

OYUN TEORİSİ ve TOPLU PAZARLIK STRATEJİLERİ

Mehmet ELİBOL

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma İktisadı Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ayhan Görmüş

2017

TC.
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

OYUN TEORİSİ ve TOPLU PAZARLIK STRATEJİLERİ

Mehmet ELİBOL

ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: YRD. DOÇ. DR. AYHAN GÖRMÜŞ

TEKİRDAĞ-2017

Her hakkı saklıdır

T.C
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet ELİBOL tarafından hazırlanan "Oyun Teorisi ve Toplu Pazarlık Stratejileri" konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca 22/06/2017 günü saat 14:00'da yapılmış olup, tezin* "Kabul Edilmesine" OYBİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Ayhan GÖRMÜŞ		
Prof. Dr. Murat ÇETİN		
Doç. Dr. Sayım YORGUN		

*Jüri üyelerinin teze ilgili karar açıklama kısmında "Kabul Edilmesine / Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir

ÖZET

Hızla gelişen ve genişleyen küresel ilişkiler; bu gelişmeyle bağlantılı olarak çeşitli teorilerin de doğup büyümesini olanaklı kılmıştır. Bu teorilerden biri de 40'lı yıllarda doğup 60'lı yıllarda yıldızı parlayan oyun teorileridir. Bu teoriler üzerinde alanında otoriter akademisyenlerin pek çok araştırmaları bulunmaktadır. Oyun teorileri karşılıklı rekabetik karar ilişkilerini cebirsel boyutta inceleyen uygulamalı matematiğin bir dalıdır. Bu tez çalışması daha çok oyun teorilerinin mantıksal tanımlama, karşılıklı rekabet ilişkileri ve özellikle toplu pazarlık stratejilerine nasıl uygulandığı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Gelecekte de devam edecek rekabet ilişkileri ve pazarlık süreçlerinde, kazananın, kaybedenin veya karşılıklı dengenin belirleyici aktörleri, doğru kararı ve en iyi stratejiyi geliştirecek karar birimleri olacaktır.

Bu karar birimleri gelecekte de var olabilmek için çeşitli stratejiler kullanıp doğru karar vermek zorundadırlar. Bireylerden organizasyonlara, yerel kurumlardan evrensel kurumlara kadar her noktada karar verme süreçleri, stratejik düşünme kalıplarını gittikçe benimsemiş durumdadırlar. Karar birimleri daha sağlıklı kararlara ulaşabilmek için rakiplerinin davranışlarını daha yakından izlemekte, daha çok bilgi toplamaktadırlar. Bu sürecin bilimsel düzeyde anlaşılması, oyun teorilerinin ilgi alanı içindedir.

Anahtar kelimeler: Oyun Teorisi, Karar, Karar Birimleri, Toplu Pazarlık, Strateji.

ABSTRACT

Global interactions which have been improving and developing have caused many different theories to exist and get bigger accordingly. One of the theories is Game Theories which was born in 40s and reached its peak in 60s. Famous academicians have made many research on these theories. Game Theories is a branch of Maths, which analyzes decision relationships in terms of algebraic manner.

This thesis study focuses on describing the Games Theories in a logical way, how to apply mutual competition relationships into collective bargaining strategies. During the bargaining processes and competition relationships which will also be going on in the future, winners, losers, the ones who balance between will be the people in charge of improving the best strategies and applying the right decisions. The people who are in charge of those decisions have to decide on right things by using many different strategies in order to exist and remain for the future.

Decision making processes into strategic thinking style is perfectly balanced and well-organized among the individuals, organizations, local institutions, global institutions. The people who are in charge of decision making are watching their rivals closely and getting too much information in order to reach the healthiest and functional decisions. In order to make this process to be understood in terms of science, Game Theories cover decision making process.

Key Words: Game Theories, Decision, Decision Units, Collective Bargaining, Strategies

ÖNSÖZ

Tez çalışmamı hazırlarken bana bilgi ve birikimi ile yol gösteren, titiz bir çalışma disiplini aşıl原因 saygıdeğer danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Ayhan Görmüş hocama, yüksek lisans derslerinde bilgilerini bizimle paylaşan değerli hocalarımıza teşekkür ederim.

Ayrıca yüksek lisans eğitimim boyunca bana destek olup teşvik eden eşim ve çocuklarıma sevgilerimi sunuyorum. Özellikle bu süreçte maddi ve manevi desteğini esirgemeyen Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi Müdürü Mehmet Özdoğan Bey'e ve tez uygulama alanı için kurumlarında gerekli imkânları sağlayan kurum yöneticilerine en içten teşekkürlerimi sunarım.

Mehmet ELİBOL

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖZET.....	I
ABSTRAK.....	II
ÖNSÖZ	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
1. OYUN TEORİSİ.....	4
1.1. Oyun Teorisi ve Tarihsel Gelişimi	4
1.2. Oyun Teorisi ve Karar İlişkileri	6
1.3. Oyun Teorisinin Temel Varsayımları	11
1.4. Oyun Teorisi Modelleri	12
1.4.1. Sıfır Toplamlı Oyunlar	13
1.4.2. Sıfır Toplamlı Olmayan Oyunlar	17
A- Tavuk Oyunu (Chicken Game).....	18
B- Geyik Avı Oyun Modeli (Stag Hunt).....	21
C-Mahkum İkilemi (Prisoners Dilemma).....	22
1.5. Oyun Modellerine Genel Bir Bakış.....	25
1.6. Oyun Teorisine Yönelik Eleştiriler	28

İKİNCİ BÖLÜM.....	30
2. TOPLU PAZARLIK STRATEJİLERİNDE MODELLER VE OYUN TEORİLERİ.....	30
2.1. Sendika, Toplu Pazarlık ve Grev Gelişim Süreci.....	30
2.2. Toplu Pazarlık Müzakereleri.....	36
2.3. Toplu Pazarlık Modelleri.....	42
A- Tekel Sendika Modeli.....	44
B- Yönetme Hakkı Modeli.....	45
C- İkili Tekel Modeli.....	45
D- Ücret Tercih Eğrisi ve Ücret Pazarlığı.....	46
E- Sırayla Teklif Modeli	46
F- Davranışsal (R. Walton ve McKersie) Modeli	48
G-Etkin Pazarlık Modeli.....	48
H- Toplu Pazarlıklarda Nash Çözümü.....	51
2.4. Toplu Pazarlık Oyun İlişkileri.....	57
2.5. Toplu Pazarlıklarda Oyun Teorisi Stratejileri.....	58
2.6. Toplu Pazarlıklarda Oyunun Sonucunu Etkileyen Faktörler.....	64
A- Haberleşme ve İtimat Durumunda Oyun Matrisi.....	65
B- Restleşme ve İtimatsızlık Durumunda Oyun Matrisi.....	66
C- Çıkarların Ortak Olduğu Durumlarda Oyun Matrisi.....	67
D- Çıkarların Zıt Olduğu Durumlarda Oyun Matrisi.....	68
SONUÇ	72
KAYNAKÇA	76

GİRİŞ

Oyun teorisi, İkinci Dünya Savaşı ve sonrasında sosyal bilimlerde, özellikle iktisadi rekabet ve küresel stratejik çatışmaların tahlillerinde kurgulanan uygulamalı matematiğin bir dalıdır. John Von Neuman ve Oskar Morgenster ikilisinin 1944'te oyun kuramlarının manifestosu sayılan "Theory of Games and Economic Behavior" isimli eseriyle bu kuram dikkatleri üzerine çekmeyi başarmıştır. Aslında oyun teorisi çatışmalı ve rekabetçi karar ilişkilerinin sonuçlarını öngörmeye yönelik modellemeler kurmaya çalışmaktadır. Çünkü oyun teorileri, karar birimlerinden birinin başarısının diğerinin kararına bağlı olduğu stratejik karar ilişkileri ile ilgilenmektedir (Arı, 2013). Oyun teorisinin bu özelliği onun, farklı alanlardaki farklı bilim dallarına ve sosyal olaylara da uyarlanabilmesini kolaylaştırmaktadır. Oyun teorileri, karar birimlerinin veya oyuncuların oluşturduğu bir sistemde, tüm oyuncuların maksimum faydayı elde etmek için vereceği karar ilintilerini analiz ederek, oyuncuların kendileri açısından en optimal tercihleri seçmesini sağlamaktadır (Turocy ve Stengel, 2001). Bu teoriye göre, hayattaki her tür sosyal olgunun matematiksel bir kurgulanma biçimi vardır. Yani bütün sosyal olgular bir matematiksellik içinde incelenilme özelliği taşır (Akgül, 2013). Öte yandan, oyun teorilerine yöneltilen eleştirilerin temel odak noktasını özellikle uluslararası siyasi ilişkileri basite indirgeyerek analiz etmesi ve gerçek hayattan soyutlanması gibi konular oluşturmaktadır (Arı, 2013). Ayrıca oyun teorisinin sistemsel bakış açısında ekonomi bilimlerinde olduğu gibi rasyonel bir bakış açısı vardır. Yani karar birimleri, çeşitli seçenekler karşısında her durumda kendisi için faydalı olanı seçmektedir. Bu yönüyle oyun teorisi sosyal olayları analiz ederken, çatışmanın iyi ya da kötü yanları ile ilgilenmez ve etik değerleri modellerine dahil etmez (Akgül, 2013).

Oyun kuramı, çeşitli hedefleri ve faydaları elde etmek için mücadele eden, en az iki karar birimi veya oyuncu takımının karşılıklı stratejik çatışmalı karar ilişkilerini analiz etmektedir. Bu açıdan, hiçbir taraf veya oyuncu grubu oyuna tamamen hâkim olma imkânına sahip değildir ve oyunun neticesini oyuncuların karşılıklı stratejik ve taktiksel kararları belirler. Bu yüzden karar birimleri karşı tarafın olası taktik ve stratejilerine göre kendi karar ilintilerini oluşturmaya çalışır. Buna bağlı olarak, rakibi hakkında en fazla bilgiye sahip olan tarafın şansı daha yüksektir. Kurgulanan her oyun modelinde oyuncular tehdit, yanıltma, rest, blöf, karşı ataklar şeklinde stratejik taktikler de kullanabilirler. Böylece, oyun teorisi sadece çatışmalı

oyunları değil, aynı zamanda eş zamanlı, eşgüdümlü ve işbirlikçi oyunları da içermektedir (Arı, 2013). Futbol maçlarında olduğu gibi, rekabetçi ve çatışmacı oyunlarda taraflardan birinin kazancı diğerinin kaybı anlamına gelmektedir. Diğer taraftan, büyük ölçekli ekonomik yatırım projeleri ve küresel politikalar büyük ortaklıklara ihtiyaç duyar ve bu tip oyunlar çatışmalı oyun olmaktan uzaklaşarak işbirlikçi oyunlara dönüşür.

Uluslararası literatürde oyun teorisi ve toplu pazarlık stratejileri üzerine hatırı sayılır miktarda ampirik ve teorik çalışma olmasına rağmen, Türkiye’de bu konuda yapılmış çalışmaların önemli ölçüde eksik olduğu görülmektedir. Bu açıdan, Nash (1950) pazarlıklar üzerine yaptığı çalışmalarında işbirlikçi ve işbirlikçi olmayan durumlarda pazarlık çözümünü aramış ve pazarlık sürecinde “Nash Pazarlık Çözümü” olarak bilinen modelinde “Nash dengesini” kurmaya çalışmıştır. Daha sonra Nash’i takip eden Kalai ve Smorodonsky (1975) ise, KS çözüm kuralını açıklayan modelleri ile işyeri ve sendika arasındaki pazarlıkları açıklamaya çalışmış ve Nash Pazarlık çözümüne istihdamın ücret esnekliği ve sabit durumda sendikanın riskten kaçınma durumunu dahil etmişlerdir. Stahl (1972) ve Rubinstein (1982) ise, tarafların tam bilgiye sahip olduğu varsayımıyla ardışık toplu pazarlığın tek bir pareto-etkin sonuca ulaşacağını ispat etmişlerdir. Stahl ve Rubinstein’a göre pareto-etkin sonuç, pazarlık taraflarının yorgun düşmeden önce ulaştıkları en etkin sonucu ifade etmektedir. Çolak ve Koç ise, çalışmalarında Rubinstein Pazarlık Modeli’ni Türkiye koşullarında pazarlık sürecini yeniden simule etmişlerdir (Çolak ve Koç, 2016).

Bu çalışma, genel olarak, toplu pazarlık stratejilerinin oyun teorileri ile açıklanmasına ilişkin yapılacak çalışmalara örnek oluşturmak ve bu çalışmalara katkı sağlamak için hazırlanmıştır. Özel olarak ise, bu tez toplu pazarlıkların sendika ve işveren veya işveren sendikası gibi en az iki karar birimi olduğunu ve toplu pazarlığın bu yönünün oyun teorisinin değişken toplamlı oyun modellerinden tavuk oyunu modeliyle açıklanabileceğini ileri sürmektedir. Toplu pazarlık müzakereleri oyuncuların (sendika ve işveren) karşılıklı stratejik kararlarına karşı yeni kararlar oluşturmak biçiminde devam ettiğinden, taraflar arasında tavuk oyunu modeline benzer şekilde karşılıklı bir tehdit algılaması vardır ve çıkarlar sürekli çatışma halindedir. Bu açıdan bu çalışma, toplu pazarlık aktörlerinin toplu pazarlık stratejilerindeki durumsal farklılıkların (haberleşme ve itimat durumu, restleşme ve

itimatsızlık durumu, çıkarların ortak olduğu durumlar, çıkarların zıt olduğu durumlar) toplu pazarlık oyununun sonucunu nasıl etkileyeceğini anlamaya çalışmaktadır. Aslında bu çalışmada ulaşılmak istenen sonuç, toplu pazarlıklara farklı bir perspektiften bakmak, pazarlıklara davranışsal strateji bazında daha kolay bir yorumlama tekniği getirmektir.

Bu çerçevede bu tez çalışması iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde oyun modelleri çeşitli örneklerle izah edilerek, konular salt matematik formüllerine boğdurulmadan herkesin anlayabileceği sadelik çerçevesinde incelenmiştir. İkinci bölümde ise, iktisadi çatışma ve rekabete dayalı ilişkileri içeren toplu pazarlık kavramsal olarak incelenmiş ve toplu pazarlık süreci oyun teorilerinden tavuk oyununun davranışsal stratejileri ile modellenmiş ve bu oyun modelleri çeşitli toplu pazarlık teorisyenlerinin görüşleriyle desteklenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. OYUN TEORİSİ

1.1. Oyun Teorisi ve Tarihsel Gelişimi

Oyun kuramı, Matematik veya İstatistik biliminin, sosyal bilimlerde, özellikle iktisadi bilimlerde kullanılan, bununla beraber biyoloji, mühendislik, politik bilimler, bilgisayar bilimleri ve felsefe biliminde sıkça başvurulan yöntemlerden biridir. Oyun Teorisi, bir karar vericinin başarısının, diğerlerinin tercihlerine bağımlı olduğu bazı stratejik karar ilişkilerinin, matematiksel olarak sonuçlarını yakalamaya çalışır. Başlangıçta bir oyuncunun kazancının rakibinin zararına olduğu (sıfır toplamlı oyunlar) gibi, rekabetsel sorunların çözümü için geliştirilmişse de sonradan birçok kritere dayandırılabilen bir etkileşim alanını tahlil etmeye başlamıştır. “Oyun Kuramı, “sosyal” sözcüğünün insan ve insan dışı oyuncuları (bilgisayarlar, diğer canlılar, bitkiler) içerecek şekilde tarif edildiği sosyal bilimlerin gerçek tarafı için bütünsel saha kuramı kapsamında bir çeşit şemsiyedir” (Auman,1987).

Bu kuramın en temel özelliği, karar vericilerin diğer karar vericilerle uyumlu ya da rekabet halindeki stratejilerini modellemesinden kaynaklanmaktadır. Neo klasik ekonomilerin gelişip genişlemesinde oyun kuramının önemi yadsınamaz. Geleneksel oyun teorileri uygulamalarında, karar vericilerin kararlarını değiştirmeyeceği denge durumu bulunmaya çalışılır. En ünlüsü Nash dengesi olmak üzere birçok denge kavramı literatüre kazandırılmıştır. W.G. Runneiman and Amartya K. Sen bu balans kavramlarının kurgulama sahasına uyarak biçimlenme farklılığına sahip olduğunu söyler. Bununla beraber genellikle uyum içerisinde ve içselleşmişlerdir. Bu metodlar tenkitten uzak olamaz ve bir bölümünün özel balans uyumu, bütünün balans uyumu ve genelde cebirsel kurguların yararları üstünde fikir ayrılıkları devam etmektedir (W.G. Runneiman ve Amartya K. Sen'den aktaran, Kılıç, 2006).

Oyun kuramsal açıdan karşılaştığımız öncelikli yapıt, Babilli'lerin Musevi etik ve değer öğretilerini, hukuki ve medeni bazı konuları barındıran Talmud adlı eserdir. Milattan sonraki ilk beş yüz yıllık eski yasa ve teamülleri derleyen bir eser olmasının yanı sıra, asıl önemi içinde oyun teorisini kurgulayan evlilik sözleşmesi problemini barındırmasıdır. Burada geçen bir hikâyede bir adamın üç karısı vardır ve bu adamın ölümü sonrasında sırasıyla eşleri 300, 200,100 birim alacaklardır. Bu

öneriye göre Talmud adlı eser çelişkili görünmektedir. Ölen kişi 100 birim bırakarak ölürse Talmud hanımlar arasında dengeli bölüşümü öğütlemektedir. Bununla beraber bıraktığı miras 200 ölçüm ise, oransal paylaşımı (50, 75, 75) vasiyet etmektedir miras 300 birimken (50, 100, 150) olacak paylaşım önerisi esrarengizdir. Aslında evlilik sözleşmesine getirilen çözümün Talmud'da işbirlikli oyun olarak düşünülmüş olduğu uzun süre anlaşılammıştır. Ne zaman ki Aumann ve Maschler 1985 senesindeki araştırmasında, Talmud'un önerdiği vasiyet ve paylaşımları esasen evlilik anlaşması sorununun, oyunsal kurgulamadan alınan sonuca göre eşlendiğini buluncaya kadar, gizemini korumuştur (Şahin ve Eren, 2012).

Öte yandan oyun teorisi ile ilgili diğer gelişmelere bakıldığında; 1700'lü yıllarda James Waldagrav'in (1715-1763) modellediği bir kâğıt oyununun çözümlenmesi için matematiksel gösterimi, Borel (1927) araştırmasıyla görülen minimaks usulü gibi oyun modelleri kullanılmıştır. Yaşanan bu gelişmelerle beraber kuramın çıkışı 1900'lü seneler olarak görülmektedir. Oyun kuramı ilk olarak, 1920'li yıllarda Fransız matematikçi ve siyaset adamı Emile Borel sayesinde ortaya çıkmışsa da kendi ülkesinden matematikçi ve iktisatçı Antoin Augustin Cournot'un 1830'larda monopol, duopol ve oligopol pazarlarla ilgili tahlilleriyle başlar. John Nash 1950 yılında limitli oyunların her halükarda dengesel bir noktada durduğunu ispat etmiştir. Bütün oyuncuların tercihleri taktiksellik içerdiğinde en optimal tercihler belirlenebilmektedir.

Odak noktasında, işbirliğine dayalı olmayan sosyal olgunun analizi olarak başlamasına rağmen, 1950'li ve 1960'lı yıllarda oyun teorisinin kurgulanım sahaları oldukça geniş bir alana yayılmıştır. Birçok sosyal olgulardan iktisadi ilişkilere, sıcak savaş ve diplomatik stratejilerden rekabetçi şirket stratejilerine kadar kurgulanmış, iktisadi düşünce teorilerinde bir çığır açmıştır. Ayrıca oyun teorileri sosyal bilimlerden sosyoloji ve psikolojiye de uyarlanmıştır. İktisadın aktif oyun tarzlarına kurgulanması, sosyal olguları ve unsurları oyun olarak iktisatçıların görmesine sebep olmuştur. Teori 20. yy'nin sonuna doğru birçok vasıtayla piyasa ve farklı olguları araştırmak adına, ehemmiyetli bir araç olarak görülmüştür. Aktif oyunlarla hacimli piyasaları araştıran akademisyenlerden oyun teorisi terminolojisinde 1994 yılında Nash, John Harsanyi, ve Reinhard Selten Nobel ödülüne layık görülmüştür.

20. Yüzyılın başlarında bazı benzer kuramsal aksiyonlar görülmüş olmakla birlikte, oyun kuramı, 1944'te yayımlanan John Von Neumann ve Oskar Morgenstern ikilisinin yaptığı durumundaki Theory of Games and Economic Behavior (Oyunların ve Ekonomik Davranışın Kuramı) isimli eserle başladığı kabul edilir. Sonraki süreçlerde birçok akademik çalışmalara sahne olmuş ve birçok akademisyen bu kuramla ilgili özellikle 50'li yıllarda birçok çalışmaya imza atmıştır. Akademisyenler bu kuramın gelişmesine önemli katkılarda bulunmuşlardır. Biyoloji biliminde de 70'li yıllarda açıktan açığa kullanılmaya başlanmıştır. Hem bilimsel alanlarda hem de popüler kültürde oyun teorisi kullanılır duruma gelmiştir. İktisadi ilimlerde oyun kuramcılarında sekiz tanesi Nobel ödülü kazanmış, biyoloji dalında ise John Maynard Smith biyoloji uyarlaması üzerine Crafoord Ödülüne layık görülmüştür ([http // en. wikipedia. Org / John Von Neumann ve Oskar Morgenster, Theory Of Games and Econom.](http://en.wikipedia.org/wiki/John_Von_Neumann_and_Oskar_Morgenstern) Erişim Tarihi: 9.10.2016).

1.2. Oyun Teorisi ve Karar İlişkileri

Oyun teorisi imkân ve kaynakların kâit olduğu bir sosyal olguda, birden çok karar alıcının, karşılıklı karar alışlarındaki fayda ve zararı ve daha doğrusu Bilek'in tanımında öne sürdüğu gibi bölüşüm safhasını analiz eden bir daldır. Oyun kurgularında tercih yapıcılar "oyuncu" diye isimlendirilmekte ve bu oyuncular belirlenmiş bir faydayı kazanabilmek için seçim yapmaktadırlar (Bilek, 2012).

Özer'in doktora tezindeki tanımıyla, ekonomist ve cebirciler paradigmasından oyun teoremi, iki ya da çoklu tarafların belli kurallar perspektifinde, bir araya getirilerek, çelişkisel ihtimaller arasında taraflar için maksimum fayda getireceğine inanılan taktiği, kurma metodu olarak karşımıza çıkmaktadır (Özer, 2004).

Bu iki tanıma ek olarak, Kural'ın tez çalışmasında oyun teorisi, bir tercih biriminin faydasının, başka seçim biriminin tercihine ilintili bulunduğu, stratejik seçim yapmanın durumlarını analiz eden kurgulamalı matematiğin bir dalı olarak ta tanımlanabilir (Kural, 2007).

Birden çok oyuncu ile oynanan, kazananın, kaybedenin veya çekilenin olduğu oyun teorisinin gerçekleşmesi, bazı şartlara bağlıdır. Kılıç ve Özel'e göre tüm tercih yapanların gerçekçi olduğu ve bilgilerinin tam olduğu varsayılır. Anlaşılan o ki,

oyun teorisinin temel aktörleri oyunculardır. Oyunculardan sonraki en önemli bileşen oyuncuların stratejileri ve üçüncü en önemli temel bileşen ise, oyuncuların bilgileridir. Oyuncular stratejilerini maksimum fayda ya da minimum kayıp üzerine kurgular ve bu stratejik ataklarını yaparken başvurdukları en önemli materyal, oyuncuların kendi bilgi dağarcıklarıdır. Bütün sosyal olguların giriş, gelişme ve sonuç bölümü olduğu gibi, bütün oyunlarında bir bitişi olacaktır. Bu bitiş ya kazanç ya kayıp ya da çekilme şeklinde tezahür edecektir. İşin temelinde matematiksel bir modelleme teorisi olmasına rağmen, birçok bilimsel alanla birlikte, popüler kültürde de kullanılır olmuştur (Özel ve Kılıç, 2008).

Matematik, iktisat, siyaset, biyoloji gibi birçok bilimsel sahalarda bu kuramdan faydalanmaktadır. Oyun kuramlarıyla birlikte olduğumuz çağımızda, oyun teorileri ilerleme ve dinamizmini sürdürmektedir. Oynanmış ve hala devam eden oyunlar birçok oyunun özünü ilintili türlü kaideleri bulunmaktadır. Böyle oyunlar örneklendirilecek olursa; futbol, golf, basketbol, tenis gibi oyunlarla; kâğıt oyunları, satranç, dama ve bilardo gibi oyun örnekleri verilebilir. Bütün oyunlar ilintili ve bağıntılı iletişim unsurlarıyla doludur (Demirkan, 2010). Yani, oyunda ki oyuncular rakip oyuncularla rekabet halindedir ve oyuncunun muzafferiyeti kendisi ile beraber karşı ekipteki rakiplerinin davranışlarına da bağımlıdır. Görüldüğü kadarıyla oynanan oyunun neticelerini etkileyen unsurlar iki grupta toplanmaktadır. Bunlardan ilki taktik, ikincisiyse rekabettir (Özer, 2004).

Oyun teorisi, oldukça uzun bir geçmişi olmasının yanında, gelecekte de uzun süre kurgusal önermeler modelleyecek gibi görünmektedir. Geçmişte özellikle 1970'li yıllarda bu kuram, hayvan davranışlarını inceleme de kullanılmıştır. Siyasi bilimler ve kriminal araştırmalarda zihinsel süreçleri sembolleştirmek için bilhassa mahkûmun dilemması ve benzeri oyunlardan faydalanmıştır. Şimdilerde oyun kuramı sibernetik ve yapay zekâ gibi bilgi teknolojilerinde kullanılmasıyla bu alanlarda da dikkatleri çekmeyi başarmıştır. Oyun Kuramının siyasal, diplomatik, sosyal, iktisadi alanlarda uygulanabileceği pek çok durum bulunabilir. Milletlerarası diplomaside kullanımının yanı sıra II. Dünya Savaşı'ndan sonraki süreçte hegemonik güçlerin küresel sistemi tasarladığı çatışma ortamında bu teoriye başvurulmuştur. Çatışma analizi ve strateji konuları bu alanların başında gelmektedir. Oyun teorisi; üniversite kürsülerinin ilginç bulmasının yanında, popüler kültüre de konu olmuştur. Nobelli oyun teorisyeni, John Forbes Nash'in, Sylvia

Nasar tarafından kaleme alınan 1998 tarihli biyografisinin teması, 2001 yılında gösterime giren "A Beautiful Mind" filminin konusu ve 1983 yapımı "War Games" sinema filminin de esas vurgusu oyun teorisi olmuştur. Televizyonlardaki Survivor gibi yarışma programlarında bile, bu teorinin kullanımını görmek ve yaşamın birçok alanında bu kuramın izini sürmek mümkündür. Bazı oyun teorisi kurguları karar teorileri ile benzer görölse de oyun kuramı, aynı sosyal olguda karşılıklı kişilerin karar etkileşim ilişkilerini incelemektedir. Başka bir ifade ile oyun kuramı, tercih yapan herhangi bir karar vericinin kazançlı çıkıp çıkmamasının, başka tercih yapıcıların seçimlerine ilintili olduğu hallerde en optimal davranışın tercih edilmesini analiz eder. Bir oyuncunun yaptığı bir seçim, başka karar vericiler ne karar verirse versin en optimal seçimse, bu seçim oyun teorisi dilinde domine strateji olarak tanımlanır. Bütün dominant stratejiler bir Nash çözümüdür lakin aksi doğrudur denemez. Nash'ın teoriye katkısı şöylece özetlenebilir. Oyuncuların tamamı tek bir hedefe kilitlenirse bu taktik, oyuncuların maksimum fayda sağlama ihtimallerini düşürecek, ayrı hedeflere yönelim ise bu oyuncuların yarar sağlama ihtimallerini arttıracaktır (kariyer. milliyet. com. Tr / john- nash- in. hayatınadan. çarpıcı. kariyer. default. htm .Erişim tarihi: 12.10.2016).

İlerleyen konularda oyun teorisi ve toplu pazarlık müzakereleri, stratejik kararlar bağlamında modellenmiş kazanç matris cetvelleriyle (payoff matrix) anlatılacaktır, fakat konunun esas temasının anlaşılması ve bu teorilerin zihinlerde canlanması adına bu modellerden bazı özetler geçmekte fayda vardır. Oyunlar her zaman rekabet sorunsalında tezahür etmeyebilir, oyunlar bazen geyik avı modelinde olduğu gibi işbirlikli veya mahkûmun ikilemi modelindeki gibi işbiriksiz de açığa çıkabilir.

