

ÜCRETLERİN SAPTANMASINDA SENDİKA VE İŞVEREN DAVRANIŞLARININ MİKRO EKONOMİK ANALİZE KATILMASI VE TOPLU PAZARLIK TEORİLERİ

Doç. Dr. M. PARASIZ

Sendikalar ve işverenler arasındaki müzakereler bütün çalışma koşullarını etkilemektedir. Bunun sonucu olarak ücretlerin teşekkülünde bu durumun soyutlanması gerçekçi olmayacaktır. Sendikaların varlığı ve toplu pazarlık düzeni rekabetçi piyasa mekanizmasından hareket ücretlerle ilgili analizlerin yetersizliğini ve başarısızlığını kısmen açıklamaktadır. O halde bu unsurların da mikro-ekonomik analizlere katılması zorunludur. Aşağıdaki paragraflarda bu zorunluluğu gören mikro ekonomik yaklaşma katkıda bulunan ekonomistlerin yaklaşımlarına değinilecektir. (1)

I — MİKRO EKONOMİK ANALİZ VE SENDİKALAR :

Sendikaların varlığı ve çok sık toplu pazarlık süreçlerine başvurma kısmen rekabetçi piyasadan hareket eden ücretlerin saptanma analizinin başarısızlığını açıklamaktadır. O halde mikro-ekonomik yaklaşım taraftarı olanlar bu unsurları analizlerine sokmaya zorlanmışlardır. İşverenlerin hedefleri için de aynı şey söylenebilir.

Geleneksel mikro-ekonomik sendikalara da uygulanabilir.

I — Sendikaların Objektiflerinin Belirlenmesi

Sendikalar karmaşık örgütlerdir. Dolayısıyla sendikaların amaç-

(1) Bu konuda en önemli katkı Amerikan iktisatçıları A. M. CARTTER ve F. R. MARSHALL tarafından Labor Economics, Richard D. IRWIN, 1s72 adlı eserde yapılmıştır. Aynı şekilde Fransız iktisatçı Jacques LECAILLON, «Les Salaires», Cujas, 1973, ve «Theorie du Salaire», Cujas, 1974 adlı eserinde bu konuda diğer iktisatçıların görüşlerini de göz önünde tutarak katkıda bulunmuştur. Aynı şekilde Bkz. André TIANO, L'action Syndicale Ouvrière et La Theorie Economique du Salaire, Bd. Génin, 1957.

ları çok fazladır ve çoğu kez politiktir. Genel olarak sendikaların istek ve amaçlarını şu şekilde belirleyebiliriz.

— Ekonomik amaçlar: Sendikalar üyelerinin gelirlerinde bir artış elde etmeğe gayret ederler. Sendikalar bir taraftan doğrudan doğruya ücretlerde parasal bir artış elde etmeğe çalışırken diğer taraftan parasal olmayan dolaylı avantajların mesken fonları, ücretli tatil, hastahane ve tedavi giderleri gibi - elde etmeğe çalışırlar. Bu iki tip amaç daha yüksek ücret elde etme başlığı altında toplanabilir.

— İkinci tip amaç sendikaların kendi güçlerini takviye etmek arzularından ileri gelmektedir. Söz konusu olan çoğu kez emek arzının çiraklık kalfalık durumlarının formasyonun kontrolü ve işletme işinde sendikaların müdahale imkânlarının geliştirilmesi gibi.

— Nihayet üçüncü tip amaçlar olarak da sosyal ve politik olanları sayabiliriz.

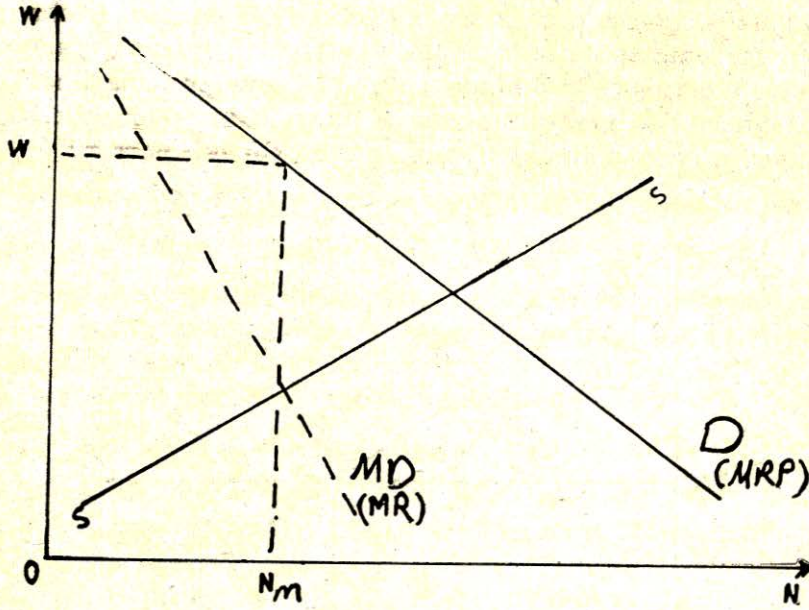
Biz şimdilik ekonomik olmayan amaçları incelememize konu olarak almayacağız. Sendikalarında bütün ekonomik ajanlar gibi rasyonel bir davranış gösterecekleri düşünülmektedir. Dolayısıyla sendikalarda kendi ekonomik amaçlarını maksimum kılmak için gayret edeceklerdir. Sendikaların bir anlamda temsil ettikleri işçilerin arzularını yansıttıkları düşünülürse maksimum düzeye çıkarmak istedikleri konular olarak, aynı süre çalışma için daha yüksek ücret, daha rahat çalışma koşulları sayılabilir. Diğer taraftan sendikalar işçilerin belli gelir düzeyine ulaşması halinde işçilerin daha fazla boş zamanı tercih edeceklerini de göz önünde tutabilirler. Nihayet sendikalar kendi üye sayılarındaki artışı daima bu sayıdaki bir azalışa tercih edeceklerdir. Sendikaların bu şekilde ekonomik amaçlarını maksimum kılma yönünde davranış göstermesi, firma ile bir benzerlik durumu yaratmaktadır. Ancak sendikaların tamamıyla firmalara benzer bir davranış göstereceğini düşünmemek gerekir.

A — Sendika - Firma Benzerliği

Mahalli bir emek piyasasında, başlangıçta rekabetçi, bir işçi sendikasının varlığı bazan basit bir monopol olarak sunulmaktadır. Bu varsayımda sendika monopolistik bir satıcıdır. Dolayısıyla sendikanın davranışı klasik monopol analizine uygun bir şekilde tasvir olunabilir. Sendikalar genellikle negatif eğimli talep eğrisi karşısın-

Ücretlerin Saptanmasında

da istihdam seviyesindeki bir artışın ücret oranlarında düşüşle meydana geleceğini bilmektedirler (1).



Şekil - 1

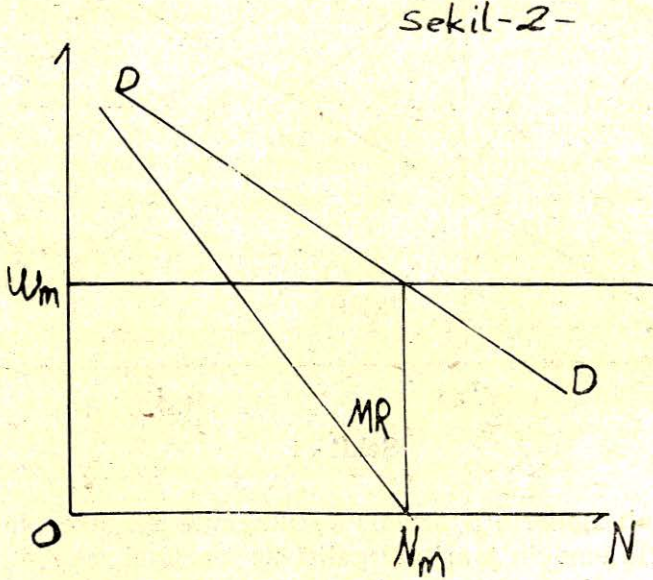
Sendikalı işçilerin S arzları verildiğinde, sendika N_m emek arz ve talebi için emeğin marjinal geliri ile marjinal maliyetini eşitleyecektir. Bu sırada uygulanan ücret oranı W_m ye eşittir.

Yukarıdaki benzetmenin kabul edilebilirliği tartışılabilir. Sendika emeğin marjinal üretim maliyeti değerlendiremez. Sendika sadece pazarlıklarda bir araçtır. Üstelik, firmanın reel masrafları vardır ve firma bu üretim masraflarını göz önünde tutarak net kârını maksimum kılmak için uğraşır. Halbuki sendikaların üretim için reel masrafları yoktur. Kendileri nihayet işçilerin emeklerini satın alıp bunu işverenlere satan bir araç da değillerdir.

- (1) Şekilde MD eğrisi «D» (talep eğrisine) marjinal bir eğridir. Daha teknik olarak marjinal ürün gelir eğrisine marjinal olan bir eğri söz konusudur. Bunun sebebi aksak rekabet koşullarında malların satılması durumunda malların fiyatları düşecektir. Diğer taraftan istihdam seviyesinin yükselmesi ücretlerde bir düşüşe sebep olacaktır.

B — Ross - Dunlop Tartışması (1)

J. T. Dunlop'a göre sendikalar toplam ücret hacimlerini maksimum kılmağa gayret edeceklerdir. Eğer emek arzının üretim maliyeti sıfır farzedilirse, burada bahis konusu olan hususun sadece fırsat maliyeti olduğu göz önünde tutulursa, emeğin marjinal geliri sıfır olduğu zaman maksimum ücret tutarı elde edilecektir. (Burada maliyetleri sıfır olan satıcıya benzer bir durum vardır.)



