



Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Avrupa Birliği'nde İşçilerin Kardan Pay Alması ve Benzer Uygulamalar

Güven SAVUL

TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

**337.14
SAV
2010
2762**

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No: **2762**.....

Tasnif No: **337.14** SAYI **2010**

TÜRK-İŞ Dergisi'nin
(Temmuz - Ekim 2010, Sayı: 390)
ekidir.

Giriş

AB üyesi ülkelerde 1990'ların başından beri, "işçilerin mali katılımı" adı altında, işçilerin şirket karından pay alma ve şirketin hisselerini satın almaları şeklindeki uygulamalar söz konusudur.¹ Uygulamalar, ülkelerin yasal ve mali sınırlılıklarının yanı sıra, şirketlerin de içsel koşullarına göre farklı niteliklere sahiptir.

İşçilerin kardan pay almaları veya şirket hisselerini satın almaları şeklindeki -genellikle iki bileşenli olan- mali katılım uygulamalarının temel amacının, işçilerin şirkete olan bağlılığını artırmak olduğu bilinmektedir. Mali katılım uygulamaları ayrıca, Lizbon Stratejisi kapsamında, Avrupa Birliği'nin "*dünyadaki en rekabetçi ve bilgi-temelli ekonomi olma ve de daha fazla ve daha iyi işler ve daha kapsamlı bir sosyal bütünleşmeyi sağlayan ekonomik büyüme becerisine sahip olma*" hedefiyle de bağlantılıdır.

Konuya ilişkin yapılan araştırmalar, "AB'nin 1 Mayıs 2004 genişlemesinden önce ve sonra" şeklinde bir ayrıma tabi tutulabilir. Söz konusu tarihten önceki çalışmalarda, AB üyesi on dört ülkedeki (Almanya, Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İrlanda, İngiltere, İspanya, İsveç, İtalya, Portekiz, Yunanistan) işçilerin mali katılımı uygulamalarına ilişkin yapılan alan araştırmalarının sonuçları ve kuramsal yaklaşımlar ele alınmaktadır. Üye sayısının yirmi yediye ulaştığı 1 Mayıs 2004 genişlemesinden sonra ise işçilerin mali katılımı konusunda, farklı yasal düzenlemeleri ve uygulamaları inceleyen çalışmalara rastlanmıştır.

Katılımcı Yönetim (KY) Yaklaşımı ve İşçilerin Mali Katılımı Arasındaki İlişki

Katılımcı yönetim² anlayışının nihai hedefinin, insan kaynakları (İK) uygulamaları aracılığıyla işçinin verimliliğini artırmak olduğu bilinmektedir. Katılımcı yönetime ilişkin birbiriyle uyuşmayan farklı görüşler vardır. Bu görüş farklılıkları, KY yaklaşımını benimseyenler ve benimsemeyenler şeklinde bir ayrıma tabi tutulabilir. Kusumawardoyo (2006: 140-141) KY'ye ilişkin kağıt üzerinde olumlu yaklaşımlar bulunsa bile, uygulamada işçilerin yetkilendirilmesi zihni bir sonucun ortaya çıkmadığını ifade etmiş

337.14

SAV

2010

2762

(İK) yaklaşımının bir parçası olarak KY uygulamaları, "işçilerin yetkilendirilmesini sağlamak amacıyla ortalama ücretlerin yükseltilmesini, terfi basamaklarının geliştirilmesini, iletişim yöntemlerinin yoğunlaştırılmasını ve daha fazla mesleki eğitim olanağına ulaşılmasını kapsamaktadır" (Kusumawardoyo, 2006: 141). Bunlarla bağlantılı olarak, şirketlerin işçilere daha fazla yatırım yaparak işçilerin "üzerindeki güçsüzlüğü ortadan kaldıracığı", böylece işçilerin yetkilendirilmesi aracılığıyla katılımcı yönetimin yaşama geçirileceğinin iddia edildiği belirtilmektedir (agy).

Diğer yandan, "Takım Brifingleri", "Kalite Çemberleri", "İşçi Hisse Sahipliği Planları" gibi çeşitli katılımcı yönetim uygulamalarına olumlu tepki verdikleri ifade edilirken, konuya ilişkin yapılmış bir araştırmanın bulgularından yola çıkılarak işyerinde Takım Brifinglerinin sürdürülmesini talep eden işçi oranının yüzde 95, kalite çemberlerini talep edenlerin yüzde 80 ve de işçi hisse sahipliği/kar paylaştımı talep edenlerin ise yüzde 85 olduğu ifade edilmektedir.

İşçi hisse sahipliği planlarının, hem şirket içi hem de şirket dışı motivasyonu artırma olasılığından dolayı, işçilerin yetkilendirilmesinde işe yarayacağını savunulduğu ifade edilmektedir (age). Japon yönetim stratejileri (İnsan Kaynakları, Kalite Çemberleri, Toplam Kalite Yönetimi), işçilerin mali katılımı konusunu, işçilere şirketin hissesinin -belirlenecek oranlar dahilinde- tedarik edilmesi veya işçilere parasal destek sağlanması şeklindeki uygulamalarla geliştirmeyi hedeflemektedir (Kato, 2003; Poustuma, 2003; Aktaran: Kusumawardoyo, 2006). Bu uygulamaların sonucu olarak da işçinin şirkete aitlik duygusunun artacağı yine söz konusu yönetsel stratejileri savunanların iddiasıdır.

Diğer yandan katılımcı yönetim uygulamalarının, işçilerin yararına sonuçlar doğurmayacağını iddia eden görüşler de bulunmaktadır. Holden (2001: 577-578) yaptığı çalışmada, katılımcı yönetim uygulamalarının aslen işçilere karar alma sürecinde önemli roller verilmesi amacıyla tasarlanmadığını, işçilerin şirkete yaptıkları katkıların artırılması veya korunmasının asıl hedef olduğunu ifade etmekte; bu noktadan hareketle katılımcı yönetimin, işverenin, işçiden -işçiye herhangi bir yetki verme niyeti olmaksızın- en uygun şekilde yararlanması hedefiyle uyumlu bir yaklaşım olduğunu söylenebilir.

İşçilerin katılımcı yönetimde yer alması, bununla bağlantılı olarak işçilerin işçi hisse sahipliği ve işçilere şirketin karından pay verilmesi gibi uygulamaların, nihai olarak işverenlerin çıkarlarını temel alarak geliştirildiği söylenebilir. Japon yönetim stratejileri veya yeni yönetsel stratejiler olarak adlandırılan uygulamalar, işçilerin işyerine, işletmeye veya işverene tabi kılınması amacını merkeze almaktadır. Katılımcı yönetim uygulaması da bu bağlamda ele alınırsa, işçiler açısından ne gibi sonuçlar doğuracağı daha iyi çözümlenebilir. Örneğin kimi yöneticilerin, işlerin karar alma süreçlerine katılımını sağlamak yönünde adımlar attığı, ama bu durumun işçilerin katılımına ilişkin seçeneklerin kapmasının daraltılarak gerçekleştirildiği ifade edilmektedir (Gould-Williams, 2004: 78).

Kusumawardoyo (2006: 142), katılımcı yönetimin, göstermelik uygulamalar barındırabileceğini ve işletme tarafından sunulan yapay bir öneri olabileceğini söylemekte; Hyman ve Mason'un (1995: 193) konuya ilişkin görüşlerini aşağıdaki gibi aktarmaktadır:

Çeşitli biçimler şeklinde gerçekleşen işçilerin katılımı, işletmelerin inisiyatifleri ve stratejileri karşısında bir tehditle karşıyadır. İşçiler artan bir şekilde, kendilerinin ana veya hatta tek iletişim ve eylem kaynağı olarak, işletme (şirket) tarafından tasarlanan ve kontrol edilen süreçlerle baş başa kalmaktadırlar. Aşırı şekilde bireyselleştirilmiş (sendikal örgütlülük düzeyi nitel ve nicel olarak geriletilmiş) ve kuralsızlaştırılmış bir emek piyasası, küresel rekabet ortamında işletmeler açısından, işletme uygulamalarının ana motoru olarak kabul edilmektedir. Bu durum işçilerin yetkilendirilmesi söylemine karşın, çok sayıda işçinin, yönetim tarafından verilen talimatları sorgulama veya söz konusu talimatlara karşı çıkma konusunda fazla bir muhalefet gösteremeyeceklerini ortaya koymaktadır.

Katılımcı yönetim yaklaşımı, işçiler ve işverenlerin ortak çıkarları paylaştıkları gibi bir düşünceyi savunuyor olması nedeniyle de eleştirilmektedir. İşverenin bakış açısıyla, işçiyi yetkilendirme olarak adlandırılan uygulamanın, işçi bakış açısıyla aynı şeye tekabül etmeyeceği, diğer bir ifadeyle, işçilerin çıkarının bir parçası olmayan yeni

katılım biçimlerinin, işçilere bir yarar sağlamayacağı savunulmaktadır (Holden, 2001: 575). Diğer yandan işçiler kendileri için faydalı olduğunu düşündükleri uygulamaların farkına varırlarsa, yetkilendirme süreçleri gibi girişimlerin ortaya çıkabileceği iddia edilmektedir.

Katılımcı yönetim yaklaşımı, “olumlu” ve “olumsuz” olmak üzere iki farklı açıdan değerlendirilmektedir. Olumlu değerlendirmelerin çoğunun, yukarıda da sözü edildiği gibi yeni yönetsel stratejileri destekleyenler tarafından yapıldığı söylenebilir. Olumsuz değerlendirmelerde bulunanlar, katılımcı yönetim uygulamalarının, post-fordist/toyotist üretim biçimiyle birlikte uygulamaya konulan yönetsel stratejilerinin bir parçası olduğunu savunmaktadırlar. Bu uygulamaların, işçilerin, işletme/şirket yönetimine demokratik katılımını sağlamaktan çok, işçilerin, işverenlerin çıkarlarını en çoklaşturma amacıyla paralel olarak yönlendirilecekleri eleştirisi de katılımcı yönetim karşıtları tarafından dile getirilmektedir.

İşçilerin, şirketin mali işlemlerinin sonuçlarına katılması konusu da, katılımcı yönetim yaklaşımının bir bileşeni olduğu için olumlu ve olumsuz değerlendirmelere maruz kalmaktadır. Aşağıda da değinileceği gibi Avrupa Birliği ülkelerinde mali katılım uygulamasına ilişkin uluslara-üstü ortak bir uygulama çerçevesinin belirlenmediği, ulusal düzeydeki yasalar ve düzenlemeler aracılığıyla yaşama geçirilmeye çalışılan yaklaşımların bulunduğu bilinmektedir. Birlik düzeyinde, Avrupa Konseyinin, mali katılım uygulamaları konusunda destekleyici bir tutumu olduğu, uygulamaların kapsamanın genişletilmesi için çalışmalar yaptığı söylenebilir. Diğer yandan, mali katılım uygulamalarının başlangıcının, yeni-liberal düşüncenin öncülüğünde uygulamaya konulan politikalarla eşzamanlı olarak gündeme gelmesi, mali katılıma eleştiri getirenlerin dikkat çektiği bir durumdur.

MALİ KATILIMA İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

İşçilerin Mali Katılımı Kavramının Altyapısı

Mali katılım kavramı, işçilerin, çalıştıkları şirketlerin mali sonuçlarına –şirketlerin yürüttükleri faaliyetlerin sonuçlarına- katılımlarına fırsat verilmesi anlamına gelmektedir. Bu katılım, normal kazanç sağlayan bir ücretin üzerine, şirket karından alınacak ilave bir gelir veya şirket hissesinin sahipliği şeklinde olmaktadır (Pendleton ve diğ-
erleri, 2000: 1). 1991 tarihli “İşçinin Kara ve Şirket Faaliyetlerinin Sonuçlarına Katılımının Teşviki” (PEPPER I) başlıklı belge ve Avrupa Konseyinin 92/443/EEC Sayılı Tavsiyesiyle mali katılım tablolarının iki ana başlıkta toplandığı bilinmektedir. Söz konusu belgede, AB’de kar paylaşımı veya işçilerin pay/hisse sahipliğinin durumu, özellikle ve etkilerinin neler olduğu özetlenmiş ve söz konusu uygulamalara ilişkin üye ülkeler arasında çok büyük farklılıklar olduğuna değinilmiştir. Özellikle İngiltere ve Fransa gibi kimi ülkelerde mali katılım, uzun dönemli yasal düzenlemeler aracılığıyla yaygın bir hale getirilip desteklenmişken, diğer ülkelerde mali katılım planlarının nadiren görüldüğü bilinmektedir (Pendleton ve diğ-
erleri, 2001: 2).

1990’lar süresince tüm AB üyesi ülkelerde mali katılıma ilişkin ilginin ve kullanımının arttığı görülmektedir. Piyasa koşullarının önem kazandığı durumlar altında, şirketin esneklik ve hızlı faaliyet göstermesinin gerektiği yerlerde, mali katılımın özellikleri dikkat çekici bir hal almıştır. Ödeme biçimlerinin merkezi niteliğinin ortadan kalkması 1990’ların başından 2001’e kadar geçen sürede AB üyesi ülkelerde sıklıkla görünen bir durum olarak belirtilmektedir. Bunun da mali katılımı destekleyici bir durum olduğu, İtalya gibi kimi ülke örneklerinde iki durumun birbirine doğrudan bağlı olduğu vurgulanmaktadır.

