

İŞÇİ - İŞVEREN İŞBİRLİĞİ AÇISINDAN FRANSA TECRÜBESİ

Prof. Dr. Metin KUTAL
İst. Üniv. İktisat Fakültesi

GİRİŞ

Emek - sermaye ilişkilerini işletme içinde ahenkli hale getirebilmek amacıyla asrımızın başından beri yapılan teşebbüsleri ve bu konuda elde edilen sonuçları Fransa açısından incelemeden önce önemli birkaç noktaya değinmek gerekmektedir.

Gerçekten Fransa'ya has bazı şartlar dikkate alınmadan bugün varılan sonuçları bir değerlendirmeye tâbi tutmak mümkün değildir. Nitekim, bu hususta bazı tecrübelere sahip olan ülkeler arasında dahi önemli sistem farklarının bulunuşu bizlere o ülkelerin içinde bulundukları tarihi, siyasî, sosyal, ekonomik şartların işçi - işveren işbirliği üzerinde fevkalâde etkili olduğunu göstermektedir.

Bu açıdan Fransayı incelediğimiz zaman üç önemli özellik dikkatimizi çekmektedir :

1 — İşçi - işveren işbirliğinin önemi fikir ve din adamları tarafından oldukça erken bir tarihte ortaya atılmıştır.

XIX. asrın ilk yarısında Fransa'da ütöpik sosyalistlerin savundukları fikirlerin işçilerin tamamen veya kısmen işletme yönetimine katılmalarına elverişli olduğu dikkati çekmektedir. Fransız İhtilâlinin her türlü kuruluşu kişisel özgürlük adına reddeden fikirlerine karşılık, Charles Fourier çalışmanın bir mecburiyet olmaktan çıkartılarak cazip hale getirilmesini teklif etmiş, bunun için "Falanster" denilen üretim ünitelerinin yegâne kurtuluş yolu olduğunu ileri sürmüştür.

Bir çeşit işçi üretim kooperatifi olan “sosyal atölye” leri savunan Louis Blanc ise, devletin desteği ile işçilerin işletmenin yönetimine, hattâ mülkiyetine sahip olabileceklerini iddia etmiş ve o devir için çok ileri bir görüşten mühlhem olmuştur.

Öte yandan, sosyal katolik akım Fransa’da oldukça erken bir tarihte ortaya çıkmış ve işçilerin yönetime katılmasını prensip itibarıyla kabul etmiştir. Özellikle Papa Léon XII tarafından kabul edilen Rerum Novarum (1891)’dan sonra Papalık, Quadragesimo Anno ile (1931) müteşebbiselere bir çağırıda bulunmuş ve işletmenin yönetiminde ve kârına iştrakte işçilere imkân tanınmasını istemiştir.

Şu halde Fransa bir yandan fikir adamlarının, öte yandan da din adamlarının oldukça erken tarihlerde yönetime katılmanın önemini anladıkları bir ülke olmuştur. Buna rağmen biraz sonra açıklanacağı gibi, Fransa’da işçi - işveren işbirliği gerekli gelişmeyi gösterememiş, bugün dahi birçok ülkeye nazaran basit bir uygulamanın sınırları aşılamamıştır. İşçi - işveren işbirliğine olumsuz yönde tesir eden bu faktörleri işçilerden ve işverenlerden gelen tepki ile açıklamak mümkündür.

