
Hür Bir Toplumda Firma: Frederic Bastiat'ın İçine Doğınlar Nelerdi?°

Pascal Salin°°

200.üncü doğum gününü daha geçenlerde kutladığımız Frederic Bastiat firma problemi üzerine fazla kafa yormamıştır ve bu konuda onun fikirlerini mercek altına alan bir makale yazmaya kalkmak beyhude gayret olarak görülebilir.¹ Ne var ki ünlü *Ekonomik Ahenk* adlı kitabının XIV. faslında gerçekçi bir firma kuramının ve giderek beşeri faaliyetlerin tevziî kuramının temellerini atmak için ihtiyaç duyulabilecek malzemenin tamamının bulunabileceği en az bir kurucu metin –el Hak– vardır. Ve bu kurucu metin hem orijinal hem de derindir. Bu makalede önce Frederic Bastiat tarafından sunulan yaklaşımı anımsayacak (bölüm I), sonra ikinci bölümde onu geliştirecek, nihayet üçüncü bölümde bu doğrultularda başta firmanın tabiatına dair olanlar olmak üzere bazı amelî ve nazarî sonuçlar çıkaracağız.

I. Bastiat ve Firma

“Ücret-mukabili-çalışma sistemi özellikle de sosyalistler tarafından kıyasıya eleştirilmiştir. Onlar bu sistemi kölelik veya serflik sistemlerinin bir versiyonu olarak nerdeyse mahkum

° <http://bastiat.net/en/Bastiat2001/pascal.salin.html>

°° Paris-Dauphine Üniversitesi'nde profesör.

¹ Bu makalenin bir eski versiyonu kısa adı “Liberteryen Enternasyonel” olan Bireysel Hürriyet Uluslararası Topluluğu'nun 3 Temmuz 2001 tarihinde Dax'da tertiplemiş olduğu “2001 Bastiat Odessey” adlı Frederic Bastiat toplantısında sunulmuştur.

etmişlerdir. Her hal-ü karda, onlar bunu hürriyete ancak zâhiren istinat eden bir aşırılık ve tabakküm konvansiyonu, güçlü olanın zayıfı ezmesi ve sermayenin çalışma hayatı üzerinde kurduğu tiranlık addetmişlerdir” (Frederic Bastiat, “Ücretler”, Ekonomik Ahenk kitabının XIV. bahsi)²

Frederic Bastiat’ın daha nice sözü gibi bu cümlesi de hayret edilecek kadar modernidir ve orada ücret-mukabili-çalışanların kapitalist müteşebbisler tarafından fazla terletildiklerini ve işçi-işveren münasebetinin esas itibarıyla eşitlik temelinde olmadığını savunan Marksist versiyonun anımsatıldığını sanabilir.

Bilakis, Bastiat’ın yaklaşımı insan tabiatının doğru bir müşahedesi üzerine temellendirilmiş olup, ücret-mukabili-çalışma sisteminin zuhurunun bir dinamik çözümlenmesini de içerir. Ne var ki, ücretler üzerine yazmış olduğu bu bahsin büyük bir kısmında tam da ücretler problemlerini, dolayısı ile de firma problemini ele almamış olması garipsenebilir. Fakat Frederic Bastiat ücretlerin spesifik rolü ile diğer beşeri olgular arasında bir kıyaslama yapmayı tercih etmekle daha akıllıca bir iş yapmıştır. Böyle yapmakla da, ücretlerin sebep-i mevcudiyet ve rollerinin daha genel bir toplum-içinde-beşeri-faaliyet-kuramına müracaat ederek anlaşılacaklarını göstermiştir. Firma içinde rollerin farklılaşmasına götüren süreç insanları sigorta poliçeleri almaya ve satmaya veya faiz mukabili borç almaya ve vermeye sevkeden süreçlerin tıpatıp aynısıdır.

Dolayısı ile de Frederic Bastiat bireylerin neden salt ikili ilişki içerisinde mübadele etmekle kalmayıp firmalar, birlikler, dernekler, vs. kurduklarının sebeplerinden bazılarını analiz etmektedir. Bu sebeplerden önemli biri risk denen olgunun mevcudiyetidir. Risk çok yüksek olduğunda, bireyler, her bir üyenin diğerlerinin sebep olacağı hasarın bir kısmını yüklenmeyi kabulleneceği bir karşılıklı-sigorta organizasyonu yaratmayı kârlı bulurlar. Böyle bir organizasyonda her üye sigortalanan emlakın değerleri farklı olduğu takdirde her bir hisse senedinin de farklı olacağı gerçeği gözardı edilecek olursa tamamen aynı rolü oynar. Böyle bir organizasyon her bir üyesi çok olası bir küçük riski az olası bir büyük riske yeğlediğinden kurulmuş olmaktadır. Bizzat Bastiat’ın seçtiği sözcüklerle: “İnsanlar yeknesaklığa bayılırlar. Ne var ki, insanın ve faaliyetlerinin tabiatı mütalaa edilirken yeknesaklık onunla kabil-i telif değilmiş gibi görülür.” Dolayısıyla bir araya gelerek hayatlarını daha da yeknesak kılarlar.

Bu akıl yürütme apaçıktır. Şimdi, Frederic Bastiat’ın izahında, cemiyet içinde insan davranışlarını kavramaya yapılmış büyük bir katkı sayılması gereken çok ilginç bir husus vardır. Herkesin –hatta sosyalistlerin bile– riski paylaşmanın bir vasıtası olarak biraraya-gelmenin faydaları hakkında hemfikir olduğunu

² Bu makalede Frederic Bastiat’dan yapılan bütün alıntılar (bizim tercümemizle) bu bahisten alınmıştır. Bu bahsin hem Fransızca hem de İngilizce metinlerine bastiat.org ve econlib.org adreslerinden erişilebilir.

vurgular. Fakat, “biraraya gelme” diye sosyalistler sadece böyle düzenlenmeleri adlandırmışlardır. Spekülasyon boy gösterir göstermez onlara göre, herkes çil yavrusu gibi dağılacaktır. Benim görüşüme göre ise –bunu Bastiat söylüyor– birbirlerine daha bir kenetlenirler.

