

SENDİKALAR VE PRODÜKTİVİTE

Doç. Dr. Nusret EKİN

Istanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi

I. GİRİŞ

Herşeyden evvel bilhassa şu hususu söylemek icap eder ki, prodüktivite dünyanın neresinde olursa olsun her ekonomide en karışak ve aynı zamanda en önemli meselelerden birini teşkil etmektedir. Bu ehemmiyet şüphesiz iş bölümünün büyük ölçüde inkişaf ettiği gelişmiş endüstri ekonomilerinde, daha da büyük bir önem kazanmaktadır. Hususiyle günümüzde iktisadî büyümenin belli başlı müş'iri olarak işçi başına prodüktivite artışı ile fert başına gelirin yükselişi dikkate alınmaktadır.

Prodüktivite mefhumunun en büyük hususiyeti, dakik bir şekilde hesaplanmasının fevkalâde güç ve hattâ birçok hallerde imkânsız oluşu ve diğer yandan prodüktiviteye tesir eden âmillerin çeşitli birçok değişik kaynaktan doğmasıdır. Hususiyle bir cemiyette hâkim âdetler, ideolojiler, ahlâkî normlar, iklim, ülkenin coğrafî mevkii, ham madde kaynakları, ekonomik faaliyetlerin ve hususiyle istihsal sisteminin bünye ve organizasyon şekli, geçmişte yaratılmış olan ve halen yaratılmakta olan teknik, o ekonominin vasıl olduğu teknolojik ilerleme, ekonomik faaliyetlere katılanların sayısı ve bunların vasıfları, çalışma sür'ati, çalışanların faaliyetlerini ve istihdam şartlarını tâyin eden resmî ve gayri resmî kaidelerin bütünü v.s. buna benzer birçok ekonomik, sosyal, kültürel tesirler sayılabilir. Bütün bu yukarıda sıraladığımız faktörler prodüktivitenin tâyininde kuvvetle ve direkt olarak müessir bulunmaktadır. Bu tesir edici faktörler ağını çözmek ve faktörlerin tesir derecelerini tesbit etmek hemen, hemen imkânsız bulunmaktadır.

Kaldı ki bütün bu tesir edici faktörler silsilesi, istihsal dediğimiz ekonomik hâdisenin her bir unsuru üzerinde ayrı, ayrı tesirler

meydana getirmekte ve meseleyi daha da mûdil bir hale sokmaktadır. O halde her faktörün tesirlerini mevzu bahis ettiğimiz zaman bu tesirleri istihsalin vazgeçilmez unsurları olan emek, sermaye ve müteşebbis gibi faktörler bakımından ele almamız zarurîdir.

Artan bir prodüktivite, kaynakları ne kadar şaşırtıcı olursa olsun, herhangi bir ekonominin en önemli gayesini ve en mühim bir kriterini teşkil etmekte ve uzun vâdede prodüktivite seviyesi bir ekonomik sistemin kalitesini diğer bütün kriterlerden daha iyi ölçmektedir. Bütün bu hususiyetlerinden dolayı muayyen bir ekonomide prodüktiviteden bahsetmek, bir bakıma o cemiyetin bızatihi kendisinden bahsetmek mânasına gelmektedir.

Yukardaki izahlarımızda bir ekonomideki prodüktivitenin bir-birinden farklı birçok kaynaktan doğduğuna işaret etmiştik. Halihazır araştırmanın hedefi ise, bu birçok tesir edici faktörden sadece biri olan sendikalarla prodüktivite arasındaki münasebetlerin tahlil ve izahına mâtuf bulunmaktadır. Böylece sosyal bir müessese olan sendikalarla, ekonomik bir vâkıa olan prodüktivite arasındaki münasebetler tetkik konusu olmaktadır. Daha başlangıçta şu hususu itiraf etmek lâzımdır ki, sendikaların prodüktiviteye olan tesiri, günümüzün en aktüel tatbikî ve teorik münakaşalarının üstünde toplandığı bir konudur. Mesele gelişmiş ekonomilerde sistem münakaşalarına yol açarken, az gelişmiş ekonomilerde ise, umumiyetle sendikalar kollektif münasebetler sistemi yoluyla ekonomik ve sosyal hayatta tesirleri bakımından önemle üzerinde durulan bir konu olmaktadır. Şüphesiz memleketimizin halihazır şartları ise, bu meselenin enine boyuna tartışılmasını bir zaruret haline sokmaktadır. Ayrıca mevzuun diğer bir önemli hususiyeti, sosyal siyaset ilmi ile, ekonomi ilmi arasında çok kuvvetli bir münasebeti ortaya koymuştur. Esasında mevzu disiplinlerarası bir mahiyet taşımaktadır ve bu münasebetler çerçevesinden hareketle sosyal siyasetin ve bir memleket ekonomisinin birçok meselelerine girmek imkân dahilindedir.

Belki de başlangıçta mesele, sendikaların prodüktivite mevzuundaki davranışları şeklinde vaz edilince, mevzu biraz yadırganabilir. Çünkü bilindiği gibi sendikalar ekonomik faaliyetler neticesinde meydana gelen istihsal ameliyesinden temsil ettikleri sınıf lehine, başka bir ifadeyle istihsal âmillerinden biri lehine, daha çok pay almak için çalışan bir mücadele organıdır. Basit bir şekilde ifade

ettiğimiz bu vasfıyla sendikaları, istihsalin daha hızla artmasına matuf faaliyetleri destekliyen veya köstekliyen bir organ olarak nasıl mütalâa edebiliriz? Şüphesiz bu soru konumuz içinde varittir ve ilerdeki münakaşalarımızda önemle ele alınacaktır.

Diğer bir husus olarak bilhassa üzerinde durmak istediğimiz, sendikaların prodüktivite mevzuundaki davranışlarının bir yandan prodüktiviteyi arttırıcı yönde, diğer taraftan ise prodüktiviteyi azaltıcı yönde tezahür edebileceğidir. Böylece netice kısmında da belirtmeğe çalışacağımız gibi, sendikaların prodüktivite üzerindeki tesirleri, bu müsbet veya menfî yöndeki davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca sendikaların prodüktivite üzerindeki tesirleri sendikaların şu veya bu yönde direkt veya indirekt aldıkları birçok tedbir veya davranışın bir neticesi halinde karşımıza çıkmaktadır. Tabiatıyla bu tedbir ve davranışların içine, kollektif pazarlık ve onun neticesinde ortaya çıkan istihdam şartlarının bütünü dahil bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle sendika ideolojisinden, Weber ve Tawney'in protestan ahlâkına, Elten Mayo'nun beşeri münasebetlerine, Scanlon Plânına, Kâra ve Kararlara İştirak Sistemine, tatlı müzik ve işletme içindeki güzel renklere, iş saatlerine ve otomasyona kadar bütün değişik meseleler sendikaların prodüktivite üzerindeki tesirlerine yol açmaktadır.

Bütün bu hususlara ilâveten sendikaların prodüktivite mevzuundaki davranışlarının kısa ve uzun devrelerde farklı tezahürler gösterebileceği gibi, makro veya mikro olarak değişik neticeler hâsıl edebileceği hususunu da zikretmek lâzımdır. Meselâ uzun devrelerde sendika ideolojisinde meydana gelebilecek değişmeler farklı davranışlara yol açabileceği gibi, işletme seviyesinde veya işkolundaki sendika faaliyetlerinin prodüktiviteye olan tesirleri de başka, başka olabilir. Bu arada dikkate alınması zarurî bir diğer nokta ise, sendikaların her memlekette olduğu kadar bilhassa gelişme seviyesi değişik ekonomilerde farklı bir prodüktivite tesirine sahip oluşlarıdır.

Başlangıçta izaha muhtaç diğer bir husus ise prodüktivite kelimesinin taşıdığı farklı mânalardır. Prodüktivite toplam nüfusa göre fert başına ölçülebileceği gibi, işgücüne göre veya istihdam edilen şahısların fert başına göre de hesaplanabilir. İstihdam edilen şahıslara göre yapılacak hesaplamalarda ise saat, sene veya bir

insan ömrü esas alınabilir. Aynı şekilde prodüktivite hesapları bir işletme içinde, bir endüstri kolunda veya bir millî ekonomideki değişimleri göstermeye mâzuf olabilir. Prodüktivite mefhumuna bu şekildeki çeşitli yönlerden bakış, problemin değişik veçhelerine ışık tutmaktadır. Umumiyetle en yaygın usul çalışılan işçi-saati başına hasılaya müteallik hesapların yapılmasıdır ve bu hesap tarzı mutad prodüktivite tâbirinin ifadesidir. Diğer yandan prodüktivite çalışılan işçi-saat başına hesap edilip emek unsuruna bağlanabileceği gibi, sevk ve idarenin müessiriyetiyle ilgili olarak bu faktöre göre de ve nihayet kapital input'una göre de hesap edilebilir. Bilhassa günümüzde kapital input'una göre prodüktivite hesapları çok yaygın bir hale girmiş olmakla beraber, işçi-saat başına hesap dışındaki tahliller halihazır münakaşanın haricinde bulunmaktadır.

