zümreyi temsil eden işçi ile müstahdemleri işçi sınıfı altında toplarsak bu iki sınıfın (yani işçi ve işveren sınıfları), eskiden mevcut köylüler, büyük arazi sahibi asilzadeler, küçük sanayi erbabı, münevverler tabakası ve memurlar sınıfına nazaran daha yeni oldukları görülür.

Kapitalizmin zuhuru ve inkişafı 18 inci asrın sonlarından başlayarak bilhassa 19 uncu asır imtidadmca gittikçe artan bir ehemmiyet kesbetmiştir. Bu inkişafa muvazi olarak da işçiler ile işverenler arasındaki tezatlar, memnuîyetsizlikler ve gerginlikler de son derece artmış Manchesterci aşırı liberalist fikirlerin tesiriyle hudutsuz bir kazanç hırsı içinde işçi sınıfının feci bir tarzda istismarına gidilmiştir.

19 uncu asırda Avrupa'nın kapitalist memleketlerinde bu istismar neticesinde sefil vaziyete düşen işçilerin işverenlere karşı giriştikleri mücadeleler devletleri sarsacak ve hukuk nizamlarını parçalıyacak şekilde korkunç bir veçhe kesbetmişti. Filhakika, bu sıralarda bilhassa sanayileşmede ön plânda gelen ve sanayileşme hareketlerine ilk önce başlayan İngiltere'de büyük fabrika sanayiinin doğmasını intaç eden hayatî mahiyette ehemmiyeti haiz büyük bir takım teknik keşifler sayesinde halk kitlelerinin hayat standartları eskiye kıyaslanamıyacak muazzam bir inkişaf ve yükselmeğe varmış, fakat sosyal adalet temin edilememiştir. Prof. Kessler'in bir eserinde belirttiği «Sosyal sefalet» bir vakıa idi ve bunun büyük bir sosyal ihtilâle müncer olması variddi; zira liberal ekolün tahayyül ettiği «azamî kârın aynı zamanda sosyal adaleti de temin edeceği» nazariyesi tahakkuk etmemiş bilâkis tam mânasiyle aksi bir durum hasıl olmuştu. Kari Marx'm sınıf ihtilâlini körükleyen parolaları işçi kitleleri üzerinde tesirlerini göstermeğe başlıyor, içtimâî nizamı muhafaza etmek için harekete geçmek gerekiyordu. Her tarafta yine başta İngiltere ve onu takiben de Almanya olmak üzere sosyal siyaset sahasında tedbirler alınmaya, devlet eliyle sai'in korunmasına, çalışma şartlarının düzelmesine, asgarî geçimi temin edecek asgarî ücretlerin tespitine ve nihayet sosyal sigortalar sayesinde de işçinin kaza, hastalık, ihtiyarlık, malûllük ve işsizlik hallerine karşı istikballerinin emniyet altına alınması cihetine gidildi.

İçtimai hal ve şartların nizamlanmaması derpiş eden sosyal siyaset; İktisat siyasetinin yanı başında müstakil bir vazife olarak yer aldı. (Fertlerini içtimai bir nizam içinde yaşatmak cemiyetin en büyük vazifelerinden biridir.) 19 uncu asrın ortasından itibaren sosyal siyaset sahasındaki çalışmalar hakikaten büyük başarılar kaydederek Avrupa'nın kapitalist memleketlerini tehdit eden tehlikeler bertaraf edildi. İçtimai siyasetin sağladığı büyük faydeler bu gün artık herkesin malûmu olduğundan ve esasen konuşmamızın dışında kaldığından, şimdi konferansımızın asıl mevzuu olan «kâra ve kararlara iştirak hakkı» bahislerine geçelim.

Sosyal siyaset alanında birçok haklara kavuşan işçiler, 1824 senesinde ilk olarak İngiltere'de kabul edilen Koalition hürriyeti neticesinde kurulu büyük inkişaflar kaydeden ve bu gün milyonlarca azaya sahip bulunan Sendikaları vasıtasıyla *biri maddî diğeri de işletme sevki idaresine müteallik* iki mühim hak iddiasında bulunmuşlardır.

«*Maddî hak talebi*» : İşletme dahilinde terakki edebilmek ve bundan başka olarak da «Kâra iştirak hakkı» şeklinde gösterilen işletmelerin hesap devresi sonlarında elde ettikleri kâra, o işletmede çalışan işçi, müstahdem ve memurların iştirak ettirilmesi keyfiyetidir. Malûmdur ki, işletmelerin kârları her hesap yılı sonunda yapılan bilânçoda gösterilir ve o senenin kârları da idare organları tarafından taksim edilir. İşçiler işte bu taksim keyfiyetine kendilerinin de iştirak ettirilmelerini talep etmişlerdir.

Sevk ve idare sahasındaki hak iddialarına gelince :

Bunlar yalnız işçiye bir takım sosyal hakların bahşedilmesiyle iktifa edilmeyip bir işletmede çalışan işçi ve müstahdemlerin teknik ve ticari sevk ve idareye müteallik kararlarda fiilen rey sahibi olmalarını da istihdaf etmektedir.

Prof. Sieber işletmenin istiklâline hâlel getirmeyecek olan bu talepleri üç noktada toplamıştır :

- 1 — İşçinin işletmenin kârına iştiraki,
- 2 — İşçinin işletmenin mülkiyetine iştiraki,
- 3 — İşçinin işletmenin sevki idaresindeki kararlara iştiraki.

Şimdi bu üç noktayı teker teker tetkik edelim:

I — İşçinin kâra iştirak hakkı

a) *Kâra iştirak mefhumu* : Bir iktisadî işletmenin kârına, bizzat müteşebbisin kendisinden ma'da başkalarının da iştiraki, muhtelif iktisadî faraziyeler ve hukukî şekiller altında vaki olabilir. Kaideten kâra iştirak sermaye ile iştirakle meydana gelir. Fakat sermayeden ayrı olarak say'ın da kâra iştirakine imkân verilebilir. Bu hallerde kâra iştirak ettirilecek işçi, müstahdem ve memurların hususî bir şekilde ücretlendirilmesine gidilir. Kâra iştirak keyfiyetinden, bir iktisadî işletmenin ücretli personelinin sabit ücretlerden ayrı muntazam olarak işletme kârından bir hisse alması anlaşılmaktadır. Bu dağılacak hisse, her personelin işletmedeki gördüğü işe, çalıştığı senelerin miktarına ve başarı derecesine göre ayrı ayrı hesaplanarak tediye edilir. Yani bir işletmenin sene sonunda elde ettiği safi kârlar, sadece sermayedarlara tevzi edilmek, işletmenin tevsine ayrılmakla iktifa edilmeyip, bunun bir kısmı da sene dahilinde işletmenin kârlı çalışmış olmasına yardımlarının bir mükâfatı olarak işçilere dağıtılır.

Sabit ücretlerin tediyesinden sarfınazar edilecek olursa, bu takdirde kâra müstahdemlerini iştirak ettiren işletme, tamamiyle bir istihsal kooperatifi karakterini iktisap etmiş olacaktır ki kâra iştiraktan gaye bu değildir.

