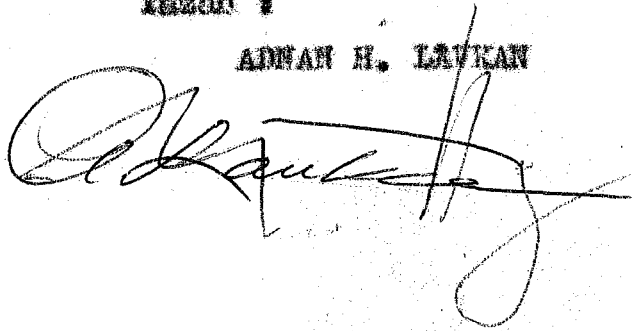


" K R A İ Ş T İ R A K T E O R İ S İ "

Yazar :

ANNAN H. LAUREN

OCAK, 1964

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Annan H. Lauren', is written over the printed name. The signature is highly cursive and extends across the width of the printed name.



" İÇİNDEKİLER "

- BÖLÜM I -

	<u>Sahife</u>
I - İktisadi Sistem Nedir ?	1
II - Liberalizm ve Kâr	3
III - Kapitalizm ve Kâr	7
IV - Sosyalizm ve Kâr	9
V - İktisadi Sistemler ve Anme Politikasındaki son gelişmeler	17

- BÖLÜM 2 -

= KARA İŞTİRAK TEORİSİ =

I - Kâr İştirak Nedir ? Tarifi	25
1 - Kâr İştirak nedir ? Tarifi	25
2 - Müsterek Standartlar	26
II - Kâr İştirak Felsefesi	32
1 - Giriş	32
2 - Kâr İştirak Felsefesinin Toksüllüğü	33
3 -	
i - Paternalizm	33
ii - Sınıf Mücadelesi	34
iii - Kâr İştirak ve Ekonomik Adalet	34
iv - İşveren ve işçinin kâr iştirak felsefesini kabul etmesi halinde ne gibi etkiler beklenebilir	35
III - Kâr İştirak Teorisinin muhtelif memleketlerdeki gelişmesinde mühim merhaleler	37
1 - Fransa	38
2 - Almanya	44
3 - Hollanda	48
4 - İngiltere	49
5 - İtalya	50
6 - İsviçre	50
7 - Amerika Birleşik Devletleri	52

IV -	Kâra İştirak Teorisinin gayeleri	57
V -	Kâra İştirak Teorisine yapılan itirazlar	62
	1 - İşveren Sendikalarının Kâra İştirake yaptıkları itirazlar ve bunların mesnetleri	62
	2 - İşverenlerin Kâra İştirake yaptıkları itirazlar ve bunların mesnetleri	64
	3 - Ekonomistlerin Kâra İştirake yaptıkları itirazlar ve bunların mesnetleri	67
VI -	Kâra İştirakin Sınıfları	72
VII -	Kâra İştirak Planlarının bünyesi	78
VIII -	Kâra İştirakin Organizasyonu	81
	A - Giriş	81
	B - Kâra İştirak Organizasyonunun prensipleri	83
IX -	Kâra İştirakin İdaresi	87
X -	İşletme ve Kâr	89
	A - Giriş	89
	B - İktisadi maddede Kâr	93
	a - Kâr Teorileri	93
	b - İşletme Ekonomisine göre Kâr	94
	c - İşletme ve Kâr ile ilgili diğer meseleler	96
XI -	İşletme hisselerinin tayini	99
XII -	Ücretler ve Kâra İştirak	103
XIII -	Kârdan Ödeme	108
XIV -	Kâra İştirak Teorisinin Muvaffakiyetsizlik Sebepleri	113

- BÖLÜM 3 -

= İŞLETME VE KÂRA İŞTİRAK =

I -	İşletme Organizasyonu, Sevki İdaresi, Ekonomik, Sosyal ve Beşeri Mes'aleleri	116
II -	Kurulduğu Yeri Ekonomisi ve Kâra İştirak	126
III -	Prodaktivite, Maliyetler ve Kâra İştirak	134
	A - Prodaktivite ve Kâra İştirak	134
	B - Maliyetler ve Kâra İştirak	139
IV -	İşsizlik ve Kâra İştirak	146
V -	Gişli İşsizlik ve Kâra İştirak	148
VI -	Kâra İştirak ve Emsallik	152
VII -	KK	

VII -	Kâra İştirak Teorisi ve İşletmenin İşletmeye Hissedar Olabilmesi	159
VIII -	Kâra İştirak Teorisinin İşletmeye Dönmesi Meselesi	162
IX -	Kâra İştirak Teorisi, Millî Ekonomi ve Neticeleri	166

- BÖLÜM 4 -

= KARA İŞTIRAK TATBİKATI =

I -	Kâra İştirak Planları ve Tatbikattan Örnekler	170
	1 - Örnek I	170
	2 - Örnek II	171
	3 - Örnek III	172
II -	Keşif İş Sözleşmeleri ve Kâra İştirak	175
III -	Kâra İştirak Sözleşmesi	184
	Seçilmiş Bibliyografyalar	1-5

* B O L U M

I -

I - İKTİSADİ SİSTEM NEDİR ?

Kâra iştirak teorisi yönünden sınırlarında belirilebilecek bazı mes'eleleri yazıya kavuşturabilmek için bir iktisadî sistem ve onun içindeki mahiyetine kısaca işaret etmeğe zaruret vardır. Milli bir iktisadî sistemin, mahiyetinin ne olabileceği ve bunun küçük bir izahı, dolayısıyla kâra iştirak teorisinin böyle bir sistemdeki yerinin serahatle tesbitinde faydalı olabilecektir.

İktisadî düşünüş tarihinin tekkiki iktisadî sistemlerde bir muvazene "Equilibrium" fikrini ortaya koyacaktır. Genellikle ekonomi, bir oya atılan taş gibi halkaların birbirlerine etki ve itelenmelerile hareketlenir ve nihayet muvazenenin görüldüğü hakikiyete müşahade olunacaktır. F. List'den başlayan karşı tepkiler bunun hakikate pek uymadığı gösterecektir.

İşletmeyi esas alan Marjinalist ekollerin tahlilleri kâfi bulunmayarak bilhassa Kapitalist bir sistemin otomatik bir şekilde işleyemeyeceği ve toplumda noksan bir muvazenemin mevcudiyeti tesbit olmuştur. Keynesian teori, yeni bir düşünün yeni tahlil anahtarlarını vererek, yepyeni bir iktisadî düşünün zaruretini ortaya koymuştur. İşveç ekolü, istihsale matuf ekonomik plân zaruretinden bahisle, iktisadî sistemin daha önceden hazırlanması, plânlanması görüldüğü müddetce etmiştir. İktisadî sistem, taş, su ve muvazene olmaktan çıkarak, istihsal unsurlarının bir makineye ekibi ve çıkışı olarak görülmeye başlanmıştır. İhtiyaçlarının karşılama için, istihsal unsurlarının en rasyonel bir şekilde birleştirilerek, gelirin tevsiî mes'eleleri önem miyet kesbetmiştir.

Ö halde, iktisadî bir sistem, gelişen ve değişen bir toplumdaki muhtelif faktörlerin etkilerinden meydana gelen bir muvazene şekilinde ortaya çıkmaktadır.

Görüldüğü gibi her toplum, istihsal unsurlarının en rasyonel tertibinde en iyi sistemi bulmaya çalışmakta bunun tayin ve geliştirilmesinde de büyük gayretler sarfetmektedir. İktisadî Doktrin (düşünüş) ifadesini mukabil, bir iktisadî sistemin daha ziyade istihsal makinesine giren çıkan tabiiyatının ele aldığı anlaşılacaktır. Neticede iktisadî sistemi bir toplumda yerleşen kaide ve nizamların hey'ati mevcudatı teşkil etmektedir, diyebiliriz.

Bir iktisadî sistemin şumul ve hudutlarını kat'iyetle çizmek çok zordur. Buna bilhassa, muhtelif iktisadî sistemlerin son gelişmelerini de ilâve gerektirir. Ayrıca geliştirmekte bulunan toplumların ekonomilerini yeniden organize etmeleri ile, gelişmiş memleketlerin ekonomilerinin aldığı yeni istikamet ve hedefleri de dikkate alınmak lazımdır.

1
İktisadi düğünlüğün topluma ^{ve} bir iktisadi sisteme etkileri-
nide kabul etmek sorunda bulunuyoruz. Kapitalist bir sistemde ser-
best rekabet, mülkiyet, kâr, fiyat gibi ana unsurları muhtelif ikti-
sadi düğünöcelerinin etkileri ve tatbikat ışığı altında, tröstlerin
teğekkülü, monopollerin doğuşu gibi neticeleri; iktisadi bir sis-
tem içinde yer ve ehemmiyetlerini daraltmış veya değıştirmiştir.
Sosyalizmede de kazanılmayan kârlar ve istisnalar nazariyesi mevcut
bulunmaktadır. Sosyalist sistem istisnaların devlete nazımlan-
mış bir iktisadi sistem içinde tasviye ve kârların devlete dağı-
tılması fikrine istinat ettirilmektedir. Bu mutlak devlet Sosyalizm'in
inanç de hasa tedavileri iç alanın (Kuşgün) teşebbüs orbabının hasa
haklarına ve mülkiyeti kârı iştiraki kabul edilip değıştirildiğı de
malumdur. Devletin tam adil olmasının, merkeziyetçilik ve diğere menfi
etki ve neticelerinin bir değışme zarureti yaratarak, iktisadi düğün-
lüğün sistemlere ve sistemlerinde değışik mekanizmalara sahip olmasına
sebebi teşkil etmektedir.

Yaşayan ve hareket halinde olan bir toplumda gelişme ve de-
vasalı hareketlilik unsuru iktisadi düğünlüğün tedavile hasa yemi esas-
ların iktisadi sistem içine vererek onu da, toplum realitelerine
göre intibakını ve iktisadi sistemin bugünkü toplumlarda ki yaşayan
misallerini meydana getirmektedir.

Bir toplumda takip olunan iktisadi sistemin realitelere göre
ayarlanmış hâli milli iktisadi politikayı gösterdiğini söyleyebiliriz.
İktisadi politika bir topluma intibak ettirilmiş ekonomik sistemin
bunye, şekli ve mahiyetini ifade edecektir.

Kâr iştiraki teorisi bir iktisadi sistem içinde, bilhassa iç
alan ve kapitalin bir hedefe doğru sevkinden, prodaktivite değıştir-
den hareket ederek, vasıfa almakta; aşağıda arsına geliştirmiş sos-
yal, buğeri, ekonomik ve teknik neticeleriyle değeri bir maddesine ola-
rak vasıfa görmektedir.

II - LIBERALİZM ve Kar:

Geniş manada liberalizm, fertlerin kabiliyetlerinin en iyi geliştirilebileceği sosyal, politik, ekonomik bir ortamın yaratılması fikrini olarak kabul edilebilir. Liberalizm'in sosyal, politik, ekonomik hatta kültürel diğer yön'lerinin bulunduğu ve bu tasarımların sen'i olduğu hususunda ittifak eden düşünürlerde vardır.

Dar manada liberalizm, daha ziyade iktisadi bir liberalizmdir. Lonca tahdidine karşı bir reaksiyon olarak meydana geldiği de kabul edilmektedir.

Liberalizm'in 18. yüzyılın ikinci yarısından sonra Fransa'da Fizokratlar ortaya çıktığı kabul olmaktadır. (1). Tabii haklar veya tabii hukukun (Droit Naturel-Natural Law) deşignesi ve en mükemmel bir düzen kuzusuğu fikri burada müldeha edilmiştir, (Laissez Faire-Laissez Passer). Dr. Guesnay ve arkadaşlarının "Tableau Economique" tahlilleri onların ekonomik deşhelerini de göstermektedir. Milli gelir analizleri (National income analysis) ve metodistik ekonomi tahlillerinin bu tabloda ilk defa verildiğine dair kanaate sahip ekonomistlerde vardır. (2). "Tableau Economique" de belirtilen bazı hipotezlerin Karl Marx'ın kapitaline etkisi bulunduğu ve istihsal, istihlak, gelir, harcamalar, tasarruf ve yatırım incelemelerine esaslar verdiği fikrinde olan ekonomistler de vardır. (3) İngiliz ekonomisti Henry Higge (The Physiocrats, London, New York Mac Millan Company 1897 P. 365-371), eserinde bu konu ile ilgili ve tafellatli tahlilleri bulunmaktadır. Fizikatin yanlış kıymet fozlasi yaratılabileceği düşünmesiyle diğer ekonomistlerin bu konuda muhtelif tahliller yapmalarına ve neticelere varmalarına kadar giden diğer mülhia bir yolu da açmıştır. Bugün Zirai veya sinai bir gelişme, kalkınma meselesinin hâlis-baki ilim çevrelerinde mülhakaya edildiği de müşahade olmaktadır. Prodaktivite fikrinin islerini de bu tahliller de rastlamak kabildir.

(1) Dr. Guesnay esney Droit Naturel (Auguste Bocken'ed' Guesnay'se Guesnay) Paris: Jules Feelman and Comp. 1888 P. 359-377.

(2) A.E.E. P. 305-328

(3) K. Marks "Theories of Surplus value" Selections New York International Publishers 1952 P. 71-72 ve J.A. Schuyffter (History of Economic Analysis) N.Y. Oxford University Press 1945 P. 223-243.

Liberalizm'in en mühim temsilcisi güneydeki Adam Smith dir(4). 1776 da neşrettiği "milletlerin servetinin mahiyet ve sebepleri hakkında bir araştırma" (Wealth of Nations) eseri yanlış ekonomik değil sosyolojik tarihi moral ve politik yönlerden de büyük bir değer taşımaktadır.(5). Fert menfaati (Self Interest) bir kör düğüm olmayıp toplum için pek faydalı bir çözümdür. Buna (Utilite) denilecektir. Serbest rekabetin akdaşında,ferdi menfaatin,görünmez bir el tarafından emiyet menfaatlerini yaratıp düzenli tesis edeceği fikri mevcuttur. Neticede;

- 1 - Tam rekabetin tesisi;
- 2 - Monopolilerin asaltılması;
- 3 - Milletler arası rekabetin tesisi, İstisnadır.

A. Smith, Fizokratların aksine Agrarian bir esas yerine, emek (Labour) mahiyet ve istihsalın, milletlerin servet ve refahının esas unsurlarından başlıcalara bulunduğu kanaatinde dir. A. Smith buna istisnaları da kabul etmektedir. Deniz Ticareti için, İngiliz gemilerine ait intiyasların muhafazasına taraftardır. Kıymetin, mübadele ve istihsal kıymeti takdini ile millî gelir ve değerlerin hakiki olarak incele-nerek mukayeselerini, fiyat indekslerini, Merkantilist'lerin külfet pa-ra görüşünün aksini ve mübadele fonksiyonu rolünü belirterek ortaya ait bazı tabhillerde yapmıştır.

Asgari ücret ve nüfus artışına da temassla bazı kıssat ve prensip-leride vaktiye bulunmaktadır. A. Smith'e göre emeğin istihsalınının vushati kadar, prodaktivitesi de artacaktır. O halde, prodaktivite artışı emeğin istihsalınının doğrudanına bağlanmaktadır. Bunun için de pi-yasalara lüzum vardır. A. Smith buradan kapitalin bir ekonomide rolüne temassla prodaktivite dolayısıyla millî refah için, kapitalin bel olması ve emeğin üzerine verilmesinin müdafaa edecektir.

Ücret ve kârla ilgili olarak şöyle düşünmektedir: Ücret, millî ekonominin gelişme, durulması ve inhibitat durmasına bağlı olarak emek arası hasıla istihsalı bir şekilde muvazene olacaktır. Ekonomik gelişme hızı ile nüfus artış nisbetleri arasındaki münasebetler, ücret leri tayin edecektir. "Ücret fenu" teorisini ile Malthus'un nüfus siya-seti münakaşalarına buraya da girecektir. Ancak Adam Smith yatırım yolu ile ekonomik gelişmeyi devam ve hızlandırarak emeğin temassla salın-sı ve yaşama ücreti üstünde bir hisse, gelir almasının mümkün ve doğru olabileceğini düşünmektedir. Kâr ise, mütegebbinin kendi işi ve kapita-lini kendi işine yatırması neticesi olarak kabul edecektir. Faizi, Sığın alınan Kapitalin verilen bir mablag olarak kabul edecektir. Kâr, mütegebbinin nevk ve idare ettiği işinin ve koyduğu Kapitalinin say-dana getirdiği bir fazlalıktır. (6)

(4) The Life of Adam Smith London: Mac Millan and Co. Ltd. 1895.
Inquiry in to the Nature and Causes of the Wealth of the Nations 1776.
(5) Sir Leslie Stephen "History of English Thought in 18 th. Century" 1st edition London: Smith, Elder and Co. 1902 Vol. 2 Page 23
(6) A.S.E. P. 71-75 ve 99. ayrıca Wealth of Nations P. 421.

Bu fark, risk, gayri muayyenlik kapitalizm^{1/2} tarihinde göze alınan tehlike ve zararlar ayrıca iş alanların sevk ve idaresi çabasının da, bir karşılığıdır. Görülüyor ki bugünkü modern işletmecilik ve kâr görüşü ile farklı bulunan kâr anlayışı, faiz hattinin üstünde saf kârı (Pure Profit) işlem görmektedir. İlâve olarak ta kapitalist, tasarruf edenler, yatırımcılar ve sermaye sahipleri gibi hususlarda karanlıktır.

Karl Marx'ın bilhassa Kapitalizm ve Kapitalistleri ele almak suretiyle bu yönde yeni ufuklar açtığı malumdur. Ricardo, nispette azalan randımanlar kanunu ile (Diminishing Returns) kârın nasıl tahdit olunabileceğini ifade ile bu göktdü sermaye karşılığı olan artan maliyetler kanunu esaslarına temas etmiş olmaktadır.

D. Ricardo 1821'te Wien'de İngiliz Ekonomistleri Liberaal okulunun diğer mühim bir simesidir. Kıymet ve Rent nazariyesi (Kıtlık Krantı) Beynelmilel Ticaret Teorisi ile meşhurdur. Piyasa fiyatının en kötü şartlar altında istihcâde bulunanlara göre teşekkül ettiğini ve buna göre arazi sahipleri arasında farklı bir gelir, rant doğduğunu düşünmektedir. Bu toplulukta eşitsizlik ve işsizlik yaratacaktır. Beynelmilel Ticaret bunu belki anlayabilmektedir. (7). "Mükemmelen Faydalar Teorisi". Ricardo, Borun meseleleri ile milyonlar olmasın, İngiliz Parlamentosuna girerek fikirlerinin tathkikata intikaline galemlenmiş bir şahsiyettir.

Ricardo'nun marjinal maliyet ve kıtlık krantı; Von Thünen tarafından pek açık bir şekilde isah edilmiş, ayrıca, işletme kuruluşu yeri ve zamanı fikrinde doğurmuştur.

Ricardo'da kâr, daha ziyade işletme sahibi, müteahhisin geliri mahiyetinde takip edilmekteydi. Anonim Şirketler ve diğer Ticaret Şirketlerinin gelişmesi pek mahabüt mahiyette idi. İşletme Sevk ve idaresinin zararları veya muğlari da kâr içinde müteahhin oluyordu. Faiz, yabancı kapitale risk sebebiyle ödemesi adet halinde idi. (8). Kapitalistin geliri kârı. Kâr, kapitalist'in istihcâle iştiraki nisbetidir. O halde, kapitalist kâr karşılığında kapitalini yatırımcıdır. Ricardo'nun bu görüş ve tahlilleri müteahhin ekonomistlerce tenkit edilmiş ve yeni fikirlerin doğması esaslarına hazırlanmıştır. Faiz ve kâr sebebiyle kapitale verilmesi gereken miktarın tayininde görüş ayrılıkları doğmuş, kapitalin kârının sebepleri ve neticeleriyle, emeğe az bir ücretle tediye edilmişliği ile istihcâle nazariyesinin ve müteahhinlerin homini hazırlanmıştır.

(7) (i) David Ricardo "Principles of Political Economy and Taxation" 1817 3rd. Edition 1821 N.Y.

(ii) J.A. Shumpeter "History of Economic Analysis" N.Y. Oxford University Press 1954. P.469-480 ve devamı.

(8) "A History of Economic Thought" By. Gortton H. Taylor "Harvard University 1960. P.209 "Profit" Economic Growth".

J.B.Say, 1832 de Blom bu Fransız ekonomisti A.Smith'in kitabına en açık bir şekilde yazması, iktisadın bir tanımını vermesi(9) ve tabii mahrepler kavunu ile meghurdur. Tabii mahrepler veya sürüm kavunu, her istihsalik bir talep yaratacağı fikrine istinat etmektedir. J.B.Say Sanayi İnkilâbı ve neticelerini bizzat görmüş bulunmasına rağmen, Sinaî İnkilâbın öncesi olunmasına ve önce işsizlik yaratacağına görüldüğü müdafaa etmiş, Heretlerdeki olduğu neticesinde emeğe olan talebin artışı ve neticede işsizliğin arisessi sonununun doğabileceği kanaatini ishar etmiştir. Para, sakinanın arasında bulunan bir yeg gibidir. Esas malların mallarla mübadelesi hadisesi mevcuttur.(10).

Tabii mahrepler fikri, liberal iktisatçıların bir görüş tarzı olup piyasadaki işsizlik, Heret, faiz, para değeri, farklılaşma ve mes'eleleri, monopoller gibi müdahalelerle birçok değişikliklere müncer olmuştur.

19 uncu eserde, İngilterede Colclon, Bright liderliğini yaptıkları Manchester doktrini ile müfrit bir liberalizm politikasını desteklemişler, bilhassa, bütün devlet müdahalelerinin bu arada gümrüklerin kaldırılmasını istemişlerdir. Daha ziyade, üstelik sınıfına hisseye eden bu doktrin Buğday Vergisini Yokla cemiyetini de (Uaticorn Lange) kurmuştur.

Liberalilerin diğer mühim bir sınıfı da Fredric Bastiat dir. Akademik bir iktisatçı olmayan bir insandır. İktisadî ahenkleri (Harmonie Economique) 1850 de neşrederek liberalilerin önderliğini yapmış, devlet, müdahalelerinin toplumdaki bir takım menfaatler gurubuna hizmet ederek toplum genel menfaatlerinin yok olduğu hususunda temini toplamaş bulunuyordu.

(9)İord. Prof. Dr. B. Z. Sayas "Para Ekonomisi" Cilt I S.172 (İktisat İlmînin taksim ve tanımında Para Ekonomisi)

ii A.G.E. (Merkantilizm'e karşı Reaksiyon, Kişisikler) S. 129-130

(10)A.G.E. S.130 Paragraf.1.

III - KAPİTALİZM ve Kâr :

Kapitalizm'in mahiyetini gereği gibi açıklayabilmek bilhassa kâr yönünden bir tabiiyeti yapabilmek için, kânatimince kârına Sosyalizm'in konması zarurati vardır.

Kapitalizm'in diğer iktisadi sistemlerden ayıran esasları şöylece sıralamak mümkündür.

A - İstihsal vasıtalarının hususi teşebbüs adı altında ve kâr için istihsalde bulunulmasıdır. Yani ferdi teşebbüs, esas olarak alınmaktadır. Kâr için istihsal fikrinin ne gibi tedbirlere uğrayarak günümüzün modern işletmeciliğinin doğduğu hususunda, aşağıdaki bahislerde temas edilerek muhtelif aşılardan incelemeleri yapılmış bulunmaktadır. Ayrıca, kârın iş alanının, emeğin iştiraki teorisi de bu yönden ele alınarak tabii ele alınmıştır.

B - Kapitalist bir sistemde, iktisadi faaliyetler fiat mekanizması ile koordine edilmektedir. Müteşebbisler serbest rekabet şartlarına ve arz-talep hakimiyeti altında kâr zarar etmektedirler. Devlet müdahalesi, en azı bir hadde tatılmaktadır. Sosyalist bir sistemde, devlet mekanizması yerine merkezi bir devlet plânı, emri ile istihsal ve istihlakın miktarlarının tayini esas mevuttur. Ancak, kapitalist bir sistemde, yine devlet tarafından vesile ve idare edilen endüstrilerde vardır. Bu durum saf bir kapitalizm'in mevcut bulunmadığı gördüğünü teyid eder mahiyettedir. Zira Amerika Birleşik Devletlerinin kapitalizm'in tam bir örneği bulunduğuna müteâkir, grublere karşı bazı tedbirler ve fikirlerihisar olunmaktadır. Bunun belki de en mühim sebebi yukarıda belirtilen prensibin, devlet tarafından, birçok sahalara müdahaleleri neticesinde ihlâl edilmiş olmasından naç'et ettiği söylenebilir.

Kapitalist bir sistemde ferdi teşebbüsün ve takip ettiği istikametlerin nazıl düştüğü milli bir abengi ve refahı tevliş eylediği hususunda görüş ve izahlar, farklar arz etmekle beraber, şu noktalar üzerinde bilhassa durulduğu müşahade edilmektedir.

- 1 - Fiat ticaret tahâlatlarını, mübadeleyi geliştirecek toplumdaki optimum refahı sağlar.
- 2 - Fiat, istihsalde de esaslıdır. Bu iyi tertiplerin alınmasını sağlar. Sosyalist hareketler seviyesi, emeğin böylece en münasip ve verimli sahada istihdamını inkârını sağlar.
- 3 - Fiat, toplumdaki çeşitli tahâlatların istihsalin en mükemmelini temin eder.
- 4 - Fiat, gayretleri esaslıya doğru götürmeğe teşvik eder.

ka

Acaba, bu dört gart her zaman tabaklık eder mi? Ford menfaatleri yekûnunun, toplum menfaati bulunduğuna ve devlet müdahalesinin aleyhindeki tutum dolayısıyla, liberal bir doktrinin sonuçlarını bir evvelki kısımda izah ve tesbit etmiş bulunuyoruz. Acaba Ford menfaatleri, toplum yönünden de kârli olabilir mi? Bu nokta kabili münakaşadır. Ford yönünden maliyetler ile toplum yönünden maliyetleri farklı olabileceği gibi Ford kârı toplum kârında başka başka olabilir. O halde, kârın Ford ve toplum yönünden incelenmesi zarureti vardır. Bu sebeple Ford ve toplum menfaatleri çatışmalarını önlemek gayesiyle bir plânla ekonomiye, düzene zaruret hasıl olmaktadır. Fiat teknesiznessi üzerinde de biraz duracak olursak bunun monopollerin çeşitleri, teessüflü ile pekâlâ kurulabileceğini de mübahade fırsatını elde edebiliriz. Kârın bu yönden de incelenmek, nedenlerini bulmakta bir zarurettir. İşveren de bir monopoldür. İş alan (Emek) ücretleri yükselme makine kullanmayı tercih edebilir. Kârın işletme teorisi içinde maliyet ve kârın teşekkülü ile işletme konuları üzerinde uğruna bulunduğu durularak bu gibi meselelerin aşışa kavuşturulmasına çalışıldığı; hangi sanayi kolu, piyasa ve maliyet şartları altında teorinin, tatbikatının işleyebileceği incelenmiştir.

C - Kapitalist sistemde gelirin müsavî olarak dağılmadığı ifade ile buna mukabil sosyalist sistemlerde bir muvazenenin bulunduğu söylenmektedir. Buna münakaşalı noktada muhîm diğer bir hususu da işaret gerektir ki o da, kapitalist bir sistemde çalışılmadan gelir temini buna mukabil sosyalist bir sistemde gelirin tamamen çalışmadan doğabileceği gerçeğidir. Buna rağmen, her iki sistemde de kanaatimizce her iki halin vaknu mümkündür. Sosyal Sigortaların gelişmelerinin ücret kayıplarından mütevellit atıl durularında verdikleri ödnek veya teminatlar buna bir misal olabilir. Farklı prim ve teminat ile bazı garubilerin bulunduklarını sanayi kollarının hissesi fikri ve farklı gelir tevsi de buna ilâve edilebilir.

Gelir farklarının mevcudiyeti mes'eleni muhtelif açılardan incelenerek münakaşa olunabilir. Deniliyor ki gelirlerin müsavatsız bir şekilde dağılışı kapitalist bir sistemde daha belirli olarak meydana gelmektedir. Serbest mülkiyetin cari oluşu bunu daha da şiddetlendirmektedir. Diğer taraftan mülkiyet gelişmeyi teşvik eden bir saktır. Serbest mülkiyet, serbest rekabet ve neticede yatırımı sağlar; şahsi gayret, kabiliyet, keşifler, terakkilerin en müsbet bir istikamette kendi kendine sevki de kabili olabilir. Mülkiyetin iktisadi ehemmiyet ve değeri buradadır. Ancak, mülkiyet kazanılmamış gelirlerin ve bunun mahaurlarını da beraberinde getirmekte olduğu hususu, sosyalistler tarafından incelenmiş ve bilhassa Kapitalin geliri red olunmuştur.

Sosyal Siyaset ilmi, gelir ve sınıflar arası muavazene ile diğer ilgilendiği konularda büyük gayretler sarfederek, toplumdaki muavazenenin manafına ve devamında yani istikamet ve ufukları işaret etmektedir. Buxarla beraber insanlar arasında gelir muavazeti, eğretim, ehliyetler, mevkiler, sebebilerle temin edilmesindeki farklılıklar kaldırılmasında muktedirler. Gelir muavazata mes'alesini daha ziyade gelirin adil bir şekilde tevzi olarak kabul etmekte muktedirler. (11).

IV - SOSYALİZM VE KÂR :

Büyükceleser tarihinde Sosyalizm kadar çok muknakağı edilen ve değişiklikler arzeden bir sistem yoktur denilebilir. Birçok şekillerinin bulunması sebebilerle kat'î bir tarifinin verilmesi pek zordur. İzahlarımız noticemizde tesbit olanağı üzere, yeni istikamet ve mahiyetler altında olduğu görülecektir. Bu sebeple genel esaslar üzerinde durulmak suretille konumuzla ilgili mes'alelerine temas etmeye bilhassa dikkat sarfedilecektir. (12).