2 — İşverenlerden gelen tepki :

Fransa’da bir yandan sanayiinin bünyesi, öte yandan da işverenlere hâkim olan psikoloji işçi - işveren işbirliğine elverişli bir ortam yaratamamıştır. Gerçekten, Fransa’da küçük veya orta büyüklükteki aile işletmelerinin sanayi hayatında bugün dahi ağırlıklarını hissettirdikleri bir vakıadır. Nitekim ücret karşılığı çalışanların 2/3’ü bu gibi işletmelerde, geri kalan 1/3 oranındaki işçiler ise büyük işletmelerde çalışmaktadırlar. II. Dünya Harbinden sonra Fransa’da işletme cesametinde meydana gelen büyümelere rağmen ferdiyetçi bir zihniyet ve davranışın son yıllara kadar işverenlere hâkim olduğu görülmüştür. Esasen sosyal orijinleri ve yetiştirme tarzları bakımından da yeni idarecilerin eskilerden fazla farklı olmadıkları kabul edilmektedir. Nitekim teknokrat bir kadronun hâkim olduğu çok büyük işletmeler bir kenara bırakılacak olursa, genellikle Fransız işverenlerine ferdiyetçi bir mülkiyet duygusunun hâkim bulunduğu söylenebilir. Bu duygu işçi - işveren işbirliğini güçleştirdiği gibi, işverenler arasındaki teşkilatlanmayı da geciktirmiştir. Bununla beraber, Fransa’da son yıllarda işletmelere gittikçe özel ihtisasa sahip işletmecilerin hâkim olmaya başladıkları da bir vakıadır. Nitekim bunların daha ileri görüşlü işveren kuruluşlarına gittikleri de görülmektedir. “Cent-

re des Jeunes Dirigeants d' Entreprises", "Association des Cadres Dirigeants de l'Industrie" bunlara örnek teşkil etmektedir.

3 — İşçilerden gelen tepki :

Fransız işçi sendikacılığı geçen asırdan beri dinî inançların ve felsefî görüşlerin etkisi altında kalmıştır. Mevcut kapitalist düzenle ve onun temsilcileri olan işverenlerle işbirliği yerine mücadele etmek Fransız sendikacılığının en belirgin özelliğini teşkil etmektedir. Bugün dahi üye sayısı itibarıyla en önemli işçi kuruluşu olan C. G. T.'ye 1895 yılında, kuruluşu sırasında, hâkim olan ihtilâlcî sendikacılık niteliği hiçbir zaman tamamen kaybolmamıştır. Gerçi işverenlerle her türlü ilişkiyi reddeden katı tutum ve davranışlar zamanla yumuşamıştır. Meselâ, C. G. T. işverenlerle toplu pazarlığa oturmakta, karma kurullara temsilciler göndermekte, işletme komiteleri seçimlerinde aktif bir rol oynamaktadır. Ancak işvereni değil, kapitalist düzeni hedef kabul eden bir sendikacılığın işçi - işveren işbirliğini kolaylaştırmıyacağı aşîkârdır.

Öte yandan Fransız sendikacılığının dinî veya felsefî görüşler itibarıyla parçalanmış olması da işçi - işveren işbirliğini güçleştirmektedir. Marksist görüşlerden mülhem olan C.G.T.'nin yanında 1964'de kadar dinî esaslara dayanan C. F. T. C. ve nihayet sosyal demokrasiye inanan F. O. işçi - işveren işbirliğinde herhangi bir sakınca görmemekte, hattâ bunun gelişmesini talep etmektedirler. Plüralist demokrasiye inanan ve sınıf kavgasını reddeden bu iki konfederasyonun bu alandaki çabalarının ancak uzun vadede sonuç verebileceği unutulmamalıdır.

Şu halde Fransa'da XIX. asrın başından beri fikir ve din adamlarının olumlu yöndeki çalışmalarına rağmen işçi - işveren münasebetlerine hâkim olan karşılıklı görüş farkları sosyal partenerler arasında işbirliğine uzun süre imkân bırakmamıştır. Bu elverişsiz şartlara rağmen II. Dünya Harbinden sonra Fransız mevzuat ve tatbikatına yeni bir müessesese girmiştir. Bu, asıl konumuzu teşkil eden İŞLETME KOMİTELERİ'dir.

Hazırlanan listeler işçilerin gizli oyuna sunulmaktadır. Şayet ilk oylamaya işçilerin yarısından fazlası iştirak etmezse ikinci bir oylamanın yapılması gerekmektedir. Bu oylamada isteyen işçi adaylığını koyabilmekte, sendikanın düzenlediği listedeki adayları seçme zorunluğu bulunmamaktadır.

