

İŞÇİ — İŞVEREN İLİŞKİLERİNDE MUHASEBECİNİN ROLÜ ¹

Çeviren :

Ernest DALE

Ass. Yılmaz BENLİĞİRAY

GİRİŞ

İşçi - işveren ilişkilerinin belli başlı üç aşamasında muhasebecilerin hizmetlerinden yararlanılmaktadır: (1) Görüşme hazırlıkları (2) Görüşme (3) Genel destek kazanma çabaları. Ayrıca, muhasebeciler, işçi - işveren konusunda ücret bordrosu ve sosyal sigortalar; sosyal yardımların kestirilmesi; işçi teşvik sistemlerinin ve kredi birliklerinin kurulması ve yönetilmesi ile bu birliklerin mali tablolarının hazırlanması gibi hizmetleri de yaparlar.

(1) **Ücret görüşmelerine hazırlanma** : İşletmeler, işçi ücretlerindeki değişmelerin mali durumlarına yapacağı etkiyi nakit varlığı, çalışma kapitali ve bütçenin yanı sıra, başabaş noktası ve farklı ücretlerde elde olunabilecek kârlar yönünden de değerlendirirler. Sendikalar işletmenin mali verilerini «İşletmenin Ödeme Gücünü» kestirme aracı olarak kullanabilirler. Yalnız geniyöntemde çok önemli bir ayrılık vardır: İşletme çoğunlukla, gelecekteki ödeme gücünü kestirir; sendika ise elindeki sınırlı verilerle geçmişteki ödeme gücüne dayanan hesaplamalara girer. Her iki küme de savlarını hazırlarken ve bir ölçüde ekonomik ölçütlere dayanacak anlaşmanın etkilerini kestirirken, uzman muhasebecilerin hizmetlerinden ve tekniklerinden yararlanma yolunu seçer.

(1) Norton Backer, *Handbook of Modern Accounting Theory*, (Englewood Cliffs, N. J., 1961) içinde : «The Accountant's Part In Labor Relations», s. 541-560.

(2) **Ücret görüşmeleri** : Ücret görüşmeleri sırasında işverenler ve sendikalar, ödeme güçlerinin yeterli yada yetersiz olduğunu ortaya koyacak kanıtları veren mali verileri kullanabilirler ve bu süreçte muhasebe verileri çoğu kez kullanım dışı kalır.

İşverenler, mali durumlarının kötü olduğu zamanlarda, ödeme yetersizliğine dayanma; işlerin iyi gittiği zamanlarda ise bu tartışmadan kaçınma eğilimindedirler. Sendikalar da genellikle, tamamen ters yolu izlerler. Geçmişte, mali koşullar genellikle elverişsiz olduğundan işverenler ödeme gücü tartışmalarına daha çok başvurmuşlardır. Bu durum matbaa, kömür, filmcilik, demiryolu, kamu işletmeleri, çelik ve otomobil endüstrisinde öbür endüstrilere göre daha belirginlik kazanmıştır.

«Ödeme gücü» ilkesi zaman zaman uzlaştırıcılar tarafından uygulanmaktadır. Kendi başına çok az kullanılmakta olsa bile, ödeme gücü ilkesinin uzlaşma kararlarındaki temel uygulamalarını kısaca özetlemek yerinde olacaktır :

(a) Ödeme gücünün tek başına ücret artışları yada azalışları tartışmasında ön planda tutulması, her zaman için yerinde değildir. Çünkü, ne yöneticiler ne de işçiler kendi çıkarlarına olmayan koşullarda bu ilkenin kullanılmasını istemezler. Uzlaştırıcılar, gelirin işletmeden türlü biçimlerde yararlananlar arasında dağıtımına ilişkin geniş kestirmelere girişme ve kararlar verme bakımından genellikle kendilerini yeterli bulmazlar.

(b) Özellikle, klasik ölçüler sağlanıp (hayat pahalılığı, artan fiyatlar) ücret artışlarına gidildikten sonra, kişilerin ne dereceye kadar bu ölçülerin ötesine geçeceklerini belirlemek güçtür. Ödeme gücü olduğunda ücret artışları kabul edilir; fakat ücret artışlarının her zaman ödeme gücüne göre yapıldığı da söylenemez.

(c) Endüstri tümüyle ödeme gücü yetersizliğine düştüğünde, ücret indirmelerine gitme yada ücret arttırmalarından kaçınma yönünde bir eğilim belirir. Endüstride öbür işletmeler asgari ücreti öderken, bu ücreti ödeyemeyen bir işletme, iyi olmayan mali yapısı nedeniyle yetersiz kabul edilir; dolayısıyla ödeme gücü tartışmalarına girmek güçleşir. Böyle bir durumda, uzlaştırıcılar işletmenin endüstriden çekilmesine yol açacak bir ücret kararı almaktan kaçınırlar.

Bu son açıklama, mali verilerin kullanımının gelecekte geniş bir uygulama alanı bulacağını göstermektedir. Sendikaların geliş-

mesi «standart ücret», yani büyük işçi kümelerine aynı oranda ödeme yapılması biçimindeki uygulamanın geniş bir yaygınlığa ulaşmasına yol açmaktadır.

Hızlı gelişmeler, çok birimli yada endüstri çapındaki ücret pazarlıklarının yayılmasını sağlamaktadır. İşçi birliklerinin merkezleşmesi; uluslararası birliklerle CIO ve AFL arasında yönetimin denetimi, ekonomik analiz ve bilgi yayılışı açısından işbirliğinin gelişmesi, işletmeler arasında ücretlere ilişkin rekabetin ortadan kalkması ve sendikaların endüstriyel kümeler üzerindeki etkisinin daha da yaygınlaşması sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca, işletmelerin hacimsel gelişmesiyle endüstrideki bir kaç büyük işletmenin ücret önderi durumuna girmesi de böylece engellenmektedir.

Bir endüstri dalının bütün işletmelerle yada birden çok işletmeyle pazarlığın yapılabildiği alanda, sendika hangi işletmenin ödeme gücüne göre ücretleri saptamalıdır? Bazı kişiler, o endüstri dalında yada pazarlık eden kümede işleri en iyi olan işletmenin ödeyebileceği miktara yaklaşılması gerektiğini ileri sürerler. Bazı sendikacılar, standart ücretleri koruyacak ve pazarlık eden öbür kümelerin faaliyetlerini engellemeyecek bir ücret düzeyinin gerekliliğini savunurlar.

Öte yandan sendika kümedeki en yetersiz işletmenin kapasitesine göre ücret hadlerini saptamayı istemez. Çünkü, bu durumda yetersiz işletmeye karşılıksız bir yardım söz konusu olacaktır. En uygun sonuç, kümedeki ortalama yada temsili bir işletmenin ödeme gücüne göre ücretlerin belirlenmesidir. Ortalama işletmeyi bulabilmek için mali verilerin incelenmesi gerekir. Bu durum, işletmelerin finansal güçlerinin standart orandan az olduğu yada sendikaların standart oranının yüksek olduğu yolundaki tartışmaların çıkmasına yol açar. Bu, kendilerine mühendislik hizmetlerinin yapıldığı kadın ve erkek elbiseleri yapım endüstrilerinin durumudur. Bunların iflasları, yerleşim bölgesindeki kişilerin yaşamlarını alt üst edebilir. Bu tür ileri görüşlü sendikalar, öbürleri için iyi bir örnek olur.