Dolayısıyla sosyalistlere göre kâr-peşinde-koşan bir unsur olarak spekülâtör bir birliğe müdahil olur-olunmaz, bu birlik ruhunu ve sebep-i mevcudiyetini bütünü ile yitirecektir. Bastiat’ya göre ise, o, birliğin amaçlarını tamamlama kapasitesine büyük bir katkı yapmış olacaktır. Beşerî faaliyetlerin gelişmesine dinamik bir nokta-i nazardan bakılacak olursa, Bastiat böylelikle bazı müteşebbislerin –veya bazı firmaların– müşterek sigorta üyeleri grubuna müdahil olup onlara şunu teklif ettiklerini tahayyül etmektedir:

“Birbirimizi müşterek olarak sigorta etmekle âsude bir yaşam tarzını satın almak istediniz ve felaketlerle başetmek için her sene tasarruf ettiğiniz lalettayin meblağ böylesine değerli bir şey için ödediğiniz fiyat oluyor. Fakat bu meblağın yeterli olup olmayacağını önceden bilmeniz asla mümkün değildir; binanaaleyh pek de âsude sayılmazsınız. Şimdi! Size yeni bir süreç teklif etmek istiyorum. Bana ödeyeceğiniz sabit bir yıllık sigorta primi pahasına, muhtemel hasarınızın bütün riskini üzerime alıyorum; hepimizi sigorta ediyorum ve sözümde durmamamı sağlayacak sermaye de işte buradadır.”

Dolayısıyla, Bastiat bir müteşebbisin riske karşı korunmak maksadıyla bir araya gelmiş kimseleri ziyaret ettiğini ve onlara yeni bir düzenleme teklif ettiğini varsaymaktadır. Bu bir araya gelmiş kimselerin bir müteşebbis aradıklarını ve bu düzenlenmeyi onun dahilî ile yaptıklarını da pek âlâ farz edebilirdi. Pratik bir nokta-i nazardan, tek bir kimsenin (veya bir firma temsilcisinin) bir araya gelmiş kimseler topluluğunun muhtelif üyelerini ziyaret etmeye karar vermesi bunların topluca onu ziyaret etmek istemelerinden daha olasıdır: Bu kolektif karar verme kuramının bir mantıksal çıkarsamasıdır. Ne var ki, kuramsal bir nokta-i nazardan bakıldığında, müteşebbis ile topluluk üyeleri arasındaki müzakere sürecini kimin başlattığı o kadar da önemli değildir. Düzenlemede, tıpkı mukaveleye dayanan her düzenlemede olduğu gibi, esaslı bir simetri olduğunu vurgulamanın bir yolu da şudur: nihai düzenleme, bir birey bir bireyler grubu ile mukavele vasıtasıyla işbirliği yapmayı da seçse, çok sayıda birey onunla pazarlık etme kararını müşterek olarak da alsın, aynı olacaktır. Gerçek hayatta, ne birinci ne de ikinci varsayım galebe çalar. Umumiyetle çalışanlar takımı –yani bir araya gelmiş olanlar– müteşebbis zuhur etmeden evvel yokturlar. Daha ziyade, bir potansiyel müteşebbis çalışanlar takımını, birbirini tamamlayan izole çalışanları “kiralayarak” kendi kafasına göre kurar. Fakat, bu da bir teferruattır. Her hâl-ü kârda, bütün bunlar arasındaki münasebetler tamamı ile aynıdır.

Birleşmenin üyeleri, tam güvenli ve âsude olabilmek için hisselerine her zaman düşenden biraz daha fazlasını ödemeye razı olmuşlardır. Bastiat, “sosyalistlere bakılacak olursa, üyeler arasına aracı-tefecî girmiş olduğundan birlik çil

yavrusu gibi dağılacaktır” demektedir. Ona göre ise, üyelerin birlikte yönetime katılmadan kalmanın bir yolunu bulmuş olmalarından maada esaslı bir değişim olmamıştır. Müteşebbis tarafına bakıldığında ise, onun iki değişik çeşit hizmet getirdiği görülür. Birleşmiş fertler topluluğunu baş edemeyecekleri risklerden de kurtarmış ve birliğin yönetimini üzerine almıştır. Her türden mübadelede olduğu gibi, mübadele eden tarafların her ikisi de, yetenek ve tercihleri veri alındığında, mübadeleyi mümkün kılan ihtisaslaşmadan müstefit olur. Ve Fredric Bastiat, bu mukaveleye-istinat-eden düzenlemenin gönüllü –ve dolayısıyla da faydalı– karakterini vurguluyor. Ve “böyle bir transformasyona uğramakla, birlik her türlü ilerlemeye hazır bir hale gelmiş olur” diye de ilave etmektedir.

Sigortacılık misalinden kalkarak salt mukavele temelli düzenlemelerin bireylerin sosyal işbirliğini nasıl daha iyi organize etmelerine ve hayatın bir gerçeği olan riskleri nasıl daha iyi yönetmelerine yardımcı olduklarını izah ettikten sonra, bu yaklaşımını her nevinden beşeri faaliyete teşmil etmiştir. Böylelikle de, her bir çeşit gelirin (ücret, kâr, faiz) oynamakta olduğu spesifik rolü ve –Frederic Bastiat bunu açıkça iddia etmiş olmasa da– firmanın nasıl çalışacağını anlamak mümkün olmuştur. Frederic Bastiat’ya göre, (sosyalistlerin) sermaye ve emeğin paylarına düşen sabit ve dolayısıyla da kılı-kırk-yararak hesaplanan gelir biçimleri olan faiz ve ücretleri hiçbir zaman yeterli bulmamaları aynı önyargılar ve aynı bilgisizlikten ileri gelmektedir.

