

TEKNOLOJİK GELİŞMENİN SOSYAL SİYASETE GETİRDİĞİ YENİ MESELELER

Prof. Dr. Orhan TUNA

Istanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi

GİRİŞ

«Sanayide ihtilâl» olarak vasıflandırılan radikal teknik değişimler hiç durmaksızın günümüze kadar gelmiş, hatta bir müddettenberi bu değişimler bünye ve mahiyet değiştirmek ve yeni bir hüviyet kazanmak suretiyle «ikinci sınaî ihtilâl» adı altında Sosyal Siyasetçilerin karşısına çıkmış bulunmaktadır¹.

Filhakika bugünkü teknik değişimleri «ikinci ihtilâl» olarak vasıflandırdığımızı göre, sanayi alanındaki «birinci ihtilâl» in on sekizinci yüz yılın son çeyreğinde başladığını söylemek mümkündür. Bilindiği gibi o tarihlerde beşeriyet, hem bünye ve mahiyet, hem neticeleri itibarile muazzam bir teknik değişmeye maruz kalmış, su, rüzgâr, hayvan veya beşeri adale gücü gibi esas itibarile organik

1) Filhakika «Prof. Renato Tagiuri» 19 uncu yüzyılın başlarından zamanımıza kadar devam edip gelen teknik değişmelerin tesirlerini, şu cümle ile ifade etmektedir : «... kendimizi, zanaatten sanayie, küçük sanatlardan kitle istihsaline, küçük işletmelerden büyük organizasyonlara, geniş sosyal tabakalaşmadan daha az farklılaşmalara, iç güdülerin sanat duygusundan gelen bir davranıştan sistematik ve ilmi usullere, beşeri bir görüşten teknik anlayışa, dini bir hareket tarzından ahlâki bir kavrama, köy hayatından şehir hayatına, şahsi temaslardan cehaleti azaltan kitlevi haberleşmeye, nasyonalizmden milletleri işbirliğine sevkeden hali hazır sosyal değişmelere âmil olan içtimaî bir gelişmenin içinde bulunmaktayız.»

Br. Tagiuri, Renato : Türkiye'de Sevk ve İdarenin Seyri; Sosyal Siyaset Konferansları, XV. Kitap, s. 67.

Bu hususta daha fazla izahat ve sanayileşmenin günümüzdeki meseleleri için bilhassa Ek. Kerr - Dunlop - Harbison - Myers, Clark - John T. - Frederick - Charles A. : Industrialism and Industrial Man Harvard University Press, Cambridge, 1960, s. 1 - 13.

kuvvetlerle yürütülen sınıf faaliyetler yerlerini mekanik istihşâl vasıtalarına, yani buhar gücüne terk etmişler, emek arka plânda kalmış, buharla tahrik edilen istihşâl vasıtaları kısa bir zamanda belli başlı bütün endüstri faaliyetlerinin temelini teşkil etmiştir. Gerçekten bu devreye kadar istihşâl vasıtalarının ritmi üzerine hakim olan insan, bundan sonra mekanik istihşâl vasıtasının emir ve hizmetine girmiş, onun ritmine tâbi olarak istihşale koyulmuştur.

Bu hâdisenin, başka bir ifade ile teknik bünyedeki bu değişmelerin insanlığın bütün yaşayış tarzı, davranışları, dünya görüşü üzerinde ne kadar büyük tesirler icra ettiği malûmdur. Bu tarihe kadar köy ve kasabalarda ve nüfus sayısı itibariyle bugünkülerle asla kıyaslanamayacak olan o devrin şehirlerinde, basit aletler ve istihşâl vasıtalarıyla çalışan insanlar, kısa bir müddet içinde kendilerini fabrikalarda, teknik bakımdan modern istihşâl vasıtalarının, yani makinelerin başında bulmuşlar, eski hayat tarzı silinmeğe başlamış, kanaatkâr ve rahat bir yaşayış tarzı tarihe karışmıştır. Bir kelime ile buhar kuvveti on dokuzuncu ve yirminci yüz yılların yüz binlik ve milyonluk şehirlerini doğurmuş, şehirlerin bünyesi ve işçi - işveren münasebetleri esasından değişmiş, sosyal siyasetin karşısına çözülmeye muhtaç çok çetin meseleler çıkmıştır².

Hususiyle bu çetin meseleler arasında yer alan işsizlik, tamamıyla kapitalist fabrika sanayiine bağlı olarak, on dokuzuncu yüz yıldan itibaren vahim tesirlerini göstermeye başladığı zaman, köylerinden ve kentlerinden koparak büyük fabrika şehirlerinin ve sanayi merkezlerinin kucağına düşmüş olan yeni işçi sınıfını ümitsizliğe, hatta dehşete düşürmüştü, bunlar zaman zaman bütün sosyal kötülüklerin doğurucusu farz ettikleri fabrikaları ve maden ocaklarını tahrip etmişler, ancak teknik gelişme durmamış, tahrip edilen her fabrika yerine, hemen daha büyüğü kurulmuştur. Filhakika zaman ilerledikçe kapitalist fabrika endüstrisinin beraberinde getirdiği sosyal faciaların fabrikaların tahribi yoluyla önüne geçilemeyeceği anlaşılmış, fakat akıllıca kullanılan sosyal siyaset tedbir-

2) Bk. Freyer, Hans : *İndüstri Çağı*; İstanbul Matbaası, İstanbul, 1954, s. 18 ve devamı,

Bk. Cole, G. D. H. : *Introduction to Economic History; 1750 - 1950*, Macmillan and Co. Ltd., London, 1954, s. 10.

Bk. Smelser, Neil J. : *Social Change in the Industrial Revolution*; Routledge and Kegan Paul Ltd., London, 1960, s. 313 ve devamı.

lerinin uzun vâdeli dahi olsa, yeni sınaî çalışma tarzının doğurduğu ağır problemleri çözülebileceği anlaşılmıştır³.

Bugün ise beşeriyet «ikinci sınaî ihtilâli» devrini yaşamaktadır. Bizler bir kelime ile buna «otomasyon çağı» demekteyiz. Bu ikinci sanayi ihtilâli de, tıpkı birincisi gibi, ücret karşılığı çalışan insanlar arasında zaman, zaman ve yer, yer geniş huzursuzluk ve memnuniyetsizlikler doğurmaktadır. Gerçi, işçi sınıfının bu huzursuzluğu, on dokuzuncu yüz yılın başlarında şahit olduğumuz gibi haşın tezahürlere yol açmamakla beraber, yine de otomasyon adı altında cereyan eden teknik ilerleme ve gelişmelerin, sosyal hayatta ve emek piyasasında hatırı sayılır derecede ağır meseleler doğurduğu ve sendikacılık hareketleri, kollektif münasebetler düzeni, iş gücünün bünyesi, istihdam ve işsizlik müessesesi nihayet çalışma şartları üzerinde ehemmiyetli tesirler meydana getirdiği, ayrıca âmme organlarını da bir hayli uğraştırdığı aşikârdır.

Hususiyle ikinci cihan harbi sonrasında hızla gelişen otomasyon hareketleri, bütün sınaî istihsal kollarında imalât vetirelerinin sür'atle mekanikleşme ve otomatikleşmesi neticesinde meydana gelmiş, bir birini takip eden radar, jet motoru, nükleer enerji⁴, televizyon, radyo - izotop, elektronik beyin ve yine elektronik hesap makinaları (IBM), hattâ fezanın fethi hususundaki gayretler, insanlığı yeni bir çalışma ve istihsal düzenine doğru sürüklemiştir⁵. Gerçekten otomasyon, daha ziyade endüstride ve birbirini takip eden birçok ameliyelerin mevcut olduğu istihsal rejiminde tatbik kabiliyetine sahip bulunmaktadır. Bundan dolayıdır ki, günümüzde gelişmiş ekonomilerde petrol, kimya, gıda ve ağır sanayi kollarında istihsal, elektronik sisteme bağlı olarak düğmelerle yapılmak-

3) Bk. Tuna, Orhan : Sosyal Siyasete Giriş; İstanbul, 1963, s. 40 ve devamı.

4) Bk. Kocatopçu, Şahap : Değişen Dünya Şartları Karşısında İdareci; Sosyal Siyaset Konferansları, IX - X - XI. Kitap, s. 117.

