

İNGİLTEREDE İŞÇİ - İŞVEREN MÜNASEBETLERİ

Prof. B. C. Roberts

Londra Üniversitesi, İktisat ve Siyasal İlimler Fakültesi

İngiliz işçi-işveren münasebetleri sisteminin en önemli veçhelerinden biri olan kollektif pazarlık, şekil, müessese ve düşünce tarzı itibariyle, yirminci asrın ilk yarısında maksada hizmet etmiştir, fakat istikbaldeki meselelerin hallinde artık kifayetli olmayacağı günden güne aşikâr bir hale gelmektedir. Teknik sahadaki inkişaf, istihsal, nakliye ve hizmet sektörleri arasında gittikçe artan bağlar, iş gücünün değişen karakteri ve ortaya çıkan yeni iktisadi ve sosyal meseleler, işçi-işveren münasebetlerinin şekillendiği ortamı değiştiregelmiş olduğu gibi, bu değişimin istikbalde de devam edeceği muhakkaktır.

İkinci dünya harbinden beri İngiltere, işsizliğin yarattığı sefalet, düşük ücretler ve millî gelirin büyük ölçüde adaletsizlik dağılışı gibi meselelerin ehemmiyetlerinin çok azaldığının açıkça görülebileceği bir cemiyet haline gelmiştir. Tam istihdam yüksek bir seviyede muhafaza edildiği gibi, vasatî ücretler de rahat bir hayat seviyesi sağlayacak nisbetin üstüne yükselmiştir. Şüphesiz hakiki gelirlerdeki bu yükselme, bugün iktisadi istikrarı idame ve yüksek nisbette iktisadi büyümeyi tahakkuk ettirme mesuliyetini üzerine alan devletin rolünün artması ile birlikte ortaya çıkmıştır. Hükümet ekonominin sevkedicisi olarak fonksiyonlarını ifa ederken iş piyasasının bütün veçhelerine dikkat sarfetmeye zorlanmaktadır. En büyük iş verenlerden biri olarak devlet istihdam şartlarına ve milyonlarca ücretli ve maaşlıya derhal tesirini gösterecek kararlar almaktadır. Meselâ, eğer İngiltere müşterek pazara girecek olursa, işverenler, sendikalar ve hükümet, işçi-işveren münasebetleri mevzuunda müessir çareler bulmak zorunda kalacaklar ve daha acil problemlerle karşılaşacaklardır.

İnkışaf halinde olan bu yeni şartlar altında, farklı durumlardan ortaya çıkan eski fikirler, şüphesiz gözden geçirilmeli ve lüzumlu ise terkedilmeli, aynı zamanda müesseselerimizin bünyeleri yeniden plânlanmalı ve tatbikat bugünün ve yarının şartlarına uyacak bir şekle sokulmalıdır.

SENDİKACILIĞIN İNKİŞAFI

Cemiyet bünyesinin her sahasında sendikacılığın gelişip yayılması, son zamanların en fazla dikkati çeken sosyal inkışaflarından biridir. Mamafih sendikaların büyümesine müsait olan bu duruma rağmen sendikaların üye adedinde son on seneden beri gözle görülür bir artış olmamış, hatta bir duraklama görülmüştür. Fakat, öteden beri iyi teşkilâtlanmış bazı sektörlerdeki kayda değer azalmalar, diğer sektörlerde gözle görülür artışlar yüzünden umumi sendikalı üye seviyesi nazarı itibare alınınca bariz olarak ortaya çıkmamaktadır.

Sendika hareketlerinin gelecekteki vüs'at ve şekli, sendikaların işgücü nazarında genel durumu ve iş gücü muhtevasında yer olmakta olan değişikliklerle tayin edilecektir. Eğer işçileri sendikaya girmeye teşvik eden faktörler, sendika üyeliğini daha az arzu edilir bir hale getirecek şekilde değişecek olursa, sendikaların cesameti şüphesiz küçülecektir. Böyle bir durumla karşılaşan sendikaların sendika üyeliğini istihdamın bir şartı haline getirmekte ısrar ederek ve atılğan davranmak sureti ile kuvvetini desteklemek yolları araması muhtemeldir.

A.B.D. de birleşme hürriyeti prensibi, kanun tarafından himaye gören ekseriyet kaidesi ile tayin edilmektedir. Eğer işçilerin ekseriyeti bir sendikanın kendilerini temsil etmesi hususunda rey verirlerse ve işveren sendika üyeliğini istihdamın bir şartı haline getiren bir kollektif akit imzalamayı arzu ederse, akdin hükümlerine tabi her işçi istihdamın bir şartı olarak muayyen bir zaman zarfında sendikaya katılmak mecburiyetindedir. A.B.D. deki kollektif akitlerin büyük bir ekseriyeti böyle bir «sendika emniyeti» maddesi ihtiva ederler. Ayrıca Kanada ve diğer bazı memleketler de buna benzer bir politika takip etmektedirler. Diğer yandan Yeni Zelandadaki çalışma mevzuatına göre de sendika üyeliği kanuni bir vecibe haline sokulabilmektedir.

İngiliz sendikaları tarafından, sendika azalığını, mecburi kıl-

mak sureti ile sağlamak, ihtiyari birleşme prensipleri ile gayri kabili telif olduğu için, kaide olarak reddedilmemiştir. Nitekim tatbikatta çalışanlar ekseriya bir sendikaya üye olmaya zorlanmaktadır. Bu şekilde hareket edilmese idi bir çok iş sahalarında aza nisbeti, şüphesiz ki bugünkü seviyesinden daha düşük olacaktı. Ekseriya mecburi sendikacılığın bünyesinde mündemiç tehlikeler ortaya konduğu halde, ihtimal ki, mecburi sendikacılığın tatbik edilmesinden elde edilen avantajlar, neticede sendikaları ve işverenleri mecburi sendikacılığın geniş miyasta tatbikine ikna etmektedir. Eğer sendika üyeliğinin istihdamın bir şartı haline getirilmesine mukabil, işverenlerin sadece bir sendikayı tanımaları istenirse fabrika ve işletmelerde çalışanları temsil eden çeşitli sendikalar tasfiye edilecek ve geniş ölçüde kollektif pazarlığın bünyesi basitleştirilmiş olacaktır. Bu takdirde, sendikalar arası mücadele bertaraf edilmiş ve yegâne mümessil olmanın avantajlarına mukabil, azalarının davranışlarından mesul olmalarını sendikâlardan ısrarla istemek mümkün olacaktır.

Bununla beraber, bir uçak şirketi işçisinin, sendika üyeliğinden ayrılmak istemesi dolayısı ile işinden çıkarılması ile ilgili davada hakim Mr. Sachs'ın vermiş olduğu kararın ışığı altında «kapalı işletme» «Closed shop» istikametinde bir inkışaf ihtimali imkânsız görünmektedir. İşverenlere sendika azalığını istihdamın bir şartı olarak kabul ettirmeye muvaffak olmuş olan sendikalar, bu politikayı artık tatbik ettirmeye muktedir olmadıkları bir duruma da düşebilirler.

