

İŞÇİLERİN FİNANSAL KATILIMI: KARA KATILMA, İŞÇİ PAY SAHİPLİĞİ, TASARRUF VE VARLIK OLUŞUMU PLANLARI

Aysen TOKOL*

FİNANSAL katılım gelişmiş ekonomilerde işçilerin, işverenlerin ve hükümetlerin ilgisini çeken önemli bir konudur. FİNANSAL katılımın klasik şekilleri olan işçinin kara katılması ve işçi pay ortaklığı, A.B.D.'lerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Kıta Avrupasında ise varlık oluşumunu teşvik etmek amacıyla hükümet politikalarının oluşturulduğu görülmektedir.

FİNANSAL katılıma duyulan ilginin nedenleri çok çeşitlidir. Bunları şöylece sıralamak mümkündür:

— Servetin aşırı derecede merkezileşmesi modern endüstri toplumları açısından sakıncalı olmaktadır¹. Bu nedenle çeşitli finansal katılım planları yoluyla işçinin üretici servette pay sahibi olması ve bu payının çoğaltılmasına çalışılmaktadır. İşçi bu türden bir servete katılmakla servet toplama imkanına sahip olacak bir şekilde gelir dağılımını da lehine etkileyebilecektir². FİNANSAL katılım, işçi hareketinin daha fazla ekonomik ve sosyal adalet sağlamak amacıyla yaptığı klasik mücadelenin doğal bir sonucu olarak görülmektedir³.

— Klasik araçlar yoluyla yatırımları finanse etme imkanlarının yetersiz kalması tasarrufları teşvik etmek amacıyla çeşitli finansal katılım planlarının hazırlanmasına neden olmuştur⁴. Örneğin, Danimarka'da 1960-1977 yılları arasında tasarruf ve özel yatırımların önemli ölçüde azalması kolektif yatırım fonu tekliflerinin ortaya atılmasında önemli rol oynamıştır. Benzer sorunla İsveç'te de karşılaşmıştır⁵.

— Batılı ülkelerde sendikaların giderek güçlü kuruluşlar haline gelmesi finansal katılıma talebi arttırmaktadır. Sendikalar finansal katılımı endüstriyel demokrasinin ikinci aşaması olarak görmektedir.

* Yard. Doç. Dr.; Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

1 Remus (1983: 3).

2 Tuna (1985: 116); Akçaylı (1971: 80).

3 Levinson (1972: 285).

4 Remus (1983: 3).

5 Remus (1983: 19).

— Finansal katılım özellikle A.B.D.'lerinde işçi motivasyonunu yükseltmek ekonomik etkinliği artırma aracı olarak görülmüştür. Ayrıca finansal katılımın işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkları azalttığı belirtilmektedir⁶.

Günümüzde A.B.D., F. Almanya, Fransa, Hollanda, Danimarka ve İsveç finansal katılım konusunda başarılı çalışmalar yapan ülkelerin başında gelmektedir. Aşağıda bu ülkelerdeki finansal katılım uygulamalarına kısaca değinilecektir.

1. A.B.D.

A.B.D.'lerinde yaygın biçimde kullanılan planlar kâra katılma, işçi pay ortaklığı planlarıdır. Kâra katılma 1939 yılında Amerikan Senatosu alt komitesi tarafından ekonomik ilerleme ve endüstriyel barışı sağlama aracı olarak ele alınarak desteklenmiştir. Alt Komite raporunu izleyen yıllarda kâra katılma planlarını teşvik etmek amacıyla çeşitli mali ölçüler geliştirilmiştir. Kâra katılma İkinci Dünya Savaşı öncesinde bazı büyük işletmelerde işçilerin motivasyonunu arttırmak amacıyla işverenlerce Avrupa ülkelerinden çok daha önce kullanılmıştır. Kâra ve sermayeye katılma planları savaş sonrasında hızlı bir gelişme göstermiştir.

Kârların hemen dağıtıldığı nakit planları, dikkate alınmazsa, bu tür planlar işveren tarafından işçiler için menkul kıymetleri elde edecek özel bir fon veya tröst kurulmasını sağlamaktadır. Bu menkul kıymetler büyük ölçüde işletmedeki paylardan oluşmaktadır. Fonlar, kısmen işçilerin gönüllü tasarruflarından kısmen de kâr dağıtımından gelmektedir.