5) Hatta elektronik uzmanlarına göre, «bir elektronik hesap makinasına (computer) ingilizce öğretip harekete geçmesini istemek, insanlara ingilizce öğretip makine işletmektен daha kolay bir hale girecektir.»

Bk. Wilcock, Rishard M. : Fast - Changing Technology - Its Impact on Labor Problems; Institute of Labor and Industrial Relations; University of Illinois Bulletin, Volume. 57, No. 53, March 1960, s. 3.

tadır. Şüphe yoktur ki, önümüzdeki yıllarda bu gelişme daha da şiddetlenecek ve diğer istihsal kollarına da sirayet edecektir⁶.

Diğer taraftan modern cihazların uzun ve pahalı ilmi teknik araştırmaların mahsulü bulunduğu meydandadır. Nitekim Amerika Birleşik Devletlerinde, son on yıl zarfında, ilmi - teknik araştırmalar için sarfedilen para her yıl takriben yüzde on nisbetinde bir artış kaydetmekte ve bu artış oranı, millî gelirdeki artışın üç mislinden fazlaya ulaşmaktadır. Bu hususta yapılan hesaplara göre, adı geçen memlekette 1958 senesinde, teknik yeniliklere on milyar dolar harcanmış bulunmaktadır. Önümüzdeki yıllarda, bu büyük yatırımın, doğrudan doğruya endüstrinin bünyesi üzerindeki tesirinin çok daha şiddetli olacağı muhakkaktır.

Bununla beraber gelişmiş ekonomilerde bu yeni teknik çağın bütün problemlerini kavrayacak şekilde sosyal ve ekonomik tahlillerin ele alınmadığı görülmektedir. Bu itibarla günümüzde çalışma münasebetleri ve insan gücündeki değişmeler dikkate alınarak, siyaset ve teoride yeni analizlere geçmek zarureti büyük bir önem kazanmıştır. Gerçekten ekonomik ve sosyal bünyedeki derin değişmeler, 1960 yıllarının problemlerini karşılayabilmek için, gerek teoride, gerek tatbikatta yeni gelişmeleri şart koşan bir mahiyet almış bulunmaktadır.

Öte yandan teknolojik değişimin hızı, hattâ beş on yıl önce ortaya atılan yeni fikirleri dahi demode bir hale getirmekte, çalışma münasebetleri yeni hal çareleri ve tedbirler bulunmasını zarurî kılmaktadır. Bu bakımdan teorik mahiyetteki düşünceleri tekrar gözden geçirmek lüzumu meydana çıkmaktadır⁷. Başka bir ifade

6) Bk. Karsh - Levine, Bernard - Solomon B. : The Coming Revolution In Labor Relations; Institute of Labor and Industrial Relations; University of Illionis Bulletin, Volume 58, No. : 45, Feb. 1961, s. 2.

7) Otomasyon mevzuunda yapılan araştırma ve neşriyata muvazi olarak milletlerarası kongrelerin de tertiplendiği görülmektedir. Nitekim «Federal Almanya Metal Sanayii İşçileri Sendikası» 1965 yılının Mart ayında otomasyon ve teknik ilerleme ile ilgili milletlerarası bir kongre tertiplemiş ve bu kongrede otomasyonun risk ve şans cepeleri merkezî bir konu olarak ele alınmıştır.

Ayrıca bu hususta, IRRA (Industrial Relations Research Association) tarafından Aralık 1964 tarihinde yapılan toplantılarla ilgili programa bakınız. IRRA Seventeenth Annual Meeting Program, Chicago, December 28 - 29, 1964, Alternative Solutions for Today's and Tomorrow's Problems, IPRA Newsletter, Volume VI, Number 4, Winter 1964.

ile, ekonomik şartlardaki değişimleri önceden tahmin etmek ve sosyal siyaset bakımından bu gelişmelere paralel yeni ve dinamik tedbirler almak, bizzat sosyal siyaset ilminin menfaati ve icabıdır. Tabiatıyla bu durum sosyal siyasetçileri yeni ihtisas kollarında bilgiler edinmeye zorlamaktadır.

Diğer taraftan teknolojik gelişmenin millî ve milletlerarası siyasî mekanizma üzerinde de aşikâr tesirleri vardır. Özellikle zamanımızda, nükleer gücün muhtemel bir savaş veya sulh ve iktisadî refah uğruna kullanılması, cihan politikasına hâkim olan insanlar ve zümreler için bir alternatif olarak ortaya çıkmaktadır. İnsanoğluna nükleer silâh yapabilme kapasitesi sağlayan ilmi ve teknik bilgi, öte yandan otomasyon ve sulh vasıtaları ve ekonomik bolluk yaratma kapasitesinin de kaynağını teşkil etmektedir⁸.

Giriş mahiyetindeki bu izahlarımızdan sonra, otomasyonun ve umumiyetle teknik gelişmelerin sosyal siyasetin çeşitli sahalarındaki tesirlerine işaret edelim. Nitekim daha şimdiden otomasyon iş gücünün bünye ve dağılışına, sevk ve idareye ve karar alma mekanizmasına tesir etmeğe başlamış bulunmaktadır. Bu değişimler devam ettikçe, işçi - işveren münasebetlerinin hususiyetlerinde de önemli tahavvüller olacağı şüphesizdir. Bu arada otomasyon tatbikiyle beraber ortaya çıkan yeni bir mesele, kollektif pazarlık rejiminin modası geçmiş ve rolünü tamamlamış bir sistem olup olmadığıdır. Ayrıca beyaz yakalı (white collar) larm toplam iş gücü içinde gerek nisbî, gerek mutlak olarak gittikçe artmasının sendikacılık hareketleri üzerindeki tesirleri de önemle ele alınması icap eden bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

8) «Filhakıka bugün karşımıza dikilip hal çaresi bekleyen mesele bu yeni kudret kaynağı ile ne yapacağımıza dair verilecek nihai karardır! Dünya bu kudretin imha edici vasıfları üzerinde durup bunları geliştirmeye devam ederse, o zaman dünyamızın istikbali karanlık bir hal alır. Dünyadaki kriz esas itibarıyla iktisadî, askerî veya siyasî mahiyette bir kriz değildir. Bu buhran ahlâkî bir mahiyet taşımakta ve menşe itibarıyla bizim makine ve malzemeye hükmetme sanatında gösterdiğimiz gelişme ile, beşerî ve sosyal ilimlerde, insanlarla birlikte çalışma ve yaşama sanatında kaydettiğimiz muvaffakiyetsizlik arasında mevcut olan uçurumdan doğmaktadır. Bu uçurum öyle bir dünya yaratmıştır ki, bu dünyada güdümlü mermiler, güdümsüz ve hedeflerini tam seçmemiş insanların sevk ve idaresine terk edilmiştir.»

Bk. Reuther, Walter P. : Today's Challenge; Industrial and Labor Relations Report; Cornell University, Volume 1, No. 2, Fall 1964, s. 1.

Bu alanda diğerk bir mesele de, işçi - işveren iş birliğinin neticesi olarak doğmuş bulunan karma komiteler gibi yeniliklerin, sendikaların idarî fonksiyonlara gittikçe artan müdahalelerinin bir işareti sayılmasında ne dereceye kadar isabet olduğu hususudur.

Yine aynı mevzuda başka bir problem, sendikalar toplu iş sözleşmesiyle ilgili taleplerini formüllere bağlarken, sendikalararası müşterek komitelerden gittikçe daha fazla faydalanmaları, hatta bazı hallerde toplu pazarlığın bilfiil bu komiteler tarafından yürütülmesi veya birçok sendikanın pazarlığa hep birlikte iştirakinin önümüzdeki yıllarda ortaya çıkacağı meseleleridir.

Ayrıca otomasyon ve teknik ilerlemenin, uzun bir gelişme neticesinde ikinci plânda kalmış olan âmme müdahalesini yeniden ön plâna geçirip geçirmeyeceği ve âmme müdahalesinin zamanla kolektif münasebetlerin bir cüzü haline gelip gelebileceği de bugün hararetle münakaşaların konusunu teşkil etmektedir⁹.

Nihayet makinalarm gittikçe artan şekilde hem istihsal, hem karar verme mekanizmasında kullanılır bir hale gelmesi, endüstri hayatındaki çatışma ve mücadeleler üzerinde hangi istikamette tesir edecektir?