Hatta eski üyelerini muhafaza etmeye muktedir olsalar dahi, işgücü bünyesindeki değişmeden mutazarrır olmak istemiyorlarsa, sayıları gittikçe artan teknik, idari ve büro personelini de içine alacak bir üye temini kampanyası açmak zorundadırlar. Bedeni işler yapmayan, teknik ressam, doktor, öğretmen, müzisyen ve gazeteciler gibi muayyen meslek gruplarının yüksek nisbette sendikalaşmış olmalarından da anlaşılacağı gibi sendikacılık, gerek prensip ve gerekse tatbikat olarak müstahdemler grubu tarafından mahsurlu ve hoş karşılanmayan bir husus olarak görülmemektedir. Mamafih gayri bedeni işlerde çalışan fakat sendika azası olmayan çok sayıda müstahdem olduğu gibi, keza sendikalı olarak sınıflandırılmayı arzu etmeyen bu yüzden cemiyetlerde kayıtlı bir çok müstahdem de mevcuttur.

Mesleki cemiyetler prensip olarak sendika faaliyetine benzer bir faaliyette bulunurlar. Mesleki cemiyetlerin mevcudiyetlerinin başlıca sebebi, kollektif müzakerelere girişmek ve politik bakımdan bir baskı unsuru olarak üyelerinin mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Fakat bu cemiyetler umumiyetle grev hareketlerine katılmak ve bir siyasi partiye aza olmaktan imtina ederler.

Mamafih, İsveç ve Norveç'te müstahdemler İngiltere'de olduğundan çok daha fazla teşkilâtlanmışlardır. İskandinav memleketlerinde müstahdemlerin sendikalara katılma arzularının sebebi şüphesiz, bunlar için ayrı müstahdem sendikaların mevcut oluşu ve müstahdem sendikalarının birleştiği müstakil bir merkezi teşkilâtın bulunmasıdır. İngiltere'de Müstahdemler Millî Federasyonu'nun mevcudiyeti İskandinav memleketlerindeki benzer bir merkezi teşkilâtın bulunduğu delâlet eder. Bununla beraber, bu teşkilât, İşçi Sendikaları Kongresinin (T.U.C.-Trade Union Congress) Halk efkârındaki prestiji ile mukayese edilemez.

1960 senesinde iki organizasyonun müstahdemler sendikası lehinde bir kongre tesis etmek için bir karar varmış olmaları dikkate değer bir olaydır. Daha sonra muhtemel inkişafı görüşmek için alâkalı teşkilâtların iştiraki ile bir toplantı yapıldı ise de, bunu müsbet adımların takip edip etmiyeceğini zaman gösterecektir.

Merkezi olarak tertip ve tanzim edilmiş daha vâzih ve aktif bir politika ve programın mevcudiyeti; T. U. C. azası olan sendikalara girmek istemiyen müstahdemlere, menfaatlerine hizmet eden bir birliğin mevcut olduğunu göstereceği için, müstahdemler arasında bir teşkilâtın yayılmasına yardımcı olabilir. Veya, eğer T. U. C. İşçi Partisi ile sıkı sıkıya bağlı olmasa idi müstahdemler mevcut sendikalara daha fazla alâka gösterebilirlerdi. İnkişafın hangi yönde olacağını zaman gösterecektir, fakat müstahdemler ister halen mevcut sendikalarda teşkilâtlansınlar, ister teşkilâtlanmasınlar, işçi-işveren münasebetlerine gittikçe artan bir şekilde tesirleri olacağı aşikârdır.

SENDİKA ORGANİZASYONU

Sendika teşkilâtlarının bugünkü şekli, ahenkli bir işçi-işveren münasebetlerini teşvik bakımından tatminkâr olmaktan uzaktır. Bir tarafta her endüstride ve meslekte ustabaşından nezaretçiye ka-

dar her statüde üyesi bulunan muazzam sendikalar, diğer tarafta sayıları büyük olan küçük çapta meslek teşkilâtları mevcuttur. Hemen hemen her endüstri bransında sendika çeşitliliği vardır ve ekseriya bu sendikalar aza temininde kendi sahalarının dışına taşarak İngiliz işçi-işveren sistemini mudil bir hale getirmektedirler. Bu husustaki temayül daha çok sayıda sendika azasını daha az sayıda sendikada tekasüf ettirmek olmasına ve kırk seneden beri sendika adedinde devamlı bir azalma kaydedilmesine rağmen, bu azalma çok sayıda sendikanın temsilcisi olma meselesini halâ ortadan kaldıramamıştır. Bunun sebebi, sendikaların tek bir meslek veya endüstriye münhasır dar teşekküller olmaktan ziyade çalışanların umumî teşkilâtı şeklinde büyümüş ve genişlemiş olmalarıdır.

İngiltere'de sendikaların bünyelerinin gayrimuntazam oluşu, onların müesseriyyet bakımından tenkit edilmelerine sebep olmaktadır. Şüphesiz bu durumun sendikalar arası ihtilâf, mükerrer üyelik, farklı politika, çeşitli müzakere v.s. gibi birçok dezavantajları vardır. Mamafih hali hazır durumu destekliyen şartlardaki herhangi büyük bir değişme gayri mümkün görülmektedir.

T. U. C. birçok defalar sendika teşkilâtı meselesini tetkik mevzuu yapmışsa da, sendikaların bu husustaki düşünce tarzına çok az tesir edebilmiştir. T. U. C. büyük çapta bünyevi değişiklikler yapmak lüzumu olmadan, sendikalar arasında çalışma kolaylığı sağlayacak federasyon ve diğer nizamların, fonksiyonel ihtiyaçları karşılama vasıtası olarak ortaya çıkmasının ehemmiyeti üzerinde durmaktadır. Bu husus, ekseriya işveren sendikaları ile işçi federasyonları arasında cereyan eden memleket çapındaki müzakerelerde müessir bir şekilde gelişmektedir, fakat maalesef işletme seviyesindeki müzakerelerde buna paralel gelişmeler yoktur. İşletmelerde, işletme komiteleri ve müsterek konseyler vardır ve kıdemli işçi temsilcilerinden, federal teşekküllere kadar kademelerde yapılan mukavelelere itibar edilir. Fakat bu müsterek çalışma nizamı sistematik olarak inkişaf etmemiş olduğu gibi, T. U. C. nin de belirttiği üzere hiç kimsenin mes'uliyeti altında da bulunmamaktadır. Her sendika kendi işçi temsilcisi için bir mes'uliyet sahası tahsis edecektir, fakat hiç bir sendika işçi temsilcilerinden müteşekkil müsterek komitelere kendi kaidelerini sokmak imkânını elde edemeyecektir. İşletme seviyesindeki teşkilât birçok endüstrilerde geniş ölçüde işçi temsilcisi veya mümessilinin şahsi enerji ve insiyatifine dayanacaktır.