Şekilde, bu durum N_m istihdam hacmine ve W_m ücret oranına tekabül etmektedir. Marjinal gelir eğrisi pozitif olduğu sürece istihdam hacmindeki marjinal artışlar toplam ücret gelirlerini arttıracak ve bu durum marjinal gelirin sıfır olduğu N_m nokasına kadar devam edecektir.

Bu davranış çok rasyonel olarak görünmektedir. Fakat burada çeşitli işverenlere açıklanan emek talebinin tam olarak bilindiği farzedilmiştir. Halbuki emek piyasasına iştirak edenlerin bu konudaki enformasyonlarının çok eksik olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla sendikaların yukarıda çizilen çerçeve içinde davranacak şekilde emek piyasasını oldukça açık olarak tanıdığı söylenemez. Kaldı ki

(1) Jack LECAILLON ve Michel VERNIER, Teorie du Salaire, Cujas, 1974, s. 99.

Ücretlerin Saptanmasında

bu durum günümüzde sendika gelenekleri arasında yer alan eşit işe eşit ücret politikasına da ters düşmektedir.

A. M. ROSS tarafından yapılan analiz daha kurumsaldır. ROSS'a göre sendikalar emek talebinin elastikiyetini sıfır olarak düşünmektedirler. Dolayısıyla sendikaların sadece mümkün olduğu kadar daha yüksek bir ücret oranı elde etmek şeklinde davranış göstermesi çok rasyoneldir. Bazı iktisatçılarda farksızlık eğrileri yardımıyla yukarıdaki iki yaklaşımın sentezine çalışmaktadırlar. (1)

2 — Sendikaların Tercihleri

Sendikaların çeşitli amaçları arasında ücret oranlarının ve istihdam oranının artışı genel olarak en önemlileri olarak düşünülebilir. O halde farksızlık eğrileri yardımıyla aynı anda bu iki hedefi analizimize dahil etmek mümkündür.

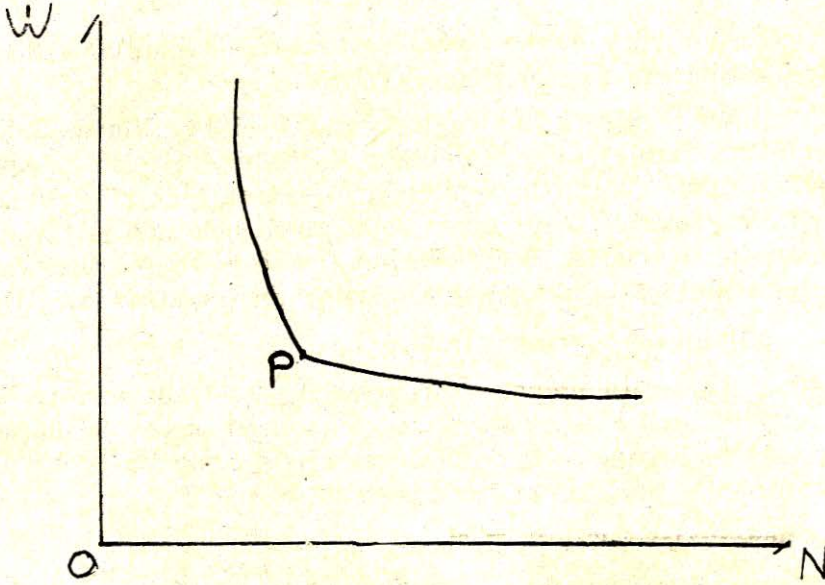
A — Sendikaların Tercih Paftası

Sendika durumunda, iki büyük ekonomik değişken farksızlık eğrilerinin çiziminde kullanılabilir. Bunlar ücretler ve istihdam hacmidir. Sendika için tipik bir farksızlık eğrisini belirlemek için ücretlerle istihdam bileşimlerini düşünebiliriz. Burada asıl önemli olan husus ücret oranıyla istihdam miktarının birbirleriyle ne ölçüde ikame olunacağıdır. Şekilde (W) P noktasında eğer bir ücret, istihdam kombinezonu varsa, önce şunu sormalıyız: Sendikalar istihdamdaki bir azalışı telafi etmek için ücret oranlarında ne kadar bir artışa ihtiyaç duyacaklardır.

Burada esas olan şey sendikanın başlangıç P noktasına göre ne tatminini daha fazla arttırması ne de azaltmasıdır. Sendikaların bir çoğunun örneğin istihdamdaki % 10 luk bir azalma ile % 10 luk bir ücret artışını ikame etmeğe istekli olacağı pek mümkün değildir. Eğer sendika gönüllü olarak istihdamda % 10 luk bir azalmayı kabul ediyorsa, P deki tatmin seviyesinde kalmak için çok muhtemelen ücretlerle % 25 - 40 veya % 100 artış isteyecektir. Bu durumu grafik olarak, P nin yukarısında daha farksızlık eğrisini dik olarak çizilerek gösterebiliriz.

Şimdi eğrinin diğer tarafına dönelim. Benzer şekilde bir soru sorabiliriz: Eğer sendikanın % 10 luk bir ücret düşüşünü kabul et-

(1) Bkz. B. M. FLEISHER, Labor Economics, Prentice Hall, Englewood, 1970, A. M. CARTTER et F. R. MARSHALL, Labor Economics, Richard D. IRWING,



Şekil - 3

mesi arzulanıyorsa, acaba sendika istihdamda ne kadarlık bir artış ücretlerdeki kaybı telafi edici olarak kabul edecektir. Çok muhtemelen sendikaların aynı tatminde kalabilmesi için istihdamda çok büyük bir artışın olması gerekecektir. Dolayısıyla farksızlık eğrisinin alt kısmı da eğri daha yatay olacaktır. O halde farksızlık eğrilerinin genel görünümü oldukça dik açılı olacaktır. Pek çok sendikamızın gözünde ücret ve istihdam birbirleriyle güç ikame olunur konulardır.

Şimdi sendikaların bir üst farksızlık eğrisine veya daha yüksek tatmin seviyesine geçmek istediklerini düşünelim. Bunun için acaba ücretlerde veya alternatif olarak istihdamda ne kadar artış olması gerekecektir? İ farksızlık eğrisi üzerindeki P noktasından bir üst II farksızlık eğrisine geçmek için eğer istihdam seviyesi değişmiyorsa ücretlerdeki artışın PS kadar olması gerekmektedir. Alternatif olarak eğer ücret oranları sabit kalmağa devam ediyorsa istihdam seviyesinde PN ye eşit bir artışın olması gerekmektedir. Bu iki noktandan hareket ederek II farksızlık eğrisinin konumunu saptayabiliriz.

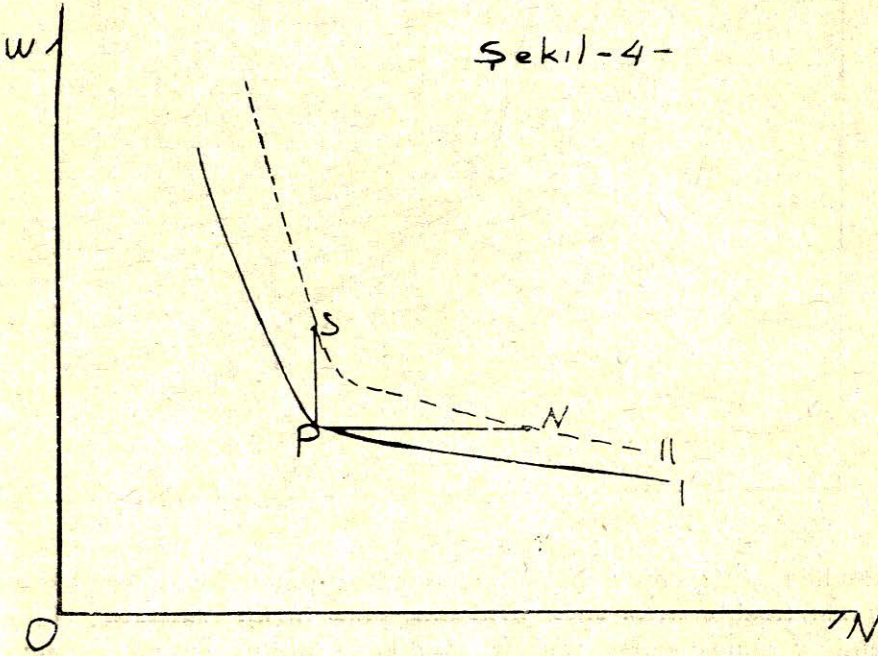
Yukarıdaki paragrafın mecazi anlamı günlük lisanda şöyle olabilir: Emek talebi arttığı zaman, sendikalar ücret artışlarını istih-

Ücretlerin Saptanmasında

dam artışına tercih edeceklerdir. Yani PN PS dir. Sendika liderleri genellikle ilk görevlerinin üyelerine ücret artışı sağlamak olduğunu açıklayabilirler.

