

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

**SENDİKALARIN EKONOMİK ANALİZİ  
VE İŞGÜCÜ GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ  
ETKİLERİ: TÜRKİYE UYGULAMASI**

Anadolu Üniversitesi  
Eskişehir

(Doktora Tezi)

**Mustafa Kemal BİÇERLİ**

**ESKİŞEHİR, 1992**

## ÖZET

Endüstriyel ilişkiler sisteminin temel unsurlarından birisi olan sendikaların üyelerinin pazarlık güçlerinin artmasında ve parasal/parasal olmayan çalışma koşullarının geliştirilmesinde etkin bir rol oynadıkları ileri sürülmektedir. Bu görüşten hareketle bu çalışmada öncelikle sendikaların ekonomik yapılarının analiz edilmesi ve ülkemizde işgücü gelirlerini ne yönde ve ne kadar etkilediklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın ilk dört bölümünde sendikaların ekonomik modelleri, sendika üyeliğinin belirleyicileri, toplu pazarlık ve grevler, sendikaların ücretler ve yan ödemeler üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Sendikaların ekonomik analizi ile ilgili bu bölümleri takiben son bölümde öncelikle Türkiye'de sendikacılığın ve ücretlerin gelişimi incelenmiş, daha sonra sendikaların işgücü gelirleri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla çıplak ücretler, yan ödemeler ve toplam işgücü gelirlerinin esas alındığı üç ayrı model test edilmiştir. Bu modeller söz konusu gelir unsurları ile birlikte sendika üyeliği ve işçi devri katsayısının birlikte belirlendiği üç eşitlikten oluşan bir eş zamanlı denklemler sisteminden oluşmaktadır. Bu bölümde ayrıca ampirik sonuçların yorumları ve bu konuda dikkate alınması gereken kısıtlar da tartışılmıştır.

## ABSTRACT

It is claimed by many that it is only through trade union organization and an improvement in bargaining power that the workers can improve their position. From this point of view, the central question addressed in this study is whether unions raise their members' wage rates and if so, by how much.

In section one through four of the study the economic modeling and goals of unions, the determinants of union membership, union bargaining and strikes, the impact of unions on relative wages and fringe benefits are focused on.

In the last section, firstly the development of Turkish trade unionism and wages are investigated. Secondly, three models of wage determination in Turkey are examined in order to obtain testable implications concerning the effects of trade unions on the rate of wages. These models include the estimation of a basic set of three simultaneous equations where wages, union membership and turnover rate are taken as jointly determined.

Finally the last section also contains a discussion of the implication and limitations of the results.

## İÇİNDEKİLER

|                   |     |
|-------------------|-----|
| TABLOLAR .....    | X   |
| ŞEKİLLER .....    | XI  |
| KISALTMALAR ..... | XII |
| GİRİŞ .....       | 1   |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### SENDİKA HİZMETLERİNİN EKONOMİK ANALİZİ

|  |    |
|--|----|
| I. TARİHSEL OLARAK İKTİSATÇILARIN SENDİKALAR<br>HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ ..... | 5  |
| II. SENDİKA HİZMETLERİ TALEBİ VE TALEBİ<br>ETKİLEYEN UNSURLAR .....        | 10 |
| A - SENDİKA HİZMETLERİ TALEBİ .....  | 10 |
| B - SENDİKA HİZMETLERİ TALEBİNİ ETKİLEYEN<br>UNSURLAR .....                | 10 |
| 1. Sendika Hizmetleri Fiyatı .....   | 10 |
| 2. Sendika Üyelığının Net Faydası .....                                    | 11 |
| a. Sendika Üyelığının Faydaları .....                                      | 12 |
| i. Pazarlık Gücünün Artması .....  | 12 |
| ii. Daha Adil Ücret Yapısının Sağlanması .....                             | 13 |

|  |           |
|--|-----------|
| iii. İş ve Gelir Güvenliği .....                       | 13        |
| iv. İşyerinde Kamusal Mallar .....                     | 14        |
| b. Sendika Üyelığının Maliyetleri .....                | 15        |
| i. Grev Maliyetleri .....                              | 15        |
| ii. İşçilerin İşlerini Kaybetmeleri .....              | 16        |
| iii. Bireysellik ve İş Esnekliğinin Kaybı .....        | 16        |
| iv. İşveren Tarafından Cezalandırılma Korkusu .....    | 16        |
| 3. İşçilerin Gelirleri .....                           | 18        |
| 4. İşçilerin Tercihleri .....                          | 19        |
| <b>III. SENDİKA HİZMETLERİ ARZI VE ARZI</b>            |           |
| ETKİLEYEN UNSURLAR .....                               | 21        |
| A - SENDİKA HİZMETLERİ ARZI .....                      | 21        |
| B - SENDİKA HİZMETLERİ ARZINI ETKİLEYEN UNSURLAR ..... | 22        |
| 1. Sendika Hizmetleri Fiyatı .....                     | 22        |
| 2. Sendika Hizmetlerinin Maliyeti .....                | 23        |
| 3. Sendikaların Amaçları .....                         | 25        |
| 4. Kanuni Yapı .....                                   | 25        |
| <b>IV. SENDİKA ÜYELİĞİNİN DENGE SEVİYESİ .....</b>     | <b>27</b> |

## İKİNCİ BÖLÜM

### SENDİKALARIN AMAÇLARI

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I. SENDİKALARIN EKONOMİK AMAÇLARI .....</b>                      | <b>29</b> |
| A - SENDİKA EKONOMİK AMAÇLARININ TALEP MODELİ .....                 | 31        |
| B - ROSS'UN POLİTİK MODELİ .....                                    | 36        |
| C - SENDİKA EKONOMİK AMAÇLARININ PAZARLIK MODELİ .....              | 38        |
| D - ORTA KIDEMLİ SENDİKA ÜYESİ MODELİ<br>(MEDIAN VOTER MODEL) ..... | 41        |

|  |    |
|--|----|
| II. SENDİKALARIN ÇALIŞMA ŞARTLARI İLE İLGİLİ<br>DÜZENLEMELER YAPMA AMACI ..... | 45 |
| III. SENDİKALARIN SOSYAL DEĞİŞİMİ SAĞLAMA AMACI<br>(POLİTİK AMAÇLARI) .....    | 46 |
| IV. SENDİKALARIN BİREYİN KARAR ALMA SÜRECİNE<br>KATILIMINI SAĞLAMA AMACI ..... | 48 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKALARIN FAALİYETLERİ

|  |    |
|--|----|
| I. TOPLU PAZARLIK VE GREVLER .....   | 50 |
| A - SERBEST TOPLU PAZARLIK MODELLERİ .....   | 51 |
| 1 . Pareto Optimal Hata Modelleri .....  | 52 |
| 2 . Kaufman'ın Karşılıklı Etkileşim Pazarlık Modeli .....                                | 56 |
| 3 . Ashenfelter ve Johnson'un Politik Modeli .....                                       | 58 |
| B - UYUŞMAZLIKLARIN ARABULUCU VEYA HAKEM<br>KARARI İLE ÇÖZÜLMESİ .....                   | 61 |
| 1 . İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk .....  | 61 |
| 2 . İş Uyuşmazlıklarında Hakemlik .....  | 62 |
| II. SENDİKALARIN İŞGÜCÜ ARZINI KISITLAYICI<br>FAALİYETLERİ .....                         | 63 |
| III. SENDİKALARIN İŞGÜCÜ TALEBİNİ ARTTIRICI<br>FAALİYETLERİ .....                        | 64 |
| IV. SENDİKALARIN İŞGÜCÜ TALEP EĞRİSİNİ DAHA AZ<br>ESNEK HALE GETİRİCİ FAALİYETLERİ ..... | 65 |
| V. SENDİKALARIN KISITLAYICI ÇALIŞMA KURALLARINA<br>BAŞVURMALARI: FEATHERBEDDİNG .....    | 66 |

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### EKONOMİK TEORİ ÇERÇEVESİNDE SENDİKA GELİR ETKİSİ

|  |    |
|--|----|
| I. SENDİKALARIN NİSBİ ÜCRETLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN ÖLÇÜLMESİ .....                      | 68 |
| II. TAM SENDİKA ÜCRET ETKİSİNİN ÖLÇÜLMESİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR .....                   | 71 |
| A - SENDİKALAŞMA DIŞINDA ÜCRETLERİ ETKİLEYEN DİĞER UNSURLARIN FARKLILIĞI .....             | 72 |
| 1. Verimlilik Farkları .....   | 72 |
| 2. Demografik Özellikler .....   | 73 |
| 3. İş İle İlgili Özellikler .....  | 73 |
| 4. Piyasa Yapısı .....   | 74 |
| B - SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞÇİ ÜCRETLERİ ARASINDAKİ KARŞILIKLI BAĞIMLILIK PROBLEMİ ..... | 75 |
| 1. Sendika Yayılma Etkisi (Spillover Effect) .....   | 75 |
| 2. Sendikalaşma Tehdidi Etkisi (Treat Effect) .....  | 77 |
| 3. Bekleme İşsizliği Etkisi (Wait Unemployment) .....                                      | 80 |
| 4. Ürün Piyasası Etkisi .....  | 84 |
| III. SENDİKALARIN YAN ÖDEMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ .....                                   | 87 |
| IV. SENDİKALARIN İŞGÜCÜ GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ İLE İLGİLİ AMPİRİK ÇALIŞMALAR .....  | 88 |

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN İŞGÜCÜ GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

|  |    |
|--|----|
| I. TÜRK SENDİKACILIĞI'NA GENEL BİR BAKIŞ .....     | 94 |
| II. TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIKTA ÜCRET UNSURU ..... | 97 |

|  |       |
|--|-------|
| A - TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ İÇİNDE                 |       |
| ÜCRET UNSURUNUN ÖNEMİNİN NEDENLERİ .....                     | 97    |
| 1 .Yapısal Nedenler .....                                    | 97    |
| 2 .Ortalama Ücret Düzeyinin Düşüklüğü .....                  | 98    |
| 3 .Süreklilik Kazanmış Enflasyon .....                       | 99    |
| B - TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIK DÜZENİNİN ÜCRETLER             |       |
| ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ .....                                    | 100   |
| 1 .Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde                             |       |
| Parasal ve Reel Ücretler .....                               | 100   |
| 2 .Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde                             |       |
| Sektörel Ücret Farklılıkları .....                           | 110   |
| 3 .Devlet Memur Maaşları-İşçi Ücretleri Karşılaştırması .... | 114   |
| III. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ                  |       |
| SENDİKA ETKİSİNİN AMPİRİK ANALİZİ .....                      | 116   |
| A - MODELLERİN TANIMLANMASI .....                            | 116   |
| B - VERİ VE YÖNTEM .....                                     | 120   |
| C - AMPİRİK BULGULARIN YORUMLANMASI .....                    | 123   |
| S O N U Ç .....  | 131   |
| Y A R A R L A N I L A N K A Y N A K L A R .....              | i-xii |
| E K L E R  |       |

|  |            |
|--|------------|
| EK - 5.1. SİGORTALI ORTALAMA PARASAL VE REEL |            |
| ÜCRETLER (1964-1987) (KAMU) .....            | xiii       |
| EK - 5.2. SİGORTALI ORTALAMA PARASAL VE REEL |            |
| ÜCRETLER (1964-1987) (ÖZEL) .....            | xiv        |
| EK - 5.3. ANALİTİK MODELLERİN VERİLERİ ..... | xv         |
| EK - 5.4. ANALİTİK MODELLERİN SONUÇLARI..... | xvi-xxxiii |



## T A B L O L A R

| <u>NO</u> | <u>TABLONUN ADI</u>  | <u>SAYFA NO</u> |
|-----------|--|-----------------|
| 4.1       | Tam Sendika Ücret Etkisinin Ölçülmesinde Karşılaşılan Sorunlar ve Sonuçları .....                                    | 86              |
| 5.1       | Yüksek Hakem Kurulu'na İntikal Ettirilen Toplu İş Uyuşmazlıklarının Talep Konularına Göre Dağılımı (1959-1963) ..... | 99              |
| 5.2       | Sigortalı Ortalama Parasal ve Reel Ücretler (1955-1963) .....  | 101             |
| 5.3       | Sigortalı Ortalama Parasal ve Reel Ücretler (1964-1987) .....  | 103             |
| 5.4       | Sigortalı Ortalama Parasal ve Reel Ücretler (Kamu-Özel-Genel) (1986-1990) .....                                      | 106             |
| 5.5       | Parasal ve Reel İşçi Ücretlerindeki Gelişmeler (1981-1990) .....   | 108             |
| 5.6       | Sektörlere Göre Ortalama Ücret İndeksi .....   | 111             |
| 5.7       | Devlet Memur Maaşları İndeksindeki Gelişmeler .....  | 115             |
| 5.8       | Regresyon Sonuçlarının Özeti (Model 1) .....   | 125             |
| 5.9       | Regresyon Sonuçlarının Özeti (Model 2) .....   | 126             |
| 5.10      | Regresyon Sonuçlarının Özeti (Model 3) .....   | 127             |

## ŞEKİLLER

| <u>NO</u> | <u>ŞEKİL ADI</u>   | <u>SAYFA NO</u> |
|-----------|--|-----------------|
| 1.1       | Sendika Hizmetleri Talep Eğrisi .....                                      | 11              |
| 1.2       | Sendika Hizmetleri Arz Eğrisi .....  | 22              |
| 1.3       | Sendika Üyeliğinin Denge Seviyesi .....                                    | 27              |
| 2.1       | Talep Modeline Göre Çeşitli Sendika Ekonomik Amaçlarının İncelenmesi ..... | 31              |
| 2.2       | Talep Modeline Göre Ücret ve İstihdam Düzeylerinin Belirlenmesi .....      | 36              |
| 2.3       | Pazarlık Modeline Göre Ücret-İstihdam Düzeylerinin Belirlenmesi .....      | 39              |
| 2.4       | Orta Kıdemli Sendika Üyesi Modeli .....                                    | 44              |
| 3.1       | Hicks'in Pazarlık Problemine Çözümü .....                                  | 53              |
| 3.2       | Ücret Algılamalarındaki Farklılıkların Etkisi .....                        | 55              |
| 3.3       | Karşılıklı Etkileşim Pazarlık Modeli .....                                 | 57              |
| 3.4       | A & J Modeline Göre Grev Süresi ve Ücret Belirlemesi .....                 | 59              |
| 4.1       | Sendikaların Ücretler Üzerindeki Doğrudan Etkisi .....                     | 70              |
| 4.2       | Sendikaların Ücretler ve İstihdam Üzerindeki Yayıma Etkisi .....           | 76              |
| 4.3       | Sendikalaşma Tehdidi Etkisi .....  | 78              |
| 4.4       | Bekleme İşsizliği (Sendikasız İşçi Ücretlerinin Düşmesi) .....             | 81              |
| 4.5       | Bekleme İşsizliği (Sendikasız İşçi Ücretlerinin Yükselmesi) .....          | 83              |
| 5.1       | Geçinme İndeksi ve Reel Ücret İndeksi Artışlarının Karşılaştırılması ..... | 104             |

## KISALTMALAR

- A & J Modeli : Ashenfelter ve Johnson'un Modeli
- A.W.D. : Adjusted Wage Differential (Düzeltilmiş  
Sendikalı-Sendikasız Nisbi Ücret Farklılığı)
- İ.D.K. : İşçi Devri Katsayısı
- O.L.S. - E.K.K.Y. : Ordinary Least Squares-En Küçük Kareler Yöntemi
- U.W.D. : Unadjusted Wage Differential (Düzeltilmemiş  
Sendikalı-Sendikasız Nisbi Ücret Farklılığı)
- 2.S.L.S. - 2.A.E.K.K.Y. : Two Stages Least Squares-İki Aşamalı  
En Küçük Kareler Yöntemi
- 3.S.L.S. - 3.A.E.K.K.Y. : Three Stages Least Squares-Üç Aşamalı  
En Küçük Kareler Yöntemi

## GİRİŞ

Endüstriyel ilişkiler sisteminin temel unsurlarından birisi olan sendikalar 18.yy. da sanayileşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmışlardır. Endüstri öncesi ekonomide insanlar genellikle kendi işlerinde çalıştıklarından işçi-işveren fonksiyonları bir kişide toplanmaktaydı. Sanayileşme ile emek ve sermaye birbirlerinden ayrılmış ve geçimini emeğini satarak gerçekleştiren bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Sendikalar bu gelişimin sonucunda işçileri organize etmek suretiyle pazarlık güçlerini arttırmak ve rekabetin olumsuz sonuçlarından korumak amacıyla doğmuşlardır.

Sendikaların başta ücretler olmak üzere istihdamı, kârlar, işçi devri, enflasyon vb. ekonomik değişkenleri çeşitli şekillerde etkilediği bilinmektedir. Türkiye'de sendikaların işgücü gelirleri üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çalışmanın birinci bölümünde öncelikle tarihsel olarak iktisatçıların sendikalara bakış açıları incelenildikten sonra sendika hizmetleri arz ve talebi ile bunları etkileyen unsurlar analiz edilmiştir.

İkinci bölümde sendikaların amaçları incelenmiş, sendikaların ücret ve istihdam düzeylerinin belirlenmesine yönelik amaçları ekonomik amaçlar olarak nitelendirilmiştir. Sendikaların ekonomik amaçları bu konuda formüle edilen dört farklı modelin ışığı altında analiz edilirken, doğrudan olmamakla birlikte sonuçları itibariyle ekonomik nitelik taşıyan diğer amaçları; sendikaların çalışma şartları ile ilgili düzenlemeler yapma amacı, politik

amaçları ve bireyin karar alma sürecine katılımını sağlama amacı olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

Sendikaların amaçlarının neler olduğu incelendikten sonra üçüncü bölümde sendikaların bu amaçları gerçekleştirmek için ne tür faaliyetlerde buldukları incelenmiştir. Bu faaliyetler içinde toplu pazarlık ve grevlere ayrıntılı olarak değinilmiştir. Bu bölümde önce işçi-işveren toplu pazarlığının yapısı ve grevlerin nedenlerini inceleyen çeşitli modeller analiz edilmiş, daha sonra toplu pazarlığa arabulucu ve hakemin dahil olmaları durumunda anlaşmazlığın nasıl çözüldüğü incelenmiştir. Üçüncü bölümde ayrıca sendikaların diğer faaliyetlerine de, Türk sendikacılığında uygulaması görülmemekle birlikte, teorik çerçeveyi tamamlamak açısından kısaca değinilmiştir.

Çalışmanın ana temasını teşkil eden sendika ücret etkisi dördüncü bölümde ele alınmıştır. Bu bölümde sendikaların sendikalı ve sendikasız işçi ücretlerini nasıl etkiledikleri ve sendika ücret etkisinin nasıl hesaplandığı teorik açıdan incelenerek sendika ücret etkisi ile ilgili yapılan bazı ampirik çalışmaların bulgularına değinilmiştir.

Teorik bilgileri içeren ilk dört bölümden sonra beşinci ve son bölümde Türkiye'de sendikaların işgücü gelirlerini ne yönde etkiledikleri test edilmiştir. Bu bölümde ilk önce Türkiye'de sendikacılığın gelişimine kısaca değinilmiş daha sonra ücretlerin toplu pazarlık düzeninden önceki ve sonraki gelişimi çeşitli tablolar yardımıyla incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca devlet memur maaşları ile işçi ücretleri karşılaştırılarak organize olma hakları bulunmayan memurlara karşılık işçi ücretlerinin nasıl bir gelişim izlediği ve bu gelişimde sendikaların rolünün ne olduğu tartışılmıştır.

Yapılan bir analiz sonucunda ücretlerin zaman içinde artan bir seyir göstermesi ve sendikalaşma oranı ile korelasyon içinde olması ücret artışlarının sendikalaşmadan kaynaklandığını göstermez. Bu durum sendikalaşma dışında ücretleri etkileyen diğer unsurların varlığından kaynaklanmaktadır. Bu itibarla son bölümde sadece ücretlerin

belirli dönemlerdeki gelişimini inceleyen bu analiz sendika ücret etkisi konusunda genel bir fikir vermekle birlikte yeterli olmayacaktır. Bu gerçekten hareketle çalışmanın sonunda sendikaların çıplak ücretler, yan ödemeler ve toplam işgücü gelirleri gibi gelir unsurlarını ne yönde etkilediği yapılan regresyon analizleriyle tespit edilmeye çalışılmıştır. Kesit analiz şeklinde yapılan bu ampirik analizde imkanların elverdiği ölçüde sendikalaşma dışında ücretleri etkileyen diğer unsurlar da incelemeye dahil edilmiş, tam sendika ücret etkisi hesaplanılmaya çalışılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### SENDİKA HİZMETLERİNİN EKONOMİK ANALİZİ

İşçilerin ve işverenlerin organize olmadıkları rekabetçi iş piyasasında işçiler ücret karşılığında fiziksel ve düşünsel çabalarını satarlarken, piyasaya giriş ve çıkışlar serbest bulunmakta ve işgücünün fiyatı olan ücret arz ve talep şartlarına göre belirlenmektedir. Buna göre işçilerin becerilerinde ve çalışma gayretlerinde bir değişme olmasa bile işverenin işgücüne olan talebine bağlı olarak ücretler artıp azalabilmektedir.

Rekabetçi iş piyasasında ücretlerin bu şekilde talep koşullarına bağlı olmasının yanısıra işçiler arasında rekabetin varlığı ve işverenlerin bireysel işçilere oranla daha fazla pazarlık gücüne sahip bulunmaları, ücretler ve çalışma şartlarının işçiler açısından tatminkar olmayan şekillerde oluşmasına neden olmuştur. Rekabetçi piyasaların bu tür olumsuz yanları 18.yy. da işçileri önce İngiltere'de, sonra A.B.D. ve diğer Avrupa ülkelerinde organize olmaya yöneltmiştir. "İşçilerin; ücretler, çalışma şartları, ekonomik ve sosyal pozisyonlarını geliştirme amacı güden işçi örgütleri" olarak tanımlanan sendikalar, işçilerin rekabetçi iş piyasasına karşı reaksiyonist davranışlarının bir sonucu olarak doğmuşlardır.<sup>1</sup>

Sendikal hizmetlerin ekonomik açıdan analiz edileceği bu bölümde ilk olarak klasiklerden günümüze iktisatçıların sendikalara nasıl baktıkları incelenecektir. Bu amaçla önce sendikaların gelişimi ile ilgili olarak ayrı bir teori öne sürmeyen Smith, Ricardo, Malthus, Mill ve Jevons gibi bazı klasik ve neo-klasik iktisatçıların işçi organizasyonları

---

<sup>1</sup> Michael SALAMON, Industrial Relations: Theory and Practice, Prentice Hall, New York, 1987, s.57.

hakkındaki fikirlerine değinilecek daha sonra sendikacılığın gelişimi ile ilgili çeşitli teorileri ortaya koyan Sidney ve Beatrice Webb, Polanyi-Tannenbaum, Marx, Hoxie, Perlman ve Commons gibi iktisatçıların görüşleri kısaca incelenilecektir. Bu bölümde daha sonra sendikal hizmetlerin arz ve talebi ile bunları etkileyen unsurların neler olduğu analiz edilerek sendikal hizmetler denge seviyesinin nasıl belirlendiği incelenecektir.

## I. TARİHSEL OLARAK İKTİSATÇILARIN SENDİKALAR HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Merkantilizmden bu yana klasik iktisatçılar geliştirdikleri ücret teorileri içinde sendikalar hakkında çeşitli fikirler ileri sürmüşlerdir. Birbirlerinden bazı farklılıkları olan bu yaklaşımların genelde ortak noktaları, bu iktisatçıların sosyal değişim konusunda muhafazakar olmaları nedeniyle, sendikaları tehlikeli olarak nitelendirmeleri olmuştur. Bir başka deyişle, klasik iktisatçılar işgücüne bir noktaya kadar sempati ile bakmışlar ve toplumun menfaatine (common good) bir şey ilave etmeyen işgücü ve kuruluşlar karşısında kayıtsız kalmışlardır. Bu iktisatçılar genelde sendikaları toplumun menfaatine birşey eklemeyen kuruluşlar olarak gördüklerinden, bunları yararsız, hatta zararlı kuruluşlar olarak nitelemişlerdir.

Klasik iktisatçılardan *Adam Smith* işçilere sempati ile yaklaşmış, toplumun bütününe besleyen, giydiren ve barındıran kişilerin kendi işgüçlerinin ürünlerinden kendilerinin iyi bir biçimde beslenmeleri, giyinmeleri ve barınmalarını temin eden bir pay almaları gerektiğini ileri sürmüştür. Smith devletin endüstriyel ilişkilere müdahalesini bu müdahaleler işgücünün lehine olduğu müddetçe onaylamıştır.<sup>2</sup>

Öte yandan *David Ricardo* Smith'den daha farklı bir yaklaşım benimsemiştir. Ricardo'ya göre işgücü diğer şeyler gibi satılan ve satın alınan bir unsurdur ve işgücünün doğal ve piyasa ücreti olmak üzere iki türlü ücreti söz konusudur. Doğal ücret, Malthus prensibi ile bağlantılı olarak, işgücünün ancak yaşamını devam ettirmesine yeterli gelen

<sup>2</sup> Paul J. MCNULTY, The Origins and Development of Labor Economics, The MIT Press, Cambridge, 1984, s.83.



ücret düzeyidir ve işgücünün piyasa fiyatı doğal ücretten sapma gösterse de sonuçta yine o seviyeye gelecektir<sup>3</sup>. Bunun nedeni, Malthus'un belirttiği gibi, ücretler arttıkça nüfusun artma eğiliminde olması, bu durumun ise işgücü arzını arttırarak ücretlerin düşmesine neden olmasıdır. Ricardo sendikalar hakkında doğrudan bir yorumda bulunmamakla birlikte, işçilerin kendi aralarında birleşmelerinin ücretleri arttırması durumunda kârların azalacağını ve dolayısıyla ekonomik gelişmenin yavaşlamasına neden olacağını savunmuştur.

Ricardo gibi Malthus da ücret fonu teorisine dayanarak sendikaların bazı işçilerin gelirlerini arttırırken diğerlerinin gelirlerinin azalacağını, dolayısıyla toplumun genel menfaatine hizmet etmeyeceklerini savunmuştur. Bilindiği gibi, ücret fonu teorisi işçiler arasında dağıtılmak üzere önceden belirlenen bir fonun varlığı esasına dayanmaktadır. Malthus işçilerin bir araya gelerek ücretleri arttırmalarının, bu fon sabit olduğu için, pek çok işçinin işten çıkarılmasına yol açacağını ileri sürmüştür<sup>4</sup>.

19.yy. da ortaya çıkan neoklasik akım da iktisatçıların işgücüne bakışlarını önemli ölçüde değiştirmemiştir. Kuşkusuz bu akımın ortaya çıkması ile bazı değişimler olmuş ve dikkatler işgücü talebine kaymış, buna bağlı olarak iktisatçılar kısmi denge ve firma ve endüstri talebinin mikroekonomik analizine yönelmişlerdir. Ancak, ücret fonu doktrinine dayanmak için sendikaların pazarlık güçlerini kabul etmeye zorlanılan iktisatçılar sendika analizi konusunda seleflerinden daha fazla ilgili olmamışlardır. Bu iktisatçılardan *J.Stuart Mill* ve *W.Stanley Jevons* sendikaların işgücü piyasasının doğasını değiştirerek ücretleri yükseltebileceklerini belirtmekle birlikte, bu konuda belirsizliğin söz konusu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Örneğin, Mill'e göre ülkenin sermayesini koruması ve nüfus artışına paralel olarak arttırmasını engellemeyecek en yüksek ücret ile işçilerin istihdam artışına paralel olarak sayılarının artmasını sağlayacak en düşük ücret arasında belirsiz bir bölge vardır. Ücretler bu bölgede piyasadaki sıkı

<sup>3</sup> David RİCARDO, The Principles of Political Economy and Taxation, J.M. Dent and Sons Ltd., London 1965 (1821), s. 52-53.

<sup>4</sup> Piero SRAFFA, ed. The Works And Corrospodence of David Ricardo, Cambridge University Press, London, 1952, s.203.

pazarlığa bağlı olarak daha yüksek veya daha düşük olarak belirlenirler. Neoklasiklere göre sendikalar bu belirsizliği oluşturmaya veya arttırmaya meyillidirler<sup>5</sup>.

Sendikaların ücretler üzerindeki etkileri ile ilgili bu görüşler sendikacılığın neden doğduğu ve ekonomik fonksiyonlarının neler olduğunu açıklamamaktadır. Aslında sendikaların ekonomik politikaları ile ilgili ilk bilimsel analiz 1897 yılında *Sidney ve Beatrice Webb* tarafından yapılmıştır. Aynı yıl yayınladıkları *Industrial Democracy* adlı eserlerinde sendikaların gelişimini inceleyen Webb'ler aslında iktisatçı değillerdi. Webb'ler sendikaların gelişimini işgücü ile sermayenin ayrılmasına bağlı olarak açıklamışlardır. Onlara göre endüstri öncesi ekonomide pek çok işçi kendi işinde çalışmakta (selfemployed) ve işçi-işveren fonksiyonları bir kişide toplanmaktaydı. Endüstrinin gelişmesi ile bunun yerini daha karmaşık, uzmanlaşmış ve geniş ölçekli üretim tekniği kullanan tek bir üretici almıştır. Bu durumda örneğin, kendisi ayakkabı yapan ve satan bireysel ayakkabıcı makine ve daha çok işgücü kullanarak üretimde bulunan kapitalist girişimci ile rekabet edemez hale gelmiştir. Endüstrileşmenin bu sonucuna bağlı olarak emek ile sermaye birbirinden ayrılmış, hayatını emeğini satarak kazanan bir topluluk ortaya çıkmıştır. Webb'ler emek ve sermayenin ayrılmasını sendikacılık için gerekli şart olarak nitelemişlerdir<sup>6</sup>. Onlara göre sendikaların temel amaçları çalışanları endüstriyel rekabetin kötülüklerinden korumaktır. Bununla beraber Webb'ler sendikaların tek amaçlarının bu olmadığını, aynı zamanda demokratik yapıda daimi fonksiyonlarının bulunduğunu belirtmişler ve "sendika teorisi" terimini ücretler veya toplu pazarlık teorisi anlamında kullanmışlardır.

*Karl Marx*'a göre sendikalar ilk ve en önde gelen birleşme merkezleridir. Marx'a göre kapitalist sistemde işçi işveren ilişkisinin tabiatında zıtlık mevcuttur. Bu durumun nedeni işverenlerin amacı olan daha yüksek kârın ancak işçilerin amacı olan daha yüksek ücretler pahasına sağlanabilmesidir. Yönetimin daimi surette daha yüksek kâr elde etme amacına karşılık işçi sınıfının pazarlık güçlerini arttırmak, haklarını korumak ve durumlarını çıplak kölelerin daha üstüne çıkarmak sendikaları oluşturmaları ile

<sup>5</sup> MCNULTY, s.84.

<sup>6</sup> Bruce E.KAUFMAN, *The Economics of Labor Markets and Labor Relations*, Second Edition, The Dryden Press, Chicago, 1989, s.446.

mümkündür<sup>7</sup>. Marx'a göre sendikaların oluşması işçi-işveren arasındaki zıt ilişki için nihai bir çözüm değildir. Sendikaların başlıca fonksiyonu toplumun yapısını değiştirmektir ve bu konuda nihai çözüm işçilerin devleti kontrol ederek özel mülkiyeti kamu mülkiyeti ile ikame etmeleridir. Marx'ın bu önermesinin altında yatan görüş değer tek belirleyicisinin emek olması ve dolayısıyla işveren kârının emekten çalınma artık değerden oluştuğudur. Marx'a göre sendikaların olmadığı bir durumda işçilerin durumlarını giderek kötüleştiren iki unsur söz konusudur. Bunlar, ekonomide yedek işsizlerin olması ve kâr oranlarının azalması yolundaki doğal eğilimdir. Buna göre ekonomide yedek işsiz ordusunun olması işçiler arası rekabeti arttırarak ücretleri doğal ücret düzeyinde tutarken, kârların azalma eğiliminde olması işverenleri karlarını korumak üzere giderek artan bir şekilde daha fazla artık değer oluşturmaya yöneltecektir. Sorunun çözülmesi için ara amaç işçilerin sendikalar bünyesinde organize olmaları, temel amaç ise işçilerin devlete ve özel mülkiyete sahip olmalarıdır.

Marx'ın teorisine yöneltilen eleştirilerden bir tanesi yedek işsiz ordusunun sonsuza kadar varolamayacağı olmuştur. Bir başka eleştiri ise eğer devlet üretim araçlarına sahip olup bunları işçiler lehine kullanacak ise bu durumda bağımsız sendikalara gerek olmadığıdır. 1981 yılında Polonya'da Dayanışma Sendikası'nın önderliğinde yaşanan olaylar Marksist yaklaşımın işçi-işveren arasındaki uyuşmazlıkları ortadan kaldıramadığını hatta bu uyuşmazlıkların sosyalist ülkelerde kapitalist ülkelerdeki uyuşmazlıklardan daha fazla olabileceğini gösteren önemli bir örnek olmuştur<sup>8</sup>.

Sendikalar ile doğrudan ilgili olmasa bile *Karl Polanyi*'nin çalışması da sendikaların gelişimini dolaylı yönden açıklayan bir teori olarak nitelendirilebilir. Rekabetçi iş piyasaları sonuç itibarı ile ekonomik faydalar sağlasa da bu faydalar sebep olduğu sosyal zararları karşılayamamaktadır. Polanyi'ye göre ekonomik liberalizm altında işgücü fiyatı piyasada belirlenen bir mal gibi kabul görmüştür. Sendikacılık piyasa sisteminin tehlikeye attığı işgücünün ortak menfaatlerini korumak üzere buna bir

<sup>7</sup> John T.DUNLOP, "The Development of Labor Organization: A Theoretical Framework", Ed. Richard L.ROWAN, READING IN LABOR ECONOMICS AND LABOR RELATIONS, Richard D.Irwin, Inc, Illinois, 1972, s. 71.

<sup>8</sup> KAUFMAN, s.447.

reaksiyon olarak doğmuştur. Polanyi iş piyasasına sendikalar yolu ile müdahalede bulunmanın işçilere statüleri ile ilgili güvenlik sağlamak, ücretlerin esnekliğini düşürmek ve gelir istikrarını sağlamaya yönelik olduğunu savunmuştur.

Polanyi'nin fikirlerinden bazılarını kullanarak sendikacılığın gelişimi ile ilgili bir teori oluşturan *Frank Tannenbaum* da Polanyi gibi sendikaları rekabetçi iş piyasalarına bir reaksiyon olarak görmektedir. Tannenbaum'un teorisine göre sendikalaşma bir sonuçtur ve bunun başlıca sorumlusu makineleşmedir. Ona göre sendikacılığın ortaya çıkması ve gelişmesi işçilere yeni bir güvenlik, statü ve bir sosyal guruba bağlanma hissi vermesinden kaynaklanmaktadır<sup>9</sup>.

Sendikalar konusunda değişik bir yaklaşım *Robert F. Hoxie* tarafından ileri sürülmüştür. Hoxie'ye göre sendikacılık gurup hissini kristalize olması ile ortaya çıkmıştır. Bu açıdan sendikalar işçilerin sorunları ve genelleştirilmiş ıslah programı ile ilgili inanışlar setini ve genel bir yorumu meydana getiren unsurlardır. Hoxie bunu "*fonksiyonel sendikacılık türü*" olarak isimlendirir. İş sendikacılığı, Devrimci Sendikacılık, Bağımlı Sendikacılık gibi farklı fonksiyonel türde sendikacılığın söz konusu olması nedeniyle, Hoxie sendikacılığın esas itibariyle üretim tekniğindeki değişiklikler veya piyasanın gelişmesine bir tepki olarak ortaya çıktığı görüşünü reddeder<sup>10</sup>.

Öte yandan *John R.Commons*, üretim tekniklerindeki değişimin sendikacılığın gelişmesindeki önemine değinmekle birlikte, esas önemli olan unsurun piyasanın genişlemesi olduğunu ileri sürmüştür. Rekabetçi piyasa kavramını reddeden Commons, rekabetçi guruplar arasında dengelyi sağlayan bir hükümet ile toplumda işgücünü de kapsayan değişik guruplaşmalara ihtiyaç olduğunu savunmuştur<sup>11</sup>. Aynı doğrultuda olarak sendikaların iş kıtlığının farkında olduğunu savunan *Selig Perlman* da herhangi bir ülkede işgücü hareketinin, entellektüellerin rolü, kapitalizmin direnci ve iş bilincinin gelişmesinin özel bir bileşimine bağlı olduğunu ileri sürmüştür<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> Roy B.HELFGOTT, *Labor Economics*, Second Edition, Random House, New York, 1980, s.80-81.

<sup>10</sup> DUNLOP, s.69.

<sup>11</sup> HELFGOTT, s.82.

<sup>12</sup> DUNLOP, s.70.

## II. SENDİKA HİZMETLERİ TALEBİ VE TALEBİ ETKİLEYEN UNSURLAR

### A - SENDİKA HİZMETLERİ TALEBİ

Sendika hizmetleri talebi öncelikle sendikal hizmetlerin fiyatının bir fonksiyonudur. Bunun yanısıra işçilerin sendika üyeliğinden sağlayacakları net fayda, işçilerin gelirleri, tercihleri gibi diğer bazı değişkenler de işçilerin sendikalara üye olup olmamalarını etkilemektedir. Buna göre sendika hizmetleri talep fonksiyonunu aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür.

$$U^d = f(\text{SHF}, \text{NF}, \text{G}, \text{T})$$

(-)   (+)   (+)(-)   (+)

Yukarıdaki fonksiyonda U sendika hizmetleri talebini, SHF sendika hizmetleri fiyatını, NF sendika üyeliğinin net faydasını, G işçilerin gelir düzeylerini, T işçilerin tercihlerini ifade etmektedir. Parantez içindeki ifadeler talebi etkileyen bu unsurların etkilerinin ne yönde olacağını göstermektedir. Bu unsurlardan işçilerin gelirleri ve sendika üyesi olma konusunda tercihlerin sendikalaşmanın sağlayacağı net fayda ile dolaylı olarak ilişkili oldukları düşünülebilir.

### B - SENDİKA HİZMETLERİ TALEBİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR

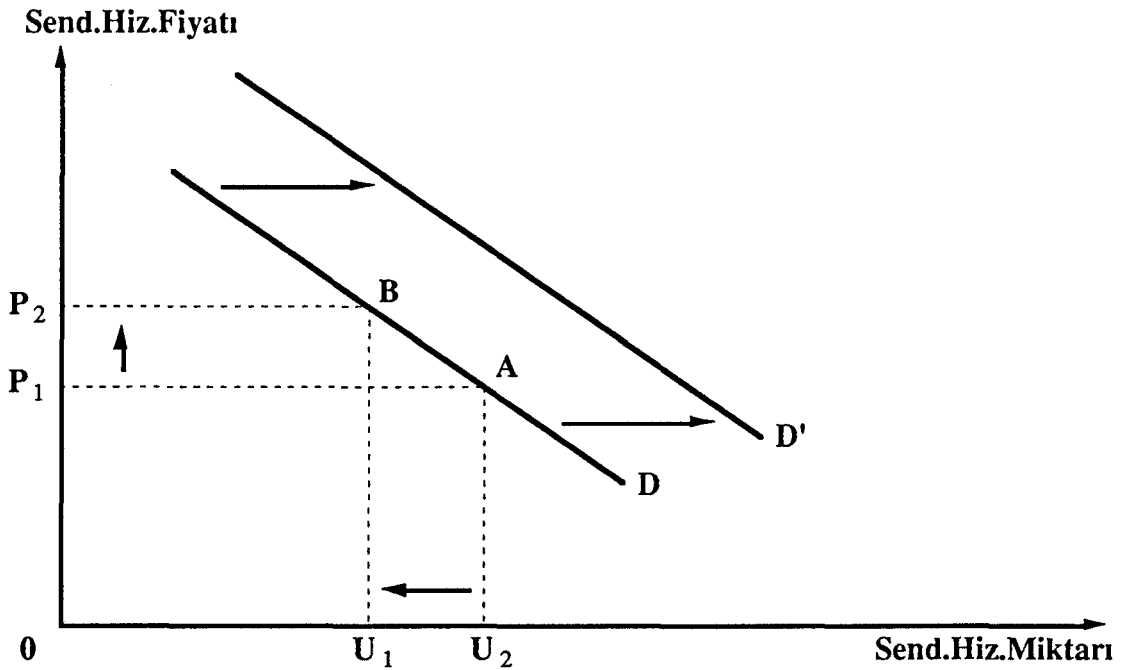
#### 1. Sendika Hizmetleri Fiyatı

İşçilerin sendika üyesi olma talepleri öncelikle sendika hizmetlerinin fiyatına bağlıdır. Sendika üyeliğinin fiyatı olarak adlandırılan bu fiyat, giriş ücreti, aylık aidatlar ve bireyin sendikal faaliyetlerde harcamayı planladığı zamanın değeri gibi unsurlardan oluşmaktadır<sup>13</sup>. Ceteris Paribus, sendika hizmetleri fiyatı yükseldikçe sendika üyesi olmak isteyen işçi miktarı azalacaktır. Bu durum Şekil 1.1.'deki gibi negatif eğimli bir talep eğrisi ile gösterilebilir.

<sup>13</sup> Ronald EHRENBERG and Robert S.SMITH, Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, Third Edition, Scott-Foresman and Company, Boston, 1988, s.451.

Şekil 1.1.

Sendika Hizmetleri Talep Eğrisi



Şekilde dikey eksen sendika hizmetleri fiyatı, yatay eksen ise sendika hizmetleri miktarı yer almaktadır. Şekil 1.1.'de sendika üyeliği fiyatındaki değişimlere bağlı olarak sendikaya üye olan işçi sayısının ne olacağı görülmektedir. Buna göre  $P_1$  fiyatında  $OU_2$  kadar sendika hizmeti talep edilirken, fiyat  $P_2$ 'ye yükseldiğinde sendika hizmetleri talebi  $OU_1$ 'e düşmektedir. Şekilde sendika hizmetleri fiyatındaki değişimler talep eğrisi üzerindeki kaymalar ile açıklanırken, fiyat dışında sendika hizmetleri talebini etkileyen diğer değişkenlerde meydana gelen talebi artırıcı yöndeki değişimler talep eğrisinin sağa, D'ne kayması ile gösterilmektedir. Şekil 1.1.'e göre her işçinin bir birim sendika hizmeti tükettiği varsayıldığında, fiyat  $P_1$ 'den  $P_2$ 'ye yükseldiği zaman sendika üyeliğinin de  $U_2$ 'den  $U_1$ 'e düştüğü söylenebilir.

## 2. Sendika Üyeliğinin Net Faydası

Fiyat dışında sendika hizmetleri talebini etkileyen bir başka unsur da işçilerin sendikaya üye olmakla sağlayacakları net faydadır. Bu ifadeden anlaşılacağı gibi sendika üyeliğinin hem fayda sağlayan hem de maliyet yükleyen yönleri vardır. Bu fayda

ve maliyetlerden faydaların nispeten çok olması herhangi bir fiyatta sendikalaşma talebinin daha çok olmasına yol açacaktır.

#### a. Sendika Üyeliğinin Faydaları

##### i. Pazarlık Gücünün Artması

Bireysel pazarlık eleştirilirken ileri sürülen klasik neden bireysel işçinin işveren ile pazarlıkta yeterli pazarlık gücüne sahip olmamasıdır. İşçi her zaman işverene kıyasla finansal olarak daha zayıftır ve işverene bağımlılığı işverenin ona bağımlılığından daha fazladır. Bunun yanısıra işveren pazarlık konusunda daha ustalaşmıştır ve piyasa alternatifleri konusunda bilgi sahibidir. İşveren ile işçinin pazarlık güçleri arasındaki bu eşitsizlik doğal olarak bireysel pazarlığı işçi açısından bir hayli sınırlar. Örneğin; bir işletmede bir tek işçinin çalışma saatlerinin kısaltılması üzerinde pazarlık yapması mümkün değildir. Çünkü çalışma saatleri fabrika ve hatta tüm endüstride çalışan işçi gurupları için aynı şekilde belirlenir. Konuya işveren açısından yaklaşıldığında işverenin de piyasa güçleri ve rekabet nedeni ile bazı politikaları istese bile uygulayamaması söz konusudur. Örneğin bir işveren çocuk işçi kullanmaya devam etmemek, iş güvenliği için daha fazla para harcamak veya işçi ücretlerini yükseltmek isteyebilir. Ancak rakipleri bu tür politikaları benimsemiyorsa ve onları bu tür politikaları izlemeye zorlayacak herhangi bir kurum (sendikalar gibi) yoksa, söz konusu işveren kâr elde edebilmek ve piyasadaki varlığını sürdürebilmek için mecburen bu isteklerinden vazgeçecektir<sup>14</sup>. İşçi-işveren arasındaki pazarlıkta işçinin yeterli pazarlık gücüne sahip olması anlaşmazlık durumunda işverene maliyet yüklemeye yeteneğine sahip olmasına bağlıdır. Bu yetenek ise bireysel pazarlıkla değil işçilerin sendikalarda organize olmaları ile sağlanabilir. Sendikalar sahip oldukları yatırımlar ile bireysel pazarlığın mahsurlarını ortadan kaldırarak işverenleri isteklerine uymak konusunda zorlayabilirler. Sendikaların sahip oldukları bu yaptırımlar; grevler, işi yavaşlatmalar, fazla mesai ambargoları ve işgücü arzını kontrol edici çeşitli metotları içerir. Grevler bu faaliyetlerin arasında işverene en fazla maliyeti yüklemesinden dolayı sendikaların en önemli silahını teşkil eder.

<sup>14</sup> F.Ray MARSHALL and Vernon M.BRIGGS JR., Labor Economics: Theory, Institutions and Public Policy, Sixth Edition, Richard D.Irwin Inc., Boston, 1989, s. 249.

## ii. Daha Adil Ücret Yapısının Sağlanması

Sendikalaşmanın nisbi sendikalı-sendikasız ücret farklarının en büyük olduğu yerlerde daha yaygın olduğu genel kabul görmüş bir önermedir. Bu durum sendikaların daha adil ücret yapısı sağlamaları özelliğinden kaynaklanmaktadır. İşçiler kendi parasal ücretleri kadar aynı fabrikada yada aynı endüstride aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip işçilerin ne kadar ücret aldıkları ile de ilgilidirler. Firmaların ücret yapılarındaki dengesizlikler nedeniyle kimi zaman işçiler arasında ayrımcı ücret uygulaması söz konusu olabilmektedir. Sendikaların politikalarının temelini "eşit işe eşit ücret" (equal pay for equal work) prensibi oluşturur. Sendikalar ülke genelindeki coğrafi ücret farklılıklarını işkolu düzeyinde toplu pazarlıklar yoluyla giderirler. Sendikalar ayrıca mesleklerarası nisbi ücret farklarını azaltıcı politikalara başvurarak söz konusu politikayı gerçekleştirmeye çalışırlar. Bununla birlikte sendikaların bu davranışı hiçbir zaman ücretlerin belirlenmesinde ekonomi yerine politik güçlerin yerleştirilmesi demek değildir. Gerçekte olan durum sendikalar yolu ile politik gurupların ekonomik güçleri geciktirebilmesi veya yeniden yönlendirebilmesidir<sup>15</sup>.

## iii. İş ve Gelir Güvenliği

Sendikaların üyelerine sağladıkları faydalardan birisi de üyelerini rekabetin olumsuz sonuçlarından korumaktır. Sendikalar bunu işçileri organize ederek ve ücretleri rekabetin dışına çekerek gerçekleştirirler. Gerçekte rekabet toplum açısından bakıldığında faydalı bir unsur olmakla birlikte işçiler için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin rekabet işverenin montaj hattını daha hızlı çalıştırmasına, işçiler üzerinde denetimi sıklaştırmasına veya üretimi ülkenin ücretlerin düşük olduğu bölgelerine kaydırmasına neden olabilmektedir. Sendikalar rekabetin bu tür olumsuzluklarını gidererek işçilere iş ve gelir güvenliği sağlamaktadırlar<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Albert REES "Union Wage Policy" , ed. W.E.J. Mc CARTHY, TRADE UNIONS, Penguin Books Ltd. Harmondsworth, England, 1978, s.291.

<sup>16</sup> KAUFMAN, s.457.



Rekabet kadar ekonomik konjonktür de işçilerin statülerini ve ücretlerini etkileyen bir başka unsurdur. Örneğin, işsizliğin arttığı dönemlerde bireysel işçi için pazarlıkta başarılı olmak daha zordur, çünkü anlaşma sağlanamayıp işi bırakma durumu söz konusu olduğunda bunun işçiye yükleyeceği iş arama devresindeki gelir kaybı, işsiz kalmanın psikolojik baskısı ve daha düşük ücretle iş bulma riski gibi maliyetler işverenin katlanacağı yeni işçi yerleştirmede harcanılan para ve zaman, işçinin olmadığı sürede verimin ve satış gelirinin azalması, verimliliğin düşmesi gibi maliyetlerden daha fazladır<sup>17</sup>. Böyle durumlarda sendikaların üyelerine sundukları hizmetler daha da önemli hale gelir. Bu hizmetlerin başında ücretler ve çalışma standartlarının korunması ve üyelere açık işler hakkında bilgi verilmesi gelmektedir. Bundan dolayı işsizliğin arttığı durumlarda işsiz sendika üyeleri dahi sendikaların sağladıkları iş ve gelir güvenliğinden yararlanmak için sendika üyeliğini devam ettirmeye gayret gösterirler<sup>18</sup>.

İşçilerin mesleklerinin fazla güç kullanımını gerektirmesi, tehlikeli olması ve çalışma koşullarının hoş olmaması da sendika üyeliğinin faydalarını arttıran veya maliyetlerini düşüren bir başka unsurdur. Bu tür işlerde çalışan işçiler için sendikalarda organize olarak toplu bir biçimde hareket etmek çalışma koşullarının iyileştirilmesi için büyük önem taşımaktadır<sup>19</sup>.

#### iv. İşyerinde Kamusal Mallar

Sendikaların yüksek ücret, iş ve gelir güvenliği sağlamalarının yanısıra işyerinde sağladıkları bazı imkanlar bölünmezlik ve tüketimden hariç tutulamazlık özellikleri ile kamusal mallar sınıfına girerler. İşyerinde yeterli aydınlatma ve havalandırma düzeninin sağlanması ve montaj hattının dönüş hızı gibi unsurlar bu tür mallara örnek olarak

<sup>17</sup> Brian BURKITT and David BOWERS, Trade Unions and The Economy, Mac Millan New Studies in Economics, London, 1979, s.12.

<sup>18</sup> Ancak ekonominin gerileme dönemlerinde genellikle işini kaybeden vasıfsız sendikalı işçi sayısı sendika üyeliği talebindeki bu artıştan fazladır ve genel bir kural olarak sendika üyeliği ekonominin gerileme devrelerinde azalır. Ayrıntılı bilgi için bkz. H.B.DAVIS, "The Theory of Union Growth", ed. W.E.J. Mc CARTHY, s.213.

<sup>19</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. J.Paul LEIGH, "Are Unionized Blue Collar Jobs More Hazardous Than Non-Unionized Blue Collar Jobs?", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Vol.3. no.3, Summer 1982, s.349-357.

verilebilir. Bu tür kamusal malların bireysel işçiler tarafından temini zor olmakla birlikte sendikalar sahip oldukları pazarlık gücü vasıtasıyla bunları daha kolay bir biçimde temin edebilmektedirler.

Kamusal mallar ile ilgili olarak karşılaşılan sorun, üyelerine kamusal mallar sağlayan bütün kurumlarda olduğu gibi, sendikalaşma konusunda da bedavacılığın olmasıdır (free rider problem). İşçiler sendikalaşmanın sağladığı bu tür avantajlar konusunda bedavacı olma eğilimindedirler. Bir başka deyişle, kamusal malların temini konusunda herkes hemfikir olmakla birlikte bunu bir başkasının gerçekleştirmesini beklemekte, veya bunlar zaten mevcutsa karşılık olarak para (sendika üyelik aidatı) ödememeyi tercih etmektedir. Sendikalar bireylerin tek tek mutabık oldukları ancak girişimde bulunmaktan kaçındıkları bu malları temin ederler ve bunlardan yararlanan işçilerin fiyatını ödemelerini sağlamak amacıyla genellikle "closed shop" veya "union shop" politikalarını izlerler<sup>20</sup>.

## b. Sendika Üyeliğinin Maliyetleri

### i. Grev maliyetleri

Toplu pazarlıkta grevin fonksiyonu işçi ve işverenin anlaşmayı ekonomik açıdan daha avantajlı olarak kabul edinceye kadar anlaşmazlığın maliyetini arttırmaktır. Eğer grev süresi boyunca taraflar anlaşma sağlayamazlarsa bu müddet zarfındaki ücret ve kâr kayıpları nedeniyle hem işçilerin hemde işverenlerin anlaşmama maliyetleri artacaktır. Grev her ne kadar işçilerin daha yüksek ücret ve daha iyi istihdam koşullarını sağlamalarında önemli bir silah olsa da grev ile sonuçlanan anlaşmazlıklar işçilerin

<sup>20</sup> Ülkemizde uygulanmayan bu yöntemlerden "Closed Shop" işçilerin istihdam edilmeden önce sendika üyesi olma zorunluluğunu, "Union Shop" ise işçilerin işe alındıktan en geç 30 gün sonra sendika üyesi olma zorunluluğunu ifade etmektedir. Bkz.: Walter NICHOLSON, *Microeconomic Theory: Basic Principles and Extensions*, Fourth edition, The Dryden Press, Chicago, 1989, s.734. Free Rider Problemi için ayrıca bkz. Lloyd G.REYNOLDS, Stanley H.MASTERS and Coletta H.MOSER, *Labor Economics and Labor Relations*, Ninth Edition, Prentice-Hall, New Jersey, 1987, s.435, Morgan O.REYNOLDS, "The Public Good Argument For Compulsory Dues", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, vol 1. no.2, Fall 1980, s.295-313, Mancur OLSON, "Comment On Reynolds-The Public Goods Argument For Compulsory Dues", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, vol.1.no.2, Fall 1980, s.319-322.

ekonomik kayba uğramalarına yol açmakla sendika üyeliğinin maliyetlerinden birini teşkil etmektedir.

## ii. İşçilerin İşlerini Kaybetmeleri

Sendikalar bazen ücret talebinde bulunurlarken bu taleplerin doğuracağı istihdam etkisinin ne olacağını gözardı ederler. Sendika ücret artışının ne kadar istihdam kaybına yol açacağı işgücü talep eğrisinin eğimi ile işverenin faaliyette bulunduğu piyasanın yapısına bağlıdır<sup>21</sup>. Eğer sendika firmanın kaldıramayacağı kadar yüksek ücretler ve firmayı sınırlayıcı çalışma kurallarının uygulanmasını sağlarsa, bu durumda firma piyasada kalabilmek için ya bir gurup işçiyi işten çıkarmak zorunda kalacak yada piyasadan çekilecektir. Aynı zamanda makul olmayan sendika talepleri firmaların sendikalardan kaçmasına, yeni kurulan firmaların ise sendikasız işçiler istihdam etmesine yol açacaktır. Sonuç olarak sendika üyesi işçiler ücret artışlarına bağlı olarak işlerini kaybetmek durumu ile karşı karşıya kalabileceklerdir<sup>22</sup>.

## iii. Bireysellik ve İş Esnekliğinin Kaybı

Sendikalaşmanın işçilere yüklediği bir başka maliyet de bireysellik ve iş esnekliğinin kaybıdır. Sendikanın organize olduğu bir firmada işçiler gerek çalışma saatleri gerekse kendilerine verilen işi seçme ve bu işin nasıl yapılacağı konusunda inisiyatif kullanmakta daha sınırlı imkanlara sahiptirler. Buna ilaveten sendikalı firmalarda işçilerin bireysel olarak yöneticiler ile iletişim kurabilmesi daha zordur ve işçi-işveren ilişkileri sendikalaşmanın olmadığı işletmelere nazaran daha resmi bir nitelik taşımaktadır.

## iv. İşveren Tarafından Cezalandırılma Korkusu

İşçilerin sendikalara üye olmaları nedeniyle işveren tarafından cezalandırılabilmesi sendika üyeliğinin bir diğer maliyetini oluşturmaktadır. Bu durum

<sup>21</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. 34, 65-66.

<sup>22</sup> REYNOLDS, MASTERS and MOSER, s.453.

sendikaların varlığı ile işveren otoritesinin azalmasından kaynaklanmaktadır. Sendikalaşmanın olmadığı durumda bir işçi üst yönetimin kararına uymayı reddederse işverenin bu işçiyi işten çıkarması mümkündür. Öte yandan işçilerin sendikalaşması ve toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olması durumunda işverenin pek çok konuda karar alma ve uygulama yeteneği sınırlanmakta, bazı durumlarda tümüyle ortadan kalkmaktadır. Örneğin, işgücünün azaltılması gereği ortaya çıktığında toplu iş sözleşmesi işten çıkarılmaların işçilerin kıdemleri ile ters orantılı olmasını öngörürken, işveren genellikle işletmeye daha az yararlı işçileri öncelikle işten çıkarmayı isteyebilmektedir. Aynı durum işçilerin terfileri için söz konusu olabilmekte, toplu iş sözleşmesi terfi işlemini kıdem esasına bağlarken işveren firmaya yararlılığı esas almayı isteyebilmektedir<sup>23</sup>. Ayrıca işverenler, bazı ampirik çalışmalarında desteklediği gibi, sendikalaşmanın kârlılık üzerine olumsuz etkisi olacağına inandıkları için de sendikalaşmaya karşı çıkmaktadırlar<sup>24</sup>. İşverenler kâr etme isteklerinin yanı sıra işçilerin daha yüksek ücret ve tüketicilerin daha düşük fiyat talepleri arasında kalmakta, sonuç olarak sendikalaşmaya karşı olumsuz düşünceler taşıyabilmektedirler. Bu durum sendika üyesi işçilerde ister istemez işverenlerin kendilerini cezalandırabilecekleri korkusunu doğurmaktadır. Her ne kadar kanunlar işçilerin sendika üyesi olmaları nedeniyle cezalandırılmayacakları konusunda güvence sağlasa da, uygulamada bu güvencenin çeşitli yollarla etkisiz hale getirildiği görülmektedir. Örneğin, bir işçinin işe geç gelmek veya verilen işi yapmamak gibi kanuni nedenlerden dolayı değil de sendika üyesi olduğu için işten çıkarıldığını ispatlaması bir hayli zordur. Bu konuda hukuki yollar açık bulunmakla birlikte mahkemeye başvurmak işçiler için hem zaman alıcı, hem de pahalı bir işlemdir. Buna ilaveten işverenler genellikle bu gibi durumlarda daha çok dayanma gücüne sahiptirler.