Menkul kıymetler genellikle çalışma hayatının sonunda işçilere geri verilmektedir. Onun için katılma, emeklilik ikramiyesi eklerinin oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Bu durum Amerikan sisteminin belirgin özelliğini oluşturmaktadır.

Katılım planları çeşitli vergi avantajları da sağlamaktadır. Fonlar vergi otoriteleri tarafından belirtilen sabit bir süre için bloke edilmekte ve sadece işçilerin yararına kullanılabilir. Ayrıca üst yönetim kademelerinde çalışanlar için hazırlanmış özel finansal katılım planları vardır. Öte yandan çeşitli vergi düzenlemeleri ile teşvik edilen işçi pay ortaklığı planları yalnız büyük işletmelerde değil, orta ve küçük işletmelerde de kullanılmaktadır. Amerika'da işçi pay ortaklığı planlarını teşvik amacıyla yeni ölçülerin getirilmesini amaçlayan teklifler 1981 yılında kongreye sunulmuştur.

İşletmelerin tasarruf planları kâra katılma planlarına benzememektedir. Bu planlar emeklilik için 10 yılın üzerindeki uzun dönemli tasarruflara uygulanmaktadır⁷.

2. Federal Almanya

F. Almanya'da gelirin adil biçimde dağıtılması konusundaki çalışmalar oldukça eski olmakla birlikte, özellikle 1950'lerden sonra hız kazanmıştır. Bu yıllarda, konut satın alma amacıyla yapılan tasarruflara prim verilmesini öngören 1952 tarihli Yapı Tasarrufları Yasası ile tasarruf hesaplarına prim ödenmesini öngören 1959 tarihli Tasarruf Primleri Yasası çıkarılmıştır.

6 Remus (1983:9).

7 Remus (1983:9 ve 12).

Yapı Tasarrufları Yasası, tasarrufların yüzde onsekiz oranında prim verilmesini ve onsekiz yaşından küçük her çocuk için yüzde iki oranında ilave yapılmasını öngörmektedir. Tasarruf primleri Yasası ile yüzde ondört prim verilmesini ve onsekiz yaşındaki her çocuk için yüzde iki ek yapılmasını öngörmektedir. Her ikisinde de hesaba alınan en yüksek tasarruf miktarı bekarlar için 800 mark, evliler için 1600 marktır⁸.

1961 yılında da 312 mark yasası çıkarılmıştır. Bu yasaya göre işçi ile işverenler anlaşarak yıllık ücretlerinin belli bir miktarını tasarruf hesaplarından birine yatıracaklar veya işyerine ait pay senedi ve tahvil satın alınmasına ayıracaklardır. Bu amaçla işçi ile işveren arasında sözleşme yapılacaktır.

Yasa'ya göre; işveren gelir ve kurumlar vergisinin belli bir kısmından, işçi de ücret vergisi ile sosyal sigorta primlerinden muaf tutulacaktır. Vergi muafiyeti tanınan tasarruf miktarı 312 marktır. İşverene tanınan vergi muafiyet sınırı yüzde otuzdur. Bu yıllık 800 markın üzerine çıkamamaktadır. İşçinin vergi muafiyet sınırı önceleri yüzde sekiz olarak belirlenmiş, daha sonra ise 312 marka kadar tam muafiyet kabul edilmiştir.

312 mark yasası 1965 ve 1970 yıllarında değişikliklere uğramıştır. 1970 yılında çıkarılan üçüncü yasayla vergi muafiyetine tanınan sınır 312 marktan 624 marka yükselmiştir. İşçi açısından da vergi muafiyeti sisteminden prim sistemine geçilmiştir. Buna göre, işçiye tasarruf edilen brüt miktarın yüzde otuzu oranında prim verilmekte, bu prim miktarı ikiden fazla çocuğa sahip olan ailelerde yüzde kırka yükselmektedir. İşverenin yıllık vergiden muafiyet sınırı da 6000 marka çıkmıştır.