Bir işletmenin elde ettiği organik kâr yani işletmenin malûm ve muayyen olan faaliyetinden, çalıştığı bransa ait muamelelerden elde ettiği kâr; *sây'ın, sevki idarenin ve sermayenin* müşterek eseridir. Bu itibarla sây, sevkiidare ve sermayenin müşterek çalışma neticesinde elde ettikleri kârı bu sıradaki hisselerine göre tevzi etmek, prensibi göz önünde tutulabilir. Prof. Sieber'e göre «İşçilere kârdan ayrılacak olan hisse fuzulî bir bağış değil, emeklerinin istihsal randımanında ve kârın meydana gelişindeki fiilî ve hakikî kıymetlerinin bahşettiği bir iştirak hakkı mahiyetini haizdir».

Kâra iştirakin işletme personeli üzerinde yapacağı iyi tesirler sayesinde işletmelerde daha verimli ve rasyonel çalışma meydana gelmesi beklenebilir. İşletmenin kârına iştirak ettirileceğini bilen bir kimse bu kârın, kendi hissesi de ona göre artacağından, mümkün olduğu kadar fazla olması için işletme idarecilerinin sarfedecekleri gayretlere bütün güçleriyle katılmaları beklenebilir. Nitekim Almanya'da yapılan tecrübeler neticesinde bu nizama göre organize edilen işletmelerde işçi ve müstahdemlerin işe karşı artan alâkaları sayesinde produktivite (müstahsiliyetin) nin % 30 nisbetinde arttığı müşahede edilmiştir.

Kâra iştirak *bu gün* daha ziyade yüksek memurlar (Anonim şirketlerde müdürler, işletme şefleri ilh...) için varid bulunmaktadır. Bunlar hem yüksek ve itimatlı mevkileri işgal etmeleri dolayısıyla sosyal bakımdan işverenlere daha yakın bulunmakta, hem de iktisadî bakımdan da işletmenin inkişaf ve ilerlemesinde müessir olacak durumdadırlar. Bunlara umumiyetle kârdan muayyen bir yüzde «Tantieme» şeklinde dağıtılır ki biz bu konuyu mevzuumuz dışında mütalea etmekteyiz.

b) *Kâra iştirak bahsinde şimdiye kadar yapılan tecrübeler :*

İşçilerin kâra iştirakleri problemi daha 1830/40 seneleri arasında İngiltere'de münferit tecrübe ve münakaşalara mevzu teşkil etmiş ve bu husus gerek İngiltere, gerekse de Almanya'da o zamanlarda bile taraftar toplamıştı. Böyle olmasına rağmen bu yeni ücret sisteminin umumî bir alâkaya mazhar olması ancak 1870 sıralarına rastlar. Bu yeni nizam sayesinde işçi ve işverenler arasında iyi münasebetlerin perçinleneceği iddiasını ileri sürenler ve hattâ tekmil sosyal problemlerin halledileceğini ümit edenler bile zuhur etti.

Almanya'da tekmil sosyal siyaset konularının benimsenmesinde büyük rol oynamış olan «Verein für Sozialpolitik = Sosyal siyaset cemiyeti» anketler tertibi suretiyle kâra iştirak fikrini umumî efkâra yaymaya çalıştı. Bu cemiyet mensuplarından Prof. Victor Böhmert hususî şahıslara, işletmelere, anonim şirketlere, cemiyetlere ve gazetelere anket soruları yolluyarak bu fikri umumî efkârdaki yer ettirme hususunda büyük gayretler sarfetti.

1889 da Fransa'da İçişleri Bakanlığı tarafından bu yolda tertiplenen bir anket, işverenlerin ekserisine gönderilerek fikirleri alındı. Bundan sonra gerek resmî, gerekse de hususî kanallar vasıtasıyla tertiplenen toplantılar neticesinde bir çok kıymetli malzeme toplandı ve Fransa'da bu fikrin yayılmasına çalışıldı. Bu tarihtenberi Paris'teki «Société du Musée Social» kâra iştirak fikrinin yayılması faaliyetiyle alâkadar oldu. Orta Amerika'da da 1892 de kâra iştirak taraftarları vasıtasıyla «Association for promotion of Profit - Sharing» namıyla bir cemiyet kurularak bu fikrin yayılmasına başlandı.

1950 senesinde kâra iştirak hakkı tanınan müesseselerin adedi 400 e baliğ oluyordu ki bunların :

130 u Fransa'da, 110 u İngiltere'de, 45 i Amerika'da, 35 i Almanya'da üst tarafı da İsviçre ve diğer memleketlerde idi. Bu müesseseler ziraat, balıkçılık, sanayi ve ticaret gibi muhtelif istihsal guruplarında toplanmış

bulunuyordu. İçlerinde küçük işletme bulunduğu gibi büyük işletmeler de mevcuttu.

Bu işletmeler arasında en meşhurları Almanya'da 50.000 nüfuslu küçük bir Alman şehri olan Jena'da dünyanın meşhur optik fabrikası olan Zeiss müessesesi ile Fransada Godin'in kurduğu ve ölümünde 1600 kişinin çalışmakta olduğu Godin soba fabrikasıdır. Zeiss müessesesinde Ernst Abbe burasını bir tesis haline getirerek fabrikada yalnız «Mesaî arkadaşı» ve «Vatandaş» görmeği arzu etmiş «Proleter» istememiştir. Jena'daki bu fabrika bütün Jena şehrinin sembolü ve yardımcısı olmuş, hattâ Jena Üniversitesine bile yardımlarda bulunmuştur.. 1945 de Ruslar tarafından Jenanın işgaline kadar durum aynen devam etmiştir.

Godin, müessesesinde Charles Fourier'den mülhem olarak 1876 da kâra iştirak hakkını vazetmiştir. Bu kârlardan muazzam sosyal yardım müesseseleri vücade getirmiş, hattâ işçi evleri bile kurmuştur.

Kâra iştirak hususunda ziraî sahada ilk tecrübeyi yapanlardan birisi Alman iktisatçısı Thünen'dir. Thünen 1840 senelerine doğru şimali Almanya'nın büyük çiftlikleri ve asilzadeleriyle meşhur Mecklenburg şehri civarında Tellon çiftliğinde buna teşebbüs etmiştir. Fakat az evvel de belirttiğimiz gibi en muvaffakiyetli ve bütün dünyada akis uyandıran tecrübeye Jena'daki Zeiss dürbün, fotoğraf müessesesinde Abbe girişmiştir. Zeiss müessesesinde kâra iştirak, hiç bir suretle düşürülemeyecek olan temel ücretlerden ayrı olarak işletme kârının nisbetine göre ayarlanmaktadır. Zeiss müessesesinin nizamnamesine göre tesbit edilmiş olan temel ücretlerde hiç bir değişiklik, indirme yapılamıyacaktır. Kâr haddi değiştiğinden muntazam olarak ödenecek kâr hissesi tabiatıyla değişmektedir. Dünyanın en meşhur fotoğraf, dürbün ve optik müessesesi olması ve bu sahada inhisarcı bir durumda bulunan fabrika için zarar hali şüphesiz mevzuubahis olmamıştır. 1895 - 1918 seneleri arasında dağıtılan muntazam kâr nisbetleri ücret ve maaşların vasatî % 8 i nisbetinde olmuştur.

İngiltere'de kâra iştirakin en meşhur taraftarı dünyaca meşhur *Lever Brothers* yağ fabrikasının sahip ve idarecisi *Lord Leverhulme*'dir. Burada işçilerin ücretleri kâra iştirak sayesinde % 20 nisbetinde çoğalmıştır. Amerika'da daha ziyade sermayeye iştirak fikri yayılmıştır ki buna en iyi misali 1926 danberi meşhur benzin şirketi *Standard Oil Company* teşkil etmektedir.

