

BİR TOPLU PAZARLIK MODEL DENEMESİ (Arabuluculuğun Önemi)

Doç. Dr. Recep Seymen
İ.Ü. İktisat Fakültesi

Bu çalışmada, bir toplu pazarlık modeli oluşturulmaya çalışılacak ve modelin nasıl çalıştığı soyut olarak anlatılacaktır. Soyutluktan maksat, modelin daha önce herhangi bir teste tabi tutulmadığı veya herhangi bir ampirik araştırmaya dayanmadığıdır. Fakat modeli üretmek için kullanılmış değişik kaynaklar, kendi spesifik sahalarında ampirik araştırmalara dayanmakta ve araştırmalar sonucu üretilmiş bulunmaktadır.

İlave olarak, şunu belirtmek gerekir ki; toplu pazarlık disiplinlerarası bir saha olarak çalışma ekonomisi ve grup dinamiği ile diğer disiplinlerle olduğundan çok daha ilişkilidir. Bunun sonucu olarak bu çalışmanın ortaya koymaya çalıştığı model, aşağıdaki temel faraziyelere dayanmaktadır:

- Toplu pazarlık süreci, bir grup dinamiği sürecidir.
- İlave olarak, toplu pazarlık, emek ve sermaye arasında oluşan bir iktisadi olgudur.

Modelin sahip olduğu tali varsayımlar da şunlardır:

- Açık toplum
- Emek ve sermaye örgütlenmiş
- Arabulucular gönüllülük prensibine dayanmaktadır.
- Arabulucular tarafsız
- İşçi sendikaları grev, işveren sendikaları lokavt hakkına sahiptir.

Korporasyon sosyolojisinden bildiğimiz kadarıyla, organizasyonlar belirli gayeleri gerçekleştirmek için oluşturulmuş yapılardır, başka bir deyişle rasyonel yapılardır. Bunun doğrultusunda işçi ve işveren sendikaları aşağıdaki saiklerle hareket etmektedirler:

1. Belirli gayelere ulaşmak
2. Gayelere ulaşmak için, açık ve kapalı bir teori veya plana sahip olmak
3. Şuurlu olarak sahip olduğu plana veya teoriye uygun olarak hareket etmek,
4. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, başarı veya başarısızlık durumlarını hissetmek.
5. Niyetler ve sonuçlar arasındaki tutarsızlıkları düzeltmek (Argyris, 1989, p. 96).

İşçi ve işveren sendikaları, hareket stratejilerini kapalı veya açık bir şekilde oluşturmakta ve sonuçlarından sorumlu olmaktadır. İlave olarak, oluşturdıkları amaçlarına ulaşmak için, bir model veya teori kullanmaktadır. Pratik olarak kullanım için oluşturulan bu teorik yapı Model-I olarak adlandırılabilir. (Argyris, s. 86, 1989)

Kullanmış oldukları Model-I'in temel değişkenleri şu şekilde sıralanabilir:

- Toplu sözleşme süreci içinde, daha önce tesbit edilmiş gayeleri gerçekleştirmek,
 - Süreç içinde amaçları maksimum, kayıpları minimum seviyede tutma,
 - Süreç içinde olumsuz hissiyatı minimum seviyede tutma,
 - Rasyonel olmak ve hissi olmamak,
- tarafının kullanmış oldukları Model-I'in (theory in use) hareket stratejileri aşağıdaki şekilde sıralanabilir,
- Psikolojik atmosferi oluştur ve kontrol et,
 - İtham et ve kontrol et,
 - Tek taraflı savunma,
 - Tek taraflı olarak, diğer tarafı rencide olmaktan kuru (Argyris, 1989, s. 87)

Taraflar Model-I'in (theory in use) yanında, teknik, organizasyonel ve kişisel olmak üzere çok yönlü perspektiflere sahiptir.

Rasyonel katılımcı olarak, işveren, işveren sendikası veya management aşağıdaki çok yönlü (multiple) perspektiflere sahiptir. (Linstone, 1984)

1. **İşverenin organizasyon perspektifi** : Maksimum kar oranına ulaşma
2. **İşverenin teknik perspektifi** : Uzun süreli grevler daha fazla maliyetle son bulmakta ve müşteriler kaybedilmektedir. grev boyunca, işverenin ücret seviye teklifi artmaktadır.

3. **İşveren temsilcisinin şahsi perspektifi** : Rasyonel karar verici olarak görünmek.