Genel olarak sosyalizm, sosyal hayatta sosyal adaletin tesisi ile mülkiyetin ilgasına istinat etmektedir. Ferdlar arasında gelir inkisama emaglin durumuna göre yapılmaktadır. Ama fikir bu olmakla beraber diğer tarifleri ve ifade şekillerinde bulunmaktadır. Mülkiyetin topluma mal edilmesi yani, istihual vasitelerini topluma emaline ve ifaresine vermek şeklinde de anlaşılmaktadır. Bu bir liberal sosyalizm olup, istihlak ise serbesttir. Sosyal Adalet kurullarının ekonominin organizasyon, teşkilâtlandırılmasında kullanılması, yer almaktadır. Ancak Sosyal Adalet anlayış ve prensiplerinin mahiyetinin de çok kat'iyetle açıklanması gerekmektedir. Sosyal adalet, sınıflar arasındaki gelir dağılımını, sosyal muavazenenin mahafazasında hiyaye tedbirleri manasına tanımlanabilir.

Mülkiyetin ilgası manasında bir sosyalizm, totaliter bir mahiyettedir. Fiat, rekabet, ferdi teşebbüs, kapital, kâr eskil tamamen bertaraf edilmiştir. İkinci bir ara görüşte ise, demokratik bir sosyalizmin hakimiyeti fikri mündemirdir.

(11)(i) Sir-Leslie Stephen "History of English Thought in 18th C. 3rd. edition, Vol. 2 London, 1902.

(ii) O. H. Taylor "Philosophical and Economic Theories in Modern Western Civilization" "Economics and Liberalism" Cambridge Mass. Harvard University Press 1935.

(iii) J. A. Schumpeter "History of Economic Analysis" N. Y. Oxford Univ. Press. 1954, Part III Chapter 4, Sec. 2 P. 469-480.

(iv) J. A. Schumpeter "Ten great Economists" Oxford Univ. Press 1951 (Walras, Menger, Böhm, Bawerk, Marshall and others)

(v) T. W. Hutchingson "A Review of Economic Doctrines" 1870-1929 Oxford Clarendon Press 1953.

(12) Prof. Dr. S. Talas "İktisadi Sistemler Semineri" Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (Mart, 18-22, 1963) takrirleri.

Prof. O. H. Taylor'ın da işaret ettiği gibi "Karl Marx'ın en büyük etki ve belkide hizmetlerinden birisi de modern demokratik sosyalizm'in temeli teminlerini hazırlayarak müteakkip ekonomistlerin, toplumlar için en mükemmel feruül ve gereklerin tesbitinde ve yine bunların toplumdaki her sınıfın desteklerinin elde edilebilmesindeki ehemmiyetli yolu açmış bulunmasından dolayıdır." demektedir. (13)

Sosyalizm'in doğuşunda bilhassa Komünizm ayrılığının meydana geldiğini, ilk sosyalizm ile bugünkü sosyalizm arasında büyük farkların bulunduğunu da burada kaydedecek isey eder.

Sosyalizm'in doğuşu ve gelişmesi iki ana grupta mütalâe olunabilir:

4 - Hayalî - Utopik Sosyalizm ve Temsilcileri.

a) S. De Simon 1780-1825 hayalî sosyalistlerden olup sanayileşmenin etkisi altında Fransayı bir Fabrika gibi idare etmek istemiş, emeğin kimseye tahakkükü yoktur. Mutlak bir mülkiyet olmayıp kimse mülkiyeti kabul etmekte beraber, kasınlılaşmış gelirleri ve mirasa ayrılar bulunmaktadırlar. Louis Blanc 1847 de Kapitalizm'in aleyhinde olarak rekabeti red etmiş, rekabetsiz bir ekonominin temeli gayesiyle Millî İşyerleri-Atölyelerinde çalışma yapılması, her bir iş alanına verilen miktarın sonra kârın yine emek gurubuna tevdi olunarak, fazla kârlarında yeni yeni iş yerlerinin tahsisine taraftar bulunuyordu. Charles Fourier (14) de Phalanstère ile toplumun teşkilâtlandırılmasını, istihsalin burada yapılarak, kendi kendisine yeter bir teşebbüs haline getirilmesini, herkesin ihtiyacı karşılandıktan sonra Le Phalanstère den topluma istihsalin geri kalan kısımlara verilmesidir. Charles Fourier, emeği 3/12 , Kapitale 4/12 , enliyet ve maharete 1/12 vermekte olup bu nisbetlerden kapitalin hissesi bugünkü toplumlardaki cari hisselerle yakındır. Böylece kâr/ortadan alınmış olacağı kabul edilmektedir. Preudon, mülkiyeti genel olarak red etmekte beraber, emeğin neticelerini yine emek sahiplerine iadeyi kabul eder. Ferdî Hürriyeti, çalışma hürriyetini tabii hak olarak görür. Kendisine göre, toplumun istikrarlı bir hale getirilmesi için, bir millî banka kurulması, faizsiz ve karşılıksız para verilerek, herkesin istihsal faaliyetlerine iştirakinin teminini düşünmektedir.

(13) O. H. Taylor A. G. E. Sayfa 416(2) Paragraf.

(14) Ord. Prof. Dr. Şükrü Haban "İktisat Doktrinleri Notları" 1919-1940 Gıyem Basınevi, Gâzileğli İstanbul.

Not: - Le Phalanstère 1870 de Godin Guise şehrinde "Familistère de la Guise" adlı bir teahin fabrikasında meydana getirilmiştir. İş alanlarına sadava aksiyonlar verilerek, bidayette bir Kapitalist temeli edilen iş yeri soaradan onlara devir ve idarelerine terk edilmiştir. (Ord. Prof. Dr. Şükrü Haban "İktisat Doktrinleri 1919-40 S. 223.)

B - İngiliz hayali sosyalistlerinden Robert Owen 1771-1858, İngiliz Sosyalizm'inin babası addedilmektedir. R. Owen bir Sanayiçi olup düşüncealarını kendi işyerinde tatbik etmiş, buna girişleri sebebiyle de hayali bir sosyalist olarak kabul edilmiştir. İhtisal emelli kapital yerine emeği himaye etmiş, Kooperatifçilik hareketlerine zemin hazırlamıştır. İhtisale ait fikirlerini İngilterede tatbik olunulması yerine, daha ziyade sosyal düşüncealarının tatbikata girmiş bulunduğu görülmektedir. Nitekim, çocukların himayesi, çalışma şartları ve süreleri, iş emniyeti ve işçi sağlığı ile Sanayilemeden mütevellit emeğin maruz kalabileceği ağır şartların, devlet eliyle düzenlenerek işlâhı bunlara birer misal olabilir.

R. Owen'e göre toplumdaki yapılmaması gereken hususlarla ilgili olarak şunları ifade etmektedir: "Ona göre yapılacak ilk şey kârın ilgasıdır. Kâr arzusu, bütün fenalıkların masterıdır. Bizzatîhâ kâr, maliyet fiyatından fazla olan şeydir. Aynı zamanda ihtisali bir tehlike ve belâdır. Buhranında bir sebebidir. Maliyet fiyatına bir miktar zem olunmasa anlaşılmaz, mahsullü şeyini satın almamakta ve istihlak noktasına yüzünden fenalıklar zahir etmektedir." (Ord. Prof. Şükri Baban "İktisat Doktrinleri Notları" S. 218).

Müteşebbis ile Kapitalistin farklılaşması neticesi, kârın içine faizle girmiş ve liberal ekol tarafından bu konu incelenmiştir. R. Owen, kârın rekabet rejimi ile meydana gelmesi sebebiyle bu mücadele ve neticede husule gelebilecek hasarlara dikkati çekmekte (Rekabet bir harp ise kâr da bir ganimettir.) demektedir.

Sürekli Amortisman, düşük ücret, uzun çalışma süreleri vs. gibi mes'alelerin halli için, iş alan gruplarının grev ve giddet hareketlerine tevessül etmeden sevk ve idareleri, eğitim ve ilim yolu ile mütedil bir tarzda çalışmaya tavsiye etmektedir. R. Owen'in bu görüş ve tutumu mütedil Fabian Demokratik Sosyalizm'inin dogmasına zemin hazırladığı da mülahazada olunmaktadır. (15).

2. Sosyalizm'in Diğer Şekilleri

Sosyalizm'in şekillerinin iki kısımda toplanması kabildir. Bunlar:

- A - Liberal Demokratik Sosyalizm ;
- B - Marksist veya Totaliter Sosyalizm; dir.

A - Liberal Demokratik Sosyalizm Avrupa ve diğer kıt'elardaki Sosyal hareketlerin tehlikeli ve giddetli tutumlarına nakine, daha mütedil ve demokratik bir sosyalizm'in tedrici olarak organize ve plânlaması ile milli politika içine alınmasını hedef tutan, geçmişin teorîbelerinden süzülüp yemi bir mahiyete kavuşturulması istenen çok az sayıda bir topluluk İngilterede Fabian Cemiyetini kurarak geniş bir taraftara sahip olmuşturlar.

(15) (1) "The Fabians and English Socialism" O.H. Taylor (History of Economic Thought 1960 Harvard Uni. P. 417-418)

(2) Fabian Essays in Socialism 1911 Ed. (London Fabian Society 1911) 1948 Ed. (London: George Allen and Unwin Ltd. 1948.)

İngilterede işveren ve işçiler guruplarının iyi teşkilatlanmış bulunması ve sosyal demokratik cereyanların iyi tanzimi, muvaffakiyetin teminlerini kolaylıkla hazırladığı da görülmektedir. Aydın orta sınıfı temsil eden bu cemiyet Sidney, Beatrice Webb ve George Bernard Shaw gibi kimseler tarafından yürütülmektedir. (16). Bununla beraber rasyonel ve demokratik bir devlet sevk-i idaresinin "Ekonomik Faaliyetleri" milli menfaatlere uygun bir şekilde yürütülebilmesi iddiaları biraz tereddütle karşılanmaktadır. Marnett, George Bernard Shaw, Jevon'un değerli müşaheretleri ile bilhassa devlet işletmeleri ve bunların durumlarına ait problemlerin serahate kavuşturulmasında büyük gayretler sarfedilmektedir. (17).

G.D.Shaw, kıymetin marjinal faide teorisi (Marginal Utility Theory of value) ışığında, aile geliri meselesini ele alarak "Family Income" milli gelirin dağılımı müsavatsızlığına incelemekte ve fakir sınıfın himayesi yollarının belirlemektedir. Fabian'lar devletin kamu istihsaline sahip olarak istihsal mallarını ferde tevziini müdafaa etmişlerdir. Bu suretle millileşme hareketi doğmuştur. Mücadele giddet yerine, devletin milli hasıleden adil bir tevzi, bir emniyet sisteminin tesisi düşüncesinin hakimiyeti müşahede edilmektedir. 1900 den sonraki İşçi Partisinin esas undelerindeki gelişmelerin incelenmesi, fevkalade mühim ve faydalı bazı hakikatleri önümüze getirebilir. Bilhassa (emgün) iş alanın teorisi yerine aile teorileri, yardımları, sosyal himayeler iş veren tutumu, işletmeler politikası, kâr ve kârın tevzi politikası ve sistemleri bunlar arasında mikredilebilir.

İngiliz Demokratik Sosyalizm'inin pek kısa sunulan bu anlayışında, işletme kârının ve onu meydana getiren iş alanların anlaşılacağı macalarında bilhassa işletme mülkiyeti meselesinde Sanayi İktisabından bu yana meydana gelen tahavvüller pekâlâ izlenebilir. (18).

Sosyalizm prensibini vermek suretille demokratik sosyalizm'in farklarını kısaca tobarız ettirmeye çalışırsak şu noktalar üzerinde durabiliriz:

- 1 - Genel olarak Sosyalizm'de mülkiyet topluma dayanmaktadır.
- 2 - Gelir bakımından eşitlik vardır.
- 3 - Toplum idaresinde sınıf; bilhassa iş alan sınıfının hakimiyeti esastır.
- 4 - Toplumun İktisadi hayatı merkezi bir idare ve plânla yürütülmektedir.

(16) G.D.Shaw "Economics" (The Intelligent Womens' Guide to Socialism and Capitalism) London: Constable and Co. Ltd. 1930.

(17) A.G.S. S. 417 P.1.

(18) Britton, Crane "English Political Thought in 19 th. Century." Cambridge, Mass. Harvard University Press 1949 Chapter II Sec.1. R.H.S. Crossman "New Fabian Essays" London Turnstile Press, 1952.

Diğer taraftan demokratik sosyalizm'de;

1 - Mülkiyet tamamen topluma, sanıye verilmektedir. Ferdi mülkiyete yer ayrılmaktadır. Devlet ve fert beraberdır. Bu nisbetin biricini diğerinin lehine ve aleyhine olarak müteaddit karma sistemlerin mevcudiyetini mübahede etmek kabildir.

2 - Gelir bakımından eğitim işe, bütün sistemler için bir hayal olmakta devam ettiği hususunda ekseri ekonomistler tarafından, bu şekilde kabul edilmektedir. Gelir alt kademesi ile en üst kademesi arasındaki farklar meselesi, milletler arası olarak gelirlerin dağılışı statistiklerinin incelenmesi suretile hakiki ve yaşayan misallerini ve bunların tarihî trendlerini pekâla tesbitte kabildir. Milli gelirde ücretlerin hisseleri bakımından da farklılaşmayı islemek tabiidir. Sosyalist sistemlerdeki gelir eşitsizliği ve ücret farklılaşması alanına, kapitalist ve muhtelif sistemlerde farkların daha azlığı ciddi dikkat bir nokta olarak görülmektedir. Müterakki vergilerin, bununda ciddi etkilerini kabul zarureti vardır. Kanatimizce asıl mesele gelir farklılaşması değil adil bir gelir tevzidir. Amerika Birleşik Devletlerinde ve diğer garp Devletlerinde mübahede ettiğimiz gibi işletme kârlarını tekrar topluma iade etmekte, bazı ahvalde bunların istimalin vakıf heyetlerinin idaresine terk etmektedirler. Bu, toplumdaki almanın tekrar topluma çevrilmesi, iadesidir.

3 - Demokratik Sosyalizm'de işlenen gruplarının Parlemontalarda temsilî toplu iş Süzleşmelerinin aktinde bir taraf olması, milli ekonomide yapıcı mesuliyet ve vasifaların okadar ileri götürmüş bulunuyor ki bir sınıf hakimiyeti, artık çok zorlukla kabul edilebilmektedir. Siyasi iştirak yanında, işletme idaresini, işletme kârına iştirakte bir hakikat haliindedir. 1914 ten sonra Kanadadan Avrupaya intikal eden işlenimin idarëve iştirak fikri ve tatbikati, kâra iştirak teorisine birleştirilerek, Prodaktivite yüksekliğine ulaşılmıştır. Manafî işlenen Sendikalarının kâra iştirak teorisine yaptıkları karşı itirazlar, kâra iştirak teorisine işveren ve ekonomistlerin daydukları endişe ve tereddütler aşağıda özel bir kısmada incelenerek takdim olmuştur.

4 - İktisadi hayatın merkezi bir plân ve idare tarafından yürütülmesi, pek geniş münakaşalara zemin hazırlanmışsa da Sosyalizm'de ve plânlı bir ekonomi de merkezi bir idare ve plânın mahiyet ve yer i bugün, daha kat'iyetle ayırd edilmiş bulunmaktadır. (19).

Totaliter Sosyalizmde rejit bir plân mevcuttur. İstihsal devletin ön gördüğü yerlerde ve işlerde yapılır. yatırımlar, miktar ve biçimidir. Fiat, rekabet vesaire olmadıgından istihsal, kademe, yer, mi tarları plânda yazılır ve teferruatlıdır. Müstehlik terahh yapmaz. Merkezi otorite bunları tayin eder. Aksaklıklar yine buraca düzeltilir. (20)

(19) G.D.H. Cole " A History of Socialist Thought" Vols.4 London Mac-Millan and Co.Ltd. 1956-1958 Editions.

(20) Gosplan :Prof.Irvin Sobel, Washinton University Seminar on Problems of Manpower planning, Development Utilization, distribution administration. Dept.of State Washington D.C. 18 to Sept. 1962. P.136-141.

Demokratik Sosyalizm'de plânlama ve idaresi, yol göstericidir. Devlet ve ferd yatırımları, ayrı ayrı yaparlar, istihsalde bulunurlar. Fiat ve miktar baysızdır. İstihsal serbesttir. Mülkiyet esası vardır. Ancak, mülkiyet toplumun hayati menfaatleri için kâsamen tahdit olunabilir. Teğebbüs erbabi, müteğebbüs serbest olup kâr saiki ile hareket edebilir. Kâr noktasına biras daha inmek istersek, iki nevi teğebbüsten bahsetmek gerekir. Bunlardan biri Devlet teğebbüsleri ikincisi ise özel teğebbüslerdir.

Bilindiği üzere, Devlet Teğebbüslerinin mahiyetleri pek farklıdır. Fabian Cemiyeti mensuplarına yapılan itirazlardan biri bu nokta üzerinde toplanmakta idi. Devlet teğebbüsleri esasî kâr yerine, emme refahına hizmet az veya hiç kâr almama esasına göre faaliyet gösterdiği, tesisler meydana getirdiği malumdur. Bu gibi teğebbüslerin idaresi ve rentabiliteleri münakaşalı olmakla beraber, sanayileşmekte bulunan memleketlerle sanayileşmiş memleketler bakımından değişik neticeler verebileceğini kabul etmekte lâzımdır.

Özel teğebbüs ise kâr geyesiyle gelişmektedir. Müterekkî vergiler gelirin tevniinde bir muvazene unsuru olarak kullanılmaktadır. Liberal Sosyalizm daha da dar bir sahaya devletin müdahalesini çekerek bir tatbikata gitmektedir. Kapitalist bir sistemin müesseselerine devletin bazı kanallarla etkilerini ifade etmektedir. Meselâ, devlet müdahalesi, bütçe kanalı ile yapılmakta, kooperatifçilik teşvik olunmaktadır. İsveç'teki bu politika, Liberal Sosyalizm'e bir misaldir.

2 - TOTALİTER SOSYALİZM VE KÂR :

A. Smith ve Ricardonun, K. Marks'a tesirle kıymet teorisinin esaslarının tesisinde büyük rolleri olmuştur. Totaliter Sosyalizm in, diğer bir deyişle Marks'ın Sosyalizmi şöylece hatırlanabilir:

- 1 - Ferdi mülkiyet bahis mevzuu değildir. Bununla beraber tatbikat ta ve realitede bu prensibin, insan tabiatına, aykırı oluğu sebebiyle çözüldüğü ve toplumda bir mülkiyetin tesisine gidildiği görülmektedir.

- 2 - Sistemin, felsefesinde tarihi maddedilik prensibide mevcuttur. Yani, yanlış iktisadi hadiselerin toplumun oluşuna etkisi kabul edilmektedir.

- 3 - Sosyal İnkilâbı ve neticesi işveren ve işçiler (Kapitalist ve Emekçi) diye iki gurubun doğuşunu intap etmiştir. İşçilerin istismarı sonucu kapitalistlerin refaha yöneldiklerini ifade ile Kıymet Fazlası Teorisini tesis etmiş bulunaktadır. Karl Marks kendi devrinde Kraliçe Victoria nan iki teb'ası bulunduğunu söyleyerek bu görüşünü bir misalle açıklamış bulunmaktadır. (21)

(21) (i) K. Marks: "Capital, F. Engels (Ed. E. and G. Paul Trans. intro. B. C. H. M. Cole 2 Vols. Everyman's Library J. M. Dent and Sons Ltd. 1957.

(ii) K. Marks, "Theories of Surplus Value" Selections, Trans. N. Y. 1952

(iii) K. Marks and Engels "Communist Manifesto" Harold Laskey (ed. and trans. London: George Allen and Unwin Ltd. 1948.

1848 de J.S.Mill'in "Principles of Political Economy" eseri ile Karl Marx'in İngiltere ile yazışmaları ("The Communist Manifesto"(22) aynı yıllara rastlamakla beraber birbirlerinden ayrı kaleme alınmışlardır. "Pioteryanın sınırlarından başka kaybedecek bir şeyi kalmadığı" fikri üzerine yazılmıştır. Karl Marx'ın uzun bir kariyeri olup 1848 de A.Smith'den sonra, iktisat ilminde en mühim etkileri yaratan meşhur Kapitalini yazmaya başlamıştır. 1867 de ilk ciddi eseri çıkmıştır. Sosyal hadiselerin temellerinde iktisadi hadiselerin bulunduğu görüşü tarihinin meddenciliği ifade etmektedir.

Karl Marx'a göre, kıymet esaslı emek olup kıymet, sarfedilen emekle ölçülür. Emek, ortalama emek, sosyal emektir. Her malın ortalama emek sarfiyatı, miktarı, onun kıymetini tayin eder. Ödenen ücret, sosyal, sosyal, fiziki bir ücret olup nüfus artışı ile ahenkli olarak yine asgari ve fiziki ücrete düşecektir. İş alanların aralarındaki rekabet emeğin bir meta kabulü sebebiyle, sefalet devam edecektir. Faali kıymet, emeğe değil kapitale gitmekte olduğundan Kapital, küçük bir sınıfta toplanarak büyük bir iş alan grubunun doğmasına sebep olacaktır.(23). Karl Marx'a göre, istihsal ve istihlakın mülkiyetin ferden alınarak devlete verilmesi, toplum yararına göre bir tevziin tanzimi esasları müdafaa edilmelidir.(24).

K.Marx'ın Kapitalizm'i geçişteki ve gelecekteki mahiyetleri için tetkikleri onun ayrı bir hususiyetini teşkil etmektedir. K.Marx'ta C-Mal, M-Para, C-İstihlak(C-M-C) formülü cari olup; bu görüşe göre, yakın paranın değeri istihsal değerine dolayısıyla ferdi emeğin değerine bağlanmaktadır. Kapitalist bir sistemde ise, para-Kapital bir kâr gayesiyle yatırıma gidecek M-Para, C-İstihlak malları M' = Para - Kapital meydana gelecektir.(M-C-M'). Emek, M-M' farklı olup, M' daha büyüyecektir. Bu devir devam edecek, kapital büyüyecek ve kâr Bourgeoisie, veya Kapitalist elinde toplanacaktır.

Kapitalizm'in tevziye olumsuzluğu hususu ile ilgili kanaatlerinin tahakkuk etmediği ve saf kapitalizmde büyük tedillere uğrayarak tam rekabet şartlarının cari olmaması gibi sebeplerle başka istihlaklere kaydığını da müşahede ediyoruz. A. Marshall'ında gösterdiği gibi sınıflar teşkilatlanmış, işveren ve işveren sendikaları kurulmuştur. Sınıf hak ve menfaatleri bu kanal ile de nispetlenmektedir.

(22) "The Communist Manifesto-By Harold J.Laski (ed.London:G.Allen and Unwin Ltd.1948)

(23) Karl Burns "A Handbook of Marxism" N.Y. International Publishers Co.,Inc. 1935

(24) Marx Systems of Economic Theory. P.H.Sweezy "The Theory of Capitalist Development" N.Y. Oxford University Press 1942.

Emeğin bir meta olmadığı hususunu anayasalarda ve beynelmilal akıtlarda yer aldığı bugün görülmektedir. Ferdi bir asgari ücret esası yerine aile asgari ücretleri fikri geniş bir tathikat mevcuttur. Bu gün istihsale ücretin intibaki, milli gelirin adil tevzi fikri üzerinde çalışılmaktadır. Kârı iştirak teorisi bu yünden mütalâ edildiginde, iş alanların istihsal ve işleme kârına hatta sev ve idareye iştirakleri ve diğer mesuliyetlerinin fevkalade önemi kendiliğinden ortaya çıkaraktır. İktisadi sistemlerin rejit prensipleri dışındışıveren ve işçilerin ile milli menfaatler yönünden çok mühim yarı ve vazifeleri deha iyi kavranabilir. Aşağıdaki kısımlarda bu konuda bilgi vermek hususunda büyük titizlik gösterilmiş bulunmaktadır.

FAŞİZM VE NASYONAL SOSYALİZM :

Faşizm'i ve Nasyonal Sosyalizm'i Kapitalizm'den ayıran bazı hususiyetlerinin tetkiki suretile kısaca bir tahlilin yapılması faydalıdır. Düşünüş tarihinde araştırmaları ile unsuların bir ittifakin bulunduğu müşahede olmaktadır. Faşizm'de ferdi mülkiyet, piyasa fiyat mekanizması, kâr ve rekabet şartları mevcutsa da devletin geniş çapta işletmeleri kontrol etmesi bir hususiyet teşkil etmektedir. Faşizm'de devlet, planları ile Ekonomiye geniş bir şekilde müdahale etmektedir. Bu sebeple Faşizm'de bir totaliter Kapitalizm hakimiyeti müşahede edilir. Faşizm teşkilâtlanmış meclisi teşekküllere de istinat etmekte ve Devlet içinde de temsil olmaktadır. Bundan dolayı, sendikacılık hareketleri pek mahduttur. Devlet içinde temsil olunan meslece ve teşekkül ve sendikaların hürriyetleri tahdit olmuştur. Faşizm, iktisadi gördüğü siyasi gördüğülerde birleştirilmekte ise de bu iki uç bir aradadır.

Nasyonal Sosyalizm'in Faşizm ile müşterek noktaları bulunmakla beraber değişik hususiyetleri vardır. Sistemin tahlili mevzuumuzu hariçine çıkarmak endişesi ile burada yapılmayacaktır.

KRİSTİYAN SOSYALİZM'i ve SENDİKALİST DOKTRİN :

1890 Bente Katolik ittifakı 12 inci Papanın ilân ettiği sosyal görüş, Kristiyan Sosyalizm'inin bazı Siyasi partilerce benimsenmesi neticesi milli politikalarında intikal etmiştir. Toplumda adalet fikri ile istihsalın adaletle dağıtılması gördüğü hakimdir. Demokratik bir sosyalizm'in ana vazıfları burada da vardır. Sendikalist doktrin, Sendik hürriyeti, Grev ve Lokavt, toplu iş Sözleşmesi ve nihayet parlamentolarda temsil edilebilme hatta, siyasi partilerin tüzüklerine hakimiyeti, Avrupa kıtasındaki ilk gelişme devrelerindeki çetin mücadelelerin yansıması-ına sebep olmuştur. 1900 den sonra İşçi Partisinin politikası buna bir misal olarak gösterilebilir.

+ Üzerinde

V - İKTİSADİ SİSTEMLER VE ANNE POLİTİKASINDAKİ SON GELİŞMELER

İdeolojik ve politik mes'eleler haricinde İktisadi sistemlerin son yıllardaki gelişmelerine ait bir inceleme için ve bilhassa küre iştirak teorisi yönünden faydalı olacağı kanaatine varıldığından, aşağıdaki bilgilerin sunulmasına lüzum hissedilmiştir.

1 - İktisadi Sistemler, hâssaten muhtelit ekonomilerde üyle karışık ve mudil bir seviyeye vasil olmuştur ki Devlet, Üsel Teşebbüs, Kâr, Fiatlar, Harcetler, maliyetler ve para vesaire gibi konuların bir bütün halinde tahlili ve toplanması çok zorlaşmıştır. Ekonomik bir sistemin muayyen bir münasebesinin genişliğine ve dikkine ele alınarak tetkiki olan, sistemle olan münasebetlerini tesbit hususunda bir zaruret haline gelmiştir. Araştırma guruplarının tesisi bu ihtiyaktan doğmuş bulunmaktadır.

2 - İktisadi muvazene, milli refah meseleleri klâsik iktisatçıların görüşlerinden pek ayrı olarak, dinamik bir mahiyete inkişaf etmiş bulunmaktadır. Bilhassa, gelişmekte bulunan ve Ekonomilerini yeniden tanzim eden memleketlerdeki "Ekonomik Gelişme ve Kalkınma" Kapitalist olan bütün sistemlerin esas gayesi olarak belirlemektedir. Elde olunan neticelerin tevzii ise, daha başka sistemlere bağlanmaktadır.

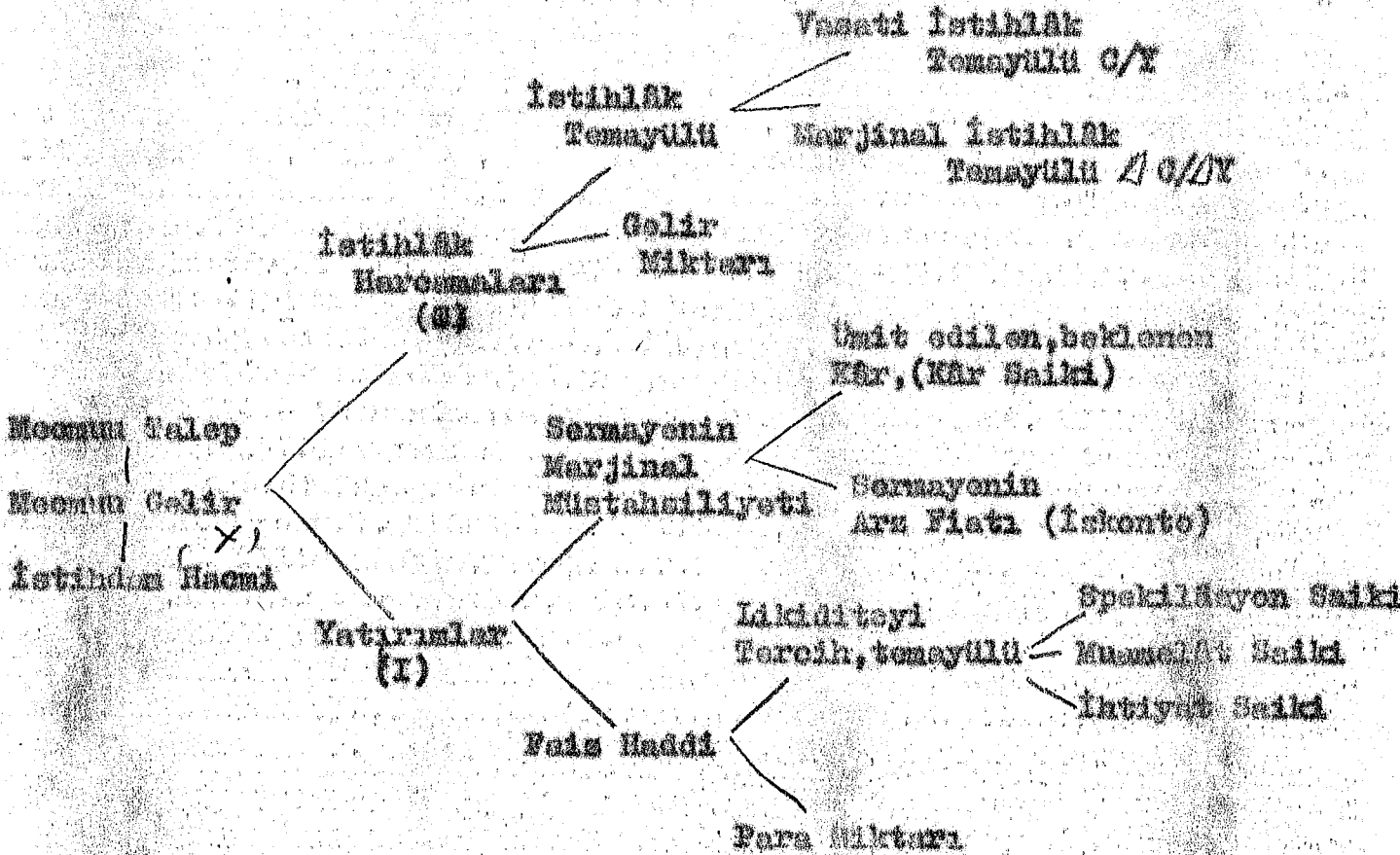
3 - Ekonomik araştırmaların yapılabilmesi istatistiklere dayanmaktadır. Ekonometri gibi yeni şubeler meydana gelmektedir.