Ortalamanın altındaki işletmelerin durumları göz önünde tutulmazsa, bu işletmelerin çok birimle pazarlıklar kadar, ödeme gücü ilkesinin kullanılmasına da karşı koyacaklarını unutmamak gerekir. Ayrıca, karşı koyma büyük işletmelerle farklı koşullar altında rekabet ettiklerini ileri sürebilecek küçük işletmelerden de gelebilir. Güçlükler, çeşitli mallar üreten ve çeşitli sendikalarla karşı

karşıya bulunan; yönetim gücünü ve felsefesini değişik biçimlerde uygulayan işletmelerin, «endüstri» tanımındaki başkalıklarından da doğabilir. Bu noktaların ışığı altında, Başkanlık Çelik Endüstrisi Uzlaştırma Kurulundan önce, bir çok çelik işletmesi olayların bireysel olarak değerlendirilmesi gereği üzerinde enine boyuna tartışılmışlardır.

Ödeme gücü tartışmaları, endüstriyel sendikalar tarafından, küçük sanatkar sendikalarına göre daha ağırlıklı bir biçimde ele alınmıştır. Küçük sanatkar sendikaları, bu kişilerin çalışmalarının yapıldığı rekabet alanı olan bölgeyi kapsayacak pazarlıklarda saat ücretlerinin eşit düzeylerde belirlenmesi konusuna ağırlık verirler. Ayrıca, küçük sanatkâr sendikaları, işçi ücretlerinin ürettikleri mamulün toplam maliyeti içindeki payının genellikle çok az yer tutması nedeniyle, ödeme gücü ilkesine çok az ilgi duyarlar. İşverenlerin bir dereceye kadar o dalda tekel kurmaya yönelmeleri, işçilik maliyetindeki artışların fiyatta yapılacak bir yükseltmeyle kolaylıkla giderilmesini sağlar. Bunun tersine olarak, endüstriyel sendikalar ödeme gücüyle yakından ilgilidirler; çünkü sendikalar ücret rekabetini ortadan kaldırmak için her birim mamule düşen işçilik maliyetine önem verirler. Endüstriyel sendikalar, endüstri içi rekabetle karşı karşıyadırlar ve birim mamule düşen işçilik maliyetlerinin çok farklı olması, yüksek maliyetle çalışan işletmelerin yaşamasını zorlaştırır. Bu faktörün önemi, çelik endüstrisinin ana şirketlerinin toplam maliyet ve işçilik maliyeti arasındaki ilişkinin incelenmesiyle anlaşılabilir: Inland-Steel, İşletmesinde işçilik maliyetin % 23,3'ü, U. S. Steel işletmesinde % 40,5'udur. Küçük işletmeler arasında ise tersine bir duruma rastlanır: Lukens Steel % 47,5, Keyston Steel % 8. Demek ki, saat ücretlerindeki artışlar en ileri derecede makınalaşmış işletmelerin rekabet durumunu düzelterek ve yüksek işçilik maliyetiyle çalışan işletmelerin durumunu da kötüleştircektir. Eğer ikinci durumdakiler ödeme gücü yetersizliğini ileri sürerlerse, sendika bunun doğruluğuna inanmalı. Bu ise, gösterilen kanıtların inceden inceye analiz edilmesini gerektirir.

(3) **Tarafların Desteği ve Kamunun Sempatisi**: Son olarak, mali verilerden, pazarlık görüşmelerinde sendikacılardan, işçilerden ve halktan destek kazanma amacıyla yararlanılmaktadır. Yapılan incelemeler, mali verilerin ve bunların analizinin temel amacının halkın sempatisini toplamada birleştiğini göstermiştir. Tansiyonun yükseldiği ve karşılıklı havanın sertleştiği durumlarda, radyo

ve basının desteğini sağlamada mali verilerin çok önemli rolü vardır. Ayrıca, mali verilerin vurucu bir biçimde yorumlanarak sunulması, sendikaların işçilerin ve tüm kamunun güçlü bir baskı grubu olmasını sağlar. 1945-1946 yılında «Amerika Birleşik Devletleri Otomobil işçileri» CIO ile General Motors Şirketi arasında yapılan ücret görüşmeleri, bu bakımdan iyi bir örnektir. Sendika, halkın ve üyelerinin ödeme gücü tartışmalarında desteğini sağlamak amacıyla, şimdiki ve geleceğe ilişkin kâr verilerine ve başabaş grafiklerdir. General Motors uzlaştırma kurulu, şirket önerisinden 6 Cent rine dayanmıştır. Şirket, bu tartışmaların hiç bir koşul altında kabul olunamayacağını göstermeye çalışmıştır. Sendika resmi belgelerin elverişliliği sayesinde, halktan büyük ölçüde destek kazanmış-fazlasıyla 19,5 Centlik bir ücret artışı önermiştir. Şirket bu durumda bile çok iyi durumda olacaktır. Şunu da eklemek gerekir ki, bir işletmenin ücret indirimini gerekli görmesi yada ücretlerdeki artış isteklerini geri çevirmesi; ödeme gücü yetersizliğinin kanıtlanması ve açıklanması koşuluyla, sendika önderlerinin üyeler önündeki durumunun kurtarılması ve şirketin durumunun işçilere öğrenilmesi açılarından genel bir kazanç sağlar.

Son olarak, gittikçe büyüyen birimleri etkilemek ve daha önemli ekonomik tepkiler zinciri yaratmak ve daha etkili savaşmak eğilimi vardır. Toplu pazarlık etki açısından özelden çok genele kaymaktadır. Bu nedenle, uzlaştırma kurulunun kuruluş şekline devlet müdahalesi artmaktadır. Bazılarının kuruluşunda, özellikle çelik ve demiryolu işletmelerinde, şirketlerin içinde bulunduğu mali durum önemle göz önünde tutulur.

BİLGİ AÇIKLAMA KARARLARININ ÖLÇÜTLERİ

İşçi - yönetim ilişkilerinde, mali bakımdan yapılan aydınlanma için yapılan araştırmada, yöneticilerin ne gibi bilgilere gerek duyduklarının saptanmasında belirli ölçütlerin yardımından yararlanılır. Muhasebeci, mali veri isteklerinin elverişli, elverişsiz yada yanlış değerlendirme olup olmadığını, analiz etmek zorundadır. Muhasebeci, sunulan bu verilere dayanmanın uygun ve doğru olup olmadığı konusunda yönetime öneride bulunmalıdır. Özellikle, sunulan bilgilerin herhangi bir bölümünden çıkarılabilecek anlamlar konusunda yönetimi uyarmalıdır. Ayrıca, özel taleplerin, konu ile ilgisi olmayan bilgilerin eklenerek cevaplandırılmasının yaratacağı beklenir sonuçlar üzerinde de yönetime yol göstermelidir. Böyle ilişki-

siz verilerin kullanılmasının tehlikeleri açıktır. Bu nedenle, işletmenin durumunun tam olarak ortaya konmasında, bu tür yersiz bilgiler, yönetici ve muhasebecilerin işbirliğinin olmadığı kısmını uyandırabilir.

Gerçekleştirilebilir Talepler : Mali verilerin düzenlenmesindeki ölçü, bilgi için yapılan taleplerin yerine getirilebilirlik derecesiyle sıkı sıkıya ilişkilidir. Gerçekleştirilebilir ve gerekli olarak kabul edilen talepler şu bilgileri kapsar :

(1) Herhangi bir yerden edilebilen bilgiler -işletmenin yıllık raporundan, SEC tablolarından yada yatırım kurumlarından-

(2) İşçiler ile yönetimin ortaklaşa amaçlarının gerçekleşmesini hızlandıran; amaç farklılıklarını azaltmaya yada uzlaştırma-ya yardımcı olan bilgiler.