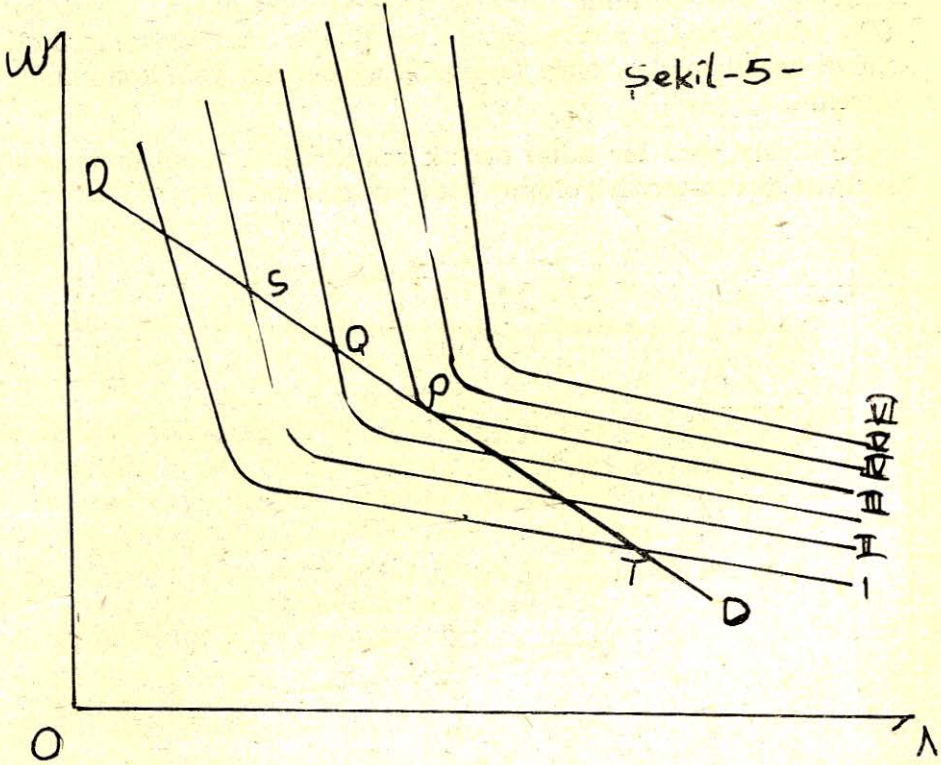
Gene sendikaların emek talebindeki düşüşler karşısında ücret düşmelerine karşı koydukları gözlenmiştir. Burada da yukarıdakine benzer bir soru soralım. Acaba ücret oranlarındaki düşmeğe mi yoksa istihdamdaki azalmağa mı sendikalar razı olacaklardır? Bu konuyu araştırmadan önce farksızlık eğrilerinin yeni konumunu inceleyelim.

Şüphesiz yeni bir adım olarak sendikaların tercih haritasından hareketle ücret tercih yolunun elde edilmesidir.



P noktası halihazır ücret istihdam kombinezonunu göstermektedir. Bu noktanın emek talep eğrisinin üzerinde olduğu varsayabiliriz. Şekilden de kolayca görüldüğü üzere P noktası sendika için tatminin en yüksek olduğu noktadır. Çünkü P noktasından başka hiçbir noktada D eğrisi IV eğrisine batıya daha yüksek bir farksızlık eğrisine teğet olmamaktadır. Örneğin Q, S, T noktalarında sendikaların tatmini P noktasından daha azdır.

Şimdi, ücret tercih yolunun çiziminde son adım olarak, emek talep seviyesinin düştüğünü veya yükseldiğini farzedelim. Bunun için daha yüksek veya daha düşük talep eğrilerini tercih haritasına uygulayalım. Şekil (5) Burada her bir talep eğrisi bir farksızlık eğrisine teğettir. Böylece teğet noktaları birleştirildiğinde sendikaların ücret tercih yolları elde edilecektir.

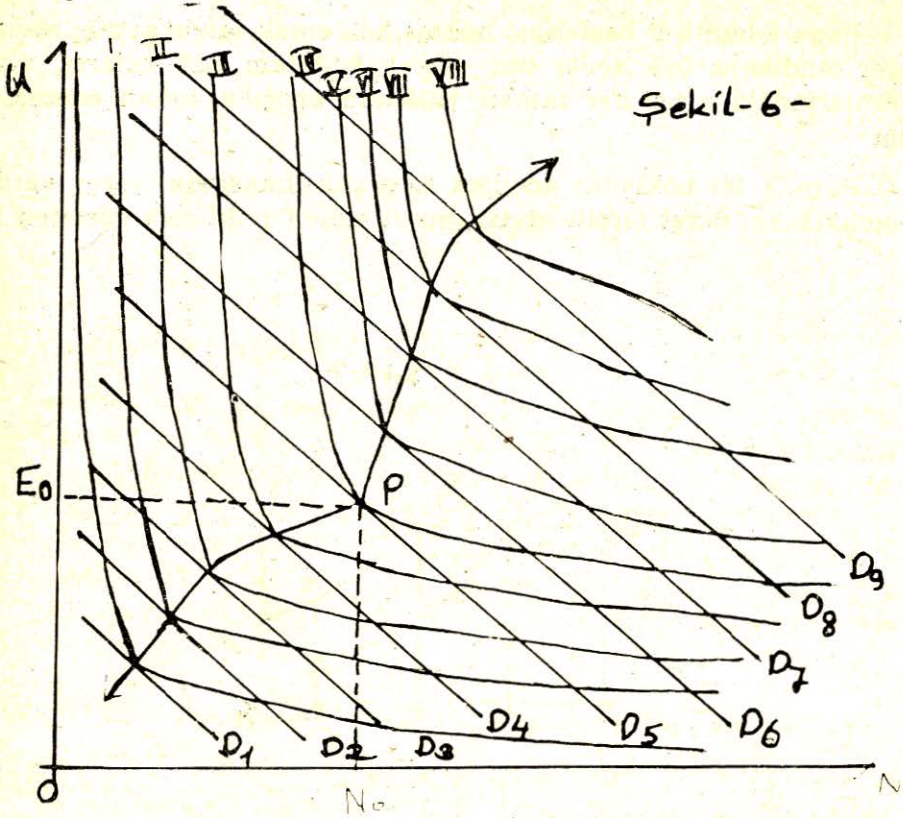


Şekilde gösterilen P başlangıç noktasından itibaren sendikanın davranışı talebin artış veya azalışına göre farklı olacaktır. Emek talebinin azalması varsayımında, sendika mümkün en yüksek ücret oranlarını muhafazayı ve bundan doğacak muhtemel işsizlik artışını kolayca kabul edecektir. Gerçekten, işlerin yeniden canlanması esnasında, işsizlik emilecek ücretler resezyondan önceki seviyesinde kalacaktır. Aksine gerileme dönemlerinde işsizliği sınırlamak amacıyla ücret oranlarında hissedilir bir düşüş ekonominin tekrar canlanması sırasında, ücret oranlarının eski oranlarının altında kalması tehlikesi yaratacaktır. Böylece kabul edilen ücret indirimleri sendikaların ileride yapılacak toplu sözleşmelerde pazarlık gücünü

Ücretlerin Saptanmasında

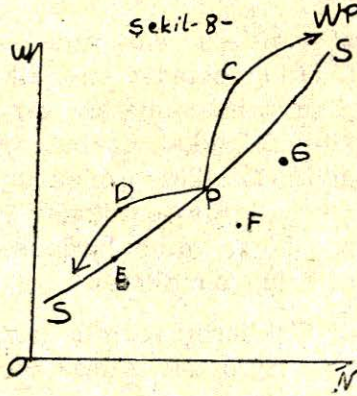
zayıflatacaktır ve yeni toplu sözleşmelerle kaybedilen ücretlerin telafisi gerekecektir. Bu nedenle tipik sendika psikolojisi istihdam sorunu ağırlaşa bile mevcut ücret oranlarının korunması yolundadır. Bu durumu şekil yardımıyla daha iyi açıklayabiliriz.

Başlangıç istihdam ve ücret seviyelerini D eğrisi üzerindeki A noktası belirlemektedir. Şimdi farzedelim ki emek talebinde bir düşüş meydana gelsin ve yeni emek talep eğrisi sola kayarak D' konumuna gelsin.



Bu durumda sendika ücretlerde meydana gelecek bir düşüşe karşı direniş gösterecek ve bunun sonucu olarak istihdam N1 e (B) gerileyecektir. Halbuki bu sırada işveren istihdam seviyesini muhafaza etme buna karşılık ücretleri düşürme eğilimindedir. Şekilde bu durumu C noktası temsil etmektedir. Şimdi asıl üzerinde tartışılması gereken husus şudur: Emek talebi eski durumuna geldiğinde ne olacaktır? Eğer sendikalar ücretleri dondurmağa muvaffak

Ücretlerin Saptanmasında



3 — Analizin Sınırları

Yukarıda sunulan sendikalarla ilgili analizde, sendikaların sadece ücretleri ve istihdamı maksimum kılacağı varsayılmıştır. Gerçekte sendikalar takip ettikleri amaçlarının fazlalığı nedeniyle, çoğu kez üyelerinin ücret ümitlerini tatminle yetinirler ve konjunktürel durum nedeniyle işsizliği kabul edilebilir bir sınırdan tutarlar. Böylece sendikalar üyelerinin en asgari ekonomik arzularını tatmin ederler ve kudretlerinin bir kısmını kendi diğer hedeflerinin gerçekleştirilmesine tahsis ederler.

A — Ücret Oranlarının ve İstihdamın Reddedilmesi

Sendikaların noksan istihdam ve aşırı istihdam durumlarında davranışları farklılık arz etmektedir. Keza sendikanın davranışı sendikanın iş piyasasını kontrol etmesi veya etmemesi veya dolaylı olarak kontrol etmesi durumunda da değişecektir. Diğer taraftan ücret ve istihdam maksimizasyonu sendikanın genel davranış kuralı değildir.

Böylece istihdam için elverişli durumlarda, sendikalar emek talep artışlarının sağlayabileceği ücret artışları kadar bile bir ücret artışı elde etmek için çaba göstermeyebilirler. O halde sendikaların

ücretler üzerine uyguladıkları ekonomik kudretleri her zaman sahip oldukları grçek iktidar değildir. Nisbeten zayıf ücret oranları sadece sendikaların diğer amaçlara verdiği önemin bir sonucudur.