Servet birikimi yasaları olarak belirtilen sistemin gerçekleştirilmesinde toplu sözleşmelere de yer verilmiştir⁹. Bu konuda kimya, metal endüstrilerinde geniş kapsamlı toplu sözleşmeler yapılmıştır.

İşçilere çalıştıkları işletmenin sermaye ve kârından pay vermeyi sağlamak içinde pay ortaklığı planları ile ilgili olarak 1959 yılında yasa çıkarılmış, yasa 1961 ve 1967 yıllarında değişikliğe uğramıştır. Sermaye ve kâra katılma planları işletmelerin isteğine bırakıldığından fazla yaygın biçimde kullanılmamıştır¹⁰.

3. Fransa

Fransa'da kâra katılma konusu ilk olarak 1959 yılında çıkarılan bir kararname ile düzenlenmiştir. Ancak oluşturulan gönüllü sistem fazla etkili olmayınca hükümet yeni önlemler alma ihtiyacı duymuş ve 1967 yılında ikinci bir kararname çıkarılmıştır¹¹. 1967 kararnamesi yüzden fazla kişinin çalıştığı işletmelerde zorunlu, daha küçük iş yerlerinde gönüllü anlaşmalar yoluyla kâra katılmanın gerçekleştirilmesini öngörmüştür. Kararname sermaye rantında yapılacak indirimlerden sonra kararnamede belirtilen formüle göre kârların belli bir bölümünün işçilere dağıtılmasını öngörmektedir¹².

8 Lotta (1981: 53).

9 Akçaylı (1972: 7-6).

10 Remus (1983: 15).

11 Lotta (1981: 147 ve 153).

12 Remus (1983: 15).

Tasarruf planlarını teşvik etmek amacıyla 1965 yılında bir başka yasal düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme on yıllık bir bekleme dönemi öngörmesine karşılık, çalışanlara çeşitli vergi avantajları sağlamaktadır. 1967 kararname, kâra katılma anlaşmaları çerçevesinde veya dışında tasarruf planlarının oluşturulmasına imkân tanımıştır. Buna göre, eğer bir işletmede yüz kişiden az işçi çalışıyor veya yeterli kâr elde edemiyorsa tasarruf planı oluşturabilecektir. Tasarruf planlarında ödemeleri işçiler, işverenler veya her iki taraf birlikte ortaklaşa gerçekleştirebileceklerdir. Tasarruf planları, kâra katılma planlarından farklı özelliklere sahiptir ve yalnızca işverenlerce kurulabilir. Kişiler tasarruf planlarına katılmakta serbesttirler. Kâra katılma planlarına benzer şekilde tasarruf planları beş yıllık bir bekleme dönemine sahip olabilir. Evlilik, ölüm, emeklilik, işten çıkarılma gibi özel durumlar planlarda dikkate alınır.

Bu yasal düzenlemelerin yanısıra 1970 yasası, gönüllü pay alma planlarını, 1973 yasası da pay ortaklığı planlarını düzenlemiştir. 1980 yılında çıkarılan yasa işletmelerin sermayelerinin yüzde üçünü işçilere serbestçe dağıtılmasına imkan tanımıştır¹³.

4. Hollanda

Hollanda da kâra katılma yasaları düzenlenmemektedir. Unileyer, Akja gibi bazı büyük işletmelerde gönüllü olarak uygulanmaktadır. Bu işletmeler nakit ödemeleri şeklinde yıllık kârlarının bir kısmını dağıtmaktadırlar. Kâra katılma planları özel sektörde çalışan işçilerin ancak yüzde onunu kapsamaktadır.

İşletme tasarruf planları, 1962 yılında çıkarılan ve daha sonraları 1965 ve 1972 yıllarından yeniden gözden geçirilen bir kararname ile teşvik edilmektedir. Kararname gönüllü tasarrufların üç türüne yer vermektedir. Bunlar; tasarruf primi planları, bloke edilmiş kâr ortaklığı ve gelir tasarruf planlarıdır¹⁴.