Ücret mukabili çalışanların ücret sisteminden kurtulmak ve onun yerine –san-ki birlik ve ücret kâbil-i telif şeyler değıllermiş gibi– bir nevi birlik ikame etmek istemeleri hep sosyalistlerin bu yanıltıcı yaklaşımlarından ileri gelmektedir. Ücretlere ve ücret mukabili çalışma sistemine bu güvensizliğin bugün üstesinden gelinmiş gibi ise de aslında onu başka kisveler altında hâlâ görebiliriz. Bu güvensizlik Marksistlerin ilham kaynaklarından biridir, zirâ onlar müteşebbisi işçilerin firmanın çıktısına yaptıkları üretken katkının karşılığı olarak almaları gereken bir meblağı gaspedecek kadar güçlü biri olarak tasvir ederler. Sadece işçilerin (ücret mukabili çalışanların) üretken, müteşebbisin ise kaynakları işçiler topluluğunun elinden alınan bir nevi asalak olduğu fikri (rahmetli Ahmet Kabaklı’nın tabiri ile) “özyönetimli, öztüketimli ve özgüdümlü” işletme kuramcılarının hepsinin ilham kaynağı olmuştur. Bugün bile ileri sürülen mesela “çıktının âdil paylaşımı” tezi ücret mukabili çalışanların kâra ortak olmaları gerektiğini ima etmektedir.

II- Bir İşbirliği Sistemi Olarak Firma

Frederic Bastiat tarafından verilen misâli izleyerek bir çalışanlar takımının gerçekten de mevcut olduğunu farzedelim. Bu takım bir kapitalist firmaya şu iki yoldan dönüşebilir:

- Bir müteşebbis, takıma, vasıtası ile takımı yönetmekte ihtisaslaşmayı ve riskleri üstlenmeye taahhüt ettiği bir yeni mukaveleler paketi teklif eder.

- Çalışanlar ücret-mukabili çalışmaya karar verirler ve aralarındaki mukavele mûcibince sadece firma katma değerinin ücretler ve faiz tarafından soğurulmayan kalıntısını alacak olan bir müteşebbisin hizmetlerini kiralarlar.

Her hal-ü karda, çalışanlar takımının böyle bir transformasyona uğraması ile kurulmuş olan yeni firma henüz bir mukaveleler paketinden başka bir şey değildir. Yani kurulması, tarafları arasında üzerinde serbestçe mutabakata varılış her mukavele gibi, herkese menfaat sağlamıştır. Adına “çalışanlar takımı” dediğimiz daha karmaşık bir mukaveleler paketini ikâme etmekle, taraflar, bu yeni paketi kendileri için faydalı addettiklerini açığa vurmuş olmaktadırlar. Açıktır ki, bazı vak’alarda, yanlış seçim yapmış ve bu yaptıklarından ileride pişman olmuş olabilirler, fakat sorun bu değildir: Yeni mukaveleler paketini kabul ettikleri anda, onun faydalı olduğuna kânîdirler. Ne var ki, insanoğlunun Tarih boyunca “firma” olarak bilinen mukaveleler paketini diğerlerine tercih etmiş olması gerçeği, bunun en müessir set olduğunu tecrübe ile öğrenmiş olabileceği hipotezinin bir ispatı olabilir.

Frederic Bastiat’ın doğru olarak görmüş olduğu gibi, rollerin bu farklılaşmalarının iki tasvibi vardır: Üretken sürecin daha iyi örgütlenmesi ve risk-kabulünün iyi bir tevsii. Bunları ayrı ayrı ele alalım

1. Bir Yönetici Tarafından Örgütlenme

Firmanın kurulması ile sağlanan ilerlemeleri daha iyi analiz etmek için, önce risk olgusunun mevcut olmadığı muhayyel bir dünya tasavvur edelim. Bu dünyada henüz ekonomik örgütlerin kurulmadığı bir salt mübadele ekonomisinin mevcut olduğunu da farzedelim. Her bir bireyin “başlangıç donanımı” iptidâî maddeler ve kendi üretken kapasitesinden (dimağından) ibaret olsun. O sahip olduğu veya mübadele yolu ile elde ettiği bu iptidâî maddeleri dönüştürecek ve elde edeceği çıktının da bizzat kendi tüketeceği ve yatırım maksadı ile elde tutacağı miktarından arta kalanını satacaktır. Meselâ, bir otomobil imal edecekse ve kendisi de ancak bir şasi imal edecek donanma sahipse, üreteceği şasileri onlara kaporta geçirecek birine, o da motor ilave edecek bir başkasına satacaktır.

Fakat prodüktiviteyi ve dolayısı ile de bu üretim zincirinin her bir mensubunun gelirlerini artırmak için bir takım-koordinasyonu muhtemelen gerekecektir.

Özyönetim üretim süreci basit ve takım da küçükse mümkündür. Takım arkadaşları, birbirlerine yeteneklerine uygun vazifeler vererek, kendi kendilerini koordine ederler. Ne var ki, takımın müşterek mahsulünün nasıl paylaşılacağı sorusu sorulduğunda bir problemin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Hele bu sorunun yanıtı üretim tamamlandıktan sonra aranmışsa, takım mensuplarının birbirlerinin payı hakkında oybirliği ile mutabık kalmaları çok zayıf bir ihtimâldir. Bu ön

ihtilafa rağmen, çıktının bir şekilde paylaşımı üzerinde, meselâ bir “demokratik” karar alma süreci sonunda, eninde-sonunda anlaşmaya varacaklarını farzedebiliriz: Takım içerisinde barışçı münasebetleri muhafaza etmek adına, bütün üyeler, bu paylaşımı âdil olmasa da kabul edeceklerdir. Fakat bazılarının diğerlerinin çekingen kalmalarından istifade etmeleri riski daima vardır ve güçlü zayıfı ezecektir. Üretimin her sosyalist örgütlenmesinde olduğu gibi... Böyle karar alma süreçlerinde mündemiç olan risk insanları takım üretimi içinde yer almakta giderek daha isteksiz hâle getirir.

