

## ÇALIŞANLARIN ÇALIŞTIKLARI İŞ YERİNİN YÖNETİMİNE, KÂRLARINA, MÜLKİYETİNE İŞTİRAKİN TEKNİĞİ

Doç. Dr. Haydar KAZGAN

### Giriş :

Demokratik düzenlerde gerek rejimin sağlamaştırılması ve gerek millî ekonominin tüm olarak prudüktivite ve gelişme hızının yükselmesini temin maksadile alınması gereken tedbirlerin başında mülkiyet ve ona bağlı hakları daha geniş bir kitleye yaymak hareketi gelmektedir. Nitekim modern anayasalar ile din adamlarının ferdi mülkiyet ve hürriyet rejimini garanti etmek çabası içinde 19. asır kapitalizminin servet ve gelirlerin bir azınlık elinde toplanmasını hoşgören zihniyetini reddetmekte sosyal güvenlik ve sosyal adalet içinde iktisadi ve sosyal kalkınmayı hedef olarak görmektedir (1). Nitekim modern demokrasilerde sağ partilerinin çoğunluğu ele alabilmesi için nüfusun büyük bir çoğunluğunun malik olarak iş sahibi olması gerekir. Fakat küçük mülkiyete dayanan esnaflık, küçük perakendeciliği ve küçük sanayii yaygın bir hale getirmek bir memlekette kaynakların kötü bir şekilde kullanılmasına sebep olduğundan, büyük işletmeler kurmak, fakat burada çalışanları bu işletmelere ortak kılmak suretile demokrasinin, oy yoliyle işçi hakimiyetinin esas olduğu bir rejime kaymasının önlenmiş olacağı iddia edilmektedir. Açıkcası işçinin çalıştığı iş yerine

---

(1) Papa Pio XII, «hayatı boyunca her türlü güvenlikten mahrum bırakılan insanlar artık mukaddes inançlara kendilerini vermekten fayda görmüyor ve kendilerine biraz ekmek ve rahatlık vadeden siyasi partilerin ardından koşuyorlar» derken «ferdi mülkiyeti mümkün olduğu nisbette daha çok insana sağlamanın tek kurtuluş yolu» olduğunu ilâve etmekten geri kalmıyor» Papa Jean XXIII, *Mater et Magistra*.

ortak olması, işçiyi burjuvalaştıracağı için işçinin artık mülkiyeti kolektifleştirmek isteyen sol partilere oy vermekten kurtarmak imkânı bu şekilde elde edilmiş olacağı iddia edilmektedir. Ama elde ettiği kâra veya sahip olduğu işletmelere geniş halk kitlelerini ortak etmek istemeyen bir iş adamları muhitiinin bu fikri benimsemesi de kolay olmamaktadır. Fakat gerçek şudur ki, demokrasinin yaşaması ferdi mülkiyetin yaygın hale getirilmesi de bağlı görünmektedir.

Modern toplumlarda genel eğitim seviyesinin yükselmesi fertlerin güvenlik ihtiyacını artırmakta, yani devamlı ve icra ettiği iktisadi faaliyetin sosyal değerine eşit bir gelir elde edebildiği müddetçe içinde yaşadığı politik ve sosyal düzenin savunucusu olmaktadır. Bu demektir ki, ferdin daha iyi bir hayat yaşama ve sosyal güvenlik talebinde bulunması geniş ölçüde bu fikir etrafında şuurlaşmasına bağlıdır. Bu sınırlaşma geri kalmış toplumlarda geniş ölçüde her kademeye hitap eden sürekli eğitime ve öğretime bağlıdır. Bu öğretim arasına yazımızda ele alacağımız yönetime kârlara ve mülkiyeye iştirak yer almaktadır. Nitekim bugün Türkiyede kanun koyucunun Anayasa hükümlerine sadık kalarak bu konuda çıkarmış olduğu bir kanun vardır. Fakat kanunun alakalılarına iletilmesi, öğretilmesi lâzımdır. Bu da büyük ölçüde bu konuda ihtisas sahiplerine düşmektedir (2).

Bilindiği gibi, gerek yönetme ve gerek kâra iştirak, hukuki manâda olmasa bile, iktisadi manâda mülkiyete iştirak manâsına gelir. Şayet hukuki manâda mülkiyet yönetime ve kâra iştirak için zaruri görülüyorsa bunun da çareleri vardır. Şöyle ki, devletleştirme, kamulaştırma hareketine başvurmaksızın, özel mülkiyet anla-

---

(2) Türkiye'mizin kötü kaderi herhangi bir konuda objektivite getirebilecek ilim adamlarının dahi noksanlığı ile izah edilmek gerekir. Yukarda ele aldığımız mevzularda bugün birçok yetkili ilim adamlarımız bu objektiflikten uzak kalmakta, kimisi dar ve kısa vadeli görüşlü işveren ve sermaye sahiplerinin menfaat ocağına düşmüş olarak 19. asır metodlarını savunurken, bir kısmı da bu fikirlere karşı savunmalarını radikal ölçüler çerçevesinde ele almaktadır. Oysa ki, gerçekler bitarafılık içinde tarafların uzun vadeli menfaatlerine uygun olarak halledilebilir. Zaten başka memleketlerde halledilmiştir. Nitekim Katolik aleminin başında bulunan Papa dahi bu bitaraf görüşü vaazlarının başına almıştır. Adı geçen kanun 440 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri Reorganizasyon kanunudur.

yışı içinde kalmağa devam ederek de mülkiyeti daha geniş bir kitleye yaymanın yolları vardır. Ancak bu yolla mülkiyetin daha geniş bir kitleye yayılması servetlere iktisadi bir manâ kazandıracak, yani bir memleket sahip olduğu servetin gelir yaratma ve iktisadi gelişmeyi hızlandırma gücünü artırabilecektir.

Konumuza giren servet veya mülk anlayışı içinde bir tasnifle konuya gireceğiz. Genel olarak ferde güvenlik sağlayan servetler şu iki özelliği arzeder :

1) Para kıymetindeki düşüşten müteessir olmayan servet veya mülkiyet : a) arazi, b) mesken, c) sinai, ticari müesseseler, esnaf ve zanaat yerleri, d) hisse senetleri.

II) Para kıymetindeki düşüşten müteessir olan servet ve mülkiyet: f) devlet tahvilleri, g) banka mevduatı, h) nakit para v.s... (3).

Şimdi bu servet ve mülkiyet şekillerini daha geniş bir kitleye yaymak imkânı arzedeleyenleri bulup çıkarmağa çalışalım.