Seçimlerin en geç iki senede bir yapılması kanun gereğidir. Aynı kişilerin yeniden seçilmeleri mümkündür. Seçimle işbaşına gelmiş olan işçi delege, kendisini aday göstermiş olan sendika tarafından görevinden uzaklaştırılabilmektedir. Ancak bu kararın seçmen işçilerin çoğunluğu tarafından tasvip edilmesi şarttır.

İşletme komitelerinin işçi delegeleri işverene karşı da özel şekilde korunmuşlardır. İşveren bunlara görevlerini yapabilmeleri için yeterli bir zaman tanımak zorundadır. Bu süreye ait ücret işverence ödenecektir. Ancak bu süre ayda yirmi saati geçemeyecektir. İşçi delegeler ayrıca istihdam garantisine sahiptirler. Şöyle ki, bunların işten çıkarılmaları komitenin tasvibine bağlıdır. Komite işverenin bu husustaki teklifini kabul etmezse yapılacak şey iş müfettişinin bu hususta bir karar vermesini istemektir. İşçi delegenin ağır kusurlu olması halinde işveren tarafından, nihai karar beklenirken, işten uzaklaştırılması da mümkündür.

Buna mukabil işçi delegeler meslekî sırları muhafaza mükellefiyeti altındadırlar. "Meslekî sır" kavramının hudut ve şumulu çeşitli yorumlara ve tartışmalara yol açmıştır. Neticede bunun teknik sırları kapsadığı kanunla açıklığa kavuşturulmuştur. Böylece işverenin ticarî durumuyla ilgili bilgilerin açıklanması sorumluluk sınırına girmediği anlaşılmıştır. Bununla beraber, işverenin zararına yol açan davranışlar genel hükümlere göre delegelerin hukukî sorumluluğunu doğurabilmektedir.

İşletme komitelerinin amaca uygun şekilde çalışabilmeleri için de çeşitli hükümler konulmuştur. İşletme müdürünün çağırısı üzerine en az ayda bir toplanacağı, üyelerin çoğunluğu talep ederse aynı ay içinde ikinci bir toplantının daha yapılacağı kabul edilmiştir. Gündem işverence hazırlanacak ve en az üç gün önce üyelere duyurulacaktır. Şayet toplantıyı üyelerin çoğunluğu talep ediyorsa gündemde onların talepleri de yer alacaktır. İşletme idaresi ayrıca komitenin çalışması için zorunlu olan araç ve gereçleri temin etmekle mükelleftir.

İşletme müdürü komitenin başkanı olmakla beraber, onun bulunmadığı veya üyelerin yarısından fazlasının talep etmesi halinde iş müfettişinin toplantıyı düzenlemesi ve başkanlık görevini yapması gerekmektedir. İşletme müdürüne bir önceki toplantıda delegeler tarafından yöneltilen soruların bir sonraki toplantıda cevaplandırılması kanun gereğidir.

IV — İŞLETME KOMİTELERİNİN ÖZELLİKLERİ

Fransa'daki işletme komitelerinin en belirgin özelliği işletme yönetimi ile personel arasında işbirliğini sağlamayı amaç edinmesidir. Nitekim 1946 tarihli kanunun gerekçesinde bu hususa açıkça işaret edilmiştir. Bu amaçtan hareket edildiği takdirde Fransız mevzuatındaki işletme komitelerinin aşağıdaki özellikleri taşıdığı ortaya çıkmaktadır :

1 — İşletme komiteleri bir talep müessesesi değildir :

İşçilerin çalışma ve yaşama şartlarını geliştirebilmek için işverene karşı yapacakları talepler ve bunları gerçekleştirebilmek için girişecekleri hareketler işletme komitelerinin yetkisi dışında kalmaktadır. Böylece işletme komitelerinin görevi işçilerin istihdam şartlarını işverenle pazarlık eden sendikalarından tamamiyle ayrılmaktadır.