Hollanda sendikaları kolektif işçi varlık oluşumu konusunda uzun süredir ilgi duymaktadırlar. 1952 yılında Katolik Sendika Federasyonu (NKV), endüstri düzeyinde fonlar aracılığıyla işçilere kârların bir kısmını transfer etmeyi amaçlayan bir politika ileri sürmüştür. Bu tekliflere Sosyalist Sendika Federasyonu (NJV) kayıtsız kalmış, ancak 1964 yılında NVV, NKV ve Protestan Sendika Federasyonu ortak bir platformda anlaşmışlardır. Oluşturulan teklifler iki ayrı modeli içermektedir. Birincisi işletmelerin aşırı kârlarından zorunlu ödemeler yoluyla finanse edilen kolektif yatırım fonları teklifidir. İkincisi, normal ücretlere yapılan ek bir ödemenin (yatırım ücreti) işveren tarafından işçiler yararına (düşük maliyetli konut, eğitim fırsatları gibi) bir fona yatırılmasını öngörür. Bu teklifin özelliği birinciden farklı olarak kârlarla doğrudan ilişki kurmamasıdır. 1964-1975 dönemi içinde sendikalar konuyla yakından ilgilenmişler ve dikkatlerini büyük ölçüde aşırı kârlara yöneltmişlerdir¹⁵.

1976 yılından itibaren Sosyalist ve Hristiyan Demokrat Hükümetler sendikaların tekliflerini dikkate alarak işletmelerin aşırı kârlarına kolektif veya bireysel

13. Lotta (1981: 156-159).

14. Remus (1983: 16).

15. Levinson (1972: 298).

olarak işçilerin katılmasını öngören çeşitli planlar hazırlamışlardır. Planların sonuncusu 1980 yılında düzenlenmiştir. Buna göre, 125.000 gulden'den fazla vergilenebilir kâra sahip işletmelerde aşırı kârların yüzde yirmidördü zorunlu ödemeye tabi tutulacaktır. Bu zorunlu ödemelerin yarısı yedi yıllık bekleme döneminin sonunda bireysel olarak işletmelerin işçilerine geri ödenecek ve sendikaların çoğunlukta olduğu bir kurul tarafından idare edilecektir. Bu tür planlar işçi ve işveren sendikaları tarafından eleştirilmiş, işveren tarafı kolektif fon kavramına şiddetle karşı çıkmıştır.

5. Danimarka

Danimarka'da gönüllü kâra katılma ve işçilerin refahını arttırmak amacıyla oluşturulan sosyal fonlar 1957 yılında çıkarılan yasayla teşvik edilmektedir. Kâra katılmayı teşvik eden bir yasaya sahip olan ilk İskandinav ülkesi Danimarka olmasına rağmen, günümüze kadar bu alanda fazla bir başarı sağlanamamıştır. 1957 yasa-sının şartları altında kâra katılmayı benimseyen işletme sayısı son derece sınırlıdır.

Sınırlı kâra katılma uygulamaları işletme veya işçiler için vergi avantajları içermemektedir. Aşırı kârlar işçiler ve pay sahipleri arasında genelde eşit olarak paylaşılmaktadır.

İşçi pay ortaklığı vergi avantajları ile birleştirilerek yaygın biçimde kullanılmaktadır. Burada kâra katılma planları altında dağıtılan kârlar beş yıllık bir dönem içinde kullanılmadığı takdirde vergiden muaf tutulmaktadır¹⁶.

Kollektif fon teklifleri 1970'li yıllarda ülkede ilgi ile karşılanmıştır. Bu tekliflerin ilki 1969 yılında ülkenin üçüncü büyük sendikası tarafından ortaya atılmıştır.

Sendikal hareket bu teklifi komiteler oluşturarak tartışmışlardır. Ülkenin en büyük işçi örgütü olan LO'nun kurmuş olduğu komite 1971 LO kongresine bir rapor hazırlamıştır. Kongrede kabul edilen rapor "The Danish Union of Engineering Workers" in teklifinden farklılıklar göstermektedir. LO tekliflerinin sonucu olarak Sosyal Demokratlar LO tekliflerinin genişletilmiş ve ayrıntılı hale getirilmiş şekli olan bir tasarıyı 1973 yılında parlamentoya sunmuşlardır. Çalışanların ücret bordrolarından hesaplanan zorunlu katılımlar yoluyla finanse edilecek kolektif fon planlarına ilişkin bu tasarı parlamentoda benimsenmeyerek yasallaşmamıştır¹⁷.