İşveren sendikası yanında, işçi tarafı aşağıdaki çok yönlü (multiply) perspektiflere sahiptir.

1. İşçi sendikasının organizasyon perspektifi : Üyelerin parasal ve parasal olmayan istihdam şartlarını geliştirmek ve bazan istihdam düzeyini yükseltmek.

2. İşçi sendikasının teknik perspektifi : İlk başta sendika üyelerinin tavırları katı olabilir, grevin başlangıcında, ücret talepleri yüksektir. Fakat belirli bir noktadan sonra gelir kayıplarından dolayı başlangıçtaki katı tutumlarını terk edecekler ve ücret taleplerinin seviyesini düşürme mecburiyeti hissedeceklerdir. Ayrıca sendikanın parasal kaynakları, işverenin kâr düzeyi ve firmanın finansal durumu bu perspektifin diğer değişkenleridir. (Ehrenberg, Smith, shf. 464, 1987).

3. İşçi Sendikası temsilcisinin şahsi perspektifi : İşçi temsilcileri, grevin kendileri için daha iyi bir ücret düzeyi getirmeyeceğini bilmelerine rağmen, kendilerini güçlü, hatta bazan militan lider olarak göstermek ihtiyacını hissederler.

Taraflar, çoklu perspektifleri yanında, işbirliği yapma arzusu içinde bulunmalıdır. Bunu arzuladıkları takdirde, tekrar görüşeceklerdir, ilave olarak iktisadi geleceğin belirsizliği, tarafları şimdiden işbirliği yapmaya zorlayacaktır. (Axelrod, shf. 27-69, 1989).

Fakat bu çalışmanın oluşturmaya çalıştığı modele göre, taraflar kendilerinin sahip olduğu Model-I' (theory in use) i kullandığı sürece, toplu sözleşme süreci içinde, herhangi bir çözüm üretemeyeceklerdir. Çünkü kendi modellerinin subjektifliğinden dolayı, karşılıklı olan çıkarlarını göremeyeceklerdir. Aslında arabuluculuğun ve arabulucunun fonksiyonu ve önemi bu noktadan sonra başlamaktadır.

Arabuluculuk ve arabulucunun fonksiyonları, tarafları Model II diye adlandırılabilir başka bir süreç içine girmeye zorlayacaktır. Aslında arabulucunun yapıcı fonksiyonlarının tarafları kendiliğinden Model-II sürecine getireceğini söylemek mümkündür.

Taraflar Model-II'yi kullanmaya başladığından itibaren aşağıdaki temel değişkenler doğrultusunda hareket edeceklerdir;

- Doğru bilgi,
- Özgür ve geçerli tercih,
- Tercihlere ve uygulamaya dürüst şekilde sadakat,

Bunların yanında, taraflar Model-II doğrultusunda aşağıdaki hareket stratejilerine sahip olacaklar:

- Toplu pazarlık sürecini tarafların eşit ve tam katılımını sağlayacak şekilde oluşturmak.

- Süreci karşılıklı olarak kontrol etmek,
- Diğer tarafı karşılıklı olarak koruma,

Bu süreç içinde, toplu pazarlığın gelişimine bağlı olarak, arabuluculuk süreci ve arabulucu tarafları Model-II'ye yaklaştırmak için iki çeşit etkide bulun-

maktadır. İlk olarak, arabulucu bazen süreci bizzat kendisi oluşturmakta veya spesifik usuller uygulamaktadır. (inputs to) Başka bir deyişle, uzlaştırıcı sürecin işlenmesini ve bilginin kullanımını etkilemektedir. İkinci olarak, uzlaştırıcı dolaylı olarak tarafların davranışını değiştirmekte, elde edilebilir bilginin tabiatını ve zamanını etkilemektedir. (As the input oriented) (Guzzo, 1982).