- Kara katılım. Karın sermaye ve emek arasında, işçilere -sabit ücretlerine ilaveten- değişken bir gelir şeklinde işletmenin karları veya diğer faaliyetlerinin sonuçlarıyla bağlantılı bir şekilde verilmesi.
- Temettü ve/veya sermaye değer artırımı biçimlerinde işletmenin faaliyetlerinin sonuçlarına işçilerin dolaylı yoldan katılımı anlamına gelen işçi pay sahipliği (<http://eur-lex.europa.eu>).

Kar Paylaşımı

Kar paylaşımı farklı biçimlerde ortaya çıkabilir: Nakden ödeme, hisse ve bono şeklinde olabilir. Kar paylaşım ikramiyelerinin şirketin tasarruf planları içerisine yatırılması da diğer bir kar paylaşım biçimi olabilir. Kar paylaşımının en gelişmiş olduğu ülke Fransa'dır. Elliden fazla işçi çalıştıran işyerleri için bu bir zorunluluktur. Fransa'da iki tür kar paylaşım biçimi kullanılmaktadır. İlki, şirketlerin "ertelenmiş/ tahakkuk edilmemiş kar paylaşım fonu" (RSP) kurmasını gerektiren, yasal düzenlemeler temelinde fonların RSP'ye aktarıldığı ve fonların en az üç yıl RSP'de tutulmasını zorunlu kılan "Katılım" düzenlemesidir. Diğer kar paylaşım biçimi ise gönüllülük esasına dayanan kardan pay vermedir (*Intéressement*). Kardan pay verme planı şirket tasarruf planları içerisinde beş yıllık bir süre için yer alıyorsa işçiler kar payı ödemeleri üzerinden alınan vergiden muaf tutulurlar (Pendleton ve diğerleri, 2001: 8).

Kar paylaşımı için hükümet desteği, planlara belirli bir tüzel kişilik veren ve işçilerle işverenlere vergi imtiyazı sağlayan yasal düzenlemeler biçiminde olabilir. İşçiye sağlanan vergi imtiyazı bazı gelir vergisi ve sosyal güvenlik katkı paylarından muafiyet şeklindedir. İşverene sağlanan vergi imtiyazları ise, sosyal güvenlik katkı paylarındaki muafiyetler ve kar payı olarak ödenen paradan şirkete sağlanan vergi indirimi şeklinde ortaya çıkmaktadır (aynı şekilde temel ücretler şirketin vergi karşılığı olarak işlem görmektedir). İngiltere'de kar-bağlantılı ödeme planı farklı bir durumdur.

İşçi Hisse Sahipliği

İşçi hisse sahipliği şirket sahipliğine imkan sağlamaktadır. Hisse sahipliğinin sonucu olarak işçiler temettü senetlerinden veya şirket öz kaynağına tahakkuk edilen sermaye kazançlarından yararlanabilirler. Her iki uygulamanın bileşimi şeklinde de bir fayda sağlanabilir (PEPPER II, 1996). Hisse sahipliği planlarının şirket karları tarafından finanse edilmesi gerekli değilken, söz konusu planlar, hisselerin piyasa değerindeki artış ile karların ve performansın bir fonksiyonu olarak şirket karlılığıyla ilişkili olacaktır. Temettü ödemelerinin büyüklüğü şirket karlılık performansı üzerine temellenecektir.

İşçiler hisseleri üç farklı şekilde edinebilirler: İlki hisselerin -avantajlı dönemlerde- doğrudan alımıdır. Diğerleri ise, gelecekte belirli bir zamanda elden çıkarma seçeneklerini göz önünde tutmak kaydıyla hisse satın alma veya şirket karları (ve genel olarak bir işçi teminatı kullanarak) tarafından finanse edilen transferler aracılığıyla hisse edinmedir. Hisseler, şirketin adi hisse sermayesi veya özel sınıf işçi hisseleri (örneğin önceden belirlenmiş bir faiz ödemesi seviyesi-ne sahip olan imtiyazlı hisseler) biçimlerinde olabilir.

Hisse sahipliği konusunda hükümetin rolü kar paylaşımındakine benzemektedir. Yasal düzenleme planları aracılığıyla hükümet plan-lara ayrı bir tüzel kişilik vererek şirket kararları ve eylemleri için net bir çerçeve sağlar. Vergi imtiyazı işverenlerden çok işçilere uygulanır-ken, istihdam sağlayan gelir şeklinde hisse alınması durumunda, gelir vergisinden muafiyet imkanı ortaya çıkmaktadır. Temettü ödemeleri üzerinden vergi imtiyazları, yaygın olan bir uygulama değildir. Söz konusu uygulama, zaman içerisinde, hissenin değerinin artışıyla bir-likte, işçilerin kazançlarıyla doğru orantılı olarak, işçilerin sermaye kazançları vergisi kapsamına girmelerine neden olmaktadır. Eğer his-se sahipliği planlarının finanse edilme maliyetleri, kar zarar hesabına koyulursa şirket için vergi indirimleri mümkün olabilir. Bilanço kale-mi olarak kaydedildikleri yerlere rağmen hisse planları şirketi genelde vergi imtiyazı açısından cezbetmez (Pendleton ve diğerleri, 2001: 9).

Avrupa Komisyonu tarafından konuya ilişkin yapılan çalışmada işçilerin kardan pay alması ve işçilerin şirketin hisselerine/payına sa-hip olması arasındaki farklar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

Kar Paylaşımı ve İşçi Hisse Sahipliği Arasındaki Farklar

- Ödemelerin akışkanlığı (nakde karşılık hisse)
- Kazançtaki zaman ölçütü (şimdiki kazanca karşı gelecekteki kazanç)
- Karlar arasındaki bağlantı (doğrudan kara karşı dolaylı yoldan kar edinme)
- Kar paylaşımı geçmişe yönelik olup şirketin şimdiki veya ön-ceki dönemine bağlıyken hisse sahipliği şirketin gelecekteki performansıyla alakalıdır.

Tablo 1: Kar paylaşımı ve işçi hisse sahipliği arasındaki farkların özeti

Boyut	Kar paylaşımı	İşçi hisse sahipliği
Getirinin (Akışkanlık) Likidite Durumu	Nakit, Yüksek Likiditeye Sahip	Hisseler şeklinde. Likidite öz kaynak piyasalarının varlığına bağlı
Getirinin Hazır Olması Durumu	Tasarruf planına yatırım yapıldığı durum hariç, kar payı nakit olarak ödendiğinde, getirinin hazır olması söz konusudur.	Çoğu plan tahakkuk edilmemiş durumda bulunmaktadır (özellikle gelecek tarihli hisseler alındığında söz konusu durum geçerlidir).
Karlarla Bağlantı	Doğrudan bağlantı. Kar payı genellikle kar seviyesi veya kardaki artışla doğrudan bağlantılıdır.	Dolaylı bağlantı. Getirinin değeri genelde hisse değerindeki potansiyel artışla bağlantılıdır. Bu potansiyel artışın da karlılıkla bağlantılı olduğu göz önünde tutulmalıdır.
Kullanım İçin Nedenler	Yukarıda sıralanan özelliklerden anlaşılan, kar paylaşımının en başta teşvik sağlamak ve/veya iyi performansı ödüllendirmek için kullanılabilirliği.	Yukarıda sıralanan özelliklerden anlaşılan, hisse planlarının gelecekte elde edilecek faiz kazançlarının taahhüdünü ve düzenlemesini sağlamak için kullanılabilirliği.
Muhasebe Uygulaması	Ücretler kalemi olarak uygulanır (böylece vergi/sosyal sigorta muafiyetleri mümkün hale gelir). Kar zarar hesabına kaydedilir.	Ücret ve yevmiyeden ayrıdır. Bir bilanço kalemidir. Hisse tedariki üzerinden vadeli işlemler veya senedin değerinin kınlanması sonucu oluşan zararlar genelde kar zarar hesabına kaydedilmez.
Vergi Uygulaması	Ücret kalemleri olarak, gelir vergisi ve sosyal sigorta bedellerine bağlıdır. İndirimler veya muafiyetler (ister işçi ister işveren için olsun) yasa aracılığıyla karşılanabilir. Şirket için şirket vergi karşılığı mevcuttur.	Bilanço kalemi olarak, hisse planları tek başına vergi imtiyazları açısından şirketin ilgisini çekmemektedir. İşçiler, hisse planlarının yasal temeli olduğu yerlerde gelir vergisinden değil, genelde sermaye kazançları vergisinden sorumludurlar.
İşçi Riski	Gelecekteki ödemelere ilişkin riskler değer içinde dalgalanabilir.	Hali hazırda bulunan hisseler/vadeler değer içinde dalgalanabilir.

Kaynak: Pendleton, 2001

Kar paylaşımının daha temel bir farklılığı da iş sözleşmesi içersinde tanımlanabilir olması ve şirketin 'istihdam kanalı' içerisinde ücretlerin bir biçimi olarak ortaya çıkmasıdır. Hisse sahipliği 'istihdam kanalı' içerisinde ortaya çıkmakla beraber istihdam sayesinde elde edilen kazançtan farklı bir noktaya tekabül etmektedir. Öz kaynak planları işçiye şirketin –kısmi de olsa- sahipliğini sağlarken yalnızca kar paylaşımı aracılığıyla böyle bir durum söz konusu olmamaktadır. Muhasebe terimleri ile açıklanacak olursa, hisse sahipliği şirketin bilançosu ile ilgiliyken kar paylaşımı, kar zarar hesabına ilişkin bir konudur.

İki plan arasında farklı risk seviyelerine de ilişkin bir fark vardır. Kar paylaşımı, nakit ikramiye ödemeleri bir kere yapıldıktan sonra değerdeki değişime bağlı kalmamaktadırlar. Belirli bir dereceye kadar kar paylaşım transferleri işçiler açısından risk taşımaktadır. Risk gelecekte elde edilecek toplam kazancın dalgalanması anlamına gelmektedir. Bu durumun tersi olarak hisselerin cari ödemeleri değer kaybına yol açabilir.

Mali katılım biçimi arasındaki farklılıklar, işçilerin mali ve diğer katılımları arasında kayda değer farklılıkların da ortaya çıkmasına öncülük edebilir. Çünkü kar paylaşımı istihdam kanalı içerisinde yer almakta, kar-temelli ödemelerin büyüklüğü, sıklığı ve dağılımı temel ücretler şeklindeki ödeme tespitinin aynı sürecine bağlı olabilmektedir. Temel ücret, şirketler ve sendikalar arasında belirlenirken, sendikaların ilgilendiği konu olan toplam kazanç seviyesini etkileme, kar paylaşımının toplu pazarlık gündemine alınmasına öncülük edebilir. Benzer şekilde şirketler açısından kar paylaşımının cazibesi ücret tespitinde üstün gelmenin bir aracı olarak kullanılabilir. Örneğin, ücret oranları sektörel veya ulusal kuruluşlarda belirlendiği zaman, kar paylaşımı şirketlere, sendikalar veya işçilerin temsil edildiği diğer yapılanmalara müracaat etmeden, toplam ücretleri tespit etmede belli bir özerklik sağlar.

Hisse sahipliği istihdamdan bağımsız bir şekilde ortaya çıkmasına rağmen bu planların şirketin mevcut işçileri için düzenlenmiş olması uygulamanın istihdamla bağlantısını ortaya koymaktadır. Hisse sahipliği işçi gelirinden ayrı bir şeydir. Bu da istihdam temelli gelir

biçimindeki işçi temsilciliği ve katılımının biçimlerinden farklı bir uygulama olmasına neden olmaktadır (Pendleton ve diğerleri, 2001: 9-11).

Mali Katılımın Kapsamı

Mali katılımın iki farklı biçiminin kapsamı da önemlidir. Mali katılım tablolarına katılımı hak eden işçilerin oranı değişkenlik göstermektedir. Bazı durumlarda tüm işçiler katılım kapsamına girebilecek durumdayken (bu geniş kapsamlı mali katılım anlamına gelmektedir), diğer kimi durumlarda katılım seçilmiş olan –genel olarak müdürler ve/veya üst düzey profesyoneller ve de teknik işler yapan işçilerden oluşan- belirli bir işçi kitlesiyle sınırlıdır (bu da dar kapsamlı mali katılım anlamına gelmektedir).

Geniş ve dar kapsamlı planlar arasındaki ayrım iki nedenden ötürü önemlidir:

- Eger katılım işgücünün belirli bir alt grubuyla sınırlıysa kar paylaşımı ve işçi hisse sahipliği, gelir ve refaha ilişkin var olan eşitsizlikleri azaltmaktan çok yeni eşitsizliklerin ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu durum en azından mali katılımın arzu edilen bir politika olup olmadığının sorgulanmasına neden olabilir.
- Geniş ve dar kapsamlı planların uygulanmaya başlanmasının altında çok farklı nedenlerin olması mümkündür. Geniş katılımli planlar işçilerin şirketle özdeşleşmesini (bütünleşmesini) sağlamak amacıyla uygulamaya konulacakken, dar kapsamlı planlar yönetsel performansın yükseltilmesini hedefleyebilir.

Dar ve geniş kapsamlı mali katılım planlarının şirketlerin türlerine göre değişiklik göstermesi olası olsa dahi bu değişikliklerin neler olabileceği kolaylıkla gözlemlenemez. Bu duruma ek olarak, ülke farklılıkları da gözlemlenebilir. Tüm işçilerin mali katılımını teşvik eden yasal düzenlemelerin varlığı, dar kapsamlı olan planların geniş kapsamlı planlar haline getirilmesinin önünü açacaktır.

