

GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERİN SİNAİ GELİŞMELERİNDE ÜRETİMİ ARTIRMAK İÇİN BİR POLİTİKA

Yrd. Doç. Dr. Hüseyin S. Mısırhoğlu^(*)

GİRİŞ

Bugün ekonomide en önemli problem kapitalist gelişmiş ekonomilerde yavaşlayan ekonomik büyüme hızının nasıl hızlandırılacağıdır. Bu konu sadece gelişmiş ekonomiler için değil, aynı zamanda bu ülkelerin ekonomik politikalarını kabul eden veya benzerlerini takip eden gelişmekte olan ülkelerin ekonomik kalkınmaları için de önemlidir. Kalkınma hızının yavaşlaması dünya açlık probleminin ileride daha da artacağı manâsına gelebilir.

Özellikle, 1970'lerden itibaren gelişmiş kapitalist ülkelerde ekonomik büyüme hızının yavaşlamasına tesir eden çeşitli faktörler vardır. Pek çok ekonomist bu konuda aynı fikirdedir. Anlaşamadıkları nokta bu faktörlerin ağırlığı üzerindedir. Bu araştırmada çalışanın geliri ile emeğin verimliliği arasındaki ilişkinin ekonomik gelişmedeki önemine işaret edilmeye çalışılmıştır. Çalışanların şirket kârına veya şirkete ortak edilmeleri verimliliğin artırılması için uygun bir politika olabilir. Bunun manâsı, şirket sahiplerinin halen sahip oldukları sermayenin veya servetin dağıtılması demek değildir. Buradaki soru, bu yeni politika şirket sahipleri ve devlet ile bir anlaşmazlık meydana getirilmeden üretimde verimliliği nasıl artırabilir. Bu politikanın tedbirleri nelerdir? Bu politika sermaye sahipleri ve işçiler için yeni teşvik tedbirleri getirilmesi suretiyle çalışabilir. Kanun yapıcı devlet ve şirket menfaatleri arasında denge kurabilir. Böylece, daha fazla insanı sermaye sahibi yapmak için gerçekçi bir imkân, ve gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyüme hızını hızlandıracak yatırımları finanse etmek için kaynak temin edilebilir.

^(*) George Washington Üniversitesi, Ekonomi Bölümü

Bu araştırmada çalışanların ortak olduğu şirketlerin modern yönetim tekniklerine göre çalıştıkları varsayılmıştır.

GELİŞMİŞ KAPİTALİST EKONOMİLERDE BÜYÜME HIZININ YAVAŞLAMASI

Ekonomik kalkınma her ülkenin dahilinde meydana gelen bir şeydir. İnsanlar daha fazla bilgi ve tecrübe sahibi olurlar. Daha iyi teknikleri kullanarak daha çok ve daha kaliteli mal üretmek mümkün olur⁽¹⁾. İkinci Dünya Harbinden sonra, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, İngiltere, Fransa, Batı Almanya, İtalya ve Japonya sanayi üretimlerini iki kat ve tarımsal üretimini yaklaşık yüzde 50 artırmıştır. Maddison, Schumpeter, Hayek ve Hansen'in araştırmalarına göre, harp sonrası bu başarı, fiziki kaynaklardaki veya makinalardaki gelişmelere fazla bağlı olmayıp daha ziyade insanların özel durumlarındaki ve sosyal kuruluşlardaki gelişmelere dayanmakta olup bunların ürünüdür⁽²⁾. Boulding'e göre "... bilgi ve beceri yapısı itibarı ile kendi kendine tekrar üretimde bulunabilecektir. Avustralya hariç, şayet bugün bütün dünya enkaz haline gelse, biz bütün yıkılanlara 200 yıl içinde tekrar sahip olabiliriz. Bir üniversite kâfidir⁽³⁾. Mevcut kaynaklar, 1970'lerde eğitimde meydana gelen gelişmelerin, 1950 veya 1960'lardaki gelişmelerden daha fazla olduğunu göstermektedir⁽⁴⁾.

Harp sonrası yüksek devamlı talep, araştırma, yatırım ve ürünlerin geliştirilmesinde verimin artmasını teşvik etmiştir. Müteşebbislerin pazar ve kâr ümitleri için uygun bir ortam meydana gelmiştir. Müteşebbisler sahip oldukları tesislerde mevcut kapasiteleri yetersiz bulmuşlar, işçi temin etmekte güçlük çekmişler ve servetlerinde ve reel ücretlerde daimi bir yükselme görmüşlerdir. Bu durum onlarda kapasitelerini ve verimliliği artırmak için yatırım yapma ihtiyacını husule getirmiştir. Bu faktörler, Avrupada da harp sonrası yatırım seviyelerinin evvelkilerine nazaran çok yüksek olmasına önderlik etmiştir⁽⁵⁾. Milletlerarası ekonomik politikalar örnek, Amerika Birleşik Devletleri'nin diğer ülkelere ekonomik yardımı harp sonrasında verimliliğin hızla büyümesinde önemli rol oynamıştır⁽⁶⁾.

Bütün bu gelişmelere rağmen, özellikle 1970'lerden itibaren gelişmiş kapitalist ülkelerde ekonomik büyüme hızı yavaşlamaktadır (Tablo 1).

⁽¹⁾ Thorkil Kristensen, *Development in Rich and Poor Countries*, New York: Praeger Publishers, 1982, s. 91.

⁽²⁾ Max Wasy, "The Postwar Advance of the Five Hundred Million," *Readings in Economics*. Ed. Richard E. Mulcahy, s. 335-345. New York. Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1963. s. 339.