---

<sup>23</sup> Robert E.ALLEN and Timothy J.KEAVENY, Contemporary Labor Relations, Second Edition, Addison-Wesley Pub.Co., Reading-Massachusetts, 1988, s.144.

<sup>24</sup> Bu konu ile ilgili bazı ampirik çalışmalar için bkz. Kim.B. CLARK, "Unionization And Firm Performance: The Impact On Productivity", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.74, no.5, December 1984, s.893-919, C.Vincent OLSON and John M.TRAPANI, "Who Has Benefited From Regulation Of The Airline Industry" JOURNAL OF LAW AND ECONOMICS, Vol.24, no.1., April 1981, s.75-93, Paula B.VOOS and Lawrence R.MISHEL, "The Union Impact On Profits: Evidence From Industry Price-Cost Margin Data", JOURNAL OF LABOR ECONOMICS, January 1986, s.105-133.

Sendikalaşma nedeniyle işten çıkarılma korkusu ekonomik konjoktüre bağı olarak değışmekte, sendika üyeliğinin net faydası artıp azalabilmektedir. Örneğın, ekonominin tam istihdam düzeyinde olduğı ve üretimin arttığı dönemlerde işçiler sendikalara üye olmalarından dolayı cezalandırılacakları korkusunu daha az hissederler. Böyle bir durumda işını kaybeden bir işçi, ekonomide yeterince açık iş olduğundan, başka bir iş bulmakta zorlanmayacaktır. Ekonominin duraklama devreleri için ise tersi durum söz konusudur. Bundan dolayı ekonominin genişleme devrelerinde sendika üyeliğinin net faydası artar ve bu devreler aynı zamanda sendika üyeliğinin de genişleme devreleridir<sup>25</sup>.

### 3. İşçilerin Gelirleri

İşçilerin gelirleri de sendikal hizmetlerin talebini etkileyen bir başka unsurdur. Gelirde meydana gelecek bir artış sendika üyeliğinin normal yada fakir mal olup olmamasına bağı olarak sendikal hizmetler talebini arttıracak veya azaltacaktır<sup>26</sup>. Bununla beraber sendikal hizmetlerin normal mal olup olmadıkları konusunda iktisatçılar arasında farklı görüşler vardır. Örneğın; Kahn, Ashenfelter ve Johnson araştırmalarında sendika üyeliğinin genelde normal bir mal olduğunu, yani ücretler yükseldikçe sendikalaşma talebinin arttığını, ileri sürerlerken, Lee araştırmasında sendikalaşma ile ücret düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki bulmuştur<sup>27</sup>. Bu özelliğinden dolayı ücretlerin sendika hizmetleri talep fonksiyonunda yer alıp almaması konusunda süregelen tartışmalar vardır<sup>28</sup>. Sendika üyeliği ücretlerden bağımsız bir şekilde belirlenmediğinden sendikalaşma ile ücretler arasındaki ilişkiyi test etmek için her ikisini de hesaplayan

<sup>25</sup> Ekonominin genişleme devrelerinde işçilerin sendikalaşmadan dolayı işveren baskısına daha az muhatap olmalarının diğeri bir nedeni de işverenlerin ücret artışlarını fiyatlara kolayca yansıtabilmeleridir.

<sup>26</sup> KAUFMAN, s.455.

<sup>27</sup> Bkz.: Lawrence M.KAHN, "Unionism and Relative Wages: Direct and Indirect Effects", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, vol.32, no.4, July 1979, s.520, Orley ASHENFELTER and George JOHNSON, "Unionism, Relative Wages and Labor Quality in U.S. Manufacturing Industries", INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW, Vol.13, no.3, October 1972, s.491-492, Lung-Fei LEE, "Unionism And Wage Rates: A Simultaneous Equations Models With Qualitative and Limited Dependent Variables", INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW, Vol.19, no.2, June 1978, s.416.

<sup>28</sup> Barry T.HIRSCH and John T.ADDISON, The Economic Analysis Of Unions: New Approaches and Evidence, Allen and Unwin, Boston, 1986, s.30.

simultane eşitlikler modeli kullanılmaktadır. Bu tür araştırmaların çoğunda gelirlerin sendikalaşma üzerinde pozitif etkisinin bulunmasına rağmen, genellikle yüksek gelir grubunda olan işçilerin sendika üyesi olmalarının muhtemel olmadığı gerçeği, bu konuda şüpheli olunmasını gerektirmektedir. Bu pozitif ilişki ücretlerin sendika üyeliğinin faydasını arttıran veya maliyetlerini azaltan diğer faktörler için bir proxy (temsili değişken) olmasından kaynaklanıyor olabilir veya kısmen daha esnek çalışma şartları ve yüksek sendikalaşma ihtimalini düzeltici bir faktör olabilir<sup>29</sup>. Sonuç olarak, bu çalışmada işçilerin gelirleri sendika hizmetleri talep fonksiyonuna katılmakla birlikte, etkisi konusunda literatürdeki tartışmalar devam ettiğinden, parantez içindeki ifadede hem artı hemde eksi işaretleri birlikte verilmiştir.

#### 4. İşçilerin Tercihleri

Sendika hizmetleri talebi işçilerin bu konudaki tercihlerinden de yakından etkilenmekte, işçilerin sendikalara karşı olumlu düşüncelere sahip olmaları sendika üyeliğini olumlu yönde etkilerken, sendikaları yararsız kurumlar olarak düşünmeleri de sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemektedir. İşçilerin tercihlerine yakından bakıldığında bunun endüstrinin yapısı ve işçilerin demografik özellikleri ile yakından ilgili olduğu görülür. Örneğin, bir endüstrinin büyük işletmelerden oluşması ürün piyasasının tekelci veya oligopolcü olduğunu (bir başka deyişle, yoğunlaşmış endüstri olduğunu) ifade etmektedir. Bu tür endüstrilerde en düşük ortalama maliyeti sağlamak sermaye yoğun üretim tekniklerinin kullanılmasını gerekli kılmaktadır. İşverenlerin büyük miktarlarda sermaye ekipmanlarına yatırım yapmaları ekipmanları korumak ve en yüksek getiriyi sağlamak için sıkı çalışma kuralları uygulamalarını gerektirmektedir. Bu durum yoğunlaşmış endüstrilerde çalışan işçilerin sendika üyesi olma taleplerini arttırıcı bir rol oynamaktadır<sup>30</sup>. Örneğin, 1978 yılında yapılan bir araştırmaya göre, sendikalaşmanın

<sup>29</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. s. 73-74. ve Greg J.DUNCAN and Frank P.STAFFORD, "Do Union

Members Receive Compensating Wage Differentials?", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.70, no.3, June 1990, s.355-371.

<sup>30</sup> Bkz.: ASHENFELTER and JOHNSON, s.488-508, Barry T.HIRSCH, "The Interindustry Structure of Unionism. Earnings and Earnings Dispersion", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.36, no.1, October 1982, s.22-39, LEE, s.415-434.

yoğun olduğu endüstrilerdeki firmalar sendikalaşmanın ortalama düzeyde olduğu firmalara oranla işçi başına % 50 daha fazla sermaye kullanmaktadır. Çoğu zaman makina ile çalışan işçilerin aynı demografik özelliklere sahip işçilere oranla sendikalara üye olmaları ihtimalinin % 24 daha fazla olduğu belirtilmiştir<sup>31</sup>. Dale Belman tarafından yapılan bir başka araştırmaya göre de yoğunlaşma oranındaki % 10'luk bir artış sendika üyeliğini % 8 oranında arttırmaktadır<sup>32</sup>. Keza Even ve Macpherson tarafından 1990 yılında yapılan bir başka araştırma da yoğunlaşmanın bir ölçüsü olan firma büyüklüğü ile sendikalaşma düzeyi arasında doğru yönlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir<sup>33</sup>. Çalışanların demografik özellikleri de işçilerin sendika üyeliği konusundaki tercihlerini etkilemektedir. Gözlemler erkeklerin kadınlara oranla sendika üyesi olmalarının daha muhtemel olduğunu göstermektedir<sup>34</sup>. Kadın işçilerin organize olma faaliyetleri 1930'lu yıllara dayanmakla birlikte günümüzde sendika üyelerinin çoğunu erkek işçiler oluşturmaktadır<sup>35</sup>. Kadınların sendikaların sağladıkları koruyucu kurallardan daha fazla yararlandıkları düşünülürse, bu durumun kısmen kadınların sendikaların daha az yoğun olduğu endüstrilerde çalışmalarından, kısmen de iş piyasasına erkeklerden daha zayıf bir biçimde bağlı olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Kadın işgücü evlilik ve çocuk sahibi olmak gibi nedenlerden dolayı geçici de olsa iş piyasasını terk edebilmektedir. Dolayısı ile kadınlar için sendikalaşmanın yaşam boyu sağlayacağı gelirlerin bugünkü değeri daha düşüktür ve bu durum sendikalaşmayı kadın işçiler için daha az cazip hale getirmektedir.

31 Daniel S.HAMERMESH and Albert REES, The Economics Of Work And Pay, Fourth Edition, Harper and Row Publishers, New York, 1988, s.242-243.

32 Dale Belman, "Concentration, Unionism and Labor Earnings: A Sample Selection Approach", REVIEW OF ECONOMIC STUDIES, 1988, s.396.

33 Willam E.EVEN and David MACPHERSON, "Plant Size And The Decline of Unionism", ECONOMIC LETTERS, Vol. 32, 1990, s.397.

34 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: Jack FIORITO and Charles R.GREER, "Gender Differences In Union Membership, Preferences and Beliefs", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Spring 1986 s.145-164, Duane E.LEIGH and Stephen M.HILLS, "Male-Female Differences In The Potential For Union Growth Outside Traditionally Unionized Industries", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Spring 1987, S.131-142. Joseph R.ANTOS, Mark CHANDLER and Wesley MELLOW, "Sex Differences In Union Membership", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.33, no2, January 1980. s.162-169.

35 Sendikalarda kadın işçilerin tarihçesi için bkz. Philip TAFT, Economics and Problems of Labor, Second Edition, Stackpole and Heck Inc, New York, 1948, s.264.

Cinsiyetten başka yaş ve eğitim düzeyi de işçilerin sendika üyesi olup olmama tercihlerini etkilemektedir. Ampirik çalışmalar genç işçilerin sendika üyeliğinin yaşlı işçilere nazaran daha az muhtemel olduğunu göstermektedir. Bu durum büyük ölçüde sendikalaşmanın yoğun olduğu sektörlerde istihdam genişlemesinin genç işçilerin işgücüne yeterince katılımını sağlayacak düzeyde artmamasından kaynaklanmaktadır. Öte yandan yaşlı işçiler gençlere nazaran daha az mobiliteye sahiptirler ve firmalarına daha bağlıdırlar. Bu işçilerin sendikaların sağladıkları sağlık hizmetleri, yan ödemeler ve ücretlerin belirlenmesinde kıdemliliğin esas alınması gibi unsurlara daha fazla önem verdikleri için sendikalaşmayı tercih etmeleri daha muhtemeldir<sup>36</sup>. Keza sendikalaşma oranı eğitim düzeyi yüksek olan işçiler arasında daha düşüktür. Bu durum eğitim düzeyi yüksek işçilerin işverenin tek taraflı tasarruflarının olumsuz etkileri ile başa çıkmaları için gerekli beceriye sahip bulunmaları, bu nedenle sendikalaşmanın sağlayacağı korumaya ihtiyaç duymamalarından kaynaklanmaktadır<sup>37</sup>.

### III. SENDİKA HİZMETLERİ ARZI VE ARZI ETKİLEYEN UNSURLAR

#### A - SENDİKA HİZMETLERİ ARZI

Sendika üyeliği, önceki başlık altında ayrıntılı olarak incelenilmeye çalışılan, işçilerin sendika üyesi olma taleplerinin yanısıra sendikaların işçilere sendika hizmetleri arz etme konusunda istekli ve muktedir olmasına da bağlıdır. Sendika hizmetleri arzını ( $U^s$ ); Sendika Hizmetleri Fiyatının (SHF), Sendika Hizmetleri Maliyetinin (SHM), Sendikanın Amaçlarının (SA) ve sendikanın içinde faaliyet gösterdiği Kanuni Yapının (KY) bir fonksiyonu olarak aşağıda gösterildiği gibi ifade etmek mümkündür. Parantez içindeki ifadeler bu değişkenlerin sendika hizmetleri arzını ne yönde etkilediğini göstermektedir.

$$U^s = f(\text{SHF}, \text{SHM}, \text{SA}, \text{KY})$$

(+)

(-)

(+)

(+)(-)

<sup>36</sup> Bkz. ANTOS, CHANDLER and MELLOW, s.162-169.

<sup>37</sup> Greg HUNDLEY, "Things Union Do, Job Attributes And Union Membership", INDUSTRIAL RELATIONS, Vol.28, no.3, Fall 1989, s.338.

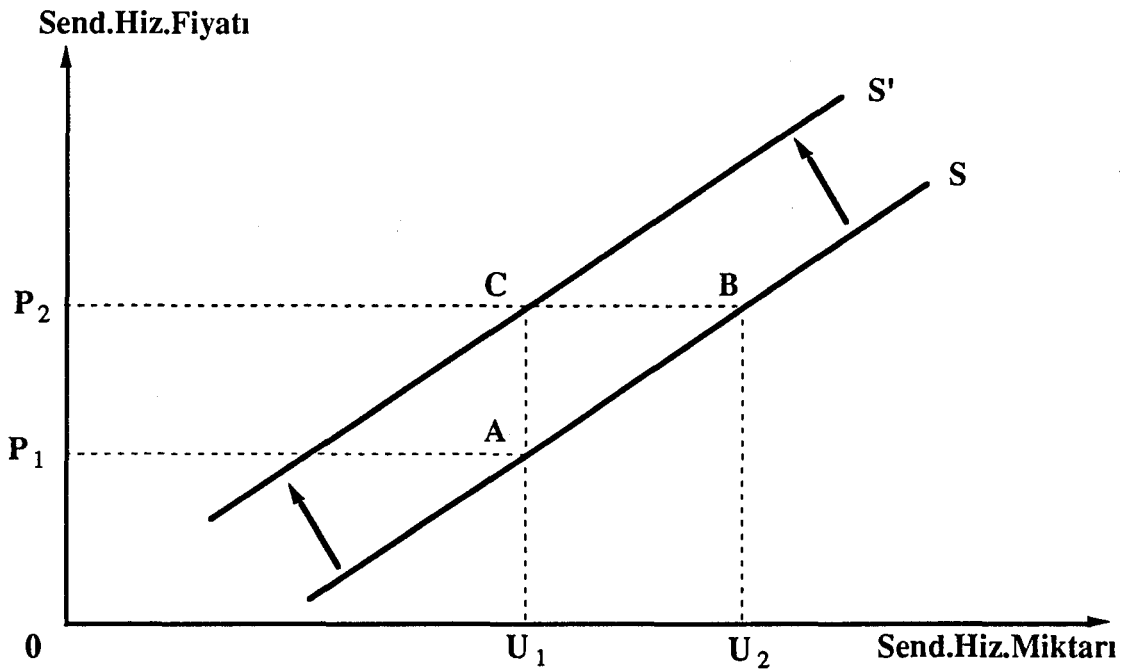


## B - SENDİKA HİZMETLERİ ARZINI ETKİLEYEN UNSURLAR

### 1. Sendika Hizmetleri Fiyatı

Yukarıda formüle edildiği gibi sendika hizmetleri arzı sendikal hizmetlerin fiyatı ile doğru yönde ilişkilidir. Daha önce de belirtildiği gibi sendika hizmetlerinin fiyatı sendikaya giriş ücreti, üyelik aidatları ve bireyin sendikal faaliyetlerde harcamayı planladığı zamanın değeri gibi unsurlardan oluşmaktadır. Buna göre, ceteris paribus, sendika hizmetlerinin fiyatı arttıkça sendika hizmetlerinin arz miktarı artacaktır. Aşağıdaki şekil sendika hizmetleri arz eğrisini ifade etmektedir.

**Şekil 1.2.**  
Sendika Hizmetleri Arz Eğrisi



Şekilde sendika hizmetleri arz eğrisi, sendika hizmetleri fiyatı arttıkça arz miktarının da artacağını gösterir şekilde, pozitif eğimli olarak çizilmiştir. Bu durumun bir başka nedeni sendika hizmetleri üretiminin kısa dönemde azalan getirilere ve dolayısı ile artan maliyetlere tabi olduğunun varsayılmasıdır. Arz eğrisinin eğiminin pozitif olmakla birlikte daha yatık veya dik olup olamayacağı biraz sonra açıklanacağı gibi sendikaların amaçları ile yakından ilgilidir.

Şekil 1.2.'de  $P_1$  fiyatında "S" arz eğrisi üzerinde  $OU_1$  kadar sendika hizmeti arz edilirken (A noktası), fiyat  $P_2$ 'ye yükseldiğinde arz miktarında  $OU_2$ 'ye yükselmektedir (B noktası). Fiyatta meydana gelen değişimler arz eğrisi üzerinde bir hareketi ifade ederken sendika hizmetleri arzını etkileyen diğer unsurlarda meydana gelen değişimler arz eğrisinin topyekün olarak sola ve sağa kayması ile gösterilmektedir. Örneğin şekilde arz eğrisinin 'S' 'ne kaymasının nedenlerinden bir tanesi sendika hizmetleri maliyetinde meydana gelen bir artış olabilir.  $P_2$  fiyatında "S" arz eğrisi geçerli iken ve  $OU_2$  kadar sendika hizmeti arz ediliyorken sendika hizmetleri maliyetin deki bir artış nedeniyle sendika aynı fiyat düzeyinde hizmet arzını  $OU_1$ 'e düşürmek durumunda kalacaktır. Sendika hizmetlerini kısıtlayıcı kanuni düzenlemelerin yapılması da aynı kaymaya neden olabilecektir.

## 2. Sendika Hizmetlerinin Maliyeti

Sendika Hizmetlerinin Maliyetini sendikaların organize olma maliyetleri ve hizmet maliyetleri şeklinde iki kısımda incelemek mümkündür. Sendika organizasyon maliyetlerinin büyük kısmı sabit maliyetlerden oluşur ve bu nedenle bu tür maliyetler için ölçek ekonomileri söz konusudur. Birim organize olma maliyeti daha çok işçi çalıştıran işletmelerde daha düşük olacağından sendikaların büyük işletmelerde organize olmaları daha muhtemeldir. Benzeri şekilde yoğunlaşmış endüstrilerde az sayıda firmanın olması sendikaların daha düşük bir maliyet ile organize olabilmelerini mümkün kılar<sup>38</sup>.

Sendikaların ücretler, ücret dışı ödemeler ve çalışma şartları üzerinde işverenler ile toplu pazarlıkları yürütmeleri, bununla ilgili bilgilerin toplanması, yorumlanması, tercihlerin belirlenmesi, grevlerin organizasyonu gibi hizmetler sendika hizmet maliyetleri olarak adlandırılırlar. Sendika hizmet maliyetleri için de organizasyon maliyetlerinde olduğu gibi üye sayısı arttıkça birim başına maliyetlerin azalması söz konusudur. Bundan dolayı sendikaların çok küçük işletmelerde veya pazarlık birimlerinde organize olmaları daha az muhtemeldir.

<sup>38</sup> James E LONG and Albert N.LINK "The Impact of Market Structure On Wages, Fringe Benefits and Turnover", INDUSTRIAL and LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.36, no.2, January 1983, s.239.

Sendika hizmetleri maliyetini etkileyen bir başka unsur da işverenlerin sendika organizasyonuna ve toplu pazarlığa karşı davranışlarıdır. İşverenlerin sendikalara karşı direnmelerinin derecesi büyük ölçüde ekonomik şartlara bağlıdır. Örneğin, sendikaların sadece küçük bir bölümünde organize olduğu rekabetçi bir piyasada bir firma talep esnekliği yüksek bir mal üretip satıyorsa, bu firma ücret artışlarını ürettiği malların fiyatlarına yansıtamayacağı için sendikalaşmaya karşı büyük bir direnç gösterecektir. Bu gibi durumlarda sendikaların organize olma maliyetleri yüksek olabilecek, sendika böyle firmalarda organize olmayı başarsa bile ücretler üzerinde önemli bir değişiklik yapamayacaktır. Öte yandan yüksek derecede yoğunlaşmış endüstrilerde sermaye/işgücü oranı diğer endüstrilere göre daha yüksektir. Bir başka deyişle bu endüstrilerde toplam maliyet içinde emeğin payı yüksek değildir. Sermaye/işgücü oranının yüksekliği, ikame esnekliğinin, talebin fiyat esnekliğinden daha az olduğu varsayıldığında, firmaların işgücü talep eğrilerinin daha dik olmalarına yol açacaktır. Bu durumda işverenlerin sendikalaşmaya karşı tutumları daha yumuşak olacak, sendikaların organize olma maliyetleri daha düşük olacaktır<sup>39</sup>.

İşverenlerin sendikalaşmaya karşı tutumlarını ve sendika organizasyon maliyetini etkileyen bir başka unsur da ekonomideki devresel dalgalanmalardır. Ekonominin genişleme devrelerinde sendika üyeliğinin hızlı bir biçimde artarken gerileme ya da duraklama devrelerinde düştüğünün gözlemlendiği daha önce ifade edilmişti. Bu durumun başlıca nedeni, ekonominin genişleme devrelerinde şartların sendika organizasyon çabaları için olumlu olmasıdır. Böyle dönemlerde rantlar ve ücretlerin artmasından önce mal ve hizmet üretiminin artması reel ücretlerin düşmelerine neden olur. Reel ücretlerin düşmesi işçileri haklarını korumak üzere toplu bir biçimde hareket etmeye yöneltir. Ekonominin genişleme dönemlerinde yeter sayıda açık işler mevcut olduğundan ve işverenlerin ücret artışını daha yüksek fiyatlar şeklinde tüketicilere aktarabilme kabiliyeti bulunduğundan, işverenlerin sendikalaşmaya karşı tutumları diğer zamanlarda olduğundan daha ılımlıdır. Bu durum da sendika organizasyon maliyetlerinin azalmasına yol açmaktadır<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> HIRSCH and ADDISON, s.34,61.

<sup>40</sup> Don BELLANTE and Mark JACKSON, Labor Economics: Choice In Labor Markets, Second Edition, Mc. Graw-Hill, New York, 1983, s.217'den R.M.ROBERTSON, History Of The American Economy, Third Edition, Harcourt Brace Javanovich, New York, 1973, s.229-230.

### 3. Sendikaların Amaçları

Sendikaların amaçları da sendika hizmetleri arzını etkileyen bir başka unsurdur. Bu amaçları genelde daha yüksek ücret artışı sağlamak, sendika üyesi işçilerin sayısını arttırmak ve sendikanın net gelirini maksimize etmek şeklinde sıralamak mümkündür<sup>41</sup>. Eğer sendikaların temel amaçları üye sayısını arttırmak ise, bu taktirde Şekil 1.2.'de görülen arz eğrisinin nisbeten daha yatık olması gerekir. Bunun başlıca nedeni sendikaların söz konusu amacı başarmak için sendika giriş ücreti ve aidatlarını olabildiğince düşük tutmalarıdır. Öte yandan eğer sendikaların amacı kendi net gelirlerini arttırmak ise, bu durumda arz eğrisi daha dik olacaktır. Buradan da anlaşılacağı gibi sendikaların amaçları sendika hizmetleri arz eğrisinin eğimini göstermektedir.

### 4. Kanuni Yapı

Sendikalar kuruluş ve faaliyetleri kanunlara bağlı olan organizasyonlar olduğundan, sendikaların faaliyetlerini yürüttükleri kanuni yapı da sendikal hizmetlerin arzını önemli ölçüde değiştirebilmektedir. Sendikal hakları kısıtlayıcı bir kanuni yapı içinde sendikaların etkin olmaları beklenemeyeceğinden, sendikal hizmetler arzı bu durumdan olumsuz bir biçimde etkilenecektir. Öte yandan sendikalaşmayı daha kolay hale getiren kanunlar sendikal hizmetlerin arzını arttırıcı yönde rol oynamaktadır. Örneğin ABD'de New Deal programının uygulanması ile birlikte sendikalı işçi sayısı 1935 yılında 3,7 milyondan, 1937 yılında 8,9 milyona, 1948 yılında ise yaklaşık 15 milyona yükselmiştir. Bu artışı sağlayan unsurların başında kuşkusuz sendikalaşmayı daha kolaylaştıran Wagner Kanununun (Wagner Act) 1935 yılında yürürlüğe girmesi olmuştur<sup>42</sup>.

Sendikal faaliyetlerin sınırlarını belirleyen kanuni yapının ülkenin ekonomik ve politik sisteminden ve gelişmişlik düzeyinden ayrı olması düşünülemez. Aralarında farklılıklar bulunmakla birlikte ABD ve Avrupa ülkelerindeki sendikalar, gelişmekte olan

<sup>41</sup> Bu amaçlara 2. bölümde "Sendikaların Ekonomik Amaçları" başlığı altında ayrıntılı bir biçimde değinilecektir.

<sup>42</sup> REYNOLDS, MASTERS, MOSER, s.394.

ülkelerdeki sendikalar ile kıyaslandıklarında, birbirlerine bir hayli benzer görünmektedirler. Piyasa ekonomisi ile yönetilen gelişmiş ülkelerdeki sendikalar hükümetlerden, siyasi partilerden ve dini guruplardan bağımsız olmaları nedeniyle hür sendikalar olarak nitelendirirler. Kuşkusuz bu ülkelerdeki sendikalar siyasi partilerle, özellikle sosyalist partilerle yakın ilişki içindedirler. Bununla birlikte, Avrupa'daki sendikalar kendilerini siyasi partilerin kararları ile bağlı görmezler ve özellikle ücret kontrolleri konusunda aralarında önemli görüş farklılıkları vardır. Bu ülkelerde ekonomik sistem doğal olarak kanuni yapıya da yansımış, sendikalaşmayı engelleyen unsurlar kanunlar yoluyla minimuma indirilmiştir.

Öte yandan gelişmekte olan ülkelerde sendikaların siyasi partilerden ve hükümetlerden bağımsız olmadıkları görülmektedir. Bu ülkelerde hükümetler sanayileşme için önemli olan sermaye ve dış borçlar gibi hizmetleri sunan nispeten güçlü kuruluşlardır. Bu ülkelerde liderler sendika liderlerini, içinde kanunların da yer aldığı çeşitli araçlarla kontrol altında tutmaktadırlar. Örneğin, Brezilya'da 1937-1945 yılları arasında Getulio Vargas'ın totaliter rejimi esnasında sendikalar yapılan bir kanunsal düzenleme ile Çalışma Bakanlığı'nın kontrolüne bağlanmış, bu durum Vargas yönetimi devrildikten sonra da devam etmiştir<sup>43</sup>. Pakistan'da ise liderler endüstriyel kalkınma için grevlerin minimuma indirilmesi fikrinden hareketle sendikaların politik açıdan tarafsız olmalarını kanuna bağlamışlardır<sup>44</sup>. Ülkemizde ise, bilindiği gibi, hükümetler özellikle ara rejimler esnasında sendikal faaliyetleri çeşitli kanunlar vasıtasıyla ciddi biçimde etkilemişlerdir<sup>45</sup>.

Diğer totaliter rejimlerde olduğu gibi sosyalist rejim ile yönetilen ülkelerde de sendikalar bağımsız bir hareket olarak ortaya çıkamamış, sosyalist sistemin kuruluşu için başlangıçta bir katalizör rolünü üstlenmekle birlikte sonradan faaliyetleri kanunlarla ayrıntılı bir biçimde sınırlandırılmıştır. Bu ülkelerde sendikal faaliyetlerin en önemli unsuru olan ücret oranlarının tespiti konusunda sendikalara danışılmakla birlikte bu konuda nihai karar merkezi otorite tarafından verilmiştir<sup>46</sup>

<sup>43</sup> Bkz. Robert J.ALEXANDER, "Brasil, Argentina and Chile", Ed.Walter GALENSON, LABOR IN DEVELOPING ECONOMIES, University Of California Press, Los Angeles, 1962, s.155-161.

<sup>44</sup> Willis D.WEATHERFORD, "Pakistan", ed. GALENSON, s.63-70.

<sup>45</sup> Bkz., s. 94-97.

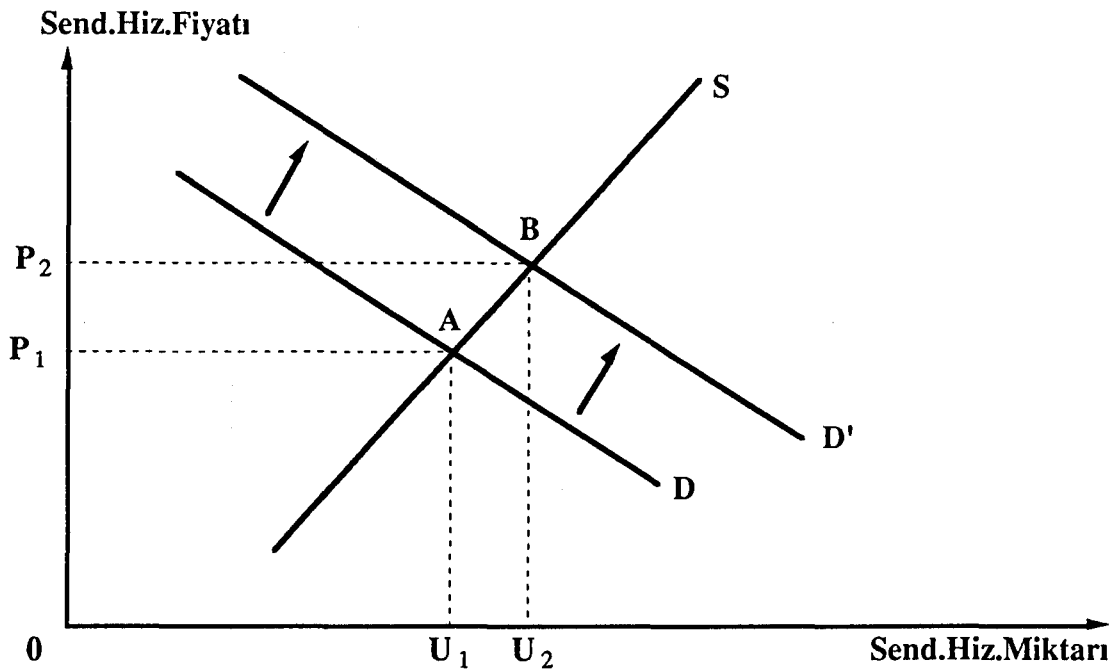
<sup>46</sup> Bkz., MARSHALL and BRIGGS, s. 423-432.

#### IV. SENDİKA ÜYELİĞİNİN DENGE SEVİYESİ

Sendika hizmetlerinin arz ve talebini bu şekilde inceledikten sonra buraya kadar anlatılanlardan yararlanarak sendika üyeliğinin denge seviyesinin nasıl belirlendiğini şekil yardımıyla açıklamamız mümkündür. Şekil 1.3. işçiler yönünden sendika hizmetleri talebini, sendikalar yönünden ise sendika hizmetleri arsını birleştirerek sendika üyeliğinin denge seviyesinin nasıl belirleneceğini göstermektedir<sup>47</sup>.

Şekil 1.3.

Sendika Üyeliğinin Denge Seviyesi



Şekil 1.3.'de arz eğrisi S ve talep eğrisi D iken  $P_1$  fiyatında sendika hizmetleri denge miktarı  $OU_1$  olmaktadır. Her işçinin bir birim sendika hizmeti tükettiği varsayıldığında  $U_1$  aynı zamanda sendika üyeliğinin denge seviyesidir.

Burada kullanılan arz-talep modeli arz ve talebi etkileyen unsurlardaki hangi değişikliğin sendika üyelik düzeyini nasıl etkileyeceğinin hesaplanmasını mümkün kılmaktadır. Örneğin sendika üyeliğinin net faydasını arttıran her gelişme talep eğrisini

<sup>47</sup> KAUFMAN, s.465.

sağa, D'den D' 'ne kaydıracaktır. İşçilerin sendika üyeliği konusundaki tercihlerini olumlu yönde etkileyecek her gelişme de aynı kaymaya neden olabilir. Bu durumda sendika üyeliği denge seviyesi  $U_1$ 'den  $U_2$ 'ye artarken denge fiyat düzeyide  $P_1$ 'den  $P_2$ 'ye yükselecektir. Aynı şekilde, yukarıda gösterilmemekle birlikte, daha etkin organizasyon teknikleri veya sendika organizasyonunu kolaylaştıran kanunsal düzenlemeler de arz eğrisinin sağa kaymasına neden olacaktır.

Bununla beraber arz ve talep modelinin iki eksikliğini belirlememiz yerinde olacaktır. Bunlardan birincisi dengenin bozulması halinde sendikaların bunu yeniden sağlamak amacı ile sendika aidatlarını kolayca arttırıp azaltmayacağıdır. İkinci eksiklik ise modelin piyasa dengesini varsaymasıdır. Bu varsayım cari fiyatta sendika üyesi olmak isteyen herkesin bunu gerçekleştirebileceği anlamına gelmektedir. Oysa bazı işçiler sendikaların organize olduğu firmalarda çalışma imkanı bulamayabilirler.

## İKİNCİ BÖLÜM

### SENDİKALARIN AMAÇLARI

Hatırlanacağı gibi, sendikalar üyelerinin ücretler, çalışma şartları, ekonomik ve sosyal pozisyonlarını geliştirme amacı güden kuruluşlar olarak tanımlanmıştı. Bu bölümde sendikaların amaçları söz konusu tanımında yer alan unsurların daha ayrıntılı bir biçimde açılımını ile incelenecektir. Bir başka deyişle sendikaların amaçları aşağıda sıralanan dört başlık altında analiz edilecektir. Bunlar:

- (1) Sendikaların Ekonomik Amaçları
- (2) Sendikaların Çalışma Şartları İle İlgili Düzenlemeler Yapma Amacı
- (3) Sendikaların Sosyal Değişimi Sağlama Amacı (Politik Amaçları)
- (4) Sendikaların Bireyin Karar Alma Sürecine Katılımını Sağlama Amacı

Bu araştırmanın konusu sendikaların ekonomik amaçları ile doğrudan ilgili olduğundan, bu konu ile ilgili açıklamalar bölümün ağırlığını teşkil edecektir. Bununla birlikte gerek konunun bütün yönleriyle anlaşılmasını sağlamak amacıyla, gerekse sendika amaçlarını birbirlerinden tam olarak soyutlamak mümkün olmadığından, sendikaların diğer amaçlarına da kısaca değinilecektir.

#### I. SENDİKALARIN EKONOMİK AMAÇLARI

Sendikaların başlıca ekonomik amaçları ücret ve istihdam düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amacı önemli kılan unsur sonuçlarının sendika üyeleri ile sınırlı kalmamasıdır. Nitekim toplu pazarlık sonucunda ortaya çıkan ücretler ekonomik sistem



içinde temel bir girdidir ve sadece istihdam düzeyinin belirlenmesinde değil, aynı zamanda üretim maliyetleri, toplam talep, enflasyon ve ödemeler dengesinin belirlenmesinde de önemli bir unsurdur. Sendikaların amaçları ne olursa olsun değişmeyen gerçek sendikaların işverenlerle muhatap olmalarıdır. Bu gerçekten hareketle sendikaların ekonomik amaçları incelenirken sendikaların ve işverenlerin rolleri açısından farklı yaklaşımlar taşıyan dört ayrı model dikkate alınacaktır.

Bunlardan "*Talep Modeli*" olarak bilinen birinci modelde sendikaların ücret oranlarını belirlediği, işgücü (istihdam) miktarının ise işveren tarafından belirlendiği kabul edilmektedir.

İkinci Model sendikaların hem ücretler hemde istihdam düzeylerinin belirlenmesinde kontrolü olduğu görüşüne dayanmaktadır. "*Pazarlık Modeli*" olarak adlandırılan bu modelde sendikaların ücretleri kontrol ederken istihdamı da ücret politikaları ve diğer politikalar yardımıyla dolaylı olarak kontrol edebilecekleri varsayılmaktadır. Birbirlerinden farklı görüşleri savunan Talep ve Pazarlık modellerinin ortak noktası sendikanın iş piyasasında tekelci gücüne sahip olduğunu ve işverenin ürün piyasasında tam rekabetçi olmadığını varsaymalarıdır. Bu bölümde üçüncü olarak talep modeline bir eleştiri niteliği taşıyan ve sendikaların politik kurumlar olmaları özelliğini esas alan "*Ross'un Politik Modeli*"ne değinilecektir. Son olarak sendika ücret taleplerinin esasının orta kıdemli sendika üyelerinin tercihlerinden oluştuğunu ileri sürerek bu konuya değişik bir yaklaşım getiren "*Orta Kıdemli Seçmen Modeli*" incelenecektir.

Sendika ekonomik amaçları ile ilgili bu modelleri açıklamadan önce bu konuda genel kabul görecekt tek bir model oluşturmanın güç olduğunu belirtmekte yarar vardır. Bu konuda farklı modellerin ortaya çıkmasındaki temel neden de budur. Bu zorluk sendikaların sadece ekonomik değil aynı zamanda politik kurumlar olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle söz konusu modellerin bazı noktalarda diğerlerine üstünlük arzederken bazı noktalardan eleştirildiklerini belirtmek gerekir.

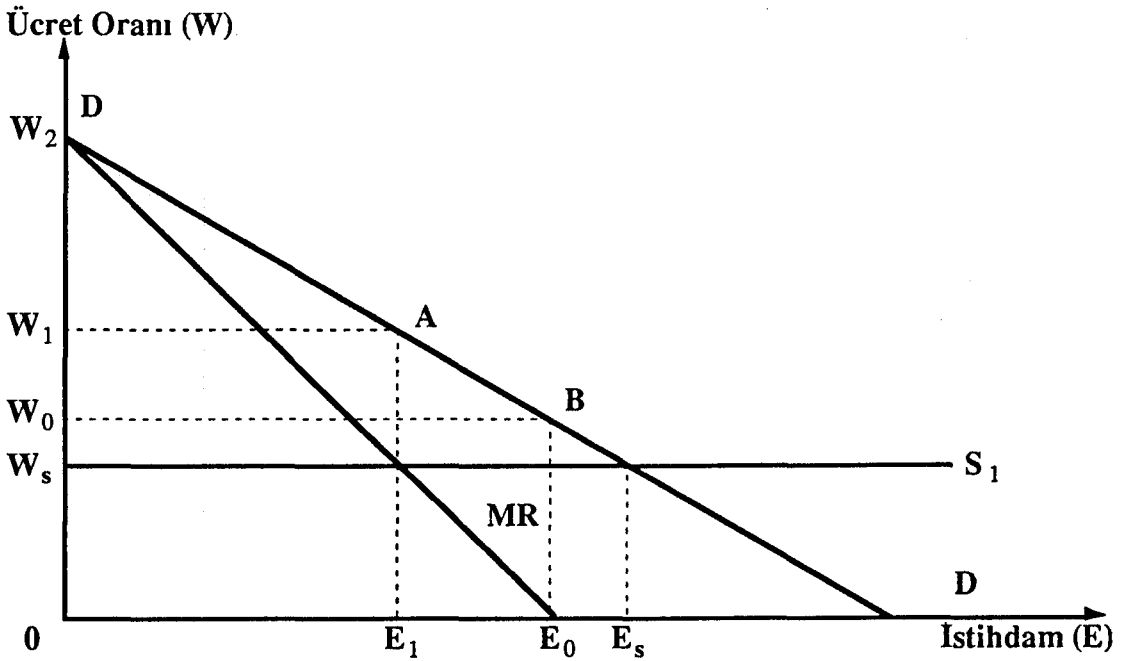
## A - SENDİKA EKONOMİK AMAÇLARININ TALEP MODELİ

"Dunlop'un Ekonomik Modeli" olarak da isimlendirilen bu modelin temel görüşü sendikaların toplam ücret ödemelerinin maksimizasyonunu amaç olarak almalarıdır. Dunlop sendikaların pazarlık amaçlarına sendikaları işletmeler gibi analiz ederek yaklaşmış, iktisatçılar nasıl kâr maksimizasyonu varsayımı altında firmanın ürünleri için uygulayacağı fiyatı tahmin etmek üzere bir model oluşturabiliyorlarsa, sendikaların pazarlıkta talep edecekleri ücretin tahmin edilmesi için de aynı yöntemin (maksimizasyon prensibinin) uygulanabileceğini, ancak bunun için önce sendikaların neyi maksimize ettiklerinin belirlenmesinin gerekli olduğunu ileri sürmüştür.

Dunlop'a göre sendikaların maksimize edebilecekleri çeşitli amaçları aşağıdaki şekil yardımıyla incelemek mümkündür.

**Şekil 2.1.**

Talep Modeline Göre Çeşitli Sendika Ekonomik Amaçlarının İncelenmesi



Kaynak: HAMERMESH and REES, s.252

Şekil 2.1'de firmanın işgücü talep eğrisi DD ile gösterilmiştir. MR eğrisi ise sendikanın marjinal gelirlerini (marjinal ücret ödemelerini) göstermektedir. MR eğrisi toplam ücret ödemelerine yapılan ilaveleri ifade etmektedir. Sendikanın marjinal gelir eğrisinin şekli bir kişi daha fazla istihdam edebilmek için ücretlerin düşmesi gerektiğini göstermektedir. Şekilde  $S_1$  eğrisi firmanın yatay işgücü arzını ve  $W_s$  ücret düzeyi ise işçilerin elde edebilecekleri (sendika olmadığı durumda) en iyi alternatif ücret düzeyini göstermektedir.

Sendikasız işçi istihdam eden bir firma ücreti arz ve talep eğrilerinin kesiştiği  $W_s$  ücret düzeyinde belirler. Eğer firmadaki işçiler bir sendikaya üye olurlarsa, sendika pazarlık görüşmelerinde firma yönetiminden hangi ücret düzeyinin talep edileceğine karar vermek durumundadır. Sendikanın amaçlarından birisi **toplam ücret ödemelerini maksimize etmek** (istihdam x ücret oranı) olabilir. Şekilde toplam ücret ödemelerini talep eğrisi üzerinde herhangi bir nokta seçildiğinde yaratılan dikdörtgen olarak göstermemiz mümkündür. Daha açık bir ifadeyle, talep eğrisi üzerinde A noktası seçildiğinde toplam ücret ödemelerinin  $OW_1 AE_1$ , B noktası seçildiğinde ise  $OW_0 BE_0$  olacağını söyleyebiliriz. Bu dikdörtgenlerin en büyüğü ücretin orijin ile  $W_2$  arasında orta nokta olan  $W_0$ 'da belirlendiği, istihdamın  $E_0$  ve sendikanın marjinal gelirinin sıfır olduğu durumda ortaya çıkan  $OW_0 BE_0$  dikdörtgenidir. Bu durumda maksimum toplam ücret ödemesi:

$$\text{Maks.Top.Ücret Ödemesi} = W_0 \times E_0 \text{ olacaktır.}$$

Burada görülen toplam ücret ödemelerinin maksimizasyonu tekelci firmanın kâr maksimizasyonuna eşittir. Ancak Dunlop'un önerdiği bu amacın eleştirilen tarafı sendikaların genellikle toplam ücretleri istihdam edilmiş ve işsiz üyeleri arasında dağıtacak transfer mekanizmalarının olmayışıdır<sup>1</sup>. Oysa Dunlop'un modelini kurarken esinlendiği firmaların kâr maksimizasyonunda her hisse sahibi kâr artışından hissesi oranında faydalanmaktadır. Eğer sendikalar toplam ücret ödemelerini maksimize ederlerse,  $OE_0$  kadar işçi  $W_0$  ücretini alırlarken en düşük kıdemli  $E_0 E_s$  kadar işçinin işsiz kalıp hiçbirşey

<sup>1</sup> Daniel J.B.MITCHELL, "Union Wage Policies: The Ross-Dunlop Debate Reopened", INDUSTRIAL RELATIONS, vol.11, February 1972, s.47.

almaması söz konusudur. Bu işçiler söz konusu amacın sonuçlarından faydalanamadıkları için doğal olarak bunun bir sendika amacı olmasına karşı çıkacaklardır.

Toplam ücret ödemelerinin maksimizasyonu amacının gerçekçi olmamasının bir başka nedeni de işgücü talep eğrisinin esnek ve sendikaların zaten ücretleri yeterince yükseltmiş olmaları durumunda bu amacın ters yönde işlemedir. Böyle bir durumda ücretlerin azalması toplam ücret ödemelerini arttıracaktır. Çünkü istihdamdaki yüzde artış ücretlerdeki yüzde düşüşten büyük olacaktır ve bu durum ücretler sendikasız işçi ücretleri seviyesine düşünceye kadar devam edecektir<sup>2</sup>.

Sendikaların ikinci muhtemel amaçları "*rantların maksimizasyonu*" olabilir. Sendikalar rantların maksimizasyonu amacı ile üyelerinin sendikasız istihdam şartları altında elde edebileceklerinden mümkün olan en yüksek toplam geliri elde etmelerini amaçlar. Bunu yapmak için sendika marjinal geliri ile marjinal işgücü maliyetinin birbirine eşit olduğu A noktasını seçer. Bu noktada  $OE_0$  kadar işçi  $W_1$  ücretinden çalışmaktadır. Bu durumda sendika aşağıda ifade edilen rantı maksimize etmekte ve üyelerinin alternatif istihdam durumunda sağlayabileceklerine kıyasla en yüksek geliri temin etmelerini mümkün kılmaktadır.

$$\text{Rant} = (W_1 - W_s) \times E_1$$

Sendikanın bu amacı seçmesi durumunda karşılaşılan problemler bir önceki amaç için belirtilenlerden farklı değildir. Tekrar edilirse, rant maksimizasyonu amacı seçildiğinde sendikanın elde edilen kazancın üyeleri arasında dağıtımını sağlayacak mekanizmadan yoksun olmalarının yanısıra, bu durumda  $E_1 - E_s$  kadar sendikalı işçi işini kaybedecektir. Bu işçiler kendilerinin gözardı edildiği anlamına gelen bu amaca karşı çıkacaklardır. Daha az muhtemel olmakla birlikte şimdi daha yüksek ücret alan ve işini koruyabilmiş işçilerin de işsiz kalan üyelerle olan arkadaşlık ve sempati bağları nedeniyle bu amaca karşı çıkmaları söz konusu olabilir<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> REES, s.281.

<sup>3</sup> REES, s.281.

Bu iki amacın dışında bir başka sendika amacı da "*sendika üyeliğinin maksimizasyonu*" olabilir. Sendika ücret talebinin bu durumda maksimum istihdamı sağlayan  $W_s$  ücreti olması gerekir. Söz konusu ücret düzeyinde istihdam mümkün olan en yüksek düzeye, Es düzeyine, çekilmiş olacaktır. Ancak, şekilden de açıkça görülebileceği gibi, bu amacın seçilmesinde karşılaşılan problem işçilerin bu ücreti sendika olmaksızında sağlayabilecek olmalarıdır. Bu durumda sendikanın üyelerine parasal olmayan bazı faydalar sağlaması gerekecektir.

Nihayet bir başka amaç da "*Ücret oranının maksimizasyonu*" olabilir. Bu amacın seçilmesi işvereni talep eğrisinin en tepesine iterek ücretlerin  $W_2$  düzeyinde belirlenmesine yol açacaktır. Bu durumda firmada çalışır durumda olan birtek işçi  $W_4$  ücretini alacaktır. Bu ve bundan önceki amaçları bariz kısıtlamalar nedeni ile uygulanabilir değildir ve bunlarla ilgili açıklamalar ilk iki amaca, en azından şekil üzerinde olması muhtemel, başka alternatif amaçlarında söz konusu olduğunu göstermek amacıyla yöneliktir.

Buraya kadar yapılan açıklamaların ışığı altında Dunlop'un ileri sürdüğü gibi sendikaların sadece ücrete yönelik olan ve istihdam miktarının belirlenmesini işverene bırakan amaçları benimsemeleri ister istemez sendikalı işçi istihdamının azalması sonucunu doğuracaktır. Bu durumda sendikaların daha yüksek ücret amacını başarmaları üyelerinin ne kadarının işsiz kalacağına, bu da işgücü talep eğrisinin eğimine bağlı olacaktır. İşgücü talep eğrisinin daha dik olması ücret artışı ile istihdam azalması arasındaki zıtlığın (trade off) daha uygun olmasını temin edecektir.

Marshall-Hicks türetilmiş talep kanunundan hareketle sendikalı işgücü talep eğrisinin daha dik olması, ceteris paribus, şu unsurlara bağlı olacaktır<sup>4</sup>;

1. Ürün talebinin inelastik olmasına (esnek olmamasına)
2. Üretimde sendikalı işgücünün sermaye ile veya sendikasız işgücü ile ikame edilmesinin zor olmasına
3. Sendikalı işçi maliyetinin toplam maliyet içindeki payının düşük olmasına
4. Diğer üretim faktörlerinin arzlarının esnek olmamasına

---

<sup>4</sup> HIRSCH and ADDISON, s.131.

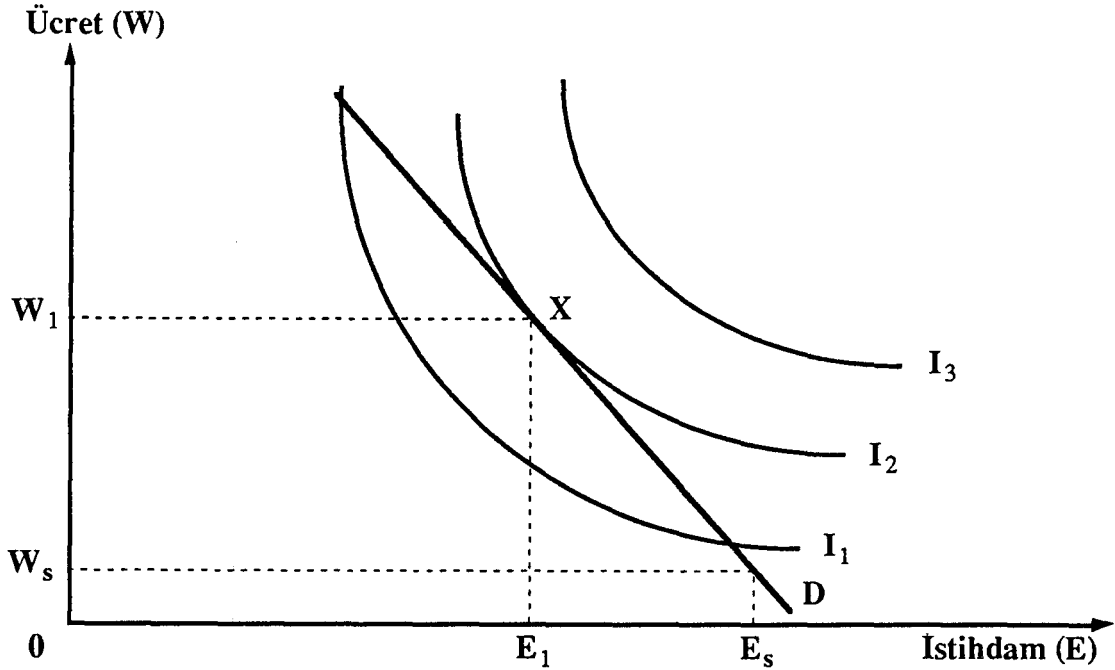
Sendikalı işgücü talep esnekliğinin daha düşük olması şekil 2.1.'de gösterilen toplam ücret ve rant maksimizasyonu ücretlerini daha yükseğe çekecektir. Sendikaların bunu gerçekleştirmek için yukarıda sayılan şartları sağlamaları gerekmektedir. Ancak bu şartlardan 1, 3 ve 4. şartları sağlamak sendikalar açısından çoğu zaman mümkün değildir. Bu nedenle sendikalar üretimde sendikasız işçilerin sendikalı işçiler ile ikame edilebilmelerini kısıtlamaya çalışırlar. Bundan dolayıdır ki sendikalar genelde bir iş kolundaki bütün firmalarda organize olmaya gayret gösterirler.

Görüldüğü gibi, sendika ekonomik amaçlarının talep modeline göre sendikaların ücretleri işverenin ise istihdamı belirlemesi durumunda ulaşılabilecek ücret-istihdam düzeyi talep eğrisi üzerinde bulunmaktadır. Bu durum talep eğrisi üzerindeki her noktada işverenin kârını maksimize etmesinden kaynaklanmaktadır. Buna göre sendika ücret düzeyini belirlediğinde işverenin kârını koruyabilmesi için istihdamı azaltması kaçınılmaz olacaktır. Talep eğrisi üzerinde ücret istihdam zıtlığının (trade off) neden kaçınılmaz olacağını sendikanın farksızlık eğrilerini kullanarak aşağıdaki şekil yardımıyla incelemek mümkündür.

Şekil 2.2.'de DD eğrisi işgücü talep eğrisini  $I_1$ ,  $I_2$  ve  $I_3$  eğrileri ise sendika farksızlık eğrilerini ifade etmektedir. Şekildeki  $W_s$ - $E_s$  kombinezonu sendikaların olmadığı durumdaki ücret istihdam düzeylerini göstermektedir. İşçiler sendikalarda organize olduklarında sendikanın pazarlık gücünü arttırmasına bağlı olarak ücretleri  $W_1$  düzeyine çekebilecek, bu ücret düzeyinde sendikanın farksızlık eğrisi talep eğrisine teğet olduğundan X noktası sendika için fayda maksimizasyonunun sağlandığı ücret-istihdam kombinasyonunun ifade edecektir. Talep modeli firmanın istihdam düzeyini belirleyeceğini varsaydığından  $W_1$  ücret düzeyinde işveren kâr maksimizasyonunu koruyabilmek için istihdamı  $E_s$  den  $E_1$ 'e düşürmek durumunda kalacaktır.

Şekil 2.2.

Talep Modeline Göre Ücret ve İstihdam Düzeylerinin Belirlenmesi



Kaynak: KAUFMAN, s.550

### B - ROSS'UN POLİTİK MODELİ

Dunlop'un sendikaları ekonomik bir birim olarak görmesi ve amaçlarını da tıpkı firma teorisinde olduğu gibi maksimizasyon ilkesine dayanarak açıklamasına karşılık Ross sendikaların grup olmalarının yanısıra, üyelerinden ayrı olarak kendi özel hayatı olan kurumlar olduğunu da savunmuştur. Buna göre Ross sendikaları ekonomik ortamda faaliyet gösteren politik kurumlar olarak nitelendirmiştir<sup>5</sup>.

Sendikaların politik kurumlar olmaları özelliği bunların seçilmiş liderler ve üyeler olarak iki guruptan meydana gelmeleri nedeniyledir. Ross'a göre sendika liderleri

<sup>5</sup> Ken MAYHEW and Peter TURNBULL, "Models Of Union Behavior: A Critique Of Recent Literature", MICROECONOMIC ISSUES IN LABOR ECONOMICS, Eds. Robert DRAGO and Richard PERLMAN, Harvester Wheatsheaf, New York, 1989, s.111.

sendikanın ücret politikasını belirlemekle görevlidir ve bu politika hiçbir maksimizasyon prensibi ile açıklanamaz. Bunun yerine sendika yöneticilerinin formüle ettikleri ücret politikası üyeler, işverenler, devlet, rakip sendikalar ve sendika içindeki muhalif guruplardan gelen baskılara göre belirlenir. Ross, kârlar, talep esnekliği veya ürün satışı gibi ekonomik değişkenlerin, sendika üyelerinden, işverenlerden veya devlet tarafından sendika yönetimi üzerine pazarlık amaçlarının değiştirilmesi için politik baskı oluşturdukları ölçüde, önemli olduğunu ileri sürmüştür.

Ross firmada ücret oranları ile istihdam arasındaki ilişkinin piyasa şartlarındaki değişmeler nedeniyle çok belirsiz ve değişken olduğunu, bu nedenle sendika yönetiminin bunu bilemeyeceğini ileri sürmüş ve ücretler-istihdam arasındaki ilişkinin nadir durumlar dışında sendika ücret talepleri üzerinde pratik öneminin bulunmadığını belirtmiştir. Ross'a göre sendika ücret politikası bunun istihdam üzerine yaratacağı etki üzerine değil, tamamiyle sendika üyelerinin ücretlerin eşitliğine yönelik duygularının reaksiyonu üzerine kurulmuştur. Bir başka deyişle işçiler ücretlerinin doğru olup olmadığına normalde karşılaştırma yaptıkları kişilerin ücretlerine bakarak karar verirler. Dolayısıyla bir gurup işçinin kazandığı ücret artışı diğer gurubun, ekonomik sonuçları ne olursa olsun, kazanmak zorunda olduğu ücret olmaktadır. Bu durumda işçi sendikaları ücretler arası eşitliği sağlamakla ilgili olduklarından ücret artışının istihdamda yaratacağı sonuçları göz önüne almazlar<sup>6</sup>. Buna göre, işgücü talep esnekliğinin değeri ne olursa olsun sendikalar bunun sifıra eşit olduğunu mutlak varsayarlar. Bir başka deyişle, ücret oranı değiştikçe Ross'a göre istihdamda bir değişme olmaz. Dolayısıyla sendikanın görevi sabit miktarda işgücü için mümkün olan en yüksek ücreti elde etmektir. Bu anlamda Ross sadece Dunlop'un maksimizasyon prensibini reddetmekle kalmamış, aynı zamanda ücretler ile istihdam arasındaki zıtlığı da (trade off) reddetmiştir<sup>7</sup>.

Ross'un teorisi sendikaların politik dinamikleri ile ilgili mükemmel bir analiz olarak kabul edilse bile bazı açılardan eleştirilmiştir. Bu eleştirilerin başında Ross'un sendika ücret politikası teorisinin daha fazla gerçekçiliğe ulaşırken tahmin edilebilirlik

<sup>6</sup> HELFGOTT, s.313.