Nihaî gelirin barışçı ve üzerinde-mutabakata-varılmış bir paylaşımını elde edebilme kuşkusuz takım arkadaşlarının paylaşım kuralları üzerinde üretim sürecine girilmeden evvel anlaşmış olmalarını icap ettirir. Aralarında mukavele-temelli bir düzen kurarlar. Böylelikle de, ekonomik muhasebe mümkün ve paylaşımından ileri gelecek riskler izale edilmiş olur.³ Bu çözüm insanlar için yararlıdır, zira, Frederic Bastiat’ın da belirttiği gibi, insanlar yeknesaklıktan hoşlanırlar. Aslında, yeknesaklığı, ne pahasına olursa olsun, satın almaya elbette hazır değillerdir, fakat bahis mevzuu olan şu durumda, bu fiyat muhtemelen çok küçük, binaenaleyh ödenmeye değer olacaktır. Onları tereddüde düşürecek olan bu fiyat değil, fakat müzakere etmenin maliyetleri olacaktır. Zira takım arkadaşları birbirlerinin muhtelif evsafına olan talepleri keşfetmek için kafa yormak zorunda kalacaklardır. Bütün hisselerin aynı ve eşit olması için bir neden kuşkusuz yoktur. Hisseler son tahlilde her bir üyenin katkısına ve sahip olduğu yeteneklerin nispi nedretine bağlı olacaktır.

Dolayısı ile, bir mukaveleler paketine istinat eden bir işbirliği sistemi bir dizi ikili-anlaşmalar ve mübadeleler yekununun yerini almış olur. Takım arkadaşları bundan böyle çıktılarında ziyade hizmetlerini satar olurlar. Her biri emeğini adına firma dediğimiz tüzel kişiliğe satar ve müşterek çıktının da üzerinde önceden-mutabakata-varılmış bir hissesini alır. Açıktır ki, verimlilikte artış, ancak daha karmaşık ve daha soyut bir mukaveleler paketine imkân veren böyle bir kurumsal değişim ile birlikte gelecektir.

Müşterek üretimin üreticilerden biri tarafından temellük edilen hissesinin adı “ücret” olabilir, fakat “o bir ücretli değildir” demek ancak onun daha umumî statüsüne –muhtemelen gereksiz– bir göndermeden başka bir şey olmayacaktır. “O akdeden ve ticaret yapan bir üreticidir” demek daha uygun olur.

(b) Şimdi, şayet üreticiler çok sayıda ve üretim süreci de karmaşıkta, özyönetim imkânsızdır ve takım arkadaşları –yani ücret-mukabili-çalışanlar– Frederic Bastiat’ın da teklif etmiş olduğu gibi bir organizatör arayışı içine girmeyi ya-

³ Risk olgusunun mevcut olmadığını (şu an için yapmış olduğumuz gibi) farzedtiğimizde, nihaî ürünün (piyasa) değerini herkesin bildiğini farzetmiş oluyoruz. Fakat bir kolektif üretim sürecinde bölüşüm kurallarının noksanlığı ortaya bir bölüşüm riski çıkarır.

rarlı görecektir. Ona bir “yönetici” diyebiliriz, fakat ona bir “müteşebbis” demek için vakit henüz erkendir, zira şimdilik risk olgusunun mevcut olmadığını farzetmiştik ve hiçbir takım arkadaşının bunu dert etmesi gerekmemektedir. Mukayeseli üstünlüklerine uygun olarak, firmanın üreticileri, ya bu umumî işte, ya da bir başka daha spesifik işte ihtisaslaşır. Böylelikle, firmaya bir rollerin farklılaşması olgusu girmiş olur, ancak bunu bir asimetri olarak tefsir etmek doğru olmaz: Yönetici daha alt statülerdeki kimselere emirler veren bir hiyerarşik organizasyonun tepesinde falan değildir. Roller farklılaşmıştır, ancak hepsi eşit-haklara-sahip-olma anlamında hâlâ eşittirler. Bir mukavele, tarafları farklı şahıslar değillerse, elbette söz konusu olamaz, fakat bunların farklılıkları asimetri demek değildir. Her hal-ü karda, yönetici de, adına “firma” denen hükmî şahsiyet ile diğer çalışanların imza etmiş oldukları türden bir mukavele imzalar. Bu “firma” mensuplarının yekunundan fazla bir şey olmayıp, hepsi de aynı türden münasebetler içindedir. Bu nokta-i nazardan bakıldığında, yönetici mi diğer çalışanları tutmuş, yoksa çalışanlar mı kendilerine bir yönetici tutmuş, pek fark etmez. Daha doğrusu, firmanın nasıl çalıştığını anlamak için kimin kimi tuttuğuna bakmak gerekmez. Bu “tutma” tabirini hiç kullanmamak ve bireylerin mukaveleyle taraf ve mübadelede ortak olduklarını ve çıktıdan da hisse aldıklarını söylemek daha doğru olur. Tarih boyunca, kimi zamanlar yöneticinin işçi aradığını ve onları “tuttuğu”nu, kimi zamanlar da işçilerin kendilerine bir yönetici aradıklarını ve onu “tuttukları”nı tahayyül edebiliriz, fakat netice itibarı ile bir şey farketmemektedir: Hepsi arasında her birinin ihtisasına uygun bir mukavele vardır ve önemli olan da budur.

İki farklı pratik düzenleme tahayyül etmek de mümkündür:

- Ya çalışanlar ve organizatör hizmetlerini adına “firma” dediğimiz ve müşterek ürünü satarak üzerinde-mutabakata-varılmış sabit gelir türlerini ödeyen mücerret oluşuma satarlar;
- Ya da işçiler hizmetlerini ürünü piyasaya süren, ücretleri ödeyen ve arta kalanı da kendi payına ayıran organizatöre satarlar.