⁽³⁾ Kenneth E. Boulding, "The World as an Economic region," *Regional Economic Policy: Proceedings of a Conference*, s. 27-34. Minneapolis: Federal Bank of Minneapolis, 1974, s. 31.

⁽⁴⁾ Angus Maddison, *Phases of Capitalist Development*. Oxford: Oxford University Press, 1982, s. III.

⁽⁵⁾ Angus Maddison, *Economic Growth in the West*. New York: The Twentieth Century Fund, 1964. s. 48, 49.

⁽⁶⁾ Moses Abramovitz, "Welfare Quandaries and Productivity Concerns," *American Economic Review*, March 1981, s. 10.

Ekonomistler, genellikle yavaşlamaya sebep olan faktörlerin bir listesi üzerinde anlaşmaktadırlar. Bunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Sermaye birikiminde azalma
- Müteşebbislerin ve işçilerin yaşam tarzında değişmeler
- Teknik gelişmedeki yavaşlama
- Milletlerarası ekonomik politikadaki değişmeler
- Yatırımın birleşimindeki ters değişmeler
- Toplam çıktılarının birleşimindeki değişmeler
- Petrol ve hammadde fiyatlarındaki patlama
- Nüfus değişmesi
- Yeraltı ekonomisindeki gelişmeler
- Pahalı çevresel düzenlemeler ve güvenlik ihtiyaçları

Ekonomik büyüme hızında yavaşlamaya sebep olan çeşitli faktörlere tayin edilen ağırlık ve bunların birbirlerine tesirleri konusunda ekonomistler arasında temelde görüş ayrılığı vardır. Bazı faktörler hiç bir surette ölçülemezler. Bunlara ilâve olarak, emeğin verimliliğindeki gelişme genellikle ümit edilenin tam aksi istikamette meydana gelmiştir. Teknoloji ve teşkilâtlanma sahasındaki ilerleme sadece üretim sektöründe değil aynı zamanda yönetimde de gelişmeyi hızlandırmıştır.

Emeğin yerine makinaların ikame edilmesi suretiyle eski sahalarda verimliliğin artması devam edecekti ve fakat bu gelişme tehlikeli bir şekilde işsizliğin artmasını beraberinde getirmiştir. Ayrıca bu mekanizmaya göre sermayenin verimliliği artmalıydı, ölçülmesi zor olmasa rağmen, öyle gözükmektedir ki artmamıştır⁽⁷⁾.

Gelişmiş kapitalist ekonomilerde 1970'lerden itibaren ekonomik büyümenin yavaşlaması, ekonomik politikayı zor durumda bırakan işsizlik ve yeni enflasyon birleşimi meydana getirmiştir. Batı ülkelerinin sınırlı para politikası vasıtası ile enflasyonu indirmek için sarfettikleri gayretler daha çok işsizliğe ve ekonomik büyümenin yavaşlamasını beraberinde getirmiştir⁽⁸⁾. 1970'lerin yeni talep durumu ve politikası verimliliği azalmıştır. Talebin durgunlaştığı dönemlerde, firmalar genellikle yavaş yavaş işçilerine yol verirler ve bir kısım işçiye de ihtiyaten ellerinde tutarlar. Bu pek çok bölgelerde

⁽⁷⁾ G. Bombach, *lost-War Economic Growth Revisited*, Amsterdam: Elsevier Science Publishers B.V., 1985, s. 105-107.

⁽⁸⁾ Kristensen, 1982, s. 94.

verimliliğin büyümesini ters yönde etkiler. Bazı devletler düşük verimlilikte çalışan şirketlere kapanmamaları için yardım etmiştir⁽⁹⁾.

Altı gelişmiş kapitalist ekonomide 1973 yılından itibaren sanayi ve hizmetler sektöründe verimliliğin büyüme oranındaki azalma tarım sektöründen daha fazla olmuştur (Tablo 2). Hizmetler sektöründe verimliliğin artması tarım ve sanayiye nazaran uzun yıllar çok yavaş seyir takibetmiştir. Diğer taraftan hizmetler sektöründeki toplam istihdam daha hızlı büyümektedir. Buradan gelişmiş kapitalist ülkelerin bir grubunda gelecekteki büyüme hızının evvelkilerden daha düşük olabileceği sonucuna ulaşılabilir⁽¹⁰⁾.

Gelir seviyesi olarak ekonomik büyüme hızında dönüş noktası neresidir? Kristensen, 1960 ile 1970 döneminde, yedi gelir grubuna göre, kişi başına gayrisafi milli hasılanın (GSMH) gerçek büyüme hızını, 1967 yılı Amerika Birleşmiş Devletleri dolarına (\$) göre hesaplamıştır (Tablo 3). Onun araştırmasına göre, kişi başına GSMH'nın büyüme hızı 7. Gruptan (\$ 50 - \$ 100) 3. Gruba (\$700 - \$1000) kadar hızlanmakta ve bundan sonra yavaşlamaktadır. Bu konu ekonomistler arasında münakaşa edilmiştir⁽¹¹⁾. Bununla beraber, gelişmiş kapitalist ekonomilerde, özellikle, hizmet ve sanayi sektörlerinde, kişi başına belirli bir gelir seviyesinden sonra, - bu ülkeden ülkeye değişebilir - ekonomik büyüme hızı yavaşlayacaktır.

