

ENDÜSTRIEL İLİŞKİLER SİSTEMLERİNİN KURAMSAL ANALİZİ

Guy CAIRE*

(Çev. Doç. Dr. Zeyyat Sabuncuoğlu)

Sistem kavramı çok değişik anlamda kullanılmakta olup bazan görüşme sisteminde olduğu gibi etkileşim ilkelerini ya da katılma sisteminde olduğu gibi doktrinler bağıntıyı bazan da görevlerin sınıflandırılmasını amaçlayan sistemlerde olduğu gibi nicelik bakımından büyüklükleri belirleyen ilişkiler düzeni olarak anlaşılmaktadır. Ekonomik anlamda sistem kavramı yapısal bağıntıların bütünü, sosyal anlamda ise ekonomik faktörlerden etkilenen bir toplumun bireylerini yaklaştıran ilişkiler toplamı olarak anlaşılır. Bir bütün olarak sosyal yapı, bazan oldukça geniş ölçüde bağımsızlık niteliği taşımasına karşın, genellikle karşılıklı etkilenme alanını içeren çok değişik alt-sistemlerden oluşur. Bunlar arasında endüstriyel ilişkiler alt-sistemi, organlar arası ilişkilerin varlığı ve iş yerinden toplumsal yapıya kadar çeşitli düzeylerde yer alan bireyler arası etkileşim olarak tanımlanabilir.

Değişkenlerin Özdeşliği

DUNLOP'a göre, endüstriyel ilişkiler sistemleri üç grup organdan oluşur: İşçiler ve sendikal örgütleri, işverenler ve sendikal örgütleri ve devlet. Bu kişiler ve organlar arası etkileşim bir dizi kuralların — anlaşmalar, statüler, kararnameler, yönetmenlikler, gelenekler gibi— doğmasına neden olmuştur. Bu kurallar, rollerin belirlenmesi ve olumlu biçimde yönelmeyi sağlarken belirli ideoloji-

(*) Guy CAIRE, Les relations industrielles, Mementos Dalloz, Paris, 1973, s. 65-80

Endüstriyel İlişkiler

lerle beslenen teknoloji, pazar, iktidar ilişkileri ve saygınlık çevresiyle çelişkiye düşebilmektedir. Sonuç olarak endüstriyel ilişkiler sistemi dört değişken etrafında toplanabilir: teknik ve ekonomik sistem, hukuksal sistem, kuramsal sistem ve ideolojik sistem.

I — Teknik Ve Ekonomik Değişken

Bu konuda kalkınma düzeyi ve çalışmanın gelişme aşamaları açısından iki yönlü bir incelemeye gidilebilir.

A — Kalkınma düzeyi

Gelişmiş ve gelişmemiş ülkeler ayırımı yapılırken teknik ve ekonomik açıdan gelişmenin bu iki uc noktasını genel çizgileriyle incelemekte yarar vardır.

1 — Gelişmiş Ülkeler

Bu ülkelerde üç önemli özellik mesleki ilişkileri etkilemektedir:

— Etkin ekonomik ünitelerin rolü iki tür sürecin oluşmasına yol açar :

- Yaratıcılık : Gelişme kutuplarının çevre üzerinde yarattığı sürükleyici etkiler, daha öteye yenilikler, çalışma ilişkileri alanında da görülmektedir. Örneğin, Amerika'da Ford fabrikaları yüksek ücret politikası izlerken, Fransa'da Renault dört haftayı bulan ücretli izin veriyor, İtalya'da Fiat atölye temsilciliği hakkını tanıyor, Almanya'da Volkswagen kâra katılmayı uyguluyor, İngiltere'de Esso Fawley verimlilik anlaşmalarına gidiyor, İsveç'te Volvo çalışmanın yeniden düzenlenmesini önerirken anahtar anlaşmaların yapımına büyük önem veriyor.
- Dengeli dağıtım : Zorunlu karşılaştırmalarla ekonomik yapı içinde eşitlik eğilimi güç kazanmakta, özel

Doç. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU

likle mesleki örgütlerin baskısı ile eşitlik ve denge düşüncesi ön plana geçmekte olup sosyal statü, iktidar ilişkileri (dağıtım en az gelir kadar önem taşımaktadır) birer güç olarak rol oynamaktadır. Söz konusu yaratıcılık ve dengeli dağıtım ikilemi, ilgili-leri aldıkları kararların toplum üzerindeki etkilerini yakından izlemeye zorlamaktadır. Zira iş gücü pa-zarı ve ücret hareketleri her zaman paralel bir ge-lişme göstermezler.

— Bir takım mesleki kuruluşların geçmişte endüstriyel ilişkiler içinde devlet müdahalesine karşı çıkışları veya günümüzde bazı prensiplerin sınırlanması bir gerçekse de devletin rolü çok önemli bir yer taşımaktadır. Bu rol geleneksel müdahalenin ötesinde, ekono-mik ve sosyal dengenin gözetlenmesi olarak biçimlenmektedir.

- İngiltere, Fransa, İtalya ve Avusturya'da olduğu gibi devlet sektörü tarafından doğrudan doğruya sürük-leyici etkenlerin önemi veya Amerika Birleşik Dev-letler'inde sık sık görülen endüstriyel ilişkiler yasa-larının iyileştirilmesi örnek olarak gösterilebilir.
- Dolaylı olarak devlet sosyal ortaklıkların kurduğu örgütleri destekler, onları görüşmelere yöneltir ya da tersine bazı konularda frenler.