<sup>7</sup> Douglas H.BLAIR and David L.CRAWFORD, "Labor Union Objectives and Collective Bargaining", QURTERLY JOURNAL OF ECONOMICS, August 1984, s.549.



yeteneğinin azalması gelmektedir. Ross teorisinde sendikaların tutarlı ücret politikaları olmadığını, ancak o anın gereklerine uygun olarak pazarlık stratejilerini adapte edebildiklerini ima etmiştir. Dunlop buna karşılık sendika içinde iç politik hesapların kısa dönemde hakim unsurlar olarak görüldüğünü, ancak uzun dönemde sendika ücret politikalarının dışsal ekonomik olaylar tarafından şekillendirileceğini ve değişeceğini, bu konudaki gelişmelerin tahmin edilebilir olduğunu ileri sürmüştür.

Son olarak, iktisatçıların çoğu Ross'un "sendikaların ücret talebinde bulunurlarken istihdam etkisini önemsemedikleri" görüşünü kabul etmemişlerdir. Onlara göre kısa dönemde ücretler ile istihdam arasındaki ilişki belirsiz olsa bile uzun dönemde birinde bir artış sağlayabilmek için diğerinde azalma olması kaçınılmazdır<sup>8</sup>.

### C - SENDİKA EKONOMİK AMAÇLARININ PAZARLIK MODELİ

Talep modeli ile ilgili açıklamalarda toplu pazarlık sonucunda ortaya çıkacak ücret ve istihdam düzeylerinin talep eğrisi üzerinde yer alacağı belirtilmişti. Talep eğrisi üzerinde yer alan böyle bir durumun etkin veya Pareto optimal olmayacağı bazı iktisatçılar tarafından ileri sürülmüştür. Bunlara göre işveren ile sendikanın hem ücretler hem de istihdam üzerinde pazarlık yaptıkları, bir başka deyişle işverenin istihdam düzeyini işgücü talep eğrisi üzerinde serbestçe belirleyemediği durumlarda Pareto optimal sonuçların elde edilmesi mümkün olacaktır<sup>9</sup>. Pazarlık modeli olarak adlandırılan bu görüşe göre sendika veya işverenden birisinin durumunu değiştirmeden (veya daha kötü yapmadan) diğerinin faydasını arttırabilecek çözümler talep eğrisinin dışındaki ücret-istihdam kombinezonlarında mümkün olacaktır.

İlk olarak Wassily Leontief tarafından ortaya atılan, daha sonra Ian Mc Donald ve Robert Solow tarafından geliştirilen pazarlık modeline göre Pareto optimumunun nasıl sağlanacağını Şekil 2.3. yardımıyla incelemek mümkündür.

<sup>8</sup> KAUFMAN, s.510.

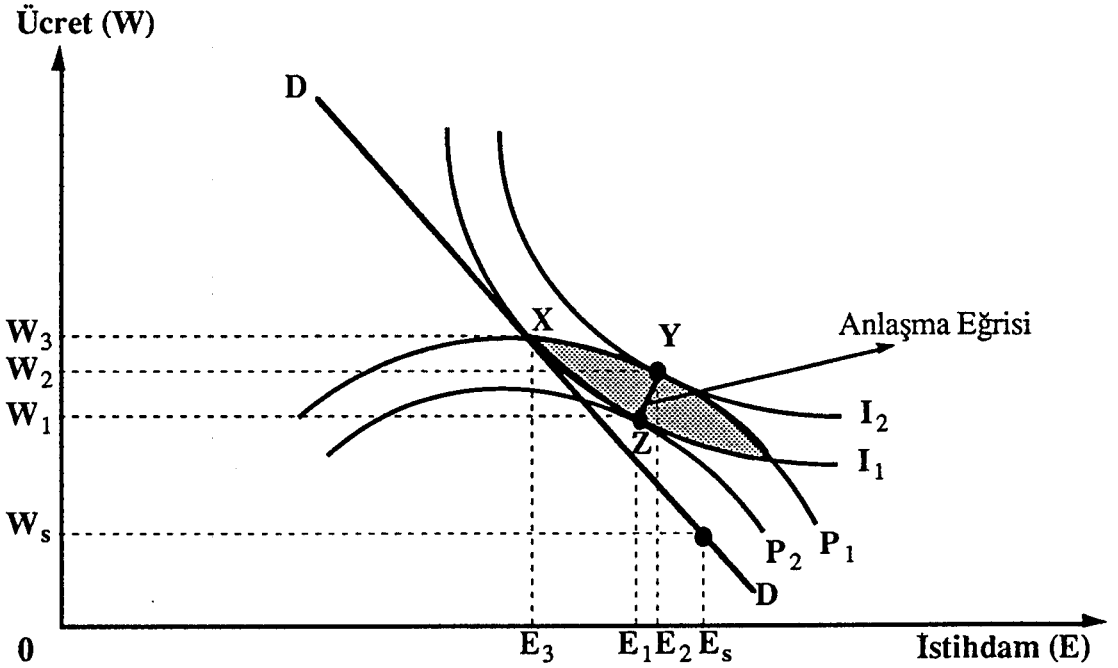
<sup>9</sup> Pareto Optimal Durum hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. NICHOLSON, s.218.

Şekil 2.3.'de yer alan  $P_1$  ve  $P_2$  eğrileri işverenin eş kâr eğrileridir. Görüldüğü gibi eş kâr eğrileri maksimum düzeylerine talep eğrisi üzerinde iken ulaşmaktadırlar. Bu durum, daha önce de ifade edildiği gibi, talep eğrisinin işveren için kâr maksimizasyonu sağlayan ücret-istihdam bileşimlerini göstermesinden kaynaklanmaktadır. Orjinden daha uzaktaki eş kâr eğrileri işveren için arzulanır değildir. Bunun sebebi aynı istihdam ve üretim düzeyleri için yüksek eş kâr eğrileri üzerinde işverenlerin daha yüksek ücret ödemek zorunda kalmalarıdır.

Şekil 2.3.'de  $W_s$  ücret düzeyi sendikaların olmadığı durumda işgücünün piyasada oluşan ücretidir. Sendikalaşma sonucunda ücret düzeyi  $W_3$  ve istihdam düzeyi ise  $E_3$  olarak belirlenecektir (X noktası). Talep modeline göre ulaşılan bu sonucun etkin (yada pareto optimal) sonuç olmadığı kolaylıkla gösterilebilir.

Şekil 2.3.

Pazarlık Modeline Göre Ücret-İstihdam Düzeylerinin Belirlenmesi



Kaynak: KAUFMAN, s.551

Örneğin  $W_1/E_1$  kombinasyonunun ifade ettiği Y noktasında X noktasına kıyasla sendika aynı farksızlık eğrisi üzerinde ( $I_1$ ) kalacağından durumunda bir kötüleşme olmayacak, ancak işveren daha yüksek kâr düzeyini ifade eden  $P_2$  eğrisinde bulunmakla şimdi daha iyi durumda olacaktır. Alternatif olarak  $W_2/E_2$  kombinasyonunun ifade ettiği Z noktası da X noktasına nazaran daha etkin bir çözümü ifade edecektir. Çünkü X noktalarına nazaran Z noktasında firmanın kârı değişmezken sendika daha yüksek bir fayda düzeyine ulaşacaktır.

Şekilde koyu renk ile gösterilen alan X çözümünden daha iyi olan çözümlerin yer alacağı alanı göstermektedir. Bu çözümler arasında Y ve Z ile ifade edilen ve eşkâr eğrileri ile farksızlık eğrilerinin birbirine teğet olduğu noktalar, taraflardan birinin durumunu kötüleştirmeden diğerini daha iyi duruma getirecek alternatif ücret-istihdam kombinezonlarının bulunmadığı etkin anlaşmaları ifade etmektedir. Bununla beraber Y ve Z noktaları muhtemel etkin anlaşma noktalarından sadece ikisini gösterir ve bu iki noktayı birleştiren doğru etkin ücret-istihdam pazarlıkları setini oluşturur. YZ doğrusu bu açıdan "Anlaşma Eğrisi (Contract Curve)" olarak tanımlanır. Anlaşma eğrisinin şekli eşkâr ve farksızlık eğrilerinin şekline bağlı olarak pozitif veya negatif eğimli olabileceği gibi yatay da olabilecektir. YZ doğrusu boyunca her nokta etkin anlaşmalar zemini ifade etmekle birlikte bu durum doğru boyunca sendika ve işverenin durumunun değişmeyeceği anlamına gelmemektedir. Sendika ücret ve istihdamın daha yüksek olduğu Z noktasına mümkün olduğunca yakın olan bir yerde bulunmak isterken işverende kârların daha büyük olduğu Y noktasına yakın bir yerde bulunmak isteyecektir.

Talep modelinde ulaşılan sonuçlarla kıyaslandığında pazarlık modelinde daha düşük ücret ve daha yüksek istihdam sonucu elde edilmektedir. Ayrıca bu modele göre işveren talep eğrisi üzerinde yer almamakta, bir başka deyişle herhangi bir ücret düzeyinde kâr maksimizasyonu için gereken sayıdan daha fazla işçi istihdam etmektedir. İşvereni bu şekilde talep eğrisinin sağına kaydıran unsur sendikaların ilteratürde "featherbedding" olarak bilinen Kısıtlayıcı Çalışma Kurallarına başvurmalarıdır<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Bu konuya 3. bölümde değinilecektir.

Sendika ücret politikası ile ilgili yapılan bazı araştırmalar kimi zaman talep modellerinin, kimi zaman ise pazarlık modellerinin geçerli olduğunu, ancak hiçbir modelin her zaman ve bütün iş piyasaları için geçerli olamayacağını göstermektedir<sup>11</sup>.

#### D - ORTA KIDEMLİ SENDİKA ÜYESİ MODELİ (MEDIAN VOTER MODEL)

Şimdiye kadar açıklanan talep ve pazarlık modellerinin eksik yönü sendika ücret belirlemesinin politik yapısını gözardı etmesi olmuştur. Öte yandan Ross, sendika ücret politikasının politik özelliğini belirtmiş olmakla birlikte bunun nasıl çalışacağını ve hangi tür ücret politikası üreteceğini belirtmemiştir. Her iki modelinde önemli varsayımlarından birisi bireysel üyelerin tercihlerinden sendika toplam fayda fonksiyonu ve farksızlık eğrilerini elde edileceğidir. Bu modelleri kullanan iktisatçılar genellikle bütün sendika üyelerinin işten çıkarılma ihtimallerinin birbirine eşit olduğunu veya bunun yerine bütün üyelerin daha az çalışarak istihdamdaki azalmayı eşit olarak paylaştıklarını (work sharing) varsayımlardır.

Talep ve Pazarlık modellerinin bu varsayımlarına karşılık gerçek hayatta işten çıkarılmaların kıdem durumunun tersi ile korelasyon içinde olduğu bilinmektedir. Bir başka deyişle, işten çıkarılmalara önce kıdemsiz işçilerden başlanılmaktadır. İşten çıkarılmalarda kıdemın esas alınması sendika fayda fonksiyonu oluşturmayı imkansız hale getirecektir. Bu durumun nedeni düşük kıdemli işçiler ile kıdemli işçilerin ücret ile istihdam arasındaki tercihlerinin farklı olmasıdır<sup>12</sup>. Kıdemsiz işçiler işlerini ilk kaybedecek kişiler olduklarından kendilerinin işten çıkarılmalarını engelleyecek çok küçük bir ücret artışına razı olacaklardır. Buna karşılık kıdemi yüksek olan işçiler daha az işten

<sup>11</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: Orley ASHENFELTER and James N.BROWN, "Testing The Efficiency Of Employment Contracts", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol. 94, June 1986, S.40-S.87, Henry S.FARBER, "Individual Preferences And Union Wage Determination: The Case Of United Mine Workers", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.86, no.51, 1978, s.923-942, John PENCAVEL and James DERTOUZOS, "Wage And Employment Determination Under Trade Unionism: The Case Of Inter- national Typographical Union", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.89, no.6, December 1981, s.1162-1181.

<sup>12</sup> KAUFMAN, s.553.

çıkarılma korkusu duyduklarından çok yüksek bir ücret artışı isteyebileceklerdir. Bu durumda sendika ücret taleplerinin esasını orta kıdemli işçilerin tercihleri oluşturacaktır<sup>13</sup>.

Bu modele göre, toplu iş görüşmeleri esnasında sendikanın tercihlerini belirleyen orta kıdemli işçiler mümkün olduğu kadar yüksek ücret almak isteyeceklerdir. Ancak orta kıdemli işçilerin ücret taleplerini sınırlandıran iki kısıt söz konusudur. Bu kısıtlardan birisi "*İstihdam Kısıtı*" dır. Bu kısıt belirli bir noktada orta kıdemli işçilerinde işsiz kalmalarının gerekeceği ücret düzeyidir ve orta kıdemli işçilerin ücret talepleri için üst sınırı oluşturur.

İkinci kısıt olan "*Grev Kısıtı*" na göre ücret talebi yükseldikçe greve gidilmesi ve bu grevin uzun sürmesi ihtimali yüksek olacaktır. Dolayısıyla orta kıdemli işçiler yüksek ücret almanın faydaları ile grevin maliyetleri arasında bir denge kurmak zorundadırlar. Grev kısıtı bu nedenle ücret talepleri için alt sınır olacaktır. Ücretlerin artması durumunda orta kıdemli işçi bu kısıtlardan biriyle diğerinden daha önce karşı karşıya gelecek, ilk karşılaşılan kısıt orta kıdemli işçinin en çok tercih ettiği ücret oranını belirleyici unsur olacaktır.

Daha önce açıklanan Ross ve Dunlop modellerini bu model ile birlikte incelemek mümkündür. Hatırlanacağı gibi, Dunlop'un talep modelinde işgücü talep eğrisi sendika ücret talebinde önemli bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla Talep Modelinde "*İstihdam Kısıtı*" orta kıdemli işçinin ücret talebi üzerinde hakim unsur olacaktır. İşgücü talep eğrisinin yüksek olduğu veya firmaların greve karşı direnme güçlerinin zayıf olduğu durumlarda sendika işgücü talep eğrisini ve ücret taleplerinin yeralacağı istihdam etkisini hesaba katmak zorundadır. Eğer sendika bunu gözönüne almazsa o takdirde ücret çok yukarıda bir yerde belirlenecek ve sendika üyelerinin çoğu işlerini kaybetmek durumunda kalacaklardır.

---

<sup>13</sup> Bu model ile ilgili ampirik çalışmalar için bkz.: Bruce E.KAUFMAN and Jorge MARTINEZ, "The Ross-Dunlop Debate And Union Wage Concession: A Median Voter Analysis", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Vol.8, Summer 1987, s.291-305, Thomas ROMER and Howard ROSENTHAL, "The Elusive Median Voter", JOURNAL OF PUBLIC ECONOMICS, Vol.12, no.2, October 1979, s.143-170, FARBER, s.923-942.

Öte yandan "grev kısıtı" ücret talebi için hakim unsur ise o taktirde Ross tipi sendikanın varlığı söz konusudur. Bu tür sendikalar için ücret politikasının belirlenmesinde talep eğrisi görünüşte önemsizdir. Bu durumda firma ölçekleri büyük, işgücü talep eğrisi inelastik olduğundan firmanın sendikaya grev maliyeti yükleyebilmesi yüksek olacak, sendika işgücü talep eğrisinin çok üst kısımlarında bulunamayacaktır<sup>14</sup>.

Son olarak, orta kıdemli seçmen modeline göre, talep modelinde belirtildiği gibi, istihdam düzeyinin belirlenmesi işverene bırakılsa bile etkin pazarlıkların yapılabileceğini belirtebiliriz. Bu durumu aşağıdaki şekil yardımı ile inceleyebiliriz.

Şekil 2.4.'de dikey ekseninde ücretler, yatay ekseninde istihdam yer almaktadır. İşten çıkarmalar "son giren ilk çıkar" prensibine göre yapıldığında, sendika ücreti orta kıdemli işçinin kıdem pozisyonu  $E_{mw}$  ile belirlenecektir. Buna göre  $E_{mw}$  daha sağındaki istihdam düzeylerinde orta kıdemli işçi daima istihdam edilmiştir. Bir başka deyişle bu istihdam seviyesi daha önce açıklanan "istihdam kısıtı" nı ifade etmektedir. Öte yandan orta kıdemli işçiler istihdam düzeyi  $E_{mw}$  daha aşağıya düştüğünde işlerini kaybedeceklerdir.

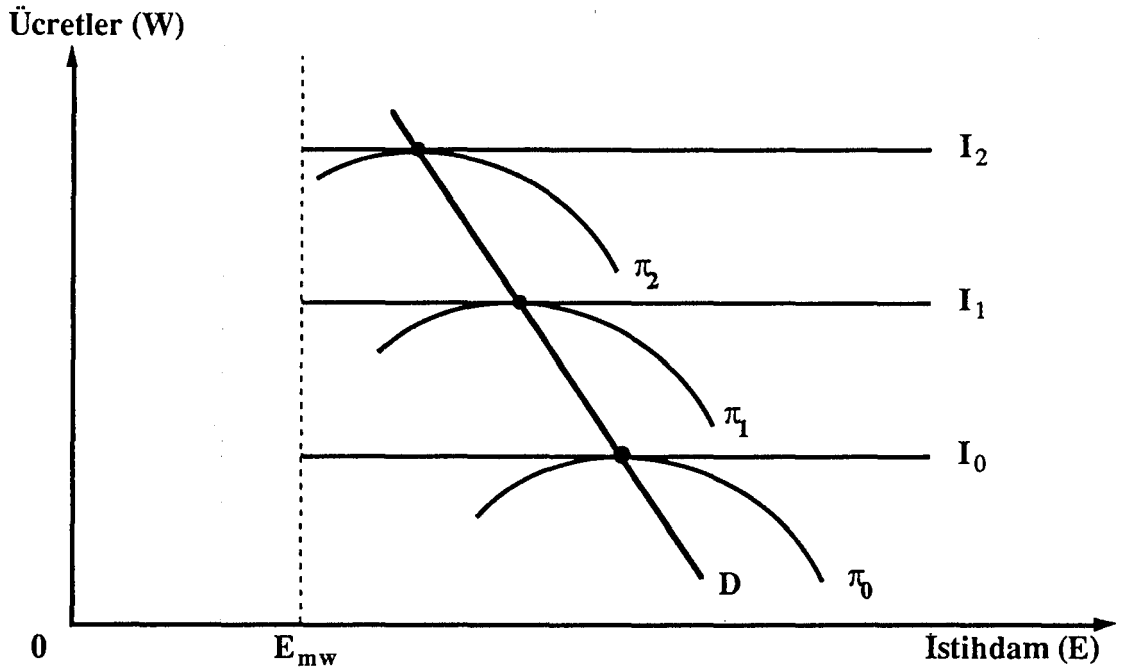
Şekil 2.4.'den de görüleceği gibi  $E_{mw}$ 'nin sağında sendika farksızlık eğrileri yatay eksene paralel hale gelmektedir. Bu durum, orta kıdemli işçilerin söz konusu istihdam düzeylerinde daima istihdam edilecekleri için sadece ücretleri ile ilgilenmelerinden kaynaklanmaktadır. Bir başka deyişle  $E_{mw}$  istihdam düzeyinin solunda, alternatif istihdam imkanları göz ardı edildiğinde, o bölgede kalan sendika üyelerinin faydaları sıfıra düşecektir.

---

<sup>14</sup> KAUFMAN, s.513.

Şekil 2.4.

Orta Kıdemli Sendika Üyesi Modeli



Kaynak: Bertil HOLMLUND, Karl G.LÖFGERN and Lars ENGSTRÖM, Trade Unions, Employment and Unemployment Duration, Clarendon Press, New York, 1989, s.19.

Şekil 2.4. aynı zamanda üç eş kâr eğrisini de ( $\pi_1$ ,  $\pi_2$  ve  $\pi_3$ ) içermektedir. Şekilden görüldüğü gibi eş kâr eğrileri ile sendika farksızlık eğrilerinin birbirlerine teğet oldukları noktalar işgücü talep eğrisi üzerinde bulunmaktadır. Dolayısıyla istihdam düzeyinin belirlenmesi konusundaki karar işverene bırakılsa bile etkin pazarlıkların gerçekleşmesi mümkündür.

## II. SENDİKALARIN ÇALIŞMA ŞARTLARI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER YAPMA AMACI

İstihdam ilişkilerinde işverenler maksimum ölçüde güce sahip olmak isterlerken işçiler de işverenin alacağı kararların ters etkilerinden kendilerini korumak isterler. Sendikalar işçiler adına sadece greve gitmek yoluyla değil aynı zamanda işçilerin çalışma şartları ile ilgili işverenlerle müşterek düzenlemeler yapmak suretiyle de işverenin gücünü sınırlandırmaya çalışırlar.

Bu düzenlemelerin bazıları insan ilişkileri ve iş güvenliği ile ilgilidir. Sendikalaşma işçinin hakkını savunabilme, ustabaşının kararlarını sorgulama veya şikayetlerini belirtme yeteneğini artırır. İşçiler kişisel hürriyetlerindeki bu artışı önemli bir kazanç olarak kabul ederler.

Sendikaların bu anlamda bir başka fonksiyonu da işgüvenliğini sağlamak amacıyla işten çıkarılmalarda kıdem esası uygulamasını işverenle anlaşarak yürürlüğe koymaktır. Bu esasa göre işe en son girenler, yani kıdemi en düşük işçiler, işten çıkarılacak işçiler arasında ilk sırayı almaktadırlar.

Sendikaların yapmak istedikleri çalışma şartları ile ilgili diğer düzenlemeler ise fizikseldir. Çalışma alanındaki sıcaklık, aydınlatma, temizlik, kalabalığın derecesi, tehlikeli makinelerde kaza riski, toz duman ve diğer sağlığa zararlı unsurların varlığı gibi unsurlar bunlara örnek olarak verilebilir<sup>15</sup>. Ayrıca yapılan işin hızı da önemli bir konudur. Bir işin temposu işçi için çok fazla efor gerektirici ve hızlı olarak kabul edilebilirken, işveren işçilerin üretebileceklerinin çok azını ürettikleri düşüncesini taşıyabilmektedir. Özellikle otomotiv ve tekstil sektörlerinde rastlanılan bu sorunu çözebilmek için sendikalar montaj hattının hızı veya makine başına kullanılacak işçi sayısı üzerinde işverenler ile anlaşma sağlamaya çalışırlar<sup>16</sup>. Bunun dışında kalan diğer fiziksel şartlarla ilgili küçük problemlerin işverenler ile yapılan günlük gayriresmi görüşmeler yoluyla çözülmesine çalışılır.

---

<sup>15</sup> REYNOLDS, MASTERS and MOSER, s.604.

<sup>16</sup> HELFGOTT, s.159.



İşverenin yukarıda sayılan olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesi için vereceği karar bu iş için yapılacak maliyetin verimlilik artışı tarafından yeterince kapatılıp kapatılmadığına bağlı olacaktır. Örneğin, belirli bir noktaya kadar çalışma hızının yavaşlatılması maliyetten çok fayda sağlarken, bu noktanın ötesinde tersi durum söz konusudur. Burada sorun mikro bazda belirli bir grup üretici ile makro bazda toplumun menfaatleri arasında doğru bir denge kurabilmektir.

Sendikaların olmaması durumunda bu dengenin üretimin parasal maliyetlerinin minimize edilmesi yönünde, yani işçilerin çıkarlarının işverenler ve tüketicilerin çıkarları uğruna feda edilmesi yönünde bozulacağını düşünmemiz için bazı nedenlerin varlığı söz konusudur. Aynı zamanda sendikaların çoğu zaman bu dengeyi optimal'in çok uzağında kurarak endüstriye aşırı derecede yüksek maliyetler yükleyebileceği konusunda da şüpheler mevcuttur. Fakat genelde toplu sözleşme ile üreticiler ve tüketiciler arasında uygun dengeye toplu iş sözleşmesinin olmadığı durumdan daha çok yaklaşılabileceğini belirtmek yanlış olmayacaktır.

Sendikalar çalışma şartları ile ilgili düzenlemeler konusunda bazı durumlarda kanunlar tarafından da desteklenmektedirler. Ancak bu gibi düzenlemelerin sendikanın kendisi tarafından sağlanması sendika yöneticilerinin kendilerini daha güvenli hissetmelerine yol açacaktır. Bunun nedeni parlamenterlerin sağladıkları bu tür hakların yine onlar tarafından geri alınabileceğidir. Ayrıca bu tür hakların doğrudan işverenlerden alınması hem sendikanın önemini işverenler tarafından tanınması anlamına gelecek ve hem de işçiler için çalışma hayatlarını etkileyen kararlara katılımlarını sağlayan bir araç olacaktır<sup>17</sup>.

### III. SENDİKALARIN SOSYAL DEĞİŞİMİ SAĞLAMA AMACI (POLİTİK AMAÇLARI)

Toplu pazarlık her ne kadar sendika çabalarının odak noktası olmakta ise de, sendikalar aynı zamanda politik faaliyetler içinde de bulunurlar. Devletin iş piyasalarında

<sup>17</sup> SALAMON, s.82.

düzenleyicilik görevi olduğu göz önüne alındığında, politik faaliyette bulunarak sendikalar işgücünün yararına olan kanunların yürürlüğe konulmasında etkili olmak gibi stratejik bir amacı gerçekleştirmeye çalışırlar. İşgücünün yararına olan kanunların yürürlüğe girmesi ve uygulanması doğrudan veya dolaylı olarak sendikaların amaçları ile ilgili pek çok alanı kapsamaktadır. Sendikalar organize olmamış işçilerin organize olmalarını mümkün kılan ve yeni ve güçsüz sendikaların korunmasını sağlayan kanun ve yönetmeliklerin kabulünü sağlamaya çalışırlar<sup>18</sup>. Devletin kanun ve yönetmelikler yolu ile sağlayacağı bu yardım sendikaların organize olma maliyetlerini azaltarak veya sendikalı işgücü talebini teşvik ederek sendikaların pazarlık güçlerini desteklemektedir. Sendikaların açıkça görülebilen politik amaçları arasında asgari ücret uygulaması, sağlık ve güvenlik kanunları, devlet tarafından yönetilen işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik programları, iş kazaları ve emeklilik ile ilgili düzenlemeler, grev yapma hürriyeti gibi amaçlar sayılabilir. Sendikaların politik amaçlarının altında yatan unsur ekonomiyi maksimum sayıda istihdam imkanlarını sağlayacak şekilde yüksek düzeyde tutmaktır. Sendika liderleri, bir gurup olarak, devletin mali politikaları ve kamu harcamaları düzeyinin ekonominin tekerleklerini dengede tutan unsurlar olduğuna inanırlar. Bu açıdan resesyon dönemlerinde hükümetin ekonomiyi düşüşten koruyacak araçlara sahip olduğunu düşünürler. Sendikalar ekonominin yükselme devrelerinde toplu pazarlığa daha fazla önem verirlerken, resesyon devrelerine politik kararlar üzerinde etkili olmaya çalışırlar. Bundan dolayıdır ki ekonominin gerileme devrelerinde sendikalar genelde aktif-saldırgan politika yerine pasif politikalar izlemeyi tercih ederler<sup>19</sup>.

Toplu pazarlıkta firma yöneticileri sendika yetkililerini giderek artan bir şekilde hesaba katmak zorundadırlar ve sendikaların kazandıkları mukaveleden doğan haklar idari kararlar içinde yer almaktadır. Bundan 20-30 yıl önce söz konusu olmayan hakların bugün var oluşları güçlü sendikaların müşterek karar alma sürecine girmelerinde önemli haklar kazandıklarını göstermektedir.

---

<sup>18</sup> Robert DUBIN, Working Union-Management Relations: The Sociology of Industrial Relations, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, NJ, 1958, s.94.

<sup>19</sup> SALAMON, s.85.

Günümüzde siyasi partiler bu nedenle geçmişte olduğu gibi işçilerin politik bir güç oldukları gerçeğini gözardı etmemektedirler<sup>20</sup>. Sendikaların politik amaçları da siyasi partilerin sendikalara olan bakış açıları gibi zamanla değişime uğramıştır. Sendikalaşmanın ilk aşamalarında sendikaların temel politik amacı sosyal değişimi sağlamak iken zaman içinde toplumdaki değişiklik sendikaların sosyal değişim fonksiyonunun değişmesine neden olmuştur. Bunun sonucu olarak sosyal sınıf çatışması endüstriyel mücadeleye indirgenmiş, devrimci yaklaşım yerini mevcut sistemin gelişmesi, mükemmelleşmesi amacına bırakmıştır. Günümüzde sendikaların istihdam imkanlarını koruma programları bu açıdan devrimci bir nitelik taşımamakta, tersine hür teşebbüs sistemi depresyon veya ekonomik dalgalanmaların olması durumunda güçlendirilemeyeceği için, mevcut sistemin iyi işleyişini amaçlamaktadır.

#### IV. SENDİKALARIN BİREYİN KARAR ALMA SÜRECİNE KATILIMINI SAĞLAMA AMACI

Sendikaların temel amaçlarından birisi de bireysel işçinin karar alma sürecine katılımını sağlamaktır. Sendikalar işgücünün karar alma sürecine katılımını sağlamakla kurumsal açıdan güçlenmeyi ve üye sayılarını arttırmayı amaçlarlar. A.B.D.'de yapılan araştırmalar işçilerin karar alma sürecine katılımları zorlaştıkça sendikalaşma isteklerinin artacağını göstermiştir<sup>21</sup>. İşçiler çalışma şartlarından kaynaklanan tatminsizliklerini işverene iletmekle çözemedikleri takdirde, firma yöneticilerinin kararları üzerinde etkide bulunamamanın vereceği bir başka tatminsizlikle karşılaşılırlar. Başarılı sendikalar bu tatminsizlikleri ortadan kaldırmakla işçilerin sendikalaşmaya karşı olan tutumlarını olumlu yönde etkileyebilmektedirler.

<sup>20</sup> Yapılan araştırmalar sendikaların gücü ve politik (seçim) kampanyalara katkıları ile siyasilerin işçi lehine olan kanunları onaylama ihtimalleri arasında pozitif bir korelasyon olduğunu göstermiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Jonathan SIBERMAN and Garey C.DURDEN, "Determining Legislative Preferences On The Minimum Wage: An Economic Approach", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, vol.84, no.2, 1976, s.317-329 James B.KAU and Paul H.RUBIN, "Voting on Minimum Wages: A Time Series Analysis", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.86 no.2, April 1978, s.337-342, Farrel E.BLOCH, "Political Support For Minimum Wage Legislation", JOURNAL OF LABOR RESEARCH vol.1 no.2, Fall 1980, s.245-253.

<sup>21</sup> ALLEN and KEAVENY, s.185.

Sendikalar üyelerinin karar alma sürecine katılımını birbiri ile ilgili üç sistem aracılığı ile sağlamaya çalışırlar. Bunlar:

1. Sendikalar, *sendika yönetim sistemi içinde* üyelerinin yönetimin çeşitli kademelerinde görev almalarını teşvik ederek ekonomik ve endüstriyel konular üzerinde olduğu gibi sendika politikasının geliştirilmesi ile ilgili tartışmalara ve kararlara katılmalarını sağlamaya çalışırlar.

2. *Toplu Pazarlık Sistemi İçinde*, işçilerin çalışma şartlarını etkileyen kararlara katılmalarını sağlamaya çalışırlar.

3. *Politik Temsil Sistemi İçinde*, hükümetin politikaları ve faaliyetlerini etkilemeye çalışırlar<sup>22</sup>.

Bireysel sendika üyesi bu sistemlerden birisine atanarak veya seçilerek girebilir. Sonuçta söz konusu sistemler aracılığı ile işçiler karar alma alanlarına katılmış olurlar.

Sendikalaşmanın ilk zamanlarında katılımcılığı sağlamak önemli bir amaçken sonraki yıllarda gelişen eğitim imkanlarına bağlı olarak bireylerin teknik ve idari iş bulma imkanlarının artması, bireylere sendikalaşma dışında da katılımcılığı sağlayacak başka imkanların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sonuç olarak sendikaların bu alandaki rolü azalmıştır. Ancak sendikacılığın bu yönü hala kişilerin neden bir takım sosyal maliyetlere (vazgeçilen zaman, aileden uzak kalmak gibi) katlanarak aktif bir biçimde sendika yönetiminde bulunmak, toplantılara katılmak istemelerinin açıklanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu durumun sadece kişilerin güç kazanma arzularından kaynaklandığını söylemek işi basite indirgemek olur. Bunun yerine kişilerin sendikalarda aktif olarak bulunmakta hayatta genelde daha tatmin edici rol almayı amaçladıklarını söylemek daha uygun olabilir.

---

<sup>22</sup> SALAMON, s.87.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKALARIN FAALİYETLERİ

Sendikalar önceki bölümde dört başlık altında incelenen amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli faaliyetlerde bulunurlar. Bu bölümde söz konusu faaliyetler:

- (1) Toplu Pazarlık ve Grevler
- (2) İşgücü Arzını Kısıtlayıcı Faaliyetler
- (3) İşgücü Talebini Arttırıcı Faaliyetler
- (4) İşgücü Talebini Daha Az Esnek Hale Getirici Faaliyetler
- (5) Kısıtlayıcı Çalışma Kuralları (Featherbedding)

olmak üzere beş başlık altında incelenecektir.

Bu faaliyetlerden "Toplu Pazarlık ve Grevler" sendikal faaliyetler içinde en önemlisi olmasının yanısıra yukarıda sıralanan faaliyetler içinde ülkemizde görülen tek sendikal faaliyet türü olmaktadır. Bu bakımdan bu bölümde sendikaların faaliyetleri ile ilgili açıklamaların ağırlığını toplu pazarlık ve grev faaliyetleri oluşturacak, ülkemiz sendikacılığında görülmemekle birlikte, diğer faaliyetlere de teorik çerçeveyi tamamlamak açısından kısaca değinilecektir.

#### I. TOPLU PAZARLIK VE GREVLER

Toplu pazarlık süreci ile ilgili bir analiz tarafların davranışları ile ilgili beş temel özelliği belirtmelidir. Bu özellikler şunlardır:

- (1) Sendikanın tercih ettiği sonuç
- (2) Müzakereler esnasında sendika ücret taleplerinin dinamiği
- (3) İşverenin tercih ettiği sonuç
- (4) Müzakereler esnasında işverenin ücret tekliflerinin dinamiği
- (5) Müzakerelere üçüncü tarafın katılması ile ilgili ayrıntılar

Bu faktörler grev olup olmayacağını ve olduğu takdirde bunun ne kadar süreceğini belirlemektedir<sup>1</sup>. Bu başlık altında öncelikle ilk dört maddenin ifade ettiği işçi ve işveren temsilcilerinin üçüncü bir tarafın müdahalesi olmaksızın toplu iş görüşmelerini nasıl yürüttükleri ve bu durumda grevlerin nasıl sona erdirildiğini inceleyen modeller analiz edilecektir. Serbest Toplu Pazarlık Modellerine ilişkin bu açıklamalardan sonra pazarlık sürecine üçüncü bir tarafın (aracının veya hakemin) katılması ile anlaşmazlığın nasıl sona erdirileceği tartışılacaktır.

## A - SERBEST TOPLU PAZARLIK MODELLERİ

Toplu pazarlık sendikaların üyeleri için ücret artışı sağlamalarının tek, parasal olmayan çalışma şartları ile ilgili kazançlar sağlamalarının ise başlıca yoludur. Toplu pazarlıkta sendika pazarlık gücünün önemli bir kaynağı grev silahıdır<sup>2</sup>. Sendikanın işgücünü çekerek işverene maliyet yükleyebilme yeteneği ve işverenin greve karşı direnerek işçileri maliyet yüklenmeye zorlaması tarafların pazarlık gücünü ve nihai anlaşmayı belirleyen en önemli unsurdur. İktisatçılar genellikle sendika-işveren görüşmelerini nihai çözümün belirsiz olduğu iki yanlı monopol (bilateral monopoly) durumunu esas alarak incelerler. Buna göre sendikanın en düşük kabul edilebilir teklifi işverenin maksimum kabul edilebilir teklifinden küçük ise tarafların greve gitmeden

<sup>1</sup> Belton M.FLEISHNER and Thomas J.KNIESNER, Labor Economics: Theory, Evidence and Policy, Third Edition, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1984, s.225.

<sup>2</sup> Pazarlık gücü kavramına bu araştırmada ayrıca değinilmeyecektir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: MARSHALL and BRIGGS, s.246-247, MCCONNELL and BRUE, s.208, REYNOLDS-MASTERS and MOSER, s.490 ve Neil W.CHAMBERLAIN and James W.KUHN, Collective Bargaining, Third Edition, Mc Graw-Hill Book Company, New York, 1986, s.172.

anlaşmayı tercih edebilecekleri bir anlaşma bölgesi söz konusudur<sup>3</sup>. Ancak anlaşma bölgesinin olması gerekli olmakla birlikte bir anlaşmanın gerçekleşebilmesi için yeterli değildir. Anlaşma bölgesi mevcut olsa dahi eksik veya asimetrik bilgi yanlış hesaplama gibi unsurlar müzakere hatalarına ve grevlere neden olabilmektedir.

Bu başlık altında arabuluculuk ve hakemlik kurumlarının olmadığı durumda toplu pazarlık sürecinin nasıl işlediğini ve grevlerin neden meydana geldiğini açıklayan üç model üzerinde durulacaktır<sup>4</sup>. Bunlardan birincisi grevlerin tarafların müzakere hataları sonucunda meydana geldiğini ileri süren *Pareto Optimal Hata Modelleri (Pareto Optimal Accident Models)* dir. İkinci olarak Kaufman tarafından formüle edilen ve taraflar arasındaki stratejik etkileşimin pazarlık modellerinin merkezini oluşturması gerektiğini savunan *Karşılıklı Etkileşim Pazarlık Modeli (Interactive Bargaining Model)* incelenecektir. Son olarak *Ashenfeller ve Johnson'un Politik Modeli* analiz edilecek, toplu pazarlıkla ilgili sosyolojik ve kurumsal modellere değinilmeyecektir<sup>5</sup>.

## 1. Pareto Optimal Hata Modelleri

İlk olarak 1932 yılında Sir John R.HICKS tarafından ortaya atılan bu modele göre ücret pazarlıklarında işverenin fedakarlık yapma eğilimi ile grevin beklenen süresi arasında doğru yönlü, buna karşılık sendikanın direnme eğilimi ile grevin beklenen süresi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Bu durumu aşağıdaki şekil üzerinde görmek mümkündür.

<sup>3</sup> Anlaşma Bölgesi kavram olarak sendika ile işverenin anlaşmalarının mümkün olduğu sınırları ifade etmektedir. Buna göre anlaşma bölgesinin üst sınırını sendikanın almayı arzuladığı maksimum ücret oranı oluştururken alt sınırını işverenin vermeyi arzuladığı minimum ücret oranı oluşturmaktadır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: REYNOLDS, MASTERS and MOSER, s.488-489, KAUFMAN, s.522.

<sup>4</sup> Konuyu sınırlandırmak amacıyla modeller açıklanırken bunlarla ilgili ampirik çalışmalarına değinilmeyecektir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: HIRSCH and ADDISON, S.95-105, Robert J. FLANAGAN, "The Economics Of Unions And Collective Bargaining", INDUSTRIAL RELATIONS, vol.29, no.2, Spring 1990, s.300-315.

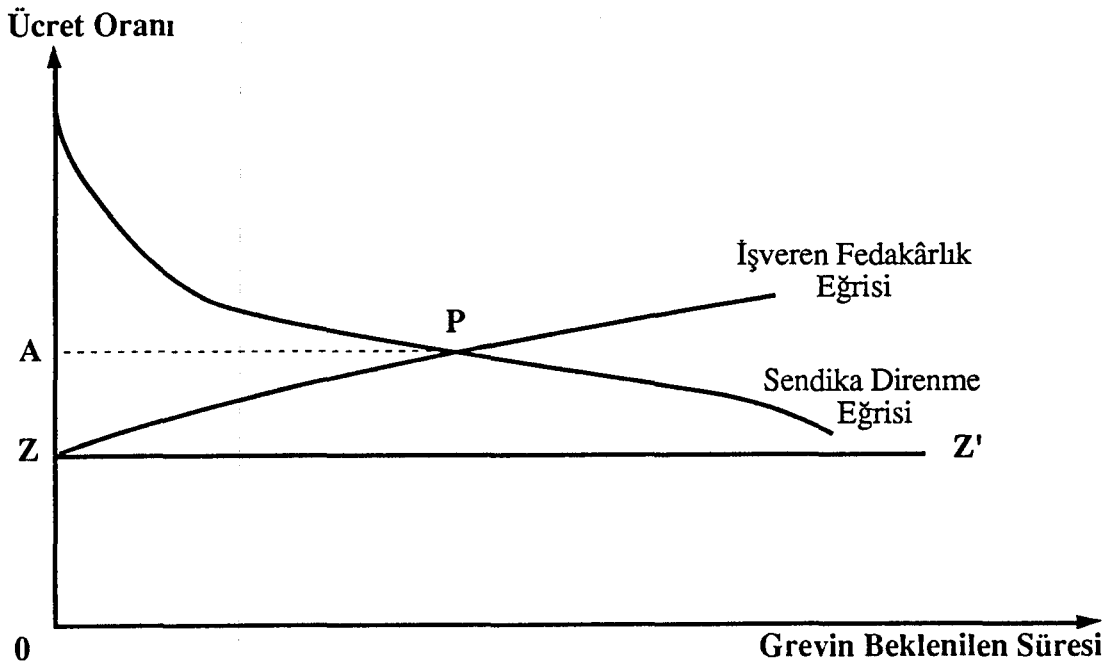
<sup>5</sup> Sosyolojik ve Kurumsal Pazarlık Modelleri için bkz.: HIRSCH and ADDISON, s.93-95.

Şekil 3.1.'de dikey eksen de ücret oranı, yatay eksen de grevin beklenen süresi yer almaktadır. Şekilde ZZ' eğrisi işverenin sendikadan olmadığı durumda ödeyeceği ücreti (piyasa ücretini) göstermektedir. İşverenin fedakarlık eğrisi işverenin belirli sürelerdeki grevlerden kaçınmak için kabul edeceği minimum ücretleri gösterir. İşverenin fedakarlık eğrisi üzerindeki her noktada grevin beklenen maliyeti fedakarlık yapmanın beklenen maliyetine eşittir.

Şekil 3.1. de görüldüğü gibi işverenin fedakarlık eğrisi ile sendikadan direnme eğrisi P noktasında kesişmektedir. Bu noktanın ifade ettiği OA ücreti iyi bir müzakerenin işverenden alabileceği en yüksek ücrettir. Eğer sendika temsilcileri bundan daha düşük bir ücret talep ederlerse, bu talep kolaylıkla kabul edilecektir. Ancak bu durumda sendika adına pazarlıklar yöneten kişiler üyelerin zararına bir iş yapmış olacaklardır.

**Şekil 3.1.**

Hicks'in Pazarlık Problemine Çözümü



Kaynak: John R.HICKS, The Theory Of Wages, Second Edition Mac Millan and Co.Ltd., London, 1963 s.143.



Hicks'e göre grevlerin meydana geliş nedenlerinden birisi eksik yada asimetrik bilgiden kaynaklanan müzakere hatalarıdır<sup>6</sup>. Sendika greve gitmekle zaman zaman daha iyi şartlarda anlaşma imkanı bulsa da müzakerelere devam etmenin daha iyi bir politika olduğu bilinmektedir. Daha açık bir ifadeyle, greve gitmeksizin yapılacak her anlaşma şekil 3.1. deki P noktasına tercih edilmelidir. Bu anlaşmalar tarafların her ikisinin de faydalarını arttıracığından pareto optimum durumları ifade edecek<sup>7</sup>, bu durumda greve gitmek sendika liderleri için başarısızlık olarak değerlendirilecektir.

Ancak bu duruma bazı istisnaların olduğu söylenebilir. Kullanılmayan silahların paslanması gibi hiç bir zaman greve gitmeyen bir sendika da korkutucu özelliği olan "grevleri organize etme yeteneği" ni kaybeder ve tehdidi giderek daha az etkili hale gelir. Bu nedenle sendikalar her zaman en yüksek ücreti elde etmek için değil, aynı zamanda sendikanın gücünü işverene göstermek, grev düzenleme yeteneklerini formda tutmak için de greve giderler.

Hicks her ne kadar asimetrik bilgiden söz etmişse de bunun altında yatan varsayımların neler olduğunu ve OA ücretinin nasıl elde edileceğini açıklamamıştır. Hicks'i takiben bazı araştırmacılar onun çerçevesini kullanarak denge ücret düzeyine nasıl ulaşılabileceğini ve müzakere hatalarının neden meydana geldiğini açıklamaya çalışmışlardır<sup>8</sup>. Bunlardan BISHOP Hicks'in belirttiği asimetrik bilginin iki varsayıma dayandığını ileri sürmüştür. Bu varsayımların ilki işverenin sendikanın eğrisi hakkında bilgi sahibi olması ancak sendikanın işverenin eğrisi hakkında bilgisinin bulunmamasıdır. İkinci varsayım ise Hicks'in ücretlerle ilgili tekliflerin sadece sendikalardan gelmesi ve

<sup>6</sup> HICKS, s.146.

<sup>7</sup> Pareto Optimum Durum hakkında bkz. s. 38.

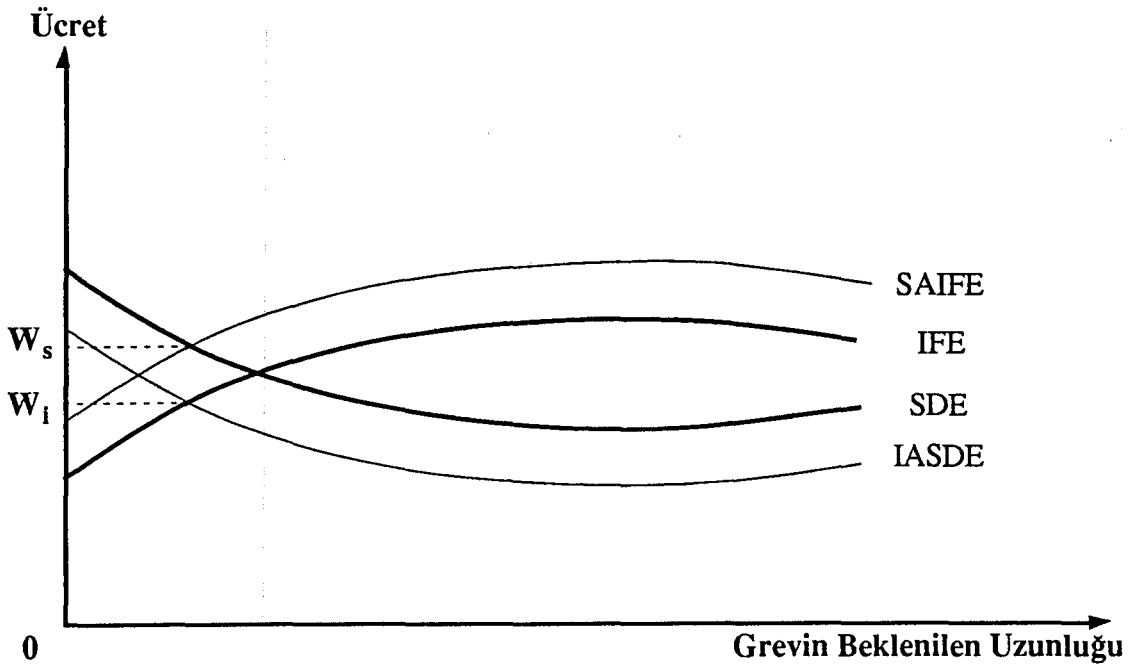
<sup>8</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: W.Stanley SIEBERT and John T.ADDISON, "Are Strikes Accidental?", ECONOMIC JOURNAL vol. 91, no.362, June 1981, s.389-404, John KENNAN, "Pareto Optimality And The Economics Of Strike Duration", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Vol.1, no.1, Spring 1980, s.77-94, Melvin REDER and George R.NEUMANN, "Conflict and Contract: The Case Of Strikes", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, vol.88, no.5 October 1980, s.867-886, Martin J.MAURO, "Strikes As A Result Of Imperfect Information", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, vol.35, no.4, July 1982, s.522-538, Robert L.BISHOP "A Zeuthen-Hicks Theory Of Bargaining", ECONOMETRICA, Vol.32, no.3, July 1964, s.410-417, John G.CROSS, "A Theory of Bargaining Process", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, vol.55, no.1, March 1955, s.67-94.

işverenin bu teklifleri eğrilerin kesişme noktasının üstünde yada altında olmasına bakarak kabul veya reddetmesi ile ilgili zımni varsayımdır<sup>9</sup>. Bu çalışmalarda vurgulanan temel husus anlaşma ücretinin eğrilerin eğimine bağlı olduğudur. Buna göre eğrilerin eğimi daha önce açıklanan Marshall-Hicks Türetilmiş Talep Kanunlarının yanısıra pazarlık maliyetleri, alet ve ekipmanın çalışmaması nedeniyle zarar görmesi, grev fonu ve diğer fonların varlığı, iş ve ürün piyasalarının durumu gibi diğer bazı faktörlere de bağlıdır.

Pareto Optimal Hata Modelleri çerçevesinde Hicks'in ileri sürdüğü yanlış bilgi ve müzakere hatası hakkında ilginç bir yaklaşım MAURO tarafından yapılmıştır. Şekil 3.2. bu yaklaşımı ifade etmektedir.

Şekil 3.2.

Reel Ücret Algılamalarındaki Farklılıkların Etkisi



Kaynak: MAURO, s. 525.

Şekil 3.2.'de dikey ekseninde ücretler ve yatay ekseninde grevin beklenen uzunluğu yer almaktadır. Şekildeki IFE ve SDE eğrileri sırasıyla işverenin fedakarlık eğrisi ile

<sup>9</sup> BISHOP, s.413.

sendikanın direnme eğrisini ifade ederken, SAIFE eğrisi sendikanın algıladığı işverenin fedakarlık eğrisini, IASDE eğrisi ise işverenin algıladığı sendikanın direnme eğrisini ifade etmektedir.

Mauro'ya göre firma işgücü talebini belirlerken ürün fiyatını göz önüne almakta, sendika ise reel ücretleri ve işgücü arzını belirlerken fiyatlar genel seviyesini gözönüne almaktadır. Her iki tarafın da direnme ve fedakarlık eğrilerini kullanırlarken farklı değişkenleri esas almaları tarafların birbirlerinin eğrilerini IASDE ve SAIFE şeklinde, olduğundan daha iyimser bir biçimde algılamalarına neden olmaktadır. Sonuçta sendika  $W_s$  gibi yüksek bir ücret üzerinden anlaşmayı ümit ederken, işveren anlaşma ücretinin  $W_i$  gibi daha düşük bir seviyede gerçekleşmesini beklemektedir.  $W_i$  ve  $W_s$  ücretleri arasında yanlış bilgi ve iyimser algılama nedeniyle meydana gelen bu fark greve gidilmesi ihtimalini arttıracaktır.

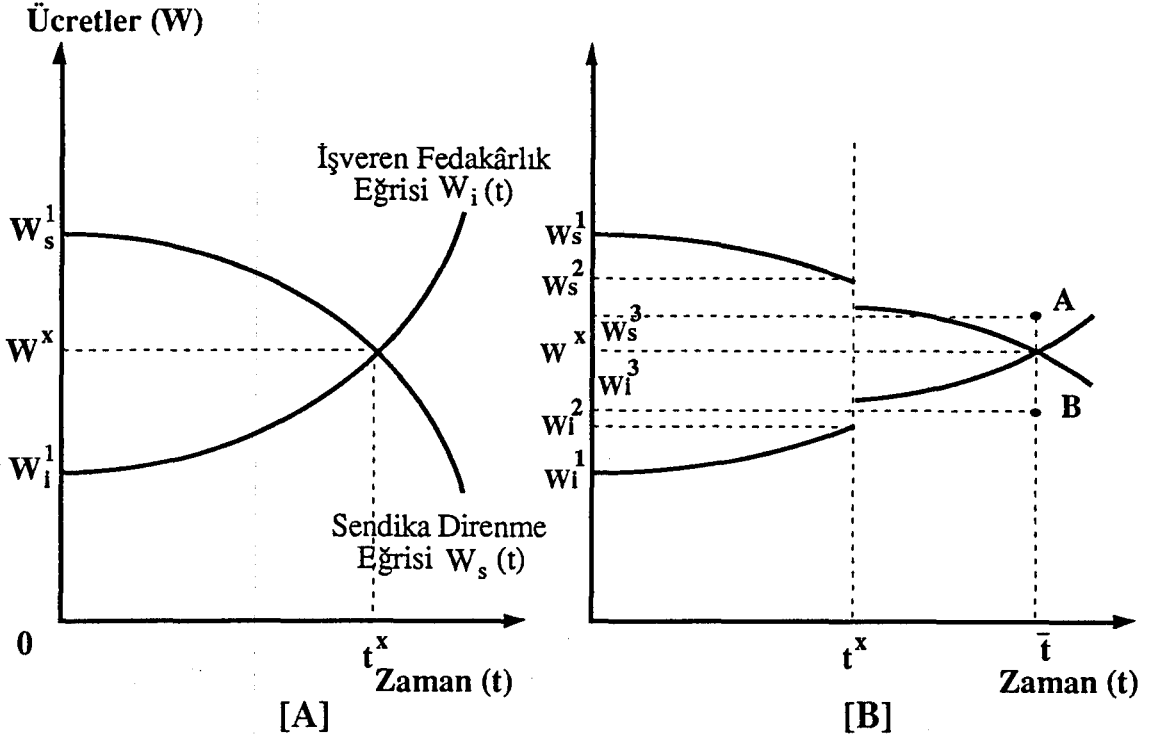
## 2. Kaufman'ın Karşılıklı Etkileşim Pazarlık Modeli

Pareto Optimal Hata Modellerine alternatif bir model önerisi Kaufman tarafından yapılmıştır. Kaufman'a göre gerçekçi ve analitik olarak işlenebilir bir pazarlık modeli oluşturmak bir hayli güçtür. Bunun başlıca nedeni taraflar arasındaki stratejik etkileşimdir. Stratejik etkileşim sendikanın ve işverenin ücret talepleri arasındaki karşılıklı bağımlılıktan kaynaklanmaktadır. Örneğin işverenin ücret teklifi karşısında sendika talebini değiştirirken, sendikanın talep değişikliği işverenin teklifini tekrar gözden geçirmesine vb. neden olmaktadır. Bu problem oligopol altında fiyat belirlemesi modellerinin karşılaştığı problemin aynısıdır.

Şekil 3.3. Karşılıklı Etkileşim Pazarlık Modelinin işleyişini göstermektedir.

Şekil 3.3.

Karşılıklı Etkileşim Pazarlık Modeli



Kaynak: Bruce, E.KAUFMAN, "Bargaining Theory, Inflation and Cyclical Strike Activity In Manufacturing", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, vol.34, no.3, April 1981, s.339.

Şekil 3.3.'de yatay ekseninde müzakereler için harcanan zaman gösterilmektedir. Buna göre  $t^*$  zamanı grevin başlama tarihini ifade etmektedir. Başlangıçta sendika  $W_s^1$  ücretini almak isterken, işveren  $W_i^1$  ücretini vermek istemektedir. Müzakereler esnasında her iki taraf da taleplerini yumuşatarak pozisyonlarını ayıran mesafeyi kademeli olarak daraltırlar ve grevin başlama tarihinde direnme ve fedakarlık eğrilerini kesiştirerek  $W^*$  ücret oranında dengeye gelirler.

Eğer  $t^*$  tarihinde anlaşmaya varılamazsa, bu taktirde şekil 3.3. (b)'de gösterildiği gibi grev kaçınılmaz olacaktır. Grevin başlangıcında sendikanın ücret talebi  $W_s^2$  olurken

işverenin ücret teklifi  $W_i^2$  dir. Eğer her iki taraf da grev yapmakla daha fazla kazanç eldeceğini düşünürse greve gidilir. Bu durumda sendika  $\bar{t}$  gün grevden sonra işverenin  $W_s^3$  ücretini vermeye razı olacağını düşünürken (A noktası), işveren de bu süre sonunda sendikanın  $W_i^3$  ücretine razı olacağını düşünebilmektedir (B noktası). Sonuçta taraflar grev esnasında azalan pazarlık güçlerine bağlı olarak ücret taleplerini/tekliflerini azaltarak  $W^*$  ücret düzeyinde anlaşmaya ulaşacaklardır.

Görüldüğü gibi tarafların grev sonunda anlaştıkları ücret düzeyi greve gitmemeleri durumunda anlaşabilecekleri ücret düzeyinin aynısıdır. Kaufman'a göre taraflardan birisi grev başlamadan önce anlaşma ücreti olan  $W^*$ 'a ulaşmak için büyük bir fedakarlık yaparsa, diğer taraf bunu bir zayıflık olarak algılar ve kendi talebini artırır. Bu açıdan bakıldığında grevler irrasyonel olaylar değildir ve pazarlık sürecinin doğasında bulunan stratejik etkileşim ve eksik bilgilenmelerden kaynaklanmaktadır<sup>10</sup>.