GELİR DAĞILIMI VE VERİMLİLİK

Gelir dağılımı sınai kalkınmada çok önemlidir. Harrod'un modelinde gelir - tasarruflar - ekonomik gelişmenin dinamik elemanıdır. Gelir dağılımı tasarrufların, yatırımın, kişi başına düşen gelirin ve nüfusun değişkenliğine makro açıdan tesir eder⁽¹²⁾. Gelir dağılımındaki eşitsizliğin pek çok sebebi vardır. Hobson'a göre "işçilerle servet sahibi kimseler arasındaki gelir dağılımındaki eşitsizliğin büyük bir kısmı, pazarlıktaki eşitsizlikten ileri gelmektedirki bu durum kapitalistik sanayi teşkilatlanmanın normal bir eğilimidir⁽¹³⁾." Ekonomik gelişmede önemli olan nokta gelir dağılımının emeğin verimliliğine tesiridir. Gelir dağılımı ile emeğin verimliliği arasında önemli bir ilişki mevcuttur. Fakir bölgede yaşayan bazı insanlar için, gelir dağılımındaki yükselme, bunların daha iyi beslenmelerine izin verecektir. Bu durum emeğin verimliliğini ve geliri artırabilir⁽¹⁴⁾. Gelişmiş bölgelerde çalışanların işlerinde tatmin olma seviyesi

⁽⁹⁾ Maddison, 1982, s. 101.

⁽¹⁰⁾ Ways, op.cit., s. 339.

⁽¹¹⁾ W.W. Rostow, Why the Poor Get Richer and the Rich Slow Down. Austin: University of Texas Press, 1980, s. 259-288.

⁽¹²⁾ Kurt Dopfer, "Introduction: Towards a New Paradigm," Economics in the Future. Ed. Kurt Dopfer, Boulder: Westview Press, 1976, s. 30.

⁽¹³⁾ J.A. Hobson, The Industrial System, 1969, s. 8.

⁽¹⁴⁾ Gunnar Myrdal, "The Meaning of Validity of Institutional Economics," Economics in the Future. Ed. K. Dopfer, 1976, s. 83.

onların emeklerinin verimliliğine tesir eder. Harp sonrası ekonomik gelişme bu ilişkiye işaret eder. Gerçekten, altı gelişmiş kapitalist ekonomide çalışanın gelirindeki kişi başına büyüme hızı 1950-1973 ve 1973-1984 dönemlerinde sırasıyla ortalama 4.25'dan 1.72'ye düşmüştür. Bu dönemlerde, emeğin verimliliğindeki büyüme hızı 4.8'den 2.4'e düşmüştür (Tablo 1)⁽¹⁵⁾. Diğer bir ifade ile, İkinci Dünya Harbinden sonra bu ülkelerde emeğin verimliliğindeki büyüme hızı çalışanın gelirindeki kişi başına büyüme hızına paralel olarak artmış veya azalmıştır. Abramovitz'e göre "... en azından 1973 yılından itibaren Amerika Birleşik Devletlerinde emeğin verimliliğini geri bıraktıran şey, insanların maddi durumlarındaki iyileştirme hızının yavaşlaması ile beraber gitmiştir... tek kişi çalışan ailelerin kazandığı gerçek gelirin – nakit olarak çok olmakla beraber – düştüğü karine yolu ile anlaşılabilir⁽¹⁶⁾."

Sermaye terakümü ve talep, ile emeğin verimliliği arasında ilişki vardır. Araştırma göstermiştir ki Amerikan imalat sanayiindeki toplam faktör verimliliğindeki son yavaşlamanın başlıca sebebi talebin azalmasıdır⁽¹⁷⁾. Kabul edilmiştir ki, fert sarfetmekten ziyade tasarrufi etmeye karar verir ise, o şahıs tüketim mallarından ziyade yatırım malları talebine yönelmiştir. Diğer bir ifade ile, yatırım malları için talep, doğrudan doğruya ferdi tasarruflardan kaynaklanır⁽¹⁸⁾. Şayet, üretim için yeterli sermaye terakümü – ferdi tasarruf – yok ise, genellikle gelir seviyesi tatmin edici bir dağılım için yeterli olmayacaktır. Bu emeğin verimliliğini olumsuz şekilde tesir edebilir. Baily'e göre "Amerika Birleşik Devletlerinde emeğin verimliliğindeki yavaşlamanın başlıca sebebi yatırımdır (sermayedir). Diğer yönden, iki matematiksel çalışma (Edward Denison ve Barbare Fraumeni, ve Dale Jargenson) toplam faktör verimliliğindeki hızlı yavaşlamaya, ne emeğin verimliliğindeki büyümenin yavaşlaması ve ne de sermaye terakümündeki yavaşlamanın çok önemli bir sebep olamayacağını, göstermektedir⁽¹⁹⁾."

Bildiğimiz gibi, emek üretimde çok önemli bir girdidir. Şayet çalışanlar işlerinden hoşnut değiller ise, bunlardan nasıl verimli olmayı bekleyebiliriz? Devletin veya kuvvetli işçi sendikalarının çalışanların gelir seviyelerinin yükselmesi için yardım etmeleri kısa ve orta vade de geçici bir çözüm şekli getirebilir. Emeğin verimliliği ve uzun vadeli çözüm için çalışanların hoşnutsuzluğunun kaynağı çok önemlidir. Genellikle çalışanlar, gelişmekte olan

⁽¹⁵⁾ Bu noktada birisi diyebilir ki, şayet emeğin verimliliği düşük ise işçi daha az ücret alır. Çünkü düşük verimlilik ile düşük ücret arasında sebebiyet ilişkisi vardır. Buradaki soru, özellikle 1970'lerden sonra gelişmiş kapitalist ekonomilerde düşük verimlilik için önemli sebep nedir?

⁽¹⁶⁾ Abramovitz, op.cit., s. 5-6.

⁽¹⁷⁾ M. I. Nadiri ve M.A. Schankerman, "Technical Change, Returns to Scale and the Productivity Slowdown", American Economic Review, May 1981, s. 318.

