

# Sendikaların Ücret Farklarına Tesiri

Genel Bir Değerlendirme\*

Erward R. CURTIN

Kollektif pazarlığın ücretler üzerindeki tesiri, iki ayrı alternatif açıdan ele alınıp incelenebilir. Bunlardan birincisi, sendikaların ücret seviyelerine ve sendikalaşmış ve sendikalaşmamış işyerleri arasındaki ücret farklarına tesiridir. İkincisi, kollektif pazarlığın nisbî ücret seviyelerine veya ücret bünyelerine tesiridir. Bu mânâda söz konusu olan hususlar, şahıslar-arası (ferdî), işletmeler-arası (veya endüstri-içi), endüstriler-arası, bölgeler-arası (coğrafi) ve vasıflar-arası (meslekî) ücret farklarıdır. Bu makale, esas itibariyle bu ikinci nevi ücret farkları üzerinde durmaktadır.

Sendikacılığın bu ücret farklarına fiilen tesir etmiş olduğu ampirik verilerle "ispatlanamaz." Ancak, muayyen farklarda meydana gelen değişmelerle sendika faaliyetleri arasında bir münasebetin mevcut olduğu veya olmadığı ifade edilebilir. Böyle bir münasebet mevcut bulunuyorsa, bunun zarureten illî olması da gerekmez. Gerçekte, muayyen ücret tiplerinin diğer ücretlerle olan münasebetinde önem taşıyan birçok bağımsız değişken mevcuttur. Sendika değişkeninin tesirini açıkça tayin edebilmek gayesiyle bu diğer değişkenleri sâbit tutabilmeye maallesef imkân yoktur. Bununla beraber, sendikaların belirli tipte bir ücret farkını daraltma veya genişletme *gayeleri* ve bu *gayeyi* gerçekleştirme *iktidar* ve *güçleri* tahlil edildiği takdirde, bazı genel neticelere varmak mümkündür. Bu genel neticeler, müşahade ve tahlil yardımıyla teyid veya tekzip edilebilir.

Bu makale, bahis konusu ücret farklarının herbirini, sendikaların *subjektif gayeleri* ve bu *gayeleri* gerçekleştirme *güçleri* yönünden incelemekte,

\*) Bu inceleme şu dergide nesredilmiştir: **ILR Research**, Vol. XI, No. 2, November 1965, ss. 7-12.

müteakiben (mümkün olan hallerde) bu iki değişkenin ücret farkları üzerindeki tesirlerini müşahadeye çalışmaktadır. Burada, farkların izâlesi ile bir denge haline ulaşma yolları araştırılmamakta, sadece kollektif pazarlık ile ücret bünyeleri arasındaki münasebetler ortaya konmakta ve izah edilmektedir.

### Şahuslar-Aarası Ücret Farkları

“Şirketlerin fiat politikaları gibi sendikaların da ücret politikaları” olduğu ifade edilmiştir. “Bir sendika için de, üyeler arasında ve firmalar arasında mevcut ücret farklarına taâlluk eden çeşitli alternatifler mevcut bulunmaktadır.”<sup>1</sup> Bu, mesleki, işletmeler-arası ve bölgeler-arası farklar bakımından esas itibariyle doğru ise de, sendikalar aynı işletmede aynı işi yapan fertlere ödenecek ücretler hususunda herhangi bir tercih imkânına sahip değildirler. Onlar, ancak söz konusu fertlerin aynı ücreti almaları gerektiğini iddia edebilirler.

Sendikaların dayandığı ana iddialardan birisi, bu teşekküllerin işçi için sanayide âdil bir sistem ihdas etmiş olduklarıdır. Bu hedefin gerektirdiği şartlardan birisi, işverenin ferdî farklılıklara dayanarak ücretleri keyfi bir tarzda tayin ve tesbit etme gücünü ortadan kaldırmaktır. Clark Kerr’in belirttiği gibi:

Adaletin temini... özellikle sendikacılığın başlangıç safhalarında... gerçek ve başlıca hedef olmaktadır. İşverenin işçiler arasında adam kayırmasını önlemek, “eşit işe eşit ücret ödenmesini” sağlamak, “standart bir ücret haddine ulaşmak”, birçok sendikanın ilk kuruluş gayelerini teşkil etmektedir<sup>2</sup>.

Bu felsefe, bir sendikanın üyelerinin tamamı bakımından söz konusu ise de, özellikle işletme kademesinde önemli bir mahiyet kazanmaktadır. Birbirleriyle devamlı veya muntazam münasebette bulunan işçiler çok geçmeden aldıkları ücretleri mukayese edip eşitsizliklerin farkına varacaklardır; çalışma şartları, pazarlık strüktürü ve piyasa kuvvetleri gibi diğer değişkenler bütün işçiler için müşterek faktörlerdir ve fertler arasında farklılık yaratmak için haklı bir sebep teşkil etmezler. Bu itibarla,

1) John T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions* (New York: Augustus M. Kelley, Inc., 1950), s. 119.

2) Clark Kerr, “Wage Relationship- the Comparative Impact of Market and Power Forces,” John T. Dunlop, ed. *The Theory of Wage Determination*, (London: Macmillan and Co., Ltd., 1957) içinde, ss. 182-183.

kollektif pazarlık mekanizması bir veri olarak alınırsa, üyeler eşit iş için ödenen ücretlerin standartlaştırılması hususunda ısrar edeceklerdir.