Bu noktada iki boyutlu mali katılımın (kar paylaşımı/işçi hisse sahipliği ve geniş/dar kapsamlı planlar) dört farklı biçiminin olduğu belirtilebilir. Bunlar: Dar kapsamlı kar paylaşımı, geniş kapsamlı kar

paylaşımı, dar kapsamlı işçi hisse sahipliği planları ve geniş kapsamlı işçi hisse sahipliği planlarıdır (Pendleton ve diğerleri, 2001: 12).

Mali Katılıma İlişkin Genel İlkeler

İşçilerin mali katılımına ilişkin planların farklılıklar gösterdiği bilirse bile planların altyapısını oluşturan temel bileşenler ve ilkeler vardır.

- **Gönüllü katılım:** Mali katılımı ilişkin planlar tarafların gerçek ihtiyaçlarına ve çıkarlarına göre belirlenmelidir dayatma şeklinde olmamalıdır.
- **Mali katılımın olumlu yönleri tüm işçileri kapsayacak şekilde genişletilmelidir:** Mali katılımın bazı temel kazanımları işçiler ve şirket arasındaki bağı güçlendirerek ait olma duygusunu ve işçilerin motivasyonunu artırır.
- **Açıklık ve şeffaflık:** Mali katılım planları, işçilerin, planlarının olumlu ve olumsuz yönlerini tam anlamıyla değerlendirebilmelerine imkan tanımak zorundadır.
- **Önceden belirlenmiş kural:** Şirketlerdeki mali katılımı ilişkin kurallar önceden belirlenmiş bir kural temeline oturtulmalı ve şirketin faaliyetlerinin sonucuyla ilişkilendirilmelidir. Bu durum söz konusu planların şeffaflığı açısından yaşamsal öneme sahiptir.
- **Düzenlilik:** Mali katılım planları düzenli olarak uygulanmak zorundadır (Bu uygulama şirkete bağlılığını/sadakatinin sürdüren işçilerin teşvik edilmesini ve ödüllendirilmesinin hedeflendiği planlar için önemlidir).
- **İşçiler açısından makul olmayan herhangi bir riskten kaçınılmalıdır:** Diğer “yatırımcılarla” karşılaştırdıklarında, işçiler genellikle çalıştıkları şirketin yaşadığı ekonomik sorunların ağırlığını taşırlar. Mali katılım planlarının yapılmasında ve yönetiminde herhangi bir riskin ortaya çıkmasını engellemeye çalışmak önemlidir.

- Mali katılım planlarından elde edilen gelir ve ödemeler arasında bir ayırım yapılmalıdır;
- İşçi hareketliliğiyle uyumlu olmalıdır: Mali katılım tabloları hem uluslararası seviyede hem de şirketler arası düzeyde, işçilerin hareketliliğiyle uyumlu olarak hazırlanmalıdır (<http://europa.eu/legislation>).

Mali Katılımın Önündeki Ulus-ötesi Engeller

Vergi sistemlerindeki farklılıklar, sosyal güvenlik katkı payları, genel yasal çerçeve veya kültürel farklılıklar bile Avrupa'nın çeşitli yerlerinde, şirketlerin ortak bir mali katılım tablosu oluşturmalarını ve uygulamalarını imkansız hale getirmektedir.

Ulus-ötesi düzeydeki belli başlı engeller şunlardır:

- Vergi sistemlerindeki farklılıklar iki farklı açıdan sorun yaratabilir: Çifte vergilendirme veya vergilendirmenin olmaması ve de şirketler açısından büyük idari harcamalar farklı ülkelerde mali katılım planlarının oluşturulma isteğini ortaya çıkarır.
- Sosyal güvenlik katkı paylarının seviyesi ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber zaman zaman bu durum (sosyal güvenlik katkı payları) kimi ülkelerde, şirketlerin mali katılım planlarını genişletmekten vazgeçmelerine neden olmaktadır.
- Ulusal düzeydeki yasal farklılıklar, mali katılımın ulus-ötesi düzeyde uygulamaya konulmasını geciktirebilir.
- Kültürel farklılıklar ve mali katılıma ilişkin değişkenlik gösteren görüşler, farklı ulusal gelenekler veya sosyal ilişkilerdeki farklılıklar, mali katılımın ulus-ötesi düzeyde uygulanması önündeki diğer bir engeldir.
- Mali katılım planlarının pazarda bilinirliğinin az olması da sorun yaratmaktadır.
- Mali katılım planlarına ilişkin bilgi ve mevcut mali katılım lehine olan politikaların yetersizliği de engel oluşturmaktadır (<http://europa.eu/legislation>).

Mali Katılım Nasıl Geliştirilir?

Avrupa'da, kara ve şirketin iktisadi faaliyetlerinden elde edilen sonuçlara, işçilerin mali katılım şeklinde dahil olmalarını artırmak için, AB üyesi ülkelerin, uygun yasal ve mali bir ortam geliştirmek amacıyla çalışmalarını sürdürmeleri ve yoğunlaştırmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Ülkeden ülkeye farklılık gösteren mali katılım planları kurulduktan sonra, ülkeler arasındaki bilgi ve deneyim alış-verişini hızlandıracak bir durumun ortaya çıkacağı belirtilmektedir (<http://europa.eu/legislation>).

Sosyal Diyalogun Desteklenmesi

Eldeki veriler, mali katılımın avantajlarının, planlar işçilerin iş-birliğiyle uygulamaya koyulduğu ve planlar katılımcı yönetimin bir parçası olarak değerlendirildiği zaman daha etkili olduğunu göstermektedir. Avrupa Komisyonu, sosyal ortakların mali katılım üzerindeki inisiyatiflerini -bilgi ve deneyim paylaşımı, ağların kurulması, araştırma ve deneyimin geliştirilmesini de dahil ederek- ileri götürmesinin desteklenmesine özel önem göstermektedir (<http://europa.eu/legislation>).

Avrupa Komisyonunun, işçilerin mali katılımının geliştirilmesine ilişkin raporunda, mali katılımın yararları aşağıdaki gibi belirtilmektedir.

Mali Katılımın Yararları

Şirketler açısından mali katılımın uygulamaya konulmasının ana nedenleri, şirketin başarılarından işçilerin çıkar sağlamalarını cesa-retlendirmek, işçinin şirkete aidiyet duygusunun oluşmasını ve işçinin ortak hedefleri belirlemesini sağlamaktadır. Mali katılım ilk işe alımda ve alınan personelin elde tutulmasında da önemli bir araçtır. Mali katılım ayrıca işçinin şirkete sadakatini ve uzun dönemli bağlılığını geliştirirken, verimliliği, rekabet edebilirliği ve karlılığı artırır. Sonuç olarak mali katılım sermaye artırımını için –özellikle yeni faaliyete geçmiş firmalar açısından- önemli bir araçtır (<http://eur-lex.europa.eu>).

İşçiler açısından mali katılım, işçilerin, çalıştıkları işyerleriyle daha yakın bir ilişki kurmasına katkı yapar. Diğer yandan şirketin faaliyetlerine ve gelişimine işçilerin daha fazla katılımını sağlamaktadır. Mali katılım, özellikle diğer katılımcı yönetim uygulamalarıyla ve iş örgütünün modernizasyonu ile birleştirildiğinde, iş kalitesini geliştirerek iş memnuniyetinin artışı sağlayabilir. Ayrıca mali katılım planları, işçilerin refahının oluşmasında ve işçilerin, sadece ücret geliri aracılığıyla elde edebilecekleri kazançtan daha (bir ekonomide gerçekleştirilen ekonomik büyümeye daha fazla katılmalarını sağlamak şeklinde olmak kaydıyla) daha fazla kazanç sağlamalarında önemli bir yere sahiptir (<http://eur-lex.eurpoa.eu>).

Yapılan bir dizi çalışmada da mali katılımın, istihdam seviyeleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu, iş devirleri (business cycle) üzerindeki istihdam dengesinin gelişimine de katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Mali katılım, ortalama gelir ve verimlilik arasındaki bağlantıyı da geliştirerek yüksek verimlilik seviyesine sahip olan şirketlerin belirli bir süre için –işçilerin paylaşacağı- yüksek karlardan memnuniyet duymalarını sağlamaktadır. Mali katılımın emek piyasasının işlemesine ve istihdam seviyelerine de yararlı etkileri vardır. Özellikle, yeni faaliyete geçmiş firmaların finansmanı ile bağlantılı olarak ve yeni şirketler için risk sermayesinin tedarikinde mali katılım tabloları, büyüme ve endüstriyel değişimle bağlantılı olarak yenilikçi ve önemli bir role sahiptir (<http://eur-lex.eurpoa.eu>).

Mali katılım planları, refah yaratılması ve daha iyi sosyal bütünleşme içindeki daha yaygın bir katılımın öncülük ettiği sosyal politika hedeflerine ulaşılmasına da katkı sağlar.

Mali katılım etkisi üzerine olan çoğu ampirik çalışmada mali katılım ve farklı başarı ölçütleri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkinin en güçlü olduğu ve en iyi kurulduğu nokta kar paylaşımıdır. Bir dizi çalışmada da motivasyon ve iş memnuniyeti üzerindeki olumlu etki rapor edilmiştir.

Bin dokuz yüz doksanların sonu, iki binlerin başlarında yürütülmüş kimi çalışmalarda, mali katılım planlarının, ortaklık temeline dayanan katılımcı yönetimin genel bağlamına yerleştirildiğinde ve iyi

bir şekilde tasarlandığında en iyi sonucu verdiği vurgulanmaktadır. Mali katılım planlarının kazançlarının, mesleki eğitim veya yeni iş örgütü biçimlerinin uygulamaya konulması gibi diğer insan kaynakları politikalarıyla bir arada kullanıldığı zaman daha sık dile getirildiği belirtilmektedir (<http://eur-lex.eurpoa.eu>).

Kuramsal çalışmaların yanı sıra ampirik çalışmalar da işçi mali katılımının önemleri kazançları olabileceğinin altını çizmektedir. Bu durum, mali katılımı daha büyük bir ölçeğe ulaştırmak ve kapsamını geliştirmek için, tüm seviyelerdeki tüm aktörler tarafından sürdürülecek geniş kapsamlı bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır (<http://eur-lex.eurpoa.eu>).

İşçilerin Mali Katılımına İlişkin Mevcut Eğilimler

Avrupa'da, mali katılım planlarının şekillenmesinde iki ana özellikten söz edilebilir:

- İşçi mali katılımının ortalama kullanımı sınırlıdır. Kar paylaşımı daha gelişmişken, hisse sahipliği özellikle yaygın değildir.
- Ek olarak, mali katılım farklı üye ülkelerde oldukça eşitsiz bir gelişim göstermektedir. Kimi üye ülkelerde işçi mali katılımını geliştirmek için uzun süreden beri devam eden çalışmalar söz konusuysa diğer ülkelerdeki uygulamalar sınırlı bir ölçeğe sahiptir.

Avrupa, Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Kuruluşu tarafından –AB üyesi on ülkeyi kapsayan- gerçekleştirilmiş bir çalışmaya göre, 1997 tarihi itibarıyla şirketlerin yüzde 72'sinde hiçbir şekilde herhangi bir mali katılım planının olmadığı tespit edilmiştir. Hisse sahipliği planlarının çok daha nadir bir uygulama olduğu belirtilip, mali katılım planı uygulayan şirketlerin yalnızca yüzde 9'u tarafından benimsendiği vurgulanmıştır. Söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre mali katılım planlarının en fazla uygulandığı ülkelerin –şirketlerinin yüzde 50'sinden fazlasının bu tür planlara sahip olduğu belirlenen- Fransa ve İngiltere olduğu da ifade edilmiştir.

Hükümet politikaları tarafından sürekli geliştirilen mali katılım planları aracılığıyla daha ileri bir noktaya gelen, işçilerin mali katılımı uygulamasının geçmişi, hem Fransa hem de İngiltere'de uzun

soluklu bir geleneğe dayanmaktadır. “İşçinin Kara ve Şirket Faaliyetlerinin Sonuçlarına Katılımının Teşviki” başlıklı ikinci belgede (Pepper II, 1996), İrlanda, Finlandiya ve Hollanda’da –söz konusu belgenin hazırlandığı tarihte- yeni yasa ve geliştirilmiş teşvikleri içeren mali katılım desteğinin söz konusu ülke hükümetleri tarafından yürürlüğe konulduğu belirtilmiştir. Diğer üye ülkelerde mali katılım için hükümet desteği sınırlı veya yok denecek kadar azdır. Almanya, İspanya ve İtalya’nın da içinde yer aldığı kimi ülkelerde, hükümetler tarafından sosyal tarafların, mali katılımı gündemlerine almaları için başvurularda bulunulduğu bilinmektedir.

1990’ların sonu 2000’lerin başında Avrupa’da, mali katılıma ilişkin tartışmalar birçok seviyede ivme kazanmıştır. Söz konusu zaman diliminde Belçika, İrlanda, Finlandiya, Avusturya ve Hollanda’nın da içinde olduğu bir dizi ülkede, mali katılıma ilişkin yasal düzenlemeler ve girişimler kabul edilmiştir. Fransa ve İngiltere’de daha ileri uygulamalar yaşama geçirilmiştir. İtalya’daki işçi mali katılımına ilişkin düzenleme, söz konusu zaman dilimindeki en güncel olan, emek piyasası reformlarıyla ilgili Beyaz Kitaba (White Paper) dahil edilmiştir. Almanya’da, mali katılımın, toplu pazarlığın bir konusu olarak belirlenmesi için hükümet tarafından sosyal taraflara yenilenmiş başvurular da yapılmıştır. Söz konusu ivmenin sosyal taraf ve işletme seviyesinde de gözlenebildiği; ulusal seviyenin yanı sıra Avrupa seviyesinde de, sosyal tarafların, mali katılımın geliştirilmesinde artan bir şekilde aktif rol oynadıkları görülmüştür. Sonuç olarak, işçi mali katılım planları işletme seviyesinde daha yaygındır ve çoğu durumda insan kaynakları politikasının kaçınılmaz bir aracı olmaktadır.