Esasında meseleyi bu şekilde ele almanın bazı zayıf tarafları mevcuttur. Hususiyle bir işletmede veya bir endüstri veya millî ekonomideki prodüktivite artışlarının ne nisbet veya derecede istihsalin emek faktöründen doğduğunu ortaya koymak icap eder. Belki de bu artış istihsalin diğer faktörlerindeki prodüktivite değişimiyle ilgili olabilir. Bu mânada sendikaların prodüktivite artışı üzerindeki tesirleri mevzu bahis edilirken, sendikaların her istihsal unsuru üzerindeki tesirleri bahis konusu olduğuna göre, burada sadece sendikaların emek prodüktivitesi üzerine değil, diğer faktörlerden de doğabilecek prodüktivite artışı üzerindeki tesirleri mevzu bahis oluyor demektir.

Yakın tarihin vâkıaları göstermiştir ki bir ekonomiden diğerine prodüktivite artışındaki nisbetler oldukça değişmektedir. Umumiyetle memleketten memlekete % 0 — 8 arasında değişen nisbetler tesbit edilmiş bulunmaktadır. Bu değişik artış nisbetlerinin sebepleri çok muğlaktır ve her sebebe bir katsayı vermek adeta imkânsız görülmektedir. Mamafih bu değişen hadlerin ana sebepleri esas itibarile bilinmektedir. Önem derecesine göre bunları şu şekilde sıralayabiliriz. 1) İlk olarak gayri safî millî hasıladan yatırımlara tahsis edilen nisbetle bilhassa istihsal ve prodüktivite artışı arasında kuvvetli bir münasebet mevcut bulunmaktadır. 2) Diğer yandan sevk ve idare, yatırım bakımından en az kapital kadar kıymetli millî bir kaynak telâkki edilmektedir. Sevk ve idarenin ıslahı sermaye yatırımındaki kadar olmasa bile prodüktivite artışını imkân dahiline sokan en önemli bir faktör olmaktadır. 3) Farklı memleketlerde muhtelif faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan çalışma hı-

zı da prodüktiviteyi tâyin eden ehemmiyetli bir unsurdur. 4) Prodüktivite memleketin içinde bulunduğu sanayileşme seviyesiyle yakından alâkalı bulunmaktadır. 5) Konjonktürel temevvüçler ve harpler ile, mukayese için esas alınan senenin de prodüktivite değişmelerinde büyük rolü vardır. 6) İktisadî faaliyetlerin ve sanayiî bünyesinin de prodüktivite üzerinde önemli ölçüde tesiri vardır. Meselâ, düşük prodüktiviteli ziraatten yüksek prodüktiviteli sanayiye geçişte prodüktivite sür'atle artmaktadır. 7) Nüfusun hacmi ve dağılımı da bir ekonominin prodüktivitesine tesir edebilir. 8) Ayrıca bir ekonomide, işgücünün ufkî ve şakulî seyyaliyetinin prodüktivite bakımından ehemmiyeti çok büyük olabilir.

Nihayet son olarak sendikaların da bir ekonomideki prodüktivite değişmeleri üzerinde önemli tesirleri mevzuubahis edilebilir. İşte bu faktöre göre prodüktivite tahlili müteakip izahlarımızın esasını teşkil edecektir.

II. MUHTELİF SENDİKA TIPLERİNDE SENDİKA - PRODÜKTIVITE MÜNASEBETİ

Meselenin tahlilinde karşımıza çıkan diğer bir hususta sendika tiplerinin prodüktivite mevzuundaki davranışlarında bir diğerinden büyük farklar göstermesidir. Esasında her memleketin kültürel, ekonomik ve sosyal bünyesine uygun olarak muayyen bir ideoloji ve strükture sahip olduğu aşikâr ise de, umumiyetle bütün sendikalar üç ana kategori içinde toplanmaktadır. Şimdi ilk iki tipin özelliklerini taşıyan sendikaların prodüktivite mevzuundaki davranışlarını kısaca gözden geçirelim ve üçüncü tipe dahil sendikaları ise daha teferruatlı tahlile tâbi tutalım :

Prodüktivite değişmelerini otoriter bir hükümetin yürüttüğü rejimlerde sevk ve idare, hem işveren ve hem de hükmetme kuvvetine sahip olduğundan kendi kontrolünü azamiye çıkarmıştır. Bu kuvvet Rusya ve Çinde olduğu gibi hükümetin zoru ile sanayileşmeye gidildiği hallerde daha büyük önem kazanmakta ve toplam hasıla ve dolayısıyla prodüktivite ekonominin hemen, hemen ana hedefi haline gelmektedir. Bir müellifin de işaret ettiği gibi, meselâ Lenin, «işçi prodüktivitesini yükseltmek yoluyla kapitalizme üstün bir sistem» yaratmak istemiştir. Aynı şekilde Stalin sosyalizmin niçin kapitalist sisteme üstün olduğunu ve olması lâzım geldiğini izah ederken «sosyalist sistemin işçilere da-

ha yüksek bir standart ve daha yüksek prodüktivite sağladığını» ileri sürmüştür.

Nitekim Rusya komünist ihtilâlinden bu yana gerçekten hızlı bir prodüktivite artışı kaydetmiş ve bu hususta büyük gayretler sarfetmiştir. Birçok müellifin de işaret ettiği gibi, bu hızlı artışta rol oynayan faktörler bir yandan Rusyanın sanayileşme hareketine nisbeten geç başlamasıyla alâkalı olduğu gibi, diğer yandan prodüktivite artışına tesir eden başlıca üç metodun önemli ölçüde kullanılmasıdır. İlk olarak gayrisaffi millî hâsılanın % 30 a varan bir kısmı yeni yatırımlara tahsis edilmiş, plân gayelerinin tahakkuku için ferdi işletmelerde tatbik edilen hudutsuz idarî otorite ve nihayet Stalinin ifadesiyle hükümet organı olan sendikaların prodüktivitenin arttırılması hususunda sarfettikleri gayretleri ve işçi disiplinini temin için aldıkları tedbirleri sayabiliriz. Hususiyle işçi disiplinini sağlamak sendikaların üzerinde en büyük hassiyet gösterdikleri konu olmuş ve bunu temin için de kuvvet, maddî teşvik ve ikna usulleri kullanılmıştır. Kuvvet yoluyla temin edilen disiplininde çalışma kamplarını ve isgücünün askerileştirilmesi gibi usulleri sayabiliriz. Maddî teşvik usulünde makina ve techizattaki hasarlar ve kötü kaliteli istihsal için para cezası gibi negatif, parça başına ücret ve daha iyi bir ücret ve daha iyi bir işe terfi gibi müsbet usuller mevcut bulunmaktadır. İkna şeklinde göze çarpan ve yaygın teknik ise «sosyalist rekabettir». Hususiyle normları aşmak hususundaki rekabeti, «işçi kahramanlarını» sayabiliriz. Fakat gittikçe, işe karşı alâka, vasıf derecesi ile iftihar, yükselme imkânları, işe sadakat v.s. gibi müsbet yöndeki tedbirler önem kazanmıştır. Böylece umumiyetle kuvvet metodundan maddî teşvik ve ikna metoduna geçilmiş bulunmaktadır.

Diğer yandan ikinci tipin en uygun misali olarak meselâ Fransa'yı ele alabiliriz. Fransa'daki sınıf şuuruna sahip sendikacılık, işletmenin kârına ve sevk-ü idareye karşı bir menfaat düşmanlığı ile ve sevk-ü idareye karşı mütecaviz bir politika ile karakterize olmaktadır. Umumiyetle sevk ve idarede bu davranışı benimsemekte ve kendilerini işçi sınıfından tamamen ayrı bir sınıf olarak kabul edip davranışlarını buna göre tanzim etmektedir. İşçiler tavır ve davranışlarında bir tesanüt göstererek «yavaş çalışmayı» benimsemekte ve «âdil hisse» veya «sınıf hissesi» gibi eşitlik sloganlarına önem vermeye temayül etmektedirler. Umumiyetle sendikaların en büyük alâkası ekonomik büyümenin meselelerinden

ziyade, ekonomik büyüme neticelerinin paylaşılmasında daha önceden anlaşmaya varmak gibi problemler etrafında toplanmaktadır. Ekonomik gelişmenin neticelerinin daha önceden uygun bir şekilde dağıtılması hususundaki gayretler sonucu olarak ücretlerin prodüktivite artışından daha hızla inkişaf ettiği görülmektedir. Esasında prodüktivite artışı temine matuf gayretlerin karşısına hemen ekseriya bir sınıf engeli çıkmaktadır. Umumiyetle işçiler sendikalarına bağlı ve sadık bulunmakta ve sendikalar ise işletme seviyesinde rutin meslekî faaliyetleri yerine millî seviyedeki politik ve ideolojik programlara doğru kaymış bulunmaktadırlar. Böylece kapital ve emek tesianüt blokları içinde birbirine karşı iki muhalif cephe almış bulunmakta ve devlet taraflar arasında sulh ve sükûnun temini için bu mücadele arasına daha fazla girmek zaruretinde kalmaktadır.

Fransa'daki bu sistemin sendika davranışları itibarile prodüktivite artışı üzerindeki tutumu müsamahakâr olmaktan ziyade tahdit edici bir bünye göstermektedir.