— Diğer yönden uluslararası mesleki ilişkiler üç önemli nok-tada toplanmaktadır :

- Ortak Pazar gibi ekonomik birliklerin kurulması, mesleki örgütleri, ulusal yasalar arasında uyum sağ-lanması için açılan tartışmalara katarak orada yapı-sal değişikliklere gitmeye zorlamaktadır.
- Çok uluslu firmaların varlığı uluslararası mesleki sendikalara ayrı bir önem verilmesini gerektirmiştir. Öyleki işçi örgütlerini yeni organizasyon mo-dellerinin düşünülmesine ve dört önemli aşamada

Endüstriyel İlişkiler

gerçekleşecek yeni stratejilerin uygulanmasına sürüklemiştir :

- bilgi alış verişi,
- istenen hakların koordinasyonu,
- üretim transferlerine veya grev halinde çalışma saatlerinin artırılmasına karşı koyma,
- çok uluslu şirketlerle görüşmeler.

- Uluslararası statüde yeni işletmelerin kurulma projeleri, geleneksel yapıda birbirinden ayrılmış görünen işçi hakları ile işletme haklarını birlikte düşünmeye ve işçi temsilciliği konusunda yeni modellerin geliştirilmesine olanak sağlamaktadır.

2 — Az Gelişmiş Ülkeler

Bu ülkeler hiç kuşkusuz çok farklı özelliklere sahiptirler. Bununla birlikte üç ortak özellik endüstriyel ilişkiler sistemlerini yansıtır görülmektedir :

— Beirli merkezlerde toplanma alışkanlığı görülür. Afrika, Karibler, Latin Amerika, Güney Doğu Asya ülkelerinde olduğu gibi. Bunlar iki grupta incelenebilir :

- Frankofon etki : Fransız sendikacılığı bu ülkelerde doktrin, yapı ve örgütsel yöntemlerini getirmekle hukuki ve politik güçler ekonomik etkinliğin boşluğunu gidirmiş, ancak izlenen ideolojik yol önemli bir rol oynamakta gecikmemiştir.
- Anglofon etki : İngiliz organizasyon modeli, mesleki yapı, arabulucuların yer değişimi, danışma, WITH-LEY kurullarını getirirken toplu sözleşme uygulamasında mesleki eylemlerin ekonomik yönelmelere dayandığı saptanmaktadır.

— Mesleki örgütlerin politik yapısı bazı özellikler taşır :

- Bu örgütler genellikle siyasal partilerle ulusal bağımsızlığın hazırlanması amacıyla birleşerek sıkı ilişkiler kurmuşlardır. Bu ilişkiler bağımsızlık sonrası kalkınma çabalarında, planlama, toprak reformu gibi temel noktalarda ya da panafrikanizm, panarabizm gibi ideolojilerde devam etmektedir.
- Politik uğraşlar altı bölümde incelenebilir :
 - politik etkiye ayrılan zaman,
 - ekonomik uğraşının bağımlılığı,
 - kitle halinde politik gösterilerin kullanılması,
 - iktidar partisiyle ideolojik anlaşmalar,
 - geniş kapsamlı politik hareketlerde, mesleki örgütler arasında bütünleşme,
 - parti ve sendika arasında sık sık görülen anlaşmazlık.

— Sanayicileşme çabaları iki önemli olguyu kapsar :

- Dış planlarla politik ve ekonomik bağımsızlığa yönelik yapısal değişme ve iç planlarla kalkınmayı engelleyen nedenlerin kaldırılmasına çalışılmaktadır. Özellikle toprak reformu, düşünce yapısı ve işgücünde değişmeler dikkati çekmektedir. Bu görünüm içinde mesleki örgütler kalkınma heyecanının yaratıcısı ve itici gücü rolü oynar.
- Kapital birikimine paralel olarak mesleki örgütlerin sorumluluk anlayışı, kurumsal olanaklar ve inanç birliği içinde elde edilen yüksek ücretlerin frenlenmesine, grev haklarının sınırlandırılması ve uzlaşma yarışmasına girmeyi sosyal barış açısından gerekli kılmaktadır.

B — Çalışmanın Gelişme Evreleri

TOURAINÉ araştırma kampanyasında elde edilen veriler, endüstriyel ilişkiler sistemlerinin değişen ilkeleri üzerinde teknolojik gelişmelerden doğan sonuçların incelenmesine olanak vermektedir.

1 — **Evre A.** Bu ilk evre endüstriyel devrimin başlangıcında aile kapitalizmi dönemini içerir :

— İşgücünün özellikleri: Basitleştirilmiş iş bölümü, üretim serisinde çalışan işçilere büyük bir bağımsızlık vermektedir. Üretim süreci içinde uzmanlaşma oldukça gelişmiştir; her işçi kendi ritmi içinde çalışıyor; yeteneklerin geliştirilmesi eğitime ayrılan zamana bağlıdır; ücretleme sistemi parça başına yapılmakta olup, işçinin amacı mesleğini koruma noktasında toplanmaktadır.

— İşçi örgütlerinin biçimsel yapısı : Dayanışma mesleki yapının özü olarak nitelendirildiğinden meslek sendikaları kurulmuştur; iş borsaları kurumu sayesinde toplum bilinci yerleşmiş; işçinin gereksinim duyduğu üretim araçlarının devletleştirilmesini amaçlayan sosyalist ideoloji öngörülmüş; işçinin kültür düzeyi bağımsız olarak mesleki temeller çerçevesinde organize edilmiştir.