An'anevi işyeri tipinde, işyeri ünitesi sendika bünyesi ile kaynaşmıştır ve işletme seviyesindeki boşluk ekseriya yarı müstakil işçi temsilcisi teşkilâtlarının ortaya çıkması ile doldurulmuştur. İşçi mümessillerinin milli seviyedeki teşekküllerinin birçoğu, resmi sendika liderlerini endüstriyel hedeflerden ziyade politik mülâhazalarla dikte edilen politikalara uymaya zorlamak maksadı ile ortaya çıkmıştır. Hatta, bu komitelerin manevi yaratıcılarının gayeleri, sendikalar arasında yakın çalışma münasebetlerini inkışaf ettirmek ve işçi temsilciliğinin müesseriyyetini kuvvetlendirmek olduğu zaman dahi, işçi sendikalarının bugünkü teşkilâtı muvacehesinde bağlı olmaları lâzım gelen teşekküllerle temasını kaybetmeleri her zaman mümkün bulunmaktadır. İdeal olarak işletme teşkilâtı problemine hal çaresi sendikaların bünyesinin baştan aşağı yeniden teşkilâtlanması ile mümkün olacaktır. Fakat, her endüstri hatta her fabrika için bir sendikanın arzuladığı gayeleri yerine getirmek hususunda ümit çok azdır. Mamafih çalışma yeri ile sendikaların ana bünyesini daha müessir olarak birbirine bağlayan vasıtaları icat etmek imkânsız değildir. Davranışları müessir bir şekilde nizama alınmadıkça sendikalara müzayaka vesilesi olmaya devam edecek ve sendikalara karşı kendilerini mes'uliyetsiz hisseden bağımsız işçi temsilcilerine doğru gidişin büyümesi, işçi sendikalarını uzun vadede bir çare bulmaya zorlayacaktır. İşletme teşkilâtı problemi kollektif pazarlığın bünyesine bağlıdır ve bu unsurda yer almakta olan değişiklikler neticede sendika teşkilâtının genel bünyesine de tesir edecektir.

Memleketin muhtelif yerlerinde fabrikaları olan büyük teşebbüslerin çoğalması işçi temsilcilerinin gayrı resmi «bağlı komiteler» inin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu komiteler vasıtası ile işçi temsilcileri politikalarını koordine etmeye teşebbüs ve işverenleri ücret politikalarını bölge emek piyasasına göre ayarlamalarına mani olmaya çalışmaktadırlar. İşçi temsilcileri «müşterek komitesi», teşebbüsün baskılarına karşı en zayıf olan işletmesine kabul ettirdikleri ücret hadleri ve istihdam şartlarını, bütün işletmelere umumileştirmek istemektedirler.

KOLLEKTİF PAZARLIK VE ÜCRET POLİTİKASI :

İkinci dünya harbinin sona ermesinden beri ücret tayini meselesinin bir kontrol sistemi altına alınması ihtiyacı üzerinde devamlı münakaşalar yapılagelmıştır. Böyle bir inkışaf kendi kendini tan-

zim etme prensibinin tamamen red edilmemekle beraber zayıfladığı manasına gelmektedir. İsveç, Norveç ve Hollanda millî ücret politikası tecrübeleri, bu gibi ücret politikalarına ne enflasyonu önleme babında ve ne de serbest iş piyasası ve adil nisbilik ihtiyacını müessir bir şekilde karşılayacak bir ücret bünyesi meydana getirmesi hususunda güvenilemeyeceğini göstermiştir.

Mamafih millî ücret politikalarının ifade edilen kifayetsizliklerine rağmen, İngiltere'nin asırlık kolektif pazarlık bünyesinin ideal olmaktan çok uzak olduğu aşîkârdır. Temel ücretler ekseriya İşçi Sendikaları Federasyonu ve İşverenler Cemiyeti arasında endüstri çapındaki anlaşmalarla tayin edilir. Bu anlaşmalardaki boşluklar sendika ve işveren temsilcilerinin bölge çapında yaptıkları müzakerelerle doldurulur. Tam istihdamın idame edilmesi arzusu ve işçi arzındaki kifayetsizlik karşısında, işçi temsilcilerine temel ücret hadlerini ve iş şartlarını islah yolunda, oynak piyasa şartlarından istifade etmek bakımından gerekli işçiyi temin etmeyi arzu eden fakat diğer yandan istihsalin durdurulmasını şiddetle reddeden işverenler üzerinde kuvvetli bir tesir yapmak imkânı hâsıl olmuştur.

Kollektif pazarlık bünyesi bu şekilde son derece muğlak bir hal almıştır. Muhtelif büyüklükteki sendika ve işveren grubu arasında değişik seviyelerde anlaşmalar müzakere edilmektedir. Bu faktör tek başına İngiliz Endüstri münasebetleri sistemi için bir tenkit olamaz. Hakikatte bu durum, yenilik ve fleksibilite kapasitesi göstermesi bakımından arzuya şayan bir durum olarak da düşünülebilir. Fakat maalesef bu sistem birçok eksiklikler taşımaktadır. Meselâ alt seviyede yürütülen müzakereler, üst seviye müzakereleriyle alâkasız bir şekilde cereyan etmektedir. Meseleye ister millî ekonomi çapında gayelere erişmekle mütenasip ücret politikası teşvik zaviyesinden bakalım, ister sağlam ve ahenkli endüstri münasebetlerini geliştirmek açısından bakalım bu durum arzuya şayan görülebilir.

Kollektif pazarlık sisteminin bugünkü bünyesi hali hazır şekliyle müktesep haklara sahip olan İşveren Cemiyetleri ve Sendikaların büyük bir kısmı tarafından müdafaa edilmiştir.

Bu mevzuda tenkitte bulunanlar iki gruba ayrılmaktadır. Bir kısmı ücret ve maaş müzakerelerinin daha sıhhatli ve ahenkli olabilmesi için merkezi bir hale sokulmasını arzu etmektedirler. Diğerleri ise, kolektif pazarlık sisteminin bu günkü durumunun millî

çapta anlaşmalar olması bakımından muhteva itibarı ile çok geniş gaye bakımından çok dar olduğunu, buna mukabil işletme çapındaki müzakerelerin ise, her iki tarafın menfaatlerini en iyi şekilde muhafaza ve inkişaf ettirecek bir politika olmasından ziyade karşılıklı bir kör döğüşü halini almakta olduğunu söylemektedirler.

Halledilmesi lâzım gelen meselenin muhtelif veçheleri olmakla beraber bunlar üç ana katogoride toplanabilir. 1 — Ücret ve maaşların enflasyonist bir tesir meydana getirecek şekilde yükselmesine nasıl mani olunabilir? 2 — Daha ahenkli bir ücret bünyesi nasıl tesis edilebilir? 3 — Endüstri münasebetlerini geliştirmek ve bu neticeleri temin etmek nasıl mümkündür?

Hükümetin iktisadi ve endüstriyel münasebetler politikasını nazarı itibare almadan ücret politikası için bir çözüm yolu düşünmek çok güçtür. Eğer hükümetin umumi ücret politikası işçi arzını aşan bir işçi talebi yaratacak mahiyette ise ücretlerin enflasyonist bir tesir meydana getirmeye temayül etmesi çok muhtemeldir. Hatta ek-sik istihdam halinde bile gelirlerde çok hızlı bir artışı önlemek zor olacaktır. Fakat eğer hükümet enflasyonist temayüller meydana getirecek ödemelere mani bir sistem meydana getirirse, gelirleri artırıcı tazyiki azaltma şansı artacaktır. Aynı zamanda hükümet işveren ve sendikaların yardımını temin edebilir ve onları enflasyonu önleme gayretine iştirake ikna edebilirse, şüphesiz bu da faydalı bir inkişaf olur.

Eğer İşçi Sendikaları Kongresi (T. U. C.) ve İngiliz İşverenler Konfederasyonu ve hükümet, Norveç, İsveç ve Hollanda'da yapıldığı gibi ücret değişikliklerine tesir eden faktörleri münakaşa etmek için senede bir kere toplanabilseydi, modern ekonomik problemlerin müessir bir şekilde çözülmesi için gerekli anlayış havasının yaratılmasına şüphesiz bu toplantıların çok faydası olurdu.