Sendikanın, bu talebi herhangi bir özel istihdam durumunda umumiyetle gerçekleştirebileceği âşikârdır. Sendikanın doğru ve takdire şayan olan felsefi gayesine (yani, eşit işe eşit ücret prensibine) kısmen ulaşılabilir; zira, işvereni buna muhalefete sevkeden hiçbir mâkul sebep mevcut değildir. İşveren işletmeye bağlı ve prodüktif çalışan işçilerini mükâfatlandırmak gibi kendi karar sahasına giren bazı haklarını muhafaza etmek isteyebilirse de, ücret münasebetlerinin formelleştirilmesinin sağlayacağı faydaları da görebilecektir. Bu sayede, işçiler arasındaki tatsızlık asgariye inecek ve âdil bir ücret sisteminin tatbiki kolaylaşmış olacaktır. Gerçekte, birçok işverenler bahis konusu sebeplerden ötürü, özellikle büyük firmalarda, bu neviden programları kendiliklerinden benimsemişlerdir. Sendikaların henüz kurulmadığı veya hiç mevcut olmadığı birçok sektörlerde gelişen "ilmî sevk ve idare" metodu, doğrudan doğruya ferdî farklılıkların asgariye indirilmesi gayesine mâtuf bulunuyordu. Aynı şekilde; sendikalar olmadan da iş değerlendirmesi plânlarının tatbik mevkiine konmuş olması, işveren menfaatlerinin, şahıs farklarına değil, fakat iş farklarına müstenit formel bir tediye sisteminin ihdası ile hemâhenk olabildiğini göstermektedir<sup>3</sup>. İşletmeler-arası veya bölgeler-arası farkların aksine, şahıslar-arası farkların izâlesi, işveren için bir masraf artışını gerektirmeyebilir. Bununla beraber, tabii iş piyasasında, müessesevî iş piyasasının aksine, şahıslara göre farklılaşmış ücret hadleri oldukça normaldir ve sendikacılığın müessir olmadığı sahalarda daha ziyade emek piyasasının müşterek bir hususiyeti olarak tezahür etmektedir<sup>4</sup>.

Belirtmeye lüzum yoktur ki, şahıslar-arası farklar çeşitli usûllerle formelleştirilebilir. Her usûlde, değişen nisbetlerde olmak üzere işverenin karar sahasına giren hususlar mevcuttur. Ücretlerde şahıslar-arası farklara muhtemelen en fazla yer veren usûl, muayyen kategoriler için ücret hadlerinin alt ve üst hudutlarının tesbitine imkân veren bir pazarlık sistemidir. Bu hudutlar içindeki farklar, işveren tarafından tayin edilecek bir esasa göre ferdî liyakata müstenit olacaktır. Şüphesiz ki, bu, her-

3) Sendikaların bazen iş değerlendirmesine muhalefet etmeleri, ferdî farkların nazara alınmayışından değil, vasıf (iş) farklarının "dondurulması" keyfiyetinden ileri gelmektedir. Bu hususta, meselâ bakınız: **What's Wrong with Job Evaluation** (Research Dept., International Association of Machinists, 1954).

4) Bu hususta bakınız: Otto Hallberg, "Wage Formalization in Major Labor Markets, 1951-1952," **Monthly Labor Review**, January 1953.

hangi bir şekilde pazarlık mevzuu olmamış ücret hadlerine en yakın olan sistemdir ve sendikalar çok kere böyle bir sisteme muhalefet etmektedirler. Bahis konusu hudutlar içinde cari olabilecek artışların kollektif pazarlıkta liyakat esasından kıdem esasına çevrilmesi, sendikaların takip ettiği hâkim gayelerden birisidir. Burada sendikaların göz yumduğu yegâne ferdî farklılıklar, "işçinin kıdem süresi" mefhumuna müstenit olanlardır<sup>5</sup>.

Eşit işe eşit ücret elde edebilmek için sendikaların pazarlıkta ekseriya başvurdukları bir diğer metod, yeknesak parça başına ücret hadleri ve buna benzer diğer müşevvik ücret plânlarıdır. Burada işveren, ferdî farklılıkları işçilerin produktivitesi nisbetinde muhafaza etme gücüne sahiptir; fakat, aynı işi yapan fertlere ücret öderken keyfî kararlar verme imkânı sınırlanmıştır. Şüphesiz, bu nevi sistemler, ancak ferdî hâsılanın ölçülebilir ve kontrol edilebilir bir mahiyet arzettiği hallerde tatbik kabiliyetini haiz bulunmaktadır. Maamafih, üzerinde en fazla pazarlık yapılan standartlaştırma usûlü, herbir iştigal veya vasıf kademesi için muntazam saat ücreti hadlerinin tesbitidir. "Eşit işe eşit ücret" prensibini parça başına ücret hadleri nisbetinde sağlayamamakla beraber, zamana müstenit ücret sistemi de, ferdî farklılıkları teşhis ve bunlara göre ücret tediye etme imkânını geniş ölçüde önlemektedir.

Sendikanın yaptığı sözleşmenin, işletme içinde ücret hadlerinin şahıslara göre farklılaşmasını önleyici bir tesiri olduğu açıktır. Sendikalar yönünden bu farkları izâle etme arzu ve iktidarı mevcuttur ve netice olarak şahıslar-arası farklar bertaraf edilmekte yahut da belirli bir strüktür içinde dondurulmaktadır.

### İşletmeler-Arası Ücret Farkları

Toplu pazarlığın işletmeler-arası ücret farkları açısından tahlili, bir bakıma daha müdil bir mahiyet arzeder. Bu farklar, muayyen bir endüstrideki değişik işletmelerde benzer veya kabil-i kıyas iş yapan işçilere ödenen ücretler arasında söz konusu bulunmaktadır. Buradaki mukayese, emek piyasasında iş bulmak için rekabet eden işçiler arasındadır. Ayrıca,

5) Sendikalar ekseriya bir başka ferdî ücret için de taziykte bulunurlar. Bu da çıraklık ücretlerinin arzettiği farkdır. Ancak, burada sendikaları harekete getiren âmil, birbirine benzer işler için eşit olmayan ücret elde etme arzusu değil, çok kere iş emniyetini sağlama ve emek piyasasını tahdit etme gayesidir.

bunların mensup oldukları firmalar da mâmul piyasasında birbirleriyle rekabet etmektedirler<sup>6</sup>.