Nihayet üçüncü tipe dahil sendikaların karakteristiklerinin izahına gelince, burada da meselenin daha iyi anlaşılabilmesi için birbirinden bazı önemli farklar gösteren iki tâli tipi ele alabiliriz. İlk olarak Alman sistemine uygun paternalistik modelden bahsedilebilir. Bu sistemde işverenler büyük bir kuvveti ellerinde bulundurmakta, fakat halihazırda bu iktidar bir yandan iş piyasasındaki rekabetle, diğer yandan devlet ve sendikalar yoluyla kontrol edilmektedir. Bu sistem umumiyetle işverene karşı sadakati, işe karşı vazife aşkını ifade etmekte ve en önemli karakteristiği ise düşük işçi devri ve işverenin gerek işçi ve gerek işçi ailesine ait iş harici problemlerin çözülmesinde büyük bir alâka göstermesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Genellikle sendikalar işletme üstü seviyede yahut millî seviyede ücretleri ve diğer istihdam şartlarına tasbite yardım eden işletme dışı bir organ durumunda bulunmaktadırlar. Aynı zamanda sendikaların işyerinde disiplin, işverene sadakat ve sevk ve idare haklarına riayet gibi meselelere müdahalesi önlenmek suretiyle işyeri haricinde tutulmalarına gayret edilmektedir. Paternalistik sistem beşerî münasebetlerin tabii bir şekilde tatbik edildiği bir sistem mahiyeti göstermektedir. İşverenler için emniyet kartelleri yoluyla temin edildiği gibi, işçiler için emniyet ise, işverenin yaşamasının temini, işverenin muvaffakiyeti, iyi tanzim edilmiş hiyerarşi kademeleri ve statü ile garanti altına alınmış bulunmaktadır.

Böyle bir paternalistik sistem Mısır gibi henüz sanayileşmeye yeni başlamış memleketlerde hükümet ve işveren tarafından birlikte yürütülmekte ve produktivite işverenin işletmedeki kuvvetli kontrolü, işçinin disiplin ve vazife aşkı ile, işçinin işten atılmasının vahim sonuçlar taşımasının bir neticesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan üçüncü tip sendikalar kategorisi içinde rekabet sistemini ve bunun en belirli örneği olarak ta A. B. D. deki sendikaları sayabiliriz. Umumiyetle bu sistemde, işletme içinde çalışma kaidelerinin tesbit edildiği sınıfsız bir cemiyet bünyesi mevcut bulunmaktadır ve ilerleme arzusu, seyyaliyet ve şahsî emniyetsizlik ve bunların yarattığı gerginlik bu sistemin önemli bir hususiyetini teşkil etmektedir. İşçiler için işsiz kalmak endişesi, işveren için iflâsa gitmek kaygusu, faaliyetleri tanzim eden en önemli bir taziyik rolü oynamaktadır. Tabiatıyla böyle bir sistemde sadakat ne sadece devlete ve ne de işverene ait bulunmakta, adeta bölünmüş bir manzara göstermektedir. Normal şartlar altında gerek sendikalar, gerekse işverenler işçinin sadakatini paylaşmaktadırlar. Sendikalar hususiyle işletme seviyesinde, işverenler üzerinde bir kontrol ve muvazene fonksiyonu taşımaktadırlar. Esas itibariyle sendikalar «kapalı işletme» (closed shop) yahut «sendikalı işletme» (Union shop) tatbikatı yoluyla kendilerine güvenlik ve emniyet sağlamaya gayret etmekte, kıdem hükümleri ve ihtilâf halli mekanizması yoluyla da işçiye güvenlik sağlamaya çalışmaktadırlar. Böylece sendikalar işvereni bu müessesevî ve şahsî güvenlik hükümlerinin limitleri içinde olmak üzere ve mamûl piyasasında carî rekabet şartları altında çalışmaya zorlamaktadırlar. Meşhur Amerikan sendika lideri S. Gompers'in ifadesiyle esas üzerinde durulan husus «haklı bir pay yerine, daha çok, daha çok, daha çok ve şimdi» tarzında ifade edilen görüştür.

Daha evvelce de kısaca temas ettiğimiz gibi hiç bir memleket bu dört tipi saf olarak temsil etmemektedir. Tatbikatta muhtelif memleketlerdeki sendikalar bu dört tipe az çok benzemektedir. Bir kısım sendikalar ise davranış itibariyle bu dört sistemin bir karışımı şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda muayyen bir memleketteki muayyen endüstrilerin bir kısmı muayyen tipin bünyesine uyduğu halde, diğer endüstriler başka bir tipe doğru temayül etmektedir.

Bu dört sistemin produktivite üzerindeki tesirleri bakımından birinden diğerine oldukça büyük farklılıklar gösterdiği tesbit edil-

miştir. Umumiyetle söylemek icap ederse otoriter olan ilk sistemin hiç olmazsa gelişmenin ilk safhalarında prodüktiviteyi hızla arttırdığı görülmektedir. Paternalistik ve rekabet sistemleri iyi devam eden neticeler vermiş olmalarına rağmen dördüncü tip olan sınıf şuru ve tahdit edici sistem, prodüktivite artışı temin hususunda en az muvaffakiyet gösteren sistem olmuştur. Bilhassa Prof. Clark Kerr'in de işaret ettiği gibi hemen, hemen uzun vâdede en iyi neticeleri verebilecek olan rekabet sistemi olarak görülmektedir. Buna mukabil otoriter ve paternalistik sistem işçilere prodüktivite ile ilgili kararların verilmesinde çok daha az fırsat tanımaktadır. Diğer yandan sınıf şuru sistemi ise çok az bir prodüktivite artışını imkân dahiline sokmuştur. Böylece zamanın geçişi içinde prodüktivitenin inkişafının, işgücünün bünyesini meydana getiren ve onu istihsal vetiresiyle alâkalı bir hale sokan sistemin bünye ve teorisiyle yakından alâkalı olduğu ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Ayrıca sendika tiplerinin de zaman boyunca bazı değişmelere tâbi olduğu görülmektedir. Meselâ bu hususta enteresan bir misâl olarak az çok «sınıf şuru» sisteminden «rekabet sistemine» tahavvül eden İngiliz sendikalarının mukavemetten, iştirake geçiş hususunda kaydettikleri değişmeyi zikredebiliriz. Nitekim T. U. C. (Trade Union Congress) idarecileri, prodüktivite artışıyla ilgili olarak İngiliz sendikalarının haklarını ve mes'uliyetlerini mutlak olarak müdrük bulduklarını birçok defalar ifade etmişlerdir. Hususiyile T. U. C., işçilerin prodüktiviteye karşı olan davranışlarını bu tahavvüle uygun olarak yeniden tanzim hususunda büyük gayretler sarfetmiş ve bu cümleden olmak üzere prodüktivite karşısında tahditçi bir davranıştan müsamahakâr bir davranışa geçiş imkânları ararken «müşterek istişare» (Joint consultation) yi bir usul olarak kullanmayı arzu etmiştir.

Hususile «müşterek istişare» İngiliz işçilerinin davranışlarını protestodan, prodüktivite artışlarına çevirmek hususunda müessir bir vasita rolü oynamıştır. T. U. C. idarecileri A. B. D. sendikacılığından mülhem olarak çok daha enteresan bir husus üzerinde bilhassa durmaktadırlar. T. U. C. ye göre A. B. D. de sendikalar «müşterek istişare» ve prodüktivite mevzularıyla alâkalı bulunmamaktadırlar. Zira idare, gerek işgücü ve gerek mal piyasasından gelen tazyiklerle esasında kâfi derecede yenilikleri takip eden bir davranışa sahiptir. Karteller ve yüksek gümrük tarifeleri v.s. şeklindeki işverenleri koruyucu tedbirler düşük prodüktiviteyi hattâ kötü işçi-ış-

veren münasebetlerini adeta teşvik etmektedir. Diğer bir ifadeyle, idarecileri hükümet kuvvetiyle teşvik etmek ve korumak onları ekseriya daha iyi idareciler haline sokamamıştır. Böylece İngiltere'de plüralist bir sisteme geçilmiş, ne devletin ve ne de hususî teşebbüsün hudutsuz iktidar ve kontrolü yerine, karşılıklı rıza ve işbirliğine dayanan, ideolojik düşüncelerden uzak, daha ziyade pragmatik zaruretlerden hareket eden bir sisteme yönelinmiştir.

III. SENDİKALARIN MUHTELİF İSTİHSAL FAKTÖRLERİNİN PRODÜKTİVİTESİ ÜZERİNE TESİRLERİ

Sendikaların prodüktivite üzerindeki tesirleri istihsalin muhtelif faktörleri üzerine yaptığı etkiler yoluyla ortaya çıkmaktadır. O halde sendikaların bu tesirlerini tahlil ettiğimiz zaman, sendikaların, emek prodüktivitesi üzerine, sendikaların sevk ve idare prodüktivitesi üzerine ve nihayet sendikaların makina ve teçhizat prodüktivitesi üzerine olan tesirlerini mevzubahis etmek lâzımdır. Müteakip izahlarımızda sendikaların bu tesirleri her istihsal faktörü yönünden tetkik konusu yapılmaya çalışılacaktır.

1) *Sendikaların Sevk ve İdare Prodüktivitesi Üzerine Tesirleri:*

Prof. F. H. Harbison'un yaptığı araştırmalar neticesinde vardığı sonuçlara göre, «kapital ve tabîî kaynaklar sabit farzedilecek olursa, işletme organizasyonu emeğin prodüktivitesini tâyin eden ana faktör rolü oynamaktadır.» Nitekim A. B. D. de reel ücretlerin ve işçi-saat başına prodüktivitenin, Kanada hariç, diğer memleketlere nazaran iki misli yüksek olması bu durumu teyit eder mahiyette kabul edilmektedir. Bu nisbî yüksekliğin başka bir takım izahları olmakla beraber, Prof. Harbison'un da işaret ettiği gibi sevk ve idarede başarı en mühim sebebi teşkil etmektedir. Diğer yandan T. U. C. prodüktivite grubu da bir raporunda aynı duruma işaretle «A. B. D. sanayiinin prodüktivite artış hızını tâyin eden unsurun müessir bir sevk ve idare olduğuna kani olduk» demişlerdir.