Bunlardan hepsi bir azınlık için güvenlik sağlayabilecek bir mülkiyet olabildiği halde, büyük çoğunluk için ancak birkaçı bu vasfı haiz olabilir. Daha doğrusu bu mülkiyet şekilleri zenginler için yaygın olabildiği halde fakirlere ancak birkaçını sağlayabiliriz. Ayrıca zenginler servetlerini iktisadi konjontüre göre farklı güvenlik sağlayan servet kalemlerine dağıtmak suretile servetlerinin tümünü korumak, yani rizikoyu dağıtmak suretile güvenliklerini azamileştirebilirler. Oysa ki, fakirler için iktisadi konjonktürden fayda gören, fakat zarar görmeyen servet kalemlerini ele geçirmek kendi ölçülerine göre güvenliği azamileştirmenin tek şartıdır.

Bu mülkiyet şekilleri içinde daha geniş bir kitleye sağlayabileceklerimiz arasında toprak mülkiyeti ve küçük esnaf ve zanaatkârın işyeri mülkiyetini ele alabiliriz. Fakat büyük işletmeciliğin millî ekonomi yönünden iktisadiliği dolayısıyla esnaflık ve hatta zanaatkârlık Türkiye'nin bugünkü şartları içinde yaygın ve geniş bir sahayı ve şahsı kapsamakta ise de yakın bir gelecekte bir mülkiyet sağlama vasıtası olamayacaktır. Küçük zirai arazi mülkiyeti de ancak her türlü kooperatifçiliğin yaygın bulunması halin-

---

(3) Cesare Brasca «Considerazioni tecniche sulla diffusa della'azionariato» Rivista Internazionale di Scienze Sociali, Luglio - Agosto 1963.

de gayemize uygun olabilir. Fertlerin ikamet ettikleri evin mülkiyetinin kendilerine ait olması ise, gelirden devamlılık ve yeterlik kudretini arzetmeyeceği için gayemize uygun sayılamaz. Bu yönü sağlamak için de herkese oturduğu evden başka devamlı bir gelir sağlayacak ikinci bir gayrimenkul sağlamağa maddeten imkân yoktur. Böylece şu neticeye varıyoruz ki, mülkiyeti kabil olduğu kadar geniş bir kitleye yaymak suretile gelir ve güvenlik meselesini halletmenin tek yolu hisse senedi mülkiyetine kalmaktadır. Nitekim hisse senetleri para kıymetinde meydana gelen düşüşten müteessir olmadığı için, aynı vasfı diğer bakımlardan arzeden borç senedi ve devlet tahvilatına bir üstünlük arzetmektedir.

Memleketimizde geniş halk kitlelerinin kültür seviyesinin çok düşük olması ve buna bağlı olarak da ele geçen servetlerin güvenlik gayesile muhafaza edilmesini garanti eden bir zihniyetin bulunmaması, hisse senedini ele aldığımız gayeye hizmet eden mülkiyet anlayışında rakipsiz kılmaktadır, diyebiliriz. Nitekim memleketimizde kolayca nakde tahvil olabilen servetler güvenlik getirme bakımından büyük bir kitle için elverişli bulunmamaktadır. Meselâ iki kişi alalım. Bunların ikisinin de toplam serveti 5000 lira olsun. Yalnız birincinin bu serveti nakit para, ikincisinin ise bir arazi olduğunu kabul edelim. Memleketimizde hakim olan zihniyete göre birinci şahıs 5000 lirasını fazla düşünmeden güvenlik sağlama ile alâkası olmayan şeylere sarfedebildiği halde, ikinci şahıs tarlasını satıp aynı işi pek yapamaz. Mesken için de tarla misalini tekrar edebiliriz. Fakat Türkiye'nin iktisadi gelişme hızının artması servetlerin öncelikle sanayide toplanmasına bağlıdır. Bu sebeble ziraatte bugünkünden daha az kimseyi bırakmak ve büyük çoğunluğu sanayiye yöneltmek lâzımdır. Yalnız Türkiye küçük esnaf, küçük sanayiye de sanayileşme hızının artırılması arasında müsbet bir bağ kuramayız. Her ne kadar küçük esnaf ve küçük sanayici ufak bir sermayeye sahip bulunuyorsa da faaliyet rizikosunun yüksekliği sosyal güvenlik sağlama bakımından bu sermayenin yetersiz olduğunu kabul etmemizi gerektirmektedir. Kaldı ki, bir kısım esnaflık, işportacılık v.s... de sermayenin önemi çok küçülmektedir. Diğer taraftan iktisadilik, veya daha açık bir ifade ile kaynakların en iyi bir şekilde kullanılması gereği, büyük işletmecilik tipine öncelik ve hakimiyet tanınmasını amirdir. Bu demektir ki, iktisadi faaliyetlerin yürütülmesinde küçük üniteler yerine büyük üniteleri ikame etmek zorundayız. Bu sebeble sermaye

ve servetlerin büyük işletmelerde toplanması ve bunun neticesi olarak da nüfusun büyük bir çoğunluğunun hukuki anlamda işçi olması gerekmektedir. Fakat şu farkla ki 19 asır kapitalizmi bu neticeye piyasa mekanizması yolile gelmiştir ve neticede sermaye çok az kimsenin elinde teraküm ederek büyük çoğunluğun işçi olması neticesini doğurmuştur. Bu ise büyük kitleyi sosyal güvenliği sağlayan mülkiyetten yoksun etmekle neticelendiği için sosyal dengeyi tehdit eden başlıca faktör olmuştur. İşte bu sebeble beraber memleket çapında prodüktiviteyi artırmak gayesile kabul olunan büyük işletmecilikle beraber sosyal dengeyi de sağlamak maksadile bu işletmelere ait sermayenin aynı işletmelerde çalışanların mülkiyetine geçirmek zaruri görülmektedir.

İşçiyi ve personeli çalıştığı işletmenin hissedarı yapmak hisse senetlerinin serbestçe alınıp satıldığı bir piyasanın mevcut olması halinde, mülkiyetin bu kimseler bakımından devam etmesi mümkün müdür? İddia edildiğine göre, bilhassa iktisadi düşüncenin kökleşmediği toplumlarda işçinin ve hatta personelin eline geçirdiği hisse senetlerini hemen paraya tahvil ederek bu parayı kendisi için lüks sayılabilecek tüketim harcamalarına tahsis edecektir. Şayet işçinin ücret seviyesi asgari geçimini temin edecek seviyede bulunmazsa yine aynı yola başvuracağı iddia edilebilir. Bu itibarla bu sistem ancak cari ücret ve kârlardan alınan payların işçi ve personelin memleket ölçülerine göre arzu edilen bir hayat seviyesini sağladığı takdirde ancak, çalışılan işyerine ortaklık bizim anladığımız bir manâda mülkiyet sağlama yolile güvenliği garanti etmek fonksiyonu görebilecektir .(4).