B — Diğer Amaçların Önemi

Sendikaların kudreti sadece elde etmiş oldukları ekonomik amaçlarla kendini belli etmemektedir. Sendikaların bu kudretleri muhtemelen kendi menfaatlerini muhafaza etmek durumunda olduğunda ortaya çıkmaktadır. Sendikaların bu «ihtiyat güçlerini» değerlendirmek kolay değildir. Özellikle işçiler için ekonomik konjonktürün elverişsiz olduğu koşullarda sendikalar ücret düşüşlerine şiddetle karşı koyarlar. İşte böyle zamanlarda sendikaların bu yedek güçlerini anlamak daha kolay olmaktadır.

Üstelik, işveren işçi ilişkilerinde güç eşitliği yoktur. Sendika bu noktada telafi edici bir rol oynar. Ancak bu rolün etkisi sıkı sıkıya ekonomik alanla kalmayabilir.

Sendikaların politik ve sosyal boyutlarını neo - klasik varsayıma uygun ekonomik analizden ayrı düşünmemek gerekir. Gerçekten sendikalar kendilerinin düşüncelerine uygun düşen bir hükümeti güç durumlara sokmamak amacıyla hak isteklerini frenleyebilirler. Sendikaların bu davranışı, daha sonraki bir zamanda, sendikal haklarda meydana gelecek gelişmeler sonucu, kendilerine ekonomik güçlerini takviye etmek olanağı sağlayacaktır. Böyle bir perspektifle olaylara bakıldığında ekonomik amaçların diğer amaçlardan ayrımanın güçlüğü kendiliğinden belirmektedir.

II — İŞVERENLERİN HEDEFLERİ VE ÜCRETLER

Serbest müteşebbislerin buldukları bir toplumda müteşebbis firmaya klavuzluk eden itici güç ihtiyaçlardır.

I° — Müteşebbis Firmanın Maksimumsal Davranışı

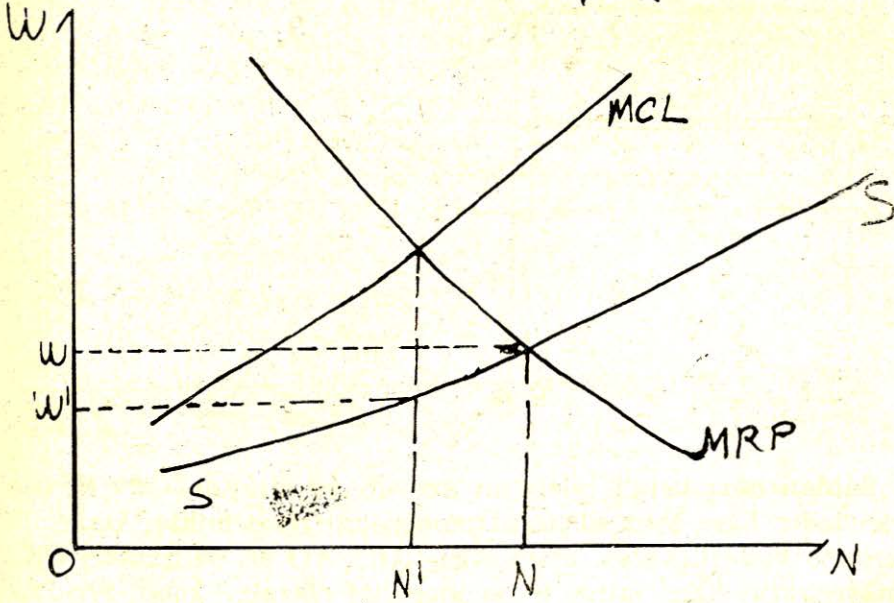
Geleneksel firma teorisi işletmelerin en önemli hedeflerinin kâr maksimizasyonu olduğunu ortaya koymaktadır. Firma teorisi genel iktisat derslerinden de bilindiği üzere kâr maksimizasyonuna marjinal maliyet ve marjinal gelir eğrileri yardımıyla ulaşmaktadır. Aynı kural emek için türev talebe uygulandığında en etkili emek kullanımı emeğin marjinal maliyetinin emeğin marjinal ürün gelinine eşit olduğu noktadaki ücret ve istihdam seviyesine bağlıdır.

Ücretlerin Saptanmasında

A — Emegın Rekabetçi ve Monopsonist Düzeyde İstihdam Edilmesi

Aşağıdaki şekilde işverenin rekabetçi veya monopsonist olduğu durumları kısaca özetleyebiliriz.

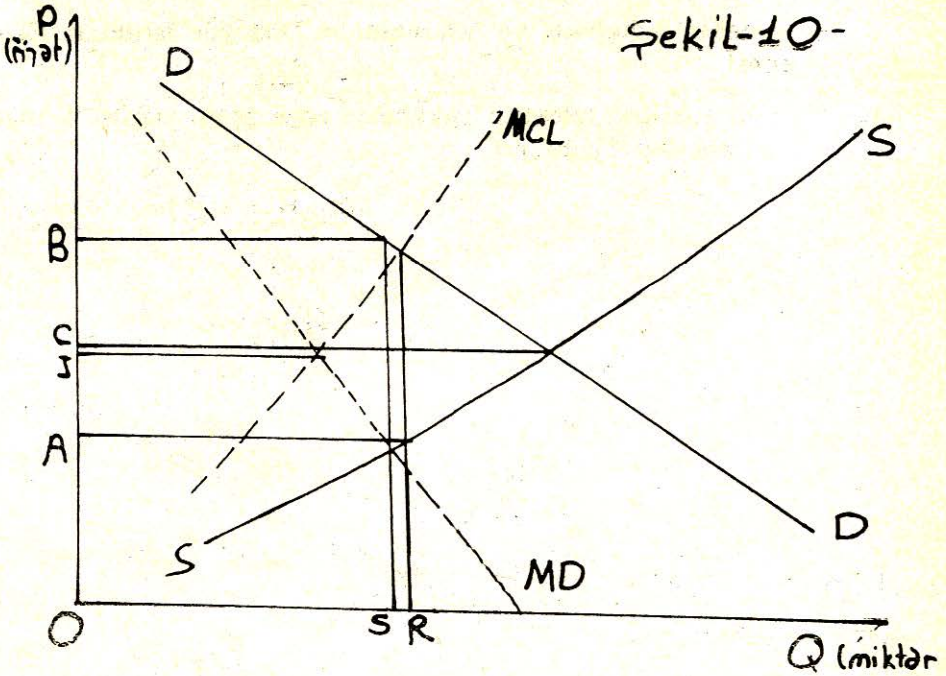
Şekil-9-



Rekabetçi bir düzeyde emegın kiralınmasını S emek arz eğrisi göstermektedir. S emek arz eğrisi çok elastiktir ve emegın marjinal gelir ve eğrisine OW ücret ve ON istihdam seviyesinde eşittir. İşverenin monopsonist olması durumu : İşveren piyasada tek emek alıcısı olduğundan ücret oranları üzerinde görünür bir etkisi olacaktır. Monopsonist firma kendi emek piyasasındaki emek arz eğrisinin eğiminin farkındadır. Buna göre, emegın marjinal maliyeti marjinal emegın ücretinden daha yukarıda olacaktır. Şekilde bu eğri MCL ile gösterilmiştir. Monopsonist firma gelirini ON' istihdam seviyesinde maksimum kılacaktır. Bu noktayı emegın marjinal ile marjinal ürün gelir eğrilerinin kesişme noktası belirlemektedir. Bu sırada emeğe ödenecek ücret OW' dur.

B — ÇİFT YANLI MONOPOL BENZERİ DURUM

Bu basitçe monopsonist monopolcu satıştan ibarettir.

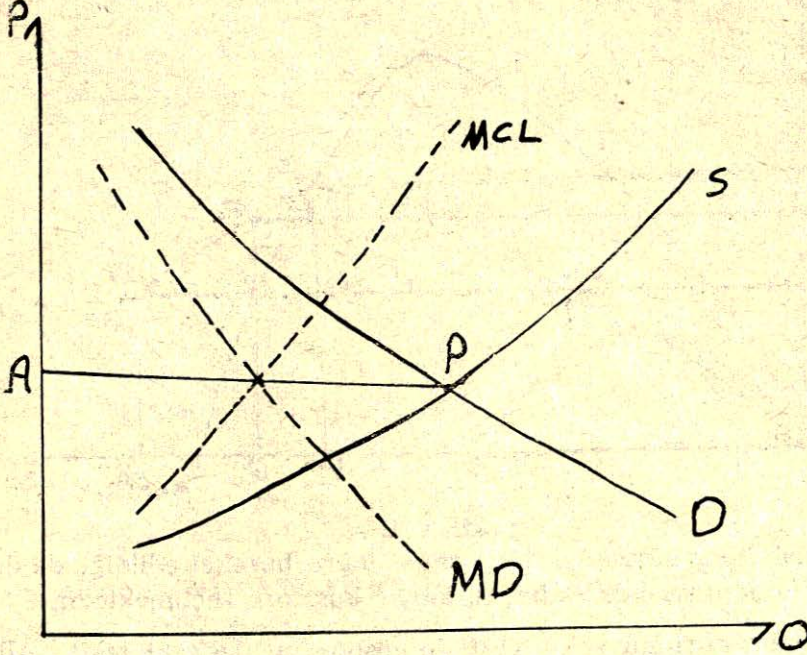


Satılan alıcı kendi talebinin arzının ve marjinal arz eğrisinin farkındadır. Eğer satın alıcının (monopson) fiyat miktar kararını icbar etme kudreti varsa, satın alıcı fiyatı AO da ve miktarı OR de saptayacaktır. Eğer satıcı, bir monopolist olarak, kendi arz (maliyet) eğrisinin, talep ve marjinal maliyet eğrilerinin farkındaysa ve fiyat saptama kudretine sahipse, fiyatları OB de ve miktarı OS de saptayacaktır. (Marjinal talep ve arz eğrilerinin kesiştikleri yer.) Bununla beraber çift yanlı monopolde, hiç bir taraf bütün kudrete kendi tatminlerini maksimum kılmak istiyorsa, sonuç O1 de olacaktır. Bu durum şekilde de görüldüğü üzere rekabetçi düzeydeki OC ücret oranlarına daha yakındır. Dolayısıyla bazı iktisatçılar sendikaların zayıf oldukları dönemde sendikaların güçlenmesini sendikaların işverenler karşısında güçlü olduğu dönemlerde işverenlerin desteklenmesini önermektedirler.