⁽¹⁸⁾ Harold G. Moulton, The Formation of Capital. Washington, D.C., The Brookings Institution, 1935, s. 41.

⁽¹⁹⁾ Martin N. Baily, "The productivity Growth Slowdown and Capital Accumulation," American Economic Review, May 1981, s. 326-330.

ülkelerde, şirkette hisse senedi satın almak veya şirket kârına iştirak etmek için yeterli gelire sahip değildir. Onların gelirleri sınırlıdır. Bunun manası, onlar sınırlı ekonomik hürriyete sahiptir. Buldukları şirkette ne kadar çok çalışırlarsa çalışsınlar, bu insanlar sınırlı gelir sevisini açmak için yeterli imkana sahip değildirler. Bu atmosfer – bu haleti ruhiye – çalışanların verimini olumsuz şekilde etkileyebilir.

Yukarıda temas ettiğimiz gibi, harp sonrası ekonomik göstergeler emeğin verimliliği ile çalışanların gelirleri arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu göstermektedir (Tablo I).

Halal'a göre "... işçilerin işçilerinden hoşnutsuzluğu verimliliğin azalmasının en büyük sebebidir.⁽²⁰⁾" 1973 yılından itibaren gelişmiş kapitalist ekonomilerde hizmetler ve sanayi sektöründe emeğin verimliliğindeki büyüme hızının yavaşlaması tarınıdakinden daha çok olmuştur (Tablo 2). Kaldor'a göre, sinai büyüme kişi başına sinai ve hizmetler sektöründe düşen gelire göre sınırlandırılmış ve baskı altına alınmıştır⁽²¹⁾.

Hızlı sinai gelişme için, çalışanlar devlet ve şirket sahipleri ile herhangi bir anlaşmazlığa düşmeden çalıştıkları şirkette nasıl hisse senedi sahibi olabilirler ve kâra nasıl iştirak edebilirler? Bu politika çok araştırma, teşkilatlanma ve yatırım ister. Hemen belirtelim ki bu politika şirket sahiplerine herhangi bir baskıdan kaçınmalıdır. Diğer bir ifade ile şirket sahipleri, yeni teşvikler ve yeni imkânlar vasıtası ile kârlarını ve / veya hisse senetlerini çalışanları ile paylaşmaya özendirilmelidir.

KARI TEŞVİK SİSTEMİ

Çalışanlar çalıştıkları şirkette kârı teşvik sistemini nasıl uygulayabilirler? Hisse senedi satın alınması veya kâra ortaklık gibi bazı yollar vardır. Genellikle gelişmekte olan ülkelerde çalışanlar hisse senedi satın almak için yeterli gelire sahip değildirler. Şayet yeterli gelire sahip olsalar dahi, hangi şirket sahibi kâr getiren hisse senetlerini şirketinde çalışanlara satmak ister? Şu soru aklı gelebilir. "Niçin şirket sahibi hisse senetlerini veya kârını çalışanlarla paylaşacak?" şirket sahibi şöyle düşünebilir, o işinde başarılı olmak için sermayesini, zamanını ve hayatını harcadı, bazen de tehlikeye attı. Hattâ o bütün varlığını kaybettiği gibi borç içinde de kalabilirdi. Şayet böyle bir durum meydana gelseydi kim ona yardım edecekti? Bu sebeple şirket sahibine, hisse senetlerini satması veya kârını şirkette çalışanlarla paylaşması konusunda baskı yapılması uygulanabilir bir çözüm şekli olmayabilir. Bununla beraber, uygulamada, bir şirket sahibi kendi çıkarları sebebiyle çalışanlarına hisse senedi

⁽²⁰⁾ W. E. Halal, The New Capitalism, New York, John Wiley and sons, 1986, s. 44.

⁽²¹⁾ N. Kaldor, Strategic Factors in Economic Development, Geneva, W. F. Humphrey Press, 1967, s. VII.

veya kâr payı vermek isteyebilir. Çalışanlar çalıştıkları şirketin hisse senetleri gelirlerinde veya kâr paylaşımında bir istikrar görmedikleri hallerde, bunlara sahip olmak istemezler. Bombach şöyle demektedir” şirket kârının paylaşılması ve servetin terakümüne işçilerin ortak edilmesi için hazırlanan plânlar Avrupa ülkelerinde bol bol müzakere edilmekle beraber fazla bir şey değişmemiştir⁽²²⁾. Ekonomik adalet için benzer bir durum Amerika Birleşik Devletlerinde müzakere edilmektedir. Boulding şöyle demektedir” ... ahlâk düşünürleri, sanki Amerika Birleşik Devletleri halen istikrarlı bir durumda da ve sanki ekonomik adalet problemi üretimin artırılmasının teşviki değil, esas itibarı ile belirli olan bir üretimin dağıtılması imiş gibi, konuyu çok fazla müzakere etmektedirler⁽²³⁾.” Diğer bir ifade ile, ekonomik adalet ve hürriyet için üretimin artmasını teşvik etmek en iyi bir politika olacaktır.

Sanayileşme çok üretim ve çok tüketim esasına dayanır. Çok üretim çok yatırımı, çok yatırımda çok sermaye terakümünü gerektirir. Şayet üretilenin sarfedileceği yeterli tüketim yok ise sermaye malları için sermaye terakümüne ihtiyaç yoktur. Diğer bir ifade ile, sermaye malları için talep, tüketim içi talepten hasıl olur. Tarihi gerçekler göstermektedir ki tüketicimin büyümesi ile sermayenin büyümesi bir arada, aynı zamanda meydana gelmektedir. Özetle söylemek gerekir ise, tüketim ve sermaye toplanması aynı yönde beraberce büyür ve geriler⁽²⁴⁾.