Sendikaların bu farkları azaltma gaye ve motifleri, çok kere kuvvetlidir. Bir taraftan, düşük ücret ödeyen firmalardaki işçiler ücretlerinin yüksek ücret ödeyen işletmelerdeki işçilerin ve aynı işkolundaki diğer sendika üyelerinin aldıkları ücret seviyesine yükseltilmesi için sendika liderlerini tazyik etmektedirler. Diğer taraftan, yüksek ücret alan sendika üyeleri, firmalar arasındaki mâmul rekabeti dolayısıyla, düşük ücretli işçilerin kendi işleri için bir tehlike teşkil ettiklerini düşünür ve bu sebeple onlar da ücret farklarının daraltılması yönünde tazyikte bulunurlar. Bu itibarla, rekabet eden firmalar arasında mevcut ücret farklarını azaltmak veya bertaraf etmek yönünde gerek yüksek, gerek düşük ücretli işçilerden tazyik vâki olmaktadır<sup>7</sup>. Şahıslar-arası ücret farklarında münakaşa edilen diğer mülâhazalar da (meselâ, “âdil ücret”, “eşit işe eşit ücret”, v.s. gibi hususlar), sendikaların işletmeler-arası ücret farklarını izâle çabalarında önem arzeden faktörlerdir<sup>8</sup>.

Bir endüstride her bir iş ve meslek kademesi için standart bir ücretin gerçekleştirilmesi, sendika için bir bakıma güçtür; evvelâ, bütün bir emek-mâmul piyasasının kavradığı mıntıkadaki işçileri teşkilâtlandırmak, daha sonra da bu pazarlık strüktürü üzerine yeknesak ücret hadleri empoze etmeye çalışmak gerekmektedir. Maamafih, yüksek ücret ödeyen işverenler, “haksız rekabet”in tesirini azaltmak gayesiyle, diğer işletmelerdeki işçilerin teşkilâatlanmasını ve ücretlerde yeknesaklık tesisini desteklemektedirler. Mahallî nakliye işverenleri ile New York giyim eşyası imâlâtçıları ve toptancı tüccarlar, işçi maliyetlerini eşitlemek gayesiyle belli bir piyasadaki diğer firmalarda çalışan işçilerin sendikalaşmasını destekleyen işverenler için verilebilecek tipik misâllerdir.

6) Aynı emek piyasasında olmakla beraber, birbiriyle rekabet etmeyen firmalarda çalışan işçiler, endüstriler-arası farklar kategorisinde münakaşa edilmektedir.

7) Maamafih, bazı hallerde, ücretlerin aynı seviyeye getirilmesi marjinal işletmelerdeki işçilerin iş güvenliğini tehdit eder mahiyette görüldüğü takdirde, düşük ücretli işçiler bu standartlaştırma ameliyesine muhalefet edeceklerdir.

8) Şüphesiz, rekabet mülâhazaları, teorik olarak, ücretlerden ziyade emek maliyetlerini standartlaştırma çabasına yol açabilir. Bunun münakaşası için, bakınız: Lloyd G. Reynolds, “The Impact of Collective Bargaining on the Wage Structure in the United States,” Dunlop, **The Theory of Wage Determination** içinde, ss. 206-207.

Marjinal ve düşük ücret ödeyen firmaların ücret hadlerindeki bir yükselme sebebiyle iş hayatı dışına itilmeleri ihtimali olan hallerde, sendikaların istihdam seviyesini ve üye miktarını muhafaza mülâhazaları, ekseriya, işletmeler arasında yeknesaklık temini gayretlerini önleyebilir. Birçok sahalarda çeşitli istisnaların ve "şapka-altı" anlaşmalarının mevcudiyeti, bu faktörün ârâzını teşkil etmektedir<sup>9</sup>.

Aynı mâmul ve emek piyasalarında faaliyet gösteren işletmeler arasındaki farklar umumiyetle geniş çapta azaltılmıştır. Maamafih, sendikacılığın işletmeler arası farklara tesirini tahlil edebilmek için, diğer bazı âmillerin de tetkiki gerekmektedir. Ücret bünyesindeki herhangi bir trend piyasa faktörlerinin fonksiyonu ise, kolektif pazarlığın tesiri illî olmaktan çok tesadüfi bir mahiyet kazanacaktır. Emek piyasası tam rekabet şartları altında bulunduğu takdirde, belli bir vasıf ve meslek kategorisi için firmalar arasında ücret farklarının mevcut olmaması ümit edilebilir. Fakat bu nevi şartlar nâdirdir; gerçekte eksik rekabet şartları istisnai olmaktadır çok kaide haline gelmektedir. Kerr'in belirttiği gibi:

Sendikacılığın mevcut olmayışı halinde, emek piyasası, normal olarak, aynı mâmul ve emek piyasasında faaliyet gösteren firmalar arasında aynı iş nev'i için ücret hadlerinin geniş ölçüde çeşitlilik arzemesine sahne olur<sup>10</sup>.