Bileteral monopol durumunda bir son noktaya daha işaret edelim. Taraflarca bir fiyat kabul edilmiş olsun. Bu uzun bir dönem sürecek bir mukavelesel fiyatsa, alıcı mukavele fiyatından satın alacağı miktarı arttırmaya karar verebilir. Pazarlığın başlangıç safhasında her

Ücretlerin Saptanmasında

bir taraf arzuladığı fiyata ulaşmak için miktarı kısma arzusunda-
dır. Uyuşma fiyatı belirlendikten sonra herbir taraf eğer bu gelecek
pazarlıkta kendi konumunu zayıflatmayacaksa arz ve talep eğrile-
ri sınırının dışına miktarı yayma arzusunda olacaktır. Aşağıdaki şe-
kilde bu durumu göstermektedir. Uzlaşma fiyatı OA olarak belirlen-
sin. Şimdi hiçbir tarafın miktarı kısıtlamak için bir motivasyonu al-
mayacaktır. Alıcının uygun arz eğrisi APS olarak görünmektedir.
Satıcı için uygun talep eğrisi APD dir.



Şekil - 11

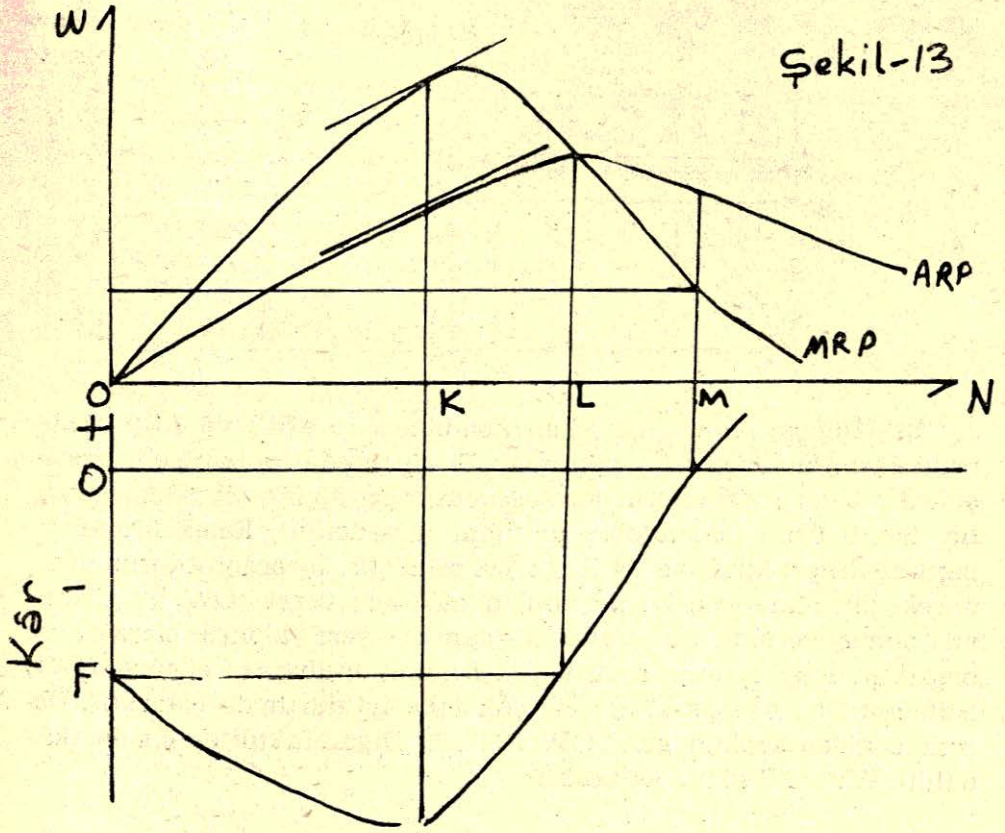
Sonuç: Mukavele fiyatı önemli bir zaman için belirlenmelidir.
Eğer zaman çok kısa ise herbir taraf daha fazla miktarı mübadele
etmenin gelecek oturumda kendi pazarlık konumunu zayıflatmak-
tan korkacaktır.

C — Emek Talebi ve Kâr Seviyesi

Kâr ve talep eğrisini ilgilendiren iki aksiyon önerilebilir. Firma
için en kârlı istihdam seviyesi talep eğrisi üzerinde gösterilmiştir
(Şekil 12)

Birincisi olarak OW ücret seviyesinde bir yatay doğru çizilmiştir.
OQ istihdam seviyesinde emeğin toplam gelirini OWCQ dörtge-

Şekil-13



II° — İŞVERENİN TERCİHLERİ VE TALEP KOŞULLARININ DEĞİŞMESİ

Statik koşullar altında bir kere bir işverenin kâr oranlarını maksimum kıldıktan sonra, çıktı, istihdam seviyelerini ve ücret oranlarını değiştirmemeleri için hiçbir sebep yoktur. Gerçek dinamik dünyada, şartlar daima değişmektedir. Üç tip değişme işaret edilebilir.

- Nihai ürün için talep yükselebilir veya düşebilir.
- Emegın etkinliği değişebilir.
- Emek ve diğer üretim faktörler bileşimi değişebilir.

Eğer emek talebi yükselirse, buna karşı işveren nasıl tepki gösterecektir? İşverenin ücret tercihleri nedir?

Ücretlerin Saptanmasında

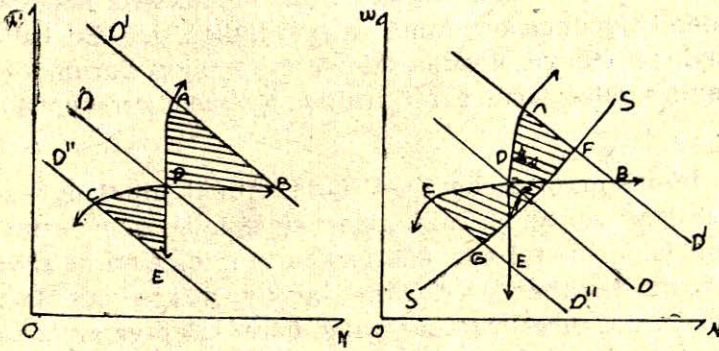
İşverenin tercihi talep arttığında ufki olarak hareket ederek yeni talep eğrisine ulaşmaktır.

Eğer talep düşerse, durum tersine dönecektir. İşverenler kârlarını muhafaza etmek için istihdam seviyesini muhafaza ederler. Dolayısıyla ücretlerin düşmesini tercih edecektir. Buradan işverenin artan ve azalan talep durumlarında ücret için tercih yolunu çizebiliriz. P noktasından başlayan dirsekli eğri sendikaların ücret tercih eğrilerinin tamamıyla tersinden ibarettir.

III° — Optimum Koşullarında Ücret

Şimdi daha önce sendika ve işveren için ayrı ayrı saptanan maksimum koşullarını birleştirelim. Şekil (16) sendika ve işverenlerin ücret tercih eğrilerini göstermektedir.

Şekil-16.



Önce artan talep durumunu ele alalım. Sendika P den A ya geçmek isteyecektir. İşveren ise P den B ye geçmeği tercih edecektir. O halde ücretin yerinin D' eğrisi üzerindeki A ve B noktaları arasında bir yerde olacağını öngörebiliriz. Talebin azalması durumunda ise sendika C, işveren E noktasını tercih edecektir. Nihai ücret noktası bu iki nokta arasında yer alacaktır. Taralı alan muhtemel ücret oranlarının bulunacağı alanı gösterecektir.

Eğer piyasa arz eğrisi P deki başlangıç ücret - istihdam kombinezonunun yakınından geçiyorsa, işverenlerin davranışlarına bir ekonomik kısıtlama getirilmiş demektir. (Şekil 16 a, Şekil 16 b) ye benzemektedir. Ancak arz eğrisi işverenin hürriyet alanını kısıtlamaktadır. B ve E deki ücret - istihdam kombinezonları artık elde edilemeyecektir. İşverenin umabileceği en iyi durumlar F ve G noktaları olacaktır. Dolayısıyla piyasa arz koşulları işveren sendika uyumsuzluklarında AF ve CG gibi dar bir alanı pazarlık aralığı olarak bırakmaktadır.

IV° — Noksan Bilgi Koşullarında Ücretlerin Saptanması

Ücretler üzerinde pazarlık normal olarak bu konuda tam bir bilgiye dayanılarak gerçekleşmez. Bir veya iki yıl için yapılan tipik bir ücret mukavelesinde, ne sendika ne de işveren kesinlikle bu dönem esnasında emek talebini bilmezler. Her biri kendi açısından bir tahmin yapar. Eşyanın tabiatı icabı işveren tahminlerinde daha ihtiyatlı ve muhafazakârdır. Sendika ise ürün için gelecekteki talep konusunda daha iyimserdir. Burada bir konuya hemen işaret etmekte yarar vardır. Gerek sendika gerekse işveren pazarlık zamanında mukavele dönemi boyunca ortalama taleple ilgilenirler. Bu belirsizlikler dolayısıyla, halihazır koşullardaki arz ve talep durumu bilinse bile, işverenle sendikaların ücret aralıkları olması gerekenden geniş olacaktır.