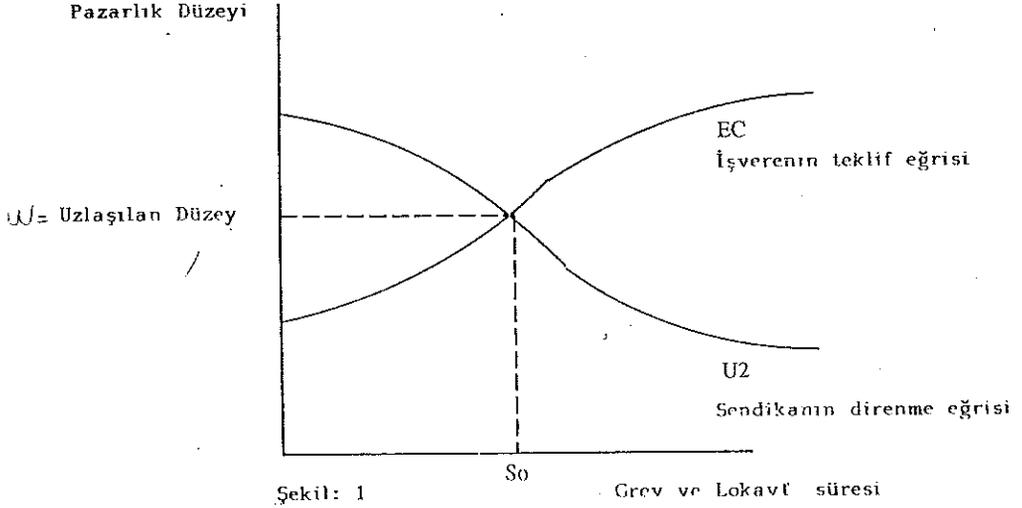
Tarafları Model-II'ye yaklaştırdıktan sonra, tarafların birbirine ters olan çoklu perspektiflerinin uzlaştırılması problemi ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle, uzlaştırıcı tarafları, her iki partinin de uzlaşabileceği bir anlaşma çizgisine nasıl getirecektir? Bazı durumlarda arabulucu, işveren tarafını bazı çalışma şartlarında yapılacak değişiklikler sonucu verimliliğin artması şartıyla, işçi tarafının çizgisine getirir. Bu tip bir anlaşma verimlilik şartına bağlı olmakta, bu sürece verimli toplu pazarlık (productive bargaining) adı verilmektedir. (Ehrenberg, Smith, shf. 464, 1987).

Ekonomik anlamda, grev veya grev tehdidinin, işçi sendikasını daha iyi bir anlaşma çizgisine (uzlaştırıcı tarafından oluşturulmuş) getirmesi aşağıdaki faktörlere bağlıdır:

1. "Firmanın karlılığı ve fiyatları artırma yeteneği. (Açık olarak monopolist endüstriler içinde bulunan sendikaların durumu rekabetçi endüstrilere nazaran daha iyi olacaktır." (Ehrenberger, Smith, shf. 464, 1987)
2. "Sendikanın masrafları sendikaya yükleme yeteneği, bu firmanın mallarını grev süresince stok etme imkanına (grev süresince müşterileri kaybetmeme) ve greve katılmayan işçilerin yeterliliğine bağlıdır." (Ehrenberger, Smith, shf. 464, 1987)
3. "Firmanın, grev süresince oluşacak kayıplara karşı finans durumunun yeterli olup olmaması." (Ehrenberger, Smith, shf. 464, 1987)
4. "İşçi sendikasının grev süresince sendika üyelerinin gelir kayıplarını giderici finans kaynağına sahip olup olmaması." (Ehrenberger, Smith, shf. 464, 1987)

Bu çalışmanın modeline göre, taraflar arabuluculuk müessesesini sürece katmadıkları müddetçe, grev kaçınılmaz olacaktır. Çünkü taraflar arabulucuk olmadığı sürece, Model-II'yi kullanmayacak, ortak bir zeminde birleşemeyecekler ve tarafları bilgilendirme süreci düzgün işlemeyecektir. Bunun sonucu olarak, en azından taraflardan biri diğer tarafın kararlılığı veya durumu konusunda mükemmel bilgiye sahip olamayacaktır.

Yukarıdaki durumun tersine, arabuluculuk süreci, mükemmel bir bilgilendirme sistemi getirecek ve iki taraf da Model-II'yi kullanabilecek duruma gelecektir. Bunun sonucu olarak işverenin kabul listesine ve işçi tarafının dayanma gücüne bağlı olarak ortak bir çizgide birleşeceklerdir. Durumu şekil 1 yardımıyla daha açık bir halde görmek mümkündür.



(Kaynak: Ronald G. Ehrenberger, Robert S. Smith, Modern Labor Economics, shf. 465, 1987)

İşveren bakımından, uzun süren grevin maliyeti artmakta, uzun süreli grev, müşterilerin kaybıyla eş anlamlı duruma gelmektedir. Bu durum grev uzadıkça işverenin işçiler için daha iyi bir teklif verme arzusunu artırmaktadır. Bu durum şekilde yukarı doğru artan işveren teklif eğrisiyle gösterilmektedir.