Rastlantı ve Kaos adlı kitabında David Ruelle stratejik oyun konusunda şunlara yer vermiştir: Ben çok fazla sığınağın olduğu bir harp meydanındayım ve siz küçük bir uçakla üzerimde bana bir bomba atmak için fırsat gözlemektesiniz. Genel kanı benim en sağlam görünen sığınağı tercih etmem ve orada gizlenmem yönündedir. Fakat sizde bu kanıya göre benim en sağlam sığınağı tercih etmiş olduğumu düşüneceğinizden oraya bomba atmak en doğru seçenek olarak karşınıza çıkacaktır. Bunu bildiğimden dolayı benim açımdan çok sağlam görünmeyen başka bir sığınağı tercih etmem lazım değil mi? İkimizde akılcı

çıkarımlar içerikli ihtimallere dayanan taktikler izleriz. Mesela ben alandaki farklı sığınaklar içinden beni en fazla koruyacağını düşündüğüm nitelikler taşıyan sığınakları arar, bulur veya nereye gizleneceğimi bulmak için kura çekerim. Siz de beni yok etme şansınızı en yüksek limite çıkaracak sonuca ulaşmak için aynı yolu izlersiniz. Bu görünüşte saçmalık gibi gelebilir, lakin ikimiz için de en optimal davranış şekli böyledir. Tabii olarak, hareketlerimi gizli tutmazsam işiniz kolaylaşır. Buna binaen siz de nereye bomba atacağınızı bana sezdirmemeye çalışmalısınız (D. Ruelle'den aktaran Yurtören, 1991).

Gündelik yaşamınızda işverenlerinizin veya devletinizi yöneten yöneticilerinizin sizi algılarla yönlendirdiklerini hissedersiniz. Size sundukları oyun tercihlerinden bir kısmının daha cazip görüldüğü bir gerçektir. Bu şıkları seçtiğinizde önünüze farklı bir oyun çıkar ve böylece bir müddet sonra reel seçimlerinizin sizi hiç de memnun olmadığınız bir arenaya çektiğini görürsünüz. Böyle bir hale düşmemek için hiç beklenmedik bir davranış ve tutum içinde bulunmalısınız. En cazip görünen tercihlerden uzaklaştığınız zaman kaybettikleriniz karşısında daha bağımsız olabilirsiniz. Tabii olarak hedefiniz yalnızca beklenilmeyen davranışı sergilemek değil bu davranışı uygun bir ihtimaller stratejisi çerçevesinde yapmalısınız (D. Ruelle'den aktaran Yurtören, 1991).

Daha sonraları geyik avı oyun modeli ismini alacak olan başka bir modeli, Jean Jacques Rousseau (1762) İnsanlar Arasındaki Eşitsizliğin Kaynağı adlı eserinde özetle şöyle anlatır: Geyik avı pususunda bütün avcılar vazifelerini sadakatle yapmaları gerektiğini iyi bilirler. Fakat avcılardan birinin avlayacağı mesafeden başka bir av, mesela bir tavşan geçmesi durumunda avcının o avı yakalamak için peşinden gidebileceğinden, yakalayınca da o avı diğer avcılardan saklayacağından şüphe edilmeyecektir. Öte yandan geyik tavşandan daha değerlidir, lakin bir başına geyiği çantaya koyma ihtimali yoktur. Eğer geyik avına odaklanan diğer avcı bir geyik avlarsa ki bir avcı bir geyik avını başarabilir ve bu geyiği diğer avcıyla paylaşmak (geyik tavşandan daha büyük olduğundan) paylaşımında düşen miktar bakımından en iyi neticedir. Buna karşın tavşan avı bir avcının tek başına üstesinden gelebileceği için daha kolaydır. Bu sosyal olgu oyun teorisi literatüründe geyik avı oyun modeli diye isimlendirilmektedir (Rousseau'dan aktaran Yalım, 2006).

Geyik avı, bir diğer oyun modeli olan tutuklunun ikilemiyle çelişkililik yönüyle benzerlik gösterse de esas noktalarda ayrılırlar çünkü mahkûmun ikileminde şahsi ve karşılıklı fayda arasında bir çatışma söz konusudur. Geyik avında ise, karar verici için rasyonel tercih, diğer karar vericinin neyi seçeceğine olan inancıyla ilgilidir. Eğer oyuncuların her ikisi de geyik avlamaya karar verirse, en iyi tercih geyik avlamaktır. Eğer bir oyuncu tavşan avlayacaksa diğer oyuncu içinde rasyonel tercih tavşan avlamaktır. Farz edelim ki, tavşan avının getirisi üç, diğer oyuncuyla birlikte geyik avının getirisi dört. Geyik avı da tavşan avı da dengesiz durumdadır, ortak fayda istenilen neticelere varmayı kolay kılar; lakin bu durumun sıkıntısı stratejinin riskli oluşudur. Bundan dolayı bütün oyuncular riski az olan B taktiğini, yani tavşan avını seçecekler ve bu oyuncuların her biri B/B'nin A/A'dan (geyik avı) daha olumsuz sonuçlu oluşuna aldırılmaz ve B/B dengesini tercih ederler ve koordine sorunuyla yüzleşmek zorunda kalırlar. Bu gerçek oyuncuların hepsi bir geyik avı dengesini organize edemeyeceklerini söylemek demek değildir. Çift kişili geyik avında tavşanı takip ederek, işbirliğinden kaçmanın bu davranışı diğer avcının öğrenmesi durumunda bir sonraki ava onunla geyik avına çıkmayacak ve avladığı geyiği bölüşmeyecektir. Geyik avı başarısız olduğundan faydası yani ödülü sıfırdır. Şüphesiz ki, bir karamsar her zaman en negatif durumun beklentisindedir ve tavşana yönelecektir. Karşılıklı oyuncuların tercih yönünü tahmin edemeyen avcılar, seçim konusunda kararsızlık yaşayan avcılar da yine ihtiyatlı davranıp tavşana yönelecektir. Bu şekilde oyuncular taktiklerini karşılıklı uydurmak zorunda kalacağından oyun A/A ve B/B durumunda devam eder (Rousseau'dan aktaran Yalım, 2006).

Hayatın içinden seçilmiş bir oyun kurgusundaki çiftimizi göz önüne alalım; Ayşe Hanım ve Ahmet Bey. Ayşe Hanım'ın isteği sinemaya gitmek yönünde, Ahmet Bey ise, kitap okumak için evde kalmak istiyor. Bununla beraber filmi de seyretmek istiyor. Her iki eş de ayrı ayrı yerlerde olmak istemiyorlar. Eşlerin haberleşemediklerini farz edelim. Böyle bir durumda eşler ne gibi bir tutum takınmalıdırlar? Bu sosyal olguda tercih yapabilmek için yapılan davranışlara bir puan verelim. Eşlerin farklı yerlerde bulunması haline sıfır puan diyelim. Sinema kararı tercihinde; Ayşe Hanım iki puan alsın (Ayşe Hanım sinemada bulunmak istediğinden.) Ahmet Bey ise, bir puan almalıdır (çünkü Ahmet Bey filmi görmek de istiyor.) Evde kitap okuma halinde Ayşe Hanım sıfır puan alsın (Ayşe Hanım evde bulunmak istemediğinden). Ahmet Bey ise, iki puan alsın (Ahmet Bey kitap

okumaktan vazgeçmek istemiyor.) Ayşe Hanımın sinema tercihi söz konusu olduğunda; Ahmet Bey'de bu tercihe uyarsa daha avantajlı olurlar, (Ahmet Bey kitap okumayı tercih ederse sıfır puan, filmi tercih ederse bir puan alır bu durumda totalde üç puan alınmış olur.) Ayşe Hanım evde bulunmayı seçerse, sıfır puanda kalır. Çünkü evde olmayı istemiyordu. Lakin bu seçimde Ahmet Bey iki puan alır, yani toplamda da iki puanları olur. Hal böyle olunca eşlerin en uygun seçimleri sinemaya gitmek olacaktır.

(kariyer.milliyet.com.tr/john-nash-in-hayatindan-carpici/kariyer/.../default.htm.15.11.2016).

1.3. Oyun Teorisinin Temel Varsayımları

Oyun teorisi, realist bir bakış açısıyla analizlerini yapmaktadır. Öncelikli modellemelerinde karar birimlerinin rasyonel davranışlar sergilediklerini varsayması, uluslararası diplomatik veya iktisadi rekabetsel ilişkileri fayda maksimizasyonuna dayandırması, çarpışık fayda ilişkilerinin ana aktörünü güç yönlü olarak görmesi realistik bir yaklaşım olduğunu göstermektedir. Bununla beraber ilişkilerde şüphe ve güvensizlik, realizmde olduğu gibi oyun teorisinin de ana hipotezlerindedir. Oyun teorisi, oyuncuların gerçekçi tavırlar sergileyeceği, diğer karar birimlerini zorda bırakacak en negatif tutumuna yönelik strateji ve taktikler kullanacağı ve faydalarını maksimuma çıkarırken zararlarını minimuma indirmeye çalışacaklarını kabul eder. Olabilecek en optimal denge limiti iki taraf oyuncu grupları açısından da minimaks (en büyük zararın en aza indirildiği) veya maksimin (en az kazancın en fazla kazanca çıkarıldığı) noktasıdır (Allan ve Dupont, 1999).

Oyun teorisinin dayandığı temel unsurlar dört kategoriye dayanmaktadır. Bunlar; oyuncular, taktiksel stratejiler, oyun kuralları ve skorlar diye özetlenebilir. Oyunlar genellikle iki veya daha fazla taraf arasında oynanır taraflar tek kişili ya da çok kişili, oyunlar sıradan sosyal olgularda olabileceği gibi, iktisadi teşekküller, devlet yapılanmaları, ulus içi ve ya ulus dışı örgütler arasında da oynanabilir. Oyunda izlenecek taktiksel stratejiler tarafların birbirlerine uyguladıkları karşılıklı olası stratejilere bağlı olarak devam eder. Oyunun bir defa oynanması ile birçok defa oynanması sırasında taktikler değişebilir. Buna bağlı olarak oyunun sonucunun ve skorlarının değişmesi kaçınılmazdır. Oyun teorisinde oyuncular kuralları kabul etmek ve kurallara uymak zorundadırlar (Allan ve Dupont, 1999).

Oyun teorisinde, oyunlar kişi veya ekip sayısına göre de sınıflandırılabilir. Oyuncular tek kişili, çift kişili veya ikiden çok sayılarda olabilir. Tek kişili oyunlarda oyuncu, iskambil ya da şans oyunlarında olduğu gibi doğa veya şansa karşı oynayabilir. İki kişili oyunlarda faydaların çatışık olup olmadığına ilintili olarak oyuncular işbirliğine de gidebilmekte, rekabetsel stratejilere başvurarak faydalarını maksimuma çıkarma yolunu da tercih edebilmektedirler. Diğer taraftan çok kişili oyunlarda oyuncuların ittifak kurma ve izleyecekleri stratejileri kurmakta daha fazla opsiyona sahip olma şansları yüksektir (Allan ve Dupont, 1999).

Oyunun skorları farklı kıstaslara ilintili olarak farklı şekiller alabilir. Sonuçlar oyuncular arasında enformasyon akışına, iletişimin varlığına, kişiler veya karar vericiler arasında ki güven boyutuna, oyunların frekans yani tekrar sayısına bağıntılı olarak değişebilir. Bunlara ek olarak oyunun mahiyeti, oyuncu güçlerinin simetrik ya da asimetrik durumuna, işbirliği isteyip istemeyeceğine, kazanma hırslarına, egemenlik erklerini ilgilendirip ilgilendirmedicine ve buna benzer kriterlere bağlı olarak değişebilir. Bu kriterlere dayanarak oyuncuların işbirliğine yanaşıp yanaşmayacağı netleşir (Arı, 2013).

1.4. Oyun Teorisi Modelleri

Oyunlar iş birlikteliğe dayalı olup olmama durumlarına göre kategorize edilebilmektedirler. Oyun teorisi ve kurgulanmış modelleri esasında skorlar üzerine bina edildiğinden, faydanın yapısı oyunun özelliğinin belirlenmesi açısından ayrı bir öneme sahiptir. Bir kısım kâğıt oyunları gibi rekabete dayalı oyunlar haricinde pek çok oyun, işbirlikteliğe elverişli olabildiği gibi hatta bu işbirlikteliği zorunlu bile kılabilir. Bu kriterlere dayanarak oyunlar, toplamları sabit olan (sıfır toplamlı) ve değişken toplamlı (toplama sıfır olmayan) olmak üzere iki ana grupta toplanmaktadır. Sabit toplamlı oyunlarda oyuncular arasında tam rekabet vardır. Oyunculardan biri kazanıyorsa diğeri kaybediyor demektir. Oyunculardan kaybeden tarafın kaybettiği oran ve miktar kadar diğeri taraf kazanacağı için toplamlar sonucuna etki etmeyeceğinden toplamları sabit oyunlar olarak nitelendirilir (Arı, 2013).

Değişken toplamlı oyunlarda ise toplam fayda veya kazanç karar birimlerinin veya oyuncuların izleyeceği stratejiler neticesinde değişkenlik

gösterebilmektedir. Oyuncular arası işbirliktelik, emformasyon paylaşımı ve koordinasyonel stratejiler tarafların daha fazla kazanmasına da sebep olabilir. Aslında bir kısım oyunlar oyuncuların bağımsız hareketleriyle ilintili olarak, işbirliği kadar rekabete de oldukça açık oyunlardır. İşbirliği kazancına örnek olarak ticari antlaşmalar, ekonomik ortaklıklar verilebilir. Örneğin Avrupa Birliği üyeliği hem katılımcıların serbest ticaretine zemin hazırlamakta, ticaret hacmi arttıkça üye ülkenin bu ekonomik işbirliği neticesinde kazancıda o oranda artmaktadır (Arı, 2013).

1.4.1. Sıfır Toplamlı Oyunlar

Toplamları sabit olan oyunlara sıfır toplamlı (zero-sum) ya da sabit toplamlı (fixed-sum) denilir. Bu tür oyunların bir kazanan tarafı bir de kaybeden tarafı vardır. Bu oyunlara, futbol, satranç gibi çift rakipli oyunlar örnek verilebilir. Bir siyasi temsilci seçiminde yarışan iki kişinin yarışı da sıfır toplamlı oyunlardandır. Temsilcilerden birinin aldığı her bir oy diğer yarışmacının kaybettiği bir oy demek olduğundan sıfır toplamlı veya sıfır sonuçludur. Sıfır toplamlı oyunlarda bir taraf için iyi olan şey diğer taraf için kötü demektir. Bu çatışmalı oyun mantığı geçmişte dinsel ideolojiler için kullanıldığı gibi soğuk savaş döneminde de kullanılmıştır. Varşova paktı için iyi olan bir durum Nato paktı için kötü bir durumu veya SSCB için kötü olan bir durum ABD için iyi olmaktadır. İki kutuplu bir dünyada Doğu ve Batı blokunun restleşmeleri hep sıfır toplamlı oyun kurgulamasına model teşkil eden türden hadiselerdi. İki süper güçten birinin çekildiği bir etki alanı diğer süper gücün kazanımı olarak ifade edilmekteydi. Bundan dolayı sabit toplamlı veya sıfır toplamlı oyunlar çatışmacı ve uzlaşılması mümkün olmayan stratejiler üzerinde kurgulanmaktaydı. Toplamı sıfır olan oyunlar bir defa oynandığı varsayılır. Bununla birlikte oyunda ki her bir safha önceki aşamadan bağımsız olarak analiz edilmektedir. Toplamı sıfır olan bir oyunu izah eden çizelge 1,1'de de gösterildiği gibi, rakip iki oyuncu ve bu iki rakip oyuncunun uygulayacağı iki farklı strateji bulunmaktadır. Çizelgede ki strateji matrisine göre A ve B oyuncularının AI, BI strateji tercihlerinde birinci oyuncu 4 puan alırken ikinci oyuncu 4 puan kaybetmektedir. Dört defa oynanan oyunun sonucuna bakıldığında görülmektedir ki her bir stratejik hamleden sonra bir oyuncunun kazancı diğer oyuncunun kaybına eşit olmaktadır (Arı, 2013).

A Oyuncusu İçin Stratejiler		B Oyuncusu İçin Stratejiler	
		I	II
	I	+4, -4	-3, +3
	II	+3, -3	-4, +4

Çizelge 1.1. Matris 1- Sıfır Toplamlı Oyunlar

Çizelgede görüldüğü gibi, rakiplerden biri oyunların sonucunda karlı çıkabiliyorken, karşı taraf kar edenin karı miktarında zarar edebilmektedir. Rakiplerden birinin gücünün veya avantajının yüksek olduğu durumlarda diğer rakip zararını minimum da tutmaya veya diğer tarafın kazancını minimize etmeye çalışmaktadır.

Çizelge 1.1'de oyunun başında B oyuncusu güç ve avantaj bakımından kuvvetli taraf olduğundan A oyuncusu strateji tasarlarken B oyuncusunun maksimum kazancını en azda tutmaya kendisinin maksimum kaybını minimuma indirmeye çalışmaktadır. Günlük yaşantısal olaylarda bunun birçok örneklerine rastlanmaktadır. Bununla beraber basit bir ifade ile maksimin ve minimaks strateji, kozlar iyi olduğu müddetçe kazancın mümkün olduğunca artırılmasına, şanslar tersine döndüğü anda ise olaydan çekilerek kaybın minimumda tutulmasına dayanmaktadır.

Sıfır toplamı oyunlardaki minimaks (maksimin) çözümlerde, üstte anlatıldığı gibi, oyuncu kazancını maksimuma çıkarmaya çalışacağı varsayılırken kaybını minimumda tutmaya yönelik bir strateji içinde olacağı öngörülmektedir. Böylesi bir senaryoda oyuncu, ya kazançlar arasından en az kazanca razı olmakta veya kayıplar arasından en az zararı seçmektedir. Ki buna kötünün içinden iyiyi seçmekte denilebilir. Fakat iki oyuncu içinde öyle bir kesişme noktası vardır ki bir oyuncunun minimum kazancı diğer oyuncunun en az kaybıyla çakışmaktadır. Çizelge 1.2'de bu durum görülmektedir. Her iki oyuncu için de faydalı olan strateji II numaralı alandaki stratejidir. A oyuncusu maksimum zararını minimuma, B oyuncusu da minimum faydasını maksimuma ulaştırmanın çaresini II numaralı stratejide bulduklarından bu kesişme noktası maksimin minimaks noktasıdır. B

oyuncusu II numaralı stratejiyi takip ederken A oyuncusu I numaralı stratejiyi takip ederse 4 kaybı olacaktır. İki oyuncunun da I numaralı stratejiyi izlemesi için B oyuncusunun tamamen bir beceriksiz olması gerekir. Sebebi şudur ki; böylesi bir durumda A, 7 kazanmaktayken B, 7 kaybetme durumundadır (Arı, 2013).

A oyuncusunun stratejileri		B oyuncusunun stratejileri	
		I	II
	I	+7, -7	-4, +4
	II	+2, -2	+1, -1

Çizelge 1.2. Matris 2- Sıfır Toplamlı Oyunlar (Maksimin / Minimaks AII, BII = +1, -1)

Fakat aşağıdaki çizelgede görüldüğü gibi, sıfır toplamlı oyunlarda her zaman optimal denge noktası bulunmayabilir. Örnek matris gösteriminde B oyuncusu II numaralı strateji takibinde kaybını minimuma indirmeye çalışmaktadır (15 yerine 5 ya da 7). Böyle bir stratejiyi tahmin eden A oyuncusu akılcı strateji uygulayıp II numaralı strateji takibiyle B oyuncusunun kaybının 5 yerine 7 ye çıkmasını (bu şekilde rakip oyuncunun minimum kaybını maksimize edecek) kendisininse 5 yerine 7 kazanmasını sağlamaya (minimum kazancını maksimize edecek) çalışacaktır. Oysaki böyle bir durumda B oyuncusu için akılcı strateji I numaralı strateji olacağından, kendisinin 4 kazanmasını, A'nın ise 4 kaybetmesini sağlamaya çalışacaktır. Bu stratejiyi anlayan A oyuncuysa oldukça akıllı çıkarımlar yaparak I numaralı stratejiyi takip ederek kendi kazancının 15, B'nin kaybının ise 15 (maksimum) olmasını sağlayacaktır. Rakip oyuncuların birbirlerinin stratejilerini izleyerek karışık bir strateji taktiğinde, kesin optimal bir denge noktası bulmak bir hayli zordur. Rakip oyuncular karşılıklı olarak birbirlerini, kendileri açısından avantajı yüksek olan stratejiyi seçmeye zorlayacaklardır. Bu tarz durumlarda blöf bir hayli işe yaramaktadır (Kaplan, 1957).

A Oyuncusunun Stratejileri		B Oyuncusunun Stratejileri	
		I	II
	I	+15, -15	+5, -5
	II	-4, +4	+7, -7

Çizelge 1.3. Matris 3- Sıfır Toplamlı Oyunlar

Çizelge matrislerde izah edilen ilişkiyel karmaşıya rağmen rasyonallite (gerçekçlllk) maksimin ve minimaks stratejinin esas bileşenleridir. Oyuncu bu tarz bir durumda rakip oyuncunun kendisine en ters ve olumsuz pozisyonuna göre gardını alır. Başka bir ifade ile rakip oyuncunun en negatif tavrına karşılık kendi açısından en iyi savunma stratejilerini seçimler. Bundan dolayı iki oyuncu da rakibi karşısında kendisi için en fazla kazancı sağlayacak taktiksel oyununu oynar ve bu oyunun stilini uygularken daha çok rakibin kapasitesine göre strateji ve taktik uygular. Amerika ile Rusya iki kutuplu Soğuk savaş döneminde silahlanma yarışında Rusya'nın geliştirdiği ss-9 tipi ilk vuruş yeteneğine sahip füzelere mukabil ABD hükümeti bunun kullanılması durumunda Amerika'nın misillemede bulunamayacağı varsayımıyla füzesarar tarzı füze (anti balistik füze) sistemini geliştirmiştir. Bu konjoktürde Amerika, Rusya'nın ne yapacağından çok kendisini en olumsuz durumda nasıl garantiye alacağı hususunda strateji izlemiştir. Amerika'nın bu tutumunda Rusya'nın füzeleri gerçekten saldırı amacıyla mı yoksa güçler dengesinde pazarlık gücünü arttırmak için mi tasarlayıp konuşlandırdığı fazla önemli olmamıştır. Başka bir ifadeyle rakibinin niyetinden çok rakibin potansiyel gücü dikkate alınmış en kötü senaryoya göre hareket edilmiştir. Oyuncuların böyle sakıncalı tutumlarında şüphe edilmemeli ki eksik iletişim veya iletişim yokluğu veyahut ta iletişimin çarpıtılması yatmaktadır. Böyle bir durumda rakibin niyetinin kesin ve tam olarak bilinmemesi ehemmiyetli bir etkidir. Bu platformda rakip oyuncunun kapasitesini öngörmek niyetini okumaktan daha kolay olacaktır. Bu sebeptendir ki savaş şartlarında oynanan stratejilere bir hayli benzemektedir. Örneğin; savaş şartlarında bir devletin geliştirdiği stratejisi ya rakip devletin kapasitesine veya niyetinin ne olduğuna dair yapacağı tahmin üzerine bina edilmekteydi. Şüphesiz kapasite tahmin yolu rakibin niyetini anlamaya göre hem daha kolay hem de daha güvenli bir yoldur (Hopkins ve Mansbach, 1973).

Sıfır toplamlı oyunların diğerk bir özelliği de rakip oyuncuların diğerk rakip oyunculara güvenmemesi ve gerilimi azaltıcı politikalar izlememesi üzerine kurulu olmasıdır. Sıfır toplamlı oyunlarda, ayrıca rakip oyuncunun niyetini kavramak için bile olsa rakibe ödül sunulmaz ve kendi niyetinin barışçıl olduğuna dair ikna gibi bir çabaya girilmez. Bundan dolayı işin kökeninde tamamen kuşku yatmaktadır. Rakiplerinde aynı biçimde davranacağı düşünöldüğünden hareketlenmede bu minvalde olacak ve bu yönelim var olan düşmanlığı had safhasına çıkaracaktır (Hopkins ve Mansbach, 1973).

Şunu belirtmek gerekir ki ister ulusal politikalarda ister ticari pazarlıklarda oyuncular arası çatışmaların sıfır toplamlımı, yoksa değişken toplamlımı olacağı rakiplerin olayları algılama biçimine sistem yapısına ve çatışmanın boyutuna göre değişecektir. Genellikle oyuncular verili şartlarda çatışmayı algılama biçimine göre bu stratejilerden birini benimseyip ya kazancı paylaşmak için işbirliği yapmakta veya zararını en aza indirmeye çalışarak en fazla kazanan taraf olmaya çalışmaktadır. Ayrıca, bu tür çatışmalı etkileşimlerde ister çakışan kazançlar, isterse uyuşan kazançlar olsun totalde kazançlı çıkmak ya da zararı en aza indirmek için taraflar azda olsa birbirlerine güvenmek zorunluluğu ile karşı karşıya kalırlar. Fakat bir boks maçında bu durumun söz konusu olması mümkün değildir. Çünkü bu tür müsabakalarda oyunculardan biri kazanırken diğerk oyuncu kaybetmektedir. Bundan dolayıdır her iki rakip oyuncuda mutlaka kazanmak için mücadele ederler. Ulusal politikalarda devletlerin bu tarz bir stratejiyle hareket etmesi, vahim neticeler doğuracağından kolay kolay böyle bir yola tevessül etmezler (Hopkins ve Mansbach, 1973).

1.4.2. Sıfır Toplamlı Olmayan Oyunlar

Bu oyunlara değişken toplamlı oyunlar da denilmektedir. Günlük yaşantılar, ticari pazarlıklar ve uluslararası çatışmacı politikalar her zaman sıfır toplamlı olmazlar. Bu oyunların büyük bir kısmı değişken toplamlı (variable - sum) veya sıfır toplamlı olmayan (non-zero-sum) tarzındaki oyun modellerine daha çok benzemektedir. Bu tür çatışmacı, değişken toplamlı oyunların toplam sonucu sıfır olmayıp birinin kazancı diğerkinin kaybına eşit olmak zorunda değildir. Toplamı sıfır olmayan oyunların bir özelliği de oyuncular ikiden fazla olabilir. Bu tarz oyunlarda,

oyuncular rekabete girebildiği gibi, iş birliğine de yanaşabilir ve bu tutumları da oyunun sonucunu değiştirebilecektir. Bundan dolayıdır ki oyuncular rekabete girecek olurlarsa beraber kaybedebilir veya çıkarları doğrultusunda işbirliği yaparak beraber de kazanabilirler. Şu gözden kaçırılmamalıdır ki ticari pazarlıklar veya uluslararası ilişkilerde tercihler ve sonuçlar oyun teorisi model çerçevesine her zaman uymayabilir. Bu tarz çatışmalı politikalarda oyunculardan birinin, iş birlikteliğini zorunlu gördüğü bir durumda diğer oyuncu kendi menfaatine uygun bulmayabilir. Örneğin; Amerika ve Rusya arasında imzalanan SALT II güvenlik anlaşmalarının uygulanamaması bu iki rakip devletin durumu farklı algılamalarından kaynaklanmıştır. Dolayısıyla bazı durumlarda oyuncuların durumu farklı algılaması neticesinde, değişken toplamı bir oyun, sıfır toplamı bir oyuna dönüşebilmektedir (Deutsch, 1988). Oyun teorileri içinde özellikle değişken toplamı oyun modellerinden üç oyun modeli dikkat çekmektedir. Bu modeller: Tavuk oyunu (chicken game), geyik avı (stag hunt), mahkûmların ikilemi (prisoners dilemma) modelidir.

A - Tavuk Oyunu (Chicken Game): Bu oyun modelinde karşılıklı tehdit algılaması söz konusu olduğundan tavuk oyununda kazançlar karşılıklı çatışma halindedir. Tavuk oyunu modeli sıfır toplamı olmayan oyunlara verilebilecek en uygun örnektir. Tavuk oyunu (chicken game) modelinde farklı yönlerden ve aynı şeritten karşılıklı birbirleri üzerine süratle giden iki genç sürücünün cesaret gösterisi kastıyla oynadıkları eski Hollywood filmlerinden ilham alınarak kurgulanan popüler bir oyundur. Bu oyunun kuralı gereği, araçlardaki sürücülerden biri çarpışmayı göze almayıp son anda şerit dışına çıkarsa, kaybeden taraf olarak arkadaşlarının gözünden düşüp tavuk olarak nitelendirilirken şeridi terk etmeyip yoluna devam eden prestij kazanarak arkadaşlarının gözünde kahraman olur. Sürücülerin tercih edebilecekleri opsiyonlardan birisi, ortak hareket ederek işbirliği içerisinde şerit değiştirmek. Fakat bu durumda şöyle bir risk durumu söz konusudur. Ya diğer arkadaş işbirliğini bozup ta yoluna devam ederse ki bu halde arkadaşlarının gözünde tavuk olmayı ve oyunu kaybetmeyi göze almaktadır. İkinci opsiyon, hiçbir şekilde şerit değiştirmeyerek çarpışıp ölmeleri. Üçüncü opsiyon ise ölümü göze alarak hiçbir şekilde şerit değiştirmeyip arkadaşının şerit dışına çıkarak tavuk olmasını sağlamak ve oyunu kazanarak kahraman olmaktır (Deutsch, 1988).