Hisse senetlerinin işçiler ve personel tarafından likide tahvil edilmesi bunların kıymetinin kısa zamanda düşmesine ve bu suretle de bazı kimselerin bu yolda kısa zamanda zengin olmasına yol açar. Fakat başka memleketlerde yapılan tecrübeler göre, işçiler şiddetli nakit ihtiyacı içinde bulunsalar bile hisse senedinin mülkiyetini elden çıkarmamaktalar. Nasıl ki toprak zirai memleketler-

---

(4) Nitekim Türkiye'de **Tasarruf Bonoları** mîsali yukardaki iddiayı doğrulamıştır. İşçinin ücret geliri asgari ihtiyaçlarını temin etmekte yetersiz kaldığı için, tasarruf bonoları yolile işçi tasarrufa zorlanamamıştır. Bu sebeple bonolar ele geçtiği anda derhal nakide tahvil oolunmuş ve bazı ihtiyaçların tatminine harcanmıştır. Neticede meydana gelen arz bolluğu bonoların kıymetini düşürmüş ve dünya iktisat tarihinde görülmemiş neticeler meydana gelmiştir.

de vazgeçilemeyen bir mülkiyet konusudur, hisse senetlerini de zamanla vazgeçilemeyen sinai mülkiyet haline getirmek mümkündür. Tabii bunun için işçi ve personelin eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve cari gelirlerinin ihtiyaçlarını tatmin edebilecek bir seviyeye çıkarılması gerekecektir.

Bu şekilde yaygın bir hale getirilmesini istediğimiz hisse senedi mülkiyeti genel olarak diğer mülkiyet şekillerine nazaran şu faydaları arzeder :

a) Hisse senetlerine yapılmış olarak yatırım en küçük parçalara bölünebilir. Nitekim küçük parçalara bölüdüğü halde -ki bizde asgari miktar 500 liradır- para kıymetindeki düşüşten müteessir olmayan tek mülkiyet şeklidir.

b) Bir kimsenin sahip olduğu servetin rizikosunu asgaride tutmak veya rizikoyu dağıtmak imkânını verir.. Küçük bir serveti olan bir kimse bununla bir ev, bir tarla, alabilir veya esnaf olabilir. Yalnız bunlardan birini ve bu biri içinde de yalnız bir neviini seçebilir. Meselâ 5000 lirası olan bir adam hem kunduracı ve hem bakkal olmak suretile rizikosunu dağıtamaz. Zira 5000 lira ile bu iki işi de birarada yapmağa imkân yoktur. Oysa ki, aynı paraya sahip olan bir kimse bu parası ile hisse senedi satın alarak muhtelif sanayi işletmelerine ortak olabilir. Bu ise rizikoyu dağıtmak ve neticede servetin güvenlik sağlama hassasını artırmak imkânını verir.

c) İhtiyacın şiddetli olduğu veya daha iyi bir alternatif belirdiği halde, nakit ihtiyacını tatmin etmek imkânı hisse senedi mülkiyetinde büyük üstünlük arzetmektedir. Nitekim bir eve sahip olan bir kimsenin bunun bir kısmını elden çıkarması çok zordur. Zarar kaydetmek bahasına ancak bu işi yapabilir. Oysa ki, aynı kıymette hisse senetlerine sahip bir kimsenin birkaç hisse senedini satmakla nakit elde edebilir. Biz buna hisse senetlerinin tasfiye bakımından üstünlük diyeceğiz.

d) Hisse senetlerinin nakde tahvillerinde uğranacak zararlar çok düşük olduğu gibi, hisse senedini rehin etmek suretile nakit temininde gerek rehin masrafları ve gerek istikraz faizi asgaride kalabilir. Oysa ki, bir evi olan bir kimsenin nakit ihtiyacını tatmin için evini ipotek etmesi halinde gerek ipotek harcı ve gerek faizlerin yüksek olacağı şüphesizdir.

e) Hisse senedi mülkiyeti mülkiyetin tasarruf hakkının külfet-

lerini asgariye indirir. Nitekim, küçük esnaf, mesken sahibi, hatta arazi sahibi gerek gelir sağlamak ve gerek de diğer tasarruf haklarını kullanabilmek için büyük vakit ayırmak ve hatta maliyetlere katlanmak zorunda olduğu halde hisse senedi sahiplerinde bütün bu külfet ve maliyetler asgari seviyede kalmaktadır.

Hisse senedi mülkiyetinin bu faydaları genel olarak hedefimize en uygun mülkiyet olduğunu açıkça belirtmekle beraber, memleketimizin bugün içinde bulunduğu şartlar altında meselâ mesken ve arazi mülkiyetinin yanında bu üstünlük kati bir şekilde ifade edilmez. Ancak planlı kalkınmanın muvaffak alabilmesi için, hisse senedi mülkiyetinin üstünlüğünü hazırlayan şartların da tahakkuk ettirilmesini gerektiği için, yakın bir istikbalde hisse senedi mülkiyetinin yukarıda belirttiğimiz üstünlüğünü gerçekleştiren ortama kavuşacağımızı kabul edebiliriz. Hatta bu ortama kavuşmadıkça planlı kalkınmanın hedeflerine sadece sosyal yönden değil, yani sosyal adalet içinde kalkınma ilkelerine değil, fakat kapital birikimi, prodüktivite artışı gibi kalkınmanın vazgeçilmez unsurlarını da yeter seviyeye getirmek imkânına da kavuşamayacağımızı belirtmek isteriz (5).

*1 — İşçilerin çalıştıkları işyerine ortak olmaları : Hisse senedi sermayenin işletme çapında yaygın hale getirilmesi.*

İşçi ve personelin çalıştığı işyerine ortak edilmesi gerek bunlar ve gerek çalıştıkları anonim şirket bakımından çeşitli faydalar arzeder. Hatta bunları birleştirecek olursak bu sistemin topluma ve memleket ekonomisine getireceği munzam faydayı da tesbit edebiliriz. Şimdi bu faydalardan bahsedeceğiz :

(5) Nitekim son zamanlarda dışardaki işçilerimizin tasarrufları ile ortak işletmeler kurmak suretile yaygın mülkiyet şekline dayanan işletmeciliğe geçilmek istenmesinin esas sebeplerinden birinin bu tasarrufların küçük esnaf, küçük sanayici ve küçük perakendecilikte kullanılarak milli ekonominin zararına neticeler yaratılmasını önlemek olabilir. Zira işçiler tasarruflarını kendi nam ve hesaplarına, yani kendi tasarruf seviyelerine göre kullanmak istediklerinde, bunu tasarrufların sosyal prodüktivitesi menfi olan küçük işlerde kullanılması şeklinde yorumlamak gerekecektir. Oysa ki, bu tasarrufların kalkınma hızını artıracak ve aynı zamanda işletme verimliliği yüksek olan işletmelere hisse senedi sermaye olarak akması, gerek iştirakçi işçiler ve gerek milli ekonomi bakımından faydalı olacaktır.