Hülâsa yukarıda işaret ettiğimiz gibi, otomasyon ve teknik ilerleme, sadece teknik sahada kalmamakta, ekonomik ve sosyal bakımlardan da son derece dikkate değer bazı yeni problemlerin doğmasına yol açmaktadır. İşte biz aşağıda bu problemlerin en ehemmiyetli farz ettiğimiz bir kaçına temas etmek istiyoruz :

I — TEKNOLOJİK GELİŞMENİN İŞ GÜCÜ BÜNYESİ ÜZERİNE TESİRLERİ

Bilindiği gibi ekonomik gelişmenin meslekteki mevki dağılışı üzerine tesiri esas olarak üniversal bir mahiyet arz etmekte, sanayileşme, kendisi ile birlikte gittikçe büyüyen bir ecir zümreyi getirmektedir. Bu dinamik gelişme vetiresi, iş gücü içinde, ecirlerin nisbî önemini devamlı şekilde arttırırken, ayrıca ecirler grubu da, kendi bünyesi dahilinde değişikliğe uğramakta ve maaşlılar gittik-

9) Bk. Levine - Karsh, Solomon B. - Bernard : Industrial Relations in the Next Generation; Institute of Labor and Industrial Relations; University of Illinois Bulletin, Volume 58, No. 55, March 1961, s. 18.

çe ehemmiyet kazanmaktadır. Hususiyle ecirlerin ücretli ve maaşlı olarak ikiye bölünüşü, maaşlılar lehine sür'atle değişmektedir. Ancak çalışanların ücretli ve maaşlı olarak iki kısma ayrılmasındaki güçlükler de meydandadır¹⁰. Bundan sarfınazar edildiği takdirde, çalışanların «mavi yakalı» (blue collar) ve «beyaz yakalı» (white collar) olarak ikiye bölünüşünde de ehemmiyetli müşküller ortaya çıkmaktadır¹¹.

Aslında bir memlekette ecirlerin ücret ve maaşlı olarak bölünüşünde meydana gelen değişmeler, endüstrileşmenin teknik bünyesine sıkıca bağlıdır.

Filhakika «Marx'ist» ekonomik büyüme modelinde bu husus başka şekilde ele alınmıştır. On dokuzuncu yüz yılda bilhassa İngiltere'de birçok müellifler, fabrika istihdamının hızla büyüdüğünü müşahade ederek, korku veya ümitle ücret karşılığı çalışanların sür'atle artarak siyasî ve ekonomik hayatı hâkimiyetleri altına alacaklarını tahmin etmişlerdir.

Yukarıda söylediğimiz gibi, «Marx» tarafından ileri sürülen bu kehanet başta İngiltere olmak üzere gelişmiş endüstri ekonomi-

10) Maalesef ecirlerin ücretli ve maaşlı olarak dağılışı hakkında birçok memleketlerde elverişli istatistikler mevcut değildir. Diğer bir güçlük de ücretli ve maaşlı kategorilerinin tesbitinde kullanılan kriterlerin kifayetsizliğinden doğmaktadır. Bazı ülkelerde bu kategoriler arasındaki farklılık ödeme sürelerine istinat ettirilmekte, yani aylık veya daha uzun aralıklarla ödemeye tâbi olanlar, maaşlılar, bir aydan daha sık devrelerde ödeme yapılanlar ücretliler olarak tasnif edilmektedir. Bazı memleketlerde ise, ücretliler ve maaşlılar sosyal sigorta mevzuatına göre ayrılmakta, ayrıca yapılan işin bedeli veya fikrî cephesinin hâkimiyeti esas olarak alınmaktadır.

Bk. Tuna, Orhan : Müstahdem Zümresi ve Meseleleri; Sosyal Siyaset Konferansları, XV. kitap, s. 191.

11) Birçok neşriyatta ve ecirlerin muhtelif gruplarını içine alan tahlillerde, ekseriya birbirinden farklı tâbirler aynı mânada kullanılmaktadır. Meselâ, «Ücretliler» (Wage Earners), «Mavi Yakalılar» (Blue Collar Workers), «El İşçileri» (Manual Workers), «İstihâl İşçileri» (Production Workers) eş mânada kullanıldığı gibi, «Maaşlılar» (Salaried Employees), «Beyaz Yakalılar» (White Collar Workers), «Fikir İşçileri» (Non-Manual Workers), «İstihalle Direkt Münasebeti Olmayan İşçiler» (Non-Production Workers), «Müstahdemler» (Employees), «Orta Sınıf» (Middle Class) v.s. gibi farklı mefhumlar da müteradif olarak, mâna farkı gözetilmeksizin ifade edilmektedir. Bu mefhumlarla ilgili izahat için Bk. Tuna : Müstahdem Zümresi ve Meseleleri; a.g.m., s. 191 ve devamı.

lerinin hiç birinde gerçekleşmemiştir. Gerçi bu ekonomilerde ecirler, hattâ faal nüfusun % 92 sine çıkacak şekilde yükselmiş, fakat ecirlerin ücretli ve maaşlı bölünüşü bilhassa maaşlılar lehine gelişme temayülü göstermiştir.

Meselâ A.B.D. de ücretliler nisbeti, 1920 lere kadar devamlı şekilde artmış, fakat o tarihten bu yana, % 45 nisbetinde karar kılınmış, yüksek konjonktürde yükselmeye ve depresyon halinde düşmeye temayül ederek uzun vâdede sabit kalmıştır. Tabiatıyla bu hususta, birbirinden değişik yönde gelen birçok faktör rol oynamaktadır. Meselâ ücretliler için en önemli bir istihdam kaynağı olan imalât sanayiinde, benzer yönde bir temayül mevcuttur. Nitekim İngiltere'de, 1951 senesinde, imalât sanayiinde çalışan işgücünün nisbeti, aşağı yukarı 1871 senesindeki nisbetin aynidir. Aynı durum % 22.8 ve % 25.5 nisbetleri ile, 1900 ve 1957 deki A.B.D. leri oranları içinde varittir. Ayrıca imalât sanayiindeki istihdamın bünyesi de, zamanın geçişi içinde esaslı şekilde değişmiş ve yüzlerce işçiyi birkaç ustabaşının sevk ve idare ettiği devirler geçmiştir. Fabrika cesametindeki artış yanısıra, istihsal metodlarının gittikçe giriftleşmesi, araştırma ve geliştirme faaliyetleri yanısıra, pazarlama, kayıt tutma ve ilmi sevk ve idare tekniklerinin kullanılması, «mavi yakalı işçilere» nisbetle, «beyaz yakalı» larm oranında dikkati çekecek bir artış meydana getirmiştir. Şüphesiz endüstri hayatına mekanizasyonun ve bilhassa otomasyonun tatbiki, bu temayülü daha da sür'atlendirecektir.

Bunlara ilâveten, bir ekonominin prodüktif kapasitesinin ve gelir seviyesinin yükselmesiyle, «beyaz yakalı» lar tarafından yapılabilecek faaliyetler daha büyük nisbetler dahilinde artmaktadır. Meselâ, toptan ve perakende ticaret, sağlık, eğitim ve diğer profesyonel hizmetler, âmme idaresi hizmetleri, günlük hayatla ilgili şahsî hizmetler, çamaşırhaneler, kuru temizleme ve güzellik salonları, eğlence v.s. faaliyetler sür'atle genişlemektedir. Şüphesiz bu faaliyetlerin artışı, şehir ve endüstri hayatının, ekonomik ve sosyal bünyesini aksettirmektedir. Maddî mallar istihlâkine nazaran gelişen endüstri ekonomisinde, hizmet endüstrilerine karşı artan talep, bu endüstrilerin geniş ölçüde profesyonel, teknik, idarî ve diğer «beyaz yakalı» insanlar istihdam etmesine yol açmaktadır. Böylece, gelişmiş ekonomilerde, toplam işgücü içinde «beyaz yakalı» ların nisbeti, diğer gruplara nazaran sür'atle yükselmektedir.