Hızlı sanayileşmek için daha fazla sermaye terakümü nasıl teşvik edilmelidir. Şayet çalışanlar yeterli satın alma gücüne ve / veya buldukları şirkette hisse senedi satın alma imkânına sahi olurlar ise, daha çok sermaye sahibi daha çok sermaye terakümü yapabilir. 1977 yılında Amerika Birleşik Devletleri Michigan üniversitesinde yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların büyük hisse sahibi olduğu şirketler, klâsik şirketlere nazaran 1.5 (bir buçuk) defa daha fazla kâr etmişlerdir. Yine bu çalışma, çalışanlar daha fazla hisse sahibi oldukça, şirketin daha kârlı olduğunu göstermiştir⁽²⁵⁾.

Şayet şirket sahibi, yeni teşvikler sebebiyle, hissesinin bir kısmını çalışanlara satmakta menfaat görürse, hissesini veya kârını onlarla paylaşacaktır. Bu teşviklerin hedefi, özel sektörün dinamik yapısı içinde, ekonomik adalet, emniyet ve ekonomik hayatın sosyal kılavuzluğu için sinai gelişmeyi hızlandırmak gayesiyle, şirkette çalışanlarla kârın veya hisse senetlerinin paylaşılmasını gerçekleştirmektir. Yeni teşvikler ülkeden ülkeye, bölgeden

(22) Bombach, op. Cit., s. 124.

(23) K.E. Boulding, Economic Progress as a Goal of Economic Life”, Goal of Economic Life. Ed. A.D. Ward, 1953, s. 60.

(24) Moulton, op. Cit., s. 42-43.

(25) R. Long, Employee Stock Ownership Plans: A Powerful Technology for Expanded Capital Ownership,” Every Worker An Owner, Ed. D. M. Kurland, 1987. s. 61.

bölgeye, ekonomik sistemlere, mali kaynaklara, projelere, hissedarların sayısına, çalışan kişi başına düşen hisse nisbetine, yatırımın yerine ve benzeri durumlara göre değişebilir. Bu konuda yeni teşvik tedbirleri getirilirken kanun koyucu bu hususları gözönünde bulundurmalıdır. Burada esas gaye, şirket sahiplerini yeni teşvikler vasıtasıyla hisse senetlerini veya kârlarını çalışanları ile paylaşmaya teşvik etmek, özendirmeaktır. Aşağıdaki örnekler, kârı teşvik sisteminin nasıl çalıştığı hakkında genel bir fikir verirler:

Mevcut Yatırımlar İçin

a. Şirketin malvarlığı 200 milyon TL'dir. Şirket sahibi hisselerinin % 80'ini çalışanlarına satmaktadır. Bunun değeri 160 milyon TL'dir. Şirkette çalışanlar, bir plân dahilinde – bu plana çalışanların Ortaklığı Plânı (ÇOP) diyebiliriz – bankadan 8 yıl vadeli faizsiz 160 milyon TL. kredi alırlar. Krediyi şirket kefil olur. Diğer bir ifade ile ÇOP'a şirket kefil olur. ÇOP bu krediyi çalışanları şirket ortağı yapmak için kullanır. Kanun koyucu, kredi masraflarını ve şartlarını, ayrıca krediyi verecek bankayı veya mali kuruluşu belirler.

aa. şirketin mevcut değeri 200 milyon TL., bunun % 80'ini yani 160 milyon TL. çalışanlara devredildi. Geriye, şirket sahibine 200-160 – 40 milyon TL. kaldı. Bu miktar, şirket varlığının yani 200 milyon TL'nin % 20'sini teşkil eder. Şirket sahibi bankadan her yıl faizsiz kredi alabilir. Şirket sahibine her yıl verilecek kredi miktarı, şirket sahibinin şirkette kalan 40 milyon TL'sine her yıl isabet edecek olan şirket kârı nisbetindedir. Diğer bir ifade ile, yıllık kredi miktarı şirket kârının % 20'si kadar olup, faizsiz ve 8 yıl geri ödeme vadelidir. Yıllık krediler verimli yerlerde kullanılmak şartıyla, şirket sahibi, sabit değer üzerinden 40 milyon TL, kredi alıncaya kadar, ikinci, üçüncü, dördüncü, beşinci veya daha fazla yıllarda aynı şekilde kredi almaya devam eder. Şirket sahibi aldığı krediyi bizzat kendisi garanti eder.

Kabul edelim ki, şirket kârının % 20'si birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci yılların sonunda, sırasıyla; 6 milyon TL., 8 milyon TL., 9 milyon TL., 9 milyon TL., ve 10 milyon TL. olsun. Şirket sahibi bu yılların sonunda bankadan sırasıyla 6, 8, 9, 9 ve 10 milyon TL., kredi alsın. Her kredi faizsiz olup 8 yıl vadelidir. Bu yılların sonunda her kredinin sabit değer üzerinden karşılığı sırasıyla, 6 milyon TL., 7, 8 milyon TL.; 8,7 milyon TL., 8,5 milyon TL., ve 9 milyon TL'dir. Böylece şirket sahibi bankadan sabit değeri 40 milyon TL. olan toplam 42 milyon TL kredi almış olur (Tablo 4).

bb. Şayet kanım çalışanların büyük hisse sahibi olduğu şirketlere başka menfaatler sağlarsa, bunlardan % 20 hisseye sahip olan şirket sahibi de aynen istifade edebilir.

cc. Bu sistem şirket sahibini grevlere karşı korur.

dd. Kârı teşvik sistemi çalışanları şirkette daha fazla verimli çalışmaya teşvik eder, çünkü kendi işleridir. Normal şartlarda bu durum şirketin kârını artıracaktır. Böylece yüzde yirmi hisseye sahip olan şirket sahibi kendi hissesi için daha çok kâr alacaktır.

ee. Eğer şirket sahibi çalışanlarına sattığı % 80 hisse karşılığı aldığı 160 milyon TL'sını bir yıl içerisinde ikinci bir yatırım projesine yatırır ise, 160 milyon TL'lık alım satımdan hiç bir vergi alınmaz.