İşçilerin Mali Katılımına İlişkin Mevcut Durum

Avrupa’da işçilerin mali katılımına ilişkin kapsamlı gelişmeler olsa bile, mali katılım planlarının kullanımı sınırlıdır ve üye ülkeler arasında oldukça eşitsiz bir dağılım sergilemektedir. Mali katılımın, işçiler ve işverenler açısından çeşitli getirileri olduğu savunulmaktadır. Lizbon zirvesinde belirlenmiş çeşitli hedeflerin yerine getirilmesi bakımından, konuya ilişkin tüm seviyelerdeki aktörlere –üye ülkeler, sosyal taraflar, işletmeler- Avrupa çapında mali katılımın daha yaygın

kullanılmasını geliştirmek için atılacak adımlarda ihtiyaç vardır.

Birlik seviyesinde mali katılımın daha yaygın bir kullanımı hedeflenerek yapılacak uygulamalar için bir çerçeve tespit edilmiştir. Söz konusu çerçevenin ana bileşenleri şunlardır:

- Işçi mali katılımının yararlarına ilişkin farkındalığın artırılması ve konuya ilişkin bilgilendirme sürecinin geliştirilmesi;
- Kıyaslama aracılığıyla, olumlu uygulamaların tanımlanmasının yanı sıra bilgi ve deneyimlerin mübadelesini yoğunlaştırmak;
- Ulus-tesi düzeydeki engelleri belirlemek ve bunlara karşı mücadele etmek;
- Mali katılım konusuyla bağılantılı olarak sosyal diyalogun daha ileri bir noktaya taşınmasını teşvik etmek;
- Işçi mali katılımına ilişkin farklı boyutlar üzerine olan daha ileri araştırma ve çalışmaların desteklenmesi.

Uygulamalar için ilk olarak 2002-2004 arasını kapsayacak bir plan hazırlanmıştır. Bu dönemin sonunda söz konusu planda, hedeflere ulaşmak amacıyla ortaya konulan çalışmaların sonucunda bir ilerleme kaydedilmiştir. Bu gelişme temelinde, gelecekte ele alınacak uygun bir girişim başlatma kararı alınacaktır.

AB ÜYESİ YİRMİ YEDİ ÜLKEDE İŞÇİLERİN MALİ KATILIMI UYGULAMALARI³

Almanya

Almanya'daki işçi mali katılım göstergeleri, uluslararası zeminde ortalama bir orana tekabül etmektedir. Tüm şirketlerin sadece yüzde 9'u kar paylaşımı planlarını uygularken, işçi hisse sahipliğine sahip şirketlerin oranının ise sadece yüzde 2 olduğu bilinmektedir. Siemens gibi bazı istisnai şirketlerde işçi hisse sahipliği birliği vardır. İşçi mali katılımı konusu son on yılda, değişen yoğunlukta olmak üzere, toplumsal tartışmaların hem içinde hem de dışında yer almıştır. Siyasal iktidara bağlı olarak, konuya ilişkin tartışmalar 2005'in sonundan beri yoğunluk kazanmıştır. Halihazırdaki tartışma, işçi özkaynak katılımı için geliştirilmiş devlet desteğiyle ilgilidir.

Sosyal özkaynak ortaklığı (Betriebs Bünde für Soziale Kapitalpartnerschaften) için Hristiyan Demokratik Birlik Partisi (CDU/CSU) tarafından geliştirilen şirketlere ilişkin model, işçilerin, bir şirketin özkaynağına ve emeklilik tasarruf planlarına, şirket temelinde doğrudan katılımlarını sağlamayı hedeflemektedir. Sosyal Demokrat Partinin "Almanya Fonu" modeli (Deutschlandfonds) ise bölgesel veya ulusal düzeyde çözümlere odaklanmaktadır. SDP riskleri dağıtarak, işçileri iflas nedeniyle ortaya çıkacak kayıplara karşı korumayı hedeflemekte ve sadece ikincil derecede bir vergi indirimini önermektedir.

Alman yasaları, kar paylaşımı için teşvik sağlamamaktadır. Yinede, işçilerin varlıklarını ve tasarruflarını yatırım planlarına transfer etmeyi teşvik eden ve işçi kar paylaşımı ile varlık birikimini geliştiren bir dizi yasal düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeler Varlık Birikim Kanununda (Vermögensbildungsgesetz) ve Gelir Vergisi Kanununda (EstG) yer almaktadır. 1992 ve 1994 yılları arasında inşaat şirketlerinde tasarruflar ve ikramiye ödemeleriyle bağlantılı olarak bir dizi yasal düzenleme yapılmıştır. 1998'de ise daha kapsamlı yasal bir düzenleme yapılarak, Üçüncü Varlık Katı-

lımı Kanunu (Drittes Vermögensbeteiligungsgesetz) kabul edilmiş ve de Varlık Birikim Kanunu ile Gelir Vergisi Kanununu birleştirilmiştir.

Yeni bir İşçi Mali Katılım Kanunu CDU/CSU hükümeti tarafından düzenlenip 2009'un Nisanında yürürlüğe girmiştir. Kanun bir taraftan işçilerin çalıştıkları şirkette mali katılımının gelişimini sağlamaya çalışırken diğer yandan özel bir işçi fonuna yatırım yaparak ve işçilerin risklerini dağıtarak dolaylı katılım olasılığını inşa etmektedir.

Bunun gibi bir yasal düzenlemeye bağlı olarak, Alman modeli geleneksel bir şekilde işçi tasarruf planlarına, işçi hisse sahipliği programlarından daha fazla odaklanmaktadır. Bu tasarruf planlarının ana hedefi işçi varlık birikimini geliştirmek ve bu arada da, özellikle düşük gelirli işçilere uzun dönemli mali güvence sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Uzlaşma ve ortak karar alma aracılığıyla yürütülen kurumsal yönetimden dolayı, işçi mali katılım programları esas olarak ücret düzenlemelerine bağımlı kılınmıştır.

Avusturya

Konuya ilişkin araştırmaların yapıldığı tarihte Avusturya'da büyük şirketlerde çalışan yüz bin, küçük ve orta ölçekli şirketlerde çalışan altmış binden biraz fazla sayıdaki işçinin mali katılımdan yararlandığı belirtilmektedir. Bu rakam toplam işgücünün yüzde altısı anlamına gelmekte ve Avusturya'nın bu konuda artık çoğu Avrupa ülkesinin gerisinde kalmadığını göstermektedir. Avusturya'nın mali katılıma ilişkin oranları, Avrupa ortalamasına tekabül etmektedir.

İşçi mali katılımı konusuna, özellikle işçi hisse sahipliği özelinde, Post, Telekom, AUA, OMV, Voest Alpine veya Viyana Havaalanı gibi şirketlerdeki özelleştirme dalgasıyla bağlantılı olarak 1990'ların ortasından itibaren odaklanılmaya başlanmıştır. 1993 öncesinde mali katılım planlarının görülmesi oldukça zordu. Bu durum 1994'te değişti ve daha dinamik bir gelişim başlayarak 2001'de vergi imtiyazlarının uygulanmaya konulmasıyla doruk noktasına

ulaştı. Gelir Vergisi Kanunu ücretsiz ve iskontolu işçi hisselerinin dağıtımının sağlanması için değiştirildi.

En güncel makro ekonomik etkilerine kadar, işçilerin mali katılımı konusu Avusturya'da yüzeysel bir düzeyde tartışma konusu olmuştu. Mali katılım, ulusal iktisat politikasının bir aracı olarak çok zor kullanılmaktaydı ve nadir olarak da herhangi bir bilimsel çalışmaya tabiydi. Bu durum, Avusturya Ticaret Odası (WKÖ) ve Federal Çalışma Kuruluşunun işçilerin mali katılımı konusu üzerinde çalışmak amacıyla komisyon oluşturmaları kararını vermesinin altyapısıydı.

Belçika

Belçika'da işçi mali katılım oranları Avrupa ortalamasıyla paralellik göstermektedir. Kar paylaşımı ve işçi kar hisse sahipliği 2002'de uygulamaya konulmuştur. İşçi hisselerine ilişkin bir kanun 1993'ten beri yürürlüktedir. Tüm işçilerin mali katılımı için devlet desteğinin sağlanması 1991'de uygulanmaya başlamıştır.

Bulgaristan

Bulgaristan'daki işçilerin mali seviyesine ilişkin gerçek değerler göreceli olarak düşüktür. Mali katılım yapısının oluşması 1990'lar-da başlayıp devam eden özelleştirme sürecinin bir sonucudur. En önemli mali katılım biçimi kitlesel özelleştirme süreciyle ortaya çıkan ve Yönetici Personelin Şirket Hisselerini Satın Alması (MEBO) olarak adlandırılan uygulamadır.

Bulgaristan'daki en yaygın işçi mali katılım biçimi işçi hisse sahipliğidir. Bu uygulama Bulgar ekonomisinde 1980'lerin başından beri, sosyalist mülkiyete ilişkin yeni bir sahiplik ve yönetim anlayışının geliştirilmesi ve de işletmelerin farklı mallar üretmesine ilişkin planlarını yerine getirmesine izin verilmesiyle birlikte ortaya çıkmıştır.

1990'ların başında, Bulgaristan'da devlet mülkiyetinde olan işletmelerin özelleştirme süreci başladı. Bu özelleştirme sürecinin iki

ana bileşeni vardı. Birinci bileşen, Yönetici Personelin Şirket His-sesini Satın Alması (YPŞHSA-MEBO) aracılığıyla 1994'ten 2002'ye kadar olan kitlesel özelleştirme sürecidir. İkincisi ise 1996 ile 2002 arasında yürütülen ve özelleştirme senetlerinin geçerliliğini yitir-mesiyle birlikte sona eren süreçtir. Çoğu özelleştirme örneğinde, işletmedeki işçiler, şirketin hisselerinin yüzde 20'sine kadarını ter-cih fiyatından alma hakkına sahiptir.

Kooperatifler Bulgaristan'daki diğer bir işçi sahipliği uygulama-sıdır. Bulgaristan'da köklü bir geçmişe sahip kooperatiflerin faali-yete başlaması, büyük bir ekonomik gücü temsil ettikleri zaman olan on dokuzuncu yüzyılda gerçekleşmiştir.

Kar paylaşımı Bulgaristan'da hala önemli bir yere sahip değil-dir. Bu durum vergi teşviklerinin az olmasının yanı sıra örgütsel bakış açısıyla da bağlantılıdır. Kar paylaşımı yerine hem özel hem de kamusal işletmelerde aylık ve yıllık primler gibi parasal teşvik planları uygulanmaya başlamıştır.

Çek Cumhuriyeti

Diğer çoğu Doğu Avrupa ülkesinden farklı olarak, özelleştir-menin sonucunda dahi olsa da işçilerin mali katılımı uygulaması oldukça sınırlıdır. İşçilerin mali katılım planlarının bir biçimi ola-rak işçi hisse sahipliğine, özelleştirme sürecinde herhangi bir katkı sağlanmamıştır. Sonuç olarak işçi hisse sahipliği Çek ekonomisinin sahiplik yapısı içerisinde kayda değer bir yere sahip değildir. Nakit temelli ve hisse temelli kar paylaşımına uygulamada nadiren rast-lanmaktadır. Kooperatifler kullanımda olan tek mali katılım mode-lidir. Kooperatiflerin, 2003'te endüstriyel üretimin yalnızca binde 6'sını karşıladığı bir başka ifadeyle kayda değer bir rolleri olmadığı bilinmektedir.

Çek Cumhuriyeti'nde özelleştirme ihalelerine girenlere oldukça az ayrıcalık tanınmıştır. Sonuç olarak, diğer Doğu Avrupa ülkele-rinden farklı olarak, büyük ölçekli özelleştirme programları sonu-cunda sağlanan işçi sahipliği hisseleri oldukça azdır. Bu durumun

ortaya çıkması Çek Cumhuriyeti'ndeki özelleştirme sürecindeki anlayışla bağdaştırılmaktadır.

Diğer bir işçi mali katılım modeli olarak kooperatiflerin Çek ekonomisinde oynadığı rol oldukça sınırlıdır. Kooperatifler, Çek ekonomisindeki üretimin küçük bir kısmına sahiptir.

Kar paylaşımının da etkin bir rolü yoktur. Bu konuya ilişkin yasal düzenlemeler olmasına rağmen kar paylaşımı Çek şirketlerinde hemen hemen hiç uygulanmamaktadır.

Danimarka

Danimarka'da işçilerin mali katılımı üzerine kayda değer bir toplumsal tartışma yoktur ve katılım planları yaygın değildir. Danimarka, Avrupa işçi hisse sahipliği sıralamasında ortalama bir yere sahip olmasına rağmen bu durum aslen tasarruf planlarına bağlıdır. Danimarka'nın, diğer çoğu Avrupa ülkesinin gerisinde kaldığı konu kar paylaşımıyla ilgilidir. İşçilerin mali katılımına yol gösteren yasal düzenlemeler sınırlıdır.