A) *İşçi ve personel bakımından bu faydalar şöyle sıralanabilir:*

a) İşçi ve personeli işletmenin sahibi yaparak sermaye ile emek yöneticiler ile yönetenler arasındaki ikiliğin önünü almak mümkündür. Nitekim modern işletmecilikte beşeri münasebetlerin geliştirilmesi ve müşevvik ücret sistemlerinin yürütülmesi ile sermaye ile emek ve yöneticilerle yönetilenler arasındaki ikiliği ortadan kaldırmak, çalışanların hedefleri ile işletmenin hedeflerini birleştirmek mümkün olmaktadır (6). Fakat çalışanları işletmeye ortak yapmak suretiyle alt yapının da kuvvetlendirilmesi, yani sermayenin mülkiyetinin birleştirilmesi hedeflerin tekleştirilmesini en iyi bir şekilde garanti edilebilecek yegâne yol olduğu ortaya çıkmış bulunmaktadır.

b) İşçi ve personel daha evvel konu ettiğimiz ve asıl hedefimizi teşkil eden mülkiyete ve bu mülkiyetin getireceği ufak da olsa gelire yani temettüe kavuşacaktır. Fakat bu konunun bir başka açıdan izahını lüzumlu görüyoruz.

Bilindiği gibi, bilhassa geri kalmış toplumlarda işçi ve çalışanların sermayenin inhisarcı durumu dolayısıyla düşük olan ücretlerle çalıştırıldığı görülmektedir. Oysa ki, aynı çalışanlar iş kanunları, toplu sözleşme ve grev hakkı gibi işçiyi koruyan mevzuata rağmen çalıştıkları işyerinin rizikosuna büyük ölçüde iştirak ettikleri halde, bu rizikonun karşılığı olan gelire sadece sermaye sahip çıkmaktadır. Daha başka bir ifade ile işletmenin işlerinin kötü gittiği yıllarda işveren tarafından toplu sözleşme veya iş akdi ile kabul edilmiş olan ücretlerin ödenmesi tehlikeye girdiği gibi, işi kaybetme, işsiz kalma tehlikesi de başgöstermektedir. Bu itibarla rizikonun getirdiği nimet ve külfetlerin işveren ve işçilerle eşit şekilde paylaşılması için kâra ve dolayısıyla işletmenin mülkiyetine iştirak yegane çıkar yol olarak kalmaktadır (7).

Diğer taraftan mülkiyete iştirak, işletmenin yönetimine iştirak imkânını hukuki olarak da verdiği için, işletmenin faaliyetinin işçilerin arzu ettiği ve menfaatlerine en uygun olan riziko şartla-

---

(6) Doç. Dr. Haydar Kazgan «Beşeri Münasebetlerde son gelişmeler: X ve Y teorileri» Sanayide Beşeri Münasebetlerin bazı veçheleri, içinde Y. O. D. Ç. E. yayınları. N. 8 İstanbul 1964.

(7) Doç. Dr. Haydar Kazgan «Banka Sektöründe Toplu Sözleşme Düzeninin getirdikleri» Banka Dergisi, Cilt 2, sayı 2, Mart 1965.



rı altında yürütülmesini mümkün kılacaktır. Nitekim bugünkü durumda işverenler rizikonun nimetlerinden yalnız kendileri faydalandığı fakat külfetini işçi ile beraberce paylaştıkları için yüksek rizikoya atılmaktan çekinmemektedirler. Oysa ki işçi işletmenin mülkiyetine ve yönetime iştirak ettiği takdirde sadece riziko neticelerine işletmenin işçi olmayan sahipleri ile eşit şartlarda katlanmak ve faydalanmak imkânını bulmakla kalmayacak, işletmenin sosyal güvenliğin sağlamaştıracak bir yatırım rizikosu altında faaliyette bulunması kararının alınmasını da sağlayacaktır.

c) İşçi ve çalışanların işyerine ortak olması ve bu ortaklığın getirdiği mülkiyetin işçinin sosyal güvenliği için kâfi olup olmadığı münakaşa edilebilir. Nitekim,, bir işçinin çalıştığı işyerine ortak olması ve tek mülkiyetin bu ortaklık olması halinde rizikonun dağıtılması ve bu suretle sosyal güvenliğin azamileştirilmesi pek mümkün olmayacaktır, diye bir iddia ortaya atılabilir. Başta da açıkladığımız gibi, hisse senedi mülkiyetinin ancak riziko durumları farklı bulunan işletmelere ait hisse senetleri şeklinde bulunduğu takdirde rizikonun dağıtıldığı söylenebilir. Oysa ki, işçiler sahip oldukları servetin sadece çalıştıkları işyerinin hisse senetlerine inhisar etmesi halinde rizikonun dağıtılması ve bu yönde de sosyal güvenliğin sağlanmasına imkân olmayacaktır. Nitekim, bir anonim şirketin hisse senetlerinin kıymeti sadece şirketin varlıklarına ve kârlığına bağlı bulunmayıp hisse senetleri üzerinde oynanan borsa oyunları ve spekülasyonlara da bağlıdır. Bu itibarla borsa oyunları ve spekülasyona mevzu olan hisse senetlerinin sahibi olan işçiler bundan fayda görebilecekleri gibi zarar görmek ihtimalleri de vardır. Hatta sekülatörlerin bu yöndeki kazançlarının işçi hissedarların zararı bahasına olacağı da kati bir şekilde ifade edilebilir. Yalnız işçiler ve personel bu yönde teşkilâtlandıkları yana birlik kurabildikleri takdirde spekülatörlerin eline düşmekten kendilerini pek alâ kurtarabilirler.

d) İşçi ve personelin ortak bulunduğu anonim şirketlerin hisse senetlerinin behemal borsada kote edilmiş olması gerekir. Fakat bunun hisse senetlerinde şiddetli kıymet kaybını önleyici kudretine rağmen önemli bir mahzuru da vardır. O da hisse senetlerinin kıymet kaybına uğramadan alınıp satılabilmesi dolayısıyla işçilerin ellerindeki senetleri satıp, hasılatını istihlake harcamalarına imkân bulmalarıdır. Fakat kote edilmiş olan bir hisse senedini kıy-

metli her mal veya mülk gibi her ne bahasına olursa olsun elden çıkarmamak zihniyetinin pekalâ işçilerde de teşekkülü mümkündür (8).

e) İşçi ve personelin çalıştıkları işyerine ortak olmaları, elde ettikleri temettü bakımından hiçbir zaman önemli olmayabilir. Şöyle ki, meselâ 10.000 liralık bir hisseye sahip bir işçinin şirket senede % 6 temettü verdiğinde eline geçen kâr payı 600 lira gibi belki bir aylık ücretini aşmayan bir meblâğ olacaktır. Fakat burada aslanan temettü değil ortaklıktır. Bunun gerek güvenlik sağlamak ve gerek işçi ve personelin çalıştığı yere ortak olmanın maneviyatları üstündeki tesiri ele alındığında önemi muhakkak ki artacaktır.