(3) İşletmenin sorunlarının önemini belirterek kendisini destekleyen yada işgücünün işlevlerinin yerine getirilmesinde yardımcı olan bilgiler. Yerine getirilebilirlik, işçi işveren arasındaki içtenliğe; gerçek yada potansiyel anlaşmazlığın yaygınlık derecesine ve sunulacak verilerin yol açacağı giderlere göre farklı dereceler gösterir.

(4) İşçi - işveren Ulusal İlişkiler Kurulu, sendikanın işletmeden isteme ihtiyacında bulunduğu bilgilerin, aşağıdaki durumlarda açıklanmasını zorunlu kılar:

(a) Bu bilgiler görüşmelerde işçilerin yasal işlevini anlatıp etkili bir şekilde eleştirebilirse ve işçilerin özel haklarının korunmasında yararlı ise,

(b) Bu bilgilerin sendika tarafından her üyeden ayrı ayrı toplanması büyük güçlükler doğuruyor, kuşkulu görülüyor ve zaman kaybına yol açıyorsa,

(c) Pazarlık eden işveren bu bilgileri vermiyorsa,

Bununla birlikte, NLRB (İşçi-İşveren Ulusal İlişkiler Kurulu), işletmeye olanaksız yada katlanılamayacak derecede yük yükleyen bilgilerin verilmesini zorunlu tutmaz. Örneğin, konu ile ilgili olmayan yada elde bulunmayan yahut da konu ile çok az işçinin ilişkisi olması durumunda.

İşçiler tarafından istenen, yerine getirilebilir olduğu kabul edilen ve muhasebecilerin üzerinde çalışarak yönetime verilmesini öne-

receği bilgilerin öbür örnekleri şunlardır :

(1) Özel ücret verileri : «prodüktif işçilik», sözgelimi, çalışılan saatler ve bunu için ödenen temel ücretler, fazla mesai; saat, hafta ve yıl olarak primler, gezi tatil, dinlenme, yemek ve hastalık ayrılışları; gezi gibi çalışılmayan süreler için yapılan ödemeler, ayrıca emekli maaşı ve sigorta primleri; taşıma, yiyecek, giyecek gibi işletme yardımları.

Bu bilgiler, işin tipine, çalışılan bölüme yada işçi sayısına göre derlenecektir.

(2) Prodüktivite ile ilişkili işçilik maliyetleri : çeşitli mamuller için harcanan işçilik süresi; sendika ile olan ilişkilerde kullanılan «işgücü değişim tablosunun» yıllık raporlarda daha ayrıntılı ve bilgi verici dökümü verilmelidir.

(3) Muhasebenin ve mali terimlerin ve karşılıklı ilişkilerinin açıklanması.

NLRB, aşağıda belirtilen bilgilerin sendikaya verilmemesinde, işverenin haklı olamayacağına karar vermiştir :

— İşçilerin her birinin istihkak hadleri ve bunlardaki artışlar; ayrıca ücrete ilişkin olup işçileri ilgilendiren bilgiler;

— Pazarlıktan yararlanacak bütün işçilerin adları, çalıştıkları bölümler ve bordro numaraları ile uzlaştırma kurulu ücret arttırmalarından önce ve hemen sonra her bir işçinin ücretini gösteren bir liste;

— Her bir işgörenin almakta olduğu maaş;

— Son uzlaşmada ulaşılan artış oranı;

— İşletmede sendika üyesi olmayanların her birinin maaşlarını gösteren liste;

— Bireysel kazançları, ücret hadlerini ve teşvik primlerini hesaplama yöntemleri;

— Hükümetçe belirlenen üretim miktarları.

Görüşme ve yazılı sınav yöntemleriyle seçilen, sendika araştırma örgütünün ve muhasebecilerinin, kendilerinden talep edilen aşağıdaki bilgilerin yerine getirilebilirliği üzerinde kuşku yoktur (bu nokta, yukarıdaki ölçütlerin ışığı altında doğrulanabilir) :

(1) Özellikle, amortismanına, çeşitli yedeklere, stok düzeltmelerine ve kâr hesaplarına ilişkin temel muhasebe politikalarının açıklanması.

(2) Ardarda gelen dört yada beş yıllık bir dönemi kapsayan gelir ve gider hesaplarının ayrıntılı dökümü.

(3) Maaşlar ve ücretler arasındaki ilişkiler; yürütüm, satış, yönetim ve işçilik giderleri.

(4) Şirketin memurlarına ve yüksek yöneticilerine ödenen maaş ve ikramiyeler (bunlar bir dereceye kadar SEC raporlarında, yıllık raporlarda, şirket bilançolarında da yer alır).

(5) Hissedarlar listesi — şirket sahipliğinin dağılımının görülmesi ve her an denetlenebilir olması açısından elverişlidir—

Gerçekleştirilemeyecek Talepler : İşçiler, işletmenin rekabetçi durumunu sarsacak bilgiler istediklerinde, bunlar kabul edilmemelidir. Örneğin, incelenen yıllar içinde imal edilen her bir sınıf malın birim maliyet hesaplarının ayrıntılı dökümü, maliyetin ne kadarının işçilik olduğu ve işçilik maliyetinin, öbür maliyet unsurlarına göre ne oranda yer tuttuğunu göstermek amacıyla istenilmiş de olsa kabul edilmemelidir.

Sendika, yönetimin gelirleri ile ilgili olarak, aşağıdaki ayrıntıları da kapsayan bilgileri ister :

(1) Üst kademe yöneticilerinin emeklilik hakları, hayat sigortası, pay satın alma yetkisi, gider indirimleri ve benzeri konulara ilişkin tablolar.

(2) Yöneticilere şirket tarafından tanınan ayrıcalık ve öbür öncelikler.

(3) İşletme yöneticilerinin öteki işletmelerle ilişkileri.

(4) Üst kademe yönetiminde, büro işlerinde, üretimde ve satış işlerinde görev yapanların maaşlarının ayrıntılı dökümü ve ortalama ücret düzeyiyle karşılaştırılması.

(5) Maaşların alt ve üst sınırlar arasında dağılımı ve ortalama ücretle karşılaştırılması.

Böyle açıklamaların yanında olan sendikalar, işletmedeki yönetim kesiminin işletmenin öteki bölümleriyle karşılaştırılmasının

gittikçe önem kazandığına inanmaktadırlar. Bazı sendikacılar, toplam gelirin yüksek yönetim tarafından alınan oranının; yatırımcılara, fabrika işçilerine ve düşük maaşlı işgörelere ödenen oranlarla karşılaştırılması gerektiğini düşünmektedirler. Bu ilişkinin, özellikle daha küçük işletmelerde önemli olduğuna inanılır. Burada yönetimin elde ettiği gelir, sendikanın ücret talebine bir ölçü olarak hizmet edebilir. Bu konuda bilimsel olmayan bir çalışmada; yörel bir sendikanın yıllık ücret taleplerini, yüksek yöneticilerin Florida'da geçirdiği haftalara göre değiştirdiği; matbaa işçilerinin ücret taleplerini, yüksek yönetimin günlük çalışma saatlerine göre değiştirdiği ortaya konmuştur.

Yönetici ücretlerinin açıklanmasının yerine getirilemeyecek bir talep olarak düşünülmesinde, yapılan işlevin bütünüyle yönetime ilişkin olması noktasından hareket edilir. Böyle bilgilerin işletmenin temel işlevlerini yerine getiren yöneticiler hakkında yanlış izlenimler yaratacağı konusundaki görüşler yaygındır. Bu tür açıklamaların, önce yüksek yönetimin ücretinin eleştirilmesine ve sonra da bu konuda bir pazarlığa yol açarak, işletmenin etkenliğini sarsacağından korkulur.