Verdiğimiz kısa izahat son misal müstesna hep asrımızın başına kadar olan vaziyeti belirtmektedir. Tenkidi kısımda da göreceğimiz gibi, işçi zümresi kâra iştirak fikrini yavaş yavaş terk ile sosyal yardım ve primli ücret sistemine daha fazla ehemmiyet vermeğe başlamışlardır.

İkinci Cihan Harbi'nden sonra kâra iştirak fikri yeniden ortaya atıldı ve bu sefer daha ziyade Amerika'da revaç buldu. Prof. Sieber'in verdiği izahata göre, Amerika'da ve Almanya'nın büyük bir müessesesinde yeni usullerle işçilerin kâra iştirakleri şu şekilde olmaktadır:

Amerika'da *Rucker Sistemi* diye zikredilen yeni bir usule göre, işçi ve müstahdeme tevzi edilen kâr hissesinin tesbitinde «Added Value = Yeniden yaratılan kıymet» veya ilâve kıymeti tesmiye edilen bir unsurun hesabına dayanılmaktadır. İşletme faaliyetine ilâve edilen kıymet (bizzat işçi ve müstahdeminin gayretleriyle meydana gelen kâr fazlası = fiilen ihtiyar edilen maliyet masrafları ile normal randıman ölçülerine göre yapılması gereken maliyet masraflarının mukayesesi neticesinde emek sahiplerinin azaltılmış oldukları masrafların bunlara tevzii) muayyen usullerle tesbit ve hesap edilerek bu kıymet fazlasının meydana gelişinde işçi ve müstahdemlerin rolüne, kendilerine ödenilen maaş ve ücretlere göre muayyen bir nisbette bir hisse ayrılmakta işçi ile işverenlerin mufabık kaldıkları bu sabit nisbete göre kâr tevzi edilmektedir. İşletmenin gittikçe fazla rasyonelleşmesiyle hasıl olacak kâr fazlası, otomatik bir surette kâr tevziinde işçi ve müstahdemlere intikal edecektir.

Almanya'da meşhur Ruhr havzasındaki Duisburg bakır izabehaneinde kâra iştirak bahsinde başka ve şöyle bir usul tatbik edilmektedir:

İşletmeye fiilen yatırılmış olan ana sermayeye % 5 faiz hesaplanarak çıkarıldıktan sonra (Görülüyor ki oralarda hususî iş piyasalarındaki faiz haddi ancak % 5 olarak hesaplanıyor, öyle % 12 - % 20 değil!) elde edilen bakiye kâr 7 hesabıyla 4/7 si işçi ve müstahdemlere, 3/7 si de işverenlere verilmek suretiyle tevzi edilmektedir. Misal: Sermaye 1000000 lira. Yaptığı ciroya nazaran elde edilen kâr % 10 nisbetine baliğ olarak 100.000 lira tutmuştur. 1.000.000 un % 5 i olan 50.000 lira bu yekûndan çıkarılınca geriye kalan 50.000 liranın 28.570 lirası işçi ve müstahdemlere tevzi edilecek, 21.430 lirası da sermayedar kârı olarak işverenler tarafından alınacaktır. İşçi ve müstahdemlere kârlar tevzi edilirken işletmede buldukları müddet, aldıkları maaş ve ücret seviyesi ve diğer bazı hususlar nazarı dikkate alınmaktadır. Yapılan hesaplar neticesinde bu sistem sayesinde % 20 - 30 nisbetinde bir istihsal artışı müşahade edilmiştir. Şu noktayı hemen belirtelim ki Almanya'da Sendikalar kâra iştirak bahsine fazla hevesli görülmemektedirler. Duisburg bakır izabehaneleri bizim Karabük Demir Çelik fabrikaları gibi inhisarcı bir mahiyet arzettiğinden, istediği gibi tecrübeye girişmekte ve zarar tehlikesiyle karşılaşmamaktadır. Serbest rekabet piyasasında olmuş bulunsaydı, aynı tecrübeye girişip girişmiyeceği meşkûk olabilirdi. Bu tecrübeye bu gün daha geniş çapta

sahne olmakta olan Amerika'da da kâra iştirak hususunda gerek işverenler, gerekse de Sendikalar arasında leyh ve aleyhte bulunanlar mevcuttur.

c) *Kâra iştirakin faide ve mahzurları :*

Kâra iştirakin faidelerini az evvel yukarıda görmüştük. İşçiler işlerine daha iyi sarılacaklar, ruhî alâkaları artacak, çalışma sevkleri büsbütün kamçılanacak, işçilerle işverenler arasında devamlı ve iyi münasebetler kurulacak, istihsalin artması için iki taraf tam bir iş birliği yapacak ve böylece işçi sınıfı ile kapitalist sınıf arasındaki ziddiyet tamamiyle ortadan kalkacak ve nihayet bir vakitler işçinin düşman gibi baktığı sermaye, işçiye bir dost gibi yakın görünecektir.

Mahzurlarına gelince : 19 uncu asrın ortalarından itibaren girişilen tecrübeler muvaffakiyetle neticelenmemiştir. Bu muvaffakiyetsizlikleri şöylece sıralıyabiliriz:

1 — Ücretinden ayrı olarak muntazam bir kâr hissesine ahşan işçi bunu daimî ve muntazaman tekerrür edecek bir gelir fazlası şeklinde mütalea ederek bütçesini ona göre ayarlamaktadır. Kâr hisselerinin düşmesi ve hele depresyon senelerinde hiç bir şeyin tevzi edilmemesi halinde işçinin bütçesinde hissedilir bir açıklık tahaddüs etmekte ve bu, işçi psikolojisinde büyük bir memnuniyetsizlik ve kırgınlık husule getirmektedir.

2 — Kârın az olduğu ve hele zararlar kapandığı senelerde işçi bütün kabahati işverende bulmakta, kötü şevki idaresine hamletmekte, işvereni kontrole kalkıp aradaki iyi münasebetlerin bozulmasına sebep olunmaktadır. İşçi zararın sebebini bir türlü anlamak istememektedir.

3 — Kâr senede bir defa tevzi edilir, bu ise uzun bir müddettir. İşçinin randımanı elde ettiği zamanla tevzi arasındaki fasıla çok fazladır.

4 — Muhasebenin çıkardığı bilânço hileli olabilir ve işçi aldatılabilir. Bu hale rastlanmış ve işçi zarar var diye umduğu kârdan mahrum kalmış ve inkisara uğramıştır.

5 — Kat'î bir kâra iştirak ölçüsü vazedilmemişti. İşçi bu durumdan gayrimemnun kalıyordu.

(Prof. Sieber'e göre, muvaffakiyetsizliğin başlıca sebebi işletme ekonomisinin o zamanlar inkişaf etmemiş olmasıdır. Bugün işletme ekonomisi sayesinde her şeyin gayet ince hesaplanması suretiyle bu tehlikeler bertaraf edilmektedir ve yeni sistemle herkesin memnun bırakılması kabildir.)

6 — Rantabiliteyi arttırmak hususunda girişilen tecrübelerin bir çoğu menfi neticelenmiş, bir kısmına da iş münazaalarından dolayı devam edilememiştir. Rantabilitenin artmadığı, bilâkis gerileme kaydettiği yerlerde kâra iştirak fikrinin gelişmesi tabiatıyla mümkün olamamıştır.