Sendikaların, kolektif pazarlık yoluyla rekabet halindeki işletmeler arasındaki ücret farklarını azaltma yönünde bir tesir yaptıklarına dair birçok emâreler mevcuttur. Reynolds, bu temayülü aksettiren, inşaat, gazete ve basın sanayii ve perakende ticaret gibi birkaç mahallî endüstri zikretmektedir<sup>11</sup>. Bu mahallî endüstrilerin ekserisinde, ücret sözleşmeleri çok kere işçi sendikası ile bir işverenler sendikası arasında müzakere konusu olmaktadır. J. L. Dana, yaptığı bir araştırmada Los Angeles ve San Francisco gibi iki metropoliten bölgeden daha fazla sendikalaşmış olanlarda ücret farklarının önemli ölçüde azaldığını tesbit etmiştir<sup>12</sup>. Frank

9) Dunlop, **Wage Determination under Trade Unions**, S. 71'de, Amerikan Çorap Sanayii İşçileri Federasyonu ile Birleşik Giyim Sanayi İşçileri Sendikasının, parça-başına ücret hadlerini standartlaştırmak suretiyle işletmeler-arası farkları izaleye çalıştıklarını, fakat neticede münferit firmalarla anlaşmalar düzenine dönmek zorunda kaldıklarını belirtmektedir.

10) **Op. cit.**, s. 175.

11) **Op. cit.**, s. 206.

12) "Wage and Salary Relationships in Los Angeles and San Francisco Metropolitan Areas - January, 1952," Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, June 1953.

C. Pierson da, Los Angeles bölgesinde sendikaların işletmeler-arası farkları azalttıkları ve bertaraf ettikleri neticesine varmıştır<sup>13</sup>.

Özet olarak, sendikaların işletmeler-arası ücret farklarını ortadan kaldırmak yönünde şiddetli bir arzu duyduklarını, bazı işverenlerin de bu gayeye ile hareket ettiklerini ve sendikaları bu maksatla bir vasıta olarak kullandıklarını söyleyebiliriz. Bunun gibi, sendikaların, birçok hallerde, pazarlık strüktürünün piyasa rekabetine göre taayyününü ve ücretlerde yeknesaklık tesisini sağlayabilme gücüne sahip oldukları anlaşılmaktadır. Sendikaların hâkim buldukları endüstrilerde ve bölgelerde işletmeler-arası farkların daralması, sendikaların subjektif gayeleriyle bunları gerçekleştirme gücünün birlikte tesiri sonucunda doğmaktadır.

#### Endüstriler-Arası Ücret Farkları

Belli bir mâmul piyasasındaki rekabetle alâkalı tazyiklerden müstakil olarak mütâleâ edildiği zaman, sendikaların ücret farkları konusundaki gaye ve davranışları vuzûhunu kaybedip karışık bir mahiyet alır. Farkların muhafazasını icap ettirebilen veya ettirmeyen yeni şartlar doğar. Dunlop'ın belirttiği gibi:

Bir sendikayla münasebette bulunan bütün işletmelerin birbirlerinin yakın rakibi olduklarını farzetmek yanlıştır. Birbirinden geniş ölçüde ayrılmış bulunan mâmul piyasalarındaki işletmelerde ücret hadlerinin veya işçilik maliyetlerinin eşitlenmesine mâtuf talepler, o kadar kuvvetli olmayabilir. Genellikle birkaç piyasada birbirinden oldukça farklı ücret hadlerinin doğması tabiidir ve bu tahavvüller fiilen müşahade edilmektedir. Maamafih, bunlar sendika liderleri için sık sık halledilmesi güç dahili problemler doğurmaktadır<sup>14</sup>.

Burada kastedilen mânâda, endüstriler-arası farklar, benzer işlerde veya benzer vasıf kademelerinde bulunan, fakat değişik endüstrilerdeki firmalarda çalışan işçilere ödenen ücretler için söz konusu olmaktadır. Kısaca belirtmek gerekirse, işçiler aynı emek piyasasında sayılmalarına rağmen, herhangi bir mâmul piyasası rekabeti mevcut değildir<sup>15</sup>. Bu ta-

13) **Community Wage Patterns** (Berkeley: Institute of Industrial Relations, 1953), s. 152.

14) **Wage Determination under Trade Unions**, s. 70.

15) Şüphesiz, farklı endüstrilerdeki işçiler aynı zamanda farklı emek piyasalarında bulunabilirler. Bu durumu coğrafi veya bölgeler-arası ücret farklarını münakaşa ederken nazara alacağız.

rif “endüstriler-arası farklar” mefhumunun, ücret seviyeleri yanısıra vassıfların da değışik olması halini ifade eden diğer bir kullanılış tarzı ile karıştırılmamalıdır.

Bu şartlar altında, sendika liderleri endüstri - içi (veya şişletmeler - arası) fark ve mukayeselerdeki nisbette siyasi ve ekonomik tazyiklerle karışlaşmamaktadır. şüphesiz ki, düşük ücret ödeyen endüstrilerdeki işçiler daha yüksek ücret ödeyen endüstrilerdeki meslekdaşlarının aldığı ücret seviyesine ulaşmak isterler; fakat yüksek ücretli grup da aynı şekilde bu farkı muhafaza etmeyi arzulayacaktır. Farkları azaltma yönündeki tazyik, şişletmeler arası ücret farkları konusunda olduğu gibi, kendileriyle pazarlık yapılan firmalar aynı mâmul piyasasında rekabet ettikleri takdirde ortaya çıkabilecek durum derecesinde “mecbur edici” bir karakter taşımayacaktır.

