

ENDÜSTRİ MÜNASEBETLERİNDE YENİ GELİŞMELER VE F. ALMANYA MODELİ

Prof. Dr. Nusret EKİN

Tarihî gelişimi içinde endüstrileşmiş toplumlarda işçi - işveren ilişkileri değişik modeller içinde düzenlenmiş ve günümüzde bilhassa Batı Avrupa ülkelerinde endüstri münasebetleri ve işçi - işveren işbirliği, farklı sistemler içinde ortaya çıkmıştır. Bu işbirliği örneklerini, değişik kavramlar ve müesseselerle İngiltere, Fransa, F. Almanya, İsveç, Yugoslavya, İsrail v.s. gibi ülkelerde farklı mekanizmalar içinde bulmak mümkündür. Meselâ, İngiltere'de karşımıza çıkan "ortak istişare" (joint consultation) veya Fransa'daki "ileştme konseyleri" (workers councils), yerini A.B.D. de toplu pazarlık sistemine, Almanya'da "birlikte karar verme" (co - determination) hakkına terketmekte, Yugoslavya'da ise "bizzat işçilerin yöneticilik" sistemleriyle (self - government) karşılaşılmaktadır.

Bütün bu sistemler içinde II. Dünya Davaşı'ndan sonraki devrede en dikkati çeken modelin F. Almanya sistemi olduğuna şüphe yoktur. Gerçekten savaşı hemen takip eden devrede ortaya çıkan "işletme konseyleri" ve "birlikte karar verme" sistemi, uzun yıllar teori ve tatbikatta F. Almanya'nın hızlı gelişmesi açısından tartışma konusu yapılmış ve geniş bir ilmî yayın faaliyetine konu teşkil etmiştir. Sistemin lehinde ve aleyhindeki analizler ve sistem hakkındaki tenkit ve tartışmalar sürüp gitmekte ve devam etmektedir. Bazı müellifler sistemin F. Almanya dışındaki ülkelere tatbik kabiliyeti olmadığı hususu üzerinde dururken, bazı müellifler ise, bu ülkede tatbik edilen sistemin esasen diğer gelişmiş ülkelerde işçilerin sahip buldukları haklara Alman işçilerinin de yaklaşması yönünden bu sistemin bir vasıta olarak kullanıldığından bahsetmektedirler. Bu iddialar esas itibarile iki temel unsura dayandırılmaktadır:

İddiaların birinci kısmı personel idaresi ile ilgili bulunmaktadır. İleri sürüldüğüne göre, Dünya Savaşı'ndan önce, F. Almanya'da personel

idaresi hem otoriter, hem de ilkel bir durumdadır. Savaştan sonra birlikte karar verme hakkının da yardımıyla, personel yönetimi sistemi A.B.D., İngiltere ve İskandinavya örneklerine yaklaşabilmiştir. Böyle bir gelişmeyi sağlayan faktör, şüphesiz “işçi direktörünün” tâyiniidir ve böylece personel idaresi önem kazanmağa başlamıştır. Ayrıca sistemin diğer bütün mekanizmaları da böyle bir gelişmeyi desteklemiştir.

İkinci olarak Prof. H. A. Clegg’in görüşüne göre sistem, geniş sayıda işçi ve işveren temsilcisini biraraya getirmek ve bir arada çalışmağa mecbur bırakmakla, eski Alman endüstrisindeki otoriter ilişkileri ortadan kaldırmış veya ona çok daha demokratik bir nitelik kazandırmıştır. Böylece katı tahditler ve resmî temaslar yerine, İngiliz veya A. B. D.’de gördüğümüz şekilde endüstri ilişkilerindeki temas güçlükleri büyük ölçüde yumuşamış ve yerini daha demokratik ve gayri resmî münasebetlere bırakmıştır. Ayrıca savaştan önceki tarihî gelişimi içinde sendikalara hâkim Marxist doğmalar da terkedilerek ideolojiler yerlerini demokratik işbirliği örneklerine bırakmağa başlamıştır.

Bu arada Alman işverenlerinin de davranışlarında önemli değişmeler ortaya çıkmış, hızla gelişen ekonominin yarattığı tam istihdam hali de böyle bir değişmeyi hem hızlandırmış ve hem de kolaylaştırmıştır. Diğer yandan üzerinde durulması gerekli diğer önemli bir problem ise, sistemin işleyişi içinde hangi ölçülerde sendikaların bağımsızlıklarını muhafaza edebildikleri hususudur. Sistemin sendikaların bağımsızlığını tehlikeye sokabileceğini ileri sürmek daima mümkündür. Fakat hemen belirtmek gerekir ki, bugüne kadarki işleyişi içinde sistem, sendikaların bağımsızlıklarını hiç bir zaman zedelememiştir. Yapılan araştırmaların ortaya koyduğuna göre, nitekim bu yüzden Alman sendikalarının “birlikte karar verme hakkı” ile, İngiliz işçilerinin “ortak istişare” hakkını kullanmalarına nazaran çok daha fazla tatmin olduklarını söylemek mümkündür.

Gerçekten birlikte karar verme hakkı ile işçi temsilcileri direkt olarak karar verme vetiresini paylaştıkları halde, istişare sisteminde işçiler kararları teklif ve tartışma imkânlarına sahip bulunmaktadırlar. Aslında Batı ülkelerinde carî endüstri ilişkileri sistemleri arasında kesin ayrımlar yapmak önemli güçlükler taşımaktadır. Bazı müellifler birlikte karar verme hakkının ortak istişare sistemine nazaran toplu pazarlık sistemine daha yakın olduğunu iddia ederlerken, diğer bazı müellifler ise, bütün sistemlerin kararların verilmesine katılmanın muhtelif ve farklı vetirelerinden başka bir şey olmadığı hususu üzerinde durmaktadırlar. Şüphesiz birlikte karar verme sistemi, Alman işçilerine kendi çalışma hayatla-

ıyla ilgili kararların verilmesi yönünden çok daha direkt bir katılmayı öngördüğü halde, toplu pazarlık ve diğer işbirliği sistemlerinde verilecek kararlar üzerinde baskı yaparak onu değiştirmeğe çalışma niteliği daha ağır basmaktadır.

Böylece endüstriyel demokrasi kavramının bir parçası olarak ortaya çıkan birlikte karar verme hakkı, F. Almanya'da sadece kanunî bir beraber karar verme hakkı olarak düşünülmemelidir. Birlikte karar verme hakkı içinde bir çok değişik nitelikte hakkın da mevcut olduğu aşikârdır. Bu haklar kararlara tesir etme, bilgi elde etme, birlikte istişare etme ve birlikte karar verme ve kontrol etme haklarını da ihtiva etmektedir. Ayrıca bütün bunlara ilâveten birlikte karar verme hakkı, işçilerin kararlara tesir edebilmeleri yönünden bir çok değişik müesseseyi de ihtiva etmektedir. Bu müesseseler arasında, biraz ilerde teferruatlı olarak bünyelerini tetkik edeceğimiz, "işletme konseyleri", "ortak çalışma komiteleri", "işçi direktörü", "İdare Meclisindeki işçi temsilciliği" gibi mekanizma ve kuruluslar sayılabilir. Diğer yandan birlikte karar verme hakkı, işletme veya teşebbüsün değişik seviyelerinde, ayrıca millî ekonomi seviyesinde de işletmekte ve tatbik edilmektedir. Ayrıca sistem, değişik bir çok sektörde, personelle, malî ve idarî problemlerle ve teşebbüsün politikası ile ilgili karar verme mekanizmalarının hemen hepsinde de işlemektedir.