Bilgilerin tam olmaması keyfiyeti ücretlerdeki nihai uyuşmaya etkilemesine ihtiyaç yoktur. Çünkü gelecekteki talep koşullarını her bir taraf kendi lehlerine tahmin ederlerken muhtemelen hata yapacaklardır. Bununla beraber bu durum bir uyuşmaya ulaşılmasını güçleştirebilir. Çünkü tarafların başlangıç ücret talep ve arzları arasındaki açık çok muhtemelen çok geniş olacaktır. Pazarlık koşulları ve tarafların bir uyuşmaya varma durumlarını geniş olarak daha sonra inceleyeceğiz. Burada biz şimdilik tarafların birisinin daha üstün güce sahip olması ve noksan bilgiye dayanmakla beraber bir ücret bazı impoze etmesi durumundaki sonuçları inceleyeceğiz.

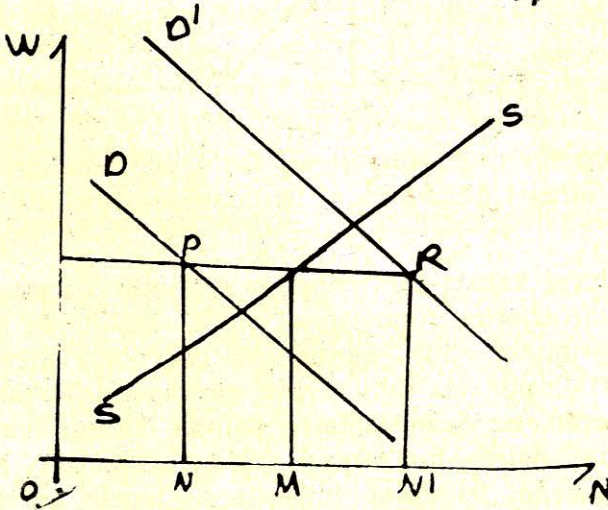
Eğer emek talebi artarsa, ve işverenler daha üstün güce sahip olursa, işverenler daha önceki mevcut ücret seviyesinden daha yüksek olmayan (veya çok az yüksek olan) bir ücret dikte edebilirler. Bu sırada işveren istihdamı yeni talep eğrisi üzerinde bir noktaya ulaştıncaya kadar arttıracaktır. Bununla beraber, eğer piyasa arz eğ-

Ücretlerin Saptanmasında

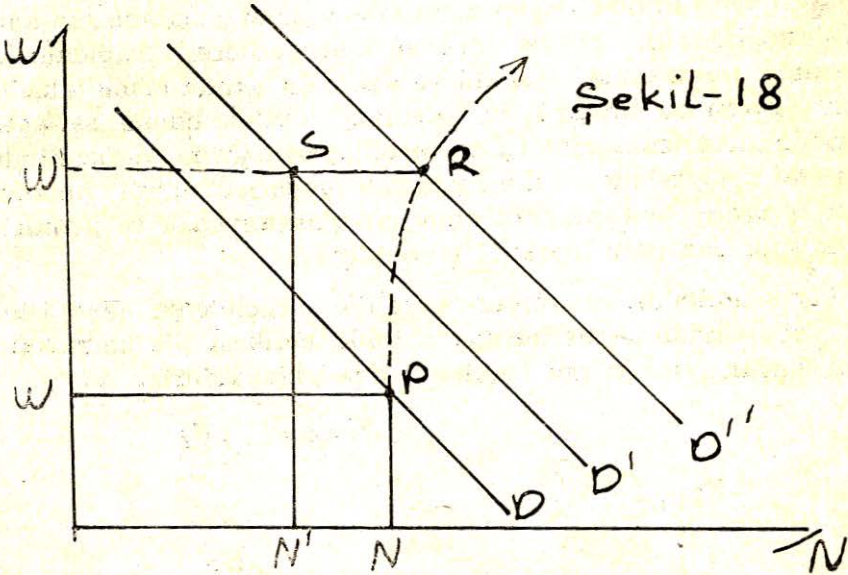
risi sınırlı bir faktörse, işveren mümkün ücret hedefine ulaşamayabilir. Örneğin şekil (17) de önceden mevcut ücret - istihdam kombinezonu P noktasında teşekkül etmiştir. Bu sırada emek talebi artmıştır. İşveren bu sırada R ye kaymak (ON' istihdam seviyesine) kararındadır. Ancak, piyasa arz koşulları öyledirki OW ücretinde işveren OM seviyesinden daha fazla çalışmaya istekli işçi bulamayacaktır. İşveren böylece kendi amacına ulaşamayacak ve ücretler piyasa koşullarına göre teşekkül edecektir.

Eğer sendikalar işverenlere göre daha güçlülerse, kendi istedikleri ücret istihdam hedeflerinde aşırılık tehlikesi ile karşı karşıya kalacaklardır. Bu durumu (şekil 18) de açıklayabiliriz.

Sekil-17



Sendikalar bu durumda emek talebini aşırı olarak tahmin etmişlerdir. Eğer sendikalar talebin gerçekten D' olacağını düşünürlerse ve gerçekte talep eğrisi sadece L' ise, sendikaların gözlerinde aşırılık mevcuttur. Sendika R noktasına geçmeye teşebbüs ettiğinde, sendikaların ücretleri OW' de teşekkül ettirmesi başarılı olarak düşünülebilir. Halihazır talep eğrisi sadece D' olduğundan, işveren kendi net kazançlarını maksimum kılmak (zararlarını azaltmak) için istihdamı ON' ne geriletecektir. Bu durumda sendika ücret - istihdam kombinezonunu S noktasında bulacaktır. Bu nokta sendikaların ücret tercih eğrisinin bir hayli solundadır.



Emek talep eğrisinin elastikiyeti fazlaysa, sendikaların hedeflerinde aşırılık olması durumunda, istihdamdaki azalma ihtimali daha büyüktür.

Her bir ücret kararı bir istihdam durumunu içerir. Çünkü bu iki değişken birbirlerine fonksiyonel olarak ilişkilidir. Ancak ücret kararlarının istihdam etkisi, kendilerini doğrudan doğruya ilgilendiren taraflarca çoğu kez tam olarak görülemez. Yukarıda yapılan statik analizlerde, bu düzeltmelerin anında olacağı varsayılmıştır. Gerçekte hemen daima bir zaman aralığı mevcuttur. Normal olarak işverenler kendi istihdam durumlarını teorik prensiplerin öngörülerinden daha ziyade tecrübelerine göre ayarlarlar.

III — TOPLU PAZARLIK TEORİSİ KONUSUNDA YAKLAŞIMLAR

Sendika ve işverenin müştereken pazarlığa oturmaları halinde bir çok konu müzakereye açılacaktır. Bunlardan bazıları pul olarak ekonomik diğerleri ise ekonomik değildir. Biz burada sadece ekonomik konular üzerinde duracağız.

Toplu pazarlık analizi ile araştırılan hedef ücret oranlarının belirlenmesidir. Ücretlerin saptanmasında ilk gerçek pazarlık teorileri «mü-

Ücretlerin Saptanmasında

zakere gücü» kavramını kullanmaktadır. Bu analizler daha sonra geliştirilmiş ve ekonomik unsurların zaman içindeki tercihleri ve belirsizlik gibi faktörler nazarı itibara alınmıştır. Mamafih bu konuda henüz mükemmel bir teoriye ulaşılmış değildir.

I — UC ÇÖZÜM : FELLNER'in MODELİ (I)

Sendikaların monopolcu yapılarından hareketle, monopsonla pazarlığa oturduğunu düşünürsek, sonucu iki yanlı monopol olarak çözüme ulaştırabiliriz. Bu modelde hem ücret oranları hem de istihdam hacmi gözönünde tutulmaktadır.

Basit iki yanlı monopal şekli üzerinde altı alternatif çözüme ulaşılabilir. Bunlardan üçüncü sendika geri kalan ikisinde de işveren duruma hakimdir.

Şekilde r , işverenin marjinal ürün gelir eğrisini, a da emeğin ortalama net ürün değerini ifade etmektedir. I_1, I_2, I_3, I_0 eğrileri ücret ve istihdam hacmi arasında sendikaların farksızlık eğrilerini göstermektedir. Eğer eğriler yatay olursa bu demektir ki sendikalar sadece ücret oranlarıyla değil dikey sendikalar sadece çalışan üye sayılarıyla ilgileniyorlar demektir. Eğer bu eğriler ikizkenar hiperbol şeklinde ise sendikalar üyelerinin toplam gelirleriyle (NW) ilgileniyorlar anlamına gelecektir.

I_1 eğrisi işverenin ARP eğrisine teğettir. Benzer şekilde I_2 r eğrisine teğettir. I_3 eğrisi ARP eğrisinin maksimumundan geçmektedir. I_0 ise kişisel pazarlık veya (ihtilaf) hesaplaşma durumundaki eğridir.

a) Sendikaların Ağır Bastıkları Durum :

Yukarıda ilk üç durumda sendika duruma hakimdir. Bunların içinde en elverişlisi sendikanın hem ücret oranlarını hem de istihdam hacmini dikte ettirdiği P_1 deki durumdur. Bu durum eğer varsa monopolistik istismarı ortadan kaldırmaktadır.

Eğer sendika sadece ücret oranlarını dikte ettirebiliyorsa bu durumda en iyi nokta P_2 dir. Bu durum sendikanın optimum ücret pazarlık noktasıdır. P_3 noktası sendikaların elde edebilecekleri en yüksek ücret oranıdır. O halde P_3 sendikaların en yüksek ücret noktasıdır.