*B) Durumun şirket bakımından mütalâası :*

Şirket bakımından işçi ve personelin hissedar kılınması teknik yönden bazı açıklamayı lüzum göstermektedir. Bunun için üç ayrı şekli ele alacağız :

*a) Bedelsiz olarak ihraç edilen yeni hisse senetleri :*

Bilindiği gibi, bir şirket bedelsiz olarak hisse senedi ihraç edebilmek için ihtiyatlarını sermaye haline getirebilir. Kanuni ihtiyatlar sermaye haline getirilemeyeceğine göre munzam hisse senetlerinin karşılığı olarak sermaye ihtiyatları ile gelir ihtiyatları olacaktır (9). Anonim şirketler iktisadi faaliyetleri neticesi elde ettikleri gelirler yanında hisse senetlerinin nominal değerinin üstünde ihracı dolayısıyla de gelir elde ederler. Birinci nevi gelirler şirketlere dağıtılabilirse de ikinci nevi gelirlerin dağıtılması şirketlerin aleyhine olacağı için şirketler bundan imtina ederler. Bunun yanında birinci nevi gelirlerin bir kısmı da şirketlere dağıtılmaz. Böylece iki ayrı kaynağı olan ihtiyat meydana çıkar ki biz bunların birincilerine gelir, ikincilerine sermaye ihtiyatları diyoruz. Kaide olarak gelir ihtiyatlarının artması dolayısıyla hisse senetlerinin piyasa fiyatı bu ihtiyatlar kıymetince yükselir. Bu itibarla bu ihtiyatları sermaye haline getirir ve bedelsiz olarak ihraç edersek pi-

(8) Edwin B. Filippo «Principles of Personnel Management» N. York 1961 s: 369 - 381.

(9) Doç. Haydar Kazgan «Otofinansmant» İstanbul 1962, s: 68 - 72.  
Akademi Dergisi — F.: 13

yasada o şirketin hisse senetlerinin değeri nominal değerlerinin hızasına gelecektir. Oysa ki, sermaye ihtiyatları karşılığında bedelsiz hisse senedi ihraç edildiği takdirde piyasa fiyatının nominal değerinin altına inmesi ihtimali kuvvetlenir. Bu itibarla bir anonim şirket bir an içinde gelir ihtiyatlarını sermaye haline getirip ihraç edeceği hisse senetlerini bedelsiz olarak işçilere dağıttığı takdirde, işçi olmayan hissedarlar yükselmiş bulunan piyasa fiyatı ile tekrar nominal değerinin civarına düşen hisse senetlerinin kıymeti arasındaki farkı zarar etmiş olacaklardır. İşçi olmayan hissedarların böyle bir duruma razı olabilmeleri için işçilerin bu şekilde bedelsiz ortak yapılmaları neticesi ilerki senelerde işletmede işgücü prodüktivesinin artacağı ve bunun da kârları yükselterek bu zararlarını telâfi edeceğine inanmış olmaları gerekir.

Sermaye ihtiyatları karşılığı bedelsiz hisse senedi ihraç edip işçileri ortak yapmak şekline gelince, herşeyden evvel bu sermaye ihtiyatlarının neden teşekkül ettiğine bakmak lâzımdır. Bilindiği gibi, sermaye ihtiyatları sadece hisse senetlerinin veya borç senetlerinin nominal fiyatın üstünde satılmas ile elde edilen hasılatla değil, yeniden değerlendirme, bazı Aktif kalemlerin defter kıymetinin üstünde bir fiyatla satılması vs... den de ileri gelebilir (10). Bütün bu gelirler işletmenin iktisadi gücünün sağladığı gelirler olmadığı için, bu gelirlerin sermaye haline getirilmesi ve bu sermayeyi teşkil eden hisse senetlerinin bedelsiz olarak işçilere verilmesi kârlılığı nisbi ve mutlak olarak aynı kalan bir şirkette daha fazla kimseyi bu kârlardan pay almasına sebep olacaktır. Böylece eski hissedarlar bir anda eskisinden daha az temettü alacaklar ve dolayısıyla ellerindeki senetlerin kıymeti düşecektir. İşte işçi olmayan şerikleri böyle bir muameleye razı edebilmek için, kendilerine işletmeye ortak yapılan işçilerin bu ortaklıktan sonra işletmenin kârlılığını nisbi ve mutlak olarak artırıcı bir tesir yaratacaklarına inandırmak lâzım gelecektir. Fakat bu konuda iyimser olmak mümkündür. Nitekim bu usulü tatbik eden şirketler Batı'da hedeflerine varmışlardır. Şöyle ki, işçiler işçi olmayan şeriklerin adı geçen zararlarını işletmeye ortak olduktan sonra daha şuurlu istekli çalışmak suretiyle fazlası ile telâfi etmişlerdir.