Mamafih daha aşırı olarak, kollektif pazarlık ve tahkim rejimi ile sağlanan imkânların neticelerini ortadan kaldıran bir milli ücret politikası tesis etmek, ancak istikbalde ortaya çıkması muhtemel şartlar altında bir zecri ücret kontrolü mevzubahis edilebilir. Kollektif pazarlık metodlarının tekrar gözden geçirilmesi, anlaşmalara riayetin günden güne gevşemesi dolayısıyla, çok daha lüzumlu bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu gün milli çapta anlaşmalara, gerek işveren ve gerek sendikacılar tarafından, anlaşma şartlarını eskisi

gibi bağlayıcı bir husus olarak kabul etmeme yönünde bir temayül görülmektedir.

İşverenler Cemiyeti gerekli işçi sayısını temin ve idame için icap ettiği zaman anlaşma şartlarından uzaklaşmaya mütemayil bulunmaktadırlar. Yaygın bir şekilde mevcut olan teşvik primleri sistemi, işçilerin daha fazla kazanç temin için baskı yapmalarına ve işverenlerin de işine gelirse bu primi vermelerine zemin hazırlamaktadır. Aynı şekilde işçi temsilcileri sendikaları tarafından milli çapta müzakere edilen anlaşmaları, mümkün olduğu zaman kendi tazyikleri ile islah edilmeleri için bir atlama noktası olmaktan başka bir nazarla bakmazlar. Bu halin aksayan tarafı şudur ki, işçi temsilcilerinin talepleri ekseriya bir anlaşmayı ihlâl eder mahiyettedir. Artık bu tip isteklerde bulunmk ve bu talepleri anlaşmaya ait vetireleri ihlâl eden mahiyette hareketlerle desteklemek de gayri ahlâkî olarak kabul edilmemektedir. Böylece anlaşmalara artık tarafları bağlayan bir husus olarak bakılmaktadır. Ekseriya taraflar anlaşmaları anlaşma şartlarından lüzum hasıl oldukça inhiraf edebilecekleri muvakkat bir akid mahiyetinde telâkki etmektedirler.

Bugünkü durum sistemli bir müzakereden ziyade adeta bir kör döğüşünü teşvik etmesi dolayısı ile, tatminkâr olmaktan uzaktır. Bunun neticesi olarak, işçi-ışveren münasebetlerinde daha uzvî bir modelle nihayetlenecek şumullü ve uzun vadeli kollektif pazarlık politikası yerine, bir takım taktikler kullanıp fırsatlardan istifade etmek suretiyle imtiyazlar sağlayan anlaşmalar ortaya çıkmaktadır.

Bugün bir taraftan kollektif pazarlığın yapıcı maksatlardan vareste olması ve mevcut anarşi ve diğer taraftan umumi menfaate sık sık gösterilen hürmetsizlik, neticede daha muntazam bir işçi-ışveren münasebetleri sisteminin kabulüne karşı reaksiyon yaratacaktır. Asrımızın icaplarına uygun bir işçi-ışveren münasebetleri sistemi, ancak kollektif pazarlık bünyesinde, taraflar arasındaki müzakerelerde anlaşmaya varılan hususların yerine getirilmesinde tarafları mes'ul tutacak şekilde bir değışiklik yapıldığı takdirde ortaya çıkabilir.

Bu, diğer hususlar meyanında işçi temsilcileri seviyesinde işçi sendikaları teşkilâtının ortaya çıkarılması demektir. İşveren ve işçi liderlerinin bugünkü temayülü endüstri çapında anlaşmalara sadık kalmaktır, çünkü gerek işveren ve gerekse işçi liderleri, işçi

temsilcilerinin kuvvetlendiğini görmek istemezler. Millî sendika liderleri temel ücretleri tayin etme mes'uliyetini devam ettirmek arzundadırlar. İşverenlerse işçi temsilcilerinin hakimiyeti ile neticelenecek ademi merkezîyetten korkmaktadırlar. Son zamanlarda yapılan anketler işverenlerin çoğunun, tecrübeli, olgun, mes'uliyet sahibi olan ve sendikalar tarafından ücret verilen yüksek kademe sendika liderleri ile işbirliği yapmak istediklerini göstermiştir. Mamafih endüstriyi işçi temsilcilerinin mes'uliyetsiz hareketlerinden korumanın yegâne çaresi, onları anlaşmaları tabtik etmekle mes'ul tutmaktır. Tabiatıyla işçi sendikalarının resmi memurlarının otoritesini yeniden tesis etmek kolay olmayacaktır.

Bir işçinin istihdamında ortaya çıkan birçok meselelerin daha münasip şekilde mütalâa edileceği derli toplu bir durum yaratmak için işçiler, işverenleri ve bunların birliklerini kanuni olarak bağlayan anlaşmalar yapmak lüzumlu olabilir. A. B. D. İsveç, İsviçre, Fransa, Almanya gibi memleketlerde olduğu gibi İngiltere'de de anlaşmalar kanuni olarak bağlayıcı olsalardı, anlaşmaların ihlâli dava mevzuu olacaktı. Diğer taraftan sendika ve İşverenler makul ve anlayışlı olsalardı hakem kararları da bağlayıcı olacaktı¹. İngiltere'de de bu yönde bir gelişme mevcut kifayetsiz duruma nazaran çok üstün bir inkışaf olacaktır.

İşçi-İşveren münasebetlerinin istikrar ve muvazeneli olmasına yardım edecek olan kollektif pazarlık şeklinin biraz daha değişmesi, uzun vadeli anlaşmaya girmeye daha fazla hazır olmak demek olacaktır. Uzun vadeli anlaşmaya doğru temayülde ayakkabı ve matbaa sanayii öncü olmuştur. Elektrik sanayiinde bir adım daha ileri gidilerek iki buçuk sene hiç bir talepte bulunmamak şartı ile ücretlerde % 18 artış sağlayan bir anlaşma yapılmıştır.

Kollektif anlaşmalarda muayyen bir zaman zikretmemek İngiltere'nin an'anevî tatbikat şekli olagelmıştır. Anlaşmalar kanunen bağlayıcı kontratlar olmadığına göre, yeniden açılan müzakerelere taraflar hak ve prensip meselesi olmaktan ziyade strateji ve taktik meselesi nazarı ile bakmaktadırlar. Harpten sonraki enflasyon se-

[1] Bazen kollektif anlaşmaları kanuni olarak bağlayıcı kontratlar haline getirmek için sendikalara «closed shop» bahsedilmesi lâzım geldiği ileri sürülür. Yukarıda bahsedilen memleketlerde lüzumlu görülmemiştir. Hakikatte A. B. D. de «closed shop» gayri kanunidir.

nelerinde senelik istek devreleri diyebileceğimiz bir adet ortaya çıktı, fakat bu devrelerin başlangıç ve sonu tam olarak tayin dilemedi.

Kollektif anlaşmaların süresinin belirsizliği şartlarının hudutlu ve sadece şeref ve itibarı bağlayıcı olduğu hususundaki umumi kanaat ile uygunluk içindedir. Bir ücret müzakeresi biter bitmez, diğer bir müzakerenin başlaması işveren ve sendikacıları uzun bir devre için istikrar ve muvazene sağlamaya çalışmanın zahmetine değdiği kanaatına sevketmiştir. A. B. D. olduğu gibi iki senelik veya daha uzun müddetli çalışmalara doğru gidilmesi ihtimal dahilindedir.