Bu iki düzenleme de, risk söz konusu olmadığında, tıpatıp aynıdır, fakat önemli olan husus şudur ki, böyle bir mukaveleler paketi, bir emir-komuta zincirini, işçilerin hizmetlerini yöneticiye sattıklarını ikinci şıkta dahi, asla tesis etmez. Dolayısı ile, “yönetici (veya bilahare, müteşebbis) işçileri tutar” (veya “hizmetlerini satın alır”); veya “firma içinde yöneticilerin işçilere emirler verdiği bir hiyerarşi vardır” dendiğinde semantik yanlış anlamalar olur. Hiyerarşi demek emir-komuta-zinciri (yani itiraz kabul etmeyen bir sistem) demektir. Buna verilebilecek en iyi örnek devlet adamları ile vatandaşlar arasındaki münasebetlerdir. Bunlardan birincileri ikincilere itaat edilmediği takdirde müeyyide tatbik edilecek olan emirler verebilirler. Fakat bu meselâ firma gibi tarafların hür iradeleri ile imzalamış oldukları mukavelelere istinat eden münasebetler söz konusu olduğunda böyle

değildir. Bu nokta-i nazardan bakıldığında, firmayı bir hiyerarşi ile yapılandırılmış bir organizasyon olarak tasvir etmek yanıltıcı olacaktır. Dolayısı ile, yöneticiler böyle bir hiyerarşinin tepesinde falan değildirler. Sadece diğer katılımcıların oynadıklarından daha farklı ve daha karmaşık bir rol oynarlar.

Şimdi, her mukavelede, tarafların, yek diğerini, herkesin belli mükellefiyetlerinin icaplarını yerine getireceğinden emin olma için kontrol etmesi zorunluluğu vardır. Bu bilhassa bir firmada böyledir. Bir misal olarak, işçilerin hizmetlerini bir yöneticiye sattıkları şıkkı ele alalım. Bu sistem altında kontrol işçiler bakımından kolaydır: yöneticinin üzerinde mutabık kalınmış maaş ve ücretleri ödeyip ödemediğine bakmaları yeterli olacaktır. Yönetici için ise kontrol çok daha zor bir vazife olacaktır, zira her birinden bir başka çeşit hizmet satın almaktadır. Dolayısı ile, yöneticinin, diğer çalışanları kontrol etmek için, onların kendisini kontrol etmek için harcayacaklarının yekunundan çok daha fazla mesai harcaması ve dikkat sarfetmesi gerekecektir. Rollerin ve gözetim vazifelerinin bu farklılaşması firmaya dışarıdan bakan bir gözlemciye ortada bir hiyerarşi olduğu izlenimi verebilir. Fakat, tekrar etmemize izin veriniz, yönetici bir işçiler ordusunun genelkurmay başkanı falan değildir. İyi-işleyen bir kapitalist firma kontrol prosedürleri elbette içerir, fakat hiyerarşik münasebetler içermez. Hatta “kapitalist firma bir hiyerarşik sistem olmadığından yeğlenmiştir” demek dahi mümkündür.

Belirsizlik

Şimdi şu belirsizliğin-olmadığı-dünyadaki firma faraziyesini yavaş yavaş terketmemize izin veriniz. Frederic Bastiat'ın o ünlü sözünü tekrar hatırlayalım: “İnsanlar yeknesaklığa bayılırlar” (veya riskten kaçarlar). Binaenaleyh, kendilerine sunulacak risk-seyreltme hizmetinin bedelini ödemeye hazırdırlar. İyi bilindiği üzere, bu hizmeti sunan kişi müteşebbisin ta kendisidir: Firmanın çıktısının piyasa değeri belirsiz olduğunda, ücret-mukabili-çalışanlara, sabit bir ücreti, henüz üretim başlamadan vaat eder ve toplam gelirin de ücretlerden arta kalanını ele geçirir ki, buna “kâr” diyoruz. Ücret-mukabili-çalışanlar daha düşük potansiyel gelirlere razı olurlar, fakat bu gelirler her ayın başında kendilerine “trink” ödenir. Toplam çıktıdan her bir çalışanın alacağı hisse de, bu çıktının piyasa değeri henüz belli olmadan, pekâlâ kararlaştırılabilirdi. Fakat, Tarih'in ispat etmiş olduğu gibi, bunlar, riski, bu risk-seyreltme hizmetinde ihtisaslaşmış birine yüklemeyi çoğu kez yeğlerler. Bu hizmete “kesinlik sağlama hizmeti” demek de mümkündür. Tıpkı -Frederic Bastiat'ın da etüt ettiği- sigortacı tipinin güvence hizmeti mukabili para kazandığı gibi, çalışanlar da müşterek çıktılarının önceden-belirlenmesi-imbânsız bir kısmını risk-üstleniciye bırakmaya razı olurlar. Mukavelelere istinat eden her düzenleme, hem işçiler muntazam bir az gelir (fakat aynı zamanda da az kayıp) pahasına daha çok güvence satın aldığından, hem de risk-üstlenici güvence hizmetleri satarak çok veya az önemli bir gelir elde ettiğinden, bütün taraflarına menfaat sağlar.

Yönetici ile risk-üstlenicinin aynı kimse olması da gerekmez. Fakat her iki rolü de aynı kişinin oynaması için şu mühim sebep mevcuttur: Üretimin riskini üretim sürecini gözetim altında tutma imkânından mahrum birisi üstlenmek istemez. Yeri gelmişken ilave edelim: Riski üstlenen bir yönetici üretim sürecini gözetim altında tutarken “gözlerini” ister istemez “dört açacak” ve yenilikler yapacaktır, zira şahsi kazancı bunlara bağlı olacaktır.

Müteşebbis her iki rolü de oynadığından, ücret-mukabili-çalışanlarla yönetici arasındaki münasebetler hakkında daha önce söylemiş olduklarımız hâlâ geçerlidir: Müteşebbis, bir hiyerarşik yapının şefi, işte tam da bu yönetici rolüne risk-üstlenici rolünü ilave ettiğinden olmaz! Firma hiçbir surette bir emir-komuta sistemi olarak inşa edilmez. Her hal-ü kârda bir mukaveleler paketi olarak kalır. Aynı anda hem yönetici, hem de bir nevi sigorta şirketi işlevleri gören müteşebbisin “bir sigortacı olarak kabul görebilmesi için üstlendiği riskleri icâbında tazmin edecek servete sahip olması gerektiği”ni vurgulayan Frederic Bastiat’ın da saptamış olduğu gibi, sermaye-sahibidir de...