---

(10) Norman S. Buchanan «The Economics of Corporate Enterprise» N. York 1947, s: 219 - 225.

b) *Bedel mukabili ihraç edilen yeni hisse senetleri :*

İşçilere ve personele kendilerine bedeli ödetilmek suretiyle yeni hisse senedi ihraç edilip verilmesi halinde ise başta ele alınması gereken konu ihraç fiyatının işçi ve personelin alternatif yatırım imkânlarının hiç olmazsa civarında bir kıymet arzetmesini temindir. Bilindiği gibi, bir anonim şirketin hisse senetlerinin piyasa fiyatı nominal değerinin üstüne çıkmış bulunuyorsa, bu şirketin nominal değer üzerinden veya piyasa fiyatının altında hisse senedi ihraç ederek bunları bedeli mukabilinde işçilere satmış olsa dahi eski ortaklar bir zarar kaydetmiş olacaklardır. Bu zarar piyasa fiyatı ile ihraç fiyatı arasındaki farkın kıymetinde olacaktır. Yalnız gerek işçilerin hisse senetleri karşılığı ödedikleri para —ki bu ücret veya primlerinden küçük kesintiler halinde gerçekleştirilecektir.— ile yapılacak yatırım ve gerek işçilerin hissedar olduktan sonra psikolojik etki ile müstahsiliyetlerini artırmak gayretleri ile şirket kârlığını artırarak eski hissedarların adı geçen kaybının telâfi edilmesi mümkündür.

c) *Diğer şekiller :*

Bir anonim şirketin faaliyet süresi içinde hisse senetlerinin kıymeti piyasa kıymeti ve veya defter kıymeti (ki bunu ödenmiş sermaye artı ihtiyatlar bölü hisse senedi adedi ile ölçüyoruz) ve sağladığı temettüye bağlıdır. Aslında gerek defter kıymeti ve gerek temettüden hareket ederek piyasa kıymetinin ne olabileceği bulunabilir. Bunun tersini de yapmak mümkündür. Kaide olarak bir hisse senedinin piyasa kıymeti hissedarlara sağladığı temettüün aynı riziko derecesini aksettiren faiz haddi ile kapitalize edilmiş kıymetidir. Bu kıymet teorik olarak defter kıymetinden farklı olmamak lazımdır. Fakat eski şirketler bakımından bir fark bulunacağı bir gerçektir. Meselâ sabit sermaye eşyasını büyük ölçüde amorti etmiş olan bir şirketin hisse senetlerinin defter kıymeti piyasa fiyatının çok altına inebilir. İşte bu g erçekler karşısında işçilerin çalıştıkları iş yerine hisse senedi yolile ortak edilmesi çeşitli yönler ve şekiller alabilecektir. Meselâ sabit sermayesinin büyük bir kısmını amorti etmiş olduğu halde bunları halâ kullanmak imkânını bulan bir anonim şirketin hisse senetleri acaba işçilere hangi fiyat üzerinden devredilecektir? Meselâ bu makinalar işçilerin yüksek dikkat ve mahareti sayesinde çalışabiliyorsa, bu işçilere hisse se-

netlerinin defter kıymeti üzerinden verilmesi mümkündür (11). Zira bu takdirde eski hissedarların uğrayacakları zararlar az çok telâfi edilmiş sayılabilir. Kaldı ki, defter kıymeti üzerinden satılan hisse senetlerinin getireceği hasılatla yapılacak yatırımlar kârlılığa yapacağı ilaveyi de söz konusu etmek zorundayız. Fakat, olabilir ki, amorti edilmiş olmakla beraber kullanılmakta olan sermaye malları şirketin genel yatırım hacmi içinde büyük bir pay tuttuğu için mevcut hissedarlar işçilere hisse senetlerinin defter kıymeti değil piyasa fiyatı üzerinden ve bedeli mukabilinde verilmesinde ısrar ederler. Böyle bir durumda işçilerin buna razı olmamaları mümkündür. Nitekim amorti edildiği halde kullanılmaya devam eden makineler nihayet bir müddet sonra kullanılmayacak hale gelecektir. Bu durumda şirketin gerek fiili mevcutlarında ve gerek kârlılığında bir düşme olacağı muhakkaktır. Bu da tabii işçilerin yatırdıkları sermaye ile elde ettikleri gelirin nisbetini düşürmek suretiyle zarar etmelerine sebep olacaktır. Tatbikatta en çok karşılanması ihtimali bulunan bu şekil gözönünde bulundurulmak gerekmektedir. Böyle bir durumda işçilere hisse senetlerini piyasa fiyatının altında satmak gerekeceği için, mevcut hissedarları bu yolda ikna etmek şirket idarecilerine düşecektir.

Diğer şekillerden biri de işçilere kısmı bedeli mukabilinde hisse senedi satmaktır. Bu usul bilhassa ihtiyatların sermaye haline getirilmesile gerçekleştirilebilir. Şöyle ki mevcut hissedarlara bedelsiz olarak hisse senedi dağıtmak imkânını veren bir ihtiyat mevcutsa, şirket bu ihtiyatların kıymetini aşan kısmını ödetmek suretiyle işçilere mahsus hisse senedi çıkarabilir. Başka bir deyişle yeni hisse senetlerinin bir kısım karşılığı ihtiyatlar, bir kısmı da işçilerin ödediği sermaye olacaktır. Böyle bir ihraca mevcut hissedarların rıza gösterebilmeleri için ihtiyatların karşılığını teşkil eden Aktifin gelir getirme gücünün ihtiyatların defterde yazılı kıymetini aşması lâzımdır. Nitekim enflasyon devrelerinde ihtiyatlar ile bunların karşılığını teşkil eden Aktif arasında ikinciler lehine bir kıymet yükselmesi meydana gelmektedir. Bu durumda ihtiyatların karşılığında hisse senedi çıkarınca sermaye haline getirilmemiş bir

---

(11) Burada defter kıymetini yukarda izah ettiğimiz şeklin bir alternati olan safi Aktif toplamının hisse senetleri adedine bölümü ile ifade etmek zaruretindeyiz. Zira ancak bu suretle amorti edilmiş olan sermaye eşyası Aktif arasında yer almayacak ve defter kıymeti diğer usulle hesaplanan kıymetin altına inmiş olacaktır.

fazla kıymet ortaya çıkacaktır. Meseleyi daha iyi bir şekilde açıklayabilmek için bir misal ele almayı faydalı buluyoruz :

Bir anonim şirketin 1.000.000 lira ihtiyatı bulunduğunu ve bunu sermayeleştirmek ve bu arada da yeni hisse senetlerini ortaklarının sermaye kaybına sebep olmaksızın işçilerine kısmı bedeli ödemek suretile dağıtmak istediğini kabul edelim.

Şirketin Bilânço'su üzerinde yaptığımız bir tetkik neticesi şirket Aktiflerinin o günkü değerinin ödenmiş sermaye ve ihtiyatlar çıktıktan sonra 500 000 liralık bir fazlalık arzettiğini gördüğümüzü kabul edelim. Bu durumda şirketin 1.000.000 liralık değil 1.500.000 liralık yeni hisse senedi çıkarabileceğini düşünmek mümkündür. Fakat meseleyi bir de mevcut ortaklar açısından ele almak gerekir.