7 — Kâra iştirakin tecrübe edildiği bazı işletmelerde işçi ve müstahdemler kâra iştirak yerine daha yüksek ücret tediyesini talep etmişler ve netice ihtilâfla nihayetlenmiştir.

8 — Kârın gayrimâlûm oluşu belki muvaffakiyetsizlikte de en mühim âmil olmuştur. Kârın, dolayısıyla kâr tevziinin vuku bulup bulmayacağını, kâr olduğu takdirde karşılıklı itimad içinde tevzi işinin cereyan edip etmeyeceğinin bilinmemesi neticede itimadsızlık ve emniyetsizliğin meydana çıkmasını intaç etmiştir.

9 — İşveren kârdan verince ücretleri kısmıştır.

10 — Nihayet ilk zamanlarda büyük bir coşkunluk ile işe sarılan işçiler gelirlerinin artması ile atalete dalmışlar ve istihsalin azalmasıyla bu munzam kârdan mahrum olmanın mes'uliyetini işverene yüklemek istemişlerdir.

Bunlardan ayrı olarak aleyhte şu mütalealar bilhassa Alman işçi sendikaları tarafından ileri sürülmektedir.

1 — Kâra iştirakin tatbik edildiği işletmelerde modern işletme politikası camiasında işletmeler daima kendi kabuklarına çekilmekte ve sendikalar iktisadî bütünlü olan rabitalarını kaybetmektedirler. Sendikalar iktisat ve sosyal politika alanındaki talepleri bakımından böyle tecrit edilmiş vaziyete düşmeyi reddetmelidirler.

2 — Münferit iktisadî cüzitamlarda tek başına kalmak suretiyle böyle tecrit edilme keyfiyeti tek taraflı paralanmalara müncer olabilir.

3 — Sendika ruhunu baltalıyor. Zira işçiyi işverenle ücret ve kârda başbaşa bırakıyor. Halbuki sendikalar ücretlerin tesbitinde rol oynamak arzusundadır. Almanyadaki *tarife birlikleri* bu mülâhazalarla meydana getirilmiştir.

II — İşçilerin işletme mülkiyetine iştirakleri

Bazı kimseler kâra iştirak hakkının ancak işletmenin mülkiyetine de iştirak suretiyle gerçekleştirilebileceğini iddia etmişlerdir. Bunu sağlamak

için tatbik edilecek yegâne yol işçilere mahsus hisse senetlerinin ısdarı suretiyle işçiyi çalıştığı müessesenin ortağı haline getirmektir.

İşçiye işletme mülkiyetine iştirak hakkı tanındığı takdirde kanaatimizce bu doğrudan doğruya işletmeyi bir istihsal kooperatifi haline getirmiş olacaktır ki, sosyalist mütefekkirlerin kapitalizmi yıkmak için düşündükleri bir sistemden başka birşey değildir. Bunu kooperatif değil de yine bir işletme olarak kabul etsek, zarar halinde işçinin durumu ne olacaktır? Buna taraftarlık edenler işçiye müsavi mülkiyet hakkı kabul ettikleri halde zarar halinde işçiye bir takım tahdidlerin kabulünü ileri sürmüşlerdir. Henüz çok az taraftarı olan bu sistemin pek yayılma sahası bulacağını tahmin etmiyoruz. Dediğimiz gibi, bu sistemi daha ziyade istihsal kooperatifleri arasında mütalea etmek daha doğrudur.

III — Kararlara iştirak hakkı

Son olarak bu gün Almanya'da günün mevzuu halinde bulunan ve kâra iştirakin tam aksi olarak Sendikalar tarafından hararetle talep edilen ve 1952 senesi başından itibaren tatbikat sahasına konulan «kararlara iştirak hakkı» na geçiyoruz. Almanya'daki bu günkü durumu tetkik etmeden evvel bu sahada daha önceleri alınmış olan tedbirlere kısa bir nazar atfedelim:

İşçiler işletmelerin sevki idaresinde söz ve rey sahibi olmak fikrini çok eskidenberi taşımaktadırlar. Halbuki ötedenberi işletmeciler «sevki idarede yeknesaklıktan bahsederler. Uzun seneler memleketimizde işletme ekonomisi tedris edip geçen sene memleketine avdet eden Prof. İsaac bir konferansında «Bir işletmenin en karakteristik vasfı yeknesak bir sevki idare altında bulunmasıdır» demiş, sözlerini kadim Yunanistan'a kadar intikal ettirerek Aristikles'in «Her iktisadî cüz'itamda bir mükellefiyet mevzuubahistir» mütalâasile kuvvetlendirmiştir. Sevki idarede yeknesaklık fikri bütün işverenlerde yer etmiş olduğu halde işçilerin bu husustaki muannidane gayretleriyle sevki idarede kararlara iştirak hakkına kavuşmaları lehlerine kaydedilecek bir başarıdır.

Kararlara iştirak hakkından evvel *İşletme Kurulları* ve *tarife Kurulları* kurulması esası kabul edilmişti.

İşletme kurulları fikri Almanya'da daha 1946 senesinde ısdar edilen sanayi nizamnamesinde yer almıştı. Bu nizamnameye göre her fabrikada bir işletme komisyonu (bizdeki işçi mümessillerine müşabih) işçilerin gizli reyleriyle intihap edilecek ve bu kurullar fabrika idaresiyle sosyal

yardım sahasında istişarede bulunacaktı. Aynı zamanda işletme dahilindeki işçilerin hakları da bu kurul marifetiyle korunacaktı.

1920 de Almanya'da isdar edilen *İşletme Kurulları Kanunu = Betriebsrätegesetz*» yirmiden fazla işçisi bulunan işletmelerde işletme kurulunun kurulmasını derpiş etmiştir. Bu temsilcilerin vazifeleri:

1 — İşçilerin iktisadî menfaatlerini korumak,

2 — İşletmeyi sarsıntılardan siyanet edip işletme dahilinde sulh ve sükûnun tesisini temin etmek gibi başlıca iki noktada toplanıyordu. İşçilerin şikâyetleri bu kurul vasıtasıyla işverenlere ulaştırılacak, işveren de toplu işçi tensikatları ve toplu işçi alışlarında kurulla istişarede bulunacaktı. Aynı zamanda sosyal yardım keyfiyeti işverenle birlikte tanzim edilecek ve tarife mukaveleleri mevcut değilse ücret ayarlamaları da bunlar marifetiyle vuku bulacaktı. Kurulun sosyal politikaya müteallik bu vazifelerinin yanı başında istihsal politikasına dahil olan vazifeleri de vardı ki bunlar işletmenin iktisadiliğini yüksek seviyeye ulaştırmak babında işletme idaresine fikirler verecek, yeni çalışma metodlarının tatbiki halinde işçileri bu sisteme intibaka gayret edecekti. Kararlara iştirak hakkı henüz tanınmış değildi. *Tarife kurulları* ücretleri muayyen branşlar için muayyen bir zamana münhasır olmak üzere ayarlayıp asgarî ücret hadlerini tayin edecekti. İhtilâflar bahsinde müracaat edilecek *tahkim kurullarını* da bu vesile ile zikredebiliriz.