4 - Ekonomi; politika, sosyoloji, psikoloji, ahlak gibi konulardan kat'i bir ayırmaya tabi tutularak tetkik olunmaktadır. İktisadi mes'eleler ve sistemler saf ekonomi görüşü ile incelemeğe istenmektedir. Milli Ekonomi, yekân milli istihsal, para miktarı ve tedavili, milli gelir, milli tüketim, harcamalar, tasarruflar, yatırımlar, milli mes'eun talep, fiatlar ve Harcetler, faiz, kâr seviyeleri; istihdam ve işsizlik hâmi, verimli kaynaklar gibi hususlar öne alınmaktadır. Milli bir iktisadi sistem, tercihler ve milli kaynakların en iyi bir şekilde tahsis planlanmasını bu suretle, toplum olarak muhafazası zarureti, refah seviyeleri, teyin kullanılmaktadır. Modern Ekonomik Sistemler, Liberal Sistem de çok derin değişikliğe uğratmıştır. Belki aynı çeyin Kapitalist ve Sosyalist sistemler içinde söylenmesi kabilsen de, burada, biraz tevakkuf etmek ve ihtiyatlı olmak gerektir.

Kapitalist veya Liberal Sistemlerde ; politikaları (Ekonomik, Sosyal, Siyasî vs.) idare edenlerle, iktisatçıların durumlarını anne seviyesinden bir analize tutmak ihtiyacı vardır. Anne için en uygun ekonomik bir politikanın yüksek sevk ve idarecilerce istenilen hedeflere doğru yönetilmesi, onlara yardımcı olarak gelişen iktisatçılara düşen en büyük vasifedir. İktisadi Sistemin bunların ördükleri, bina ettikleride söylenbilir.

Kapitalist, Liberal, Demokratik Sosyalizm v.s. gibi sistemlerde, seçmenlerin durumu en mühim ve büyük önem kazanmış bir konudur. Milli iktisadi sistemin diğer bir iktisadi sistemle rekabet halinde bulunduğu da düşünülecek olursa mesele daha da ehemmiyet kazanacaktır.

Tem istihdamın ve iktisadi muvazenesinin tesisi ve devamında ekonomik bir mekanizmanın mevcut bulunmaması halinin Keynesian Teoriyi ortaya çıkarmak suretile, liberal sistemde olduğu diğer bir durumu daha indirilmiş bulunmaktadır. Keynesian görüş altında kurulan sistemler ve gelişmelerinin kısa bir tahliline girmeden evvel A. Marshall ve Chamberlinian tahlillere temasla; görüşlerini kısaca arzı faydala mütalaca etmekteyiz.



(Ord. Prof. B. Z. Canas
Para Monomisi S. 1029)

- I - Değişmeyen Mutalalar : İşgücü miktarı, kapasitesi, teçhizat miktarı, kalitesi, mevcut teknik, rekabet derecesi, mülkiyetlik arzusu, adetler, emeğin kontrol ve organizasyonundan doğan faydasızlıklar, milli gelir inkisamını tayin eden sosyal yapı)
- II - Müstakil Mutahavvil: İstihlak temayülü, sermayenin marjinal müstahsiliyeti ve faiz haddi.
- III - Sabit Mutahavvillere İstihdam hacmi ve milli gelir.

Tam rekabet şartlarının toplu ekonomisinde tam manasıyla جاری bulunmaması ve bilhassa, kısa ve uzun vadeli ekonomik muvazanelerde bunun gayri kâbil olması, ekonomik sistemlerin tadili neticesinde tevhit ettiği anlaşılmaktadır.

Tam rekabet şartlarının mahiyeti hakkındaki prensipler, reelitede ihlâl olunmakta ve arzda bulunanlarla, talepte bulunanların piyasasındaki durumları değişikliğe uğacer olmaktadır. Doç. Dr. İhsan Ünel'in iktisat kitabının 389 uncu sahifesinde ifade ettiği üzere; "Atomizite şartı süjelerde (Çokluk) ve tecanüslük faktörlerinin mevcudiyetini zaruri kılarken, seyyaliyet şartında süjelerin hareketlerinde serbestlik ile arz ve talebin teallük ettiği malların, emre amade bulunması, faktörlerinin varlığını icap ettirmektedir. Ayrıca, malların emre amade bulundurulması, faktörü bir taraftan vasıf itibarıyla malların mütecanis bulunmasını ve talep edilen miktarların fiatlara tesir icare edenemesi, diğer taraftan piyasalarda tam bir aleniliğin mevcudiyetini ihtiva etmektedir" (25).

A. Marshall, (26) "İktisadın Prensipleri" kitabında sunduğu tam rekabet şartları ki bir evvelki paragrafta takdim olunmuştur; piyasa ekonomisinde değişik şekiller alarak, kapitalizm bahsinde de ifade edildiği üzere monopolleri, Oligopole=Duopole, Monopole, Biletoral sistemleri meydana getirmektedir.

E. H. Chamberlain diğer taraftan, monopolistik rekabeti şöyle anlamaktadır. "Tam rekabet ve monopol ayrı sız şeyler değil, bir piyasa rejiminin muhtelif veçheleridir" (27) Klasik Ekonomistlerle, Neo Ekonomistlerdeki manasından ayrı olarak 1-Monopollerin teşki durumları, onların rekabete uymalarına mani olamadığı, 2-Monopol, piyasanın durumunu da bağlandığı ifade olmaktadır. İşletme esas ve monopolü yerine, piyasa durumu ve şartları tam veya eksik rekabet vaziyeti, friksiyonlar veya yeni işletmelerin bu sahalara girme veya çıkma serbestisi imkânlarının da bağlanmasıdır. Seyyaliyet ve serbestiyet durumlarına göre monopol ve mütecanis müstehlik rantlarını muvazelenendirilebileceğini kabul etdikle beraber uzun vadeli olarak, piyasa; yüksek maliyet, gayri kâfi istihsal ve fiatlar, müşterileri tatmin, yani durumlar meydana getirmektedir ki kendi tabiri ve terimi ile bu bir oligopoli (Oligopoly) durumudur.

(25) İyricar (1) JOHN ROBINSON "Economics of Imperfect Competition" London Mac-Millan and Co. Ltd. 1948

(11) E. H. Chamberlain "The Theory of Monopolistic Competition" Cambridge Mass. Harvard University Press 1933-1948.

(26) A. Marshall "Principles of Economics" 8th. Ed. London Mac-Millan and Co. Ltd. 1922

(27) E. H. Chamberlain A.G.E. xi P. 217-309.

Şüphesiz bir mahiyette kabul edilen bu teorisi, Prof. Schumpeter'in İktisatlar Teorisi ile dinamik bir istikamete yönelttiler. Kapitalizm'de gelişmenin emili kabul olmuştur. Kâr, yeni işletmelerin bu yeni buluşlara intibakına kadar yüksek ve sonra normal hale gelebilecektir. (28).

3 - Ekonomik Sistemlerin otomatik işleyemeyişi sebebiyle Keynesian bir ekonomi görüşü, Lord Keynes ve ekolu tarafından müdafaa olmuştur. (29) Keynes ten evvel, klâsik görüşün ve buna mensup ekonomistlerin zaaflarını ortaya koyan bir diğer iktisatçı da K. Wicksell dir. "1898 Yılında neşrettiği Galdsins und Güterpreise adlı eseri ile, J.M. Keynes ten evvel klâsik görüşün zaaflarını ortaya koymuş bulunuyordu." (30). "Bununla beraber, K. Wicksell in ana düşüncesi 1929-1930 Cihan Ekonomik Krizinden sonra daha çok taraftar toplamıştır. Gerçekten, krizle 2ci Cihan Harbi arasındaki devrede Lindahl, Myrdal, Hammarström, Lundberg, ve Ohlin neşrettikleri eserlerde K. Wicksell in düşüncesini değişik yönlerden işleyerek ve derinleştirerek, İsveç ekolunun iktisadi görüşünü etrafına açıklamış ve tekmül ettirmiş oldukları görülür." (31).

J.M. Keynes in usulî teorisi pek derin ve gayet sağlamdır. Makro, ve mesmuş şekilde ekonomik meseleleri tahlil etmektedir. Bu dev teorinin burada derinliğine bir tetkikinin kabul olamayacağıda aşikârdır. Bununla beraber, kâr ve bilhassa kâra işletmek teorisi bakımından getirdiği yeni istikametlerine temas etmek suretilerle, bugün tatbikata konulmakta veya konulmuş ekonomik sistemlerin, plânların ana meselelerine temasta fayda mütalâa etmekteyiz.

J.M. Keynes in verdiği anahtarlar, günümüz iktisatçılara ve tatbikatçılarına tarafından genişliğine ve derinliğine incelenerek, yeni unsurların ve meselelerin çıkması ve bunların tesbitine münceer olduğu gibi, usulî teori, içinde çeşitli millî, ekonomik politikalar içindeki rollerini ehemmiyetlerini de ortaya koymaktadır.

Nitekim, değerli hocam Ord. Prof. Dr. B.Z. Sanus Para Ekonomisi kitabı sahife 1023, J.M. Keynes in usulî teorisi bahsinde "J.M. Keynes in ortaya attığı fikirlerin Ekonomistler arasında doğurduğu tartışma hareketinde artık bir duraklama göze görülmektedir. Bununla beraber,

-
- (28) J.A. Schumpeter "History of Economic Analysis" N.Y. Oxford Uni. Pr. 19
Page 1065.
(29) John Maynard Keynes "The General Theory of Employment, Interest
and Money" N.Y. Harcourt - Brace and Comp. Inc. 1936.
(30) Ord. Prof. Dr. B.Z. Sanus "K. Wicksell Para Teorisi" S. 1017.
(31) A.G.E. ri S. 1017 Paragraf 7.

yeni teori bazı eksikliklerine rağmen, 20ci asrın iktisadi düşünce-
cesi üzerinde hem nazari hemde tatbiki bakımlardan derin ve gümü-
lü bir tesir iera etmiş ve halende etmektedir. Bu hususu J. Knuff,
Keynes teorisinin zamanımızın bütün iktisadi düşünceğine hükmettiği-
ni ifade etmek suretile tebarüz ettirmiş bulunmaktadır. Gerçekten
J.M. Keynes in iktisadi düşünceesi, modern cemiyetlerin üzerinde bil-
hassa doktrin ve hesesi itibarile, yani tam istihdam doktrini olarak
teorini göstermiştir.* ifadeleri ile meseleye dahada vuzuh vermiş
bulunmaktadır.

Cambridge talobeliğinden hasine ve Bank of England'ın mi-
şavirliği vesifelerine yükselmiş, maliye ve para meselelerinde geniş
bir vukufle çalışarak 1913 te Indian Currency and Finance adlı ana-
litik ve araştırıcı eserini yazmıştır. (32).

Birinci Dünya Savaşından sonra Versailles Sülh Konferansına
İngiliz delegasyonu içinde müşavir olarak bulunmuş Weimar Anayasası
Tasminat hükümlerini tadil edici tavsiyeleri red olmuştur. " The
Economic Consequences of the Peace " adlı kitabında bu tavsiye ve
görüüşlerini açıklamıştır. Bu eserde bilhassa Kapitalist Ekonomik
sistemleri geçmişte hâli hazır durumlarını analiz ederek, umumî tea-
risinin ilk esaslarını burada dercetmiştir. İngiliz ve milletler
arası para teorisi ve politikası üzerinde 1920 ile 1930 yılları
arasında çalışmış İngiliz Depresyonu ve işsizlik meselesi üzerinde
durmuştur. 1930 başlarında " A Treatise on Money " eserini neğretmiş
1936 da da " The General Theory of Employment, Interest and Money "
eserini neğretmiştir. Umumi teorisinin bir kısmı yukarıda verilmiştir.

J.M. Keynes in umumi teorisine İstihdam Teorisi de denilebilir.
Teoride, tam istihdam ve noksan istihdam hallerinde de bir muvazenenin
teessüs edebileceği hususu incelenmekte; işsizlik meselesi inkisam
problemi yerine istihsal problemleri fikri üzerinde durulmaktadır.
Demekki iş arzedenlerle -Ücret Birimi- işverenler arasındaki muvaz-
zene, istihdam ve istihsal en mühim unsurlar haline gelmektedir.
Teoriye göre, inkisam değil istihsal önemlidir. (33)

-
- (32) (i) J.M. Keynes " Indian Currency and Finance " Mac-Millan Co. Ltd. 1913.
(ii) J.M. Keynes " The Economic Consequences of Peace " " " 1920.
(iii) J.M. Keynes " The Economic Consequences of Sterling Parity " N.Y.
Harcourt Press and Co. Inc. 1925 ve " The Economic Consequences of
R. v. Churchill London Land and Woolf 1925.
(iv) J.M. Keynes " Track in Monetary Reform " N.Y. Harcourt, Brace Comp. Inc. 1
(v) J.M. Keynes " A Treatise on Money " " " " " " 1
(vi) J.M. Keynes " The General Theory of Employment interest and Money " 1
(33) Ord. Prof. Dr. B. Z. Sanus " Para Ekonomisi " Sahife 1026 Paragraf 7.

Ayrıca, Marjinalistler inkisam problemini bir teşebbüs çerçevesi içinde mütalâa ediyorlardı. gerçekten bunlar bir taraftan, bir teşebbüsün mütehtliklerin talebini nazara alarak muayyen bir miktar malı nasıl imal ettiğini, diğer taraftanda istihsale iştirak eden unsurlar arasında malların nasıl taksim olunduğunu inceliyordu. İşte bu teori, mahdut Organizasyonlar üzerinde yapılan etütleri gurupe ederek mecmua görüşü tesbit ettiği için Micro-Cosmique dir." J.M.Keynes ise Macro-Cosmique olarak meseleleri incelemektedir." J.M.Keynes in Umumi Teorisi nihayet istihdama (Tam-Noksan) etkileri olabilen hususları bir tasnife tabi tutarak değerlendirmiş bulunmaktadır.

Macro bir tahlilin, klâsik iktisatçılar bakımından mahiyeti üzerinde durulduğu takdirde "Ricardo nun Ekonomik Teorisinde, kıymet, fiyat, mübadele değeri görüşlerinin böyle olmadığı, buna mukabil; nüfus artışı, emek, kapital arzı, mal ve hizmetler istihsalinde bu görüşe bağlanıldığı söylenebilir. (35). Milli Ekonomik bir gelişme; ekilecek arazi ve azalan rantımanlar kanunu; her iş alanın hakiki ücretinin asgari yaşama ücretlerinden daha aşağıya inmesi, nüfusun yaşama ücret seviyelerine göre kontrolü, işalan gıdasının fiyatları istihsalinin marjinal maliyet masraflarının yükselişi, itibari ve hakiki para kıymeti ve ücretler; kâr nisbetlerinin zayıflaması sebebiyle Kapital arzının zayıflaması, milli gelir içinde arazi rantları hissesinin artışı bunlar arasındadır. (36).

Ortodoks iktisatçılar ile Ricardo arasındaki bu farkı tesbitten sonra Malthus'un diğer bir meselesine dikkat etmek istiyoruz. Malthus, milli gelirin büyük bir kısmının tasarruf edilerek tekrar yatırıma gitmediğini, istihlâk harcamalarının çok az bulunduğu endişesine sahiptir. Malthus ün bu görüşü pek şayanı dikkat olup bugün Macro-Economique tahlillerde, harcamalar ve yatırımların büyük ehemmiyeti daha iyi takdir edilmiş bulunmaktadır.

Malthus ün istihsale yatırılan miktarla, gıda istihlâkine yatırılanlar arasındaki bir muvazenenin zaruretine dikkati çekmesinde hayli mühimdir. (37). Aksi halde, fazla istihsal ve az istihlâk belkide bir işsizlik meydana getirebilecektir. Malthus, kapitalist bir sistende, yatırımlar sahasının istihsale tevcihi ve kârla işlere devamlı gidişin neticesi olarak, kârın bir kısmının muhafazası ile bir kısmının harcamasının ve bunda bir arttırılma ve indirilmenin kabul olabileceğini işaretle Kapital kârı ile sermayenin tezayüdüne temasla, işalanların yaşama ücretinin yalnız kısmını hargayabilmesi halincede dikkati çekmektedir.

(35) (i) Ord.Prof.Dr.B.Z.Sanus A.G.E.ri S.1026 Paragraf 8.

(ii) Prof.O.H.Taylor A.G.E. ri Sahife 483.

(36) Prof.Fredrick A.Von Hayek "Profits, Interest and Investment" University of London 1939 P.3-73.

(37) Ord.Prof.Dr.Şukrü Baban "İktisat Doktrinleri" Malthus S.146-163.

Malthus'un düşünemediği ve belkide neticeye götürmediği tasarruflar, yatırım meselesi, Keynes'in parlak zekası ile aydınlatılarak, tasarruflarla yatırımların birbirine eşitliği isbat olmuştur. Tasarruf ile yatırımların eşitliği ve bunun mühafazası, tasarruflardan yapılacak yatırımların kontrolü ile değil aksine yekûn harcamalardaki yatırım miktarına ve mecmu gelire tabi olmakta ferdi tasarruf meyli ve miktarı ile irtibatlandırılmaktadır.

Arzedilen hususlardaki alçalma ve yükselmeler istihdama tesirleri sebebiyle, yatırımı ve kârlarını azaltabileceği gibi diğer sosyal ve Ekonomik neticeleride tevhit edebilecektir.

Keynes teorisinin diğer taraftan Francis Klâsik İktisatçılardan J.B.Say in görüşleri karşısındaki küçük bir tahlili de faydalı olacaktır. J.B.Say'in Tabii Mahreçler Kanunu (Say's Law of Markets) mibadele esasına istinat ettiği malîdir. Kendisi paranın dinamik rolüne pek inanmamaktadır. Her istihsal bir talep yaratır. Bu görüş, mecmu arz ile talebinde aynı şartlar altında bulunduğu esasına bağlanmaktadır ki bu münakaşalı bir noktadır. Bir yandan istihsal için zaruri genel masraflar ile istihsal faaliyetinde bulunmaların, buna iştirak edenlerin gelirleri; diğer taraftan toplumdaki kâfi bir millî gelir ile, istihsal masraflarını karşılayabilecek bir fiyat seviyesi ve kârla karşılanarak muvazelenendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, millî gelir içindeki kâr bölümünün buna müvâzih işletme kârlarınında muvazelenendirilmesi gerekmektedir.

John Baptist Say 'e göre istihsal ile istihlâkin muvazenesizliği uzun vadeli olarak değişebilecek ve istikrar kendiliğinden tekrar doğabilecektir. J.M.Keynes in, iktisadi sistemlerde bilhassa kapitalist bir sistemde otomatik bir muvazene halinin mevcudiyetini ve neticede plâneli ve dinamik bir ekonominin zaruretini fikri; bize bu iki görüş arasındaki büyük farkı açıkça gösterecektir.

Keynes in usulî teorisinin mühim emillerinden birisi de (Sermayenin Marjinal müstahsiliyeti)dir. (The Marginal Efficiency of Capital). " Bu emil, istihsal unsurlarını hepisi sabit kalmasına ve buna mukabil sermayenin bir miktar arttırılmasına ile elde olunabilecek müstahsiliyetin, ilâve kazanç veya kârına istinat etmekte ve asılan randman veya asılan marjinal prodaktivite fikri hakiniyeti görülmektedir. " (38).

"J.M.Keynes'e göre, bir sermayenin Marjinal müstahsiliyeti, o sermayenin münsem bir biriminin limit alınan randmana ile istihsal değeri arasındaki münasebet, başka bir deyişle muayyen bir sermayeden istidadi boyunca, beklenen randmanların aktüel kıymetini o sermayenin arz fiyatına eşit kılan iskenta haddidir. (39).

(38) (1) Joan Robinson "Essays in the Theory of Employment" Mac-Millan Co.Ltd. 1937. P.3-82

(11) O.H.Taylor "History of Economic Thoughts Chapter 17

(39) Ord.Prof.Dr.B.S.Sanus "Para Ekonomisi" Sermayenin Marj. Müstahs. ti. S. 1095

Keynes, beklenen randıman düşüncesi subjektif unsurlarında "Muhakeme, tahmin, teyid, ihtimaller"ide ekonomiyi getirmiştir. Bilindiği üzere piyasadaki mallara olan mecmuu talep (Aggregate Demand)meccuu gelire bağlıdır. Ancak, meccuu gelirin bir kısmı istihlâke gideceği yerde tasarrufa gitmektedir. İşte meccuu taleple meccuu gelirin istihlâk harcamalarına giren payının eşit olması ve bunun gelişmesi, kârların devamı yeni yatırımlarla mümkün olup sermayenin yatırıma da marjinal müstahsililiyetine bağlanmaktadır.

J.M. Keynes, zaman ve risk unsurlarında mütalâa ederek bir evvelki kısımda belirtilen sermayenin marjinal müstahsililiyeti, kazanç ve kâr nispetleri ile ilgili olarak yeni yatırımlardan elde edilecek kârın düşmemesi, ekonomik gelişmede yeni buluş, icat ve istihsal unsurları, işlenen ehliyetleri faktörünün rollerinide keale alarak yavaş ve muntazam bir gelişme ve istikrarlı bir kâr görüştü mütalâe olunmaktadır. Ancak, işletmelerin yeni sermaye talepleri net kârlarına bağlı olacağıda tabiidir. o halde faiz hattı ve diğer sermaye temin masrafları pek mühim bir mahiyet arz etmektedir.

Keynes, küçük faiz teorilerinden ayrılarak ona yeni bir vuzuh vermiştir. Faiz fonu yerine, faiz haddi, cari yatırım haddinin varacağı seviyeyi tayin eden ikinci bir amil olmaktadır. Faiz haddi de yukarıda verilen diagrafda görüleceği üzere, likiditeyi tercih ve para miktarı etkisi altındadır. Likiditeyi tercih ise, spekülasyon, muamele ve ihtiyaç saikine bağlanmaktadır.

Bir yönüne temas etmek ve kısmen incelemek imkânını bulduğumuz usulî teorinin, statik buluşu, hazırlanmış katsayıları ve prensiplerini noksan olduğu ve bilhassa tam istihdamın mutlakta elde edilerek muhafazasının, istihsal kuvvetlerine kötü bir orientasyon verilmesine yol açacağı görüşleri ile tenkit olunmaktadır. (40) Ayrıca, enflasyonist etkileri yönünden de teori, ciddiyetle tahlil olunmaktadır.

Ekonomik düşüncelerin ve muhakemelerinin devam ettiğini gösteren bu çabalarda, milli politika ve onun içinde hizmette bulunan işletmelerin, kârı iştirak teorisinin, nazariyat ve tatbikatına iyice nüfus edebilmeleri gayesile, bu mütevazı girişimiz lüzumlu görülmüştür. Kârı iştirak ve Milli Ekonomi bahsinde ise, mikro meselelerin ele alınmak suretile incelenmesi daha faydalı mütalâe olunmuştur.

B Ö L Ü M 2

- K A B A İ S T İ R A K T E O R İ S İ -

I - KARA İŞTİRAK NEDİR, TARİFİ ?

Kara iştirak , sanayi hayatın bir özelliğini teşkil etmektedir. Kara iştirak Teorisi, Sanayi Ekonomisinin muhtelif dalları ile yakın bir ilgisi bulunmaktadır. İstihsalın artması, Produktivite, milli hasılden adil bir tevzi, sosyal yönünden tüketim gücü ve nihayet emek ile Kapital arasında zıt gibi görünen menfaatleri tevlif edebilme gibi meselelerde münasebettir. Kara iştirak Teorisi, görevi gibi organize ve tatbik edildiği zaman, milli Ekonomisinin ve milli düzenin devamlı gelişmesinde büyük bir rol oynayabilir.

Tarifi.— Kara iştirak Teorisinin muhtelif tarifleri bulunduğu görülmektedir. Bu değişikliklerin ana sebebinin, kanaatinin, kara iştirak Teorisinin Tarihi tekamülünden doğduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, kara iştirak Teorisinin standartları üzerinde de tam bir serahatin tesis edilememiş olmasında bunda rol oynamaktadır.

Konafin, Kara iştirak Teorisi ve tarifleri mevzuunda, dayanışma tatbikat ve değişik standartları bir araya getirebilmek amacı ile Milletler arası bir gayretin lüzumu duyulmuş ve bu maksatla da 1889 yılında Paris'te, "Milletlerarası Kara İştirak Kongresi" toplanarak, bir tarif üzerinde çalışmalarına bulunulmuştur. Tesbit ve kabul edilen tarif 1896, 1896 ve 1897 yıllarında (Milletlerarası Kooperatifçilik Kongrelerinde) kabul edilmiş ve Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere Milletler Cemiası, Belçika, Fransa, Almanya ve diğer memleketlerce kabul olunarak mevzuatları içinde yer almıştır. (1).

Milletlerarası Kara iştirak Kongresince kabul edilen tarif şudur : İşletmenin serbest rızası ile, önceden tesbit edilecek esaslar dairesinde, kârden, muayyen bir hisse alabilmesini sağlayan bir anlaşmadır. (2). Adı geçen Kongresin ayrıca, çalışma hayatında benekli bir düzenin tesisini ve millî mevzuatta bu hususların gözetilmesini de tavsiye olmuştur.

Kara iştirak Teorisinin üzerinde ciddiyetle durulduğunu gösteren ikinci mesele, 1912 yılında "İngiliz Milletler Cemiası" (Kara İştirak ve Müşterek Mülkiyet Komitesinin) raporu teşkil olmaktadır.

(1) Council of Profit Sharing Industries, Akron, Ohio Revised Profit Sharing Manual 1951 P.3

(2) " An Agreement Freely entered into by which the Employee receives a share fixed in advance of the profit" Bulletin del a participation aux Benefices Paris. Tome.IXX, 1897 P.280-282, cited by D.F. Scholoss, Method of Industrial Remuneration London 1892 XVII.

Adı geçen rapor daha ziyade, yukarıda verildiğinin tarifinin tat-
bikat ve teorislerinin ağırlık altında, standartlarının, bir şekli-
lini ihtiva etmektedir. Menkâr raporun giriş kısmında kârın iştirak
terimi "Önceden tesbit edilen ve verilen bir andlaşmaya
göre, işletme kâr tevzi plânı esaslarına ve işletme kârına istinad
etmek üzere, işverenin işalının ücret veya maaşına ilâve ola-
rak tevzi ve üdayacağı miktara, ifade eder" denilmektedir.

Konitenin verildiğinin bu tarifinde kârın iştirakin standart-
larında tarifinin gayret sarfettiği görülmektedir. Buna göre,

1 - (Andlaşma) yalnız hukuki mecburiyetleri değil, ehilki mecburiyetleri de ihtiva etmektedir. İşveren veya işlenen, andlaşmanın tabiki ve yürütülmesi yönünden de bu mesuliyetin altında bulunmaktadır.

2 - (Kârın İştirak Hissesi) ücret ve maaştan ayrı ve ona ilâve olarak, kârdan verilmesi, kâr miktarına bağlanması, gerektir.

3 - (Kâr) İşletmenin net kârına ifade eder. Bu sebeple istinadî teşvik edici prim, bono, mügevik ücret sistemlerinin ted-
yalarını, satış üzerine verilecek komisyonlar, istinadî miktara ve kalitesi gibi hususlara istinad eden bono ve primleri ihtiva etmez.

4 - İşleme tahsis olunan para ödemeleri; (işleme) tarifine girmediği esbabla yapılmamalıdır. ve işletmeye verildiğinin bir karşılığı bulunmalıdır. İşlenen eğer, hisse senedi ve diğer yollarla bir hisse vahiye alıyorsa bu bir kârın iştiraki ifade etmez.

5 - (Kârdan tevziin daha önceden tayini mesalesi) de büyük bir ehemmiyeti haizdir. 1909 Yılı kârın iştirak Kongresince, bu hayati mesalenin üzerinde durularak, kâr miktarının nakdelerinin işveren tarafından işleme verilebileceğinin tayininin tablikalarına işaretle, işletme net kârından işleme verilecek kârın iştirak nisbetinin önceden tesbitinin lüzumuna ve miktarı ile nisbet arasındaki farkın dikkate alınması zarureti üzerinde de hassasiyetle durulmaktadır. Meselâ, bir işletmede, net kârdan tevzi edilecek miktar işveren tayin olursa bu kârın iştirak değildir. Kârın iştirak anlayışı, doğrudan net kârdan ne nisbette işleme dağıtım yapılacağından önceden tesbitini ifade etmektedir.

6 - Ayrıca, işalının kârın hissesi ve buna iştirak nisbetine göre alınacağı yardım veya hissesinin işalılarının, ehliyet, ücret-maaş gibi durumlarına göre iştirak nisbetinin farklılaşması lüzumuna işaretle; bazı gruplar lehine değişiklik nisbetlerinin kullanılmasında tavsiye olunmaktadır.

7 - Kâra iştirakin bütün işlemleri kapsamı şartı üzerinde de durulmakta ve muayyen bir grup için kâra iştirakin tesisi fikri reddolunmaktadır. Tavsiye edilen miktar, gelinen işlemlerin % 75 dir. (3).