Matematiksel sembollerle ifade etmek gerekirse çizelge 1.4'te gösterildiği gibi dört ihtimalli sonuç çıkmaktadır. Birinci ihtimal: A ve B sürücüleri son tahlilde ortak iş birlikteliğe gidip şerit dışına çıkar ve her iki sürücü de -5,-5 puan alır (AI, BI). İkinci ihtimal: A sürücüsü işbirliği yaparak şerit değiştirir, fakat B işbirliğinden kaçınıp şerit değiştirmez ve A'nın kaybetmesine neden olur bu durumda A'nın puanı -10 olurken B +10 a çıkar (AI, BII). Üçüncü ihtimal: B sürücüsü işbirliği yaparak şerit değiştirir, A işbirliğinden kaçınıp şerit değiştirmez ve B'nin kaybetmesine neden olur bu durumda B'nin puanı -10 olurken A +10 a çıkar (AII, BI). Dördüncü ihtimal: Her iki araç sürücüsü de şerit değiştirmez ve çarpışarak ölürler böyle bir durumdaki puanlama ise -50,-50 olacaktır (AII, BII). Oyuna dikkatli bakıldığında ikinci ve üçüncü olasılıklarda yani (AI, BII) ve (AII, BI) stratejilerinde oyun sıfır toplamıya dönüşmektedir fakat oyun bir bütün olarak değerlendirildiğinden değişken toplamı bir oyun olarak kabul edilir.

A Oyuncusunun stratejisi	B Oyuncusunun Stratejisi	
	I	II
I	-5, -5	-10, +10
II	+10, -10	-50, -50

Çizelge 1.4. Matris 4- Tavuk Oyunu (Chicken Game)

Tavuk Oyunu detaylı analiz edildiğinde iki oyuncu için en avantajlı durum zararın en az olduğu minimaks (maksimin) durum birinci strateji olup, -5 puanla kaybı en aza indirip zararı minimize etmektir. Sürücülerden biri işbirliği yaparsa iki tarafta diskalifiyeden kurtulur. Diğer sürücü işbirliğinden kaçınsa bile en azından sağ kalmış olacaktır. Diğer opsiyonlar da ise karşı oyuncunun davranışlarına bağlı olarak kazanç oranı yüksek olsa da risk alabildiğince fazladır. Bu oyunda işbirliği için birinin kararı yeterli olmayıp iki oyuncunun da aynı oranda bunu arzu etmesi ve diğer oyuncunun niyetinden emin olması gerekir. Fakat bu Tavuk Oyununda son sürat birbirilerine doğru araç süren oyuncuların karşıdaki oyuncunun ne yapacağını öngörmeleri mümkün olamayacağından, iki sürücü de önceden kafalarında kurguladıkları stratejiyi uygulamak durumundadırlar. Oyunda uygulanabilecek en

optimal ve rasyonel seçenek iki sürücünün de işbirlikteliğine gitmeleridir. İki taraf için en olumsuz sonucun yani dördüncü opsiyonun söz konusu olabilmesi için iki oyuncunun da rasyonelite dışı davranmaları gerekir. Tersi durumda oyunculardan birinin rasyonel davranışı yetersiz kalmakta, ancak daha vahim bir durumdan kurtulma imkânı doğmaktadır. İki oyuncunun rasyonel davranışı durumunda iş birliğine gidilecek yani birinci ihtimaldeki strateji seçileceğinden kesin kayıp söz konusu olmayacaktır (Arı, 2013).

İki kutuplu soğuk savaş sürecinde Amerika ve Rusya çatışmalarının bazı durumlarda sıfır toplamlı olmayan bir kategoride seyir ettiği de görülmüştür. İki süper gücün rasyoneliteye uygun davranması neticesinde, Küba ve Berlin Krizi örneklerinde de görüldüğü gibi, iki taraftan birinin kesin üstünlüğü söz konusu olmadan uzlaşma yoluna gidilerek daha vahim bir sonucun önüne geçilmiş ve sorun çözülmüştür. Her iki kriz durumunda da iki devlet rasyonalist bir paradigmadan bakmamış olsa, sonuç hem tüm dünya ulusları, hem de bu iki süper güç için tam anlamıyla bir felakete dönüşebilirdi.

Tarafları kriz çözümüne iten esas faktör, nükleer savaş tehlikesi ve top yekün yok olma tehdidiydi. Bundan dolayı iki süper gücün bu restleşme durumları tavuk oyunundaki sürücülerin durumuna benzemektedir. Çünkü 1962 Küba restleşmesinde Amerika ve Rusya'nın karşılıklı iki stratejisi görülmektedir. İki tarafta ya geri çekilecek veya sonuna kadar stratejilerin de inat edeceklerdi. Fakat rasyonel davranıp iki taraf da kaybetmiş görünseler bile birinci stratejiyi seçip geri çekildiler. Kaybedilmiş görüntüsüne rağmen muhtemel bir felaketi önlemiş olduklarından kazançlı çıkmışlardır. Ancak bu çatışmalı oyunda bir taraf aykırı bir stratejiye yönelseydi, karşı taraf kaybedecek ve bu durumda oyun bir anda sıfır toplamlı bir oyuna dönüşecekti.

ABD'nin Stratejisi		SSCB'nin Stratejisi	
		Ödün verme (I) (II)	Ödün vermeme
	Ödün verme (I)	-1	+2
	-1	-2	
Ödün vermeme (II)	+2	-2	-8
		-8	

Çizelge 1.5. Matris 5- Küba Krizi (ABD ve SSCB'nin stratejileri)

Çizelge 1.5'de de sembolize edildiği gibi, taraflar işbirliğine yönelip taviz ve geri çekilmeyi tercih ettiklerinden kayıpları -1, -1 (I, I durumu) oluşurken, taraflar şiddeti tırmandırıcı stratejiyi takip etseydiler kaybettikleri oran oldukça artacak -8,-8 (II, II durumu) oluşacak ve sonuç tam bir felakete dönüşecekti. Bununla beraber taraflardan biri işbirliği stratejisini tercih eder yani taviz veren taraf olurken karşı taraf bu taviz ve stratejiye yanaşmazsa taviz veren taraf kaybedecek taviz vermeyen taraf ise kazançlı çıkacaktır (I, II ya da II, I durumları) (Arı, 2013).

B- Geyik Avı Oyun Modeli (Stag Hunt): Değişken toplamı (sıfır toplamı olmayan) ve oyuncu sayıları ikiden fazla (n) oyuncunun rol aldığı çatışmalı oyunlarda modellenen başka bir oyun teorisi kurgulaması da “geyik avı” (stag hunt) modelindeki avcılarının tutum ve davranışlarıdır. Bu modelde açıkları tavan yapmış avcılar pusuya düşürdükleri geyiği işbirliği içinde hareket ederlerse avlayabileceklerdir. Geyik avcılarının hepsini de doyuracak yeterliliktedir. Avcıların bir araya gelerek beraber hareket etmelerini sağlayan ortak paydaları hepsinin aç oluşlarıdır. Avcılardan biri işbirliğinden çekilirse geyik kaçacak arzulanan ortak amaca ulaşamayacaklardır. Hedefe ulaşılabilmesi işbirliğinin tamamen gerçekleşmesine bağlıdır. Fakat her bir avcı tek başına bir tavşan avlayıp karnını doyurabileceğinden geyik pususu sırasında gördüğü bir tavşanın peşine düşerek pusuyu terk eden yani işbirliğini terk eden avcı tek başına belki tavşanı avlayabilecek belki de avlayamayacaktır. Ancak bu durumda geyikte avlanamayacaktır. Bu şekildeki bir işbirliğinden kaçınma durumunda eğer tavşan

avlanabilirse bireysel fayda çok küçük bir ölçüde tatmin edilmiş olabilir (çünkü bir geyikten bir avcıya düşecek fayda tavşandan çok daha fazladır) tavşanın avlanamayışı durumunda ise hem bireysel fayda hem de kollektif fayda karşılanamamış olacaktır. Oysaki iş birliktelik yapılarak ortak çıkarın üzerine gidilseydi müşterek fayda ile birlikte bireysel fayda da temin edilmiş olacaktı. Bundan dolayıdır ki avcılar için iki olası seçenek gözükmemektedir. Birincisi ya kollektif hareket stratejisi uygulanarak daha tatminkâr bir sonuca ulaşmak veyahut ta mevcut durumu riske sokarak bireysel fayda peşinde koşmak. Oyuncu sayısının fazla olduğu uluslararası çatışma türlerine uygulanabilecek özellikte olan bu tarz oyunlarda, oyuncular için en optimal seçenek işbirliği seçeneğidir (Deutsch, 1988).

C- Mahkûm İkilemi (Prisoners Dilemma): Değişken toplamlı (sıfır toplamlı olmayan) bir diğer ilginç oyun teorisi modeli de mahkûmun dilemması (prisoners dilemma) oyunudur. Çatışmalı ilişkilere uyarlanabilecek ve realist bir model olarak kabul edilen “mahkûmun ikilemi” kurgulanışın da oyuncular, karşılıklı arzu edilmeyen, bir duruma düşmemek için işbirliktelik yapmak zorunluluğu ile karşı karşıyadırlar. Taraflar arasında hiç bir şekilde iletişim söz konusu değildir. Aralarında iletişim bulunmadığı için, taraflarda güvensizlik ve taraflardan birinin işbirliğinden kaçabileceği riski söz konusudur ve bu riski göze almak zorundadırlar. Oyuna göre, tutuklanmış ve beraber suç işledikleri şüphesiyle yargılanan iki mahkûmun, hüküm giyebilmeleri, mahkûmlardan birinin itiraf ederek suçlarını kabul etmesine bağlıdır. Oyun şu şekilde koşullanmıştır: Farklı hücrelerde tutulan ve tek tek sorgulanan mahkûmlara, suçlarını bir gün önce itiraf etmeleri karşılığında, ilk itiraf eden mahkûma para ödülü verilip, serbest bırakılacağı vaadinde bulunmaktadır. Mahkûmlardan birisinin idamının onanması ilk itiraf edenin itirafına bağlıdır. Aynı durum diğer arkadaşı içinde geçerlidir. Arkadaşı parayı alıp serbest kalırken kendisi idam edilecektir. Bu durumu değerlendiren her iki mahkûm aynı gün içerisinde itirafta bulunurlarsa idam edilmeyecekler fakat onar yıl hapse mahkûm olacaklardır. Her iki mahkûm sessiz kalmayı tercih ederde konuşmazlarsa, parayla ödüllendirilmeyecek fakat her iki mahkûmda serbest kalacaktır. İki mahkûmun düşünmeleri için ertesi güne kadar zaman tanınır. Mahkûmlar bu ikilemle baş başa bırakılarak hücrelerinde düşünmeye başlarlar. Karşılarında iki olasılık bulunmaktadır. Bu olasılıklardan birincisi, işbirliği yaparak konuşmamayı tercih edip özgür olmak, ikinci olasılık ise suçlarını itiraf ederek idam edilmekten kurtulmaktır.

Matematiksel olarak sembolize edildiğinde, iki mahkûmun stratejisi olası dört sonuç şeklinde sıralanmaktadır. Birinci sonuç: İki oyuncu da konuşmaz, para ödülü alınamazlar da serbest kalırlar. Çizelge 1.5'te gösterildiği gibi A ve B'nin puanları +1,+1 (AI, BI) şeklinde olacaktır. İkinci sonuç: A konuşmaz B konuşursa A idam edilip B para ödülünü alıp serbest kalacaktır ve bu durumda puanları -20, +20 (AI, BII) şeklini alacaktır. Üçüncü olasılık: B konuşmaz bu defa A konuşursa B idam edilip A para ödülünü alıp serbest kalacaktır, bu durumda A ve B'nin puanları tersine dönecek +20, -20 (AII, BI) şeklinde olacaktır. Dördüncü olasılık: İki mahkûm da rasyonel davranıp aynı şeyi yapacaklarını düşünerek ikisi de aynı gün itirafta bulunurlarsa, 10 yıl hapse mahkûm olup idamdan kurtulacaklardır. Bu stratejideki puanlama ise şu şekilde olacaktır -10, -10 (AII, BII). Bu oyuncular için en rasyonel strateji sonuncusudur. Çünkü birbirleri ile iletişim kurma imkânı yoktur, bu tarz bir durumla karşılaşacaklarını önceden öngörmeleri mümkün değildir, birbirlerine güvenmeleri için bir sebep de yoktur, diğer tarafın ne karar vereceğini de bilemeyecekleri için en rasyonel seçim dördüncü strateji olacaktır (Deutsch, 1988).

A Oyuncusunun Stratejileri	B Oyuncusunun Stratejileri	
	I	II
I	+1 , +1	-20, +20
II	+20, -20	-10, -10

Çizelge 1.6. Matris 6- Mahkumun ikilemi

Aslında sıfır toplamlı olmayan oyunlar kapsamında değerlendirilmesiyle beraber "mahkûmun ikilemi" oyun modelinde tüm olası stratejilerde mahkûmlar, beraber kazanıp beraber kaybedecekleri gibi, mahkûmların birisi için kazanç diğeri için kayıp anlamına geldiğinden oyun sıfır toplamlı oyuna dönüşebilmektedir (AI, BII ve AII, BI). A Oyuncusunun Stratejileri B Oyuncusunun Stratejileri I II I +1, +1 -20, +20 II +20, -20 -10, -10.

Mahkûmun ikileminde, mahkûmların önceden tanışmadıkları, geçmişleriyle ilgili herhangi bir bilgiye sahip olmadıkları, daha sonrada birbirlerini görmeyecekleri,

aralarında iletişim olmadığı, birbirlerine güven konusunda şüphe duydukları, oyunun bir defa oynanacağı farz edilmektedir. Hâlbuki oyuncuların aynı sosyal tabakadan olmaları, oyunun sonradan tekrar edilebilirliğini bilmeleri durumunda stratejileri ve davranışları farklı olabilir. Oyuncular, ileriki bir zamanda işbirliği yapılabilecek bir imkânın doğabileceğini göz ardı etmeyip, aynı tercihi yapmak isteyebilirler, karşı oyuncunun işbirliğine yatkın bir kişilik olduğunun bilinmesi durumunda da işbirliği seçeneğini yüksek bir ihtimaldir. Aksine rakibin kişisel çıkar peşinde koşan bir tip olarak bilinmesi işbirliği ihtimalini de ortadan kaldıran bir etken olarak düşünülebilir. Ayrıca rakiplerin bulunduğu siyasal ve toplumsal statü, oyuncuları işbirliğine zorlamakta ve stratejilerini buna göre belirlemelerinde zorlayıcı bir etken olmaktadır (Nicholson, 1989).

Çizelge 1.7'de mahkumun ikilemi modeliyle bir silahlanma yarışı analiz edilmektedir. Bu modele göre iki tarafın silahsızlanması durumunda kazanç matrisi 3,3 (AI, BI) iken, her iki tarafın silahlanması durumunda kazanç 2,2 (AII, BII) olmaktadır. Ancak rakipler arası güvensizlik ve iletişim yetersizliği bu devletleri, kendi ulusal güvenliklerini riske atmama doğrultusunda harekete geçireceğinden her iki rakip devlet rasyonaliteye dayanarak silahlanmaya devam edecektir. Bu durumda sonuç 2,2 olacaktır. Kaldı ki devletlerden biri silahsızlanırken veya silahlanma yarışından vaz geçerken öteki devlet silahlanma yarışına devam ederse, silahsızlanan devletin $(4-1=3)$ kaybı 3 olacaktır. Zira BII, AI ve AII, BI'de sonuç 4,1'dir (Bennett, 1995).

Devletlerarasında karşılıklı iletişim ve güven olmadığı müddetçe her bir taraf, takip ettiği strateji akabinde elde edeceği olası kayıp ve kazançları hesaba dâhil edecektir. Modelimizde A Devleti silahsızlanmayı seçerken (AI) stratejisinde toplam kazancı 4 (B'nin takip ettiği BI ve BII stratejilerinin neticesine göre olası kazançlarının toplamı $3+1=4$ 'tür). Net kazancı ise 3 (BI ve BII stratejilerine bağıntılı olarak elde edeceği kazançlar farkıdır $7-4=3$ 'tür). A devleti silahlanma durumunda (AII) stratejisinde ise toplam kazanç 6 net kazancı ise 3 olmaktadır. Aynı durum B devleti içinde geçerlidir. Bu durumda rasyonel görünen çözüm AII, BII (Silahlanma, Silahlanma).

A Devletinin Stratejisi		B Devletinin Stratejisi	
		Silahsızlanma I	Silahlanma II
	Silahsızlanma I	3 (B) 3 (A)	4 (B) 1 (A)
	Silahlanma II	1(B) 4(A)	2(B) 2(A)

Çizelge 1.7. Matris 7- Silahlanma Yarışı ve Mahkûmun İkilemi

Ayrıca, iki devlet başlangıçta aralarında işbirliğini tercih etseler bile, herhangi devletin (A) teknolojik bir yeniliği uygulayarak yeni bir silah sistemi geliştirmesi, karşı devletinde (B) aynı şekilde hareket etmesine sebep olacaktır. Bu durumda A devleti de tekrar B devletinin bu tutumuna tepki göstererek silahlanmaya devam edecek ve sonuçta, iki tarafında tutumları üçüncü safha silahlanma şekline dönüşeceğiinden bu aşamadan sonra geriye dönüşleri her iki devlet içinde hayli zor olacaktır.

1.5. Oyun Modellerine Genel Bir Bakış

Tavuk oyununda iki oyuncunun ve çok sayıdaki oyuncu ile oynanan geyik avı modellerinde oyuncuların işbirliği yapmaları rasyonel bir davranışken, mahkûmun ikilemi modelinde işbirliği yapmak bir hayli risk içermektedir. Zira mahkûmun ikilemi oyun modelinde rakip oyuncular işbirliği yaptıklarında beraber serbest kalabilirken içlerinden birinin işbirliğinden kaçınması işbirliği yapanın idam edilmesine sebep olmaktadır (-20, +20). Eğer iki oyuncuda işbirliğinden kaçınırsa (-10, -10) ikisi içinde aynı sonuç doğmaktadır. Hâlbuki tavuk oyun modelinde, tam aksine rakip oyuncuların, işbirliği yapmamaları, iki tarafında çarpışıp ölmeleri gibi bir felakete sebep olmaktadır (-50, -50). Bundan dolayıdır ki tavuk oyununda oyuncuların işbirliğine gitmeleri yüksek risk içermez. Çünkü içlerinden birinin işbirliği yapmaması ikisi açısından ölüm gibi bir felaket doğurmaz en fazla işbirliğinden kaçanın oyunu kaybetmesine sebep olur (-10, +10). Fakat yüksek ihtimalle diğer oyuncuda aynı şekilde rasyonel davranıp işbirliği yapmayacağından iki oyuncu içinde aynı sonuç meydana gelecektir (-5, -5) ve keskin bir kayba neden olmayacaktır. Bunlara binaen siyasi, ekonomik, ideolojik vb. sebeplerle baş gösteren

ve gittikçe tırmanan gerilim ve çatışma durumları, silahlanma yarışları, ekonomik ve ticari pazarlıklar, teknolojik yarışların ve buna benzer etkenlerin sebep olduğu problemlerin çözüm aşamasına götürülememesi mahkûmun ikilemi oyun modeline benzemektedir. Bu tarz konjüktürel gerilimlerin yaşandığı durumlarda oyuncular gerçekten işbirliği yapsalar kazançları bir hayli yüksek olacaktır. Çünkü bu durumda silahlanma için harcanan ekonomik kaynaklar farklı yatırım projelerine yatırılarak insanlığın ferahı için harcanmış olacak ve karşılıklı güven ve iletişim, insanlar arası ilişkileri daha sıcak bir boyuta taşıyacağından sosyolojik anlamda da insanlar arası sıcak ilişkiler artmış olacaktır. Bununla beraber eğer karşı taraf işbirliğinden vazgeçerse işbirliğinde devam eden taraf için büyük bir tehlike söz konusudur. Çünkü silahlanma yarışında geri kalmış olduğu için muhtemel bir savaşı kaybedip bağımsızlığını yitirme gibi bir tehlike söz konusudur (Deutsch, 1988; Dougherty ve Pfaltzgraff, 1990).

Mahkûmun ikilemi oyun modelinde oyunun tekrarlanma bilirlilik ihtimali kadar ne periyotlarla tekrarlanacağı ve oyuncunun verebileceği tepki boyutları, oyuncuların işbirliğine yatkın olup olmadıkları önemli bir faktördür. Üstte de anlatıldığı gibi silahlanma yarışında, taraflardan birinin silah modernizasyonuna gitmesi belli bir zaman aralığında olduğundan karşı tarafın bunu görerek işbirliğinden kaçmasına yol açabilmektedir. Çünkü bu tarz durumlarda devletler, kısa vadeli kazançlarını uzun vadeli kazanımlara tercih etme eğiliminde olabilmektedir. Tek taraflı işbirliğinden kaçan taraf belli bir silah üstünlüğüne ulaşmış olsa bile bunu fark eden devletin bu modernizasyonu dengeleyip ve hatta geçebileceği ihtimalide mevcuttur (Nicholson, 1989).

Mahkûmun ikilemi tarzı oyunlarda, oyuncular işbirliği içerisinde iki tarafında serbest kalması veya silahlardan arınarak elde edilen kaynağın insanların refahına yönelik kullanılması mümkün olmamaktadır. Çünkü silahlanma anaforundan ve ikileminden kurtulmaları için kesin bir iletişim ve güven sağlanamamaktadır. Taraflar arasındaki bu ikilem ve güvensizliğin gerçek nedeni iletişim güvensizliğidir. Sonucun gerçekten farklılaşması için iletişim eksikliğinin izale edilmesi ve güvensizlik ortamının bertaraf edilmesi gerekmektedir. Uluslararası politikada ve diplomasi sahasında veya iktisadi teşekküller gibi çatışmalı alanlardaki ardı ardına yaşanan hadiselerde bu taraflar arası işbirliğinin keskin ya da soft bir tutumla karşılık

bulacağını öngörmek mümkün değildir. Silahlanma ya da çeşitli strateji denemelerinde oyuncular rakip oyuncunun tutum ve niyetini net bir şekilde bilemediklerinden, kendi bakış açlarına göre en optimal stratejik karar olarak silahlanmayı veya gerilimli stratejilerine devam etmeyi düşünürler. Bu noktada karşı tarafa güvenerek silahlanmadan vazgeçmek, oyuncular açısından yüksek riskli ve rasyonel görülmemektedir. Amerika'nın Küba Krizi'ndeki stratejisi bu açıdan bakıldığında tavuk oyunundaki rasyonalist tutum ve davranışa benzemektedir. Amerika ve Rusya,1962 Küba krizinde askeri çatışma ihtimalinin büyük bir nükleer savaş tehlikesini doğurduğunu ve topyekûn yok olma riskinin görülmesi ile karşılıklı taviz vererek krizi sonlandırmış ve yumuşama dönemine geçmeyi tercih etmişlerdir.

John F. Kennedy ve Nikita Khrushchev, Sovyetlerin Küba'da; ABD'nin Türkiye'de konuşlandırılmış füzelerinin kaldırılması konusunda karşılıklı verdikleri sözler ve Amerika'nın deniz ablukasını kaldırması neticesinde kriz sonlandırılmıştır. İki kutuplu soğuk savaş rüzgârlarının estiği dönemi diyalog ve yumuşamaya çevirmeye sebep olan kriz, sıfır toplamı olmayan oyun modeline benzetilmektedir. Ekonomik ve ticari çatışmalı ortamlar ve tarife görüşmelerindeki atraksiyonlar mahkûmun ikilemi oyun durumuna benzemektedir. Çünkü bir tarafın görüşülen tarifeye yönelik stratejisi diğer tarafın tutum ve stratejisine bağlıdır ve bir suiistimal veya provokatif bir eylem misliyle karşılık verilmesine sebep olabilir (Arı, 2013).

Uluslararası çatışmalarda oyuncuların her durumda rasyonel tutum ve davranış sergilemeleri beklenemez. Ve ek olarak sıfır toplamı model gibi görülen bir çatışma, süreç içerisinde taraflardan birinin, diğerinin rasyonaliteye uygun davranıp davranmamasına bakmadan, imha olma veya saygınlık kaybı arasında bir tercihte bulunmasıyla da sıfır toplamı olmayan bir oyuna dönüşebilmektedir. Tavuk oyunundaki rasyonel strateji seçimi benzeri bir duruma dönüşebilmektedir. Bununla beraber oyuncular pek çok problemde, durumun farklı algılanması neticesinde sıfır toplamı oyunlarda değişiklik ortaya çıkarabilmektedirler. Fransız ve Alman ilişkileri bu oyun değişikliğine örnek olarak gösterilebilir. Almanların Fransızları yenip 1871'de Alman birliğini sağlamasının ardından oyun sıfır toplamı stratejiler çerçevesinde devam etmesine rağmen, İkinci Dünya Savaşından sonraki süreçte Avrupa Birliği safhasıyla ve bu birliğin içinde birlikte yol almasıyla oyun sıfır toplamı olmayan bir modele dönüşmüştür. Özellikle uluslararası çatışmalı diplomatik

oyunların pek çoğunda (başlangıçta iki rakip arasında başlamış olsa bile) süreç içerisinde başka oyuncuların katılımıyla (-n. sayıda) olabildiğinden ve oyunculardan birinin kaybı diğer tüm tarafların kazancı anlamına gelmediğinden, oyun sıfır toplamlı modellerden daha fazla, geyik avı oyun modelinde olduğu gibi, sıfır toplamlı olmayan oyunlarla örtüşmektedir. Bu durum uluslararası ilişkilerde işbirliklerinin hem nitelik ve hem de niceliksel olarak gelişip artmasına, imkân tanımaktadır.

1.6. Oyun Teorisine Yönelik Eleştiriler

Oyun teorisi de eleştiriden ari değildir ve bu teoriye yöneltilen en temel eleştiri, gerçeklerin basite indirildiği, insan duygularla yüklüdür ve bu bağlamda davranışlarıyla pratik yaşamdaki uygulamalarının farklı olabileceği gerçeğinin göz ardı edildiği, yeterince empirik araştırmalara ve yeterli veriye dayanmadığı için empirik değerinin fazla olmadığı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Buna ek olarak teorisinin bazı varsayımlarının günlük yaşamla pek fazla uyum halinde olmadığına dikkat çekilmiştir. İki kutuplu soğuk savaş nedeniyle, 1950'lerde karar verme süreçlerinde oldukça yoğun olarak kullanılmış olmasına rağmen, 1960'lı yıllarla beraber gözle görülür bir azalma gözlenmiştir. Buna sebep olarak gösterilen nedenler, oyun teorisi toplumsal olguları analiz ederken olguları basite indirmediği ve çarpıtılabildiği, matematikçilerin karmaşık olayları çözecek yöntemler geliştiremediği ve çeşitli sosyal bilimcilerin oyun teorisinin temel mantığını sorgulamaya başlaması olarak gösterilebilir (Hopkins ve Mansbach, 1973).

Oyun teorisine getirilen eleştirilerden bazıları da aşırı matematiksellik içerdiği, matematikle ilgili olmayanlara pek fazla hitap etmediği yönündedir. Teoriye eleştirenlere göre uluslararası ilişkilerin, ekonomik çatışmaların, ticari görüşmelerin, matematiksel bazda analiz edilmesi gerçeğin çarpıtılmasına zemin hazırlamaktadır. Oyun teorisine getirilen bir eleştiride devletlerarası çatışmalı ilişkileri sadece sıfır toplamlı ve mahkûmun ikilemi gibi iki ana oyun modeline indirgemiş olmasıdır. Çünkü bu iki modelde oyuncuların bencil tutum ve davranış içinde iş birlikteliğinden kaçınmasını önermektedir. Hâlbuki devletlerarası ilişkiler her zaman çatışmanın esas olduğu Hobbesiyen bir tarzda seyir etmeyebilir. Bu faraziyelere göre oyun teorisi, realizm akımı etkisinde kalmış görüntüsü vermektedir. Realist bakış açısı ve oyun teorisine göre, oyuncuları işbirliğine sürükleyen temel faktör, totaldeki kazanç değil, net kazançtır. Hâlbuki gerçek yaşamda durum bu şekilde tezahür etmiş

olsaydı işbirliğinin çok az görülmesi ve hatta neredeyse hiç tezahür etmemesi gerekirdi. Zira devletler genelde net kazançtan ziyade kendileri açısından daha çok total faydalarını dikkate almaktadır. Son bir eleştiride realist teoride olduğu gibi oyun teorisinde de, devletlerarası ilişkilerin analizinde etik ve moral değerlere yer verilmemesidir. Realist görüşte olduğu gibi, oyun teorisi de esas faktör olarak devleti uluslararası ilişkilerin odak noktasına koymakta, diğer faktörleri göz ardı ederek ulusal faydayı ön planda tutmaktadır. Oyun teorisinde, oyuncuların rasyonel tutum ve davranış sergileyeceği farz edildiği halde, oyuncuların bazen rasyonalite dışı davranışlar sergilediği de bilinmektedir. Diğer oyuncunun da rasyonel tutum takınacağını farz eden bir oyuncu, tersi bir durumda büyük bir kayıp yaşayabilir. Dolayısıyla karşı oyuncunun muhtemel tutum ve davranışlarını, iletişimsiz bir ortamda, önceden öngörmek imkân harici olduğu gibi, iletişimin mümkün olduğu varsayılsa bile karşı oyuncunun beklenen davranışı her zaman sergilemesi söz konusu olmaya da bilir. Ayrıca, farklı algılamalar ve veri eksikliği gibi rasyonel davranışı önleyici sübjektif ve öznel faktörlere, oyun teorisinde yer verilmemektedir (Arı, 2013).