Endüstriyel bir esasa göre teşkilâtlanmış bulunan sendikalar, endüstriler - arası ücret farkları ile ilgilenmek lüzumunu pek hissetmemekte, ancak böyle bir mukayese ücret artışı elde etme imkânını arttırdığı takdirde endüstriler-arası farklarla alâkalanmaktadırlar. Bundan başka, herhangi bir endüstrideki ücret seviyeleri diğer endüstrilerde benzer işler için cari olan ücret seviyelerinin üzerinde bulunuyorsa, yüksek ücret ödeyen endüstrideki sendika bu farkları görmemezliğe gelme çabasını gösterecektir. Meslek ve zanaat (craft) esasına müstenit sendikalar ücret hadlerinde yeknesaklık teminini takip edilmesi gerekli genel politika bakımından yerinde görecek, ancak farklı endüstrilerde değışiklik arzeden maliyet bünyeleri ve rekabet şartları dolayısıyla bunun gerçekteştirilmesini imkânsız bulacaklardır. Bununla beraber, en fazla göze batan husus, ücretlerin ve işgücü maliyetlerinin standartlaştırılmasını sağlayacak iktisadî baskının nisbî olarak mevcut olmayışıdır. Muayyen zanaat sendikaları çeşitli endüstrilerde yeknesak ücret skalaları empoze edebilirler; fakat farklı endüstrilerdeki işverenler bu kritere önem vermediklerinden, bu sendikalar da, emek piyasası tazyiğinin hissedildiği haller dışında, söz konusu ücret yeknesaklığını ekseriya sağlayamayacaklardır. Her halükârda sendikaların harekete geçmek hususunda teşvik edici “gaye” faktöründen mahrum oluşları, bu kategoride “iktidar” faktöründen daha önemli bulunmaktadır.

Sendikaların endüstriler-arası ücret münasebetleri üzerindeki tesirini tahmin etmek ve değerdendirmek, gerek neticelerin ölçülmesi, gerek kollektif pazarlık değışkeninin tecrid edilmesi açısından güç bir mahiyet arz etmektedir. Maamafih, sendikalar endüstriler-arası mülâhazalardan



müstakil bir politika takip ettikleri zaman bu farkların daha da şiddetlenmesine hizmet etmiş olabilirler. Reynolds'un belirttiği gibi:

Kollektif pazarlık endüstriler-arası farkları muhtemelen genişletmiştir. Sendikacılık nisbi olarak yüksek ücret ödeyen endüstrilere en müessir bir tarzda nüfuz etmiş ve "zengini daha fazla zengin etme" temayülünü doğurmuştur<sup>16</sup>.

Clark Kerr ise, bunun aksine, "endüstriyel farkların da daraltılmış bulunduğu, ancak bunun görünürde geniş ölçüde sendikacılığın tesiriyle meydana gelmiş bir vakıa olmadığı" neticesine varmıştır<sup>17-8</sup>.

### Bölgeler - Arası Ücret Farkları

Bölgeler-arası farklar deyimi ile, değişik coğrafi bölgelerde benzer yahut da aynı işi yapan işçilere ödenen ücretler arasındaki farklar kastedilmektedir. Emek piyasası bütün işçiler için çok kere aynı değildir ve mâmul piyasası da farklı olabilir. Bu takdirde ücretlerde yeknesaklık temini için aynı bölge yahut firmada bulunan sendika üyelerinin yaptığı baskı, burada büyük kısmı itibariyle mevcut değildir. İşçilerin mukayeseli ücret hadleri hakkındaki bilgisi daha mahduttur ve mevcut tahavvüller geçim maliyeti, piyasa şartları, v.s. gibi hususların farklı oluşuyla izah edilebilmektedir. "Eşit işe eşit ücret" gibi hak ve nısfete dayanan mülâhazalar yine cari bulunmakla beraber, pek zorlayıcı bir karaktere sahip değildirler. Bununla beraber, muayyen şartlar altında, temel ücret hadlerini eşit kılma arzu ve gayesi oldukça kuvvetli bir tezahür gösterebilir. İşverenin işletmesini ücret hadlerinin daha düşük bulunduğu başka bir bölgeye nakletmesi sebebiyle istihdam imkânının kaybedilmesi tehlikesi söz konusu olduğu zaman, sendikaların bölgeler-arası farkları azaltma ve sendikasız işçileri teşkilâtlandırma çabası kuvvetli olacaktır. Buna benzer şekilde, mâmul piyasasında mntıklar arası rekabetin mevcut olduğu yerlerde, sendikaların yeknesak ücretler mekanizması yoluyla işgücü maliyeti hadlerini standartlaştırmaları kendi menfaatlerine olacaktır. İğne sanayiindeki sendikaların güneyde işçileri teşkilâtlandırma gayretleri "işletmelerin düşük ücretli bölgelere kaçma" (runaway shop) temayülünden korkmalarından ileri gelmekte, bunun gibi kömür madeni işçilerinin milli çapta sendikalaşma çabaları da, işlerini düşük-ücretli sektörlere kaptır-

16) *Op. cit.*, s. 220.

17-8) *Op. cit.*, s. 181. Kerr'in temas ettiği ücret farkları meslekî ve vasıf karışımına yer veren durumları da kavramaktadır. Görüş farkı belki de bundan ileri gelmektedir.

mak endişesinden doğmaktadır. Diğer taraftan, piyasa rekabetinin mevcut olmadığı hallerde, ücretlerde yeknesaklık teminine mâtufluk geniş çapta azalmaktadır. (Meselâ, hizmet endüstrilerinde, inşaat sanayiinde ve perakende ticarete, durum böyledir.)