6. İsveç

İsveç'te kâra katılma planları yaygın değildir. Bu planlar sınırlı sayıda işletme ve özellikle ülkenin iki büyük bankasında uygulanmaktadır.

Tasarruf planları uygulamaları ise, 1981 yılından sonra yaygınlık kazanmıştır. Özel tasarruflarla ilgili 1978 yasa ile kabul edilen vergi avantajları işletme tasarruf planları için 1 Ocak 1981 de yüzde yirmiden otuza çıkarılmıştır. Bu düzenlemeyi takiben 1981 Mart ayından itibaren borsaya kayıtlı 135 şirketten 32'si tasarruf plan-

16 Remus (1983: 17).

17 Lotta (1981: 95-100).

ları uygulamasını başlatmışlardır. Bu şekilde ilgili işletme işçilerinin yüzde yirmisi planlardan yararlanmışlardır¹⁸.

İsveç'te işçi yatırım fonları oluşturulması konusu 1970'li yılların başından itibaren sendikaların ilgisini çekmeye çalışmıştır, LO tarafından 1976 yılında bir plan oluşturulmuştur. İzleyen yıllarda işveren sendikaları, siyasi partiler ve diğer işçi sendikaları yeni planlar hazırlamışlardır. 1981 yılında LO ile Sosyal Demokrat Parti bir teklif hazırlamışlar bu teklif daha sonra değiştirilerek 1983 yılında yasalaşmıştır.

1983 yasasında beş ayrı yatırım fonu kurulması öngörülmüştür. Fonlar kârlardan alınan pay ile, küçük işverenlerin % 0.2'lik katkıları ile finanse edilecektir. Bu sistemden sadece belli bir limitin üzerindeki gerçek kâr etkilenecektir. Kâr payı vergi şeklinde alınacak para pay senedi almak için kullanılacaktır. Yatırımlar esas olarak üretim işletmelerine yapılacak ve fonların yatırılan sermayenin % 34'ü kadar gerçek kazanç getirmesi istenecektir. Fonların yönetim kurulları hükümet tarafından atanan 9 asil 4 yedek üyeden oluşacaktır. Üyelerin büyük bir bölümü işçilerden teşkil edecektir¹⁹.

Sonuç

Son otuz yıldır gelişmiş ekonomilerde işçilerin finansal katılımı konusu yoğun tartışma ve yasal düzenlemelere konu olmuştur. Bu konuda sendikalar, işverenler, bilim adamları, siyasi partiler, hükümetler ve diğer çevrelerce çeşitli planlar hazırlanmıştır. İşçilerin üretici servette pay sahibi olmaları ve bu payın çoğaltılması, yatırımlar için yeni tasarruf kaynaklarının sağlanması, işçilerin motivasyonlarının artırılması gibi çeşitli amaçlar güden bu planlar ülkelerin endüstri ilişkilerindeki ve ekonomik-politik sistemlerindeki farklılıklara bağlı olarak birbirlerinden farklı özellikler göstermektedir.

KAYNAKLAR

- Akçaylı, N., "İşçi Elinde Varlık Teşkili", *İktisat Fakültesi Dergisi*, 31(1-4), 1972, s. 75-94.
- Levinson, C., *International Trade Unions*, London: George Allen and Unwin Ltd. 1972.
- Lotta, G.W., *Profif Sharing, Employse Stock Ownership, Saving and Asset Formation Plans In The Western World*, Philadelphia: University of Pennsylvania, Multinational Industrial Relations Series No: 55, 1981.
- Remus, J., "Financial Participation of Employees: An Attempted Classification and Major Trends", *International Labour Review*, 122(1), 1983, s. 1-18.
- Tokol, A., "İsveç Çalışma İlişkilerine Genel Bir Bakış", *Rota* (2), 1988, s. 11-12.
- Tuna, O. - Yalçıntaş, N., *Sosyal Siyaset*, İstanbul, 1985.

18 Tokol (1988: 12).

19 Tokol (1988: 12).