### 3. Ashenfelter ve Johnson'un Politik Modeli

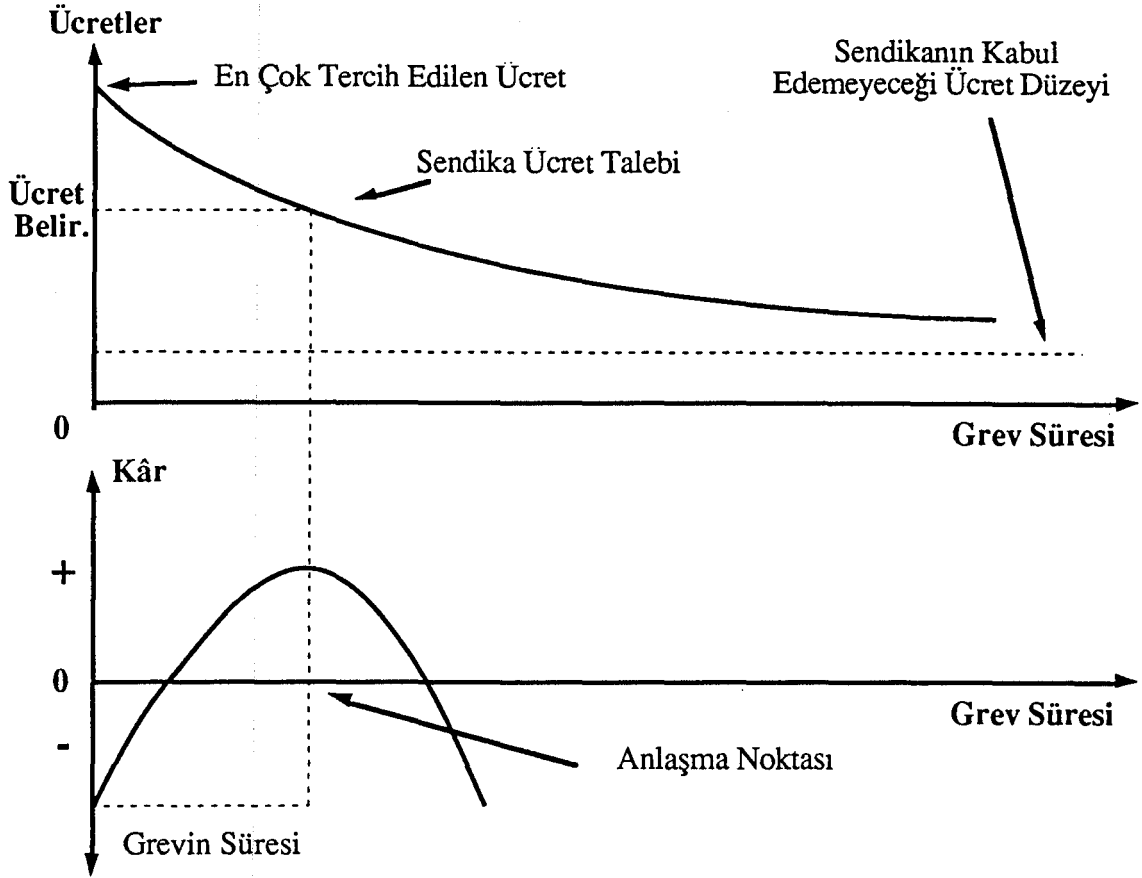
Ashenfelter ve Johnson modelinin temel görüşü olan sendikaların politik kurumlar olmaları özelliği daha önce Ross ve Hicks tarafından da belirtilmekle birlikte<sup>11</sup>, modelin diğerlerinden farklı yanı toplu pazarlığa sadece sendika yöneticileri ve işverenlerin değil aynı zamanda sendika üyelerinin de dahil olduğunun kabul edilmesidir. A & J modelini aşağıdaki şekil üzerinde incelemek mümkündür.

<sup>10</sup> KAUFMAN, "Bargaining...", s.340.

<sup>11</sup> Bkz.: HICKS, s.145 ve ROSS, s.293-312.

Şekil 3.4.

A &amp; J Modeline Göre Grev Süresi ve Ücret Belirlemesi



Kaynak: FLEISHER and KNIESNER, s.229.

Şekil 3.4.'den görüleceği gibi grev başlangıcında sendikannın en çok tercih ettiği maksimum ücret düzeyi ile işçilerin kabul edemeyecekleri kadar düşük bir ücret düzeyi vardır. Grev esnasında eğri maksimum ücret düzeyinden başlayarak azalmakta ve bir noktadan sonra minimum düzeye yakın bir yerde yatay eksene paralel hale gelmektedir. Bu sınırlardan en çok tercih edilen ücret düzeyi işçilerin tercihlerine bağlı olurken, sendikannın kabul edemeyeceği ücret düzeyi üyelerin tercihlerine bağlı olacaktır. İşçilerin grev esnasında ücret taleplerini düşürme hızı eğrinin eğimini oluştururken, sendika liderleri, üyelerin talepleri anlaşmaya varılabilecek ve kendi politik statülerini tehlikeye düşürmeyecek bir seviyeye düştüğünde, işveren ile anlaşacaklardır.

Şekil 3.4.'ün üst kısmında sendika ücret talebi eğrisi, alt kısmında ise grevin çeşitli aşamalarında sendikanın ücret talebi kabul edilirse firmanın gelecekteki kârlarının nasıl olacağı gösterilmektedir. Görüldüğü gibi grevin erken devrelerinde işverenin sendikanın talebi üzerinden anlaşmayı reddetmesi gelecekteki işgücü maliyetlerini azaltmaktadır. Bu azalma satış geliri kaybından büyük olduğu müddetçe işverenin kârı artacaktır. Ancak bir noktada satış geliri kaybı işgücü maliyeti kazancından büyük olur ve işverenin grev nedeniyle beklemekten doğan kârı azalmaya başlar. Pazarlığın bu aşamasında işveren sendikanın taleplerini kabul ederek anlaşmayı imzalar ve grev sona erer.

Görüldüğü gibi bu model grevin ne kadar süreceğinin işverenin grevden doğan kazancına bağlı olduğunu ve işverenin sendikanın ücret talebi eğrisini bildiğini ileri sürmektedir. Buna göre işveren greve kârı en yüksek noktaya çıkıncaya kadar müdahale etmeyecek ve anlaşmaya yanaşmayacaktır. Model ayrıca sendika üyelerinin de anlaşmada önemli bir unsur olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, bakış açısı genellikle üyelerden daha geniş olan ve işverenin ödeme kapasitesi hakkında bilgi sahibi olan, sendika lideri işverenin ücret teklifinin iyi olduğunu düşünüyor ancak, üyeleri ücret taleplerini aşağıya çekmek konusunda ikna edemiyorsa kendi politik geleceğini riske sokmamak için greve gidilmesine karar verecektir<sup>12</sup>.

A & J Modelinin bu yapısı ile bir pazarlık modeli olmayıp veri bir sendika direnme eğrisi kısıtı altında firmanın kâr maksimizasyonunu nasıl yaptığını öneren bir model olduğu, modelin grevlerden sadece sendikaları sorumlu tutmasının yanısıra Ross'un belirttiği anlamda "politik" olmadığı modele yöneltilen başlıca eleştiriler olmuştur<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Orley ASHENFELTER and George G. JOHNSON, "Bargaining Theory, Trade Unions And Industrial Strike Activity", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol 59, no.1., March 1969, s.37.

<sup>13</sup> Bu eleştiriler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Henry FARBER, "Bargaining Theory, Wage Outcomes And The Occurance Of Strikes", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.68, no.3, June 1978, s.262-271, Curtis B. EATON, "The Worker And The Profitability Of The Strike", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, vol.26, no.1, October 1972, s.670-679.

## B - UYUŞMAZLIKLARIN ARABULUCU VEYA HAKEM KARARI İLE ÇÖZÜLMESİ

Toplu pazarlık ve grevlerle ilgili olarak buraya kadar yapılan açıklamalar müzakerelere işçi ve işveren taraflarının katıldığı serbest toplu pazarlık sürecini açıklamaya yönelik olmuştur. Bu başlık altında pazarlığa bir arabulucu veya hakemin dahil olması durumunda pazarlık sonucunun nasıl oluşacağı ve arabuluculuk-hakemlik sistemlerinin özelliklerinin neler olduğu incelenecektir.

### 1. İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk

İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk karşılıklı olarak kabul edilebilir bir sonuç üzerinde anlaşma sağlamak üzere alternatif çözümler oluşturmak, taraflar arasındaki görüş farklılıklarının nedenleri ve boyutlarının belirlenmesine yardımcı olmak amacıyla müzakerelere üçüncü bir tarafın katılımını öngören bir stratejidir<sup>14</sup>. Tanımdan da anlaşılacağı gibi arabuluculuk müessesesinde karar alma ve sonuca ulaşma konusunda sorumluluk sendika ve işveren aittir. Arabulucu burada taraflar arasında diyalogun devamını sağlayan bir araçtır. Bir başka deyişle, arabulucu kendisi gerçek karar alma sürecine katılmadan tarafları anlaşmaya yöneltmeyi amaçlayan bir katalizördür.

Genelde toplu pazarlık süreci ve uyuşmazlık çözümlene teknikleri hakkında bilgi sahibi olan iyi eğitilmiş profesyoneller olan arabulucular anlaşmazlıkların çözümünde önemli fonksiyonlara sahiptirler. Bu fonksiyonların başında pazarlık stratejisinin bir unsuru olan toplantı tarihinin belirlenmesi gelmektedir. Arabulucunun bu fonksiyonu genelde bir zayıflık işareti olarak algılanan görüşme talep etmekten tarafları kurtarmış olur<sup>15</sup>.

Bunun dışında arabulucu taraflarla ayrı ayrı görüşerek tarafların pazarlık durumlarını kısıtlayan unsurları belirler, elde ettiği bilgileri aktararak tarafların birbirlerinin taviz vermeyecekleri hususlar hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlar ve tarafların

<sup>14</sup> SALAMON, s.362.

<sup>15</sup> ALLEN and KEAVENY, s.361.



pozisyonları hakkındaki belirsizlikleri azaltır. Arabulucu bu surette grevlerin meydana gelmesini önleyebileceği gibi, meydana gelen grevlerin kısa sürmesinde önemli bir unsur olabilmektedir<sup>16</sup>.

Arabulucu aynı zamanda uyuşmazlıkların çözümündeki uzmanlığı ile tarafların göremeyebilecekleri çözüm yollarını görebilir, tarafların öncelik sıralarını belirlemelerinde yardımcı olabilir, görüşmelere dahil olabilecek kadar önemli olmayan hususların görüşme kapsamı dışında tutulması hususunda tarafları etkileyebilir ve yönlendirebilir. Arabulucu önerilerini taraflara kabul ettirmek hususunda bir otoriteye sahip bulunmasada taraflar bu önerileri çoğu zaman müzakerelere devam etmek konusunda bir temel olarak kullanırlar.

## 2. İş Uyuşmazlıklarında Hakemlik

Toplu iş görüşmelerine üçüncü tarafın katılmasının bir başka türü de Hakemlikdir. Hakemlik sistemine göre görüşmelere katılan üçüncü taraf anlaşmazlığın her iki tarafını da dinler ve karar verir. Arabuluculuğun aksine hakemlik müessesesinde taraflar seçme hakkına sahip olmayıp hakemin kararını kabul etmek ve uygulamak zorundadırlar. Hakemlik sisteminin başarılı olması hakemin veya hakem kurulu üyelerinin tarafsız, zeki ve adil olmaları, gerçekleri çabuk biçimde algılayarak hızlı bir biçimde karar verebilmelerine bağlıdır. Bu sistemin pozitif etkisi greve gidilmeksizin anlaşmazlıkları çözmesidir. Buna karşılık sistemin tarafların pazarlık yapma motivasyonu üzerinde olumsuz etkisi olduğu söylenebilir. Tarafların kendi durumlarını daha iyi bilecekleri gerçeği gözönüne alındığında anlaşmazlığın taraflar arasında çözülmesi şüphesiz daha iyi olacaktır. Bu olumsuz etkilerinden dolayı sendikaların zorunlu hakem sistemine pek sıcak baktıkları söylenemez. Sendikaların bu konuda başta gelen itirazları bu yöntemin, karşılığında önemli bir güvence vermeksizin, sendikaların başlıca silahı olan "grev yapma hakkı"nı ellerinden aldığıdır. Sendikalar işvereni lokavt yapmaktan alıkoymanın greve karşılık önemsiz olduğunu ve işverenin bu durumda bile işçilerin etkin bir protestosu ile karşılaşmadan işyerini tamamen kapatmak, çalışma şartlarını değiştirmek vb. konularda hala etkinliği olduğunu ileri sürerler.

<sup>16</sup> HAMERMESH and REES, s.283.

Endüstriyel barışı devam ettirmek konusunda kamunun isteğinin yerinde olduğu ve uyuşmazlıkların, en azından temel iş kollarında ve olağanüstü durumlarda, bir lüks olduğu görüşü esas alındığında zorunlu hakemlik sistemine başvurmak tek çözüm olarak gözükmektedir. Ancak bu durumda devletin tatmin edici ücret ve makul çalışma saatleri gibi hususlara yapacağı müdahaleler ile özellikle işverenin pazarlık gücü sendikanın pazarlık gücüne yakın olacak şekilde düşürülmelidir<sup>17</sup>.

## II. SENDİKALARIN İŞGÜCÜ ARZINI KISITLAYICI FAALİYETLERİ

Sendikalar üyelerinin istihdam durumlarını ve haklarını korumak için işgücü arzını kısıtlamaya çalışırlar. İşgücü arzının kısıtlanması sendikaların ücret artışı sağlayabilmeleri için anahtar bir unsur niteliğindedir. Sendikalar bu amaçla ülkeye işgücü göçünün sınırlandırılması, çocuk işgücü, zorunlu emeklilik ve çalışma sürelerinin kısaltılması gibi konularda yapılacak yasal düzenlemelere destek verirler. Özellikle A.B.D.de uygulanan bir başka yöntem de sendikaların belirli mesleklere girişi meslek lisansı yoluyla kısıtlamasıdır. Buna göre belirli meslekle girmek isteyenler sendikaların veya meslek kuruluşlarının açacakları sınavdan geçip lisans almak zorundadırlar. Her ne kadar bu sınavları düzenlemekten amaç söz konusu mesleklere niteliksiz elemanların girişini engellemekse de, uygulamada sendikaların müracaatın çok olduğu yıllarda geçme barajını yükselterek ve az olduğu yıllarda da düşürerek lisans sınavlarını işgücü arzını ayarlayıcı bir faktör olarak kullandıkları görülmektedir<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Wilbert E.MOORE, Industrial Relations And The Social Order, The Mac Millan Company, New York, 1957, s.388.

<sup>18</sup> Lisans sınavlarının sendikalar tarafından işgücü arzını kontrol edici bir araç olarak kullanımı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Alex MAURIZI, "Occupational Licensing And The Public Interest", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, vol.82, no.2 Part I, March-April 1974, s.393 413.

### III. SENDİKALARIN İŞGÜCÜ TALEBİNİ ARTTIRICI FAALİYETLERİ

Sendikalar sınırlı ölçüde de olsa sendikalı işgücü talebini arttırıp hem ücretleri hem de sendikalı işçi istihdamını arttırabilmektedirler. Ülkemiz sendikacılığında rastlanılmayan bu faaliyete göre sendikalar işgücü talebini, işgücü talebinin bir veya daha fazla belirleyicisini değiştirerek arttırmaya çalışırlar.

Bilindiği gibi işgücü talebini belirleyen başlıca dört unsur vardır. Bunlar; ürün talebi, verimlilik, işgücünün diğer üretim faktörleri ile olan ikame ve tamamlayıcılık ilişkisi ve işverenlerin sayısıdır. Buna göre sendikalar işgücü talebini arttırmak amacıyla;

- (a) ürün talebini arttırmaya çalışabilirler
- (b) işgücünün verimliliğini arttırmaya çalışabilirler
- (c) diğer üretim faktörlerinin fiyatlarını etkilemeye çalışabilirler
- (d) sendikalı işgücü alıcısının sayısını arttırmaya çalışabilirler.

Sendikalar ürün talebi üzerinde doğrudan bir kontrole sahip bulunmamakla birlikte ürünün reklamını yaparak veya bu konuda politik çaba göstererek ürünün talebini arttırmaya çalışırlar. Bu konuda A.B.D'de United Auto Workers (UAW) sendikası ithal motorlu araçlara kota ve vergi uygulaması konusunda politik çalışmalarda bulunarak bu ürünlerin fiyatlarının yükseltilmesini, dolayısıyla yerli ürünlerin taleplerini arttırarak sendikalı işçi talebinin artmasını sağlamaya çalışmıştır<sup>19</sup>.

Sendikalar bunun yanısıra işçilerin karar alma sürecine katılımlarını sağlamakla takım ruhu oluşturmaya ve işgücünün marjinal fiziki ürününü arttırmaya da çalışırlar. İşgücü verimliliğinin artması sonuçta işgücü talebinin ve ücretlerin artmasını mümkün kılacaktır.

Sendikaların bu konuda başvurdukları bir başka metod da sendikalı işgücünü ikame eden diğer faktörlerin nisbi fiyatlarının yükseltilmesini, dolayısıyla sendikalı işgücü talebinin artmasını sağlamaya çalışmaktır. Örneğin, A.B.D.'de 1931 yılında sendikaların

<sup>19</sup> MCCONNELL and BRUE, s.166.

desteği ile yürürlüğe giren Davis-Bacon Act sendikasız işğücü ücretlerini yükselterek sendikalı işğücü talebinin artmasını sağlamıştır<sup>20</sup>.

#### IV. SENDİKALARIN İŞĞÜCÜ TALEP EĞRİSİNİ DAHA AZ ESNEK HALE GETİRİCİ FAALİYETLERİ

Hatırlanacağı gibi daha önce Marshall-Hicks türetilmiş talep kanununa göre hangi durumlarda sendikalı işğücü talep eğrisinin daha az esnek olacağı belirtilmişti<sup>21</sup>. Bu şartları temin edip sendikalı işğücü talebini daha az esnek hale getirmek sendikaların başta gelen amaçlarındanadır. Bu durumda sendikanın kazandığı ücret artışları daha az istihdam kaybına yol açacaktır.

Sendikaların sendikalı işğücünü ikame eden faktörlerin talep esnekliğini azaltma yolundaki başlıca araçları, özellikle A.B.D.'de uygulanan "*Closed Shop*" ve "*Union Shop*" uygulamalarıdır<sup>22</sup>. Sendika bu yollarla sendikasız işğücünün sendikalı işğücünü ikame edebilirliğini kısıtlamaktadır.

Öte yandan sermayenin sendikalı işğücü ile ikame edilebilirliği işin niteliğine göre yüksek veya düşük olabilmektedir. Sermaye ile sendikalı işğücü arasındaki ikame esnekliği ne derece düşük olursa sendika ücret artışı nedeniyle meydana gelebilecek istihdam kaybı o derece düşük olacaktır. Genelde nitelikli sendikalı işğücü ile sermaye arasındaki ikame esnekliği, niteliksiz ve sendika üyesi olmayan işğücü ile sermaye arasındaki ikame esnekliğinden daha düşüktür. Dolayısıyla sendikaların tarihsel olarak nitelikli işğücünü organize etmekteki başarıları bu gerçeikle açıklanabilir<sup>23</sup>.

Ürünün talep esnekliği konusunda sendikaların başlıca girişimi az sayıda firma yerine endüstrinin tamamında organize olmaktır. Eğer bir iş kolunda sendika sadece bir firmada organize olmuşsa, o işyerinde ücretlerin ve dolayısıyla fiyatların yükseltilmesi tüketiciyi diğer firmaların ürettiği ikame mallarına sevk edecektir. Oysa sendikanın

<sup>20</sup> Morris M.KLEINER, Robert A.MCLEAN and George F.DREHER, Labor Markets And Human Resource Management, Scott Foresman and Company, Boston, 1988, s.149.

<sup>21</sup> Bkz. s. 34.

<sup>22</sup> Bkz. s. 15 dipnot 20.

<sup>23</sup> BELLANTE and JACKSON, s.236.

işkolunun bütününde organize olması fiyatları bütün firmalarda yükselteceğinden, eğer o malın ithalatı veya yakın bir ikamesinin başka endüstrilerde üretimi söz konusu değilse, tüketicilerin ikame imkanlarını ortadan kaldıracaktır.

## V. SENDİKALARIN KISITLAYICI ÇALIŞMA KURALLARINA BAŞVURMALARI: FEATHERBEDDING

Buraya kadar yapılan açıklamaların ortak noktası sendikanın ücretleri ve sendikali işgücü istihdamını arttırıcı çabalarına karşılık olarak işverenin işgücü talep eğrisi üzerinde bir başka noktaya kaymasıdır. Bu durumda, örneğin, ücretler sendika tarafından yükseltildiğinde işveren, toplam kârı azalmakla birlikte, işgücü talep eğrisi üzerinde bulunmakla yine de kâr maksimizasyonu sağlamaktadır.

Kısıtlayıcı Çalışma Kuralları olarak da bilinen Featherbedding'de ise sendika işvereni talep eğrisinin dışına itmekte ve belirli bir ücret düzeyinde kâr maksimizasyonu sağlayan miktardan daha fazla işçi istihdam etmeye zorlamaktadır. Hatırlanacağı gibi daha önce sendikaların daha yüksek ücret artışı sağlamalarının bu ücret artışı sonucunda üyelerinin ne kadarının işsiz kalacağına, bunun da işgücü talep eğrisinin eğimine bağlı olduğu belirtilmiş, işgücü talep eğrisinin esnekliğini belirleyen faktörlerden birisinin de işgücünün diğer faktörlerle ikame edilebilirliği olduğu ifade edilmişti. Sendikanın Featherbedding'e başvurması, veya daha açık bir ifadeyle bir işin yapılması için işvereni gereğinden fazla işçi kullanmaya zorlaması, işgücünün sermaye ile ikame edilebilirliğini kısıtlayarak işgücü talep eğrisini daha az esnek hale getirme amacına yöneliktir<sup>24</sup>.

Featherbedding sendikaların özellikle işsizlik dönemlerinde üyelerine iş yaratmak amacıyla başvurdukları bir yoldur<sup>25</sup>. Sendikalar bu yolla işverenlerin verimliliği artırma çabalarının işçilere yüklediği iki tür maliyetten üyelerini korumayı amaçlarlar. Bu maliyetlerden birisi yeni teknoloji veya geliştirilmiş üretim metodları uygulamasının bazı işçilerin işten çıkarılmalarına yol açmasıdır. Çalışanlara yüklenen ikinci tür maliyet ise

<sup>24</sup> Nitekim bu konuda yapılan araştırmalar sendikaların işgücü ile sermayenin ikame edilebilirliğinin düşük olduğu durumda işvereni talep eğrisinin dışına itebileceğini göstermektedir bkz. Dennis R.MAKI and Lindsay N.MEREDITH, "A Note On Unionization And The Elasticity Of Substitution", CANADIAN JOURNAL OF ECONOMICS, November 1987, s.792.

<sup>25</sup> Featherbedding uygulamasının şekilsel anlatımı için bkz. HAMERMESH and REES, s.260.

verimliliği artırıcı çabaların işçi başına daha fazla efor sarfedilmesini gerektirmesidir. Montaj hattının hızlandırılması, daha sıkı bir disiplinin uygulanması veya teneffüslerin azaltılması bunlara örnek olarak sayılabilir<sup>26</sup>.

Ülkemizde uygulaması görülmeyen bu yöntem A.B.D.'de müzik, inşaat, matbaa ve demiryolu sektörlerinde rastlanılmaktadır. Örneğin Chicago Müziksiyenler Sendikası bir orkestranın en azından 18 müziksiyenden oluşmasını şart koşmuştur. Bu konuda bir başka uygulama da geçmişte demiryolu işçilerinin ücretleri ile ilgili olmuştur. O zamanki teknoloji ile 100 millik bir mesafenin bir günde katedilebileceği düşünülerek sendika tarafından işçilere her 100 millik mesafede bir günlük ücret ödenmesi şartı işverene kabul ettirilmişti<sup>27</sup>.

Featherbedding gibi metodlara başvurmak teknoloji geliştikçe kısıtlayıcı ve emeğin etkin kullanımını engelleyici olmaktadır. Bu tür kurallar belirli bir teknolojik seviyede makul olarak kabul edilebilseler de teknoloji geliştikçe etkinlikten uzaklaşmasına yol açmaktadır. Örneğin, demiryollarında her 100 millik mesafeye bir günlük (8 saatlik) ücret ödenmesi eski teknoloji seviyesinde makul olabilse de, günümüz teknolojisi ile 8 saatlik bir sürede bu mesafenin üç katı uzaklıklara gidilebilmesi söz konusu kuralın etkin kaynak kullanımını kısıtladığını göstermektedir. Keza belirli bir alanın belirli sayıda işçi kullanarak boyanmasını zorunlu kılan bir kural fırça kullanıldığında etkin sayılabilirken, spreylere boyanmalarının icadından sonra etkin olmayan bir duruma düşmektedir. Bu tür uygulamalar kısa dönemde sendikaların grev silahını kullanmaları ile mümkün olabilirken uzun dönemde genellikle başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Bu durum, bu tür kısıtlayıcı kuralların uygulanması sonucunda uzun dönemde sendikalara verilebilecek aşırı kârların kalmamasından kaynaklanmaktadır.

<sup>26</sup> KAUFMAN, *The Economics of...*, s.584.

<sup>27</sup> FLANAGAN, SMITH and EHRENBERG, s.553.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### EKONOMİK TEORİ ÇERÇEVESİNDE SENDİKA GELİR ETKİSİ

Sendikaların amaçlarını gerçekleştirirken bazı ekonomik değişkenleri etkiledikleri bilinen bir gerçektir. Bu değişkenlerin başında ücretler ve işçilere sağlanan ücret dışı unsurlar ile verimlilik, kârlar, gelir dağılımı gelmektedir. Araştırmanın konusu sendikaların işgücü gelirleri üzerindeki etkileri olduğundan bu bölümde sayılan değişkenlerden sadece ilk ikisi, ücretler ile işçilere sağlanan ücret dışı unsurlar üzerinde sendikaların etkilerinin neler olduğu incelenecektir. Bu amaçla önce sendikalı ve sendikasız işçi ücret farklarının nasıl ölçüldüğü, bu konuda karşılaşılan güçlüklerin neler olduğu, sendikaların sendikalı ve sendikasız sektörde işçi ücretlerini nasıl etkilediği teorik açıdan analiz edilerek ücret dışı ödemeler (yan ödemeler) üzerinde sendika etkisinin ne olduğu incelenecektir. Bu bölümde son olarak sendikaların işgücü gelirleri üzerinde etkileri ile ilgili ampirik araştırmaların bulgularına değinilecektir.

#### I. SENDİKALARIN NİSBİ ÜCRETLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN ÖLÇÜLMESİ

Sendikalaşmanın nisbi ücretleri nasıl etkilediğini bulmak için sendikalı sendikasız işçi ücret farklarının ölçülmesi gerekmektedir. Sendika üyesi işçilerin ücretleri ile (haftalık, saat başına veya yıllık alınabilir) sendika üyesi olmayan işçilerin ücretleri arasındaki farkı aşağıdaki gibi formüle etmek mümkündür.

$$\text{Ü.F. (U.W.D.)} = \frac{W_u - W_n}{W_n} \cdot 100 \dots\dots\dots (1)$$

"Düzeltilmemiş Sendikalı-Sendikasız Nisbi Ücret Farklılığı" (Kısaca UWD- Unadjusted Wage Differential) olarak isimlendirilen bu formülde  $W_u$  sendika üyesi işçilerin ücretlerini,  $W_n$  ise sendika üyesi olmayan işçilerin ücretlerini ifade etmektedir<sup>1</sup>. Formüle göre bir işkolunda sendikalı ve sendikasız işçi ücretleri biliniyorsa sendikalaşmanın nisbi ücretler üzerindeki etkisini ölçmek mümkündür. Ancak söz konusu formül kullanılarak yapılacak hesaplamalar çeşitli nedenlerden dolayı yetersizlik arz etmektedir. Bu nedenlerin başında, sonraki başlık altında ayrıntılı olarak inceleneği gibi, ücretlerin diğer belirleyici unsurlarla sistematik olarak korelasyon içinde olması gelmektedir. Bunun yanı sıra sendikalaşmanın gelirler üzerindeki pozitif etkisi sendikasız işçilerin gelirlerini de etkileyerek sendikalaşmanın işgücü gelirleri üzerindeki gerçek etkisini ayırt etmemizi imkansız hale getirir. Formül (1)'in bu yetersizliklerini ortadan kaldırmak için aşağıdaki gibi formüle edilen "Düzeltilmiş Sendikalı-Sendikasız Nisbi Ücret Farklılığı" (kısaca A.W.D. Adjusted Wage Differential) ampirik çalışmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır.

$$\text{Ü.F. (U.W.D.)} = \frac{W_u^* - W_n^*}{W_n^*} \dots\dots\dots (2)$$

Yukarıdaki formülde yer alan  $W_u^*$  ve  $W_n^*$  terimleri sırasıyla düzeltilmiş sendikalı ve sendikasız işçi ücretlerini ifade etmektedir. Formül sendika üyesi olma dışında aynı özelliklere sahip iki işçinin ücret oranları arasındaki farkı ölçmekte ve ücretleri etkileyen diğer unsurlar arasındaki farkı ortadan kaldırarak sendikalaşmanın ücretler üzerindeki tam (pure) etkisinin hesaplanılmasını sağlamaktadır. Bu üstünlüğü nedeniyle araştırmacılar sendika ücret etkisini hesaplariken genelde bu formülü kullanmayı tercih etmektedirler. Eğer regresyon eşitliği sendika üyeliği ile ilgili olan ve ücretleri etkileyen bütün açıklayıcı değişkenleri içermekte ise ve eğer araştırmacı, biraz sonra ayrıntılı olarak açıklanılacak olan, sendikalı ve sendikasız işçi ücretleri arasındaki karşılıklı bağımlılığı kontrol edebilmişse, bu takdirde A.W.D.'yi tam bir kesinlikle hesaplamak mümkün olacaktır. Ancak çok az sayıda araştırmacının bu şartları tümüyle sağlayabildiğini belirtmekte yarar vardır.

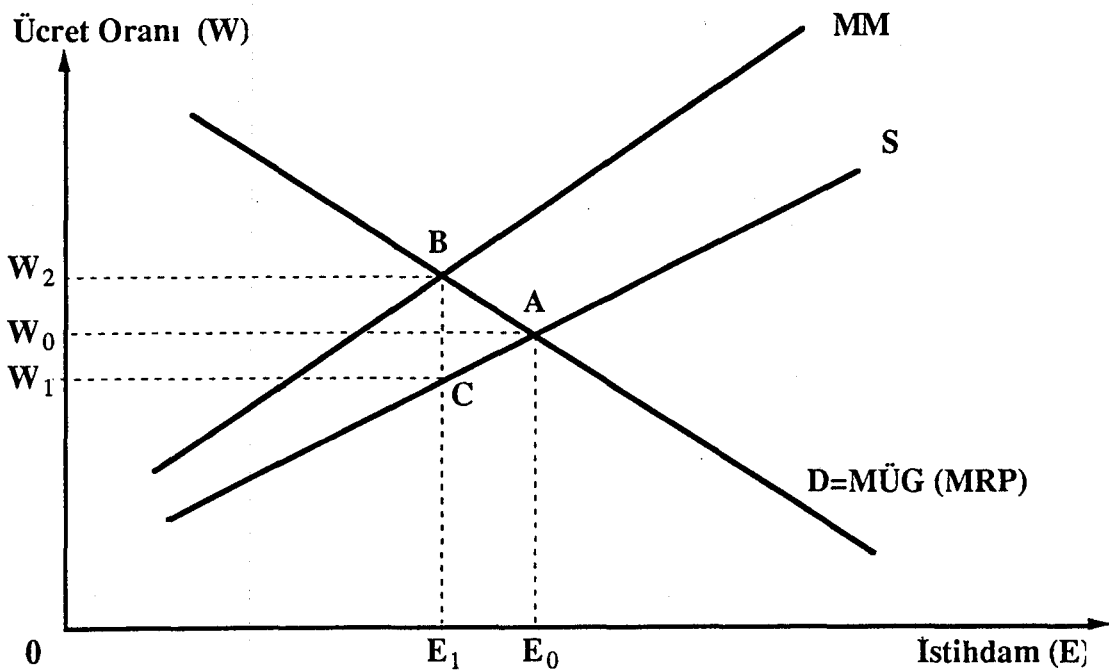
<sup>1</sup> EHRENBURG and SMITH, s.473.



Sendika ücret etkisinin ölçülmesine ilişkin bu açıklamalar sendikaların işçi ücretleri üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkileri olduğunu göstermektedir. Doğrudan sendika ücret etkisi daha önce sendikaya üye olmayan işçilerin sendikaya üye olmaları ile ücretlerinde meydana gelen değişmeyi ifade etmektedir. Öte yandan dolaylı etki sendikalı ve sendikasız sektörler arasındaki karşılıklı bağımlılık sebebiyle sendikaların sendika üyesi olmayan işçilerin gelirleri üzerindeki etkilerini ifade etmektedir. Dolaylı etkilerin açıklanmasını bu bölümün ilerleyen kısımlarına bırakarak<sup>2</sup> doğrudan sendika ücret etkisinin nasıl olacağını aşağıdaki şekil üzerinden incelememiz mümkündür.

Şekil 4.1.

Sendikaların Ücretler Üzerindeki Doğrudan Etkisi



Kaynak: HELFGOTT, s.366

Şekil 4.1.'de dikey ekseninde ücret oranı ve yatay ekseninde istihdam yer almaktadır. İşverenler sendikalaşmamış işçilerden daha fazla pazarlık gücüne sahip olarak

<sup>2</sup> Dolaylı sendika ücret etkisine "Sendikalı ve Sendikasız İşçi Ücretleri Arasındaki Karşılıklı Bağımlılık Problemi" başlığı altında ayrıntılı olarak değinilecektir.

bir anlamda monopolcü bir güce sahiptirler. Bundan dolayı işveren şekilde görüldüğü gibi ücretleri işgücünün marjinal değerinin altında bir yerde (şekilde  $W_1$  ücret düzeyi) belirler. Bu durumda işveren işgücünün marjinal maliyetinin marjinal gelirine eşit olduğu B noktasında  $OE_1$  kadar işçi istihdam eder ve buna karşılık, işçiler arası rekabet nedeniyle,  $OW_1$  kadar ücret öder.

İşçiler sendika çatısı altında organize olmakla işverene karşı pazarlık güçlerini arttırlar ve sendikalaşma ücreti gerçek değerine,  $OW_2$  düzeyine, çekebilir. Bu durumda sendika ücretleri  $OW_1$  düzeyinden  $OW_0$  düzeyine çekerek istihdamı rekabetçi şartlar altında olması gereken düzeye ( $OE_0$ ) çekmek isteyebileceği gibi, istihdamı arttırmak yerine ücreti  $OW_2$  düzeyine çekmek de isteyebilir. Şekilden de görüleceği gibi söz konusu ücret düzeyinde marjinal işgücü maliyeti marjinal ürün gelirine eşit olmakta ve ücretler kârların azalması sayesinde yükselmektedir.

Ancak Şekil 4.1.'in sendikalı ve sendikasız sektörler arasında karşılıklı bağımlılığın bulunmadığı varsayımına dayandığını belirtmekte yarar vardır. Bu varsayımı gerçek hayatta sağlamak bir hayli zordur. Bu nedenle gerçek hayatta sendikacılığın ücretler üzerindeki etkisi bu kadar açık değildir ve ücretler her zaman kârlar pahasına artmaz.

## II. TAM SENDİKA ÜCRET ETKİSİNİN ÖLÇÜLMESİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Önceki başlık altında düzeltilmiş ve düzeltilmemiş sendikalı-sendikasız ücret farklılığı formülleri açıklanarak düzeltilmemiş formülün çeşitli nedenlerden dolayı eksik veya yanlış bilgi vereceği ifade edilmişti. Bu nedenleri "Sendikalaşma Dışında Ücretleri Etkileyen Diğer Unsurların Farklılığı" ve "Sendikalı-Sendikasız İşçi Ücretlerinin Karşılıklı Bağımlılığı Sorunu" adları altında iki ana başlıkta incelemek mümkündür.

## A - SENDİKALAŞMA DIŞINDA ÜCRETLERİ ETKİLEYEN DİĞER UNSURLARIN FARKLILIĞI

Bir ampirik araştırma sonucunda sendikalaşma düzeyi ile ücret artışları arasında pozitif bir korelasyon bulunması ücret artışlarının sendikalaşmadan kaynaklandığını göstermez. Böyle bir durumda ücret artışı sendikalaşmadan kaynaklanabileceği gibi sendikalar çeşitli nedenlerden dolayı zaten yüksek ücret ödeyen bu sektörlerde organize olmuş olabilirler. Buradan anlaşılacağı gibi sendikalaşma ücretleri etkileyen tek unsur değildir ve diğer unsurların varlığı da söz konusudur. Bu unsurları beş başlık altında incelemek mümkündür.

### 1. Verimlilik Farkları

Sendikalı işçilerin çalıştıkları firmaların daha yüksek ücret ödemelerinin nedenlerinden birisi bu firmaların daha verimli ve sendikalar olmasa bile yüksek ücret alabilecek işçileri istihdam etmeleri olabilir. Bu durum sendikalaşma oranının yüksek olduğu sektörlerdeki firmaların ölçekleri ve üretim teknikleri ile ilgilidir. Bu sektörler genelde sendikalaşma oranının düşük olduğu sektörler nazaran daha büyük fabrikalara ve sermaye yoğun üretim tekniklerine sahiptirler. Firmaların büyük olması bu firmalarda denetimin küçük firmalara nazaran daha maliyetli olmasına yol açar. Doğal olarak bu durumda işverenler daha az denetimle daha etkin bir biçimde çalışma yeteneğine sahip üstün nitelikli işçileri istihdam etmek isteyeceklerdir. Bu tür işçiler sahip oldukları nitelikler nedeniyle sendika üyesi olmasalar bile yüksek ücret alabilmektedirler. "*Kaliteli İşçi Etkisi*" olarak adlandırılan bu etki nedeniyle sendikalı işçilere ödenen yüksek ücretlerin ne kadarının sendikalaşmadan kaynaklandığı, bir başka deyişle tam sendika ücret etkisi, bilinmeyecektir. Bu durumda U.W.D.'formülü kullanılarak yapılan hesaplamalar tam sendika ücret etkisinin olduğundan daha büyük olarak hesaplanmasına yol açacaktır.

## 2. Demografik Özellikler

Düzeltilmemiş Sendika Ücret Etkisi Formülü (U.W.D.)'nin hatalı hesaplamalara yol açmasının bir başka nedeni de sendikalı ve sendikasız sektörlerdeki işgücünün demografik özellikleri arasında farklılıkların bulunmasıdır. Örneğin, sendikalı işçilerin daha çok erkek ve sendikasız işçilerden daha yaşlı olmaları muhtemeldir. Erkek işçiler genelde kadınlara oranla daha fazla fiziksel güç gerektiren işlerde çalıştıklarından daha yüksek ücret alabilmektedirler. Keza yaşlı işçiler kıdemleri nedeniyle daha yüksek ücret alırlar. Dolayısıyla U.W.D. formülü kullanarak bu tür demografik özellikler dikkate alınmaksızın yapılacak bir hesaplama yanlış sonuçlar verebilecektir.

## 3. İş İle İlgili Özellikler

Ücretin belirleyicilerinden birisi de yapılan işin niteliğidir. Yaralanma ve hastalık riskinin daha yüksek olması, işin yeknesaklığı ve daha fazla fiziksel güç gerektirmesi, çalışma programlarının diğer işçilere oranla daha az esnek olması yüksek ücret ödenmesinin sebeplerindendir. Bu tür işlerde çalışan kişilerin işin niteliği nedeniyle diğerlerine nazaran daha yüksek almaları iktisat literatüründe "Telafi Edici Ücret Farkları" olarak isimlendirilmektedir. Hatırlanacağı gibi birinci bölümde bu tür işlerde çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla sendika üyesi olmalarının daha muhtemel olduğu belirtilmişti<sup>3</sup>. Gerçekte bu işçiler işin niteliği nedeniyle sendika üyesi olmasalar dahi yüksek ücret alabileceklerinden onları sendika üyesi olmaya teşvik eden birincil unsur bu durumun çalışma koşullarını iyileştirebileceği beklentisidir. Bu nedenle iş ile ilgili özellikler dikkate alınmaksızın düzeltilmemiş sendikalı-sendikasız ücret farkları yaklaşımı kullanarak yapılacak hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan büyük gösterebilecektir. Nitekim Duncan ve Stafford'un araştırması bunu doğrular bir biçimde sendikalı-sendikasız işçi ücretleri arasındaki farkın yaklaşık 5 de 2 sinin telafi edici ücret farklarından kaynaklandığını ortaya koymaktadır<sup>4</sup>. Ancak ülkemiz gibi yüksek işsizliğin

<sup>3</sup> Bkz. 14.

<sup>4</sup> DUNCAN and STAFFORD, s.355.

olduğu ülkelerde telafi edici ücret farklarının çok fazla önem taşımadığını belirtmemiz yerinde olacaktır. Bu durumun başlıca nedeni az sayıda alternatif imkanlara sahip işsiz işçilerin sağlık açısından zararlı olarak nitelendirilen işleri daha düşük ücret farklılıklarıyla yapmaya razı olmalarıdır<sup>5</sup>.

#### 4 - Piyasa Yapısı

Hatırlanılacağı gibi birinci bölümde piyasa yoğunluğunun arz ve talep yönünden sendika üyeliği seviyesini belirleyen önemli bir unsur olduğundan söz edilmişti<sup>6</sup>. Konuya ücret artışları yönünden bakıldığında herhangi bir sektörde daha yüksek ücret artışları elde edilmesini mümkün kılan üç unsurun olduğu görülmektedir. Bunlar;

(1) Nispeten güçlü sendikalar (Bu unsur toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin yüzdesi ile ölçülebilir)

(2) Nispeten yüksek monopolleşme derecesi (Bu unsur endüstrideki yoğunlaşma oranı ile ölçülebilir)

(3) Nispeten yüksek kâr oranlarıdır.

Yukarıdaki unsurlar arasındaki karşılıklı bağımlılık ücret artışlarının açıklanmasında bunlardan birini izole edip incelemeyi bir hayli zorlaştırmaktadır<sup>7</sup>. Daha önce ifade edildiği gibi, sendikalar giriş serbestisinin ve sermaye mobilitesinin olmadığı yoğunlaşmış endüstrilerde rekabetçi piyasalarda olabileceklerinden daha güçlü hale gelebilmektedirler. Fiyat liderliğinin varlığı ve aşağıya doğru fiyat baskısının olmaması bu piyasalarda sendikaların daha saldırgan ücret politikası izlemelerini mümkün kılmaktadır. Öte yandan tekel ve oligopol piyasalarında işverenlerin aşırı karlar elde etmeleri ve daha kaliteli işçileri istihdam etmeleri çalışanlara daha yüksek ücret verilmesini mümkün kılmaktadır.

<sup>5</sup> Telafi Edici Ücret Farkları ve Sendikalar konusunda ayrıca bkz. David PAIRIS, "Compensating Wage Differentials In The Union And Non-Union Sectors", INDUSTRIAL RELATIONS Vol.28, Fall 1989, s.356-372.

<sup>6</sup> Bkz. 19, 23.

<sup>7</sup> John. E.KWOKA, "Monopoly Plant and Union Effects On Workers' Wages", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.36, no.2, January 1983, s.251.

Bu konuda yapılan ampirik araştırmaların çoğu yoğunlaşmış endüstrilerdeki yüksek ücretlerin sendikalardan ziyade endüstrinin yapısından kaynaklanan ve yukarıda açıklanan nedenlere bağlı olduğunu göstermektedir<sup>8</sup>. Bu nedenle piyasa yapısı göz önüne alınmaksızın düzeltilmemiş formül (U.W.D.) ile yapılacak hesaplamalar sendika ücret etkisini olduğundan büyük gösterecektir.

## B - SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞİ ÜCRETLERİ ARASINDAKİ KARŞILIKLI BAğIMLILIK PROBLEMİ

Nisbi sendika ücret etkisi hesaplanırken, önceki başlık altında değinilen, sendikalaşma dışında ücretleri etkileyen diğer unsurların gözönüne alınması durumunda bile yapılan hesaplamalar tam sendika ücret etkisini göstermeyecektir. Bunun nedeni sendikalı ve sendikasız sektörler arasında karşılıklı bağımlılığın varlığıdır. İş piyasası sendikalı ve sendikasız sektörler ile bir bütünlük arz ettiğinden sendikalı işi çalıştıran sektörlerdeki ücret artışlarının sendikasız işi çalıştıran sektörlerdeki istihdamı ve ücretleri *dolaylı yönden* etkilemesi söz konusudur. Dolayısıyla U.W.D. formülü kullanarak her iki sektör arasındaki karşılıklı bağımlılığın gözardı edilmesi tam sendika ücret etkisinin hesaplanılmasını mümkün kılmayacaktır.

Sendikalı işi ücretlerinin sendikasız işi ücretleri üzerindeki etkileri (Sendikaların dolaylı etkileri) "Sendika Yayılma Etkisi", "Sendikalaşma Tehdidi Etkisi", "Bekleme İşsizliği" ve "Ürün Piyasası Etkisi" olmak üzere dört başlık altında incelenecektir.

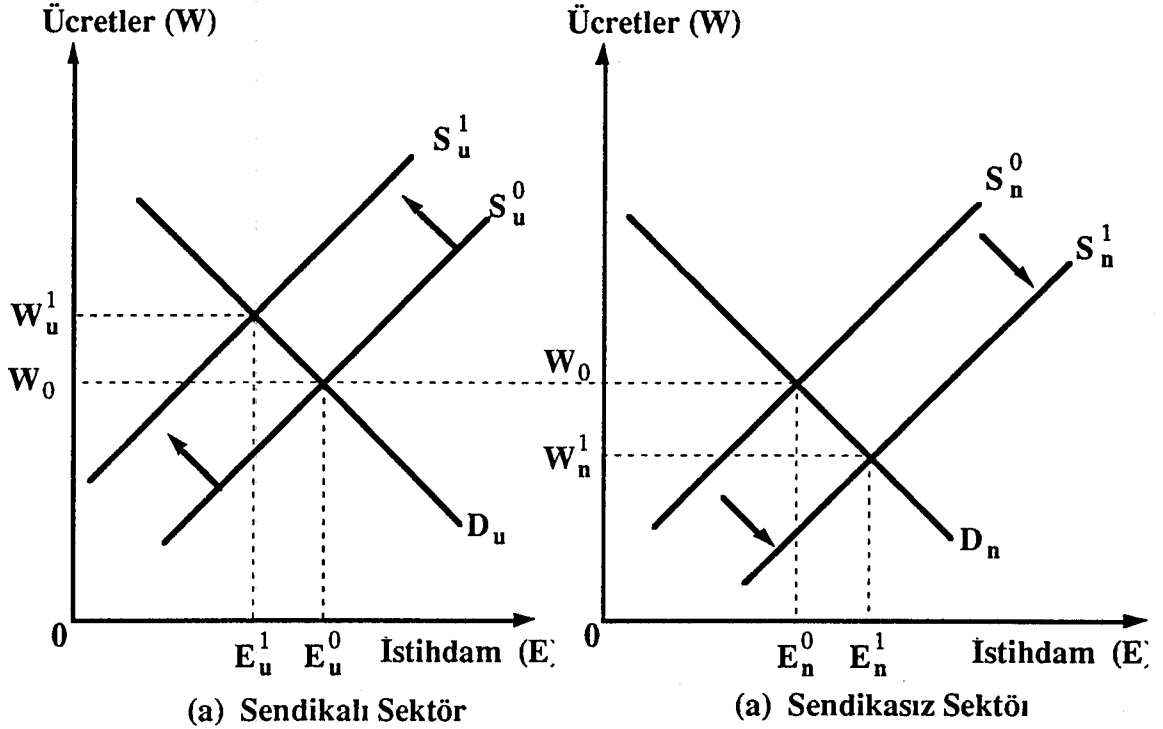
### 1. Sendika Yayılma Etkisi (Spillover Effect)

Sendikaların üyeleri için ücret artışı sağlamaları bunun sonucunda sendikalı bazı işiçilerin işlerini kaybetmelerine ve sendikasız sektörde işgücü arzını arttırarak sendikasız işi ücretlerinin aşağıya çekilmesine neden olabilmektedir. "Sendika Yayılma Etkisi" olarak adlandırılan bu durumu basit iki sektörlü bir işi piyasasını temel alarak inceleyebiliriz.

<sup>8</sup> Bu çalışmalara bölümün sonunda değinilecektir.

Şekil 4.2.

Sendikaların Ücretler ve İstihdam Üzerindeki Yayılma Etkisi



Kaynak: EHRENBERG and SMITH, s.475

Şekil 4.2'de (a) kısmı sendikalı işçi çalıştıran sektörü, (b) kısmı ise sendikasız işçi çalıştıran sektörü göstermektedir. Başlangıç için her iki sektöründe sendikasız işçi istihdam ettiklerini düşünelim. Eğer sektörlerarası emek hareketliliğinin maliyeti nisbeten az ise işçiler her iki sektörde de ücretler birbirine eşit oluncaya kadar sektörler arasında hareket edeceklerdir.  $D_u$  ve  $D_n$  talep eğrileri söz konusu iken, işçiler arz eğrileri sırası ile  $S_u^0$  ve  $S_n^0$  oluncaya kadar iki sektör arasında yer değiştireceklerdir. Söz konusu arz ve talep eğrileri ile sonuçta her iki sektörde de aynı denge ücret ve istihdam düzeylerine ( $W_0$  ve  $E_0$ ) erişilecektir.

Bu noktada birinci sektörde sendikanın organize olduğunu ve ücretleri denge düzeyinin üzerine,  $W_u^1$ 'e çekmeyi başardığını varsayalım. Ücretlerdeki bu artış şekilden

de görülebileceği gibi bu sektördeki istihdamı  $OE_u^0$ 'dan  $OE_u^1$ 'e düşürecektir. Sendikalı sektörde ücret artışı sonucunda işsiz kalan  $E_u^1 - E_u^0$  kadar işçi tekrar sendikalı bir iş arayabilecekleri gibi sendikasız (b) sektöründe de iş arayabilirler. Bu işçilerin tümünün sendikasız sektöre geçtikleri varsayıldığında<sup>9</sup>, sendikasız sektör işgücü arz eğrisi bu artışı gösterir şekilde sağa kayacak, sendikasız sektörde istihdam artarken ücretlerdeki aşağıya doğru baskı nedeniyle denge ücret düzeyi  $W_0$ 'dan  $W_n$ 'e düşecektir. Şekilde görüldüğü gibi, sendika birinci sektörde işini koruyabilen işçilerin ücretlerini arttırırken sendikasız sektörde işçi ücretlerinin azalmasına neden olmaktadır. Sendika yayılma etkisi nedeniyle U.W.D. formülü kullanılarak hesaplanılacak sendika ücret etkisi tam sendika ücret etkisini olduğundan büyük gösterecektir.

## 2. Sendikalaşma Tehdidi Etkisi (Treat Effect)

Sendikalaşmanın sendikasız işçi ücretleri üzerindeki bir başka etkisini de Sendikalaşma Tehdidi Etkisi adı altında incelemek mümkündür. Buna göre sendikalı sektörde işçiler ücret artışı temin ettiklerinde sendikalı-sendikasız işçi ücret farkları artacaktır. Bu durum doğal olarak sendikasız işçileri organize olmaya yönelteceğinden sendikasız işçi çalıştıran işverenler işyerinde sendikalaşmayı önlemek amacıyla işçilerine sendikalı işçilerin aldıklarına yakın bir ücret vermeyi isteyebileceklerdir. Sendikasız işçi istihdam eden işverenin böyle davranmaktaki amacı bugünkü ücretler ile yüksek sendikalaşma ihtimali arasında bir tercihte bulunarak beklenen işgücü maliyetini minimize etmek istemesidir<sup>10</sup>. Söz konusu işveren işçilerine sendikalaşma tehdidi nedeniyle ödemeyi planladığı ücretten daha fazlasını ödemek zorunda kalsa bile yine de bazı avantajlar elde edecektir. İşverenin daha yüksek ücret ödemesine rağmen elde edeceği

<sup>9</sup> Bu varsayım dolaylı olarak kişilerin riskten kaçınan (risk averse) oldukları varsayımına dayanmaktadır. Ancak bu durum gerçek hayatta görülmeyebilir. Sendikalı bir iş elde etmekten beklenen gelirlerin bugünkü değerinin böyle bir iş bulma ihtimali ile çarpımının (Expected Value) sendikasız bir işi kabul etmenin maliyetinden büyük olduğu müddetçe işsiz kalan bu kişilerin sendikasız sektöre geçmeyip tekrar sendikalı bir iş aramaları rasyoneldir. "Bekleme İşsizliği" başlığı altında ayrıntılı olarak açıklanacak bu durum nedeniyle genelde işsizlik oranı sendikalı sektörde daha yüksektir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Robert E.HALL, "Why Is The Unemployment Rate So High At Full Employment?", BROOKINGS PAPERS ON ECONOMIC ACTIVITY: 3, 1970, s.369-402.

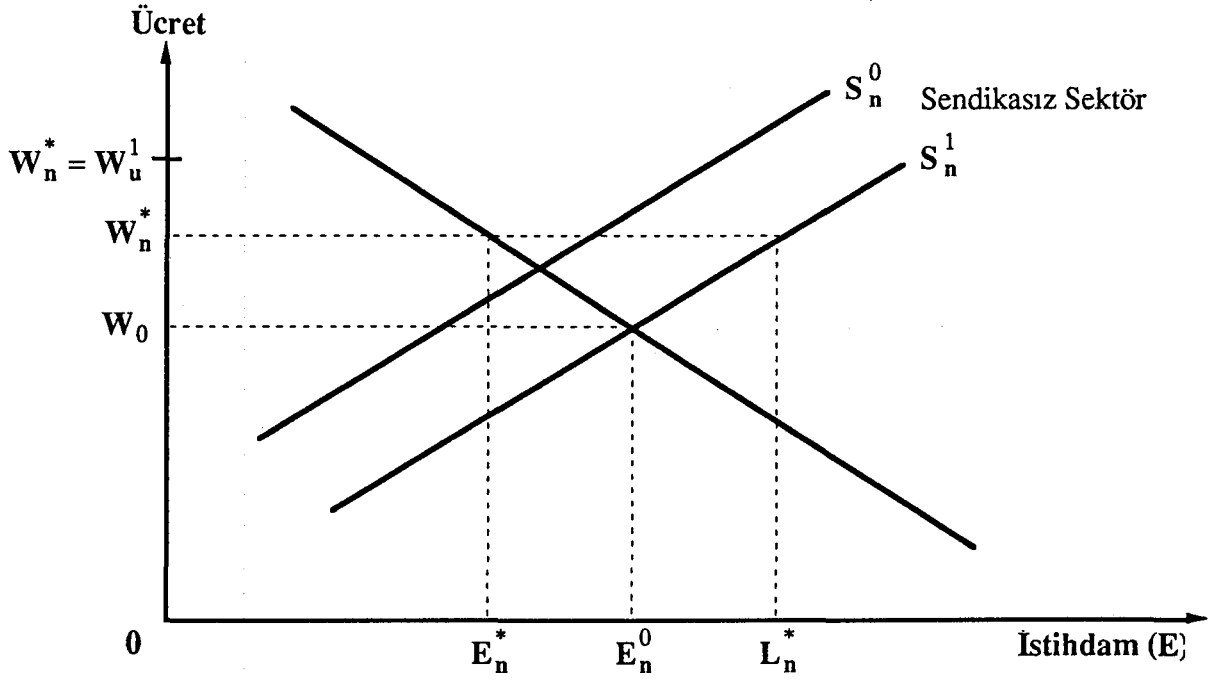
<sup>10</sup> Sherwin ROSEN, "Trade Union Power, Treat Effects and The Extent of Organisation", REVIEW OF ECONOMIC STUDIES, vol.36, April 1969, s.189.



avantajların başında işyerinde sendikalaşmanın olmaması nedeniyle personel politikalarının kendisine daha fazla esneklik tanınması gelmektedir. Bir başka avantaj da sendikalı işyerleri grevde iken kendi işyerlerinin faaliyette olmasıdır. Öte yandan grevlerin olmaması çalışanları da gelir kaybından korurken işçiler bu durumda hem daha yüksek ücret alabilecek hem de sendika aidatı ödemek zorunda kalmayacaklardır<sup>11</sup>. Bu etkiyi aşağıdaki şekil üzerinde incelemek mümkündür.

Şekil 4.3.

Sendikalaşma Tehdidi Etkisi



Şekil 4.3.'de önceki şekilde olduğu gibi sendika ücret artışı nedeniyle sendikasız sektörde işgücü arz eğrisinin  $S_n^0$ 'dan  $S_n^1$ 'e kaydığını; fakat sendikalaşma tehdidi etkisi nedeniyle işverenlerin ücreti  $W_n^*$  düzeyine yükselttiklerini varsayalım. Görüldüğü gibi  $W_n^*$  ücreti tam olarak sendikalı işçilerin aldıkları ücrete eşit olmamakla birlikte, ücretlerin rekabetçi ortamda olması gereken seviyeden de yüksektir. Sendikasız sektörde ücretlerdeki bu artış istihdamın  $E_n^0$ 'dan  $E_n^*$ 'a azalmasına neden olacaktır. Sendikalaşma tehdidi etkisi nedeniyle bu durumda ücretler azalamayacağından  $L_n^* - E_n^*$  kadar işsizlik

<sup>11</sup> HAMERMESH and REES, s.293.

söz konusu olacaktır. Bu etki nedeniyle sendikasız işçi ücretleri yükseldiğinden U.W.D. formülü kullanarak yapılan hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan düşük gösterecektir.

Sendikalaşma Tehdidi etkisini açıkladıktan sonra bu etki ile daha önce açıklanan Sendika Yayılma Etkisini bir arada inceleyerek bunlardan birinin diğerinden büyük olmasının ne tür ekonomik sonuçlar doğuracağını tartışmakta fayda vardır.

Eğer kısa dönemde sendikalar sendikasız işçi ücretlerini arttırabilirlerse (yani sendikalaşma tehdidi etkisi yayılma etkisinden daha güçlü ise) bu takdirde sendika ücret artışlarının ekonominin tümünde enflasyonist baskı yaratması beklenir. Öte yandan eğer bunun tersi söz konusu ise sendikalaşma ile enflasyon ilişkisi sanıldığı kadar güçlü olmayacaktır<sup>12</sup>.

İkinci olarak, sendikalaşmanın yüksek ücret ödeyen endüstrilerde yoğun olduğu gözönüne alındığında, eğer sendikalar sendikasız işçi ücretlerini düşürürse veya üyelerinin ücretlerini yükselttikleri orandan daha az bir oranda yükseltirlerse, bu durumda sendikalar işçiler arası gelir dağılımını bozacaktır.