— Endüstriyel ilişkiler sistemi, yetenek, çaba, işin kalitesi gibi mesleki değer ve katkılara dayandırılmış; işletme yönetimi işverenin sorumluluğuna bırakılmış; pazar anlayışı endüstriyel ilişkilerin doğal sonucu ve liberal görüşün uzantısı olarak değerlendirilmiş; genel politik sorunlar etkinlik ve çıkarların korunması açısından görülmüştür.

2 — **Evre B.** ikinci evre endüstriyel kapitalizm ve TAYLORİZM dönemini içerir.

— İşgücünün özellikleri: Çretim süreci birkaç günlük kitle eğitimini izleyerek seri iş akışına göre düzenlenmiştir. Daha sonra uygulanan mesleki eğitim işlerin küçük bölümlere ayrılarak yapılmasına olanak tanımaktadır; işgücü dalgalanmaya bırakılmıştır; bu çağ sömürülme duygusunun işçi sınıfında bilinçlenme yarattığı bir çağdır.

— İşgücü örgütlerinin biçimsel yapısı : Endüstri devrimini iz-

leyen sendikacılık hareketi işletme örgütleriyle giderek daha iyi kaynaşmış ve endüstri dalında işçi hakları üst düzeylere yükselmiştir; bölgesel ya da kentsel sınırlar içinde oluşturulan birlikler koordinasyonu sağlamaktadır; buna paralel olarak işçi hareketleri özellikle seçim yoluyla politik mücadeleye yönelirken bir baskı grubu oluşturmuştur.

— Endüstriyel ilişkiler sistemi bu kez tersine bir durum almıştır; izlenen temel amaç kapitalist kazanç ve işçi sömürüsüne dayanmaktadır; işçi hakları stratejisi rakiplerle ilişkilerin kuramsal biçimine göre bir mücadele şekli olarak görülmektedir; işletme içinde oluşan çatışma gerçekte sosyal sınıf sistemiyle ilintili olarak anlam taşımaktadır; mesleki değerlemeden çok fizik ve sinir yorgunluğu açısından değerlendirilen ücretlerin seviyesini kaybetmemesi en azından işsizliğe karşı korunması sendikal eylemlerin değişmeyen amaçları olarak görülmektedir.

3 — Evre C, bu evre teknolojik kapitalizm dönemini içerir.

— İşgücünün özellikleri : Otomasyon tekniğinin gelişmesi ile işgücünün özellikleri giderek kaybolmaya yüz tutmuş, bunun yerine finansman kaynaklarının geliştirilmesi ve pazar yapısının daha rasyonel biçimde organizasyonuna gidilmiştir; yeteneklerdeki ölçüt teknik ve sosyal konulara kaymış, bir diğer deyişle örgüt içinde belirli bir yer kazanılması esas tutulmuştur; işgücü hareketleri işletmenin yönetimine, teknolojik gereklere ve bütünleşme politikasına bağlıdır.

— İşçi örgütlerinin biçimsel yapısı : Yeteneklerin yüksek düzeyde oluşu, bir ölçüye kadar iş güvenliği, ekip halinde çalışma koşulları, istek ve eğilimleri sendikal uğraşları işletme içinde örgütlenmeye yöneltmektedir; işçi bilinci üretim düzeniyle bütünleşen yasal ilişkilerin metodik anlatımında biçimlenmektedir.

— Endüstriyel ilişkiler sistemi rakiplerle ilişkilerde ödün verirken mücadele yerine dialog kurulmasını önermektedir; yönetime katılmaya geniş yer verilmekte, işletme fonksiyonları düzeyinde olması tercih edilmektedir. Bununla birlikte çalışma sorunları ulusal planlama çerçevesinde sokulmuş olup katılmaya özendirme dikkat çekmektedir. İşçilerin istekleri daha çok genyöntemlerin ve araçla-

Endüstriyel İlişkiler

rın denetimine yönelmiştir; işveren ve hükümet politikasının daha rasyonel olması ve işçi çıkarları doğrultusunda bulunması halinde söz konusu isteklerin gerek mesleki ve gerekse kurumsal düzeyde daha etkili olduğu görülmüştür. Mesleki ilişkiler teknik ve yöneltsel sistemleri oluşturmuştur.

2 — Hukuksal Değişken

Endüstriyel ilişkiler hukuksal kuralların ve genyöntemlerin geliştirdiği iş ilişkilerini düzenlemek için önerilen modellerin ışığında incelenebilir.

A — Kuralların Doğası

Endüstriyel ilişkilerin yapısında iki önemli kavram vardır: uyumsuzluk ve işbirliği. Bu nedenle söz konusu kuralları bu iki açıdan incelemek gerekir.

1 — **Uyuşmazlık kuralları**: Gerçek veya gizli uyuşmazlık kuralları hukukçuların en önemli uğraşlarından birini oluşturur: Endüstri devriminin kökenini oluşturan yasalar günümüzde kaybolmuştur. Çağımızın yasaları endüstriyel uyuşmazlıkları yasaklamak ya da kaldırmak yerine daha çok bu uyuşmazlıkların sınırlarını ve çözüm biçimlerini saptamayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte daha bir çok ülkede devletin grevleri yasaklayıcı önlemler aldığı da görülmektedir.

— Uyuşmazlıkların sınırlandırılması yasaların belirttiği biçimde ya da anlaşmalar doğrultusunda (anglo-sakson ülkelerde olduğu gibi) gerçekleşmektedir.