2 — İşletme komiteleri personel ile işletme idaresi arasında bir haberleşme organı da değildir :

İşçilerin gerek ferdi, gerek toplu istek ve şikâyetlerini işverene duyurma yetkisi Fransa'da başka bir organa verilmiştir. Nitekim 1936 olaylarından hemen sonra Fransız mevzuatına giren ve II. Dünya Harbinden sonra da varlığını muhafaza eden işçi delegeleri bu görevi yapmaktadırlar. İşletme komitelerinin aksine işyeri çerçevesinde seçilen ve faaliyet gösteren işçi delegeleri mevzuat ve sözleşmelerle işçilere tanınan hakların uygulanması sırasında doğan şikâyetleri işverene ulaştırmakta ve iş uyuşmazlıklarının daha ileri safhalara ulaşmaması için gayret sarfetmektedirler. Şu halde işletme komitelerinden daha eski bir maziye sahip olan işçi delegeliği Fransız mevzuatında varlığını muhafaza etmiş, işçi - işveren işbirliği alanında farklı görevlere sahip kılınmışlardır.

3 — İşletme komiteleri işverenle yönetimi paylaşan bir organ da değildir :

Fransız mevzuatında işletme komitelerinin yönetim kurulunda temsil edilmesi ancak istisnaî hallerde kabul edilmiştir. Biraz sonra görüleceği gibi işletme komiteleri bir karar organı değil, sadece istişare organıdır. İşçilerle ilgili sosyal hizmetlerde işletme komitelerinin yetkileri daha genişlemekle beraber, işletmenin iktisadî durumunu etkileyecek kararlarda oy sahibi olması kabul edilmemiştir. Başka bir ifade ile bu komiteler işletme yöneticisinin otoritesini bertaraf etmiş değildirler.

V — İŞLETME KOMİTELERİNİN YETKİLERİ

1945 yılında kabul edilen kararnameden sonra işçi çevrelerinden gelen sert tepki üzerine işletme komitelerini yeniden düzenliyecek olan bir kanunun hazırlığına girildiğine yukarıda değinmiştik. Bu sırada yeni Anayasayı müzakere ve kabul etmekle görevli Kurucu Meclisin Çalışma Komisyonu bu komitelere geniş yetkiler tanınmasına taraftar gözükmiştir. Buna mukabil hükümet, işverenlerden gelmesi muhtemel şiddetli tepki yüzünden reformun bütünü ile tehlikeye girmesinden çekinmiş ve neticede ortalama bir çözüm yolu bulmaya çalışmıştır. Bugün dahi işletme komitelerini düzenliyen ana kanun niteliğinde olan 16 Mayıs 1946 tarihli kanun bu komitelere çeşitli alanlarda nisbeten farklı fonksiyonlar tanımıştır.

1 — İstişare fonksiyonu :

İşletme şefi eskiden olduğu gibi şimdi de iktisadî konularda yegâne karar organıdır. Gerçi 1946 tarihli Fransız Anayasasının başlangıç kısmında “bütün işçilerin delegeleri aracılığı ile işletmelerin yönetimine katılacakları” ifade edilmişti. Ancak bu hüküm katı şekilde yorumlanarak kanuna geçirilmemiştir.