Yeni Yatırımlar İçin

b. Müteşebbis yeni bir projeye % 20 oranında ortaklığına karşılık 160 milyon TL. yatırsın. Yeni kurulacak şirkette çalışanların yatırımdaki % 80 paylarının değeri 640 milyon TL., olacaktır. Yeni müteşebbis ve çalışanlar yukarıda (a) açıkladığımız şekilde bankadan faizsiz kredi alabilirler. Kredinin vadesi 8 yıldan fazla olabilir. Müteşebbis, çalışanların büyük hisse sahibi olduğu şirketler için getirilen, diğer teşviklerden de istifade edebilir.

Mevcut veya yeni yatırımlarda, eğer şirket sahibi (yukarıdaki a örneğinde % 20 hisseye sahip şahıs) veya müteşebbis % 20 hisseden daha az hisseye sahip ise, teşviklerden daha fazla istifade edebilir. Örnek, kredinin vadesi 10 yıldan fazla olabilir. Şayet bunların şirketteki hissesi % 20'den fazla ise, teşviklerden daha az istifade edebilirler. Örnek, alacakları kredinin vadesi 8 yıldan az olabilir. Bununla beraber, kanun koyucu yatırımın sosyal ve ekonomik önemine göre, teşviklerin sınırlarını belirtir. Örnek, bir ülkede, gıda üretimi ve / veya istihdam için tarımla ilgili bazı yatırımlar çok önemli olabilir. Kanun koyucu bu gibi hallerde şirket sahibine veya müteşebbise yatırımın gerçekleşmesi için daha fazla teşvikler sağlayabilir. Şirket sahibine veya müteşebbise % 20 hisse yerine % 30 hisse ve / veya bazı yatırımlarda uzun vadeli kredi verebilir. Örnek, gübre yatırımlarında faizsiz 16 yıl vadeli kredi kullanma imkânı getirilebilir.

Şirket yönetimi, kârlılık ve verimlilik için önemlidir. Bu araştırmada, çalışanların büyük nisbette ortak olduğu şirketlerin modern yönetim teknikleri ile çalıştıkları kabul edilmiştir. Bununla beraber aşağıdaki noktalara temas etmek mümkündür:

Bazı şirketlerde çok verimli çalışan işçiler, şirket yönetimi ile ilgili konularda tecrübe ve bilgiye sahip olmayabilirler. Bunlar tam rey hakkına sahip olduklarında yönetimle ilgili teknik kararlara da katılabilirler. Bu durum, verimliliği ve / veya kârlılığı olumsuz yönde etkileyebilir. Bu konu ülkeden ülkeye ve şirketten şirkete değişebilir. Örnek, Amerik Birleşik Devletlerinde yapılan bir araştırma, çalışanların çoğunlukta olduğu şirketlerde, tam rey haklarının mevcudiyeti, kârlılık veya verimlilik üzerinde önemli bir etkiye sahip

olmadığını göstermektedir⁽²⁶⁾. Bununla beraber bu şirketlerde, yönetim ve rey hakları, yönetim ve kârlılık, yönetim ve verimlilik arasındaki ilişkiler konusu daha çok araştırmaya ihtiyaç gösterir.

Devletin Durumu

Kârı teşvik sisteminde devlet şirket sahipleri ve çalışanlar için yeni teşvikler getirmekte ve mali fedakârlıklara katlanmaktadır. Bu sistemde devletin menfaati nedir? Suali karşımıza çıkmaktadır. Buna cevap olarak aşağıdaki hususları belirtmek mümkündür:

a. Devletin bu sistemin çalışması için yaptığı masraf, sınai gelişmeyi hızlandırmak ve toplumda ekonomik ve sosyal adaletin kurulmasına yardım etmek için yapılan, bir alt yapı masrafıdır. Burada, ekonomik kalkınmada alt yapı masrafları ile ilgili genel sebepleri tekrar etmek mümkündür.

b. Bu sistem ülkede üretimin ve istihdamın artmasına yardım edebilir. Bu durum, devletin gelirlerinde artış ve masraflarında azalma (işsizlerin sayısında azalma), sonucunu meydana getirebilir⁽²⁷⁾.

c. Bazı projeler halk için doğrudan doğruya önemli olabilir. Bu sistem yeni teşvikler vasıtasıyla bu projelerin gerçekleşmesine yardım edebilir. Örnek, bazı ülkelerde sanayi ve/veya evler için gaz üretimi çok önemli olabilir. Kanun koruyucu bu tip projeler için 20 yıl vadeli kredi verilmesini uygun görebilir.

d. Şirkette çalışanlar fazla hisse senedi satın alma imkânına sahip olmayabilirler veya bazı projelerde risk altına girmek istemezler. Bu durumlarda halk şirkete veya kârına ortak olma imkânına sahip olabilir.

Kanun koyucu devlet ile şirket menfaatleri arasında bir denge kurabilir. Bu konu çok araştırma gerektirir.