- Uyuşmazlıkları önleyici araçlar sosyal barış içinde irdelenmekte olup batı avrupa ülkelerinde görüleceği gibi daha çok tarafları bağlayıcı kuralları içeren toplu sözleşmelerle belirli süreler içinde geçerlilik taşırlar. Bu bağlantılar meseki örgüterin önerdiği kural-

larla aynı doğrultuda olup temel ilkelere ters düşen grevistlere yardım etmeyi yasaklamışlardır.

- Daha öteye, uyumsuzlukların genişliği birçok araçlarla daraltılabilmektedir :
 - Amerikalıların gerçekleştirdiği toplu sözleşme örneklerinde görülebileceği gibi söz konusu anlaşmalara ayrıntılı biçimde hazırlanan dilek ve temenniler eklenir.
 - Son yıllarda arabuluculuk yolu da oldukça geniş bir uygulama alanı kazanmıştır.
 - Bir çok ülkede geçerli olan bir diğer teknikte zorunlu ve ihtiyari biçimde uygulanan hakemlik aracıdır. Ancak bu konuda başkalarının işletmenin iç işlerine karışmasına karşı çıkarken, işçi sendikaları da daima daha güçlü olma inancı içinde bu tür uygulamanın grevleri sınırlayıcı nitelik taşıdığı ileri sürmektedir.

— Uyuşmazlıklarda kullanılan araçların belirlenmesi veya uygulanması bazı koşulları gerekli kılar. Söz konusu koşullar :

- Grevlerin patlaması sırasında,
- Yetki verilmemiş grevler halinde,
- Gerekli düşünme süresinin verilmesi halinde,
- Grevin şekli üzerinde,
- Grev olayından kimin sorumlu olacağı konusunda saptanabilir.

2 — İşbirliği biçimleri: CHAMBERLAIN ve KUHN'na göre, işbirliği biçimleri kuramsal açıdan birkaç şekilde sınıflandırılabilir:

- Pazarlık sistemi : Anlaşma belirlenen süreye kadar geçerlilik taşır ve yönetimin yetkilerine karışılmaz.

Endüstriyel İlişkiler

- Yasal sistem : Anlaşma, mesleki örgütler arası ilişkilerle saptanan temel ilkeler çerçevesinde oluşur ve tıpkı bir yasa gibi nitelendirilir. Tarafların karşılıklı bağıntısı üzerine kurulan güçlerin dengeli olması düşüncesi kabul edilir ve taraflardan her birine diğerinin eylemlerini veto etme hakkı tanınır. Anlaşmanın uygulanması sırasında çözümlenemiyen sorunlar hukuk organlarına bırakılır.
- Yönetmel sistem : Toplu sözleşmede önceden sezilen ya da sezilmeyen durumlar anlaşmayla giderilmeye çalışılır; bu gibi durumlarda daha önce sözü edilen dilek ve temenniler genyöntemi anlaşmazlıklarda ve hatta önceden sezilemeyen durumlarda etkili bir araç olarak kullanılabilir.

— Uygulama açısından işbirliği modelleri daha değişik bir görünüm sunmaktadır :

- Amerikan modeli incelenirse, yasalarca işbirliği şekillerinin titizlikle belirlendiği ve anlaşmaların çok sıkı biçimde kurulduğu görülecektir; taraflar ücret oranları, iş saatleri, çalışma koşulları ve iyi ilişkiler üzerinde anlaşmaya çaba gösterirler. Diğer yandan, İsveç, Norveç ve Danimarka gibi kuzey ülkelerinde endüstriyel ilişkiler konusunda hükümetlerin her türlü müdahalesine karşı çıkmaktadır.
- İngiliz modeli içinde ise ekonomik uyumsuzluk ile hukuksal uyumsuzluk birbirinden soyutlanamaz; anlaşmazlıkların görüşme yoluyla giderilmesi önerilmiştir. (ileri ölçüde yönetmel yöntemler gerekliyse, özellikle tam anlamıyla örgütlenmemiş sektörler için WHITLEY adı verilen komitelerin kurulması önerilmektedir).
- Fransız modeli, sözü edilen sistemlerin karması olarak değerlendirilmesine karşın, daha çok İngiliz modeline yaklaştığı söylenebilir.

B — Anlaşma Kurallarını Düzenleyen Modeller

Kuramsal açıdan hukuk kurallarının düzenleme tekniklerini sınıflandırmak oldukça kolaydır; uygulamada ise söz konusu ayırımlara gitmek pek o kadar kolay değildir.

1 — **Ayırım ölçütleri** : Kuralların düzenlenmesinde bir çok model vardır: Sendikaların ya da işveren birliklerinin tek yanlı kararlar alması, statü veya yasal düzenlemeler, hakemlik ya da arabulucuk durumlarında olduğu gibi üçüncü kişilerin araya girmeleri ve geleneklere bağlı kurallar sayılabilir. Bu kuralar arasındaki farklılık, kuraları getiren otoritenin doğasında aranmalıdır. Örneğin Fransa'da söz konusu teknikler dört grupta toplanmaktadır :

— Çalışma koşulları bütünüyle işveren tarafından saptanan kişisel anlaşma üzerine kurulan ve işveren inisiyatifini taşıyan çalışma düzeni.

— İşletme içinde tarafların işbirliği anlayışına dayanarak kurulan ortak çalışma düzeni (işletme komitesi, karâ katılma, v.s.).