İktisadî konularda işletme şefinin komite ile istişare etmek mecburiyetinde olduğu hususlar şunlardır.

a — İşletmenin genel gidişi, idaresi ve organizasyonu :

İşletme şefi en az senede bir defa işletmenin durumu, faaliyetleri ve yapmayı düşündüğü projeler hakkında komiteye açıklamalarda bulunmak mecburiyetindedir.

b — Elde edilen kâr :

Elde edilen kâr hususunda işletme komitesine bilgi verilmesi mecburidir. Gerçi komite kanalıyla işçilerin kâra katılma yetkileri yoktur. Ancak bu kârın ne şekilde dağıtılacağı konusunda komitenin görüşünü bildirme hakkı bulunmaktadır.

c — Fiyatlara zam yapılması :

Mamûl fiyatlarına zam yapılması düşünülürken komitenin de görüşünü almak zorunluğu vardır.

d — Üretimin artırılması :

Komite işletmenin üretimini artırabilmek için işveren tarafından alınan tedbirleri inceleyebileceği gibi, kendisi de aynı konuda işverene yeni tekliflerde bulunabilir. Ayrıca işletmede verim artışına yol açan buluşlar yapan işçilerin taltif edilmesini de teklif edebilir.

e — Anonim şirketlerde :

İşletme komitelerinin istişare fonksiyonu anonim şirketlerde çok daha ileri bir safhaya ulaşmakta, netice itibariyle malî bir kontrole varmaktadır.

Gerçekten işletme idaresi, anonim şirketin yönetim kuruluna katılan hissedarlara tevdi edeceği bütün dökümanları komiteye bildirmek mecburiyetindedir. Bu suretle kâr - zarar hesapları, yıllık bilânço, murakıpların raporları işletme komitesine intikal etmiş olmaktadır. Komite bu dökümanları inceledikten sonra lüzum görürse şirketin murakıplarını toplantıya çağırarak izahat isteyebilir. Elde ettiği sonuçları kendi görüşleri olarak şirketin yönetim kuruluna bildirir. Bu raporun yönetim kurulu raporu ile birlikte genel kurula sevk edilmesi mecburidir. Tabiatıyla, nihai karar genel kurula aittir.

İşletme komitesi ayrıca, masrafları işverene ait olmak üzere bir hesap uzmanına defterleri incelemek hakkına sahiptir. Nihayet komite, oy hakkı bulunmamakla beraber, iki temsilcisini şirketin yönetim kurulu toplantılarında hazır bulundurma yetkisine sahip bulunmaktadır.

Görülüyor ki, işletme komitelerinin istişare fonksiyonu anonim şirketlerde çok daha dinamik bir nitelik kazanmıştır.

2 — İşbirliği fonksiyonu :

İşletme komitelerinin fonksiyonu çalışma şartlarının düzeltilmesi sözü konusu olduğu zaman genişlemektedir. Bu alanda sadece bir tavsiye değil, işverenle işbirliği yetkisi doğmaktadır. Ancak "çalışma şartlarının düzeltilmesi" deyiminin içine personelin şikâyetlerinden, ücretlerin tesbitine kadar bir çok konu girmektedir. Halbuki yukarıda belirttiğimiz gibi bunlardan birincisi işçi delegelerinin, ikincisi ise sendikaların görevi içine dahil bulunmaktadır.

Buna mukabil işyerlerinde uygulanan iç yönetmeliklerin tanzimi, bu suretle çalışma saatlerinin, disiplin hükümlerinin hukukî esaslara bağ-

lanması işletme komitelerinin işbirliği ile gerçekleştirilmektedir. Ayrıca işyerinde kurulan ve işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarını için gerekli her türlü tedbiri alan komitelerin teşkilinde ve işleyişinde de işletme komitelerine önemli görevler düşmektedir. Meselâ, işçi sağlığı hekiminin işe alınması veya işten çıkarılması işletme komitesinin muvafakatine tâbi tutulmuştur. Keza yukarıda da işaret edildiği gibi, işçi delegelerinin veya komite üyelerinden birinin işten çıkarılması da komitenin muvafakatine bağlanmıştır.