“Müteşebbis firmanın sahibidir” demek hâl-i hazırda üretim araçlarının bir kısmının ve müstakbel kârların ona ait olduğu demektir. Sahibi olarak firmayı –yâni sermaye malları, tatbik etmekte olduğu örgütlenme biçimi, imzalamış olduğu mukaveleler vs’den mürekkep bir karmaşık seti- satabilir de...

III- Firma Çözümlemesinin Bazı Çıkarsamaları

Firmayı bir mukaveleler paketi olarak tanımlayan geleneksel tanım önemli ve doğrudur. Bu kısa tanımdan çok çıkarsama yapmak olanaklıdır.

1. Farklılaşma ve Asimetri

Daha önce de vurguladığımız gibi, mukaveleler, insanlar bir olmadıklarından ve farklılıkların da ancak bir emir-komuta sisteminde sözkonusu olabilecek asimetri demek olmadığından vardırılar.⁴ İnsanların iradelerini başkalarına onları bir şeylere icbâr ederek tatbik edebildikleri bir sistem olan emi-komuta sisteminde beşerî münasebetler tek-yönlü, mukavele-temelli bir sistemde ise karşılıklıdır.

Şimdi, her bireyin amaçları farklıdır ve bu amaçlar birbiri ile kıyaslanamaz. Hür toplumda asimetriden neden söz edilemeyeceğinin sebeplerinden biri budur: Hür insanların farklı eylemleri arasında kıyas yapmanın bir yolu olmadığından, herhangi bir hür ilişkinin (taraflarından birine diğerinden daha fazla menfaat sağladığı anlamında) asimetrik olduğunu savunmak imkânsızdır. Bilakis, insanlar asıl bir şeylere icbar edildiklerinde, bazılarının kaybedip bazılarının da kazanacağı apaçıktır ki, “asimetri” diye asıl buna denir. Binaenaleyh bir kapitalist firmada asimetri falan yoktur.⁵ Bu çıkarsama da bizi bazı çıkarsamalara götürür:

⁴“Sosyal işbirliğinin iki ayrı çeşidi vardır: Mukavele ve eşgüdüm esaslı işbirliği ve komuta ve astlaşırma veya hegemonya esaslı işbirliği” (Ludwig von Mises, *Human Action*).

⁵ Kezâ enformasyonun asimetrik olduğu iddiası da çok tartışma götürür. Farklı bireyler farklı

(a) Yalnız mikro iktisat derskitaplarında varsayılmakla kalmayıp kapitalist firmayı “firmanın faydası sadece sahibine dokunur” savı ile yıpratmaya çalışan sosyalistleri de sık sık vurguladıkları “firmanın amacı kârdır” lafı yanlışır.

Gerçekten de, bir maksada matuf davranışlarda ancak bireyler bulunabileceklerinden, bir mukavelenin veya mukaveleler paketinin “amacı”ndan söz edilemez. Dahası, bir mukavelenin taraflarının muhtelif, hatta giderek farklılaşan amaçları pekâlâ olabilir: Müteşebbis elbette kâr derindedir, fakat zamanla prestij veyaecessüs dertlerine de düşebilir. Ücret-mukabili-çalışanın dertleri de daha yüksek ücret, daha hoş bir çalışma ortamı, v.s.’dir. Bu amaçları tam olarak bilmemiz mümkün değildir ve bilmemiz de gerekmez. Geleneksel mikro iktisat tek ve keyfi bir değişkenli (ki bu maksimize edilecek olan kârdır) indirgemeci bir yaklaşım yapar. Fakat bireysel faydanın maksimizasyonundan daha akla-uygun bir maksimizasyon yoktur.⁶

Firmada çoğulculuk orada çok insan olduğundan vardır. Bunların amaçları farklı, hatta birbirine zıt olabilir. Sosyal işbirliğinin bir örgütleyicisi olarak müteşebbisin temel işlevlerinden biri de, böylelikle, bu amaçları birbiriyle telif etmektir. Bu amaç farklılıklarının farkında olmadan firmayı yönetmek mümkün değildir dahi denebilir.

(b) Bir komünist toplumun meselâ adına yanlışlıkla “firma” denen örgütlerinde veya aile-temelli bir toplumda bir hiyerarşi bulunmasına mukabil, bir kapitalist toplumda yoktur. Patron ve yöneticiler ücret-mukabili-çalışanlara emir-memir vermezler; örgütleyici olarak rollerini herkesin (ücret-mukabili-çalışanlar ve müteşebbis) müşterek menfaati için oynarlar. Fakat kimi daha iyi, kimi daha kötü oynar ve çoğu kez firmaya dışarıdan bakan birine orada bir komuta toplumu olduğu intibai verebilirler: Kötü çalışanlar olduğu gibi kötü müteşebbisler de vardır. Ne var ki, yukarıdan verilen ve aşağıda alına emirlerin mevcudiyeti firmanın esaslı karakteristiklerinden biri değildir. Kimsenin kimseye hiçbir zaman emir vermemiş olduğu firmalar bile vardır. Kısacası, çoğu yönetici sanki bir komuta sisteminde imiş gibi davranıyorsa da, bir kapitalist firma emirlerin ve hiyerarşinin mevcudiyetine işaret eder, tarif veya tasvir edilemez. Firmanın tabiatını tahlil etmek, arızî vasıflarını gözardı edip, tam da ne olduğuna bakmayı gerektirir.

(c) Yapmış olduğumuz bu firma çözümlemesi ücretliler ile hissedarların kendi menfaatleri hakkındaki malum önyargılara bir cevap da teşkil eder. Solcuların statik ve dar-görüşlü bir yaklaşımları vardır: Müteşebbisin kazancını, servet yaratımı sürecini ve firmanın koordinasyonu rolünü tam mânâları ile anlamış olmadıklarından, onu “ücretlilerin sırtından geçiniyor” addederler; ve kâr maksimizasyonunu firmanın yegane amacı sayanlara itiraz ettiklerinde de, “karşı taraftan

enformasyonları almayı seçerler.