Oyun teorisinin kurgulamalarında genellikle tarafların iki seçenekli strateji benimseyeceği varsayılmaktadır. Oysa reel yaşamda oyuncular, birçok strateji takip ve imkânına sahip bulunabilirler. Bu sebeplerden ötürü oyun teorisi ile gerçek arasındaki farklılık dikkati çekecek boyutlardadır. Rakip oyuncunun, olabilecek en olumsuz davranışı sergileyebileceği varsayımına göre strateji izlemeyi, rasyonel davranış olarak gören oyun teorisi, oyuncuların beraberce çok daha fazla kazanabilecekleri seçenekleri rasyonel davranış olarak değerlendirmemektedir. Oyun teorisi kurgulamalarında, problemlere çözüm, akılcı veya realist çözüm yolu olarak işbirliğini öngörmektedir. Oyuncuların işbirliği yaptıkları model sadece tavuk oyunu modelin de söz konusu olabilmektedir. Tavuk oyunu modelinde oyuncuları işbirliğine zorlayan esas faktör net kazanımdan daha ziyade kaybın bir felaket oluşudur. Oyun teorisinde, kazanç veya kayıpların artıp eksilmesine göre, oyuncuların işbirliğine eğilimi olasılığı göz önünde tutulmakta ise de genelde karşılıklı güvensizlik ve iletişim yetersizliği faraziyesine dayalı oyun kurgulamalarında işbirliğinin sağlanması, bir hayli zor görünmekte ve günümüz şartlarına çok fazla hitap edememektedir (Arı, 2013).

İKİNCİ BÖLÜM

2. TOPLU PAZARLIK STRATEJİLERİNDE

MODELLER ve OYUN TEORİLERİ

2.1. Sendika, Toplu Pazarlık ve Grev Gelişim Süreci

Batıda Sendikacılık ve toplu pazarlık uzun mücadeleler sonucunda doğmuş, gelişmiş ve bugüne ulaşmıştır. Mesleki örgütlenmelerin (loncalar) hâkim olduğu devrim öncesi toplumsal yapıdan sanayi devrimi sonrası teknoloji toplumuna dönüşürken ilk örgütlü yapılar meslek sahiplerinin oluşturduğu sendikal örgütlenmeler olmuştur. Avrupa da özellikle 18. asır sonlarına doğru, İngiltere'nin başını çektiği işçilerin sendikalaşma biçimleri lonca düzeninin uzantısı şeklinde karşılıklı yardımlaşma esasına dayanan dernekler şeklinde ortaya çıkmışlardır (Dereli, 1993). İlerleyen süreçle birlikte işkolu esasına dayalı, sanayi toplumundaki çalışma ilişkilerine uyarlanmış, endüstri odaklı örgütlenme ve sendikalaşmalar yaygınlaşmıştır.

İngiltere'de 18. yüz yılda sanayi devrimi yaşanmadan önceki süreçte üretim, emek-yoğun (insan gücü) üretim yöntemlerinin iş hayatına hâkim olduğu küçük imalathaneler ve işletmelerce gerçekleştirilmekteydi. Gittikçe kurumsallaşan bu yapı içindeki iş ilişkileri usta kalfa çırak öğretisiyle aktarılmakta mesleki bürokrasi ise lonca denilen işkolu teşkilatları vasıtasıyla yürütülmekteydi. Batıda ortaya çıkan sanayi devrimi sonrası bu yapıda çok ciddi yapısal değişiklikler görülmeye başlanmıştır. Bu teknolojik atılımın temel alt yapısı rönesans ve reform hareketlerinin oluşturduğu Avrupa'nın aydınlanma döneminde atılmıştır. Bunlara ek olarak, sömürgeciliğin ve coğrafi keşiflerin sağladığı hammadde, iş girişkenliği fazla ve cesur müteşebbislerin oluşturduğu burjuvazi ile birleştirilince teknolojik ilerleme ciddi bir atılım içine girmeye başlamıştır.

Bununla bağlantılı olarak oldukça yeni üretim ve çalışma metotları birbirini takip ederek ortaya çıkmaya başlamıştır. Üretim, sermaye yoğun, büyük ölçekli, seri ve standart hale gelmiştir. Oldukça büyük insan kitleleri, kendine ait olmayan imalathanelerde ve belirli saatler dâhilinde mesai sarf etmeye başladı.

Aslında sendikacılığın menşei, öncesinde kendi başına işi olan ama daha sonra başkasının işinde bağımlı bir şekilde çalışmak zorunda kalan çalışanların örgütlenmesinden doğmuştur (Bosworth, Davkins, ve Stromback, 1996).

Sanayi devrimi akabinde emek arzı, öncelikli olarak geleneksel çalışma düzeninden devşirilmiş usta, kalfa gibi vasıflı çalışanlardan sağlanmışsa da, ilerleyen süreçte özellikle feodal yapının İngiltere’de “çitleme hareketleri” ve Fransız Devrimi gibi büyük sosyal devinimlerin etkisiyle yıkılmasını müteakip kırsaldan kente olan göçün sağladığı işgücü ile karşılanmıştır.

İşgücü girdisi veya emek arzı, bu konjonktürde o kadar çok artış göstermiştir ki, bir iş için yüzlerce işsiz kapıda beklemek durumunda kalmıştır. Çalışmak isteyen işçiler ve iş sahibi sermayedarlar liberal bir (Balcı, 2016) ortamda bireysel görüşmeler yaparak karşılıklı anlaşmak veya anlaşmamak üzerine görüşmeler yapabilmekteydiler. Ne var ki üretim araçlarını ellerinde tutan sermaye sahipleri ve işverenler pazarlık gücü bakımından oldukça yüksek bir avantaja sahip bulunuyorlardı. Emek arzının yani işgücü miktarının, emek talebinden yani istenilenden fazla çalışan miktarının olması (Karl Marx’ın yedek emek ordusu diye nitelendirdiği) sebebiyle, ücret ve diğer çalışma koşullarını sermaye sahipleri tek yanlı olarak ayarlayabilmekteydiler.

Vahşi kapitalizm diye nitelendirilen bu şartlarda ücretler, çalışanların ihtiyaçlarını gidermekten oldukça uzak, başka bir ifade ile ölmeyecek kadar “geçimlik ücretler” (Balcı, 2016) seviyesini ancak bulmaktadır. Tek kişinin kazancının bir ailenin geçimini sağlamasının imkânsız olduğu bir dönemde, kadınlar ve çocuklarda çalışma sahasına (emek arzına) dâhil olmak zorunda kalmış (Balcı, 2016) ve iş pazarlıklarında işverenin baskın konumunu arttırmış istihdam şansları daha da olumsuz bir hal almıştır.

Öte yandan mesai saatleri en az 16 saate çıkmış gayri insani bir iş piyasası oluşmuştur. Buna ek olarak işçilerin ne iş kazası sigortası, ne de hastalık sigortası bulunmakta ve diğer çalışma şartları da oldukça gayri insani bir boyuta tırmanırken ek olarak çalışanlar hem kendi sınıflarına hem de emeklerine yabancılaşmışlardı.

Bütün bu olumsuz şartlara karşı, bir kısım entelektüel aydınlar tepkileriyle, (sosyalist hareketler) ve sosyal hukuk devletlerinin yapısı gereği müdahaleleriyle ve bir kısım sosyal siyaset uygulamalarıyla ve bunların yanında çalışanlarında mücadeleleri işverenlerin pazarlık gücünü kırmaya başlamıştır. Çalışanlar, iş sahiplerinin pazarlık gücünü bir nebze olsun kırmak ve ya tamamen kendi aleyhlerine olan yapısal dengesizliği, organize olarak bir araya gelip sermaye ve iş sahipleriyle toplu olarak pazarlık yapıp adaletsizliği düzeltme yoluna gitmişlerdir. İşçiler burada en önemli kozları olan iş bırakma (grev) kozunu kullanmışlardır. İşçi gruplarının bu toplu örgütsel eylemleri, gerek işverenler gerekse devlet tarafından oldukça şiddetli bir karşılık bulmuştur.

Esasında sendikalar, üyelerinin hak ve menfaatlerini toplu pazarlık mücadeleleriyle iyileştirir ve bu iyileştirmeler neticesinde elde edilen hak ve menfaatler aslında sendikanın pazarlık gücü ile alakalıdır. Pazarlık gücü ister toplu pazarlık, isterse herhangi bir pazarlık şekli olsun pazarlıktaki gruplardan birinin kendi şartlarını karşısındakine kabul ettirebilme kudretidir (Marshall, Vernan ve Allan 1984). Webbs'ler toplu pazarlık ve sendikacılığı çalışanların bireysel çalışma ilişkilerinin sonucunda meydana gelen güç dengesizliği sebebiyle geliştirdikleri, akılcı stratejik bir davranış olarak görmüş, sendikaları temelde ekonomik çıkarların korunup geliştirilmesini amaç edinen kurumlar olarak ele almışlardır (Yıldırım, 1997).

Toplu pazarlık kavramı ilk olarak Sidney ve Beatrice Webb'ler tarafından 1891 yılında ortaya atılmış, kullanım alanı Amerikalı bir sendikacı olan Samuel Gompers tarafından yaygınlaştırılmıştır. Esasen toplu pazarlığın kurumsal bir yapı haline gelişi; endüstriyel ilerleme, demokratik hak ve özgürlüklerin ve sendikal hakların devlet tarafından hukuksal bir hak olarak tanınmasıyla birlikte, sermaye sahibinin bu süreci sosyal bir olgu olarak kabul etmesiyle yakından ilişkilidir. Bundan dolayıdır ki toplu pazarlık süreçlerinin tarihsel geçmişi çok uzak değildir. XIX. yüzyılın ilk yarısına kadar devletler tarafından sendikalaşma hukuksal açıdan kabul görmediğinden ve sermaye sahiplerinin bu sosyal olguyu kabullenememelerinden dolayıdır ki toplu pazarlık kurumu fazla bir gelişme gösterememiştir. İlerleyen süreçlerde sendikal faaliyetler hukuki bir kurum olarak tanınıp, güçlenmeleri ile birlikte toplu pazarlık kavramı, sanayileri gelişmiş ülkelerin endüstriyel ilişkilerinde ana unsurlardan biri haline gelmeye başlamıştır. Öte yandan toplu pazarlığın doğup

gelişmesi Amerika'ya göre Avrupa'da daha erken gerçekleşmiş, Amerika'da toplu pazarlık ancak 1930'lu yıllarda yapılan kanuni düzenlemeler neticesinde gelişmeye başlamıştır (Kağnıcıoğlu, 2014). Amerika'da 1930 yılları sonrasında toplu pazarlıklarda belirli bir gelişme sağlanmasına karşılık, Kuzey Avrupa ülkeleri ve İngiltere dışındaki Avrupa ülkelerinde otoriter sistemlerin etkisiyle toplu pazarlık kavramında belirgin bir gerileme ve duraklama gözlenmiştir.

II. Dünya Savaşı akabinde toplu pazarlık kavramı atağa geçmiş, gelişmiş ülkelerde belirgin bir seviyeyi yakalamıştır. Hem sanayisi hem de demokrasileri gelişmiş bu ülkelerde toplu pazarlık sisteminin kapsamı genişlemiş, pazarlık müzakerelerinin içeriği zenginleşmiş, farklı düzeylerde pazarlık müzakereleri ortaya çıkmıştır. Sendikal faaliyetlerdeki artış, kamu çalışanlarına toplu pazarlık hakkı tanınması, teşmil, katılım gibi uygulamalar toplu pazarlık kavramının gelişmesinde önemli role sahiptir.

Lakin 1980 sonrası, gelişmiş ülkelerin bir kısmında sendikaların üye sayılarında ve faaliyetlerinde görülen azalma, yasal düzenlemeler, devletin endüstri ilişkilerindeki rolünü azaltan özelleştirme politikaları toplu pazarlığın kapsam ve içeriğini olumsuz yönde etkilemiştir (Tokol, 2000 (1)).

Toplu pazarlık konusunda 1980'li yıllara kadar Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise gerçek anlamda toplu pazarlık kavramından söz etmek mümkün değildir. Bu ülkelerde iktidarlara sendikalar arası görüşmelerde bazı anlaşmalar yapılarak yasal çerçevede belirlenmiş bir kısım konularda düzenlemeler yapılmıştır. 1980 sonrası bir kısım ülkelerde özgür toplu pazarlık müzakereleri için girişimler başlatılmış, "1986 Bulgaristan İşçi Kodu" "1987 Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği Devlet İşletmeleri Yasası" , "1989 Macaristan İşçi Kodu" bu alandaki faaliyetlerle ilk girişimler olarak ön plana çıkmıştır. Fakat 1989 Macaristan İşçi Kodu dışında getirilen düzenlemeler yetersiz kalmış, işçi örgütlerinin ve işveren organizasyonlarının örgütlenme sıkıntıları, Macaristan dışında gerçek işveren organizasyonlarının bulunmaması 1980'lerin sonuna kadar toplu pazarlık sisteminin gelişmesinin sınırlı kalmasına sebep olmuştur. Özgür toplu pazarlık kavramında reel anlamda ilerleme 1989/1991 akabinde gerçekleşmiş, kanunlarda öncekilere nazaran

radikal değişimlere gidilmiştir (Gregori ve Hehty, 1993). Bu radikal değişim neticesinde bu ülkelerde toplu pazarlık kapsamındaki çalışan sayısı artmıştır (Glassner, 2013).

Gelişmekte olan ülkelerde ise toplu pazarlık kapsamındaki çalışan sayısı ve toplu pazarlığın içeriği ekonomik, siyasi, sosyal ve kanuni sebeplerle kısıtlı kalmıştır (Tokol, 2000 (1)). Suudi Arabistan ve Libya gibi Arap ülkelerinde ise toplu pazarlık ve sendikal faaliyetlerin önü kesilmiş ve Mısır'da toplu pazarlık müessesine yoğun devlet gözetimi getirilmiştir (Kışla, 1990). Latin Amerika ve Asya ülkelerinin bir kısmında ise toplu pazarlık müessesesi kanunlarla yasaklanmış, işçilerin çalışma şartları devlet eliyle tek yönlü olarak saptanmıştır. Singapur ve Malezya'da, kanun gereği birçok mesele, sermaye sahiplerinin yönetim hakkı içinde görüldüğünden, sendikal örgütler, toplu pazarlık kavramına ağırlık vermek yerine iktidarlara veya siyasi partilerle işbirliğine gitmişlerdir. Gözlenen odur ki gelişmekte olan ülkelerde, işveren konumundaki sermaye sahipleri ile sendikalar yani işçi temsilcileri arasında tutarlı bir görüşme kültürü, hiçbir zaman yerli yerine oturtulamamıştır (Tokol, 2000 (1) ; Deyo,1997).

Sendikal gücün dayandığı en önemli nokta, sendika temsilcilerinin toplu pazarlıkta koz olarak kullandığı grev hakkıdır. Grev, sendikaların öneri, şart ve taleplerini işverene kabule zorlamak için veya işverenin sendikaya karşı uyguladığı stratejik baskıya dayanabilmek için çalışmanın durdurulmasıdır (Rees, 1978). Bu kavram XIX. yüzyılın ortalarında kullanılmaya başlanmıştır. Bir kısım akademisyenlere göre grev, "iş görenlerin kendi lehlerinde çalışma şartlarını iyileştirmek ve çeşitli hak ve çıkarlar elde etmek kastıyla kendi aralarında önceden kararlaştırarak bir iş alanında veya bir iş kolunda sınırlı veya sınırsız bir süre için çalışmaya son vermeleridir" (Makal, 1987). Başka bir akademisyene göre ise "çalışanların mesleki bir amaç adına aralarında anlaşmaları üzerine veya örgütsel bir teşekkülün kararı doğrultusunda işi toptan terk etmeleri ve bu sebepten ötürü iş sahasında işleri tamamen yâda kısmi oranda aksatmalarınıdır" (Kutal, 360).

Aslında grev hakkının çalışarlara tanınması, düzenlenmesi ve diğer sosyal müesseselerle bütünlük arz etmesi XX. yüzyılı bulmuştur. İngiltere'de işçilere grev özgürlüğünün tanınması 1906 yılında gerçekleştirilmiştir. Fransa'da ise grev özgürlüğü 1864 yılında kabul edilmesine rağmen bu grev hakkı sonraki süreçlerde

kullandırılmamıştır. Ancak 1946 yılında Fransız Anayasası'nda işçiler için grev hakkına yer verilmiş ve bu tanınan hakkın işçiler tarafından kullanılmasına izin verilmiştir (Makal, 1987). Faşist İtalya'da 1926-1943 yıllarında ve Nazi Almanya'sında ise 1933-1945 yılları arasında işçiler bu haktan mahrum edilmişlerdir. Korporatizmin geçerli olduğu Portekiz'de 1932-1972, İspanya'da 1936-1975, Yunanistan'da 1967-1974, Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği'nde 1918-1990 ve Doğu Avrupa'da 1945-1989 yılları arasında grev yasaklanmıştır (Kutal, 2013).

Demokrasinin biraz daha ilerlemiş olduğu Batı Avrupa'nın bir kısım ülkelerinde ise demokrasinin bir gereği olarak II. Dünya Savaşı'ndan sonra grev hakkı kabul edilmiştir. Grev hakkı 1948 İtalya Anayasası'nda, 1970'lerde İspanya, Portekiz ve Yunanistan Anayasalarında yer almıştır (Jacobs, 1993). Bazı ülkelerde ise grev hakkı ile ilgili yasal düzenleme yapılmamış olmasıyla beraber, grev uygulamalarında belli bir oranda kurumsallaşma görülmüştür. Almanya, Hollanda ve Belçika gibi ülkelerde grev hakkının kurumsallaşması yasal düzenlemeye gereksinim duyulmadan gelişmesi bu tarzda olmuştur. Ülkeler arasında geçirilen safhalar farklı olmakla beraber grev konusunda günümüzde gelişmiş ülkeler açısından belirli normlar oluşmuş ve benzer düzenleme ve uygulamalar ortaya çıkmıştır. Bu ülkelerde toplu pazarlık sisteminin olası bir sonucu olan grev kabul görerek kurumsallaşmıştır.

Bütün bu mücadele merkezli kurumsallaşmanın yanında işveren cephesinde de lokavt kavramı doğmuştur. Lokavt kavramı "İşveren veya işveren sendikasının mesleki çıkarlarını korumak amacıyla işletmede faaliyetin tamamen durmasına neden olacak şekilde işçileri topluca ve geçici olarak işyerinden uzaklaştırmasıdır". Kavramsal anlamda grev ve lokavt birbirinden farklıdır. Lokavtı grevden ayırt eden özelliği lokavt kararını tek bir işveren alabilmekte, alınan bu lokavt karardan sendikaya üye olan işçilerin yanında sendikal üyeliği bulunmayan işçiler de etkilenmektedirler. Ayrıca lokavt sosyal taraflar arasındaki dengesizliği, güçlü olan taraf lehine arttırmaktadır. Lokavtın temel unsurları arasında; mesleki amaca sahip olması, işveren veya işveren sendikası tarafından gerçekleştirilmesi ve işçilerin topluca işten ayrılması yer almaktadır. Lokavt varlığı tartışmalı bir eylem türüdür. Bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır (Kutal, 2013).

Doktrindeki bir görüş, lokavtı “işverenin savunma aracı” olarak görmekte, “eşitlik ilkesi” gereği işverenin de lokavt hakkına sahip olması gerektiğini kabul etmektedir. Ayrıca bu görüşü savunanlar işverenin “işletmede düzeni sağlama hakkı” olduğunu ileri sürmektedirler. Bu doktrindeki görüşü kabul eden Meksika’da lokavt kavramı anayasada yer almaktadır. Almanya ve İskandinav ülkelerinde lokavt ilkesel anlamda yasal kabul edilmektedir. Almanya’da içtihat hukuku lokavtı eşit ağırlıkta mücadele aracı görmektedir. Danimarka’da da, işçinin grev, işverenin lokavt hakkına sahip olduğunu belirten, yasal eşitlik ilkesi devam etmektedir.

Doktrindeki diğer görüş; lokavtın mücadele aracı olarak kullanımına karşı çıkmaktadır. Bu görüş doğrultusunda; lokavt, Portekiz’de anayasa, Yunanistan’da yasa ile yasaklanmıştır. Fransa kural olarak lokavtı yasadışı kabul etmektedir. Ancak içtihat hukuku savunma lokavtı için dar bir alan oluşturmuştur. İspanya’da savunma lokavtına belirli koşulların varlığı halinde izin verilmiştir. İngiltere ve İrlanda’da lokavt için gerekli yasal bir alan oluşturulmakla birlikte, lokavtın uygulanması çok zordur. Belçika’da lokavt çok sınırlı olarak kullanılmakta; mahkemeler belli durumlarda lokavtı kabul etmektedirler. Hollanda ve Lüksemburg gibi lokavtın uygulanmadığı ülkelerde lokavtın yasal statüsü belirsizdir (Jacobs, (1993) Tokol, (2000) (1)).

2.2.Toplu Pazarlık Müzakereleri

Toplu pazarlık kendine has özellikler taşımakla beraber ayrıca bir pazarlık süreci olduğundan pazarlık kavramına kısaca değinmekte yarar vardır. Pazarlık bir mübadeleye ilişkin veya çatışmalı bir menfaat ilişkisinde tarafların hassas stratejiler kullanarak ortak menfaati temin etmek kastıyla iki veya daha fazla taraf arasındaki etkileşim sürecini ifade etmektedir (Demirbilek, 1996). Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi kavramları pratikte aynı anlamda kullanılmakla beraber, toplu pazarlık bir müzakere sürecini ifade ederken, toplu iş sözleşmesi müzakere süreçlerinde yer alan anlaşmayı ifade etmektedir. Esasında toplu pazarlık, müzakere gruplarının tespitinden tutun da, talep ve önerilerin tespitine, sözleşme metninin tanzim ve imzasından, sözleşme akdinin uygulanmasına ve hatta uygulamalarda çıkabilecek uyuşmazlıkları gidermeye kadar uzanan bir süreci ifade etmektedir. Kollektivist sendikal özgürlüklerin kullanımı açısından bakıldığında toplu pazarlık, müzakere grupları tarafından yürütülen dolaylı veya dolaysız yönden emek piyasasını ilgilendiren endüstri ilişkileri ve istihdamla bağıntılı ikili ve üçlü müzakereleri,

çatışmasız çözüm çarelerini ve toplu mücadele aracı durumundaki grev ve lokavt aşamalarını da içermektedir. Bununla beraber, sistemsel olarak toplu pazarlık, iş görenler ve işverenler arası karşılıklı hak ve çıkarları düzenleyici bir sosyo politik balans mekanizması olarak ta nitelendirilebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşme'sinin 2. maddesinde toplu pazarlık, bir veya daha fazla işçi kuruluşuyla bir işveren veya bir grup işveren ya da bir yahut daha fazla işveren kuruluşu arasında istihdam ve çalışma koşullarının belirlenmesi ve/veya işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve/veya işveren ya da örgütleri ile bir işçi örgütü ya da işçi örgütlerinin birbirleri arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan tüm müzakereleri ifade etmektedir. Toplu pazarlık müzakerelerinin en önemli safhası olan toplu iş akdi ise, işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında imzalanan ve müzakereci grupların karşılıklı hak ve sorumluluklarını belli bir zaman aralığı için düzenleyen bir sözleşmedir. Toplu pazarlık müzakereleri dinamik bir süreci ifade ederken, toplu iş sözleşmesi ise pazarlıklar sonucunda netleşmiş başta ücret olmak üzere diğer çalışma koşullarının uygulanma safhasına gelmiş statik halini ifade etmektedir (Görmüş, 2009).

Toplu pazarlık müzakereleri genellikle ilgili işçi sendikası ve işveren temsilcisinin bulunduğu bir müşavere kurulunda gerçekleşir. İşçi sendikasının sözcüsü temsil ettiği işçilerin istek ve taleplerini ve bunların nedenlerini izah ederek sıralar. İşveren temsilcisi ise bu talep ve isteklere karşılık işveren teklif ve taleplerini sıralar ve bunların haklılığına dair görüşlerini ileri sürer. İşveren temsilcisi tarafından sunulan teklif ve talepler işçi sendikası tarafından ya kabul edilecektir ki bu durum da ikinci oturumda pazarlık sona erecektir. Veya işçi sendikası bu talep ve teklifleri kabul etmeyip bu oyunu zaman ve sonucu belli olmayan tekrarlı bir oyun yapısına dönüştürecektir. Bu bağlamda dizgesel, sıralı pazarlık koşullarının olduğu görülmektedir. Toplu pazarlık oyununda taraflar, taleplerini belli bir zaman süreci içerisinde art arda vermektedirler. Bundan dolayıdır ki oyunun şekli dinamik bir oyun modelidir. Bu dizimsel pazarlıklar tek numaralı öneriler ilk oyuncudan, çift numaralı öneriler ikinci oyuncudan gelecek şekilde kurulur. Bu pazarlıklarda ilk öneriyi sunan sonraki rakibe göre avantaj sağlayabilir (Fudenberg ve Trole, 1991). Öneri ve talepler arasında geçen teklif değerlendirme süreci aynı zamanda bu tarz oyunlarda indirgeme (discount) etkeninin varlığına neden olmaktadır. İndirgeme etkeni

değerlendirme zaman maliyeti ile eşdeğer görüldüğünden faiz oranı ile bir tutulmaktadır (Rubinstein, 1982).

Müzakerelerin açılış etabında göze çarpan ilk detay taraflar arasında ki teklif ve taleplerin büyük farklılıklar göstermesidir. Örneğin sendika, işçilerin saat ücretinin artırılmasını ve işverene maliyet yüküne sebep olabilecek çeşitli isteklerle dolu uzun bir talep önerisinde bulunabilir. Bu çıkışa karşılık işveren temsilcisi böyle bir ücret artışının karşılanamayacağını iddia ederek sert bir tutum sergileyebilir. Esasında karşılıklı bu talep ve teklifler reel bir tavır sergilemekten çok uzaktır. Bunlar tarafların reel durumlarını kamufle eden gölge taleplerdir. Örneğin kendi talep ve isteklerini güçlü bir şirkete toplu görüşmeler neticesinde kabul ettirmiş bir sendika bu toplu pazarlıkta kullandığı talep ve istekleri yeni görüşmede de kullanmakta ve pazarlık konusu yapmaktadır. Aynı şekilde güçlü bir şirket de sendikanın bütün restlerine karşılık belli bir tutumda durup sendikanın greve gitmesini bile göze alarak kendi taleplerinde ısrarlı bir tutum takınabilir (Dereli, 1986).

Aslında her iki rakibin de tekniği açıktır. Olabildiğince fazla talepler de bulunmak. Bu tutum ve davranışın birçok sebebi bulunmaktadır. En başta sendika üyelerinin talepte bulunma hakları vardır. Buna binaen talep ve istek listelerinin kabarık olması kaçınılmazdır. Fakat bu kabarık taleplerin birçoğunun karşılanamayacağı sendika yetkilileri tarafından da bilinmektedir. Bunu üyelerine anlatmaktansa bu nahoş durumu işveren üzerinde bırakmak aslında sendikanın taktiği olmaktadır. Toplu pazarlık görüşmelerinde açılan ilk öneri ve talep listeleri oldukça fazla maddelerle dolu olmakla beraber bunların büyük bir kısmının işveren temsilcisi tarafından kabul edilmeyeceği veyahut ta pazarlıklar sürecinde bunların bir kısmından sendikanın vazgeçebileceğini bilirler.

Oldukça fazla ve iddialı bir öneri ve talep listesinin aslında farklı faydaları bulunmaktadır. Sözü edilen talepleri öneren taraf esas önerilerini gizleyip aslında kabul edebileceği en asgari düzeyi karşısındakini devamlı tahminleme mevkinin de bırakabilir. Aslında bu dolu talep listesi toplu pazarlık taktiklerinin en önemli safhalarından biridir. Bu sayede pazarlık manevralarında çeşitlilik doğmakta, bazı maddelerin kazanımı için kimi maddelerden vazgeçilebilmektedir. Yani kar

maksimize edilmeye çalışılırken zarar minimize edilmektedir. Bu her iki rakip içinde geçerli ve neredeyse gerekli bir stratejidir.

Öte yandan, bu toplu pazarlık müşavereleri bazı durumlarda haftalarca ve hatta aylarca sürebilir ve bu seyir esnasında konjonktürel bir refah daralması veya genişlemesi gibi bir durumda meydana gelebilir. İlk başlarda gerçekleşmesi imkânsız gibi görünen birçok talebin iktisadi feraha kavuşulması durumunda işverenden bu talebe yönelik bir tavizin koparılabilmesine imkân tanır. Talebin az olması durumunda ise sendikanın bu taleplerde niçin bulunmadığına dair sendika üyelerinin şiddetli tenkitlerine maruz kalacaklardır. Aslında yakın bir tarihte tahakkuk etmesi mümkün görünmese bile, ileriki zamanlarda gerçekleşebilirlik ihtimaline binaen ve bu tür talepleri işverenin algısına yerleştirmek adına bir takım öneri ve taleplerle işverene gidilebilir. Buna binaen fazla talep ve isteklerde bulunmak açgözlülük ve iş bilmezlik değil de bir strateji olarak algılanmalıdır (Dereli, 1986).