1945 yılındaki UAW-GM anlaşmazlığında, sendika, işletmenin «başkana çok para verdiğini» «hiç bir iş yapmayan müdürlerin çok fazla para aldıklarını» «mühendislerin makina başına geçeceklerine, masa başında oturduklarını» ileri sürerek, bu çelişkinin göz önüne alınmasını istemişlerdir. İşletme ise, bu taleplerin yerine getirilmesi durumunda serbest teşebbüsün ortadan kalkacağını belirtmiştir.

Eğitsel değerli olan; fakat veri sunmanın güç olduğu başka tip bir işçi talebi de, toplam ücret ödemelerinin kaynakları ile ilgili bilgilerdir. Sözelimi, ücretlerin ne miktarının birikmiş nakitten; cari aktiflerin nakde çevrilmesinden; banka istikrazlarından; satışa çıkarılan hisse senedi ve tahvillerden ödendiğine ilişkin bilgi talepleri bu türdür. Ayrıca, ücret yükseltmelerinin fiyatlardaki artışla mı, genel imal giderlerinin daha büyük kütle üretime yüklenmesiyle mi, işçiler tarafından gösterilecek daha büyük çabayla mı, daha iyi yönetimle mi, ileri mekanizasyonla mı, giderleri kısararak mı yoksa kâr marjını arttırmak yoluyla mı finanse edileceğine ilişkin soruların cevabı da istenebilir.

Ödemelerin kaynakları için sorulan sorular bazen, Başkanlık Çelik Uzlaştırma Kurulundan önce E. M. Voorhees'in yaptığı gibi, kasa varlığı ve ödemeler tablosu ile cevaplandırılır. Ücret artışlarının finansmanı konusunda sorulan sorular, bir dereceye kadar karşılaştırılmalı gelir tablolarına dayanılarak cevaplandırılır.

İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİNE MUHASEBENİN KENDİNE ÖZGÜ KATKILARI

İşçi-işveren ilişkileri alanında, muhasebecinin yapacağı çok sayıda önemli katkıları vardır. Bunlara örnek olarak, ücreti kâra bağlamada ödeme gücü ölçülerinin saptanması ve uygulaması; işletmenin ödeme gücünün kestirilmesi ve ortaya konması ile sosyal yardımların hesaplanması gösterilebilir.

Ödeme gücü : Muhasebeci, ücret görüşlerinde «ödeme gücü» formülünün yararına ilişkin önerilerde bulunmaya genellikle yetkilidir. İşletmenin finansal durumu, ücret görüşlerinde formülün kullanılması olanağını destekleyebileceği gibi, işletme ücret talebinde zaman kazanmak için de bu formülü ileri sürebilir. Öte yandan, ödeme gücünün kaynağını belirlemek kuşkusuz ücret yapısında önemli karışıklıklar yaratabilir. Yüksek kârlı işletmedeki işçiler aynı işi yapmalarına karşın düşük kârlı işletmelerdeki işçilerden daha fazla ücret alacaklardır. Bu noktada muhasebeci, maliyet ve kâr marjinlerinin gelir teorisindeki yetersizlikler açısından bilimsel olarak ortaya konamayacak bir yapıda olduğunu ortaya koyma ihtiyacıdır.

Maliyetleme, genel imal giderlerinin dağıtımı ve muhasebe politikalarının uygulamaları ve yargılar, eleştiri dışına çıkarılmazdan önce önemli ölçüde geliştirilmelidir. Bundan başka, marjinal kârın ücret görüşmelerinde son belirleyici olarak kabul edilmesi, ticaret sendikalarının fikirleri ile çelişki yaratır. Sendikalar, ücret artırma baskısının yönetimi, etkenliği yükseltmeye zorlayacağını ve böylece ücret taleplerini karşılamak için gerekli ek işletme geliri yaratılacağını ileri sürerler. Bu tartışma tam istihdam zamanlarında daha da güçlülük kazanma eğilimindedir. Gerçekten güçlü bilgileri elinde bulunduran sendika, bilgisini fedakârlıklara katlanma yönünde değil, doğrudan doğruya taleplerinin hacmini artırma amacıyla kullanır; çünkü artık sendika, işverenin gerçek ödeme gücünü daha yakından bilmektedir.

Muhasebecinin ücret anlaşmazlıklarına kurumsal bilgiler yerine gerçeklerle cevap vermesinde karşılaştığı gerçek çıkmaz şudur : Her iki taraf da yüksek ücretler ve fiyatlara doğru işbirliği yapabilir yada ne ayrıntılı bilgiler ne de gerçek kanıtlara aldırış edilmeden çelişkili bir noktada duraklayabilirler. Bununla birlikte, ücretin saptanmasında «ödeme gücü» ilkesinin önerilebileceği durumlarda, ölçülerin belirlenmesinde ve ödeme yeteneğinin kestirme ve ortaya konma yöntemlerinde muhasebecinin çok büyük yardımları olmaktadır.

Ücret değişmelerini kâra bağlama ölçüleri : Eğer muhasebeciden, önerilen ücret değişiklikleri ile kâr arasında bir ilişki kurulması istenirse, muhasebeci aşağıdaki soruları çözmek zorundadır :

(1) Ödeme gücü, kısa dönem koşullarına göre mi yoksa uzun dönem koşullarına göre mi düzenlenmelidir?

(2) Ödeme gücü, geçmişteki koşullara dayanılarak mı, yoksa gelecekteki koşullara dayanılarak mı belirlenecektir? Eğer gelecekteki koşullara dayanılarak mı belirlenecektir? Eğer gelecekteki koşullar söz konusu ise, bunun kestirilmesindeki doğruluk derecesi nedir?

(3) Ödeme gücü, yalnızca bireysel işletmelerin ödeme gücüne mi dayandırılacaktır; yoksa endüstrideki düşük ve yüksek maliyetli işletmelere göre mi, yada temsili işletmeye göre mi ölçülecektir?

Kısa dönem mi yoksa uzun dönem mi? Uzun dönemde eğer işletme endüstride kalacak ve kapital varlığını koruyacaksa, ücretler işverenin normal kârına elverecek bir düzeyde olmalıdır. Kısa dönemde, işletmenin tahsilatı ödemelerini karşılayabildiği sürece, işveren işletmesini sürdürebilir. Satışların azalmasının başlangıcında, işçileri, ilk kayıpların işletme tarafından emilebileceği ve emilmesi gerektiğini; bunun kapitalist sistemde risk taşıyıcıların işlevlerinden biri olduğunu ileri sürerler. Bununla birlikte, bir işletme, normalden daha az kârın (yada zararın) uzun dönemde işletmenin yaşamını tehlikeye düşüreceğini, yada en azından istihdam hacmini azaltacağını bilir.

Bunalım dönemlerindeki ücretlerin karşılanmasında günlük çeken işletmeler, herhangi bir gelişme döneminde, kârsız yılların

kaybını önlemeyi de düşünerek «normal kârın» üstünde çalışmak eğilimindedirler. Bu tür davranış, muhafazakâr muhasebenin yardımıyla daha da güç kazanır. Açıkça görüldüğü gibi, tartışmalarda sonsuz sayıda olasılıklar ileri sürülebilir ve bilgili bir muhasebe düzeni bu tartışmalara çok büyük katkılarda bulunabilir.