Şayet şirketin ödenmiş sermayesi 2000.000 lira ve beher hisse senedinin kıymeti 500 lira olursa hisse senedi adedi 4000 olacaktır. İhtiyatlar dolayısıyla beher hisse senedinin kıymetinin (piyasa ve defter kıymeti eşitliği faraziyesile) 750 lira olacağı kabul edilebilir. Bu durumda eski hissedarlara her iki hissese olana 500 liralık bir hisse senedinin bedelsiz olarak ödenmesi gerekecektir. Fakat biz şayet işçilere 500 liralık hisse senedini 250 liraya devretmek istersek durum farklı olacaktır. Bunun için işçi adedini bilmek gerekmektedir.

Farz edelim ki şirketin 200 işçi ve personeli bulunsun. Bu durumda bu işçilere 500 liralık hisse senetlerini 250 liraya verecek olursak ve her işçiye iki hisse senedi vermeyi kabul edersek işçilere 200.000 liralık hisse senedi verdiğimiz halde 100.000 lira tahsil etmiş olacağız ve geriye kalan 100.000 lira mevcut hissedarlardan alınmış ve pay olacaktır. Başka bir deyişle yeni ihraç herbiri 500 lira olan 2200 hisse senedi olarak 110.000 lira kıymetinde olacaktır. Bu hesaba göre mevcut hissedarlara her iki hissese bir bedelsiz hisse yerine, daha azı yani 2,2 hissese mukabil bir bedelsiz hisse alabileceklerdir. Demek oluyor ki, işçilere yarısı bedelsiz olarak verilen hisse senetleri dolayısıyla her hisse senedi sahibi hisse başına 50 lira kaybetmiş olacaktır. İşte eski hissedarların bu kaybını telâfi etmek için hissedar durumuna giren işçilerin bunu verimliliklerini artırmak suretile telâfi etmeleri gerekecektir.

Bu misal bize asıl başka bir gerçeği de ortaya koymaktadır. Her işçi hernekadar yarısını ödemek suretile bir hisse senedine sa-

hip oluyorsa da, ve misalimizde bir işçiye iki hisse senedi düşmesine rağmen, işçilerin 500 lirası bu işe yatırılmış olmaktadır. Şirketin senede % 10 temettü verdiğini kabul edersek işçi başına yıllık temettü 100 lira olacaktır. İşçi zihniyetine göre kendisinden 500 lira alıp senede 100 lira gelir sağlamak, fakat 1000 liralık bir servetini, enflasyonun tesirinden kurtarmış olarak muhafaza etmek pek tercih edilir bir fedakârlık değildir. Zira işçiden bu 500 lirayı bir sene içinde kestığımızı kabul edersek, işçi bunun karşılığında kendisine verilen 1000 liralık hisse senedinin senede getireceği 100 lira gelire değil, piyasada bunu istediği zaman sattığında elde edeceği 1000 liraya daha çok ehemmiyet verecektir. Hatta hisse senedi eline teslim edildiğinde bunu gerçekleştirmeyi her an düşünecektir. Bu sebeple şirketler kendi hisse senetlerini uzun vadeli düşünmeyi ve istihlak ölçüleri diğer hissedarlardan farklı olan ve bu arada gelir düşüklüğü sebebiyle tasarruf güçleri de hemen hemen hiç olmayan işçilere de sağladıkları hallerde, hisse senetlerinin bir anda piyasada bollaşması ve bu yüzden de kıymet kaybına uğramaması için bir takım tedbirler almak zorunda kalmaktadırlar. Bunun başında işçilere hisse senedini piyasada satılabilir olacak şekle teslim etmemek gelmektedir. Bu hukuken mümkün olmasa bile şekle yürütülmesi mümkündür ve hatta işçinin dünya görüşünü kapitalist kurallara uydurmak için de tek çare gibi görünmektedir.

2 — *İşçi ve personelin çalıştıkları işyerinin mülkiyetine iştirak halinde ücret ve kâr arasındaki ilişki ve neticeleri.*

Anonim şirket modeli içinde çalışanların çalıştıkları işyerinin mülkiyetine iştiraki, bu iştirakin kâr payı ile bir maliyet unsuru olmağa devam edecek olan ücretleri arasındaki ilişki normal işçi - işveren münasebetlerinde olduğundan farklı bir mâna ve neticeler arzedecektir. İşte bu fasılda bu konuya temas edeceğiz.

Konuya girmeden ilk açıklamamız gereken husus bu iştirakin nisbeti olmak gerekmektedir. Acaba bir anonim şirket çalıştırdığı işçileri işyerine ortak kılmak kararı alırken, bu ortaklığın nisbetini tâyin etmek zorunda mıdır? Farzedelim ki bir anonim şirket bu yönde bir karar almış olsun. Sermayesinin ne kadarının işçilere ait olmasına şirketin sahipleri rıza göstereceklerdir? Hiç düşünmeden ifade edebiliriz ki bu nisbet %49'u aşamayacaktır. Zira şirketin kurucu ve aslî ortakları hiçbir zaman kumanda sermayesi-

nin işçilere geçmesini istemeyeceklerdir. Bilhassa memleketimizde yaygın olan aile veya yakın akraba dost tipi anonim şirketlerde bu apaçık bir gerçek olacaktır. Diğer taraftan mülkiyete çalışanların iştirak ettirilmesi faaliyet halinde bulunan bir işletme için konu edildiğinde de çalışanların ortaklığının şirkete hâkim olmasını sağlayan bir nisbete ulaşamayacağını da kabul etmek yerinde olacaktır.

Gerçek mânada anonim şirketlerde yani sermaye koymada halka açık bulunan anonim şirketlerde ise işçilerin kumanda sermayesine hâkim olmaları mümkündür. İşçilerin ve personelin bir anonim şirketin kurucusu olmasalar bile, zamanla işletmenin büyümesi için gerekli sermayenin tedarikinde ağır basmak yani ekseriyeti kendi üzerlerine çekmek suretile şirkete hâkim olmaları mümkündür. Hattâ bütün ortakların aynı zamanda işletmede çalışanlar olması bile mümkündür. Bu takdirde yine de bir ücret problemi olacaktır. Zira ortakların hepsi şirkette çalışan kimseler olmasına rağmen vasıf ve işleri farklı olacak dolayısıyla ücretleri de farklı olacaktır. Bu itibarla bu tip bir şirkette dahi kâr ve ücret arasındaki çatışma tamamen ortadan kalkmış olmayacaktır.

Şimdi biz bu durumu çalışanların kumanda sermayesine hâkim oldukları ve olmadıkları halde olmak üzere iki cepheden ele alacağız.