⁶ Bu bakımdan Frederic Bastiat veya Ludwig von Mises gibi iktisatçılar matematiksel mikro iktisat kitaplarının sofistike yazarlarından kat kat üstündürlükler.

avanta almış bir avukat” gibi çok kötü bir savunma yaparlar: Firmaya kolektif bir maksat atfedilmesine itiraz etmez, fakat onun sadece hissedarların değil, fakat ücretlilerin menfaatlerini de gözetmesi gerektiğini söylerler. Firmanın tabiatına böyle şaşkınlık bakıldığında, meselâ “finansal mantığa karşı sosyal mantık”, “yönetime katılma” gibi terânelerin sökün etmesi çok doğaldır. Bir firmada kararların sadece hissedarlar tarafından değil, fakat “paydaşlar” tarafından alınması gerektiği fikri de bu şaşkınlıktan ileri gelmektedir. Firma, değil oradaki (meselâ ücretliler ve hissedarlar gibi) farklı kategorilerin, farklı bireylerin bile menfaat ve hedeflerini birbiri ile telif edebildiğinden tercih edilmiş bir örgütlenme biçimidir. Popüler fikir akımları ve siyasî kararların hemen hepsinin gözardı ettikleri önemli mesaj işte tamı tamına budur.⁷

(d) Sözümlü daha önce de etmiş olduğumuz farklılaşma ve hakların simetrikliği problemlerine dönelim. Mukavele-temelli bir düzenlemede, bireyler aynı haklara sahip olmakla birlikte farklı rollere ve kapasitelere de sahiptirler ki, bunlar bir asimetri yaratmaz: Farklılıklar vardır, ancak haklar herkes için aynı olduğundan bir simetriden hâlâ söz edilebilir. Fakat, firmanın işleyişine bakıldığında, orada konuşulan dil çoğu kez kafamızı karıştırır. Şayet sosyal realitede bir simetri varsa, bu simetrenin orada konuşulan dilde de olması gerekmez mi? Böyle olmamasının nedeni konuşma dilinin Marksçı kavramlarla az-çok murdar edilmiş olmasıdır.

Meselâ, biri “bir işveren bir işçi tuttu” dediğinde, “bir işçi bir işveren tuttu” da diyebilmelidir. Kezâ “bir işveren bir işçiye yol verdi” diyen de “bir işçi bir işverene yol verdi” diyebilmelidir. (Ç.N.: tıpkı üstat N.F.K.’in kaçırdığı trene “postaladım gitti” demiş olduğu gibi). Fakat alışılmış konuşma dili, zımnî olarak, işe alma ve yol verme kararlarının işveren tarafından tek taraflı olarak alındığını imâ eder.

Ve iş yasalarının sebep-i mevcudiyeti işveren ve işçi arasındaki münasebette kaçınılmaz bir asimetri olduğu faraziyesidir. Dolayısı ile, bu muhayyel asimetriyi telafi etmek için çoğu iş yasası bir işverenin bir ücretliye yol vermesini bir ücretlinin işveren yol vermesine kıyasla (işten ayrılmak nerede ise tamamen serbesttir) çok daha zorlaştırır. Kesinlikle, farklı kimselerin manevra kabiliyetleri hiçbir zaman eşit değildir (meselâ kendisine yol verilen bir işçinin yeni işi hemen hemen “hazır” olabilir). Fakat bu, haklarda büyük bir asimetri olduğu anlamına gelmez.

Hatta şayet bir asimetri varsa bunun müteşebbisin lehine değil, aleyhine olduğu dahî ileri sürülebilir. Zira onun firmasından başka gidecek yeri yoktur: Şayet

⁷ Dolayısı ile (daha önce değindiğimiz takım-biçimi-organizasyonda olduğu gibi bireyler-arası münasebetlerin açık-seçik örgütlenmesini icap ettiren) işbirliği koordinasyonun mümkün biçimlerinden sadece biridir. Diğer Friedrich Hayek’in de teklif etmiş olduğu gibi “spontane düzen” olarak adlandırılabilir.

firma batacak olursa, ücretliler olanca beşerî sermaye birikimleri ile birlikte ayrılırlarken, o “hebâya gitti hep bunca emekler” şarkısını söyler olacaktır. Şayet orta yerde korunması gereken biri varsa bu neden müteşebbis olmasın? Aslında ücretlilerin spesifik olarak korunmalarının akla-uygun hiçbir izahı yoktur. Bu demokratik sistemin işleyişinin bir sonucundan başka bir şey değildir: Ücretlilerin sayısı müteşebbislerinkinden daha fazladır ve bunlar kendi menfaatlerine çalışan –en azındansa öyle çalıştığına inandıkları– bir hukuk sistemi kurmuşlardır.

(e) Firmanın tabiatını doğru kavramak bizi “yönetime katılım” ve/veya “kâr paylaşımı” lehine her türlü teklifi reddetmeye götürür. İşçilerin stratejik kararların alınmasına iştiraki kapitalist firmanın temel taşlarından biri olan rollerin-mukayeseli-üstünlüğe-göre-dağıtımını ilkesine aykırıdır. Ücretlilerin kardân pay almaları da, bunların ücretli olmayı tam da yeknesaklıktan hoşlanıyor olduklarından tercih etmiş kimseler olmaları hasebi ile, bir tenâkuzdur. Kârı onlarla paylaşmak şirketin hisse sentleri dururken tahvillerini almayı yeğlemiş bankaların alacakları faizden de fazlasını talep etmeleri kadar abestir. Ve bir ücretli hem ücretli, hem de hissedar olmak isterse, kendisini menkul kıymetler borsasından hisse senedi satın almaktan men eden ne bir yasa, ne bir tüzük, ne de bir yönetmelik vardır.