Geçmişteki kârlar mı yoksa gelecekteki kârlar mı? «Ödeme gücü tartışmaları genellikle, şirketin finansal tablolarında raporlanan kârlara dayanır. Bu veriler genellikle geçmişteki 3-18 aylık bir döneme dayanır. Geleceğe ilişkin kârlara dayanarak bir uzlaşmaya varma güçlüğü, Fall River ve New Bedford Textile olayı ile çok iyi örneklendirilebilir. Tekstil işçileri sendikası şunları ileri sürmüştür: «Son yıllarda tekstil endüstrisi fevkalade kârlı olmuştur... İşletmelerin elde ettiği büyük kârlar —bu kârlar ödenmiş dividendlardan fazladır— dolayısıyla çeşitli işletmelerin net varlıkları sürekli olarak gerçek artışlar göstermiştir. İşletmelerin talep edilen ücret artışlarını mali yönden karşılama yetenekleri tamdır». Ancak uzlaştırıcı Profesör Douglas V. Broun her iki tarafın geçmiş kârlara ilişkin analizleriyle, ortadaki uyuşmazlık arasında bir ilişki kuramamıştır.

Eğer «ödeme gücü» ilkesi kabul edilirse, şimdiki ve gelecek kârlar —özellikle gelecek kârlar— tartışmanın bel kemiği olur. Ücret artışlarının beklenen gelirlerle karşılama zorunluğu vardır. Bu, gerçekte, yukarıda tartışılan tekstil olayında, işverenlerin tutumunu ortaya koyar: «Pamuk endüstrisi şimdi, kasılma döneminindedir. Bu trendlerin tersine döneceğini gösterir herhangi bir belirti yoktur. Bu bakımdan, geçmiş kârların konu ile ilişkisi yoktur yada en azından yanlış yargılara götürür. Endüstrideki kârlar ve işletmelerin şimdiki durumları kurtuluşu gerçekleştirecek bir görünüm getirmemektedir...» Uzlaştırıcının bu konudaki kararı şöyledir: «Kârlılık açısından en önemli —aynı zamanda en zor— sorunlar geleceğe ilişkin olasılıklardır...» uzlaştırıcı şunu da eklemiştir: «Geçmiş, gelecekte ne olacağını aydınlatma açısından önemlidir».

Sendika geçmiş verilerin yetersizliğini görerek, endüstrinin geçici olarak sıkıntılı durumda olduğunu ve sıkıntılı durumun en alt ucuna ulaşıldığını, tekstil endüstrisi için yüksek ve hızlı talebin ve kârlı faaliyet döneminin gelmekte olduğunu ileri sürmüştür. Uzlaştırıcı, bu konuda şöyle bir karara varmıştır: «Sendikanın öngörü-

hiç bir neden yoktur. Öte yandan, işverenin kötümser öngörüsü sü doğru ise, en azından ortalama bir ücret artışını esirgemek için —yeni bir kamu alışı olmayacağı, olsa bile, incelenen dönemde etkinlik göstermeyeceği, talebi hızlandırmak için fiyat düşürülmesinin başarılamayacağı, normal ticari taleplerin gerilediği— temel olarak kabul edilmektedir; ücret artışlarının her ik grubun çıkarlarını zedeliyebileceğine ilişkin kuşkuvarın yerinde olduğunu gösteren önemli nedenler vardır. Uzlaştırıcı, geçmiş olaylara dayanarak geleceği değerlemiş ve işverenin görüşü yönünde hareket etmiştir (Geçmişte, hızlı bir fiyat düşmesi olmuş— 1947 Aralık ayından 1948 Aralık ayına kadar en az % 30 düşme— aynı dönemde işçi saat ücretinde % 26 artış yapılmış; stoklar genişlemiş; yeni bir ücret artışını karşılayacak etken bir fiyat ve talep artışı olasılığı kalmamış bulunuyordu).

Gerçek ölçü birimlerinin seçiminde daha başka güçlükler söz konusudur. Örneğin, ödeme gücünün işçi başına düşen kapital miktarının ışığı altında belirlenmesi önerilmiştir. Çünkü bir çok iktisatçı, ekonomik gelişmeyi geniş ölçüde kapital birikimine bağlamıştır. Her bir işçiye ne kadar çok kapital sağlanırsa onun çıktısının o kadar yüksek olacağı ileri sürülür. Bundan dolayı çoğu işverenler ücret değişmelerinin, kapitalin gelişimine yaptığı etkiyi de göz önünde tutarak saptanması gerektiği görüşündedirler. İşletme büyüyorsa ve kârlar yüksekse, daha fazla kârlara olanak sağlamak için ücret artışlarına gitmeme fikri yine de savunulabilir (sözgelimi, 1949 sonrası Almanya kalkınması). Eğer işletme bunalım geçiriyorsa, kapitalin tamam olarak korunması için bazı ücret fedakârlıkları talep edilebilir.

Bu noktada bir uzlaşmaya varmak gerekir. Bunun için, ne derecede ekonomik gelişme gerekli ve bunun hangi aşamasında bulunulduğu konularda ileri görüşlü yargılara dayanılmalıdır. Özendiricilik açısından, yaşam standardının yıllık olarak bazı noktalardan düzeltilmesi istenir. Fakat, yaşam standardının geçici olarak yükseltilmesinin durdurulması, ekonomik gelişmenin ileride temelden yükseltilmesini sağlayabilecek ve bu açıdan yeğlenebilecektir.

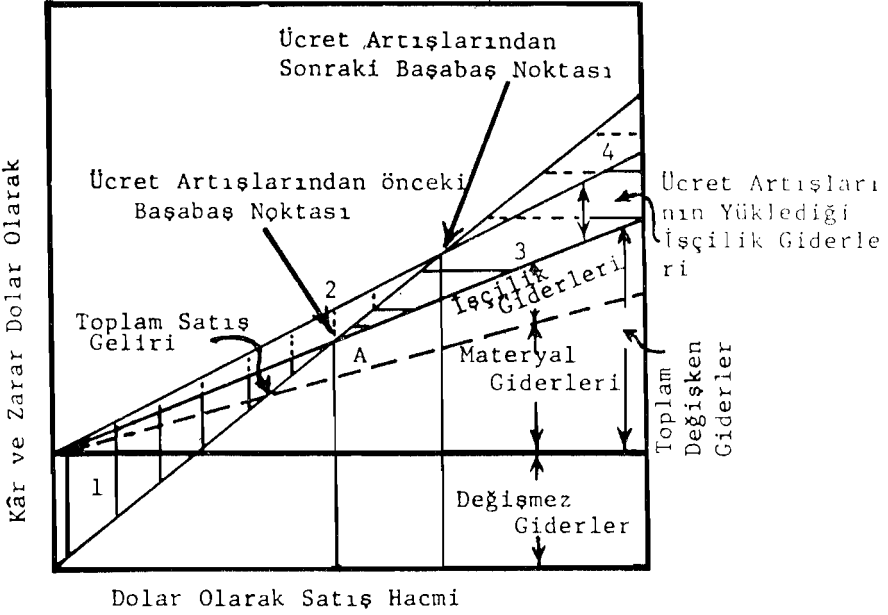
İşçiler, büyüyen ticaret ve yüksek kârların, ücret artışlarını kolaylıkla karşılayabilir duruma soktuğunu ileri sürerler. Öte yandan, yatırımcıların kapitalleri üzerinden her zamanki kârlarını almaları gerektiği düşüncesiyle, satışların düşmesini ücret indirim-

leri için bir kanıt olarak kullanmamak gerekir. Bunalım dönemlerinde işçiler, çıkarılan hisse senetlerinin değerleriyle temsil edilen kapitalin, yürürlükteki koşullarına göre aşırı olduğunu ileri sürebilirler. Böylece, kapital değerlerinin hesaplanması ve dividantlardan arttırılacak miktarların ücretlerin aynı düzeyde korunması için kullanılması gerekecektir. Bu isteklerin aynen yerine getirilmesi, iyi yılların yüksek kârlarının ücret artışları tarafından emileceği anlamına gelir. Böylece, bir bunalım döneminde kapital değerinin hesaplanması, yeni kapital yatırımlarını durduracaktır. Aynı zamanda, talep bir endüstrideki kârlar arttıkça ücretler de yükselecek, bunalımdaki endüstri işçileri içinse yeni iş olanakları açılmayacaktır. Tüketici harcamalarının kaymasına paralel olarak kâr değişikliğine göre ücretlerin ayarlanması, ücretlilerin bu endüstrilerce tam olarak emilmesini engeller. Ayrıca kazançların ücret artışlarıyla emilmesi, etken işletmelerin daha da etken çalışma isteklerini engelleyici olmaktadır.