Daha müessir sevk ve idare için, daha iyi tahsil ve eğitim ihtiyacı üzerinde çok durulmuş olmasına rağmen, prodüktif bir sevk ve idareciliğin sadece eğitim neticesinde ortaya çıkmadığı da bir vâkıa olarak görülmektedir. Umumiyetle müessir bir sevk ve idareciliğin daha ziyade başarı elde etme baskısı ve hareket serbestisi ile yakından alâkalı bir husus olduğu tesbit edilmiştir. Meselâ

A. B. D. de günlük baskı rekabet piyasasından, Rusya'da ise plân icaplarından gelmektedir. A. B. D. de en müessir bir sevk ve idareye sahip firmaların millî ve hattâ milletlerarası rekabete maruz kalan firmalar olduğu tesbit edilmiştir.

Sevk ve idarenin başarı sağlamasının, işgücüne tesir eden kararlarda dahil olmak üzere idarenin geniş ölçüde karar serbestisine haiz olmaları derecesine bağlı olduğu görülmektedir. Herhangi bir ekonomide idarecilere ne kadar serbesti tanınacağı hususu ise Prof. Kerr'in de işaret ettiği gibi ana karar mevzuunu teşkil etmekte ve ideal olarak ne çok fazla ve ne de çok az olması arzuya şayan bulunmaktadır. Mütekâmil sevk ve idare ile mütekâmil sendikaların el ele yürüdükleri daima tesbit edilebilen bir vâkıadır. Sevk ve idarenin politika ve günlük tatbikatı katılaştıkça, işçilerin ve sendikaların da aynı katılaşmayı gösterdikleri görülmektedir. Sendikalar buldukları cemiyetteki birçok hususları, meselâ siyasî ve sosyal bünyeyi, iktisadî gelişme seviyesini fakat belki de en önemli olarak işverenlerin davranışını aksettirmektedirler. Çok kere işverenlerin lâıyk oldukları sendika nevine sebep oldukları, sendikacılığın işveren davranışlarının bir aynası olduğu söylenilmektedir Belki de işverenlerin kendilerinin değil, babalarının ve dedelerinin lâıyk oldukları sendikacılıkla karşı karşıya bulduklarını da ifade etmek mümkündür. Umumiyetle sendika felsefesinin, sanayileşmenin ilk yıllarında işverenlerin sosyal espriye sahip olmadıkları devrede şekillendiği bir vâkıa olarak tesbit edilmiştir. Bir sendika hareketi belli bir felsefeye ulaşınca bu felseyi değiştirmek belki çok zaman alabilir. Meselâ, A. B. D. deki S. Gompers'in ifadesiyle «saf ve basit sendikacılık» felsefesi bu teoriyi doğuran şartlar zail olduktan çok sonra da yaşamaya devam etmiştir. Aynı zamanda bir kere benimlenen bir felsefe kendini bir başka tarzda idame imkânı da temin etmektedir. Bir sendika felsefesi sevk ve idareye belli bir yönde reaksiyonda bulunmakta, buna karşılık işverenlerde bu felsefeye belli bir yönde cevap vermektedirler. Böylece dostluğa ve karşılıklı anlayışa dayanan bir sendika felsefesi işverenleri kendisine dost yapmakta, hasmahane bir felsefe ise kendisine hasım işverenler yaratmaktadır. Netice olarak çok kere aşk için söylendiği gibi ilk görüş hayat boyu sürecek bir münasebetin takip edeceği yönü tâyin etmektedir. Bu husus sendika hareketlerinin ideolojileri itibariyle tamamen yerli oldukları manasına gelmez. Şüphesiz ithal edilmeye hazır bazı ideolojilerinde mevcut olduğunu kabul etmek lâzımdır.

Yenilikleri takip etmeyen bir sevk ve idare, hususiyle sınıf suuruna sahip bir elit zümresi haline geldiği takdirde, işçileri tatminsizliğe ve onların da sınıf suuruna sahip bir zümre haline gelmelerine yol açabilir.

Diğer yandan sendikaların maliyeti arttırmak suretiyle yaptıkları tazyik yoluyla idareyi produktiviteyi arttırmaya zorladıkları iddia edilmektedir. Fakat bu maliyet tazyiki ancak idare kolayca fiyatları yükseltme imkânı bulamazsa, diğer bir ifadeyle ancak rekabet ve fiyat kontrolü piyasada fiyat artışına hudut gizerse produktivitenin artmasına yol açabilir. Aksi takdirde sendikalar fiyat seviyesinden başka bir şeye tazyik etmemiş olacaktırlar.

Yukardaki izahlarımızda da kısaca işaret ettiğimiz gibi, sendikaların işletme içinde sınıfl demokrasiyi tesis etme gayretleri işverenlerin rekabet piyasalarında otoritesini sarstığından ve karar verme serbestisine müdahale şeklinde ortaya çıktığından bir bakıma sınıfl demokrasi ile verim artışı tezatlı bir duruma sokmuştur.

Hususiyle sendikalar bilhassa kollektif münasebetler sistemi yoluyla gittikçe artan bir şekilde ve talep ve müdahalelerini genişleterek, ücret, iş müddeti ve diğer iş şartları hususundaki an'anevi müdahalelerini aşarak işverenin mutlak surette hükümran olduğu sahalara genişlettikçe verim artışı üzerindeki tesirleri daha da bariz bir hale girmektedir. Meselâ işçilerin işe alınıp işten çıkarılmaları, teknolojik değişmelere, işletme içi disiplinle ilgili v.s. gibi hususlara müdahale etmekte, diğer bir ifadeyle bilhassa işletmenin emek talebine tesir etmek suretiyle verimi düşürücü yönde faaliyet sarfetmektedirler. Hattâ sendikalar işletmenin fiyat ve istihsal siyasetine dahi karışmaktadırlar. Halbuki başarılı bir sevk ve idare bu meselelerde otoriter bir sistem içinde karar serbestisine sahip olmak zaruretindedir. Böylece piyasa rekabeti nizamı sarsılmakta, teşebbüsler istihallerini istihlâk yerine, istihsalı istihdam ettikleri emek unsuruna göre tanzim etmek zaruretini duymakta, işletme idaresi verimi arttırma hususundaki gayretler yerine, otorite mücadelesine işi dökmektedir.

Bu menfi tesirler yanında sendikaların ücret seviyesine devamlı tazyikleri, işverenlerin emek unsuru üzerinden kirli rekabetlerini bertaraf etmek yanında, işverenlerin gittikçe artan ücret tazyikleri ile işletme içi rasyonalizasyon tedbirlerine dönmelerine yol açmakta, hususiyle fiyatlarda oynamanın güç olduğu devrelerde bu tazyik

işverenleri işletme içi verimi arttıracak tedbirlere daha da zorlamaktadır. Bu sebepten dolayı hatta bazı müellifler ücret artışları ile yenilemeler ve teknik gelişmeler arasında münasebet aramak lüzumunu dahi duymuşlardır. Hususiyle az gelişmiş ekonomilerde kolektif münasebetler sisteminin bu tesirini Prof. Tuna «Rehavet Teorisi» ile izah etmektedir. Ayrıca sendikaların G. M. ve Ford fabrikalarının yaptığı meşhur akitlerde olduğu gibi işçilere verim artışından otomatik pay temini hususundaki gayretleri, işverenleri verim artışını temine matuf tedbirlere zorlamaktadır. Günümüzde bilhassa sendikalar alınacak tedbirlerle işverenin tediye kudretinin artacağına inanmaktadırlar ve böylece kolektif pazarlıkta işverenin dikkatini işletme içi rasyonalizasyon tedbirlerine çevirmeğe gayret etmektedirler. Kolektif pazarlık masasındaki münakaşalar hudutlarını alabildiğine genişletmek suretiyle işletmenin istihsal ve pazarlama siyasetine kadar yayılmaktadır. Hatta daha da ileri gidilerek sanayi memleketlerinin bir çoğunda prodüktiviteyi arttırmaya matuf tedbirler, sendikalarla işletme idarecileri arasında bazı organların doğmasına yol açmaktadır. Meselâ II. dünya harbi sonunda A. B. D. de inkişaf eden «işçi-işveren müşterek istihsal komitelerini» (Joint Labor-Management Production Committees), İngiltere'de «müşterek istihsal komitelerini» (Joint Production Committees) ve halihazır «müşterek istişare komitelerini» (Joint Consultative Committees) sayabiliriz. Harp sonu Almanyasında ise daha da ileri bir organ olarak kanun yoluyla «Kararlara İştirak Sistemine» (Co-determination) geçilmiş ve çok müsbet neticeleri görülmüştür. A. B. D. de sanayi kollarının birçoğunda verimliliği arttırmaya matuf tedbirler kolektif akitlerde yer almaktadır. Bu sistemler içinde bilhassa «Scanlon - Plânı» A. B. D. de en çok alâkaya mazhar olmuştur.