TABLO : I
Her İktisadi Sektörde Ücret ve Maaşların Bölünüşündeki Son Değişmeler¹²

Memleketler	Sene	ZİRAAT			SANAYİ			HİZMETLER		
		Ücretler	Maaşlar	Toplam	Ücretler	Maaşlar	Toplam	Ücretler	Maaşlar	Toplam
Avusturya	1934	96.9	3.1	100.0	88.2	11.8	100.0	58.7	41.3	100.0
	1951	96.0	4.0	100.0	85.2	14.2	100.0	36.9	63.1	100.0
Belçika	1930	99.5	0.5	100.0	94.0	6.0	100.0	52.9	47.1	100.0
	1947	97.0	3.0	100.0	89.4	10.6	100.0	46.6	53.4	100.0
Danimarka	1930	92.8	7.2	100.0	89.8	10.2	100.0	60.6	39.4	100.0
	1950	94.5	5.5	100.0	87.9	12.1	100.0	48.1	51.9	100.0
F. Almanya	1939	93.7	6.3	100.0	87.2	12.8	100.0	47.4	52.6	100.0
	1950	95.8	4.2	100.0	86.5	13.5	100.0	44.5	55.5	100.0
İtalya	1936	99.1	0.9	100.0	94.2	5.8	100.0	59.4	40.6	100.0
	1954	98.6	1.4	100.0	93.8	6.2	100.0	58.3	41.7	100.0
Norveç	1930	95.6	4.2	100.0	93.4	6.6	100.0	64.6	35.4	100.0
	1950	87.6	12.4	100.0	88.9	11.6	100.0	51.2	48.8	100.0
İsveç	1940	92.6	7.4	100.0	88.1	11.9	100.0	47.4	52.6	100.0
	1950	87.2	12.6	100.0	82.5	17.5	100.0	41.6	58.4	100.0
İsviçre	1930	98.6	1.4	100.0	87.9	12.1	100.0	60.5	39.5	100.0
	1950	96.4	3.6	100.0	81.7	18.3	100.0	51.5	48.5	100.0

12) Bk. International Labour Review : The World's Working Population, Its Distribution by Status and Occupation; Vol. LXXIV, No. 2, August 1956, s. 189.

Tablo I. de her üç iktisadî sektörde, ücret ve maaş mukabili çalışanların yüzde dağılışı gösterilmiştir. Nisbetlerdeki son temayülleri ortaya koyabilmek için, 1930 - 1950 devresindeki değişimlere işaret edilmiştir.

Tablodaki istatistikler birkaç noktada enteresan neticeler vermektedir. İlk olarak, ücret ve maaşla çalışanlar bakımından sektör içindeki farklara ışık tutmaktadır. Ele alınan bütün memleketlerde, tahmin edileceği gibi, maaşlılar en yüksek nisbetlere hizmet sektöründe ulaşmaktadırlar. Bu nisbetler % 40 ilâ % 60 arasında değişmektedir. Nisbetler endüstri sektöründe % 10 - 18 e inmekte ve ziraatte % 3 - 5 e kadar düşmektedir. İkinci olarak her iktisadî sektörde maaşlılar oranında birkaç istisna dışında, devamlı yükselmeler vardır. Üçüncü olarak tesbit edilebilecek husus, maaşlıların ziraate nazaran endüstride ve endüstriye nazaran hizmetlerde, çok daha hızla artmakta oluşudur. Bilhassa hizmet sektöründe maaşlılar nisbetleri sür'atle yükselmektedir.

Nihayet son olarak maaşlıların her ülkede farklı ehemmiyetleri haiz olduğu görülmektedir. Meselâ İtalya'da her iktisadî sektörde maaşlılar nisbetleri, İsveç'teki nisbetlerden çok düşük bulunmaktadır. Ayrıca maaşlıların, sektör dahili ücretlilerle mukayesesinde, bilhassa İtalya'da nisbî ehemmiyetleri itibariyle farkların azamiye çıktığı görülmektedir. Böyle bir sonuç, tabii bir neticeyi ortaya koymakta ve teyit etmektedir.

Ekonomik gelişmenin en umumî karakteristiklerinden biri, hizmet sektörünün ehemmiyetinde meydana gelen artıştır. Gelişen ekonomiyle birlikte, ticaret, nakliyat, muhabere, maliye ve diğer hizmetlerde meydana gelen artışla birlikte, iş bölümünün, rasyonalizasyonun, koordinasyonun, standardizasyonun ve plânlamanın gelişmesi, bilhassa maaşlıların nisbetlerini sür'atle yükseltmiştir. Değişen teknolojik bünye «mavi yakalılar» a nisbetle, «beyaz yakalılar» m önemini arttırmış, mühendisler, idareciler, satış personeli reklâm ve ilân işlerinde çalışanlar, daktilo ve stenograflar, telefon operatörleri, her çeşit büro personeli, yani genel olarak maaşlılar çoğalmıştır. Bunlara ilâveten artık birçok ülkelerde devlet mekanizmasının sadece an'anevî idarî faaliyetlerle değil, fakat geniş ölçüde sosyal ve iktisadî meselelerle meşgul olması, maaşlılar nisbetine kuvvetle müessir olmuştur. Tabiatıyla sanayiın mekanizasyonu ve bilhassa otomasyon, gelişmiş ekonomilerde maaşlıları sür'atle çoğaltmıştır.

Esasında ekonomik gelişme ile, maaşlılar nisbetleri arasında kuvvetli bir münasebet mevcut bulunmaktadır. Gelişen ekonomi, hizmet sektörünün toplam iş gücündeki önemini arttırmakta, buna bağlı olarak hizmet sektöründeki maaşlıların hâkim tesiri, bütün işgücündeki maaşlıların nisbî önemini yükseltmek yönünde neticeler hasıl etmektedir.

Esasında otomasyon hareketlerinin iş gücü bünyesi üzerindeki fevkalâde dikkate değer tesirlerini Amerika Birleşik Devletleri kadar aksettirecek başka hiç bir memleket yoktur. Filhakika adı geçen memleket, sanayi tarihinde ilk defa «mavi yakalı» dan çok «beyaz yakalı» işçinin mevcut olduğu bir endüstri cemiyetidir. Nitekim A. B. D. leri Çalışma Bakanlığının 1955 yılındaki hesaplarına göre, «beyaz yakalı» işçilerin adedi aşağı yukarı «mavi yakalı» işçilerin sayısına eşittir. 1957 yılına ait hesaplamalar daha da göze çarpan neticeler vermektedir. Filhakika 1957 yılında yirmi beş milyon «mavi yakalı» işçiye mukabil, yirmi beş buçuk milyon «beyaz yakalı» işçi mevcuttur. Aynı organın 1965 yılı için yaptığı tahminlere göre ise, «mavi yakalı» ların yirmi yedi milyonuna mukabil, «beyaz yakalı» ların otuz iki milyona çıkacağı hesaplanmıştır¹³. Yine aynı büro, önümüzdeki yıllarda beyaz yakalı mesleklerinde inkişafın devam edeceğini, hattâ artma oranlarının daha da hızlanacağını tahmin etmektedir. Hülâsa otomasyonun tesiriyle «beyaz yakalı» işçi zümresindeki bu daimî ve devamlı artış hareketinin, müteakip izahlarımızda görüleceği gibi, sosyal siyaset zaviyesinden küçümsenemeyecek meselelere yol açacağı tahmin olunur.

II — TEKNOLOJİK GELİŞMENİN İNSANGÜCÜ GELİŞMESİ VE EĞİTİMİ ÜZERİNE TESİRLERİ

Her şeyden önce bu tesirleri çeşitli cepheleriyle ele almak lüzumuna işaret edelim. Gerçekten teknolojik gelişmenin arızasız yürütülebilmesi için, insan gücü kaynaklarının yeni meslek ve vasıflara göre geliştirilmesinin bir zaruret olduğunu kabul etmek lâzımdır. Bunun dışında teknolojik gelişmenin yol açacağı eğitim ve yeni mesleklere göre tekrar eğitim (reeducation) meseleleri büyük bir önem taşımaktadır. Nitekim Amerika Birleşik Devletlerinde bu kabul yeni ihtiyaçlara cevap vermek maksadiyle, 1961 «Bölgevi Geliş-

13) Bk. Reynolds, Lloyd G. : Labor Economics and Labor Relations; Prentice, Hall Inc., New Jersey, 1960, s. 8.

me Kanunu» (Area Development Act) ve 1962 tarihli «İnsan Gücünün Gelişmesi ve Eğitimi Kanunu» (Manpower Development and Training Act) kabul edilmiş, ayrıca gençliğin istihdamıyla ilgili bir program hazırlanmıştır¹⁴.