Son olarak, sendikalaşma tehdidi etkisi sendika yayılma etkisinden büyükse sendika üyesi olmayan işçiler sendikalı işçilerle daha fazla dayanışma içinde olacaklardır. Öte yandan eğer sendika yayılma etkisi çok kuvvetli ise bu durumda sendikalar ikili iş piyasalarının (Dual Labor Markets) oluşumuna ve güçlenmesine katkıda bulunmuş olacaklardır. Bir başka deyişle bu durumda Sendika Yayılma Etkisi dolaylı olarak sendikasız işçilerin düşük ücretli ve istikrarsız (durağan olmayan) işlerde toplanmalarına neden olacaktır. Yani eğer sendikalar sendikasız işçi ücretlerini düşürürlerse firmalar sermaye ve özel eğitim gerektiren üretim teknikleri kullanmakta daha az istekli olacaklardır. Bunun sonucunda sendikasız işçiler olması gerekenden daha az iş istikrarı ve terfi etme imkanları ile karşı karşıya kalacaklardır<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Lawrence M.KAHN, "The Effect Of Unions The Earnings Of Non-union Workers", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW , vol.31, no.2, January 1978, s.205.

<sup>13</sup> KAHN, s.206.

### 3. Bekleme İşsizliği Etkisi (Wait Unemployment)

Sendika ücret artışının sendikasız işçi ücretleri üzerinde yaptığı bir başka etki de "Bekleme İşsizliği" kavramı ile açıklanabilir. Kahn ve Morimune'nin ampirik analizleri sonucu buldukları bu etki bazı sendikasız işçilerin gelecekte sendikalı bir iş bulmak amacıyla işlerini bırakmalarını ve önceden sendikalı olupta işsiz kalan işçilerin sendikasız sektörde çalışmaktansa bir süre işsiz kalıp sendikalı sektörde iş bulmak için beklmelerini ifade etmektedir<sup>14</sup>. İşsizlik sigortasının olması, birikmiş tasarrufların veya aileden yardım alabilme imkanlarının varlığı bu gibi işçileri işi bırakmaya veya düşük ücretli sendikasız ücreti reddedip sendikalı sektörde iş aramaya teşvik edebilir.

Sendikalı ve sendikasız sektörlerdeki ücretlerin farklılığı her iki sektörde de beklenen kazançlar birbirine eşit oluncaya kadar işçilerin sektörler arasında yer değiştirmesine neden olacaktır. Beklenen kazancın sektördeki ücret oranı ile bireyin o sektörde istihdam edilmeyi umduğu sürenin (F) çarpımına eşit olduğu göz önüne alındığında bu ifadeyi aşağıdaki gibi formüle etmek mümkündür.

$$W_u \cdot F_u = W_n \cdot F_n$$

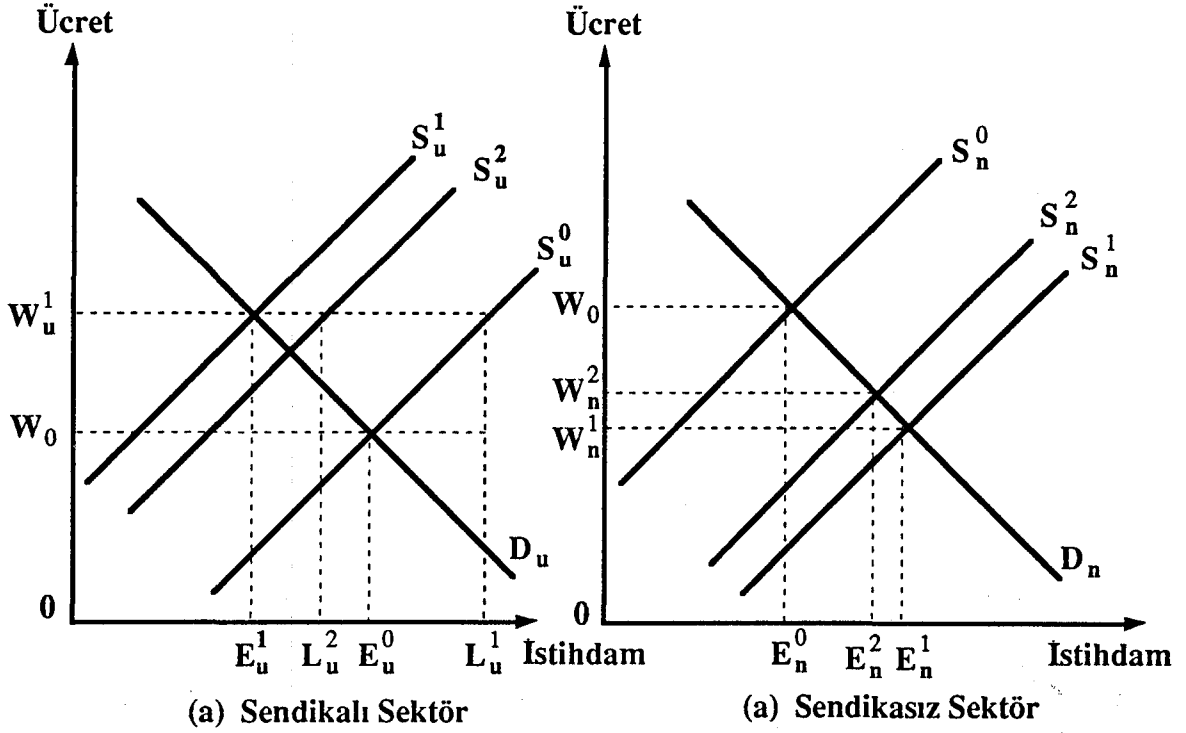
Bu eşitlikte "u" sendikalı sektörü "n" ise sendikasız sektörü ifade etmektedir. Aşağıdaki şekiller ücret farklılığı ile işçilerin sektörler arası hareketlerini ve bekleme işsizliği kavramını göstermektedir.

---

<sup>14</sup> Lawrence M.KAHN and Kimio MORIMUNE, "Unions and Employment Stability: A Sequential Logit Approach", INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW, February 1979, s.217-236.

Şekil 4.4.

Bekleme İşsizliği (Sendikasıız İşçi Ücretlerinin Düşmesi)



Sendikalaşma Tehdidi etkisi göz ardı edilirse sendikalı işçi ücretlerinin  $W_u^1$ 'e yükselmesi sendikalı sektörde istihdamın  $E_u^1$ 'e düşmesine, arz eğrilerinin sırası ile  $S_u^1$  ve  $S_n^1$ 'e kaymasına, bunun sonucu olarak da sendikasız işçi ücretlerinin  $W_n^1$ 'e ve istihdamın  $E_n^1$ 'e düşmesine neden olacaktır. Bu durumda her iki sektörde de işsizlik olmadığından (sendikalı sektördeki istihdam kaybı sendikasız sektör tarafından kapatılır)  $F_u$  ve  $F_n$  bire eşit olacaktır. Dolayısıyla yukarıdaki denklemde ifade edilen iş piyasası eşitliği her iki sektörde de ücretlerin birbirine eşit olmasını gerektirir. Ancak şekilden de görüleceği gibi ücretler birbirine eşit değildir ve  $W_u^1$ ,  $W_n^1$ 'den büyüktür. Bu nedenle bireylerin beklenen kazançları sendikalı sektörde daha büyüktür. Bu durum doğal olarak bazı işçilerin sendikasız sektörden ayrılarak sendikalı sektörde iş bulmak için beklmelerine neden olabilir. Buna bağlı olarak sendikasız sektörde işgücü arzı azalarak ücretler bir parça yükselecek, sendikasız sektörde beklenen gelirler artacaktır. Sendikalı sektörde ise işgücü

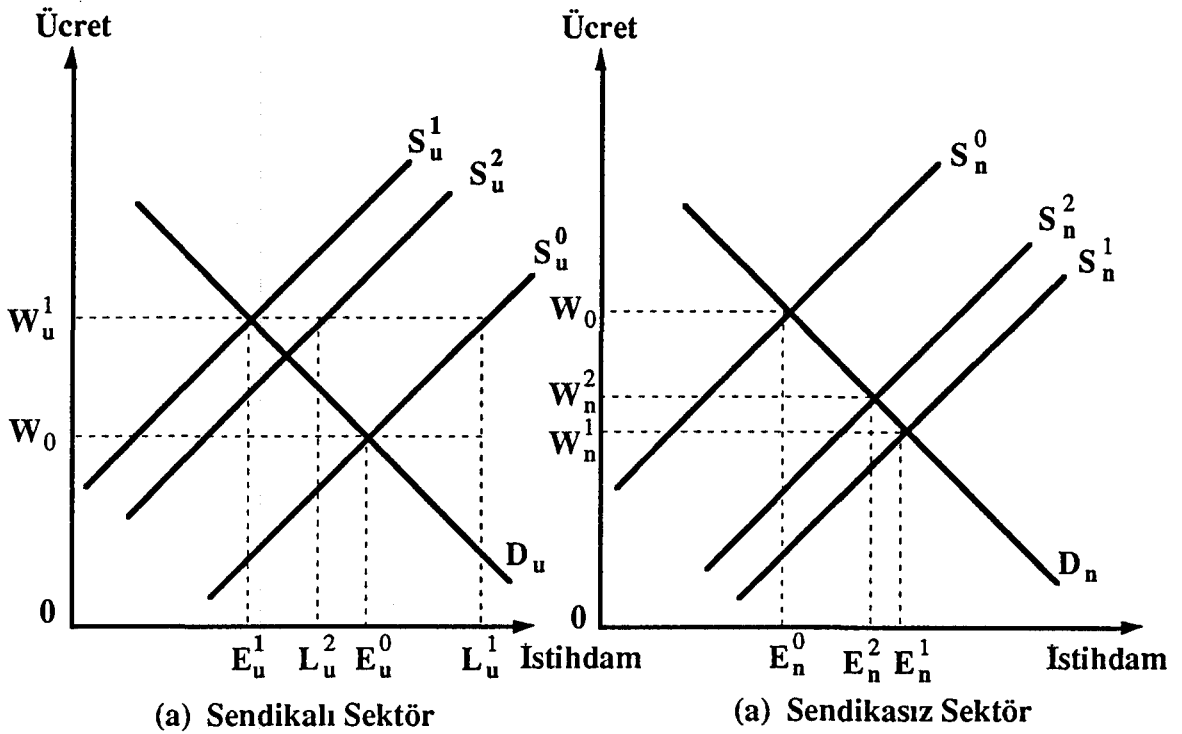
akımı nedeniyle arz arttığı için bu sektörde iş bulma ihtimali azalacak, beklenen gelirler düşecektir. Bu prosedür devam ettikçe her iki sektörde de beklenen gelirler sırasıyla  $S_u^2$  ve  $S_n^2$  arz eğrilerinde birbirine eşit olacaktır<sup>15</sup>. Bu durumda sendikasız sektörde denge ücret ve istihdam seviyeleri  $W_n^2$  ve  $E_n^2$  olurken şimdi sendikalı sektörde "Bekleme İşsizliği" söz konusudur. Bu işsizlik şekilde  $L_u^2 - E_u^1$  aralığı ile ifade edilmiştir. Bu durumda eğer sendika ücret etkisi U.W.D. formülü kullanılarak hesaplanırsa tam sendika ücret etkisi olduğundan büyük gözükcektir.

Ancak incelediğimiz bu durum her zaman gerçekleşmeyebilir. Eğer sendikalı sektörde talep eğrisi esnek değilse, arz eğrileri sendikalı sektörde sağa kayarak başlangıçtaki seviyesine ve sendikasız sektörde sola kayarak başlangıçtaki seviyelerine gelinceye kadar söz konusu eşitlik sağlanamayabilir. Sendikalı sektörde esnek olmayan bir talep eğrisi, istihdam kayıpları çok küçük olacağından, sendika ücreti yükseltir yükseltmez beklenen gelirlerin ( $W_u^1 \cdot F_u$ ) artmasına neden olabilir. Beklenen gelirlerdeki bu ani yükselme işçilerin sendikasız sektörden sendikalı sektöre taşınmasına neden olabilir. Bu durumu aşağıdaki şekiller üzerinde görmek mümkündür.

---

<sup>15</sup> Robert J.FLANAGAN, Robert S.SMITH and Ronald G.EHRENBURG, Labor Economics and Labor Relations, Scott Foresman and Company, Illinois, 1984, s.558.

Şekil 4.5.  
Bekleme İşsizliği (Sendikasıız İşçi Ücretlerinin Yükselmesi)



Şekil 4.5.'den görüldüğü gibi arz eğrileri sendikalı sektörde sağa ( $S_u^3$ ) ve sendikasıız sektörde sola ( $S_n^3$ ) kayar. Bu durumda  $E_u^1 - L_u^3$  kadar bekleme işsizliği söz konusudur ve sendikasıız işçi ücretleri  $W_0$ 'dan daha yüksek olan  $W_n^3$ 'e yükselir. Bu nedenle bekleme işsizliği etkisi hesaba katılmadan U.W.D. formülü kullanılarak yapılan hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan daha düşük gösterecektir.

Bu noktada bekleme işsizliği ile sendika yayılma etkisi arasında bir karşılaştırma yapılırsa, her ikisinin büyüklüğünün de sendikalı işgücü için talep esnekliğine ve sendikalı sektörde işçi devri katsayısına (İ.D.K.) bağlı olduğu söylenebilir. Talep esnekliğinin düşük ve İ.D.K.'nın yüksek olması durumunda bekleme işsizliği etkisi sendika yayılma etkisinden daha büyük olacaktır. Öte yandan yüksek talep esnekliği ve düşük İ.D.K. sendika yayılma etkisinin bekleme işsizliği etkisinden büyük olmasına neden olacaktır<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Jacob MINCER, "Unemployment Effects of Minimum Wages", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, vol.84, August 1976, Part 2, S 87-S 104 ve KAHN and MORIMUNE, s.217-235.

#### 4 - Ürün Piyasası Etkisi

Daha önce açıklanan Yayılma, Sendikalaşma Tehdidi ve Bekleme İşsizliği etkileri sendikaların sendikasız işçi gelirleri üzerindeki tüm etkilerini açıklayamamaktadır. Bu nedenle "Ürün Piyasası Etkisi" olarak adlandırılan bir başka etkiye daha kısaca değinmekte yarar vardır.

Bu etkiye göre sendikaların ücret artışı sağlamaları o sektörde maliyet artışına yol açacak, bu artışlar da sendikalı sektörde üretilen malların fiyatlarına yansıtacaktır. Bu durumda tüketiciler daha pahalı olan sendikalı sektörün ürettiği mallar yerine daha ucuz olan ve sendikasız sektörde üretilen malları satın almayı tercih edeceklerdir. Sendikasız sektörün ürettiği mallara olan talep artışı türetilmiş bir talep olan işgücü talebini de arttıracak, sendikasız sektörde işçi ücretlerinin yükselmesine neden olacaktır. Bundan dolayı Ürün Piyasası Etkisi'ni dikkate almadan U.W.D. formülü kullanılarak yapılacak hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan küçük gösterecektir.

Buraya kadar açıklanan dört etkiye bağlı olarak sendikalaşmanın ücretler üzerindeki etkileri, bir başka deyişle sendikalaşmanın sendikasız işçi ücretleri üzerindeki etkileri incelenilmeye çalışılmıştır. Sendikalaşmanın bu etkilerine genel olarak bakıldığında, bu konuda bir ittifak bulunmamakla birlikte, yapılan araştırmaların çoğunda sendikalaşma tehdidi ve ürün piyasası etkilerinin sendika yayılma etkisinden daha büyük olduğu ve sendikaların genelde sendikasız işçi ücretleri üzerinde pozitif etkileri olduğu bulunmuştur<sup>17</sup>. Bu durumda U.W.D. formülü kullanılarak yapılacak hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan küçük gösterecektir.

Sendika ücret etkisinin hesaplanmasında U.W.D. formülü kullanmanın neden olacağı sorunları bu şekilde açıklandıktan sonra bütün bu potansiyel etkilerin mevcut olduğunu ve bunları hesaba katan Düzeltilmiş Sendikalı-Sendikasız İşçi Ücret Farklılıkları (A.W.D.) formülünün daha iyi sonuç vereceğini söyleyebiliriz. Ancak sorunun yapısı nedeniyle A.W.D. formülü kullanılarak yapılan hesaplamaların bu konudaki meseleleri tümüyle çözeceği idda edilemez. Bu nedenle sendikalı ve sendikasız işçi ücretleri

<sup>17</sup> MCCONNELL and BRUE, s.226.

hesaplanırken sendika üyeliğinin yanısıra ücretleri etkileyen diğer unsurları ve burada açıklanılmaya çalışılan etkileri mümkün olduğundan gös önüne alan hesaplamaların başarılı olarak değerlendirilmeleri gerekmektedir.

Tam Sendika Ücret Etkisi'nin hesaplanılmasında karşılaşılan sorunları ve bunların etkilerini, buraya kadar anlatılanların ışığı altında hazırlanan, Tablo: 4.1. den özet olarak incelemek mümkündür.



TABLO: 4.1.

| TAM SENDİKA ÜCRET ETKİSİNİN ÖLÇÜLMESİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE SONUÇLARI* |  |
|--|--|
| A. ÜCRETLERİ ETKİLEYEN SENDİKALAŞMA DIŞINDAKİ UNSURLARIN FARKLILIĞI          | SONUÇLARI  |
| VERİMLİLİK   | Sendikalı işçi ücretlerinin yüksekliği nedeniyle daha verimli işçilerin sendikalı sektörde istihdam edilmeleri UWD formülü ile hesaplanan ücret avantajının tam sendika ücret etkisini olduğundan büyük gösterilmesine neden olacaktır.  |
| DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER  | Erkek işçiler genelde fiziksel güç gerektiren işlerde çalıştıklarından kadınlardan daha yüksek ücret alırlar. Yaşlı işçiler de kıdemleri nedeniyle yüksek ücret alırlar. Sendikalı işçilerin çoğu erkek ve kıdemli ise UWD formülü ile yapılacak hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan büyük gösterir.                                      |
| İŞ İLE İLGİLİ ÖZELLİKLER   | Sendikalı işçi ücretlerin yüksekliği Telafi Edici Ücret Farklılıklarından kaynaklanabilir. Bu durumda UWD formülü ile yapılan hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan büyük gösterecektir.  |
| PİYASA YAPISI  | Tekelci ve oligopolcü endüstriler zaten yüksek ücret öderler. Sendikalar genelde bu endüstrilerde organize olduklarından UWD formülü ile yapılan hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan büyük gösterecektir.   |
| B. SENDİKALI VE SENDİKASIZ ÜCRETLERİN KARŞILIKLI BAĞIMLILIĞI                 |  |
| SENDİKA YAYILMA ETKİSİ   | Sendikasız işçi ücretlerini düşürür. UWD formülü ile yapılan hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan büyük gösterir.  |
| SENDİKALAŞMA TEHDİDİ ETKİSİ  | Sendikasız işçi ücretlerini artırarak UWD ile ölçülen sendika ücret etkisinin tam sendika etkisinden küçük hesaplanmasına neden olur.  |
| BEKLEME İŞSİZLİĞİ  | - Sendikalı sektörde talep eğrisi esnekse sendikasız işçi ücretleri azalır. UWD formülü ile hesaplanan sendika ücret etkisi tam sendika ücret etkisini olduğundan büyük gösterir.<br>- Sendikalı sektörde talep eğrisi esnek değilse sendikasız işçi ücretleri artar. UWD ile yapılan hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan küçük gösterir. |
| ÜRÜN PİYASASI ETKİSİ   | Sendikasız işçi ücretlerini artırır. UWD ile yapılan hesaplamalar tam sendika ücret etkisini olduğundan küçük gösterir.  |

\* Bu bölümde anlatılanların doğrultusunda hazırlanmıştır.

### III. SENDİKALARIN YAN ÖDEMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yan Ödeme kavramı işçilere çıplak ücret dışında sağlanan emeklilik, sağlık sigortası, yıllık izin ve diğer izin ücretleri, ikramiye, prim ve benzeri ödemeler ve sosyal yardımlar gibi isimler altında parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade etmektedir. Bu tür ödemeler işveren için çalışılan saat başı yerine işçi başına yapılan ücret dışı maliyetleri oluştururlar. Bir başka deyişle, bu tür maliyetler işçilerin çalıştıkları saate göre değişmezler. Bu özelliği nedeniyle iktisatçılar yan ödemeleri "sabit benzeri maliyetler" olarak nitelendirirler<sup>18</sup>.

Sendikalar ücretleri olduğu kadar yan ödemeleri de etkilemektedir. Uygulamada sendikalı işçilerin sendikasız işçilerden daha fazla yan ödeme aldıkları görülmektedir. Bu durum, ücret artışlarında olduğu gibi, sendikanın grev silahını kullanmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanısıra orta kıdemli sendika üyesi modeli açıklanırken belirtildiği gibi, sendika yönetiminde orta kıdemli işçilerin kıdemsiz işçilere nazaran daha aktif olmaları sendika pazarlık amaçlarının belirlenmesinde bunların tercihlerine öncelik verilmesini mümkün kılmaktadır. Bu işçilerin emeklilik ödenekleri, sağlık hizmetleri ve tatil süresi gibi kıdemlilikle ilgili unsurlara daha fazla önem verdikleri bilinmektedir. Buna karşılık sendikaların olmadığı rekabetçi piyasalarda daha mobil olan marjinal işçilerin tercihleri daha önemlidir.

Bir başka neden de sendikaların işi bırakma oranlarını düşürmesi ve dolayısıyla kıdem düzeyini arttırmasıdır. Sendikalı işçilerde İşçi Devri Katsayısı (İ.D.K.) düşük ve kıdem düzeyleri yüksek olacağından sendikalar yan ödemeleri arttırmaya çaba sarfedeceklerdir<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Yan Ödemelerin sabit benzeri maliyetler olarak kabul edilmeleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Walter OI, "Labor As A Quasi-Fixed Factor", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, vol. 70, December, 1962, s.538-555.

<sup>19</sup> MARSHALL and BRIGGS, s.275.

Sendikalar yan ödemeleri etkilemekle birlikte bu konuda tek belirleyici unsur değildir. İşçilere ödenen toplam ödemeler ile birlikte yan ödemeler de artma eğilimindedir ve eğer gelir esnekliği bir'den büyük ise, aynı zamanda toplam ödemelerin içinde yan ödemelerin payı artacaktır<sup>20</sup>. Bunun yanısıra büyük firmaların daha fazla yan ödemelerde bulunmaları muhtemeldir, çünkü bu firmalarda yan ödemelerle ilgili önemli ölçüde ölçek ekonomilerinin varlığı söz konusudur. Ayrıca işçilerin becerileri firmaya özel ise, bir başka deyişle işçiler sahip oldukları becerileri başka firmalarda değerlendirme şansına sahip değillerse, bu durumda daha az işten ayrılmalar olacağından işçilerin kıdem düzeyleri yüksek olacaktır. Kıdemlilik işçilerin yan ödemeler konusunda taleplerini arttıracığından, işverenler hem bu talepleri karşılamak hem de bu yolla işi bırakma oranını daha da düşürmek amacıyla yüksek yan ödemeler vermeye istekli olabileceklerdir.

Yan ödemeler ve sendikalar ile ilgili bu açıklamalardan sonra sendikalı-sendikasız ücret farklarının hesaplanmasıyla ilgili olarak daha önce yapılan açıklamalara dönersek, gerek A.W.D. ve gerekse U.W.D. formülleri ile yan ödemeler dikkate alınmaksızın yapılacak hesaplamaların sadece çıplak ücretler üzerindeki sendika etkisini göstereceğini ifade edebiliriz. Toplam işgücü gelirleri üzerinde sendikalaşmanın etkisi hesaplanmak istenildiğinde A.W.D. formülü kullanılarak daha önce açıklanan unsurlara ilaveten yan ödemelerin de hesaba katılması daha güvenilir sonuçlar elde edilmesini mümkün kılacaktır. Bu durumda U.W.D. formülü kullanılarak yan ödemelerin gözardı edilmesi toplam işgücü gelirleri üzerindeki sendikalaşmanın etkilerini olduğundan düşük gösterecektir.

#### IV. SENDİKALARIN İŞGÜCÜ GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ İLE İLGİLİ AMPİRİK ÇALIŞMALAR

Sendikaların işgücü gelirleri üzerinde ne gibi etkileri olduğu iktisatçılar arasında cazip bir araştırma konusu olagelmiş, bu konuda günümüze kadar yüzlerce araştırma yapılmıştır. Bu başlık altında söz konusu çalışmaların tümüne değinmek, gerek bunların

<sup>20</sup> HIRSCH and ADDISON, s.142.

bir kısmının temin edilememesi nedeniyle gerekse bunların hepsinin incelenmesinin bu çalışmanın boyutlarını genişleteceğinden dolayı, mümkün olmamıştır. Bununla beraber sendika ücret etkisi ile ilgili çok sayıda makaleye önemli bulguları itibariyle değinilecektir.

Bu konudaki çalışmalardan en tanınmış 1963 yılında Gregg Lewis tarafından yapılmıştır. Lewis sendikalaşma oranı ile birlikte pek çok demografik unsurun da ücretler üzerinde etkili olduğunu ileri sürmüş ve 1957-1958 yılları arasında ortalama sendika ücret avantajını %10-%15 arasında hesaplamıştır<sup>21</sup>.

Lewis'in bu çalışmasından sonra aynı konuda pek çok çalışma yapılmakla birlikte bu konuda mutabakat sağlandığını söylemek güçtür. Örneğin Lee OLS (En Küçük Kareler Metodu) kullanarak sendika ücret etkisini %12 olarak hesaplar<sup>22</sup> Duncan ve Leigh 1969 ve 1971 yılları için işçilerin özellikleriyle ilgili değişkenleri regresyona dahil ettikten sonra sendika ücret etkisini sırasıyla %30 ve %39 olarak bulmuşlardır<sup>23</sup>. Keza Hirsch ve Berger 1971 yılı verileri ve OLS metodu kullanarak sendikalı-sendikasız ücret farklarını %11 olarak hesaplanırken, modele katılmamış değişkenler ile ilgili düzeltmeler yapıldıktan sonra bu oran % 53 olarak hesaplanmıştır<sup>24</sup>.

1986 yılında sendika ücret etkisi ile ilgili araştırmasını yenileyen Lewis hesaplamalarının öncekinden pek fazla farklı olmadığını, 1964-1979 yılları arasında sendika ücret etkisinin % 12 ila % 20 arasında değiştiğini bulmuştur. Lewis ayrıca çeşitli araştırmacıların hesaplamalarındaki farklılıkların ücret kavramına yan ödemeleri dahil etmemelerinin yanısıra sendika üyeliği kavramını farklı tanımlamalarından kaynaklandığını ileri sürmüştür<sup>25</sup>.

<sup>21</sup> H.Gregg LEWIS, Unionism And Relative Wages In The United States, University of Chicago Press, Chicago, 1963, s.193.

<sup>22</sup> Bkz. Lung Fei LEE, "Unionism And Wage Rates: A Simultaneous Equations Model With Qualitative And Limited Dependent Variables", INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW, Vol.19, no.2, June 1978, s.415-434.

<sup>23</sup> Gregory M.DUNCAN and Duane E.LEIGH, "Wage Determination In The Union And Nonunion Sectors: A Sample Selectivity Approach", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, vol.34, no.1., October 1980, s.32.

<sup>24</sup> Barry T.HIRSCH and Mark C.BERGER, "Union Membership Determination And Industry Characteristics", SOUTHERN ECONOMIC JOURNAL, vol.50, no.3, January 1984, s.678

<sup>25</sup> Bkz. H.Gregg LEWIS, Union Relative Wage Effects: A Survey, University Of Chicago Press, Chicago, 1986, s.9, 118, 174- 187.

Buraya kadar belirtilen çalışmaların ortak özelliği bunların cross-section analizi (kesit analizi) kullanılarak yapılmalarıdır. Bu analiz türünde genellikle ücretleri etkileyen kalite farkları tam olarak hesaba katılamamakta, bu yüzden hesaplanan sendika ücret etkisi olduğundan büyük çıkabilmektedir. Kesit analizinin bu sakıncasını gidermek için başvurulan yöntemlerden birisi longitudinal (panel) verileri kullanmaktır. Bu yönetime göre normalde bir yıl için yapılan kesit analizi zaman serileri analizinde olduğu gibi daha geniş bir dönem için yapılmaktadır. Bu yöntem sendika üyeliğinin tam etkisini kesit analizinden daha iyi bir biçimde ölçebilmektedir<sup>26</sup>. Nitekim 1977-1978 yılları için sendika ücret etkisini cross-section analizle %19 olarak hesaplayan Mellow, longitudinal analiz ile bunun % 0.8 gibi şaşırtıcı derece düşük olduğunu bulmuştur. Mellow buradan kesit analizi ile hesaplanan sendika ücret etkisinin yaklaşık yarısının ölçülemeyen kalite farklarından kaynaklandığı sonucuna ulaşmıştır<sup>27</sup>.

Sendika ücret etkisini En Küçük Kareler Yöntemi kullanarak tek eşitlik metodu ile hesaplayan araştırmacılar sendika üyeliğinin eksojen (dışsal) değişken olduğu varsayımına dayanmaktadırlar. Ne var ki gerçekte sendika üyeliği eksojen değildir ve ücretler ile sendika üyeliği arasında eş zamanlılık ilişkisi (simultaneity) söz konusudur. Bu konuda İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi (2AEKKY) ve Üç Aşamalı Küçük Kareler Yöntemi (3AEKKY) kullanmak da tutarsız sonuçlar verebilmekte, söz konusu yöntemler ücret ve sendika eşitliklerinin tanımlanmasına karşı son derece hassas olmaktadır. Örneğin Ashenfelter ve Johnson sanayide sendika ücret etkisinin zaman içinde azaldığını ve OLS (EKKY) den 2AEKKY ve 3AEKKY'ne gidildikçe bunun istatistiksel açıdan önemsiz hale geldiğini bulmuşlardır<sup>28</sup>. Öte yandan sendikaların ücretler üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilerini ölçen Kahn, Ashenfelter ve Johnson'un bulgularının tam

<sup>26</sup> Panel analizi ve kesit analizi ile ilgili karşılaştırmalar için bkz. Chris ROBINSON, "The Joint Determination Of Union Wage Effects: Some Tests Of Alternative Models", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, vol.97, no.3, 1989, s.639-667.

<sup>27</sup> Bkz. Wesley Mellow, "Unionism And Wages: A Longitudinal Analysis", REVIEW OF ECONOMICS AND STATISTICS, vol.63, no.1, February 1981, s.43-52.

<sup>28</sup> Bkz. ASHENFELTER and JOHNSON, "Unionism, Relative Wages ...", s.488-508.

tersi sonuçlar elde etmiştir<sup>29</sup>. Kahn gibi Christensen ve Maki'de EKKY'den 2AEKKY ve 3AEKKY'ne gidildikçe sendika ücret etkisinin arttığını gözlemişlerdir<sup>30</sup>.

Ekonometrik çalışmalar sendikalı-sendikasız işçiler arasındaki ücret farklarını ölçebilseler de, sendika yayılma etkisinin doğrudan hesaplanması genellikle mümkün olamamaktadır<sup>31</sup>. Ancak, sendikalaşma tehdidi etkisini ölçen bir araştırmada Kahn ve Curme sendikaların dolaylı olarak sendikasız işçi ücretlerini yükselttiğini ve sendikasız işçi ücretleri arasındaki farkı azalttığını bulmuşlardır<sup>32</sup>.

Buraya kadar incelenen çalışmalar sendikaların ücretler üzerinde pozitif etkileri olduğunu göstermektedir. Ancak bu etki iş piyasaları, endüstriler, meslek gurupları ve demografik guruplar arasında önemli ölçüde farklılıklar göstermektedir. Örneğin Mellow sendika ücret etkisini genç işçilerde daha yüksek olarak hesaplarken<sup>33</sup> gerek Quan ve gerekse Polachek-Hutchins ve Wunnava bunun tersi sonuçlar elde etmişlerdir<sup>34</sup>.

Sektörel bazda sendika ücret etkisi ile ilgili araştırmalara Scherer ve Lurie'nin çalışmaları örnek olarak gösterilebilir. Araştırmasını A.B.D. Otel endüstrisinde yapan Scherer sendikaların 1929-1939 yılları arasında ücretleri olumlu yönde etkilediğini, 1939-1948 döneminde ise pek belirgin olmamakla birlikte ücretlerin sendikasız sektörde daha yüksek olduğunu bulmuştur.

---

<sup>29</sup> KAHN, "Unionism And Relative ...", s.527.

<sup>30</sup> Bkz. Sandra CHRISTENSEN and Dennis MAKI, "The Wage Effect Of Compulsory Union Membership", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, vol.36, no.2, January 1983, s.230-238.

<sup>31</sup> HIRSCH and ADDISON, s.119.

<sup>32</sup> Lawrence M.KAHN and Michael CURME, "Unions And Non Union Wage Dispersion", THE REVIEW OF ECONOMICS AND STATISTICS, 1987, s.600-607.

<sup>33</sup> HIRSCH and ADDISON, s.119.

<sup>34</sup> Bkz.: Nguyen T.QUAN, "Unionism And The Size Distribution Of Earnings", INDUSTRIAL RELATIONS vol.23, no.2, Spring 1984, s.274, Solomon POLACHEK, Phanindra WUNNAVA and Michael HUTCHINS, "Panel Estimates On Wages And Wage Growth", THE REVIEW OF ECONOMICS AND STATISTICS, 1987, s.527-531.

Araştırmasında sendikalaşmanın ulaştırma sektöründeki nisbi etkisini ölçen Lurie ise 1920-1948 yılları arasında sendika ücret etkisini % 15-20 arasında hesaplamıştır<sup>35</sup>. Sektörel bazda yapılan bu nispeten eski araştırmalara karşılık Edwards ve Edwards 1982 yılında yaptıkları bir araştırmada sağlık sektöründe sendika ücret etkisinin kamu sektöründe daha büyük olduğu sonucuna ulaşmışlardır<sup>36</sup>.

Sendika ücret etkisi ile ilgili araştırmaların çoğu aynı zamanda yoğunlaşma oranının da sendikalaşma oranı ve ücretleri ne şekilde etkilediğini araştırmışlardır. Bu araştırmacılardan bazıları sendikalaşma ve yoğunlaşma oranlarını ayrı iki değişken olarak kullanırlarken, bazıları da bu iki değişken arasındaki ilişkinin tam olarak izole edilememesinden dolayı yoğunlaşma oranı x sendikalaşma (uxcr) ortak değişkenini kullanmışlardır. Bu çalışmalardan örneğin Weiss ve Levinson (uxcr) ortak değişkeni için negatif işaret bulmuşlardır<sup>37</sup>. Bunun anlamı veri bir sendika gücü için daha yüksek yoğunlaşma oranının daha düşük oranlarda ücret artışlarına neden olacağıdır. Weiss'den sonra Hendricks, Dalton ve Ford, Hashimito ve Raisan'da (uxcr) ortak değişkeni için negatif işaret bulurlarken, Rosen araştırmasında negatif fakat istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir sonuç bulmuştur<sup>38</sup>.

Buraya kadar açıklanan ampirik gözlemler sendikaların ücretler üzerindeki etkileriyle ilgiliydi. Ancak, daha öncede belirtildiği gibi, sendikalar sadece ücretleri değil

<sup>35</sup> Bkz.: Joseph SCHERER, "The Union Impact On Wages: The Case Of Year Round Hotel Industry", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, January 1956, s.213-224, Melvin LURIE, "The Effect Of Unionisation On Wages In The Transit Industry", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, December, 1961, s.558-572.

<sup>36</sup> Linda N.EDWARDS and Franklin R.EDWARDS, "Wellington-Winter Revised: The Case Of Muncipal Sanitation Collection", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, vol.35, no.3, April 1982, 307-318.

<sup>37</sup> Bkz.: Leonard W.WEISS, "Concentration And Labor Earnings", THE AMERICAN ECONOMIC REVIEW, vol.56, no.1, March 1966, s.115, Harold LEVINSON, "Unionism, Concentration And Wage Changes: Toward A Unified Theory", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, vol.20, no.2, January 1967, s.198-205.

<sup>38</sup> Bkz.: Wallace HENDRICKS, "Regulation And Labor Earnings", BELL JOURNAL ECONOMICS, vol.8, no.2, Autumn 1977, s.483-496, James A.DALTON and E.J.FORD, "Concentration And Professional Earnings In Manufacturing", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, vol.31, no.3, April 1978, s.379-384, Masanori HASHIMITO and John RAISAN, "Employment, Tenure And Earning Profiles In Japan And The U.S.", THE AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.75, September 1985, s.721-735 ve Sherwin ROSEN, "Unionism And Occupational Wage Structure In The U.S.", INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW, vol.11, no.2, June 1970, s.269-286

aynı zamanda yan ödemeleri de yükseltmektedirler. Freeman bu konuyla ilgili olarak yaptığı araştırmada sendikalaşmanın hem yan ödemelerin toplam seviyesini hem de işçiler arasındaki dağılımlını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Freeman sendikalaşmanın yan ödemeleri özel sektörde % 18-20 arasında ve sanayide % 10-13 arasında arttırdığını ve sendikaların yan ödemeler üzerindeki etkilerinin küçük firmalarda çalışan düşük ücretli işçiler için nispeten daha fazla olduğunu bulmuştur<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Richard B.FREEMAN, "The Effect Of Unionism On Fringe Benefits", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, vol.34, no.4, s.508.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN İŞGÜCÜ GELİRLERİ ÜZERİNDE ETKİLERİ

Sendika Teorisi ile ilgili bilgileri içeren ilk dört bölümden sonra bu bölümde Türkiye'de sendikaların işgücü gelirlerini ne yönde etkiledikleri araştırılacaktır. Bu amaçla önce Türkiye'de sendikacılığın gelişimi kısaca incelenerek toplu pazarlıkta ücret unsurunun neden önemli olduğu açıklanılmaya çalışılacaktır. Bunu takiben Türkiye'de toplu sözleşme düzeninin ücretler üzerindeki etkilerinin neler olabileceği bazı tablolar yardımıyla incelenecektir. Bununla birlikte, ücretleri etkileyen diğer unsurlar hesaba katılmadığı için, bu inceleme sonucunda elde edilecek sonuçlar sendikaların etkileri konusunda sadece genel bir fikir edinilmesini mümkün kılacaktır. Bu konuda daha ayrıntılı bilgiler bölümün sonunda yapılacak regresyon analizleri sonucunda elde edilebilecektir.

Bu bölümde sendika ücret etkisinin yukarıda belirtildiği gibi iki kısımda incelenilmesinin temel nedeni, analitik kısımda açıklanacak kısıtlardan dolayı, regresyon analizlerinin zaman serileri analizi yerine kesit analizi şeklinde yapılacak olmasıdır. Buna göre tablolar yardımıyla yapılacak analiz, sendika ücret etkisinin zaman içindeki seyri konusunda genel bir fikir verirken, regresyon analizleri ile bundan daha açık bir biçimde ancak sadece bir yıl için sendika ücret etkisinin ne olduğu analiz edilecektir.

#### I. TÜRK SENDİKACILIĞI'NA GENEL BİR BAKIŞ

Batı ülkeleriyle kıyaslandığında ülkemizde sendikacılığın ve toplu pazarlık sisteminin uzun bir geçmişinin bulunmadığı görülmektedir. Bu durumun temel nedenlerinden birisi Avrupa ülkeleri hızlı sanayileşme sürecinde iken Osmanlı İmparatorluğunun çöküş dönemini yaşamasıdır.

Osmanlı İmparatorluğunda ilk işçi örgütü olan Ameleperver Cemiyeti 1871 yılında kurulmuş, bunu takiben ilk grev 1872 yılında Kasımpaşa Tersanesinde yapılmıştır. Bu dönemde en önemli grev dalgası İkinci Meşrutiyetin ilanını takiben (1908) meydana gelmiştir. Bu grevlerin temel nedeni imtiyaz sahibi yabancı şirketlerin yerli emeği sömürme girişimlerine karşı çıkmak olmuştur<sup>1</sup>. Ancak aynı yıl çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ile işçi cemiyetlerinin kurulması ve grev hakkı yasaklanmıştır<sup>2</sup>.

Cumhuriyet dönemine geçildiğinde, gerek tek partili siyasi rejimin özellikleri gerekse sosyal ve kültürel koşullar sendikacılığın gelişmesine imkan sağlamamıştır. Bu dönemde Tatil-i Eşgal Kanunu uygulanmaya devam ederken 1936 yılında kabul edilen 3008 Sayılı İş Kanununda da grev ve lokavt hakları yasaklanmıştır. Bu dönemde 5018 Sayılı Sendikalar Kanununun 1947 yılında kabulüyle birlikte sendikalaşma yasağı kaldırılmış, ancak grev ve lokavt yasaklarının devam etmesinin yanısıra söz konusu kanunla sendikalar üzerinde etkin bir idari kontrol sistemi oluşturulmuştur<sup>3</sup>. 1950 yılından sonra çok partili döneme geçilmekle birlikte sendikal haklara ilişkin kısıtlamalar devam etmiş hükümete yakın sendika liderleri "sarı sendikacılar" olarak adlandırılırken muhalefete ilgi duyan sendikacılar hükümetin öfkesine maruz kalmışlardır<sup>4</sup>. Bu dönemde 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) kurulmakla birlikte mahalli işçi birlikleri ve federasyonlar sudan bir gerekçe ile kapatılmıştır.

II.Meşrutiyet'den 1960 yılına kadar devam eden dönemde sendikacılık hareketine karşı takınılan bu kısıtlayıcı-yasaklayıcı tavır 1961 Anayasasının kabulü ile ortadan kaldırılmıştır. Anayasayı takiben 1963 yılında kabul edilen 274 ve 275 Sayılı Kanunlarla Türkiye'de endüstri ilişkileri ilk kez kurumları ile düzenlenmiş, grev ve lokavt hakları yasal hale getirilerek emek-sermaye ilişkilerinin toplu pazarlık yoluyla düzenlenmesi usulü

<sup>1</sup> Necat BERBEROĞLU, Çalışma Ekonomisi, Eskişehir, 1991, s.193.

<sup>2</sup> Bu dönemde Türk Sendikacılığı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Gülay KAYA ve diğerleri, Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler, MPM Yay.No:196, Ankara, 1975, s.6, Nusret EKİN, Endüstri İlişkileri, İ.Ü.Yay.No:254, İstanbul, 1979, s.225, Kurthan FİŞEK, Türkiye'de Devlet-İşçi İlişkileri Açısından Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlihi, A.Ü. S.B.F. Yay. no:274, Ankara, 1969, s.18, Kemal SÜLKER, Türkiye'de Sendikacılık, 1955, s.1-20.

<sup>3</sup> Orhan TUNA, Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri, DPT Yay. No. 745, Ankara 1969, s.51-52.

<sup>4</sup> Summer M. ROSEN, "Turkey", ed. GALENSON, s.286.

kabul edilmiştir. Bu dönemde Türk-İş'in benimsediği "partiler üstü" politika konfederasyon içinde muhalefete neden olmuş, bunun sonucunda 1967 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulmuştur<sup>5</sup>.

1960-1980 yıllarını kapsayan dönemin Türk Sendikacılığı açısından en belirgin özelliği kanunların sağladığı kolaylıkların sonucunda sendika sayısının hızla artması olmuştur<sup>6</sup>. Bu dönemde sayısal olarak artışın yanısıra sendikaların mali yönden güçlenerek etkin birer siyasi güç haline geldikleri gözlemlenmiştir. Dönemin başlarında rahatlıkla işleyen toplu sözleşme düzeni 1970'li yılların sonuna gelindiğinde adeta kilitlenmiştir. Grevlerin yaygınlaşması üretimin sürekliliğini bozmuş, kapasite kullanım oranları % 50'lerin altına düşmüştür. Bu dönemde endüstriyel ilişkilerdeki tıkanmanın en önemli nedeni ülke ekonomisinde yaşanan bunalım ve hızlı fiyat artışları olmuştur. Reel ücretlerin düşmesi toplu pazarlıkların ve grevlerin aylarca sürmesine neden olmuştur. Bunun yanısıra ücretliler üzerinde yoğunlaşan vergi yükünün hafifletilmemesi de toplu pazarlıkların uzamasına neden olmuştur. Uygulanan kanunlardaki boşlukların doldurulamaması, Türk sendikacılığının dağınık yapısı, sendika içi demokrasinin istenilen ölçüde işleyememesi, yürürlükteki kanunların uygulanmasında meydana gelen aksaklıkların yanısıra bazı sendikaların çoğulcu demokrasiyi ortadan kaldırmaya yönelik görüşleri benimsemeleri de söz konusu dönemde endüstriyel ilişkiler sisteminde yaşanan sorunun diğer nedenleri olarak sayılabilir<sup>7</sup>.

Endüstriyel ilişkiler sisteminde yaşanan bu sıkıntıların yanısıra ülke genelinde yaşanan siyasi ve ekonomik kriz 12 Eylül 1980 tarihinde Türk Silahlı Kuvvetlerinin ülke yönetimine el koymasına neden olmuştur. Askeri müdahale ile birlikte DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, tüm grev ve lokavtlar ikinci bir karara kadar ertelenmiştir. Daha sonra, önce 1982 yılında T.C. Anayasasının kabulü sonra da 1983 yılında 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş sözleşmesi, Grev

<sup>5</sup> Toker DERELİ, The Development Of Turkish Trade Unionism: A Study Of Legislative And Socio-Political Dimensions, İstanbul Üniv. Yay.No: 1348, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968, S.221.

<sup>6</sup> Nitekim 1963 yılında 565 olan sendika sayısı 1978 yılında 912'ye çıkmıştır. 1980 yılındaki Sendika sayısı ise 733'dür. Bkz.Çalışma Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri, Şubat 1989, s.47.

<sup>7</sup> Bkz.: Metin KUTAL, "12 Eylül 1980 Öncesi Türk Sendikacılığındaki Bunalım ve Son Bir Yıl İçinde Sosyal Hukuk Alanındaki Başlıca Gelişmeler", İKTİSAT VE MALİYE C.28, s.6, Eylül 1982, s.276, 279, "Türk Hukukunda Yetki Tespitinin Önemi ve Sorunları", İKTİSAT VE MALİYE, C.32, s.9. Aralık 1985, s.344.

Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmeleri ile Türk endüstriyel ilişkiler sistemi, biraz reaksiyonist bir yaklaşımla, yeniden düzenlemiş, sendikalara çeşitli faaliyet yasakları getirilmiştir<sup>8</sup>.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan anlaşılacağı gibi Türkiye'de sendikal faaliyetler zaman zaman önemli ölçüde kısıtlanmış, sendikal faaliyetlere serbesti tanındığı dönemlerde ise ortaya adeta bir sendika enflasyonu çıkmıştır. Türk sendikacılığının bir başka özelliği de "Ücret Sendikacılığı" görüntüsünde olması ve toplu sözleşme ve grev dışında diğer sendikal faaliyetlere pek rastlanılmamasıdır. Ücret unsuru bu derece önemli olmasına rağmen Türkiye'de toplu iş görüşmelerinde sendika ücret taleplerinin ilmi esaslara dayanmaması da sendikacılığımızın bir başka özelliğini oluşturmaktadır.

## II. TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIKTA ÜCRET UNSURU

Türkiye'de sendikacılığın genel değerlendirilmesi yapılırken belirtildiği gibi, endüstri ilişkileri sisteminin en dinamik kurumu olan toplu pazarlık tarihsel süreç içinde ülkemiz sendikacılığının da hemen hemen yegane faaliyet alanı olmuştur. Türkiye'de toplu pazarlıkta ücret unsurunun inceleneceği bu kısımda önce ücretlerin toplu pazarlıkta neden temel unsur olduğu incelenecek, daha sonra toplu pazarlık sistemine geçilen 1963 yılından günümüze ücretlerde meydana gelen gelişmeler çeşitli yönleriyle incelenerek toplu pazarlık düzeninin bu gelişmeleri ne şekilde etkilediği tartışılacaktır.

### A - TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ İÇİNDE ÜCRET UNSURUNUN ÖNEMİNİN NEDENLERİ

#### 1. Yapısal Nedenler

Ücretin işçinin tek geçim kaynağı olması onu toplu pazarlıkta birincil öneme sahip unsur haline getirmektedir. Ücretin bu özelliğinden dolayıdır ki dünyada iş uyuşmazlıklarının büyük bir kısmı ücret uyuşmazlıkları nedeniyle meydana gelmektedir.

<sup>8</sup> Bkz. Metin KUTAL, "Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası I-II-III", İKTİSAT VE MALİYE, C.29, S.9-10-11, Aralık 1982-Ocak, Şubat 1983. Ayrıca bkz. Metin KUTAL, "Yeni Sendikalar Yasasında Sendikalara Tanınan ve Yasaklanan Faaliyetler", İKTİSAT VE MALİYE, C.30, S.9, Aralık 1983, s.385-393.

Örneğin Fransa'da ücretler nedeniyle meydana gelen grevler toplam grevlerin 3/4'ünden fazlasını oluşturmaktadır. Ücretin bu özelliği Dünya için olduğu kadar Türkiye için de söz konusudur. Bununla beraber batı ülkelerinde ücret sorunu grev sebepleri arasındaki eski önemini giderek kaybetmektedir. Bunun başlıca nedeni işçilerin belirli bir ücret düzeyine ulaştıktan sonra taleplerini çalışma şartları ve istihdam garantisi gibi konulara kaydirmalarıdır<sup>9</sup>.

## 2. Ortalama Ücret Düzeyinin Düşüklüğü

Yapısal nedenlerden başka ücretlerin toplu pazarlıkta en önemli unsur olmasını sağlayan bir başka neden de ortalama ücret seviyesinin düşüklüğüdür. Bunun ne derece geçerli bir neden olduğunu incelemek için Türkiye'de toplu pazarlık düzenine geçilmeden önce ücretlerin ne durumda olduğuna bakmak gerekmektedir.

Türkiye'de iş uyuşmazlıkları 1936 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu'nun kabulünden 18 Temmuz 1963 tarihine kadar 25 yıl boyunca zorunlu (cebri) tahkim sistemi ile çözülmeye çalışılmış, bu uygulama daha önce değinildiği gibi ikinci dünya savaşı sonrasında yurdumuzda girilen demokrasi denemelerine rağmen değiştirilememiştir. Bu dönemdeki iş hukuku mevzuatı uzlaştırma ve tahkim rejimleri için ücretlerle bir uyum ve denge sağlanmasına hizmet edecek, bütün Türkiye için geçerli olan genel bir ücret reformu yapacak, geçim indeksleriyle ücret gelirlerini ayarlayacak prensip ve kurallar koymak bir yana içtihatlar ve kararlar için genel anlamda bile olsa normlar oluşturamamıştır<sup>10</sup>.

Bu dönemdeki zorunlu tahkim uygulaması 1950 yılına kadar işçi temsilcileri, 1950 yılından sonra ise sendikalar yoluyla yürütülmüş, söz konusu sistem çalışanların gerçek satınalma güçlerini arttırmada başarılı olamamıştır. Özellikle dönemin sonuna doğru artan enflasyon sistemin bu yetersizliğini daha da arttırmıştır. Bu dönemde ortalama ücretlerin yetersizliği sendikaların ücret konusundaki taleplerinin artmasına neden olurken, toplu pazarlık düzenine geçildikten sonrada sendikaların ücret konusuna özel bir önem vermelerine ve iş uyuşmazlıklarının daha çok ücret konusunda ortaya çıkmasına neden

<sup>9</sup> Metin KUTAL, "Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Ücret Politikası", TÜRKİYE'DE İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİLERİ, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, İstanbul, 1973, s.34.

<sup>10</sup> TUNA, s.24.

olmuştur. Nitekim sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilen 1959-1963 dönemine ait bir araştırma bu durumu açık bir biçimde göstermektedir.

**TABLO: 5.1.**

**YÜKSEK HAKEM KURULU'NA İNTİKAL ETTİRİLEN TOPLU İŞ  
UYUŞMAZLIKLARININ TALEP KONULARINA GÖRE DAĞILIMI (1959-1963)**

| TALEBİN TÜRÜ                       | SAYISI | %      |
|------------------------------------|--------|--------|
| Ücretlere Zam                      | 298    | 63.40  |
| Sosyal Yardım                      | 47     | 10.00  |
| Diğer Çalışma Şartları             | 14     | 2.97   |
| Ücret ve Sosyal Yardım             | 77     | 16.38  |
| Ücret, Sosy. Yard. ve Çalış.Şartl. | 13     | 2.76   |
| Ücret ve Çalışma Şartları          | 11     | 2.34   |
| Sosyal. Yard. ve Çalış.Şartl.      | 10     | 2.12   |
| TOPLAM                             | 470    | 100.00 |

Kaynak: TUNA, s.37

Tablodan görüleceği gibi tek başına ücret talebi bütün taleplerin % 63,4'ünü oluştururken tablodaki müşterek taleplerde dikkate alındığında bütün taleplerin % 95'ini oluşturmaktadır. Bu durum zorunlu tahkim uygulamasının işçi ücretlerinde meydana getirdiği aşınmanın açık bir göstergesi sayılabilir.

### 3. Süreklilik Kazanmış Enflasyon

Toplu pazarlık düzenine geçilen 1963 yılından 1970'li yılların başlangıcına gelinceye kadar ücretlerde her yıl % 10 civarında bir artış kaydedilirken aynı dönemde geçinme indeksinin % 6 civarında yükselmesi yılda % 4 oranında gerçek bir ücret artışı

ortaya çıkarmıştır. Ancak özellikle 1970'li yılların sonuna gelindiğinde fiyat artışlarında görülen hızlı yükselmeler sendikaların toplu pazarlıkta daha yüksek zamlar istemelerine ve ücret konusuna birincil önemi vermelerine neden olmuştur. Aynı durum günümüzde de devam etmekte % 60-80 arasında seyreden enflasyon oranları, üyelerinin satınalma güçlerini en azından koruyabilmek amacıyla, sendikaların öncelikle ücretler üzerinde pazarlık yapmalarına neden olmaktadır.

## **B- TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIK DÜZENİNİN ÜCRETLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

Türkiye'de ücretlerin toplu pazarlıkta en önemli unsur oluşunun nedenleriyle ilgili bu açıklamalardan sonra, bu başlık altında toplu pazarlık düzeninin ücretleri ne şekilde etkilediği çeşitli tablolar yardımıyla incelenecektir. Bu analizde sadece ücretlerin incelenip bunları etkileyen unsurların incelemeye dahil edilmemesi nedeniyle elde edilecek sonuçlar toplu pazarlık düzeninin etkileri konusunda genel bir eğilimi yansıtacaktır. Bu konuda daha ayrıntılı yorumlar bu bölümün sonunda yer alan ve ücretleri etkileyen diğer unsurlarında hesaba katıldığı regresyon analizleri sonucunda yapılabilecektir.

### **1. Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Parasal ve Reel Ücretler**

Toplu iş sözleşmesi düzeninin parasal ve reel ücretler üzerindeki etkileri incelenirken üç ayrı dönem esas alınacaktır. Bu dönemler 1955-1963, 1964-1987 ve 1988-1990 dönemleridir. Bu incelemede üç ayrı dönemin esas alınmasının temel nedeni incelenen dönemlerin tümünü kapsayan tek bir fiyat indeksinin mevcut olmayışıdır. Örneğin birinci dönemde İstanbul Ticaret Odası (İ.T.O.) tarafından yayınlanan ve baz yılı 1955 olan ücretliler geçinme indeksi kullanılırken, ikinci dönemde aynı indeks baz yılı 1963 olan ve üçüncü dönemde de baz yılı 1978-1979 olanı kullanılmaktadır.

Ücretler ile ilgili analizde ilk olarak S.S.K. tarafından yayınlanan veriler esas alınacaktır. Bu veriler kurum kapsamındaki işçilerin prime esas teşkil eden ortalama (alt ve

üst sınır arasındaki) ücretlerini yansıtmaktadır. Söz konusu veriler taban ve tavan prime esas olan ücretler dışındaki ücretleri kapsamamaları yönünden eleştirilmektedir. Bu konuda bir başka eleştiri bu verilerin ücrete ek olarak yapılan sosyal yardımlara ilişkin bilgileri içermemesidir. Bütün bu eleştirilere rağmen S.S.K. verilerinin brüt çıplak ücretlerin gelişimini doğruya en yakın bir biçimde yansıtan resmi kaynak olduğu söylenebilir<sup>11</sup>.

Toplu pazarlık düzeninin ücretler üzerindeki etkileri incelenirken öncelikle toplu pazarlık düzeninin başlangıcından önceki dönemde ücretlerin ne şekilde geliştiğini izlemek bu konuda daha iyi fikir edinilmesini mümkün kılacaktır.

**TABLO 5.2.**

**SİGORTALI ORTALAMA PARASAL VE REEL ÜCRETLER**  
(1955-1963)

| Yıllar                   | Ortalama Parasal Ücret İndeksi (1955=100) | Parasal Ücretlerdeki Yıllık Artış (Yüzde) | İst.Ücr.Geçin. İndeksi (1955=100) | İst.Geçinme İndeksindeki Yıllık Artış (Yüzde) | Reel Ücret İndeksi (1955=100) | Reel Ücr.İnd. Yıllık Artış (Yüzde) |
|--------------------------|---|---|-----------------------------------|---|-------------------------------|------------------------------------|
| 1955                     | 100.0                                     | -   | 100.0                             | -   | 100.0                         | -                                  |
| 1956                     | 114.3                                     | 14.3                                      | 112.7                             | 12.7  | 101.4                         | 1.4                                |
| 1957                     | 127.8                                     | 13.5                                      | 124.6                             | 11.9  | 102.6                         | 1.2                                |
| 1958                     | 151.1                                     | 23.3                                      | 144.1                             | 19.5  | 104.8                         | 2.1                                |
| 1959                     | 184.1                                     | 33.0                                      | 172.4                             | 28.3  | 106.8                         | 1.9                                |
| 1960                     | 200.2                                     | 16.1                                      | 182.8                             | 10.4  | 109.5                         | 2.5                                |
| 1961                     | 216.9                                     | 16.7                                      | 188.8                             | 6.0   | 114.8                         | 4.8                                |
| 1962                     | 229.1                                     | 12.2                                      | 197.1                             | 8.3   | 116.2                         | 1.2                                |
| 1963                     | 248.4                                     | 19.3                                      | 216.8                             | 19.7  | 114.5                         | -1.5                               |
| 1955-1963 Ortalama Artış |   | 18.5                                      | -                                 | 14.6  | -                             | 1.7                                |

Kaynak: KUTAL, "Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Ücret Politikası" s.40'dan alınmıştır.

<sup>11</sup> Mete TÖRÜNER ve Kuvvet LORDOĞLU, Çalışma Ekonomisi, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1991, s.99.



Tablo 5.2. toplu sözleşme düzeninin yürürlükte olmadığı 1955-1963 yıllarını kapsayan 9 yıllık dönemde parasal ve reel ücretlerdeki değişimleri göstermektedir.