Almanya'da Birinci Cihan Harbinden sonra kurulan ve işçi ve müstahdemler tarafından seçilen kurullar bir hayli ehemmiyet kazanmışlardı. Fakat bu durum 1933 senesine ygni nasyonal sosyalizmin işbaşına geçmesine kadar devam etmiş, bundan sonra 1934 senesinde Hitler tarafından «*Alman iş cephesi*» teşkilâtı kurulmuştur. Yeni rejim altında bu kurulların vazifelerine son verilmiş ve otoriter bir teşkilât bütün sosyal dâvaları eline almıştı.

İkinci Cihan Harbinden sonra Almanya'da işgal kuvvetleri kontrol komisyonu tarafından 10.4.1946 tarihinde 22 sayılı kanunla «*Betriebsrätegesetz*» - *İşletme Kurulları Kanunu* isdar edildi. Bu kanunun başlıca esasları şu noktada toplanmaktadır:

1 — Almanya'da 1920 de isdar edilen kanunla kurulmuş ve nasyonal sosyalist rejim tarafından ilga edilmiş bulunan işletme kurulları yeniden ihdas edilecektir. Bu kurulun azaları gizli seçim ile her sene intihap edilecektir. Sendikalar *namzetleri bizzat tayin edebilir*. Görülüyor ki bu konuda sendikalara büyük haklar tanııyor.

2 — İşverenlerle çalışma metodlarının düzeltilmesi hakkında tekliflerde bulunacak işçiyi yeni sistemlere intibak ettirmeye çalışıp onları teşci edecektir.

3 — İşletme idaresi kurulu daima vaziyet hakkında tenvir edip onunla müzakerelerde bulunarak işletmenin gidişatında izahatta bulunacaktır.

4 — Kurul her üç ayda bir bütün işçi ve müstahdemleri umumî bir toplantıya davet ederek bildiklerini onlara da duyuracaktır.

5 — Alman devletleri kendi sınırları dahilinde bu yolda ayrı kanunlar isdar edebileceklerdir.

İşte bilhassa bu sonuncu maddeye dayanılarak işçi sendikalarının şiddetli talepleri ve hattâ maden işçisinin umumî grev tehdidi karşısında Almanya'nın üç devletinde *Hessen, Bremen ve Württemberg - Baden* devletlerinde 21 Mayıs 1951 de «Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Stahl industrie» yani maden ocakları ve çelik sanayii işletmelerinde çalışanların yönetim ve murakabe kurulları kararlarına iştirakleri hakkında kanun» namı altındaki kanun isdar edildi. Bu kanunun kabulünden evvel 1950 Temmuzunda Düsseldorf şehrinde senelik Büyük Genel Kurul toplantısını akdeden «Alman İşçi Sendikalar Birliği = D. G. B» ekonominin yeni baştan nizamlanması problemini ele alarak işçi ve bahusus sendikaların işletmelerin sevk idaresinde kararlara iştirak ettirilmelerini talep ile icabında bu arzularının yerine getirilmesi için mücadele vasıtalarına (yani umumî greve) müracaat kararı ittihâz etmişti. Parlamentoda uzun müzakerelere konu teşkil eden bu talepler nihayet yukarıda belirtildiği veçhile 21.5.1951 de sadece maden ocaklarıyla demir ve çelik sanayiine münhasır olmak üzere kanuniyet kesbetti. Daha geniş bir sahayı içine alacak olan «Betriebs verfassung Gesetz = İşletmeler Teşkilâtı Kanunu» tasarısı Parlamentoda olup bu devre çıkarılmasına çalışılmaktadır. Bu hususî kanunla demir ve çelik sanayii işletmelerinde çalışan iş alıcılar (işçi ve hizmetliler) işletmelerinin yönetim kurulu ile denetim kurullarına 1/3 nisbetinde iştirak edeceklerdir. Yani bu kurulların âzasının 2/3 sini işverenler 1/3 ini de işçi ve hizmetli mümessilleri teşkil edecektir. İşverenler birliği bu sahalara münhasır olmak üzere işçilerin kararlara iştiraklerini kabul ederlerken bu hususî kanun hükümlerinin diğer sanayi ve ekonomi branşlarına teşmiline hiç bir suretle muvafakat etmeyeceklerini açıkça ve kat'iyetle ifade etmişlerdir. Nitekim kısa bir zaman sonra kimya sanayi sendika-

larının kömür ve çelik işletmelerinde tatbik edilen bu kanun hükümlerinin kimya sanayiinde çalışan işletmelere de teşmili hakkındaki dilekleri «Alman İşverenler Birliği» tarafından tasvip ve kabul edilmemiştir. Bu kanun görüldüğü gibi sadece kömür ve çelik işletmeleri gibi büyük ve daima binlerin üstünde işçi istihdam eden ağır sanayie münhasır bulunmaktadır. Federal Alman Hükümeti ayrıca bir de «Federal İktisat Şûrası» kurulmasını derpiş etmektedir, ki «Alman İşverenler Birliği» böyle bir kuruluşa müzaheret edeceklerini ve kanunlaşması hususundaki çalışmalarına iştirak edeceklerini bildirmişlerdir.

1 Ocak 1952 de Alman maden ocakları ve çelik sanayiinde kararlara iştirak hakkının tatbikine başlanılmıştır.

İş müdürü (Arbeitsdirektor):

Yine mezkûr 21.5.1951 kanununda bir de «İş Müdürü» yer almaktadır. Denetim Kurulu, arasından veya işletmeden birisini «İş Müdürü» seçecek ve bu zat işçilerin teknil işlerle alâkadar olacaktır. İşçi arasından seçilecek olan bu kimseye «işçi müdür» demek kanaatimizce daha doğrudur.

İş müdürlüğünün ihdası şöyle olmuştur: Sendikalar; işletmelerin sadece ekonomik ve teknik değil aynı zamanda bir sosyal kuruluş olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bundan dolayı da işletmenin doğrudan doğruya sevki idaresini elinde bulunduran Yönetim Kuruluna, teknik ve ticaret müdürlerinin yanı başında, vazife sahası işletme dahilindeki insanlar üzerinde temerküz eden ayrı bir sosyal işler müdürünün ithalini talep etmişlerdir. Bu arzuya uyularak demir ve çelik sanayi işletmeleri yönetim kurullarına işletme personeli arasından seçilecek bir sosyal işler müdürünün dahil olması kabul edilerek 21 Mayıs 1951 kanununda bu kimseyi «İş Müdürü» olarak vasıflandırdılar. Denetim Kurulu tarafından tayin edilecek olan «İş Müdürü» doğrudan doğruya sendika tarafından teklif edilecektir. «İş müdüründen» bahseden 13 üncü madde de bu müdürün Yönetim Kurulundaki diğer müdürlerin aynı haklarına sahip olduğu ve müdürün iki sene için intihap edileceği belirtilmektedir. 2 senenin hitamında yeniden intihap caizdir. Denetim Kurulu tarafından seçilecek «İş Müdürü» ne bir takım hususî imtiyazlar sağlanmış ve durumu perçinmiştir. Şöyle ki iş müdürünün seçilmesi ve kezalik işinden uzaklaştırılması Murakabe Kurulundaki işçi ve hizmetli mümessillerinin ekseriyetinin reyleriyle olacaktır. Meselâ 9 kişilik bir murakabe kurulunda 1/3 işçi ve 2/3 işveren mümessili hesabına 3 işçi ve 6 işveren temsilcisi bulunurken iş müdürünün seçilmesi için kuruldaki bu 3 işçi

müessilinden ikisinin seçime taraftar olması ve aynı şekilde seçilmiş olan iş müdürünün işinden uzaklaştırması için de kezalik asgarî 2 işçi temsilcisinin aleyhte oy kullanmaları gerekmektedir. Temsilciler ve hele iş müdürü sendikalar tarafından teklif edildiğine göre Yönetim Kuruluna dahil olacak olan «İş Müdürü» görüldüğü gibi doğrudan doğruya sendikaların işletmedeki en mutemet kimseleri olmaktadır. Sendikaların itimadını kazanarak Yönetim Kuruluna girecek olan bir iş müdürü için yerinden uzaklaştırılmak, 9 kişilik kuruldaki 3 işçi temsilcisinden 2 si aleyhde cephe almaksızın kabil olmayacağına göre, hemen hemen imkânsız bir mahiyet almaktadır.