İyveren, işlemler münasebetleri, yani insanî münasebetler yönünden sanayi inkişafının tek işletmecilik esası olarak kabul ettiği kâr felsefesi genişletilerek, sevki idare ile işletmedeki insan unsurunun mükemmel bir şekilde ve işletme gayelerine, ve faaliyet istikametlerine tevcihindeki çabalarından ve sonuçlarından birisi de şüphesizki, kâra iştirak teorisi olmuştur. Muvaffakiyetliliklerine rağmen en mükemmel şekilde olmasına gayret edilerek, sanayi hayatında ve bilhassa işletme içinde müsbet ve tesirli bir rol oynayabilmesine dikkat sarfedilmektedir. Bu çabalardan mühim olan diğer birisi de A.B.D.deki "Kâra İştiraki tatbik eden Sanayiler Cemiyeti" dir. (Council of Profit Sharing Industries, Ohio) (4). Meskâr Cemiyet, kâra iştirak fikrini yeniden ele alarak tatbikatı takip ve müşterek standartları tesbit etmekte, bu sahadaki gelişmelerde ayak tutmaktadır. Bilhassa birinci ve ikinci Dünya Savaşları arasındaki dönemde ve ikinci Dünya Savaşından sonraki durumlarda kâra iştirak teorisi tatbikatına ve fikrini hızlandırma işinde rolü pek mühimdir.

Kâra iştirakin bir tarifini vermek mevzuundaki çabalarında bazı plânların ve tatbikatın kâra iştirak anlayış ve teorisini hericinde bırakabilmesi endişelerinin hakim bulunduğu da müşahade edilmektedir. Bu husustan kâra iştirak teorisinin tatbikatına tedleyen hukuki, sosyal, mali ve Sosyalik mevzuatın mevcudiyetinden bunların bir ayarlanmaya tabi tutulmamasından neşet ettiği söylenebilir.

Adı geçen Cemiyet, kâra iştiraki, işletmenin bütünü itibarıyla olan kârları (Prosperity) istinaden ferdi veya grup esasına göre müted ödemelerden ayrı, özel, değişebilen bir ödemeyi bütün işlemlerin eden bir prosedür, olarak görmektedir. (5)

(3) (1) Mr. Anson William Honery Secretary of Labour Co. Partnership Association of G. Britain 1913. Henry Hold and. Comp. N. Y. C. H. VII P. 4

(ii) Bulletin de La Participation aux Bénéfices Paris 1897 P. 221

(4) The Councils of Profit Sharing Industries Cemiyeti 1947 kâra iştiraki tatbik eden işletmeler tarafından kurulmuş olup bunlar tarafın finansce edilmektedir.

(5) (i) C. Conby Balderson "Profit Sharing for wage Earners" P. 4, 197

(ii) Lyle W. Cooper "Profit Sharing-Encyclopedia of Social Science Vol. 7 P. 487.

Verilen bu tarifin, kârı iştirak teorisi ve tatbikatını tamamen kapsayamaması endişesinin mevcut olduğunda anlaşılmaktadır. Nitekim, cemiyetin sekreteri Dr. Robert H. Hartman, işlemin önceden tesbit kılınacak esaslara göre, kârdan hisse alabilmesinde kârı iştirak addedilebileceğini kabul etmekte ve kârı iştirakin kat'i bir tarifi yerine, genel standartlarının tayininin muvafık olduğu kanaatini ihtar etmektedir. (6).

Kârı iştirakin geliştirilmesi üzerinde ciddiyetle durulmasını gösteren diğer mühim çalışmaların 1938 yılına isabet ettiğini söyleyebiliriz. Senatör Arthur Vanderberg başkanlığında mali komisyon, Amerika Birleşik Devletlerinde serbest teşebbüs ve Kapitalizm'in desteklenmesi fikri ile, kârı iştirak teorisinin yeniden ele alınarak bunda, Federal hükümet politikasının esaslarını tesbitle, tavsiyelerde bulunması sikredilebilir. 1938 de "Profit Sharing and Possibilities of Incentive Taxation" adlı 610 sayılı rapor muhteviyatı üzerinde diğer bölümlerde durulacaklarda kârı iştirakin tarifi ile ilgili görüşlerin buraya alınması taraftarından uygun görülmüştür.

Arthur Vanderberg komitesinin de tarifin, mahiyet ve standartları üzerinde çok fazla hassasiyet gösterdiği ve bazı tereddütlerinde mevcudiyeti göze çarpmaktadır. Bilhassa, ücret-maaş eslemleri dışında, net kârdan bir dağıtım yapılması o plânın kârı iştirak mahiyetinde addedilemeyeceği hususu, kat'iyetle tartışılmakta ve işletme net kârına göre dağıtımın, önceden tayin edilecek bir nisbete istinada zaruretli müdafaa olunmaktadır. (7).

Raporun (Kârı iştirak, genel olarak işletmede işçileriyle anlaşarak muayyen bir devrede, net kârdan belirli nisbette bir hisse verilmesi) dir. (İşçilere verilecek miktarı tayin edecek nisbet veya hesaplama şekli, ayrıca tayin ve beyan edilebilir.)

Ara ettiğimiz tarif geniş bir tatbikat sahası bulmaktadır. Şimdi muhtemalden, kârı iştirakin tarifi ve mahiyeti diğer bölümlerde de tetkik olunarak tatbikat ışığı altında daha da zarafete kavuşturulmasına çalışılacaktır. (8)

- (6) Robert H. Hartman "Profit Sharing" Surplus Record, Jan. 1948, P. 2.
(7) Senate Report "Survey of Experience in Profit Sharing and possibilities of Incentive taxation" Report 610-P. 57.
(8) A.G.B. P. 4. Ordway Tread and Henry G. Metcalf " Personnel Administration" Third Ed. P. 115.

12 - MÜŞTEREK STANDARTLAR :

Bir evvelki kısımda kâra iştirak'e ait bir tarifin verilmesinin zorluğuna temas etmiştik. Bu kısımda ise daha ziyade kâra iştirake ait müşterek standartları, millîleşme arzusu tabiiyatında inceleyerek tahkim etmeye ve mesuleye veyahut vermeye çalışacağız.

a - İlk ve mühim standart "Kâra iştirak nisbetinin önceden tayinidir. Meşhur iktisatçılardan C.C. Baldwinin "Profit Share and Wage Earners" adlı kitabında, kâra iştirak teorisinin ve tabiiyat standartlarının belkide en mühim unsurunu, işletmenin mahiyetteki bir plânının mes'uliyet tarihi ile kâra iştirak nisbetinin önceden tayini olduğunu, ifade etmektedir. İngiliz Miller Cemiası, kâra iştirak ve müşterek mülkiyet cemiyetinin 1920 raporunda, kârın önceden tevaininin farazla edileceği zaruretini üzerinde ciddiyetle durulmaktadır. Encyclopaedia Britannica Vol. 13 2,598 de kâra iştirak, "Alkâalilerin, daha önceden tevhit eyledikleri bir hisselerin kârından alınması, şeklinde ifade bulmaktadır. Burada diğer mühim bir noktaya da işaret gerekmektedir. O da kâra iştirak sisteminin prim-bono sistemleridir. Bu nokta iler de genişliğine ve derinliğine ele alınarak incelenecektir. Memnûn, tevhit ettilmeyi zaruri görüldüğünde mes'ule, kâra iştirakin işletme net kârına ve işletmenin bütününe iştirak ettiği, buna mukabil, prim-bono sistemlerinin ise zaman zaman zararını, kalite, istihsal standartları gibi ferdi bir mahiyete ve produktiviteye iştirak etmektedir. Diğer farklı bir hususta kâra iştirakte bir devre, bir istihsal devresi prensipleri hakikiyetinin bulunmadığıdır. (9).

b - İkinci Standart, kâra iştirakin işletme kârına hesabtan net kâra iştirak ettirilmesi zaruretidir. Bu standart ve kâra iştirak plânlarına ait prensipler, aşağıdaki hususlarda tafsilatla incelenmiştir. (10).

c - Bir anlaşmanın mevdukiyetidir. İşveren veya sendikası ile işçiler veya sendikaları arasında ihtiyari olarak bir anlaşmanın yapılması gerektir. Kâra iştirakin mecburi veya ihtiyari tabiiyatına ait bir tarihçe kitabımızda verilmiş bulunmaktadır.

(9) A.W. Burritt "Profit Sharing and its Principles and Practice" P.4. Dept. of Labour Library, U.S.A.

(10) In National Industrial Conference Board of U.S.A. "Profit Sharing Studies" No. 211 P.10.

Mülkiyeti hain olan husus, mecburi bir tabiiyetle bilhassa, devlet tarafından mevzuat kanalı ile tabiiyetin teferruatına girilmeden, ana standartları teminine inhisar ettirileceği halidir. Devlet, kâra iştirakin hangi sanayilerde ve ne maddiyette tabiiyet olabileceğini teferruatı ile tayin edileceği teşkilat, para ve insan meselesi ve aynı zamanda sınırlı işletmelerin bunu takip edebileceği hakvetlerine bağlıdır. Daha ziyade ikinci yol yani ihtiyari bir tabiiyet yolu tercih edilmiştir. Kâra iştirakin sanayinin kendisi tarafından meydana getirilerek geliştirileceği ve ona hizmet etmesi limit olmaktadır. Bu sebeple milletler arası mahiyette ki anlaşma standartta ihtiyari bir prensibe istinat ettirildiği de görülmektedir.

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı, diğer taraftan, kâra iştirakin mutlaka "ihtiyari olması gerektiği" savmaktadır. (11).

Ayrıca, İngiliz Milletler Cemiasında kâra iştiraki ulgterek mülkiyetle birlikte mütalea olduğundan ihtiyari mahiyetini muhafaza etmekte buna mukabil, Venezuela, Şili, İspaniya da kâra iştirak teorisi Kanunla tabiiyete sokulduğundan mecburi bir karakter arz etmektedir. Bununla beraber, gerek ihtiyari ve gerekse mecburi bir tabiiyet şekli kabul edilse in noticada, bir anlaşmanın mevcudiyeti sarurətini kabul etmek gerekmektedir.

4 - Kâra İştirak ve Kollektif Ücret Men'alesi
Birmingham Üniversitesi Profesörlerinden F. Sargent Florence (12) kâra iştiraki kolektif bir ücret olarak ve işletmenin istih-sal ettiği mal ve hizmetlerin piyasa değerlerini, fiyat yoluyla artarak net kârın yükselmesi şeklinde teselli ettiğini ileri sürmek suretille, kolektif bir ücret mahiyeti taşıdığına iddia etmektedir.

Bu itiraz, kanaatinizce, şu noktalar önüne sürülmesi suretille red olunabilir. Kâra iştirak anlayışı, teknik manada fazla kârı ele almakta ve onu tevai etmektedir. Ayrıca, kâra iştirak ücretten ziyade milli refahın geliştirilebilmesi imkânlarını araştırmaktadır. Kanunlarda, ücretle kârda ayrı parçılara tabii olup, sosyal, hukuki mali, kanunlar iki unsuru ayrı parçılara tabii tutmaktadır. Milli gelirden de bu iki unsur farklı bir işleme ve role tabidir.

(11) International Labour Review Vol. XXII, No. 6, Dec. 1950.

(12) " " " " Vol. XXVII, No. 6, Dec. 1950

x yapılacak bir

Yukarıda arzettiğimiz hususata hüliken edersenek şu noktalar altında meseleyi toplamak habildir.

i - İyveren veya sevki idarece kârın bir plân veya mü-lâzım esaslarına göre tevai zaruretâ vardır.

ii - Kârın istinat edeceği nisbet, veya tevai esaslarının daha evvelden tayin edilmesi gerektir.

iii - Dağıtılacak kâr, işletmenin kazancına istinat etme-lidir.

iv - İş alanlara verilecek miktarın, ücret ve maaşlardan ayrı ve bunlardan müstakil bir mahiyettedir.

e - Kârta iştirak yemlis işalan gruplarının birisini istinad etmeyecek genel bir mahiyet arz etmektedir. "Bu husus-la ilgili bilgi" Kârta İştirak Tevbiyatının Nev'i ve Esasları" bahsinde verilmiştir.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtında bu konu ile ilgili Standartlar şöyle görülmektedir: Kârta iştirak:

i - Net Kârden işalanlara muntazam hismeleri veya yar-damları sağlamak;

ii - İşalanların çoğunluğunu kapsamak;

iii - İşalanlara kârden verilecek hisse nisbet veya for-mülleri iyveren tarafından kolayca tadil edilememek;

iv - Kârden verilecek miktar nakul bir ücretin içinde mütalea olumak ;

icap eder. (11).

II - KARA İŞTİRAK FELSEFESİ :

1 - GİRİŞ :

Kara İştirak Teorisinin Felsefesi, pek geniş sahalara kadar yayılabilen bir vüs'at arz etmektedir. Kara İştirak, İşletmenin gelişme gücünün hakiki olduğu bir seviyeye çıkarılarak ona yeni bir diğer değerlendirme imkânı daha vaat etmektedir. Bu, kârden hisse alma ve onu muhtelif şekillerde değerlendirebilmedir. Hergeçenden önce şunu kabul etmek mecburiyetindeyiz ki, evet, bir meta değildir. Bu görüşün bugünün sosyal politikasının esasınıda teşkil ettiğini cesaretle söyleyebiliriz. Milli Sosyal hareketin bu anlayışa göre her memleketlerde teşkil aldığına tesbit etmekte mümkündür.

Karşısında , İnsan bulunmaktadır. Şunun mudiligi ve gerekli yerinin muhafaza ve temini hususunda hepimizce büyük vazife ve mes'uliyetler düğmektedir. İşletme içinde insan ile İşveren arasında telifi zıt gibi görünen menfaatlerin ve anlayış farklarının iyi bir yol ve istikamette desteklemenin; kara iştirak teorisi ile daha mümkün bir hale getirilebileceği ve dolayısıyla umumî menfaatlere daha tesirli etkileri olabileceği kanaati ihbar olmaktadır. İşletmeye , İşvereni mi himaye yerine müşterek bir gayenin vücut bulmasında acaba kara iştirak teorisi hizmet görerek Hürriyet ve Demokrasi anlayışa içinde daha müreffeh günlere gitmek kabül olabilecektir mi ?

Watt'ın buharı makineyi tatbik ederek meydana gelen Sanai İnkilâp ve onun yarattığı kârı hedef tutan felsefesini bugün kabul etmek mümkündür mü ? İşletmenin, İşvereni'nin mutlak emrinde olması ve kârına iştirak edememesi temin edilen iptidai malsana, makine ve istihsal vasıtaları ile onun iş yerinde gelişmek mecburiyetinde bulunan küçük emsal, lonca temsilcileri; işletmenin kâr ve varlığının bir parçası ve sebebi olması imkânları ile karga karga ya getirilmemesi imkânları bugün kara iştirak teorisi ile mümkün olamaz mı ?

1944 Philadelphia Charter'ı, insanın yaşayabileceği en iyi bir teorisi mutlak olması ve kabiliyetlerini en iyi bir şekilde geliştirebilecek , meslek ve maharetleri kazanarak , refah kavuşturulmasına hedef tutmaktadır ? Milletlerarası Gelişme Teşkilatının Anayasasının birinci maddesi de yine , "Bir yarıdaki fakirlik diğer yerlerdeki refah için bir tehlikedir" prensibini müdafaa etmektedir ?

Kâra iştirak Felsefesinin dini ve ahlâki duygularla irtibatlı olmadığını da kaydetmek mecburiyetindeyiz. Mesale yarı ve dikine incelendiğinde bu hususunun varit olduğu, kolaylıkla görülebilecektir. Kâra iştirak, insanı ale alayak onu değerlendirmeyi ve bu suretle doğabilecek diğer sosyal, ekonomik, psikolojik davaları halle saymaktadır. "Kendini onun yerine koy" veya "İşneyi kendine, güvâldızı başkasına batır" sözlerinin koramelerini fiilen tatbiki koymada gâlib-maktadır, müsterek sor, müsterek sevinç ve nimeti de; işbirliği, mukadderat birliğini de savunmaktadır.

Emeninin filozoflarından ve kâra iştirak mütehaselelerinden Dr. Robert S. Hartman şöyle söylemektedir: "Bana göre kâra iştirak ekonomik bir teoriden de başka birşeydir. O bir felsefedir ki Avrupa kıtasında iltimal edilmiştir. Onun doğru ve emenin anlayışına göre, basit olarak tatbiki gerektir."... "Böylece, suni sınıfların farklılaşması ve menialarının yumuşatılarak, Sosyal Siyasetin Tatbikatında, daha kolaylaştırılması kabül olup; birçok (iş) lerde yok edilebilir." (14) .

Ahlâk anlayışı, yardım görüşü ve sosyal mecburiyetler gibi yollardan ayrılan kâra iştirak, insani münasebetlerin keşfi, geliştirilmesi, işbirliğinin tesis ve devamı gibi hayati meseleleride içine almaktadır. İnsanın, her iki işveren ve işveren olarak, daima daha mükemmeli ve gerçeği yapacağına inanan teori kâra iştiraktır.

2 - KARA İŞTIRAK FELSEFESİNİN TAYANLARI :

İ - Paternalizm : Sanayileşmenin ilk devirlerinde kârın yegâne unsur olduğunu kabul edebiliriz. Ücret anlayışı hâricinde verilecek miktarların mahiyeti ve şeklinin mübâhâ- ma kabildir. Bunlar, yatacak yer, yiyecek veya hayır mahiyetinde ahlâki mecburiyetlerden doğan yardım şekillerini ihtiva ettiği söylenebilir. İnsan Faktörünün uzun yallardan sonra, ehemmiyeti ve sanayide ki büyük rolü kabul olunarak teşkilâtlandırma ile fikir birliğine varmak yolu açılmış ve nihayet sınıdan almas değil ona veren ve ona iştirak eden, mukadderat birliğine varan bir görüşe gelinmiş bulunmaktadır. Paternalist bir Ekonomik görüşün insan faktörünü temin edecek bir çıkar yol olmadığı hususunda birçok iktisatçı bugün ıktisak etmektedir. (14).

(14) Golden S. Clifton and Harold J. Sullenberg " Paternalism Was no Solution for dissatisfaction of Workers" 1955. Dept. of Labour Library, Washington D.C.

ii - SINIF MÜCADELESİ :

İşveren ve İşalmanın hüsnuniyet ve anlayışına mülkes bir vasatın yaratılması hususundaki gubaların uzun bir tarihçesi vardır. Burada tafarruata girmeden birbirleriyle zıt gibi görülen işveren ve işalen politikalarının ayrı ve müsterek gayelere tevcihi mümkün olmasını diye düşünmemis kabildir. Kolektif İş Akitleri yoluna Kâra İştiraki de getirmek, iki tarafa bir istikamette sevk etmekte kabili olamaz mı ? İşte Kâra İştirak bu iki grup arasında ve onları işletme ve Millî menfaatlerin en uygun gördüğü hedeflere götürebilen bir yeldur. Kâra İştirak, işalmanın hayatiyet ve vekarını, çalıışma değerini tanımaktadır. Müsterek hedeflere sahip olabilmek için işalmanın haklarını tanımaktadır. Kâra İştirakte, işletmeye ait olma, onun parçası bulunma fikri hakimdir. Belki bunların en mühim kanunlarının radikal değişikliklere son verme, inanca, görme, anlama inkıhlarına bağlanmasıdır.

Sanayi Psikolojisi seviyesinden de Kâra İştirak mühim rol oynayabilir. Kanunlarının, sanayi hayatta teassis etmiş ve devam edegelmis bazı örf ve adet, mübet ve anlayış yolu ile millî menfaatler istikametine yeniden çevrilmede mühim rol oynayabilir.

Gerek Kapitalist ve gerekse Sosyalist ve nihayet mühtelit Ekonomik sistemlerde insanın, işalen olarak konulduğu şartlar içindeki durumu ve meselelerine tek bir görüşün hakimiyetinden kurtulunarak, herşey olan fikri ve bunları tatbikatına Kâra İştirakin tesin edeceği hususunda kanunlar ve limitler bugün gittikçe artmaktadır.

iii - KARA İŞTİRAK VE EKONOMİK ADALET :

Kâra İştirakin siklet merkezini, Ekonomik Adaletin (Economic Justice) teşkil ettiğini söylemek acaba yanlış mıdır ? Kâra İştirak anlayışı ve bilhassa Ekonomik Adaletin ne olduğu hususundaki görüş ve tutumları teşbit ve çevreleyebilmenin ne kadar zor bir mesele olduğunu kabul etmek zorundayız.

Ekonomik Adalet ise muhtelif Ekonomik sınıflar arasında (Economic Classes) hak ve mecburiyetlerin tesisidir. Cemiyet içindeki hayat tarzının muhtelif organlar arasında iyi ve açık bir şekilde tesis ve tanzimi, ahengin mevcudiyeti Ekonomik Adaletin kendisidir. (15). "Ekonomik Adalet, medeni veya ceza Kanunu veya Anayasada tesbit edilmiş hüküm ve şartlara göre değil, onları da tadil edebilecek ve eğer gerekirse ekonomik şartlara intibak ettirecek bir ikili kuvvete sahiptir."

IV - İŞVERENİN VE İŞALANIN KARA İSTIRAK FELSEFESİNİN KABUL ETMELİSİNDE NE GİBİ MÜSBEH ETKİLER BEKLENERİZ?

Bu etkileri iki grupta toplamak kabildir:

- a - Sanayi Psikolojisi Yönünden etkiler,
- b - İstihsal ve Sendikacılık yönünden etkiler,

a - Sanayi Psikolojisi yönünden etkileri : Yaşanılan sınıai atmosferin işalan gurupları ve sendikalarına şiddetle tesir ettiği, politikalarında tadiller meydana getirdiği realitesi bugün tatbikat sahasında müşahade edilmektedir. (16). Sanayi hayat ve onun unsurlarından biri olan insan ve psikolojik durumu, toplum tarafından ele alınarak üzerine eğilmektedir. Sınıai psikoloji uzmanları, mahalli, bölgevi ve milli komite, komisyon ve kurullarda aynı konu, Çalışma Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı gibi alakalı Bakanlıklar da hassasiyetle üzerinde durulmaktadır.

Bizim temas etmek istediğimiz asıl mesele, daha ziyade işalanın psikolojisi ve onun etkilerini çalışma hayatında ve kara istirak teorisinde rolü ve etkileridir.

Kara istirak Teorisinin bilhassa işalanın daima iş alan kalması, grup şartları içinde yaşaması mecburiyetlerini vazeden toplumlarda ve gelişmekte bulunan, ekonomilerini yeniden tanzim eden memleketlerdeki mevcut şartların ışığı altında mütealef edecek olursak, büyük değerini ve psikolojik müsbet etkisini derhal tesbit etmek kabildir. Bununla beraber, beklenen, ümit edilen psikolojik düaenin yaratılması ve bunun devamı da fevkalade zor ve uzun vadeli çalışmaları icap ettirdiğini; senelerin yarattığı psikolojik ferdi ve toplum zihniyetleri ile mücadele olduğunuda unutmamak gerekir:

(15) Willmott-Francis B. "A Philosophy of Production" London 1950 P. 12-26.

(16) Prof. H.S. Harkaldy "The Sprit of Industrial Relations" P. 75-76

Bundan Devletin de, İşveren ve İşçiler, Sendikalarının olduğu kadar vasıfının bulunduğu kanısın. Bu vasıfa bilhassa Eğitim ve Öğretim olarak ortaya çıkmaktadır. O halde, İşveren ve İşçilerin görevlerini tanımlanması ve Psikolojilerinin müsterek hale ifrazının ciddiyeti belirlemektedir. İşte bu nokta da kâra iştirak teorisi vasıfa alınır. Kanısınca, İşveren ve İşçilerin müsterek çabalarının yanında birleşmeleri, psikolojik tutumlarını bu yeni teorinin anlayışına göre tanımlanmaları ve bunun değeri açıkça belirlemektedir. Sınai psikolojisi ile ilgili olarak 1955 yılı Mayıs 15 inde Bombay da toplanan "Sınai İşletmeler İşverenleri Konfederasyonu" nun 22 ci senelik toplantısında Çalışma Bakanı Sayın Şhri Khandubhai Desai nin sözlerini burada kaydetmek istiyoruz:

" ... İşçilerin sınıf farklılaşmasının ve iktisadlarını hal ettiklerini kabul ediyoruz. Ancak, İşverenlerinde bir ayınada kendilerine güyle bir bakıp ne yapabileceklerini görmeleri gerektir. Yeniden kendilerine şekil vermede, guruplaşma yerine onlarla olınada yeniden öğrenmek mecburiyetindedirler. Üsal Sektöründe bu meclikette İşçilerin meculiyet hisleri, tutumları kadar, meculiyetleri bulunmaktadırlar. "

b - İstihsal ve Sendikacılık Yönlünden etkileri : Kâra iştirakin müsterek çalışma fikri (Teamwork), işletme içinde komitelerin kurulmasını vesairenin organizasyonu, müsterek çalışabilme imkânlarını, bir mecburiyet haline de getirmektedir. Çalışma hayatının bütün şartlarını ve meselelerini, müsterek bir ma sa etrafında analizi kabil olup, en mühim de işçilerin , yine işçiler tarafından mesele ve davalarını dinlenip çözülebilmesi bir itimadın doğabilmesidir. Aynı mütalacalar güphesiz ki işveren içinde varittir. Grev veya Lokavt gibi mücedale silâhlarına mürcuaatın, en sona bırakılacağına kabul etmek yanlıg olmayabilir. Sendikaların, bilhassa İşçiler Sendikalarının Çalışma hayatı ile yakın ilişkileri , işletmede kâra iştirak faaliyetlerini işçileri yeni bir eğitim ve öğretim imkânlarının sağlanmasında temin edebilir. İstihsaldeki itimat hevesinin büyük ehemmiyetini burada tekrar işaretle fayda vardır.

O Halde, kâra iştirakin istihsal yönünden müsbet etkileri yanında, aklıki yönden de bir mecburiyetler gurubunun ortaya çıkarmaktadır. İşçiler Sendikalarının fonksiyonlarının bu suretle azaldığı fikrine karşılık, kâra iştirakin yalnız iş alanı değil işveren Sendikalarının vasıfa ve meculiyetlerini daha da arttırdığı ve bilhassa küçük ve ferdi davaların hallini bünyesinden çıkardıkları komite, komisyon, vesaireye veya iş mahkemelerine bırakarak ana politikalar üzerinde çalışabilme imkânlarını bahsettiğini söyleyebiliriz.

III - KARA İŞTİRAK TEORİSİNİN MÜHTELİF MAMELEKETLERDEKİ GELİŞİMİNİN KURUM MÜHTELİFLERİ :

Kara İştirak Teorisinin mühtelif memleketlerde takip ettiği seyri takdimden önce, ehemmiyetine lüzmi bulduğumuz birkaç noktaya teması ilümlü görülmektedir.

Kara İştirakin tarifi ve felsefesi bahislerinde de tebarüz ettirilmeye çalışıldığı gibi, gelişme seyri de bilhassa, hayati prensipler bakımından serahatle takibi büyük zorluklar arzedecektir. Bununla beraber, mevcut doküman ve imkânlar içinde kara İştirak Teorisinin gelişme seyri de izlenmesine, azami dikkat sarfedilecektir. Çabalarımızın ne kadar zor olduğu hususunu tebarüz bakımından şu noktaya kaydetmek istiyoruz. Meselâ, kara İştirak kârda mı, net kârda mı, kâr doğmadan evvel tesbit kalınacak bir nisbet üzerinden mi veya kâr veya net kârın tesbitini müteakkip ihtiyari veya mecburi bir tevsi ve neticede bir hak mı, bir ihssanı gibi çetin ve karışık meselelerle temas halinde bulunacağız.

Daha ziyade net kârın tesbitini müteakkip bir nisbetin gösterilmesi bazı şart ve şekillerde tesis edilecek bir İştirak ve yeni meselelerinde halli sarureti içinde kalınacaktır. Üzerine eğilmek istediğimiz diğer bir nokta da, kara İştirak ve müsterek mülkiyet meselesidir. Malika olduğu üzere kara İştirak Teorisinin, müsterek mülkiyetinde temin edilecek bir şekilde formüle edilmesi pekâlâ kabildir. Ancak, müsterek mülkiyet fikrinin, iktisadi düşüncelerin gelişmesi incelendiğinde, ana hatları itibarıyla tesbiti kabildir. İngilterede John S. Mill ve diğer İktisatçıların R. Owen'in "Kooperatif İhtisat İşletmeleri" Kapitalizm den Sosyalizm'e, müsterek mülkiyet fikrine gidişleri izlenebilir. Bunlara ayrıca, Fredric Demson Murrice, John Malcolm, Ludlow, Henry Vansittart Mill isimlerinde ilâve olunabilir. Biz, Kooperatifçilik ve müsterek mülkiyetin takip ettiği yoldan ayrı, bugünkü kara İştirak ve teorisi üzerinde durmaya çalışacağız. (17).

Esasen, kara İştirak teorisi bu gidiş de içine girerek bugün, onuda tamamlayıcı ve şekil verici bir yönde arz etmektedir. (18).

(17) Mesela Bilgi için lütfen 1885 te İngilterede Labour Co-partnership Association olarak tesis edilen ve bugün "Industrial Co-partnership Association" neşriyatına müracaat ediniz.

(18) William Wallace "Co-partnership" London S. 12

Nitekim müsterek mülkiyetin, daha genel bir manası ve gayesi bulunmasına mukabil, kâra iştirak, ferdin işletmeye ve onun ekonomik gayelerine ve neticelerine iştirakini sağlayan çok değişik bir mahiyette bulunduğu hususu "Industrial Co-partnership Association"ın 1919 da verdiği bu konuda ilgili tariflere müraعاتla tesbitte kabilirdir.

1 - FRANSA

Fransada kâra iştirak ile ilgili olarak 1671 de Balıkçılık kolunda tatbik olunmak üzere nesredilen "Uses and Customs of the Sea" Denizlerden istifade ve usulleri adlı eser de bugün dahi kabul ve tatbik edilen bazı esasların vassıfında-
da anlaşılmaktadır. (18) . Rapor da , modern manada tatbik edilen kâra iştirak her limandaki o devrin Balıkçıları içinde tatbik yeri bulunmakta idi. Bu daha ziyade kâra değil istihsale iştirakti. (Product Sharing). Kârın tevsiinden evvel , zaruri masraflar olarak balığa çıkış, rıhtım masrafları, gemide fazla geliştirilen işalanların ücretleri, balık sepeti ve ağı masrafları, aydınlatma, yakıt ve yağlama vasaire gibi diğer umumî masrafları ve balık satıgından mesul olan gemi sahibine % 5 civarında bir gelir tahsis olunurdu. Fevkalâde zamanlarda , gemi kâfi balıkçı ile temamlamak üzere alınacaklarada , % 1,5 Belediye Vergisi düşürülürdü. Gemi tayfasına ayrıca sefer boyunca yiyecek ve içecek verilir, sefer dönüğünde de bir balık sepeti dolusu balıkla parasma verilirdi.

Munafik , Dieppe Fécamp ve Cayeux 'da yapılan balıkçılık daha ziyade (Au Loti) esasına göre yani, şu kadar nispeti gemi sahibine veya işverene, şu kadarı tayfaya, şukadarıda balık ağı vasaire masraflarına ayrılırdı.