Tablodan görüleceği gibi toplu sözleşme düzeninin uygulanmadığı bu dönemde gerçek ücretlerde her yıl ortalama olarak % 1,7'lik bir artış meydana gelmiştir. Aynı dönemde İstanbul ücretliler geçinme indeksi özellikle 1958 devalüasyonundan sonra % 28,3 ile söz konusu dönemin en yüksek artışını meydana getirmiş, bu dönemde indeksin ortalama artışı % 14,6 olarak gerçekleşmiştir. 1955-1963 yılları arasında reel ücretlerde azda olsa bir artış sağlanmakla birlikte ücretlerin geçinme indeksindeki artışları yeterince takip edemedikleri söylenebilir.

Tablo 5.3.'te toplu sözleşme düzeninin yürürlüğe girdiği 1964 yılından 1987 yılına kadar olan 24 yıllık sürede sigortalı işçilerin ortalama parasal ve reel ücretlerinde meydana gelen değişimleri göstermektedir.

Tablo 5.3.'den görüldüğü gibi, 1964-1987 yılları arasında reel ücretler ortalama olarak % 1,14 oranında artış göstermiştir. Önceki dönemde bu artışın ortalama % 1,7 olmasına bakarak toplu sözleşme düzeninin reel ücretleri kötüleştirdiğini söylemek, diğer göstergelere bakılmadığı için, haksız bir yorum sayılacaktır. Nitekim önceki dönemde ortalama parasal ücretler yılda % 18,5 oranında artmışken bu dönemdeki artış yılda % 27,1 oranında olmuştur. Her iki tablonun birlikte incelenmesinden açıkça görüleceği gibi, reel ücretlerin bu dönemde gerilemesinin esas nedeni 1964-1987 döneminde fiyat artışlarının önceki döneme nazaran daha yüksek seviyede oluşudur. Reel ücretler ile geçinme indeksi arasındaki ilişkiyi Tablo 5.3.'teki verilerden yararlanılarak çizilen aşağıdaki grafik üzerinde izlemek daha kolay olacaktır.

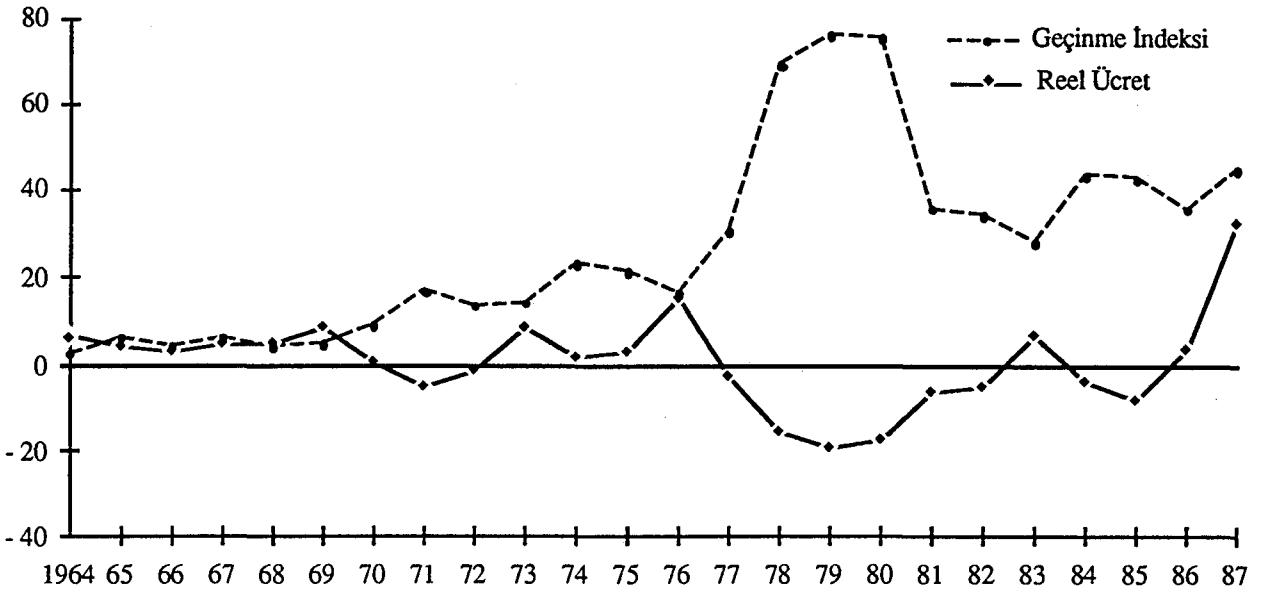
**TABLO 5.3.**  
**SİGORTALI ORTALAMA PARASAL VE REEL ÜCRETLER**  
**(1964-1987)**

| Yıllar                 | Ortalama Sig.İşçi Parasal Ücr. | Ort.Parasal Ücr.İndeksi (1963=100) | Ort.Parasal Ücr.İndeksi Yıllık Artış (Yüzde) | İst.Ücr. Geç.İnd. (1963=100) | İst.Geçinme İndeksindeki Yıllık Artış (Yüzde) | Reel Ücret | Reel Ücret İndeksi (1963=100) | Reel Ücr.İnd. Yıllık Artış (Yüzde) |
|------------------------|--------------------------------|------------------------------------|--|------------------------------|---|------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 1964                   | 19.50                          | 108.8                              | 8.8  | 102.0                        | 2.0   | 19.11      | 106.7                         | 6.7                                |
| 1965                   | 21.64                          | 120.8                              | 11.0   | 108.4                        | 6.2   | 19.96      | 111.4                         | 4.4                                |
| 1966                   | 23.28                          | 129.9                              | 7.5  | 113.1                        | 4.3   | 20.58      | 114.9                         | 3.1                                |
| 1967                   | 25.83                          | 144.2                              | 11.0   | 120.0                        | 6.1   | 21.52      | 120.1                         | 4.5                                |
| 1968                   | 28.22                          | 157.5                              | 9.2  | 125.0                        | 4.1   | 22.57      | 126.0                         | 4.9                                |
| 1969                   | 32.13                          | 179.3                              | 13.8   | 131.2                        | 4.9   | 24.48      | 136.6                         | 8.4                                |
| 1970                   | 35.32                          | 197.2                              | 9.9  | 143.3                        | 9.2   | 24.64      | 137.5                         | 0.6                                |
| 1971                   | 39.32                          | 219.5                              | 11.3   | 167.9                        | 17.1  | 23.41      | 130.7                         | -4.9                               |
| 1972                   | 43.88                          | 245.0                              | 11.6   | 190.1                        | 13.2  | 23.08      | 128.8                         | -1.4                               |
| 1973                   | 54.41                          | 303.7                              | 23.9   | 217.3                        | 14.3  | 25.03      | 139.7                         | 8.4                                |
| 1974                   | 68.26                          | 381.1                              | 25.4   | 268.4                        | 23.5  | 25.43      | 141.9                         | 1.5                                |
| 1975                   | 85.55                          | 477.6                              | 25.3   | 326.6                        | 21.6  | 26.19      | 146.2                         | 3.0                                |
| 1976                   | 115.30                         | 643.7                              | 34.7   | 381.7                        | 16.8  | 30.20      | 168.6                         | 15.3                               |
| 1977                   | 146.52                         | 818.0                              | 27.0   | 498.4                        | 30.5  | 29.39      | 164.0                         | -2.7                               |
| 1978                   | 207.93                         | 1160.9                             | 41.9   | 842.4                        | 69.0  | 24.68      | 137.8                         | -15.9                              |
| 1979                   | 294.31                         | 1643.2                             | 41.5   | 1485.2                       | 76.3  | 19.81      | 110.6                         | -19.7                              |
| 1980                   | 426.96                         | 2383.9                             | 45.0   | 2608.2                       | 75.6  | 16.36      | 91.3                          | -17.4                              |
| 1981                   | 543.84                         | 3036.5                             | 27.3   | 3544.2                       | 35.8  | 15.34      | 85.6                          | -6.2                               |
| 1982                   | 691.03                         | 3858.3                             | 27.0   | 4767.3                       | 34.5  | 14.49      | 80.9                          | -5.4                               |
| 1983                   | 944.37                         | 5272.8                             | 36.6   | 6107.8                       | 28.1  | 15.46      | 86.3                          | 6.6                                |
| 1984                   | 1307.88                        | 7302.5                             | 38.4   | 8774.4                       | 43.6  | 14.89      | 83.1                          | -3.7                               |
| 1985                   | 1714.46                        | 9572.6                             | 31.0   | 12568.8                      | 43.2  | 13.64      | 76.1                          | -8.4                               |
| 1986                   | 2407.29                        | 13441.0                            | 40.4   | 17044.9                      | 35.6  | 14.12      | 78.8                          | 3.5                                |
| 1987                   | 4634.29                        | 25875.4                            | 92.5   | 24701.7                      | 44.9  | 18.76      | 104.7                         | 32.8                               |
| 1964-87 Ortalama Artış |                                |                                    | 27.1   |                              | 27.5  |            |                               | 1.14                               |

Kaynak: SSK ve İTO verilerinden yararlanılarak hesaplanmıştır.

Şekil 5.1.

Geçinme İndeksi ve Reel Ücret İndeksi Artışlarının Karşılaştırılması (1964-1987)



Kaynak: Tablo 5.3'ten yararlanılarak çizilmiştir.

Şekilde görüldüğü gibi toplu sözleşme düzeninin başlamasından sonra 1964-1969 yılları arasında fiyat hareketlerinin ılımlı olmasından yararlanan işçiler reel ücretlerini arttırmayı başaramışlardır. Tablo 5.3.'e göre söz konusu yıllar arasında reel ücretler yılda ortalama % 5,3, toplam olarak ise % 32 oranında artmıştır. 1971 ve 1972 yıllarında fiyat artışları nedeniyle reel ücretleri % 6,3 oranında gerileyen işçiler, 1973-1976 yılları arasında reel gelirlerini % 28,2 oranında arttırmışlardır. Buna karşılık reel işçi ücretleri 1970'li yılların sonuna doğru gerilemiştir. Şekilden de görüldüğü gibi geçinme indeksi artışlarının en üst noktalara ulaştığı yıllarda reel ücret indeksindeki gerilemeler de en yüksek düzeye ulaşmaktadır. Nitekim geçinme indeksi artışlarının en yüksek düzeylere ulaştığı 1977-1980 döneminde reel ücretler toplam olarak % 55,7 oranında gerilemiştir.

1980 sonrasında, uygulanan istikrar tedbirlerine bağlı olarak, enflasyonun biraz olsun yavaşlamasına rağmen reel ücretlerdeki gerileme devam etmiş, 1977-1985

döneminde reel ücretler yılda ortalama olarak % 8.8, toplam olarak ise % 79.4 oranında gerilemiştir.

Buraya kadar yapılan açıklamalarda Türkiye geneline ait veriler kullanılmakla birlikte S.S.K. verilerine göre Türkiye'de kamu ve özel kesim ücretleri farklılık göstermektedir. Buna göre genelde kamu kesimi ücretleri özel kesim ücretlerinden fazladır. Bundan hareketle Tablo 5.3'ün benzerleri kamu ve özel kesim için ayrı ayrı hazırlanmıştır. Ek 5.1 - 5.2'den görüleceği gibi incelenen dönemde kamu ve özel kesimde ortalama parasal ücret artışları hemen hemen aynıdır. Buna karşılık kamu kesiminde ortalama reel ücret artışı % 0.92 olurken özel kesimde % 0.87 olmuştur.

İncelenen dönemde Türkiye'de enflasyonun yüksek düzeylerde seyrettiği 1978-1981 dönemi gözönüne alındığında, enflasyonist dönemi özel kesimin daha az bir reel ücret aşınması ile geçiştirdiği görülmektedir. Nitekim söz konusu dört yılda kamu kesiminde reel ücretler toplam % 64.1 oranında gerilerken, özel kesimde % 48.8 oranında gerilemiştir.

İncelenilecek olan üçüncü dönem 1988-1990 yıllarını kapsamaktadır. Bununla birlikte kullanılan geçinme indeksinin baz yılındaki değişikliğin etkilerini görmek amacıyla, bu konuda mükerrerliğe düşülmekle birlikte, 1986 ve 1987 yılları da söz konusu döneme dahil edilecektir.

Tablo 5.4'den görüldüğü gibi kullanılan indeksdeki değişiklik 1986 ve 1987 yıllarına ait sonuçlarda pek fazla bir değişikliğe neden olmamıştır. Tabloya göre Türkiye genelinde reel ücretler 1988 yılında % 0.80 oranında gerilerken, 1989 yılında % 11,45 oranında gerilemiştir. Kesimlerarası reel ücretlerin gelişimine bakıldığında ise dikkati çeken noktanın 1988 yılında özel kesimde reel ücretlerin % 5.83 oranında gerilemesine karşılık kamu kesiminde % 10,14 oranında artması olduğu görülmektedir. Kamu kesimi reel ücret artış avantajı 1989 ve 1990 yıllarında da sürmüştür, nitekim söz konusu iki yılda kamu reel ücretleri toplam olarak % 47.87 oranında artarken özel kesimde sadece % 18.69'luk bir artış sağlanılmıştır. Bu durum reel ücretlerde kamu kesimi lehine olan farkın daha da artmasına neden olmuştur.

**TABLO 5.4.**  
**SİGORTALI ORTALAMA PARASAL VE REEL ÜCRETLER**  
**(KAMU-ÖZEL-GENEL)**  
**(1986 - 1990)**

| Yıllar    | Ortalama Parasal Ücretler | Ort.Parasal Ücr.Artışı (Yüzde) | İst.Ücr.Geç. İndeksi (1978-79=100) | İst.Ücr.Geç. İndeksi Yıllık Artış (Yüzde) | Reel Ücretler | Reel Ücret Yıllık Artış (Yüzde) |
|-----------|---------------------------|--------------------------------|------------------------------------|---|---------------|---------------------------------|
| a - Genel |                           |                                |                                    |   |               |                                 |
| 1986      | 2407.29                   | 40.41                          | 1765.7                             | 34.85                                     | 136.33        | 4.11                            |
| 1987      | 4634.29                   | 92.51                          | 2490.1                             | 41.02                                     | 186.10        | 36.50                           |
| 1988      | 8025.00                   | 73.16                          | 4347.0                             | 74.57                                     | 184.61        | -0.80                           |
| 1989      | 15707.00                  | 95.72                          | 7405.1                             | 70.34                                     | 212.11        | 14.89                           |
| 1990      | 28585.00                  | 81.98                          | 12091.4                            | 63.28                                     | 236.40        | 11.45                           |
| b - Kamu  |                           |                                |                                    |   |               |                                 |
| 1986      | 2890.85                   | 38.37                          |                                    |   | 163.72        | 2.54                            |
| 1987      | 4746.00                   | 64.86                          |                                    |   | 190.59        | 16.41                           |
| 1988      | 9126.00                   | 92.28                          |                                    |   | 209.93        | 10.14                           |
| 1989      | 18833.00                  | 106.36                         |                                    |   | 254.32        | 21.14                           |
| 1990      | 38974.00                  | 106.94                         |                                    |   | 322.32        | 26.73                           |
| c - Özel  |                           |                                |                                    |   |               |                                 |
| 1986      | 2161.25                   | 59.79                          |                                    |   | 122.40        | 18.50                           |
| 1987      | 4548.00                   | 110.43                         |                                    |   | 186.64        | 52.48                           |
| 1988      | 7640.00                   | 67.98                          |                                    |   | 175.75        | -5.83                           |
| 1989      | 14303.00                  | 87.21                          |                                    |   | 193.15        | 9.93                            |
| 1990      | 25417.00                  | 77.70                          |                                    |   | 210.07        | 8.76                            |

Kaynak: S.S.K. ve İ.T.O. verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

SSK verileri kullanılarak yapılan bu analizlerin sonucunda parasal ücretlerin toplu pazarlık düzenine geçildikten sonra daha fazla arttığı, reel ücretlerin ise enflasyonun düşük olduğu yıllarda artarken enflasyonun yüksek olduğu yıllarda azaldığı söylenebilir. Nitekim enflasyonun yüksek düzeylerde seyrettiği 1977-1980 yılları arasında Türkiye genelinde parasal ücretler ortalama olarak % 38 oranında artarken reel ücretler % 14 oranında gerilemiştir.

Türkiye'de parasal ve reel ücretlerin gelişimine ilişkin bu analiz her ne kadar yukarıda özetlenen sonuçları verse de sayısal incelememiz bu aşama üç yönden eleştiriye açık gözükmektedir. Muhtemel eleştirilerin ilki SSK ücret serilerinin prim tavanı üstündeki ve prim matrahı dışındaki işçilik ödemelerini içermediği ve toplu iş sözleşmesi düzeninin etkilerini tam olarak yansıtmadığı yönünde olabilir<sup>12</sup>. Hatırlanacağı gibi daha önce S.S.K. verilerinin bu nedenlerden dolayı sadece brüt çıplak ücreti iyi bir biçimde yansıtabileceği belirtilmişti. Oysa çıplak ücret kadar işçilere yapılan ücret dışı ödemeler de toplam işgücü geliri içinde önemli bir yer tutmaktadır.

Analizdeki ikinci eleştiri unsuru kullanılan indekse yönelik olabilir. İ.T.O. tarafından hesaplanan İstanbul Ücretliler Geçinme İndeksinin sadece İstanbul'a ait durumu yansıttığı ve genellik arzetyebileceği ileri sürülebilir.

Son olarak Türkiye'de çeşitli kaynakların yayınladıkları ücretlerle ilgili veriler arasındaki farklılıklar, bu tür bir analizin bir tek veri kaynağına bağlı olarak yapılmasını eksik duruma düşürebilir. Farklı kaynakların verileri ile çalışmak sonuçlar arasında karşılaştırma yapılmasını sağlayacağından daha sağlıklı bir yoruma ulaşılabilmesini mümkün kılacaktır.

Türkiye'de parasal ve reel ücretlerdeki gelişmelerin analiz edildiği bu bölümde söz konusu eksiklikleri giderebilmek amacıyla 1981-1990 döneminde D.P.T. verilerinden faydalanarak kamu ve özel kesim itibarıyla parasal (çıplak ücret + sosyal yardımlar) ve reel ücretlerdeki gelişmeler incelenecektir. DPT verileri Kamu kesimi için Yüksek Denetleme Kurulu, Özel kesim için ise T.İ.S.K. verilerini içermektedir. İncelemenin bu

<sup>12</sup> T.O.B.B., İktisadi Rapor, 1983, s.47.

bölümünde ayrıca Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (D.İ.E.) Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi kullanılmıştır.

Tablo 5.5.'den görülebileceği gibi S.S.K. verilerinden farklı olarak D.P.T. verilerine göre parasal ve reel ücretler özel kesimde daha yüksektir. Buna göre 1981-1990 yıllarını kapsayan 10 yıllık dönemde kamu kesimi parasal ücreti ortalama %48,8 artarken özel kesimde ortalama artış % 55,8 oranında gerçekleşmiştir. Aynı dönemde reel ücretlerin gelişimine bakıldığında, reel ücretlerin kamu kesiminde yılda ortalama olarak % 1,8 oranında arttığı, özel kesimde artışın % 7 olduğu görülür.

**TABLO 5.5.**

**PARASAL VE REEL İŞÇİ ÜCRETLERİNDEKİ GELİŞMELER (1981-1990)**

| Yıllar                    | DİE TKYTFİ<br>(1978-79=100) | KAMU KESİMİ      |                                |               |                                | ÖZEL KESİM          |                               |               |                                 |
|---------------------------|-----------------------------|------------------|--------------------------------|---------------|--------------------------------|---------------------|-------------------------------|---------------|---------------------------------|
|                           |                             | Parasal<br>Ücret | Parasal<br>Ücr.Art.<br>(Yüzde) | Reel<br>Ücret | Reel Ücr.<br>Artışı<br>(Yüzde) | Parasal<br>Ücretler | Par.Ücr.<br>Artışı<br>(Yüzde) | Reel<br>Ücret | Reel Ücret<br>Artışı<br>(Yüzde) |
| 1980                      | 233.6                       | 1161.1           | -                              | 497.0         | -                              | 1153.8              | -                             | 493.9         | -                               |
| 1981                      | 320.6                       | 1673.9           | 44.1                           | 522.1         | 5.0                            | 1701.0              | 47.4                          | 530.5         | 7.4                             |
| 1982                      | 410.3                       | 1902.4           | 13.6                           | 463.6         | -11.2                          | 2098.2              | 23.3                          | 511.3         | -3.6                            |
| 1983                      | 539.1                       | 2410.4           | 26.7                           | 443.1         | -3.5                           | 2529.4              | 20.5                          | 469.1         | -8.2                            |
| 1984                      | 800.0                       | 3029.9           | 25.7                           | 378.7         | -15.2                          | 3535.3              | 39.7                          | 441.9         | -5.7                            |
| 1985                      | 1159.6                      | 3757.0           | 23.9                           | 323.9         | -14.4                          | 4772.9              | 35.0                          | 411.5         | -6.8                            |
| 1986                      | 1561.0                      | 4383.0           | 16.6                           | 280.7         | -13.3                          | 6299.9              | 31.9                          | 403.5         | -1.9                            |
| 1987                      | 2167.5                      | 6175.0           | 40.8                           | 284.8         | 1.4                            | 9847.4              | 56.3                          | 454.3         | 12.5                            |
| 1988                      | 3801.8                      | 9226.0           | 49.4                           | 242.6         | -17.3                          | 16423.3             | 66.7                          | 431.9         | -4.9                            |
| 1989                      | 6447.5                      | 22234.0          | 140.9                          | 344.8         | 42.1                           | 36577.5             | 122.7                         | 567.3         | 31.3                            |
| 1990                      | 9229.2                      | 45933.0          | 106.5                          | 498.3         | 44.5                           | 78642.0             | 115.0                         | 852.0         | 50.1                            |
| 1981-90<br>Ortalama Artış |                             |                  | 48.8                           |               | 1.8                            |                     | 55.8                          |               | 7.0                             |

KAYNAK: DPT, Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik Konularında Veri Tabanının Oluşturulması (Kaynak ve Yöntemler), Sosyal Planlama Başkanlığı, Kasım 1990, s.13.

D.P.T. rakamlarının S.S.K. rakamlarından bu derece farklı çıkmasının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenlerin başında her iki istatistiğin de ele aldıkları kitlelerin farklı büyüklükte olması gelmektedir. S.S.K. ücret istatistikleri yaklaşık olarak 3 milyon kişiyi kapsarken, D.P.T.'nin özel sektör için veri kaynağı olan T.İ.S.K.'in istatistikleri 300 bin civarında işçiyi kapsamaktadır. Ayrıca T.İ.S.K. istatistiklerinin tamamı toplu sözleşme düzeninde olan firmaların kapsaması bu konuda farklılığa neden olan bir başka unsurdur.

Bir başka neden de kamu işyerlerinin genellikle büyük işyerleri olması, öte yandan sendikasız küçük işyerlerinde sigorta primi yükünü azaltmak için ücretin gerçek ücretten daha düşük gösterilmesidir.

İstatistiklerdeki farklılıkların diğer bir nedeni de burada incelemeye dahil edilmeyen işçilerin vasıf durumları ile ilgili olabilir. Özel kesimde vasıflı işgücünün ücreti daha yüksek olurken kamu kesiminde vasıfsız işgücüne daha yüksek ücret ödenmekte olduğu bilinmektedir. Doğal olarak bütün bu nedenler S.S.K. rakamlarına dayalı kamu-özel kesim ücret analizini zorlaştırmakta, S.S.K. rakamları ile diğer kuruluşların rakamları arasında farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Toplu pazarlık düzeninin Türkiye'de parasal ve reel ücretler üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bu analizde özet olarak parasal işçi ücretlerinin toplu pazarlık düzenine geçildikten sonra daha fazla arttığı, reel ücretlerin ise enflasyonist yıllarda azaldığı, enflasyonun ılımlı olduğu yıllarda arttığı söylenebilir. Daha önce ifade edildiği gibi, tablolar analiz edilirken ücretleri belirleyen unsurların incelemeye alınmaması doğal olarak ücretlerdeki bu gelişmelerin ne kadarının sendikalaşmadan (veya toplu pazarlık düzeninden) kaynaklandığının bilinmesini bu aşamada mümkün kılmamaktadır. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi tablo 5.5'deki özel sektör verilerinin tamamının toplu pazarlık düzenindeki firmaları kapsaması ve ücretlerde hem parasal hem de reel artışların görülmesi sendikaların ücretleri yükseltmekte önemli bir unsur olduğu şeklinde değerlendirilebilir.



## 2. Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Sektörel Ücret Farklılıkları

Sendikalara yöneltilen önemli eleştirilerden bir tanesi sendikaların iş kolları arası ücret yapısını bozduğu yolundadır. Yapılan bazı araştırmalar sektörel ücret farklılıklarında iktisadi faktörlerin başlıca etken olduğunu, bu konuda sendika etkisinin az olduğunu ileri sürerken, bazıları ise sendikalaşmanın ücretlerarası irrasyonel farkları gidererek bünyeyi daha ideal hale yaklaştıracakları sonucunu bulmuşlardır<sup>13</sup>. Ülkemizde toplu iş sözleşmesi düzenine geçildikten sonra sektörel ücret farklarının ne gibi bir seyir izlediği Tablo 5.6. da görülmektedir.

---

<sup>13</sup> Sabahattin ZAIM, Çalışma Ekonomisi, 8.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1990, s.355.

**TABLO 5.6.**  
SEKTÖRLERE GÖRE ORTALAMA ÜCRET İNDEKSİ (EN DÜŞÜK SEKTÖR=100)

|                                 | 1962  | 1967  | 1975  | 1980  | 1981  | 1983  | 1988  | 1989  | 1990  |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kömür Madenciligi               | 103.7 | 126.5 | 149.6 | 174.1 | 146.0 | 159.1 | 114.8 | 217.4 | 122.7 |
| Metal Madenciligi               | 116.8 | 133.4 | 185.0 | 168.6 | 145.9 | 151.9 | 143.8 | 229.4 | 184.6 |
| Ham Petrol Tabii Gaz            | 197.1 | 250.0 | 246.0 | 202.1 | 154.3 | 161.9 | 325.9 | 466.6 | 346.8 |
| Taş, Kil, Kum Ocakları          | 111.1 | 118.5 | 153.3 | 114.4 | 108.8 | 107.5 | 124.7 | 134.3 | 124.1 |
| Gıda Maddeleri Sanayi           | 118.8 | 130.6 | 158.4 | 152.2 | 131.6 | 137.2 | 143.6 | 206.2 | 162.2 |
| İçki Sanayii                    | 143.6 | 175.3 | 177.5 | 176.6 | 141.3 | 150.4 | 161.5 | 286.4 | 204.9 |
| Tütün Sanayii                   | 100.0 | 131.7 | 182.9 | 211.8 | 157.6 | 164.0 | 125.8 | 353.1 | 236.1 |
| Dokuma Sanayi                   | 125.5 | 128.6 | 126.2 | 150.3 | 134.5 | 143.0 | 129.2 | 188.5 | 124.7 |
| Giyecek ve Hazır Dok.Giy.Eş.    | 144.6 | 117.6 | 118.5 | 113.1 | 105.6 | 104.7 | 127.3 | 127.4 | 105.8 |
| Ağaç ve Mantar Mamülleri        | 110.5 | 109.1 | 121.4 | 119.8 | 113.9 | 113.6 | 105.6 | 137.1 | 106.7 |
| Mobilya ve Tesisat İmali        | 131.5 | 111.8 | 123.7 | 100.0 | 102.1 | 100.0 | 107.7 | 101.0 | 100.0 |
| Kağıt ve Kağıttan Eşya          | 149.7 | 189.8 | 237.6 | 187.7 | 144.3 | 150.3 | 167.1 | 273.8 | 163.1 |
| Matbaacılık ve Neşriyatçılık    | 215.4 | 191.6 | 167.1 | 139.4 | 122.0 | 124.9 | 164.3 | 210.8 | 159.4 |
| Deri ve Deriden Eşya            | 151.8 | 134.5 | 129.8 | 141.3 | 115.1 | 116.1 | 115.1 | 156.4 | 115.7 |
| Kauçuk Sanayi                   | 135.7 | 166.7 | 248.7 | 155.1 | 131.3 | 129.9 | 213.5 | 100.0 | 195.8 |
| İlaç ve Kimya                   | 168.8 | 177.9 | 199.2 | 167.6 | 149.9 | 149.7 | 237.2 | 308.9 | 259.0 |
| Petrol ve Kömür Müstakları      | 298.7 | 323.4 | 289.5 | 196.1 | 153.6 | 162.8 | 323.5 | 453.2 | 286.8 |
| Taş, Toprak, Kil ve Kum İml.    | 130.7 | 140.9 | 165.4 | 154.9 | 132.2 | 134.2 | 179.1 | 230.7 | 198.2 |
| Ana Metal Sanayi                | 170.1 | 219.7 | 261.8 | 190.5 | 137.3 | 158.0 | 208.6 | 327.3 | 182.5 |
| Metalden Eşya Sanayi            | 165.1 | 152.1 | 167.6 | 139.9 | 126.6 | 127.6 | 153.2 | 180.7 | 138.1 |
| Makina İmalatı ve Tamiri        | 180.2 | 163.5 | 199.2 | 147.1 | 134.8 | 135.2 | 169.3 | 186.5 | 163.5 |
| Elek.Mak.Cihaz ve Malz. İmalatı | 160.9 | 162.2 | 182.7 | 167.1 | 136.7 | 139.8 | 204.0 | 246.8 | 167.2 |
| Nakil Araçları İmali            | 156.4 | 191.6 | 241.3 | 186.7 | 146.4 | 151.1 | 171.4 | 142.7 | 183.2 |
| İnşaat                          | 146.2 | 162.8 | 148.0 | 122.7 | 118.2 | 120.4 | 150.4 | 206.1 | 169.8 |
| Elektrik Havagazı Buhar.Isıtma  | 169.0 | 165.4 | 148.7 | 137.6 | 121.2 | 121.5 | 146.9 | 259.3 | 177.4 |
| Su ve Sıhhi Tesisler            | 146.7 | 132.3 | 100.0 | 177.7 | 141.0 | 149.7 | 100.0 | 191.5 | 182.4 |
| Toptan Perakende Ticaret        | 213.6 | 174.2 | 143.4 | 114.2 | 109.7 | 110.9 | 160.7 | 137.5 | 130.6 |
| Bankalar ve Mali Müesseseler    | 223.5 | 194.6 | 144.8 | 155.1 | 134.1 | 138.4 | 206.0 | 258.3 | 241.1 |
| Sigortalar                      | 232.9 | 235.1 | 190.9 | 165.7 | 139.3 | 147.2 | 216.0 | 289.1 | 227.5 |
| Nakliyat                        | 167.9 | 190.2 | 237.8 | 155.9 | 123.0 | 131.6 | 164.8 | 205.1 | 149.1 |
| Ardiye ve Antrepolar            | 163.4 | 182.5 | 173.8 | 175.1 | 140.6 | 144.4 | 201.1 | 249.1 | 199.9 |
| Haberleşme Hizmetleri           | 163.6 | 261.2 | 277.7 | 174.5 | 141.8 | 154.3 | 182.2 | 373.4 | 208.6 |
| Amme Hizmetleri                 | 211.7 | 153.1 | 151.1 | 139.8 | 122.8 | 134.5 | 181.9 | 196.0 | 182.6 |
| Eğlence Hizmetleri              | 156.2 | 151.7 | 125.2 | 119.9 | 112.8 | 111.3 | 149.5 | 189.3 | 143.8 |
| Şahsi Hizmetler                 | 119.5 | 100.0 | 128.5 | 102.3 | 100.0 | 102.2 | 131.0 | 152.8 | 114.8 |
| Ortalama (Genel)                | 142.2 | 155.3 | 164.1 | 146.9 | 128.1 | 131.8 | 159.0 | 198.7 | 158.4 |

Kaynak: LORDOĞLU, s.103-104

S.K.K. Genel Müdürlüğü 1989,1990 İstatistik Yıllıkları

Tabloda sektörel ücret farklarını izleyebilmek amacıyla çeşitli sektörlerdeki ortalama S.S.K. ücretlerinden en düşük sektörün yüz olduğu kabul edilerek indeks değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 5.6.'ya göre toplu sözleşme düzenine henüz geçilmediği 1962 yılında en düşük ücret tütün sanayiinde en yüksek ücret ise yaklaşık 3 kat fazlası ile petrol ve kömür mamüllerinde verilmiştir. Söz konusu yılda Kömür ve Kömür Dışında Madencilik, Taş, Kil, Kum Ocakları, Gıda Maddeleri, Dokuma Sanayii, Ağaç, Mantar, Kauçuk, Mobilya, Tesisat gibi işkollarında ücretler ortalamanın altında kalmıştır.

1967 yılında en düşük ücret Şahsi Hizmetler'de gerçekleşirken en yüksek ücret 3,2 kat fazlası ile yine Petrol ve Kömür Mamülleri'nde verilmiştir.

1975 yılında en düşük ücret Su ve Sıhhi Tesisler işkolunda, en yüksek ücret ise 2,9 kat fazlasıyla Petrol ve Kömür Mamülleri'nde verilmiştir.

1980 yılında en düşük ücret Mobilya ve Mefruşat sanayiinde olurken en yüksek ücret 2,1 katı ile Tütün Sanayiinde verilmiştir. 1980 yılına kadar en düşük sektör ile en yüksek sektör arasında 3 kat fark bulunurken sektörler arası ücret farkları 1980 yılında ilk kez 2 katına inmiştir.

1981 yılında sektörel ücret farkları 1962 yılından bu yana 1,57 katı ile en düşük seviyesine inmiştir. Bu yılda en düşük ücret Şahsi Hizmetler iş kolunda, en yüksek ücret ise 1980 yılında olduğu gibi Tütün Sektöründe gerçekleşmiştir. 1983 yılında en düşük ücret Mobilya Sektöründe en yüksek ücret ise 1,64 katı fazlası ile Tütün Sektöründe gerçekleşmiştir.

1988 yılına gelindiğinde sektörel ücret farkları tekrar açılmaya başlamış en düşük ücret Su ve Sıhhi Tesisler sektöründe, en yüksek ücret ise 3,25 katı fazlası ile Ham Petrol Tabii Gaz sektöründe gerçekleştirmiştir.

1989 yılında sektörel ücret farkları incelenen yıllar arasında en yüksek düzeye ulaşmıştır. Buna göre en düşük ücret Kauçuk Sanayiinde olurken en yüksek ücret 3,73 katı fazlasıyla Haberleşme Hizmetlerinde verilmiştir.

Son olarak 1990 yılında en düşük ücret, 1980 yılında olduğu gibi, Mobilya Sektöründe verilirken en yüksek ücret 3,46 katı fazlasıyla Ham Petrol Tabii Gaz Sektöründe gerçekleşmiştir.

Türkiye'de ortalama ücret ile en düşük ücret arasındaki farka bakıldığında, bu farkın 1962'de 1.42, 1967'de 1,55, 1975'de 1,64, 1980'de 1.46, 1981'de 1,28, 1983'de 1,31, 1988'de 1,59, 1989'da 1,98 ve 1990 yılında 1,58 katı olduğu görülmektedir.

Görüldüğü gibi sektörel ücret farkları 1980'li yılların başında azalma göstermekle birlikte 1988 den itibaren artarak toplu sözleşme düzeninden önceki seviyesini geçmiştir. Bu gerçekten hareketle toplu sözleşme düzeninin sektörel ücret farklarını azaltmadığı, hatta bozduğu yolunda bir yorumda bulunmak güçtür. Konunun başında da belirtildiği gibi, sendikaların sektörel ücret yapısını bozması imkan dahilinde bulunmakla birlikte, bu yapının diğer ekonomik nedenlerden dolayı bozulmuş olması da söz konusudur. Burada daha açık bir yorumda bulunulamayışının nedeni sektörel ücret farklarını etkileyen unsurların incelemeye dahil edilmemiş olmasıdır. Bunlar dahil edilmiş olsalar bile zaman içinde bir iş kolunda meydana gelen ücret artışının ekonomik faktörlerden mi (örneğin o iş kolundaki yoğunlaşmadan mı) yoksa sendikalaşmadan dolayı mı olduğunu ayırt etmek bir hayli güçtür. Ancak bu gibi ekonomik faktörlerin ücretler üzerindeki etki derecesi sendika ve işverenlerin tek başlarına ve küçük gruplar halinde hareket ettikleri, bir başka deyişle toplu iş sözleşmelerinin daha ziyade işyeri düzeyinde yapıldığı ekonomilerde daha fazladır. Öte yandan işçi ve işverenlerin kuvvetle teşkilatlandığı bir ekonomide kurumsal organların etkileri artar ve böyle durumlarda sektörel ücret farklarının azalması beklenir<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> ZAIM, s.356.

### 3. Devlet Memur Maaşları - İşçi Ücretleri Karşılaştırması

Analizin bu bölümünde son olarak toplu pazarlık düzeninin ücretler üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla sendikal hakları bulunmayan devlet memurlarının maaşlarında son 10 yılda meydana gelen değişimler daha önce tablo 5.5'de verilen aynı dönemde işçi ücretlerindeki (kamu-özel) değişimler ile karşılaştırılacaktır.

İşçiler ile memurların fonksiyonları ve çalışma şartları farklı olsa da bu konuda yapılacak bir karşılaştırma ücretler üzerindeki sendika etkisi hakkında genel bir yorumda bulunulmasını sağlayacağı gibi, kamuoyunda süregelen tartışmalara da ışık tutacaktır.

Tablo 5.7. 1981-1990 yılları arasında Devlet Memur Maaşlarındaki gelişmeleri göstermektedir.

TABLO: 5.7.

## DEVLET MEMUR MAAŞLARI İNDEKSİNDEKİ GELİŞMELER (1980=100)

| Yıllar                      | DİE TÜRKİYE<br>KENT.YERL.<br>TÜKET.FİY.<br>İNDEKSİ<br>(1978-79=100) | Esas<br>Maaş | Reel<br>Artış | Esas Maaş<br>+<br>Diğer Ödeme | Reel<br>Artış | Net<br>Ödeme | Reel<br>Artış |
|-----------------------------|---|--------------|---------------|-------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| 1980                        | 233.6   | 100.0        |               | 100.0                         |               | 100.0        |               |
| 1981                        | 320.1   | 100.0        | -27.0         | 110.5                         | -19.4         | 146.9        | 7.2           |
| 1982                        | 410.3   | 141.8        | 10.6          | 146.1                         | 3.2           | 191.4        | 1.6           |
| 1983                        | 539.1   | 161.8        | -13.2         | 177.5                         | -7.5          | 246.5        | -2.0          |
| 1984                        | 800.0   | 193.5        | -19.4         | 222.3                         | -15.6         | 321.3        | -12.2         |
| 1985                        | 1159.6  | 230.3        | -17.9         | 289.3                         | -10.2         | 440.1        | -5.5          |
| 1986                        | 1561.0  | 289.2        | -6.7          | 384.6                         | -1.2          | 590.9        | -0.3          |
| 1987                        | 2167.5  | 340.4        | -15.2         | 563.7                         | 5.6           | 832.2        | 1.4           |
| 1988                        | 3801.8  | 460.6        | -22.9         | 980.5                         | -0.8          | 1347.0       | -7.7          |
| 1989                        | 8447.5  | 1927.2       | 146.7         | 2303.3                        | 38.5          | 2663.0       | 16.6          |
| 1990                        | 9929.2  | 4524.6       | 52.5          | 4852.5                        | 36.8          | 4774.5       | 16.4          |
| 1955-1963<br>Ortalama Artış |   |              | 8.75          |                               | 2.94          |              | 1.55          |

Kaynak: DPT, Çalışma Hayatı ..., s. 15.

Tablo 5.7.'den görüleceği gibi 1981-1990 yıllarını kapsayan 10 yıllık dönemde devlet memur maaşları esas maaş olarak yılda ortalama % 8.75 oranında artarken, esas maaş+diğer ödemeler reel olarak yılda ortalama % 4,74, net ödemeler ise % 1,55 oranında artmıştır. Bu veriler Tablo 5.5.'in verileri ile karşılaştırıldığında memurun eline geçen maaş reel anlamda yılda ortalama % 1.55 oranında artarken işçilerin reel ücretleri kamu kesiminde % 1.80, özel sektörde ise % 7 oranında artmıştır. Buna göre örgütlenme

hakları bulunmayan devlet memurları ile özellikle özel sektör işçileri arasında ücret bakımından işçiler lehine önemli farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında, diğer faktörlerle birlikte, sendikaların büyük rolü olduğu söylenebilir.

### III. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ SENDİKA ETKİSİNİN AMPİRİK ANALİZİ

Araştırmanın buraya kadar olan bölümlerinde sendikal hizmetlerin arz ve talebinden başlanılarak sendikaların amaçları, faaliyetleri ve ücretler üzerindeki etkileri teorik açıdan incelenip Türk sendikacılığının gelişimi ve Türkiye'de toplu iş sözleşmesi düzeninden sonra ücretlerin seyri analiz edilmiştir. Bu bölümde son olarak Türkiye'de sendikaların işgücü gelirlerini ne yönde etkilediğini belirlemek için oluşturulan modeller test edilerek ampirik bulguların şimdiye kadar açıklanan gelişmeleri destekleyip desteklemediği tartışılacaktır.

#### A - MODELLERİN TANIMLANMASI

Türkiye'de sendikaların işgücü gelirlerini ne yönde etkilediğini test etmek amacıyla, daha sonra sözü edilecek veri ve kısıtlar altında, konunun doğası gereği üç eşitlikten oluşan bir eş zamanlı denklemler sistemi (simultaneous equation systems) geliştirilmiştir. Eş zamanlı denklemler kullanılmasının başlıca nedeni değişkenler arasında karşılıklı bağımlılığın mevcut olmasıdır. Bilindiği gibi tek eşitlik modelinde açıklayıcı değişkenlerin bağımlı değişkeni belirlediği ve bunun tersine bir ilişkinin olmadığı kabul edilir. Eş zamanlı denklemler sisteminde ise bağımlı değişken sadece bağımsız değişkenler tarafından belirlenmekle kalmayıp aynı zamanda kendisi de başka değişkenlerin açıklanmasında açıklayıcı değişken olarak rol oynamaktadır<sup>15</sup>. Bu durumu daha iyi anlayabilmek için kullanılan modelleri incelememiz yerinde olacaktır.

---

<sup>15</sup> Damodar N.GUJARATI, *Basic Econometrics*, Second Edition, Mc Graw-Hill Book Company, New York, 1988, s.555.

Model 1: (a)  $LCIPÜC = f_{\text{çü}}$  (SİO, EĞİTİM, KADIN, İDK)  
 (b)  $SİO = f_{\text{sio}}$  (LCIPÜC, EĞİTİM, LOİB, İDK, KADIN)  
 (c)  $İDK = f_{\text{idk}}$  (LCIPÜC, KIDEM, SİO, KADIN, EVLİ)

Model 2: (d)  $LYANÖD = f_{\text{yanöd}}$  (SİO, EĞİTİM, KADIN, İDK)  
 (e)  $SİO = f_{\text{sio}}$  (LYANÖD, EĞİTİM, LOİB, İDK, KADIN)  
 (f)  $İDK = f_{\text{idk}}$  (LYANÖD, KIDEM, SİO, KADIN, EVLİ)

Model 3: (g)  $LTİSGEL = f_{\text{tisgel}}$  (SİO, EĞİTİM, KADIN, İDK)  
 (h)  $SİO = f_{\text{sio}}$  (LTİSGEL, EĞİTİM, LOİB, İDK, KADIN)  
 (i)  $İDK = f_{\text{idk}}$  (LTİSGEL, KIDEM, SİO, KADIN, EVLİ)

Eşitliklerde kullanılan değişkenler aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

$LCIPÜC$  = İncelenen işkollarında çalışan işçilerin saat başına aldıkları çıplak ücretin logaritmik değeri

$LYANÖD$  = İncelenen işkollarında çalışan işçilerin saat başına aldıkları yan ödemelerin (fringe benefits) logaritmik değeri. Yan ödemelerin kapsamına hafta tatili ve genel tatil ücretleri, yıllık ücretli izin, diğer izin ödemeleri, ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ödemeler dahil edilmiştir.

$LTİSGEL$  = Saat başına işçilerin elde ettikleri toplam gelirin logaritmik değeridir. Bu değişken ilk iki değişkenin ( $LCIPÜC$  ve  $LYANÖD$ ) toplamından ibarettir.

$SİO$  = İncelenen işkollarında çalışan işçilerin sendikalaşma oranı

$EĞİTİM$  = İşçiler arasında 8 yıl ve üzerinde eğitim gören işçilerin oranı

$KADIN$  = İşkollarında çalışan kadın işçilerin oranı

$İDK$  = İşe alınanlara göre işçi devri katsayısı

$KIDEM$  = İşkollarında çalışan 21 + yıl kıdemli işçilerin oranı



LOİB = İşkollarındaki ortalama işyeri büyüklüğünün logaritmik değeri

EVLI = Evli işçilerin oranı

Görüldüğü gibi ampirik kısımda herbiri üç denklemden oluşan üç ayrı model kullanılmıştır. Modeller arasındaki temel farklılık kullanılan gelir (ücret) unsurundan kaynaklanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, 1.modelde çıplak ücret kullanılırken, 2. modelde yan ödemeler ve son modelde de toplam işgücü geliri kullanılmıştır. Gelir (ücret) unsurunun üç ayrı biçimde incelenmesinden amaç bunların herbiri üzerindeki sendika etkisini ayrı ayrı hesaplamaktır.

Biraz önce açıklanılmaya çalışılan eş zamanlığı modeller üzerinde daha açık bir biçimde incelemek mümkündür. Buna göre modeldeki endojen (bağımlı) değişkenler LTİSGEL (veya LYANÖD veya LCIPÜC), SİO ve İDK olmak üzere 3 tanedir. Eşzamanlı denklemler sisteminin çözümünün olması için endojen değişken sayısı kadar eşiklik bulunması gerekmektedir. Eğer böyle bir durum yoksa bu endojen değişkenlerin değerlerini belirlemek için modeli çözmek imkansız hale gelir. Endojen değişken sayısından az eşitliği olan modellerin hiçbir çözümü olmayacağı gibi, eşiklik sayısı endojen değişken sayısından fazla ise bu taktirde sonsuz sayıda çözüm söz konusu olacaktır<sup>16</sup>. Kullandığımız modelin endojen değişken sayısı kadar eşitlik içermesi sistemin çözümünün mümkün olduğunu göstermektedir.

Modeldeki eşikliklere dikkatlice bakıldığında eşitliklerin birindeki bağımlı değişkenin diğer eşitliklerde bağımsız değişken olduğu görülmektedir. Örneğin, model 1'de ilk eşitlikte bağımlı değişken olan LÇIPÜC 2. ve 3. eşiklikte, bağımsız (açıklayıcı-egsojen) değişken olmaktadır. Keza SİO değişkeni 2. eşitlikte, İDK değişkeni ise 3. eşitlikte bağımlı değişken olup modelin diğer eşitliklerinde bağımsız değişken durumundadırlar. Aslında buradaki analizde birincil öneme sahip eşitlik ilk eşitlik olmakla birlikte, sendikalaşma oranı ve işçi devrinin ücretleri etkilediği gibi ücretlerin de bunları etkilemesi eşitliklerin bir arada sistem olarak çözümlenmesini gerektirmektedir.

<sup>16</sup> Robert S. PINDYCK and Daniel L.RUBINFELD, *Econometric Models and Economic Forecasts*, Second Edition, Mc Graw-Hill Book Company, New York, 1981, s.320.

Modelde yer alan değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine bu çalışmanın çeşitli bölümlerinde değinildiği için burada tekrar değinilmeyecektir. Buna göre modellerde yer alan ücret unsurları ile sendikalaşma oranı arasında pozitif bir ilişki olması beklenirken<sup>17</sup>, eğitim düzeyi ile ücretler arasında pozitif sendikalaşma oranı arasında ise negatif bir ilişki olması beklenmektedir<sup>18</sup>. Benzeri şekilde bir işkolunda çalışan kadın işgücünün oranı ile ücretler arasında da negatif ilişki olduğu bilinmektedir<sup>19</sup>.

Ücretler ile İ.D.K. arasındaki ilişkiye bakıldığında bu iki değişkenin simultane olarak birbirlerini etkiledikleri görülmektedir. Yüksek ücretler işçilerin gönüllü olarak iş değiştirme ihtimalini azaltacağından işverenler yüksek maliyetli işçi devrini azaltmak için ücretleri yükseltebilecekleri gibi işkolundaki firmaların personel politikalarındaki bozukluklar, işin mevsimsel niteliği gibi unsurlar da buna bağlı olarak ücretlerin düşük ve İ.D.K.'nın yüksek olmasına yol açmaktadır. Sonuç olarak İ.D.K. ile ücretler arasında negatif bir ilişki olması beklenmektedir<sup>20</sup>.

Hatırlanacağı gibi sendikalaşmanın ücretlerden etkilenip etkilenmediğinin tartışmalı bir husus olduğu belirtilmişti. Buna göre eğer ücret arttıkça sendikalaşma oranı da artıyorsa sendikalaşma oranı "normal mal", tersi durum söz konusu oluyorsa "fakir mal" olarak kabul edilmekteydi. Araştırmanın bu bölümünde elde edilecek sonuçlar sendikalaşmanın Türkiye için normal mi yoksa fakir bir mal mı olduğu sorusuna cevap bulmamızı sağlayacaktır<sup>21</sup>.

Daha önce endüstrinin yapısının da işçilerin sendikalaşma konusundaki tercihlerini etkilediği belirtilmişti<sup>22</sup>. Bundan dolayı modellerde yoğunlaşma oranı için temsili bir değişken (proxy) olarak kullanılan LOİB ile sendikalaşma oranı arasında pozitif bir ilişki olması beklenmektedir. Son olarak iş kollarında çalışan evli işçilerin oranı ile

17 Bkz.: s. 88-93.

18 Bkz.: s. 21.

19 Bkz.: s. 20.

20 Bkz.: HAMERMESH and REES, s. 309, MCCONNELL and BRUE, s. 178, 241.

21 Bkz.: s. 18-19.

22 Bkz.: s. 19-20, 92.

İ.D.K. arasında negatif bir ilişki olması beklenmektedir. Bu durum evliliğin kişiye yükleyeceği sorumluluklara bağlı olarak iş değiştirmenin kolayca yapılamaması düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

## B - VERİ VE YÖNTEM

Türkiye'de sosyal bilimlerde ve özellikle çalışma ekonomisi alanında yeterli ve düzenli verilerin olmayışı modelleri oluştururken karşılaşılan önemli bir sorun olmuştur. Bu alanda en fazla işçiyi kapsayan istatistik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan "Çalışma Hayatı İstatistikleri" dir. Ancak bu istatistiklerin devamlılık arz etmeyişi, ampirik kısımda Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (T.İ.S.K.) tarafından yayınlanan istatistiklerin kullanılmasında etkin bir rol oynamıştır.

T.İ.S.K. tarafından yayınlanan ve modellerin veri kaynağını teşkil eden 1990 yılı "Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti" isimli kitapçık, kapsamı sınırlı olmakla birlikte diğer veri kaynaklarından daha ayrıntılı veriler sunmaktadır. Bununla birlikte söz konusu istatistiklerin sadece 12 işkolunu kapsamaması, toplam 733 işyeri ve yaklaşık 300.000 işçiye ait verileri içermesi araştırmacıları küçük grupla çalışmanın sakıncaları ile karşı karşıya bırakmaktadır. Öte yandan konfederasyon bünyesinde bulunan işletmelerin organize sanayi sektöründe yer alan ve toplu iş sözleşmesi sistemine bağlı orta ve büyük boy işletmeler olduğu göz önüne alındığında, bu istatistiklerin sendika ücret etkisi konusunda genelleştirilebilir sonuçlar sağlayacağı söylenebilir.

Sendika ücret etkisi ile ilgili ampirik araştırmada, sendikasız sektördeki işçi ücretleri ile ilgili sağlıklı veriler bulunmadığından, dördüncü bölümde açıklanan sendikalı-sendikasız işçi ücret farklarının hesaplanması yoluna gidilmemiştir. Bunun yerine sendikalaşma ile birlikte ücretleri etkileyen diğer unsurlar da incelemeye dahil edilerek ücretler üzerindeki sendika etkisi mümkün olduğunca izole edilmeye ve tam sendika ücret etkisi hesaplanılmaya çalışılmıştır.

Modellerde kullanılan bütün veriler 1990 yılına aittir<sup>23</sup>. Bir başka deyişle analitik bölümde "cross-section analyse" denilen "kesit analizi"ne başvurulmuştur. Bu nedenle elde edilecek sonuçlar zaman serileri analizinde olduğu gibi belirli işkollarındaki gelişimi değil, bu işkollarının tümündeki genel durumu yansıtacaktır. Bu yöntemin seçilmesindeki temel neden kesit analizinin sendika ücret etkisi ile ilgili araştırmalarda yaygın olarak kullanılmasıdır. Bir başka neden de veri elde etmedeki kolaylıklar olmuştur.

Ekonomide eşzamanlı denklem sistemlerini çözmek için çeşitli yöntemler geliştirilmiştir<sup>24</sup>. Bu çalışmada söz konusu yöntemlerden formüle edilen eşitlikler sistemine uygun olanları denenmiş, bunlardan üçü inceleme kapsamına alınmıştır. Bu yöntemler En Küçük Kareler Yöntemi - EKKY - (Ordinary Least Squares-OLS), İki Aşamalı En Küçük Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi 2AEKKY (Two Stages Least Squares-2SLS) ve Üç Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi 3AEKKY - (Three Stage Least Squares - 3SLS) dir.

EKKY (OLS) bilindiği gibi regresyon eşitliğinin hata payı kareler toplamını minimize eden yöntemdir. Eş zamanlı denklemler sisteminde EKKY'nin işlevi eşitlikteki bütün denklemlerin hata payları karelerini minimize eden hesaplamaları gerçekleştirmektir. Ancak bazı ekonometrisyenler bu yöntemin eş zamanlı sistemlerde uygulanmasının tutarsız (inconsistent) ve yanlı (biased) sonuçlar vereceğini, bunun başlıca nedeninin bağımsız değişkenlerle hata payları arasında var olan korelasyon olduğunu ileri sürmektedirler<sup>25</sup>.

Öte yandan EKKY'nin bu sakıncasından dolayı tümüyle yararsız sayılamayacağını, bazı durumlarda bu yöntemin eş zamanlı denklemler sisteminde kullanılabilmesini ifade eden görüşlere de rastlanılmaktadır. Buna göre EKKY'nin bazı

<sup>23</sup> Modellerde kullanılan veriler. Ek 5.3'de yer almaktadır.

<sup>24</sup> Bu yöntemler En Küçük Kareler Yöntemi, İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi, Üç Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi, Alet Değişkenler Yöntemi, Tam Bilgiye Dayalı En Çok Benzerlik Yöntemi, Sınırlı Bilgiye Dayalı En Çok Benzerlik Yöntemi, Görünüşte İlişkisiz Regresyon Yöntemi (Seemingly Unrelated Regression).

<sup>25</sup> Bkz. PINDYCK and RUBINFELD, s.321, GUJARATI, s.563-566.

hallerde, birazdan kısaca açıklanacak olan diğer iki yöntemden, daha iyi sonuç verdiği ileri sürülmektedir<sup>26</sup>.

EKKY'ne alternatif olarak öne sürülen yöntemlerden birisi 2AEKKY (2SLS)'dir. Bu yöntem yukarıda EKKY'nin sakıncası olarak ifade edilen bağımsız değişkenlerin hata terimi ile korelasyonunu gidererek tutarlı tahminler elde edilmesini sağlamaktadır. Buna göre söz konusu korelasyonu gidermek için önce hata terimi ile korelasyon içinde olan bağımsız değişken sadece o eşitlikteki değil sistemdeki bütün eşitliklerde yer alan bağımsız değişkenlerle regresyona tabi tutulur. Böylece yapısal eşitliklerden indirgenmiş form eşitliğine geçilir. Daha sonra bu eşitlik üzerinde EKKY'ne başvurularak tutarlı parametre tahminleri elde edilir<sup>27</sup>.

2AEKKY EKKY'den daha tutarlı parametre tahmini vermekle birlikte "tahminlerin yanlılığı problemi"ni çözememektedir. Yapılan ampirik çalışmalar 2AEKKY'nin EKKY'den daha büyük varyansı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla eğer amaç yanlılığı (bias) ve varyansı minimize etmekse, bu taktirde EKKY'nin 2AEKKY den daha uygun olduğu düşünülebilir<sup>28</sup>.

Ampirik kısımda kullandığımız son yöntem olan 3AEKKY aslında oldukça karmaşık olmakla birlikte günümüzde modern bilgisayar paket programları sayesinde kolaylıkla hesaplanabilmektedir. Bu yöntem basit bir ifade ile yukarıda açıklanan 2AEKKY'ne yeni bir aşama eklenmesinden ibarettir. Buna göre 2AEKKY parametreleri hesaplandıktan sonra her eşitlikteki artık terimler (residuals) eşitlikler arası varyans ve kovaryansları hesaplanmak amacıyla kullanılır. Hesaplama sürecinin son aşamasında 3AEKKY parametreleri tahmin edilir.

---

<sup>26</sup> Bkz. Jan KMENTA, Elements of Econometrics, Second Edition, Macmillan Publishing Company, New York, 1986, s. 711, 714, G.S.MADDALA, Introduction To Econometrics, Macmillan Publishing Co., New York, 1988, s.319.

<sup>27</sup> Bu konuda bkz. Henri THEIL, Principles Of Econometrics, John Wiley and Sons.Inc, New York, 1971, s.451-460, MADDALA, s.310-317.

<sup>28</sup> GUJARATI, s.339.

3AEKKY eşitlikler arası korelasyonu hesaba katması nedeniyle 2AEKKY'den daha etkin parametre tahminleri vermektedir. Bununla birlikte bu yöntemin 2AEKKY'ne olan üstünlüğü abartılmamalıdır. 3AEKKY eşitlik sisteminin 2AEKKY'nin gerektirdiğinden daha ayrıntılı bir biçimde tanımlanmasını gerektirmektedir. Ayrıca bu yöntemin spesifikasyon hatalarından daha çok etkilenmesi bir başka dezavantaj olmaktadır<sup>29</sup>.