Bazen, istihdam hacminin, bir işletme yada bir endüstrinin ödeme gücünü gösteren özel bir ölçü olması gerektiği savunulur. İstihdam edilmeyen işçi ne kadar çoksa, ücret hadleri de o derece indirilmelidir; açık işler çok düşük bir ücret düzeyinin göstergesidir. Fakat ücret indirimleri ile çözümlenemeyecek çeşitli işsizlikler vardır. Örneğin, teknolojik gelişme durumunda, mamullerin talepleri ile fiyat indirimleri arasında herhangi bir ilişki olamaz. Aynı durum özellikle kapital malları endüstrisinde dönemsel işsizlik açısından da geçerlidir. Bu endüstride büyük fiyat ve ücret indirimleri yapılsa bile istihdamda önemli bir artış sağlanamaz. Bu indirimler tüketim malları endüstrisinin bazı mamullerin daha ucuza elde etmesine yardım edebilir. İstihdam olunamayan yada eksik istihdam olunanlar ücret indirimleri yoluyla kolaylıkla emilemez. Ne olursa olsun, hiç kimse sendikaların, ticari bunalımın tüm yükünü üyelerine taşıtacağını düşünemez. Fakat, bu, işçilerin öbür arkadaşlarının işlerini korumasını sağlamak yada istihdam koşullarını düzeltmek için bazı fedakârlıklarda bulunmaya istekli olmadıkları anlamına alınmamalıdır.

Ödeme gücünün kestirilmesi ve ortaya konması : Ödeme gücünün kestirilmesinde çok yararlı fakat aynı zamanda en güç olan yöntemlerden birisi de başabaş grafiğidir. Bu, işletmenin bir seri gelir tablosuna dayanarak grafikte ve bilimsel olarak işletmenin ne kâr ne de zarar ettiği noktayı —başabaş noktasını — ortaya koyan

yararlı bir kısa dönem aletidir (1 nolu grafikte A başabaş noktasını gösterir.



Başabaş grafiği ile, çok sayıda önemli ekonomik faktörlerin karşılıklı ilişkileri, öbür analiz ve sunuş yöntemlerine göre daha etken olarak gösterilebilir. Ayrıca, ekonomik değişikliklerin kârlılığa yapacağı etkilerin bazı temel sonuçları, bu grafik aracılığıyla derhal görülebilir ve kolaylıkla anlaşılır ve hatırlanır. Yukarıdaki grafikte dolar olarak satış hacmi yatay ekseninde, kâr ve zarar dikey ekseninde gösterilmiştir. Değişmez giderler düz bir çizgidir, değişken giderler işçilik ve materyel giderlerinden oluşur ve satış hacmi ile yükselir. Toplam maliyet çizgisi ile toplam satış geliri çizgisinin kesiştiği nokta —A— başabaş noktasıdır. Önerilen ücret artışının etkisi, noktalı çizgi ile gösterilmiştir ve yeni başabaş noktası —B— de oluşur. Bunu formüle etmek istersek : C değişmez giderlerini, L birim başına düşen işçilik giderlerini, M birime düşen materyel giderlerini ve S satış fiyatının gösterirse, başabaş noktası şöyle olur:

$$\frac{C}{1 - \frac{L + M}{S}}$$

Başabaş grafiği, varolan durumu düzeltici denetlemelerin yanı sıra, geleceğin kestirilmesine ve analizine de elverişlidir. Ayrıca, maliyet değişikliklerinin kârlar üzerine olan etkilerini incelemeye de olanak sağlar. Örneğin, ücret değişmesinin ilk etkisi maliyet eğrisinin yukarıya doğru yer değiştirdiği dönemlerde, maliyet eğrisi ile toplam satış geliri eğrisinin yeni kesişme noktası, daha yüksekte olan —B— başabaş noktasıdır (aynı miktar kârı elde edebilmek için gereken satış gelirlerindeki artışı yada öbür maliyetlerdeki indirimleri gösterir). İşçilerin ve/yada yüksek yönetimin değişen etkenliğini, maliyet yapısını ve fabrika büyüklüğü açısından yaptığı ikincil etkileri göstermek için yeni grafikler çizilebilir. Meydana gelen başabaş noktası bir tür «durağanlaşma noktası» olarak dikkate alınır. Yönetim hiç bir zaman bu noktanın altına düşmek istemez ve düşme durumunda uzun bir dönem bunu sürdürmez.

Şunu da eklemek gerekir ki, başabaş grafiklerinin hesaplanma yöntemlerinde ve dayanılan öngörülerde tam bir kesinlik olmadığı noktasına dikkat edilmelidir. Grafik, satış fiyatlarının, mamulün ve dağıtım karmasının değişmezliği varsayımına dayanmaktadır. Toplam maliyet fonksiyonu —maliyet giderleri, genellikle değişken, düzenleyici (değişen, fakat oranlı olmayan) ve değişmez olarak bölümlendirilir— materyel fiyatlarında, ücret hadlerinde, fabrika büyüklüğünde yada yönetim ve işgücü etkenliğinde ve teknolojik gelişmede herhangi bir değişiklik olmayacağı varsayımına göre kurulur.

Gelecekteki giderler, (grafığın gerçeğe yaklaşması için bu giderlerde analize katılır) faktörlerin fiyat ve produktivitesindeki materyel karmasının özelliği ve akışındaki değişikliklerin yanı sıra; teknolojik açıdan ve işletme yapısı bakımından meydana gelecek değişikliklere göre de yeni bir yapıya bürünebilir. Ayrıca, maliyetlerin bölüştürülme özelliği yükselen fiyatların envanter ve amortisman giderlerine etkisi de hesaba katılmalıdır. Gelecekteki gelirler, toplam talepteki, talep yapısındaki ve fiatlardaki değişikliklere bağlıdır. Başabaş analizi toplu sözleşmede ele alınırsa, muhasebe yöntem ve teknikleri, maliyetleme ve fiyatlama politikaları ve harcamaların konularında sendika tarafından sorular sorulabileceği hatırlanmalıdır. Başabaş verilerini açıklamaya istekli işletmeler çok olmayacaktır. Bunun nedeni, yalnızca rakiplere değerli bilgileri verebilmesinden değil, ayrıca sonuçlanan kestirmelerin hatalı ve yargıya açık olmasındandır. Başabaş analizleri, yalnız yönetsel amaçlarla

kullanılsa bile, yine de ücret analizlerinde değerli bir alet olabilir.