Tabiatıyla burada üzerinde durulması gerekli çok sayıda teknik konular ve problemler mevcuttur. Meselâ bu arada şu sualleri sıralamak mümkündür :

a) Birlikte karar verme hakkının kömür ve çelik endüstrileri ile diğer endüstrilerdeki tatbikatının durumu nedir ve arada ne gibi farklar mevcuttur?

b) Mekanizmanın işleyişinde sendikaların ve sendika yöneticilerinin durumu nedir, hangi sendika yöneticileri ve üyeleri temsil imkânına sahiptir, bunların kendi sendikaları ve birlikte karar verme mekanizmaları içindeki rolleri hangi ölçüde bir arada yürütülebilmektedir?

c) Sendika hareketleri dışında kalmak suretiyle sendika yöneticileri hangi ölçüde şahsen veya bir mütehassis olarak mekanizmanın işleyişine etki yapabilmektedirler?

d) İşletme konseyleri ile birlikte karar verme mekanizması arasında ne gibi ilişkiler mevcuttur? İşletme konseyleri ne şekilde teşkil

edilmekte ve bu konseyler hangi endüstriyelerde faaliyet göstermektedirler?

e) İşletme konseylerinin ve birlikte karar verme mekanizmasının faaliyetleri ile sendikaların toplu pazarlık faaliyetleri ne şekilde birbirleriyle ilgili bulunmaktadır?

Şüphesiz bu sualleri daha da arttırmak mümkündür. Aslında birlikte karar verme sisteminin esas gayesi, direkt yollardan veya temsilcileri vasıtası ile işçilerin teşebbüs veya işyeri seviyesinde kararların verilmesine katılabilmelerinin sağlanmasıdır. Sistem kanun yoluyla müesseseleştirilmiş bulunmakta, fakat sistemin başarıya ulaşmasında işbirliği arzusu ve iyi niyet önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde Alman sendikaları birlikte karar verme hakkının sadece belirli işyerlerinde değil, çok daha geniş bir kesimde tatbikata sokulmasını istemekteydiler. Ayrıca gelirin daha iyi bir şekilde bölüşümünü sağlamak için, sendikalar işçiyi servet ve varlık sahibi yapabilecek yollar üzerinde de durmakta, işçi elinde kapital teşkili problemini önemle ele almış bulunmaktadırlar.

Bazı müelliflere göre, diğer bir takım faktörler de etkili olmakla beraber, F. Almanya'da "yönetime katılma fikri ve talebi" esas itibarile sendikalardan gelmiştir. Bu fikre ilâveten ileri sürülen iddialara göre, "işverenlerin çoğu kendi tesislerinde beşerî ilişkilerin gelişmesi yönünden" yönetme katılmayı bir vasıta olarak kabul etmişlerdir. Başka bir görüşe göre ise, "evde, okulda diğer sahalarda görüldüğü gibi, politikada ortaya çıkan eşitlik fikri, endüstrideki eski otorite düzeninin yerini almıştır". Hristiyon doktrini de bu görüşleri kuvvetlendirmiş, "işçilerin sadece emek gücünden ibaret olmadığı" görüşünden hareketle, "istihdam ilişkilerinin ortak münasebetler olduğu düşüncesi" kuvvet kazanmağa başlamıştır. Bu fikir işçilerin yönetime katılması hareketinin başarıya ulaşmasında önemli bir fonksiyon görmüştür.

"İşletme konseyleri" (works councils) fikri Alman tarihinde 1848'lere kadar geri giden oldukça eski bir maziye sahiptir. İhtilâlcî dalgalanmaların devam ettiği bu yıllarda Frankfurt'da toplanan "anayasa meclisi" (constitutional assembly) o tarihlerde bu tipte konseyler kurmak istemiştir. Fakat takip eden yıllarda çok az sayıda işveren kendiliklerinden "fabrika konseyleri" (factory councils), yahut "yaşlılar konseyi (councils of elders) kurmak yoluna gitmişlerdir. Bu hareket ikinci büyük desteğini 1905 yılında Prusya'da maden kanununun kabulü ile kazanmıştır. Bu kanun işçi temsilcilerinin katılması ile "istişari konseyler" (consultative councils) kurmuştur.

Daha sonraları I. Dünya Savaşı yıllarında işçilerin ortak istişare hakları 50'den fazla işçi stihdam eden bütün teşebbüslere yayılmıştır. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra Weimar Cumhuriyeti esnasında daha teferruatlı işçi konseyleri kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunla konseylere pazarlık ve yöneticilik fonksiyonlarının her ikisi de birden verilmiştir. Kanun ayrıca Alman işçilerine şirketin "idare meclisine" (supervisory boards) iki üye sokmak hakkı da tanımıştır. İşletme seviyesindeki işletme komitelerine ilâve olarak Weimar Cumhuriyeti mevzuatı, endüstri çapında bir konseyler hiyerarşisini de tesbit etmiştir. Ayrıca işçilerin ve yöneticilerin temsil edileceği üst seviyede bir millî ekonomik konsey kurmuştur. Bu daha yüksek seviyeli konseyler, etkili olamamış ve bu konseyler 1920'lerin başlarında ortadan kaybolmuştur.

Nasyonel Sosyalist rejiminin iktidara gelmesiyle 1963'ten itibaren sendikalar çözülmeye başlamış ve işletme konseyleri sistemi de fonksiyonlarını kaybetmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra işletme konseylerinin yeniden ihyası ve işçilerin işletme yönetimine katılması Alman işçi hareketinin en başta gelen gayesini teşkil etmiştir. 1950 ilâ 1956 yılları arasında kamu ve özel kuruluşlarda işçilerin yönetime katılmasını sağlayan bir seri kanun kabul edilmiştir. Böylece katılma işletme konseyleri ve benzer organlar yoluyla tatbikata geçmiştir. Ayrıca kömür ve çelik endüstrilerinde özel "birlikte karar verme" (codetermination) kanunu kabul edilmiştir.

Almanya ve Kara Avrupası ülkelerinin bir çoğu, işçilerin kararlara katılması ve yönetimle istişarenin kanunî bir temele dayanması yönünden İngiltere'den ayrılmaktadırlar. Ayrıca bu sistem Almanya'da sendikaların tazyik ve baskılarının bir sonucu olarak tesis edildiği hadle, veticinin önemli bir bölümünde bilinen sendikal mekanizma işlememektedir. Almanya'da onsekiz yaşında ve daha yaşlı işçiler, yüksek seviyeli yöneticiler hariç olmak üzere işletme konseyleri seçimlerinde oy hakkına sahip bulunmaktadırlar. Diğer yandan yirmibir yaşından yaşlı olanlar ise, konseylere seçilmeye elverişli bulunmaktadırlar. Tam - süreli çalışan sendika yöneticileri ise seçilememektedirler. Konseylerin büyüklüğü 20 işçiden az işçi çalıştıran tesisdeki 1 üyeden, çok geniş teşebbüslerdeki 35 üyeye kadar değişmektedir. Konseydeki sandalyalar "ücretlilerle" (wage earners - manual workers), "maaşlılar" (salaried - white collar workers) arasında sayılarına nisbet edilmek suretiyle bölünmüş bulunmakta, fakat ortada daima bir konsey mevcut olmaktadır.