2) Sendikaların Makina ve Teçhizatın Prodüktivitesi Üzerine Tesirleri :

Prodüktivite artışı üzerinde en aşikâr tesirlerin bilhassa makina ve teçhizatın prodüktivitesi yoluyla olduğu malûmdur. Sendikaların hususiyle makina ve teçhizat prodüktivitesine olan tesirleri dün olduğu gibi bugün de batı memleketlerinin endüstri münasebetlerinde açıkça görülmekte ve bu tesirler sonu gelmez birtakım münakaşa ve mücadelelerin kaynağını teşkil etmektedir.

İlk olarak sendikalar teknolojik bir işsizliğe yol açacağı endişesi ile makina ve teçhizatındaki rasyonalizasyona ve yenilemelere büyük bir muhalefet göstermektedirler. Nitekim mekanizasyon ve otomasyon günümüzün en aktüel sendikacılık meselelerinden birini teşkil etmekte ve sendikalar yeni tekniklerin tatbikine mukavemet etmektedirler. Sendikaların üzerinde büyük bir hassasiyetle durdukları bu husus, esasında yanlış bir faraziyeye istinat etmektedir. Şüphesiz teknolojik gelişme ile emek arzı arasında çok sıkı bir münasebet mevcuttur. Fakat bu münasebet hiç de sendikaların tahmin ettikleri yönde değildir. Nitekim uzun devrede yüksek istihdam ve işgücü nedreti gösteren memleketlerde teknolojik inkişaf çok hızlı olarak meydana gelmektedir. Milyonlarca işsizin ve gizli işsizin bulunduğu az gelişmiş memleketlerde teknolojik inkişaf düşük bir seviyede bulunmaktadır. Şüphesiz bu durum tabiidir. Çünkü emek arzı fazlalığı umumî olarak daha ucuz işgücünü ifade etmektedir. Bu şartlar altında hızlı teknolojik gelişme için kâfi derecede teşvik edici faktör mevcut bulunmamaktadır. Halbuki işgücü kifayetsizliği umumî olarak daha yüksek maliyetlere yol açmakta, bu şartlar altında iktisaden kârlı olabilmek için işgücünden tasarruf etmek ve işi makinalara yaptırmak icap etmektedir.

Böylece sendikalar bir yandan işverenleri verimliliğe arttırmaya mâtuf tedbirlere zorlarken, diğer yandan bu tedbirlerin emek talebi üzerindeki tesirlerinden endişe etmek suretiyle bu yenilemelere muhalefet etmekte ve ortaya bir takım fasit daireler çıkarmaktadırlar. Günümüzün en canlı meselelerinden birini teşkil eden bu mevzu, meselâ A. B. D. de Demiryollarında kronik ihtilâflara yol açmaktadır.

Mamafih G. M. misalinde olduğu gibi eğer işçilerin prodüktivite artışından otomatik olarak bir pay alacaklarını bildikleri takdirde sendikaların bu muhalefeti biraz daha yumuşamaktadır. Esasında teknolojik yeniliklere mukavemet bilhassa «meslek sendikalarında» (Craft Unionism) «endüstri sendikalarına» (Industrial Unionism) nazaran daha şiddetli şekilde görülmektedir. Endüstri sendikalarında bu mukavemet daha zayıf şekilde ortaya çıkmakta, hususiyle alınan tedbirlerle bu muhalefet daha da zayıflatılmaktadır. Meselâ işten çıkan işçiler yerine yenileri alınmamakta, teknolojik yenilikler daha ziyade konjonktürün müsait olduğu devrelerde tatbik edilmektedir.

Sendikaların ücret tazyikleri yoluyla işverenleri teknik yeniliklere zorlamaları, bilhassa umumî maliyet masrafları içinde işçilik maliyetinin yüksek, rekabetini şiddetli ve kâr marjının dar olduğu işletmelerde kendini göstermekte ve işverenler ücret artışları karşısında çok hassas bulunmaktadır.

Üzerinde ehemmiyetle durulması icap eden bir husus olarak Prof. Slichter bilhassa sendikaların sınaî araştırmaları teşvik yoluyla sermayenin müessiriyetini arttırdıklarını ileri sürmektedir.

3) *Sendikaların Emek Prodüktivitesi Üzerine Tesirleri :*

Sendikalar bilhassa kollektif münasebetler sistemi yoluyla emek prodüktivitesine direkt şekilde tesir edebilme iktidarına sahip bulunmamaktadırlar. Sendikaların emek prodüktivitesi üzerine bu tesirleri hemen ekseriya iki zıt yönde ortaya çıkan etkilerin bir net sonucu olarak gözükmektedir.

Herşeyden evvel sendikaların emek prodüktivitesi üzerindeki bu tesirleri sendika ücret siyaseti yoluyla ortaya çıkmaktadır. Sendikalar ücret ödenmesindeki irrasyonel ve subjektif tesirleri bertaraf etmek için işçiye göre değil işe göre ücret ödenmesi hususunda ısrar etmekte, bu suretle istihsal ve verim farkları gösteren işçiler ücret bakımından bir farklı ödemeye istihkak kesbedemeyecekleri için bu sistem işçileri verim artışını desteklemeye teşvik etmemektedir. Eğer işletmede kollektif akitler yoluyla müşevvik ücret sistemleri tatbik edilecek olursa, hususiyle parça başına ve primli ücret sistemlerinin tatbiki emek verimini arttırıcı yönde tesirler meydana getirecektir.

Fakat umumiyetle tarihî gelişmeleri içinde sendikalar müşevvik ücret sistemlerinin işçinin istismarına yol açacağı endişesi ile tatbikine muhalefet etmişlerdir. Günümüzde ise kuvvetli sendikalar kollektif akitler yoluyla hasılaya göre ücret ödeme sistemlerinin mahzurlarını bertaraf edecek tedbirler almakta ve bu sistemler endüstri hayatında önemli bir tatbikata mazhar olmakta ve bilhassa sendikalar tarafından teşvik edilmektedir.

Diğer yandan sendikaların umumî ücret artışları yoluyla emek prodüktivitesi üzerinde tesirleri olduğu hususu gene oldukça münakaşalı meselelerden birini teşkil etmektedir. Hususiyle çok taraflı akitler yoluyla ücretlerin iş kolu seviyesinde veya millî ekonomi ça-

pında arttırılmasının şahıslararası vasıftan doğan ücret farklarının azalttığı ve ücretlerin bünyesini bozduğu iddia edilmektedir. Böylece vasıf farklarının azalması emeğin ufkî seyyaliyeti için gerekli sebepleri ortadan kaldırılmakta ve emeğin optimum verimi sağlayacak şekilde dağılmasına mani olmakta ve aynı zamanda emeğin vasıf derecesini yükseltmesi hususundaki lüzumlu teşvikleri bertaraf etmek suretiyle emek prodüktivitesindeki artış hızını yavaşlatmaktadır.

Bu arada sendikaların devamlı surette ücretleri yükseltmek yoluyla emek prodüktivitesini arttırıcı yönde tesirleri olduğu en bilinen ve yaygın bir iddiadır. Gerçekten sendikaların yaptıkları taziyik yoluyla ücret seviyesinin devamlı surette artışı, emek unsuruna daha sıhhatli bir çalışma hayatı, daha yüksek yaşama standardı, daha iyi mesken, giyim ve gıda imkânı temin ettiği için şüphesiz emek verimini arttırıcı yönde tesirler meydana getirmiştir. Mamafih sosyal tarih boyunca ortaya çıkan bu vâkıyı günümüzün gelişmiş ekonomilerine tatbik etmek ve ücret seviyesindeki devamlı artışların emek prodüktivitesi artışı yoluyla telâfi edileceğini iddia etmek birçok bakımlardan haklı tenkitlere maruz kalmaktadır. Her şeyden evvel hayat standardı çok yükselmiş bulunan emek unsuru bakımından ücret artışındaki cüz'î oynamaların emek prodüktivitesine tesiri bakımından fazla önemi olmayacağı iddia edilebileceği gibi, hattâ bu muayyen noktayı geçen artışların bilâkis menfî tesirleri olabileceği dahi mevzubahis edilebilir. Ayrıca meselenin bir başka fasit dairesi Prof. Reynolds'un ifadesiyle işverenlerin sendikacılara, «eğer siz daha yüksek ücretleri haklı çıkartacak bir prodüktivite artışını meydana getirebilirseniz, ancak bu şartlar altında ücretleriniz artar» demesiyle ortaya çıkmakta, bu iddiaya mukabele olarak sendikacılar «eğer siz bizim ücretlerimizi arttıracak olursanız göreceksiniz, emek prodüktivitesi bu ücret artışını telâfi edecek şekilde nasıl yükselecektir» demektedir. Bilindiği gibi memleketimizde yeni girdiğimiz Kollektif Münasebetler Sistemi içinde bu karşılıklı iddialar Kollektif Pazarlık çekişmelerinin en canlı meselesini teşkil etmektedir.

Mamafih Prof. Reynolds bu karşılıklı münakaşalar içinde bilhassa gelişmiş ekonomilerde bir endüstrideki ücretlerin, o endüstrideki işçi - saat başına istihsalin ne olduğuna bakılmaksızın yükseltildiğini iddia etmektedir.