İşverenler bu şeklin daima aleyhinde bulunmakta ve «İş Müdürü» sıfatıyla bir işletmenin en yüksek ve mes'ul kademesine dahil olan bu kimsenin bilâ kayıd ve şart sendikasının emri ve tesiri altında kalacağını, işletmenin menfaatini ikinci derecede tutacağını bilhassa bu kanunun tatbik edilmekte olduğu büyük demir ve çelik sanayi işletmelerine en kuvvetli sendikalist elemanların «İş Müdürü» şeklinde sokturularak ihtimal bu müesseselerin sosyalistleştirilmelerine çalışacaklarını ve Almanyanın yeniden kalkınmasında birinci derecede rolü olan bu büyük işletmeleri zararlı hale sokabileceklerini ileri sürmektedirler. Bu mütalealarında işverenlerin ne dereceye kadar haklı olduklarını zaman gösterecektir.

Belçikadaki İşletme Kurulları sistemi :

Belçikada 1 Ocak 1950 den beri «İşletme Kurulları sistemi» mevcut bulunmaktadır. Fakat bu işletme kurulları hiç bir vakit Almanyadakilerin oynadığı kuvvetli rolü oynayamamaktadır ki, bu bilhassa işten çıkarılma bahsinde kendini göstermektedir. İşletme kurullarının teşekkülünde inisiyativ daha ziyade işverenlerin elinde bulunmaktadır.

Bunun neticesi olarak da 200 den fazla personele sahip olan ve böylece «İşletme Kurulları Kanununa» giren 1,400 işletmeden sadece 800 ünde işletme kurulları mevcuttur. Brüksel Üniversitesinin «Sosyal İlimler Enstitüsü» yaptığı çalışmalar sayesinde bu 800 işletmenin 126 smda işletme kurulları tesisini mümkün kılmıştır. Enstitünün çalışmaları olmasaydı görülüyor ki bu rakam ancak 570 e inhisar edecekti. Bugünkü kanun bilhassa işçileri tatmin etmemekte ve iki seneden beri sendikalar «İşletme Kurulları Kanunu» nun yeni bir revizyona tâbi tutulmasını talep etmektedirler. Enstitü yapmış olduğu çalışmalar ve tertiblediği anketler sonunda gerek işverenlerin gerekse de sendikaların «işletme kurulları sistemi» nin prensip itibarile lüzumlu olduğuna kani bulduklarını sadece tatbikatında ayrıldıklarını tesbit etmiştir.

Amerikada da bunlara benzer Teamwork tecrübesi yapılmaktadır.

Senato :

Mezkûr kanunda yer almış bulunan bir diğer organ da Senatodur. Senato bu kanunun tatbik edildiği tekmil demir ve çelik sanayiine şamil bir nevi Yüksek Hakem Kurulu mahiyetindedir. Kurulacak olan bu Senato ekonomik ve sosyal sahada en önemli ve hayatî kararlara varabilecektir. Demir ve çelik sanayi işletmelerinin ihtilâfları burada halledilecektir.

Senato 11 üyeden tereküp edecek beş üyesi işveren, beş üyesi de işçi ve hizmetli temsilcileri arasından seçilecektir. Bütün mesele 11 inci üyenin kim olacağıdır. Öyle ya icabında tek başına en hayatî kararlara varacak olan bu 11 inci şahıstır. İki grup arasında mühim bir dâvada reyler beşer olarak müsavi dağıtıldığı zaman 11 inci şahsın iltihak ettiği taraf tezini karşı tarafa kabul ettirmiş olacaktır. İktisadî ve siyasî çok büyük ehemmiyeti haiz olan bu teşekkülde 11 inci yani bitaraf olması gereken üyenin ne mühim bir rol oynayabileceği anlaşılmaktadır. Sendikalar tarafından maden işletmelerinin Senatonsuna 11 inci şahıs olarak Yüksek İş Mahkemeleri Başkanı teklif edilmiştir. Yakında Meclisten çıkacak olan «İşletmeler Teşkilâtı Kanunu» nda bu husus da her halde kanunda yer alacaktır.

Vazı kanun sendikalara bu kadar büyük haklar bahsettiğine göre Federal Almanya Cumhuriyetindeki sendikalara bir göz atmak her halde faydalı olacaktır.

1951 sonunda Federal Almanya Cumhuriyetinde «Alman Sendikalar Birliği» ne dahil 16 sendikada mevcut aza sayısı: 5.857,826 idi. Bunların başlıcaları üye sayıları ile şöyledir:

1 — Madenî Eşya	Sendikaları	=	1,525,067	
2 — Ulaştırma, Taşıt	»	=	767,665	(111.624 ü kadın)
3 — Maden Ocakları	»	=	620,531	
4 — Tekstil	»	=	450,802	(264,725 i kadın)
5 — Kimya, Kâğıt, Seramik	»	=	441,985	(101,969 u kadın)
6 — Yapı ve İnşaat	»	=	429,545	
7 — Demiryolu İşçileri	»	=	427,663	
8 — Gıda ve Eğlence Yerleri	»	=	273,586	(107,220 si kadın)
9 — Kereste İşleri	»	=	208,219	
10 — Alman Postaları	»	=	200,281	
11 — Basın Teknisyenleri	»	=	137,082	

Diğerleri 27,000 - 100,000 arasında değişmektedir.

Üyenin 4,950,000 küsuru erkek ve 927,135 i de kadın olup Tekstil Sendikalarındaki kadın üye erkekten fazladır.

Bunlar Federal Almanya Cumhuriyetinde yani garp devletlerinin işgalleri altında bulunan Garbi Almanyadaki durum ve sendikalarıdır. Rus işgali altındaki Almanyada sözde sendikalarda da 5,000,000 üye bulunmaktadır.

Şimdi biraz da bu kanunun tatbikine başlandığı bir kaç işletmenin durumunu tetkik edelim :

1) *Ruhrstahl Aktien gesellschaft* (Ruhr Çelikleri Anonim Ortaklığı) :

Ruhr Çelikleri A. O. 1930 senesinde Ruhr havzasındaki Witten kasabasında kurulmuştu. Müttefikler tarafından Alman ağır sanayiinin sökülmeğe başlanmasından sonra büyük konserler dağıtılıp yerine anonim şirketler kaim olmaya başlamıştır. Bu cümleden olmak üzere eskiden bu konserne dahil Witten, Oberkassel ve Gelsenkirchende ki büyük dökme çelik işletmeleri Ruhrstahl'dan ayrılp müstakil birer işletmeye inkilâp etmişlerdir. 1951 de aşağı yukarı yeniden kurulan bu ortaklık 60 ve 90 senelik birer maziye malik olan *Bielefeld* ve *Hattingen*'deki dökümhane ile demir çelik işletmelerini de içine alarak yeniden gelişmiş ve 1938 istihsal kapasitesine yaklaşmıştır.