Danimarka'da işçi hisse sahipliği ve kar paylaşımı üzerine yapılan ilk yasal düzenleme 1958'de kabul edilmiştir. Bonolar işçiler için ücretsiz düzenlenmiştir ve vergi muafiyetine tabi olabilir. Fakat hala işçi mali katılımına ilişkin –hisse senedi opsiyonu dışında– genel bir vergi düzenlemesi yoktur. Bu, nakit temelli kar paylaşımının neden halihazırda yaygın olmadığının sebeplerinden birisidir.

Danimarka'da, 1960'ların ortasından 1970'lere uzanan, sendikalar tarafından başlatılan ve hükümet tarafından sürdürülen yatırım fonlarına ilişkin uzun bir toplumsal tartışma vardır. Yine de önerilen kavramların hiçbiri uygulamaya konulmamıştır. Diğer bir adım da zorunlu kar paylaşımını yaşama geçirmek için atılmış olmasına rağmen başarısız olmuştur. Gönüllü kar paylaşım planları 1980'lerden beri önem kazanmaktadır.

Danimarka'da halihazırda –bir bonolar sistemini içeren– üç tür mali katılım söz konusudur. Maliye bakanlığının onayını gerektiren programlar vergi imtiyazı için uygundur.

Estonya

Estonya'da işçi mali katılımı esas olarak işçi hisse sahipliği ve kooperatifler biçiminde ortaya çıkmaktadır. İşçi hisse sahipliğinin etkisi ve önemi 1990'ların başından beri –kısa bir süreliğine işçi hisse sahipliğinin özelleştirme sürecinde önemli bir rol oynadığı zaman haricinde- daimi bir gerilime evresindedir. Kooperatifler, mali katılımın diğer bir biçimi olarak özellikle tarım sektöründe güçlüdür. Kar paylaşımı Estonya'da herhangi bir yasa aracılığıyla düzenlenmemiştir. Kar paylaşımına ilişkin ne doğrudan bir teşvik ne de sınırlama söz konusudur. Parasal teşvik planlarının diğer biçimleri kar paylaşımından daha yaygındır.

Estonya'da işçi hisse sahipliğinin kökleri, 1980'lerin ortasında Sovyetler Birliği tarafından gerçekleştirilen son reform girişimine - özel mülkiyete dayalı işletmelerin kurulmasına izin verilmesine karar verildiği döneme -kadar uzanmaktadır. Estonya'da, 1987-1990 arasında yüzlerce küçük ölçekli devlet işletmeleri ve işçi kooperatifleri kurulmuştur.

Diğer bir işçi sahipliği kaynağı da kooperatiflerdir. Bunlar esasen toplumsal çiftliklerin özelleştirilmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum “mülkiyet devlete değil, çalışanlara aittir” ilkesi üzerine temellenmiştir. İşçiler, toplumsal çiftlikteki hizmet sürelerinin uzunluğuna göre –işletme varlıklarına yatırım yapabildikleri- “çalışma hisseleri” (labour shares) alma hakkına sahiptiler. Bu şekilde, 90'ların başında –çoğunluğuna işçilerin sahip olduğu- çok sayıda kooperatif kurulmuştur (1989'da kurulan kooperatif sayısı sadece 340 iken, 1995'de bu rakam 3000 civarındadır).

Estonyalı şirketlerde kar paylaşımı uygulaması oldukça nadirdir. İşçiler, ücret veya yevmiye olarak alacakları paylardan çok, kardan veya temettü üzerinden gelir vergisi ödemek zorunda olmadıkları, ilgili bir plandaki dağıtılmış karı almayı tercih ederler. Yinede şirket, dağıtılmış karlar üzerinden yüzde 18,24 oranında gelir vergisi ödemek zorundadır. Bu durum kar paylaşımı planlarının uygulamasını engelleyici bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer parasal teşvik planları daha yaygındır.

Finlandiya

1990'lardan beri, esas olarak yeni yasal düzenlemeler ve girişimler aracılığıyla mali katılım ve özellikle kar paylaşımı uygulaması, Fin hükümeti tarafından artan bir şekilde teşvik edilmektedir. Avrupa'nın geri kalanıyla karşılaştırıldığında Finlandiya'da katılım planları daha yaygın bir görünüm arz etmektedir.

2000 yılında gerçekleştirilen Cranet⁴ Araştırmasına göre, Finlandiya'daki hisse sahipliği planları biçimindeki işçi katılım modelleri yüzde 15 civarındadır (200'den fazla çalışanı olan şirketler temel alındığında). Yinede, Avrupa Çalışma Koşulları Anketinin (AÇKA) 2005 yılı verilerine göre bu tür planların yüzde 2'nin biraz üzerinde olduğu (250'den fazla çalışanı olan şirketler temel alındığında). Kar paylaşım planlarının kapsamı Cranet Araştırmasına göre yüzde 28 AÇKA'ya göre yüzde 24'tür. Her iki araştırmada da Finlandiya'nın, kar paylaşımı uygulamasında, Avrupa sırlamasında en üstte yer aldığı belirtilmektedir.

Fransa

Fransa, işçilerin mali katılımı konusunda uzun bir geçmişe sahiptir. Fransa, katılım planları göstergelerinde Avrupa'nın önde gelen ülkelerinden biridir. İşçilerin mali katılımına devlet desteği diğer Avrupa ülkelerinden daha güçlüdür.

1947'ye dönüldüğünde, Fransız hükümetinin bir şirketin verimliliğiyle bağlantılı olarak toplu kazanç paylaşımı için bir kanun teklifi düzenlemeye başladığı görülmektedir. Fransa'da hükümetin sürekli olarak sol ve sağ kanat partiler arasında el değiştirmesine rağmen işçi mali katılımı için devlet desteği 1950'lerden beri varlığını sürdürmektedir. İşçi mali katılımının esas hedefi gelir ve refahın yeniden dağıtımıydı. İlk planlar gönüllülük esasına dayanan, önemli vergi teşviklerini barındırmayan ve de sonuç olarak çok da başarılı olmayan uygulamalardı. Vergi teşviklerinin uygulamaya konulması, işçi mali katılım planları göstergelerindeki artışa öncülük etmiştir. Günümüzde, Fransa'da kazanç paylaşımı ve işçi tasarruflarını düzenleyen kuralları vardır.

İşçi mali katılımına devlet desteğiyle ilgili iki kanun 1993 ve 1994'de kabul edilmiştir. 1994 kanunu Fransa'da işçi mali katılımının üç ayağını birleştirmektedir: Gönüllü kazanç paylaşımı (intéressement des salaires), zorunlu tahakkuk edilmemiş kar paylaşımı (participation) ve işçi hisseleri satın alınması için şirket tasarruf planları, söz konusu üç ayaktır. Bu kanunun niyeti aynı zamanda, şirketlerin hisselerine sahip işçileri, şirketlerin karar alma süreçlerine dahil etmeyi teşvik etmekte.

İşçi mali katılımının bu biçimlerinin, bir şirketin mali başarısına işçilerin daha fazla katılmasını sağlamak, işçilerin şirketle bütünleşmesini ve aynı zamanda ortak tasarrufların ve yatırımın artırılmasını katkı yapma gibi ortak hedefleri vardır. Çok sayıdaki aile işletmesiyle birlikte sermaye yoğunluğunun artması, Fransa'daki kurumsal yönetime öncelik etmektedir.

Cranet araştırması (2000), Fransa'daki işçi hisse sahipliği göstergelerinin yüzde 20 civarında (200'den fazla işçinin çalıştığı ve katılım oranının yüzde 50'nin üzerine çıktığı yerlerde) olduğunu ortaya koymaktadır. EPOC⁵ araştırması -50'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde- göstergelerin yüzde 7 civarında olduğunu belirtmektedir. Cranet araştırması, Fransa'daki kar paylaşım planlarına ilişkin göstergelerin yüzde 82, EPOC araştırması ise yüzde 57 olduğunu ortaya koymaktadır. Kar paylaşımına ilişkin daha yüksek göstergeler yasal altyapıyla sağlanabilir. Kar paylaşımı, 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için zorunludur.

Hollanda

Fransa ve Büyük Britanya gibi ülkelerle karşılaştırıldığında Hollanda'daki kar paylaşım planlarının sınırlı kaldığı görülmektedir. Tahakkuk edilmemiş kar paylaşımı ve sıklıkla nakit temelli kar paylaşımı için vergi teşvikleri vardır. Nakit ödeme yerine stok opsiyon hakları olarak düzenlenen farklı kar paylaşım araçları da mevcuttur.

1994'teki Kanunun "kazandıkça tasarruf et" yaklaşımı günümüzde şirketler tarafından yaygın bir şekilde kullanılan tasarruf sistemlerinden birini tanımlamaktadır.

İngiltere

İngiltere'deki ilk işçi mali katılım planı -kar paylaşımı ve işçi sahipliği üzerine olan tartışmalar daha eskiye dayanmasına rağmen- 1970'lerin sonuna kadar uygulamaya konulmamıştır. 1970'lerin sonuna kadar İşçi Partisi, işçi örgütleri ve sendikalar, işçi mali katılımının farklı tüm biçimlerine karşı durma noktasında ortak bir tavır belirlemişlerdir. Bu durumun karşısında olarak Liberal Parti ve ardından Muhafazakarlar, şirketlerde kar paylaşımı ile hisse sahipliği uygulamalarının yaşama geçirilmesi için lobi faaliyetlerinde bulunmuştur ve o zamanki rakiplerine karşı yürüttüğü mücadeleyi kazanmıştır. Hisse sahipliğinin önemi özellikle Thatcher dönemiyle birlikte önem kazanmıştır. Bu durum devlet mülkiyetinde olan fabrika ve şirketlerin özelleştirilmesiyle bağlantılıdır. Bu nedenle çok sayıda farklı işçi mali katılım planı geliştirilmiştir ve günümüzde şirketlerdeki öncelik sırası oldukça yüksektir.

Kar paylaşımı ve işçi hisse sahipliği planlarına ilişkin göstergeler hem işçiler hem de işverenler için vergi indirimi öneren makul vergi düzenlemesi tarafından şekillendirilir. İngiltere, işçi mali katılımı konusunda, Avrupa sıralamasında Fransa'dan sonra ikinci sırada yer almaktadır. İngiltere'de işçi mali katılım planlarını uygulamaya koyan ana güdüleyici, işçi devir hızını düşürüp çalışma ilişkilerini geliştirmektir. Dört katılım modeli baskındır: Kazandıkça Tasarruf Et, Şirket Hisse Opsiyon Planları, Hisse Teşvik Planları ve İşletme İdare Teşvikleri.

Kazandıkça Tasarruf Et (KTE/SAYE: Save-as-you-Earn), İngiltere'de her yıl yüz binlerce işçinin dahil olduğu, İngiltere'nin en yaygın mali katılım modelidir. Tasarruf planları temelinde şekillenmiştir. İşçilerin, bir şirketten -sabit bir süre için sabit bir fiyat üzerinden- belirli miktarda hisse opsiyonu elde etme şansı kazanmalarını sağlar. Şirket Hisse Opsiyon Planları (SHOP/CSOP: Company Share Option Plans), şirketlerin işçilerine -önceden belirlenmiş bir fiyat ve uygulama tarihi üzerinden- belirli bir miktarda hisse senedi opsiyonu vermesini sağlar. KTE programında işçilerin seçiciliği veya menkul kıymetler borsası fiyatı üzerinden iskonto

yapılması gibi kimi farklılıklar bulunmaktadır. Hisse Teşvik Planları (HTP/SIP: Share Incentive Plans) özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde uygulanmaya elverişlidir. Küçük ve orta ölçekli işletmeler kendi hisse opsiyon planlarını satışa çıkaramazlar. Bu katılım modeli 2002'den beri uygulanmaktadır ve 1978 ile 2002 arasında uygulanmış olup yaygın şekilde bilinen Onaylanmış Kar Paylaşımının (OKP/APS: Approved Profit Sharing) yerini almıştır. İşletme İdare Teşviki (IID/EMI: The Enterprise Management Incentive), işçi alımını ve işçilerin elde tutulmasını mümkün kılmak için, seçilmiş işçilere, vergiyle korunan hisse opsiyonlarının sunulması yöntemiyle, daha küçük ve riske maruz kalan şirketlere yönelik bir teşvik programı olarak uygulamaya konulmuştur.

İrlanda

AB üyesi ülkelerdeki mali katılımın gelişimi incelendiğinde, İrlanda'nın konuya ilişkin yasal düzenleme ve politikalarda bütünlük bir düzenleme sistemiyle ileri bir noktada olduğu belirtilmektedir. İşçi katılım planlarının göreceli olarak dağılımının yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Cranet araştırmasına göre 200'den fazla işçisi olan işyerlerinin yüzde 34'ünde bu uygulama mevcuttur).

İrlanda'da, 1980'lerde başlamak kaydıyla, mali katılım için daha ayrıntılı bir hükümet desteğinin sağlanmasına ilişkin gelişmeler söz konusudur. Mali katılım konusunun tartışılmasında işverenler ve sendikalar da taraf olarak yer almıştır. Hem sendikalar hem de işçi temsilcileri, mali katılım ve işletme seviyesindeki ortaklık girişimine destek unsuru şeklindeki bu planları memnuniyetle karşılamışlardır.