Sendikaların bölgeler-arası farkları azaltmak veya bertaraf etmek gücü ise ekseriya çok zayıftır; ücret hadleri iş piyasalarında geniş tahavvül göstermekte ve bu itibarla ücretleri standartlaştırma imkânları daha mahdud bulunmaktadır. Ücretleri standartlaştırabilmek için bir sendika çok-bölge esasına göre teşkilatlanmalı veya bölgeler-arası ücret sözleşmeleri yapmalı yahut da kendisine bağlı bütün mahalli sendikalar için yeknesak bir politika ihdas etmelidir. İşverenlerin sendikalaşmaya muhalefeti muayyen sahalarda özellikle kuvvetli bulunmakta ve işçiler sendikalaştığı takdirde de ücretlerdeki önemli artışlara karşı işverenlerin muhalefeti kuvvetli olmaktadır. Bölgeler arasında tam bir sendikalaşma gerçekleştirilemediği takdirde, ücretlerin toplu pazarlıkla tesbiti alternatifini bertaraf etmek isteyen işverenler işletmelerini ekseriya sendikaların mevcut olmadığı bir başka bölgeye nakledebilirler. Çok kere yüksek ücret ödeyen firmalardaki mahalli sendika liderleri, işçinin o mahalle ve kendi sendikalarına olan bağlılığını muhafaza edebilmek için millî işkolu sendikasının sağladığı ücret artışlarının üstünde artışlar teminine çalışacak ve böylece ücretlerde coğrafi bakımdan yeknesaklık temini hedefi bir başka engelle daha karşılaşmış olacaktır. Bu çeşitli terkip ve kombinasyonlar veri olarak almırsa, sendikaların bölgeler-arası ücret farklarına tesirini toplu halde değerlendirmek güçleşmektedir. Kerr'in belirttiği gibi:

Sendikacılığın bölgeler-arası ücret farklarına tesirine dair elde mevcut deliller, şahıslar-arası ve işletmeler-arası farklara nazaran, belirli neticeler çıkarmamıza daha az elverişli bulunmaktadır. Sendikaların bu hususta yaptıkları tazyik, umumiyetle bu nevi farkları daraltma ve bir düzen altına alma istikametine yönelmiştir. Ancak, bir bütün olarak, sendikaların bu sahadaki tesiri şahıslar-arası ve işletmeler-arası farklara nazaran, şüphesiz ki geniş ölçüde daha az olmuştur<sup>19</sup>.

İleri derecede bölgeler-arası mâmul rekabetine mâruz endüstrilerde sendikaların coğrafi ücret farklarını azaltmak yönünde baskı yaptıkları ve ekseriya bunda muvaffak oldukları açıktır. Clark Kerr'e göre çelik, otomobil ve et konserveçiliği gibi sanayi kollarında sendikalar coğrafi

19) *Op. cit.*, ss. 176-177.

farkları azaltmışlar veya bertaraf etmişlerdir<sup>20</sup>. Bazı sendikalar, millî bir mâmul piyasasının ücretlerin eşitlenmesi hususundaki teşvik edici rolünün yokluğuna rağmen, ücretlerde önemli ölçüde yeknesaklık teminini başarmışlardır. Geniş coğrafi mntıklarda eşit işe eşit ücret felsefesini uygulamaya çalışan kamyon taşıt işçileri sendikası (the Teamsters Union) gerek şehirler arası motorlu nakliyatta, gerek mahallî taşımada Kuzey ve Güney bölgeleri arasındaki farkları fiilen bertaraf etmiştir. Bu halde, sendikaları harekete sevkeden sâikler, politik ve pazarlık bünyesi ile ilgili maksatlardan doğmuştur. Fakat, daha önce de belirtildiği gibi, sendikaların bölgeler-arası farkları azaltma konusundaki gaye ve güçleri sendikadan sendikaya ve bölgeden bölgeye geniş ölçüde tahavvül etmekte ve bu hususta elde mevcut bulunan veriler de bu gerçeği ortaya koymaktadır.

#### Meslekî (Vasıflar-Arası) Ücret Farkları

Ele alınmış bulunan dört ücret farkı kategorisi, birbirine benzer yahut da eşit iş yapan işçilere ödenen ücretlerle ilgili bulunmaktadır. Oysa, meslekî ücret farkları ile, ücretlerde çeşitli vasıf yahut da iş kademeleri bakımından ortaya çıkan farklar kastedilmektedir.

Sendikaların vasıflar-arası ücret farkları konusunda takip ettikleri gayeleri tesbit etmek güçtür. İşçiler, muayyen bir işletme, endüstri veya bölgede aynı iş nevi için eşit ücret ödenmesini umumiyetle hakkaniyete uygun ve arzuya şayan bulurlarsa da, gerekli vasıflar-arası farklar konusunda sendikaların motifleri müdil bir mahiyet taşır. Şüphesiz, düşük vasıflı ve düşük ücretli işçiler, vasıflı işçilerin ücret seviyesine yaklaşmak isterler; fakat ne var ki, vasıflı işçiler de kendilerine kabiliyetlerine göre farklı bir ücret ödenmesini arzularlar. Bu sebepten, herhangi bir sendikada vasıflar-arası ücret farkları konusundaki motifler, hem bu sendikanın teşkilât bünyesini (meselâ sendikanın zanaat yahut da sanayii esasına göre teşkilâtlanmış olması), hem de üyelerinin terkip tarzının hususiyetlerini aksettirmektedir.