— Sendikal gruplar arasında ortak tartışmalardan çıkan çalışma düzeni (ücretler üzerinde anlaşma ve çalışma koşullarının saptanması).

2 — **Ayırımın yerindeligi** : Latin ülkelerinde ne geçmişten gelen ne de geleneklere dayanan sözleşme alışkanlığı olduğu gibi bu ülkelerde hiç bir güç, tarafları görüşmeye ve hatta karşılaşmaya zorlamamaktadır. Dikkati çeken en belirgin özellik, sendika çokluğu, yoğun ilişkiler ve uzlaşma inancının yerleşmemesi ve dolayısıyla görüşmelerin güçsüzlüğüdür. Bu durumda devletin konuya el atması kaçınılmazdır. Anglosakson ülkelerde devletin müdahalesi az olup

Endüstriyel İlişkiler

daha çok tarafların anlaşmasına bırakılmaktadır. Amerika'da ise, taraflar anlaşmaya giden yolları kendiliklerinden aramakla birlikte anlaşmazlık durumunda tarafsız hakemlerin aracılığına başvurulur.

— Her ne kadar Amerika'da devlet, tarafları anlaşmaya zorlayıcı önlemler getirmemekle birlikte toplu sözleşmelerden doğan birtakım anlaşmazlıkların —örneğin ücret veya çalışma koşulları— giderilmesine el atmaktadır. Diğer taraftan, İsveç'te görüldüğü gibi, devlet görüşmelere katılmaz, ancak hükümetler ile işçi örgütleri arasında sürekli ilişkiler kurulur. Fransa'da ise, toplu sözleşme uzun süre düzensiz ve yapısal nitelikten yoksun kalmasına karşın, son zamanlarda bu konuda yeni bir doğuşun başladığı, işletme ve mesleki kuruluşlar düzeyinde ilişkilerin canlılık kazandığı görülmektedir.

— Kuramsal açıdan, toplu sözleşme üç önemli fonksiyon içinde irdelenebilir (emek satışının anlaşmaya bağlanması, endüstriyel ilişkinin biçimi, yönetim modeli). Bu durum tarafların uzlaşacağı normların iyileştirilmesine ve dolayısı ile anlaşmalara dayanan bir toplum modelinden çok, statü kazanmış bir modelin geliştirilmesine olanak tanır. Aynı zamanda ilişkilerin normal işlediği yönetsel normların iyileştirilmesi, yetki karşılıklığının düzenlenmesi sağlanır. Toplu sözleşmelerde anlaşma koşulları ve kuralları yetkili kılınmış imzalar tarafından bağlayıcı nitelik kazanır. Toplu sözleşmenin rolü ve yasalarla ilişkisi farklı ve karmaşık olabilir. Gerçekte yasaların çalışma koşullarını iyileştirme çabaları pek fazla önem taşımamaktadır. Fransa'da oldukça sık görülen bu durum daha çok uygulama biçimlerini saptamada tamamlayıcı fonksiyona sahiptir.

3 — Kuramsal Değişken

Kurumlar kendilerine özgü yaşamları içinde hukuksal yapıyla yakın ilişkileri bulunmasına karşın, içinde eylemlerini sürdükları ekonomik yapının ya da örgütsel yapının niteliğine göre değişebilmektedir.

A — Ekonomik Rejimler

1 — Piyasa ekonomileri: Eğer uyumsuzluklar endüstriyel iliş-

kilerin özünde varsa bu durumda endüstriyel barışın sağlanması için uygun görülen ya da görülmeyen faktörlerin incelenmesi gerekir.

— Endüstriyel çevre :

- Orta büyüklükte işletmeler için endüstriyel çevrenin etkisi olumludur; düzenli bir üretim, ölçülü bir teknolojik gelişme; sınırlılık ve yetenek gerektiren işler; maliyetlerine göre rahat çalışan işletmeler; periyodik dalgalanmalara ve elastiki olmayan talebe karşı duyarsız gelişme halinde olan bir faktörler piyasası; gelişmeye zorlanabilir yerel endüstriler.
- Büyük işletmeler için olumsuz etkiler söz konusu olup mevsimlik üretim ve üretim krizlerinden doğan kesiklikler vardır; çok güçlü bir teknolojik gelişme; seri tüketim çalışmaları, maliyetlerine göre marjinal işletmeler; dalgalanmalara ve talep elastikiyetine duyarlı sıkışık bir faktörler piyasası; geniş bir sahaya yayılmış endüstri dalları dikkat çekmektedir.

— Beşeri çevre :

- Tutarlı bir işgücü görüşme yapmaya elverişli bir ortam hazırlar; merkezi nitelik taşıyan bölgeler; düşük ücret verilen bir çevrede yüksek ücret veren bir işletme çelişkisi; kentlerde sendikacılığın benimsenmiş olması, gibi.
- Tutarsız ve kavgacı iş gücü elverişli olmayan bir ortam hazırlar; tek tip endüstriye yönelmiş bölgeler; yüksek düzeyde ücret verilen bir çevrede düşük ücret veren bir işletme; sendikacılığın benimsenmediği yerlerin bulunması, gibi.

— Sosyal etkenlerin yarattığı politik çevre :

- Bu tip çevre etkenleri işçi açısından elverişli bir ortam yaratmakta olup, tutarlı liderler ve sendikacılık,

Endüstriyel İlişkiler

düzenli işe alma, yerel bağımsızlık, önceden sezilebi-
len davranışlar bulunmaktadır; işveren açısından ise
belirli belirli kurallar içinde kalan davranışlar, yerel
mesleki örgütlere katılma ve anlaşmaya dayanmayan
bağımsızlık dikkat çekmektedir.