Ödeme yeteneğinin ortaya konması için, işletmelerin çoğu basılı gelir tablolarını ve bilânçolarını kullanırlar ve bunlar, giderek daha açık ve daha ayrıntılı bir duruma sokulmuştur. Görüşmelerde, ödeme gücünün ortaya konmasında, nakit durum tablosunun kullanımını yeni ve önemli bir gelişmedir. Basılmış mali durum tabloları basitleştirilmiş bile olsa, anlaşılmaları her zaman için kolay değildir. Bununla birlikte, nakit girişleri ile nakit çıkışlarının bir özeti, kişisel hesaplara benzetilerek yarar sağlayabilir. Geçmiş yada gelecek yılı temsil eden nakit tabloları toplam nakit girişleri (mal satışından, faiz ve dividantlardan elde olunan) ile nakit ödemelerini (materyallere, ücretlere, maaşlara, kiralara, vergilere ve faizlere, makine ve binalara, dividantlara yapılan) gösterir. Fark, ücret artışı için, elde yetecek miktarda para olup olmadığını göstermektedir. Yukarıdaki işlemin tümü bir işçi için yapılırsa, toplam parayı toplam işçi sayısına bölmek gerekir.

Kasa tahsilat ve harcamalarını gösteren ilginç bir tablo U. S. Steel Corporation'ın finans bölümü idari başkalarından Enders M. Voorhees tarafından Başbakanlık Çelik Uzlaştırma Kuruluna sunulmuştur (2 nolu şekile bakınız, bazı yerlerde açıklığa kavuşturma için değişiklikler yapılmıştır). Tablo U. S. Steel Corporation'ın üç buçuk yıllık, gelir ve bilânço hesaplarındaki nakit kalemlerinin bir özetini göstermektedir. Tablonun A bölümünün son kolonunun özeti U. S. Steel Corporation'ın 1946 Ocak'ından 1949 Haziranına kadar satılan mal ve hizmetlerin karşılığında, müşterilerden 7 1/3 milyar Dolar elde olduğunu göstermektedir. Aynı dönemde, U. S. Steel Corporation 7 1/2 milyar Dolar ödemiş, başka deyişle, müşterilerden elde ettiği 134 milyon Dolar fazla ödeme yapmıştır. Bu 134 milyonluk kasa açığının 118 milyon Doları devlet bonolarının satılmasından ve geriye kalan 16 milyon Dolar da, kasayı azaltarak karşılanmıştır. Yazının sonundaki tablo, U. S. Steel Corporation'ının (1.Ocak.1946'dan beri elde ettiği) bütün kârlarının 134 milyon ek harcama ile tamimiyle dağıtıldığını, ve gelecek ücretlerin ödenmesi için geçmişten hiç kâr kalmadığını göstermektedir.

İŞÇİYE SAĞLANAN SOSYAL YARDIMLAR

Muhasebecinin işçi-işveren ilişkilerinde yardımcı olduğu önemli alanlarda biri de sosyal yardımların hesabıdır. Bu hesaplamaların

doğru bir şekilde yapılması, işletmenin işçilik giderlerinin yaklaşık olarak öngörülmesine ve böylece toplu pazarlıkta ve öbür işletmelerle karşılaştırmada bunların kullanılmasına olanak sağlar. Hangi kalemlerin sosyal yardımlara gireceği, bunların hesaplanma yöntemleri ile karşılıklı yararlarının ölçüştürülmesi, çoğunlukla muhasebeciye düşen bir görev olmaktadır.

Sosyal yardımlar saat temeline göre çalışan işçilere yapılan ödemeler olup, aşağıda görüldüğü gibi saat ücretlerine birer eklenti biçimine girerler :

(1) Sağlık ve güvenlik yardımları için ödemeler

Federal yaşlılık yardımları

İşsizlik sigortası

Devlet maluliyet sigortası

İşçilik tazminatı

Emeklilikler

Hayat sigortası

Hastahaneye yatırma

Sağlık sigortası

(2) Çalışılmayan zamanlar için ödemeler

Tatiller, hastalık nedeniyle ayrılımlar, personel yokluğu, dinlenme süreleri, öğle yemeği zamanları, ayrılma ödemeleri, yılbaşı primleri.

(3) Çalışılan zamanlar için fazladan ödemeler.

Fazla mesai, primli ödemeler v.s.

(4) İşçilere hizmetler

Kafeterya, eğlence olanakları.

Sosyal yardımlara nelerin gireceği konusunda geniş fikir ayrılıkları vardır. Bu, bir dereceye kadar işletme, işgörenler ve sendika arasındaki gelenek ve anlayışa dayanır. Bir dereceye kadar da dışarıdaki uygulamaya—o alan yada endüstrideki öbür işletmelerin ve ticaret birlikleri ile ticaret borsalarının—bağlıdır.

Hesaplanması yapılacak olan ve gerçek uygulamada sosyal yardımlara sokulacak olan kalemler özel amaçlara dayanır. Endüstriyel yada bölgesel toplu pazarlıklarda yalnızca karşılaştırılabilir kalemlerin sosyal yardımlara sokulması eğilimi vardır. İşçilere işletme kârını gösterme amacıyla, elden geldiğince çok kalemin sosyal yardımlara katılması yoluna gidilir. Karşılaştırmalı üretim maliyetlerini ortaya koymayı amaçlayan fabrika müdürleri, sosyal yardımları en küçük düzeyde belirlemeye çalışırlar.

Kuraî olarak yukarda, (1) ve (2)'ye giren kalemler tartışmasız kabul edilir. Bununla birlikte, (3) ve (4)'de sıralanan yardımlar hakkında, önemli görüş farklılıklar ortaya çıkar. Fazla mesai ve prim gibi çalışılan zamana göre yapılan ödemeler, işletmenin ne yapmak istediğine önem vermeden ödenmek zorunluluğundadırlar ve genellikle gerçek ücretin bir parçası olarak kabul edilirler. İşçilere yapılan hizmetlerin içerilmesi konusunda örneğin, sağlık hizmetlerinin, kafeterya, elbise, önerilere karşılık verilen mükâfatların sosyal yardımlara alınıp alınmayacağı konusunda geniş fikir ve uygulama ayrılıkları vardır. Bir yandan bu hizmetler işçilere ek ödeme sağladığı yada onlara paradan arttırım olanağını verdiği için, bu kalemlerin sosyal yardımların içinde düşünülmesi gerekir. Öte yandan, bu hizmetlerin bazılarında yalnız bir bölüm işgören yararlanır; işletme yaptığı giderlerin çoğunu yada, hepsini geri alabilir. Bu koşullar altında, bu tür kalemlerin sosyal yardımlara sokulmaması gerekir. Çeşitli işletmeler arasında yapılacak karşılaştırmalı bir araştırmada yada yalnızca bir işletmenin yıllık dönemlerini ele alan araştırmada, hangi kalemlerin sosyal yardımlara gireceği konusunda önceden karar vermek gerekir.

Muhasebeciler için en önemli problem, sosyal yardım verilerini karşılaştırmalı olarak düzenleyebilmektir. Bu karşılaştırılabilir yeteneğinin azlığı yada olmaması, aşağıdaki stratejik noktada belirli bir karşılaştırma döneminde yada işletmeler arasında önemli değişmelerin ortaya çıkmasındandır :

- İş gücünün bileşimi
- İş gücünün büyüklüğü
- Çalışılan saat
- Ödeme hadleri

Finanslama yöntemleri (örneğin, iş bitiminde ödeme yapmak)
Doğru veriler işletme temeline dayanan yaşlılık sigortasında oldu-

ğu gibi her zaman için elverişli değildir. Veriler toplandıktan sonra, bunların sunulması çeşitli yollardan olabilir :

(a) **İşçi başına düşen sosyal yardımların toplam maliyeti** : Bu özellikle temel ücret bordrosunda karşılaştırıldığında kolayca anlaşılabilen etkili bir rakamdır. Bunun toplam içinde kabataslak olması, tam düzenli bir sunuş yapılmasını engeller.