İrlanda'daki sosyoekonomik koşullar –'krizin yönetiminden' 'büyümenin ve artan beklentilerin yönetimine kadar farklı konular da dahil olmak üzere- son 20 yılda çarpıcı bir biçimde değişmiştir. Ekonomik patlama bir dizi soruna da öncülük etmiştir. Hem İrlanda hükümeti hem de sosyal taraflar mali katılımın yeni biçimlerinin yaşama geçirilmesi gerektiğinin farkına varmışlardır. Böylece, işletme seviyesindeki mali katılımın yeni biçimlerinin ge-

liştirilmesine daha yoğun bir şekilde odaklanması gerektiği kabul edilmiştir.

2000'de sonuçlanan ulusal ortaklık anlaşması, (Refah ve Adalet Programı) işletme seviyesinde işçi mali katılımının genişletilmiş bir şekilde yayılmasını göz önünde tutan bir dizi hükümü içermektedir. Mali katılımın gönüllü bir şekilde uygulanmasını sağlayan "ortaklık şartı" vardır: *"Hükümet ve sosyal taraflar arasında gelişen ve derileşen ortaklık ve de artan performans ve rekabet edebilirlik içerisindeki kazanç-paylaşımı, kar paylaşımı ve diğer mali işçi teşviklerinde, İşçi Hisse-Opsiyon Tröstünün rolünü belirtir"*. Ek olarak, İrlanda İşadamları ve İşverenler Konfederasyonu (IBEC), İrlanda Sendikalar Kongresi (ICTU), ilgili hükümet birimleri ve aracılarını kapsayan bir istişare komitesi, teşvik edici mali katılıma destek vermek ve -özellikle vergilendirme konularıyla ilgili- uygun girişimler üzerine öneriler hazırlamak için kurulmuştur.

Sonuçta, devlet tarafında uygulanacak, cömert vergi tekliflerini içeren makul bir vergi rejimi, kabul edilmiş kar paylaşım planlarının geliştirilmesindeki başlıca etken olarak görülmektedir. 1982 ve 1994 arasındaki on iki yılda, bu tür sistemler için yıllık ortalama artış oranı yaklaşık olarak yılbaşına on bir plan şeklindeydi. 1995 ve 2001 arasında yıllık ortalama artış oranı yaklaşık olarak yılbaşına otuz yedi plandır (2001'de elli üç planla zirveye ulaşmıştır). 2002 ve 2005 arasında ortalama artış oranı yaklaşık olarak yılda on bir plana düşmüştür.

İspanya

İspanya'daki işçi mali katılımına ilişkin güncel göstergeler AB üyesi 27 ülke arasındaki en düşük göstergelerden biridir. Hisse sahipliği planları da oldukça düşük değerlere sahiptir.

İşçi mali katılımı toplu pazarlıkta yer almamaktadır ve sendikalar mali katılım modellerini yalnızca normal kazancın üzerine sağlanacak bir ek gelir şeklinde kabul etmektedirler. Kar paylaşımı ve hisse sahipliği planlarından farklı olan katılım modelleri geliştirilmiştir.

İsveç

EPOC araştırmasına göre, 14 ülkeli örneklemin içerisinde, Avrupa'da işçi mali katılımı konusunda üçüncü sırada yer almaktadır. İsveçli şirketlerin yüzde 21'i işçi mali katılım planlarını uygulamaktadırlar. Yinede Fransa ve Büyük Britanya, işçilerin mali katılımı konusunda İsveç'ten daha ileri noktadadırlar. Cranet araştırması (1999 ve 2000'de yürütülen), İsveç'teki işçi mali katılım göstergelerinin yaklaşık olarak yüzde 28 olduğunu ortaya koymaktadır.

Vergi imtiyazları sınırlı sayıdaki katılım planları için uygulanmaktadır. İsveç'e özgü bir uygulama, karların, işçiler veya şirketin çalışma konseyi tarafından kurulan özel "kar paylaşım tröstüne" aktarılmasıdır.

İsviçre

İsviçre'de işçilerin mali katılımına ilişkin herhangi bir bilgiye ulaşılamamıştır.

İtalya

İtalya'daki işçi mali katılım oranları, Avrupa'daki bu konuya ilişkin en düşük göstergelerden biridir. 1990'lar boyunca, İtalya'da mali katılımın daha yaygın bir şekilde uygulanması önündeki önemli engellerin kaldırılmasını denemek için çok sayıda reform yapılmasına rağmen, bu tür uygulamalara ilişkin sendika cephesinden gelen tepkiler ve şirketlere ilişkin yasal düzenlemeler konuya ilişkin atılacak adımlarının önünü tıkamaktadır.

Mali katılım 1990'lardaki özelleştirme süreciyle yakından ilişkilidir. 1920-1980 arasındaki dönem, devlet kontrolünde olan ekonominin ve devlet tarafından işletilen teşebbüslerin artış gösterdiği olduğu zaman dilimini tanımlamaktadır. 1990'ların mali krizi ve devlet tarafından işletilen teşebbüslerin halka açık limitet şirketlere dönüştürülmesini destekleyen Avrupa yönetmeliklerinin yaygınlaşması ise özelleştirme faaliyetlerinin birer göstergesidir. Hükü-

met ve sosyal taraflar işçilerin mali katılımının geliştirilmesi için anlaşmışlardır.

AB'nin 2004'deki son genişlemesinden önce, yapılan bir araştırmada –AB üyesi on beş ülkeyle karşılaştırıldığında- işçi hisse sahipliği planlarının en az yaygın olduğu ülkenin İtalya olduğu tespit edilmiştir. 1996 yılı verilerinden yola çıkarak İtalya'da 50'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde, kar paylaşımı uygulamasının sadece yüzde 4, hisse sahipliği uygulaması ise sadece yüzde 3 olduğu tespit edilmiştir. 2000 yılındaki Cranet araştırmasında, 200'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin yüzde 7'sinin kar paylaşımı uygulamasının olduğu; hisse sahipliği uygulamasının ise yüzde 2'de kaldığı ifade edilmiştir.

Macaristan

Macaristan'da işçi hisse sahipliği, kar paylaşımı ve kooperatifler şeklindeki işçi mali katılımının geçmişi eskiye dayanmaktadır. En önemli katılım biçimi, bugün de hala yaygın olan, Macar İşçi Hisse Sahipliği Programı aracılığıyla, özelleştirmelerin ilk yıllarında daha fazla desteklenen işçi hisse sahipliğidir. Özelleştirmelerin ilk yıllarındaki desteğe rağmen bu biçimdeki sahipliğin göreceli ağırlığı son yıllarda hızlı bir şekilde düşmüştür ve bugünlerde önemsiz bir seviyededir. Teşvik planları bağlamındaki kar paylaşım planları yalnızca belli bir noktaya kadar geliştirilmiş ve özel yasal destek kapsamına alınmamıştır. Bu kuraldan farklı olan uygulama “Onaylanmış İşçi Tasarrufları Destek Planı”dır ve 2003 vergi düzenlemesinde ortaya çıkmıştır. Macaristan'da, geleneksel bir örgüt biçimi olarak kooperatifler günümüzde ülke ekonomisinde oldukça sınırlı bir role sahiptir.

İşçi sahipliği, 1956'da devrim zamanında “İşçi Konseyleri” biçiminde gündeme gelmiş, 1968 reformlarınca desteklenmiştir. 1984'den başlayarak işçi sahipliği –işçilerin, şirketlerin kısmi sahipleri olmaya başlamaları ve ‘pazar eşgüdümünün’ sosyalist sistemin yerini almasıyla- olması gereken haline ulaşmıştır. 1982'deki diğer bir girişim de ‘Teşebbüs İşletme Ortaklığı’ idi. Bunlar, az sa-

yıda işçiye sahip ve oldukça özerk bir niteliği olan girişim özelliğine sahip örgütlü işletmelerdi. İşçiler tarafından seçilmiş Teşebbüs Konseyleri veya Meclislerinin, devlet işletmelerini yönetmesine izin verilmesi sayesinde şirket özyönetimi 1984'te kurumsallaşmıştır. Bu durum şirket özerkliğini artırmış ve 1989'dan sonra başlayan özelleştirme süreci için temel oluşturmuştur. 1988'deki İşletme Birliklerine İlişkin Kanun büyük devlet işletmelerinin sınırlı sorumluluklu ve anonim şirketlere dönüşmesine imkan verdi. Böylece piyasa ekonomisine doğru geçişi de sağladı.

1990'da başlayan kitlesel özelleştirme programları temel olarak işçilerin mülkiyet alımına ilişkin iki farklı biçim geliştirdi. İlki –şirketlerin taahhüt edilmiş sermayelerinin yüzde 10-15'ni içeren işçilerin tercihinə dayalı mülkiyet alımıydı. Tasfiye durumundaki devlet mülkiyetindeki büyük şirketlerde, işçilerin tercihe dayalı mülkiyet alımı şeklindeki nakdi yükseltmeleri gerekli değildi. Fakat bu durum uygulamada serbestti. Durum karlılık seviyesi yüksek şirketlerde (işçilerin temettüleri aracılığıyla motive edilmesinden çok hisselerini ikincil piyasada satmaları sonucu elde ettikleri getiri aracılığıyla motive edildiği durum geçerli olmak kaydıyla) oldukça farklıydı. Bu durum hisselerin çoğuna ne olduğunun göstergesidir.

İkinci hisse sahipliği biçimi MRP programları sayesinde ortaya çıkmıştır. MRP, 'İşçi Hisse Sahipliği Programının (IHSSP) Macarca' kısaltmasıdır. Burada işçiler, şirket dışı yatırımcılarla beraber şirketin mülkiyetini satın almak için teklifte bulunabilirler. IHSSP kapsamında işçilere imtiyazlı vadelere sahip krediler verilmesi mümkündür.

'Kendiliğinden olan özelleştirme' döneminde şirket yönetimi bölümü şirketlerin sahibi haline geldi. IHSSP, şirket yönetiminin 1980'lerde kazandıkları rahat konumlarını korumaları açısından iyi bir fırsattı ve konuya ilişkin yapılmış çalışmaların sonucunda, neredeyse tüm IHSSP satın almalarının fiilen yönetim satın almaları olduğunun ortaya çıkması şaşırtıcı değildi.

Rekabetçi sektördeki özelleştirme süreci, Macar ekonomisine oldukça önemsiz bir işçi hisse sahipliği uygulaması deneyimi yaşatarak 1998'de sona erdi.

Kooperatifler içerisinde özellikle kredi kooperatifleri iki dünya savaşı arasındaki dönemde önemli bir rol oynamıştır. 1948'den sonra komünist sistemin kurulmasıyla birlikte kooperatiflerde yavaş yavaş sayısal bir artış görülmüştür. Bu durum rejim değişimiyle hızlı bir şekilde gerileme göstermiş, 2000 yılı itibariyle istihdam edilenlerin yalnızca binde 2'sinin gelir getiren kooperatiflerin üyesi olduğu belirtilmiştir.

Kar paylaşım planları Macaristan'da sosyalist devlet sisteminin zaten kullanılmaktaydı. Ulusal sermayeli şirketler bu aracı hala kullanmaktadırlar. Çok-uluslu veya yabancı sermayeli şirketler kurum içi teşvik yöntemlerini kullanmaktadırlar. Tüm Macar şirketlerinin yüzde 20'si civarın bir teşvik aracı olarak kar paylaşımını kullanmaktadırlar.

Letonya

Letonya'da işçi mali katılımının en önemli biçimleri işçi hisse sahipliği, kar paylaşımı ve kooperatiflere katılımdır. Tüm bu uygulamalar arasında işçi hisse sahipliği en yüksek göstergelere sahip olsa dahi, Letonya ekonomisinde güncel şartlar altında kayda değer bir rolü yoktur. 1990'ların başındaki ilk özelleştirme aşamasında, işçi hisse sahipliği kullanılmış olan ana özelleştirme yöntemlerinden biri olmasına rağmen, sonraki süreçte önemini kaybetmiştir. İşçi mali katılımı için diğer olasılıklar olarak kooperatifler ve kar paylaşımı uygulamaları Letonya'da yeterince gelişmemiştir.

İşçi hisse sahipliği Letonya'da özelleştirme sürecinde ortaya çıktı. Bu uygulamanın en parlak dönemi 1992'den 1994'e kadar olan zaman dilimidir. Ardından hızlı bir düşüş evresine girmiştir.

Özelleştirme sürecinin ilk aşaması 1980'lerin sonunda, Letonya bağımsızlığını kazanmadan önce başladı. Devletin sahip olduğu işletmelerin özelleştirilmesine ilişkin ilk adımlar, 1987'de başlayan

Sovyetler Birliğindeki 'perestroyka' (yeniden yapılanma) temeline dayandırılarak gerçekleştirildi.

İşçi hisse sahipliğinin şimdiki yapısı özelleştirme süreçleri ve bunların ardından gelen sermaye birikim süreci sonucu şekillenmiştir. Halihazırda işçi hisse sahipliği seviyesi oldukça düşüktür. Hisse sahipliği genelde işçinin (işçinin çalışıyor olması veya emekli olması durumuna göre), idarenin, hisse sahibinin yerli veya yabancı olması durumuna göre değişiklik göstermektedir.