Esasında eğer bir endüstride işçi - saat başına istihsal, artan ücret nisbetinin altına düşecek olursa bu endüstri daha yüksek maliyetler ve fiyatlar ile karşı karşıya kalacak ve artan fiyatlar yüzünden kendini piyasanın dışında bulacaktır. Nitekim batı ekonomilerinde eskimiş ve demode olmuş işletmeler, eğer yeniliklere doğru kaymıyacak ve makina ve teçhizatın prodüktivitesini arttırıcı yollara gitmiyecek olurlarsa, ekonomik hayattan bu suretle tasfiye edilmektedirler.

Makro olarak ele alındığı takdirde, kâr marjlarının çok mahdut ve şiddetli piyasa rekabetinin mevcut olduğu endüstri ekonomilerinde hakikî ücretler hiç bir zaman işçi - saat başına istihsalden daha hızlı yükselemediyecektir.

Ücretlerin prodüktivite artışından müstakil olarak yükseldiği hususundaki iddialarına ilâveten Prof. Reynolds ayrıca prodüktivite artışı hususunda «işçilerin ve sendikaların bir rolünün olduğunu söylemenin de yanlış» bir görüş olacağını ileri sürmektedir. Müellifin iddialarına göre her ne kadar işçi davranışlarının ve sendika politikasının prodüktivite artış ve azalmalarında rolü mevcutsa da sendikaların bu husustaki tesiri dikkate alınmayacak kadar küçüktür. İstihsal artışında esas önemli tesire sahip olanlar; «ilim adamları, mühendisler, tasarrufla bulunanlar, işletme idarecileri ve bunlara ilâveten piyasa mekanizmasıdır. Bilhassa piyasa mekanizması emeğin ve kapitalin endüstriler arası transferini imkân dahiline sokmaktadır. Şu hususun bilinmesinde bilhassa zaruret bulunmaktadır ki hattâ en kuvvetli sendikalar dahi bu mekanizmanın işleyişine müdahale edememekte, prodüktivite sendikaların iktidarı dışında başka faktörlerin neticesinde ortaya çıkmaktadır.»

Prof. Reynolds'un ileri sürdüğü bu iddianın başka bir sürü sosyal ve ekonomik sonuçları da olmaktadır. Şu halde sendikalar bir işletmede işkolunda veya millî ekonomideki verim artışını ileri sürmek suretiyle ücretlerine prodüktivite artışı nisbetinde zam talep ettikleri takdirde bu iddia haklı görülemez. Bir işletmedeki prodüktivite artışı bir sürü emek dışındaki faktör neticesinde meydana geldiği takdirde bu prodüktivite artışını sadece ve münhasıran emek unsurundan doğmuş gibi işçi ücretlerine zam şeklinde bu faktöre aktarmak adeta gelirin diğer istihsal faktörleri aleyhine ve emek unsuru lehine yeniden tevzii şeklinde bir tesir yaratmaktadır. Nitekim meşhur Alman Profesörü Elisabeth Liefmann - Keil aynı

noktaya işaretlerle; «Ücret artışlarının prodüktiviteye bağlanması bir nevi tek taraflı yeniden gelir tevziine yol açan bir politikadır» demektedir.

Diğer yandan sendikaların prodüktivite üzerindeki tesirleri bilhassa kıdem sistemi tatbikatı yoluyla ortaya çıkmaktadır. Kıdem sistemi hususiyle işçilerin terfi, tensikat ve yeniden işe alınmalarında tatbik edildiği zaman işçi - saat başına verime aşikâr etkilerde bulunmaktadır. İlk olarak bu sistemin tatbiki işçi seyyaliyeti yoluyla verimin optimum noktaya ulaşmasına mani olmaktadır. İkinci olarak işletme içindeki terfilerde verimden başka faktöre bakıldığı için her işçinin en verimli olabileceği işte çalışması mümkün bulunmamaktadır.

Bu menfi yönde ortaya çıkan neticeler karşısında son yıllarda sendikalar kıdem sisteminin menfi tesirlerini bertaraf etmek için «kıdem ancak iktidar - liyakat v.s. hususlar eşit olduğu zaman liyakatin takdirine sendika da iştirak ederse veya kıdem, ancak işçi kemmi ve keyfi bakımlardan işde asgarî standardı ifa ederse tatbik olunur» prensibini kabul etmektedirler. Ayrıca ihtiyarî işçi devri bilhassa genç ve kıdemsiz işçiler arasında yaygındır. O halde kıdem sisteminin tatbiki işçilerin optimum verimi sağlayacak şekilde dağılmasına mani olmamaktadır. Esasında kıdem sistemi mevcut olmasa dahi yaşlı ve kıdemli işçiler arasında işçi devri mahduttur.

Kıdem sisteminin menfi tesirleri olabileceği iddiasına başka bir itirazda, tensikat ve yeni işe almalarda kıdem sistemi tatbikinin kısa vâdeli tesirleri itibarile menfi neticeleri olabileceğini kabul etmekle beraber uzun devrede hayat boyu işçi verimi noktai nazardan bilakis müsbet tesirler olabileceği hususudur. Nitekim yaşlı işçilerin umumiyetli kıdemli işçiler olduğu dikkate alınırca yaşlı işçi yeni ve başka bir işe girmek mecburiyetinde bırakıldığı takdirde, değişen şartlara genç işçiye nazaran çok daha güç intibak eder. Böylece yeni şartlar altında yaşlı işçinin verim düşüklüğü genç işçiye nazaran çok daha bariz bir şekilde ortaya çıkar.

Bilhassa gelişmiş endüstriyel cemiyetlerdeki hâkim telâkkilere göre XX. asır gençlik asrıdır. Artan mekanizasyon ve yüksek devirli makinaların kullanılması, endüstri hayatının temposunu süratlendirmiştir. Böylece bütün dikkatler hususiyle gençleri daha iyi yetiştirilmesi meselelerine dönmüştür. Bu düşünce tarzı, iş piyasa-

larında da tesirlerini göstermiş ve yaşlı insanların istihdamında bir handicap ve farklılık yaratacak bazı temayüllerin doğmasına yol açmıştır.

Nitekim işlerini terkeden yaşlı işçilerin tekrar iş bulmaları ihtimali endüstri cemiyetlerinde çok mahdut bir mahiyet göstermektedir. Yapılan araştırmalarda bu durumu teyit etmektedir. Meselâ A. B. D. de Detroit şehrindeki «Packart» fabrikasının kapanması dolayısıyla yapılan bir araştırmada her vasıf seviyesinde iş arayan yaşlı işçiler, genç işçilere nazaran fabrikanın kapanmasından çok daha fazla müteessir olmuşlardır.

Böylece kronik bir işsizlik mevcut olmamak, yani kıdemsiz genç işçiler uzun bir devre boyunca işsiz kalmamak şartı ile, uzun devrede işletmelerde tensikat ve yeni işçi almalarda kıdem sisteminin tatbiki işçi müessiriyetine menfi yönde tesir etmemektedir. Kaldı ki kıdem sisteminin tatbiki bir yandan işçi moraline müsbet yönde tesir ettiği gibi ayrıca işine bağlı, tecrübeli, bir endüstri emek gücü meydana getirmeye yardım edeceği için emek prodüktivitesine müsbet yönde etkide bulunacaktır.

Sendikaların emek prodüktivitesi üzerine diğer bir tesir şekli de istihsalı tahdit veya kontrol edici tedbirler vasıtasıyla görülmektedir. Sendikalar mensuplarının işsiz kalmasını, ücretlerinin düşmesini ve sağlık durumlarının tehlikeye girmesini önlemek için kolektif akitler yoluyla istihsal üzerine bir çok tahdit koyarlar. Meselâ sendikalar çalışma sür'atinin azaltılmasını, istihsal ameliyesindeki lüzumsuz kısımların muhafazasını, istihsalin kalitesinin değiştirilmemesini, işin icap ettirdiğinden daha fazla işçi istihdam edilmesini veya azalan işin mevcut işçi arasında taksim edilmesini, vasıfsız veya yarı vasıflı işçi tarafından yapılabilen bir işin vasıflı işçilere yaptırılmasını, istihsal ameliyesinde kullanılacak teçhizatın tâyin ve tahdidini ve nihayet iş müddetlerinin kısaltılması, ücretli tatiller v.s. istemek yoluyla emek prodüktivitesini düşürmektedirler.

Mamafih iş saatlerinin kısaltılmasının emek prodüktivitesine olan tesiri çok münakaşa edilebilen bir husustur. Kaldı ki çalışma müddetlerinin kısaltılması, daha fazla boş zaman, daha çok kültürel faaliyetler, daha sıhhatli bir hayat yoluyla hattâ prodüktiviteyi artırabilir. Nitekim garp memleketlerinde bir yandan prodüktivite artarken diğer yandan çalışma saatleri gittikçe kısalmış bu ar-

tan prodüktivite hem işgücünün gelirinin artışını imkân dahiline sokarken hem de fertlerin çalışma müddetlerinin gittikçe kısaltılmasını mümkün kılmıştır. Ayrıca sendika tarafından alınan bu tedbirlerden bir çoğu, muayyen bir optimumu aşmamak şartıyla emeğin moraline ve sıhhatine tesir etmek suretiyle emeğin uzun devrede hayat boyu prodüktivitesini de arttırmıştır.