(b) **Saat başına düşen** : Bu, işletmeler, endüstriler, sendikalar ve bölgeier arasında karşılaştırmalar yapmak ve prodüktif bir çalışma saatinin maliyetini hesaplama bakımından daha az önemlidir. Bunun nedeni, çalışma saatlerinin değişme eğiliminde olmasındadır.

(c) **Sosyal yardımların toplam ödemeler içindeki yüzdesi**. Bu, değerli bir ek tutar olabilir; çünkü temel ücretteki ve toplam ödemelerdeki farklılıkların yıkıcılığını giderir. Bununla birlikte, çalışılan saatlerdeki değişmeler (fazla mesai) karşılaştırılabilirliği bozabilir.

Sosyal yardımların öngörülmesi ve onların karşılaştırılabilir duruma getirme konularını içine alan bazı temel problemlerin kısa tartışması ile de açıkça görülebileceği gibi, bu konu muhasebecilerin, kavramların aydınlatılması, doğruluğu, sunuluşu ve yorumlanması bakımından dikkate değer katkılarda bulunabileceği oldukça işlenilmemiş bir alandır.

MUHASEBECİNİN HİZMET EDECEĞİ GELECEĞE İLİŞKİN FIRSATLAR

Muhasebe ve finansal verimin işçi-işveren ilişkilerinde kullanımını kaçınılmaz bir gerçektir. Bu giderek yayılmaktadır. Bu kullanım, muhasebe verilerinin toplanması, muhasebe kavramlarının geçerliliği ve finansal bilgilerin sunuluş yöntemleri gibi çok sorunlar yaratır. Özellikle, muhasebenin işçi-işveren ilişkilerinde çok yararlı olması, muhasebe bilgilerinin kullanılmasında ve düzenlenmesinde gelişmeler ve yenilikler yapmayı gerektirmektedir. Temel muhasebe ilkeleri ile yönetim ve işgörenler konusunda geniş bilgilere ihtiyaç vardır. Muhasebe verileriyle ilgili olan kişiler sürekli olarak artmaktadır. Fakat C. P. A. tarafından talep edilen yoğun çalışmalara girişilememektedir. Muhasebe problemlerini analiz edebilme yeteneği ve en azından politika oluşumunda uzman muhase-

becilerin önerilerini kullanma yeteneği büyük ölçüde yardım sağlar. Muhasebe verilerinin yorumlanmasındaki ileri gelişmeler daha da önemlidir. Bu, işletmenin mali durumunu anlamak amacıyla işletmenin yıllık raporlarına dayananların isteklerini gerçekleştirmek ve bu konuda çeşitli bilgilerin analiz edilmesine elverecek ölçüde çalışmalar yapmayı gerektirir.

Çoğu işletmelerde, son on yılda üretim giderlerinden daha hızlı artan ve sendikaların dikkatini çeken yönetim giderlerine ilişkin bilgilerin elde olunmasına ve denetlenmesine daha çok önem vermek gerekir.

Muhasebe verilerini daha standart ve karşılaştırılabilir duruma sokmak, muhasebe politikasının sürekliliği konusuna daha da önem vermek ve bu konudaki yanlış anlamları ortadan kaldırmak amacıyla muhasebenin yargılayıcı yönlerine ağırlık vermek zorunluğudur. Muhasebe araştırmasını daha da genelleştirmek ve açıklamak gerekir. Amerikan Muhasebeciler Enstitüsü (A.I.C.), Amerikan Muhasebe Birliği (A.A.A.), Kontrolörler Birliği (C.F), Milli Maliyet Muhasebecileri Birliği (N.A.C.A.), öteki organizasyonların muhasebe işleri öncüleri, çok sayıda üniversiteler ve profesyonel kişilerin mükemmel araştırmaları daha geniş şekilde yayılabilir, daha geniş çapta elverişle ve daha kolayca anlaşılabilir özellikte olmalıdır. Muhasebenin ne yapabileceği ve ne yapamayacağı temel konudur. Bu bilgi, muhasebenin yapabileceği katkılar kadar, bu katkıların sınırlarını da çizer. Sözgelimi, yaygın kanunun tersine olarak, işçilerin bilgi isteyecekleri herhangi bir konuda, muhasebecilerin bağımsız olarak bilgi vermek özgürlükleri yoktur. Bu, muhasebecilerin kendilerine rapor verdikleri işletme görevlilerine düşer. Yalnızca yöneticiler, dışarıya ne gibi bilgilerin verileceğine karar verirler.

SONUÇ — GERÇEKÇİ YAKLAŞIM GEREĞİ

İşletmenin ekonomik problemlerinin işgörenlerce anlayışla karşılanması isteği, bu, bilgi değerlemesiyle gerçekleştirilir ve bu konudaki bilgilerin işletmeye karşı kullanılmaması konusunda yönetim karşılıklı bir uyuşma sağlama dileğindedir. Aynı şekilde işgücünün uyuşmazlıkta gerekli veriler sağlama ihtiyacı ve bu bilgilerin işçi birliğinin çıkarını zedeleyecek yönde kullanılmasının önlenmesi de işgören açısından duyulan ihtiyaçtır.

Bu yönde, mali verilerin kullanımınında gerçekçi bir yaklaşım geliştirilebilir. Toplu pazarlığa oturarak karşılıklı bir uzlaşmaya ulaşmazdan önce, işgören ve yönetim bir ön toplantı yapabilirler. Bu ölçütlerin geliştirilmesini, hayati noktaların toplanmasını ve uzlaşmaya varılamayan noktaların azaltılmasını gerektirir.

Gerçekçi yaklaşım (işgören ve yönetimin birlikte seçtiği) «tarafsız muhasebeci»nin istihdamı ile de güçlendirilebilir. Bu tarafsız muhasebeci, tarafsız bir hakem niteliğindedir. Yeminli muhasepler, bilgi toplama, verileri açıklama, önerilerde bulunma ve yorumlama, karşılaştırılabilir konuların muhasebe uygulamalarını belirtme açısından işçi-işveren görüşmelerinde her iki tarafa da yardımcı bulunarak önemli bir rol oynayabilirler. Eğer her iki tarafça da seçilmişse, bir aracı olarak hareket edebilir. Yönetim ona yalnızca işletmenin mali statüsü konusunda açıklama yapabilir ve işgörenlerde onun firmanın ödeme gücü konusundaki yargısına güvenebilirler. Böylece kanıtların kabul edilebilirliği konusunda anlaşmaya kolaylıkla varılabilir. Bu yolla, gizli söylentiler ve yersiz düşünceler ortadan kalkar.

Bütün bu noktalarda, gelirin ölçülmesi, farklı üretim faktörlerinin yardımları ve kazançların bölüştürülmesi konularının geliştirilmesi için muhasebe, ekonomi ve istatistiğin birliğine ihtiyaç olduğu açıktır. Böyle gelişmeler, muhasebecilerin ekonomik gelişme ve işgücü barışına yapacağı katkıları arttırır. Endüstriyel ilişkiler alanı muhasebecinin ortaya koyacağı yetenekten önemli yararlar sağlar. Fakat, muhasebecinin katkılarının ve sorumluluğunun sınırları vardır. İşgücü ilişkileri alanında çözümlenmemiş sorunların çoğunluğu, mali özellikte değildir ve hatta ödeme gücünün çok mükemmel olarak ortaya konması da, bu sorunlara çözüm yolu getiremez.