Kar paylaşımı Letonyalı şirketlerde önemli bir yere sahip değildir. Bu durumun ana nedenlerinden birisi, tüm işçi gelirlerinin, yüzde 25 oranındaki kişisel gelir vergisine tabi olmasıdır. Diğer yandan, Letonya'da temettü dağıtımı vergiye tabi değildir, böylece karlardan elde edilen gelirler hisse sahiplerine (işçi hisse sahipliği durumu da olmak üzere) temettü şeklinde ödenir. Bu uygulama kar paylaşımı şeklinde yapılan ödemeden yüzde 25 daha fazla getiriye sahiptir. Mevcut vergi düzenlemesi kar paylaşımına ilişkin teşvikleri düşürürken işçiler için diğer tür ödemeleri (tazminatları) teşvik eder.

Kooperatifler de makroekonomik seviyede göreceli olarak önemsizdir. Kooperatiflerin çoğu tarım sektöründe faal durumdadır. Kooperatifler ticari veya ticari olmayan örgütlerdir. Kooperatifin faaliyet karları üyelerine, üyelerinin sermayeye yaptıkları katkı karşılığı dağıtılır. Letonya ekonomisinin tamamında, işçi kooperatifleri dışında, 2004 itibarıyla 140 kooperatifte yaklaşık olarak 8000 işçi çalışmaktadır.

Litvanya

İşçilerin mali katılımı Litvanya'da yaygın değildir. İşçilerin şirket karlarına katılımı işçi hisse sahipliği, kar paylaşım planları veya kooperatifler aracılığıyla olmaktadır. İşçi hisse sahipliği kotası Litvanya bağımsızlığını kazandığında oldukça yüksek olmasına rağmen 1995 ve takip eden yıllarda -işçilerin hisselerini satmaya başlamasıyla- dikkat çekici bir biçimde düşüş göstermiştir. Litvanya'da

hala, özelleştirme sürecinde elde edilen veya yeni yürürlüğe konulan işçi mali katılım planlarının sonuçlarıyla bağlantılı olarak hisselere sahip işçilerin olduğu şirketler vardır.

Hisse sahipliği uygulaması özellikle yabancıların sahip olduğu veya bilişim teknolojileri temelli şirketlerde yeni uygulamaya konulan mali katılım planları içerisinde yer almaktadır.

Litvanya'da kar paylaşımı vergilendirmeye bağlı nedenlerden dolayı oldukça sınırlıdır. Yinede bazı şirketlerde karlılık durumuna bağlı olarak ikramiyeler ve primler ödenmektedir. İşçiye araba tahsisi, ücretsiz cep telefonu gibi parasal olmayan teşvikler de "parasal olmayan kar paylaşımı" şeklinde kullanılmaktadır.

1980'lerin sonundan başlayarak, hizmet ve üretim sektöründe çok sayıda küçük kooperatifler kuruldu. Tarım sektöründeki özelleştirme süreci sonucunda bir dizi yeni kooperatifler ortaya çıktı. 1990'da Litvanya'da toplam işgücünün yüzde 5'ini istihdam eden 4500 civarında kayıtlı kooperatif vardı. Kooperatiflerin yasal statüsü hakkındaki belirsizlik döneminin ardından, tüketici, tarım, kredi ve üretim kooperatifleri gibi farklı türlerde kooperatif Litvanya ekonomisi içerisinde yer aldı. Bunların çoğu 9 kişiye kadar istihdam sağlayan küçük veya çok küçük kooperatiflerdir.

Lüksemburg

Lüksemburg'da kar paylaşımı ve işçi hisse sahipliğinin uygulamaya konulmasını kolaylaştıran veya düzenleyen özel bir yasal çalışma ve vergi teşviki yoktur. Yinede, uygulamada işçi mali katılımının farklı biçimlerinin uygulaması yaygındır.

Lüksemburg Meclisi ve sosyal tarafların 1980'lerde mali katılım ilişkin farklı konuları tartışmış olmalarına rağmen, resmi hükümetin konuya ilişkin desteği veya belirli mali teşvikleri hala yetersiz seviyededir. Yasal çerçeve vergi teşvikleri yetersiz olsa da, mali katılım uygulamalarının artışı 1990'lardan beri garanti edilmiştir. Günümüzde, Lüksemburg mali katılım konusunda AB içindeki göreceli de olsa yüksek oranlara sahip ülkelerden biridir.

Yeni konular çerçevesinde, bankacılık sektöründeki birçok şirket işçilerine hisse satış arzı yapmaktadır. Çok sayıda şirket ettikleri karla doğru orantılı olarak yıllık ikramiye ödemektedirler. Fakat bu ödemelerden yararlanmak için kıdem, başarılı olduğunun tespit edilmesi, çalışma zamanında kaybın olmaması gibi ölçütlerin belirleyici olduğu vurgulanmaktadır.

Mali katılım oranlarını sergileyen bir güncel veri dağılımı bulmak zordur. İşçinin Kara ve Şirket Faaliyetlerinin Sonuçlarına Katılımının Teşviki raporunda –özellikle finans sektöründeki- şirketlerin yüzde 26'sının nakit temelli kar paylaşım planlarını işçilerine sunduğu belirtilmektedir.

Malta

Şirketlerin çoğunda işçi mali katılım planları uygulanmakta, sendikalar bu tür planları desteklemektedir. 1996'da beri kamu sektörü çalışanlarına kooperatifler içinde kar paylaşımı fırsatı verilmektedir.

Malta'da konuya ilişkin ampirik veri sınırlıdır. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi, özel şirketlerdeki kar paylaşım planları göstergelerinin yüzde 7, işçi hisse sahipliğinin ise yüzde 1 olduğunu ortaya koymaktadır.

Polonya

Günümüzde Polonya'daki en önemli mali katılım biçimi işçi hisse sahipliğidir. Polonya'da mali katılım uygulamaları esas olarak 1990'ların başındaki özelleştirmelerle beraber uygulanmaya başlamıştır. Özelleştirme programları, işçilerin mali katılımı için önemli teşvikler içeren bir niteliğe sahipti. Bu durum özellikle leasing aracılığıyla özelleştirilen ve "işçi şirketleri" olarak adlandırılan şirketlerde geçerliydi.

İşçi hisse sahipliği iki ana kaynaktan ortaya çıkmıştır: İlk olarak işçi hisse sahipliği planlarının gelişiminin, 1990'ların başındaki özelleştirme süreciyle yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir.

İkinci olarak da işçi hisse sahipliğinin kökeninin özel şirketlerde işçilerin hisseleri elde edebilmesine dayandığı vurgulanmaktadır.

1995 tarihi itibarıyla Polonya'daki tüm özel şirketlerin yaklaşık yüzde 49'u işçilere kiralanmış (employee-leased) şirketlerdi. Ulusal Yatırım Fonları programının uygulanmasıyla ve diğer özelleştirme yöntemlerinin yaygınlığının artmasıyla birlikte durum değişmiştir. Yinede özelleştirilen işletme sayısına bağlı olarak leasing (kiralama) hala en yaygın biçimde kullanılan yöntemdir. Bu kategoriye giren şirketlerin çoğu genellikle 500'de az işçi çalıştıran küçük ve orta ölçekli şirketlerdir. 1990'ların sonunda, 1990 ile 1996 arasında işçilere kiralanmış şirketler üzerine yürütülen çalışmada yönetici pozisyonunda olmayan işçilerin hisse sahipli oranının özelleştirme sonrasında yüzde 59 civarından 1999'da yüzde 32'ye inmiştir.

İşçi hisse sahipliği uygulamasına öncülük eden diğer bir yöntem de "tercihe dayalı işçi hisseleri" olarak adlandırılan uygulamadır.

2003'den beri tüm şirketler "işçi hisseleri" düzenlemesi yapabilmektedirler. Bir şirket ya şirketin özkaynak sermayesinin yüzde 10'nundan fazla olmayacak nominal değer sahip olan kendi hisselerini edinebilir veya işçiler için yeni hisseler düzenleyebilir.

Portekiz

Portekiz'deki işçi mali katılım planları çok yüksek göstergelere sahip değildir. En önemli işçi mali katılım biçimi kar paylaşımıdır. Hisse sahipliği uygulaması daha az yaygındır. İşçi mali katılım konusunun geçmişi özellikle 1980'lerin sonu ve 1990'ların ortası arasındaki zaman dilimini kapsayan özelleştirme sürecine dayanmaktadır. Özelleştirmelerin en önemli amaçlarından biri, "Portekiz yurttaşlarının özelleştirilen firmalar sahip olması" şeklinde belirtilmektedir. Günümüzde işçi mali katılımı sık tartışılan bir konu olmaktan çıkmıştır.

Kar paylaşım planları işçi hisse sahipliği planlarına göre daha yaygın olarak tüm işletmelerin yüzde 17'sinde kullanılmaktadır. Bu durum kar paylaşımının vergi kanunu içindeki olumlu konum-

dan ileri gelmektedir. Şirketler için bundan başka olumlu bir vergi karşılığı yoktur. Portekiz'de kar paylaşımına ilişkin daha fazla imtiyazlı koşul yoktur.

Romanya

Romanya'daki en önemli mali katılım biçimi işçi hisse sahipliğidir. Bu uygulama esas olarak 1990'dan sonraki özelleştirme sürecinde, Romanyalı ticari şirketlerinin yüzde 30'u kadarının, Romanya nüfusuna aktarıldığı dönemde ortaya çıkmıştır. Hisseleri alanların çoğu takip eden yıllarda satmıştır. Bu durum, işçilerin hisselerine ne kadar süre daha sahip olacakları ve işçilerin sahiplik haklarını fiili karar verme mekanizmasında nasıl kullanacakları sorularının sorulmasına neden olmuştur. Diğer işçi mali katılım biçimleri kar paylaşımı ve kooperatiflere üyeliktir. Fakat bu uygulamalar Romanya ekonomisinde önemli bir role sahip değildir.

İşçi hisse sahipliğinin ilk uygulamaları komünist rejimin son on yılına (1980'lerin başı) denk gelmektedir ve her bir işçi tarafından satın alınmış olan "ulusal sermayenin toplumsal tarafları" olarak adlandırılan uygulama biçimindedir. İşçilerin parasal katkılarının, Romanya'nın "ulusal sermayesinin" yüzde 30'unu oluşturduğu varsayılmaktaydı. 1990'larda başlayan özelleştirme sürecinde, söz konusu toplam varlıklar, önceden yatırmış oldukları para miktarı karşılığı işçilere geri ödenmiştir. Geri kalan sermaye de takip eden yıllarda özelleştirilmiştir.

1990, 1991 özelleştirme kanunlarıyla birlikte ve takip eden yıllarda işçilerin mali katılımı yeni bir temele oturtulmuştur. Romanyalı ticari şirketlerinin hisselerinin yüzde 30'u kadarı, ücretsiz mülkiyet fişi şeklinde, yerleşik olan nüfusa aktarılmıştır. Hisselerin geriye kalan yüzde 70'i Romanyalı veya Romanyalı olmayan yatırımcılara satılmıştır. Özelleştirme kanunlarının diğer odağı da, özellikle 1994-1995'teki "İİS yöntemi" ("MEBO method: Management Employee Buy-out") olarak adlandırılan idari pozisyonlarda bulunan işçilerin şirket hisselerini satın alması şeklindeki, küçük

işletmeleri için standart zelleştirme süreci olarak tanımlanan yn-temdir.

Kooperatifler, Romanya ekonomisinde 19'uncu yüzyılın ikinci yarısından itibaren yer almaya başlayan bir başka mali katılım uygulamasıdır. Romanya'daki köklü geleneğe rağmen kooperatifler günümüzde artık kayda değer role sahip değildir.

Diğer bir işçi mali katılım biçimi de kar paylaşımıdır. Romanya'daki en yaygın kar paylaşım planı "kazanç paylaşımıdır". Her bir işçi yılsonunda, şirketinin ortalama performansına bağlı olarak ikramiye alır. Alınacak ikramiyenin hesaplaması şirketin net karı üzerinden yapılır.

Slovakya

Slovakya'da halihazırda kullanılmakta olana en önemli mali katılım uygulaması kooperatiflerdir. Ardından işçi hisse sahipliği ve kar paylaşımını gelmektedir.

Slovakya'daki zelleştirme süreci Çekoslavakya'nın dağılmasın- dan önceye dayanmaktadır. Çoğu reform 1993'ten önce uygulan- maya başlamıştır. Fakat sonuçları Çekoslavakya'nın blnmesin- den sonra ortaya çıkmıştır. ek Cumhuriyeti ve Slovakya'da birçok ortak özelliğe rağmen, özelleştirmeler ve sonuçları söz konusu l- kelerde farklı görünümlerde ortaya çıkmıştır.

Kooperatifler mali katılımın özel bir biçimi olarak, Slovak ekonomisinin yalnızca sınırlı bir bölümünde rol almaktadır. ekoslavakya'nın bölünmesinin hemen ertesinde, tüm şirketlerin yüzde 9'unu kooperatifler oluştırmaktaydı ve de kooperatif çek- lindeki şirketlerin çoğu tarım sektöründe yer almaktaydı. Koope- ratiflere ilişkin göstergeler ve oranlar takip eden yıllarda sürekli düşmüş, 2002 yılında tüm şirketlerin içindeki kooperatiflerin ora- nı yüzde 3'e inmiştir. Bu durum, gcsz olan kooperatiflerin pi- yasadan hızlıca çıkışını amaçlayan yeni ve modern bir sistem kur- mayı hedefleyen kooperatiflere ilişkin yapılan yasal düzenlemeye bağlıydı.