Başlangıçta bilgi sondajı mahiyetinde bazı aşamalar yer almaktadır. Bu aşamalarda taraflar birbirlerinin talep ve isteklerini anlamaya çalışır. Toplu pazarlık müzakereleri aynı ortamda yapıldığından taraflar oyun teorisinin (I know that you know that I know and so on ad infinitum) yani “benim bildiğimi bildiğini biliyorum” (Guerrin,1991) diye özetlenen çıkarım, oyunun yapısında bilginin önemini göstermesi bakımından enteresandır. Taraflar diğer tarafın taleplerini sırasıyla tetkik etmeye, talebin mahiyetini ayrıntılarıyla idrak etmeye çalışır bu teklif ve talebin gerekliliği sebep ve sonuç dizgisinde incelenir ve imkân varsa teklifi sunan tarafın bu talepteki direnç boyutu hep bu sondajlama safhasında görülmeye çalışılır. Müzakerenin ikinci safhasında bir anlamda tarafların stratejilerinin uygulamaya konulduğu safha olarak göze çarpar. Bu ikinci aşamada müşavereleri yürüten ekibin hacmi daralabilir ve inisiyatifi ele alıp müzakerelerde taviz koparabilecek birkaç kişi üzerinde görüşmeler devam edebilir. Bu tarz bir ekipte resmi havanın kaybolup daha gayri resmi ve samimi bir ortamda münakaşalarında çok görüldüğü bir müzakere seyri ortaya çıkar. Taraflar serbestçe taktiklerini uygularken diğer taraftan rakip tarafı sondajlamaya devam eder. Üçüncü aşamaya geçildiğinde ise anlaşmaya ulaşma sürecidir. Rakipler birbirlerinin hangi maddeler hakkında taviz verebileceklerini hissetmişlerdir. Toplu pazarlık sürecinde ihtilafı ve vazgeçilebilir maddeler bir an önce halledilip bir tarafa atılabilir. Bununla beraber ihtilafı meseleler halledilmeden hiçbir meseleye

bitmiş nazarıyla bakılamaz. İhtilafa konu olan mevzular hakkında her iki tarafında nihai durumda kabul edebilecekleri farklı kombinasyonlar mevcuttur. Bu kombinasyonlara binaen nakdi bir çözüm gerektiren madde aynı bir bedelle takasa götürülebilir. Bunların ihtiva ettikleri içerik rakiplerin hangi konularda tavizsiz, ısrarcı ve üzerinde ciddi durduğunu işaret etmesi açısından ehemmiyetlidir. Bununla birlikte üzerinde durulan talepler kombinasyonlar içinde değerlendirilmesine rağmen birbirinden hayli uzakta duruyor olabilir.

Yurdumuzda işçi sendikalarının bazı durumlarda toplu pazarlıklara girmeden talep ve tekliflerinin bir kısmını işveren temsilcilerine bildirmeyip müzakere esnasında toplu pazarlık masasına tedricen getirdikleri görülebilmektedir. Bu tutum ve davranışta güdülen esas gaye işvereni şüphe ve tereddütte bırakmak, her bir maddede işveren temsilcisinden biraz daha taviz koparılmasına yöneliktir. Bu usul bir taktik olarak görülmesine rağmen işvereni hazırlıksız bırakması, anlaşmaya varılan süreci uzatması, işveren tarafının sınırlarının gerilmesi ve agresif bir tutuma sürüklenmesi bakımından pek te olumlu bir tavır olarak görülmemektedir. Örneğin sendika, müzakerelerde öncelikli olarak ücret zammını öne sürüp istediği neticeyi aldıktan sonra, başka taleplerinde de tavizsiz bir tutum sergilediklerinde pazarlık süreci çıkmaza girer ve uzlaştırma kuruluna başvurulmasını zaruri kılar (Dereli, 1986).

Fakat toplu pazarlık müzakereleri çok nadir bir şekilde grevle sonuçlanabilse de genellikle uzlaşma safhasında anlaşma ile sonuçlanır. Toplu pazarlık sürecinin odak noktasında ve sürecin dinamizmini etkileyen ana unsur grev tehdidi olarak görülmektedir. Bütün çabalara rağmen grev meydana gelmişse, bu duruma sebep olarak görünen iki olgu öne çıkmaktadır. Birincisi tarafların asgari talep ve isteklerinin çakışık hale getirilememesi; ikincisi ise tarafların birbirlerine yaptıkları blöf ve restleşmelerin ardındaki gerçek niyetlerini okuyamamaları yatmaktadır. Örneğin işçi sendikasının esasen daha da çok taviz verebileceğinden emin bulunan bir işveren kendi taleplerinde daha ısrarcı olarak taviz vermekten kesinlikle kaçınabilir. Hâlbuki işveren, işçi sendikasının asıl niyetini bilebilseydi teklif ve taleplerinde az ısrarcı olur ve kimsenin arzu etmediği greve gidilmesine gerek kalmazdı. Grev resti, rakiplerin anlaşmaya varmaları için de ellerinde tuttıkları başat silahtır. Toplu pazarlık müzakereleri süreç içinde kesintiye uğrasa da grev safhasında bile devam edebilir. Uzayan grev her iki taraf içinde maliyetlidir. Bu

maliyetli grev süreci taraflardan birinin veya her ikisinin dirençlerini kırıp anlaşma temayülünü uyandırır. Aslında bir grev manevrası, anlaşmaya götüren yolda alternatif olmaktan ziyade anlaşmayı olanaklı kılan bir yol anlamında düşünölmelidir (Dereli, 1986).

Toplu pazarlık müzakereleri incelendiğinde akla şu soru gelmektedir. Toplu pazarlık sonuçları neden benzer özellikler göstermektedir? İmzalanan talepler listesine bakıldığında ya işverenin müzakere başlangıcındaki talep ve tekliflerine yakın bir liste veya sendikanın müzakere başlangıcındaki talep listesine yakın bir liste görölmektedir. Bu kıstasın sebebini tarafların elinde bulunan pazarlık gücü (bargaining power) ile açıklamak için çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Bevars, 1965). Ancak pazarlık gücü kavramı ne anlam ifade etmektedir. Erk, tekrar erk tarafından gerçekleştirilebilecek bir olgudur ve bu yönüyle kısır bir döngü gibidir (Robert, B. Mc Kersie ve Richart B. Walton 1966). Bir sendika kazançlı bir anlaşmaya imza attığı takdir de, bu sendikanın pazarlık gücünün yüksek olduğu anlamını taşır. Bununla beraber toplu pazarlık müzakere konuları kendilerini çevrelemiş sosyopolitik ilişkilerden arındırılarak ta incelenemez (Yıldırım, 1997). Buna ek olarak, Jensen'in çalışmasında değindiği gibi "iktidar çok yönlü bir vakiadır ve birçok değişkenin fonksiyonudur. Bir sendika veya işveren, bazı ihtimaller karşısında ve muayyen gayeleri gerçekleştirmek hususunda ileri bir iktidara sahip olabilir; fakat diğer hususlarda hiçbir iktidara sahip bulunmayabilir. İktidar belirli bir zamandaki belirli bir durumla ilgilidir; söz konusu edilen özel meseleye ve karşı tarafın göstereceği tepkiye bağlı olarak değişir" (Vernon ve Jensen 1963).

Bu konuda başka bir soru işareti de şöylece belirginleşmektedir. Bir toplu müzakerenin içeriği ne ölçüde objektif iktisadi şartların ve ne miktarda rakiplerin pazarlık müzakere gücü, taktiksel manevra yetenekleri ve bunun gibi etkenlerin tesiriyle açığa çıkmaktadır? Şüphesiz ki, müzakerelerin sürdüğü endüstrinin sendikalaşma oranı ve endüstrinin iktisadi kapasitesi. İşletme organizasyonlarının hacimsel ünite yapısı. Piyasanın rekabete açıklığı veya tekelleşme boyutu. İşletmelerin coğrafi dağılım ağırlığı gibi etkenler. Üretilen ürünün elastikiyet, inelastikiyet sınırı. İş gücü maliyeti yani emeğin maliyetler toplamının, toplam maliyet içindeki oranı ve önemi. Müzakere sürecinin devam ettiği yılın iktisadi daralma ya da genişleme yılı olması gibi faktörler işin objektif boyutu olarak değerlendirilebilir.

Toplu pazarlık sürecini yöneten işçi temsilcisi, sendika lideri veya işveren temsilciliğini yapan ekip lideri yukarıda sayılan kriterleri kendi beceri ve kabiliyetleri ölçüsünde kullanıp temsil ettiği grup adına kazanımlar sağlayabilir. Gerçekten de sendika ve işveren temsilcileri bu konularda yeterince yeteneklidirler. Yoksa bu konularını muhafaza edemeyeceklerdir. Bazı durumlarda takdire değer başarılar kişilere atfedilse bile zamanla kişisel başarılar önemini kaybeder. Böyle olmakla beraber, sendika liderleri pazarlığa oturduğu işveren temsilcileri ile ciddi pazarlıklar yapmak durumundadırlar.

Toplu pazarlıklar da yetenekli ve becerikli sendika ve işveren temsilcileri yukarıdaki kriterlerden işine yarayanları azami derecede lehine kullanabilir. Ancak, sendika liderlerinin pazarlık yaptıkları işverenle ve diğer işveren temsilcileriyle önceden yaptıkları görüşmeler neticesinde edinmiş oldukları tecrübeler, pazarlığa otururken ortaya atacakları taleplerin şekillenmesinde ve pazarlık sürecindeki tutum ve davranışlarının tayininde de önemli bir etkidir (Stagner, 1963). Toplu pazarlık süreçleri tamamen rasyonel bir seyirde devam etmez. Objektif iktisadi etkenler uzun süreç içerisinde nihai sonuçta etkin bir rol oynasa da, kısa vadede sübjektif ve hissi dalgalanmaların önemi küçümsenemez.

2.3. Toplu Pazarlık Modelleri

Toplu pazarlık müzakereleri sıradan pazarlık süreçlerinden bazı yönlerden farklılık gösterir. Örneğin sıradan pazarlık mücadelelerinde, karşılıklı rakipler veya pazarlık müzakerecileri ortak bir paydada anlaşamadıkları durumda müzakereler sürekli veya belirsiz bir süreç için durdurulabilirken, toplu pazarlık müzakerelerinde bu durum söz konusu değildir. Toplu pazarlık müzakerecileri sürecin bir aşamasında tıkanma yaşasalar veya greve bile gidilse neticede anlaşabileceklerini bilirler. Böyle olmakla beraber toplu pazarlık müzakereleri ile normal pazarlık görüşmelerinde ortak yönlerde bulunmaktadır (Rees, 1963).

Örneğin, A şahsının 200 bin Türk Lirasından satışa çıkardığı evini, B şahsının bu evi 150 bin Türk Lirasına almaya hazır olduğunu düşünelim. Bu tahlilin toplu pazarlık görüşmelerine benzemesi açısından alıcı ve satıcıların tek olduğu ikili

tekel piyasası olduğunu kabul edelim. Karşılıklı fiyatlar aynı noktada çakışmadığından arada bir pazarlık etabı başlayacaktır. Bundan sonraki süreç tarafların karşılıklı taviz verme oranlarıyla önem kazanacaktır. (A)'nın tasarladığı fakat açığa vurmaktan çekindiği evini gerçekte satmaya niyetli olduğu asgari bir fiyat vardır. Bunun 180 bin TL olduğu farz edilsin. Bununla beraber B şahsının da kafasında tasarladığı evi almak için doğrudan teklif etmediği maksimum bir fiyat vardır. Bu fiyatta 190 bin TL olsun. Bu pazarlıkta 180-190 bin TL tarafların anlaşma aralığını oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi bu müzakerede anlaşılacak miktar belirsizlik sınırları içerisindedir. Toplu pazarlık modelleri ve iktisadi teoriler bu belirsizlik alanının sınırlarını bulmaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar. Bu pazarlıklarda kesin bir çakışma noktası bulunamamaktadır (Rees, 1973).

Her ne kadar toplu pazarlık kavramını ilk kullanan Webbs'ler olsa da bu kavramın kökeninde ünlü iktisatçı Alfred Marshall'ın görüşleri yatmaktadır. Marshall'a göre işverenler ve işçiler aralarında ittifak yapıp, işbirliği içerisinde ortak hareket ediyorlarsa "ücret sorunu belirsiz bir hale gelir... Bu durumda fazlalığın işçi ve işverenler arasında paylaşım oranını belirlemenin tek yolu pazarlık yoluna girmektir" (Yıldırım, 1997). Bu belirsizlik sınırları içindeki anlaşma noktasının bulunması tarafların pazarlık beceri ve pazarlık güçlerine kalmaktadır. Webss'ler işçilerle işverenler arası çıkar çatışmasına dikkat çekerek, bireysel iş ilişkilerinde taraflar arası büyük güç dengesizliğini vurgulamışlardır. Lakin burada şunu da belirtmek gerekir ki neo-klasiklere göre ücreti belirleyen sınıflar arasındaki güç mücadeleleri değil, işçinin marjinal verimliliğidir (Yıldırım, 1997). En fazla ikili tekel analizlerine dayanan toplu pazarlık teorilerine göre toplu pazarlık müzakerelerinin sonucunda ücret-istihdam bileşimi açığa çıksa da keskin bir nokta bulunamamakta, pazarlık, taraflarının oransal pazarlık güç ve yeteneklerine göre ancak belirli bir aralıkta görülebilmektedir. Bundan dolayıdır ki meydana bir pazarlık sorunu çıkmakta ve pazarlık gücü devreye girmektedir. Böylesi bir pazarlık çıkmazında pazarlık gücünü sendikal hareketin üyelerini temsildeki etkinliği olayı belirleyecek rolü üstlenmektedir (Balcı, 2016).

Toplu pazarlık müzakereleri ücret istihdam ilişkisindeki çatışmanın etkin ve adil çözümünü amaçlamaktadır (Yıldırım, 1997). Toplu pazarlık müzakerelerinde ücret ve istihdam bileşimindeki belirsizliği netleştirmek için çeşitli ilim dallarından

farklı bilim adamları toplu pazarlıklar konusunda teori ve modeller geliştirmiş bu pazarlık problemindeki belirsiz alanı ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapmışlardır. Bu modellerden bir kısmı aşağıda genel hatları ile izah edilecektir.

A-Tekel Sendika Modeli

Tekel Sendika Modeline göre, eğer sendikaların hem reel ücretler hem de istihdam seviyesi ile ilgili tercihleri bulunuyorsa, pazarlıklar neticesinde elde edilebilecek olası-istihdam sonucunda bileşimleri, emek arz eğrisinin üstünde yer alacak ve pozitif eğimli dikey yönlü bir şekil alacaktır (Carlin ve Soskice, 1990).

Tekel sendika modeli en basit ifadesiyle ücretin, sendikanın kendi faydasını maksimize etmek için sendika tarafından istihdam seviyesinin emek talebi eğrisi üzerinde olması kistasına dayanarak netleştirilmesi temeline dayanır. Tekel Sendika Modeli yönetme hakkının özel bir sürümüdür çünkü her ikisinde de çözüm emek talebi eğrisi üzerinde oluşmaktadır. Yönetme hakkı modelinin dayanak noktası, sendikanın ücret haddi konusunda pazarlık yapma olanağına, işverenin ise çalıştıracağı işçi istihdam haddi konusunda tek başlarına belirleme olanaklarına sahip olmalarına dayanmaktadır (Sapsford ve Tzannatos, 1990). Tekel sendika modelinde denge mutlaka işveren talep eğrisi üzerinde olduğundan Talep Eğrisi Üzerinde Denge denilmektedir.

Tekel sendika modelinde her iş kolunda o iş kolu ile alakalı tek bir sendika ve o iş endüstrisi ile alakalı tek bir işletmenin bulunduğu farz edilmiştir. Emekçilerin iş alanları arasında dağıldığı ve o işkoluyla ilgili uzmanlaşmalardan dolayı o işkolları arasında çalışan hareketlenmelerinin bulunmadığı kabul edilmiştir. Bununla beraber sendikanın temsilcisi olduğu çalışanların beklentide oldukları faydalarını maksimize ettiği ve bu maksimum faydanın iş kolundaki gerçek ücret ve çalışan istihdamı ile doğrusal ve pozitif yönlü olduğu varsayılmıştır. Buradan varılan sonuca göre sendika, fiili üyesi olan çalışanlarının yanında işsiz durumda bulunan ve istihdamı rastlantılara bağlı olan sonraki zamanlarda potansiyel çalışan olabilecek üyelerinin de faydalarını maksimuma çıkarmaya çalışır. Bir bireyin rastlantısal istihdamı, sendika fayda fonksiyonunun reel ücret ve istihdama bağlı olmasına yol açmaktadır (Sapsford ve Tzannatos, 1993).

B-Yönetme Hakkı Modeli

Yönetme hakkı modelinde ücret ve istihdam oranları belirlenirken sendika sadece ücret haddi üzerinde işverenle birlikte pazarlık yapabilmekteyken, buna ek olarak işveren ise oluşmuş olan ücret istihdam oranına göre çalışan işçi sayısını yani istihdam seviyesini kendisi belirleyebilmektedir. Bu modele göre ücret, toplu pazarlık müzakereleri neticesinde belirlenmektedir. Ücretler tarafların karşılıklı pazarlıkları neticesinde belirlendikten sonra, işveren yönetme hakkını kullanarak ve tek taraflı pazarlıklarda belirlenmiş ücret sınırına göre karını maksimumda tutacak şekilde istihdam seviyesini tek başına belirlemektedir (Balci,2016). Doğal olarak istihdam seviyesinin ortaya çıktığı sınır pazarlıklar neticesinde tespit edilmiş ücret sınırına işverenin emek talep eğrisi üzerinde karşılık bulan istihdam miktarıdır (Sapsford ve Tzannatos, 1993).

C- İkili Tekel Modeli

Eğer ücretler seviyesi sendika ile işverenin karşılıklı pazarlıkları sonucunda tespit ediliyorsa bu durumda tekil yerine ikili tekel tahlillerine ihtiyaç duyulur. Sendika işkoluna arz edilen emek miktarını kontrol eder, sendikanın sendikasız işçileri sendikalı çalışan işçiler yerine ikame etme şansında yoktur veya pek azdır. Bununla beraber tek bir emek alıcısı bulunmaktadır. İşveren bir lokavt uyguladığında veya işçi çıkardığında aynı işçinin aynı iş kolunda aynı nitelikte ve sendikalı bir iş bulma şansında bulunmamaktadır ve en nihayetinde işçi tamamen işsizde kalabilecektir. Bu varsayımlar altında ikili tekel modeline göre yapılan tahliller neticesinde ücret ve istihdam seviyeleri netleşmemekte ve belirsizliğini sürdürmektedir (Booth, 1995).

İkili tekel modeline göre, karını en üst seviyeye çıkarmaya çalışan işveren, bununla beraber istihdam seviyesini de tam rekabet düzeyinin altına düşürmeye çalışır. Buna mukabil sendika temsilcileri de kendi üyelerinin fayda ve getirilerini maksimuma çıkarmaya çalışırken işkolunda istihdam edilecek işçi sayısını en asgaride tutmaya çalışır. Lakin maksimizasyona ulaşma adına realist davranış varsayımlarının dışına çıkamama çerçevesinde oluşan ikili tekel modelinde yine kesin bir ücret istihdam seviyesi belirlenmemekte, sadece alt ve üst sınır olarak bir aralık bulunabilmektedir. Toplu pazarlık görüşmeleri neticesinde ücret seviyesinin hangi noktada olacağı açıklanabilirken İkili Tekel Modeli, toplu pazarlık

müzakereleriyle ve bu pazarlık süreci içinde ücretin nasıl oluştuğu ile ilgili herhangi bir model veya teori önermemiştir. Hatta sendikasız ortamda oluşan ücreti asgari kabul eden çoğu teorinin aksine, ikili tekel modelinde tam rekabet olan piyasadaki ücretin altında bir ücret oluşumu da mümkündür.

D- Ücret Tercih Eğrisi ve Ücret Pazarlığı

Bu modeli öne süren Cartter, (Carter, 1959) sendikanın Ücret Tercih Eğrisi düşüncesini, analizlerini geleneksel sendikalı iş piyasalarındaki emek arz eğrisi modellerine alternatif bir yaklaşım olarak geliştirmiştir. Ücretin toplu pazarlık müzakerelerinde netleştiği durumlarda Ücret Tercih Eğrisi analiz sonuçları nerdeyse ikili Tekel Modeli ile aynı minvalde olup, aynı şekilde piyasa etkenleri, ücret ve istihdam sınırlarının oluşacağı limit aralıklarını yani yine bir belirsizlik alanını vermektedir. Ücret Tercih Eğrisi analizlerini, başlangıçtaki ücret-istihdam bileşiminin tam rekabet piyasalarındaki denge ile çakışmadığı ya da emek talebinde artış yerine azalma görüldüğü durumlara da uyarlamak mümkündür. Fakat netice yine aynı çıkacaktır. Yine ücret oluşumu net bir noktada oluşmayacak alt ve üst sınırları olan bir belirsizlik alanı içinde görünecektir. Bu belirsizlik alanı içindeki ücret miktarı yine toplu pazarlık görüşmeleri içinde net bir noktaya ulaşacaktır. Lakin müzakere tarafları arasında karşılıklı fayda ve güç çatışmalarının bulunduğu toplu pazarlıkta ücretin oluşum süreci ile ilgili bir teori Ücret Tercih Eğrisi modelinde de mevcut değildir (Balıcı, 2016).

E- Sırayla Teklif Pazarlık Modeli

Toplu pazarlık süreçlerinde basit ve anlaşılabilir bir model olan, Rubinstein'in "Sırayla Teklif Modeli" son zamanlarda gittikçe öne çıkmaya başlamıştır. Rubinstein'in bu modelinde rakip oyuncu tutumları ve zaman faktörü maliyetin esas belirleyicileri durumundadır. Rubinstein kurduğu bu modelde pazarlık sürecini, çeşitli turlarla tanımlamıştır. Bu turlarda rakipler karşı tarafın kabul veya red edeceği bir dizi teklif sunumlarıyla pazarlık sürecini devam ettirirler. Önerilen bir teklifin karşı tarafın reddetmesi durumunda teklif sırası karşı tarafa geçer ve bu şekilde pazarlık süreci turlarla devam eder. Uzlaşmaya varıncaya kadar öneri ve teklifler bu şekilde tekrarlanan turlar tarzında devam eder. Pazarlıklar süreciyle ilgili ehemmiyetli bir varsayım da, karşılıklı teklif turları arasında süreç uzamaya

başlayınca rakipler gelecekteki fedakârlık ölçütlerini (pay-of) daha kısıtlı tutacakları yönündedir. Başka bir şekilde izah etmek gerekirse, ilk turlarda varılan uzlaşma, ilerleyen süreçlerde varılan uzlaşmalardan daha kıymetlidir. Bu ardıl teklif modelinde rakip oyuncuların karşılıklı tutum ve davranışları hakkındaki bilgilerinin tam olduğu varsayılmaktadır (Balci,1999). A. Rubinstein “Pazarlık Modelindeki Kusursuz Denge” (1982) isimli makalesinde, pazarlık süreçlerini işbiriksiz oyun modeli yöntemiyle kurgulamıştır. Bu oyun kurgulamasında alternatif öneriler oyun bazında ele alınmış, oyuncuların önerilerinden biri kabul görünceye kadar öneriler art arda sıralanmıştır. Öneri ve teklif sayısı sınırlandırılmamış, ertelenen her bir teklifin oyunculara bir maliyeti bulunacak şekilde modellenmiştir. Dinamik oyun modelleri kapsamında değerlendirilen bu model önemli bir oluşumdur. Bu modelde iskonto faktörü zaman kullanımına bağlanmış ve şimdi ele geçirilmiş kazancın sonraki zamanlarda elde edilen kazançtan daha değerli olduğu düşüncesi temel varsayım olarak kabul edilmiştir (Rubinstein, 1982). Bir işletme ile işçi sendikası ücret pazarlıkları, bu model için bir örnek teşkil etmektedir

Sıralı teklif modelli toplu pazarlık müzakerelerinde, tarafların tutum ve davranışları, kabul ya da red kararları ve zaman maliyeti sürecin en önemli bileşenleridir (Rubinstein,1982). Bu bağlamda oyun işbiriksiz, dinamik ve iki tarafın bulunmasından dolayı çift rakipli bir oyun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tarz oyunlarda karar birimlerinin, rakip oyuncunun ne karar vereceğini bilemediği ve sonuçlar üzerinde kısmi bir etkileri olduğundan bir yönüyle de strateji oyunudur

Sendika ve işveren temsilcilerinin toplu pazarlık müzakerelerinde rasyonel tutum ve davranışları önemli bir kıstastır. Taraflar pazarlık müzakerelerinde faydalarını maksimuma çıkarmaya çalışırken aynı zamanda çıkar çatışması da yaşamaları kaçınılmazdır. Ancak müzakere veya oyunlar belli kaide ve kurallar kıstasında döngülediğinden, uzlaşmanın hiçbir oyuncuya zorla kabul ettirilme gibi bir durumu söz konusu değildir (Rubinstein,1982). Tarafların uzlaşması durumunda toplu pazarlık oyununun içerikleri, toplu iş sözleşmesi olarak hukuki bir özellik kazanmaktadır. Toplu pazarlıkların çözümlenmesine bakıldığında tarafların verdiği karşılıklı tavizler, onları maksimum kazancın olduğu tepe noktaya götürmektedir. Doğal olarak hem işveren temsilcisi hem de işçi sendikası temsilcisi, kazanımlarını en büyük seviyeye çıkaracak şekilde hareket edeceklerdir (Elliot, 1997).

F- Davranışsal (R. Walton ve R. Mc Kersie) Modelleri

R. Walton ve R. Mc Kersie geliştirdikleri bu modellerde toplu pazarlık sürecini stratejik ve taktiksel pazarlık zaviyesinden tahlil etmişlerdir. Bu araştırmacılara göre toplu pazarlık süreci davranışsal bakış açısından analiz edildiğinde, toplu pazarlık müzakerelerinde dört farklı alternatif faaliyet tespit edilmiştir. Bunlar; dağıtımçı pazarlık, birleştirici pazarlık, organizasyon dâhili pazarlık, davranışçı yapı modelleridir. Toplu pazarlık gücü; tarafların yani sendika veya işverenin, toplu pazarlık görüşmelerinde kendi talep ve şartlarını karşı tarafa kabul ettirme ve ya ikna etme yeteneğidir. Sendikanın gücü; kendi koşulları çerçevesinde uzlaşmamasının işverene maliyetinin, yine kendi koşullarının çerçevesinde uzlaşmasının işverene olan maliyetine oranıdır. Uzlaşmamanın maliyeti, her iki müzakere grubu için de uzlaşmazlıktan meydana gelen kayıp bağlamında tanımlanırken, uzlaşmanın maliyeti ise, uzlaşmanın direk maliyetleri, uzlaşmanın türev maliyetleri ve uzlaşmanın nakdi olmayan maliyetleri tarzında sayılabilirken toplu pazarlık gücünü etkileyen temel etkenler ise işverenle uzlaşmazlığın maliyeti ve işverenle uzlaşmanın maliyeti diye sıralanabilir (content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/uploads/66387/27881/Toplu_Pazarlık_ve_Grevl.Erişim Tarihi: 15.02.2017).

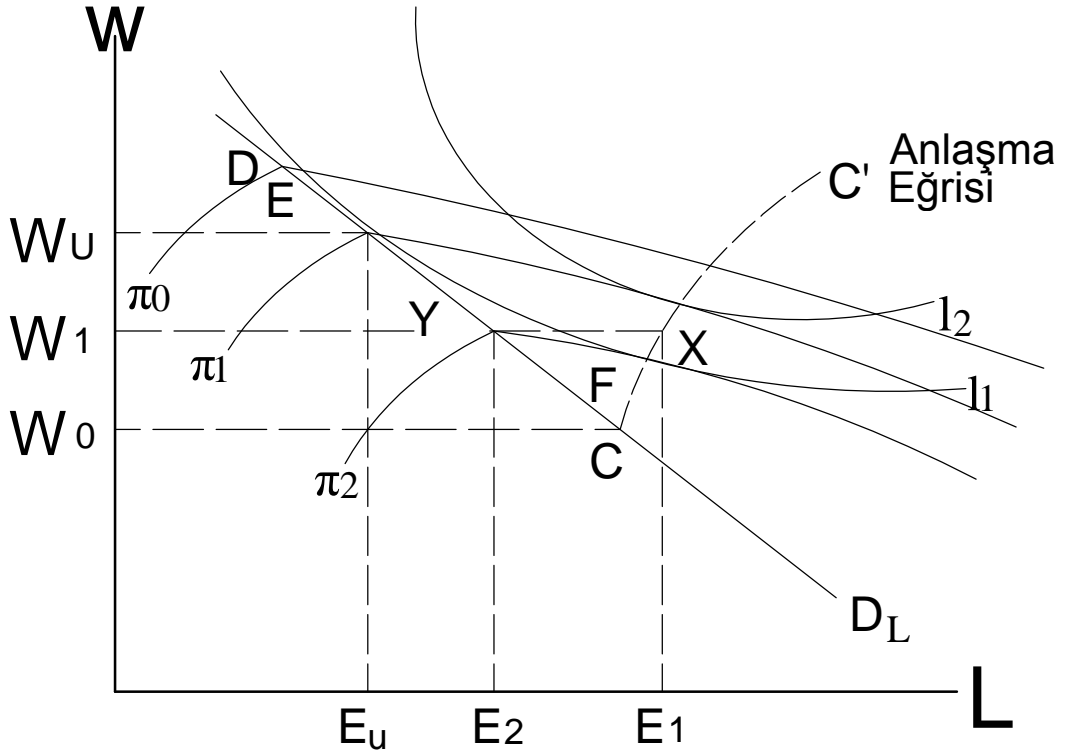
G- Etkin Pazarlık Modeli

Hareket noktasını emek talep eğrisi dışında yapılan bir pazarlığın her iki taraf açısından faydalı olup olmadığı açısından değerlendiren bir modelde Etkin Pazarlık Modelleridir (Carlin ve Soskice,1990). Bu modeli diğer iki model olan yönetme hakkı ve tekel sendika modellerinden farklı kılan, model sonucunda ulaşılan ücret-istihdam bileşiminin işverenin emek talep eğrisinin dışında bulunmasıdır. Bundan dolayıdır ki bu modele “Talep Eğrisi Dışında Denge” nitelmesi de yapılmıştır (Hirsch ve Addison, 1986). Eğer ki işçi sendikaları ve işveren temsilcileri ücret ve istihdam sınırı üzerinde, aleni veya gizli eşzamanlı bir pazarlık görüşmesinde bulunurlarsa, işverenler iş gören istihdamını sonraki süreçlerde ayarlayamaz ve sendikal piyasacı ortamlarda dengede talep eğrisi üzerinde oluşmaz.