Konsey üyeleri şirketin iş hayatıyla ilgili çok önemli bilgilere sahip bulunabilirler. Bu yüzden Alman mevzuatı gizliliğe riayet edilmesi hu-

susunda bir çok hüküm getirmekte, işveren tarafından yapılacak mü-racaatla bu gizliliğe riayet etmeyenler için bir yıla kadar hapis cezaları dahi öngörülmektedir.

Diğer yandan işverenin konsey üyesi işçileri işten atmasına mâni ol-mak üzere çok sayıda koruyucu hüküm de kabul edilmiş bulunmaktadır. Sadece bütün işletme tamamen kapatılacak olursa, konsey üyesi iş-çisinin işine son vermek imkânı ortaya çıkabilecektir. Nitekim meselâ Fransa'da sadece konsey üyeleri değil, eski üyeler ve konsey için yeni namzet üyeler de işten çıkarılma hususunda önemli bir şekilde korun-muşlardır. Almanya'da konsey vazifelerini yerine getirebilmek için, kon-sey üyelerinden hiç bir ücret kesintisi yapılmadığı halde, bunlar kendi mutâd işlerine devam etmemektedirler. Konseylerin çalışması için ge-rekli bütün masraflar işveren tarafından karşılanmaktadır.

Sendikalarla konseyler arasındaki bağlar bilhassa gayri resmî ola-rak düzlenmiş bulunmaktadır. Ashında resmî bir seçim listesi mevcut olmamakla beraber, pratikte sendikalar konsey seçimleri için aday lis-teleri hazırlamaktadırlar. Hernekadar bütün Alman işçilerinin sadece üçte biri sendikalara üye olmakta iseler de, konsey üyelerinin % 90'ı sendika üyelerinden gelmektedir. Gerçekte konsey üyeleri, kendi statü-leri sendika temsilcisi değil, işçi temsilcisi olduğu için daha önceki du-rumlarını koruyabilmektedir. Tekrar olarak söylemek gerekirse, konsey-ler sendikalardan ayrı kuruluşlardır ve bu yüzden meselâ sendikalar ta-rafından yürütülen herhangi bir grevde tarafsızlıklarını muhafaza etmek zorundadırlar.

İşverenlerin çoğu konseylerle ilişki kurmayı ve onlarla çalışmayı ter-cih etmekte, fakat bunların içinde hudutlu bir grup ise, işçinin sendika-ya olan sadakatini kastî bir şekilde saptırmağa çalışmaktadır. Ünlü Sos-yal Siyasetçi Adolf Sturmthal'a göre, Almanya'da "işverenlerin çoğu kon-seylerin durumunu kuvvetlendirmek suretiyle sendikaları zayıflatmayı ümit etmektedirler. Bir çok hallerde sendikalara karşı konseylerin kul-lanıldığı görülmekte, fakat buna mukabil sendikaların teşebbüs hakkın-da bilgi sağlamasında konsey üyelerinin bir rolüne hemen hemen hiç rastlanmamaktadır Sturmthal'a göre, meselâ 1954 yılında Bavyera'da or-taya çıkan metal işçileri grevinde işletme konseylerinden bir çoğu, işlet-me yöneticilerinin de tavsiyelerine uyararak, milli sendikanın kararına mey-dan okumak suretiyle işçilerin işlerinin başında kalmasını sağlamak için gayret sarfetmişlerdir.

Mamafih bu vakıalar kaide olarak genel bir nitelik taşımamaktadır. Genellikle Alman sendikaları işletme konseyleri ve "birlikte karar ver-

me” mekanizması yoluyla desteklenmeğe devam etmektedir. Bazı sendikalar konsey üyelerinin yetiştirilmesi ve eğitilmesi ile ilgili programları yürütmektedirler. Yakın tarihlerde büyük metal işçileri sendikası kesif eğitim programları ve işletme seviyesinde sendika organizasyonunu kuvvetlendirmek yoluyla konseyle olan ilişkilerini daha müessir ve verimli bir hale sokmak yoluna gitmiştir. Bazı sahalarda ise, kuvvetli sendika liderleri konseyler üzerinde sendika kontrolünü kurmuş bulunmaktadır.

İşletme konseylerine ilâveten kanun, yüz ve daha fazla işçi çalıştıran teşebbüslerde “iktisadî üretim komiteleri” (economic production committees) kurulması hakkında hükümler getirmiştir. Ayrıca kanun birleşik hisse senetli şirketlerde, meselâ korporasyonlarda (aile şirketleri hariç olmak üzere) idare meclisindeki sandalyalardan üçte birinin işçi temsilcileri tarafından doldurulmasını âmir bulunmaktadır.

F. Almanya’da işletme konseyleri bir çok hallerde istişarî bir nitelik taşımaktadır. Bazılarında ise konseylerin kudreti işverenlerinkine eşit bulunduğu bir uyumsuzlukta, eğer bir karara varılamayacak olursa, hâdise nihai karar için iş mahkemesine veya özel bir uzlaşma komisyonuna gitmektedir. İşverenlerin ve konseyin eşit rey sahibi bulunduğu vakıalar şunlardır : işin başlama ve bitme saatleri, dinlenme aralarının tayini, ücret sistemi, zaman ücretlerine karşı teşvik edici ücretler (fakat ücretlerin seviyesinin tayini sendikalarla işverenler arasındaki bir pazarlık konusudur), parça - başı ücretlerinin tesbiti, izin ve tatillerin düzenlenmesi, çalışma kaideleriyle ilgili hususlar (park yer, hastalık halinin bildirilmesi v.s.), meslekî eğitim, çıraklık programının tesbiti, işletmede mevcut refah hizmetleri idaresi (nekahat evleri, kafeteryalar, işçiler için yapılan işletme evleri, lojmanlar v.s.) gibi.

İşletme konseyleri ayrıca geniş sayıda personel tayini, yeniden tayin veya transferi gibi hâdiselerde fertlerle ilgili olmamak üzere, gene işverenlerle eşit kuvvete sahiptirler. Konseylerin işten çıkarma hususunda bir selâhiyeti yoktur, yalnız geniş işten çıkarma hallerinde konseye daha önceden haber vermek zarureti vardır. İşten çıkarma hallerinde ferdi işçi iş mahkemesine baş vurabilir ve konsey de işçinin bu müracaatına katılabilir.

Alman endüstrisindeki iktisadî üretim komitelerine gelince, bu komiteler 4 ilâ 8 arasında değişen ve işçi ile işverenlerin eşit sayıda katıldıkları komitelerdir. Bu komitelerin istişarî fonksiyonları mevcuttur. Komitenin sahasına giren konular arasında meselâ çalışma ve üretim metodları, teşebbüsün ekonomik durumu, kredi vaziyeti, kâr ve zarar, işçi-

rakler ve yeni yatırımlar gibi işçileri hayatî şekilde etkileyen meseleler sayılabilir. Komitenin kuvveti tamamen istişarî bir niteliktedir. Üyelik süresi işletme konseylerinde olduğu gibi genellikle iki yıldır.