3 — Yönetim fonksiyonu :

Fransa modelinde işletme komitelerinin esas itibariyle yönetime katılma hakkına sahip olmadıklarına daha önce değinmiştik. İstisnaî olarak bu komitelere yönetim yetkisi tanınmıştır. Gerçekten işletmenin sosyal hizmetlerinin yönetimi geniş ölçüde bu komitelere terkedilmiştir. Nitekim 1945 kararnamesinin ikinci maddesinde aynen şu hüküm yer almaktadır : “Komite, işletme tarafından işçilerin veya onların ailelerinin yararına yapılan her türlü sosyal hizmetleri sağlamak, kontrol etmek veya bunların idaresine katılmak yetkisine sahiptir”.

Böylece Fransa’da işletmelerdeki sosyal hizmetlerin yönetimi esas itibariyle işverenin yönetim yetkisi dışına çıkarılmıştır. İşletme tarafından sağlanan sosyal hizmetlerin bir kısmı işçilerin işletme içindeki, diğer bir kısmı da işletme dışındaki hayatlarını ilgilendirmektedir. Meselâ, işyerindeki meslekî eğitim, çıraklık merkezleri, kütüphane, dispanser, sağlık merkezi gibi işçilerin eğitim, sağlık ve mesleğe intibaklarını sağlayan sosyal hizmetler birinci gruba girmektedir. İşçiler arasında karşılıklı yardımlaşmayı, boş zamanların ve tatillerin iyi ve faydalı şekilde geçmesini sağlayan kamplar, yardımlaşma sandıkları, kooperatifler, işçi pazarları kurmak gibi faaliyetler ise ikinci grupta yer almaktadır.

Sosyal hizmetlerin yönetiminde işletme komitelerinin yetkileri de nisbeten değişmektedir. Meselâ yardımlaşma sandıklarının, eğitim merkezlerinin yönetiminde işletme komiteleri sadece kontrol görevi yapmaktadırlar. Komite bu gibi hallerde yardımlaşma sandıklarının yönetim kurullarında temsil edilmektedir. Verilen kararlara karşı Çalışma Bakanlığına başvurma yetkisi de tanınmıştır.

Diğer taraftan işletme komiteleri personelin ihtiyacını karşılamak için kurulan kooperatiflerin yönetimine de katılmaktadırlar. Bu kooperatiflerin yönetim kurullarına katılan üyelerin en az yarısı işletme komitesi temsilcilerinden meydana gelmektedir.

İşletme komitelerinin yukarıda sayılan görevleri yapabilmeleri için tüzel kişiliğe sahip olmaları gerekmiştir. Nitekim bunlarla ilgili mevzuatta bu husus açıkça belirtilmiştir. Komitenin sosyal hizmetleri yapabilmesi için muhtaç olduğu malî kaynaklara gelince : 1945 tarihli kararname ile 1949 tarihli bir kanun şöyle bir hükmü ihtiva etmektedirler : İşverenin sosyal hizmetlere ayıracağı tahsisat işletme komitelerinin bu işleri devralmasından önceki son üç senenin en yüksek meblâğından az olmayacaktır. Ancak 1949 kanunu daha önce sosyal hizmetlerde bulunmayan veya pek cüz'î şekilde bu yardımları yapan işletmeler bakımından tatminkâr sonuçlar verememiştir. Bunun üzerine toplu iş sözleşmeleri ile ilgili 1950 tarihli kanunda mesele yeniden düzenlenmiştir. Şöyle ki, ulusal seviyede yapılan toplu iş sözleşmelerine işletme komiteleri tarafından idare edilen sosyal hizmetlerin ne şekilde finanse edileceğine dair hüküm konulması mecburî kılınmıştır. Böylece bütün Fransa'da hangi sosyal hizmetlere işletmelerin ne ölçüde yardım edecekleri açıklığa kavuşturulmuştur.

İşverenin yardımları yanında komitenin tâyin edeceği miktarda işçilerin de sosyal hizmetlerin masraflarına katılmaları mümkündür. Keza sosyal amaçlarla yapılan vasiyet ve hibeleri de komite kabul edebilmekte ve kendi mallarının gelirlerinden de yararlanabilmektedir.