İşverenin aynı eş fayda eğrisinden gidilerek sendikanın yüksek limitli eş fayda eğrisine ulaşmak veya tersini yapmak ta mümkündür. Yani bu şu anlama gelir

ki, pazarlık gruplarından birinin faydasını eksiltmeden öteki pazarlık grubunun faydasını maksimize etmek mümkündür.

Bu modelde etkinliği sağlarken bir tarafın faydası sabitlenirken diğerinin faydası makimuma çıkarılmaktadır. Pareto etkinliğin görülebilmesi için taraflardan birinin faydasının artmasının ancak diğerinin faydasında bir azalma olmadan gerçekleştirme imkânının olmaması gerekir. Etkin Pazarlık Modeline göre Tekel Sendika ya da Yönetme Hakkı Modellerindeki denge noktası dışındaki anlaşma eğrisi üzerinde hareketle, talep eğrisinden daha üstteki bir limitte anlaşma sağlandığından her iki pazarlık grubu da kendi faydalarını maksimuma çıkarabileceklerdir. Modelin etkinliğini sağlayabilmesi için Pareto Optimal olması gerekir (Sapsford ve Tzannatos, 1993). Burada esasında sendikalar, ücretle birlikte istihdam seviyesi de toplu pazarlık süreci içinde belirlendiğinden sadece istihdamın pazarlığa konu olmadığı tahlillere oranla düşük ücret kabul etmiş olsalar bile aslında istihdam seviyesini garanti altına almış olurlar. Buna binaen sendika daha üst limitli eş fayda eğrisine ulaşabilir. Etkin Pazarlık Modeli, Tekel Sendika Modeline göre toplu pazarlık süreçlerine daha net bir izah getirmeyi başarmış, pazarlığın ücret ve istihdam üzerinde birlikte yürütüldüğünü göstermiştir (Sapsford ve Tzannatos, 1993).



Şekil 2.1. Etkin Pazarlık Modeli

Kaynak: Balcı, 2016

Etkin Pazarlık Modelini Balcı (2016), kitabında şöyle yorumlamaktadır. Şekil 2.1'de Etkin Pazarlık Modelinde, emek talebi (D_L) üzerindeki hiçbir noktanın Pareto optimal olmadığı görülmektedir. D_L 'den yukarıya, emek talebi eğrisinin dışına doğru hareket edildiğinde işverenin aynı eşkâr eğrisine, sendikanın daha yüksek bir seviyedeki bir eşfayda eğrisi teğet olabilir. Aynı şekilde sendikanın eşfayda eğrisi veri alındığında da işverenin daha yüksek bir eşkâr eğrisine (D_L 'nin dışında) ulaşmak mümkündür. Toplu pazarlığın olmadığı ortamdaki ücreti ifade eden C 'nin altında bir çözüm doğal olarak söz konusu değildir. CC' bu (teğet) noktaların izdüşümü, pazarlık alanını ifade eder. Çalışanlar CC' üzerindeki ücret-istihdam şartlarını pazarlık yoluyla elde etmeye ve faydalarını arttırmaya çalışırlar. Burada ücretle birlikte istihdam seviyesi de toplu pazarlık içinde belirlendiği için sendikalar sadece istihdamın pazarlık konusu olmadığı analizlere kıyasla daha düşük bir ücreti kabullenirken daha yüksek bir istihdam seviyesini garanti etmiş olurlar. Böylece sendika daha yüksek bir eşfayda eğrisine ulaşabilir.

Bununla beraber, etkin pazarlık modelinin bazı eksiklikleri de bulunmaktadır. Etkin pazarlık modeli W_1 ücret haddine ve E_1 istihdam seviyesine tekabül eden x noktasının sendika ile işveren arasındaki toplu pazarlığın sonucunu vereceğini öngörmektedir (Şekil 2.1). Oysa, bu modelde, bir defa anlaşmaya varıldıktan sonra (mesela Şekil 2.1'de X noktasında) işveren tarafından istihdamı anlaşılan seviye (E_1) den emek talebi eğrisine doğru yaklaştıracak şekilde azaltarak (işveren tarafından) anlaşmanın ihlali mümkündür. Bu durumda etkin pazarlık modeli, yine Tekel Sendika ya da Yönetme Hakkı Modeli (Emek Talebi Üzerinde Denge) ne dönecek veya yaklaşacaktır. İşveren, üzerinde mutabık kalınan paketin istihdam boyutunu daha sonra bozarak (istihdamı E_1 'den E_2 'ye çekerek) X 'den yatay olarak Y 'ye geçmekte, eşkâr eğrisinde π_2 'ye doğru aşağıya kayabilmekte ve böylece kârını arttırabilmektedir.

Her şeyden önce model, ücret-istihdam bileşiminin emek talebi eğrisinin dışında oluşabileceğini göstermekte ve bu bakımdan sonuç standart emek piyasası modellerine pek uymamaktadır. İkinci olarak, belirsizlik öngören daha önceki modellere benzer bir şekilde net bir anlaşma noktası (ücret-istihdam bileşimi) ortaya çıkmamakta ve model, sonucun üzerinde yer alacağı bir eğri (anlaşma eğrisi) vermektedir. Aslında belirsiz olan, uygulamada pazarlık sürecinde ortaya çıkan netice değil, teorinin kendisi olup buda pazarlığın tabiatından kaynaklanmaktadır (Balcı, 2016).

H- Toplu Pazarlıklarda Nash Çözümü

İktisadi ilimlerin çatışmalı pazarlık model ve oyunlarında her zaman eleme yöntemleriyle denge değerine ulaşmak mümkün olamamaktadır. Çözüm denge noktasının kesin noktasının bulunamadığı durumlarda daha etkili çözüm yöntemlerine ihtiyaç duyulmuştur. Ünlü matematikçi John Forbes Nash'in oyun teorisi literatürüne kazandırdığı Nash Dengesi veya Nash çözümü bu problemin giderilmesinde en etkili yol olarak görülmektedir. Nash dengesine göre oyuncuların strateji seçimleri belirliken, hiç bir oyuncu seçimini değiştirmiyorsa, strateji bileşimi Nash Dengesidir. Temellerinin 1921 de atıldığı lakin esas ilkelerini Neumann-Morgenster ikilisinin uygulama alanına getirdiği oyun teorisi kuramı, karar

vericilerin, başarısının diğer karar birimlerinin tercihlerine bağlantılı olduğu stratejik karar çatışmalarını matematiksel tabanda davranış biçimlerini göstermeye çalışan bir matematiksel teoridir (Arı, 2013). Ancak toplu pazarlık müzakerelerinde daha çok Nash çözümü kullanılmaktadır (Knebe, 2005). Nash çözümü, toplu pazarlık müzakerelerini beş şarta bağlamıştır. Bireysel rasyonellik, pareto optimum, simetri, eş-tatmin ve eş-fayda, ilgili olmayan tercihlerin bağımsızlığı. Nash Pazarlık Çözümü, toplu pazarlık sonuçlarını tahmin eden en iyi pazarlık çözümlerinden biridir (Chae ve Heithues, 2001).

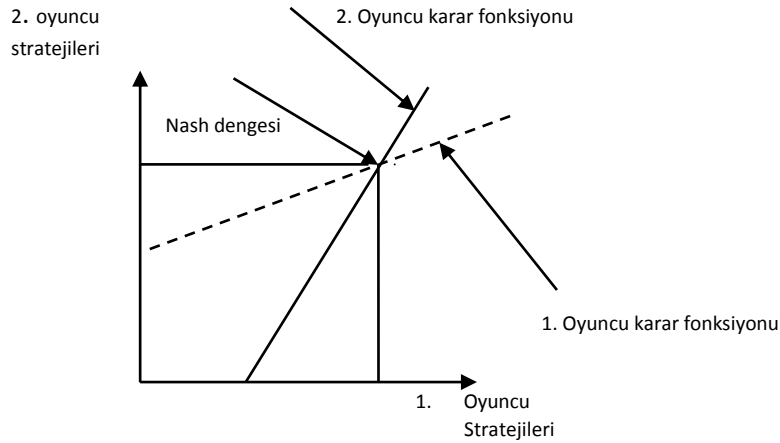
Oyun teorisi kuramın incelemeleri oyuncuların tercihleri ile ilintilidir. Oyundaki tüm oyuncular, karşısındaki oyuncunun hamle ve stratejisine göre stratejik hamle yapmak durumundadır. Kuram diplomasi, şans oyunları, biyoloji gibi bilimlerin yanında en fazla iktisadi bilimlerde karşılıklı karar ilişkilerinin incelenmesinde kullanılmaktadır. Bu aşamada, Nash derki, oyuncu miktarlarının belli olduğu, oyuncuların kararlarını belli olasılıklarla seçtikleri, karma stratejili oyunların bir denge noktası vardır. Yani bütün sonlu sayıdaki oyuncu miktarıyla yapılan, sonlu olasılıkları olan bütün oyunların, bir denge noktası vardır ve bu aşamada kimse kendi kararından ve stratejisinden vazgeçmeyecektir. Bu Nash dengesine ulaşmış bir oyunda her oyuncu diğer oyuncuya göre iyi bir konumdadır ve kararından vazgeçmesi hiçbir oyuncuya kazanç getirmeyecektir.

Nash Dengesi John Forbes Nash (1950) tarafından çatışmalı rekabetsel ilişkileri analiz eden, oyunların çözümlenmesinde ve denge noktasının bulunmasında kullanılan model, toplu pazarlık müzakerelerinin çözümünde de oldukça sık kullanılmaktadır. Nash dengesi özetle bir oyuncunun, rakibinin oynayacağını tahmin ettiği stratejiye karşı belirlediği en optimal strateji olarak tanımlanır (Holt, 2004). Nash dengesine oturmuş bir oyundaki oyunculardan hiçbiri, diğer oyuncularının kararlarını dikkate almadan kazancını maksimize edememektedir. Buna göre Nash dengesi daha basit bir ifade ile oyundaki tüm oyuncuların kazançlarını maksimize edebildikleri stratejilerinin olduğunu, fakat oyunda tek başlarına olmadıklarından belirledikleri stratejileri uygulama imkânı bulunmamakta bundan dolayı da herkesin mutabık kaldığı bir denge noktasında buluşmak zorunda kalmaktadırlar (Kural, 2007). i sayıda rakip oyuncunun bulunduğu bir oyunda, oyuncuların verebileceği tüm stratejik kararların (a_1, \dots, a_i)

kümesiyle tanımlandığı farz edilsin. Buna göre i oyuncusunun en en optimal stratejisi s_i^* ile a_i^* – buna mukabil diğer oyuncuların en optimal stratejileri s_{-i}^* ile a_{-i}^* – ile gösterilebilir. Böylece Nash dengesi, her bir oyuncunun ve mukabilindeki rakiplerinin en optimal stratejileri ele alınarak geliştirilen bir P kar fonksiyonu kullanılarak, $s_i^*, a_i^* (a_i^*) P^*, a_i^* (a_i^* P - \geq - i a \neq s_i^* a$ için eşitsizliği ile tanımlanmaktadır (Osborne, 2003). Bu eşitsizlik aracılığı ile her oyuncu, karşısındaki oyuncunun muhtemel stratejisine bağlı olarak kendi kazancını maksimuma çıkarmaya çalışır.

Şekil 2.2'de gösterildiği gibi Nash denge noktası, iki oyuncunun stratejileri, karar fonksiyonunun çakışma noktasına denk düşmektedir. Oyunun karakterine veya oyuncu stratejilerine bağlantılı olarak bir oyunda birden çok denge noktası olabilir. Grafikten de anlaşılacağı gibi oyunculardan biri kendi karar fonksiyonuna ilintili olarak kazancını değiştirmek istediğinde, diğer oyuncunun da buna bağımlı olarak kazancı değişmektedir. Denge durumuna ulaşmış bir oyunda, bir oyuncunun, rakip oyuncularının stratejilerinden bağımsız olarak strateji değişikliğine gitmesi, oyundaki diğer oyuncuların hiç birinin kazancına olumlu bir etki yapmayacaktır (Akkaya, 2003).

Şekil 2.2. Nash dengesi



Şekil 2.2. Nash Dengesi

Kaynak: Akkaya, 2003.

Etkin Pazarlık Modelinde tezahür eden sınırsız sayıdaki sonuç olasılığını net bir noktaya indirmek için çeşitli teori, model ve fikir çalışmaları ortaya atılmışsa da (Sapsford, 1982). Bu çalışmalar net ve kesin bir çözüm noktasını verememiş

belirsiz bir aralık sınırlarında dengelenmiştir. Bu durum toplu pazarlıklar için kesin bir çözüm noktasını bulabilen ünlü matematikçi Nash'ın bulduğu (Nash. J.F,1950-1953) Nash dengesi modeline kadar devam etmiştir. Bu modele, oyun kuramında prestijli bir yer edinen Nash Dengesi kavramından ayırt edilmesi için Nash Pazarlık Çözümü veya Nash Çözümü denmektedir (Bosworth ve Davkins, 1996).

Nash Pazarlık Çözümünde, tarafların anlaşma eğrisi şekil 2.1.'deki (CC') üzerindeki fayda maksimizasyonunu sağlayan nokta, anlaşılamayan sonuçtan daha iyidir. Başka bir ifade ile taraflara daha fazla fayda sağlamaktadır. Etkin pazarlık Modelinde Nash Çözümünü; üretim, emeğin marjinal ve ortalama ürün getirilerinin aritmetik ortalamalarına eşitlendiği nokta olarak görmek mümkündür. (Bosworth vd. 1996).

Nash çözümünün daha iyi kavranması adına basit bir ifade ile miktarı belli olan bir faydanın iki grup arasında pay edileceği düşünölsün. Faydanın tamamına 1 denirse, gruplardan bir tarafın x, diğer grubunda 1-x miktarında faydadan pay elde etmesi gerekir. Şayet bu bölüşüm miktarlarında anlaşma sağlamışlarsa gruplar $u_u(x)$ ve $u_c(1-x)$ miktar kadar fayda elde ederler. Fakat bu paylaşım miktarlarında anlaşmamışlarsa, taraflar çatışma miktarı olan c kadar pay alırlar ve $u_u(c)$ kadar fayda elde ederler. Şekil 2.1 de sembolize edildiği pazarlık gruplarının faydalarının olası fayda sınırları iğerisine düştüğü her bölüm grupların anlaşmaları için uygun bölümdür (Bosworth, vd.1996).

Pazarlık sorunsalında başvuru Nash çözümü esasında aksiyomatik bir çözümdür. John Forbes Nash aslında çözümü vasıflandıran bir kısım hususiyetleri (aksiyomları) ifade etmiş ve bunun akabinde bu hususiyetlerin aslında tek bir noktayı gösterdiğini keşfetmiştir. Bu durumu başka bir ifade tarzı ile anlatmakta mümkündür. (Bosworth, vd. 1996).

Rasyonel seçim yapabilen akli başında iki insan aralarında bir pastayı bölüştüreceklerse, reel olarak bu bölüşümün ikisi açısından da faydalarının ağırlıklı ortalamalarına bağıntılı olarak maksimum kılmaları gerekir:

$$\text{Max } [au_u(X) + bu_c(1-x)] \text{ a+b=1} \quad (2.1)$$

Şayet gruplar paylaşımında anlaşılırsa, bu anlaşma noktasının, ağırlıklı fayda ortalamalarının maksimum olduğu nokta olması zorunludur. Böyle bir yaklaşım adaletli görünmekle birlikte bu pazarlık sorunsalını çözmeye yeterli değildir. Asıl ehemmiyetli olan kıstasın (paylaşım konu olan materyal sabit tutulduğuna göre) oransal paylar olduğu düşünüldüğünde, hangi grubun faydasının maksimum olduğu hususu burada da çözüme kavuşmamaktadır.

Maksimizasyon probleminin birinci dereceden şartı:

$$au'_u(x) = bu'_c(1-x) \quad (2.2)$$

Maksimizasyon problemin çözümü için ise grupların ağırlıklı fayda oranları (a/b) nin belirlenmesi gerekir. Bir olası oran:

$$au_u(x) = bu_c(1-x) \quad (2.3)$$

Bu kısımda iki grupta da çatışma neticesi fayda 0 iken eşit fayda artışları sağlamaktadır. Lakin durumun kesinlikle böyle olması gerekmediğinden oransal bölüşüm miktarları genel bir formülizasyona tabi tutulabilir.

$$(1-k) au'_u(x) = kbu'_c(1-x) \quad (2.4)$$

$$0 < k < 1$$

Sıfır ile bir arasında bir yerde bulunan ve pazarlık gücü endeksini gösteren k 1'e doğru yöneldikçe güç dengesi işveren tarafına, 0'a yöneldiğinde ise sendika tarafına doğru kayacaktır.

a/b'yi çözümleyerek (2.2) de yerine koyarsak:

$$ku_c(1-x) u'_u(x) = (1-k) u'_u(x) u_c(1-x) \quad (2.5)$$

Bu şekilde faydayı maksimum kılmak için kurulan formülü ifade eden (2.1) yeniden yazılabilir.

$$\text{Max } [u_u(x) k u_c(1-x)(1-k)] \text{ a+b} = 1 \quad (2.6)$$

(2.6)'daki Nash çözümünü sağlayan x değerine x^* diyelim. (2.6) logaritmik değerlere çevrilip türevi alınarak 0'a eşitlenirse bu durum teyit edilmiş olur. Önümüzdeki tek sorun k 'nın değeridir. Nash çözüm modelinde $k = 0.5$ olarak alınmıştır. Yani grupların pazarlık gücünün denk olduğu varsayılmıştır. Bu durumda meydana bir tek x noktası (x^*) veren çözüm çıkmaktadır bu da:

$$x^* = \text{düzenlenmiş Max } [u_u(x) u_c(1-x)] \quad (2.7)$$

Nash çözümünün hususiyetlerinin daha iyi kavranması açısından bazı örneklerin incelenmesinde fayda vardır. Örneğin bu kısma kadar farz ettiğimiz grupların eşdeğer fayda fonksiyonuna ve aynı şekilde eş çatışma noktasına sahip olduklarını varsayarsak, Nashe göre pastayı ortasından ikiye böleceklerdir. Öte yandan, sendikanın işverene oranla kaybı daha az olacaksa tahmin edilebileceği gibi sendikanın işveren karşısında alacağı pay daha büyük olacaktır.

Şunu ifade etmekte fayda vardır ki, Etkin Pazarlık Modelinde mantıksal bir çözüm bulmanın tek bir yolu Nash Çözümü değildir. Özelde Nash'in genel çözümünü kullanarak bir kısım çalışmalar yapanlarda olmuştur. Bu çalışmaları yapanlardan biri olan Ulph çalışmasında da (Ulph, 1990) az sonra belirtileceği gibi grupların, elde ettikleri ağırlıklı faydalarının maksimum olduğu bir noktada (Z) çözüme ulaştığını göstermiştir (Sapsford ve Tzannatos,1993). Buna binaen:

$$Z = [U_u(w_0E) - U - \hat{u}_u]^s [U_c(w,n) - \hat{u}_e]^{1-s} \quad (2.8)$$

u: sendika indeksi

e: işveren indeksi

$U(w,n)$: pazarlık gruplarının ($i=u,e$) ücret-istihdam bileşiminden ($w-E$) elde ettikleri fayda

\hat{u} : grupların anlaşamaması durumunda elde edebilecekleri fayda

s: simgesi de sendikanın oransal pazarlık gücünü sembolize etmektedir

s oranı arttıkça sendikanın gücü işverene oranla artmakta, s oransal küçülme yaşadıkça işverenin oransal gücü artmaktadır.

s= 0.5 durumunda grupların gücü eşit durumdadır ve Nash'in genel sonucundaki (yani ağırlıklandırılmamış) neticeyi ifade eder.

Başka bir marjinal uç olan s=1 kıstasında ücret yalnızca sendikanın faydasını maksimum kılacak bir şekil almakta ve bu durumda işverenin karı ancak iktisadi işletmenin varlığını sürdürebilecek düzeyi bulabilmektedir. Örneğin, şayet işveren grubunun transfer getirileri ya da kârın kapatma (*shut-down*) düzeyi π_0 seviyelerinde bulunsaydı sendikanın faydası (şekil 2.1) D noktasında maksimuma ulaşacaktı. Öteki bir uç ise s=0 olma durumudur. Bu kıstaslarda da ücret, rezerv (veya dışarıdaki) ücretlerde, iktisadi organizasyonun edinimlerini maksimuma ulaştıracak şekilde oluşacaktır. Rezervler veya diğer ifadesiyle dışarı ücretleri analiz ve tahlillerde ehemmiyetli fonksiyonlar yüklenmişlerdir. Rezerv ücretler sendika üyeliği olup da herhangi bir işkolunda istihdam edilemeyen bir işçinin elde edeceği daha doğrusu elde etmeği umduğu ücreti ifade ederek, diğer alanlardaki ücret ile eğer bulunuyorsa işsizlik destek ücretinin ağırlıklı ortalamasına eşittir (Carlin ve Soskice, 1990). (Şekil 2.1', C'de). "s" nin 0 ile 1 arasındaki değerlerde tarafların anlaşığı noktalar, anlaşma eğrisi üzerinde (işverenin yalnızca rezerv ücreti) ödediği C (ile işverenin kapatma noktası olan) D arasında gerçekleşecektir (Sapsford ve Tzannatos, 1993). Nash pazarlık çözümü modelinde oldukça fazla çalışmalar yapılmış, lakin bu nash çözüm modelinin kurgulanması teorik aksiyomların özellikleri ile sınırlıdır.

2.4. Toplu Pazarlık Oyun İlişkileri

Toplu pazarlık stratejileri analiz ve tahlillerine bakıldığında bu konunun oyun teorileri ile oldukça ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda yani oyun teorisi bağlamında toplu pazarlık strateji ve taktiklerini inceleyen, oldukça etkili referanslara rastlanmaktadır. Bu güçlü referans kaynaklar arasında büyük iktisatçı ve ekonomi

uzmanlarının çalışmaları bulunmaktadır. Nash (1950), Stahl (1972), Kalai ve Smorodonsky (1975), Sutton (1986) ile Osborne ve Rubinstein (1990 ve 1994) Binmore, Rubinstein ve Wolinsky (1986), Rubinstein (1982), bunlar arasında sayılabilir.

İnsanlar arasında en eski müzakere mekanizmalarından biride pazarlık yapma (bargaining), usulleridir. Hem yeni piyasalarda hem de en eski takas dönemlerinde karşılıklı karar birimlerinin bireysel ya da kollektif faydalarını maksimize etmek için sürdürdükleri stratejiler aslında bir nevi oyunsal pazarlık mekanizmalarıdır. Bu mekanizmalar hem geleneksel hem de modern piyasalarda piyasa koşullarının oluşumuna etki eden insan ilişkilerini oluşturmaktadır (Winoto, 2007).

Pazarlık yapma süreci; karşılıklı tarafların, genelde belirli bir kazanç amaçlı, işbirliği içerisinde, birden fazla seçenekleri bulunan gerçek ya da tüzel kişilerin bir miktar stratejik oyun kullanarak faydalarını arttırmaya çalıştıkları bir süreçtir. Bu sürecin başarılı yönetilememesi pazarlık oyuncularının zararlı çıkmasına da neden olabilir. Ülkeler arası ticaret antlaşmaları, işveren-sendika arası toplu pazarlık süreçleri, bu konuya örnek olarak gösterilebilir. Aslında pazarlık kriterlerinin esas noktası, karşılıklı rakip grupların veya gerçek kişilerin reel davranış sergileyerek, pazarlık sürecinde en optimum kararı verip faydalarını maksimum kılmak olduğundan, bu özelliğinden dolayı oyun teorisi ile bir bağlamda eşleş prensiplere sahiptir (Bakoğlu, 1991). Pazarlık sürecini açıklamaya yönelik birçok model bulunmasına rağmen toplu pazarlık müzakerelerinde en çok kullanılan model şüphesiz yukarıda anlatıldığı gibi Nash çözümü ve bir diğer çözüm modeli ise hiç kuşkusuz Rubinstein'in "Sırayla Teklif Modeli"dir.

2.5. Toplu Pazarlıklarda Oyun Teorisi Stratejileri

Strateji, toplu pazarlıklar sürecinde hedefe ulaşmak için izlenen bir yollar bütünlüğü ve uygulamaya konulmuş temel planlama prensiplerini içermektedir. Pazarlık oyuncularının ilişki sınırlarının devlet tarafından belirlendiği sistemlerde, işçi ve işveren grupları toplu pazarlık müzakerelerinde izleyecekleri taktik ve stratejilerini tespit ederler. Taraflar, toplu pazarlık müzakerelerinde karşılıklı pozisyonlarını

tahminleme esası üzerinden belirlediklerinden bu stratejileri yer ve zamana göre değişkenlik gösterebilmektedir. Başka bir ifade ile şartlar değiştikçe stratejilerde ona göre şekil alabilmektedir. Toplu pazarlıklarda kullanılan strateji ve taktikler nasıl kurgulanırsa kurgulansın önemli olan kıstas, öneri ve taleplerin gerçekçi ve piyasa şartlarına uyarlanabilir olmasıdır. Bu anlamda tarafların ulaşmak istedikleri hedefler gerçeğe uygun olmalı ve en azından şu soruları kendine sorabilmelidir. Asgari ihtiyacım nedir? Karşı taraftan elde etmeyi planladığım faydayı elde edecek güce sahip miyim? Karşı taraf bunları sağlayacak güce sahip mi veya tavize yanaşır mı? Aksi takdir de kullanılan strateji ne kadar hassas hazırlanırsa hazırlansın olumlu bir sonuca götürmeyecektir (Demirbilek, 1996).

Toplu pazarlıklar incelenmeye başlandığında sıfır toplamlı olmayan oyun modellerine uygun olduğu görülmektedir. Bu oyunlara değişken toplamlı oyunlar da denilmektedir. Çünkü toplamı sıfır olan oyunlarda örneğin bir futbol maçında 1-0 gibi bir skorda kazanan taraf +1 puan alırken kaybeden taraf -1 aldığından oyunun bir kazananı bir de kaybedeni bulunmaktadır. Skor toplandığında yani +1 ile -1 toplamı 0'a eşittir bu yüzden bu tür oyunlara sıfır toplamlı oyun denilir. Buna mukabil iktisadi teşekküllerdeki rekabet veya toplu pazarlık sorunsalında tarafların kaybı nispidir. Reel yaşam, diplomatik çatışmalar ve aşağıda oyun teorisi modeli ile kurgulanan toplu pazarlıklar her zaman sıfır toplamlı olmazlar. Bu oyunların büyük bir kısmı değişken toplamlı (variable - sum) veya sıfır toplamlı olmayan (non-zero-sum) tarzındaki oyun modellerine daha çok benzemektedir. Toplu pazarlıklar gibi çatışmacı oyunların, toplam sonucu sıfır olmayıp birinin kazancı diğelerinin kaybına eşit olmak zorunda değildir. Toplamı sıfır olmayan toplu pazarlık tarzı oyunların bir özelliği de oyuncular ikiden fazla olabilir. Toplu pazarlık tarzı oyunlarda sendikalar, işveren temsilcileri ile rekabete girebildiği gibi, iş birliğine de yanaşabilir ve bu tarz bir tutum kaçınılmaz olarak oyunun skorunu da değiştirebilecektir. Bundan dolayıdır ki toplu pazarlık oyununda oyuncular restleşmeye gidecek olurlarsa beraber kaybedebilir, kar ve zararlarını maksimize veya minimize ederek çıkarları doğrultusunda beraberde kazanabilirler. Henemen Dunlop'un geliştirdiği sistem yaklaşımı incelendiğinde oyun teorisiyle aynı bağlamda olduğu söylenebilir. Çünkü önemli değişkenleri ve ilişkileri bütün içinde bulmamızı sağlamaktadır (Yıldırım, 1997). Şu hiçbir zaman göz ardı edilmemelidir ki toplu pazarlık süreçlerinde istekler ve sonuçlar oyun teorisi model kurgulamasına her zaman uymayabilir.