- Tutarsız liderler yönetiminde bir sendikacılık hare-
keti işçi açısından düzensiz işe alma, dış baskılar, de-
ğişen davranışlar gibi olumsuz etkiler yaratır; işveren
açısından ise, farklı davranışlar, izole biçimde yürü-
tülen merkezden gelen güçlü baskılar vardır.

2 — Sosyalist Ekonomiler

Sosyalist rejimlerde görülen mesleki örgütlerin özellikleri ulus-
lararası plan üzerinde incelenmiştir (örneğin, işletme yöneticilerinin
ve mesleki işçi örgütlerine bağlı sendikaların kalitesini tartışmak
üzere toplanan çeşitli uluslararası çalışma konferanslarında bu ko-
nuya geniş yer verilmiştir). Bu durum iki yönlü fonksiyonel soru-
nu ortaya çıkarır.

— Sendikal harekete geçiş : Lenin tarafınran ileri sürülen bu
tez, yakından izleme, gözetleme, denetleme ve yönetsel önlemler
bileşiminden oluşan bir düzeni amaçlamaktadır. GROSSMANN bu
konuyu açıklarken şu noktalara değinmiştir :

- Örneğin, Rusya'da yönetime katılan kadrolar, işçile-
rin tümü, sendikal kesimin sıkı kontrolü altında çalı-
şan üretim komiteleri, işçi haklarının göstergesi ol-
manın ötesinde onların görevlerini belirleyen toplu
sözleşmeler olarak özetlenebilir.
- Katılma biçiminin esas olarak üç yönde geliştiği gö-
rülür :

— Sendikalar üretim konusunda aktif görevler
yüklenmiş olup plan çalışmalarına ve düzen-
lemelerine etkin biçimde katılırlar;

Doç. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU

- bu sendikalar ücret normlarının belirlenmesi amacıyla çalışma yasalarının düzenlenmesine, toplum ve birey açısından gelirlerin değerlerin değerlendirilmesine katılırlar, sağlık, güvenlik, işgücü değişimi gibi çalışma koşullarına müdahale ederler, diğer ülkelerde sadece kamu kuruluşlarında rastlandığı halde, bu ülkede sosyal konularda karşılaşılan sorunlara sendikalar yetenekleri ölçüsünde eğilirler;
- Gerçek bir «komünizm ekolü»nu oluşturan işçi eğitimine katılırlar.

— Mesleki savunma organı olarak sendikalizm :

- Kamu oyunun desteği ile, çoğu zaman çalışma yasalarının baskı karakterinden (grevin bir gerçek olarak kabul edilmesi ve istisnai olarak hukukta yer almasına karşın) ya da sosyal veya kültürel amaçla kullanılan ortak malzemelerin yetersizliği nedeniyle birtakım çatışmalar meydana gelebilir.
- İşletmelerin desteğiyle, ücret sorunları ya da işin düzenlenmesi problemleri gerginlik yaratabilir. Burada sendikalizm müdahaleci niteliği ile bu gerginliği azaltacak görevi yüklenmek zorundadır.

B — Sosyal Dayanışmanın Örgütlenmesi

Mesleki örgütler benzer yapılarıyla birlikte (az ya da çok karmaşık bir eylem içinde toplu sözleşme yapan ve gerek meslek branşına, gerekse endüstri branşına dayanan örgütlenme) bir ülkeden diğerine güçleri ya da sosyal statüleri nedeniyle farklılık gösterirler.

1 — **Mesleki örgütlerin gücü** : Bu güç bir çok etkenlere bağlı olmakla birlikte üç etken öncelik taşımaktadır :

— Örgütsel birlik en önemli güçlülük etkenidir: Bu birlik işveren kesiminde sık sık görülmesine karşın, iş çevresinde politik kö-

Endüstriyel İlişkiler

kenli ideolojik bölünmeler, dini inançlardaki farklılıklar ya da mesleki bölünmeler nedeniyle bu birliğin her zaman gerçekleşmediği görülmektedir. Alınan bazı önlemler işçi hareketinde birliği sağlayıcı, diğerleri ise tersine birliği engelleyici rol oynar.

— Örgütlerin mali gücü göz önünde bulundurulmalıdır. Mali olanaklar, sendika üyelerinin yararına bir çok kuruluşların doğmasına olanak sağladığı gibi, anlaşmazlık durumlarında direnme gücünü geliştirecektir (grev sandıklarının kurulması gibi). Sendikal gelirlerin işçi ücretlerinden kaynakta kesilerek sağlanması mali bakımdan çok yararlı olmaktadır. Bu zenginlik sendikaların ekonomik eylemleriyle genişletilebilir.

— Sendikalaşma oranı kendi başına bir güçlenme etkenidir. Bu oran çok değişik nitelik taşımaya ve yapılan değerlemelerin belirsizliğine karşın, Fransa ve İsviçre’de % 25, İrlanda’da % 30, Finlandiya’da ve Amerika’da % 35, İtalya, Almanya, Hollanda ve İngiltere’de % 40, Belçika’da % 50, Norveç ve Danimarka’da % 60, Avusturya’da % 65, İsveç’te % 70 civarındadır.