Diğer bir tatbikatta, Granville (Normandy) de de St. Pierre ve Miquelonda (Cod Fishing) de görülmektedir. Umumî masraflar indirildikten sonra gemi sahibine borçlu olanlara üçte bir, işe giderken avans alanlara beşte bir ödenirdi. Bilhassa hissedenden üçte bir alacaklar , seyyahatin verimli olmasında en fazla menfaati bulunurlardı.

(19) M. Albert Fremont Secretary of the French Profit Sharing Society. " Société pour L'Etude de la participation aux Bénéfices " New Edition 1912. Paris Librairie Chaix 20 Rue. Bergere.

Aşağıda verilecek misal, hem bir ücretli hemde bir kârın iştirak teşkil etmektedir. Tablo "Profit Sharing and Labour Co-partnership 1914, Board of Trade of Labour Statistics" P.111 Appendix A. alınmıştır.

Kaptan	-	Ayda 140 Şilling ve kârın %4 Hisse,
2 ci Kaptan ve Baş Çarkçı	-	" 140 " ve " %2 " ,
Tunlayıcı ve Ayarıcı	-	" 96 " ve Her mil başına Brüt İstihsalin % 4 ü.
Ağ Sanircisi	-	" 92 " Her mil başına Brüt İstihsalin "% 3" ü,
Tayfa	-	" 87,6 " " " " " " %2 ü ,
Tayfa Yardımcısı	-	" 47,6 " " " " " " %1 ü ,
Çocuklar	-	" 22. " " " " " " % 0,5 ,
Zel Çarkçı	-	" 103,6 " " " " " " % 3 ,
Çarkçı	-	" 87,6 " " " " " " % 2 ,

Fransada, modern manada kârın iştirakinin 1842 de Maison Leclair of Paris tarafından hazırlanmış kabul edilmektedir. Kârın iştirak müessesinin Avrupada babası ünvanını alan Edme-Jean Le Claire Paris stili ev dekoratörü ve boyacı idi. 1800de Paris gelmiş 1812 de işletmesini kurmuştur. 1840 da tam ehliyetli 300 işçisi vardı. 1860 da kârın iştiraki tathike başlamış, 1872 deki ölümüne kadar bu uğurda çalışmıştır. (20). Maison Le Claire; Stinson, R. Owen nin te-siri altında kaldığı söylenmektedir. Napoleon harplerinde kârın iştirak tathikatını teşvik ettiği ifade olmaktadır. (21).

(20) "Profit Sharing and Incentive Taxation" Report 610. P.70-72.

(21) H.P. Gilman "Divident to Labour" P.335-346.

Fransız Parlamentosunda ilk defa kâra iştirakin iş hukukunu mevzuatı içinde yer almasını sağlayacak teklif Mayıs 1879'da M. Loroche-Joubert tarafından yapılmıştır. (22). Adı geçen sata göre, kâra iştirak okadar mühim ve hayati bir meseledir ki mecburî olarak tatbikinde ısrar etmelidir. Yine konusuna göre Devlet, Bakanlıklar, Komünalar, Demiryolları, Nafia gibi Sektörlerde anlaşmalar yolu ile tatbiki usulüdür.

İkinci mühim hukuki hareket Mart, 1882'ye isabet etmektedir. M. Loroche-Joubert Kanun tasarısının daha daraltılmış bir şekli "Proposition Ballue", olarak bilinen maruf tekliftir. M. Ballue, kâra iştirakin, her sanayi kolunda tatbik etme ve usullerini vazetmek yarına, gerek işveren ve gerek işçilerin serbestçe kendi iş kollarında ve işyerlerinde bunun tatbikini beraberce tanzim etmelerini teklif etmekte idi. Neticede parlamentoda bir komisyon kurularak iki kanun tasarısı incelenmiş, ikinci tasarının daha makul olduğu kanaatine varılarak birincisi red olunmuştur. M. Ballue tasarısının devlet işletmelerinde tatbikinin muvafık ve kabul olabileceği tezini müdafaa etmiştir. Diğer bir kanun tasarısı da, Temmuz, 1888'de M. Floquet tarafından, 1881 yılından beri yaptığı araştırmalarının bir neticesini ifade eder şekilde ortaya koymuş, Paris Belediye Meclisi tarafından ve Nafia İşlerinde İşçilerin ve İşverenlerin yaptıkları iş-ahitlerinde kâra iştirakin de yer almasını savunmuştur. (23). Bilhassa işçilerin, işverenlerin istihsal kayıtlarına ve kâra kontrol ederek menfi bir durum yaratmalarına önlemek üzere bu mesuliyet ve karşılıklı vazifeler, tasarıda açıkça gösterilmiştir. (24). Neticede, Parlamentoda kâfi rey alınmayan bu tasarıda muvaffak olunmamıştır. Bunun en önemli sebeplerinden birisi, kâra iştirakin kooperatifler içinde onun bir paygüsü olarak kabul eden bir görüşün kuvvetle tezahüründen dolayıdır.

Müteakip yıllarda üç yeni kanun tasarısının daha hazırlanmış ve anlaşılmaktadır. Birincisi Fransız Parlamentosunun birinci devresinde, 1891'de M. Graux ve arkadaşlarının aşgari 2 İngiliz Lirası değerinde ve hisse senedi ihraç etmiş işletmelerde tatbik edilecek kâra iştirak imkânının teminini derpiş eden tasarı, müşterek mülkiyeti ve aynı zamanda işçilerin umumî heyet toplantılarına katılma ve temsil edilme imkânlarında anlaşılmakta idi.

(22) "La Participation aux Bénéfices" Paris, 1898 Arthur Rousseau
14 Rue Soufflot.

(23) "Profit Sharing and Labour Co-partnership" Sec. 1-2

(24) A.S.E. Section 3-4.

İkinci Tasarı, aynı devre ve tarihlerde M. Godin tarafından hazırlanarak, Parlamente'ye sunulmuştur. Tasarı daha geniş tutulmuş: 1, İşletmelerin işletmeye hissedar olabilmeleri teşvik edilmiş, 2, makul bir kâra iştirak tadbikata tavsiye olunmuştur. Bu maksatla bir İngilizlikarısından daha küçük hisse senedi ihraçı ile İşletmelerin İşletme Sermayesine de iştirakleri temin olunarak bazı intiyaslarda kendilerine verilmiştir. (25) .

Üçüncü kanun tasarısı yine aynı devre ve tarihte Fransız Parlamente'suna, M. Guilleme't tarafından sunulmuş yitilerce mebus tarafından desteklenmiştir. M. Leroche-Joubert ve M. Ballus tasarılarının esaslarına da ihtiva eden bilhassa Devlet Nafia İşlerinde çalısın işletmelerin kâra iştirakini mecburi olarak temin etmeye amir hükümleri muhtevi idi. Bu mühim hükümlerinden birisi şüphesiz ki devletin sahibi bulunduğu Deniz tezgâhlarında ve Fabrikalarında kâra iştirakin tadbik mecburiyetiydi. " Tasarının Parlamente'de tasdikini müteakkip Devlet her işletme Atölye ve Fabrikasında üç seneden fazla çalısın işletmeler için kâra iştiraki tadbikle mükellefti. Tadbikat, Ticaret Mahkeme Reislerinin tayin edilecek mütehassısların işletme kâra iştirak komitelerinin kurulduğu yerlerde , onlarla işbirliği halinde, kontrol edilecekti. Devlet İşletmelerinde, istihsal edilen ve satıya arz edilmeyen mallardan mütevellit kârın tesbiti, en yakın ve mügâbih özel bir İşletmenin durumu nazarı itibare alınarak tesbit kalınırmaktaydı. Devlet bu müteyesseleri yapmak ve neticeleri açıklamakla mükellefti. Ancak Ticaret Mahkemesi Reisliğince de ve Mütehassıslar tarafından yeniden inceleme yapılması ve sonuçların tesbiti her zaman kabil idi.

Özel Sektörde ihtiva etmek üzere, Özel İşletmelerin kâra iştiraki mecburi olarak tadbikini tasarruf eden ikinci kanun tasarısı 1892 de M. Naquet tarafından hazırlanarak Meclise getirilmiş , bilhassa, A.Ş. de tadbiki müdafaa olunmuştur. M. Naquet , Anonim Şirketlerdeki tadbikatin , diğer İşletmeleri ve İşverenlerini teşvik ederek, verimi , umumî kârı, İşletme menfaatlerini daha da geliştirecek İşletmeler arası rekabet sebebiyle kâra iştirak tadbikatının sunulmuş genişlemek mecburiyetinde kalacağına inanmaktaydı.

(25) La Participation aux Bénéfices: Guide Pratique 1912 Paris, P. 113 .

Adı geçen kanunun birinci maddesi Ticari Şirketlerin kârını şöyle tesbit etmekteydi. Kârın tevziinde, birinci paragraf %5 inihiyyat olarak tefrikini; ikinci paragraf, Şirket mukavelesine göre ve %10 u aşmamak üzere, İdare meclisi reis ve Başkanlarına ve murakiplarına; Üçüncü paragraf ise müteakkip kârın esasî %6 sının sermaye veya hissedarlara; eğer arzu edilirse bir miktarda ihtiyata ayrılmalara kabildir. Dördüncü paragrafta ise %6 dan geri kalan miktarın, sermaye ve emek arasında taksimine mütedair emir hükümler mevcuttur. Madde 2 de ise iş alanın herbirinin alabileceği miktarın hesabı gösterilmiş ve her mali yıl sonunda çalıştığı saat miktarına göre bir taksim de düğünlmüştü. Yani ücret farklılaşması, ehliyet, istihsal gibi endurları kaale alınmıştır. Madde 3 te de ayrıca şirketin kârından, pay vermesi yerine, iş alanların, çalıştıkları saatlerde bir azaltılmanın imkânı da bahşedilmişti. Yani, para yerine çalışma sürecinden bir tansil imkânı verilmekteydi. (26).

Kâra iştirak tatbikata ve yeni hükümlerinin birleştirilmesi amacı ile 1897 de M. Michel in kanun tasarısı Fransız Parlamentosunda kabul edilerek, kâra iştirak, devlet ve özel sektör için tevhit edilmiş ve mecburi bir hale konulmuştur. Meşhûr kanunda nitelik "Ücret veya Maaşla , çalışanların emekleri karşılığı olarak hasılaya iştirakleri doğrudur. Ücret veya maaşlara ilâveten, mutabık kalınan şekillerde kâra iştirakleri de icap eder." " Bu iştirak ücret veya maaşlar miktarına göre nispet edilebilir. Ancak bu miktar 1/3 den hiç bir zaman az olamaz. Kâr, net gelirdir. Umumi masraflar, ücret ve maaşlar , sermayenin faizi, mütecebbisin kazancı tansil edildikten sonra kalan kısımdır."

1904 te M. Doumer kanun tasarısı ise daha ziyade Kooperatiflerdeki kâra iştiraki tasammum eder ve arzettiği emek miktarlarının bu sahaya intibakını gösterir bir mahiyettedir. Tasarının entresan olan tarafı, kâra iştirakin, ihtiyari bir şekilde tatbikidir. Ancak , Anne Kontrata ve intiyasına sahip işletmeler bundan istisnadır.

(26) Rapports du Jury International in Connection with the Paris Exhibition of 1900 Class 102. " Remuneration of Labour; Profit Sharing " imprimerie National, Paris.

1906 da üç yeni kanun daha çıkarılmış olup sonuncusu, pek mühimdir. Birinci Kanun, M. Guillemeat tarafından hazırlanmış ve ve Devletle irtibatlı olarak mevcut Annes Kontratları ve imtiyazlı işletmelerde mecburi olması kabul edilmişti. Aynı yıl, M. Ballande kâra iştirakin mecburi tatbikat sahalarını Bakanlıklar ve Komünler olarak genişletilmesini istemiştir. Bilhassa Şirketlerin Kapitallerine göre ve novilerine göre farklı bir muamele yapılabilceğini, kapital faisinin ilk olarak ayrılması şartını ileri sürmüştü. Üçüncü Kanun, 1907 Ocak ayından itibaren Fransa Hükutları içinde Devlet tarafından verilmiş imtiyaz ve tekellerde aşağıdaki şartlara tabi olacağına müteaddir: "Ödenmiş sermayelerine göre hissedarlara % 10 hisse verildikten sonra kâr şöyle tahsis olunacaktı. % 50 si Hisseedarlara, % 25 i işletmedeki işçılara kâra iştirak hissesi olarak, % 25 i de Çalışanlar Millî Tasarrufluk Bankasına (Work Peoples National Pension Bank) yatırılacaktı. Diğer hususların Nizamnamelerle tanzim edileceği belirtilmekteydi.

Sonuncu Kanun kanaatinizce daha mühimdir. Bunun sebebi, Çalışma Vekâletince hazırlanıp, tatbikata konulmasıdır ki bir Devlet Tedbiri mülahazada olunmaktadır. Kanun, Fransada Kâra İştirak ve Müşterek Mülkiyet adı altında çıkarılmıştır. Tarihi 19 Mayıs 1913 tür.

Mezkûr Kanunun altıncı kısım 72 ilâz 80 inci maddeleri pek entranse hükümleri muhtevidir. Bilhassa 73 üncü maddesi, Şirket Sermayesinin; 1) Sermayedarların vereceği hisselerden ve 2) İşçilerin hisselerinden meydana geleceğini ifade etmekte (Action de Capital) (Action de Travail) bu ikinci hisselerin genel sermayenin 1/4 ünden aşığı olmaması, Şirket invanuarının "İşçilerin ortak olduğu Anonim Şirket" (As a Joint-Stock Labour Co-partnership Company) şeklinde yapılmasına emirdir. Ancak, müşterek mülkiyete girerek kâra iştirakin sağlanabilmesi için İşçilerin, asgari iki senelik bir zaman den beri aynı işletmede çalışmaları mecburiyeti vaz edilmekteydi. Kâra iştirak, Şirket mukavelesine göre dağıtılması ve bir vesika ilâde tesbit ve tescilli gerekti. Umumi Hey'ete İşçilerin temsil edilebilmeleri, seçimlere girebilmeleri, yirmi gün evvel durumlarına bildirmelerine bağlıydı. Reylarin temsilci yoluyla umumi heyette kullanılması kabildi. Kârın, İşçilere Şirket mukavele nemesinin emir bulunduğu Üdemelerin yapılmasından sonra tevzi esası kabul edilmişti. Müşterek mülkiyet halinde İdare Meclisinin 1/4 esaslı işçiler tarafından elde tutulması madde 79 un emir hükmüydü.

Eğer idare Meclisi, dört ise bir taneisinin işlenen taraflarından teşkilî gerektiki bu nisbetler mürakipler içinde görülmüştür. 30 inci Madde de ise , yukarıda arz edilen noktalara has- vi Şirketlerin her türlü pul , kağıt harçları sermaye arttırma kararlarından muaf tutulacaklara gibi müteakkip yıllarda vergi konularında yapılan tedillerle , kâra iştirak ve müsterek mülkiyet durumundaki hisse senetlerinin , Vergi ve Fuldan muhtelifliklerinde kabul edilmiştir.

Bu kısımdaki izahatımıza son vermeden önce , 1869 Milletlerarasında Kâra İştirak Kongresinin kabul ettiği esasları hatırlatmak olursa ki bunlar :

- i - Kâra İştirak, Devlet tarafından tatbikata vazecilense,
- ii - Yanlız İğverenin inisiyatifî veya işlenenlerin emellerinin İğverenlerce serbestçe kabulü ile kabili tatbik olabilir, mahiyetindeki tavehcelerinin aksine Fransada devlet tarafından ve mecburi bir tatbikat halinde teşvik ettiği anlaşılmaktadır. (27) . Fransaya ait diğer ilümlü belgeler aşağıdaki kısımlarda verilmiştir.

2 - ALMANYA :

Kâra iştirak ve müsterek mülkiyetle ilgili olarak ilk hareketin, Prof. Kühnert ,Dresden de 1876 da resmî olmayan bir toplantıyla bağladığı söylenebilir. Adı geçen Profesör yaptığı incelemelerinde , kâra iştirak in mahiyet ve şekillerini açıklamaya çalışmıştır. Almanyada kâra iştirak sistemi , iğveren ve işlenen arasında yapılan bir anlaşma gereğince ve evveliden tesbit edilmiş esaslar dahilinde kârden , ücret veya meşhura ilâve olarak verilen miktar veya miktarlar olarak kabul edilmektedir. Adı geçen profesörün 1907 yılında yayınladığı diğer bir monografi ki Almanya Anayasaya ve İsviçreyi içine almaktadır. Bu iki eserde kâra iştirak ve tatbikata hususunda geniş bir bilgiyi tesbit etmektedir. (28).

Almanyada kâra iştirak tatbikatının tamamıyla seküler olarak geliştirilmesi hususunda mühim teşebbüslardan biri 1867 yılında ve Alman imalât senayesinde , dünyaca meşhur Statistikçi Dr. Knutsongel inde yardımları ile Berlinde pring imalâtçıları için Herr Wilhelm Borchert tarafından yapılmıştır.

(27) Prof. Charles Glide in "L'Action Ouvrier-Workmen's Share Holdings" adlı broşürü 1910 da neşredilmiş mevcut kâra iştirak plânlarında tahlil olunmuştur

(28) "Profit Sharing and Labour Co-partnership" P. 36 Germany.

Messrs. Henry Baggs Son and Co. de ve Normanton'daki İşletmesinde tatbik edilmiştir. (29). Daha ziyade müsterek mülkiyet prensibine istinat etmekte olup , ücretin mecburi olarak kesilen paylarının hisse senedi satan alınarak İşletme Kapitaline iştirakini tazammun etmekte idi. Kâra iştirak Bonosu, İşletme Hisse Senetlerini almaya tahsis edilmekte idi. Net Kâr , % 6 Kapital faizi tenzih olunduktan sonra, müteğabbirin 442.10.- £. senelik maaşında ayrıldıktan sonra , kapital ve emek arasında mütesaviyen taksim olumaktaydı. (30)

1868 - 1872 yıllarındaki muvaffak tatbikat, İşletmenin Anonim Şirket Haline getirilmesi ile serüvenlerle karşılaşmıştır. Asıl sebebi , İşçilerin hisse senetlerinin garantilenmesinden istifadeleri edilmesinde zararları iştiraki , meşhûr yıllarda ücretlerdeki artış halinin devamı , yıl sonu kârı beklemek yerine her ay ilâve ücret şeklinde tediyeyi tercih etmesidir. Arzettiğinin tatbikat ve menfi neticeleri Alman Ekonomisi üzerinde uzun yıllar silinmeyen bir etki bırakmış ve bu sahada çalışmaların geçilmesi neticesini doğurmuştur. Profesör Bühmert'in verdiği bilgilere göre 1900 yılında 21 işyerinde 9000 işçiyi kapsayan bir iştirak tatbikatının bulunduğu anlaşılmaktadır.

a - 1890 da Halle Machine and Foundry Work İşletmesi kâra iştirak tatbikatının malzeme tasarrufu, verimin arttırılmasına, düşük maliyete erişilmesini neticede rekabet şartlarını daha kolay bir hale getirerek , işletmenin devamını sağladığı kanaatle 15 senelik tatbikatın müsbet neticeleri verdiğini beyan etmektedir. (31). İşletmede kâr hissesi yılina göre dağıtılmakta idi. En mühim husus İşletme kâra iştirak andlaşmasının 4 üncü maddesinde yazılı idi. Başkalarına greve teşvik, grev yapmak, grev tehdidi ile başkalarına tesir etmek hallerinde kâra iştirak hissesi işçilere, ödenmemekteydi. İş yerinde 4 aydan fazla çalışanlar kapsama alınmaktaydı. Üç sene devamlı çalışanlara 4 Mark (35.-11 d.) ve % 1 her sene için dividendi; iki sene devamlı çalışanlara 5/3 Mark (25.75) ; 1 sene çalışanlara 1/3 Mark (15.3,5d) ; 4 aydan fazla çalışanlara 2/3 Mark (8d) verilirdi. Kâra iştirak bonoları peşin parayla ödenirdi. İşçilerin İşletmede -

(29) 1908 , Prof. Bühmert'in Raporu , M. Trombert tarafından ki kendisi Fransa Kâra İştirak Kurumu sekretöridir-Fransızcaya tercüme edilmiştir.

(30) Prof. Bierner "Wörterbuch der Volkswirtschaft" 3rd. Bd. 1911 Vol.1

(31) Arbeiterfreund der Edit By V. Bühmert Berlin (J. Simons Nacht) Der Arbeiter in Deutschland, V. Bühmert, Dresden, 1902

bir kontrollere ve selâhiyetleri yoktur. Tatbikata göre kâra iştirak % 30 civarında bir ilâve yardımını vermektaydı. 1890 ile 1900 yılları vasatini % 10 civarındadır.

b - Pottery Works Rodakts (Coburg) de Herr Rößler 1896 da kâra iştiraki , sermayenin %4 faizi çıktıktan vadi-
ger masraflar ayrıldıktan sonra işalan ve müstahdemler için
Bağışlanmasında tesis etmiştir.(32) . İşletmedeki en hayati
unsurlar bir iki sene fas-lasis olarak işletmeye hizmet mecbu-
riyeti olup bu durumda asgari bir kâr haddi tanınmakta idi.
Bu hüküm asgari bir istihdam mecburiyetini yani istihdam garanti-
sini de hedef tutmakta idi. İkinci unsur, kadın işçilerin % 50
düşük hissese hak kazanmaları idi. Üçüncüsü ise, kâra iştirak hisse-
sinin yarısı peşin yarısı ise Herr Rößlerin Başkanlığında kö-
re olunan fona yatırılır, en yağlı ve itimada şayan bir işçide
reis yardımcılığına yapardı.

c - Zeiss Optical Works , Jena. 1846 da Carl Zeiss
tarafından kurulan ve Optik aletler isel eden müessesese 1900
yılında 1114,1913 te ise 4600 işçilene vardı. 1889 da kurucu-
sunun ölümü üzerine Prof. Ernst Abbe ki 1866 dan beri müesse-
seye hizmet etmekteydi-başkanlığında bir mütevellî heyeti"
"Carl Zeiss-Stiftung, Jena" adı altında faaliyetine devam etmiş-
tir. 1896 da tatbika vasedilen kâra iştirak asgari bir ücret
yani bir ücret garantisine müstenitti. (33).

Almanya'da Kiraatın ilk kâra iştirak tatbikata 1847 yılına nispet
etmektedir. 1847 de "Der Isolierte Staat" müellifi meghur Von
Thünen tarafından kendi eyaleti Tellow'daki Mecklenburg'ta tat-
bikata konulmuştur. 1896 yılına kadar 49 sene yaşayan bu sistem
işyerinin başkalarına devri ile sona ermiştir. Ayrıca, 15 Nisan
1848, J.H. de Thünen insali kâra iştirak andlaşmasına (Profit
Sharing and Labour Co-partnership) P.59' Bakınız.

(32) Gewinnbeteiligung-(Jena,1910) Article by A.Wirninghaus'in
Handwörterbuch der Staatswissenschaften.

(33) Adnan Lâvkan "Ücret ve İstihdam garantilerinde Yeni Gelişme-
ler" Türkiye Birlik Gazetesi 1960, Mart. 26-27 ci nüshaları.

Agari ücret, garantilenmiş olup, emeklilik ve hizmet yıllarına göre arttırılabilmekteydi. Ücret bacağı, devlet işletmelerindeki yıllık ücret vasatilerine göre ayarlanmıştı. Kâr iştirak, kârın yüksek bulunduğu yıllarda işçilerin bundan istifade edebilmeleri amacı ile tesis edilmişti. Zeiss, kâr iştirak formu net kâr değil, bir yıl içinde ödenen ücret veya maaşlar toplamı esasına göre tesbit edilecek bir nispette ayrılacak miktardan meydana getirilmekteydi. Net Kâr, Ödenmiş ücret veya maaşları % 20 sını ağırlığı olan, faula kısmı işçilere dağıtılmaktaydı. (34). 1896 dan beri faula kısmı, ücret-maaş'ın %5 ila %10 u arasında değişmiştir. 1902 ila 1903 yılında ödeme yapılmamasına mukabil, 1906 da \$. 12783 ./ . faula ödeme yapılmıştır ki bu miktar yıllık ücret ve maaşların % 12 sidir. 1911 ila 1912 de \$. 24092 ./ . ödemesi ise % 9 kâr iştiraki temsil etmektedir. (35).

Zeiss , kâr iştirak formu ve tatbikatından ayrı olarak, diğer sosyal yardımlarıda temin etmekteydi.

Diger Muhim İşletmeler olarak :

- 1 - H. Brevinger Zum Grossfürsten
- 2 - Purrier Tailor Hatter and Co, Stuttgart
- 3 - Emil Busch Optical Company, Rathenow Berlin
- 4 - Ungemech Company Strasburg
- 5 - Felsenkeller Brewery-Schultheiss Brewery, Berlin
- 6 - The Koechlin Baumgartner Company, Baden
- 7 - Rhine and Moselle Company Strasburg
- 8 - George Schepeler, Frankfurt-Main
- 9 - Jürgensdorf Estate , Mecklenburg-Schwering
- 10 - Kemorowen Estate, Bailla (Prussia)

(34) Zeiss (Carl) - Work at Jena, Systems of Employment at the Zeiss. By, Dr. F. Schomerus 1910.

(35) Profit Sharing and Labour Co-partnership, Germany P. 45.

3 - HOLLANDA :

Hollanda Çalışma Bakanlığı, kâra iştiraki iki manada kabul etmektedir. Birincisi işverenin kârdan bir kısmını ayırarak tevzi etmesi, ikincisi ise kâr miktarı ile bir irtibat tesis olunmadan işverenin takdirine bağlanmasıdır. (36).

Kâra iştirak daha ziyade işveren, işyeri esasına istinat ettirilmekte , ücret veya maaşlardan ayrı para veya bono şeklinde işçilerin namına bir bankaya yatırılmaktadır. Bazı tatbikatta kâra iştirak hissesinin bir kısmının işçilere para olarak ta verildiği anlaşılmaktadır.

Kâra iştirak Fonlarının, bankada muhafazası hem bir tediye amniyeti ve serbestisini hemde işçilerin yıl sonunda bulunup ödemenin kendisine yapılması gibi kâlfet ve gayretleri hatıra sayılar d. recede anılmaktadır. Ayrıca , Bankaların misgivere hizmetlerinden de istifade suretiler fonun başka sahalarda değerlendirilmesi de mümkündür. Bu konu aşağıdaki kısımlarda ele alınarak daha genişliğine incelenmiştir.

Hollandada kâra iştirak daha ziyade iş yeri olarak ve işveren ve işçilerin müşterek mülkiyetine tert edilmiştir. Çalışma Bakanlığı, milli menfaatleri teşvik edici edici nizamnameler yoluyla tatbikatta sevk ve idare etmektedir. Hollandada kâra iştirakle beraber müşterek mülkiyet mülkiyetinde pek fazla müvaffak olamadığı anlaşılmaktadır. Bu görüğe Hollanda Çalışma Bakanlığı da iltihak etmektedir. (37). 1638-E sayılı Çalışma Akitleri Kanunu Temmuz, 13, 1907 de tadil edilmesine rağmen, işçilerin kâra iştiraki hallerinde işverenin ücret bordroları ve diğer kayıtların işçilerin tarafından kontrol edilmesi selâhiyetlerinin tanınması, çokingonliği arttıran, tatbikatta kâstokleyen bir amil olmuştur. (38).

(36) "Industrial Social Organizations." J.C. Van Marken translated by S.de Jastrzobski , 1900 , P.32-59.

(37) "Profit Sharing and Co-partnership", Holland 1912, P.72-73.

(38) "Industrial Organizations at Delft" Notes by H.H. Pickard (Economic Review) January, 1902. P.10-90.

Bu eski kâra iştirak ve müşterek mülkiyet tatbikatı Delist teki Nederlandshe Gist en Spritusfabriek (Dutch Yeast and Sprit Factory) Fabrikasındadır. Kuruluşunun 40 anca yılı olan 1879 da meşhur sosyal İlahatçı, Mr. C. Van Marken, fabrikasındaki 750 işçilere için 200.000 Florinlik (s.16667 -/-) bir fon tesis etmiş, 100 hisse senedi herbiri 1000 Florin (s.88.5/8) ile işçilere bunları devrederek onları işletmeye hissedar yapmıştır. Hisselerin pahalı olması, işçilerin müşterek hisse almalarına müncer olmuş neticede daha az kimsenin sevdiği idarede söz sahibi olmaları neticesi doğmuştur. Kâra iştirak sevk ve idarece yürütülmüştür. Diğer mühim İşletmeler aşağıda verilmiş bulunmaktadır:

4 - İNGİLTERE :

İngilterede Kâra İştirak Tatbikatına 1881 yılından menbağlandığı kabul olunmaktadır. Nitekim İktisatçı C. Balderston da bu görüşe iştirak etmektedir: (39).

<u>Yıl</u>	<u>Kâra İştirak Planı Adedi</u>
1881 den evvel	35
1890	80
1900	78
1910	85
1920	224
1930	160
1940	17

- 1 - 1892, Nederlandshe Fabrik Van Gerttuigen en Spoorwegmaterieel
- 2 - 1897, Naamloose Vennoetschap Drukkerijtrio, La Hague
- 3 - Nederlandshe Coöperatieve Arbeider Transit-Maatschappij Amsterdam.
- 4 - Coöperatieve Bouwersvereniging "Samenwerkende, Metselaars en Opperlieden " Masons and Medmen 1910.

(39) Carby Baldeston "Profit Sharing for Wage Earners 1950, P.64.