Bugün bu ortaklıkta çalışanların miktarı 1300 ü müstahdem ve 9,000 i de işçi olmak üzere 10,300 kişidir ve hepsi de sendikalara dahildir.

Yeni kanun esasları idare ile işçi temsilcileri arasında tam ve samimî bir işbirliği dairesinde cereyan etmektedir. Çeşitli problemler karşılıklı anlayış havası içinde hal ve fasl olunmaktadır. İş müdürünün ortaklığa dahil her 3 işletmede mevcut sosyal murahhaslarının ifadelerine göre bu kanun işçi zümresi arasında gerek çalışma şevki gerekse de mes'uliyet hissi bakımlarından çok müsait tesirler husule getirmiştir. Esasen bu ortaklık daha bu kanunun isdarından evvel sosyal sahada büyük başarılar göstermiş ve 1950 ortalarında bir sosyal şube meydana getirerek bu kısmın başına da eski ve tecrübeli bir sendikacıyı geçirmişti. Tekmil işletmenin İş Müdürü Dr. Ebers isminde bir iktisatçıdır ve sıfatından da anlaşılacağı veçhile hizmetliler arasından intihap olunmuştur.

Ortaklıktaki giriş çıkış hareketleri çok azdır. Bilhassa bekâr işçiler için sosyal şube marifetile vücade getirilmiş olan son derece modern ve nûmunelik «Bekârlar Yurdu» bir kere işletmeye dahil olan bir işçiyi tamamilen müesseseye bağlamaktadır. İşletme aynı zamanda işletme personeli için mesken inşaatında hümmalı bir faaliyet göstermekte ve harb tahribatı neticesinde hüküm süren mesken fikdanının tahfifine de hizmet etmektedir. Hali hazırda yeni modern bekârlar yurdlarını, işçi ve

hizmetliler için dinlenme yurdlarını ve işçi kütüphanelerini de ihtiva eden esash bir mesken inşaatı programının tatbikine girilmiş bulunmaktadır.

Ortaklığa dahil her 3 işletmede de modern çıraklık imalâthaneleri mevcuttur ve böylece işletmeler istikbale de, kalifiye işçi yetiştirmek bakımından, ümidle bakmaktadırlar.

2) *Oberkassel Gusstahlwerk in Düsseldorf* (Düsseldorf'daki Oberkassel Dökme Çelik İşletmeleri) :

50 küsur senelik bir müessese olan bu işletme Ruhr havzasındaki diğer büyük çelik işletmeleri gibi muhtelif istihaleler geçirmiş ve 1930 senesinde yukarıda bahsi geçen Ruhrstahl A. G. dahil olmuştur. Harbin hitamında 1945/46 arasında kapalı kalmış ve 1946 sonlarında istihsal müsaadesini aldıktan sonra önceleri ufaktan başlayarak kısa bir müddet zarfında yeni ilâvelerle Ruhr havzasının en mühim çelik işletmelerinden biri haline gelmiştir.

İş Müdürü ve Yönetim Kurulu Başkanının ifadelerine nazaran Denetim, Yönetim ve İşletme Kurulları arasında çok ahenkli bir işbirliği mevcuttur. İşletme idaresine ve sosyal siyasete müteallik her türlü meseleler, arada görüş ayrılıkları zuhur ettiği zamanlarda bile, hem işçilerin hem de işletmenin menfaatleri göz önünde bulundurularak açıkça münakaşa edilmekte ve iki taraf için en uygun bir anlaşmaya varılmaktadır.

Kararlara iştirakin faideleri hemen görülmeğe başlanmış ve 1952 Nisanında aylık istihsal 8,300 tona balığ olurken müessesenin kuruluşundan beri bir rekor olan 4 1/2 milyon marklık (üç milyon liralık) bir ciro yapılmıştır ki bu başarı iyi ve karşılıklı bir işbirliğinin eseridir.

İşletmenin halihazır kadrosu % 10 u müstahdem, % 60 ı da kalifiye işçi olmak üzere 1,300 dür.

Giriş çıkış hareketleri (işçi devri) eskiye nazaran çok azalmıştır.

1947 de işletmede vasatî saat ücreti 1,15 mark (77 kuruş) iken 1951 sonunda 1,90 marka (128 kuruş) ve son ay zarfında da saat başına vasatî ücret munzam ilâvelerle birlikte 2,19 marka (146 kuruş) yükselmiştir. 1947 den itibaren durum mütalâa edildiğinde vasatî saat ücretlerinde aşağı yukarı % 100 e yakın bir artış kaydedildiği görülür; halbuki bu müddet zarfında kolektif mukavelelerdeki artış nisbeti sadece % 30 dur.

Sosyal sahada işletmenin gönüllü olarak yaptığı yardımlar çok fazladır. 1951 sonunda Noel hediyeleri olarak 180,000 mark (120,000 lira) dağıtılmış ve 600,000 mark (400,000 lira) da tekaüdlük yardımları fonu olarak ayrılmıştır.

Mesken inşaatı sahasında da faaliyet gösteren işletme, malî imkânları nisbetinde yeni işçi meskenleri inşasına çalışmaktadır. 1945 sonunda işletmenin elinde 122 işçi evi mevcutken bu miktar bugün 200 ü aşmıştır. Denetim Kurulu son toplantılarından birinde yeniden 54 mesken inşasına karar vermiştir ki bunun için 900,000 mark (600,000 liraya) ihtiyaç vardır. Böylece had mesken buhranı önlenmiş bulunacaktır.

İşletme mensuplarının müstahdemlere dahil olmak üzere % 99 u sendikalara dahildir. İşletme Kurulu bitaraf işçi ve müstahdem temsilcilerinden tereküp etmektedir. Bu işletme dahilindeki tesanüd ve mes'uliyet şuuruna işbirliği nümüne teşkil edecek mertebededir.

3) *Altessener Bergwerks A. G.* (Altessen Maden Ocakları Anonim Ortaklığı):

Bu ortaklık havzadaki maden sanayiinin en eski anonim şirketlerinden biridir ve mazisi 100 seneyi tecavüz eder. Harb dolayısıyla geçirdiği muhtelif istihalelerden sonra 1951 ortalarında 90 milyon marklık (60 milyon lira) bir sermaye ile yeniden kurulmuştur.

İşletme mensuplarının mevcudu 780 i hizmetli olmak üzere 13,500 dür ve 1939 kadrosundan fazladır.

Yeni kanun hükümleri karşılıklı anlayış dairesinde ahenkli bir şekilde işlemektedir. İş Müdürü maden işçiliğinden yetişmiş olduğundan madencilerin bütün derdlerine vâkıftır.