HUKUKİ ESASLAR

İngiltere'de işçi-işveren münasebetleri, sendika faaliyetlerine yer vermek için, mecburi olarak kavisleştirilmiş olan bir kanun çerçevesi içinde inkişaf etmiştir. Parlamento, sendikaları kanuni teşekküller olarak tanıdığı zaman, mahkemelerde, cemiyetin ferdiyetçi serbestiye dayanan karakterinin idamesi için sendikaların kanuni teşekküller olarak tanıdığı fikri hakimdi.

Sendika kurma hakkı, ferdi hakların tevsi edilmesinden ibaretti, fakat mahkemeler kontrat kaidelerinin kollektif anlaşmalara teşmil edilmesine taraftar değildi. Hukukçular, fertler arasında yapılan kontratları gruplar arasındaki kontratlara teşmil etmek fikrini benimsemediler ve ferdi hak ve vazife tasavvurlarına aykırı olduğu için, kollektif varlık anlamına bütün olarak muhaliftiler.

Sendikaların kanunların şiddet ve sertliğinden korunmak için anayasa himayesi sağlamaları gerekmekte idi. Fakat sendikalar bizzat kendileri kendi meselelerinin sıkı bir şekilde kontrolüne istekli değillerdi. Sendikalar faaliyetlerinde asgari derecede kanun müdahalesi arzu ediyorlardı, bunu acaip fakat müessir bir yolla, anayasanın ihsan ettiği muafiyet ve imtiyazlar haricinde ticari men ve tahdit eden gayri kanuni teşkilâtlar olarak kalmakla başardılar. Bu siyasetin neticesi kanunun çok az evvel rol oynadığı bir işçi-işveren münasebetleri sisteminin gelişmesini teşvik etmek olmuştur.

Sendika ve işveren arasındaki istihdam müddet ve şartlarını tesis eden kollektif anlaşmalar, işçilerin büyük bir ekseriyeti için, prensip olarak ihtiyari mukaveleler mahiyetindedir. Kollektif anlaşma şartları, işçilerin ferdi olarak işvereni ile yaptığı istihdam mukavelesinin şartlarını teşkil ettiği istidlal edilmedikçe, umumi-

yetle, kollektif anlaşmalar tarafları kanunen bağlayıcı kontratlar olarak kabul edilmemiştir. Sendikalar ve işverenler birliği arasında anlaşma yapıldığı zaman, 1871 tarihli sendikalar kanununun 4 üncü maddesine göre bu anlaşma zorlayıcı mahiyette değildir. 4 üncü madde mahkemelerin bir sendika ile diğeri arasındaki herhangi bir anlaşmanın ihlâli halinde zararların tazmini yönünde doğrudan doğruya harekete geçmesine cevaz vermez. Sadece işveren birliği ve sendikalar arasındaki kollektif anlaşmalar kanuni olarak mahkeme selâhiyeti dışında bırakılmıştır. Bu kanun tek bir işveren ile sendika arasındaki anlaşmalara tatbik edilemez.

Sendikaların bu gibi mukavelelerinden diğeri ahvallerde (mesele bir sendika bir matbaa ile kırtasiye temin etmek için mukavele yaparsa ve bedelini ödiyemezse, matbaacı sendikaya karşı mutad yollara baş vurur) olduğu gibi neden mes'ul tutulmaya teşebbüs edilmediği suali sorulabilir. Prof. Kahn-Freund bir sendika ile bir işveren arasındaki kontrat şartlarının neden icbar edici olmadığını esas sebebinin «tarafların maksatlarında» bulunacağı kanaatinde-dirler. Her iki taraf, sadece «şeref ve haysiyetini» bağlayan bir anlaşma ile tatmin olduklarına göre, kanunen bağlayıcı bir kontrat yaratmaya niyetli değildirlere.

İşveren ve sendikaların kendi işlerini kendileri halletmeyi tercih ettikleri aşikârdır. İstihdam müddet ve şartlarının muayyen istisnalarla, kendi kendine tanzim edilmesi şüphesiz ki her iki tarafı da tatmin etmiştir. Mamafih, an'ane haline gelen bu kendi kendine tanzim mekanizması mühim miyasta değişikliğe uğramadan istikbalde devam edip gidecek midir suali akla gelebilir. Mühim hususlarda değiştireceği ve gittikçe artan bir zorlamaya maruz kalacağını düşündüren makûl sebepler vardır.

Eğer kollektif anlaşmalar diğeri memleketlerde olduğu gibi kanuni kontrat mahiyetinde olsa idi, sendikalar mümessillerinin hareketlerinden doğan mes'uliyetleri üzerlerine almaya mecbur olacaktardı. Sendikaların temsilcilerinin hareketlerinden doğacak mes'uliyetleri reddedebilmeleri, İngiliz kanununun garip taraflarından biridir. Sendikalar işçi temsilcilerinin hareketlerinden mes'ul tutulsa idi, onların faaliyetlerini kontrol etmeye de zorlanacaktı. Bunun sendika için tehlikesi varsa da, bugün sendikaların karşılaştığı mahalli önderliğin kendi kontrolundan çıkması gibi daha büyük tehlikeden kurtarması faydası da vardır. Eğer bugünkü temayül devam

ederse millî sendikaların parçalanması ve millî çapta kolektif anlaşmaların çözülmesi muhtemeldir.

Eskiden, sendikaların pazarlık kuvveti işverenlerin müesseselerini nisbi müesseriyeyle idare etmelerini zorlayacak derecede değildi. Bunun için kolektif anlaşma neticelerinin doğrudan doğruya tarafları alâkadar eden bir mesele olduğu ileri sürülebilirdi. Hakikatte, endüstrinin kendi kendini idare sisteminin işçileri koruyamadığı ve muayyen kısımlarında da sendika kuvvetini devlet kuvveti ile tamamlamaya ihtiyaç vardı.

Tam istihdamın idame ettirilmesi, sevk ve idarenin işletme sahipliğinden ayrılması, işletmelerin büyümesi ve kompleks bir hal alması ve refah cemiyetinin ortaya çıkması ile, kolektif pazarlığın tesirleri mühim mikyasta değişmiştir. Ücret artışları fiat seviyesine esaslı surette tesir ederse, grevler memleketin zararına olursa, tahdit edici ve koruyucu tedbirler yenilik ve yatırım hızını azaltırsa bu takdirde kolektif anlaşma amme menfaatini de ihata eder.

Binaenaleyh istihdam süresi ve şartlarının tayini vetiresinde amme menfaatine eskisine nisbetle daha fazla ehemmiyet vermemiz lâzımdır. Kendi kendini idare prensibine dayanan an'anevi işçi-işveren münasebetlerini tamamen yıkmadan acaba yukardaki husus yerine getirilebilir mi?

Sendikacılığın yayılması ve sendika azalığının istihdamın bir şartı haline getirilmesi tatbikatının muhtemel inkişafı ile amme menfaati başka bir yönden desteklenmiş olur. Avusturalya, Almanya, A. B. D. de diğer birçok memleketlerde İngiltere'de olduğu gibi, sendikalara kontratlarını ihlâl ve haksız fiil muafiyeti tanınmamıştır. Eğer bir sendika bir anlaşma veya karar hükmünü ihlâl ederek greve baş vurmasından mes'ul tutulsa idi, şüphesiz grevin sebep olduğu zararlardan da mes'ul olurdu.