Yukarda bahis konusu ettiğimiz 1962 tarihli Kanuna göre, insan gücünün geliştirilmesinde ilk adım atılmış ve yılda üç milyon dolara varan tahsisatiyle çalışma bakanlığı, teknolojik ve diğer endüstriyel değişmelerin, insan gücü kaynaklarına intibakını mümkün kılacak bir politika gütmeye kararlaşmıştır. Böylece ekonominin ilerideki muhtemel insan gücü ihtiyacının şimdiden plânlanması ve tedbirlerin o istikamette alınması, hususiyile işçi seyyaliyetine tesiri olan işçi - işveren münasebetlerinin incelenmesi imkân dahiline sokulmuştur.

Aslında otomasyonun vasıf seviyesi üzerinde olan tesirleri, halen Batı memleketlerinde bazı teorik münakaşalara mevzu teşkil etmektedir. Nitekim yaptığı uzun araştırmalardan sonra, James Bright, otomasyona tâbi fabrikalarda vasıflı işçi kifayetsizliği olduğu ve iş gücünün tekrar eğitimine büyük ölçüde ehemmiyet verilmeksizin işçilerin teknolojinin yeni şartlarına göre istihdamına imkân bulunmadığı hususunda umumî efkârda yerleşmiş bulunan kanaatin, yanlış olduğunu ileri sürmektedir. Yine aynı müellife göre, aynı iş gücüne özel şekilde yetiştirilmiş az sayıda mühendis ve teknisyen ilâvesiyle yeni şartlar altında istihdam imkânı vardır. Diebold adındaki bir müellif ise, herhangi bir fabrikada bunun mümkün olabileceğini kabul etmekle beraber, otomasyonun endüstri hayatına tatbikinin umumiyetle daha geniş bir eğitim ve tekrar eğitimi zarurî kılacağını iddia etmektedir¹⁵.

Umumiyetle kabul edilen fikre göre endüstri hayatından vasıfsız işçilerin çoğu elenecek, ancak yeni otomatik işlerin büyük bir kısmı, eski vasıflı işçilere nazaran daha az vasıf ve bilgi sahibi işçiler tarafından yürütülebilecek ve endüstri hayatının pürüzsüz şekilde devamı için, ilim adamı, mühendis, teknisyen, kimyager, bakım ve tamircilere olan ihtiyaç büyük ölçüde artacaktır. Böylece esas itibariyle fabrika işçileri için geniş bir eğitim faaliyetine girmeğe lüzum ve zaruret olmamakla beraber, genel olarak ekonominin tahsil ve vasıf seviyesinin yükseleceğini kabul etmek lâzımdır.

14) Bk. Lester, Richard A. : Labor Policy in a Changing World; Reprinted from Industrial Relations; Vol. 2, No. 1, October 1952, s. 40.

15) Bk. Wilcock : Fast - Changing Technology - Its Impact on Labor Problems, a.g.m., s. 5.

Müellif Drucker de yukarıdaki fikirleri aynen teyit ederek, büyük bir firmanın halihazırda bir yılda üç yüz üniversite mezununu işe almasına karşı, aynı işletmenin otomasyona gitmesi halinde, sende yedi bin üniversite mezununu işe almak zorunda kalacağından bahsetmektedir¹⁶.

Amerika Birleşik Devletleri çalışma bakanlığı çalışma istatistikleri bürosu tarafından tertiplenen istatistiklere göre, meselâ adı geçen memlekette 1958 - 1970 arasında işe alınacak on altı milyon insandan dört milyonu otuz beş yaşını geçmiş kadınlardan, yedi milyonu ise yirmi beş yaşından küçük işçilerden meydana gelecektir. Önümüzdeki birkaç yıl içinde 30 - 45 yaşları arasında erkek işçilerin sayı itibariyle kifayetsiz olacağı sebebiyle, bu yeni işe alınacak kadın ve gençlerin büyük bir kısmı özel bir eğitimi icap ettiren işlerde istihdam edileceklerdir. Tabiiyle bu durumun normal bir neticesi olarak kadınların istihdam ve vasıf seviyeleri yükselecektir.

Diğer taraftan işçilerin çalıştıkları firmaya ve mesleklerine karşı davranışlarıyla ilgili bir araştırma, işletmelerin işçi tercihinde tahsile büyük bir ehemmiyet verdiklerini ve bu durumdan işçilerin şikâyet ettiklerini göstermiş bulunmaktadır. Filhakika birçok vasıflı ve yarı vasıflı işçiler yüksek tahsil yapmadıklarına pişman olduklarını ifade etmişlerdir. Öyle ki bu durum tahsilsiz işçilerin kurs ve seminerlere daha fazla alâka göstermelerine yol açmıştır¹⁷.

Şu halde meslekî strüktür ve teknolojik değişmelerden doğan meselelerden en önemlisini yeter derecede tahsil görme problemi teşkil etmektedir. Hattâ A.B.D. de kolej tahsili, gelecek neslin normal eğitim seviyesi olarak kabul edilmektedir. Nitekim işçilerle yapılan başka bir incelemenin de ortaya koyduğu gibi, on işçiden dokuzu, erkek çocuklarına kolej tahsili yaptırmak istediklerini söylemişlerdir¹⁸.

16) Bk. Wilcock : Fast - Changing Technology - Its Impact on Labor Problems, a.g.m., s. 5.

17) Bk. Wilcock : Fast - Changing Technology - Its Impact on Labor Problems, a.g.m., s. 6.

18) Gerçekten bu husustaki temayüller o kadar kuvvetlidir ki, mülakat yapılan işçilerden biri, «çocuklarıma kolej tahsili yaptırabilmek için, onları bu imkânlara sahip zengin bir şahsa satmağa dahi rıza gösteririm» demiştir. Umumiyetle işçiler çocuklarının kolej tahsiline büyük bir ehemmiyet atfetmekte, onların kendilerinden daha rahat bir hayata kavuşmalarını istemektedirler.

Bk. Wilcock : Fast - Changing Technology - Its Impact on Labor Problems; a.g.m., s. 9.

III — TEKNOLOJİK GELİŞMENİN İSTİHDAM ÜZERİNE TESİRLERİ

Teknolojik gelişmelerin sanayi ve umumiyetle ekonomik hayatta işsizliğe yol açtığı, istihdam hacmini daralttığı öteden beri bazı çevreler tarafından iddia edilmektedir. Diğer taraftan sözlerimizin başında da işaret ettiğimiz gibi, on dokuzuncu yüz yılın birinci yarısında da aynı iddialar kapitalist fabrika sanayiine karşı ileri sürülmüş, filhakika «Büyük İstihsal Kanunu» na göre çalışan fabrika endüstrisi gelişip yayıldıkça, hususiyle küçük sanayi mensupları arasında ağır bir işsizliğin doğduğu tesbit ve müşahede olunmuştur. Aynı mahiyetteki iddiaların, sanayi teknik bünyesinde çok ehemmiyetli değişikliklerin cereyan ettiği zamanımızda da tekrarlanmasını bir bakıma mevsimsiz ve yersiz karşılamamak lâzımdır. Zira teknolojinin sür'atle gelişmesi gerçekten bir millî ekonomide istihdam hacminde ehemmiyetli küçülmelere ve netice itibariyle bir kısım işçinin açıkta kalmasına zemin hazırlamakta, işte bütün şikâyetlerin mesnedini de bu otomasyon hareketleri teşkil etmektedir. Ancak bu işsizlik hâdisesini bir vâkıa olarak kabul etsek dahi, bunun kısa bir devreye inhisar ettiğini, mesele uzun bir vâde içinde ele alındığı takdirde ise, bilâkis teknik ilerlemelerin türlü sebep ve saiklerden dolayı istihdam hacmini bir hayli genişlettiği, aksi ileri sürülemeyecek kadar sağlam bir gerçek mahiyetini taşımaktadır.