Kâra iştirak sisteminin uygulanması normal şartlar altında, şirkette kârın artmasına yardım eder. Bilindiği gibi kâr müteşebbisler için teşvik edici en önemli unsur olmuştur. Schumpeter'e göre, müteşebbis sanayileşmede bir kahramandır⁽²⁸⁾. Bu sebeple, daha çok kahraman sınai gelişmede, belirli bir sayıdaki kahramandan daha fazla üretimde bulunabilir. Kârı teşvik sistemi daha çok kahraman (müteşebbis) yetişmesi için iyi bir ortamın hazırlanmasına yardım

⁽²⁶⁾ M.A. Conbe and Jan Svejnar, "The Performance Effects of Employee Ownership Plans," Discussion Paper, The Brookings Institution, Washington, DC., 1989, s. 35.

⁽²⁷⁾ Kabul edelim ki faiz nisbeti % 10 olsun ve kurumlar vergisi nisbeti % 50 olsun. Devlet bu şirketlere verdiği kredi için % 10 nisbetinde masraf yapmakta buna karşılık bunlardan % 50 nisbetinde kurumlar vergisi kazancı elde etmektedir. Yeni yatırımlarda bu sonuç genellikle şirketin kurulmasından 3 yıl sonra husule gelir. Bu sadece, çalışanların büyük hisse sahibi olduğu şirketlerden, devletin kurumlar vergisi geliri dolayısı ile elde ettiği kazançtır.

⁽²⁸⁾ Maddison, 1982, s. 20.

edebilir. Bu daha fazla yatırım yapılmasını ve hızlı bir sanayileşmeyi teşvik eder. Rosen şöyle demektedir. "... mal sahipliği çalışanları harekete sevkeder paylaşım onların bu hareketliliğini, ideallerini, bilgilerini ve tecrübelerini şirketin gelişmesine hasretmek imkânını kullanma şansı verir"⁽²⁹⁾."

Amerika Birleşik Devletlerinde çalışanlar, Çalışanları Hisse Sahibi Yapma Plânı (ESOP)'un mevcut olduğu şirketlerde, buldukları şirketlerin hisse senetlerini satın alma şansına sahiptirler. Şayet bir şirket sahibi hisse senetlerini çalışanlarına satarsa, bankalara ESOP'a faiz oranından indirim yaparak borç para verebilir. ESOP'un bankaya borcunu ödemesine şirket kefil olur. ESOP aldığı krediyi işçileri ortak sahibi yapmak için kullanır. Son yirmi yıldır, bu ülkede, çalışanların hisse sahibi olduğu şirketler büyümektedir⁽³⁰⁾. Bir araştırmaya göre, Amerika Birleşik Devletlerinde, 1975-1979 döneminde diğer şirketlerde verimlilik düşerken, çalışanların hisse senedi sahibi olduğu şirketlerde verimlilik artmaktaydı⁽³¹⁾.

SONUÇ

Çalışan kişi başına düşen gelir seviyesi ile emeğin verimliliği arasında kuvvetli bir ilişki vardır. Altı gelişmiş kapitalist ülkede harp sonrası ekonomik gelişmeler (ortalama) bu ilişkiye işaret eder. Çalışanın gelirindeki yükselme veya azalma emeğin verimliliğine tesir eder. Kârı teşvik sistemi çalışanları hisse sahibi olmaya teşvik eder. Devlet, özellikle noksan emek piyasasında, çalışanları hisse senedi sahibi yapmak için mali destek temin edebilir ve yeni teşviklerle, şirket sahibini hissesini çalışanlara satmaya teşvik eder. Kanun koyucu, devlet ile şirket menfaatleri arasındaki dengeyi ayarlayabilir.

Kârı teşvik sisteminde, şirket sahibi üzerinde herhangi bir baskı yoktur. Şirket sahibi hissesini satmayı kârlı görür ise bunları çalışanlarına satabilir. Bu sistem, hür teşebbüsün dinamik yapısı içinde çalışanları sermaye sahibi yapmak için, işlerinde daha verimli çalışmaya ve daha çok kâr etmeye teşvik eder. Bu aynı zamanda, şirket sahibinin menfaalarını ve devletin gelirini artırır. Böylece hem gelişmiş ve hem de gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyüme hızını hızlandırmak mümkün olabilecektir. Bu şekilde, bir toplumda hürriyet, emniyet ve sulh için ekonomik adaletin kurulmasına yardım edilebilir.

⁽²⁹⁾ C. Rosen, "Employee Ownership: Promises, Performance, and Prospects", Economic Development Quarterly, August 1989, s. 263.

⁽³⁰⁾ Bakınız, Down M. Kurland, Every Worker an Owner, Center for Economic and Social Justice, Washington, DC. 1987.

⁽³¹⁾ Long, op. Cit., s. 61.

TABLO I

İSTİHDAM EDİLEN KİŞİ BAŞINA GSYİH, VE EMEĞİN
VERİMLİLİĞİNDEKİ YILLIK ORTALAMA BÜYÜME ORANLARI

Ülkeler	İstihdam Edilen Kişi Başına GSYİH Büyüme Oranı		Emeğin Verimliliğindeki Büyüme (GSYİH çalışandan saat başına) Oranı	
	1950-73	1973-84	1950-73	1973-84
A.B.D.	2.12	0.55	2.5	1.0
İngiltere	2.54	1.43	3.2	2.4
Japonya	7.67	2.94	7.7	3.2
Almanya	4.88	2.29	6.0	3.0
Fransa	4.65	2.16	5.1	3.4
Hollanda	3.62	0.96	4.4	1.9
Ortalama	4.25	1.72	4.8	2.4

Kaynak: Maddison, 1987, s. 650, 667.