(1) William FELLNER, «Prices and Wages under Bileteral Monopoly» Quarterly Journal of Economics, aougust, 1947. İç. Martin BRONFENBRENNER, Income Distribution Theory, Macmillan, 1971, s. 235-238.

Ücretlerin Saptanmasında

Şimdi uc sendika ve işveren hakimiyetlerinin mukayeselerini yapalım. Sendikanın hakim olduğu durumlarda ücret oranları daha yüksek olmaktadır. Zaten bu sonuç supriz de sayılamaz. İşverenin hakim olduğu durumlarda bir çok durumda istihdam hacmi daha yüksek olmaktadır. Bu tür bu sonuçlar analitik olarak a ve r eğrilerinin aşağıya doğru eğimli durumlarıyla da bağdaşmaktadır. Burada en önemli istisna P_1 durumudur.

Yukarıdaki modelin pratik çözümü çok zayıftır. Çünkü, önce bu modelde iyi bilgi sahibi olmak gerekmektedir. İkinci olarak sadece uç durumlar yer almaktadır, aradaki durumlar belirsizdir.

2 — ARA ÇÖZÜMLER

Taraflardan birisinin pazarlık iktidarı kendi tekliflerini diğer tarafa kabul ettirme kapasitesiyle ölçülür. Bu durumu ifade etme üzere iki yaklaşımdan yararlanabiliriz. Birincisinde «direnme ve taviz» fonksiyonları kullanılmıştır. İkincisinde ise uzlaşma maliyeti ve uzlaşma maliyeti kavramları kullanılmıştır.

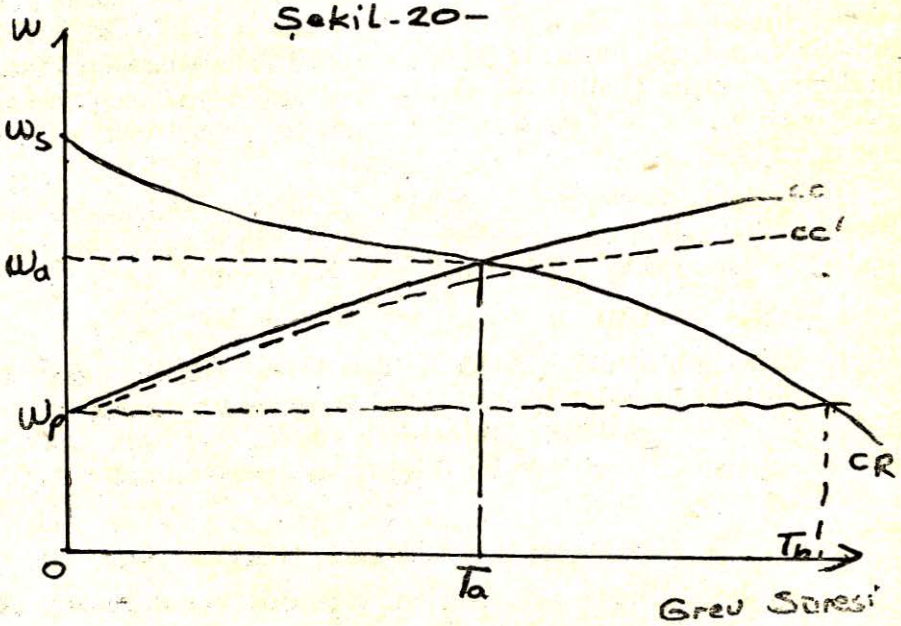
A) Direnme ve Taviz Eğrileri Yaklaşımı (Hıcks'ın Modeli (1))

Sendikalar, istihdam seviyesinden bağımsız olarak sadece ücret oranlarını gözönünde tutmaktadırlar.

Sendikanın direnme fonksiyonu verilen bir anda, sendikanın grevi başlatmaktan veya devam ettirmektense kabul etmeğe hazır olduğu ücret oranları olarak ifade edilebilir. İşverenin taviz fonksiyonunu işverenin grevden sakınmak için ödemeğe hazır olduğu ücret oranlarını göstermektedir. İşverenin taviz eğrisi aynı zamanda düşünülebilir çeşitli ücret oranları için patron tarafından öngörülen grev süresini temsil eden bir eğri olarak da ele alınabilir.

Şekilde CR; direnme eğrisini göstermektedir. Direnme eğrisinin başlangıç noktası ücretliler tarafından talep edilen W_s ücret oranıdır. Daha sonra, grev uzadıkça sendikalar daha düşük ücret oranlarını kabul etmektedirler. Gelirlerinin azalması, mali kaynaklarının zayıflığı, belli bir süre sonra grevcilerde başlayan bıkkınlık bu artan gevşeme durumunu açıklayabilir. Diğer taraftan işverenler başlangıçta işçilere boyun eğmek istemeyeceklerdir. Daha sonra grev uzadıkça tavizlerini arttırmak zorun-

(1) J. R. HICKS, The Theory of Wages, Mac Milan, Londres, 1932, İÇ, Jaeques LECAILLON et Michel VERNIER, a. g. e., s. 114-115. M. BRONFEN BRENNER, a. g. e., s. 239. Raymond BARRE, ECONOMIE POLITIQUE, Themis, T. II. 1965, s. 117.



da kalacaklardır. Çünkü firmalarının faaliyetlerinin durması giderek kendi mali durumlarını bozacak ve piyasadaki rakip firmalar karşısında kendi rekabet gücünü tehlikeye sokacaktır. W_p noktasından hareket eden CC taviz eğrisinin pozitif bir eğrisinin pozitif bir eğimi vardır. Görüldüğü üzere sendikaların ulaşabilecekleri en yüksek ücret oranı T_a kadar bir grev süresinden sonra W_a olacaktır.

Bu koşullarda grev kaçınılmaz bir unsur olarak görülmektedir. Eğer her bir taraf diğerinin eğrisini tanıma durumunda ise, anlaşma W_a ücret oranında, grev olmaksızın, gerçekleşecektir. Görünüşte, iki taraflarında bilgi edinmiş, tarafsız bir hakem, böyle bir sonucun elde edilmesinde etkin olabilir.

Belirsizliğin yokluğunda, pazarlık olmayacak fakat sadece hakemsel bir yargı olacaktır. Eğer bu süreç kabul edilmezse, her bir taraf diğer tarafın hazırlığını tanıdığı inarak hareket edecektir. Eğer sendika işverenin taviz kapasitesini eksik tahmin ederse, uzlaşmanın W_a ücret seviyesinin altında olacağı düşünülebilir. Bu durumda ücretliler tekliflerini olarak CC' eğrisine göre yapacaklardır.

Ücretlerin Saptanmasında

B) Uzlaşma Maliyeti ve Uzlaşma Maliyeti Kavramları Yaklaşımı (Chamberlain Modeli)

Neil Chamberlain uyuşma ve uyuşmama maliyetleri kavramını kullanmaktadır. (1) Bu durumu bir örnekle belirlemekte yarar vardır. Eğer işveren saat başına 10.00 TL. ödemek istiyorsa ve sonunda saat başına 11.00 TL. ödemeğe razı olmuşsa, işverenin sendikayla uyuşması işverene saat başına 1 TL. daha pahalıya mal olmuştur. Sendika ve işverenin amaçları arasındaki fark ne kadar büyükse o kadar sendikanın koşullarını kabul etmenin maliyeti büyük olacaktır. İşverenin pazarlık davranışını basit bir formülle şöyle ifade edebiliriz.

$$\text{İşverenin pazarlık davranışı} : \frac{\text{Sendikalar uyuşmamanın maliyeti}}{\text{Sendikanın koşullarında uyuşmanın maliyeti}}$$

Analizimizi basitleştirmek için şunu söyleyebiliriz. Her ne zaman pazarlık davranışı oranı birden küçükse, işveren sendikanın tekliflerine karşı direnecektir. Çünkü sendikanın koşullarında uyuşmanın maliyeti uyuşmamanın maliyetinden ve greve maruz kalmaktan daha büyüktür. Tersine, sonuç her zaman bire eşit veya birden büyükse işveren sendikanın teklifini kabul edecektir. Çünkü bu durumda, grevin maliyeti sunulan koşulların maliyetini kabulden daha yüksek görünmektedir.

Sendikada benzer bir durumla karşı karşıyadır. Sendikanın durumu aşağıdaki gibi gösterilebilir :

$$\text{Sendikanın pazarlık davranışı} = \frac{\text{İşverenle uyuşmamanın maliyeti}}{\text{İşverenin koşullarında uyuşmanın maliyeti}}$$

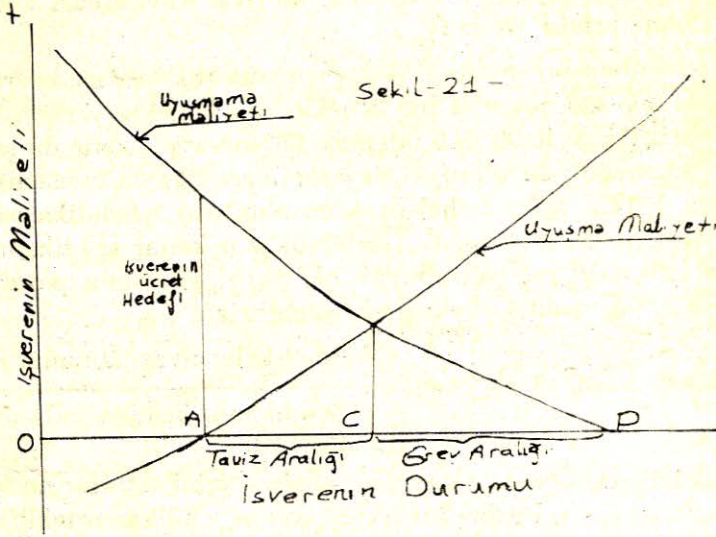
Yukarıdaki oran bire eşit sakıncaya kadar pazarlık davranışı elverişlidir. Oranın birin altında olması durumunda uyuşma olmayacaktır.