İşveren ve sendikaların takbih edilen davranışları, tabiatıyla sadece kanunlarda değişiklik yapmakla ödenemez. Kanun sadece işveren ve sendikalar tarafından kabule şayan hususların mütemmididir, fakat daha intizamlı bir işçi işveren münasebetleri terviç edecek şartlar temin eder. Bugün sendikaların ve işverenlerin faaliyetlerinden doğan amme menfaatına yaptıkları zarar ve ziyandan muaf tutulmaları için bir sebep var mıdır? Grev hakkı asli haklardan biridir, fakat çalışan kimselerin yerine getirilmesi aşikâr olarak icap

eden talepleri reddedildiği zaman kullanılmalıdır. Gelir seviyesi yükselip ücret seviyeleri hiç bir işçi grubunun sıhhatini tehlikeye sokacak veya makul bir sosyal ve aile hayatından mahrum edecek seviyenin üstünde bulunduğu müddetçe grev hakkı aynı ehemmiyeti haiz değildir. Grevlerin sosyal ehemmiyetindeki bu değişiklikler, bugün ücret ihtilâflarının kuvvet denemesinden ziyade müzakere ve hakem usulü ile halledilmesi lâzım geldiği görünüşünü kuvvetlendirir.

Grev hakkı mevzuundaki sosyal tavırların diğer hususlardaki değişikliklerin tesiri altında kalması ihtimali büyüktür. Ekonomi bugün eskisine nisbetle çok daha fazla sermaye kesafetine dayanır, bu temayülün daha da artma ihtimali vardır. Bu husus grevlerde kaybedilen insan-gün adedinin son 25 senede, birkaç istisna ile, bütün memleketlerde ehemmiyetli miktarda azalmasının ana sebebini izah eder. Grevler yavaş yavaş kollektif pazarlığın başlıca silâhı olma ehemmiyetini kaybediyorlar. Bu temayülün devam edeceği hemen hemen kat'idir. İngiltere bu hususta diğer memleketlerden geri kalırsa talihsizlik olacaktır.

Grevlerin stratejik maksatlarla kullanılmasında bir azalma kaydedilmiş, fakat küçük çapta protesto grevlerinin sayısı artmıştır. Bu tip grevler büyük işletme üniteleri, sendika ve kompleks işçi işveren müesseselerine karşı kendiliğinden ortaya çıkan psikolojik intibaksızlığın neticesidir. Bu grevler emniyet supabı olarak kabul edilmelidir ve tehlikeli olan inikaslari önlemedikçe ortadan kaldırılamaz. Fakat büyük grevlerin nisbeten azalması ortaya çıktığı zaman ehemmiyetini arttıracak ve bunların bir çeşit mecburi tahkime sevkine yol açacaktır ve «Closed shop» a benzer bir durum hasıl olacaktır. Bir sendika hemen hemen yüzde yüz azalık temin ettiği zaman «closed shop» taleper. O zaman her işçinin sendika azası olması talebini kabul etmemek için pek az sebep vardır. Bu münasebetten şu netice çıkarılır; grevler çok olduğu zaman tahkim imkânsızdır, grevler çok az olduğu zaman da grev yapılmasına müsaade etmek için çok daha az sebep vardır.

Grevleri tamamen gayri kanuni addetmek, sadece baskı ile grevlere mani olunamayacağı ve hürriyeti tahdit etmesi sebebi ile, tahammül edilmez bir husus olarak kabul edilebilir. Fakat, bir anlaşmanın her iki tarafı da grev yapmakla duçar olacakları zararın grev yapmamakla duçar olacakları zarardan büyük mü küçük mü olaca-

ğını hesaplaması lâzımdır. Bazen bu hususta en doğru siyaset anlaşmada tashih yolunu aramaktır. Bazı hallerde ise karşılıklı müzakereler ve anlaşma ve tahkim yolu ile tashih mümkün olur. Teknik endüstri branşlarında ihtilâfların tahkiminde müessir bir sistem ortaya çıkarmak acil bir ihtiyaç haline gelmiştir.

FABRİKA SEVİYESİ MÜNASEBETLER

Son yirmi seneden beri tam istihdam ve teknik değişiklikler işçi-işveren münasebetleri seyrine tesir eden mühim iki faktör olmuştur ve gelecek 20 yıl boyunca ehemmiyetlerinin devam etmesi büyük bir ihtimal dahilindedir.

İşçi prodüktivitesini arttırmak için teşvikli ücret sistemlerinin ortaya çıkması tam istihdam şartlarında ücretlerin yükselmesine imkân verdiği için şüphe ile karşılanmış, ayrıca teşvikli ücret sistemleri işçi ve işveren arasında ihtilâf kaynağı olması dolayısı ile tenkit edilmiştir. Teknik değişikliklerin hızlı olduğu devirlerde teşvikli ücret sisteminin endüstrinin her iki tarafı için problemler yaratması beklenir. Ortaya çıkan zorluklar, bazı idarecileri hasılaya göre ödeme metodunu terkedip zamana göre ödeme metoduna geçmeleri zamanı geldiği kanaatine götürmüştür. Buna mukabil bazı idareciler teşvikli ücret sistemini terketmekle çok şey kaybedeceklerine inanmaktadırlar.

İşçinin çalışma hızı makineler tarafından tayin edilirse, fiziki gayrete dayanan teşvik sisteminin ehemmiyeti azalır ve bu durumda işçi ücretini doğrudan doğruya kontrol edemediği verime bağlamasında mana yoktur. Mamafih çok kıymetli bir makina ve hızlı istihsal mevzu bahisse işçinin dikkat ve ihtimamını arttıracak bir ücret sistemine ihtiyaç olabilir.

Tam istihdamın en bariz tesirlerinden biri, birçok sanayi branşlarında çalışılan fazla mesai miktarı üzerinde olmuştur. Harpten önceki 48 saatlik standard haftalık çalışma saatleri 42 saate indirilmiştir, fakat çalışılan vasati saat miktarında bu derece azalma olmamıştır.

Fazla mesai, geniş çapta işçi kifayetsizliği olduğu zamanlarda, esneklik sağlayan bir unsur olmaktadır. İşçilerin fazla mesai yapmaya hazır olmaları, işverenleri, aynı hasılayı daha az iş gücü ile temin etme yolları aramaya sevkedeceğine, iş gücü arzını arttıran

bu kolay yolu kabul etmeleri hususundaki cesaretlerini arttırdı. Fazla mesai, ücretleri arttırmadan işçinin eline geçen para miktarını arttırmak için elverişli bir yol haline gelmiştir. Fazla mesai ücret artışı sağladığı için işçilere cazip gelirse de, kısa çalışma haftasının daha arzu edilir hale geldiği hususunda emareler vardır. Bu değişimin birçok sebebi mevcuttur. Meselâ meydana gelen bir sebebi geçen on senede işçilerin hakiki gelirlerinde ehemmiyetli artıştır. Diğer bir sebepte ev ve otomobil gibi boş zamanlarda zevki çıkarabilecek istihlâk mallarının yaygın hale gelmesidir. Gelecek 20 sene içinde hafta tatilinin 3 güne çıkması ihtimali büyüktür, ve birçok işveren işçilerinin cuma günleri işlerini bitirip tatil etmelerine müsaade etmektedir.