Filhakika Amerika Birleşik Devletlerinin şöhretli iktisatçılarından «Hildebrand», bundan kısa bir müddet önce yayımladığı bir yazısında¹⁹, meseleyi bu cepheden ele almakta ve sanayileşmenin müşküllerinden en önemlisini, müstehlik ihtirası ile, işçilerin yeni rejime intibak hususundaki muhalefetlerinin çarpışmasından doğduğunu ve bu iki zıt hedefin çok hallerde bağdaştırılamadığını söylemektedir. Bununla beraber, yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, teknolojik ilerlemelerin istihdam seviyesini yükselttiği rakkamlarla sabit olmaktadır. Nitekim 1869 - 1955 yılları arasında Amerika Birleşik Devletlerinde nüfus 40 milyondan 166 milyona çıkmış, buna mukabil aynı devre içinde iş gücü 13 milyondan 66 milyona yükselmiştir. Bu iki tarih arasında teknolojik ilerlemelerin kaydedildiği gözden uzak tutulmamalıdır.

Bütün bunlar teknolojinin bir cemiyeti doğrudan doğruya bir depresyona doğru itmediğini açıkça göstermekte ve birçok yenilik-

19) Ek. Hildebrand, George H. : Does Technological Innovation Breed Unemployment?; Better Living; March - April, 1963, s. 5.

lerin, yeni malların çok ucuz fiatlarla piyasaya çıkmasının, emek piyasasında işden çıkarıcı (labor - displacing) değil, tam tersine işe alıcı (labor - absorbing) bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Kaldı ki A. B. D. de otomasyon yoluyla meydana gelen yıllık işçi tensikati 300 bin civarındadır. Ancak bu memlekette bütün ekonomik faaliyetlerin otomasyon hareketi içine alınması 2 trilyon dolara mal olacaktır ki, bu da ancak bir asır gibi pek uzun bir zamana ihtiyaç göstermektedir.

Hülâsa teknolojik değişmelerin istihdam hacmi ve imkânları üzerindeki tesirlerinden korku ve telâşa düşülmemesini icap ettiren iki kuvvetli sebep şunlardır²⁰ :

1 — İktisat tarihinde teknik değişmelerin bilhassa entansif olduğu devirler, depresyona değil, bilâkis iktisadî refah ve saadete yol açmıştır.

2 — «Input» a karşı daha çok «output» elde eden ve dolayısıyla «input» unu kısan endüstri işletmeleri, daima ve gittikçe artan bir istihdam kaydetmişlerdir.

Netice itibariyle söylemek icap ederse bilindiği gibi bugün meselâ A.B.D. de işsizlik problemi vardır. Ancak şayet teknik ilerlemelerin hızı daha düşük bir seviyede olsa idi, şüphesiz bu problem çok daha vahim olurdu²¹. Diğer taraftan işçiler de otomasyonun kısa devrelerde bir işsizlik doğurduğunu kabul etmekte, ancak mücadelelerinin otomasyona karşı olmayıp, otomasyon tatbikatı neticesinde, kütleli işsizlik şeklinde ortaya çıkan yükün kendi omuzlarına yükletilmesine karşı olduğunu söylemektedirler. Bu itibarla «Amerikan İşçi Sendikaları Konfederasyonu» (A.F.L. - C.I.O.) uzun vâdeli bir plân yaparak, tam istihdam ve tam istihsal politikasının takibini faydalı görmüş ve böylece otomasyondan doğan menfaatlerin dağıtımındaki adaletsizlik ve muvazenesizliklere karşı cephe almıştır²².

IV — TEKNOLOJİK GELİŞMENİN SENDİKACILIK HAREKETLERİ ÜZERİNE TESİRLERİ

İkinci Cihan Harbi sonrasında hemen bütün gelişmiş ekonomilerde işçi sendikaları üye sayısı itibariyle bir durgunluk devrine gir-

20) Bk. Hildebrand : Does Technological Innovation Breed Unemployment?; a.g.m., s. 5.

21) Bk. Hildebrand : Does Technological Innovation Breed Unemployment?; a.g.m., s. 5.

22) Bk. Labor and Automation : The New York Times, 22.11.1963.

miş bulunmakta ve bütün sendika liderleri bu durumdan şikâyet etmektedirler. Filhakika meselâ, A.B.D. de 1955 yılında iki büyük konfederasyonun birleşmesinden üye sayısının birdenbire önemli ölçüde artacağı hususunda büyük ümitlere düşülmüş, ancak bütün bu ümitler müteakip yıllarda gerçekleşmemiştir. Nitekim, 1955 yılından beri çalışma hayatında yer almış bulunan insanların sayısında 6 milyonluk bir artışın meydana gelmiş olmasına karşı, sendika üyelerinin sayısı 17 milyondan bir adım dahi ileri gidememiştir. Hususiyle sendikaların çok aktif oldukları sanayi kollarında, işçilerin ancak % 32 si sendikalar içinde teşkilâtlanmış bulunmaktadır. Halbuki aynı nisbet bir yıl önce, yani 1954 senesinde, % 35 e varmış bulunuyordu. Bu durum üzerinde Amerikan işçilerinin millî istih-saldeki paylarının hiçbir tesiri olmadığı muhakkaktır. Çünkü aslında bu pay, dünyanın başka hiçbir sanayi memleketinde tesbit edil-meyen şekilde yüksek bulunmaktadır.

Şüphesiz sendika üyelerinin sayısındaki bu durgunluk ve hat-tâ gerileme, sadece A.B.D. sendikalarının monopolü altında değildir. Zira Batı Avrupa memleketlerinin hepsinde de durum aynıdır ve gerek Federal Almanya, gerek İngiliz sendika liderleri bu vaziyet-ten büyük ölçüde şikâyetçidirler²³.

Diğer taraftan gelişmiş ekonomilerde iş gücündeki kuvvetli ve hızlı artışlara rağmen, sendika üyeleri sayısındaki bahis konusu durgunluk üzerinde tek değil, fakat çeşitli faktörlerin rolü olduğu yapılan geniş araştırmalar sonunda ortaya çıkmış bulunmaktadır. Ancak biz burada, mevzuumuz bakımından, bütün bu faktörler üze-rinde durmak yerine, sadece tek faktörün tesirini kısaca izah et-mek arzusundayız²⁴.

Bu faktör teknik gelişmelerle, sendikacılık hareketleri ve da-ha doğru bir ifade ile, sendikaların üye sayısı arasındaki münase-bettir. Filhakika konferansımızın birinci kısmında da izahına ça-lıştığımız gibi, otomasyon hareketleri iş gücünün bünyesinde dik-kate değer değişmelere yol açmakta, «mavi yakalı» denilen işçi zümresi sayısındaki durgunluk veya azalmaya karşı, «beyaz yaka-lı» tâbir edilen müstahdemler zümresinde çok kuvvetli bir artış

23) Wilcock : Fast - Changing Technology - Its Impact on Labor Prob-lem; a.g.m., s. 7.

24) Bk. Sorgen der Gewerkschaften der U.S.A. um die Mitgliederstand : Gewerkschaftliche Rundschau; Zürich, Marz 1964, Heft 3.

meydana gelmektedir. Öyle ki, bugün otomasyon tatbikatının en ileri gittiği bir memleket olan A.B.D. de toplam iş gücü içinde müstahdemlerin nisbeti, işçilerin nisbetini aşmış bulunmaktadır. Mesele mutlak rakkamlarla ele alındığı takdirde, bahis konusu memlekette çok hızlı ve pek geniş şekilde yürütülen otomasyon 1955 yılından beri sanayi işçilerinin sayısında 1 milyon kadar azalmaya sebep olmuş ve miktar 13,5 milyondan 12,5 milyona düşmüştür. Diğer taraftan madenî eşya işçileri sendikası otomasyon sebebiyle otomobil sanayiinde işsiz kalan işçilerin miktarını 200 bin olarak tahmin etmekte, buna mukabil bütün sanayide «beyaz yakalı» ların sayısında bir milyona varan artış meydana geldiğini ileri sürmektedir. Ancak bütün endüstri memleketlerinde yapılan tecrübeler, «beyaz yakalı» denilen müstahdem zümrenin sendikalar dahilinde organize edilmesinin işçilere nazaran bir hayli zor olduğunu göstermekte ve işte sendika üyeleri sayısındaki bu umumî durgunluğun belli başlı sebeplerinden birini, biraz önce kısaca izahına çalıştığımız teknik gelişme teşkil etmektedir²⁵.