Toplu pazarlık strateji ve taktiklerinde oyunculardan birinin, örneğin işverenin işbirliğini zorunlu gördüğü bir durumda diğer oyuncu olan sendika temsilcisi kendi menfaatine uygun bulmayabilir. Örneğin; geçmişte yaşanan bir toplu pazarlık müzakeresinde A sendikası ile B işvereni arasında toplu iş sözleşmelerinin imzalanamaması bu iki rakip oyuncunun bilgi sondajlaması safhasında durumu farklı algılamalarından kaynaklanmıştır. Dolayısıyla bazı durumlarda oyuncuların durumu farklı algılaması neticesinde, değişken toplamı bir oyun, sıfır toplamı bir oyuna dönüşebilmektedir.

Toplu pazarlık süreçleri, oyun modelleri çerçevesinde incelenirken özellikle değişken toplamı oyun modelleri içinde, iki oyun modeli ile uyarlanabilir olduğu dikkat çekmektedir. Bu modeller: Tavuk oyunu (chicken game), mahkûmların ikilemi (prisoners dilemma) modelidir.

Bu çalışmada toplu pazarlık süreci oyun teorilerinden tavuk oyunu modeliyle kurgulanmaya çalışılmıştır. Toplu pazarlık müzakerelerinde süreç karşılıklı stratejik ataklar şeklinde sürdüğünden, tavuk oyunu modelinde ki gibi karşılıklı tehdit algılaması söz konusudur ve tavuk oyununa benzer şekilde kazançlar karşılıklı çatışma halindedir. Çünkü toplu pazarlık süreçleri her zaman samimi bir çizgide, sorunların karşılıklı müşavereler yoluyla çözüme kavuşturulması anlamına gelmeyebilir. Bazı durumlarda baskı, ekonomik çatışma tehditleri ya da grev lokavt restleşmeleri gibi etkenler, ilişkileri düşmanca, güvensiz ve zorlu bir zemine de sürükleyebilir (Demirbilek, 1996). Buna karşı oyun teorisi, çatışmacı toplu pazarlık probleminde işçi ve işveren arasındaki sorunun reel bir tarzda uzlaşım yönünde çözümünü öneren mantıksal bir araçtır.

Toplu pazarlık müzakereleri sıfır toplamı olmayan oyunlara verilebilecek en uygun örneklerden biridir. Tavuk oyunu (chicken game) modelinde olduğu gibi farklı stratejilerle karşılıklı ve aynı hedefi elde etmek için birbirleri üzerine taktiksel manevralarla giden işçi sendikası ve işveren temsilcisi gibi iki oyuncunun maksimum faydayı elde etmek kastıyla stratejik manevralarla taviz koparmaya çalıştıkları bir oyundur. Bu oyunun kuralı gereği, toplu sözleşme müzakerelerini yürüten oyunculardan biri grev aşamasına kadar direnmeyip son anda strateji dışına çıkarsa,

kaybeden taraf olarak üyelerinin veya temsilcisi olduğu grubun gözünden düşüp prestij ve maddi kayba uğrarken (korkak tavuk olarak nitelendirilirken) stratejisini değiştirmeyip taktiksel manevrasına devam eden oyuncu prestij ve maddi kazanç elde ederek arkadaşlarının veya temsilcisi olduğu grubun gözünde kahraman olur.

Tavuk oyununa benzeyen toplu pazarlık müzakerelerinde, sendika temsilcisinin veya işveren temsilcisinin tercih edebilecekleri üç farklı seçenek göze çarpmaktadır. Bu seçeneklerden birinde oyuncular ya ortak hareket ederek işbirliği içerisinde strateji değiştireceklerdir. Oyuncuların uygulayabileceği ikinci tercihte ise hiçbir şekilde strateji değiştirmeyerek sonuna kadar taleplerinde direnip herkes için kayıp anlamını taşıyan grev sorunuyla yüzleşmeleridir. Veya bir üçüncü tercih olarak oyunculardan biri her şeyi göze alarak hiçbir şekilde strateji değiştirmeyip rakibini strateji dışına çıkararak tavuk olmasını sağlayacak ve oyunu kazanıp taleplerini kabul ettirerek kahraman olacaktır.

Bu toplu pazarlık oyunu matematiksel sembollerle ifade edildiğinde çizelge 2.3'de gösterildiği gibi dört ihtimalli sonuç ortaya çıkmaktadır. Birinci ihtimal: A ve B oyuncuları son tahlilde ortak iş birlikteliğe gidip strateji dışına çıkar ve her iki oyuncu da -5,-5 puan alır (AI, BI). İkinci ihtimal: A oyuncusu (sendika temsilcisi) işbirliği yaparak strateji değiştirir, fakat B oyuncusu (işveren temsilcisi) iş birliğinden kaçınıp strateji değiştirmez ve A'nın (sendikanın) kaybetmesine neden olur bu durumda A'nın puanı -10 olurken B +10 a çıkar (AI, BII). Üçüncü ihtimal: B oyuncusu (işveren temsilcisi) işbirliği yaparak strateji değiştirir, A oyuncusu (sendika) işbirliğinden kaçınıp strateji değiştirmez ve B'nin (işveren temsilcisi) kaybetmesine neden olur bu durumda B'nin puanı -10 olurken A +10 a çıkar (AII, BI). Dördüncü ihtimal: Her iki toplu pazarlık oyuncuları da (müzakereci) strateji değiştirmez ve stratejilerinde direnip sonuna kadar restleşmeleri devam ederse her iki oyuncu tarafı da ağır bir maliyet olan grev sürecine sokacaktır. Böyle bir durumdaki puanlama ise -50,-50 olacaktır (AII, BII). Oyuna dikkatli bakıldığında ikinci ve üçüncü olasılıklarda yani (AI, BII) ve (AII, BI) stratejilerinde oyun sıfır toplamıya dönüşmektedir fakat oyun bir bütün olarak değerlendirildiğinden değişken toplamı bir oyun olarak kabul edilir.

A Sendikasının Stratejisi		B İşvereninin Stratejisi	
		I	II
	I	-5, -5	-10, +10
	II	+10, -10	-50, -50

Şekil 2.3. Matris 1- Toplu Pazarlık Müzakerelerinde Tavuk Oyunu Matrisi

Toplu pazarlık müzakereleri, Tavuk Oyunu modeliyle detaylı analiz edildiğinde, iki oyuncu için en avantajlı durum zararın en az olduğu minimaks (maksimin) durum, birinci strateji olup, -5 puanla kaybı en aza indirip zararı minimize etmektir. Toplu pazarlık müzakerelerini yapanlar eğer işbirliği yaparsa iki tarafta en büyük kayıp olan grevden kurtulur. Oyunculardan biri (müzakereci) işbirliğinden kaçınsa bile en azından oyuncular grev gibi ağır bir sonuca katlanmamış olacaktır. Diğer opsiyonlar da ise karşı müzakerecinin davranışlarına bağlı olarak kazanç oranı yüksek olsa da grev riski alabildiğince fazladır. Bu toplu pazarlık oyununda işbirliği için birinin kararı yeterli olmayıp iki müzakerecinin de aynı oranda bunu istemesi ve diğer müzakerecinin de niyetinden emin olması gerekir. Fakat bu toplu pazarlık oyununda (tavuk oyununda olduğu gibi) şiddetli bir şekilde birbirilerine doğru stratejik manevra sergileyen müzakerecilerin, rakip oyuncunun ne yapacağını öngörmesi mümkün olamayacağından, iki oyuncuda (toplu pazarlık müzakerecileri) önceden kafalarında kurguladıkları stratejiyi uygulamak durumundadırlar. Toplu pazarlık oyununda uygulanabilecek en optimal ve rasyonel seçenek iki müzakerecinin de iş birlikteliğine gitmeleridir. İki taraf için en olumsuz sonucun yani dördüncü opsiyonun söz konusu olabilmesi için iki toplu pazarlık müzakerecisinin de rasyonalite dışı davranmaları gerekir. Ters durumunda müzakereciler den birinin rasyonel davranışı yetersiz kalmakta, ancak daha olumsuz bir durum olan grevden kurtulma imkânı doğmaktadır. Toplu pazarlık oyununda iki müzakerecinin rasyonel davranışı durumunda işbirliğine gidilecek yani birinci ihtimaldeki strateji seçileceğinden kesin kayıp söz konusu olmayacaktır. Toplu pazarlıklarda asıl amaç, sözleşmeye en kısa sürede ulaşmak olduğuna nazaran, müzakerelerde çatışmaya gitmekten ziyade uzlaşmaya gitmenin iki taraf içinde faydalı olduğunu söylemek yanlış bir önerme olmayacaktır. Burada Dunlop'un endüstri ilişkilerindeki sistem

teorisinde değindiği gibi çatışmadan ziyade istikrar bütün toplumlar için en pozitif olgudur. Çünkü amaçlar ve rollerle bağıntılı olarak en azından bir dereceye kadar uzlaşının olması uyumlu sistem kavramını gerekli kılar. Dunlop sistem teorisinde çatışma ve istikrarsızlık olgularını da göz ardı etmemiştir, lakin öncelikle düzen sağlama gerekliliğini vurgulamış ve buna bağlı olarak, kural yapma sürecinde çatışmanın nasıl kontrol edilebildiğini açıklamaya yönelmiştir (Yıldırım, 1997). İki oyunculu toplu pazarlık müzakere sürecinde sendika ve işveren çatışmaları genelde sıfır toplamlı olmayan yani değişken toplamlı bir kategoride yol almaktadır.

Yaşanmış bir toplu pazarlık çıkmazında, pazarlık gücü yüksek olan A sendikası ve B firması gibi iki rakip oyuncu grubunun kendi talep ve şartlarında direktmesi iki grubu müthiş bir çıkmazın eşiğine getirmişti. Son raddede bu rakipler akılcı çıkarımlar yapmaları sonucunda, A sendikası ve B firması temsilcileri iki taraftan birinin kesin üstünlüğü söz konusu olmadan uzlaşma yoluna giderek daha olumsuz bir sonucun önüne geçilmiş ve problem çözülmüştür. Bu tarz çatışmalı kriz ortamlarında iki kurum rasyonalist bir paradigmadan bakmamış olsa, sonuç hem tüm endüstri çalışanları, hem de bu iki müzakere grupları için çok ciddi maddi kayba ve müthiş bir prestij kaybına dönüşebilirdi.

Toplu pazarlık görüşme temsilcilerini kriz çözüme iten esas faktör, iki taraf içinde kaybın büyük olması, hem de sendika ve işletmenin yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalınmasıydı. Bundan dolayı iki büyük müzakereci grubun bu restleşme durumları tavuk oyunundaki sürücülerin durumuna benzemektedir. Çünkü A sendikası ile B firmasının restleşmesinde A sendikası ve B firmasının karşılıklı iki stratejisi görülmekte idi. Toplu pazarlık oyuncularından ikisi de ya geri çekilecek veya sonuna kadar stratejilerin de inat edeceklerdi. Bununla beraber rasyonel davranıp iki temsilci grupta kaybetmiş görünseler bile birinci stratejiyi seğıp geri çekildiler. Kaybedilmiş görüntüsüne rağmen muhtemel büyük bir iktisadi kaybı önlemiş olduklarından kazançlı çıkmıştır. Fakat bu çatışmalı toplu pazarlık müzakere oyununda bir taraf aykırı bir stratejiye yönelseydi, karşı taraf prestij kaybedecek ve bu durumda oyun bir anda sıfır toplamlı bir oyuna dönüşecekti. Her ne kadar oyun modelleri ampirik veriler sunsa da önemli olan bu ampirik verilerin taraflar arasındaki yorumlama şeklidir. Gerçek hayatta toplumsal aktörlerin gerçeklik hakkındaki yorumları değişkenlik gösterebilir. Örneğin, bir sendikacı ile bir işletme

yöneticisinin toplu pazarlıktaki uyuşmazlık konuları hakkındaki görüşleri farklı olabilir (Yıldırım, 1997).

Sendika Stratejisi		İşveren Stratejisi	
		Ödün verme (I)	Ödün vermeme (II)
Sendika Stratejisi	Ödün verme (I)	-1	+2
	Ödün vermeme (II)	+2	-8

Şekil 2.4. Matris 2- Sendika ve İşveren Uyuşmazlık Krizinde Restleşme Stratejileri

Çizelge 2.4'de de sembolize edildiği gibi, taraflar işbirliğine yönelip taviz ve geri çekilmeyi tercih ettiklerinden kayıpları -1, -1 (I, I durumu) oluşurken, toplu pazarlık temsilcileri stratejilerinde inat etmiş olsaydılar kaybettikleri oran oldukça artacak -8,-8 (II, II durumu) oluşacak ve sonuç iki taraf içinde ciddi kayıp anlamını taşıyacaktı. Bununla beraber taraflardan biri işbirliği stratejisini tercih eder yani taviz veren taraf olurken karşı taraf bu taviz ve stratejiye yanaşmazsa taviz veren taraf kaybedecek taviz vermeyen taraf ise kazançlı çıkacaktır (I, II ya da II, I durumları). Aslında yukarıdaki strateji kombinasyonları Chamberlain'ın pazarlık gücünü açıklamaya çalışan modeliyle uyum göstermektedir. Çünkü bu yaklaşımın esas bileşeni, toplu pazarlık müzakere stratejilerinin çatışma veya uzlaşma maliyeti üzerinde toplanmaktadır (Balcı 2016).

2.6.Toplu Pazarlıklarda Oyunun Sonucunu Etkileyen Faktörler

Toplu pazarlık tarzı oyunlarda, çeşitli değişkenlerin rol almasından dolayı farklı skorların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Pazarlık oyununda sonuçlar, sendika ve işveren temsilcileri (oyuncuları) aralarındaki veri akışına, iletişimin var olup olmamasına, sendika ve işveren arasındaki güven ilişkisine, oyunun frekans sayısı veya tekrarlanma oranı gibi faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Bunlara ek olarak müzakere oyuncularının pazarlık güçlerinin simetrik ve asimetrik durumları, toplu pazarlık oyuncularının ortak harekete meyil ve istekleri, oyuncuların kazanç kıstasları, ego ve tatmin düzeyleri, uzlaşmaya zorlayıcı sebeplerin bulunup

bulunmaması, uzlaşma veya uzlaşmamanın kazanım oranları oyunun sonucunu etkileyen faktörler olarak gösterilebilir. Örneğin toplu pazarlık müzakerecilerinin arasında tam ve düzenli bir iletişim bulunması ile bunun tersi durumunda müzakere oyuncularının izleyecekleri stratejiler farklı olacaktır. Aralarında iletişimin bulunduğu ve birbirlerinin stratejilerinin farkında oldukları durumlarda oyuncuların işbirliğine yatkınlıkları artacaktır. Pazarlık problemini çözme endeksli modellerin temel özelliği uyarınca, uzlaşma koşullarının sağlanıp optimal sonucun açığa çıkması için rakiplerden birisi tarafları ilgilendiren konularda maksimum düzeyde bilgi alış verişini teşvik etmelidir. Bu şekilde taraflar arasında sorunlar ana hatlarıyla tanımlanarak belirgin hale getirilebilir. Bunun yanı sıra, bütün alternatif çözüm yolları araştırılarak, ortak kazançlar elde edilmeye çalışılmalıdır. Toplu pazarlık müzakerecilerinin tarafları arasında pazarlıklarla ilgili olarak bilgi alış-verişinin sağlanması, iletişim imkânlarının kolaylaştırılması ve taraflar arasında temin edilecek güvene dayalı müzakere ortamı sayesinde, problemin çözümü için rakiplerin motivasyonunu arttırarak birleştirici alt süreç etkinleştirebilir (Demirbilek, 1996). Hâlbuki poker ve briç gibi, oyuncular arasında iletişimin söz konusu olmadığı oyunlarda, işbirliğinden çok rekabet kamçılanmaktadır. Bununla beraber ödül ve kayıpların artıp azalması gibi faktörler tarafların mutabakata varıp varmamalarını etkileyecektir. Bu etmenleri alt başlıklar altında stratejik modeller altında cetvele dökersek aşağıdaki matrisler oluşacaktır.

A- Haberleşme ve İtimat Durumunda Oyun Matrisi: İşbirliğine dayalı çalışma ilişkileri sorun çözmede yeterli olmasa da etkili bir tutumdur. Tam bu sırada pazarlık gruplarının temas sıklığı ve iletişimin açıklığı önem kazanmaktadır. Bu anlamda, büyük ölçüde bilgi edinilmesi, konuların netleşmesi, tekliflerden daha fazla taviz verilmeden konuların araştırılması, büyük ölçüde baskıdan uzak kalma, taraflar arasında temasın sık olarak kurulması ve ferasetli bir bakışın sorunları çözmede etkisi yadsınamaz. Ortak hareket konusunda hevesli, taraflar arasında güvenin, haberleşmenin bulunduğu müzakere oyuncularının izleyebilecekleri stratejiler ve sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tüm diğer oyun kurgulamalarında ve matrislerinde olduğu gibi, bu durumda da her iki taraf oyuncusu için farklı dört skor görülmektedir.

A Sendika Oyuncu Stratejisi		B İşveren Oyuncu Stratejisi	
		I	II
	I	2(B)	0(B)
	II	13(A)	10(B)
II	0(A)	13(B)	10(A)

Şekil 2.5. Matris 3- İletişim ve Güven Durumunda Sendika ve İşveren Toplu Pazarlık Stratejisi

Yukarıda görülen cetvelde ki durum tamamen haberleşme ve itimadın varlığı ile ilgilidir. Tersi bir olguda skor AI, BI tarzında tezahür edecek ve neticesinde rakipler arası kazanç matrisi 10 yerine 2 ye inecekti. Her iki tarafı kazanca götüren asıl kıstas, taraflar arasındaki iletişim ve itimadın sağlam olmasıdır.

B- Restleşme ve İtimatsızlık Durumunda Oyun Matrisi: Toplu pazarlık tipi çatışmalı pazarlık ilişkilerinde taraflardan her biri, diğer tarafın öneri ve taleplerine ilişkin görüşlerini çürütmeye ve karşıdaki müzakereci rakibine üstün gelmeye çalıştığı durumlarda bir çatışma ortamının açığa çıkması kaçınılmazdır. Müzakereci rakipler çatışma ortamında rakibinin haklılığını kabule yanaşmamakta aksine diğer tarafı zararlı çıkacak bir duruma düşürmeye çalışmaktadır (Demirbilek, 1996). Toplu pazarlık müzakere oyununda gruplar arası haberleşme ve itimadın olmaması gibi bir durumda, başka bir ifadeyle rakipler arası ortak hareket yerine çatışmanın, itimat yerine itimatsızlığın veya eksik iletişimin bulunması söz konusu olduğunda sonuç aşağıdaki matristerde ki gibi oluşacaktır. Rakip oyuncular arasında itimat ve iletişim bulunmadığı için, rakipler birbirlerine karşı en negatif tutumu geliştirecek ve stratejilerini ona göre biçimlendireceklerdir. Bu durumda her iki taraf oyuncusu için II numaralı taktiksel anlayış daha reel görüldüğünden skor ve strateji AII, BII (0,0) tarzına dönüşecektir.

A Sendika Oyuncu Stratejisi		B İşveren Oyuncu Stratejisi	
		I	II
	I	10(A)	11(B)
	II	-10(B)	0(B)
		11(A)	0(A)

Şekil 2. 6. Matris 4- Restleşme ve İtimatsızlık Durumunda Sendika ve İşveren Toplu Pazarlık Stratejisi

Hâlbuki rakipler haberleşme ve itimat içerisinde ortak hareket etselerdi I numaralı stratejiyi takip edeceklerinden meydana gelen netice AI, BI (10,10) şeklini alacaktı. Mauro'nun eksik bilgilenme modeli bu stratejiyi destekler mahiyette görünmektedir. Çünkü Mauro'ya göre müzakereci taraflardan biri diğer pazarlık grubunun ücretler ve grevler hakkındaki düşüncesinde tam bir bilgiye sahip değilse, aksine yanlış ve eksik bilgi edinmişse müzakerelerin grevle neticelenmesi oldukça büyük bir olasılık kazanmaktadır (Balci, 2016).

C- Çıkarların Ortak Olduğu Durumlarda Oyun Matrisi: Toplu pazarlık oyunları oyuncuların faydalarına göre de şekillenebilir. Böyle bir durumda oyuncular benzeşen edinimlere, zıt edinimlere veya karmaşık edinimlere göre hareket metodu geliştirebilirler. Örneğin Fordizmin sosyal temelinde emek ile sermaye arasında gerek işletme bazında, gerekse genel siyasi ve sosyal seviyelerde sözleşmeye dayanan ilişkiler yatmaktadır. Emek ile sermaye arasındaki karşılıklı tavizler ücret ve verimlilik artışlarının birbirine bağlanmasını içermektedir. Buna dayanan mübadele ilişkisi pek çok gelişmiş ülkede milli seviyede siyasi ve iktisadi alanda işçi-işveren-devlet işbirliğine dayanan neo-korporatist sistemler doğurmuştur. Savaş sonrası altın çağını yaşayan kapitalizm, emek sermaye arasındaki çatışmayı her iki tarafında yararlandığı bir ilişkiye çevirmiştir (Yıldırım, 1997). Benzer edinimlere sahip oyuncuların durumu aşağıdaki matriste ifade edildiği gibi A ve B oyuncularının izleyecekleri iki strateji, A oyuncusu için AI ve AII, B için se BI ve BII seçenekleri görülmektedir. Her iki temsilcinin edinimleri benzer olduğunda A için geçerli olan edinim B oyuncusu içinde geçerli olacaktır. Yani kazan-kazan stratejisi ile taraflar kendi faydalarını maksimize etmek ve iki taraflı tatmin sağlayan bir çözüme ulaşmak

için asgari müşterekte buluşma yolunu tercih ederler (Demirbilek, 1996). Bu durumda her iki müzakerecinin reel bir davranış sergileyip I. stratejiyi seçtikleri durumda yani (AI, BI) stratejisinde matriste de görülebileceği gibi her ikisinin de edinimi 20 ye varırken, diğer stratejilerin seçilmesin de aynı kazanca ulaşamamaktadırlar. Commons işçi işveren çatışmasını meşru görmekle beraber çatışmanın uzlaşmaya dönüşümü için müzakere taraflarının uyum sağlaması gerekliliğine de vurgu yapmıştır. Buna ek olarak Commons hükümet müdahalelerini, istihdam ilişkisindeki adaletsizlikleri azaltmak için gerekli görmektedir (Yıldırım, 1997).

Toplu pazarlık müzakereleri, temsilcilerinin ortak hareket ve işbirliği içerisinde kazançlarını maksimuma çıkarmak için yapılan değişken toplamlı oyun türlerine benzer özellikler taşımaktadır. Fakat reel hayatta faydaların tamamen eşdeğer olması, çok ender rastlanan bir durum olmasından ziyade yaklaşık benzer olması daha akla yakın bir durumdur (Harsanyi, 1969). Yani “başkasının size yapmasını istemediğiniz şeyi sizde başkasına yapmayınız”. “Başkasının size teklif etmediği şeyi sizde başkasına teklif etmeyiniz” tarzı bir tutum sergilemek daha akıllıca olacaktır. Elbette ki tarafların müzakereler neticelendiğinde daha fazla alabilirdim veya daha az taviz verebilirdim dememek ve temsilciliğini yaptığı gruplara karşı durumunu korumak açısından görecede olsa abartılı bir öneri listesi sunmalarında fayda vardır (Demirbilek, 1996).

A Sendika Oyuncu Stratejisi	B İşveren Oyuncu Stratejisi	
	I	II
I	10(A) 10(B)	-10(A) 11(B)
II	11(A) -10(B)	0(A) 0(B)

Şekil 2.7. Matris 5- Ortak Çıkarlar Durumunda Sendika ve İşveren Toplu Pazarlık Stratejisi

D- Çıkarların Zıt Olduğu Durumlarda Oyun Matrisi: Toplu pazarlık tarzı çatışmalı oyunlarda, müzakere oyuncularının çıkarlarının çatıştığı durumlarda, pazarlık oyunu, toplamı sıfır olan oyunlara benzer bir durum sergiler. Bu tarz oyunlarda bir oyuncunun edinimi, rakip oyuncunun zararına denk olduğundan, yani

birinin kazancına +a dersek karşıdakinin kaybı -a şeklini alacağından toplamları devamlı sifıra eşit olacaktır ($a+(-a)=0$). Bu durum iktisadi ilişkilerden kazan-kaybet stratejisi ile paralellik göstermektedir. Çünkü bu strateji taraflardan birinin birtakım fayda elde ederek kazanımlı çıkmasına müsaade ettiğinden aralarındaki uyumsuzluğu çözümlenmeye yöneliktir (Demirbilek,1996). Lakin reel uygulamalarda çıkarların ortak çakışma noktaları bulunabildiğinden oyun bu aşamalarda değişken toplamlı oyunlara döner. Commons'da Webbs'ler gibi işçilerle işverenler arasında bir çıkar çatışması olduğunu kabul etmekle birlikte çıkar çatışmasının çıkar birliğine dönüştürülmesi ve çatışmadan kaçınılması gerekliliğine vurgu yapmıştır (Yıldırım, 1997).

Realite gereği ister işçi olsun ister işveren, kazanım ve tasarruf kullanım şekilleri farklı olacaktır. Çalışanlar toplu pazarlık müzakere sürecinde elde edemedikleri gelirlerden olurken, ayrıca enflasyonist bir ortamdan dolayı başka bir kayba daha uğrayacaklardır (Sarı, 2000). Bu sebepten dolayıdır ki çalışan indirgeme faktörü hesaplanırken tüketici fiyat endeksi dikkate alınmaktadır. Tüketici fiyat endeksi oranlarındaki artış, çalışanların birikimleriyle yapabilecekleri harcama miktarını düşürebileceği gibi uzayan süreçte elde edecekleri kazanım oranlarının da düşmesine sebebiyet verecektir. İşçi için TÜFE kullanılırken işveren içinse indirgeme (discount) faktörü olarak zaman maliyeti ile eşdeğer görülen faiz oranı kullanılmaktadır.

Toplu pazarlık müzakereleri anlaşma ile sonuçlanmamış ve grev zorunluluğu doğurmuşsa bu durumda çalışanların gelirleri sendikal fonlar ve ya bunun gibi kaynaklardan sağlanırken, işverenlerse kaynak kullanımında stokların satışından elde ettikleri gelirleri veya başka kaynaklarını devreye sokmak durumunda kalacaklardır. Toplu pazarlık müzakerelerinde iki taraf içinde en arzu edilen gelişme bir an önce olumlu veya olumsuz bir sonuca varılmasıdır. Çünkü uzlaşmaya varılmaması durumunda işçiler bir an evvel kendilerine alternatif gelir kaynakları aramaya başlarken, işveren ise daha ucuz bir iş gücü istihdamı sağlama yoluna gidecektir (Binmore ve diğ.,1986).

Toplu pazarlık müzakerelerinin uzaması işçi sendikası aleyhine bir seyir sergilemektedir. Bu duruma Hicks (1932) yılında açıkladığı toplu pazarlık modeli

çalışmasında şu şekilde izah getirmiştir. Özetle der ki Hicks, ücret pazarlıklarında işverenin taviz verme eğilimi ile grevin beklenen süresi arasında doğru yönlü, buna karşılık sendikanın direnme eğilimi ile grevin süresi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Çünkü işveren olası bir grevin maliyetleri ile ücret artışından doğacak maliyetleri kıyaslarken, işçi sendikası da düşük ücret teklifini kabul edip kısa sürede ücret artışı elde etmekle, olası uzun bir grev sonrası yüksek ücret alabilmek için geçen süredeki maliyeti göz önüne alacaktır (Ehrenberg ve Smith,1988).

Bu durum yani zaman uzama maliyeti hem işçi sendikası hem de işveren tarafının karar, strateji ve tekliflerini etkilemektedir. Bununla beraber ekonomileri iyi durumda olan ülkelerde grev tehdidi, hükümet tarafından ortadan kaldırıldığından bu süreçte sendikal fonlara ihtiyaç kalmadığı gibi, işveren maliyet analizine de gerek kalmayacaktır. Hükümet eliyle grev durumunun yaşanmaması veya toplu pazarlığın uzaması işveren tarafı açısından avantajlı, işçi sendikası açısından dezavantajlı bir durumdur. Toplu pazarlık müzakerelerini başarıyla sonuçlandıramayan işçi sendikası hem üyelerinin baskısı hem de indirgeme (discount) oranlarının artmasından dolayı taviz vererek pazarlığı sonuçlandırma yoluna gidecektir. Bu açıdan bakıldığında ilerleyen süreç, her bir pazarlık müzakere etabında alınacak pay oranında değişime sebep olacak ve reel olarak sendikanın alabileceği ücret düzeyi belli bir zamandan sonra düşme eğilimine girecektir.