2 — **Mesleki örgütlerin statüsü** : Mesleki örgütlerin statüsünü etkileyen faktörler çok çeşitlidir. Kurumların eskilik durumu (genellikle işveren örgütleri çok daha eskidir) tek başına bir saygınlık etkeni olabilir. Siyasal partilerle ilişkiler —bazan İngiltere’de olduğu gibi sendikalar tarafından bu ilişkiler kurulur ya da Almanya’da olduğu gibi bu tür ilişkiler kurulmaz— aynı yönde etki yaratabilir. Bu ilişkiler ideolojik amaçlı (Almanya, İtalya, Fransa) ya da daha organik (Avusturya, İngiltere, Avustralya, Kuzey ülkeleri) olması gerginliğin varlığını her zaman ortadan kaldırmaz. İngiltere, Yeni Zelanda). Mesleki örgütlerden sağlanan finansal kaynaklar işçi kesimi için önemli bir katkı yaratabilir. Çalışan kesimin sendikal bağımsızlığı üyelerine oy verme hakkını tanır (Amerika). Siyasal partilerle kurulan ilişkiler Avrupa sendikalizminin ve işçi hareketinin doğmasına katkıda bulunurken aynı zamanda Amerikan sendikalizmi ile farklılık yaratmaktadır.

4 — İdeolojik Değişken

Karmaşık bir yapıya sahip olan ideoloji, GURVITCH tarafından

14 farklı anlamda tanımlanmıştır; sosyal bir grubun birtakım değerlerin düşünsel ifadesine olan inancı diye tanımlanabilen ideoloji, bir kimsenin kişisel görüşü ile başkalarıyla ilişkilerden doğan görüşleri, özdeşlik, karşı çıkma ilkeleri ve toplumsal eylem alanı olarak açıklanmaktadır.

A — Mesleki Örgütlerin Görünüşü

İşçi sendikalarına bizzat sendikaların verdiği anlam ve diğer kuruluşların sendika anlayışları çok değişik bir görünüm sunmaktadır. Bu nedenle bir çok idealleri gözden geçirmekte yarar vardır.

1 — **İşçi sendikasına verilen anlamlar** : Bu sendikalara verilen anlamlar üç grupta toplanabilir :

— Fonksiyonel bir değerlemeye göre, sendikalizm sosyal bir polis gücünü ifade eder (İngiliz muhafazakar partisinin endüstriyel ilişkiler programında olduğu gibi) veya çalışma düzeninin sağlanması için katılma anlamını taşır. Bu durum, idealizm ve fedakarlık simgesini taşıyan amerikan sendikalizminde görüldüğü gibi, daha geniş kapsamlı diğer sosyal amaçların varlığı ile çelişki yaratmaz.

— Muhafiz bir değerlemeye göre, eğer sendikalizm özel ve kamu işlerinin yönetimine katılmayı amaçlıyorsa, bu durumda bağımsız muhalefet görevini ve gerçek rolünü oynaması güçleşeceğinden sendikaların örgüt ve işçi hareketlerini birlikte yürütme görevini yüklenmekten kaçınması gerektiğini savunmaktadır. Sendikalizmin kapitalist sistemin yıkılmasını amaçladığı savunulamaz ama hiç kuşku yok ki, sendikalizmin temeli işçi ve işveren kesimi arasında derin ve çok önemli çıkar farklılaşması bulunduğu görüşüne dayanmaktadır.

— Referansiel bir değerlemeye göre, işçi sendikalizmi işçi hareketinin bilinçlenmesi olduğu kadar sınıf kavgasının öğretildiği bir merkez ve aynı zamanda marksizmin geleneksel yapısı içinde bir sosyalizm okulu olarak açıklanmaktadır.

2 — **Örnek bir yapı görüntüsü** : Bu yapı, basit varsayımlar aracılığı ile dört önemli modelin ortaya çıkmasına olanak sağlar :

Endüstriyel İlişkiler

— Bu varsayımlar işçi hareketinin sonucu olarak karşılaşılan güçlüklerle dayanır. Söz konusu güçlükleri doğuran nedenler bir yandan ekonomik gelişmeye (ekonomik büyümede zayıflık ya da gerileme güçlükleri gibi) öte yandan sosyal denetime bağlanmaktadır (Bu tür güçlükler endüstriyel gelişme sürecine girmiş toplumların kültürel ve sosyal kalıntıları varoldukça daha da artacaktır). Sonuç olarak, sendikalizm hareketi (yenilikçi-muhalefetçi ve liberal-devrimci) ikilemi içinde kişilik kazanırken, hakların doğasını, liberal yapının ya da görüşlerini de gözönünde bulundurması gerektiği söylenebilir.

— İdeal modeller dört grup içinde incelenebilir :

- I Model (amerikan sendikalizmi), güçlü bir ekonomik gelişmeye karşılık zayıf bir direnme, temelde ekonomik bir eylem ve zayıf bir politik güç, dolaylı fakat gerçek bir sendikal denetim ve iddiasız bir sınıf bilincini özgüleştirmektedir.
- II Model (Japon sendikalizmi), büyük bir ekonomik gelişme ve zayıf bir sendikal denetim gücü, endüstriyel gelişme sürecine dayanan geleneksel sınıf gücünün korunması ve ekonomik olmaktan çok sosyal politikayla özgülüşen bir sistemi yansıtmaktadır.
- III Model (İngiliz ve Kuzey Ülkeleri sendikalizmi) ekonomik gelişme işçi bekleyişlerine gerektiğince cevap vermediğinden, endüstriyel toplumun olgunluğu denetim isteğini karşılayan iktidar modeline geçişi olanaklı kıldığı zaman bu tür sendikalizm anlayışı doğmaktadır; işçi hareketinin politik niteliği tamamen ekonomiktir.
- İV Model (Latin sendikalizmi), ekonomik ve denetim isteklerinin büyük çelişki yaratarak karşı karşıya gelmeleri halinde ya da devrimci sendikalizm ile denetime dayanan sendikalizm arasında çizilen sınır

Doç. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU

üzerinde yer alan işçi hareketinin ekonomik savaşı ile onun sınıf iktidarına karşı eylemini birleştirici bir model olarak tanımlanabilir.