V — TEKNOLOJİK GELİŞMENİN SEVK VE İDARE ÜZERİNE TESİRLERİ

Hızla değişen teknolojik şartlar, bilhassa sevk ve idare elemanları için daha farklı bir eğitim seviyesini zarurî bir hale sokmaktadır. Umumî bir temayül olarak teknolojik değişmeler, sevk ve idare elemanları arasında Üniversite eğitimi görmüş olanların nisbetini arttırmakta ve bu artış hızının daha da sür'atleneceği tahmin edilmektedir. Hususiyle otomasyon, idarecilik tatbikatının, ileri derecede gelişmiş makina ve beşeri organizasyonunun verimli kullanılmasını ihtiva edecek metodları bilmesini lüzumlu kılmıştır. Bu tazyik altında gelişmiş ekonomilerdeki teşebbüsler, hali hazır bünyelerini yeni şartlara uyacak şekilde geliştirme hususunda önemli gayretler sarfetmekte ve bu gayelerin temini ise, geniş ölçüde sevk ve idarecilerin kapasite ve kalitelerine bağlı bulunmaktadır²⁶. Nitekim gelişmiş ekonomilerde işletmecilik okullarının hayret verici şekilde artması, endüstri hayatının tahsilli idareciye olan talebini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

25) Bk. Probleme der U. S. A. - Gewerkschaften : Gewerkschaftliche Rundschau; Zürich, Dezember 1960 - Januar 1962.

26) Bk. Wilcock : Fast-Changing Technology - Its Impact on Labor Problems; a.g.m., s. 6.

Yeni şartlar altında sevk ve idare bir problem hususunda en isabetli kararlara varabilmek için oyun teorisinin kaidelerine, istatistikî neticelere ve psikolojik faktörlere dayanmak zaruretini duymaktadır. Eskiden muayyen bir şahsın kabiliyet ve bilgisine terkedilen münferit problemler, halihazırda hususî organizasyon ve plânlama komitelerinin esas faaliyet mevzuunu teşkil etmektedir.

Günümüzde bir çok firmalar, organizasyon sistemlerini daha sıkı bir disiplin içine almakta ve uzun devreli plânlama ve araştırma faaliyetlerine büyük bir önem vermektedir. Bütün bu faaliyetlerin koordine bir şekilde yürütülmesi sevk ve idarenin mesuliyetini dahada arttırmaktadır. Bir çok teşebbüslerde tatbik edilen uzun devreli plânlamalar, bir yandan firmanın bütünü bakımından, diğer yandan ayrı, ayrı kısımların merkezileştirmesi yönünde bir temâyüle yol açmakta, böylece devamlı merkezî plânlama teşkilâtları ortaya çıkmakta ve orta derecedeki sevk ve idarenin karar vermekteki iktidarı zayıflamaktadır²⁷.

Şüphesiz teknik gelişmelerin sevk ve idare üzerindeki tesirlerinin en önemli veçhesini, bu gelişmelerin işçi - işveren münasebetlerinde ortaya çıkardığı problemler teşkil etmektedir. Bu husus müteakip izahlarımızın mevzuunu teşkil ettiğinden burada bu meselenin tahliline girişmeyeceğiz. Yalnız şu kadarını söylemek icap eder ki, gelişmiş ekonomilerde, sendikaların devamlı taziyikleri altında kâr marjlarının biteviye düşüşü ve ücretler yolu ile işçilik maliyetlerindeki devamlı yükselmeler, modern makina ve istihsal metodlarının kullanılmasını zarurî bir hale sokmuş ve bu şartlar altında sevk ve idare eski metodlarını tamamen terketmiştir. «Burada keşiflere muhtaç grupların bünyesiyle, teknik keşifler arasında dikkati çekecek karşılıklı, bir mukabil tesir vardır. Meselâ harpler teknik çalışmalara ihtiyaçları arttırdılar. Fakat daha sonra bu teknik gelişmeler bızatihi harbin ve askerî organizasyonların bünyesini tâyin etmektedirler. Rekabet, otomasyon gibi, firmanın vasıflarını önemli şekilde değiştiren yeni istihsâl metodlarını meydana çıkarmaktadır.»²⁸

«Netice olarak yarının idarecisi gerek sanayiın gerek cemiyyetin kendisinden beklediği hizmetlere uygun bir idare felsefesine muhtaçtır. Böyle bir felsefe sosyal nizamın ve sosyal adaletin ku-

27) Bk. Karsh - Levine : The Coming Revolution in Labor Relations; a.g.m., s. 2.

28) Bk. Tagiuri : Türkiye'de Sevk ve İdarenin Seyri; a.g.m., s. 71.

rulması ve iktisadî inkişafılar için lüzumlu dinamizm ve liderlik vasıflarını birleştirmektedir.»²⁹.

VI — TEKNOLOJİK GELİŞMENİN İŞÇİ-İŞVEREN MÜNASEBETLERİ ÜZERİNE TESİRLERİ

Umumiyetle otomasyonun işçi-işveren münasebetleri üzerindeki tesirlerini, belli başlı iki noktada tesbit etmek mümkündür. Bunlardan birincisi teknolojik gelişme ve ilerlemelerin nimetlerinden çalışanların da faydalanmaları, diğeri ise, aynı gelişmelerin istihdam bakımından ortaya çıkardığı birtakım ağır problemlerin çözümlmesine yönelik gayretlerdir. Filhakika gelişmiş memleketlerde bilhassa teknolojik gelişmenin kısa vâdede yol açtığı işten çıkarmalara karşı sendikalar bir nevi tazminat müessesesi ihdasını kollektif pazarlıkta en önemli bir konu haline getirmektedirler. Bu cümleden olmak üzere, otomasyon tatbikatına başlayan müesseselerde kollektif akidlere dayanılmak suretiyle işçilere «yer değiştirme tazminatı», «işten çıkarılma tazminatı» ile ayrıca alternatif iş imkânları sağlamaya çalışılmaktadır.

Teknik gelişmenin diğeri bir yönü de, sanayide iş müddetlerinin esaslı şekilde kısaltılmasına matûf sendika taleplerinin gittikçe kuvvet kazanmasıdır. Ancak bu yoldaki talepler daha çok günlük veya haftalık çalışma müddetlerinin kısaltılması yerine, yıllık ücretli tatil müddetlerinin uzatılmasını hedef tutmaktadır. Aslında günde sekiz saatlik çalışma, hem işçiler, hem işverenlerce makûl bir çalışma devresi olarak kabul edilmektedir. Kaldı ki günlük çalışma müddetlerinin kısaltılması, iktisadî olmaktan ziyade sosyal bir problemin doğmasına sebep olmakta, yani çalışma müddetlerinin kısaltılması, işçilerin aynı zamanda başka ücretli işler (Moonlighting) deruhte etmelerine meydan vermektedir. Buna mukabil uzun yıllık tatiller, fazla sayıda işçinin aynı zamanda tatilde bulunması sebebiyle, istihdam hacmini genişletici yönde tesirlere yol açmaktadır. Tabiiyle uzun tatiller ve yüksek reel ücretler, seyyahat etmeği, kültürün artmasını, netice itibariyle işçinin kendini daha yüksek ücretli işlere hazırlanmasını imkân dahiline sokmaktadır.

Günümüzde gelişmiş ekonomilerde toplu iş sözleşmelerinde ortaya çıkan diğeri temayüller arasında, «tekrar veya yeniden eğitim» i (retraining) zikredebiliriz. Otomasyon sebebiyle işleri deği-

29) Bk. Kocatopçu : Değişen Dünya Şartları Karşısında İdareci; a.g.m., s. 122

tirilen işçilerin, işletmeler, hattâ endüstriler arasında bir transfere yol açması, kollektif akidler bakımından problemin sadece bir kısmını ele almak mânasına gelir. Bu şartlar altında sendikalar eğitim programları üzerinde daha da ciddi şekilde durmak lüzumunu hissetmişlerdir. Nitekim meselâ «Ford» ile «UAW» (United Auto Workers) arasında yapılan birçok akitlerde bu husus, üzerinde en çok hassasiyet gösterilen konulardan birini teşkil etmiş ve vasıflı ve kıdemli işçilerin eğitimi için birçok program hazırlanmıştır.