*a) Çalışanların kumanda sermayesine hâkim olmadıkları hal-lerde kâr - ücret ilişkisi.*

İşçi ve personelin çalıştıkları işyerinin ortağı olmasına rağmen sermayenin çoğunluğu başkalarına ait bulunduğu takdirde bir sermaye - emek çatışması olacağı gayet tabiidir. Nitekim çalışanlar devamlı şekilde ve kârların azalması bahasına ücret yükseltilmesi talebinde bulunacaklardır. Zira çalışanlar için ücret yükselmesi halinde toplam gelirlerinde (ücret + temettü) meydana gelecek artış ücretler yerine kârların ve dolayısıyla temettüün artırılması halinde vâki olacak artıştan yüksek olduğu takdirde, şerik - işçi veya personelin emekçi tarafı ağır basacaktır. Tabii ücretin kâra nazaran ehemmiyetinin artmış olması demek bir işçi veya personelin sahip olduğu hisse senedi adedine yani sermaye payına da bağlıdır. Biz bunu tabii olarak normal hissedarlara nazaran daha düşük kabul ediyoruz.



Diğer taraftan şirketin hissedarı durumunda olan işçinin emekçi yönünün ağır basıp basmayacağını tâyin için bir işçinin veya işçilerin eline geçen temettüün, aynı işçilerin veya tek bir işçinin yıllık ücretlerinin toplamına olan nisbetine bakmak lâzımdır. Bu nisbet küçük olduğu takdirde işçilerin emekçi vasfı bütün şartlarla olmasa bile devam edecek demektir. Meselâ bir işçi yılda temettü olarak sadece 500 lira buna mukabil yıllık ücret tutarı 5000 lira olduğu takdirde bu 500 lira temettüün azalması bahasına ücretlerinin yükseltilmesini isteyecektir. Zira işçiler bu takdirde temettülerinde meydana gelecek azalmanın üstünde bir ücret artışına erişebilirler.

Fakat sermaye ortağı bulunan bir işçinin, ortak olmayan işçiden farklı bir durumu da vardır. Meselâ bir işçinin elinde 5000 liralık çalıştığı şirketin hisse senedi bulunuyorsa, bunun getireceği gelir ücretine nisbetle çok küçük olmasına rağmen, bu sermayesinin kıymetini düşürecek bir ücret direnmesine pek razı olmayacaktır. Şöyle ki bir grev halinde sermayeci işçinin dayanma kudreti iştirakçi olmayan işçiye nazaran daha düşük olacaktır. Şayet muhtemel bir grev işletmenin Aktif'ine ve dolayısıyla işçi hissedarın sermayesine zarar verecek gibiyse, sermayeci işçinin böyle bir greve razı olmayacağı tabiidir. Fakat yine de bu durumda olan işçinin davranışını tâyin eden sermayeci olarak kayıp ve kârlarının işçi olarak ücret kayıp ve artışına olan nisbeti olmağa devam edecektir.

*b) İşçilerin kumanda sermayesini ele geçirmiş oldukları hallerde sermaye - emek çatışması.*

İşçilerin şirketin kumanda sermayesini ele geçirmiş olmaları halinde ilk görünüşte bir emek - sermaye çatışması olmayacağı benzer. Zira kumanda sermayesine hâkim olan işçiler şirketi ve dolayısıyla ücret ve temettü ile yatırım politikasını kendi alternatiflerine göre yürütebilecek durumdadırlar, demektir. Ancak hisse senedi piyasasının işçi olmayan şerikleri koruyacak bir faktör olduğunu hatırlatırsak, mesele değişmektedir.

Şayet işçiler işçi olmayan ortakların aleyhine ve kendi lehlerine olarak ücretleri yükseltip, kârları ve dolayısıyla temettüü düşürürlerse, ellerindeki hisse senetlerinin de piyasa kıymeti düşecektir. Bu düşüş bizzat işçiler tarafından hisse senetlerinin tamamını ve dolayısıyla şirketi ele geçirmek maksadile hazırlanmış veya istenmiş olabilir. Şöyle ki, işçi ve personel şerikler ücretleri yükseltip kârları azaltarak, hisse senetlerinin piyasa fiyatını düşürme-

ğe muvaffak olabilirler. Böylece piyasadan hisse senetlerini ucuza toplayarak şirketi tamamen ellerine geçirebilirler. Fakat bu tehlikeli bir sonuç da verebilir. Nitekim işçiler ve personel ücretler lehine olmak üzere kârları azaltınca, hisse senetlerin piyasa fiyatı düşer ve bu düşüş devresinde işçi ve personel başkalarının elinde olan senetleri piyasadan toplayacak kudrette olamazlarsa hisse senetlerinin piyasa ile ilgisi kesilir. Bu kesiliş bilhassa işten emeklilik vesair sebeplerle ayrılacak olan işçi ve personele büyük zararlar getirecektir.

Fakat işçilerin kumanda sermayesine hâkim olmaları kendi aralarında bir ücret ve kâr çatışması meydana getirecektir. Nitekim gerek işçiler ve gerek personel arasında ve gerek her gurupta ücretler farklı olacaktır. Gerek bu farkların tesbitinde ve gerek ücret artışlarında işçi ve personelin gurup olarak ve aralarında uyuşmaları çok zorlaşacaktır. Zira bir gurubun veya bazı işçi veya personelin nisbî olarak daha yüksek bir ücret artışı elde etmesi diğer gurubun veya işçi ve personelin daha düşük ücret almalarına ve kendilerine isabet eden temettüün de azalmasına sebep olabilir. Bu takdirde emekçiler arasında bir ücret ve kâr çatışmasının baş göstereceği tabiidir. Fakat ücretleri iş değerlendirilmesi suretile ilmi esaslara bağlamak ve prim sistemini de işgücünün produktivitesine göre ayarlamak suretile bu ihtilâfların asgariye indirilmesi mümkündür.

Fakat yine de personel ile işçiler arasında ücret tesbitinde ve kâr tevziinde devamlı ihtilâfları önlemek mümkün olmayacaktır. Bir memlekette gerek muhtelif kademedeki personelin arz ve talep elâstikiyeti farklı ise ve aynı fark muhtelif vasıftaki işgücü için de varitse, bu insanların şerik - işçi veya şerik - personel olarak bir şirkette bir arada bulunması yine de bir gurup hâkimiyetini gerektirecektir. Şöyle ki, piyasa alternatifleri yüksek olan işçi ve personel, alternatifleri düşük olanlara nazaran ücret + kâr olarak işletmeden daha yüksek bir gelir elde etmeğe devam edeceklerdir. Hatta sendikalaşmada da bu yönde bir guruplaşma olacağı da muhakkaktır. Fakat bu türlü çalışmalar hiç bir zaman siyasî alanda da etkiliği olacağı düşünülemez. Mülkiyetin bu şekilde yaygın hale getirilmesi rejim ihtilâflarını sınıf çatışması olmaktan çıkaracaktır.