Buna mukabil komite üyeleri her yıl faaliyetlerinin bir bilânçosunu bütün personele duyurmak ve seçim dönemi sonunda yeni komiteye hesap vermek mecburiyetindedirler.

SONUÇ

Yirmibeş yılı aşan bir süreden beri Fransa'da uygulanan işletme komitelerini genel bir değerlendirmeye tâbi tutacak olursak nasıl bir sonuca varmak mümkün olacaktır? İşletme komitelerinin Fransa'da işçi - işveren işbirliğini sağladığını söylemeye imkân yoktur. Buna mukabil mevcut sistemin bütünü ile başarısız kaldığını, hiç bir olumlu gelişmeye yol açmadığını iddia etmek de yanlıştır. Herhalde gerçek, çok iyimser olanlarla çok kötümser olanların arasında bulunmaktadır.

Fransa misalinde işletme komitelerinin arzu edilen başarıya ulaşamamaları hukukî sebeplerden ziyade, işçi ve işverenlere hâkim olan zihniyet ve davranışlarla ilgili olduğu söylenebilir. Gerçi hukukî mevzuat küçük işletmeleri kapsam dışı bırakmak suretiyle daha başlangıçta sınırlı bir amaç izlemiştir. Bununla beraber, işletme komitelerinin sayısı daha 1964'te on bini aşmış bulunuyordu. Bunlara kamu hizmetlerinde özel

kararnamelerle veya toplu iş sözleşmeleri ile kurulan işletme komiteleri de eklenecek olursa, Fransa'da işçi - işveren işbirliğinin oldukça yaygın bir tatbikata kavuştuğu ortaya çıkmaktadır.

Ancak işletme komitelerinin etkili hale gelip gelmemeleri sayılarından daha fazla önem taşımaktadır. Genellikle bu konudaki araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre, işletme komiteleri sosyal hizmetler alanında başarılı olmuşlar, buna mukabil, işletmenin iktisadî ve malî yönetiminde yeteri kadar etkili olamamışlardır. İşverenlerin başlangıçtan beri arzu ile kabul etmedikleri bu müesseseyi zamanla tesirsiz hale getirdikleri görülmektedir. Esasen aynı mukavemet, Fransız mevzuatına daha ileri hükümlerin girmesine de engel olmuştur.

Tam başarıya ulaşılamamasında işçi çevrelerinin sorumluluk payı da işverenlerden az değildir. Sendikaların özellikle en büyük işçi kuruluşu olan C. G. T.'nin devamlı şekilde kapitalist düzene karşı koyma eğilimi, işletme komitelerinin gelişmesini engellemiştir. Meselâ, bahsi geçen Konfederasyonun 1955 yılında yapılan kongresinde "kapitalizmin iyileşebileceğine, işçi yararına sonuçlar doğurabileceğine işçileri inandırmak suretiyle onların inançlarını alt - üst etmenin zararlarına" işaret edilmiştir.

Ancak ortada bir gerçek vardır ki, o da işçi ve işverenlerin olumsuz davranışlarına rağmen işletme komitelerinin Fransa'da artık tartışma dışı kalması, başka bir ifade ile kendini kabul ettirmiş olmasıdır. Sanayi demokrasisi fikri geliştikçe Fransa'da da bu müessesenin yerleşeceğine şüphe yoktur. Nitekim 1968 olaylarından sonra Fransa'da işçilerin daha etkili şekilde yönetime katılmaları gereği öne sürülmüştür. Genel kanaat şudur ki, Ortak Pazar sayesinde meydana gelen büyük işletmeler işverenlerdeki geleneksel davranışları yavaş yavaş değiştirecek, artan refahtan her gün daha fazla pay alan işçiler ise sınıf mücadelesi sloganlarına gittikçe daha az iltifat edeceklerdir. Böylece Fransa'da şimdiye kadar işçi - işveren işbirliğini engelleyen iki önemli faktör zamanla önemlerini kaybedeceklerdir.