İktisatçı N.P.Gilman " A Divident to Labour " adlı kitabında sahife 335 te , 1899 da 322 kâra iştirak tathikatının 42 sinin İngiliz Milletler Cemiasına ait bulunduğunu kaydetmektedir(40)1920 de Çalışma Bakanlığı 198 plânın Labour Gazette 1930 Ağustosunıeriyatında 125 plânın İngilterede mevcut bulunduğunu bildirmektedir. W.Robson M.P. ve N.A. Novell Everson "Industrial Democracy At Work" Adlı kitaplarında 1950 yılında 600 Kâra iştirak plânının mevcut olduğunu kaydetmektedirler. Plânların Tasnifi Şöyledir :

	Tathikatta	Muaffak Olmayan	Devam eden
Kâra İştirak :	176	409	11
Müştarek Mülkiyet :	11	581	2

5 - İTALYA :

İtalyada ilk kâra iştirak Plânı Sardenyada Societa' Genovesari-Ingurtonu Şirketinde , 1906 yılında tesis edilmiştir. Heret veya maaşların % 5 ini geçen devdantı'ı kâra iştirak namı altında tevni etmekteydi. İşçilerin heret veya maaşları yılınınun % 5 i kadar kâra iştirak etmekte , meselâ, dividend % 10 ise % 5 in tenziliinden sonra kalan kısım işçilere ödenmekteydi. Bononun para şekline çevrilmesi ise işçilerin şirketten ayrılması ile mümkündür. İşçilerin Bonolarına %5 Faiz de yürütülmüyordu. Plânın en entranesin tarafı,45 yaşından küçük işçilerin katiliyârlık ve malîliyetlerinin mecburi olmasını şirketin talep edebilmesi , işçilerin çalışmaya kabulü halinde bu sosyal sigorta primlerinin yarısınına iğveren ve yarısinında kâra iştirak için verilen bono ve faizlerle işçilerin tarafından karşılanmasi idi. Sigorta primleri "Cassa Nazionale di Providenza" ye ödenmekte idi. 45 Yaşını geçenlere sigorta primleri iğverence ödenmekteydi (41)

6 - İSVİÇRE :

Kâra İştirake ait tathikatin 1847 de Ballou and Co. of Geneva işletmesinde başlandığı şöylenmektedir.

(40) Report on Profit Sharing and Labour Co-Partnership 1920.

(41) Land Holding (Collective) in Italy. Notes by. H.W. Wolff "Economic Review" January, 1907. ve Genovesariand Ingurtonu Miasn., Arbus-Sardinia . December 1,1910.

1869 Temmuzunda İsviçre Posta İdaresi, Merkez ve Bölge teşkilatındaki yüksek kademeli memurlara ait tesise olunan kârı iştirak tathikatı diğer ehmiyetli bir adımı teşkil etmektedir. (42) . Net Posta Gelirlerinin % 20 ni Memurlara Sıcaşarak haklarına dâğırulduktan sonra , yüksek dereceli memurlara oldukları ücret ve maaşlarına göre ve bunların % 25 ini eşlemek suretiyle bir kâr iştirak hissesi üdenmektedir. (43) . 1873 Yılında, kâr iştirak tathikatının kapsamını genişletilerek bir hisseye kadar indirilmesi bir hissesini dâğıran ve memnuniyetlilik yaratmıştır. Diğer mühim bir tathikatta 1872 yılında, Morris, Billon and Isaac Oyuncak Firmasında mübahede edilmektedir. Genevredeki bu işletmeye üç aydan beri hisset eden bir işçiler, kapital faizi ihtiyatlar, emortismanmentenali edildikten sonra net kârın % 20 sine iştirak edebilmektedir. Kâr iştirak hissesinin yarısını aldığı ücret veya maaşa göre poşin yarasında 2. 4.-/- na bulg oluncaya kadar bir hesaba yotarılar, neticede firmanın hisse senedi kendisine verilir.

1903 te İsviçre Federal İş Müfettişliğince yapılan bir araştırmaya göre kâr iştirakin kat'i bir tarifini vermek ihtimalliyi üzerinde durulmak ~~taahhüt~~ edilmektedir. (44) . İsviçrede daha ziyade ihtiyari bir tathikat esasına Müteait Kâr iştirak anlayışı hakim bulunmaktadır. (Participation libérale) . Nitekim , 1911 te Federal İş Müfettişliğinin İkinci Bölgesine ait bir Komünikasyonunda şöyle denilmektedir: " Bölgenin içinde Kurum ve Hissemencilerle tenkim edilinceye çalıılan Kâr iştirak, muvaffakiyetli bir gelişme göstermemiştir. Aksine, bugünkü gidig, gerek işletmese veya gerekse işveren tarafından bir Taahhüt altına girilmeden , mali yıl sonunda kârdan işçilere bir kısm hissenin ayrılmasını hedef tutmaktadır. "

-
- (42) Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Deutschland Österreich und der Schweiz (Dresden, 1902). Profit Sharing by Dr. H. Wegmann Suisse Labour Inspector 1903-1911.
 - (43) Eidgenössischen Fabrikinspektoren Berichte der Anstalt Reports 1906-1907, 1908, 1910, 1911.
 - (44) Adı gözen Beer 1904.

İsviçrede, Kârın İştirak Tattikatını yapen mühim işletmeler ağıgıda verilmiş bulunmaktadır.

7 - AMERİKA BİRLİK BİLİŞİK DEVLETLERİ *

Amerika Birleşik Devletlerinde, kârın iştirak tattikatının son yûk yıl içinde büyük gelişme göstererek ehemmiyet keşettiği anlaşılmaktadır. (45) . I ol Dünya Harbinden evvel ve 2ci Dünya Harbine kadar olan iki devrede , kâr ve fazla istihsal durumunun , Liberal- bir Ekonomi neticesi sarsılabileceği düşünce ve endişesini doğurarak birinci devredeki müstakar olmayan bir Ekonomi, iyi tanzim olunmamış işçi hareketlerinin milli Ekonominin tekrar Nizamlanmasında rol alabilmeleri ve müstakem çabada bulunabilmeleri için yeni imkânlar hazırlanmıştır. Emegin , ve sermayenin, kârın, prodaktiviteye dolayısıyla milli gelire müsevi paylarla girmesi sınıf müsavata ve Sosyal Adaletin teminine çalıgılararak, fev- di satın alma kudretinin yüksek bir seviyede tutulmasına çalıgılanmıştır. Çalıgıs istikrarının temini konusunda ilk kanun haziran, 1947 de Senatör Robert A. Taft ve tem- nileilerden Fred H. Masley Jr., S tarafından getirilmiş İşçilerin ve İşverenlerin hak ve vacibeleri tanzim olunmuştur. (Taft-Masley Act).

- 1 - Payzger Electrical Apparatus and Telegraph Factory 1875 ten beri kârın iştiraki tattik etmektedir.
- 2 - Match-Candle and Co. Factory of H. Schaubert and Pehraltrof, 1878 den beri kârın iştiraki tattik etmektedir.
- 3 - Schoffhausen Worsted Spinning Mill, kârın iştiraki 1887 den beri tattik etmektedir.
- 4 - Balland Watch Work Factory, Geneva and Chaux de Jond Kârın iştiraki 1847 de tattikata vasatmıştır.
- 5 - Hünsli Sons and Morgan , Zurich 1900 de kârın iştiraki tattik etmiştir.
- 6 - Lever Brother Factory at Olten , 1909 den beri kârın iştiraki tattik etmektedir.

(45) Council of Profit Sharing Industries, Report Constitu-
tuent Meeting 1947. P. 4.

* Müspet bir
** kullu kullu

1939 Yılında Amerika Birleşik Devletleri Senato Mali Komitesi bir müddetten beri yaptığı kâra iştirak araştırmalarını nevrozmiş Devlet Matbaasının en fazla sattığı kitaplar arasına girmiştir. Meskür kitap 1947 de tekrar basılmıştır.(46) . Amerikan ve Rus Ekonomilerinin farklılaşmasından mütevellit "Kapitalizmi Kurtarıniz" (Safe Capitalism) başlıklı ve Senatör Arthur Vandenberg Başkanlığındaki bu araştırmada İgalanın Amerikan Kapitalizmini desteklediğinin delilleri verilmeye çalışılmaktadır.

İkinci Dünya Harbini müteakkip, temsilcilerden Elare Boothe Luce ve 1947 de Senatör William B. Knowland birer tekrar yaparak , İgalanların kâra iştirak yoluyla sadakatlerinin geliştirilmesi, Üzöl teşebbüs yoluyla da Kapitalizm'in desteklenmesini talep etmişlerdir. Nihayet Ekin, 1947 de Columbus, Ohio da kâra iştiraki Tatbik Eden Sanayiler Kurumu kurularak fevkalâde gelişmeler göstermiş, adeta bunun bir merkezi haline gelmiştir. Kurumun esas gayesi İgalan ve İgveren münasebetlerini , ferdi teşebbüslü, Çalışma ahengini tesis ve geliştirmek, kâra iştiraki teşvik etmektir.(47) .

Amerika Birleşik Devletlerinde, Kâra İştirak Tatbikatında ilk isim olarak Albert Gallatin hatırlanmaktadır. Çoşunbaşkanları Jefferson ve Madison devirlerinde 12 sene Masine Bakanlığı yapmış olan bu zat 1794 te New Genova, Pensilvania Cam Fabrikasında ilk kâra iştirak denemesini teşebbüs etmiştir. Gallatin'e göre kâra iştirak Demokratik bir Sistemdir.(48) . Ücret meselesi adı altında 1876 da Prof. Francis A. Walker , Massachusetts Institute of Technology Müdürü neğrettiği bir makalesinde , kısaca " Tarafle-

-
- (46) Survey of Experience in Profit Sharing and Possibilities of Incentive Taxation "Report of the Sub-Committee on Finance, United States Senates, S.Res.215 June 19,1939 Washington, Report No. 610.
- (47) The Manual of Council of Profit Sharing 1951 Akron Ohio.
- (48) Profit Sharing and Incentive Taxation Report 610, P.72-73

Kim Məşinçiyetlə hərəkət etmiş və imandığı bir kəmərlə-
lərdə, 19 İntibahçıların əvvəlki illərdəki gəlir ofendit, kəmərlə
məşinçiyetində son əddit gələcək ; müqəddərək bir qayə vəf-
rında və məhəl qurtlar altında gəlirəyi sağlamlıqla-
dır" deməkəkdir.

1869 da Brewster and Co., New York 2a təsis edil-
ən kəmərlə işləyərk, 1871 de sonra ərnəli və 1882 de Pilyaburg
2200r Hills ulmançılıqlayışın ; kəmərlə işləyərk təsis etmiş ;
1886 da 49 səpə dövrə edən bir kəmərlə işləyərk təsislətinin
N.O.Nelson Co. of St. Louis, Murnuşu. 1884 to The Baltimore
and Ohio Railway Co. Məşinçilik və Resorvut Səndiqi'ni tə-
sislə ; kəmərlə işləyərkdə bir səhəyə səhəng və 94 sənə pila
Fəsiləyə gələcəkəkdir. 1886 da Trotter and Gamble Co. of
Chicagoda min 52 sənəlik təsislətinə diğer səhəllərdəki iş-
ləməyə məşinçilikə yəməmiş. Məşinçilik işləri qəvəmə və
işləmə məməmələrinə yəməndən bəylik bir gələcəkəkdir.
1923 Ağustosunda, 48 Hərta hərəkət gələcəkəkdir təsislə kəmərlə-
lərin Ərşəglik Dəvlətlərində Dəvət və İstifadə gələcəkəkdir-
de məşinçilik yəməmiş. (49). İşlə əddit 100.000 dir.

Kəmərlə işləyərk Əlçək gələcəkəkdir bəylik işləmələrin
məmə pəlliklərin işləmə məmələrin ərnəng və diğer yəməmələ-
rinə məmələyə kəmərlə bir təsislətinə gələcəkəkdir. Buna ərn
Əlçək məməli ; məmələmə Kodak Co. dir. Məmələmə Kodak " Vəgə
Dividənt Pərnəlik Ərnəng PİAN". Hərəkət Dividənt' 1 Əlçək 1912
də 20.000 işləmə gələcəkəkdir əlçək gələcəkəkdir təsis ərnəngə.
1934 Kəmərlə hərəkət sənə ərnəng vəmələyə dövrə etmiş ;
1912 də bir yəmə 8. 43 Əlçək sənə yəməmiş. İşləmə kəmərlə
İşləyərk ərnəng məmələrinin təmələmə etmiş məməli ərnəngəkdir.

Mişer bir işləmədə ; 1916 yilində Kəmərlə işləmələrin
Kəmərlə "General Məmələmə Company of Schenectady New York
dir ki 95000 işləmə yəmələ. 22 sənəlik gələcəkəkdir kəmərlə
mə 100.000 dollar ərnəngdə bir təsislə yəmələdə gələcəkəkdir
məmələ. Dəmə bir məmələrin işləmələrin ərnəng məmələmədə

Westinghouse Məmələmə and Manufacturing Co. of
Pittsburg, 50.000 dəmə kəmərlə işləmələrin ərnəng kəmərlə işlə-
mələ dəmələ kəmərləmə işləyərk yəmələ işləmələmədə.

(49) Səhəli Dəmə.

1937 de Ödenen miktar \$ 12.100.907 dir. Plân, İşlen, İşveren , hissedarlara tevdi ve idare olmaktadır.

The Gunn-Busch Shoe Co. of Milwaukee, 1917 de tatbiki var ettiği plânı ilerde pek maruf bulunmaktadır.

Bugün verdiğimiz misallerin ve tatbikatın daha da geliştiğini cesaretle söylemek kabildir. Vanderberg'in raporu burada teyid etmektedir. Bununla beraber , 1930 yılına kadar Kara Maharebetleri de dahil büyük gelişmelerin kaydedilmediği de kabul olmaktadır. (50) . 1961 Aralık ayına kadar Hazine Dairesinin tahminlerine göre Maliye Bakanlığına kayıtlı olarak 10.000 kara iştirak plânı faaliyet göstermektedir. Kayıtsız olan plânların bir bu kadar olduğunda düşünülecek olursa meselelerin şüpheli daha da iyi anlaşılabilir. 1962 Seneinde, Kara İştiraki Tatbiki eden Sanayiler Kurumunun yaptığı incelemelere göre, 39.000 plân 4,5 Milyon İşleme 1,4 Milyar dolar dağıtabilecek şekilde faaliyettedir. (51) .

(50) Profit Sharing in Industry By. Helen B. Shaffer Vol II
P.901 . No.22 December,12 , 1962 . (Dept.of Labor Library)

(51) A.C.E. P.902.

Kâra İştirak Plânlarının Tarihi Gelişmesine Ait I

Kısa Bir Tablo (1)

Sene	Araştırma Yapan Yazar Veya Müesseseye Önce:	Memleketler	Kâra İştirak Plânı Adedi
1896	Paul Monroe (2)	A.B.D. Yokân..... Paal Olan...	57 12
1900	C.O.Balderston	A.B.D.	36
1936	" "	A.B.D.	185
1936	" "	İngiltere	679
1939	Chemical Week (Memua)	A.B.D.	949
1945	R.N.Stewart	A.B.D.	209
1970	Fisher	İngiltere	600
1953	I.L.O. (M.G.T.) B.I.T.	Hindistan	6
1954	Chemical Week (Memua)	A.B.D. (Baskilik Plânlarında dahildir.	25920

(52) Profit Sharing Revised Manual, Council of Profit Sharing Industries Ohio, 1955.

(53) Harold V. Lush, Chairman, Council of Profit Sharing Industries 1955 United Kingdom.

IV - KARA İŞTİRAK TEORİSİNİN GAYELERİ :

Kara iştirak teorisinin gayelerini tesbit etmenin daha ziyade, meseleyi, işveren ve işçiler yönünden incelemekle mümkün olabileceği kanaatindeyiz. Bu sebeple, iki cepheli incelemlerimizin sonunda meskûr gayelere serahat vermeye çalışacağız. Nihayet müsterek gayelerin , kara iştirakle ne nisbette ve derecede hizmet edebileceğininde izleyeceğiz. Bu suretle, Arme menfaatleriyle kara iştirakin bağdaşıp-bağdaşmayacağı meselesinde bir görüş birliğine varmış olacağız.

Kara iştirak, genel manada İstihsalin ve Prodaktivitenin arttırılması hususunda İşçilerin, ailelerinin arttırılması olarak mütalea edildiği söylenebilir. Ana gayesinin istihsal ve prodaktivitenin arttırılması olduğu kadar , buna iştirak edeceklerinde refahlarının arttırılması bulunduğu ifade edilebilir. Bu görüş, bir zamana göre hareketten, istihsalin ve prodaktivitenin arttırılması fikri ile zaman tasarrufuna istinat ettirilen diğer yön, bence sistemlerinin tesis sebebine giden tekamül geridinin, kara iştirak mahiyetinde kabulüne müvcer olabilmektedir. Bence ve diğer mütegevvik hareket sistemleri ile, kara iştirak teorisinin münaşebatları ayrı bir kısımda tetkik edilmiştir.

Şimdi, sorul konumuz olan, kara iştirak teorisinin gayeleri nelerdir, bu konuya dönelim :

1925 yılında "İşveren ve İşçiler Münaşebatları" ile ilgili ve Curtis, Postick ve Dalknap 'ın " Kara İştirak ve Devk-ü İdare" adlı raporlarında, kara iştirak Teorisinin gayeleri şöyle gösterilmektedir.

- i) Prodaktiviteyi arttırarak İktisadi Refahı temin
- ii) Gelir Devsini geliştirmek
- iii) Kara İştirak FİSİnlerinin devam tatbikatı ile netice ve gayelerini tesbit , etmektir.

Diğer taraftan İktisatçı Balderston (54) , Sevki ve İdarenin umum bir vade içinde gayesini şöyle izah etmektedir " İşletmenin devamı, işçilerin ve ailelerin korunması..... ile" ve "İşletmenin korunması , hareket ve masrafların , fiatların değişiklik arzedeabilen kârın konjüktüre göre ayarlanması ile kabildir.

(54) Balderston A.C.B. P. 29

İşçilerin istihdam emniyetleri, eğer sevki idare net kârından, evvelce tesbit edilen şekillerle bir yardım sağlanıyorsa, bu yardım, işsizliğe, malîliğe, emeklilik ve ölüm risklerine karşı kullanılarak, gerekli emniyetin temini ve muhafazası kabîl olabilir."

Kâra iştirakte işverenin dolayısıyla sevki idaresinin, gayelerinin neler olabileceği hususunda K.M.Thompson'un mütaleesini serdetmektedir. (99) .

- i - İşçilerin produktivitesini yükseltmek,
- ii - Genel produktiviteyi arttırmak,
- iii - Kayıpları asgariye indirmek,
- iv - İlimi sevki idareyi geliştirmek ,
- v - İşçinin ferdi gelirini arttırarak kendi tasarrufu ile sermaye tesisine medar olabilecek imkânlarla kavuşturmak ,
- vi - İşçilerin istihdam edilen ve gelir sağlama emniyetini tesis etmek ,
- vii - İşçilerin giriş ve çıkışlarını asgari hadde tutmak , (96).

(98) K.M.Thompson "Profit-Sharing - Democratic Capitalism in Industry" 1946 P. 61.

(96) American Economic Review "Problems of Labour Turnover" Vol. VIII , P. 306-409.

METOD I : Azalan işçilere göre :

1 - Aybağında Çalışanlar	1000
Ay sonunda çalışan	900
Yeni alınan.....	25
Devamlılık Vasatları.....	800
Ayrılanlar = 25 + (1000-900) = 125	
İşçilerin giriş çıkış = 125/800 veya 15,6 %	

METOD II :

Öret ve Masgale Çalışanlar.....	$1000+900/2 = 950$
İşe alınanların adedi.....	25
İşçilerin giriş ve çıkış : = 25 / 950 veya % 2,6	
İşe devamsızlık yüzdesi = $950-800/950$ veya % 15,6	

- viii - Sınai Demokrasinin tesisi çabalarına başlamak,
ix - İşveren ve İşçiler arasındaki karşılıklı işbirliği anlayışının gelişti-
rilmesine çalışılmaktadır.

Diğer taraftan J.A.Estey, 1938 de yazdığı bir ma-
kalede , (57) "Çalışma Sorunları" başlığı altında gayeleri
şöyle sıralamaktadır:

- i - İşçilerin giriş ve çıkışını sağlamak ,
ii - İşbirliği, üretkenlik ve kalite gibi
sorunlarda ilgililerini çekmek ,
iii - İşçilerin Sendikalarının inkişafına yar-
dan etmektir.

Kârın işbirliğiyle bir anlamda ki gayesi , takım
halinde ve diğer işçilerle işbirliği halinde çalışmaya
geliştirmektir.

Amerika Birleşik Devletleri Maliye Komitesi (58)
kârın işbirliğinin gayelerini şöyle görmektedir :

- i - Kârın işbirliği, bir emeklilik yardımı ve
sonra nakul bir geliri temin etmektir ,
ii - Zamanla göre ücret, düz ücret (Flat Rate)
politikasından ayrılarak , işletme is-
timal maliyetine göre ücret ve işveren
ile işçi arasında tahmini kabul olan
bir ücret sistemine geçmektir.

B.M.Stewart and W.J.Cooper (59) , Sanayide iş-
veren ve işçilerin münasebetleri, adlı eserinde gayeleri şöyle
işarete etmektedir.

" Kârın işbirliği teorisinin uygulamaya aktarılması
işçilerin menfaati pek karışıktır. " " ... bazıları ticari
gayelerle, bazıları sosyal veya işçilerin Sendikalarına karşı "

(57) J.A.Estey "Profit Sharing" American Review P.29 ILO Geneva

(58) United States Senate Sub-Committee of the Committee on
Finance. 1939 Report 610. P. 62.

(59) B.M.Stewart and W.J.Cooper "Profit Sharing and Stock Ownership
for Wage Earners and Executives Monograph 10 " Dept. of Labor
Library.

nat maksatlarla ve bilhassa işletmede yüksek ve orta seviye idarecilerininde bir fazla bir gelir temini düşüncesi ile kurulmuşlardır. Menafih , İşalan ve bilhassa seviye idarenin gayelerinin şu noktalardan ibaret bulunduğu kabul edilebilir:

- i - İstihsalin arttırılmasına temin amacı ile bir müdevviki unsuru temin etmek ,
- ii - İşalana bir emniyeti vermek ,
- iii - Deha ileri bir adım olarak , zarar harif , işalana kâra iştirak eden ve işletmenin bütününe bir parçası olarak ona ve milliyetine hizmet etmekle beraber ,
- iv - İşveren ve işalan münasebetlerini iclâh ve geliştirmektedir. "

1948 yılında Hindistanda müttehassızlar tarafından hazırlanan bir raporda da şunlar bulunmaktadır : (60).

- i - Kâra iştirak , istihsalin arttırarak bir müdevviktir ,
- ii - Kâra iştirak , işveren ve işalanların münasebetlerini te münasebetlerini temin ile Sanayide husuru temin etmektedir.
- iii - Kâra iştirak , İşalanan seviye idarede de mesuliyet ve görev olarak ona iştirakini ifade eder.

Amerika Birleşik Devletleri , Kâra iştiraki katkılı eden Sanayiler Kurumunun 1951 yılında nerettiği rehberin 9 uncu sahifesinde kâra iştirakin gayeleri şöyle bildirilmektedir:

- i - Kâra iştirak , işletmenin bütünü itibarıyla onun muvaffakiyetine iştirak eden, fert veya grup esasına göre hergünkü ödemelere ilâve olarak, özel veya değişik bir edemenin işveren tarafından bütün iş alanları kapsayacak bir şekilde verilebilmesini temin için bir prosedürdür.

(60) Committee on Profit Sharing - Government of India ,
Resolution No. 1 - 3 - 4 (36) 48 . Dated 25 th. May, 1948.

- ii - İnsan, İktisadi hayatın en mühim unsurlarından biridir. Liberal bir Ekonomi, insanın sahip bulunduğu vasıflarını serbestçe geliştirebileceği bir muhit ve imkânı temin etmesi gerektir.
- iii - Kârı iştirak eden ve sevki idare ile işlemin en mükemmel bir şekilde müteakken gelişebilme imkânını verecek bir vasıtaadır.
- iv - Kârı iştirak , iyi bir şekilde plânlama-
dığı takdirde , garup işbirliğini ve
prodaktiviteyi en iyi bir şekilde geliştireceğine inanılabilir.
- v - Kârı iştirak, Ekonomik istikrarı yaratır ve onu destekler. Fiatlardaki oynaklık , yitirilme ve algılanmaz kârın , asaleti çoğaltılabilmemesi halinde etkilerini aşırıya indirmekte kabildir.
- vi - İstikrarlı bir refah halinde ancak fiat , ücret ve maaşlar , nihayet kâr arasında bir muvazeneğin temini ile kabül olabileceğini inanılabilir.
- vii - Kârı iştirak ve Tatbikatı , ona ancak inanmakla muvaffak olabilir. Bu inanca senayide istikrarın teminüne ve gelişmesine yol açabilir ki ; bugün senayide bu görüş haklıdır.
- viii - Kârı iştirak düşüncesini içinde , sevki idaresinin esasını ve devlet tutumunu olmadan, serdin haysiyet ve şerefine lâyık olan kaynat verilmeyen , muvaffakiyet beklemek çok zordur.

Kârı iştirak Tatbik eden Senayiler Kurumu , 1947 de, kârı iştirak tatbik eden birkaç işletme tarafından kurularak faaliyete geçirilmiştir. 1951 de 300 işletme, 350 bin işlemler hiyayesi altında bulundurmaktaydı. 1960 de 60 milyon dolar kârı iştirak tevzii yapılmış olup %5 ile %100 ücret artımına tevli etmiştir.

V - KİRA İSTİRAK TEORİSİNE YATILAN İTİRAZLAR :

Bu bahsi üç kısımda tetkik edeceğiz. 1-İşveren Sendikala-
rının yönünden kira istirak, 2-İşveren ve sevki idare yönünden
kira istirak, 3-İkonoimistler yönünde kira istirak.

1 - İşveren Sendikalarının kira İştirake yaptıkları
İtirazlar ve bunların memurları :

a - İtirazlardan biri , temel ücretin pek asgari
tutulması , kira istirak nisbetinin kıyılmış olması neticede mu-
kiki ücret artışına mani olmaktadır.

b = Diğer bir itiraz , kira istirak tatabikatinde
İşveren ve sevki idaresinin daha hakim bir durumda kira İsti-
rak politikasına idare eder bir mahiyetteki faaliyetleridir.
Gerek kira istirakla ilgili olarak tasia edilmiş kurullarda
ve gerekse tatabikatinde , nihayet , kârdan dağıtılmak hisse-
lerin tesbit ve ilânında en mühim rol , daha İşveren veya
sevki idarededir. Masûlîlik , diğer sosyal yardımlar gibi ek
plânların idaresinde bunlar üstedirler. İkononomeyn, işçilerin
her kademede tesvili ve mesuliyet almaları , mühtarek ge-
leşme prensibinin temel için , gâttir.

c - Fiyat dalgalanmalarının Öynak Merdiven (Sliding
Scale) ile irtibatlı olarak ayarlanmasını kira İştirak hissele-
rinin bundan ayrı tutularak hesaplanmasını gerektir.

d - Diğer bir hususta , işçilerden daha ziyade
masûli ve sevki idarede vakıfali bulunanların kira İştiraktan
faydalandırıldıkları iddiasıdır. İşveren'e pek yakın bulunan
bu işçilerin gurubunun himayesi , tatabikati parçaladığı gibi
kiranın gâretî gibi tevziinde mani olacağı fikri hakındır.

e - Mühim itirazlardan biride hiç şüphesiz ki
kiranın tesbiti ve bunun ilânıdır. İşveren kendi muhasebe
teknigine göre kiranı ilân ederek , işçilerin sendikalarına
tarafından bunun kabulünü , isteyebilir. Bu noktaya diğer
birinde ilâve etmek kabildir. O da , küçük , orta ve büyük
İşletmelerdeki muhasebe tekniği farkları , bilhassa ayrı
ayrı uygulanan muhasebe usulleridir. Bu tekniğe vakıf olmak
işletme muhasebesine ait bilgilere sahip bulunmak gerekmektedir.

İşçilerin Sendikalarının bu yündeki basmasıyla ilgili olarak bu yolda ile sonuçlanmasını husus ve vahdet yünden çok büyük ehemmiyetli haldedir.

f - Diğer bir meselede işçilerin fazla çalıştırılmasını teşvik, neticede daha fazla bir istihşalde bulurulmasının teminidir. Bunu ve primli ücret sistemlerinde ki F. Taylor'a , Gantt, Emerson, Lillian Gilbreth, Rowan , Maslow gibi ücretin zaman ve istihşal standartlarına bağlayarak adil bir hale getirmeye çalışılan değişikliklere yapılan itirazların burada da bahirdiği görülmektedir. C.I.O. nun Unli temsilcisi John L. Lewis (61). "Kısa Sendikalar ile görüşülmeden kâr tesbit olunmaktadır. Kâr miktarı veya nispeti o halde , tamamen İşveren'in ve sevki idaresinin elindedir." demektedir.

g - Kârın , mahiyetine temas edilerek onun, değişik duruma her sene katı olmayan bir kâr dağıtımına sebep olduğu söylenmektedir. Neticeten bu hususta meselede kârı iştirak tathikatına en fazla sorulayan , muvafakiyetini azaltan bir ehemmiyet kazanmaktadır. İşçileri ilgilendiren diğer bir noktada kârı iştirake girme bulurunu İşçilerin büyük bir ehemmiyetini , produktivite ve kârın arttırılması istikametindeki gayret safheleridir. Küçük grupların çabaları , onların produktiviteyi daha aktif şekilde etmeleri neticesini verebilen durumlar yaratılabilir. Bununla beraber tathikatında dikkate alınması lazımdır. Gayeden unutulmaması için İşçilerin herşeyden önce kârı iştiraki desteklemelerinin büyük ehemmiyeti vardır.

h - Diğer bir itiraz, İşçilerin Sendikalarının kendilerinin dayandığı bir endişeden doğmaktadır. Kârı iştirak tathikatı halinde, İşçilerin daha ziyade İşveren'e ve sevki idaraya tevaccüle, kendi Sendikalarının ihmal etmeleri teminli ve çabaları gevşetmektedir. Bizce Kârı iştirak tathikatında Grev veya Lokavt yapılması kârı ve buna iştirak nisbetini düşürebilecek veya yok edebilecek mahiyetinde bulunduğundan, bu gibi hareketlerden kaçınılmaktadır. İşte bu kaynağlı nokta İşçilerin Sendikalarını idarecilerinin dikkatindedir , Grev veya Lokavt halinde asalarının teminli derecelerinden endişelenmektedirler.

(61) John L. Lewis "Hearings on Profit Sharing and Incentive Taxation" Report 610, P. 189 .

Buna ilâveten Toplu Pazarlık ve Toplu İş Akitleri yâmininden de Kâra İştirak ile alınmaktağ bu sistemin içinde mütalâa olunarak , işlen Sendikalarının da kâra iştiraki tanzim ve standartlarının tesbiti istenmektedir. (62) . Nitekim C.I.O. nun Başkanı John L. Lewis kısaca "..... Ücret, gelişme saat ve şartları, işveren ile Toplu pazarlık yoluyla tesbit edilerek Sanayide düzenli bir gelişme tesise olmaktadır. İşlen , kâra iştirak ümidile beslenip yaşayamaz. İşlen Sendikaları yoluyla yapılan Toplu Pazarlıklar nasıl daha yüksek bir hayat seviyesini sağlasalarsa , gelişmekte olan Sanayi Faaliyet ve Kârları içinde en iyi (Sevdi İdare) (Mabil) emniyetli yol yine budur." (61).