Örneğin Kristal-İş ile Cam İşverenleri Sendikası toplu pazarlık müzakereleri altı ay kadar sürmüş Kristal İş grev kararı almış olmasına rağmen bu grevi uygulama imkânı bulamamıştır. Çünkü işveren bu grev kararını Bakanlar Kurulu kararıyla erteletmiştir. Şirket bunun gerekçesi olarak ekonomik krizden ziyade sektördeki üretim büyüklüğü ve kapasitif pazar ölçeğini göstermiştir. Bu süreç aslında tam anlamıyla kırılma noktasıdır. Çünkü Şişecam firmalarının yerel ve global ölçekte önemli bir aktör oluşu ve ayrıca iç piyasalarda bileteral monopol yapısından dolayı toplu pazarlık müzakerelerinde farklı bir güç dengesi oluşturmuştur. Şirket yerel ve global rekabet gücünü sektördeki diğer firmalara kaptırmamak için hükümeti kendi faydasını maksimuma çıkaracak strateji ve taktik yönünde kullanmıştır.

Görüldüğü gibi grev tehdidinin bulunmadığı bir toplu pazarlık, işçi sendikasının ve dolayısıyla çalışanların aleyhine işleyen bir süreçtir. Kanuni bir

hakkın yine kanunda yer alan bir hukuki yolla uygulattırılmaması pazarlık güç dengesini işveren lehinde değiştirmekte ve işveren tarafının elinin güçlü olmasına olanak sağlamaktadır. Toplu pazarlık müzakerelerindeki bu olumsuz durumun ortadan kaldırılabilmesi ancak pazarlık müzakerelerinde görünmez oyuncu olan hükümetin tarafsızlığı ile mümkün olabilecektir.

Watson'a göre işveren ve sendikalar arasındaki çıkar ilişkileri ve çatışmalı pazarlık süreci olan toplu pazarlık üzerine yoğunlaşmak, iş ve işte meydana gelen çatışmalar bize iş olguları üzerinde yüzeysel bilgiler sunarken, sosyolojik tabandaki inceleme ise çatışmayı toplumun yapısı ve dinamikleri çerçevesinde incelediğinden ve enformal, resmi olmayan ve kendiliğinden doğup, gelişen çatışmalar hakkında da bilgi edinmemizi sağlar. Sanayileri gelişen toplumlardaki nüfusun büyük bir bölümü için iş deneyimi istihdam ilişkisi çerçevesinde cereyan ettiğinden işçi-işveren çatışması önemlidir. Aslında işçi-işveren çatışmaları iş dinamiklerinde meydana gelen tek çatışma türü de değildir. İstihdam ilişkileri içerisinde kökene dayalı etnik veya dini çatışmalar da bulunmaktadır. Watson özetle iktisadi ilişkilerin ele aldığı konuların çok daha kapsamlı olarak sosyoloji içerisinde incelenebileceği görüşünü de öne sürmektedir (Yıldırım, 1997). Taraflar açısından müzakerelerde takınılacak en optimal tavır yani oyunun denge noktası maksimin-minimaks strateji olup kazan-kazan taktiği ile tarafların "ne kadar fazla kazanırsam sizde o kadar kazanmış olursunuz" tutumu içinde davranmaları yerinde ve olumlu bir davranış olacaktır. Buna binaen oyun teorisi, toplu pazarlık çatışma sürecini tam bir çerçeveye alamasa da geçerli ve reel sonuçlar göstermesi açısından kayda değer bir teoridir.

SONUÇ

Oyun Teorisi analizi, çok sayıda kıstasları ve alternatifi bir araya getirerek eşzamanlı bir yapıda çözümleyebilen bir özelliğe sahiptir. Böylesi bir durum reel hayatta, subjektif, objektif, sosyal olgulu ya da kurumsal karmaşık problemlerin çözümünde, özellikle iktisadi teşekküllerin rizikolu tercihlerinde, en güvenilir seçimin bulunmasını temin eden ehemmiyetli bir metoddur. Bunun yanında, oyun teorisi çok ciddi bir akademik bilgi birikimi, çok boyutlu bir kültürel çalışma ve zekâ gerektiren bir teoridir. Karar birimlerinin yaklaşık bir zekâ seviyesine gereksinim duymalarıyla beraber, oyun kuramı ne kadar dengeli kurgulanırsa kurgulansın sonuç olarak karşıdaki oyuncunun neyi tercih edeceğini bilmek mümkün değildir.

Çünkü insan veya hayvan duygularla yüklü birer organizma olduklarından en akıllıca kararı vereceğini beklediğiniz anda bile umulmayan bir davranışı sergileyebilir. Uluslararası stratejiler geliştiren diplomatlar, karını maksimize etmeye çalışan rakip iktisadi teşekküller, toplu pazarlık müzakerelerini yapan sendika ve işveren grupları da her ne kadar kurumsal birer varlık olsalar da, yönetsel olarak canlıların duygusal birleşimiyle bir araya getirilmiş organizasyonlar olduklarından realite dışı davranışlar sergilemeleri mümkündür. Oyun teorisi, insanların ne kadar engin ufuklar sergileyebileceklerini göstermesi bakımından oldukça ilgi çekicidir. Oldukça ilginç uygulamalarına, siyasi platformlardan tutun da bütün pazarlık ve çatışmalı rekabetsel sorunlarda şahit olmaya devam edilecek gibi görünmektedir.

Toplu pazarlıklara uyarlanan oyun teorisi sonucuna göre, aralarında iletişimin bulunduğu ve birbirlerinin stratejilerinin farkında oldukları durumlarda oyuncuların işbirliğine yatkınlıkları artmakta, bunun yanında ödül ve kayıpların artıp azalması gibi faktörler tarafların mutabakata varıp varmamalarını etkileyebilmektedir. Hâlbuki toplu pazarlık müzakerecileri iletişim ve güven içerisinde ortak hareket ettiklerinde tavuk oyunu modeline göre iki taraf içinde olumlu bir durum ortaya çıkmaktadır.

Toplu pazarlık oyunları oyuncuların faydalarına göre de şekillenebilmekte, bu durumda ise oyuncular ortak faydalara, zıt kazanımlara veya daha girift getirilere göre hareket metodu geliştirebilmektedirler. Oyun modellerinde fark edildiği gibi

çatışma rolleri taraflar arasında denge faktörünü ortaya çıkarmakta ve bir tarafın istediği gibi at koşturmasına müsaade edilmemektedir. Tavuk oyununda iki oyuncunun ve çok sayıdaki oyuncu ile oynanan geyik avı modellerinde olduğu gibi toplu pazarlık müzakerecilerinin ortak hareket içerisinde işbirliği yapmaları rasyonel bir davranış olduğu gözlenmiştir.

Tavuk oyun modelinde olduğu gibi rakip oyuncuların, işbirliği yapmamaları, iki tarafında çarpışıp ölmeleri gibi bir felakete sebep olurken, toplu pazarlık müzakere oyununda da müzakerecilerin işbirliği yapmayıp çatışmayı sonuna kadar götürmeleri grev gibi iki taraf açısından da maliyet anlamı taşıyan ağır bir çatışma sürecine sürüklemektedir. Gözlemlenen odur ki toplu pazarlık müzakerecilerinden birisi stratejisinden vaz geçse bile oyun modelinde olduğu gibi en fazla kazanımı azalmakta (tavuk oyununda prestij kaybedildiği gibi) buna karşılık greve gidişin önünü almaktadır.

Taraflar arasındaki bu ikilem ve güvensizliğin gerçek nedeni iletişim eksikliği ve itimadın tam olmaması yatmaktadır. Sonucun gerçekten farklılaşması için iletişim eksikliğinin izale edilmesi ve güvensizlik ortamının bertaraf edilmesi gerekmektedir. Bununla beraber uluslararası politikada ve diplomasi sahasında veya iktisadi teşekküller gibi çatışmalı alanlardaki ardı ardına yaşanan hadiselerde bu taraflar arası işbirliğinin keskin ya da yumuşak bir tutumla karşılık bulacağını öngörmek mümkün değildir. Çatışmalı ilişkiler ya da çeşitli strateji denemelerinde oyuncular rakip oyuncunun tutum ve niyetini net bir şekilde bilemediklerinden, kendi bakış açılarına göre en optimal stratejik karar olarak kendi isteklerini domine veya gerilimli stratejilerine devam etmeyi düşünürler.

Oyun kuramı vasıtasıyla, elde edilen bilgi veya derlemelerden, sistematik olarak yararlanmanın avantajı sayesinde gelecekteki bir sosyal olgunun, bir resmin, oyun kuramı tahlilleri ile türevletilmesi, bilişsel rotalar çizilmesi, Veberyen bir oluşuma dayandırılması, seçim yapma safhasında avantajlı ve sistemsel bir bakış sağlanması mümkün olabilmiştir. Oyun teorisi ile yapılan analizler, üzerinde senaryoların yapılandırıldığı içerik ile ilgili hedeflerin, bu amaçlara ulaştıracak stratejik kararların ve stratejik kıstasları destekleyen potansiyel tercihlerin açıkça gösterilmesini ve anlaşılmasını sağlamıştır.

Özellikle gelecekteki, geliştirilecek stratejilerin belirlenmesinde, çok önemli esaslardan biri oyun teorisi tahlillerini etkin kullanmak olacaktır. Kaynaklarının kullanımı, karar birimlerinin, hangi yatırım aracına, bu yatırımın ne zaman ve ne şekilde aktarımına ilişkin modeller üstünde süregiden taktikler geliştirmelerine elverişli bulunmaları ve uzun dönemde tatminkâr rakip artıları sağlayacaktır. Ancak çizilen haritalar ve düşünülen kurgular gelecek için olumlu bakış sunsa da, eksik ve girift olarak düşünülmektedir. Oyun teorisi modeli, sebep sonuç ilintisi bağlamında sayılmakta ve konjonktür için muhtemel, değişik birkaç hedef ve neticeye ulaşmaktadır. Bu bağlamda, oyun teorisi bazı senaryoların ve haritaların belirlenmesinde; kurgudaki ehemmiyetli bileşenlerin tercih edilmesinde ve karşılaşılabilecek bir sosyal olgunun sistemsel bir özet sunumunda ve frekansların eliminizesin de kullanılan ve kullanılmaya devam etmekte olan bir teoridir.

Oyun teorisi ile tanışma bir oyunla başlar. Oyun; karar vericiler, karar vericilerin taktikleri, hedef ve edinimleri göz önüne alınarak kurgulanır. Tercih yapmadan önce hedeflenen amaçların netleştirilmesi gerekir. Bazen makul faydalarla oyunlar mahkûmun ikilemine döner. Dolu içerikli veya domine edilmiş hiçbir stratejinin seçilmemesi gerektiği, ama gerçek oyuncuların reel tercihlerinin kötü sonuçlar doğurabileceği görülür. İçtimai hayatta bazı dilemmalar ve olabirlikli gerçek yaşam çareleri tartışılır. Diğer bazı kazanç görünümlü kıstaslar oyunları bir koordinasyon problemine dönüştürür ve çok farklı sonuçlara götürür. Yani edinimlerin farklı olması önemlidir. Bazen karar birimleri sadece kendi getirilerini değil başkalarının getirilerini de düşünmek zorunda kalır ve karar birimleri kendisini diğer karar birimlerinin yerine koyup ne yapacaklarını tahmin etmeye çalışmak durumunda da kalabilirler. Stratejik ve taktiksel düşünmenin özünde bu vardır. Oyun Teorisi'nin literatüre getirdiği katkılarının özünde, sadece kazanmanın değil, edinimlerini, kaybetmemenin, elinde tutabilmenin metodunu gösteriyor olmasındadır. Önceki birçok teori kazançlı çıkanların, edinim metodlarını, nasıllarını, sebeplerini, kazanamayanlara verdiği olumsuz sonucu analiz etmekteydi. Hâlbuki Oyun Teorisi, oyundan kazançlı çıkanların kaybetmeme sebeplerini, metod ve neticelerini tahlil etmektedir.

Yaşam bir oyun mudur? Kesin bir şey denilemez fakat oyun bir yaşamdır. Genelde görülen şudur ki, çok oyunculu çevrimiçi sanal oyunlar insanların zamanını

ve yaşamını sanal âleme kilitlemiştir. Aslında böyle bir durum oyun değil, hayatı sanal âlemde sürmek demektir. Kişilik özelliğinizi gerçek olmayan aktörlere emaneten vererek oyun ekonomisini tasarlayanların stratejik kararlarında hayat bulursunuz. The Sims oyununun tasarımcısı Will Wright yaşamın bir oyundan ibaret olduğunu kabul eder. Onun görüşünde Yaratıcı stratejist ve biz Sims karakterleriyizdir. Yaşamın varsayımsal özelliği bir oyundur ve sadece hayattaki keder ve elemeler bununla izah edilebilir. Yaşamın oyun olduğu bizim sembolik oyun kavramımızın kapsadığı manada değilse de, oyuna benzer bir yapı bizi çerçevelemiştir. Hayatın oyun olduğu söylenemez, lakin hayatı kavramsallaştırma gayretinde önemli bir benzetmedir. Oyun teorileri, hiç olmazsa olumsuz hadiseler, yıkıcı sosyal olgulara, zor ve elem verici durumlara, sıkıntılara dayanabilmek, tüm olumsuzluklara teslim olmadan çıkış yolunu bulmak için bir yoldur.

Hayatın içinden hayatın bir oyun olduğunu söylemek, zordur. İnsanlardaki küçük dilsel kavramlandırma oyununun bütün bir yaşamı manalandıracak hususiyetler taşıması beklenemez. Hayat sistemi içinde minik bir komplike yapı olan dil, yaşamın anlamını içinde barındıramayabilir. Böyle olmasına rağmen, küçük bir çocuğun gayretine benzer mimiklerle anlatmaya çalışılır. Burada “oyun” tarifi bir fonksiyon üstlenir. Yaşamın tümel niteliklerine bakıldığında oyun, insanlığa yaşamı kısaca anlatan bir seçenek kelime olabilir.

KAYNAKÇA

Kitap ve Makaleler

Açıkmeşe, S. (2013). TC. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2731 Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1692

Akkaya, M.B. 2003. Gizli Anlaşma: Oyun Teorisi Yaklaşımı, Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara.

Aktan, C. Bahçe, A. (2007) / Kamu Tercihi Perspektifinden Oyun Teorisi/ Modern Politik İktisat: Kamu Tercihi: Ankara: Seçkin Yayınları/ ss 7-15

Allan, P. Cedric, D. (1999), "International Relations Theory And Game Theory: Baroque Modeling Choices And Empirical Robustness," International Political Science Review vol. 20, no.1, ss. 23-47.

Alexander, C. (1992), "The Kalai- Smorodinsky Bargaining Solution in Wage Negotiations", Operational Research Society, Vol.43, No 8, Pp779-786.

[http://link.springer.com/article/10,1057/jors,1992.116](http://link.springer.com/article/10.1057/jors.1992.116). Erişim Tarihi: (03.03.2016).

Arı, T. (2013). Uluslararası İlişkiler Kuramları I.TC. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2645- Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1612

Aumann, J. (Ocak, 1987), Akılcılık İfadesi Olarak Bir Denge Korelasyonu Econometrica, cilt. 55, no. 1 ss. 1-18

Bakoğlu, H. (1991), Oyun teorisi, Ege Üniversitesi Yayınları, İzmir.

Balcı, Y. (2016), Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Balcı,Y. (1990), “Genel Olarak ve Türkiye’de Yeni Teknolojilerin Bankacılık Sektöründe İstihdam Miktarına Etkisi,” (Yayınlanmamış Doktora Tezi) İstanbul: İ.Ü.S.B.E.,

Balcı, Y. (1999), Sendikacılık ve Toplu Pazarlık, Alfa Yayınları, İstanbul.

Balcı, Y. (1993), “Türkiyede Grevler Üzerine Bir Model Denemesi,” (Yayınlanmamış Araştırma) İstanbul, 1993.

Bennett, P. G. (1995), “Modelling Decisions İn International Relations: Game Theory And Beyond,” Mershon International Studies Review, vol. 39, no.1 (April), ss. 19-52.

Bevars, D. M. (1965), “The Püre Theory Of Bargaining”, İndüstriyal And Labor Relations Reviev, vol. 18, no.4, July 1965, ss 479-502

Bilek, N. (2012), “2008 Küresel Kriz Sürecinde Türkiye’de Ekonomiye Canlandırma Paketinin Oyun Teorisi İle İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya

Binmore, K. Rubeinstein, A. Wolinsky A.(1986) “The Nash Bargaining Solution in Economic Modelling”,Rand Journal of Economics,Vol. 17,No. 2, Summer 1986, pp.176-188

[http://www.wiwi.uni-magdeburg.de/bizecon/material/Binmore.Rubeinstein.Wolinsky-Nash.Bargaining.Solution-RAND17\(2\)1986-176-188.pdf](http://www.wiwi.uni-magdeburg.de/bizecon/material/Binmore.Rubeinstein.Wolinsky-Nash.Bargaining.Solution-RAND17(2)1986-176-188.pdf). Erişim Tarihi: (01.03.2016).

Booth, A. L. (1995), The Economics Of The Trade Union. Greatbritain: Cambridge Universty Press.

Bosworth, D., Davkins, P., Stromberk, T.,(1996), The Economics of the Labor Market edinburg Gate, Englan: Longman.

Cartter,A. M. (1959), Theory of Wages And Employment, Illinois: Irwin, ss.92-94.

Carlin, W., Soskice, D. (1990), Macroeconomics And The Wage Bargain: A Modern Approach To Employment, Inflation And The Exchange Rate. Oxford: Oxford University Press,

Chamberlain, N. W. (1951), Collective Bargaining. New York: McGraw- Hill, 1951

Chae, S. Heidhues, P.(2001). Nash Bargaining Solution With Coalitionsandthe Joint –Bargaining Paradoks Discussion Paper FS IV 01-15.Wissenschaftszentrum Berlin. [http://econpapers ,repec.org/paper/Wzbwzbzebiv/fsiv01-15,htm](http://econpapers.repec.org/paper/Wzbwzbzebiv/fsiv01-15,htm). Erişim Tarihi: (01.03.2016)

Çolak, K. Koç, ř. A. (2016). “Grev Tehdidi Olmaksızın Yapılan Toplu Pazarlıklarda Oyun Teorisi Analizi”, ICOPEC 2016, İstanbul.

Demirbilek, T. (1996). “Toplu Pazarlığın Davranışsal Boyutu” Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 28 İzmir.

Demirkan, Y. (2010) “Oyunlar Teorisi Ve Tarihsel Gelişimi” İstanbul Erkek Lisesi Dergisi ss.50-54.

Dereli, T. (1968). “Toplu Pazarlık Stratejisi Ve Taktikleri” İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları ss.12-16.

Dereli, T. (1993). “Batı Dünyasında Sendikaların Durumu ve Geleceğın çeşitli Açılardan irdelenmesi,” Sendikal arayış Konferansı, İstanbul: İstanbul Mülkiyeliler Vakfı, s.s.4.

Deutsch, K, W. (1988), The Analysis Of International Relations. 3rd Ed. Englewood Cliffs, N. J. Prentice-Hall International, Inc.

Dougherty, J. E. Ve Robert L. Pfaltzgraff. (1990), Contending Theories Of International Relations, 3rd Ed. New York: Harper Collins Publishers, Inc.

Edward , S., Charles, T. (1974), Strikes in France: 1830-1968 London: Cambridge Universty Press, 1974, ss.53-55.

Ehrenberg, R. G. And Smith, R. S. (1988), Modern Labor Economics: Theory and Policy. 3. Ed., Illinois: Scott, Foresman and Company.

Elliot, R. F. (1997),Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi, çev: Gülay Toksöz ve diğerleri, A. Ü. Yayınları, Ankara.

Ehrenberg, R. G. (1998),Smith R. S. Modern Labor Economics,3.Ed. USA

Flanagan, R. J., Smith, R. S. Ehrenberg, R. G. (1984), Labour Economics And Labour Relations. USA.

Glassner, V. (2013). "Central and Eastern European Industrial Relations in The Crisis: National Divergence and Path –Dependent Chance" Transfer: European Reviev of Labour and Research, trs.sagepub.com

Godard, J. (1992), "Strikes As Collective Voice: A Behavioral Analysis Of Activity," Industrial and Labor Relations Review, vol. 46, No. 1 October 1992, s. 161.

Görmüş, A. (2012), "Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeyleri ve Yeni Gelişmeler" Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2.

Gregori, D. ve Hehty, L. (1993). "Trade Union Policy", On Business and Work (ed: Joe Thurman- et al), ILO, Geneva.

Guerrin, B.(1990) "İktisat Teorisi: Mitler ve Gerçekler". Çev: Nurhan Yentürk, Birikim Dergisi, Sayı:27,Orijinal Baskı Revue de Mauss,Sayı 27.ss.39-47.

Harsanyi, John C. (1969), "Game Theory And The Analysis Of International Conflict," James N. Rosenau (Ed.) International Politics And Foreign Policy. A Reader İn Research And Theory. New York: The Free Press, 1969, İçinde s. 370-79.

Hopkins, F. Richard W. Mansbach. (1973), Structure And Process İn International Politics. New York: Harper And Row Puplichers.

Hicks, J. R., (1932), The Theory of Wages, 2. ed. New York: St. Martin's Press, ss. 136-157.

Hirsch, B., Addison, J. T. (1986) The Economic Analysis of Unions: New AproachesaAnd Evidence. Boston: Allen- Unvin.

Holt, C.A. and Roth, A. E. 2004. "The Nash Equilibrium: A Perspective", PARS, March 23,2004, Vol. 101, No 12, pp. 3999-4002.

Jacobs, A. (1993). "The Law of Strikes and Lock- outs", Comparative Labour Law and Industrial Relations İn Industrialized Market Economies (Ed: R. Blanpain ve C. Engels), Kluwer, Deventer, The Netherlands.

Kağnıcıoğlu, D (2014). Toplu Pazarlık Teori Ve Uygulama, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, Ankara.

Kaplan, M. A. (1957), System And Process İn International Politics. New York: Wiley And Sons.

Kaufman, B. E. (1981), "Bargaining Theory, İnflation, and Cyclical Strike Activity in Manufacturing," Industrial And Labor Relations Review, Vol. 34 No. 3, April 1981, ss. 333-355.

Kılıç, M. (2006), W.G. Runneiman ve Amartya K. Sen'den Aktarım

Kışla, İ. (1990). "İslam Ülkelerinde İşçi - İşveren Mınasebetleri" Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi –İşveren Mınasebetleri, Tartışmalı İlimi Toplantılar Dizini 10 İstanbul

Kural, H.(2007) "Karar Verme Sürecinde Oyun Teorisi Ve Sektörel Uygulamalar", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Kutal, M. (1988), "Toplu Pazarlığın Düzeyi ve Batı Avrupa Ülkelerinde Başlıca Gelişmeler-I", İktisat Maliye, Cilt XXXV, Sayı 4, Temmuz

Kutal, M. (2013), "Hukuki Açıdan Lokavt",
<http://www.arastirmax.com/system/files.../arastirmax-10688-pp-159-165.Pdf>, Erişim Tarihi. (12.07.2013).

Makal, A. (1987). Grev Kurumlar ve Uluslararası Farklılıklar, V Yayınları, Ankara

Marshall, F. Ray, Vernan M. Brigs and A Ilan G. King. (1984), Labor Markets, Wages and Employment. Illinois, 1984

Nash, J.F. and Shubik, M. Mayberry, J.P. (1953). A comparison of Nash originated general non-cooperative game theory in seminal articles in the early 1950s.

Neuman. J.V. Ve Morgenster,O.,[Http//En Vikipedia. Org/...Theoryof Games And Economic Behavior](http://En Vikipedia. Org/...Theoryof Games And Economic Behavior). Erişim Tarihi: (9.10.2016)

Nicholson, Michael. (1989), Formal Theories in International Relations. Cambridge: Cambridge University Press.

Osborne, M.J. 2003. An Introduction to Game Theory, Oxford University Press.

Özel, M. Kılıç, S. (2008) "Avrupa Birliği İklim Politikaları Ve Karar Almada Oyun Teorisi Yaklaşımı", Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Aralık 2008, cilt:1, sayı: 2, ss. 49-69

Özer, O. Özçelik, A. (2010) Determination Of The Best Marketing Time For Cotton By Game Theory, Özer & Özçelik Tarım Bilimleri Dergisi – Journal Of Agricultural Sciences 16 264- 262-270

Özer, O. (2004) "Oyun Teorisi Ve Tarımda Uygulanması", Doktora Semineri, 7. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Pdfdeposu. Com/David-Ruelle-Rastlanti-Ve-Kaos/ Adlı Kitabından İktibas Edilmiştir Erişim Tarihi: (8.10.2016).

Rees, A., (1963), The Economics of Trade Unions. 2. ed Chicago: Chicago University Press,

Rees, A., (1973), The Economics of Work and Pay. Newyork: Harper and Row Publ.

Rees, A., (1978), "The Sources of Union Power," Readings in Labor Economics and Labour Relations, 2. ed., Lloyd G. Reynolds, Stanley H. Masters And Collette H. Moser, New Jersey: Prentice- Hall, s. 276.

Reder, M.W., Neumann, G. R. (1980) "Conflict and Contract: The Case of Strikes," Journal of Political Economy, Vol. 88, No. 5, October 1980, S. 869.

Robert, B. Mc Kersie. Richard B. Valton, (1966) "Communicattions: The Theory Of Bargaining Comment", Ve Bevars Dupre Mabry "Reply", İndustrial And Labor Relations Reviev, vol. 19, no. 3, April 1966, ss.414-435.

Rubinstein, A. (1982), " Perfect Equilibrium in a Bargaining Model," Econometrica, Vol. 50, No. 1, ss. 97-110.

Sapsford, D., Tzannatos, Z. (1990), (Ed.). Current Issues İn Labour Economics. London: Macmillian.

Sapsford, D., Tzannatos, Z. (1993), The Economics of The Labour Market. London: Macmillian.

Sarı, R., (2000), A Wage Determination Model: Theory and Evidence, Texas.

Sever, A. "Yeni Bulgular Işığında 1962 Küba Krizi Ve Türkiye", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, cilt no: 52 (Çevrimiçi Erişim:Www. Politics. Ankara. Edu. Tr./Eski/Dergi.

Siebert, W. S., Addison, J, T. (1981) "Are Strikesaccidental?" Economic Journal, Vol. 91, No.362,June, Ss. 389-404.

Şahin, S. Eren, E. (2012), "Oyun Teorisinin Gelişimi Ve Günümüz İktisat Paradigmasının Oluşumuna Etkileri", Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi, cilt 4,no:1,ss. 266-270

Tokol, A. (2000(1)), "Sosyal Politika", 2. Baskı, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Tversky, A. Kahneman, D. (30.01.1981), "Kararların Çerçeveleme Ve Seçim Psikolojisi Bilimi", Yeni Seri, vol. 211, no. 4481, ss453-458.

Turocy, L. B, Stengel, (2001) Oyun Teorisi Theodore L. Turocy Texas A & M University Bernhard Von Stengel London School Of Economicscdam Araştırma Raporu LSE-CDAM-2001-09 8 Ekim 2001

Tversky, A. Kahneman, D. (30 Ocak 1981), Kararların Çerçeveleme Ve Seçim Psikolojisi Bilim, Yeni Seri, vol. 211, No. 4481, s. 453-458.

Ulph, A., Ulph, D., (1990), "Union Bargaining: A Survey of Recent Work," D.Sapsford And Z. Tzannatos (Ed.), Current Issues in Labour Economics, London. Macmillian, ss 85-125.

Vernon H. J. (1963), "The Proces Of Collective Bargaining And The Question Of Its Obsolescence",İndüstri And Labor Relations Reviev, vol. 16, No. 4,Jully 1963, s.553.

Walton, R. E. Mckersie, R.B. (1965), "A Behavioral Theory of Labor Negotiations". New York: McGraw- Hill, 1965.

Yıldırım, E. (1997) Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme, Değişim Yayınları, Sakarya.

Yurtören, D. (1991). www. defix. Com / Kitap/ Rastlanti-ve-Kaos/ David- Ruelle. ErişimTarihi: (28.02.2017)

İnternet Kaynakları

www.felsefe.gen.tr/filozoflar/Jean_Jacques_Rousseau_Felsefesi.Asp Erişim Tarihi (20.02.2017)

kariyer.milliyet.com.tr/John-Nash-İn-Hayatından-Carpici/Kariyer/...Default.Htm. Erişim tarihi: (17.02.2017)

kariyer.milliyet.com.tr/John-Nash-İn-Hayatından-Carpici/Kariyer/.../Default.Htm. Erişim tarihi: (12.10.2016)

[http://en.wikipedia.org/...John Von Neumann Ve Oskar Morgenster, "Theory Of Games And Econom".](http://en.wikipedia.org/...John_Von_Neumann_Ve_Oskar_Morgenster,_%20%22Theory_Of_Games_And_Econom%22) Erişim Tarihi: (9.10.2016).

<https://vsback.com/Oyun-Teorisi-Ve-Pazarlik-Stratejisi> (9.02.2017).

Ekşi İktisat: Pareto Verimlilik, not – so – dismal - science. blogspot.com/2007/03/paretoverimlilik.html.

Felsefe. Gen. Tr/ Filozoflar/ Jean-Jaques-Rousseau-Felsefesi. Asp. Erişim Tarihi: 05.02.2017

content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66387/27881/Toplu_Pazarlık_Ve_Grevl.Pptx. Erişim Tarihi: 15.02.2017