Bu komiteler hususunda taraflardan gelen fazla hevesli bir davranış görülmemektedir. İşverenler bu komitelerin işverenlerin hükümân ve imtiyazlı buldukları sahalara tecavüz edeceklerinden korkmaktadırlar. Diğer yandan sendikalar ise, komitelerin tamamen istişarî oluşlarından dolayı çok zayıf kalacaklarını iddia etmektedirler. Bu yüzden uygun ve elverişli hacimdeki işletmelerin hapsinde iktisadî üretim komitelerinin kurulmadığı görülmektedir.

Yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, birlikte karar verme hakkının mevcut olduğu kömür ve çelik işletmeleri dışında, işletme konseyleri kanunu birleşik hisse senetli şirketlerin idare meclisinde sandalyaların üçte birinin işçilerin oylarıyla doldurulmasını âmir bulunmaktadır. Bu şahıslar işçiler tarafından direkt olarak gizli oyla seçilmektedirler. Eğer iki veya daha fazla işçi temsilcisi seçilecekse, bunlardan bir tanesinin ücretli işçi, bir tanesinin ise maaşlı müstahdem olması gerekmektedir. İşçi temsilcileri için diğer bir şart mevcut bulunmamakta, bazı şirketlerde ise tam - süreli sendika yöneticileri de bu kurullara seçilebilmektedir. Mamafih bir çok sendika tarafından iddia edildiğine göre, şirketlerden çoğu kurul üyeliğini altı üye ile tahdit etmekte, böylece ilk iki işçi üyenin işyerinden seçilmesi şartı olduğuna göre, dışardan gelen sendika yöneticisi kurulun üyesi olamamaktadır.

"İdare meclisinde" eşit sayıda temsilin mevcut olmayışına sendikalar itiraz etmekte ve tıpkı birlikte karar verme sisteminin kömür ve çelik sanayiindeki tatbikatında olduğu gibi, eşit temsil istemektedirler. Tatbikatta, mamafih idare meclisindeki oylama işçi temsilcilerine karşı hisse senedi sahiplerinin görüşlerini nadir hallerde aksettirmektedir. Kararların çoğu ittifakla verilmektedir.

Şüphesiz günümüzde idare kurullarındaki işçi temsilciliği tatbikatını tam bir şekilde değerlendirmek güç olmakla beraber, Prof. Sturmthal'in kanaatine göre, "idare meclislerinde işçi temsilcilerinin mevcudiyeti, birçoklarının ümit ettiği gibi ne vahim sonuçlar doğurmuş, ne de diğerlerinin ümit ettiği gibi son derece faydalı neticeler hâsıl etmiştir".

Tabiatıyla böyle bir sistemin işleyici sonucu olarak, işçilerle yöneticiler arasında haberleşme gelişmiştir. Özellikle gelişmiş bir haberleşme sistemi, refah devirlerinde işçiler yönünden çok daha önemlidir. Çünkü

böyle bir devrede teşebbüsün malî durumu hakkında daha yakın ve açık bir fikir sahibi olmak büyük avantajlar sağlayabilecektir.

Sendikaların bu konudaki tenkitleri genellikle daha düşük sayıda temsil ile ilgili bulunmakta, daha az sayıda temsil yerine daha büyük sayıda katılma arzuları tesbit edilmektedir. "Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu"nun (D. G. B.) programındaki esas talepler arasında, şöyle denmektedir : "İşçilerle eşit sayıda birlikte karar verme sistemi bütün iktisadî, sosyal ve personelle ilgili kararlarda teminat altına alınmalıdır. Bu husus bütün özel, kamu ve kooperatif kuruluşlarda tatbikata sokulmalıdır".

Kömür ve çelik endüstrisinde birlikte karar verme hakkının tesisi, işçilerin genel olarak yönetime katılma hareketlerinin bir parçası ve onunla ilgili olmakla beraber, bu hareketin 1949 - 1950 devresi ile ilgili kendine has bir tarihî gelişimi de mevcuttur. Temel endüstrilerde birlikte karar verme hakkının talep edilmesi, harpten sonra Almanya'da işçilerin serbest piyasa ekonomisine ve demokratik endüstri ilişkilerine karşı duydukları arzunun yeni bir örneğini temsil etmektedir. Rusya'da görüldüğü gibi millileştirmenin etkilerinden doğabilecek hayal kırıklığı, diğer yandan politik olarak endüstrinin tam bir sosyalizasyonun gerçekleştirilemeyeceği kanaati, sosyalist işçi liderlerinin birlikte karar verme hakkına yönelmelerine yardım etmiştir. Diğer yandan bu hareketin böyle bir istikâmete dönmesinde katolik ve protestan dinî liderlerinin endüstrinin beşerleştirilmesiyle ve işçinin vekarının yükseltilmesiyle ilgili programlara duyduğu sempati de önemli rol oynamış ve böyle bir eğilimi kuvvetlendirmiştir.

Papa'nın tarihî emirlerinin ve Sosyal Hristiyan doktrinlerin etkisinde kalan bir çok din adamı, işçilerin yönetime katılması fikrini desteklemeğe başlamışlardır. Hatta bu din adamlarının bir kısmı endüstrinin tam bir sosyalizasyonunu da öngörmüşlerdir. Özellikle katolik etkiler, başta gelen partilerden biri olan "Hristiyan Demokrat Birliği" partisini de bu kanunu desteklemesine yardımcı önemli bir tesiri olmuştur.

Diğer yandan Hitler'den önce Almanya'da sendikaların din ve ideoloji yönünden parçalanmış olanlarının aksine, 1945 yılından sonra bu sendikaların birleşmesi vakıası da birlikte karar verme kavramı etrafında bir birliğin sağlanmasını kolaylaştırmıştır. Birlikte karar verme sistemi, bizatihî iki önemli veçheye sahip bulunmaktadır. İlk önce kömür ve çelik işletmelerinde idare meclislerine tayin yönünden işçilerle hisse se-

nesdi sahipleri arasında bir eşitliği öngörmektedir. İkinci olarak ise, şirketlerin yönetim kurullarında işçi üyeliğini şart koşturmaktadır.

1951 yılında kabul edilen kanuna göre, binden fazla işçi çalıştıran çelik ve kömür işletmelerinde, şahıs şirketleri ve özel şirketler hariç olmak üzere, birlikte karar verme hakkı en üst seviyeli "idare meclislerinde" (supervisory boards) gerçekleştirilmiş bulunmaktadır. Bu meclislere meselâ A. B. D. tatbikatında "direktörler meclisi" (boards of directors) de denilmekte ve bu şahıslar tam - süreli çalışan bir yönetici pozisyonunda bulunmamaktadırlar. Bu meclisler genellikle onbir üyeye sahip bulunmakta, bu onbir üyenin dört tanesi hisse senedi sahiplerini, dört tanesi ise işçileri temsil etmektedir. İşçi temsilcilerinin iki tanesi işletme konseyleri tarafından, bir tanesi ücretli işçi, bir tanesi maaşlı beyaz yakalı müstahdem esasına göre seçilmekte, geriye kalan iki işçi ise, merkezî sendika organizasyonu tarafından seçilmektedir.