Diğer yandan otomasyon ve teknik gelişmelerin yaratabileceği işsizlik korkusu, sendikaların istihdam garantileri istemelerine yol açmış ve bu arada bilhassa «garantili yıllık ücretler» (guaranteed annual wages) sistemi büyük bir önem kazanmıştır. Bilhassa sendikalar «garantili yıllık ücret» sisteminden ziyade, işverenlerin halihazırda çalışan işçilerin teknik gelişmeler dolayısıyla işsiz bırakılmıyacağı hususundaki taahhütlerine daha fazla ehemmiyet vermektedirler. Mamafih işverenler muayyen bir zaman için dahi olsa, böyle bir garantiyi vermekte çekimser davranmaktadırlar.

Ayrıca emekli maaşlarıyla ilgili plânlar gittikçe daha çok işçiye daha yüksek miktarda menfaatler sağlayacak şekilde gelişmektedir. Bu temayülün endüstri çapında tatbikata konulması, şüphesiz bilhassa işçilerin seyyaliyetine müsbet bir yönde tesir yapmaktadır. İşçi - işveren münasebetleri yönünden otomasyonun en aşikâr olarak ücret sistemleri üzerinde bazı önemli tesirleri görülmektedir. Hususiyle, otomatik kontrol cihazları sayesinde, istihsalin çok daha dakik bir şekilde tesbit ve kontrolü bahis konusu olduğundan, parça başına (akort) ve diğer teşvik edici ücret sistemleri bu yeni teknik şartlar altında demode bir hale gelmektedir. Bilhassa müdil istihsal vetiresi içinde, münferit işçinin istihsalini tesbit etmek, teknik yönden hemen, hemen tamamen imkânsız bulunmaktadır. Bu şartlar bir yandan ücretlerin zaman esasına göre saat, gün, hafta ve bilhassa aylık olarak ödenmesi yönünde gelişmelerle yol açarken, ayrıca aynı teknik şartlar kâra iştirak sistemlerinin yerleşmesine ve bu mahiyetteki teşvik edici plânların revaç bulmasına sebep olmaktadır³⁰.

Bu değişen teknik şartlar gelişmiş endüstri ekonomilerinde hususiyle toplu iş akitlerinin çok daha teferruatlı ve mudil bir hale gelmesine yol açmakta, ayrıca toplu iş akitlerinin süresinde de git-

30) Bk. Wilcock : Fast - Changing Technology - Its Impact on Labor Problems; a.g.m., s. 9.

tikçe daha uzun müddetli akitlere doğru bir temayül ortaya çıkmaktadır. Şüphesiz toplu iş akitlerinin muhteva itibariyle mudil ve teferruatlı bir hale gelmesi, toplu pazarlık hazırlıklarının daha dikkatli ve uzun sürmesine yol açmaktadır. Hattâ iş akdinin imzalanmasını müteakip, derhal ikinci akit için lüzumlu hazırlıklara başlamak gerekmektedir. Bu şartlar altında tabiatıyla çok daha sistematik ve muvaffak bir pazarlık için, teknik ve sosyal bilgilere sahip uzmanlardan geniş ölçüde faydalanmak zarureti ortaya çıkmaktadır ³¹.

Aynı gelişme seyri içinde, müşterek programların hazırlanmasında, sendika işveren tartışmaları artacak, müşterek araştırmalara daha fazla önem verme temayülü gelişecek, modern metodlarla yeni teknik şartlar altındaki işçilerin davranış ve problemlerini bilmek daha da ehemmiyet kazanacaktır. Böylece bilhassa sendikalar bütün bir endüstri sisteminin sosyal, psikolojik ve ekonomik yönden tahlil ve kritiğini yapmak durumunda kalacaklardır.

Pazarlığın en önemli konusunun ne olacağı hususu üzerinde bazı müellifler, bilhassa idarenin plânlanması ve sendika müdahalelerinin derecesinin tâyini gibi meseleler üzerinde durmaktadırlar ³².

Akitler yoluyla karşılıklı tesbit edilen kararların şüphesiz gelir dağılımı, sendikaların teşkilatlanma ve malî bünyesi üzerinde tesirleri olacaktır. Tabiatıyla yeni şartlar birçok önemli problemin tekrar yeniden gözden geçirilmesini icap ettirecek, meselâ fazla mesai, işten çıkarma, işler arası transferler, yeniden işe almalar vesaire gibi hususlarda değişik kaideler ortaya konacaktır. Sendikalar yeni meydana gelecek meslekler hususunda da çok titiz davranmak temayülü göstermekte, iş tahlili, iş tarifi, işin değerlendirilmesi gibi meselelere büyük alâka duymaktadırlar.

Pazarlık münakaşaları ayrıca işverenin öteden beri klâsik karar verme serbestisine dahil olan meselelere de kayma temayülüne sahip bulunmaktadır. Hususiyle yatırım siyaseti, imalât seçimi, fiata müteallik kararlar, sermaye kaynakları, müessesenin yardım kurumlarına bağışları bu arada sayılabilir. Şüphesiz eğer önümüzdeki yıllarda devletin ekonomik ve sosyal hayatı daha geniş ölçü-

31) Bk. Karsh - Levine : The Coming Revolution in Labor Relations; a.g.m., s. 5.

32) Bk. Karsh - Levine : The Coming Revolution in Labor Relations; a.g.m., s. 5.

de tanzim ve kontrolü hususunda bir gelişme ortaya çıkacak olursa, toplu iş sözleşmelerini devletin ekonomik hedef ve plânlariyle koordine etmek zarurî bir hale girecektir.

Ayrıca yine bazı müellifler, teknolojik gelişmelerin toplu iş mücadeleleri üzerindeki tesirleri yönünden, yanlış anlaşılma ve bilgi yetersizliği yüzünden meydana gelebilecek işçi-işveren çatışmalarının büyük ölçüde ortadan kalkacağına, buna mukabil mücadelelerin daha uzun ve şiddetli olacağına işaret etmektedirler³³. Esasında iyi tanzim edilmiş müzakere ve programlar sayesinde, meydana çıkan uzun süreli akitler, iki pazarlık devresi arasında oldukça uzun bir sınaî sulh devresi yaratacaktır. Tabiatıyla bu şartlar altında ferdî şikâyetler ve çatışmalar ile, sendikaların organize etmediği «kaba grevler» (wild-cat strike) ve istihsâli aksatmak gayesiyle yapılan yavaş çalışmalar muhtemelen ortadan kalkacaktır³⁴.

Devletin ekonomik ve sosyal hayattaki rolünün gittikçe gelişmesine paralel olarak, Hükümetin pazarlık müzakerelerini, anlaşamamazlıkların seyrini daha yakından takip etmesi ve zarurî hallerde bu mücadelelere alternatif kuvvetlerle müdahale etmesi muhtemeldir. Şüphesiz iş mücadelelerinin sosyal ve ekonomik tesirleri günümüzde olduğundan çok daha şiddetli etkiler meydana getirebileceği için Devlet, biraz da bu yola girmeğe mecbur kalacaktır.

Umumî bir netice olarak söylemek icap ederse, teknolojik gelişmelerin ve otomasyonun ortaya çıkışı, endüstri hayatında karar verme mekanizması içinde «istihbarat teknolojisi» nin (information technology) meydana gelmesine yol açmakta, ve «beyaz yakalı» müstahdem zümrenin büyük bir hızla inkişafı, yeni toplu pazarlık sistemlerinin ortaya çıkışına sebep olmaktadır. Bu şartlar daha müdil ve uzun devreli toplu akitler yoluyla tanzim edilmekte ve devletin işçi - işveren münasebetleri içinde daha geniş rol oynaması yönünde bir temayülü kuvvetlendirmektedir.

Bilhassa A. B. D. lerindeki gelişmeler dikkate alınarak, sendikaların gaye, fonksiyon ve bünye itibariyle bugünkünden farklı bir sisteme kaymalarına ve siyasî ve ekonomik bakımdan merkezleşme hususunda görülen tazyiklere rağmen, hattâ bu memlekette demokratik plüralizmin hayatîyetini muhtemelen daha da arttıracığı söylenilebilir.

33) Bk. Karsh - Levine : The Coming Revolution in Lahor Relations; a.g.m., s. 6.

34) Bk. Lester : Labor Policy in a Changing World; a.g.m., s. 44.