Mesken fıkdanı büyük bir sıkıntı teşkil ettiğinden bu sahadaki çalışmalar en başa alınmıştır. Meşhur Krupp fabrikalarının içinde bulunduğu Essen şehri harb sıralarında en fazla bombardıman ve tahribata maruz kalmıştı. Şehrin Altessen mmtakasındaki meskenlerin % 97 si ya tamamen veya kısmen tahrip edilmişti. Tahrip edilen 3,120 evden 1,200 ü eski haline ifrağ edilmiş 1,100 tane de yeniden inşa edilmiştir. Önümüzdeki sene 700 ve 1953 de de 600 yeni mesken inşa edilecektir. Mesken fıkdanı tamamiyle bertaraf edilinceye kadar işletme 1,200 kişinin barınacağı «Barındırma yurdları» meydana getirmiştir. Sosyal sahada işletme mensuplarına daha bir çok faydeler sağlamaktadır.

4) *Hoeschwerke A. G.* (Hoesch İşletmeleri A. O.):

1952 başlarında yeni baştan organize edilen bir Holding halindeki bu büyük işletme hemen hepsi sendikalara dahil 29,000 personeli ihtiva eden muazzam bir ortaklıktır. Ortaklık, en büyüğü 80 senelik bir maziye sahip olup son aylardaki çelik istihali 116,000 tona yükselen Westfallenhütte A. G. başta olmak üzere, daha 8 işletmeyi içine almaktadır.

Yeni kanun hükümleri burada gayet iyi ve karşılıklı anlayış içinde işlemektedir. Ortaklığa dahil olan tesislerin işletme kurulları 9 kişilik müşterek bir komisyon vücade getirmişlerdir. Komisyon başkanı bir basın toplantısında 29,000 kişilik muazzam bir işçi zümresini sinesinde barındıran ortaklığın tam bir anlaşma zihniyeti içinde işletmelerini daha ileri getirmek, istihsal ve rantabiliteyi daha da fazla arttırmak gayesile çalıştıklarını, enkaz altından kalkınarak yeniden kuruluşa gidilmede sermaye ile sa'yinin müşterek hisseleri bulunduğunu ve müşterek karar ile müşterek mes'uliyetlerin bugünkü şayanı hayret inkişafı sağladığını ifade etmiştir.

Leyh ve aleyhteki kanaatler :

Kararlara iştirak fikrinin *lehinde bilhassa* sendikalar bulunmakta ve bunlar bilhassa şu noktaları ileri sürmektedirler:

1 — İki sosyal taraf arasında nihayet gönül rızasıyle pazarlığa girilerek yeni bir sosyal ve iktisadî nizam meydana getirilecektir.

2 — Yeni bir amelî iktisadî nizam inkişaf edecek sâ-y sahipleri tam mânasıyle korunacaktır.

3 — Sermayenin hakkı daha iyi verilip değerlendirilecektir.

4 — Keyfî ve sun'î işsizlik halleri önlenecektir.

5 — Büyük işletmelerin sırf kazanç hırsıyla hareket ederek harbi tahrik eden harp imâlâtına sed çekilecek ve bu da belki nihayet ebedî sulhu temin edebilecektir. (Bu düşünce esasen işgal kuvvetleri komisyonu tarafından da benimsenmiş olduğundan dolaydır ki işçilere bu hakkın tanınmasına âmil olmuştur. Nitekim birçok harplerin sebepleri aranırken siyasî ihtirasları körükleyenlerin harp imâlâtiyle alâkadâr büyük sanayiciler olduğu, harpten sadece bunların kârlı çıktıkları her devirde görülmüştür.)

6 — Mes'uliyet fikri, çalışmaları kamçılıyacaktır.

Bunlara karşılık olarak aleyhte şu noktalar zikrediliyor :

1 — Sevki idarede ahenk ve rey vahdeti kaybolacak, daima işletme ihtilâf içinde yüzecektir.

2 — İşletme sahiplerince alınması gereken rasyonel tedbirlerin işçi menfaatlerine uymadığı zamanlarda (Meselâ tensikat icrası zaruretinde)

sendikaların bu yola gidilmesine muhalefet etmelerinden ve neticede, işletmeyi altından kalkamayacak zararlara sokmasından korkulmaktadır.

3 — Yabancı sermaye işletmeye kolay giremeyecektir. İşçilerin nihayet kendilerinin olmayan ve batmasında bir tehlike görmedikleri yabancı sermayeyi kötü kullanmaları kredi imkânlarını tamamiyle daraltacaktır. Nitekim, bu sistemin tatbiki konulmasından sonra, Almanya'da şubesi bulunan bazı Amerikan firmaları sermayelerini çekmeğe başlamışlardır. İşsizliği önlemek düşünülürken, bu durumun yeni bir işsizlik yaratmasından korkulabilir.

Netice :

Eğer kapitalist cemiyette ve işletmelerde sosyal adalet yeni bir nizam altına alınsa, bu yoldaki çalışmaların işletmelerin bünyeleri, ihtiyaçları ve sevki idare prensipleriyle çatışmalarına bilhassa dikkat etmek lâzımdır. Aksi halde yeni nizam büyük tehlikelere maruz kalabilir.

Sosyal adaleti düşünürken, işletmenin bekasını sağlayacak randımının arttırılmasının hiç değilse bunun kadar lüzumlu olduğu unutulmamalıdır.

Tesanüt ve kaynaşma isteği yüksek bir mertebeye erişmeden, iktisadi mes'uliyetin paylaşılması fikri gelişmeden, millî camiaya karşı olan vazifeler idrak edilmeden böyle büyük tecrübelerle girişmek, harpte Genelkurmayı, generallerle erlerden mürekkep bir heyetle idare ettirmek kadar vahim neticeler tevliid edebilir.

Son durum :

Bu konferans'ın verilmesinden iki ay sonra 30 Temmuz 1952 de Federal Alman Parlamentosu çok sert münakaşaların cereyan ettiği üç günlük müzakerelerden sonra yukarıda bahsi geçmiş olan «Betriebsverfassungsgesetz = İşletmeler Teşkilât Kanunu» veya «İşletmeler Temel Kanunu» nu kabul etmiştir. Altı büyük fasılda toplanan ve 100 kişiden fazla çalışanların bulunduğu işletmelerde «İşletme Kurulları» ndan ayrı olarak «Ekonomi Kurulları» nın kurulmasını da derpiş eden Denetim Kurulları, Yönetim Kurulları hakkında mühim hükümleri ihtiva edip ekonominin yeni bir nizama bağlanmasını hedef güden bu kanun bilhassa

Sosyal Demokrat Parti tarafından şiddetle tenkid edilmiş ve işçiyi tatmin etmeyeceği ifade edilmiştir. İşçi ve bahusus sendikalara büyük haklar bahsetmesine rağmen Sosyal - Demokratların kanuna itiraz etmeleri işverenler tarafından bu partinin «Sosyal reformu» değil, fakat «Sosyal ihtilâl» i arzuladıkları şekilde tavsif edilmiştir. Kanun iktidardaki Başbakan «Adenauer» in «Alman Hristiyanlar Birliği» partisi tarafından hazırlanmış ve bu koalisyona dahil sağcı ve Muhafazakâr partiler tarafından leyhte oy verilmek suretile kanuniyet kesbetmiştir. Sendikalara daha fazla haklar tanınmasını isteyen ve Yönetim Kurulunun % 50 sinin sendika temsilcilerinden tereküp etmesini talep eden muhalefet partisi Sosyal - Demokratlar kanun aleyhinde oy kullanmışlardır.

Sosyal ve ekonomik sahada büyük akisler uyandıran bu kanun'un esaslarını başka bir fırsatta ele almak arzusundayım.