İşçi ve hisse senedi sahiplerini temsil eden iki gruptan her biri ilâve olarak bir "bağımsız" üye seçmekte, onbirinci şahıs ise, böylece teşekkül eden on kişilik heyet tarafından tesbit edilmektedir. Ayrıca onbirinci şahsın iki grubun her birinden de en az üç oy alması gerekmektedir. Bu hususta eğer bir anlaşmaya varılamayacak olursa, onbirinci şahsın seçimine bir uzlaştırma komitesi yardımcı olabilmektedir. Tatbikatta bu karmaşık sistem genellikle bir anlaşma ortaya çıkarmış bulunmakta, umumiyetle hisse senedi sahipleri kurulun başkanını tayin etmekte, işçiler ise onbirinci şahsı ve ikinci başkanı tesbit etmektedirler.

Kurulda keskin şekilde ortaya çıkabilecek bölünme ihtimallerine rağmen, tatbikatta ise anlaşmazlıklar ve oy bölümleri, işçiler ile yöneticiler arasında görüldüğü kadar, bizzat işçi temsilcileri arasında da mevcut bulunmaktadır. Genel eğilim ise, geniş bir fikir birliği yaratma yönündedir.

Diğer yandan birlikte karar verme hakkını düzenleyen kanun, ayrıca kömür ve çelik şirketlerinin "yönetim kuruluna" (managing board) bir "işçi direktörü" (labor director) tayinini öngörmektedir. İşçi direktörü idare meclisine tayin edilen diğer direktörlerin tayinine benzer usullerle bu kurula tayin edilmektedir. Yönetim kurulu üst seviyeli bir teşekkül olarak şirketin günlük faaliyetlerinde icraî bir sorumluluk taşımakta ve genellikle üç üyeden teşekkül etmektedir. İşçi direktörleri, idare meclisindeki işçi gruplarının çoğunluğunun oylarına ters düşecek şekilde tayin edilememekte veya işinden uzaklaştırılmamaktadır.

İşçi direktörü, şirketin yönetilmesinde diğer direktörlerle birlikte ortak bir sorumluluk taşımakta ve idare meclisinin genel direktiflerine uy-

gun düşecek şekilde çalışmaktadır. İşçi direktörü ayrıca personel meselelerinde, iş değerlendirilmede, meslekî eğitim ve öğretimde, sosyal meselelerde, yaşlılık tekaüdiyelerinde, hastalık yardımlarında, sosyal mesken siyasetinde, işyeri kütüphaneleri konusunda, tıbbî bakım hizmetlerinde, iş kazasından korunma tedbirlerinde ve işletmedeki çok sayıda diğer kültürel faaliyetlerin yürütülmesinde özel bir sorumluluğa da sahip bulunmaktadır.

Teorik olarak bir işçi direktörünü yönetim kurulunda, yönetici diğer arkadaşlarına nazaran ters istikâmette oy kullanması beklenirken, bu durum çok nadir hallerde ortaya çıkmaktadır. Bir çok müellifin işaret ettiği gibi, bir yönetici pozisyonunda yer alma, adet ve kanunların etkisiyle bir yönetici gibi hareket etme, işçi direktörlerinin bir sendika müzakerecisi gibi değil, tatbikatta bu şekilde yönetici gibi davranış göstermelerine sebep olmaktadır. Fakat aynı zamanda işçi direktörü, sendika ile, işletme konseyi ile ve idare meclisindeki işçi temsilcileri ile haberleşme mecburiyetinde bulunduğunu da unutmamak zorundadır.

Şüphesiz birlikte karar verme hakkından doğan sonuçları ölçmek ve değerlendirmek çok zordur. Mamafih bazı şirket yöneticilerinde görülen ve bu hakkın, karışıklığa, sosyalizme yol açacağı görüşü ve korkusu, tatbikatta gerçekleşmemiştir. Günümüzde yöneticilerin çoğu bir bütün olarak prensipte şüphelerini muhafaza etmekle beraber, kendi firmalarında sistemin iyi işlediğine işaret etmektedirler.

Sendika yönünden ise, sendikalarda birlikte karar verme hakkının, özellikle işçi direktörlüğü pozisyonunun, Alman sendikalarının işçi haklarını mücadele ile koruma karakterini menfi yönde etkileyeceği endişesi hâkim olmuştur. Bu tenkitler ve korkuları şu şekilde özetlemek mümkündür : “kömür ve çelik işletmelerinde işçi patronunu görmeğe gittiğinde karşısında kendi sendikasının temsilcisini bulacaktır, kendi sendikasının temsilcisini görmeğe gittiğinde ise, karşısında patronunu bulacaktır”. F. Almanya’da bu korkular da gerçekleşmemiştir. D. G. B.’ye göre, halihazırda Almanya’da tatbik edilen şekliyle birlikte karar verme hakkı, eski sınıf mücadelesi kavramını zayıflatıcı bir faktör rolü oynamaktadır. 1966 yılı başlarında D. G. B. icra heyeti üyelerinden biri yazdığı bir yazıda aynı noktaya işaretle şöyle demektedir : “Eğer Alman işçi sendikaları işçiler için birlikte karar verme hakkı talep edecek olurlarsa, o takdirde onlar aynı zamanda kapital temsilcilerinin de birlikte karar verme hakkını tanıyorlar demektir”.

Diğer yandan Alman işçi hareketi bütün endüstrilerde ve bütün şirket kurullarında eşit esasa dayanan birlikte karar verme hakkının genişle-

tilmesini istemektedirler. Gerçekten 1968 yılı baharında D. G. B., bütün endüstrilerde birlikte karar verme hakkının gerçekleştirilmesini desteklemek üzere, yeni ve geniş bir kampanya açmış bulunmaktaydı.

Birlikte karar verme hakkını demir ve çelik endüstrilerindeki ekonomik etkileri de tam bir katıyetle ölçülebilmüş değildir. Bazı müelliflere göre Almanya'da birlikte karar verme hakkı dolayısıyla endüstri ilişkilerinde gelişen yeni iklim, Alman çelik firmalarının 1950'lerden itibaren produktivitelerini arttırmalarında kısmen bir rol oynamıştır. Aynı zamanda geliştirilmiş bu yeni ilişkiler, kömür ve çelik işletmelerinde fiyat tazyiklerinin artmasına yol açmakla beraber, sosyal yardımların gelişmesine sebep olmuşlardır. Bu şartlar altında produktivite artışından ortaya çıkan kazançlar muhtemel enflasyonist kayıplarla yok edilmiş, böylece bütün ülke ekonomisinin verimliliği yönünden belirli bir etki meydana gelmemiştir.

Buna mukabil işletme konseylerinin genel bünyesinin, bütün Alman endüstrisinde idare meclislerinde işçi temsilcilerinin bulunmasının, demir ve çelik işletmelerinde işçi direktörünün mevcudiyetinin, ülkede çalışma ilişkilerinin insanlaştırılmasına büyük ölçüde yardım ettiği hususunda hemen herkes müttefik bulunmaktadır.