Kar paylaşımı da Slovakya'da önemli bir rol oynamamaktadır. Şirket karını hem nakit hem de hisse biçiminde işçilere dağıtmayı mümkün kılan yasal bir düzenleme Slovakya'da mevcut olmasına rağmen, kar paylaşımı Slovak şirketlerinde oldukça nadir olan bir uygulamadır.

Slovenya

Slovenya'da, 1950'de işçinin öz yönetimi uygulamasından başlamak üzere, işçinin hem yönetime hem de mali sürece katılımının köklü bir geçmişi olduğu belirtilmektedir. Katılım uygulamalarının, 1990'lardaki geçiş sürecinden beri devam ettiği vurgulanmaktadır. Sonuç olarak, Slovenya'daki işçi mali katılımına ilişkin güncel göstergelerin, diğer 27 AB ülkesiyle karşılaştırıldığında göreceli de olsa yüksek olduğu ifade edilmektedir. Özelleştirme sürecinde artış gösteren işçi hisse sahipliğine ilişkin göstergelerin, özelleştirmenin sonlanmasından beri düşüş eğiliminde olmasına rağmen, "İşçinin Kara ve Şirket Faaliyetlerinin Sonuçlarına Katılımının Teşviki"ne ilişkin III. raporda hala yüksek seviyede olduğu belirtilmektedir. Kar paylaşım planları yaygın değildir. Kooperatiflere ilişkin göstergeler yaygın değildir ve günümüzde düşüş eğilimindedir. Günümüzde Slovenya'da işçi kooperatifleri neredeyse yok denecek kadar azdır.

İşçi hisse sahipliği, şirketin yüzde 60'ına kadar olan hisselerin işçiler tarafından satın alınmasını mümkün kılan bir uygulama olarak yaşama geçirilmiştir. Şirket içi hisse satın alınmasına ilişkin belirli düzenlemeler ve kitlesel özelleştirme yöntemlerine göre işçiler hisse karşılığı fiş alabilirler. Özelleştirmenin ilk yıllarında, işçi hisse sahipliğinin gerilemesini engellemek amacıyla kayıtlı hisselerin ticaretinin yapılabilirliği sınırlıydı. Yinede kimi işçiler sınırlamalar söz konusu olsa bile hisselerini ilk yıl içinde sattılar. Bu sınırlamanın kaldırılmasından sonra dahi işçi hisse sahipliği oldukça yüksek bir seviyede kaldı. Son yıllarda Meclise konuya ilişkin çok sayıda taslak hazırlanıp teslim edilmesine rağmen, halihazırda işçi mali katılımı üzerine yasal bir düzenleme yoktur.

Yunanistan

Yunanistan'da işçi mali katılımı elverişli bir yasal çerçeve sayesinde 1974'ten beri uygulanırsa bile hala çok yaygın değildir. Ne işçiler nede işverenler veya hükümet tarafından mali katılıma ilişkin farklı bir tavır veya girişim yoktur.

İşçi mali katılımının kimi biçimleri makul vergi düzenlemeleri aracılığıyla 1974'ten beri uygulanmaya çalışılmaktadır. 1980'ler süresince daha ileri girişimler olmuş; 1987'deki kanunlar aracılığıyla işçiler ve şirketler için vergi avantajları yaşama geçirilmiştir. 1990'ların başına kadar, hükümetin ve genel kamuoyunun olumlu tavrı sayesinde mali katılım daha fazla dikkat çekmiştir. Yinede söz konusu tarihten sonra ilgili taraflarca işçi mali katılımını daha ileriye götürmek için herhangi bir eylemde bulunulmamıştır.

Mali katılım göstergeleri üzerine yapılan Cranet araştırması bulguları katılım planlarının oldukça düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Tüm şirketlerin yalnızca yüzde 7'sinde hisse sahipliği ve kar paylaşımı planları uygulanmaktadır. Avrupa Çalışma Koşulları Araştırmasında değerlendirilen son veriler kar paylaşımının oldukça düşük olduğunu (yüzde 7 civarında) işçi hisse sahipliğinin ise çok daha düşük seviyelerde bulunduğunu (yüzde 2 civarında) göstermektedir. Avantajlı vergi düzenlemelerine rağmen, işçi katılımı Yunanistan'da hala düşük seviyededir.

SONUÇ

İşçilerin mali katılımı, Avrupa Birliği genelinde, yasal düzenlemeler aracılığıyla uygulanan bir yöntem olmaktan çok, ülkelerin öznel koşullarına göre planlanıp uygulamaya konulmaktadır.

Mali katılım konusunun özellikle küresel kapitalizmin egemen hale gelmesiyle birlikte daha sık tartışılmaya başlandığı belirtilebilir. Yukarıdaki ülke örneklerinden de anlaşılacağı gibi –Fransa, İngiltere ve İsveç gibi ileri kapitalist ülkeler hariç olmak üzere- kar paylaşımı ve işçilerin şirket hisselerine sahip olması biçimindeki mali katılım uygulamaları, 1990’ların başından itibaren özelleştirmelerin artışıyla birlikte daha sık tartışılır hale gelmiştir.

Mali katılım uygulaması bir yandan piyasa ekonomisini geliştirmeyi diğer yandan da çalışanlara sosyal haklar sağlayarak sistemin yaşayacağı sorunları azaltmayı hedefleyen Avrupa sosyal politikasının ruhuyla uyumlu sayılabilecek bir uygulama görünüştü vermektedir. Diğer yandan mali katılım uygulamasının, işçileri işverene tabi kılma olasılığı olan nitelikleri de göz ardı edilmemelidir. İşçinin kardan pay alması durumunun, aksi yönde zarara da katılması durumunu doğurabileceği de unutulmamalıdır. Süzek (2008: 314) Türkiye’de, kardan pay almanın, esas ücret yerine ikame edilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır:

Kardan pay alma, işletmenin karının bir bölümüne işçinin katılması olanakını sağlayan bir ek ücret biçimidir. Temel ücretin kardan pay alma biçiminde kararlaştırılması mümkün olmamalıdır. Çünkü ücretin sürekli olarak belirli dönemlerde ödenmesi zorunludur. Ücretin ödenmesinin rastlantısal bir biçimde ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan işletmenin kar etmesi olgusuna kadar bekletilmesi mümkün değildir. Nitekim Borçlar Kanununun 323. Maddesinin 2. Fıkrasında “ücretle birlikte kardan bir hisse verilmesi mukavele edilmiş ise” ifadesinin yer alması da bu görüşü destekleyecek niteliktedir.

Kardan pay alma taraflar arasında kabul edildiği takdirde, Borçlar Kanununun adı geçen hükmüne göre, mali durumun öğrenilmesi amacıyla işveren işçiye veya onun yerine iki ta-

rafın veya yargıcın tayin ettiği tarafsız bir kişiye işletmenin karı ve zararı hakkında gerekli bilgiyi vermek ve ilgili hesap defterlerinin incelenmesine izin vermek zorundadır. İşçilere işletmenin kar ve zarar durumu hakkında bilgi verilmesi ve defterlerin incelenmesi yetkisini tanıyan BK 323/2 hükmü nedeniyle ülkemizde kara katılma uygulamalarının yaygınlık kazanmadığı ileri sürülmektedir.

2008'in sonbaharından beri süregelen krizin yarattığı ortamda mali katılım uygulamalarının, işçilerin temel gelirlerinde yapılacak kesintilere birer alternatif olarak sunulması gibi durumlara da dikkat edilmelidir. Ücretten yapılacak kesintilere veya kıdem tazminatının verilmemesi halinde ortaya çıkacak hak kayıplarına karşı, mali katılımın işverenlerce alternatif bir öneri olarak sunulması tehlikesine dikkat edilmeli; kar paylaşımı veya işçi hisse sahipliği gibi planların, işçilerin herhangi bir hak kaybı yaşamadan uygulamaya geçirilmesi için mücadele verilmelidir.

Yukarıda da sözü edildiği gibi, işçileri işverene ve işyerine ciddi anlamda tabi kılma olasılığı da olan mali katılım uygulamalarının felsefesi ve uygulama örnekleri, sendikalar ve konfederasyonlar tarafından akılcı bir şekilde değerlendirilip çözümlendikten sonra konuya ilişkin bir politika veya eylem planı geliştirilmelidir.

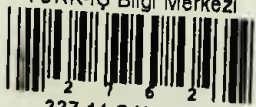
NOTLAR

- 1 1990'ların başından itibaren uygulamaya konulmaya çalışılan yaklaşım, "Katılımcı Yönetim" adı altında, işçilerin katılımı ve endüstriyel demokrasi söylemlerinin yerini almaktadır (Kusumawardoyo, 2006: 140). Diğer bir ifadeyle, katılımcı yönetim ile, işçilerin yönetime katılımı veya özyönetim gibi yaklaşımların hem tarihsel hem de kuramsal bağlamda birbirinden ayrıştığı söylenebilir.
- 2 Katılımcı yönetim, yirminci yüzyılda kimi özellikle Yugoslavya gibi kimi ülkelerde uygulanan "İşçilerin Özyönetimi" uygulamasından hem dönemsel hem de yaklaşım açısından farklılıklar göstermektedir. Katılımcı yönetim anlayışı, özellikle 1990'lı yıllarla yoğunlaşmaya başlayan kamu işletmelerinin dünya çapında özelleştirilmesi ve sosyal devletin işçiler lehine olan kazanımlarının aşındırılmasıyla birlikte daha çok tartışılır hale gelmiştir. İK, KÇ ve TKY gibi yeni yönetsel stratejiler aracılığıyla olduğu gibi, Katılımcı yönetim uygulamaları aracılığıyla işçilerin, işyeri ve işverenle çatışmasız bir çalışma ilişkisi içerisinde yer almaları hedeflenmiştir. Diğer bir ifadeyle, katılımcı yönetimde esas hedefin, işyeri veya daha üst bir düzeyde, işçilerin demokratik bir biçimde yönetime kaulmalarını sağlamaktan çok, işçilerin işyerine ve işveren uyumunu sağlamak olduğu ifade edilebilir. Özyönetim anlayışının ise, hem işyeri hem de işkolu düzeyinde olmak üzere, çalışma ilişkileri içerisinde işçilerin yönetime demokratik bir biçimde katılımını sağlamayı hedeflediği vurgulanmaktadır (Petras ve Velmeyer, 2006). İşçilerin Özyönetimi anlayışının, işçilere karar alma süreçlerinde şu avantajları sağladığı ifade edilmektedir:
 - Neyin kim için üretileceğine karar verilmesi;
 - İstihdamın korunması ve/veya istihdamın artırılması;
 - Ne üretileceği konusunda önceliklerin belirlenmesi;
 - Kimin, neyi, nerede, nasıl elde edeceğinin doğasının belirlenmesi;
 - Toplumsal üretim ve toplumsal kar elde etmenin bir arada şekillenmesi;
 - Fabrika, sektör, ulusal veya uluslararası düzeyde, işçiler arasında dayanışmanın yaratılması;
 - Üretimin toplumsal ilişkilerinin demokratikleştirilmesi (Petras ve Velmeyer, 2006).
- 3 Bu bölümün hazırlanılmasında, www.worker-participation.eu başlıklı internet sayfasından yararlanılmıştır
- 4 Cranet, İnsan Kaynakları politikaları ve uygulamalarına ilişkin uluslararası bir araştırma uygulamasıdır. Özellikle Avrupa'da, farklı ülkelerde emek piyasasına ilişkin durumu –insan kaynakları bakış açısıyla ele almak için- araştıran Cranet uygulamaları yıllık olarak gerçekleştirilmektedir.
- 5 EPOC, Avrupa'da, işletmelerin yönetimine, işletme faaliyetlerinin ekonomik ve sosyal sonuçlarına işçiler ne derece katıldığını bulmayı amaçlamış ve on AB üyesi ülkede (Almanya, Danimarka, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Portekiz) yürütülmüş olan bir araştırmadır (<http://www.eurofound.europa.eu>).

KAYNAKÇA

- "Employee Financial Participation in the EU Countries", <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries>, (Erişim Tarihi: 14.05.2010).
- "Financial Participation", <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/financialparticipation.htm>, (Erişim Tarihi: 15.05.2010).
- "Framework for promoting employee financial participation", http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=COMfinal&an_doc=2002&nu_doc=364, (Erişim Tarihi: 15.05.2010).
- Gould-Williams, J., (2004), "The Effects of HRM Practices on Employee Attitude: The Views of Public Sector Workers", Public Administration, Volume: 82, PP: 63-81.
- Holden, L., (2001), "Employee Involvement and Empowerment in Beardwell", Human Resources Management: A Contemporary Approach, Editor: Len Holden, London.
- Kusumawardoyo, C., L., (2006), "Participative Management: A Viable Approach For Employee's Empowerment", An Exercise In Worldmaking The Institute Of Social Studies Best Student Essays Of 2005/06, PP:140-146, Maaschricht.
- Pendleton, A. ve diğeri, (2001), Employee Share Ownership and Profit-Sharing in the European Union, European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions.
- PEPPER II Report, Promotion of Participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States, Report from the Commision of the European Communities, Brussels, (2006), 08.01.1997/COM(96)697 final, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Petras, J., Veltmeyer, H., (2006), "Worker self-management in historical perspective", <http://libcom.org/library/worker-self-management-in-historical-perspective>, (Erişim Tarihi: 06.07.2010).
- Süzek, S. (2008), İş Hukuku, Beta Yayınları 4. Baskı, İstanbul.

TURK-IŞ Bilgi Merkezi



337.14 SAV 2010