Yukarıda arzına geldiğimiz iştiraklerin tayid ve tesbir dereceleri , şüphesiz ki geniş bir istatistike ve tahlile dayanmaktadır. Muhakkak gibi görünen husus ise , bu iştiraklerin hazırlanmasının yine , işveren , işlen vasıtasıyla çok azaltılabileceğidir. İşletmenin bünyesine intibak ettirilen , gayelerine inandırılan bir plânu , muvafakiyete ulaştırmanın tabii görünüşü işler eder.

2 - İşverenlerin, kâra iştirake yaptıkları iştiraklar ve bunların menetleri :

a - Bunlardan en mühim Kâra İştirak Formudur. Terimin kendisi, kârın radikal bir şekilde dağıtılmasını ifade eden bir mahiyette mütalâasından endişe edilmektedir. Kâra iştirakin bir ihtiyacı karşılamak üzere tesisi gerektir. İhtiyac yoksa , bu sistemde ihtiyac yoktur. Bu arzotvîğinin görüğü, kâra iştirak tebliğatının çeşitli mev'î ve vâkıfde olmasına müncer olmaktadır. Eğer millî mahiyette bir politika tesbit edilebilirse, şüphesizki her sanayi ve işletmelerin kendi muvafakiyetlerine göre meydana gelebilecek farklılık kısmen azaltılabilir. Bunun içinde işletmelerin kendi gayelerinin bizzat kendilerinin tesbiti zarureti vardır.

(62) Everett R. Smith " Labour Attitude makes the Facts " Barrons , August, 5, 1946. P. 123.
 (61) Report 619 P. 190.

b - Kârın İştirak Müessesinin , görevleri esas-
tacağı hususlardaki gördüğe işverenlerin de iştirak ettik-
leri görülmektedir. Amerikan Statistik Bürosunun Kayıtlar-
ında, İğ ihtilâflarının Grev mevsiminde büyük bir kısmının
Ücretteki ihtilâflardan meydana geldiği anlaşılmaktadır. (64).
Bunun diğer memleketlerde de aynı vaki olduğu cesaretle
söylenbilir. İşletmelerdeki kuzurun, nihayet sonuna kadar istih-
sal edilen mal ve hizmetlerden geniş bir şekilde faydalanmasını
temin ettiğininde düşünmenin isap eder.

c - Yine işverenlere göre , bir kârın iştirak
plânında , ücret ve maaşlara verilen kârın hissesinin
azaltılması ile İşletme Kapitalinin yeni yatırımlara gi-
dererek , müktekip memleketlerdeki kârın çoğaltılmasında tes-
his olunabilir. Kârın iştirakin pek düşük veya hiç olmaması
hali , yine işletmelere hizmete vaktidir. Bu kârların
kabili mükteke tarafları bulunduğu müktektir. Ancak ,
memleketin aydınlaşma çıkarılması için ikili bir inceleme
götürür.

d - Kârın İştirak yoluyla Ücret ve Maaşlara
yapılacak ilâvelerin , gelir tesiri , (Alfred Marshall)
yaratarak , İşletmelerin işlerine devamsızlığa ve İşletme-
de içki giriş ve Çıkışının arttırarak , kayıpların sebebi-
yet vermesinde mütalea olmaktadır. İşsizlik Sigortası
ödeneklerini yüksele tutan , bilhassa emme yardımı -Fakir-
lik yardımı veren memleketlerde bu yeni gelirleri istifade
genel gelişmeye edeledebilmektedir.

Bununla beraber İşletmelerde , daha ziyade kolay
edilebilen , Teknolojik gelişmeye İtibakları süratle
olabilen genç işçilerin alınması ile , yaşları ilerli olan-
lara istihdamda titizlik gösterilmektedir. Yaşları ilerli
grupla , genç işçiler arasında , kârın iştirak farkı göse-
tilmesinde diğer ihtilâfli bir nokta olarak dikkati çek-
mektedir. Bilhassa , kârın iştirak Tebikasında eğer ihtiyarlık-

(64) John Kinnaman Jr. " A Bank's Share - The Profit Plan "
Banking , March, 1944, P. 40.

halinde işçilere emeklilik yardımlarınında temin edilmesi , bu garubun en bir süre ve genellikle yüksek ücretle geliştirilmeleri , yardımların çoğunun buraya alınmasını intağ ettirebilir. Bu sebeple genç ve ileri yaşlılar arasındaki tutum , işçilerin kârı iştirak tabiiyatında bir çok güçlüklerle karşılaşmalarına sebep olmaktadır.

e - Diğer bir meselede işçilerin kârı iştirak ettikleri gibi , zarara da iştirak ettirilmeleridir. Bunun üzerinde uzun tartışmalar yapılabilir. Ancak , ehemmiyetli ve hanginin kârı iştirak teorisinin yaygınlığına göre karar verilebilir. İşçilerin vakeratlarında kârı alınması zarardır. Onlar , işverenlerden yanlı kârı iştiraktan mütevellit bir hisseyi alamazlar , zararda da paya bulamazlar , kârı ile işletmeye bağlı onun bir hissedarlardır. Bununla beraber , kârı iştirak yokmuş , zarara iştirak , işçinin işletmenin hissedarı yapabileceği diğer imkânları da vardır. Bu konu , bundan sonraki (f) paragrafında incelenmiştir.

f - Kâr veya Zararı iştirak halinde işverenin ve işçinin (Sermaye ve Emgini) hissesi ne olacaktır ? Kâr iştirakinde % 90 , % 50 mi kabul edilmeli yoksa bütün zararların tenzilinden sonra net kâr üzerinden işçilere % 5 , % 10 mi verilmelidir ? Kâhakkâk ki, işçiler ve Sendikaları kendi hisselerinin fazla alınmasına çalışacaklarsa da bu tutumlara belki de işletmenin müteakkip yıllardaki durumu veya mevcut konjonktür sebebiyle doğru olmayabilir. Zararı iştirakinde ise işveren, daha fazla işçilere , veya daha az işçilere kullandabilir. Müteakibinin tarifi hatırlanacak olursa , kâr ve zarar riski mütalea edildiğine göre meseleyi buradan halletmeye çalışmakta mümkün olabilir.

Bu konuda belki de cevabımız şöyle olabilir : Sermayenin zararının en büyüğü iflâs halidir. Bu durum Sermayenin değerine intağ eder. Ancak işletmenin bunu önmesi onu neyden getiren sermayedarların gelirlerinin hepsini yok etmeyebilir. İşçiler yitirden mesele daha ciddidir. O tek geliri olan ücretini veya maaşını kaybetmiş ve işsiz kalmıştır. (65).

(65) Mr. William Green "The President of American Federation of Labour " Report 610 P.84 Paragraf. 2 .

İşçilerin , iş kazalarına ve meslek hastalıklarına , malîliyet riskleri altında hayatının en verimli yıllarına işveren-
in emrine tahsis ettiği de unutulmamalıdır. Bu konuda
son yıllarda ki temayül , devletin kâra iştiraki temsini
edici , milli menfaatleri koordine edici bir benderlik
pölitikası takip zarureti üzerinde toplanmaktadır.

3 - Ekonomistlerin Kâra İştirak'e yaptıkları ~~ti~~ ^{TIRAZLAR}
ve bunların mesnetleri :

Ekonomistlerin kâr anlayışları hususundaki
düştünceslerini , kâr bahsinde incelemeye geçelimiz ve mahi-
yetleri tebarüz ettirilmmiştir. Burada daha ziyade tatbiki
cepheden meseleler ele alınarak itirazlar incelenmektedir.
Balın olduğu gibi, Manchester ekolü "Manchester School of
Political Economy" işverenin sermayesini riske etmesi so-
bebile kârının tamamını ona ait olduğunu savunmaktadır.
Carl Marx ise , kârın emekten doğduğunu ve ona ait olduğunu
iddia etmektedir. İşte kâra iştirakin bu iki düştüncesinin or-
tasında bulunduğu kabul edilmektedir. (66) .

i - Ekonomistler, kâra iştirakte olduğu gibi
zarar halinde de bir iştirakin olmasında bulunduğu hususunu
savunarak , kâra iştirak teorisinin daha da kuvvetlene-
ceği inancına dayanmaktadırlar. Bu noktanın vusuhu kavu-
turulabilmesi , ve getirebileceği pek müdül meselelerin
ışığa çıkarılabilmesi için , usunca bir müddet bu tatbi-
kata ve neticelerini görmek gerektiğine inanıyorlar. Bunun-
la beraber, yukarıda işaret ettiğimiz gibi yanlış ücret ve
maaş gelirinine iktinat eden işçilerin durumlarının pek iyi
bir şekilde değerlendirilmesi hususunda da dikkati çekeceğiz.

ii - İkinci itiraz konusu enflasyon tehlikesidir.
İşçilerin istihsal edilen mal ve hizmetlere olan talebi ,
kâra iştirak sebebiyle gelirini yükselteceğinden , arz ve
talep muvazenesizliği , talebin artması dolayısıyla bonullarak
neticede fiyat yükselişleri hasil edebilecektir. Para arzı-
nın artmasının da piyasa muvazenesine tesir icra edebileceği
öylenmektedir.

(66) "Political Economy" Book-4 Chapter 5 Library of
Congress. Washington D.C.

Bu itirazlara Kâra İştirak sebebiyle artan işlerin gelirlerinin hakiki bir gelir artışı ifade etmesi gerektiği ve hayet standartlarının yükseltilmesinde mühim rolü bulunduğu hususları ile cevap verilmektedir.

iii - Diğer bir grup ekonomist ise, insanın ele alarak onun produktivitesi sınırları üzerinde durmaz yerine meselâ otomasyonun ele alınarak üzerinde çalışılrsa daha muvaffak neticelere gidileceğini mütealecasını serdetmektedirler. Kancaatınca bu görüşün yanlışlığı bütün istihsal verilerinin Otomasyon ile kabul olabileceği düşüncesinden ileri geldiği söylenbilir. Otomasyonun mesayen bazı sahelerde çok ileri bir tabrikata sahip bulunduğu kabul edilmektedir. Tamamen Otomasyon ile çalıştırılan bir işletme bugün bir hayal olarak durmaktadır.

iv - Diğer bir görüşte kâra iştirakin işletmenin muvaffakiyetle faaliyetinde bulunduğu devrelerde tabrikidir. Bu görüşte tenkit olunarak işletmenin pek müşkül anlarında ona mana ve ruh vererek zararını tasmin ve kâra seveceden büyük kuvvetin yine insan olduğu hatırlatılmaktadır. İşletmenin kârının dolayısıyla kâra iştirak tabrikatının tehlikeye girmesi halinde , işletmesine emellerini veren ve onun bir parçası olan bir insanın , ona yardım hususunda her türlü fedakârlığına beklemek herhalde yanlış olmayacaktır.

v - Kâra iştirak müessesesinin , emek hareketliliğine tesirle bir işletme içinde , bir kalifiye eleman topluluğu , meydana getireceği ve neticede emek hareketliliği yaratacağı söylenmektedir. İşletmede Kalifiye Eleman Topluluğunun ne dereceye kadar emek ehliyetlerini dondurecek milli ekonomiye tesiri olabileceği kabili münakaşadır. Neticeleri önceden tayin yerine araştırmalar yoluyla meselenin halinde ittifak edilebilir. Gerçek gelişmekte olan veya gelişmiş memleketler yönünden pek farklı neticelere varmak pekâlâ mümkündür. Bununla beraber aşağıdaki noktalarda ittifak edilmesi kabildir.

Arzını işsizlik halinde ve istihsal duraklamalarında kalifiye insan gücü için işletmeden uzaklaştırıp onları tekrar-

İşe almak , buna ait kayıp müddetleri , masraflar değer-
lendirildiğinde İnsan Gücü'nün işletmede muhafazası uygun
nitelikle olunabilir. Bilhassa , işletmelerin, Milli Ekonomi-
nin ve Plânlı Kalkınmanın desteğini teşkil ediyorlarsa , me-
selenin ehemmiyetide o nisbette artmaktadır.

İşletmenin büyüklüğü ve faaliyet kollarına göre
İnsan Gücü'nün diğer alternatif işlerde ücret garantileri
temin yoluyla değerlendirilmesi imkânlarında aranabilir.

Kâra İştirak Teorisinin sebep olabileceği kali-
fiye İnsan Gücü terkîni meselesi, onun yanlış işletmesinden
ücret veya maaş alan bir varlık olmaktan başka mahiyette bu-
lunduğunu da düşünmekle halledilebilir. Londra İktisat Fakül-
tesi Profesörlerinden Sir Sidney Gaine " Ekonomik Dinamizm
İnsana, ait olma ve adil muamele görmek fikrini vermeye,
yararlanabilir." diyerek meselenin vuzuho kavuşturulmasını
temin etmiş bulunmaktadır. (67) .

Kâra İştirak Tatbikatı ile ilgili olarak Amerika
Birleşik Devletleri Mali Komitesi tarafından yapılan bir Anko-
tin neticesi aşağıda sunulmak suretile üç yünü ile incelediği-
mi itirazların ve bunların mesnetlerinin tatbikattaki yaygın
misalleri gösterilmeye çalışılacaktır. (68) .

1939 dan geriye doğru, 22 senelik zaman sürecinde
100 Milyon dolarlık bir Kâra İştirak hissesini 90.000 işalana
tevzi eden 104 Plânın bir tablihi yapılmış bulunmaktadır. Soru-
lan sualler ve cevapları aşağıdadır:

S.1 : Kâra İştirakin lehindedir mi ?

C.1 : % 87 si EVET , % 13 ü HAYIR .

S.2 : Kârden İşalana dağıtılacak hisse ne nisbette
olmalıdır ?

C.2 : %23 Müstakif, %19 Sermayeye Giden miktarın,
makul bir nisbetinin İşalana verilmesi, %17 si

(67) Sir Sidney Gaine "Lloyds Bank Review" July, 1957

(68) Sub-Committee of the Committee on Finance, United States
Congress Senate 71 th. Congress Report 610.1939 P. 101.

%10 veya daha az miktarının işgalana verilmesi, %13 u, %10 dan fazla fakat %40 ı aşmamak şartıyla bir tesliyi, % 12 si ise % 40 ın % 50 sini, % 6 si ise kârın işgalana isabet edecek miktarının mükafatı yoluyla tayini görüşünün savunmuşlardır.

S.3: Kârın İştirak hissesini peşin para olarak mı almak veya bir Fona yatırmayama tercih edersiniz ?

C.3: % 50 si Fona "Emeklilik yardımları için" %35 i Peşin ve muntazam para ödemeleri, %9 u senelik Kârın İştiraki, % 6 si 3 ilâ 5 aylık peşin para ödemeleri fikrini serdemişlerdir.

S.4: Kârın İştirak, işletmenin kârında arttırılabilecektir ?

C.4: % 91 i evet , %9 u hayır.

S.5: Kârın İştirak İşgalanın işini ifada ve malseneyi tasarrufla yardımcı olabilecektir ?

C.5: % 95 i evet , % 5 i hayır.

S.6: Kârın İştirak Halinde daha az bir iş ihtilâfı meydana geleceğine inanılmamıştır ?

C.6: % 94 u Evet , % 6 si Hayır.

Diğer taraftan İşverenler için sorulan Anket Soruları ve cevapları da şunlardır:

S.1: Sanai hayatındaki iş ihtilâflarının ve diğer sorunlarının sühründe en ziyade mesul olan hangi guruptur? a-Devlet , b-İşveren , c-İşgalan .

C.1: Meskûr Ankette nisbetler yerine daha ziyade sebepler üzerinde durulduğu anlaşıldığından bunların ehemmiyet sıralarına göre şöyle net ve hülfâ edeceğim:

- a - Devlet ,
- b - İğveren ,
- c - Fiatlar (Sliding Scale)
- d - İğalenlar ,
- e - İğveren ve İğalen müsterekem ,
- f - Devlet, İğveren ve İğalen müsterekem ,
- g - Teknolojik gelişme ,
- h - Mevzuat ,

S.2 : İğveren ve İğalen Münasabetleri nasıl geliştirebiliriz ?

- C.2 : a - Eğitim ,
 b - Devamlı ve istikrarlı istihdam ,
 c - İğveren ve İğalen işbirliği ,
 d - Devlet Müzaheretü ,
 e - Oynak Ücret Sistemi (Sliding Scale),
 f - Fardi teşebbüse daha fazla yer vermekle ,

S.3 : İğveren , İğalenle kârını paylaşmalıdır ? Paylaşmalı ise nisbetleri ne olmalıdır ?

- C.3 : a - % 10 dan fazla kâr , % 50 İğveren % 50 İğalen tarafından alınmalıdır.
 b - Takriben net kârın % 10 u dağıtılmalıdır.
 c - % 75 i İğveren , %25 i İğalen nisbeti uygundur.
 d - Sermayeye makul bir hisse verildikten sonra % 10 ,
 e - Oynak Ücret Sistemine göre bir Ücretten sonra İğverene giden miktarın % 20 si dağıtılmalıdır.

S.4 : Kârın İştiraktan beklenen en mühim neticeler hangileridir ?

- C.4 : a - Daha az iş ihtilâfı , hukuki anlaşmazlıklar ve mahkeme masrafları
 b - İlâve emeklilik yardımları ,
 c - Ücretin hakiki satın alma kudretinin muhafazası ,
 d - İğveren ve İğalenin işletme gayelerine göre yönlendirilebilmesi .

- e - İşlenen gelir ve istihsal emniyetini temin ,
- f - Daha az işçi girişi ve çıkışı , işsizlik hali , ve iyi beğeri münasebetler ,
- g - "İŞM" lerin analtılması
- h - İşveren, işleni ve aynı için muhtelif diğer Ekonomik ve sosyal faydalar.

VI - KİRA İŞTİRAKİN TASNİFİ :

1 - Kıra İştirakin Tasnifi , iki noktada sorulak arz etmektedir. Bunlardan birincisi , kıra iştirak teriminin ve mevhumunun başka başka mavalarda anlaşılmassa, diğeri ise muhtelif standartların aşağı altında yine yapılan muhtelif tasniflerdir. (69).

Bununla beraber , mevcut imkânlar altında kıra iştirakin mühim addettiğimizin tasnifleri aşağıda kısaca sunulmuştur. Kıra İştirak Tathikatının tasnifleri meselesinin gündem geçirmekle , müessesenin mahiyetini daha kolaylıkla tebarüz ettirebileceğimizi zannediyorum. Bu sebeple , 1889 Paris Milletler Arası Kooperatifçilik Kongresinden bu yana geçirilen istihalelerin izlenmesi de mümkün olacaktır.

Mühim addettiğimiz bir tasnif Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Vekâleti , Çalışma İstatistikleri Bürosuna Aralık, 1916 da (Amerika Birleşik Devletlerinde Kıra İştirak) (70) altında nesredilen eserde bulunmaktadır. Bu tasnife göre :

A - Tam Kıra İştirak hali :

- a - Tavzi edilecek hisse net kıra istinat eder. Değişiklik arz edebilir. Kırdan hissedarlara dividentli olarak taksim olunur.
- b - Kırdan dağıtılacak miktar önceden kat'i olarak tayin edilir.

(69) Gain Sharing, Prosperity Sharing, Labour Co-Partnership, Income Sharing, Industrial Cooperatives, Stock Ownership, plans, Profit Bonus, Profit Sharing, Profit Sharing and Co-partnership Profit and Lost Sharing

(70) U.S. Dept. of Labor; Bureau of Labor Statistics Miscellaneous Series No. 11. Dec. 1916 P. 8-10.

- c - Sevki ve idarede, büroda çalışanlardan ayrı , plân aşırı olarak çalışan iş-çilerin 1/3 üni kapsamalıdır.
- d - Kârın alınacak hisse ve usulleri, işti- rakçiler tarafından bilinmelidir.

B - Hisse Kârı İştirak Hali :

- a - Yukarıdaki A (a) tabliğinin aynıdır.
- b - Yukarıdaki A (b) tabliğinin aynıdır.
- c - Sevki İdare ve Büroda çalışanların ha- rir çalışan işçilerin 1/3 ünden azını kapsamalıdır.

C - Bonus verme Şeklinde Kâr İştirak :

Genel olarak bir işletmede kârı iştirak etmek yerine aşağıda arz edilen şekillerde kârı iştirak faaliyet gösterabilmektedir. Bunlar :

- a - Oynak Ücret (Oynak Merdiven Sistemi) ne bağlanmış ücretlerin tabii bulunduğu cari fiyatlara göre,
- b - Oynak Ücret Sistemi sebebiyle tahavül eden Brüt gelir veya kârı göre ,
- c - İşletmenin elde edebileceği kâr tahmin- lerine göre bir miktarın tediyesi ,
- d - Muayyen bir sürede kazanılmış ücret ve maaşlar esasına göre ,
- e - Hizmet Süresi ve tutumluluk durumuna göre, (ki işletme , iştirakçiye ya işletme hisse senedi veya bir tasarruf hesabı temin etmek- tedir.)
- f - İştirakçilere ilerde yapılması muhtemel tasarruflar esasına göre muayyen bir hisse senedi veya tasarruf hesabı temin olunmak- tadır.

g - İstihvalde etkisi bulunan ve iştirakçilerce toplanan tasarrufların miktarları esasına göre ;

buylece kâra iştirak tathilatı üç ana gruba ayrılmaktadır.

2 - Kâra iştirak Plânlarının nihai kabul ettiği diğer bir tasnifde 610 numaralı raporun 105 inci sahifesinde verilmektedir. (71) *

728 İşletmede yapılan inceleme-sonucunu aşağıda verilen tasnife verilmiş bulunmaktadır:

- a - 178 Plân , Kâra iştirak yüzdesile faaliyettedir.
- b - 18 Plân , Ücret - Maaş dividendi vermektedir.
- c - 415 Plân , emeklilik yardımları;
- d - 295 Plân , Bono-priz yardımları,
- e - 18 Plân , İşletmeye hissedar olan şahısların tasarrufları.

Yukarıdaki tasnifte bilhassa tükenen madde üzerinde biraz durmayı lüzumlu görmekteyiz. Madde, Kâra İştirak terifi ve tatbikatı bakımından bir yeniliğe ifade etmektedir. Sıkredildiği veçhile, Bono ve Prim Sistemleri Prodaktiviteye ve bilhassa zaman , tasarrufu esasına dayanmaktadır. İşletmenin Maliyetlerinden olan işçilik ve bundan tasarruf edilmesi halinin yalnız ücret ve maaşlara ilâve bir bono ve prim şeklinde eklenmesi değil işletmenin bütünü üzerinde mühim etkisi , bu arada işletmenin muvaffakiyetinin temel bir unsuru olarak görülebilir. Kâra İştirak, İşletmenin bir İşletme içinde tam iş birliği prensibini kabul ettiğine göre , ilmi sevk ve idare yönünden de meselelerin bu manada ele alınması muvafık olabilir. İşçilikten yapılacak tasarrufun bir kısmının tekrar işleme döndürülmesi prensibi olarak mesele izah olunabilir.

(Nunn-Bush Shoe Company) (Nunn-Bush Ayakkabı İşletmesi (73)) böyle bir politikayı takip etmektedir. Her hafta ücret garantilerine ilâveten , iki haftada bir ödeme üzere , işçilikle yoktan istihsal değerleri arasındaki müsbet farkın % 30'ünü , kâra iştirak fonuna yatırmaktadır. Stok yaparak çalınan işletmelerde bu farkın doğması nadir olabilir. Ancak ayakkabı işletmesinde modayı takip eden istihsal ve Satış Prensibinde , durum daha da ciddileşmekte Satış Fiyatı ile işçilik arasındaki farklılaşma küçülebilmektedir. Bununla beraber , yukarıda arzettiğimiz tatbikat İşletme ve İşveren Münasebetleri yönünden ve bilhassa İşletme Genel Menfaatlerinin el birliği ile yürütülmesi , garantisiz yönünden büyük ve müsbet etkilere sahiptir.

Görüldüğü gibi Kâra İştirak Tatbikatı pek geniş ve çeşitli sahalara yayılmaktadır. Meselelerin çakırdoğunu teşkil eden somuncu bir tasnifi Kâra İştirak Tatbik Eden Sanayiler Kurumundan vermek istiyoruz. (74)

(73) Şahsi Dosya . The Nunn-Bush Shoe Company in the U.S.A. Production Plans 1946 ve ilâhî yıl Çalınma Raporları.

(74) Profit Sharing Industrial Council , Revised Profit Sharing Manual . Akron , Ohio , 1951. F. 69

A - DİVAİDİ KARA İŞTİRAK PİSİLERİ :

- a - Para İdemeciveren plânları; Süpialığı;
 - ii- Derhal bir heret arzıyına ifade eder.
 - ii- İşalının işletme ile olan irtibat ve alışkanına çöğaltir.
 - iii- İşalının satıs alma kudretini orttırır.
 - iv- İşalan tarafından paranın sarfında bir hürriyeti sağlar.

B - b - Heret Dividantı veren plânlar ; İşalanlara heret ve mençularına göre bir dividend ver-nayı hedef tutar.

- a - Hisse Senedi temin eden plânları; İşalanı hissedar yapabilecek plânlardır.
- d - Bir Fon Esasına matuf plânlar ; İşveren başında işalının iştiraki ile İşalının bir ve diğer unvanları ünörüne alışması bir fonu teahhüt hedef tutan plânlardır.

B - Endrekt (vaya muhtelit) Kara İştirak PİSİLERİ :

- a - Emeklilik PİSİLERİ ; İşletmede İşalanlardan prim alınmadan kârden ayrılan meblâğlarla tesis edilen plânlardır. Sosyal Sigorta Genel Şirketleri tarafından temin edilen emek-lilik poliçeleri satıs alınarakta teshis olınabilirler. Faydaları :
 - i - İlâve emeklilik yardımları temin eder,
 - ii - İşalının emleğinde istifade edebilir ,
 - iii - Fon veya poliçe vergiden muaf tutulabilir.
- b - Senelik Heret garantisi PİSİLERİ ; Bir plâna göre İşalanların Heretleri muayyen bir devre için işletmede garantilenir.
- c - İstihale İştirak plânları ; Satıs miktarının bir kısmı İşalanlara tevdi edilir.

- d - Masraflardan tasarrufa iştirak planları : İşletme, istihsal masraflarına yapılacak tasarrufların muayyen bir kısmını işleme verir.
- e - Müşterek kâra iştirak planları : İşletme ve işleme ayrı ayrı kâra iştirak suretiyle hisselerini yine ayrı müesseseler (Banka) veya Fonlarda muhafaza edebilir.
- f - Kooperatif Tesis Planları : İşletmelerin bir kooperatif tesisiyle muhtelif gayelerle hizmete motif planlardır.
- g - Sevki İdarada Müşterek Faaliyet Sistemleri Planları : İşletmenin sevki ve idaresinin muhtelif kademelerinde yetiştirilip görev alınmasına gaye edinilen planlardır.
- h - Çeşitli menfaatler sağlayan planları : Emeklilik, grup sigortaları, emeklilik mülkiyet iş kumaları ve menek hastalıkları, hastalık yardımları eğitim imkânları, ücretli tatil ve bayramlar kredisi ve borç müesseseleri gibi mevzuatları muhtevirdir.

VII - KİRA İŞTİRAK PLANLARININ BÜYÜKÜSÜ :

Kİra İştirakia tasarıfının, nakadaz bor ve gacitli olduğuna bir evvelki kısımda baharıs ettirmiş bulunuyoruz. Bununla beraber, her işveren ve işalan taraflarında bilimsel soruri müsterek standartların bulunup çıkarılması mümkündür. Bu müsterek standartlar, kİra iştirak tatabikatinin bünyesinde göstermekte olup, ehemmiyet dereceleri gİstİmline alınarak aşağıda, sıra ile taktis olmaktadır.

1 - Kİra İştirak Planının Maksadı (Gaye)i

Kanattımsızca işalanın, işverenin ve sevki idarenin herinde ilk duracağı mesele budur. Kİra İştirak planının gayesi nedir ? Üret veya masalara bir ilâve mi mevzuhahtır ? Yoksa kİra mı iştirak güçlenmektedir ? İşletmede genel bir tasarruf zihniyetini yerleştirmek istenilmektedir ? Kİra İştirak içinde, kİr ve produktivite artışı mevzuhahtır ? Muvaffakiyetli bir plânlama ve tatabikat için, gayenin sorahatle tayini şarttır. Aksi halde gaye dışına çıkmak, plâna muvaffakiyetlilikle sürüklenmek ihtimal dahiline girebilir. Bazı plânlarda geç netice alınabilmesini düşünerek bedbin olmanın lâzımıdır. (75) :

2 - Kapsamı :

Kİra İştirakin belirli bir çekil alınabilmesi, kapsamına aldığı işalanların miktarına da bağlıdır. Miktar meselesi, aktif hesaplamaya yününden de ayrıca ehemmiyeti haizdir. Kapsamın geniş, kapsama giriş ve hak kazanabilmenin kısa müddetli olması gayeyi tavoyedir. Kİra İştirakin daha ziyade kademli işalanlara yüneltildiği müşahedelerimiz arasında, Kİra İştirakin işletmedeki bütün işalanları, dikine ve ulfi olarak kapsamına, bazı gereçlerin kapsam dışı kalması tehlikesini, sagariye indirebilir. Amerikan Sanayindeki tatabikat umumiyetle, işletmede bir sene çalısınç olsa mikellefiyetini vasetmektedir. Ayrıca işalanın kİra İştirak Fonuna muayyen bir miktar ödeme yapması da talep edilmektedir. (76) :

(75) Şahai Doğan

(76) G.C.Balderston "Profit Sharing for Wage Earners" P.46.

3 - Hisselerin Hesabı :

Kârın nasıl tevzi edileceği meselesi diğer bir hayati standardı teşkil etmektedir. Kârın nasıl dağıtılması , hesap ve tevzi edileceğinin önceden tayini şarttır. Kârın ne anlaşılmaya gerektiği ve tarifinin serahate kavuşturulması ile bundan yapılacak tevzilerin hesaplama şekillerinin katiyetle tayini gerekir.