Bu “iştirakiyye” lehine bir yasal yükümlülük icat etmenin akıl-kârı olmadığı anlamına kesinlikle gelir. Fakat bir mukavelenin tarafları meselâ müteşebbisin bir çalışana hem sabit bir ücret, hem de “kardan pay” adı altında bir çeşit mükafat vermek imkânına sahip olması gibi maddeleri de içeren türlü-çeşitli mukaveleler yapma özgürlüğüne daima sahip olmalıdırlar. Menkul kıymet piyasalarında “stock-options” adı ile anılan pratiğin de esası budur. Stratejik kararların alınmasına iştirak eden hissedarın “aklını başına toplaması”na yardım eder. Bu nedenle bu “stock-options” pratiğinin hissedarların şirket yönetimini denetlemelerinin en iyi yolu olduğunu ileri sürenler olmuştur. Fakat açıktır ki, şirketin hisse senetlerinden bazılarında sahip olması az-nitelikli bir işçinin firma dahilindeki davranışlarını pek değiştirmeyecektir. Özellikle de bu şirket büyük bir şirket ise... “Stock-option”ların ancak mahdut sayıda ücretliye ayrılıyor olmasının nedeni işte budur.

2- Firmanın Tabiatı

Firma ile dış Pazar arasındaki sınırları açıklama meselesi (ki bu “kaba mesele” diye adlandırılabilir) bir “eski hikâyeye”dir. Aslında –çoğu ekonomistin çok haklı olarak sordukları gibi– şayet piyasalar gerçekten de “müessir” iseler, “firma” nasıl olmaktadır da mevcudiyetini sürdürmektedir? Dolayısı ile, üstüne üstlük bir de büyüyebiliyorsa, bütün beşerî faaliyetleri ihata ederek piyasa ekonomisinin yerine merkezî-planlı-komuta-ekonomisini koymasına kim nasıl engel olacaktır? Planlı ekonomiler çoktan iflas etmişlerdir. Şayet planlama dünya veya “blok” ölçeğinde işlememişse, firma ölçeğinde işlemesi için bir neden var mıdır?

Aslında bu çok bilinen ifadenin altında firmanın piyasa-ekonomisinin bir unsuru olmadığı varsayımının yattığı apaçıktır. Fakat firmanın tabiatına geleneksel

yaklaşım firma denen olgunun aslında merkezî planlı bir komuta sistemi olması hasebi ile zaten yanlıştır. Firma tamı tamına bir mukaveleler sistemi olduğundan piyasa ekonomisinin bir aslı unsurudur.

Muhtelif beşerî sistemlerin işleyişlerini doğru anlamak için piyasaya müracaat etmemek gerekir, zira piyasa hep vardı ve mübadele olduğu müddetçe de var olmaya devam edecektir. Asıl şu sorular üzerinde odaklanılmalıdır: “Tahditler değil, fakat hür bireyler arasında akdedilmiş mukaveleler var mıdır?”; “Mülkiyet hakları nasıl tarif edilmişlerdir, bunlar meşru ve iyi-tanımlanmış mıdır?”, vs.

Hür bir toplum bir piyasa ekonomisi olmaktan evvel bir meşru haklar ve hür mukaveleler toplumdur. İyi bilindiği üzere, bireyler arasındaki eşgüdüm fiyat sistemi ve geleneksel ve umumî kuralların kullanımı ile sağlanır. Meselâ salt mübadele ekonomisi gibi çoğu vakada bireyler bundan daha fazlasına zaten ihtiyaç duymazlar. Fakat çoğu başka vakada bazı organizasyon süreçlerinin ilavesi elzem ve evlâ addedilir. Böylece eşgüdüm bazı kolektif karar-alma süreçleri aracılığı ile işbirliğini icap ettirir. Bu süreç, ancak ilgili bireylerin bazı umumî kurallar ve davranış biçimleri üzerinde açıkça anlaşmaları dar anlamında, “kolektif”tir. Organizasyonların kendi başlarına düşündükleri ve davrandıkları anlamına gelmez.

“Mutual fund”, “condominium” vs gibi birliklerde durum budur. Bir birliğe serbestçe girmekle, bir takım, bir firma veya bir birey sadece âidatını ödemeyi veya hizmetini satmayı değil, fakat başkaları ile mevcut veya geliştirilecek-olan kurallar dahilinde işbirliği yapmayı da kabul etmiş olmaktadır.

Tıpkı bir birlikte olduğu gibi bir firmada da bireyler, müşterek bir şeyleri, dışarıdan bakan bir gözlemciye sanki bu organizasyonun kendine has bir hayat tarzı, amaçları, mevcudiyeti, vs varmış intibai verebilecek şekilde paylaşırlar. Bir misal olarak, şu “firma kültürü” denen şey objektif bir realite değil, fakat az-çok müşterek algılamaların bir neticesidir. Aslında, “bir firmada bir değil, birkaç kültür vardır” demek daha doğru olabilir. Ne zaman ki bu “müşterek bir şeyleri paylaşma” duygusu kaybolmaya yüz tutar, bireyler mukavelelerini fesh ve firmayı terk edebilirler. Biz “firmaya yol verirler” demeyi tercih ederiz.

Frederic Bastiat tarafından büyük bir isabetle vurgulandığı gibi, sosyalistler, birlikleri, onları kolektif oluşumlar olarak gördüklerinden yeğlerler. Birlikleri kapitalizmden daha iyi bir seçenek olarak kutsarlar (fakat onları çoğu kez devletten sübvansiyon almak ve imtiyazlar elde etmek için lobicik faaliyeti yapmaya yarayan gayrı-resmî uzantıları olarak kullanmaktan da geri durmazlar).

Liberteryenler ise, birliklerden, insan tabiatını ve bireylerin sosyal varlıklar oldukları gerçeğini iyi bildiklerinden yanadırlar. Fakat -Frederic Bastiat’ın da çok iyi ifade etmiş olduğu gibi- birliklerin en mükemmel biçiminin firma olduğunu da bilirler.

Çeviren: Veysel Aratlıoğlu