Kerr'in belirttiği gibi, mevzuun ihtiva ettiği politik risklerden dolayı A.B.D.'de ancak az sayıda sendika vasıfıdan ileri gelen farklarla alâkah

20) **Ibid.** Sendikaların bu hususta takip ettikleri politika ve muayyen endüstrilerdeki coğrafi ücret farkları konusunda güzel bir münakaşa için, bakınız: Lloyd G. Reynolds ve Cynthia H. Taft, **The Evolution of Wage Structure**, (New Haven, Conn.: Yale University Press, 1956).

genel bir politikaya sahip bulunmaktadır<sup>21</sup>. Gerçekte, zanaat sendikalarının vasıflı işçiye ve sanayi (iş kolu) sendikalarının da vasıfsız işçiye önem verdikleri şeklindeki yaygın kanaatlerin doğruluk derecesi, sendikaların müşahade edilen icraatlarının ve neticede ortaya çıkan ücret farkı trendlerinin ışığı altında şüpheyle karşılanabilir. Meselâ, bir iş kolu sendikası içinde vasıflı üyeler, alışlagelmiş ücret farkları kolektif pazarlıkla bertaraf edildiği takdirde, potansiyel bir huzursuzluk kaynağı teşkil edebilirler ve sendika liderleri de ekseriya bu ihtimalin farkındadırlar. Maamafih, genel olarak toplu pazarlıkta vasıflı işçilerin hâkim olması vasıflar-arası farkları muhafaza etmek veya genişletmek temayülünü doğuracak, bunun gibi vasıfsız işçilerin çoğunluğu teşkil ettikleri ve pazarlıkta söz hakkına sahip buldukları hallerde bu farklar azalmak temayülünü gösterecektir. Ancak sendika içinde gerek vasıflı, gerek vasıfsız işçiler iktidarı birlikte paylaştıkları takdirde, neticeyi tahmin etmek güçleşmektedir.

Sendika dahilindeki politik mülâhazalar bir yana bırakılırsa, işletme içinde sendikanın vasıflar-arası ücret farklarını azaltma kabiliyeti oldukça kuvvetlidir. İşverenin böyle bir trende muhalefeti genel olarak önemsizdir. Vasıfsız işçiler toplam işgücü maliyetinin büyükçe bir kısmını teşkil ettikleri takdirde, işveren bunların ücretlerinin artırılmasına muhalefet edecektir. Her halükârda sendikalar işletme veya endüstri kademesinde vasıflar-arası farklar konusunda birşeyler yapabilirler. Kolektif pazarlıkta seyyânen ücret zamları elde etmek suretiyle vasıflar-arası farklar azaltılabilir (fakat bertaraf edilmez). Seyyânen yapılan ücret zamları mutlak artışlara sebep olmakla beraber, yüzde olarak farkları azaltıcı bir tesir yapar. Söz konusu ücret zamları, ekseriya bu tesir şuurlu bir tarzda nazara alınmaksızın benimsenmektedir. Reynolds 1930'ların ortalarından 50'lerin başlarına kadar birçok sendikaların devamlı olarak bütün işçiler için saat başına eşit artışlar talep ettiklerini ve bunları gerçekleştirdiklerini, bunun yüzde nisbeti itibariyle vasıflar-arası farkları azaltıcı bir netice doğurduğunu müşahade etmektedir<sup>22</sup>. Sendikaların ücret taleplerini tayinde kullandıkları başlıca kriter geçim maliyetindeki değişimler olduğu takdirde, ücretlerde yapılacak artışlar muhtemelen seyyânen olacaktır.

İşçileri sendikalaşmamış bulunan birçok işverenlerin ücret ayarlamaları yaparken yüzde artışlarına başvurmuş oldukları nazara alınrsa, sen-

21) **Op. cit.**, s. 183.

22) **Op. cit.** s. 201.

dikalasmış birçok firmaların ve endüstrilerin de vasıflı işçilerin nisbi mevkiini muhafaza gayesiyle yeknesak yüzde esasına dayanan ücret artışlarını tercih edebileceklerini farzetmek mâkul olur. Bunun gibi, sendikalar seyyânen ücret zamları talep ettikleri zaman, bu zamların vasıflar-arası farkları daraltıcı bir tesir yaptığı düşünülebilir. Maamafih son zamanlarda birçok sendikalar vasıflı üyelere gelen tazyikler sebebiyle tekrar yüzde artışlarına rücû etmişlerdir.

Kerr, vasıflar-arası farkların A.B.D.'de önemli ölçüde daralmış olduğunu belirtmektedir. Vasıflı işçi ücretlerinin vasıfsız işçi ücretlerine olan nisbeti 2'ye 1'den daha fazla iken, elli yıl içinde 1 1/2 ye 1 nisbetine düşmüştür<sup>23</sup>.

Turner<sup>24</sup> sendikaları bu trendde illi bir âmil olarak görmektedir. Seyyânen yapılan ücret zamları, vasıfsız işçilerin teşkilâtlandırılması, dahili mücadeleleri asgariye indirmek için başvuru olan egalitayen bir politika ve vasif seviyelerinde makineleşme sonucunu doğurabilecek herhangi bir "bölünebilme" trendini bertaraf etme arzusu, gelişmelerin bu istikameti almasında sendikalara atfedilebilecek faktörlerdir. Maamafih, diğer bazı müellifler, eğitim, tam istihdam, teknolojik değişme ve asgari ücret mevzuatı gibi diğer âmillere nazaran, sendikacılığın vasıflar-arası farkları azaltma hususunda oynadığı rolün tâli yahut da geçici olduğunu belirtmektedirler<sup>25</sup>.

Zanaat (meslek) ve işkolu sendikalarının vasıflar-arası ücret farkları üzerindeki tesirine baktığımızda, basın sanayiinde olduğu gibi zanaat esasına göre teşkilâtlanan sendikaların vasıflar-arası farkları muhafaza ettiklerini, oysa cam-üfleme ve birçok hizmet endüstrilerindeki işkolu sen-

23) **Op. cit.**, s. 178. Kerr bunun sadece bir "ücret" nisbeti olduğunu, bir emeğin tam karşılığını teşkil eden "ödeme" nisbeti olmadığını belirtmektedir. Bu ikinci halde "sosyal yardımlar", tecil edilmiş ücretler ve benzeri tediyeler bahis konusu bulunmaktadır ki, bunların vasıflı kademelerde daha hâkim olması mümkündür. Bu faktörle alakalı meseleler için şu etüde bakınız: Donna Allen, **Fringe Benefits: Wages or Social Obligation?** (Ithaca: Cornell University, 1964).