Haftalık çalışma saatleri azaldıkça, vardiya çalışma şeklinin artma ihtimali mevcuttur. Vardiya çalışması makina ve teçhizatın müessir bir şekilde kullanılması ve otomasyon tekniğinin avantajlarından istifade ihtiyacından doğmaktadır. Bazı sanayi branşlarında vardiya çalışması sanayi branşının hususiyeti ile alâkalıdır ve diğer birçok branşlara tatbiki ekonomik bakımdan avantaj sağlar. Şüphesiz çalışma saatlerinin azalması sosyal bakımdan zarardan ziyade fayda getirecektir.

Bu arada tatil günlerinin sayısı da gittikçe artacaktır. Bu bakımdan İngiltere, Avrupa memleketlerinden geridir, 3 ilâ 4 haftalık senelik tatil ve 12 ilâ 15 gün resmî bayram tatili birçok memleketlerde mutad olan bir şeydir.

Hastalık, ihtiyarlık ve diğer ödemeler şimdiye kadar kollektif pazarlık mevzuu olarak kabul edilmemiştir. Bu şekildeki refah ödemelerini temin etmek fertlere aittir, fakat ilerde sendikalar bu hususu kollektif pazarlık hudutları içine almak istiyceklerdir.

Sanayide istihdamı, iş gücünün alıcı ve satıcısı arasında basit bir kontrat olmaktan yavaş, yavaş çıkarıp, kompleks statü sistemi haline sokan bütün bu değişmeler, nihai olarak işçi ve işverenler arasındaki münasebetlerin daha ehemmiyet kazandığı bir safhaya erişebilir. Eski ütöpik işçi kontrolü mefhumu, sendikaların sanayii yönetme selâhiyetini kullanarak değil, işçilerin istihdamında ferdi mes'uliyet ve emniyetini arttırmak sureti ile sağlanabilir.

Tam istihdam ve refah seviyesinin yükselmesi, sendikaları daha şimdiden yerleşmiş politik ideolojilerini terk etmeye sevk etmiş-

tir. Şüphesiz müstahdemler sendikasının işçi partisi ile alâkası, işçi sendikaları kadar yakın değildir ve idari, teknik elemanların nisbetinin iş gücü içinde artması neticesi bu alâka ilerde daha da zayıflayacaktır.

İŞÇİ SENDİKALARI KONGRESİ
(TRADE UNION CONGRESS - T. U. C.)

Sendikaların cemiyetin sosyal ve politik tekâmülündeki rolü işçi sendikaları kongresinin ve diğer faktörlerin istikbaldeki durumuna bağlıdır. 1921 de sendika meclisleri genel şurası tesis edilince yeni teşkilâtı destekliyenlerin sendikacılık hareketlerinin her safhasında müsbet tesiri olacağını ümit ettiler.

Sendikaların halk efkârında itibarını arttırmak, mesuliyetli davranış, araştırma, neşriyat gibi mühim fakat umumi hareket içinde mahdut faaliyetler T. U. C. nin fonksiyonu olarak telâkki edilebilir. Zaman zaman T. U. C. kuvvetli bir liderlik vasfına haiz olduğu intibahı veriyordu, fakat son merci olarak siyasetini empoze etmek kuvvetinden mahrum olduğunun farkedilmesi, bu gayesini zayıflatmıştır. Ernest Bevin gibi şahsiyet sahibi ve yönetici kabiliyeti haiz bir şahsın ,bütün gayretini T. U. C. nin otoritesini yeniden kazanması için kendini T. U. C. ye vakfetmesi icap eder.

T. U. C. genel şurasının davranış şeklinin aniden ve radikal olarak değişme ihtimali yoktur. Önümüzdeki 40 sene zarfında T. U. C. nin sendikalar üzerindeki otoritesinin artması veya zayıflayıp ehemmiyetsiz hale gelmesi mümkündür.

Hadiselerin T. U. C. yi hangi yöne sevkedeceğini kat'i olarak tahmin etmek mümkün değilse de, ihtimaller üzerinde tahminler yapmak faydalı olur.

İlk ihtimal T. U. C. nin durumunu kuvvetlendirmesidir. Bu yönde bir inkişaf ihtimali gelecekte hükümetin eskisine nisbetle sosyal ve ekonomik faaliyetleri tanzim ve idarede daha büyük rol oynıyacağı tahminine istinat eder. Bu sebeple T. U. C. gibi milli baskı grupları liderlerinin rolü azalmıyacak, bilâkis artacaktır.

İşçi partisi yavaş, yavaş seçim desteğini kaybederse, sendikalar diğer partilerden arzuladıkları politikayı temin etmek için git-tikçe daha fazla T. U. C. ye dayanmaya zorlanacaktır. Bu da T.U.C. nin kuvvet ve prestijini arttırma yönünde tesir edecektir. Sendika-

lar kollektif pazarlık sahasında yer almakta olan inkişafların tesiri ile bünyelerini bugünkü hudutları içinde daha rasyonel olarak tanzime zorlanabilir. Bu gibi değişikliklerde T. U. C. nin yönetici tesirini göstermesi ve daha kuvvetli bir otorite ile ortaya çıkma ihtimali hasıl olacaktır.

Diğer taraftan aynı şekilde T. U. C. nin kuvvet ve otoritesinin zeval bulmakta olduğu ve bunun devam edeceği iddia edilebilir. Bu iddiayı desteklemek babında, T. U. C. azalarının sayısının artmayıp azalma ihtimalinin daha da kuvvetli olduğu, müstahdemlerin işçilerin hakim olduğu sendikalara daha fazla itibar etmeyeceği ve ait oldukları birliğin işçi partisi ile yakın alâkası olduğunu gösmek istemiyecekleri ileri sürülebilir.

Kollektif pazarlık bünyesinde yer almakta olan değişiklikler istikbaldeki temayül hakkında ehemmiyetli bir müşir olabilir. Mese-lâ istihdam şartlarında bölge kollektif pazarlığının ehemmiyeti artmaktadır, tabiatıyla fonksiyonel mes'uliyetteki bu değişme netice itibarı ile sendika bünyesi ve sendika liderlerinin faaliyetlerine tesir eder ve T. U. C. nin ehemmiyetini azaltabilir.

T. U. C. nin sekreter yardımcılığı makamını ilga etmesi kararı, bir dereceye kadar T. U. C. nin ilerde daha az rol oynayacağına delâlet eder. Bu karar T. U. C. personelinin genişletilme ihtiyacının azami olduğu ve sendikaların bu genişlemeyi destekliyecek mali kudrette olduğu zaman alınmıştı.

İdeal olarak T. U. C. nin daha büyük mes'uliyet alması lehinde söylenecek bazı hususlar vardır. T. U. C. nin hangi parti iktidarda ise günün hükümeti ile sıkı olarak münasebette bulunması sendikalaşma hareketleri ile tezat halinde değildir. Fakat sadece politik esaslara dayanan muhalefet kararları alırsa şüphesiz bunda muvafak olamaz.

T. U. C. 1945 senelerinde kısa bir müddet için işçi hükümeti ile işbirliği yaptığı gibi, mevcut ve gelecekteki hükümetlerle de, daha müessir bir işçi-işveren münasebetlerinin ortaya çıkmasını önliye-mez. Şüphesiz muayyen sahalarda ademi merkezîyet ihtiyacının kabul edilmesi merkezîyetçiliği imkânsız bir hale getirmeyecektir.