İşçilerin yönetime katılmaları hususundaki tazyiklerin ülkelerin bir çoğunda gittikçe arttığı görülmektedir. Bir çok hallerde bu talep sendikalardan gelmekte, bazen hükümetler bu sistemi verimliliğini arttırmak ve sendikaları tüketim üzerinden dikkatlerini kaydırmak için, bir âlet olarak görmektedirler. Bazı işverenler ise, konuyu işçilerin motive edilmesi açısından ele almaktadırlar. Böylece sistem gelişmiş ülkelerde, hattâ gelişme halindeki ülkelerde genişlemektedir.

Şüphesiz Amerikan tipi endüstri ilişkileri sistemi Kara Avrupası'nda, özellikle F. Almanya'da gelişen bu sisteme tamamen zıt yönde bir gelişme göstermiştir. Gerçekten bu hareket modern Amerikan sosyal tarihinde çok hudutlu bir destek görmüştür. Amerikan kapitalizminin ve teşebbüs sisteminin geleneği, bir hak veya bir zaruret olarak birlikte yönetim kavramına zıt düşecek şekilde gelişmiştir. Modern Amerikan işçi hareketi, Batı'daki bütün diğer sendika hareketlerinden farklı olarak, bir kaç küçük istisnası dışında işçilerin yönetime katılması hareketine ya kayıtsız kalmış veya muhasım bir tavır takınmıştır. 1940 yıllarında, kısa bir devrede CIO'daki bir grup, özellikle CIO'ya bağlı "Birleşik Çelik İşçileri Sendikası" (United Steel Workers Union) ve Philip Murray'ın liderliği altında, endüstride birleşik işçi - işveren konseylerinden bahseden bir kampanya açmıştır.

Fakat bu hareket bir çok sendika ve liderleri tarafından benimsenmemiş ve 1950 başlarında hareket yavaşça ortadan kaybolmuştur. Bir çok Avrupa ülkesinde olduğu gibi, savaş yıllarında A. B. D.'de bilhassa bu devreye münhasır olmak üzere, üretimi geliştirmek için işçi - işveren ortak komitelerinin arttığı bir devre olarak gözükmektedir. Bu komitelerden bir çoğu II. Dünya Savaşı yıllarında kurulmuş bulunmakta, federal hükümet bu komitelerin kurulmasını teşvik ve yardım etmektedir. Fakat bu komitelerin fonksiyonları bir çok hallerde iyi bir şekilde tesbit edilmemiş bulunmaktadır. Ashında bu komitelerden çok azı savaş yıllarında canlılık ve hayatîyetlerini muhafaz edebilmişlerdir.

A. B. D.'de üretimin geliştirilmesinde işbirliğini gerçekleştirmek üzere sendika - şirket gayretlerini bir araya getirmeğe yönelmiş bir çok teşebbüse rastlanmaktadır. Bu gayretlerin A. B. D.'de son yıllarda sayıca gittikçe arttığı tesbit edilmiş bulunmaktadır. Hususile hızlı teknolojik gelişmenin ve otomasyonun ortaya çıkardığı özel problemler, sendika - işveren arasında kurulmuş yeni komitelerin önemini arttırmış, özellikle "Armour Meat Packing", "Kaiser Steel" ve Batı sahillerinde gemi yükleme, boşaltma işlerinde bazı A. B. D. şirketlerinde bu komitelere rastlanmıştır. Bu komiteler teknolojik değişmelerle uğraşmakta, yıllık toplantılarla, bu değişimin işçi ve işveren üzerine etkilerini araştırmaktadırlar. Öyle gözükmektedir ki, otomasyonun ortaya çıkışıyla, bir çok eski organizasyonun, çalışma modellerinin ve tatbikatını yerine istişarî nitelikte de olsa daha çok sayıda sendika - işveren yaklaşma tipleri alacaktır.

Şüphesiz işçi - işveren işbirliği konusuna CIO'nun eski tarihlerde duyduğu ilgi, özellikle çelik işçileri sendikasının işbirliğine gene o tarihlerde duyduğu alâka, esas itibariyle o devrede Çelik İşçileri Sendikası araştırma direktörü olan Joseph Scanlon'un bu sendikadaki çalışmalarından ve plânlarından büyük ölçüde etkilenmiştir. Esasında "Scanlon plânı" diye isimlendirilen sisteme, maliyet azaltılmasından elde edilen kazançların işçiler ve işverenler arasında bölüşülmesine ağırlık vermektedir. Bu sistemin basit şekilde tatbiki bazı yerlerde kâra iştirak sistemlerine dönüşmüştür.

İşçilerin yönetime daha müessir bir şekilde katılmasında ortaya çıkan ve farklı sistemlerde görülen en büyük pratik güçlük ise, muhtemelen işçilerin kayıtsızlığı ve bu konuyu benimsememeleridir. Araştırmaların ortaya koyduğuna göre, bu sistemin iyi plânlandığı ve çalıştığı üst kuruluşlarda gerçekleştirildiği hallerde dahi, bu müessesenin mekanizmasına ve hattı onun esas gayelerine karşı işçiler arasında ekseriya çok

derin bir kayıtsızlık ve benimsememe davranışı mevcuttur. Meselâ birlikte karar verme hakkı bakımından işçiler arasında bu sistem “esas itibariyle maddî şartların geliştirilmesini sağlayan bir düzen olarak bulunmaktadır”, İngiltere’de gördüğümüz “ortak istişare” (joint consultation) ise, “ferdî şikâyetlerle daha âdil şekilde meşgul olan bir sistem” olarak düşünülmektedir.

Bu vakıalar şu hususu düşündürmektedir ki, maddî şartlar çok tatmin edici olmadığı, yahut elverişli mekanizmalar ferdî işçinin şikâyetlerini karşılamakta geciktiği sürece, işçilerin bir teşebbüsün yüksek seviyeli problemlerine katılmasını sağlamak çok müşkül bulunmaktadır. İyi şekilde düzenlenmiş şikâyet mekanizmalarının mevcut olmayışı halinde ise işçiler, şikâyet ihtiyaçlarını karşılamak için ekseriya daha iyi yöneticilik ve üretim için düzenlenmiş mekanizmaları kullanmağa yönelmektedirler. Ayrıca bir çok işçi, modern endüstriyel şartlar altında 8-9 saatlik bir günlük çalışmadan sonra hareketsiz ve dış tesirlere karşı kayıtsız kalmakta, işiyle ilgili olan değişik ve ilâve bir iş için çok az arzu ve enerjiye sahip bulunmaktadır.

Nihayet en önemli manialardan biri de işçi ile onun ilk kademedeki âmiri arasında bir köprü kurulmasında ortaya çıkmaktadır. Mamafih işçilerin yönetime katılmasını sağlayan plânlarda, genellikle işverenle istişare ve temsil bakımından kurulacak ilişkiler orta veya yüksek seviye ile hudutlandırılmış bulunmaktadır.