Nihayet sendikalar emek arzına müdahale etmek suretiyle de emek prodüktivitesine tesirde bulunmaktadır. Sendikalar emek arzına tesir etmek suretiyle mensuplarının istihdam şartlarını korumak endişesi içindedirler. Hususiyle sendikalar bir yandan kadın ve çocuk işçilerin çalışmalarını önlemeye gayret etmekte, diğer yandan bazı vasıflı işçiler için uzun ve sayıca tahdit edilmiş çıraklık müddetleri koymak, sendikalara üye olmak için yüksek kaydiyeler tesbit etmek, ayrıca bilhassa «sendikalı işletme» (Union shop), «kapalı işletme» (Closed shop) tatbiki yoluyla işletmede veya muayyen bir iş kolunda emek arzını tahdit cihetine gitmektedirler.

Bu tedbirlerin yanısıra meselâ muhacir kabul eden memleketlerde sendikalar muhacerete tahditler konulmasına çalışmakta, daha erken tekaütlük, daha uzun eğitimi arzu etmekte, ayrıca iş müddetlerinde devamlı düşmelerde emek arzını azaltıcı yönde tesirler meydana getirmektedir.

Nitekim meselâ A. B. D. de ziraat dışı iktisadî faaliyetlerde işçi başına çalışma saatlerinde senede yüzde bir nisbetinde bir düşme gözükmektedir. Bu gelişmenin mânası işçinin bütün çalışma hayatında daha az saat çalışması ve nüfusun işgücüne iştirak nisbetinin azalmasıdır. Daha düşük bir iştirak nisbeti ise toplam nüfusun ünitesi başına daha düşük prodüktiviteli işçi mânasına gelmektedir.

Şüphesiz bu tedbirlerden bazıları, mecmu emek arzına tesir etmek gayesine mâtufl olduğu halde, bazıları ise muayyen bir meslek, işletme veya işkolu için kısmî emek arzına müdahale karakteri taşımaktadır. Diğer yandan bazı tedbirler bizzat sendikalar tarafından tanzim edildiği halde, diğerleri sendikaların devamlı talepleri üzerine âmme organlarınca derpiş edilmektedir.

Bunlara ilâveten, bilhassa sendikalar teknolojik gelişmeler neticesinde emek talebinde vukua gelecek daralmalara mani olmak, hiç olmazsa emek talebini mustakar tutmak için, bazı tedbirlere de tevessül etmektedirler. Meselâ işçilerin muayyen bir çalışma tem-

posunun üstüne çıkmalarını önlemek, mekanizasyonun ve hatta otomasyonun açığa çıkardığı işçilerin işten atılmalarına mani olmak v.s. gibi tedbirleri sıralayabiliriz. Diğer bir ifadeyle, işçilerin teknik ve beşerî bakımdan mümkün olan prodüktivite ile çalıştırılmaması ve muayyen miktarda istihsalde bulunmak için daha fazla işçi istihdamına gidilmesi arzu edilmektedir.

Emek arzı üzerine konulan bütün bu tedbirler emeğin optimum verimi sağlayacak şekilde dağılmasına mâni olmak suretiyle mecmu emek prodüktivitesinde bir azalmaya müncer olmaktadır. Mamafih bu tedbirlerin tesirlerini gösterebilmesi geniş ölçüde sendikacı işçi adedinin yüksekliğine bağlıdır. Ayrıca mevzuat yoluyla veya işveren direnişleri suretiyle sendikalar her zaman ve her şekilde emek arzını tam bir kontrol altına sokamamaktadırlar. Bu şartlar altında emek arzına tahditler koymak yoluyla ücret artışları temin etmek yerine, sendikalar prodüktiviteyi arttırmak yoluyla ücretleri yükseltmek hususunda işverenle karşılıklı anlayış içinde münasebette bulunmaya daha fazla temayül göstermektedirler. Ayrıca emek arzını tahdit yerine, emek talebini arttırıcı yönde faaliyette bulunmak sendikaları daha yapıcı bir mecraya sokmuş bulunmaktadır.

IV. NETİCE

Günümüzde iktisadî kalkınma bilhassa işçi başına prodüktivite artışı ve fert başına daha yüksek gelirlerle ölçülmektedir. Bu iki ekonomik hadisenin tahakkuku ahenkli bir ekonomiye, tegebbüslerin müessiriyetinin artışına, iyi tanzim edilmiş bir tasarruf ve yatırım haddine, istihsal ve çalışma metodlarında devamlı yenilemelere ihtiyaç göstermektedir. Şüphesiz kuvvetli bir sendikacılık hareketi ekonomik gelişme bakımından bu stratejik faktörlerin hepsine birden tesir etmektedir. Ancak bu sahada yapılmış araştırmaların bugünkü durumu sendikacılığın prodüktivite üzerine net tesiri hususunda, belki de sendikacılığın tahsisi tesirini diğer faktörlerden ayırmak çok güç bulunduğundan, vuzuhtan mahrum bulunmaktadır.

Hattâ Prof. Reynolds prodüktivite problemini işçi davranışlarını ve sendika politikasını basit bir şekilde ele alarak izah etmeye çalışmayı, «bir atı başından ziyade kuyruğundan tutmaya» benzetmektedir.

Günümüzde istihdam münasebetlerinin kolektif münasebetler sistemi yoluyla tanzimi, esas itibarile birbirine tamamen zıt yönde olan iki farklı şekilde izah edilmektedir. Kolektif pazarlık ya işletme idaresinin salâhiyetlerini tahdit eden kaidelerin miktarını devamlı şekilde arttıran ve neticede teşebbüsü belki de tamamen gökertecek bir mekanizma olarak görülebilir. Yahut da işçi moralini yükselten ve neticede çalışmayı teşvik eden bir müessese olarak tefsir edilebilir. Nitekim Lindblom Kolektif Pazarlığın bu menfi cephesiyle ilgili olarak kolektif pazarlık sisteminin daha şimdiden iktisadî gelişmeyi yavaşlattığını ve gelecekte menfi tesirlerinin daha da büyük olacağını iddia etmektedir. Zira Kolektif Münasebetler sistemi işletme idaresinin otoritesini zayıflatmakta, yatırımları felce uğratmakta ve bilhassa iki taraflı monopolleri teşvik etmektedir. Diğer yandan Prof. Reynolds da Kolektif Münasebetler sisteminde bazı faydalı taraflar görmekle beraber «Kolektif Pazarlığın emek arzını azaltmak ve işçi - saat başına prodüktivite artışını geciktirmek suretiyle, millî hasılayı aksi halde olması lâzım gelen den daha düşük seviyede bırakmaktadır» demektedir.

Buna mukabil Shister Kolektif Pazarlığın bu menfi tesirlerinin «nisbeten ihmâl edilebilir olduğu» neticesine varmaktadır. Yukarıda izah edilen fikirlerin tamamen aksine olarak Slichter ise, Kolektif Pazarlığın işçiler ve müstehlikler arasında tesis ettiği menfaatler muvazenesindeki gelişmenin «ferdî pazarlıkta doğacak hasılaya nazaran daha geniş bir net hasıla yarattığını» kabul etmektedir. Yukarıdaki iddia ve mukabil iddialarda göstermektedir ki Kolektif Münasebetler sisteminin emek prodüktivitesi üzerindeki tesirleri halâ münakaşa mevzuu edilen bir konudur.

Kolektif Pazarlığın işçi moralini yükselteceğini ve bu yolla prodüktivite artışına yol açacağını iddia eden yukarıdaki görüş bilhassa Slichter'in kanaatleri ile kuvvet kazanmaktadır. Gerçekten işçiyi daha fazla çalışmaya sevkedecek müsevvikler, ihtilâf ve şikâyetleri hal mekanizmasının kabulü, sendika temsilciliği yolu ile işletme işçi komünikasyonunun geliştirilmesi, kıdemli işçiler için özel bazı tedbirlerin alınması ve bilhassa ücret bünyesinin rasyonalizasyonu yoluyla, ortaya çıkacaktır. Mamafih Slichter'in bu mekanizmanın negatif cephesi üzerinde de durduğu ve işçiler için pahalıya mal olan fakat buna mukabil düşük menfaatler sağlıyan kısmını da ele aldığı görülmektedir. Slichter bunlar arasında işe almanın mün-

hasıran işveren tarafından kontrolunu, rijit ve mutlak çalışma kaidelerini, hasıla üzerine konan tahditleri, terfiyelerin sıkı bir şekilde kідeme bağlanışını ve kollektif akitlerle işletme idaresi inisyatifinin tahdit edilmiş olduğunu göstermektedir.

Prof. Hildebrand ise Kollektif Pazarlık sisteminin idarî karar mekanizmasının bütün meselelerine tesir ve nüfuz etmekten çok daha ziyade işverenin personel politikasının kontrole tâbi tutulmasına matuf olduğunu ve hatta bugüne kadarki tatbikatı ile Kollektif Pazarlığın istihdam münasebetlerinin tanzimine yönelmiş bir sistem olarak emek prodüktivitesinin umumî artışı üzerinde menfi bir tesir yaratmadığını söylemektedir. Ayrıca Kollektif Pazarlık yoluyla personel idaresinde bir objektif tatbikat meydana çıkmış, adam kayırma ve tefrik yapma gibi işçi moraline menfi tesirleri olan kötü örneklerde büyük ölçüde terkedilmiştir. Bilhassa Prof. Hildebrand tarafından iddia edildiğine göre personel idaresi sahasında işletme idaresinin inisyatifinde meydana gelen daralmalar dahi prodüktivite artışı üzerinde tamamen menfi tesirler hasıl etmemiştir. Bilhassa işçi moralindeki yükselmeler, işletmenin müessiriyetini düşüren tahditlerin menfi tesirlerini büyük ölçüde bertaraf edecektir. Hattâ bir kısım tahditler, meselâ daha düşük bir günlük çalışma hızı, işçinin bütün hayatı boyunca mecmu prodüktivitesini yükseltebilecektir.