İşçi tarafı da ilk dönemler daha serttir. Fakat belirli bir süre sonra maruz kalınan gelir kaybı, işçi tarafının davranışlarını yumuşatmakta ve şartlarının düzeyini düşürmeye zorlamaktadır. Bu azalış şekilde azalan sendika direnme eğrisiyle gösterilmektedir. (Ehrenberger, Smith, 1987)

Grev süresince işçi tarafının talebi azalmakta, buna karşılık işverenin teklifi artmaktadır. Bu süreç içinde, arabulucu tarafından karşılıklı olarak rıza gösterilen bir nokta bulunabilir. Aslında arabulucunun görevi grev ve lokavt süreci başlamadan tarafları bu noktaya getirmek veya olayı görmelerini temin etmektir.

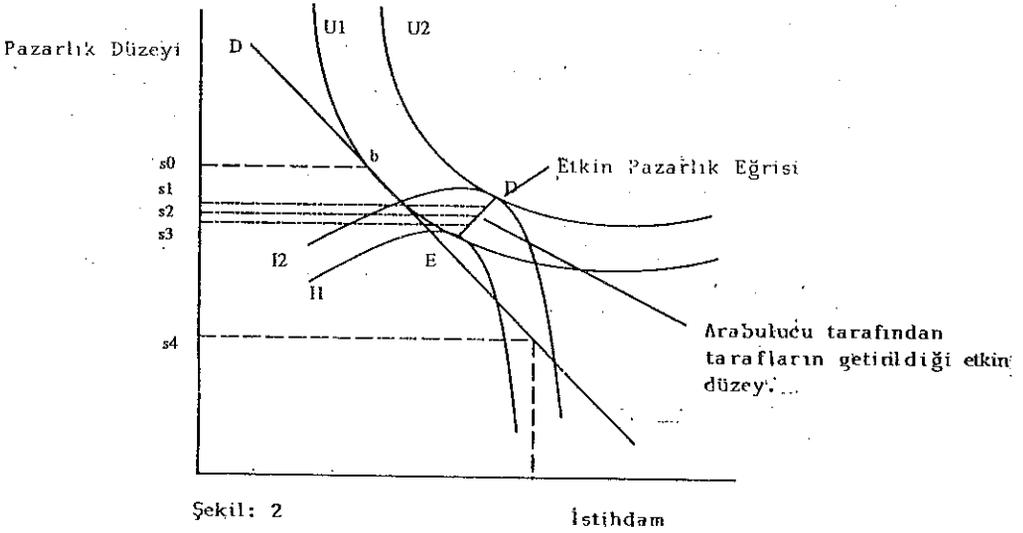
Pareto etkinliği (efficiency) anlamında durum aşağıdaki şekilde gösterilebilir.

Şekil 2'de D, işçi sendikasının üyelerine ücretin fonksiyonu olan talebi temsil etmekte, U ise ücret ve istihdam düzeyinin fonksiyonu olan farklı kayıtsız-

zlık eğrilerini temsil etmektedir. aynı şekilde, I_1 ve I_2 ücret ve istihdam düzeyinin fonksiyonu olan işveren eşit karlılık eğrilerini temsil etmektedir.

İşveren ve işçi kayıtsızlık eğirlerinin kesiştiği noktaların oluşturduğu eğri ise Pareto anlamında etkin kontrat eğrisi olarak adlandırılır.

Şekilden de anlaşılacağı gibi, arabuluculuk sürecinin ve arabulucunun fonksiyonu etkin kontrat üzerinde bir yerde tarafları birleştirmektedir.



KAYNAKLAR

Argyris, Chris (1989). **Reasoning, Learning and Action**, San Francisco: Josey-Bass Publishers.

Axelrod, Robert (1984). **The Evolution of Cooperation**. New York: Basic Books, Inc.

Ehrenberg, R., and Smith, R. (1987), **Modern labor Economics**, Boston: Scott, Foresman and Company.

Gutek, Barbara (1985). **Sex and Workplace**. San Francisco: Josey-Bass Publishers.

Guzzo, Richard (1982). **İmproving Group Decision Making in Organization**. New York : Academic Press.

Linstone, Harold (1984). **Multiple Perspectives for Decision Making**. New York: Elsevier Science Publishing Company.

Zaim, S. (1986). **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Filiz Kitapevi.