TABLO 2

İSTİHDAM YAPISI VE EMEĞİN
VERİMLİLİĞİNDEKİ BÜYÜME

Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Japonya,
Fransa, Hollanda, Almanya

SEKTÖR	İstihdam Yapısı (Toplam istihdamın yüzdesi)				Emeğin Verimliliğindeki Yıllık Ortalama Büyüme Oranı (İstihdam edilen kişi başına katma değer)	
	1950	1960	1973	1984	1950-1973	1973-1984
TARIM	21.8	14.7	7.4	5.5	5.9	4.0
SANAYİ	36.7	38.9	38.7	32.4	5.2	2.6
HİZMETLER	41.4	46.4	53.9	62.2	2.5	1.0

Kaynak: Maddison, op. Cit., s. 684, 689.

TABLO 3
GELİR SEVİYELERİ VE BÜYÜME ORANLARI (1960-1970)
(122 ÜLKE)

Gelir Seviyeleri	Nüfus	Kişi Başına	Ortalama
	1967 (milyon)	GSMH (1967-\$)	Yıllık Büyüme Oranı
Grup 7 (\$50 - \$100)	1.580	90	1.7
Grup 6 (\$100 - \$200)	376	130	2.6
Grup 5 (\$200 - \$360)	299	270	2.9
Grup 4 (\$400 - \$700)	161	550	4.4
Grup 3 (\$700 - \$1.000)	444	930	6.5
Grup 2 (\$1.000 - \$1.750)	238	1.490	3.5
Grup 1 (\$1.860 - \$3.670)	307	3.120	3.4

Kaynak: Kristensen, 1974, s. 156-159.

TABLO 4
ŞİRKET SAHİBİ İÇİN FAİZSİZ KREDİ
(Milyon TL)

Yıllar	Yıllık Kârın % 20'lik Kısmı	Banka Kredisi	Sabit Değer Üzerinden Kredinin Kıymeti	Geri Ödeme Süresi
1	6	6	6	8
2	8	8	7.8	8
3	9	9	8.7	8
4	9	9	8.5	8
5	10	10	9	8
Toplam	42	42	40	-

KAYNAKLAR

1. Abramovitz, Moses, "Welfare Quandaries and Productivity Concerns," *Economic Review*, March 1981, s. 1-17.
2. Baily, Martin Neil, "The Productivity Growth Slowdown and Capital Accumulation", *American Economic Review*, May 1981, s. 326-331.
3. Bombach, G., *Post-War Economic Growth revisited*, Amsterdam: Elsevier Science Publishers B.V., 1985.
4. Boulding, Kenneth E., "Economic Progress as Goal of Economic Life," *Goal of Economic Life*. Ed. A. Dudley Ward, s. 52-83. New York: Harper and Brothers, 1953.
5., "The World as an Economic Region," *Regional Economic Policy: Proceedings of a Conference*, s. 27-34. Minneapolis: Federal Reserve Bank of Minneapolis, 1974.
6. Conte, Michael, A. and Jan Sevjner, "The Performance Effects of Employee Ownership Plans," *Discussion Paper*, The Brookings Institution, Washington, DC., 1989.
7. Dopfer, Kurt, "Introduction: Toward a New Paradigm", *Economics in the Future*. Ed. K. Dopfer, s. 3-35. Boulder: Westview Press, 1976.
8. Halal, William E., *The New Capitalism*. New York: John Wiley and Sons, 1986.
9. Harrod, Sir Roy. "Economic Dynamics and Economic Policy," *Economics in the Future*. Ed. Kurt Dopfer, s. 69-81. Boulder: Westview Press, 1976.
10. Hobson, John A., *The Industrial System*. New York: Augustus M. Publishers, 1969.
11. Kaldor, Nicholas, *Strategic Factors in Economic Development*. Geneva: W.F. Humphrey Press, 1967.
12. Kristensen, Thorkil, *development in Rich and Poor Countries*. New York: Praeger, 1974.
13., *Development in Rich and Poor Countries*. New York: Praeger Publishers, 1982.
14. Long, Russel, "Employee Stock Ownership Plans: A Powerful Technology for Expanded Capital Ownership," *Every Worker An Owner*, Ed. Dawn. M. Kurland, s. 53-71. Washington, DC.: Center for Economic and Social Justice, 1987.

15. Maddison, Angus, "Growth and Slowdown in Advanced Capitalist Economies: Techniques of Quantitative Assessment," *Journal of Economic Literature*, June 1987, s. 649-698.
16., *Phases of Capitalist Development*. Oxford University Press, 1982.
17., *Economic Growth in the West*. New York: The Twentieth Century Fund, 1964.
18. Moulton, Harold G., *The Formation of Capital*. Washington, D.C.: The Brookings Institution, 1935.
19. Myrdal, Gunnar, "The Meaning of Validity of Institutional Economics", *Economics in the Future*. Ed. Kurt Dopfer, s. 82-89. Boulder: Westview Press, 1976.
20. Nadiri, M. Ishaq and M.A. Schankerman, "Technical Change, Returns to Scale and the Productivity Slowdown." *American Economic Review*, May 1981, s. 314-319.
21. Rosen, Corey, "Employee Ownership: Promises, Performance, and Prospects", *Economic Development Quarterly*, August 1989, s. 258-265.
22. Rostow, W.W., *Why the Poor Get Richer and the Rich Slow Down*. Austin: University of Texas Press, 1980.
23. Wages, Max, "The Postwar Advance of the Five Hundred Million", *Readings in Economics*. Ed. Richard E. Mulcahy, s. 335-345. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1963.