Görüldüğü gibi kullanılan üç yöntemin de kendine özgü avantajları olmakla birlikte eksik yönleri de bulunmaktadır. Bu çalışmada tek bir yöntem seçilmek yerine üç yöntemin seçilerek kullanılmasının temel nedeni eş zamanlı denklemler sisteminin çözümü için kusursuz bir yöntemin olmayışıdır.

### C - AMPİRİK BULGULARIN YORUMLANMASI

Regresyon sonuçlarının ayrıntılı olarak yorumlanmasından önce Tablo 5: 8.-9. ve 10'da verilen özet sonuçlara genel olarak bakmak yerinde olacaktır.

Tablolardan görüleceği gibi genelde EKKY'den 2AEKKY'ne gidildikçe sonuçlar tutarsız hale gelmektedir. Parametre değerlerinin bu süreçte küçülmesi Ashenfelter ve Johnson'un çalışması ile benzerlik göstermekle birlikte<sup>30</sup>.  $R^2$  değerlerindeki aşırı düşüşler ve negatif değerler bir problemin varlığına işaret olarak düşünülebilir. Gerçekte eş zamanlı denklemler sisteminin çözümünde negatif  $R^2$  değerlerine rastlanması mümkündür<sup>31</sup>. Ancak bu durum spesifikasyonla ilgili sorunların olduğu anlamına gelmektedir. Hatırlanacağı gibi daha önce 3AEKKY'nin spesifikasyon hatalarına karşı hassas olduğu belirtilmişti. Tutarsız  $R^2$  sonuçlarına özellikle bu yöntemde rastlanması söz konusu ifadeyi doğrulamaktadır.

<sup>29</sup> THEIL, s.528-529.

<sup>30</sup> Bkz. ASHENFELTER and JOHNSON, "Unionism, Relative Wages...", s.488-508. 168.

<sup>31</sup> MADDALA, s.307.

Eş zamanlı denklemler sisteminde karşılaşılan bu sorunu gidermek için çok sayıda alternatif model denenerek<sup>32</sup>. İçlerinden en iyi sonucu veren üç model seçilmiştir. Buna rağmen sorunun ortadan kaldırılmaması bu konudaki kısıtlardan kaynaklanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle modellerdeki bağımlı değişkenleri etkileyen diğer değişkenlerin modele katılarak daha fazla açıklayıcı değişkenle farklı spesifikasyonların elde edilmesi mümkün olamamıştır. Bir modelin spesifikasyonunun hatalı olmasının nedenlerinden birisinin de modelde bulunması gerektiği halde modele dahil edilmemiş değişkenler (omitted variables) olduğu düşünülürse, mevcut şartlar altında yapılacak fazla birşey olmadığı açıktır.

Modeller oluşturulurken ücretler ile sendikalaşma oranı arasında eşzamanlı bir ilişkinin olduğu kabul edilmekle birlikte, bu konuda Daniel J.B.Mitchell'in ileri sürdüğü gibi<sup>33</sup>, böyle bir ilişkinin olmadığı varsayımıyla da çeşitli hesaplamalar yapılmış, sonuçlardaki tutarsızlıklar Türkiye'de sendikalaşma ile ücretler arasındaki ilişki hakkındaki mevcut kanımızı güçlendirmiştir.

Modellerin spesifikasyonunu daha iyi hale getirmek öncelikle örnek grubun büyütülmesi, veri sorununun ortadan kalkarak Longitudinal analize başvurulması ve ücretler ile sendikalaşma oranını etkileyen bazı makro değişkenlerin de sisteme dahil edilmesiyle mümkün olacaktır<sup>34</sup>. Bu tür bir optimal çözümlemenin mevcut verilerle yapılamamasından dolayı ampirik sonuçlar yorumlanırken ağırlık EKKY ile elde edilen sonuçlara verilecektir.

EKKY daha önce belirtilen eleştirilere rağmen araştırmacılar tarafından hala en yaygın metod olarak kullanılmaktadır<sup>35</sup>. Hirsch ve Addison sendika ücret etkisi ile ilgili

32 "Model Selection" adı verilen bu yöntem spesifikasyon hatalarını gidermenin yollarından biridir. Bkz.MADDALA, s.406, 420-425.

33 Mitchell kitabında ücretlerin ve sendikalaşmanın günümüzde gerçekten simultane olarak belirlenmediğini, simultane belirlendiğini varsayan modellerin şartıcı ve tersine sonuçlar vereceğini ileri sürmüştür. Bkz.Daniel J.B.MITCHELL, Unions, Wages And Inflation, The Brookings Institutions, Washington D.C., 1980, s.214.

34 Fiyatlar Genel Düzeyi, İşsizlik Oranı, sendikalaşmayı zorlaştıran/kolaylaştıran yasal düzenlemeler bunlara örnek olarak verilebilir.

35 KMENTA, s.714'den H.THEIL and K.W.CLEMENTS, "Recent Methodological Advances In Economic Equation Systems", AMERICAN BEHAVIORAL SCIENTIST, vol.23, July/August1980, s.789-809.

kesit analizi kullanan pek çok çalışmada EKKY'nin kullanıldığını ve bu yöntemin nispeten istikrarlı ve makul sonuçlar verdiğini belirtmişlerdir<sup>36</sup>. Bununla birlikte, daha önce açıklanan kısıtlardan dolayı, ampirik bölümde elde edilen sonuçların yorumlanmasında ihtiyatlı olunması gerekmektedir.

Kullanılan modellerde elde edilen sonuçlar üç tablo halinde özetlenmiştir<sup>37</sup>.

TABLO : 5.8. REGRESYON SONUÇLARININ ÖZETİ (MODEL 1)

A)  $\log \text{ÇIPÜC} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{SİO} + \alpha_2 \text{EĞİTİM} - \alpha_3 \text{KADIN} - \alpha_4 \text{İDK} + \varepsilon$

| METOD      | SABİT<br>TERİM | SİO    | EĞİTİM  | KADIN   | İDK     | R <sup>2</sup> |
|------------|----------------|--------|---------|---------|---------|----------------|
| OLS .....  | 9,23           | 1.10   | 0.85    | -2,46   | -0,55   | 0,68           |
| (EKKY)     | (18,55)        | (2,23) | (0,62)  | (-2,92) | (-1,12) |                |
| 2SLS ..... | 9,09           | 0,72   | 0,34    | -2,44   | -0,30   | 0,65           |
| (2AEKKY)   | (16,82)        | (1,08) | (0,22)  | (-2,79) | (-0,52) |                |
| 3SLS.....  | 9,30           | 0,67   | -0,27   | -2,67   | -0,29   | 0,63           |
| (3AEKKY)   | (27,33)        | (1,32) | (-0,29) | (-4,31) | (-0,65) |                |

B)  $\text{SİO} = \beta_0 + \beta_1 \text{LogÇIPÜC} - \beta_2 \text{EĞİTİM} + \beta_3 \text{logOİB} - \beta_4 \text{İDK} - \beta_5 \text{KADIN} + \varepsilon$

| METOD     | SABİT<br>TERİM | LCIPÜC   | EĞİTİM  | LOİB   | İDK     | KADIN     | R <sup>2</sup> |
|-----------|----------------|----------|---------|--------|---------|-----------|----------------|
| OLS.....  | 2,38           | 0,29     | -0,09   | 0,17   | -0,45   | -0,83     | 0,89           |
| (EKKY)    | (2,34)         | (2,73)   | (-0,16) | (3,43) | (-3,20) | (-2,07)   |                |
| 2SLS..... | 1,77           | 0,22     | -0,09   | 0,17   | -0,46   | -0,67     | 0,88           |
| (2AEKKY)  | (0,84)         | (1,00)   | (-0,17) | (3,22) | (-3,12) | (-1,07)   |                |
| 3SLS..... | 1,78           | 0,22     | -0,14   | 0,17   | -0,46   | -0,69     | 0,88           |
| (3AEKKY)  | (1,20)         | (1,42)** | (-0,34) | (4,58) | (-4,43) | (-1,56)** |                |

\*. Parantez içindeki rakamlar "t" değerlerini göstermektedir.

\*\*. % 90 anlamlılık düzeyinde sıfırdan farklıdır.

\*\*\*. % 95 anlamlılık düzeyinde sıfırdan farklıdır.

<sup>36</sup> HIRSCH and ADDISON, s.152.

<sup>37</sup> Bu modellere ilişkin ayrıntılı sonuçlar Ek.5.4'de yer almaktadır.



(TABLO: 5.8'e Devam)

$$C) \quad \text{İDK} = \gamma_0 - \gamma_1 \log \text{CIPÜC} - \gamma_2 \text{KIDEM} - \gamma_3 \text{SİO} + \gamma_4 \text{KADIN} - \gamma_5 \text{EVİLİ} + \varepsilon$$

| METOD     | SABİT<br>TERİM | LCIPÜC  | KIDEM   | SİO     | KADIN      | EVİLİ     | R <sup>2</sup> |
|-----------|----------------|---------|---------|---------|------------|-----------|----------------|
| OLS.....  | 4,35           | -0,27   | -0,13   | -0,56   | -1,78      | -1,46     | 0,62           |
| (EKKY)    | (1,33)         | (-0,88) | (-0,08) | (-1,17) | (-1,97)*** | (-1,46)** |                |
| 2SLS..... | 20,66          | -1,92   | 3,99    | -1,98   | -5,20      | -3,47     | -1,15          |
| (2AEKKY)  | (0,91)         | (-0,84) | (0,61)  | (-0,93) | (-1,04)    | (-0,98)   |                |
| 3SLS..... | 24,95          | -2,51   | 2,69    | -2,20   | -6,53      | -2,11     | -3,24          |
| (3AEKKY)  | (1,60)         | (-1,63) | (0,65)  | (-1,58) | (-1,89)    | (-0,88)   |                |

TABLO : 5.9. REGRESYON SONUÇLARININ ÖZETİ (MODEL 2)

$$A) \quad \log \text{YANÖD} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{SİO} + \alpha_2 \text{EĞİTİM} - \alpha_3 \text{KADIN} - \alpha_4 \text{İDK} + \varepsilon$$

| METOD     | SABİT<br>TERİM | SİO    | EĞİTİM  | KADIN   | İDK     | R <sup>2</sup> |
|-----------|----------------|--------|---------|---------|---------|----------------|
| OLS.....  | 9,70           | 0,56   | 0,39    | -2,01   | -1,41   | 0,76           |
| (EKKY)    | (22,89)        | (1,33) | (0,33)  | (-2,81) | (-3,36) |                |
| 2SLS..... | 9,56           | 0,19   | -0,10   | -1,99   | -1,16   | 0,73           |
| (2AEKKY)  | (20,53)        | (0,33) | (-0,07) | (-2,64) | (-2,31) |                |
| 3SLS..... | 9,53           | 0,18   | -0,03   | -1,96   | -1,17   | 0,73           |
| (3AEKKY)  | (30,48)        | (0,47) | (-0,09) | (-3,73) | (-3,53) |                |

$$B) \quad \text{SİO} = \beta_0 + \beta_1 \log \text{YANÖD} - \beta_2 \text{EĞİTİM} + \beta_3 \log \text{OİB} - \beta_4 \text{İDK} - \beta_5 \text{KADIN} + \varepsilon$$

| METOD     | SABİT<br>TERİM | LYANÖD   | EĞİTİM  | LOİB   | İDK     | KADIN     | R <sup>2</sup> |
|-----------|----------------|----------|---------|--------|---------|-----------|----------------|
| OLS.....  | 2,60           | 0,30     | -0,15   | 0,18   | -0,80   | -0,73     | 0,84           |
| (EKKY)    | (1,49)         | (1,69)** | (-0,23) | (3,16) | (-3,10) | (-1,41)** |                |
| 2SLS..... | 0,94           | 0,13     | -0,13   | 0,19   | -0,62   | -0,39     | 0,81           |
| (2AEKKY)  | (0,16)         | (0,22)   | (-0,18) | (2,92) | (-0,95) | (-0,32)   |                |
| 3SLS..... | -0,39          | -0,008   | -0,13   | 0,20   | -0,47   | -0,12     | 0,76           |
| (3AEKKY)  | (-0,10)        | (-0,02)  | (-0,25) | (4,29) | (-1,07) | (-0,14)   |                |

\*. Parantez içindeki rakamlar "t" değerlerini göstermektedir.

\*\*. % 90 anlamlılık düzeyinde sıfırdan farklıdır.

\*\*\*. % 95 anlamlılık düzeyinde sıfırdan farklıdır.

(TABLO 5.9'a Devam)

$$C) \quad \text{İDK} = \gamma_0 - \gamma_1 \log \text{YANÖD} - \gamma_2 \text{KIDEM} - \gamma_3 \text{SİO} + \gamma_4 \text{KADIN} - \gamma_5 \text{EVLİ} + \varepsilon$$

| METOD     | SABİT<br>TERİM | LYANÖD  | KIDEM  | SİO       | KADIN     | EVLİ    | R <sup>2</sup> |
|-----------|----------------|---------|--------|-----------|-----------|---------|----------------|
| OLS.....  | 5,25           | -0,47   | 0,32   | -0,43     | -1,27     | 0,52    | 0,79           |
| (EKKY)    | (3,32)         | (-2,50) | (0,29) | (-1,69)** | (-2,65)   | (-0,73) |                |
| 2SLS..... | 9,12           | -0,97   | 1,27   | -0,39     | -1,41     | 0,12    | 0,51           |
| (2AEKKY)  | (2,60)         | (-2,21) | (0,68) | (-0,85)   | (-1,88)** | (0,10)  |                |
| 3SLS..... | 8,08           | -0,84   | 0,07   | -0,17     | -1,65     | -0,05   | 0,54           |
| (3AEKKY)  | (3,59)         | (-3,16) | (0,13) | (-0,65)   | (-3,39)   | (-0,18) |                |

TABLO : 5.10. REGRESYON SONUÇLARININ ÖZETİ (MODEL 3)

$$A) \quad \log \text{TİSGEL} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{SİO} + \alpha_2 \text{EĞİTİM} - \alpha_3 \text{KADIN} - \alpha_4 \text{İDK} + \varepsilon$$

| METOD     | SABİT<br>TERİM | SİO      | EĞİTİM  | KADIN   | İDK        | R <sup>2</sup> |
|-----------|----------------|----------|---------|---------|------------|----------------|
| OLS.....  | 10,18          | 0,79     | 0,60    | -2,17   | -1,00      | 0,68           |
| (EKKY)    | (23,32)        | (1,82)** | (0,50)  | (-2,94) | (-2,31)    |                |
| 2SLS..... | 10,04          | 0,40     | 0,08    | -2,16   | -0,75      | 0,64           |
| (2AEKKY)  | (20,92)        | (0,69)   | (0,06)  | (-2,77) | (-1,44)    |                |
| 3SLS..... | 10,07          | 0,38     | -0,05   | -2,20   | -0,73      | -0,64          |
| (3AEKKY)  | (32,37)        | (0,91)   | (-0,10) | (-4,07) | (-1,98)*** |                |

$$B) \quad \text{SİO} = \beta_0 + \beta_1 \log \text{TİSGEL} - \beta_2 \text{EĞİTİM} + \beta_3 \log \text{OİB} - \beta_4 \text{İDK} - \beta_5 \text{KADIN} + \varepsilon$$

| METOD     | SABİT<br>TERİM | LTİSGEL | EĞİTİM  | LOİB   | İDK     | KADIN   | R <sup>2</sup> |
|-----------|----------------|---------|---------|--------|---------|---------|----------------|
| OLS.....  | 3,02           | 0,33    | -0,13   | -0,18  | -0,65   | -0,83   | 0,87           |
| (EKKY)    | (2,06)         | (2,31)  | (-0,21) | (3,38) | (-3,81) | (-1,84) |                |
| 2SLS..... | 2,54           | 0,28    | -0,13   | 0,18   | -0,63   | -0,73   | 0,87           |
| (1AEKKY)  | (0,67)         | (0,76)  | (-0,21) | (3,18) | (-2,50) | (-0,85) |                |
| 3SLS..... | 2,67           | 0,29    | -0,14   | 0,18   | -6,63   | -0,76   | 0,87           |
| (ÜAEKKY)  | (1,00)         | (1,12)  | (-0,32) | (4,49) | (-3,57) | (-1,26) |                |

\*. Parantez içindeki rakamlar "t" değerlerini göstermektedir.

\*\* . % 90 anlamlılık düzeyinde sıfırdan farklıdır.

\*\*\*. % 95 anlamlılık düzeyinde sıfırdan farklıdır.

(TABLO 5.10'a Devam)

$$C) \quad \text{IDK} = \gamma_0 - \gamma_1 \log \text{TİSGEL} - \gamma_2 \text{KIDEM} - \gamma_3 \text{SİO} + \gamma_4 \text{KADIN} - \gamma_5 \text{EVLİ} + \varepsilon$$

| METOD     | SABİT<br>TERİM | LTİSGEL   | KIDEM  | SİO       | KADIN     | EVLİ    | R <sup>2</sup> |
|-----------|----------------|-----------|--------|-----------|-----------|---------|----------------|
| OLS.....  | 5,75           | -0,44     | 0,29   | -0,57     | -1,63     | -1,07   | 0,71           |
| (EKKY)    | (2,26)         | (-1,71)** | (0,21) | (-1,65)** | (-2,66)   | (-1,33) |                |
| 2SLS..... | 14,69          | -1,39     | 2,40   | -0,92     | -2,63     | -0,94   | 0,08           |
| (2AEKKY)  | (1,67)         | (-1,50)** | (0,77) | (-1,21)   | (-1,83)** | (-0,62) |                |
| 3SLS..... | 13,57          | -1,32     | 0,39   | -0,59     | -2,88     | -0,24   | -0,13          |
| (3AEKKY)  | (2,37)         | (-2,29)   | (0,28) | (-1,44)   | (-2,90)   | (-0,49) |                |

Modellerin yorumlanmasına ilişkin bu genel açıklamalardan sonra biraz daha ayrıntıya indiğimizde incelenen üç gelir unsuru arasından en fazla çıplak ücretlerin sendikalaşmadan olumlu yönde etkilendiğini görürüz. Buna göre 1.modelin SİO değişkeninin katsayısı 1,10, "t" değeri 2,23 dür. Bunun anlamı sendikalaşma oranındaki % 1'lik bir değişimin çıplak ücretleri % 1,10 oranında değiştireceğidir. Sendikalaşma oranı toplam işgücü gelirlerini de olumlu yönde etkilerken yan ödemeler üzerindeki sendika etkisi pozitif olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Modellerin ücret eşitliklerinde SİO değişkeninin t değerleri EKKY'den 2AEKKY'ne gidildikçe biraz azalmakla birlikte 3AEKKY'de biraz artmıştır. Bununla beraber sadece EKKY'de söz konusu değerler istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Modellerin incelenmesinden işkollarında çalışan kadın işçilerin oranının ücretler üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kadın işgücü oranındaki % 1'lik bir artış çıplak ücretlerin % 2,46, yan ödemelerin % 2,01 ve toplam işgücü gelirlerinin % 2,17 oranında azalmasına neden olmaktadır. İ.D.K.'nin üç ücret (gelir) unsuru üzerindeki etkisinin de beklenen yönde olmakla birlikte çıplak ücretler üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Buna göre İ.D.K.'nin % 1 oranında artması toplam işgücü gelirinin aynı oranda azalmasına neden olmaktadır.

\*. Parantez içindeki rakamlar "t" değerlerini göstermektedir.

\*\*.. % 90 anlamlılık düzeyinde sıfırdan farklıdır.

\*\*\*. % 95 anlamlılık düzeyinde sıfırdan farklıdır.

Eğitim değişkeni EKKY'de beklenen işareti taşımakla birlikte 2AEKKY ve 3AEKKY'de katsayının işaretinin değiştiği görülmektedir. EKKY'de elde edilen sonuçlar esas alındığında eğitim'in ücretler üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir. Modellerin ikinci eşitliği olan ve sendikalaşma oranının bağımlı değişken olduğu eşitliklere bakıldığında EKKY'de her c ücret unsurunun da istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülür. Buna göre çıplak ücretlerde meydana gelen % 1'lik bir artış sendikalaşma oranını % 0,29 oranında arttırırken yandemelerde ve toplam işgücü gelirlerinde meydana gelen aynı oranda bir artış sendikalaşma oranını % 0,30 arttıracaktır. Bu sonuçlar sendikalaşmanın Türkiye için normal bir mal olduğunu göstermektedir.

İkinci eşitlikte yoğunlaşma oranı için proxy (temsili) değişken olarak kullanılan ortalama işyeri büyüklüğü ile sendikalaşma oranı arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. LOİB olarak ifade edilen bu değişkenin "t" değerleri diğerlerinin aksine EKKY'den 2 ve 3 aşamalı EKKY'ne gidildikçe azalma göstermemiştir. Buna göre LOİB değişkeninin parametresi kullanılan gelir unsurları için 0,17-0,20 arasında değişmektedir. Daha açık bir ifadeyle ortalama işyeri büyüklüğünde meydana gelen % 10'luk bir artış, gelir unsuru olarak TİSGEL kullanıldığında ve sendikalaşma oranını etkileyen diğer şartlarda bir değişme olmadığında, sendikalaşma oranını her c yöntemde de % 1,8 oranında arttırmaktadır. Bu durum teorik kısımda belirtilen ampirik çalışmalarla uyum halindedir.<sup>38</sup>

Modellerin SİO eşitliklerine genel olarak bakıldığında EĞTİM değişkeninin doğru işaret taşımakla birlikte katsayılarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir. Buna göre dahance ifade edilen "eğitilmiş işçilerin sendika üyeliğinin daha az muhtemel olması" gerçeği ülkemiz için de geçerli olmakla birlikte sendikalaşma oranı üzerindeki bu etki iddia edildiği gibi kuvvetli değildir. Aynı eşitlikle elde edilen sonuçlara göre İDK'nın ve işkollarında çalışan kadın işçilerin oranının artması sendikalaşma oranının azalmasına neden olmaktadır. İDK ile SİO arasındaki en kuvvetli ilişki 3.modelde 3AEKKY'de elde edilmiştir. Buna göre İDK da % 1'lik bir artış

<sup>38</sup> Bkz. 1.Bölüm s. 19-20.

sendikalaşma oranını % 0,63 oranında azaltacaktır. Keza kadınların daha az sendikalaşmaya eğimli oldukları yolundaki ampirik gözlem bu sonuçlar ile doğrulanmıştır<sup>39</sup>. Toplam işgücü gelirin kullanıldığı 3.modelin EKKY sonuçlarına göre kadın işçilerin oranındaki % 1'lik bir artış sendikalaşmayı etkileyen diğer faktörler sabitken, sendikalaşma oranının % 0,83 oranında azalmasına neden olmaktadır.

Modellerde İ.D.K.nın belirlendiği son eşitliklere bakıldığında gelir unsurlarından yanödemeler ve toplam işgücü geliri için beklenen yönde ilişkinin geçerli olduğu görülmektedir. Buna göre E.K.K.Y. sonuçları esas alındığında yan ödemelerde meydana gelen % 1'lik bir artış İDK'nın % 0,47 oranında azalmasına neden olurken, toplam işgücü gelirlerinde aynı oranlı bir artış İDK'nı % 0,44 oranında azaltacaktır.

Sendikalaşma oranının gelir parametresi olarak yan ödemeler ve toplam işgücü geliri kullanıldığında İDK'nı etkilediği görülmektedir. Buna göre SİO daki % 1'lik bir artış toplam işgücü geliri kullanıldığında İDK'nı % 0,57 oranında yan ödemeler kullanıldığında ise % 0,43 oranında azaltmaktadır. İDK eşitliklerinde kıdem ve kadın değişkenleri için elde edilen parametre tahminleri beklenen yönde işaret vermemiştir. Kıdem değişkeni için istatistiksel açıdan anlamlı olmayan tahminlerin kadın değişkeni için anlamlı olması akla öncelikle modeldeki spesifikasyon hatasının buna sebebiyet verdiğini getirmektedir. Kadın değişkeni için ilk iki modelde anlamlı ve beklenen yönde gelişmelerin gözlemlenmesi, son eşitlikteki duruma bakarak "Türkiye'de kadın işgücünün artmasının işçi devri katsayısını azaltacağı" yolundaki bir yorumun bir hayli ihtiyatla karşılanmasını gerekli kılmaktadır.

---

<sup>39</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. 1.bölüm s. 20, dipnot 34.

## SONUÇ

İşçilerin rekabetçi iş piyasasına karşı reaksiyonist davranışları sonucunda ortaya çıkan sendikalar toplumların iş piyasalarında önemli fonksiyonlara sahip kuruluşlardır. Sendikal hizmetler arz ve talep yönlerinden analiz edildiğinde sendika hizmetlerini etkileyen en önemli unsurun sendikal hizmetlerin fiyatı olduğu görülür. Sendikaya giriş ücreti, aylık aidatlar ve bireyin sendikal faaliyetlerde harcamayı planladığı zamanın değeri gibi unsurlardan oluşan sendikal hizmetler fiyatı ile talebi arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur.

İşçileri sendikaların çatısı altında organize olmaya yönelten diğer bir unsur da sendika üyeliğinin olumlu ve olumsuz yanları arasındaki farkın (net faydanın) büyüklüğüdür. Sendika üyeliği işçilere; pazarlık gücünün artması, daha adil bir ücret yapısının sağlanması, iş ve gelir güvenliği ve işyerinde bazı kamusal malların sağlanması gibi yararlar sağlarken, grev maliyetleri, işçilerin sendika ücret talebi sonucunda işlerini kaybetmeleri, bireyselliğin kaybı ve işveren tarafından cezalandırılma korkusu gibi maliyetler de yüklemektedir. Sendika üyeliğinin sağlayacağı yararların maliyetlerden fazla olması şüphesiz sendika hizmetleri talebini arttıracaktır. Sendika üyeliğinin net faydasının yanısıra işçilerin gelirleri ve bu konudaki tercihleri de sendika üyeliği talebini etkilemekte, işçilerin demografik özellikleri, piyasanın yapısı, ekonominin özellikleri gibi unsurlar da işçilerin tercihlerini etkilemektedir.

Arz yönünden sendikal hizmetleri etkileyen temel unsurlar sendikal hizmetlerin fiyatı ve maliyeti olmaktadır. Bunun yanısıra sendikaların amaçları ve faaliyette buldukları kanuni yapı da sendikal hizmetlerin arzını etkileyebilmektedir. Daha açık bir

ifadeyle ülke kanunlarının sendikalaşmayı kolaylaştırıp zorlaştırmasına bağlı olarak sendika üyeliği artıp azalabilmektedir.

Arz ve talebi yukarıda açıklanılmaya çalışılan sendikaların başlıca amaçları ücret ve istihdam belirlemesinin işçilerin lehine olacak şekilde yapılmasını temin etmektir. Bu konuda bazı iktisatçılar ücretlerin artması durumunda istihdamın mutlak surette düşeceğini ve yeni dengenin işgücü talep eğrisi üzerinde olacağını savunurlarken, bazıları da sendikaların hem ücretleri hem de istihdamı aynı anda artırarak işvereni talep eğrisi dışında bir noktaya itebileceğini ileri sürmüşlerdir. Sendikalar aynı zamanda işyerindeki sıcaklık, aydınlatma, yapılan işin hızı vb. konularda düzenlemeler yapmayı, işçiler lehine olan kanunların yürürlüğe girmesi için politik faaliyette bulunmayı ve işçilerin karar alma sürecine katılımını sağlamayı da amaçlarlar.

Sendikaların amaçlarını gerçekleştirmede en önemli silahı grevdir. İşgücünü toplu halde çekmek yoluyla sendikalar pazarlık güçlerini artırırlar ve işverene maliyet yükleyerek kendi şartlarında veya buna yakın şartlarda anlaşma imzalamayı arzularlar. Grevlerin meydana gelişi ile ilgili iktisatçılar arasında farklı görüşler mevcuttur. Buna göre önderliğini Hicks'in yaptığı bir kısım iktisatçılar grevlerin eksik ya da asimetrik bilgiden kaynaklandığını, greve gitmeksizinde taraflardan birinin durumunu bozmadan diğerinin durumunu daha iyi hale getirecek Pareto Optimal çözümlerin mümkün olabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu konuda Kaufman ise grevlerin tarafların karşılıklı etkileşiminden kaynaklandığını, pazarlık esnasında taraflardan birinin anlaşma ücretine doğru yaptığı bir hareketin karşı tarafça zayıflık olarak nitelendirildiğini ve söz konusu tarafın taleplerini arttırdığını, bu durumun ise grevlere neden olduğunu öne sürmüştür. Bu konuda Ashenfelter ve Johnson'da sendikaların politik kurumlar olmaları gerçeğinden hareketle toplu pazarlıkta sadece işçi-işveren temsilcilerinin değil aynı zamanda sendika üyelerinin de bulunduğunu, sendika liderlerinin üyelerden gelen baskılar sonucunda ve prestij kazanmak amacıyla grev kararı aldıklarını öne sürmüşlerdir.

Toplu pazarlık ve grevler dışında sendikaların diğer faaliyetleri de söz konusudur. Ülkemiz sendikacılığında görülmeyen bu faaliyetleri; işgücü arzını kısıtlayıcı

faaliyetler, işgücü talebini artırıcı faaliyetler, işgücü talebini daha az esnek hale getirici faaliyetler ve kısıtlayıcı çalışma kuralları şeklinde sıralamak mümkündür.

Sendikaların faaliyetleri sonucunda bazı ekonomik değişkenleri etkiledikleri bilinmektedir. Bu değişkenlerin başında ücretler ve yan ödemeler gelmektedir. Sendikalaşma sendikalı işçi ücretlerini etkileyebileceği gibi dolaylı olarak sendikasız işçi ücretlerini de etkileyebilmektedir. Bu durum sendikalı sektörde ücret artışı nedeniyle işsiz kalan kişilerin sendikasız sektöre geçip arz eğrisini sağa kaydırmak suretiyle sendikasız işçi ücretlerinin düşmesi şeklinde görülebileceği gibi, potansiyel sendikalaşma tehdidi nedeniyle sendikasız sektörde işverenin ücretleri yükseltmesi şeklinde de olabilmektedir. Bu konuda bir başka etki de ürün piyasası etkisi olarak bilinmektedir. Buna göre sendikalı işçi ücretlerinin artması o sektörde üretilen malların sendikasız sektörde üretilenlere nazaran daha pahalı olmasına yol açacaktır. Sonuçta daha ucuz olan sendikasız sektör mallarına olan talebin artması o sektörde ücretlerin de yükselmesine neden olacaktır. Bunun yanısıra işçilerin sendikalı sektörde çalışmanın beklenen kazancı ile işsiz kalmanın maliyeti arasında yapacağı tercihlere de bağlı olarak sendikasız işçi ücretleri artıp azalabilmektedir.

Sendikalaşmanın ücretler üzerindeki bu etkilerine rağmen tam sendika ücret etkisini hesaplamak bir hayli güçtür. Çünkü işçiler arası ücret farkları işçilerin verimliliklerinin farklı olmasından kaynaklanabileceği gibi işçilerin demografik özelliklerinden, yaptıkları işle ilgili özelliklerinden ve çalıştıkları piyasanın yapısından da kaynaklanabilmektedir. Bundan dolayı sendika ücret etkisinin hesaplanılmasında söz konusu unsurların da dikkate alınması gerekmektedir. ABD ve Avrupa da yapılan araştırmaların çoğunda ücretler üzerinde pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir sendika etkisi bulunmuş, bazılarında ise bu etki pozitif olmakla beraber istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Teorik çerçevesi bu şekilde çizilen sendikaların ülkemizdeki gelişimine bakıldığında batı ülkelerine kıyasla sendikacılığın ülkemizde oldukça yeni bir kavram olduğu görülmektedir. Bu durum ülkemizde sanayileşmenin ve işçi sınıfının ortaya



çıkmasının batı ülkelerine nazaran daha geç bir tarihte söz konusu olmasından kaynaklanmaktadır.

Ülkemiz sendikacılığının bir başka özelliği de sık sık yasal kısıtlamalara tabi olmasıdır. Bu durum doğal olarak sendikacılık bilincinin ve geleneğinin oluşmasını olumsuz yönde etkilemiştir.

Türk sendikacılığının bir başka özelliği de "ücret sendikacılığı" görüntüsünü taşımasıdır. Bir başka deyişle, toplu pazarlık ve grevler hemen hemen ülkemiz sendikacılığının yegane faaliyet alanları olagelmıştır. Bu durumun temel nedeni yapısal olarak ücretin işçinin tek gelir kaynağı olmasıdır. Bunun yanısıra toplu sözleşme düzenine geçildiğinde ücretlerin yetersiz olması ve süreklilik kazanmış enflasyon da Türkiye'de sendikacılığın ücret sendikacılığı şeklinde meydana gelmesine neden olmuştur.

Türkiye'de sendikaların ücretler üzerindeki etkilerini gözlemlemek amacıyla ücretlerin gelişimini incelemek genel bir fikir vermekle birlikte yeterli olmamaktadır. Buna göre toplu pazarlık düzenine geçildikten sonra gerek parasal ücretler gerekse reel ücretler artış göstermiş ancak enflasyonun yüksek olduğu yıllarda reel ücretler gerilemiştir. Bir başka deyişle enflasyonun nispeten ılımlı seyrettiği dönemlerde sendikalar ücretleri arttırmakta başarılı olurlarken, enflasyonun yüksek düzeyde olduğu yıllarda aynı başarıyı gösterememişlerdir. Buna karşılık sektörel ücret farkları toplu sözleşme düzeni öncesine nazaran azalmamıştır. Öte yandan organize olma hakları bulunmayan devlet memurlarının maaşları ile işçi ücretleri arasında son 10 yıla ilişkin yapılan bir karşılaştırma sendikaların ücretleri yükseltmekte başarılı olduklarını göstermektedir.

Sendika ücret etkisi ile ilgili daha bilimsel ve ayrıntılı yorumlar bu konuda yapılan regresyon analizlerinin sonuçlarına bağlı olarak yapılabilecektir. Ancak bu konuda karşılaşılan veri yetersizliğinin analitik çalışmaları sınırladığını belirtmek gerekmektedir. Araştırma da veri kaynağı olarak T.İ.S.K.'ndan yararlanılmıştır. Söz konusu veriler Çalışma Bakanlığı verileriyle kıyaslandığında oldukça küçük bir grubu kapsamakla birlikte işçilerin demografik özelliklerine ilişkin rakamları içermesi nedeniyle daha kullanışlı veriler olarak değerlendirilebilirler.

Analitik kısımda kesit analizine başvurulmuş ve kurulan eş zamanlı denklemler sistemleriyle sendikalaşmanın çıplak ücretler, yan ödemeler ve toplam işgücü gelirleri gibi çeşitli gelir unsurları üzerindeki etkileri test edilmiştir. Bu konuda tam anlamıyla mükemmel sayılabilecek bir yöntem bulunmadığından En Küçük Kareler Yöntemi (EKKY), İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi (2AEKKY) ve Üç Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi (3AEKKY) olmak üzere üç farklı hesaplama yöntemine başvurulmuştur. Bu yöntemlerden 2AEKKY ve 3AEKKY, veri yetersizliği nedeniyle modelde giderilemeyen spesifikasyon eksikliğinden dolayı, tutarsız sonuçlar vermişlerdir. Bu nedenle söz konusu yöntemlerin sonuçları verilmekle birlikte, yorumların ağırlık noktasını EKKY yöntemi sonuçları teşkil etmiştir. EKKY çeşitli açılardan eleştirilmekle birlikte gerek bu tür araştırmalarda yaygın olarak kullanılması gerekse bu konuda en iyi sonucu vermesi nedeniyle esas olarak alınmıştır. Ancak hem mevcut verilerin sıhhatinin tartışmalı olması hem de veri yetersizliği nedeniyle bazı açıklayıcı değişkenlerin sisteme dahil edilememesi bu konuda yorum yapılırken ihtiyatlı olunmasını gerektirmektedir.

İmkanlar elverdiği ölçüde sendikalaşma dışında ücretleri etkileyen diğer unsurların da incelemeye dahil edildiği analitik bölümün sonuçlarına göre literatürde tartışmalı bir husus olan sendikalaşmanın normal bir mal mı yoksa fakir bir mal mı olduğu sorusunu cevaplamak mümkündür. Buna göre ücretler ile sendikalaşma oranı arasındaki pozitif korelasyon sendikalaşmanın ülkemiz için normal bir mal olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın bulgularına göre kullanılan üç gelir unsuru arasından en fazla çıplak ücretler sendikalaşmadan olumlu yönde etkilenmektedir. Buna göre sendikalaşma oranındaki % 10 luk bir artış, ücretleri etkileyen diğer unsurlar sabitken, çıplak ücretleri % 11 oranında arttıracaktır. Yan ödemeler üzerinde pozitif fakat istatistiksel açıdan anlamlı olmayan bir sonuç bulunurken, toplam işgücü geliri üzerindeki sendika etkisi anlamlı fakat daha küçük olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın diğer sonuçlarına göre işçi devri katsayısı ve işkollarında çalışan kadın işçilerin oranı ile gelir unsurları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunurken, eğitim düzeyinin ücretleri olumlu yönde etkilediği ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Sendikalaşma oranını ücretler dışında İ.D.K., Kadın İşgücü Oranı ve Ortalama İşyeri Büyüklüğü değişkenlerinin de etkiledikleri araştırmanın bir başka bulgusu olmuştur. Bu durum çalışmamızın muhtelif bölümlerinde ileri sürülen gelişmeleri desteklemektedir. Buna göre batı ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de kadın işçiler için sendikalaşma oranı düşük olmakta, işçi devrinin azalması sendikalaşma oranını yükseltmektedir. Modellerde yoğunlaşma oranı için temsili değişken olarak kabul edilen ortalama işyeri büyüklüğünde meydana gelen % 10'luk bir artış, diğer değişkenler sabitken, sendikalaşma oranını % 1,8 oranında arttırmaktadır.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ALEXANDER, Robert J. : "Brasil, Argentina And Chile", ed. Walter GALENSON, LABOR IN DEVELOPING ECONOMIES, University Of California Press, Los Angeles, 1962. ✓
- ALLEN, Robert E.and KEAVENY, Timothy J. : Contemporary Labor Relations, Second Edition, Addison-Wesley Publishing Co., Reading-Mass., 1988. ✓
- ANTOS, Joseph R. and CHANDLER, Mark, MELLOW, Wesley : "Sex Differences In Union Membership", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.33, No.2, January 1980. ✓
- ASHENFELTER, Orley and BROWN, James N. : "Testing The Efficiency Of Employment Contracts", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.94, June 1986. ✓
- ASHENFELTER, Orley and JOHNSON, George : "Unionism, Relative Wages And Labor Quality In U.S. Manufacturing Industries", INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW, Vol.13, No.3, October 1972. ✓
- \_\_\_\_\_ : "Bargaining Theory, Trade Unions And Industrial Strike Activity", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.59, No.1, March 1969. ✓
- BELLANTE, Don and JACKSON, Mark : Labor Economics: Choice In Labor Markets, Second Edition, McGraw-Hill, New York, 1983. ✓

- BELMAN, Dale : "Concentration, Unionism And Labor Earnings: A Sample Selection Approach", REVIEW OF ECONOMIC STUDIES, 1988. ✓
- BERBEROĞLU, Necat : Çalışma Ekonomisi, Eskişehir, 1991. ✓
- BISHOP, Robert L. : "A Zeuthen-Hicks Theory Of Bargaining", ECONOMETRICA, Vol.32, No.3, July 1964. ✓
- BLAIR, Douglas H. and CRAWFORD, David L. : "Labor Union Objectives And Collective Bargaining", QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS, August 1984. ✓
- BURKITT, Brian and BOWERS, David : Trade Unions And The Economy, Mac Millan New Studies In Economics, London, 1979. ✓
- CHAMBERLAIN, Neil W. and KUHN James W. : Collective Bargaining, Third Edition, Mc Graw-Hill Book, Company, New York, 1986. ✓
- CHRISTENSEN, Sandra and MAKI, Dennis : "The Wage Effect Of Compulsory Union Membership", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.36, No.2, January 1983. ✓
- CLARK, Kim B. : "Unionization And Firm Performance: The Impact On Profits, Growth And Productivity", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.74, No.5, December 1984. ✓
- CROSS, John G. : "A Theory Of Bargaining Process", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.55, No.1, March 1955. ✓
- DALTON, James A. and FORD, E.J. : "Concentration And Professional Earnings In Manufacturing", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.31, No.3, April 1978. ✓
- DAVIS, H.B. : "The Theory Of Union Growth", ed. W.E.J. Mc CARTHY, TRADE UNIONS, Penguin Modern Management Readings, Middlesex, England, 1978. ✓

- DERELİ, Toker : The Development Of Turkish Trade Unionism: A Study Of legislative And Socio-Political Dimensions, İstanbul Üniversitesi Yay.No.: 1348, İstanbul, 1968. ✓
- DUBIN, Robert : Working Union-Management Relations: The Sociology Of Industrial Relations, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1958. ✓
- DUNCAN, Gregory M.and LEIGH, Duane E. : "Wage Determination In The Union And Non Union Sectors: A Sample Selectivity Approach", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.34, No.1, October 1980. ✓
- DUNCAN, Greg J. and STAFFORD, Frank P. : "Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.70, No.3, June 1990. ✓
- D.P.T. : Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik Konularında Veri Tabanının Oluşturulması -Kaynak ve Yöntemler-, Sosyal Planlama Başkanlığı, Kasım 1990. ✓
- DUNLOP, John T. : "The Development Of Labor Organization: A Theoretical Framework", ed. Richard L. ROWAN, READINGS IN LABOR ECONOMICS AND LABOR RELATIONS, Richard D. Irwin Inc., Illinois, 1972. ✓
- EATON, Curtis B. : "The Worker And The Profitability Of The Strike", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.26, No.1, October 1972. ✓
- EDWARDS, Linda N. and EDWARDS, Franklin : "Wellington-Winter Revised: The Case Of Municipal Sanitation Collection", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.35, No.3, April 1982. ✓
- EHRENBERG, Ronald and SMITH, Robert S. : Modern Labor Economics: Theory And Public Policy, Third Edition, Scott-Foresman And Company, Boston, 1988. ✓
- EKİN, Nusret : Endüstri İlişkileri, İ.Ü. Yay. No:254, İstanbul, 1979. ✓

- EVEN, William E. and  
MACPHERSON, David : "Plant Size And The Decline Of Unionism", ECONOMIC LETTERS, Vol.32, 1990. ✓
- FARBER, Henry S. : "Bargaining Theory, Wage Outcomes And The Occurance Of Strikes", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.65, No.3, June 1978. ✓
- 
- \_\_\_\_\_ : "Individual Preferences And Union Wage Determination: The Case Of United Mine Workers", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.86, No.51, 1978. ✓
- FIORITO, Jack and  
GREER, Charles R. : "Gender Differences In Union Membership: Preferences And Beliefs", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Spring 1986. ✓
- FİŞEK, Kurthan : Türkiye'de Devlet-İşçi İlişkileri Açısından Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, A.Ü.S.B.F. Yay.No: 274, Ankara, 1969. ✓
- FLANAGAN, Robert J. : "The Economics Of Unions And Collective Bargaining", INDUSTRIAL RELATIONS, Vol.29, No.2, Spring 1990. ✓
- FLANAGAN, Robert J. and  
SMITH, Robert S.  
EHRENBERG, Ronald G. : Labor Economics And Labor Relations, Scott-Foresman And Company, Illinois, 1984. ✓
- FLEISHNER, Belton and  
KNIESNER, Thomas J. : Labor Economics: Theory, Evidence And Policy, Third Edition, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1984. ✓
- FREEMAN, Richard B. : "The Effect Of Unionism On Fringe Benefits", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.34, No.4, July 1984. ✓
- GUJARATI, Damodar N. : Basic Econometrics, Second Edition, Mc Graw Hill Book Company, New York, 1988. ✓
- HALL, Robert E. : "Why Is The Unemployment Rate So High At Full Employment", BROOKINGS PAPERS ON ECONOMIC ACTIVITY: 3, 1970. ✓

- HAMERMESH, Daniel S. : The Economics Of Work And Pay, Fourth Edition, Harper And Row Publishers, New York, 1988. ✓
- HASHIMITO, Masanori and RAISAN, John : "Employment, Tenure And Earning Profiles In Japan And The U.S.", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.75, September 1985. ✓
- HELFGOTT, Roy B. : Labor Economics, Second Edition, Random House, New York, 1980. ✓
- HENDRICKS, Wallace : "Regulation And Labor Earnings", BELL JOURNAL OF ECONOMICS, Vol.8, No.2, Autumn 1977. ✓
- HICKS, John R. : The Theory Of Wages, Second Edition, Mac Millan And Co. Ltd., London, 1963. ✓
- HIRSCH, Barry T. : The Interindustry Structure Of Unionism: Earnings And Earnings Dispersion", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.36, No.1, October 1982. ✓
- HIRSCH, Barry T. : The Economic Analysis Of Unions: New Approaches And Evidence, ✓  
ADDISON, John T. Allen And Unwin, Boston, 1986.
- HIRSCH, Barry T. and BERGER, Mark C. : "Union Membership Determination And Industry Characteristics", SOUTHERN ECONOMIC JOURNAL, Vol.50, No.3, January 1984. ✓
- HUNDLEY, Greg : "Things Union Do, Job Attributes And Union Membership", ✓  
INDUSTRIAL RELATIONS, Vol.28, No.3, Fall 1989.
- KAHN, Lawrence M. : "The Effect Of Unions On The Earnings Of Nonunion Workers", ✓  
INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.32, No.4 July 1979.
- \_\_\_\_\_ : "Unionism And Relative Wages: Direct And Indirect Effects", ✓  
INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.32, No.4, July 1979.



- KAHN, Lawrance M. and CURME, Michael : "Unions And Nonunion Wage Dispersion" THE REVIEW OF ECONOMICS AND STATISTICS, 1987. ✓
- KAHN, Lawrance M. and MORIMUNE, Kimio : "Unions And Employment Stability: A Sequential Logit Approach", INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW, February 1979. ✓
- KAUFMAN, Bruce E. : "Bargaining Theory, Inflation And Cyclical Strike Activity In Manufacturing", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.34, No.3, April 1981. ✓
- \_\_\_\_\_ : The Economics Of Labor Markets And Labor Relations, Second Edition, The Dryden Press, Chicago, 1989. ✓
- KAUFMAN, Bruce E. and MARTINEZ, Jorge : "The Ross-Dunlop Debate And Union Wage Concession: A Median Voter Analysis", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Vol.8, Summer 1987. ✓
- KAYA, Gülay ve diğerleri : Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler, M.P.M. Yay. No. 196, Ankara, 1975. ✓
- KENNAN, John : "Pareto Optimality And The Economics Of Strike Duration", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Vol.1, No.1, Spring 1980. -?
- KLEINER, Morris M. and MCLEAN, Robert DREHER, George : Labor Markets And Human Resource Management, Scott-Foresman And Company, Boston, 1988. ✓
- KMENTA, Jan : Elements Of Econometrics, Second Edition, Mac Millan Publishing Company, New York, 1986. ✓
- KUTAL, Metin : "12 Eylül 1980 Öncesi Türk Sendikacılığındaki Bunalım ve Son Bir Yıl İçinde Sosyal Hukuk Alanındaki Başlıca Gelişmeler", İKTİSAT VE MALİYE, C.28, S.6, Eylül 1982. ✓

- \_\_\_\_\_ : "Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası I-II-III", İKTİSAT VE MALİYE, C.29, S.9-10-11, Aralık 1982 Ocak-Şubat 1983. ✓
- \_\_\_\_\_ : "Yeni Sendikalar Yasasında Sendikalara Tanınan Ve Yasaklanan Faaliyetler", İKTİSAT VE MALİYE, C.30, S.9, Aralık 1983. ✓
- \_\_\_\_\_ : "Türk Hukukunda Yetki Tespitinin Önemi ve Sorunları", İKTİSAT VE MALİYE, C.32, S.9., Aralık 1985. ✓
- KWOKA, John E. : "Monopoly Plant And Union Effects On Workers' Wages", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.36, No.2, January 1983. ✓
- LEE, Lung - Fei : "Unionism And Wage Rates: A Simultaneous Equations Models With Qualitative And Limited Dependent Variables", INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW, Vol.19, No.2, June 1978. ✓
- LEIGH, J.Paul : "Are Unionized Blue Collar Jobs More Hazardous Than Non-Unionized Blue Collar Jobs?", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Vol.3, No.3, Summer 1982. ✓
- LEIGH, Duane E. and HILLS, Stephen M. : "Male-Female Differences In The Potential For Union Growth Outside Traditionally Unionized Industries", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Spring 1987. ✓
- LEVINSON, Harold : "Unionism, Concentration And Wage Changes: Toward A Unified Theory", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.20, No.2, January 1967. ✓
- LEWIS, Gregg H. : Unionism And Relative Wages In The United States, University Of Chicago Press, Chicago, 1963. ✓
- \_\_\_\_\_ : Union Relative Wage Effects: A Survey, University Of Chicago Press, Chicago, 1986. ✓

- LONG, James E. and LINK, Albert N. : "The Impact Of Market Structure On Wages, Fringe Benefits Turnover", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.36., No.2, January 1983. ✓
- LURIE, Melvin : "The Effect Of Unionization On Wages In The Transit Industry" JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, December 1961. ✓
- MADDALA, G.S. : Introduction To Econometrics, Mac Millan Publishing Co., New York, 1988. ✓
- MAKI, Dennis R. and MEREDITH, Lindsay N. : "A Note On Unionization And The Elasticity Of Substitution", CANADIAN JOURNAL OF ECONOMICS, November 1987. ✓
- MARSHALL, F.Ray and BRIGGS, Vernon M. : Labor Economics: Theory, Institutions And Public Policy, Sixth Edition, Richard D. Irwin Inc., Boston, 1989. ✓
- MAURIZI, Alex : "Occupational Licensing And The Public Interest", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.82, No.2, Part I, March-April 1974. ✓
- MAURO, Martin J. : "Strikes As A Result Of Imperfect Information", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol.35, No.4, July 1974. ✓
- MAYHEW, Ken and TURNBULL, Peter : "Models Of Union Behavior: A Critique Of Recent Literature", Eds. Robert DRAGO and Richard PERLMAN, MICROECONOMIC ISSUES IN LABOR ECONOMICS, Harvester Wheatsheaf, New York, 1989. ✓
- MCCONNELL, Campbell R. and BRUE, Stanley : Contemporary Labor Economics, Second Edition, Mc Graw-Hill Book Company, New York, 1989. ✓
- MCNULTY, Paul J. : The Origins And Development Of Labor Economics, The MIT Press, Cambridge, 1984. ✓
- MELLOW, Wesley : "Unionism And Wages: A Longitudinal Analysis", REVIEW OF ECONOMICS AND STATISTICS, Vol.63, No.1, February 1981. ✓

- MINCER, Jacob : "Unemployment Effects Of Minimum Wages", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.84., Part 2, August 1976. ✓
- MITCHELL, Daniel J.B. : "Union Wage Policies : The Ross-Dunlop Debate Reopened", INDUSTRIAL RELATIONS, Vol.11, February 1972. ✓
- \_\_\_\_\_ : Unions, Wages And Inflation, The Brookings Institutions, Washington D.C., 1980. ✓
- MOORE, Wilbert E. : Industrial Relations And The Social Order, The Mac Millan Company, New York, 1957. ✓
- NICHOLSON, Walter : Microeconomic Theory: Basic Principles And Extensions, Fourth Edition, The Dryden Press, Chicago, 1989. ✓
- OI, Walter : "Labor As A Quasi-Fixed Factor", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.70., December 1962. ✓
- OLSON, Mancur : "Comment On Reynolds-The Public Good Argument For Compulsory Dues", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Vol.1, No.2, Fall 1980. ✓
- OLSON, C.Vincent and TRAPANI, John M. : "Who Has Benefited From Regulation Of The Airline Industry", JOURNAL OF LAW AND ECONOMICS, Vol.24, No.1, April 1981. ✓
- PAIRRIS, David : "Compensating Wage Differentials In The Union And Non Union Sectors", INDUSTRIAL RELATIONS, Vol.28, Fall 1989. ✓
- PENCAVEL, John and DERTOUZOS, James : "Wage And Employment Determination Under Trade Unionism: The Case Of International Typographical Union", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.89, No.6, December 1981. ✓
- PINDYCK, Robert S.and RUBINFELD, Daniel L. : Econometric Models And Economic Forecasts, Second Edition, McGraw-Hill Book Company, New York, 1981. ✓

- POLACHEK, Soloman and HUTCHINS, Michael WUNNAVA, Phanindra : "Panel Estimates On Wages And Wage Growth", THE REVIEW OF ECONOMICS AND STATISTICS, 1987. ✓
- QUAN, Nguyen T. : "Unionism And The Size Distribution Of Earnings", INDUSTRIAL RELATIONS, Vol.23, No.2, Spring 1984. ✓
- REDER, Melvin and NEUMANN, George R. : "Conflict And Contract: The Case Of Strikes", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.88, No.5, October 1980. ✓
- REES, Albert : "Union Wage Policy", ed. W.E.J. MC. CARTHY, TRADE UNIONS, Penguin Modern Management Readings, Middlesex, England, 1978. ✓
- REYNOLDS, Morgan O. : "The Public Good Argument For Compulsory Dues", JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Vol.1, No.2, Fall 1980. ✓
- REYNOLDS, Lloyd G. and MASTERS, Stanley H. : Labor Economics And Labor Relations, Ninth Edition, Prentice-Hall, New Jersey, 1986. ✓
- MOSER, Coletta H.
- RICARDO, David : The Principles Of Political Economy And Taxation, J.M. Dent and Sons Ltd., London, 1965(1821). ✓
- ROBINSON, Chris : "The Joint Determination Of Union Status And Union Wage Effects: Some Tests Of Alternative Models", JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, Vol.97, No.3, 1989. ✓
- ROMER, Thomas and ROSENTHAL, Howard : "The Elusive Median Voter", JOURNAL OF PUBLIC ECONOMICS, Vol.12, No.2, October 1979. ✓
- ROSEN, Sherwin : "Trade Union Power, Treat Effects And The Extent Of Organisation", REVIEW OF ECONOMIC STUDIES, Vol.36, April 1969. ✓
- \_\_\_\_\_ : "Unionism And Occupational Wage Structure In The U.S.", INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW, Vol.11, No.2, June 1970. ✓

- ROSEN, Sumner M. : "Turkey", ed. Walter GALENSON, LABOR IN DEVELOPING ECONOMIES, University Of California Press, Los Angeles, 1962. ✓
- SALAMON, Michael : Industrial Relations: Theory And Practice, Prentice Hall, New York, 1987. ✓
- SCHERER, Joseph H. : "The Union Impact On Wages: The Case Of Year Round Hotel Industry", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, January 1956. ✓
- SIEBERT, W.Stanley and ADDISON, John T. : "Are Strikes Accidental", ECONOMIC JOURNAL, Vol.91, No.362, June 1981. ✓
- SRAFFA, Piero ed. : The Works And Correspondence Of David Ricardo, Cambridge University Press, London, 1952. ✓
- SÜLKER, Kemal : Türkiye'de Sendikacılık, 1955. ✓
- TAFT, Philip : Economics And Problems Of Labor, Second Edition, Stackpole And Heck Inc., New York, 1948. ✓
- THEIL, Henri : Principles Of Econometrics, John Wiley and Sons Inc., New York, 1971. ✓
- T.O.B.B. : İktisadi Rapor, 1983. ✓
- TÖRÜNER, Mete ve LORDOĞLU, Kuvvet : Çalışma Ekonomisi, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1991. ✓
- TUNA, Orhan : Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi Ve Sosyal Tesirleri, D.P.T. Yay. No.745, Ankara, 1969. ✓
- WEATHERFORD, Willis : "Pakistan", ed. Walter GALENSON, LABOR IN DEVELOPING ECONOMIES, University Of California Press, Los Angeles, 1962. ✓

- WEISS, Leonard : "Concentration And Labor Earnings", AMERICAN ECONOMIC REVIEW, Vol.56, No.1, March 1966. ✓
- VOOS, Paula B. and MISHEL, Lawrence R. : "The Union Impact On Profits: Evidence From Industry Price Cost Margin Data", JOURNAL OF LABOR ECONOMICS, January 1986. ✓
- ZAIM, Sabahattin : Çalışma Ekonomisi, 8.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1990. ✓
-

EK: 5.1  
SİGORTALI İŞÇİLERİN ORTALAMA PARASAL VE REEL ÜCRETLERİ (KAMU)  
(1964-1987)

| Yıllar                 | Ortalama Parasal Ücret | Ücret İndeksi (1963=100) | Ücret İndeksi Yıllık Artış (Yüzde) | Ist.Ücr. Geç.İnd. (1963=100) | Ist.Geçinme İndeksindeki Yıllık Artış (Yüzde) | Reel Ücret | Reel Ücret İndeksi (1963=100) | Reel Ücr.İnd. Yıllık Artış (Yüzde) |
|------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------------------|------------------------------|---|------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 1964                   | 19.39                  | 11.4                     | 11.4                               | 102,0                        | 2,0   | 19.00      | 109.1                         | 9.1                                |
| 1965                   | 22.11                  | 127.0                    | 14.0                               | 108,4                        | 6,2   | 20.39      | 117.1                         | 7.3                                |
| 1966                   | 24.89                  | 143.0                    | 12.5                               | 113,1                        | 4,3   | 22.00      | 126.4                         | 7.9                                |
| 1967                   | 27.97                  | 160.7                    | 12.3                               | 120,0                        | 6,1   | 23.30      | 133.9                         | 7.5                                |
| 1968                   | 31.14                  | 178.9                    | 11.3                               | 125,0                        | 4,1   | 24.91      | 143.1                         | 6.8                                |
| 1969                   | 34.25                  | 196.8                    | 10.0                               | 131,2                        | 4,9   | 26.10      | 150.0                         | 4.8                                |
| 1970                   | 38.73                  | 222.5                    | 13.0                               | 143,3                        | 9,2   | 27.02      | 155.2                         | 3.4                                |
| 1971                   | 44.43                  | 255.3                    | 14.7                               | 167,9                        | 17,1  | 26.46      | 152.0                         | -2.0                               |
| 1972                   | 48.72                  | 280.0                    | 9.6                                | 190,1                        | 13,2  | 25.62      | 147.2                         | -3.1                               |
| 1973                   | 61.59                  | 353.9                    | 26.3                               | 217,3                        | 14,3  | 28.34      | 162.8                         | 10.5                               |
| 1974                   | 76.88                  | 441.8                    | 24.8                               | 268,4                        | 23,5  | 28.64      | 164.5                         | 1.0                                |
| 1975                   | 98.30                  | 564.9                    | 27.8                               | 326,6                        | 21,6  | 30.09      | 172.9                         | 5.1                                |
| 1976                   | 132.20                 | 759.7                    | 34.4                               | 381,7                        | 16,8  | 34.63      | 199.0                         | 15.0                               |
| 1977                   | 178.20                 | 1024.1                   | 34.8                               | 498,4                        | 30,5  | 35.75      | 205.4                         | 3.2                                |
| 1978                   | 244.50                 | 1405.1                   | 37.2                               | 842,4                        | 69,0  | 29.02      | 166.7                         | -18.8                              |
| 1979                   | 348.78                 | 2004.4                   | 42.6                               | 1485,2                       | 76,3  | 23.48      | 134.9                         | -19.0                              |
| 1980                   | 525.30                 | 3018.9                   | 50.6                               | 2608,2                       | 75,6  | 20.14      | 115.7                         | -14.2                              |
| 1981                   | 626.97                 | 3603.2                   | 19.3                               | 3544,2                       | 35,8  | 17.69      | 101.6                         | -12.1                              |
| 1982                   | 806.53                 | 4636.9                   | 28.6                               | 4767,3                       | 34,5  | 16.91      | 97.1                          | -4.4                               |
| 1983                   | 1124.62                | 6463.3                   | 39.3                               | 6107,8                       | 28,1  | 18.41      | 105.8                         | 8.9                                |
| 1984                   | 1530.81                | 8797.7                   | 36.1                               | 8774,4                       | 43,6  | 17.46      | 100.3                         | -5.1                               |
| 1985                   | 2089.18                | 12006.7                  | 36.4                               | 12568,8                      | 43,2  | 16.62      | 95.5                          | -4.7                               |
| 1986                   | 2890.85                | 16614.0                  | 38.3                               | 17044,9                      | 35,6  | 16.96      | 97.4                          | 1.9                                |
| 1987                   | 4746.00                | 27275.8                  | 64.1                               | 24701,7                      | 44,9  | 19.21      | 110.4                         | 13.3                               |
| 1964-87 Ortalama Artış |                        |                          | 27.0                               |                              | 27,5  |            |                               | 0.92                               |

Kaynak: S.S.K. ve İTO verileri kullanılarak hesaplanmıştır.