B — Sosyal Etki Alanının Görünüşü

Bu konuda iki önemli nokta dikkat çekmektedir :

1 — **Diğer gruplarla ilişkiler** : Bu ilişkiler tarafları anlaşmazlıklardan karşılıklı dayanışma, birlikte yaşama ve işbirliğine götürebilir.

— Gelenekler, farklı görüşlerin açıklanmasında en önemli etkidir. Avrupa işçi hareketi amerikan işçi hareketine göre çoğu kez birbirinden farklı kültür yapısını içerir; Daha çok marksizm, sosyalizm ve anarşizmin etkisinde kalan avrupa işçi hareketi devrimci bir yapıya sahiptir. Ancak dinsel etki altında bulunan ülkelerde (Hollanda, Almanya, Avusturya) devrimci nitelik daha az görülmektedir. İngiltere’de ise marksizmden çok dinsel geleneklerin ağırlık taşıdığı ve metodik bir model kurduğu daha değişik bir sendikalizm anlayışı dikkat çekmektedir. Amerika’da sendikal hareket diğer ülkelerden farklı olarak ideolojik bir karakter taşımaz.

— Günümüzde, aynı zamanda sosyal değerlerin önemi de göz önünde tutulmalıdır. Orneğin, Almanya ve Avusturya’da toplumsal katılma düşüncesi sınıf kavgası düşüncesine üstünlük taşımaktadır; bu ülkelerde disiplinli liberalizm ideolojisi, mesleki örgütleri düzenli çalışmanın çıkar grupları oluşturmaktan daha üstün olduğuna inandırmaya çalışmakta olup, sosyal ve ekonomik sistem içinde eylemsiz işbirliğine gidilmesini salık vermektedir. Amerika’da eşitlik ideolojisi, kişisel başarının bireye olanaklar tanınmasına bağlı olduğu inancı, rekabek değerlerine güven duygusu (bu nedenle sendikalar her zaman en iyisini elde etmeye yönelir, devlet müdahalesine işverenle birlikte karşı çıkmaya çalışır ve yönetime görüşme yoluyla katılmayı tercih eder) sınıf bilincinin bulunmadığını belirleyen öğelerdir. İngiltere’de, İsveç ve Hollanda’da demokratik ideoloji sendika liderlerini kurumların tamamlayıcı organları olarak niteler. Fransa’da tersine, sosyal dialoglar anlaşmazlıkları güçleştiren bir yapı

Endüstriyel İlişkiler

sunmakta olup, sendikalizm firmalara karşı çıkışın bir sonucu olarak bilinmektedir.

2 — **Kültürel simgeler** : Günümüzde ideoloilerin açıklığa kavuşması için, özellikle sosyal etki alanında rol oynayan kültürel simgelerin gözönünde bulundurulması gerekmektedir. Bu gerçeği doğrulayan üç örnek verilebilir :

— İşçi haklarının temel öğeleri işçi açısından, objektif ölçütlere (hayat pahalılığı gibi) ya da subjektif kriterlere göre (işletmelerin ödeme yeteneği, mevcut durumun karşılaştırması ve eşitlik ilkesi gibi) değerlendirilirken bu öğeler işveren açısından farklı biçimde yorumlanmakta olup objektif kriterlere (maliyet fiyatı ya da subjektif kriterlere (diğer işletmelerle karşılaştırma yapma) dayandırılmaktadır.

— Görüşme yönteminin özellikleri : Bugün Fransa'da işveren kesimi görüşme yöntemine geçmişe göre daha büyük yer vermekte olup, bu yöntem tüm güçleri biraraya getiren ve her branşın kendi çerçevesi içinde önerilerini sunabildiği en önemli fonksiyon gözüyle bakılmaktadır. İşçi sendikaları ise, sürekli görüşme yöntemi konusunda aynı doğrultuda düşünmemekte, daha ileriye gidebilme fırsatı olarak değerlemek istemektedir. Ancak görüşme içeriğinin ötesinde, toplu sözleşmeler siyasal ve toplumsal bir anlam taşır : işveren açısından sosyal barış aracı olan bu sözleşmeler işçi hareketini bağlayıcı yazılı bir güç olan bu sözleşmeler işçi hareketini bağlayıcı yazılı bir güç ve geçici bir uzlaşmadan başka bir şey değildir. Toplu sözleşme terminolojik anlamda bir kontrat, anlaşma ve uzlaşmanın tercih edilmesi demektir).

— Durum değerlendirilmesi: İşveren kesimi için verimlilik, varılmak istenen bir amaçtır; işçiler için ise bu kavram aynı değerde bir anlam taşımaz; buna karşılık, sendikal açıdan değer taşıyan işçi güvenliği kavramının bu kez yönetim tarafından pek hoş karşılanmadığı bilinmektedir.