T. U. C. ve İngiliz İşverenler Konfederasyonu, Çalışma Vekâletine bağlı (National Joint Advisory Council ve National Production Advisory Council) i daha müessir teşkilâtlar haline getirmeğe mu-

vaffak olamazlarsa fırsatı kaçırmış olacaklardır. İskandinavya ve Hollanda da aynı tip teşkilâtlar arasında tesis edilmiş yakın münasebetler acaba İngiltere'de neden mümkün olamamıştır? Esas sebep şüphesiz ki fonksiyonel farklardan ziyade sosyal davranışlardan ileri gelmektedirler. Eğer bu düşmanlık mes'uliyetlerinin farklı olusundan ortaya çıkıyorsa her iki tarafın fonksiyonel ihtiyaçlarına ehemmiyet veren yapıcı münasebetler tesis etmek nisbeten kolay olacaktır. Maalesef mesele bu kadar basit değildir ve İngiltere'nin sosyal bünyesindeki farklılara dayanmaktadır. Kökleşmiş olan bu davranışların izalesi için geniş miyasta anlayış ve müsamahaya ihtiyaç vardır. Fakat maalesef bu husus gerek işverenlerde ve gerekse sendikalarda noksan bulunmaktadır.

T. U. C. liderlerinin bugün işçi-işveren münasebetlerine tesir eden bazı güç problemlere daha yapıcı bir yol aramaları icap etmektedir. Mamafih, sendikaların organizasyon ve pazarlık taktiğinde ani bir yenilik yapmaları pek ihtimal dahilinde görünmemektedir.

İngiliz İşverenler Birliğinin, sendikalara nisbetle aşıkâr olarak yeni ve radikal fikirleri tecrübe etmeye istekli daha müttekâmil teşkilâtlar oldukları söylenemez. Sendikalar gibi İşverenler Birlikleri de yeniliklere karşı şüpheli ve eski davranış şekline ayrılmayı şartlar açıkça icap ettirirse dahi yeni şekli kabul etmeye isteksizdirler. İngiliz işçi-işveren münasebetleri sisteminde ne sendikalar, ne de işverenler değişikliğe karşı mukavemeti fazla ileri götürmemektedir. Meselâ işçi temsilcileri teşkilâtında olduğu gibi yeni durumlar yeni hareketleri teşvik etmektedir.

Kollektif pazarlık konusunda 1961 senesinde İngiliz İşverenler Konfederasyonu'nun tertip ettiği konferansta üniversite mensuplarının da dahil edilmesi ile bir yenilik yapıldı. Birçok yeni fikirler münakaşa edildi ve İngiliz İşverenler Konfederasyonu ile T. U. C. azaları arasındaki konuşmalar eskisi gibi insafsız olmamış, karşılıklı hürmet şeklini almıştır.

Şüphesiz devletin işçi-işveren münasebetlerindeki rolü gün geçtikçe ehemmiyet kazanacaktır. Müsbet bir ekonomik ve sosyal hava yaratmak devlete düşen bir vazifedir. Devletin ekonomiyi muvazenede tutmak, hızlı bir büyüme nisbeti sağlamak, işçi-işveren arasında iyi münasebetlerin devamını temin etmek için takip ettiği yol,

işçi-işveren münasebetlerinin yapıcı karakter kazanmasında ehemmiyetlidir.

İstihdam edilen iş gücünün yüzde beşinden fazlası Amme müesseselerinde çalışır, her ne kadar amme hizmetlerinin çoğu devletten bağımsız olarak yürütülürse de, devlet cari ücret ve çalışma şartlarından mes'ul olan son merci olmaktan kurtulamaz. Meselâ eğer demiryolları masraf ve gelirleri arasında muvazene temin edemezse nihai olarak durumu halledecek olan devlettir. Üniversiteler fonksiyonunun ifası için kâfi eleman bulamazsa gerekli tedbiri devlet alacaktır.

Amme hizmetleri ücretleri ile ticarî, sınaî sektördeki aynı mahiyetteki hizmetler için ödenen ücretler arasındaki bağlantı ve öğretmen, demiryolları memuru ve bunun gibi amme hizmeti görenlerin ücretlerinin umumi ücret hareketine uydurulmasının devlet için ehemmiyeti büyüktür. Devamlı parite prensibi; amme hizmetleri sektöründeki ücretlerin ekonominin produktivitesi yüksek olan sektörleri tarafından tesir edilen ücret hadlerinin çok gerisinde kalmıyacağını ifade eder. Devlet kendi müstahdemlerinin ücretlerini düşük tutarak ekonominin diğer sektörlerine misal teşkil etmek isterse keyfi ve gayri adil bir şekilde hareket etmeye zorlanmış olur. Uzun vadede ücret enflasyonuna mani olunmak istenirse bu ancak, produktivitesi yüksek olan hususi sektördeki ücret artış nisbetinin enflasyonun tesir yaratacak bir hızla yükselmesine mani olacak politikalarla mümkün olabilir.

Çalışma vekâleti işçi meseleleri ile alakalı politikaların idaresinde hükümetin mes'ul departmanı olarak ehemmiyetli yeri işgal etmektedir. Bununla beraber hükümetin ücret politikasını idarede çalışma vekâleti zor durumlarla karşılaşabilir. Sendikalar arasında çıkan ihtilâfların halline yardımcı olmak Çalışma Vekâletinin an'ane haline gelmiş fonksiyonunu teşkil eder. Çalışma Vekâletinin tarafsız rolünden ayrılma yönünde herhangi bir teşebbüsü, Vekâletin rolü hakkında istifamlar yaratır. Son 15 yılda ücret artışı hızına tesir gayretlerinde Vekâletin stratejik durumunu tesir yönünde kullanması cesaret verici neticeler hasıl etmemiştir.

İşveren ve işçiler kolektif pazarlık müzakerelerinde serbesti kaidelerini arzu ederler. İşverenler ve sendikalar hükümet yardımını menfaatlerine uygun olduğu zaman istemekle beraber, hükümetin

herhangi bir tavsiyesine şüphe ile ve düşman gözü ile bakarak kendi işlerine müdahale olarak kabul etmektedirler.

Tam istihdam, teknik ilerlemeler ve politik sebepler Çalışma Vekâletini yeni problemlere yeni hal çareleri aramaya sevketmektedir. Son zamanlarda Çalışma Bakanları, biraz çekingen bir şekilde olmakla beraber, daha müsbet bir idare ihtiyacını hissetmişlerdir. A. B. D. Çalışma Vekâleti ve İskandinav memleketleri Sosyal İşler Vekâletlerinin başarılarına bakarak insan bu fikre iştirak etmekten kendini alamıyor.

Hadiseler işçi-işveren münasebetlerini an'anevi şekilde ele alış tarzımızı değiştirmeye zorlayacaktır. İşçi-işveren münasebetleri sisteminizin sağlam unsurlarını tehlikeye düşürecek hatta yıkacak olan acele hareketlerin aleyhinde söylenecek çok şey vardır.

Ekonomik, teknik, sosyal değişmeler gelecek 20 yıl içinde git-tikçe hızlı olarak artacaktır ve ister beğenelim ister beğenmiyelim, metod ve müesseselerimizi asrın cemiyet ihtiyaçlarına uydurmaya mecbur olacağız.

Atilla Baransel

Tercüme : *Nusret M. Ekin*