24) "Trade Unions, Differentials, and the Leveling of Wages," **Manchester School of Economic and Social Studies**, September 1952.

25) Bu hususda, meselâ, bakınız: K.G.J.C. Knowles and D.Y. Robertson, "Differences Between Wages of Skilled and Unskilled Workers, 1880-1950," **Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics**, April 1951, ve Allen G. B. Fisher, "Education and Relative Wage Rates," **International Labor Review**, June 1932, ve bu kaynağa atfen zikreden Kerr, **op. cit.**, s. 179.

dikalarının bu nevi farkları daraltmış olduklarını görmekteyiz. Fakat, her bir gurup içinde birçok istisnalar mevcuttur. Zanaat esasına göre teşkilâtlanmış bulunan demiryolu ve inşaat işçileri sendikaları seyyânen ücret zamları elde etmek suretiyle vasıflar-arası ücret farklarını bir bakıma daraltmışlardır. Diğer taraftan, işkolu esasına dayanan tekstil sendikaları gerçekte vasıflar-arası farkları genişletmişlerdir. Bu farklı neticeleri inceleyen Clark Kerr, “(Vasıflar-arası ücret farklarındaki azalmanın) sendikaların takip ettiği ücret politikası sonucunda doğduğuna dair elde mevcut delillerin mahdut bulunduğu”<sup>26</sup> hükmüne varmıştır. Bununla beraber, sendikaların diğer gayelerini gerçekleştirmek için takip ettikleri politika, muhakkak ki, muayyen firma ve endüstrilerde vasıflar-arası ücret farklarına tesir eden önemli bir faktör olmaktadır.

### Ö Z E T

Sendika ücret siyasetinin ücret bünyesi üzerindeki tesirini beş ücret münasebeti kategorisi içinde incelemiş bulunmaktayız. Şahıslar-arası ve işlemler-arası ücret farklarında olduğu gibi sendikaların ücret farklarını azaltmak hususundaki gaye ve güçleri kuvvetli bulunduğu takdirde, bu nevi farklarda kat'i olarak bir azalma (veya tamamen zail olma) hali müşahede edilmektedir. Bu noktadan ötede, sendikaların ücret farkları üzerindeki tesirine dair vâzih ve muhtasar neticeler çıkarmak mümkün olmaktadır. Bu vuzûhsuzluk, değişkenlerden (yani gaye ve/veya güç) birinin veya her ikisinin yokluğundan yahut da işçiler arasında çatışan gayelerin mevcut oluşundan ileri gelmektedir.

Endüstriler-arası ücret farkları konusunda, çeşitli endüstrilerdeki ücretlerin, sendikaların takip ettiği politikanın bir neticesi olarak birbirine yaklaştığına dair elde mevcut deliller mahdut bulunmaktadır. Endüstride masraf strüktürlerinin hudutları içerisinde sendikaların ücret farklarını azaltma gücü kuvvetli olabilirse de, bu neviden neticeleri gerçekleştirme gayesi muğlâk bir mahiyet arzeder ve ekseriya diğer âmillerin tesirine tâbidir. Mevzuat, strüktüel trendler ve toplu pazarlıkta ücret tesbitinin dışında kalan diğer faktörler, birçok hallerde söz konusu olmakta ve bu itibarla sendika değişkenini diğer değişkenlerin tesirinden tecrit etmek mümkün bulunmamaktadır.

26) *Op. cit.*, s. 181.

Bölgeler-arası ücret farkları mevzuunda da sendikaların gayeleri muğ-lâk ve güçleri mahdut bulunmakta, ancak işçilerin aynı mâmul piyasasına bağlı oldukları hallerde ücret farklarını azaltma gayesi kuvvetli olabilmektedir. Sendikalaşmanın başarılı olduğu yerlerde dahi ücretleri geniş coğrafi sahalar içinde standartlaştırmak zor olduğundan, “güç” ve “iktidar” faktörü ekseriya zayıf bulunmaktadır. Bununla beraber, iktisadî (diğer bir deyişle, mâmul piyasasından ileri gelen) baskının mevcut olduğu yerlerde, millî pazarlık strüktürleri içinde ücret farklarında azalmalar müşahade etmek mümkün olmaktadır.

Beşinci ücret farkı kategorisi, yani değişik meslek ve vasıf kategorilerine dahil işçilere ödenen ücretler arasındaki farklar ise, cüz’i bir değişme göstermektedir. Diğer bir deyişle, bu değişimin ancak mahdut bir kısmı, doğrudan doğruya sendikaların ücret farklarını daraltmak hususundaki suurlu gayretlerine atfedilebilmektedir. Maamafih, sendikacılığın mevcudiyeti ve seyâyänen yapılan ücret zamları gibi diğer faktörler, vasıflar-arası farkları daraltma yönünde tesir yapabilirler.

Sendikaların haiz oldukları teşkilât bünyesi tipinin (yani sendikaların zanaat yahut da işkolu esasına göre teşkilâtlanmış oluşunun) ve üyelerinin vasıf ve hususiyetlerinin, sendikaların bu ücret farkları üzerindeki tesirini tayin hususunda önemli faktörler oldukları düşünülebilir. Ancak, fiilî durumlarda, bu iki değişkenden hareket edilerek tahmin edilecek neticelere zıt yönde müteaddit istisnalar mevcut bulunmaktadır.

Çeviren : *Toker DERELİ*