Şimdi konuyu daha açık bir şekilde ortaya koymaya çalışalım. Önce işverenin durumunu inceleyelim.

A daki dikey çizgi işverenin ücret amacını göstermektedir. A noktasında yatay eksen kesen çapraz doğru sendikanın koşullarında mümkün bu tür sendika tekliflerinde uyuşma maliyetini göstermektedir. Bunun doğrusal olarak gösterilmesinin sebebi biri memek maliyetinin ücret oranlarıyla orantılı olarak yükseleceği varsayımına dayanmasından

(1) CARITER ve MARSHALL a. g. e., s. 328.

LECAILLON ve VERNIER, a. g. e., s. 116.



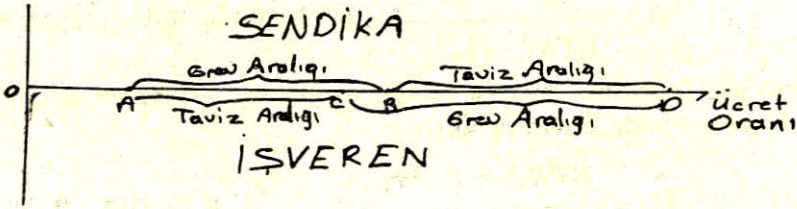
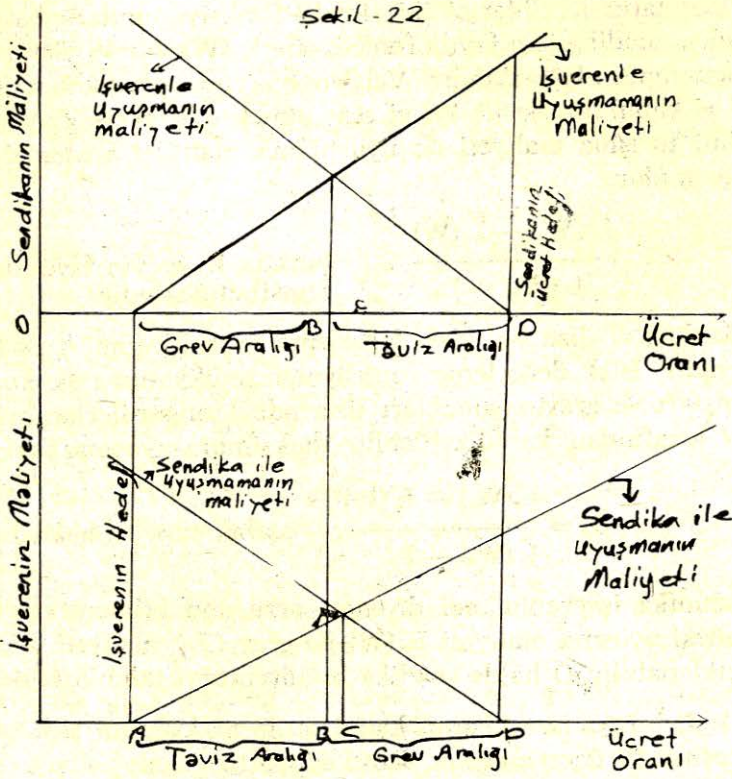
dır. Bu mutlaka böyle olmayabilir. Sendikanın talep ettiği ücret oranı ne kadar büyükse o kadar sendikanın koşullarını kabul etmenin maliyeti yüksek olacaktır.

Aşağıya doğru inen eğri işverenin uyuşmama maliyeti eğrisini göstermektedir. Bu eğri sendikanın herhangi bir ücret oranını kabul etmeden önce sürececek bir grevin işverene maliyetinin ne kadar olacağını göstermektedir. Ücretler ne kadar yüksek olursa, sendikanın uyuşmasında başarılı olması için gerekli grev o kadar az masraflı olacaktır. Sendikanın kendi ücret amacında (OD) grevin maliyeti sıfır olacaktır.

Şimdi de işverenin pazarlık davranışı inceleyelim. OC ücret seviyesinde uyuşma ve uyuşmama maliyetleri birbirlerine eşittir. O halde, OC mümkün ücret sunumunda işverenin pazarlık davranışı birime eşittir. A ve C arasındaki herhangi bir ücret oranında, işverenin davranışı ücret saptanması için elverişlidir. (1 den büyük) OC nin sağındaki herhangi bir ücret oranında, grev olsa bile işveren uyuşmadan kaçınacaktır. Bu sebeple AC taviz aralığı olarak nitelenebilir. CD ise grev aralığıdır.

Sendika için de durum aynıdır. Ancak bu kez grafik olarak işveren için söylenenlerin tersi söylenecektir. Şimdi iki grafiği birlikte ele alarak durumu tekrar inceleyelim. Tarafların tahminlerine göre bir taviz alanı belirebilir. Şekilde bu alan C ve D ücret oranları ile sınırlanmıştır. Fakat tersine bir durumla da karşılaşılabilir. Bu durumda grev kaçınılmaz olacaktır.

Ücretlerin Saptanmasında



3) Toplu Pazarlık Teorisine Yeni Katkıları

A) J. PEN'in MODELİ (1)

Toplu pazarlık teorisine yapılan birçok katkıları içinde, riskin açık olarak teoriye katılması en önemli görünmektedir.

(1) J. PEN, The Wage rate under Collective bargaining, Harvard University Press, Cambridge, 1959.

Doç. Dr. M. İlker PARASIZ

J. Pen tarafların tercihlerini iki fayda fonksiyonundan hareketle açıklamaktadır. Sendika için fayda fonksiyonu $L(W)$, bir W_s ücret oranı için bir maksimuma ulaşmaktadır. Verilen bir anda sendikanın bir ücret oranı W yi kabul etmesi ile W_s yi elde etmek için greve gitmesi arasındaki seçimi uyuşma maliyeti ile uyuşmama maliyeti arasındaki ilişkinin fonksiyonudur.

$$\frac{L(W_s) - L(W)}{L(W_s) - L_o}, \quad \text{burada } L_o \text{ grevin faydasızlığını temsil etmektedir.}$$

Pen'in katkısı analize bir risk değerlendirme fonksiyonunu katması sonucu olmaktadır, Risk değerlendirme fonksiyonu sendikanın risk karşısındaki davranışları ve grevin sonuçları üzerindeki öngörülerine bağlıdır. Pen sendika tarafından kabul edilebilir maksimum uyuşmazlık riskini

$$Q_s = \frac{L(W_s) - L(W)}{L(W_s) - L_o} \quad \text{olarak tarif etmektedir.}$$

Fakat sendika işverenin reel direnme arzusunu bilmemektedir. İşveren direnmesi uyuşma maliyeti $E(W)$ ile grev (E_o) maliyeti arasındaki farkla açıklanabilir. O halde sendika bu direnmeyi tahmin etmelidir :

$F_s E(W)$, E_o . Eğer sendikanın kabul ettiği maksimum risk tahmin ettiği riske eşitse W ücret oranını kabul edecektir. Yani,

$$Q_s = \frac{L(W_s) - L(W)}{L(W_s) - L_o} = F_s [E(W) - E_o] \quad \text{olduğu zaman.}$$

Aynı akıl yürütme işveren içinde yapılabilir. İşveren simetrik bir denge koşulu içinde davranacaktır :

$$Q_p = \frac{E(W_p) - E(W)}{E(W_p) - E_o} = F_p [L(W) - L_o]$$

İki denklem aynı anda tatmin edildiği zaman bir uyuşma elde edilecektir.

Bu model açık bir şekilde Chamberlain'in çalışma çizgisinde yer almaktadır. Fakat bu risk değerlemesi fonksiyonuna müracaat belli bir teknik ilerlemeyi göstermektedir.

B) Zaman Tercihlerin Modele Katılması

Ücretlerin Saptanmasında

Bazı iktisatçılar (1) fayda fonksiyonuna sadece toplu sözleşmenin sonuçlarını, ücret oranını değil aynı zamanda uyuşmanın sağlanmasına kadar geçen zamanı da katmaktadır. O halde fayd fonksiyonları : $L(W, t)$ ve $E(W, t)$ olarak yazılacaktır.

Uyuşmanın belirlenmesindeki özel koşullar bir iktisatçıdan diğeri-ne değişmektedir.

Böylece W_s , W_p gibi başlangıç ücret tekliflerinden itibaren, L. FOLDES isimli iktisatçı t_s ve t_p gibi iki t değeri belirlemektedir. Öyleki :

$$L(W_s, t_s) = L(W_p, 0) \text{ ve } E(W_p, t_p) = E(W_s, 0)$$

Bu eşitliklerin anlamı şudur. Sendikanın bir t_s zamanı esnasında W_p ücretini kabul etmektense W_s ücret talebini muhafaza etmekte menfaati vardır. Aynı şekilde, işveren t_p süreli bir greve katlanmayı, hemen şimdiden W_s ücret oranı vermektense, tercih edecektir. L. FOLDES'e göre her iki müzakereci için yukarıda belirlenen dönemin en kısası bir taviz olacaktır. Nihayet tavizler karşılıklı verilerek bir optimum noktaya ulaşılabacaktır.

Bu yazarların büyük katkıları pazarlık süreci boyunca geçen zamanın önemi üzerinde ısrar etmeleridir.

Buraya kadar yapılan açıklamalarla mikro - ekonomik analizlere uygun olarak makro - ekonomik değişkenler sabit farzedilmiştir. Şüphesiz bu durum yapılan analizlerin bir eksikliğidir.

(1) L. FOLDES, «A determinate model of bilateral Monopoly», *Economica*, 1964, s. 117-131.