EK: 5.2  
SİGORTALI İŞÇİLERİN ORTALAMA PARASAL VE REEL ÜCRETLERİ (ÖZEL)  
(1964-1987)

| Yıllar                    | Ortalama Parasal Ücret | Ücret İndeksi (1963=100) | Ücret İndeksi Yıllık Artış (Yüzde) | İst. Ücr. Geç. İnd. (1963=100) | İst. Geçinme İndeksindeki Yıllık Artış (Yüzde) | Reel Ücret | Reel Ücret İndeksi (1963=100) | Reel Ücr. İnd. Yıllık Artış (Yüzde) |
|---------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------------------|--------------------------------|--|------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 1964                      | 19.58                  | 106.8                    | 6.8                                | 102,0                          | 2,0  | 19.19      | 104.7                         | 4.7                                 |
| 1965                      | 21.22                  | 115.8                    | 8.4                                | 108,4                          | 6,2  | 19.57      | 106.8                         | 2.0                                 |
| 1966                      | 22.58                  | 123.2                    | 6.3                                | 113,1                          | 4,3  | 19.96      | 108.9                         | 1.9                                 |
| 1967                      | 24.43                  | 133.3                    | 8.1                                | 120,0                          | 6,1  | 20.35      | 111.0                         | 1.9                                 |
| 1968                      | 26.23                  | 143.1                    | 7.3                                | 125,0                          | 4,1  | 20.98      | 114.5                         | 3.1                                 |
| 1969                      | 30.71                  | 167.6                    | 17.1                               | 131,2                          | 4,9  | 23.40      | 127.7                         | 11.5                                |
| 1970                      | 32.98                  | 180.0                    | 7.3                                | 143,3                          | 9,2  | 23.01      | 125.6                         | -1.6                                |
| 1971                      | 36.32                  | 198.2                    | 10.1                               | 167,9                          | 17,1   | 21.63      | 118.0                         | -6.0                                |
| 1972                      | 41.36                  | 225.7                    | 13.8                               | 190,1                          | 13,2   | 21.75      | 118.7                         | 0.5                                 |
| 1973                      | 50.96                  | 278.1                    | 23.2                               | 217,3                          | 14,3   | 23.45      | 128.0                         | 7.8                                 |
| 1974                      | 63.52                  | 346.7                    | 24.6                               | 268,4                          | 23,5   | 23.66      | 129.1                         | 0.8                                 |
| 1975                      | 78.70                  | 429.5                    | 23.8                               | 326,6                          | 21,6   | 24.09      | 131.4                         | 1.7                                 |
| 1976                      | 105.90                 | 578.0                    | 34.5                               | 381,7                          | 16,8   | 27.74      | 151.4                         | 15.2                                |
| 1977                      | 128.70                 | 702.5                    | 21.5                               | 498,4                          | 30,5   | 25.82      | 140.9                         | -6.9                                |
| 1978                      | 185.60                 | 1013.1                   | 44.2                               | 842,4                          | 69,0   | 22.03      | 120.2                         | -14.6                               |
| 1979                      | 260.91                 | 1424.1                   | 40.5                               | 1485,2                         | 76,3   | 17.56      | 95.8                          | -20.2                               |
| 1980                      | 367.35                 | 2005.1                   | 40.7                               | 2608,2                         | 75,6   | 14.08      | 76.8                          | -19.8                               |
| 1981                      | 501.84                 | 2739.3                   | 36.6                               | 3544,2                         | 35,8   | 14.15      | 77.2                          | 0.5                                 |
| 1982                      | 634.60                 | 3463.9                   | 26.4                               | 4767,3                         | 34,5   | 13.31      | 72.6                          | -5.9                                |
| 1983                      | 859.81                 | 4693.2                   | 35.4                               | 6107,8                         | 28,1   | 14.07      | 76.8                          | 5.7                                 |
| 1984                      | 1201.49                | 6558.3                   | 39.7                               | 8774,4                         | 43,6   | 13.69      | 74.7                          | -2.7                                |
| 1985                      | 1352.50                | 7382.6                   | 12.5                               | 12568,8                        | 43,2   | 10.76      | 58.7                          | -21.4                               |
| 1986                      | 2161.25                | 11797.2                  | 59.7                               | 17044,9                        | 35,6   | 12.67      | 69.1                          | 17.7                                |
| 1987                      | 4548.00                | 24825.3                  | 110.4                              | 24701,7                        | 44,9   | 18.41      | 100.4                         | 45.2                                |
| 1964-87<br>Ortalama Artış |                        |                          | 27.4                               |                                | 27,5   |            |                               | 0.87                                |

Kaynak: S.S.K. ve İTO verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

## ANALİTİK MODELLERİN VERİLERİ

| obs | TISGEL   | SIO      | EGIT     | KADIN    | IDK2     | OIB      |
|-----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1   | 9541.000 | 0.744000 | 0.288000 | 0.064000 | 0.156000 | 166.0000 |
| 2   | 14875.00 | 0.830000 | 0.342000 | 0.033000 | 0.100000 | 894.0000 |
| 3   | 19148.00 | 0.821000 | 0.347000 | 0.033000 | 0.041000 | 518.0000 |
| 4   | 11065.00 | 0.295000 | 0.234000 | 0.228000 | 0.176000 | 86.00000 |
| 5   | 13620.00 | 0.656000 | 0.264000 | 0.167000 | 0.162000 | 171.0000 |
| 6   | 11097.00 | 0.357000 | 0.435000 | 0.070000 | 0.770000 | 353.0000 |
| 7   | 13295.00 | 0.633000 | 0.375000 | 0.091000 | 0.191000 | 292.0000 |
| 8   | 16415.00 | 0.709000 | 0.435000 | 0.069000 | 0.090000 | 388.0000 |
| 9   | 12135.00 | 0.761000 | 0.395000 | 0.077000 | 0.237000 | 440.0000 |
| 10  | 9558.000 | 0.855000 | 0.429000 | 0.047000 | 0.409000 | 752.0000 |
| 11  | 6947.000 | 0.828000 | 0.304000 | 0.347000 | 0.155000 | 581.0000 |
| 12  | 9989.000 | 0.819000 | 0.424000 | 0.133000 | 0.109000 | 445.0000 |

| obs | KIDEM    | EVLİ     | YANOD    | CIPUC    |
|-----|----------|----------|----------|----------|
| 1   | 0.129000 | 0.879000 | 6163.000 | 3378.000 |
| 2   | 0.195000 | 0.823000 | 9639.000 | 5236.000 |
| 3   | 0.193000 | 0.908000 | 12428.00 | 6720.000 |
| 4   | 0.024000 | 0.796000 | 7060.000 | 4005.000 |
| 5   | 0.086000 | 0.810000 | 9006.000 | 4614.000 |
| 6   | 0.018000 | 0.672000 | 4683.000 | 6414.000 |
| 7   | 0.056000 | 0.813000 | 8615.000 | 4680.000 |
| 8   | 0.185000 | 0.915000 | 10834.00 | 5581.000 |
| 9   | 0.120000 | 0.751000 | 7672.000 | 4463.000 |
| 10  | 0.112000 | 0.897000 | 6308.000 | 3250.000 |
| 11  | 0.064000 | 0.717000 | 4715.000 | 2232.000 |
| 12  | 0.029000 | 0.749000 | 6413.000 | 3576.000 |

EK:5.4. ANALİTİK MODELLERİN SONUÇLARI

S - LS  
 te: 8-25-1992 / Time: 20:57  
 PL range: 1 - 12  
 mber of observations: 12  
 stem: MODEL.SYS - 3 Equations

Coefficients

|      |           |       |           |       |           |       |           |
|------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| (1)  | 9.701816  | C(2)  | 0.562925  | C(3)  | 0.392936  | C(4)  | -2.011168 |
| (5)  | -1.414528 | C(6)  | 2.605706  | C(7)  | 0.304275  | C(8)  | -0.159895 |
| (9)  | 0.189979  | C(10) | -0.807839 | C(11) | -0.734028 | C(12) | 5.256029  |
| (13) | -0.470691 | C(14) | 0.328128  | C(15) | -0.436350 | C(16) | -1.273768 |
| (17) | -0.528767 |       |           |       |           |       |           |

Residual Covariance Matrix

|     |          |     |          |     |          |     |          |
|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|
| 1,1 | 0.020785 | 1,2 | 0.002797 | 1,3 | 0.009734 | 2,2 | 0.004969 |
| 2,3 | 0.002722 | 3,3 | 0.007385 |     |          |     |          |

Residual Correlation Matrix

|     |          |     |          |     |          |     |          |
|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|
| 1,1 | 1.000000 | 1,2 | 0.275237 | 1,3 | 0.785659 | 2,2 | 1.000000 |
| 2,3 | 0.449361 | 3,3 | 1.000000 |     |          |     |          |

determinant(Residual Covariance Matrix) 2.284E-07

SYS - LS // Dependent Variable is LYANOD  
 Date: 8-25-1992 / Time: 20:57  
 SMPL range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - Equation 1 of 3  
 LYANOD = C(1)-C(2)\*SIO+C(3)\*EGIT+C(4)\*KADIN+C(5)\*IDK2

|      | COEFFICIENT | STD. ERROR | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|------|-------------|------------|------------|-------------|
| C(1) | 9.7018156   | 0.4237620  | 22.894490  | 0.0000      |
| C(2) | 0.5629249   | 0.4221619  | 1.3334337  | 0.2241      |
| C(3) | 0.3929362   | 1.1660793  | 0.3369721  | 0.7460      |
| C(4) | -2.0111682  | 0.7156860  | -2.8101263 | 0.0261      |
| C(5) | -1.4145283  | 0.4205222  | -3.3637419 | 0.0120      |

|                    |          |                       |          |
|--------------------|----------|-----------------------|----------|
| R-squared          | 0.760217 | Mean of dependent var | 8.918195 |
| Adjusted R-squared | 0.623199 | S.D. of dependent var | 0.307512 |
| S.E. of regression | 0.188764 | Sum of squared resid  | 0.249422 |
| F-statistic        | 5.548280 | Durbin-Watson stat    | 1.589649 |
| Prob(F-statistic)  | 0.024713 |                       |          |

SYS - LS // Dependent Variable is SIO

Date: 8-25-1992 / Time: 20:58

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 2 of 3

SIO = C(6)-C(7)\*LYANOD+C(8)\*EGIT+C(9)\*LOIB+C(10)\*IDK2+C(11)\*KADIN

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(6)               | 2.6057062   | 1.7456142             | 1.4927159  | 0.1861      |
| C(7)               | 0.3042750   | 0.1791103             | 1.6988130  | 0.1403      |
| C(8)               | -0.1598946  | 0.6935073             | -0.2305594 | 0.8253      |
| C(9)               | 0.1899793   | 0.0599482             | 3.1690555  | 0.0193      |
| C(10)              | -0.8078388  | 0.2597623             | -3.1099157 | 0.0209      |
| C(11)              | -0.7340276  | 0.5184897             | -1.4157035 | 0.2066      |
| R-squared          | 0.842772    | Mean of dependent var |            | 0.692333    |
| Adjusted R-squared | 0.711749    | S.D. of dependent var |            | 0.185679    |
| S.E. of regression | 0.099689    | Sum of squared resid  |            | 0.059627    |
| F-statistic        | 6.432242    | Durbin-Watson stat    |            | 2.813246    |
| Prob(F-statistic)  | 0.021140    |                       |            |             |

SYS - LS // Dependent Variable is IDK2

Date: 8-25-1992 / Time: 20:58

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 3 of 3

IDK2 = C(12)+C(13)\*LYANOD+C(14)\*KIDEM+C(15)\*SIO+C(16)\*KADIN+C(17)\*EVLI

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(12)              | 5.2560290   | 1.5791184             | 3.3284578  | 0.0158      |
| C(13)              | -0.4706909  | 0.1877886             | -2.5064936 | 0.0461      |
| C(14)              | 0.3281279   | 1.1232769             | 0.2921167  | 0.7800      |
| C(15)              | -0.4363502  | 0.2583463             | -1.6890125 | 0.1422      |
| C(16)              | -1.2737678  | 0.4801466             | -2.6528725 | 0.0379      |
| C(17)              | -0.5287673  | 0.7217829             | -0.7325850 | 0.4914      |
| R-squared          | 0.793175    | Mean of dependent var |            | 0.216333    |
| Adjusted R-squared | 0.620821    | S.D. of dependent var |            | 0.197363    |
| S.E. of regression | 0.121531    | Sum of squared resid  |            | 0.088619    |
| F-statistic        | 4.602002    | Durbin-Watson stat    |            | 1.474847    |
| Prob(F-statistic)  | 0.045127    |                       |            |             |

SYS - TSLS  
 Date: 8-25-1992 / Time: 20:59  
 SMPL range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - 3 Equations

=====  
 Coefficients  
 =====

|     |           |       |           |       |           |       |           |
|-----|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| 1)  | 9.567284  | C(2)  | 0.191162  | C(3)  | -0.105097 | C(4)  | -1.998122 |
| 5)  | -1.169672 | C(6)  | 0.942610  | C(7)  | 0.131208  | C(8)  | -0.138858 |
| 9)  | 0.195649  | C(10) | -0.622172 | C(11) | -0.392155 | C(12) | 9.128793  |
| 13) | -0.976566 | C(14) | 1.271760  | C(15) | -0.399429 | C(16) | -1.411360 |
| 17) | 0.129222  |       |           |       |           |       |           |

=====  
 Residual Covariance Matrix  
 =====

|    |           |     |           |     |          |     |          |
|----|-----------|-----|-----------|-----|----------|-----|----------|
| ,1 | 0.023088  | 1,2 | -0.003258 | 1,3 | 0.018915 | 2,2 | 0.005742 |
| ,3 | -0.002073 | 3,3 | 0.017383  |     |          |     |          |

=====  
 Residual Correlation Matrix  
 =====

|    |           |     |           |     |          |     |          |
|----|-----------|-----|-----------|-----|----------|-----|----------|
| ,1 | 1.000000  | 1,2 | -0.282957 | 1,3 | 0.944176 | 2,2 | 1.000000 |
| ,3 | -0.207497 | 3,3 | 1.000000  |     |          |     |          |

=====  
 Determinant(Residual Covariance Matrix) 2.219E-07  
 =====

SYS - TSLS // Dependent Variable is LYANQD  
 Date: 8-25-1992 / Time: 20:59  
 SMPL range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - Equation 1 of 3  
 Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2  
 LYANQD = C(1)-C(2)\*SIO+C(3)\*EGIT+C(4)\*KADIN+C(5)\*IDK2

=====  
 COEFFICIENT      STD. ERROR      T-STAT.      2-TAIL SIG.  
 =====

|      |            |           |            |        |
|------|------------|-----------|------------|--------|
| C(1) | 9.5672839  | 0.4658454 | 20.537465  | 0.0000 |
| C(2) | 0.1911622  | 0.5761376 | 0.3317997  | 0.7498 |
| C(3) | -0.1050972 | 1.3231813 | -0.0794277 | 0.9389 |
| C(4) | -1.9981224 | 0.7543975 | -2.6486334 | 0.0330 |
| C(5) | -1.1696720 | 0.5045256 | -2.3183599 | 0.0535 |

=====  
 R-squared                      0.733654      Mean of dependent var      8.918195  
 Adjusted R-squared            0.581456      S.D. of dependent var      0.307512  
 S.E. of regression            0.198945      Sum of squared resid      0.277053  
 F-statistic                    4.820389      Durbin-Watson stat      1.042696  
 Prob(F-statistic)            0.034791  
 =====

SYS - TSLS // Dependent Variable is SID

Date: 8-25-1992 / Time: 21:00

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 2 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

IDK2 = C(6)-C(7)\*LYANOD+C(8)\*EGIT+C(9)\*LOIB+C(10)\*IDK2+C(11)\*KADIN

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(6)               | 0.9426096   | 5.5656610             | 0.1693617  | 0.8711      |
| C(7)               | 0.1312075   | 0.5782652             | 0.2268986  | 0.8280      |
| C(8)               | -0.1388576  | 0.7484580             | -0.1855249 | 0.8589      |
| C(9)               | 0.1956488   | 0.0668732             | 2.9256670  | 0.0264      |
| C(10)              | -0.6221718  | 0.6481971             | -0.9598497 | 0.3742      |
| C(11)              | -0.3921550  | 1.2127821             | -0.3233516 | 0.7574      |
| R-squared          | 0.818306    | Mean of dependent var |            | 0.692333    |
| Adjusted R-squared | 0.666894    | S.D. of dependent var |            | 0.185679    |
| F.E. of regression | 0.107165    | Sum of squared resid  |            | 0.068906    |
| F-statistic        | 5.404513    | Durbin-Watson stat    |            | 2.397985    |
| Prob(F-statistic)  | 0.031617    |                       |            |             |

SYS - TSLS // Dependent Variable is IDK2

Date: 8-25-1992 / Time: 21:00

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 3 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

IDK2 = C(12)+C(13)\*LYANOD+C(14)\*KIDEM+C(15)\*SID+C(16)\*KADIN+C(17)\*EVLI

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(12)              | 9.1287933   | 3.5000946             | 2.6081562  | 0.0402      |
| C(13)              | -0.9765659  | 0.4411293             | -2.2137861 | 0.0688      |
| C(14)              | 1.2717604   | 1.8545283             | 0.6857595  | 0.5185      |
| C(15)              | -0.3994292  | 0.4672784             | -0.8547993 | 0.4255      |
| C(16)              | -1.4113599  | 0.7497934             | -1.8823318 | 0.1088      |
| C(17)              | 0.1292222   | 1.1929384             | 0.1083226  | 0.9173      |
| R-squared          | 0.513153    | Mean of dependent var |            | 0.216333    |
| Adjusted R-squared | 0.107447    | S.D. of dependent var |            | 0.197363    |
| F.E. of regression | 0.186459    | Sum of squared resid  |            | 0.208601    |
| F-statistic        | 1.264839    | Durbin-Watson stat    |            | 1.073817    |
| Prob(F-statistic)  | 0.386174    |                       |            |             |

- 3SLS  
 Date: 8-25-1992 / Time: 21:01  
 L range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - 3 Equations

=====  
 Coefficients  
 =====

|     |           |       |           |       |           |       |           |
|-----|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| 1)  | 9.532370  | C(2)  | 0.180943  | C(3)  | -0.036456 | C(4)  | -1.967328 |
| 5)  | -1.170065 | C(6)  | -0.394230 | C(7)  | -0.008153 | C(8)  | -0.133235 |
| 9)  | 0.200528  | C(10) | -0.471606 | C(11) | -0.120353 | C(12) | 8.085250  |
| 13) | -0.843742 | C(14) | 0.078978  | C(15) | -0.176839 | C(16) | -1.651945 |
| 17) | -0.052687 |       |           |       |           |       |           |

=====  
 Residual Covariance Matrix  
 =====

|    |           |     |           |     |          |     |          |
|----|-----------|-----|-----------|-----|----------|-----|----------|
| ,1 | 0.023236  | 1,2 | -0.006725 | 1,3 | 0.019386 | 2,2 | 0.007489 |
| ,3 | -0.005433 | 3,3 | 0.016186  |     |          |     |          |

=====  
 Residual Correlation Matrix  
 =====

|    |           |     |           |     |          |     |          |
|----|-----------|-----|-----------|-----|----------|-----|----------|
| ,1 | 1.000000  | 1,2 | -0.509770 | 1,3 | 0.999638 | 2,2 | 1.000000 |
| ,3 | -0.493475 | 3,3 | 1.000000  |     |          |     |          |

=====  
 Determinant(Residual Covariance Matrix) 7.769E-10  
 =====

=====  
 SYS - 3SLS // Dependent Variable is LYANOD  
 Date: 8-25-1992 / Time: 21:01  
 BMPL range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - Equation 1 of 3  
 Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2  
 LYANOD = C(1)-C(2)\*SID+C(3)\*EGIT+C(4)\*KADIN+C(5)\*IDK2  
 =====

=====  
 COEFFICIENT    STD. ERROR    T-STAT.    2-TAIL SIG.  
 =====

|      |            |           |            |        |
|------|------------|-----------|------------|--------|
| C(1) | 9.5323702  | 0.3126415 | 30.489776  | 0.0000 |
| C(2) | 0.1809432  | 0.3841865 | 0.4709776  | 0.6430 |
| C(3) | -0.0364561 | 0.3840731 | -0.0949196 | 0.9254 |
| C(4) | -1.9673278 | 0.5271165 | -3.7322445 | 0.0014 |
| C(5) | -1.1700650 | 0.3311340 | -3.5335090 | 0.0022 |

=====  
 Unweighted Statistics  
 =====

|                       |          |                       |          |
|-----------------------|----------|-----------------------|----------|
| R-squared             | 0.731947 | Mean of dependent var | 8.918195 |
| S.D. of dependent var | 0.307512 | S.E. of regression    | 0.199581 |
| Sum of squared resid  | 0.278829 | Durbin-Watson stat    | 1.020060 |

=====

YS - 3SLS // Dependent Variable is SIO

Date: 8-25-1992 / Time: 21:02

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 2 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

IO = C(6)-C(7)\*LYANOD+C(8)\*EGIT+C(9)\*LOIB+C(10)\*IDK2+C(11)\*KADIN

|       | COEFFICIENT | STD. ERROR | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|-------|-------------|------------|------------|-------------|
| C(6)  | -0.3942297  | 3.7744325  | -0.1044474 | 0.9179      |
| C(7)  | -0.0081531  | 0.3921733  | -0.0207896 | 0.9836      |
| C(8)  | -0.1332350  | 0.5182738  | -0.2570744 | 0.7999      |
| C(9)  | 0.2005283   | 0.0466837  | 4.2954638  | 0.0004      |
| C(10) | -0.4716062  | 0.4406423  | -1.0702699 | 0.2979      |
| C(11) | -0.1203533  | 0.8267417  | -0.1455754 | 0.8858      |

#### Unweighted Statistics

|                       |          |                       |          |
|-----------------------|----------|-----------------------|----------|
| R-squared             | 0.763031 | Mean of dependent var | 0.692333 |
| S.D. of dependent var | 0.185679 | S.E. of regression    | 0.122385 |
| Sum of squared resid  | 0.089869 | Durbin-Watson stat    | 1.957241 |

YS - 3SLS // Dependent Variable is IDK2

Date: 8-25-1992 / Time: 21:02

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 3 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

IDK2 = C(12)+C(13)\*LYANOD+C(14)\*KIDEM+C(15)\*SIO+C(16)\*KADIN+C(17)\*EVLI

|       | COEFFICIENT | STD. ERROR | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|-------|-------------|------------|------------|-------------|
| C(12) | 8.0852498   | 2.2507927  | 3.5921788  | 0.0019      |
| C(13) | -0.8437416  | 0.2665115  | -3.1658732 | 0.0051      |
| C(14) | 0.0789781   | 0.5890727  | 0.1340720  | 0.8948      |
| C(15) | -0.1768388  | 0.2684279  | -0.6587942 | 0.5179      |
| C(16) | -1.6519453  | 0.4868907  | -3.3928460 | 0.0031      |
| C(17) | -0.0526870  | 0.2796740  | -0.1883872 | 0.8526      |

#### Unweighted Statistics

|                       |          |                       |          |
|-----------------------|----------|-----------------------|----------|
| R-squared             | 0.546675 | Mean of dependent var | 0.216333 |
| S.D. of dependent var | 0.197363 | S.E. of regression    | 0.179925 |
| Sum of squared resid  | 0.194237 | Durbin-Watson stat    | 1.033044 |



- LS  
 Date: 8-25-1992 / Time: 21:04  
 Sample range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - 3 Equations

=====  
 Coefficients  
 =====

|     |           |       |           |       |           |       |           |
|-----|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| 1)  | 9.234050  | C(2)  | 1.108711  | C(3)  | 0.855595  | C(4)  | -2.461380 |
| 5)  | -0.557441 | C(6)  | 2.389257  | C(7)  | 0.295159  | C(8)  | -0.092863 |
| 9)  | 0.170431  | C(10) | -0.456571 | C(11) | -0.833536 | C(12) | 4.356425  |
| 13) | -0.279812 | C(14) | -0.139828 | C(15) | -0.568185 | C(16) | -1.780809 |
| 17) | -1.465685 |       |           |       |           |       |           |

=====  
 Residual Covariance Matrix  
 =====

|    |          |     |          |     |          |     |          |
|----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|
| ,1 | 0.028668 | 1,2 | 0.003636 | 1,3 | 0.005296 | 2,2 | 0.003280 |
| ,3 | 0.002018 | 3,3 | 0.013366 |     |          |     |          |

=====  
 Residual Correlation Matrix  
 =====

|    |          |     |          |     |          |     |          |
|----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|
| ,1 | 1.000000 | 1,2 | 0.375014 | 1,3 | 0.270539 | 2,2 | 1.000000 |
| ,3 | 0.304778 | 3,3 | 1.000000 |     |          |     |          |

Determinant(Residual Covariance Matrix) 9.491E-07  
 =====

MODEL.SYS - LS // Dependent Variable is LCIPUC

Date: 8-25-1992 / Time: 21:04

Sample range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 1 of 3

LCIPUC = C(1)-C(2)\*SIO+C(3)\*EGIT+C(4)\*KADIN+C(5)\*IDK2

=====  
 COEFFICIENT      STD. ERROR      T-STAT.      2-TAIL SIG.  
 =====

|      |            |           |            |        |
|------|------------|-----------|------------|--------|
| C(1) | 9.2340504  | 0.4976770 | 18.554303  | 0.0000 |
| C(2) | 1.1087113  | 0.4957978 | 2.2362169  | 0.0604 |
| C(3) | 0.8555950  | 1.3694735 | 0.6247620  | 0.5519 |
| C(4) | -2.4613797 | 0.8405201 | -2.9284006 | 0.0221 |
| C(5) | -0.5574413 | 0.4938722 | -1.1287158 | 0.2962 |

=====  
 R-squared                      0.682879      Mean of dependent var      8.371700  
 Adjusted R-squared            0.501666      S.D. of dependent var      0.314039  
 S.E. of regression            0.221689      Sum of squared resid      0.344021  
 F-statistic                    3.768390      Durbin-Watson stat      2.194997  
 Prob(F-statistic)            0.060883  
 =====

LS - LS // Dependent Variable is SIO

Date: 8-25-1992 / Time: 21:05

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 2 of 3

$$SIO = C(6) - C(7) * LCIPUC + C(8) * EGIT + C(9) * LOIB + C(10) * IDK2 + C(11) * KADIN$$

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(6)               | 2.3892570   | 1.0189851             | 2.3447419  | 0.0575      |
| C(7)               | 0.2951594   | 0.1080514             | 2.7316569  | 0.0341      |
| C(8)               | -0.0928632  | 0.5632718             | -0.1648639 | 0.8745      |
| C(9)               | 0.1704309   | 0.0496610             | 3.4318859  | 0.0139      |
| C(10)              | -0.4565715  | 0.1423075             | -3.2083448 | 0.0184      |
| C(11)              | -0.8335365  | 0.4007407             | -2.0799895 | 0.0827      |
| R-squared          | 0.896217    | Mean of dependent var |            | 0.692333    |
| Adjusted R-squared | 0.809731    | S.D. of dependent var |            | 0.185679    |
| S.E. of regression | 0.080993    | Sum of squared resid  |            | 0.039359    |
| F-statistic        | 10.36260    | Durbin-Watson stat    |            | 3.245206    |
| Prob(F-statistic)  | 0.006497    |                       |            |             |

LS - LS // Dependent Variable is IDK2

Date: 8-25-1992 / Time: 21:05

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 3 of 3

$$IDK2 = C(12) + C(13) * LCIPUC + C(14) * KIDEM + C(15) * SIO + C(16) * KADIN + C(17) * EVLI$$

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(12)              | 4.3564253   | 3.2641775             | 1.3346165  | 0.2304      |
| C(13)              | -0.2798123  | 0.3155948             | -0.8866191 | 0.4094      |
| C(14)              | -0.1398283  | 1.6434437             | -0.0850825 | 0.9350      |
| C(15)              | -0.5681849  | 0.4853289             | -1.1707212 | 0.2861      |
| C(16)              | -1.7808087  | 0.9021483             | -1.9739644 | 0.0958      |
| C(17)              | -1.4656850  | 1.0012890             | -1.4637982 | 0.1936      |
| R-squared          | 0.625656    | Mean of dependent var |            | 0.216333    |
| Adjusted R-squared | 0.313703    | S.D. of dependent var |            | 0.197363    |
| S.E. of regression | 0.163501    | Sum of squared resid  |            | 0.160396    |
| F-statistic        | 2.005609    | Durbin-Watson stat    |            | 2.165297    |
| Prob(F-statistic)  | 0.210778    |                       |            |             |

- TSLS  
 e: 8-25-1992 / Time: 21:06  
 L range: 1 - 12  
 ber of observations: 12  
 tem: MODEL.SYS - 3 Equations

 =====  
 Coefficients
 =====

|     |           |       |           |       |           |       |           |
|-----|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| 1)  | 9.096260  | C(2)  | 0.727943  | C(3)  | 0.345498  | C(4)  | -2.448018 |
| 5)  | -0.306654 | C(6)  | 1.776491  | C(7)  | 0.228358  | C(8)  | -0.099663 |
| 9)  | 0.177111  | C(10) | -0.462193 | C(11) | -0.674982 | C(12) | 20.66887  |
| 13) | -1.919541 | C(14) | 3.997397  | C(15) | -1.988601 | C(16) | -5.201414 |
| 17) | -3.478252 |       |           |       |           |       |           |

 =====  
 Residual Covariance Matrix
 =====

|    |          |     |           |     |          |     |          |
|----|----------|-----|-----------|-----|----------|-----|----------|
| ,1 | 0.031084 | 1,2 | -6.82E-05 | 1,3 | 0.040337 | 2,2 | 0.003489 |
| ,3 | 0.002555 | 3,3 | 0.076868  |     |          |     |          |

 =====  
 Residual Correlation Matrix
 =====

|    |          |     |           |     |          |     |          |
|----|----------|-----|-----------|-----|----------|-----|----------|
| ,1 | 1.000000 | 1,2 | -0.006544 | 1,3 | 0.825214 | 2,2 | 1.000000 |
| ,3 | 0.156029 | 3,3 | 1.000000  |     |          |     |          |

 =====  
 Determinant(Residual Covariance Matrix) 2.442E-06  
 =====

SYS - TSLS // Dependent Variable is LCIPUC

Date: 8-25-1992 / Time: 21:06

SMPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 1 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

LCIPUC = C(1)-C(2)\*SID+C(3)\*EGIT+C(4)\*KADIN+C(5)\*IDK2

 =====  

|      | COEFFICIENT | STD. ERROR | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|------|-------------|------------|------------|-------------|
| C(1) | 9.0962597   | 0.5405291  | 16.828436  | 0.0000      |
| C(2) | 0.7279433   | 0.6685032  | 1.0889153  | 0.3123      |
| C(3) | 0.3454976   | 1.5353120  | 0.2250341  | 0.8284      |
| C(4) | -2.4480179  | 0.8753415  | -2.7966434 | 0.0267      |
| C(5) | -0.3066536  | 0.5854105  | -0.5238267 | 0.6166      |

 =====  

|                    |          |                       |          |
|--------------------|----------|-----------------------|----------|
| R-squared          | 0.656158 | Mean of dependent var | 8.371700 |
| Adjusted R-squared | 0.459677 | S.D. of dependent var | 0.314039 |
| S.E. of regression | 0.230839 | Sum of squared resid  | 0.373008 |
| F-statistic        | 3.339551 | Durbin-Watson stat    | 1.707229 |
| Prob(F-statistic)  | 0.078581 |                       |          |

 =====

EK:5.4.'E DEVAM

YS - TSLS // Dependent Variable is SID

Date: 8-25-1992 / Time: 21:06

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 2 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

IO = C(6)-C(7)\*LCIPUC+C(8)\*EGIT+C(9)\*LOIB+C(10)\*IDK2+C(11)\*KADIN

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(6)               | 1.7764908   | 2.0948378             | 0.8480326  | 0.4289      |
| C(7)               | 0.2283581   | 0.2268168             | 1.0067953  | 0.3529      |
| C(8)               | -0.0996632  | 0.5812836             | -0.1714536 | 0.8695      |
| C(9)               | 0.1771110   | 0.0548961             | 3.2262916  | 0.0180      |
| C(10)              | -0.4621933  | 0.1477089             | -3.1290823 | 0.0203      |
| C(11)              | -0.6749825  | 0.6250486             | -1.0798879 | 0.3217      |
| R-squared          | 0.889606    | Mean of dependent var |            | 0.692333    |
| Adjusted R-squared | 0.797611    | S.D. of dependent var |            | 0.185679    |
| S.E. of regression | 0.083533    | Sum of squared resid  |            | 0.041866    |
| F-statistic        | 9.670142    | Durbin-Watson stat    |            | 3.031744    |
| Prob(F-statistic)  | 0.007757    |                       |            |             |

YS - TSLS // Dependent Variable is IDK2

Date: 8-25-1992 / Time: 21:07

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 3 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

IDK2 = C(12)+C(13)\*LCIPUC+C(14)\*KIDEM+C(15)\*SID+C(16)\*KADIN+C(17)\*EVLI

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(12)              | 20.668870   | 22.500894             | 0.9185799  | 0.3937      |
| C(13)              | -1.9195412  | 2.2587336             | -0.8498307 | 0.4280      |
| C(14)              | 3.9973966   | 6.5177065             | 0.6133134  | 0.5622      |
| C(15)              | -1.9886009  | 2.1269965             | -0.9349338 | 0.3859      |
| C(16)              | -5.2014139  | 4.9872699             | -1.0429381 | 0.3372      |
| C(17)              | -3.4782523  | 3.5352076             | -0.9838891 | 0.3632      |
| R-squared          | -1.152792   | Mean of dependent var |            | 0.216333    |
| Adjusted R-squared | -2.946786   | S.D. of dependent var |            | 0.197363    |
| S.E. of regression | 0.392091    | Sum of squared resid  |            | 0.922413    |
| Durbin-Watson stat | 1.591161    |                       |            |             |

- 3SLS  
 Date: 8-25-1992 / Time: 21:07  
 Sample range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - 3 Equations

=====  
 Coefficients  
 =====

|       |           |       |           |       |           |       |           |
|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| C(1)  | 9.302111  | C(2)  | 0.673043  | C(3)  | -0.276376 | C(4)  | -2.670160 |
| C(5)  | -0.294248 | C(6)  | 1.789810  | C(7)  | 0.228612  | C(8)  | -0.141473 |
| C(9)  | 0.178057  | C(10) | -0.462816 | C(11) | -0.690253 | C(12) | 24.95201  |
| C(13) | -2.512140 | C(14) | 2.697438  | C(15) | -2.200927 | C(16) | -6.535508 |
| C(17) | -2.112751 |       |           |       |           |       |           |

=====  
 Residual Covariance Matrix  
 =====

|     |          |     |           |     |          |     |          |
|-----|----------|-----|-----------|-----|----------|-----|----------|
| 1,1 | 0.032965 | 1,2 | -0.000225 | 1,3 | 0.068715 | 2,2 | 0.003492 |
| 3,3 | 0.001613 | 3,3 | 0.151648  |     |          |     |          |

=====  
 Residual Correlation Matrix  
 =====

|     |          |     |           |     |          |     |          |
|-----|----------|-----|-----------|-----|----------|-----|----------|
| 1,1 | 1.000000 | 1,2 | -0.021002 | 1,3 | 0.971866 | 2,2 | 1.000000 |
| 3,3 | 0.070084 | 3,3 | 1.000000  |     |          |     |          |

=====  
 Determinant(Residual Covariance Matrix) 8.251E-07  
 =====

MODEL.SYS - 3SLS // Dependent Variable is LCIPUC  
 Date: 8-25-1992 / Time: 21:08  
 Sample range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - Equation 1 of 3  
 Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2  
 LCIPUC = C(1)-C(2)\*SID+C(3)\*EGIT+C(4)\*KADIN+C(5)\*IDK2

=====  
 COEFFICIENT      STD. ERROR      T-STAT.      2-TAIL SIG.  
 =====

|      |            |           |            |        |
|------|------------|-----------|------------|--------|
| C(1) | 9.3021113  | 0.3402438 | 27.339545  | 0.0000 |
| C(2) | 0.6730430  | 0.5067693 | 1.3281054  | 0.1999 |
| C(3) | -0.2763763 | 0.9361939 | -0.2952127 | 0.7710 |
| C(4) | -2.6701595 | 0.6191277 | -4.3127766 | 0.0004 |
| C(5) | -0.2942476 | 0.4468947 | -0.6584272 | 0.5182 |

=====  
 Unweighted Statistics  
 =====

|                       |          |                       |          |
|-----------------------|----------|-----------------------|----------|
| R-squared             | 0.635348 | Mean of dependent var | 8.371700 |
| S.D. of dependent var | 0.314039 | S.E. of regression    | 0.237722 |
| Sum of squared resid  | 0.395584 | Durbin-Watson stat    | 1.719059 |

=====

YS - 3SLS // Dependent Variable is SIO

ate: 8-25-1992 / Time: 21:08

MPL range: 1 - 12

umber of observations: 12

ystem: MODEL.SYS - Equation 2 of 3

nstrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

IO = C(6)-C(7)\*LCIPUC+C(8)\*EGIT+C(9)\*LOIB+C(10)\*IDK2+C(11)\*KADIN

|       | COEFFICIENT | STD. ERROR | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|-------|-------------|------------|------------|-------------|
| C(6)  | 1.7898104   | 1.4808408  | 1.2086447  | 0.2416      |
| C(7)  | 0.2286115   | 0.1603631  | 1.4255872  | 0.1702      |
| C(8)  | -0.1414726  | 0.4083971  | -0.3464094 | 0.7328      |
| C(9)  | 0.1780567   | 0.0388098  | 4.5879308  | 0.0002      |
| C(10) | -0.4628162  | 0.1044440  | -4.4312356 | 0.0003      |
| C(11) | -0.6902527  | 0.4414114  | -1.5637402 | 0.1344      |

Unweighted Statistics

|                       |          |                       |          |
|-----------------------|----------|-----------------------|----------|
| R-squared             | 0.889505 | Mean of dependent var | 0.692333 |
| S.D. of dependent var | 0.185679 | S.E. of regression    | 0.083571 |
| Sum of squared resid  | 0.041904 | Durbin-Watson stat    | 2.997229 |

YS - 3SLS // Dependent Variable is IDK2

ate: 8-25-1992 / Time: 21:08

MPL range: 1 - 12

umber of observations: 12

ystem: MODEL.SYS - Equation 3 of 3

nstrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

IDK2 = C(12)+C(13)\*LCIPUC+C(14)\*KIDEM+C(15)\*SIO+C(16)\*KADIN+C(17)\*EVLI

|       | COEFFICIENT | STD. ERROR | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|-------|-------------|------------|------------|-------------|
| C(12) | 24.952013   | 15.503839  | 1.6094087  | 0.1240      |
| C(13) | -2.5121404  | 1.5354275  | -1.6361179 | 0.1183      |
| C(14) | 2.6974382   | 4.1355032  | 0.6522636  | 0.5220      |
| C(15) | -2.2009271  | 1.3890182  | -1.5845199 | 0.1296      |
| C(16) | -6.5355076  | 3.4433081  | -1.8980316 | 0.0730      |
| C(17) | -2.1127510  | 2.3817953  | -0.8870414 | 0.3861      |

Unweighted Statistics

|                       |           |                       |          |
|-----------------------|-----------|-----------------------|----------|
| R-squared             | -3.247119 | Mean of dependent var | 0.216333 |
| S.D. of dependent var | 0.197363  | S.E. of regression    | 0.550723 |
| Sum of squared resid  | 1.819774  | Durbin-Watson stat    | 1.561146 |

- LS  
 Date: 8-25-1992 / Time: 21:10  
 Sample range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - 3 Equations

Coefficients

|     |           |       |           |       |           |       |           |
|-----|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| 1)  | 10.18163  | C(2)  | 0.793606  | C(3)  | 0.603318  | C(4)  | -2.173816 |
| 5)  | -1.004619 | C(6)  | 3.020088  | C(7)  | 0.330739  | C(8)  | -0.133391 |
| 9)  | 0.180589  | C(10) | -0.657961 | C(11) | -0.833248 | C(12) | 5.756732  |
| 13) | -0.439312 | C(14) | 0.296596  | C(15) | -0.569114 | C(16) | -1.632153 |
| 17) | -1.072000 |       |           |       |           |       |           |

Residual Covariance Matrix

|     |          |     |          |     |          |     |          |
|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|
| 1,1 | 0.022049 | 1,2 | 0.003084 | 1,3 | 0.008826 | 2,2 | 0.003886 |
| 3,3 | 0.002886 | 3,3 | 0.010158 |     |          |     |          |

Residual Correlation Matrix

|     |          |     |          |     |          |     |          |
|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|
| 1,1 | 1.000000 | 1,2 | 0.333189 | 1,3 | 0.589742 | 2,2 | 1.000000 |
| 3,3 | 0.459336 | 3,3 | 1.000000 |     |          |     |          |

Determinant(Residual Covariance Matrix) 4.446E-07

SYS - LS // Dependent Variable is LTISGEL

Date: 8-25-1992 / Time: 21:11

SMPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 1 of 3

LTISGEL = C(1)-C(2)\*SIQ+C(3)\*EGIT+C(4)\*KADIN+C(5)\*IDK2

|      | COEFFICIENT | STD. ERROR | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|------|-------------|------------|------------|-------------|
| C(1) | 10.181625   | 0.4364531  | 23.328110  | 0.0000      |
| C(2) | 0.7936059   | 0.4348050  | 1.8251997  | 0.1107      |
| C(3) | 0.6033177   | 1.2010016  | 0.5023455  | 0.6308      |
| C(4) | -2.1738157  | 0.7371198  | -2.9490670 | 0.0214      |
| C(5) | -1.0046190  | 0.4331163  | -2.3195135 | 0.0534      |

|                    |          |                       |          |
|--------------------|----------|-----------------------|----------|
| R-squared          | 0.684178 | Mean of dependent var | 9.383449 |
| Adjusted R-squared | 0.503708 | S.D. of dependent var | 0.275972 |
| S.E. of regression | 0.194417 | Sum of squared resid  | 0.264585 |
| F-statistic        | 3.791089 | Durbin-Watson stat    | 1.897548 |
| Prob(F-statistic)  | 0.060095 |                       |          |

LS - LS // Dependent Variable is SIO

Date: 8-25-1992 / Time: 21:11

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 2 of 3

$$SIO = C(6) - C(7) * LTISGEL + C(8) * EGIT + C(9) * LOIB + C(10) * IDK2 + C(11) * KADIN$$

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(6)               | 3.0200879   | 1.4646209             | 2.0620270  | 0.0848      |
| C(7)               | 0.3307389   | 0.1428453             | 2.3153649  | 0.0598      |
| C(8)               | -0.1333910  | 0.6130479             | -0.2175865 | 0.8350      |
| C(9)               | 0.1805887   | 0.0534216             | 3.3804430  | 0.0148      |
| C(10)              | -0.6579607  | 0.1723740             | -3.8170526 | 0.0088      |
| C(11)              | -0.8332479  | 0.4514763             | -1.8456071 | 0.1145      |
| R-squared          | 0.877024    | Mean of dependent var |            | 0.692333    |
| Adjusted R-squared | 0.774544    | S.D. of dependent var |            | 0.185679    |
| S.E. of regression | 0.088164    | Sum of squared resid  |            | 0.046638    |
| F-statistic        | 8.558000    | Durbin-Watson stat    |            | 3.108985    |
| Prob(F-statistic)  | 0.010559    |                       |            |             |

LS - LS // Dependent Variable is IDK2

Date: 8-25-1992 / Time: 21:11

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 3 of 3

$$IDK2 = C(12) + C(13) * LTISGEL + C(14) * KIDEM + C(15) * SIO + C(16) * KADIN + C(17) * EVLI$$

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(12)              | 5.7567323   | 2.5464008             | 2.2607330  | 0.0645      |
| C(13)              | -0.4393118  | 0.2566852             | -1.7114808 | 0.1378      |
| C(14)              | 0.2965956   | 1.3856170             | 0.2140531  | 0.8376      |
| C(15)              | -0.5691136  | 0.3437775             | -1.6554709 | 0.1489      |
| C(16)              | -1.6321534  | 0.6115472             | -2.6688918 | 0.0371      |
| C(17)              | -1.0719997  | 0.8015078             | -1.3374788 | 0.2295      |
| R-squared          | 0.715502    | Mean of dependent var |            | 0.216333    |
| Adjusted R-squared | 0.478420    | S.D. of dependent var |            | 0.197363    |
| S.E. of regression | 0.142536    | Sum of squared resid  |            | 0.121900    |
| F-statistic        | 3.017953    | Durbin-Watson stat    |            | 1.869025    |
| Prob(F-statistic)  | 0.105621    |                       |            |             |



- TSLS  
 Date: 8-25-1992 / Time: 21:12  
 Range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - 3 Equations

EK:5.4.E DEVAM

XXX

=====  
 Coefficients  
 =====

|     |           |       |           |       |           |       |           |
|-----|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| 1)  | 10.04278  | C(2)  | 0.409924  | C(3)  | 0.089316  | C(4)  | -2.160352 |
| 5)  | -0.751912 | C(6)  | 2.538910  | C(7)  | 0.283067  | C(8)  | -0.131881 |
| 9)  | 0.183379  | C(10) | -0.632513 | C(11) | -0.732311 | C(12) | 14.69791  |
| 13) | -1.388231 | C(14) | 2.407668  | C(15) | -0.920100 | C(16) | -2.633740 |
| 17) | -0.940853 |       |           |       |           |       |           |

=====  
 Residual Covariance Matrix  
 =====

|     |          |     |          |     |          |     |          |
|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|
| 1,1 | 0.024501 | 1,2 | 0.000285 | 1,3 | 0.027063 | 2,2 | 0.003959 |
| 3,3 | 0.001885 | 3,3 | 0.035418 |     |          |     |          |

=====  
 Residual Correlation Matrix  
 =====

|     |          |     |          |     |          |     |          |
|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|
| 1,1 | 1.000000 | 1,2 | 0.028938 | 1,3 | 0.918696 | 2,2 | 1.000000 |
| 3,3 | 0.159213 | 3,3 | 1.000000 |     |          |     |          |

Determinant(Residual Covariance Matrix) 4.750E-07

=====  
 SYS - TSLS // Dependent Variable is LTISGEL  
 Date: 8-25-1992 / Time: 21:12  
 BMPL range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - Equation 1 of 3  
 Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2  
 LTISGEL = C(1)-C(2)\*SIO+C(3)\*EGIT+C(4)\*KADIN+C(5)\*IDK2

=====  
 COEFFICIENT      STD. ERROR      T-STAT.      2-TAIL SIG.  
 =====

|      |            |           |            |        |
|------|------------|-----------|------------|--------|
| C(1) | 10.042780  | 0.4798951 | 20.927032  | 0.0000 |
| C(2) | 0.4099237  | 0.5935136 | 0.6906727  | 0.5120 |
| C(3) | 0.0893162  | 1.3630879 | 0.0655249  | 0.9496 |
| C(4) | -2.1603516 | 0.7771498 | -2.7798394 | 0.0273 |
| C(5) | -0.7519120 | 0.5197419 | -1.4467027 | 0.1912 |

=====  
 R-squared                      0.649046      Mean of dependent var      9.383449  
 Adjusted R-squared            0.448501      S.D. of dependent var      0.275972  
 S.E. of regression            0.204945      Sum of squared resid      0.294017  
 F-statistic                    3.236407      Durbin-Watson stat      1.311785  
 Prob(F-statistic)            0.083781

=====

YS - TSLS // Dependent Variable is SIO

Date: 8-25-1992 / Time: 21:13

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 2 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

SIO = C(6)-C(7)\*LTISGEL+C(8)\*EGIT+C(9)\*LOIB+C(10)\*IDK2+C(11)\*KADIN

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(6)               | 2.5389101   | 3.7627995             | 0.6747397  | 0.5250      |
| C(7)               | 0.2830670   | 0.3719035             | 0.7611302  | 0.4754      |
| C(8)               | -0.1318813  | 0.6188072             | -0.2131217 | 0.8383      |
| C(9)               | 0.1833790   | 0.0575279             | 3.1876541  | 0.0189      |
| C(10)              | -0.6325135  | 0.2524941             | -2.5050628 | 0.0462      |
| C(11)              | -0.7323114  | 0.8570281             | -0.8544777 | 0.4256      |
| R-squared          | 0.874741    | Mean of dependent var |            | 0.692333    |
| Adjusted R-squared | 0.770359    | S.D. of dependent var |            | 0.185679    |
| S.E. of regression | 0.088979    | Sum of squared resid  |            | 0.047503    |
| F-statistic        | 8.380165    | Durbin-Watson stat    |            | 3.024576    |
| Prob(F-statistic)  | 0.011126    |                       |            |             |

YS - TSLS // Dependent Variable is IDK2

Date: 8-25-1992 / Time: 21:13

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 3 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

IDK2 = C(12)+C(13)\*LTISGEL+C(14)\*KIDEM+C(15)\*SIO+C(16)\*KADIN+C(17)\*EVLI

|                    | COEFFICIENT | STD. ERROR            | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|--------------------|-------------|-----------------------|------------|-------------|
| C(12)              | 14.697915   | 8.7902802             | 1.6720644  | 0.1455      |
| C(13)              | -1.3882307  | 0.9234034             | -1.5033849 | 0.1834      |
| C(14)              | 2.4076682   | 3.1130056             | 0.7734224  | 0.4686      |
| C(15)              | -0.9201002  | 0.7558358             | -1.2173281 | 0.2692      |
| C(16)              | -2.6337397  | 1.4361942             | -1.8338325 | 0.1164      |
| C(17)              | -0.9408533  | 1.5020599             | -0.6263754 | 0.5541      |
| R-squared          | 0.008059    | Mean of dependent var |            | 0.216333    |
| Adjusted R-squared | -0.818559   | S.D. of dependent var |            | 0.197363    |
| S.E. of regression | 0.266152    | Sum of squared resid  |            | 0.425020    |
| F-statistic        | 0.009749    | Durbin-Watson stat    |            | 1.199684    |
| Prob(F-statistic)  | 0.999955    |                       |            |             |

- 3SLS  
 Date: 8-25-1992 / Time: 21:14  
 Sample range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - 3 Equations

=====  
 Coefficients  
 =====

|     |           |       |           |       |           |       |           |
|-----|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|
| 1)  | 10.07545  | C(2)  | 0.382461  | C(3)  | -0.057306 | C(4)  | -2.201151 |
| 5)  | -0.728188 | C(6)  | 2.670942  | C(7)  | 0.295899  | C(8)  | -0.140928 |
| 9)  | 0.182763  | C(10) | -0.638851 | C(11) | -0.762457 | C(12) | 13.57010  |
| 13) | -1.327470 | C(14) | 0.393214  | C(15) | -0.590268 | C(16) | -2.884400 |
| 17) | -0.248989 |       |           |       |           |       |           |

=====  
 Residual Covariance Matrix  
 =====

|     |          |     |          |     |          |     |          |
|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|
| 1,1 | 0.024901 | 1,2 | 0.000522 | 1,3 | 0.031715 | 2,2 | 0.003925 |
| 3,3 | 0.001099 | 3,3 | 0.040573 |     |          |     |          |

=====  
 Residual Correlation Matrix  
 =====

|     |          |     |          |     |          |     |          |
|-----|----------|-----|----------|-----|----------|-----|----------|
| 1,1 | 1.000000 | 1,2 | 0.052831 | 1,3 | 0.997760 | 2,2 | 1.000000 |
| 3,3 | 0.087119 | 3,3 | 1.000000 |     |          |     |          |

=====  
 Determinant(Residual Covariance Matrix) 1.300E-08  
 =====

MODEL.SYS - 3SLS // Dependent Variable is LTISGEL  
 Date: 8-25-1992 / Time: 21:14  
 Sample range: 1 - 12  
 Number of observations: 12  
 System: MODEL.SYS - Equation 1 of 3  
 Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2  
 LTISGEL = C(1)-C(2)\*SIO+C(3)\*EGIT+C(4)\*KADIN+C(5)\*IDK2

=====  
 COEFFICIENT      STD. ERROR      T-STAT.      2-TAIL SIG.  
 =====

|      |            |           |            |        |
|------|------------|-----------|------------|--------|
| C(1) | 10.075453  | 0.3112583 | 32.370065  | 0.0000 |
| C(2) | 0.3824609  | 0.4172964 | 0.9165210  | 0.3709 |
| C(3) | -0.0573064 | 0.5212492 | -0.1099405 | 0.9136 |
| C(4) | -2.2011505 | 0.5400567 | -4.0757766 | 0.0006 |
| C(5) | -0.7281879 | 0.3672479 | -1.9828240 | 0.0620 |

=====  
 Unweighted Statistics  
 =====

|                       |          |                       |          |
|-----------------------|----------|-----------------------|----------|
| R-squared             | 0.643316 | Mean of dependent var | 9.383449 |
| S.D. of dependent var | 0.275972 | S.E. of regression    | 0.206611 |
| Sum of squared resid  | 0.298818 | Durbin-Watson stat    | 1.296357 |

=====

SYS - 3SLS // Dependent Variable is SIO

Date: 8-25-1992 / Time: 21:15

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 2 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

ID = C(6)-C(7)\*LTISGEL+C(8)\*EGIT+C(9)\*LOIB+C(10)\*IDK2+C(11)\*KADIN

|       | COEFFICIENT | STD. ERROR | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|-------|-------------|------------|------------|-------------|
| C(6)  | 2.6709415   | 2.6544568  | 1.0062102  | 0.3270      |
| C(7)  | 0.2958993   | 0.2624143  | 1.1276035  | 0.2735      |
| C(8)  | -0.1409277  | 0.4327081  | -0.3256876 | 0.7482      |
| C(9)  | 0.1827632   | 0.0406418  | 4.4969228  | 0.0002      |
| C(10) | -0.6388507  | 0.1784537  | -3.5799240 | 0.0020      |
| C(11) | -0.7624571  | 0.6036099  | -1.2631620 | 0.2218      |

## Unweighted Statistics

|                       |          |                       |          |
|-----------------------|----------|-----------------------|----------|
| R-squared             | 0.875799 | Mean of dependent var | 0.692333 |
| S.D. of dependent var | 0.185679 | S.E. of regression    | 0.088602 |
| Sum of squared resid  | 0.047102 | Durbin-Watson stat    | 3.048924 |

SYS - 3SLS // Dependent Variable is IDK2

Date: 8-25-1992 / Time: 21:15

MPL range: 1 - 12

Number of observations: 12

System: MODEL.SYS - Equation 3 of 3

Instrument list: C EGIT KADIN LOIB EVLI KIDEM IDK2

IDK2 = C(12)+C(13)\*LTISGEL+C(14)\*KIDEM+C(15)\*SIO+C(16)\*KADIN+C(17)\*EVLI

|       | COEFFICIENT | STD. ERROR | T-STAT.    | 2-TAIL SIG. |
|-------|-------------|------------|------------|-------------|
| C(12) | 13.570104   | 5.7109833  | 2.3761415  | 0.0282      |
| C(13) | -1.3274696  | 0.5779356  | -2.2969161 | 0.0332      |
| C(14) | 0.3932139   | 1.3961908  | 0.2816334  | 0.7813      |
| C(15) | -0.5902677  | 0.4080932  | -1.4464043 | 0.1644      |
| C(16) | -2.8843999  | 0.9916929  | -2.9085616 | 0.0090      |
| C(17) | -0.2489893  | 0.5072596  | -0.4908519 | 0.6292      |

## Unweighted Statistics

|                       |           |                       |          |
|-----------------------|-----------|-----------------------|----------|
| R-squared             | -0.136318 | Mean of dependent var | 0.216333 |
| S.D. of dependent var | 0.197363  | S.E. of regression    | 0.284863 |
| Sum of squared resid  | 0.486881  | Durbin-Watson stat    | 1.270700 |