Yönetim kurullarında işçi temsilcilerinin icraatı, yöneticilik problemleri, iş hayatına gerçek ilgileri yönünden ele alınacak olursa hayal kırıcı bir eğilim görülmektedir. Bu durum gerek gelişmiş, gerekse gelişen ülkeler yönünden de geçerli bulunmaktadır. Meselâ Yugoslavya’da işçilerin yönetime katılmalarının değil, bizzat yönetici durumunda oldukları bu ülkede, benzer bir hayal kırıklığı ile karşılaşılmıştır. Vak’a araştırmalarına göre, yönetim konseylerinde, seçilmiş bulunan işçi temsilcileri, üretimle ilgili teknik problemler ortaya çıktığı zaman sessiz kalmaktadırlar.

Konseye seçilen mavi yakalı işçiler, aynı şekilde konsey üyesi olan mühendislerin, beyaz yakalı işçilerin, ayrıca konseyde eşit şekilde oturan işletme yöneticilerinin yanında çekigen durmaktadırlar. İşçi delegeleri ferdî şikâyetlerin mevzubahis olduğu haller, yahut ücret meselesinin veya teşebbüsün kendi yaptığı meskenlerin tahsisinin mevzubahis olduğu hallerde ortaya çıkmaktadırlar. Bir ölçüde işçiler için özel eğitim kursları onların gelişmelerine yardımcı olmakta, işçilerin yönetime ka-

ılması sistemini tatbik ve tecrübe eden ülkelerden hemen hepsi, işçi temsilcileri için bazı özel yetiştirme kursları temin etmektedirler.

Herhalde, yakın bir gelecekte Batı dünyasındaki işçilerin ve onların sendikalarının, dahi iyi ücretler, daha fazla eğitim ve endüstri tecrübeleri dikkate alınarak, az gelişmiş ülkelerin işçilerine nazaran, yeni yöneticilik vazifelerinin yürütülmesine müessir olma yönünden daha fazla şansa sahip oldukları aşikârdır. Gelişen ülkelerde ise işverenlerle yapılacak bir işbirliği, muhtemelen yeni işçilerin endüstri hayatına daha çabuk intibak etmeleri gibi önemli bir vazifenin yerine getirilmesine yardımcı olabilir.

Mamafih üstesinden gelinmesi icap eden, cehaletten daha önemli bir güçlük bulunmaktadır. Rolf Dahrendorf'un iddiasına göre, işçilerin ve yöneticilerin fonksiyonları aynı değildir. Yöneticilik konusunda gelişmiş bir kimsenin, bir yönetici gibi fonksiyon görmesini ve düşünmesini ümit etmek abestir. Ayrıca kaçınılmaz şekilde ferdi teşebbüste gördüğümüz gibi, modern organizasyonların hiyerarşik karakteri, kuvvetin eşit olmyan şekilde dağılıma ve belirli bir miktar uyumsuzluğa kaçınılmaz şekilde yol açmaktadır.

A.B.D.'de, işçilerin kamu ve özel teşebbüste işletme yönetimine katılmaları hususunda ciddi bir sendika hareketine günümüzde rastlanmaktadır. A.B.D.'de işçi-işveren arasındaki işbirliğinin bazı şekillerinin, sendikacılığın daha yeni olduğu ve hızla geliştiği kamu sahasında ortaya çıkabileceği söylenebilir. Kamu sektörü sendikalarında geniş sayıda beyaz-yakalı ve profesyonel işçilerin mevcudiyeti, bu sahada sendikaların daha geniş fonksiyon görmeleri ihtimalini arttırmaktadır.

Gelişme halindeki ülkeler içinde meselâ Birleşik Arap Cumhuriyeti'nde kamu teşebbüslerinde idare meclisinde işçiler eşit sayıda temsil kabiliyetine sahip bulunmakta, kurulun geri kalan üyeleri lie kurul başkanı Cumhurbaşkanı tarafından seçilmektedir. Diğer bazı ülkelerde ise, yönetim kurullarında işçi temsilcileri azınlık olarak bulunmaktadır. Özel-likle Avusturya ve Fransa'da millileştirilmiş endüstrilerde bu sistem tatbik edilmektedir. Kamu kuruluşlarında yöneticilik pozisyonunda işçilerin de temsil edilebilmelerini sağlayan değişik bir çok plân ayrıca Suriye Arap Cumhuriyeti'nde ve Malî'de de tatbik edilmektedir.

Batı Avrupa'nın bir çok ülkesinde işleme seviyesinde ve millî seviyede işçi-işveren işbirliği konusunda geniş tartışmalar yapılmaktadır. F. Almanya'da sendikaların birlikte karar verme hakkını bütün büyük şirketlere yayma arzuları, işverenler tarafından kuvvetli bir mukavemetle

karşılaşırken, Avusturya'da da sendikalar kararlara katılma talepleriyle ortaya çıkmaktadırlar. Hollanda'da özel bir komisyon sisteminin tatbik imkânlarını araştırırken, İngiltere'de TUC ve İşçi Partisi konu üzerinde durmakta ve bu konuda bir çok rapor hazırlamış bulunmaktadır. Fransa'da son yıllarda işçi ve işveren teşekküllerinin üzerinde en fazla tartıştıkları konuyu işçi-işveren işbirliğinin modeli ve sistemi gibi konular teşkil etmektedir. Buna mukabil Fransız sendikalarından bazıları, özellikle CGT böyle bir işbirliğine şiddetle karşı çıkmakta, işbirliği istemediklerini açıkça ileri sürmektedirler.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı da konu ile son yıllarda iglilenmeğe başlamış, "işletmelerde sendika temsilcilerinin hakları ve işçilerin kararlara katılmaları" mevzuunda 1967 yılında tertiplenen teknik bir toplantıda şu yönde bir karara varılmıştır. Komisyon tarafından "işçi-işveren işbirliği konusundaki gelişmelerin ilgi çekici bulunduğu, fakat bu gelişmelerden genel manâda bir sonuç çıkarmağa mikân bulunmadığı" neticesi elde edilmiştir. Yapılan tartışmalardan ortaya çıkan sonuçlara göre, işçilerin işletmedeki çalışma ve yaşama şartları ile direkt ilgisi bulunan konularda bir katılma veya işbirliği, çok büyük bir kolaylıkla kabul edilebilir olmasına rağmen, işçilerin ekonomik ve malî konulara katılmaları veya üretim vetiresi ile ilgili kararlarda söz sahibi olma arzuları, "sendikaların ve işverenlerin arasında görüş ayrılıkları yaratmakta, fakat ayrıca farklı ülkelerdeki işverenler ve gene farklı ülkelerdeki sendika hareketleri bakımından problem başka şekillerde değerlendirilmekte ve bu konuda birbirinden çok farklı görüşler ortaya çıkmaktadır".

Katılmanın lehinde olan bazı müelliflere göre, işçiyi etkileyen kararlara etiklemiyen kararlar arasında bir ayırım yapmak çok güçtür. Özellikle işletmede yöneticiler tarafından alınacak her karar, o işletmede çalışan işçiyi etkileyeceğine göre böyle bir ayırım bir çok hallerde imkânsız ve hattâ sun'î bir ayırımdır. Farklı görüşte olanlar ise, verilecek kararların sonuçlarından doğacak sorumluluk ve kararların sonuçlarına katılma yöneticilerin üzerine yükleneneğine göre, böyle bir kararın münhasıran yöneticilerin sorumluluk sahasına dahil olduğu noktası üzerinde durmaktadırlar.