Ayrıca Kollektif Pazarlığın tanzim edici tesirlerinin makûl bir şekilde değerlendirilmesi lâzım geldiği üzerinde durulmaktadır. Yalnız müstehliklerin menfaatlerine dayanan bir esastan değil çok daha fazla geniş sosyal bir standarttan hareket etmek lâzım gelmektedir. Nitekim refahta mevzubahis olan sadece müstehliklerin refahı bakımından optimum noktaya ulaşmak mevzubahis olsaydı 6 yaşındaki çocukların bugün halâ kömür madenlerinde çalışmalarını icap edeceği ileri sürülmektedir.

Teşebbüsün prodüktivitesi üzerine sendikaların tesiri yanında sendikaların yatırım ve yenilemeler üzerindeki tesirleri de çok karışık ve aşırı iddia ve münakaşalara müsait bir karakter göstermektedir. Nitekim sendikaların yüksek bir ücret politikası takip etmek ve kârlara karşı hasım bir davranış göstermek suretiyle yeni yatırımları köstekledikleri kuvvetle iddia edilmektedir. Meselelerin tamamen ters istikamette izahı olarak ta sendikaların ücretler yoluyla meydana getirdikleri tazyiğin, enflasyonlu bir tam istihdam po-

litikasına kaydığını ve bu suretle de yatırım ve yenilemeleri teşvik ettikleri, ekonomide bir bütün olarak büyüme haddini istikrarda tuttukları ve emek prodüktivitesi artışını hızlandırdıkları da muhtemel bir görüş olarak öne sürülmektedir.

Ayrıca sendikaların artık teknolojik değişmelere büyük ölçüde mukavemet etmedikleri, zira teknolojik değişmelerin prodüktivite artışı ve bu artışın da ücret artışları ile yakın münasebetini gördükleri söylenmektedir.

Umumî bir netice olarak söylemek icap ederse Kollektif Pazarlık yoluyla sendikaların prodüktivite artışı üzerindeki net tesiri ister müsbet olsun, isterse menfi olsun şüphesiz ki çok cüz'î olmaktadır. Hattâ sendikaların kârlar ve gelir dağılımındaki nisbî paylar üzerinde dahi önemli hiç bir tesiri olmadığı bugün kuvvetle iddia edilmektedir. Ayrıca sendikaların ücret siyasetinin yatırım temayülünü teşvik ettiği veya zayıflattığı yönünde de kat'î bir neticeye ulaşılamamıştır. Yenilemeler bakımından ise, sendikaların yenilemelere karşı bariz bir mukavemetleri görülmemiş, aksine ücret artışlarını kolaylıkla telâfi edebilmek gayesiyle batı ekonomilerinin modern sendikaları yenilemeleri teşvik etmişlerdir.

Bilhassa Shister prodüktivite istatistiklerinin sendikacılığın iktisadî büyüme üzerindeki tesirlerini etüd etmek hususunda endirekt bir vasıta hizmeti gördüklerini söylemektedir. Bu münasebetle yapılan tetkiklerde, meselâ A.B.D. de F. C. Mills tarafından ortaya konan verilerde sendikaların gücünde görülen tahavvüllerle prodüktivite artış hadleri arasında hiç bir vazih münasebet bulunamamıştır. Meselâ prodüktivitenin sür'atle arttığı 1918 - 1924 yılları arasında bilakis sendikacılık zayıf kalmıştır. 1924 - 1932 devresinde prodüktivite yavaş bir tempoyla arttığı halde, sendikacılık bu devrede de zayıf kalmıştır. Sendikalarda kuvvetlenmenin şiddetli olduğu 1932 - 1941 devresinde prodüktivite artışı da şiddetli olmuş, 1941 - 1943 arasındaki devrede prodüktivite yavaşça 1943 - 1950 devresinde prodüktivite tekrar sür'atle artarken, her iki devrede ise sendikacılık hızlı bir artış kaydetmiştir.

F. C. Mills'in verileri yanında gene Bureau of Labor Statistics'in mukayeseleri de yukardaki hususları teyit edici neticeler vermiştir.

Herşeyden evvel şu hususu belirtmek icap eder ki sendikaların prodüktivite üzerine tesiri bugün halâ batı memleketlerinde ilim adamları arasında enteresan münakaşalara konu teşkil etmektedir.

Meselenin muğlak ve çok değışkене tâbi oluşu ve tesbitindeki güçlükler karşılıklı mübalâğahı sayılabilecek iddialara yol açmaktadır.

Fakat bu arada üzerinde hemen, hemen bir görüş birliği hasıl olan husus, sendikaların prodüktivite artışı üzerindeki net tesirinin ister müsbet veya isterse menfi olsun çok cüz'î bulunduğu hususudur. Mamafih esas itibariyle elde edilen bu sonuçlar rekabet sistemini aksettiren A. B. D. sendikaları için varit bulunmaktadır.

Diğer yandan aşırı ve müfrit iddialar ne olursa olsun şüphesiz sendikaların prodüktivite artışı üzerinde aşikâr tesirleri bahis mevzuu olmaktadır.

Hususiyle bilhassa sendikaların ekonomik gelişmenin sosyal âmilleri üzerinde bariz şekilde müsbet tesirler yaptığı görülmektedir. Meselâ, bir endüstriyel işgücünün doğması, endüstri hayatına bağlanması, idame ettirilmesi ve bilhassa sosyal ve kültürel bakımdan geliştirilmesi sendikalar yoluyla olmaktadır. Ayrıca işçinin moral ve güvenliğini arttırması, işçi - işveren arasında şuurlu bir işbirliğini ortaya çıkarması, işçiye meslekî bir statü, şeref ve aidiyet duygusu kazandırması ve bilhassa gayri adil gelir dağılışına tesir yoluyla çalışan sınıfta sosyal ve iktisadî tatminsizlikleri bertaraf etmesi, sendikaların emek prodüktivitesini arttırma hususundaki müsbet tesirlerine işaret olarak kabul edilebilir.

Şüphesiz gene önemle dikkate alınması icap eden husus muayyen memleketler, muayyen şartlar ve muayyen tarihî gelişim içinde ortaya çıkan bir noktayı derhal genelleme yoluyla bütün sendika hareketlerine teşmil etmek kanaatimizce çok hatalı bulunmaktadır. Muayyen memleketlere has neticelere ulaşabilmek için, o bün-yeyle ilgili teferruatlı tahliller yapmak icap etmektedir.

Hususiyle sendika - prodüktivite münasebetinin iktisaden az gelişmiş ekonomilerdeki tahlil ve münakaşalarının herhalde gelişmiş ekonomilerdeki neticelere nazaran çok daha farklı sonuçlar ortaya koyacağı gözden uzak tutulmamalıdır.

B İ B L İ Y O G R A F Y A

KİTAPLAR :

- 1 — Cole, G. D. H.; An Introduction to Trade Unionism; George Allen & Unwin Ltd.; London; 1955.
- 2 — Flanders, Allan; Trade Unions; Hutchinson University Library; London; 1957.
- 3 — Liefmann - Keil, Elisabeth; Ökonomische Theorie der Socialpolitik; Springer - Verlag; Berlin; 1961.
- 4 — Rees, Albert; The Economics of Trade Unions; The University of Chicago Press; Chicago; 1963.
- 5 — Reynolds, Lloyd G.; Labor Economics and Labor Relations; Prentice - Hall Inc.; New Jersey; 1960.
- 6 — Somers - Cushman - Weinberg, Gerald G. - Edward L. - Nat; Adjusting to Technological Change; Harper and Row, Publishers; New York 1963.
- 7 — Zaim, Sabahaddin; Türkiyenin İktisadi ve Sosyal Gelişmesinde İlgücü ve Produktivite Meselelerinin Önemi ve Tesirleri; Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enst.; İstanbul; 1962.

MAKALELER :

- 1 — Ekin, Nusret; İşçi Devrinin Nazari Esasları; İktisat Fakültesi Mecmuası; Cild 19; Sayı : 1 - 4; s. 49 - 112.
- 2 — Hildebrand, George H.; Does Technological Innovation Breed Unemployment?; Better Living; March - April; 1963; s. 4.
- 3 — Hildebrand, George H.; The Economic Effects of Unionism; Institute of Industrial Relations; University of California; Reprint No. 73.
- 4 — Kerr, Clark; Productivity and Labour Relations; Inter - University Study of Labor Problems in Economic Development; Reprint No. 13.
- 5 — Pomfret, John D.; Bargaining Fails in Rail Industry; The New York Times; February 16; 1963.
- 6 — Windmuller, John P.; Amerikan Sendikalarının Produktivite Mevzuundaki Davranışı; Sosyal Siyaset Konferansları; Cild: IX - X - XI; s. 73 - 89.
- 7 — Zaim, Sabahaddin; Sendikaların Verimliliğe Tesiri ve Bu Yönden İktisadi Gelişme Üzerinde Oynadıkları Rol; Sosyal Siyaset Konferansları; Cild: IX - X - XI; s. 61 - 72.