Ayrıca yöneticilik haklarının hudutlandırılmasının teşebbüslerin iktisadî esnekliğini zedeleyeceğini ve ekonomik hayatın dinamizmi içinde yeni problemler yaratacağını ileri sürmektedirler. Ortaya sürülen diğer bir husus ise, yöneticilik fonksiyonu, sendikacılık fonksiyonu ve işçi temsilciliği müessesesinin diğer fonksiyonları arasındaki farklar muhafaza edilmelidir, aksi halde eğer sendikalar ekonomik ve malî karakterde bir

yöneticilik kararına direkt olarak katılacak olurlarsa, sendikalar işçilerin çalışma şartlarını koruma ve geliştirme gibi aslı fonksiyonlarını yapmak imkânını bulamayacaklardır.

Günümüzde genellikle kabul edilen eğilimlere göre, yaşayan bir varlık olarak canlılığını muhafaza eden bir işletmede, belirli bir ölçüde ve bazı konularda işçinin verilecek kararlara katılmasını sağlamak suretiyle işçinin statüsünü yükseltmek mümkündür ve gereklidir. Bu bakımdan genellikle çalışma komiteleri veya konseyleri diye isimlendirilecek bazı müesseselere ihtiyaç mevcuttur. Bu konseyler istişari karakterlerini ekonomik ve malî konularda muhafaza etmeli, sosyal konularda ise, daha bağlayıcı bir nitelik taşıyabilmelidirler.

Bu nitelikteki sosyal mevzuat, Avrupa ülkelerinin bir çoğunda, Birinci Dünya Savaşını hemen takip eden yıllarda kabul edilmiştir. Fakat hareketin gelişmesi, İkinci Dünya Savaşı yıllarına ve onu hemen takip eden devrede daha fazla önem kazanmıştır. 1952 yılında Milletlerarası Çalışma Konferansı işletme seviyesinde işbirliği konusunda bir tavsiyeyi kabul etmiştir. Bu tavsiyeye göre, "işletme seviyesinde işçiler ile işverenler arasında işbirliği ve istişareyi teşvik etmek amacıyla uygun gelişmeler sağlanmalıdır. Bu işbirliği toplu iş sözleşmesi mekanizması veya istihdam şartlarının tayin ve tesbitiyle ilgisi olmayan diğer normal mekanizmalardan ayrı olarak tarafların karşılıklı ilgili oldukları konularda düzenlenmelidir".

Daha sonraki yıllarda bu tavsiyenin işleyişini ve tatbikatını tesbit etmekle görevli M.C.T. eksperler komitesi, endüstri hayatında istişare ve işbirliği hareketinin sayıca gittikçe artacağını ve önem kazanacağını tesbit etmiştir. Gerçekten bu işbirliği mekanizması Avusturya, Belçika, Kongo, Finlandiya, Fransa, F. Almanya, Irak, Hollanda, İspanya, Tanzania ve Tunus'da kanun yolu ile tesis edilmiştir. Bu konuda bağlayıcı bir mevzuatın bulunmadığı diğer ülkelerde, merkezî sendika organizasyonu ve işverenler konfederasyonu arasında millî seviyede yapılan anlaşmalarla benzer mekanizmalar tesis edilmiştir.

Böyle bir duruma misal olarak Danimarka, Norveç, İsveç ve İtalya sayılabilir. Diğer yandan ihtiyarî şekilde kendiliğinden bu mekanizmaları tesis eden ülkeler arasında İngiltere, Kanada ve Hindistan görülmektedir.

Şüphesiz günümüzde üzerinde durulması gerekli en önemli konulardan biri meselâ Birinci Dünya Savaşından buyana işletmelerdeki işçi-işveren ilişkilerinin karakterinin ne derece değiştiği sorusudur. Bu nok-

tada inkâr edilemeyecek bir gerçek varsa o da özellikle endüstrileşmiş ülkelerde işçilerin çalışma şartlarının dikkati çekecek şekilde gelişmiş olmasıdır. Bu şartlar ücretler, çalışma saatleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği yahut ücretli yıllık izin açısından ele alınacak olursa gelişmeyi aşikâr bir şekilde tesbit mümkündür. Tabiatıyla M.Ç.T.'nin bu gelişmelerde gösterdiği gayretleri ve uluslararası sahadaki faaliyetlerini gözden uzak tutmamak lâzımdır. Bütün bu gelişmelere rağmen, çalışma hayatının daha fazla beşerî bir atmosfere sokulması yönünden işçi-işveren işbirliğinin daha da kuvvetlendirilmesinin gerektiği noktası üzerinde durulmaktadır.

Bu konuda hâkim olan görüşlere göre, özellikle endüstri ilişkileri sahasında "belirli bir problemin halli için, aynı müessiriyette çok çeşitli vasıtalar ve yollar mevcut olabilir. Bu değişik yolları tayin eden faktör tarihî gelişme, politik bünye, ekonomik ve sosyal gelişme seviyesi, kavramlar ve değer hükümleri ve ülkenin çalışma ilişkilerinin genel çerçevesidir. Şüphesiz bu konuda farklı millî tatbikatlar ve kavramlar mukayeseli bir araştırma ve analiz yönünden çok faydalı olmakla beraber, farklı millî sistemlerin mukayeseli değerlendirmelerini yapmağa elverişli değildir. Özellikle benzer probleme bir ülkede yapılan yaklaşıma nazaran, diğer ülkedeki yaklaşımın tercihe şayan olduğu hususunda bir değer hükmü verirken çok dikkatli olmak gerekir".

Tabiatıyla böyle bir kritik değerlendirme güçlüğü, davranışlara, müesseselere, kaide ve tatbikata bağli olarak endüstri ilişkilerinde kendini göstermektedir. Bu şartlar altında, işyerinde işçinin yerini ve onun menfaatlerinin organize bir şekilde temsilini inkân dahiline sokacak açık tariflere ihtiyaç vardır. Bütün bunlardan sonra işçiler ve onların temsilcileri ile, işverenler arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi, tarafların bir diğerinin fonksiyonlarını tanımalarına, ona değer vermelerine ve bu fonksiyonu daha iyi anlamalarına dayanacaktır. Böylece problem tarafların ortak menfaatlerine hizmet edecek optimum noktadaki dengenin ekonomik ve sosyal faktörler dikkate alınarak bulunması meselesi haline gelecektir.

Şüphesiz bütün bu açıklamalar meselâ F. Almanya'da başarılı bir sistem olarak işleyen birlikte karar verme hakkının diğer Kara Avrupası ülkelerinde neden hızla yayılmadığını, buna mukabil her ülkenin kendi şartlarına uygun endüstri ilişkilerini geliştirmeğe gayret ettiğini bize izah etmektedir. Gerçekten gelişmiş endüstri toplumlarındaki ülke sayısı kadar değişik endüstri ilişkileri sisteminden bahsetmek mümkündür. Mamafih bir sistem olma niteliği ile en önemli ve bariz tatbikatın da İkinci Dünya Savaşı sonrasında F. Almanya'da ortaya çıktığı aşikârdır.