- i - İşletmelerin kârı iştirak hissesi , vergiler ödedikten sonra mı yoksa önce mi tesbit olunacaktır ?
- ii - İşletmenin hissedarlarına , kârının veya dividendi daha öncelden tevzi ederek bunlara ait hakların tutulması ve müteakiben , işletmelere kârı iştirak hissesinin tevzisini muvafak görülecektir ?
- iii - Nihayet , işletmeye verilecek hisse ve buna hesaplama usulünün serahate kavuşturulması şarttır. Bazı kârı iştirak firmalarında işletme hissesinin tekrar işletmeye geçirilmesi, yutulması kabildir. Bu gibi durumlarda yutulmuş miktarların ayrı bir statüye tabi olması gerekir.

Kâr tevzi ve şekilleri hakkında bir fikir verilmek üzere ile (Milli Sanayiler Konferansı İdare Heyetiince) Amerikan Sanayinde yapılmış olan bir incelemenin sonuçları aşağıda sunulmuştur. (77) *

<u>NEVİD</u>	<u>İŞLETME SAYISI</u>
-Net Kârden yüzde verenler	17
-Net kârden %25 - %50 verenler	14
-Sermayeye bir ratio ye göre hisse verildikten sonra Ücret-Hağlara tevzii	9
-Sermayeye %10 Tediye-den sonra Ücret-Hağlara tevzii	6

(77) National Industrial Conference Board Inc. "Profit Sharing" New York , 1934. P.9.

<u>NEŞON</u>	<u>İŞLETME ABONİ</u>
- Sermayeye % 3 tediyeden sonra döretli ve maaşlara tevzii	6
- Ücret ve maaş miktarına göre bir dividandan tevzii	6
- Ücret ve maaş miktarına % ile bir dividant tevzii	4
- Net kârın % 10 - % 25 ine kadar bir tevzi	4
- Net kârın % 5 kesilerek kârı iştirak tasarruf fonuna yatırım	4
- Net kârın % 10 dan daha az bir tevzi	2
- Sermayeye % 10 ayrıldıktan sonra geri kalanın bütününe tevzii	4
- % 5 net kârın bir tevzi	2
Y e k l e n	76

4 - Kârın Tahsis :

İşletme tahsis edilecek ferdi kârın hesaplanması yani , kârın tahsis ile diğer mühim bir Standart-ı teşkil etmektedir. Umumiyetle , her İşletmenin kârı iştiraki , senelik ücret veya maaşlarının , işletme genel ücret ve maaşlar ödemesi toplamına olan nisbeti tayin etmektedir. Ancak yüksek Ücret-Maaş alanların kârı iştiraklerinin, nisbeten düşük ücret-maaş alanlarla muvazene-lendirilmek amacı ile , bir umumî ücret-maaş hesaplama haddinin tesisi ve fazla miktarların kârı iştirake gir-mesini de temin olmaktadır. İşletme ücret-maaş poli-tilerini ve vasatileri ; İş Analizi ve değerlendirme barm-leri ile tayin edilmiş bulunduğu kabul alınarak , sagari ve umumî iki üst ve alt tabanın tesbiti ve neticesine ne nisbet ve kapsanda bir tevziin gruplara dağılımı tayin olunabilir.

Kırsal tahsisinde işletme ücret politikasının serahetle tayini ve ücret-maaş oranında neyin anlaşıldığına belirtmek de lazımdır.

5 - Üdemelerin Zamanı ve Şekli :

Kırsal tahsirden, hisseler de tesbit olunduktan sonra işleme bir üdemelerin yapılması gerekmektedir. Genel olarak, üdemelerin milli para ile yapılması şartı kabul edilmiştir. Kırsal İştirak Fonuna bir yatırım mevzuatına ise onun gerçekleştirilmeden önce gerekir. Fonu yatırımlar sistemi, daha ziyade onun vadeli gayelere mütevellih olup-emeçlilik, hayat sigortaları vesair gibi konuları mühtevidir. 1917 de yapılan bir araştırmaya, Kırsal İştirak tevzillerinin % 75 inin nakit olarak sermaye ettirildiğini göstermektedir. (78) *

Bir Fonu yatırım sisteminin kabulü halinde Fonun İdaresi, İdare Heyetinin terkihi, Fonun Bankada veya başka bir mahalde muhafazası, nesnelendirilmesi gibi belli hususlara diğer ana meselelerle temasa gelinmektedir. Amerika Birleşik Devletlerinde Kırsal İştirak Fonunun İdaresi ve Değerlendirilmesi meselesinde, Bankalar seviyesinde faydala bir rol oynamaktadırlar. Ayrıca, Fonun diğer yatırım sahalarına emniyetle sevkinde yine Bankaların ihtisas ve varlıkları arasında mücadele olmaktadır. (79)

VIII - KİRSAL İŞTİRAKİN ORGANİZASYONU :

A - giriş :

Kırsal İştirakin Organizasyonu onun mevzuatı, fakiliyeti bakımından şüphesizki büyük bir ehemmiyeti halindedir. Kırsal İştirak Müessesesinin, işverenin bir işsahibi mahiyetinde anlaşılması ve onun Teknik Elemanları tarafından hazırlanmış organizasyonunda daima menfi neticeler verdiği görülmektedir. (80) *

(78) Şahsi Dosya

(79) G. G. Ballarston, A. G. B. P. 48.

(80) Şahsi Dosya.

O Halde meseleyi işveren ve ialanın miterek sayilarile meydana kormu , işletmenin ve ekonominin binyesine en uygun bir hale getirmis yapmaktatbikatında zaman zaman kontrol ve tadil zaruretinde de lismektadir.

Kıra iştirakin, işveren taraftandan işletmenin net khrından muayyen bir hissenin ialana aktarılması meselesi olarak kabul etmele to pek yanlıgtır. Kıra iştirak bu grrlğün dıba da dıyındadır. Miveren usul ve ikmlerını sağlayan miterek gayeleri mısakere yoluyla tenis edebilmek , serbest fikir teatisini bilhassa mali meselelerde ,işletme istihsal ve gayeleri gibi hayati konularda karpulaklı mitalcelara zaman ve ikmln hazırlayabilen degişik bir manası bulunmaktadır.

işletmenin bir tebliğı ile muayyen bir gün ve tarihten sonra ialanın kıra iştirak edebileceğini ve şartlarını bildirmek, meseleyi hassen halde anaktır. Ortak olma, anlaşılm kıra itirake fiilen katılma, mesuliyet alma , bu meseleleri kabul etme ile kabul olabilir. Kıra iştiraki , diğere taraftan sanayi hayatının dolayısıyla işletmenin hakikaten gelişen bir müessesesi haline getirmekte gerekmektedir.

Kıra iştirakin diğere schalarındaki büyük etkileri ve fonksiyonları yanında bilhassa, işveren ve ialan münasebetleri bakımından ve sanayideki istikrar yönünden devamlı bir destek ve miterek gayelere ihtiyaç göstereceğide tabiidir. Yapılabilecek hatalardan yine mitereken düzeltilmesi, muvaffakiyet yolunun tes kendisidir.

Organisasyon ile ilgili meselelere temas ederek şu hayati unsurlar üzerinde durabiliriz: işletme sevki idaresince kıra iştirak politikası ile ilgili muhtelif Alternatiflerin mevcut bulunduğu kabul edilebilir. Acaba bunların hangisi işletme için en uygundur? Neticenin müsbet olacağı veya kısmen tatmin edici bulunması halinde bundan kim mesul olacaktır? Meselesinin cevabına yine miterek gelişme ve mesuliyette bulacağız.

Organisasyon bahsinde Kıran devamlı olmasının ehemmiyetine dikkati çekmek istiyoruz. Kesintili ve parça parça kıra tevziii sisteminin kıra iştirakin yakılması müncer olabileceği endişesi haklıdır. Dikkatle hazırlanmış, ialan ve işveren Sendikaları tarafından desteklenmiş bulunan bir plânın, kıran tevziinde devamlılık şartına dikkat göstermeleri şarttır. Mesele grrldüğü gibi basit olmayıp işletmenin nev'i ve mahiyeti , piyasa şartları, fiili talep ile de münasebettardır. İçlilik, otomasyon yolu ile çok düğürülmiş, istihsal hami ile içlilik çok farklılaştırılmış bir işletmede kıra iştirak tevzileri faaliyetlendirilebilir. Bu sebeple rasyoneliasasyon, feni beşime düğen istihsal miktarını arttırıy dıba as bir zaman vahidi içi de dıba fazla bir istihsal ile içliliğin azalmasına müncer olurken ialan talebinin düğürülmesi hali , kıran tevziinde dıba büyük bir hissenin elde olunabilmesine zaman hazırlanmaktadır.

Prodaktivitanın istihsal faktörlerinin hepsinde tatbik yeri bulduğu bir işletmede kârı iştirak tatbikatında o nisbette değişiklik ve gelişme gösterileceği neticesine varmak loap etmektedir.

Kârı İştirakin Organizasyonunda İşverenin bilhassa ilmi sevk ve idare mekanizmasının yanısıra emirler vererek tatbikata idare edebileceklerini sanmaması ve buna göre teşkilâtlanması da hatalıdır. Bu husus, işçilerin sendikaları içinde doğru olabilir. Makine,malîyeye ile insanın karşı karşıya olduğunu unutmamak gerektir. Bunun için kanattımınca aşağıdaki tedbirlerin alınarak yürütülmesi büyük bir ehemmiyeti haiz bulunmaktadır :

1 - Bir Eğitim Programı ile İşletmede :

- a - İşçilere işletmedeki meseleleri,müşkülleri,muvaffakiyetleri iletmek işletme politikasını onlara öğretmek ,
- b - İşletmenin faaliyet sahaları hakkında iktisadi ve ticari her türlü bilgileri temin etmek ,
- c - Kârı İştirak ile ilgili olarak işçilerin alışkanlıklarını muhafaza ve arttırmaya çalışmak lazımdır.

2 - Bir Başarı Münasebetleri Programı ile İşletmede :

- a - Konferans,Şahai görüşmeler ve toplantılara temin etmek ,
- b - İşçinin kendisi ile işletmesindeki müşküllerinin halledilebileceği organizasyonu ve imkânları sağlamak , gerektir.

B - Kârı İştirak Organizasyonunun Prensipleri :

Konsumun ,İşveren,İşçilerin ve emme yönünden bir politika tesisi açılardan da tetkikinin başlı güçlükleri tezahür edebileceği söylenebilir. Bununla beraber,diğer siyade Kârı İştirak Teorisi üzerindeki incelemelerin işleme geçmesi içinde kalmaktadır. Tezahürüne muvafık olduğumuz prensiplerin geliştirilmesi ve geliştirilme bulunan ekonomilerin durumlarında nazarı itibare alınarak işleme yapılacaktır.

1 - Kârı İştirakin devamlılığı prensibi :

Kârı İştirak devamlı olmalıdır.Bazı hukuki,mali,İdari sebepler gösterilerek işçilere kâr tevmininin kısılanması veya müteakkip senelere tahiri , itimadı tamamen yıkarak işletmeyi adigibil duruma sokabilir. Kârı İştirak halinin bütün şartları belirlenmeli ve sarah olmalı kapalı ve kaçamak hükümleri ihtiva etmemelidir. İşletmenin kârın tevmininde devamlılığa son derece ehemmiyet vermesi zaten meselelerin ruhunu teşkil etmektedir. Bunun sebebi işverenin en rasyonel bir tarzda işletmesini sevk ve idare etmesi buna karşılık işçilerin ve sendikalarında bunda açık menfaatlerinin bulunmasından dolayıdır.

Devamlılık prensibinin ehemmiyetini tobarlık için şu suali sormak kabildir. Kâra İştirak Planının İşletme veya İşlenen Sendikalarının herşeyden önce ordırilebilmesi hakkında kendilerine tahandığını farzedelim. Acaba, Kâra İştirak gereği gibi işleyebilecektir ? Şüphesizki hayır. O Halde devamlılık prensibi büyük bir hayatiyeti haizdir.

2 - Müşterek Yöneltilme Prensihi :

Bu Prensipten Kâra İştirak Tattikatının müştereken yöneltilmesini tasavvur etmektedir. Müşterek Yöneltilmede tattikat şartlarının yine müştereken hesaplanması fikri hakikidir. Kâra İştiraki tek taraflı ve işverenin bir işsını mahiyetinden kurtulmak ta yine arzettiğimiz prensibin tattikası ile mümkündür. Müşterek Yöneltilme prensibi , İşletmenin faaliyette bulunduğu sanayi kolundaki İşlenen Sendikalarının durumu ve politikaları ile sıkı sarkaya bağlıdır. İşletmedeki işlenenlerin sendikaları olmaları veya eksereyetin Sendikaya aza kaydedilmeleri halinde , işbirliğinin ehemmiyetinde artmaktadır. Bunu tobarlık ettirebilmek için bir Kâra İştirak Planı tadili zarureti doğduğu zaman en salim yol hangisi olacaktır suali meseleyi aydınlatmada bir rehber olabilecektir. Esasen İşlenen ve Sendikalarının aktif işteklere bulunmayan bir Kâra İştirakin hangi istikametlere götürülebileceğini, İşletme gayeleri ile bağdaştırılmasında ne kadar zorluklar doğurabileceğihide düşünmek kâfidir.

3 - İşletme Mali bünyesinin sağlam bulundurulması :

Diğer mühim bir prensipte İşletme Mali Bünyesinin sağlam ve Kâra İştirak Tattikatını kabul edebilir halde bulundurulmasıdır. İşletmenin kâr beyanı az , sermayeye gevrilebilen mev-outları fazla ve değerleride yüksekse veya bunun akside varities tattikatta değişik neticelere gidilebilmesi pek tabiidir.

Kâra İştirak ile doğrudan doğruya veya dolayısıyla ilgili Komünların vaziyeti taraflara açık olarak bildirilmesi de bir devamlılık prensibi icabı bulunmaktadır.

4 - Sermayedarların hisselerinin emniyet altına alınması :

İşletmeye yatırım yatmış bulunanların hisselerini emniyet altına almak , asgari bir haddin tediyesini garantilemekte şarttır. İşletmenin ehliyetini ve sayını işverene tahsis suretilmesi nasıl bir hareket veya neşş almak nihayet Kâra İştirak etmek anlamını elde edebiliyorsa, sermayedarların da asgari bir hisseyi sağlanmalarına ve bunu emniyet altına almaları zaruretini de bulunmaktadır. Meselenin derinliğine girmeden kârın düğük olduğu senelerde gerek kâra iştirak planı için makul bir itiyadın ve gerekse hissedarlar için diğer bir itiyadın tesisinin muvaffakiyetli neticeler verdiği söyleneceğis. Gelir Vergisi bakımından da konulmuş bulunan muafiyetlerle de bu fonların himayesi ve gelişmesi desteklenmektedir. Nakdi para yerine mal veya değerlendirilme hükümleri çerçevesinde yüksek tutulmuş bir gizli itiyattan istifade meselesinde kabili münahezedir. Bazı işletmecilere göre bunun zaruri olduğu hususunda ittifakta vardır.

Sermaye asgari bir hissenin tevaidinden sonra Kâra İştirak Planına göre tevzii mukarrer hisselerin iyi ayarlanmaması İşletme için bazı tehlikeler yaratabilir. Kârın bilhassa net kârın doğmasına yardım etmiş bulunan işletmenin sermayeye gidecek hisse ve bunun miktarının kat'i nisbetlerini bilmesi müsbet neticeler verebilir. Sermaye hissesinin ve nisbetinin yükseltilip indirilebilceğinin müşahede etmesi itimadına sarasabilir. Bu sebeple sermayedarlara ve kâra iştirak kanalı ile işletmelere gidecek hisse ve bunların nisbetlerinin serahate kavuşturulması büyük bir ehemmiyeti hâiz bulunmaktadır.

Bir görüşe göre, sermaye hissesinin düğütülerek işletme kâra iştirak hisselerinin aynı seviyede tutulması ile işletmenin buhranlı devrelerindeki istihsal farklılaşmasına işletmelerin teşvikî sebebiyle ve produktivitenin arttırılarak yine sermayeye intikali teşvik olmaktadır. İşletme ihtiyatlarını işletme yılından ve kâra iştirak planı muvaffakiyeti amacı ile kullanmak müsbet devrelerde işletmenin produktivitesini arttırarak bundan sermayenin istifade kalınması ile bir muvazenenin kurulabileceği de müteale olmaktadır. Kenaatimince bu görüş bir hal çaresi olmakla beraber devamlılık prensibinin muhafazası, işletme ihtiyatlarının ve sermayeyi edelemektedir. Bu kötü bir hal çaresi olarak kâra iştirakin asaltılması veya zararada iştirak şekline inkişafı düğütülebilir.

5 - Ücret ve Maaşların Garantisi :

İşletme ücret veya maaş politikası bir kılî halinde mütalaca edilmesi mecburiyeti bulunmaktadır. Sevk ve idarenin ücret ve maaş politikasının ayrı mahiyette mütalacası belkide bunun biraz yitirilmesii, mügevlik hale getirilmesi minakalarını tevhit etmektedir. Sevk ve idarenin işletmedeki rolünün daha ileri bulunduğu hususundaki görüş, kâra iştirak tathikatı bakımından zararlı mütale edilmiştir. Kargı bir tedbir olarak ve işçilerin tarafından des taclenen bir prensip halinde ücret veya maaşlar angari ve asmi had ler arasında değeriendirilerek kârdan hissenin tevzii yolu tasvip gütmektedir. Bu mevzunun hallinde kat'î bir formülün bulunmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim sevk ve idare için büyük işletmelerde ayrı bir kâra iştirak plânının tesisi ve buna ait tathikat konumu sa en müsait misali teşkil etmektedir.

6 - Muhasebe usulleri ve Kârın tesbitinin kat'iyetle belirlenmesi :

İşletme Muhasebesinin veya bunu tutan Müesseselerin kayıtlarının işçilerin ve Sendikalarının müşahede ve kontrolüne açık tutulması diğer bir minakaları nokşaya düşülmüşe çıkarmaktadır. Mevzu bahis olan husus, işçilerin ve sendikalarının İşletme muhasebe ve kayıtlarının gözetme, kontrol etme hakkıdır.

Kâra iştirak tathikatının yavaşlatan ve işverenin kârını meşru kabul ettiren görüş ve bunun mutlakiyeti hali, kayıtların kontrolünün muhasıran işverene ait olma noktasında toplanmak tadır. İşçilerin ve Sendikaları tarafından kayıtların ve kârın kontrolünün işletmenin muvaffakiyetli faaliyetinin bir diğer garantisini teşkil edeceği hususunda kargı bir görüşte bulunmaktadır. Kârın işleme sahibine ait bulunduğu hakkındaki görüşün pek büyük tedile uğradığı bu günkü sanayimizde ve tathikatında sebba birinci görüşte idrar ne dereceye kadar doğrudur? Eit gibi görünen menfaatlerin bir istikamete tevcihinin İşletme içi ve dışı hedefleri mühtereken ol edilmesinde niçin işbirliği yapılması ? Konastimisce muvakkat ve yisek kâğıları hedef tutan fırsatçı işletmeciliğin devamlı ve müstemsal gelişen işletmeler durumuna inkilâbı yukarıda arzettiğimize mühterek gelişim ile kabil olabilir. Milli Ekonomisinde arzu ettiği işletme tipi de budur.

Kârın iştirakin istinat ettirildiği muhasebe kayıtları ve net kâr yemini kimseler tarafından tetkik olunabilir. Bu müessesenin işletmecilik yönünden değerli ve yapıcı teklifleri ve yardımlarında bulunabilir. Gerçekte kârın tesbiti yanında işletmeler diğer hayati meseleleride bu gibi bitaraf kimse ve onların temsil ettiği müesseselere tevdi olunması kolektif iş akıtları içinde de yasılı bulunmaktadır.

7 - Kârın İştirakin İşletme Genel Produktivitesi ve net kârına bağlanması :

Genel manada produktivite esasen, istihsal standartları ile irtibatlı olarak insana ele alınmakta ve noticed o mütevazı hareket sistemleri yoluyla ona hissesini temin etmeye gayret etmektedir. İşverenin genel produktivitesi ise kârın iştirakin esası teşkil etmektedir. Ayrıca, kârın iştirak produktivitenin değerlendirilmesinde doğrudan doğruya net kârı da mütalaca eder. Kârın iştirak çalışan insanın işletmenin bütünü içinde bir unsur olarak mütalaca eden, işletme gayelerini bilen ve onu elde etmeye saygıdan, kendi içinde gibi çalışma sevki ve imkânını sağlayarak müsterek bir mekanizmaya temin eder.

8 - Kârın İştirakin Müsterek İdaresi :

Müşterek prensibe muhtelif vesilelerle daha evvelce muhtelif vesilelerle temas edilmiş bulunduğundan burada müsterek işinin birkaç temel noktasına işaret olunacaktır. Bunlardan birincisi, Fonun idaresi ve fonlardan gelecek yardımlardır. Kârın iştirak Teorisinin tarihi gelişiminde daha ziyade işverenlerin sorumluluğuna terk edilen bu konu bugün muhtelif bir sistem içinde yürütülmektedir. Son yıllarda sanayide kârın iştirak tathikatının daha ziyade işveren tarafına doğru kaydığıda görülmektedir. Bunun başlıca sebebi, kârın iştirakin muvaffakiyeti hususunda işverenlerin ahlaki ve müstereklerinin daha ziyade teminine matuftur.

9 - Kârın Tevzi :

Bu prensibin işveren ve işveren veya Sendikalarının müsterek kârın tevziinde sâa sahibi olmaları ve faaliyet göstermelerini hususunu ihtiva etmektedir. İşverenin, kârın bir tevzi işveren sendikalarının muvafakati olmadan yapmaması düğüncei halinde bulunmaktadır.

IX - KÂRIN İŞTIRAKIN İDARESİ :

Kârın iştirakin idaresi meselesini iki kısımda mütalaca etmek zarureti vardır.

A - İşletme dışında Kârın iştirak Teorisinin idaresine etkisi olabilecek Kanun, Nisannameler,

B - İşletme içi İdarı Meseleleri dir.

A - Birinci kısım ile ilgili olarak :

Kârın tesbitini ve bunun garantisini sağlayacak milli politikanın yani kanun ve nisannameler topluluğunun gereği gibi teminini,

2 - İşlerin hissesi ile bunun işletme kârı ile kasıntı noktalarına belirli bir hale getirecek mevzuatının tesisi .

3 - İşletme sevki ve idaresine hissedar olabilme ve iştirak haklarını tanıma edecek mevzuat ve standartlarının serahatle tanzimi gerekmektedir.

4 - Ayrıca, devletin kâra iştirak politikası ile ilgili olarak tutumunda serahati garttır. Kâra iştirak tatbikatına tedvir edecek bir Bakanlık veya idarenin tayini veyahut ilgili bir temsil ihtisasına müstenit bir kurulun teşkil ve vazifeliendirilmesi de icap etmektedir.

5 - Kâra iştirakin ihtiyari veya mecburi bir şekilde tatbikinde pek büyük değişiklikler getirebileceğini kabul etmek icap eder. İhtiyari bir tatbikatın fayda ve mahurları ile , sosyal adalet fikrinin dayandığı ve herkesin müsbet bir fedakârlıkla yaratılan gâlibden gereği gibi hissesini alabilmesinin , mecburi bir tatbikat yoluyla mı daha mümkün olup olmadığının serahatle izlenerek bililmesi zarurati vardır. Ammenin, işveren ve işçinin neticede milli menfaatlerin muhafazasındaki rolünde tayini olmalıdır. Sanayi İnkilâbından bu yana sermaye ile emeğin ayrı istikametteki gibi görülen tutumlarına birleştiren kâra iştirak teorisi, ihtiyari veyahut mecburi bir tatbikat yolunun ihtiyari ile nasıl telif edilebileceği hususunda karar vermekte lâzımdır. Tedrici bir tekâmül ve muayyen sanayiler içindeki işletmeleri hedef tutan muhtelit bir politika başlangıç için belkide en iyi cevap olabilir. Mecburi ve ihtiyari bir tatbikatın desteklenmesinde dördüncü ve beşinci maddelerde ki düğüncelelerin yeniden gözden geçirilmesini icap ettiren diğer bir mesele daha vardır.

Bu mesele, kâr gayesi ile çalıışmayan işletmeler için varittir. Devlet teşebbüsleri kâr gayesinden başka gayelerle de kurulmuş olabilirler. Kâra iştirak teorisinin ihtiyari tatbikatında bu gibi işletmeler dışta kalabilirlerse de , mecburi tatbikatta bunlar için bazı muafiyetlerin kabulü zaruri olmaktadır.

Bu gibi durumlarda meseleyi işletmeler Devlet iştiraki, hizmet ve maksatlara yönlendirilerek kısmi bir vuzuha kavuşturmak belkide kabildir.

- i - Kâr gayesine istinat etmeyen Devlet işletmeleri kâra iştirakin şumullü dışına alınabilir.
- ii - Serbest rekabet şartları altında ve kâr esasına göre faaliyet gösteren işletmeler kâra iştirak şumullü içine alınabilir.
- iii - Devlet yardımlarını kısmen alan ve kâr gayesiyle faaliyet gösteren muhtelit işletmeler ise fevkalâde önem arz etmektedir. Muhtelif Akademik kuruluşların serd olunduğu bu gibi işletmelerde kâra iştirak idaresi ve tatbikata memleketteki ekonomik politika anlayışına göre çok değişmektedir.

kâra iştirak teorisinin felsefesi, mana ve fonksiyonu bu karışık durumun hallinde ye-
gâne ışık tutan bir mesnet olabileceğinde
ittifak edenler akseriyyettedir.

6 - Ücretin kârla kesiştiği noktaları serahatle ta-
yin etmekte diğer mühim bir konu olmaktadır. Burada bilhassa
sosyal bir ücret yerine ekonomik bir ücret fikri üzerinde durulmak-
ta, ücretle kârın bitim ve bağlayış noktaları ilgili mevzuat hükümler-
i ile ayarlanmaktadır.

B - İşletme içi idare meselelerini de iki grupta
toplamak mümkündür. Bunlar, kârı iştirakin idaresini tamamen işve-
rene terk etmek, kârı iştirakin idaresini tamamen işveren sendika-
larının terk şekline tevcih etmektedir. Bununla beraber, yukarıda
arz edilen iki nevi idare şeklinin fayda ve mahurları sebebiyle 3 ü
bir muhtelit tatbikatın ortaya çıktığıda görülmektedir.

i - Kârı iştirakin işveren tarafından idaresi
ve tesbit olunacak işletme kârının işveren
Sendikaları tarafından tevcih,

ii - Gerek Kârı iştirakin idaresi ve gerekse tev-
cileri muhtelit, ikili, bir tatbikatla idaresi
şeklinde dir. Kârı iştirakin arz ettiği işveren idare şekillerinin en fazla
iştirak edilen nokta bu meselesinin işveren sendikalarına karşı bulun-
duğu iddiası etrafında toplanmaktadır. Yukarıda ifade edildiği üzere,
kârı iştirak idaresinin tamamen işverenlere terki suretili bu görüşün
yanıtlığını göstermek istenilmektedir.

İşletme içi idarenin, ihtiyari ve mecburi bir
tatbikat sebebiyle çok farklı mahiyetler arz edebileceğinin de kabul
zarureti vardır. İhtiyari bir tatbikatta taraflarca hükmü bağlanan
esasların cari olacağı pek tabiidir. Mecburi bir tatbikatta ise kanun
ve nizamaların gösterilmesi mecburiyeti vardır. İşletme içi idarede per-
sonel dairesinin ve onun politikasının rolü de çok büyüktür. İyi orga-
nize edilmiş bir personel dairesi kârı iştirak tatbikatında muvaffak
neticeler elde edilmesinde müsbet etkileri bulunmaktadır.

X - İŞLETME VE KÂR :

A - Giriş :

Ekonomistlerin kâr görüşlerinin ne kadar
değişik bir mahiyet arz ettiğini iktisadi sistemlerin tekâmülleri
tetkik edilirken görmüş bulunuyoruz. Kârı meydana getiren unsurlar
üzerinde tam bir ittifak olmamasından ayrı olarak kâr görüşleri ve

analizleride pek farklıdır. Bütün bunlara, Sanyı İnkılâban rijit kâr görüşünün çeşitli Beşeri ve Sosyal etkilerle tedillerine rağmen, yine kâr unsuru işletmenin esasını teşkil edegeldiği müşahede olmaktadır. Kâr denince safi kârı, sevki idareye ödenen ücretler mi veya Sermayeye ödenecek faiz mi yoksa bunları da mı muhtevi olacaktır? Yani hangi kârın bahsetmek için kârından konugulduğunu açıklamak icap etmektedir. Mesaleyi vusuhâ kavuşturabilmek için 3 izah şekli bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, küçük veya üçer işletmelerin kârlarıdır. Burada işveren, sermayedar, sevki ve idareci fiilen çalğan bir ticari faaliyet mevzu bahisdir. İkincisi ise, büyük işletmeler olup burada bir anne işletme mevzu bahisdir. İşletme sevki idaresinde karışık bir mekanizma bulunmaktadır. Yöneltilici olarak Müdür, İdare Meclisi, mütekebbiller yanında sermayedarların temsil edildiği bir umumî hey'et vardır. Sermayeyi işletmeye yatırıp bundan bir kâr bekleyenler bulunmaktadır. Faiz haddinin üstünde sermayenin bir kâr almasını mütekebbiller bulmaktadır. (81) . Bu nevi işletmelere biraz daha nüfus edecek olursak şunları müşahede etmek mümkündür:

1 - Küçük İşletmelerde :

Mütekebbis, sevki idareci, sermayedar bazen işalan aynı şahıs olup işletme kârı tamamen bu şahsın elinde toplanmaktadır. Bazı Ekonomistler (82) Ricardo ve Marx'ın bu mahiyette bir işletme şeklini kabulle kâr teorisini, ücretler, faiz ve arazi rantında içine alarak ifade ettikleri görülmektedir. Profesör J. Marshall "The Construction of a New Theory of Profit" American Review Vol. XLII No. 4, September, 1951, Page. 549 da, Kârı, mütekebbisin geliri olarak ve bir guruba müteveccih, bir sınıfın geliri mahiyetinde ifade etmektedir.

2 - Büyük İşletmelerde :

Büyük işletmelerde kâr, ücret, rant, faizden bambaşka bir mahiyet arz ederek maliyetler, bunların sevki idarece hesaplanması, sermayenin faizi, yatırıma ait masraflar, mevcutlar, amortismanların hakimiyeti altında meydana geldiği görülmektedir. O halde, bu nevi işletmelerde sevki ve idare yönetici bir mahiyete iktisapla, küçük işletmelerde mütekebbise ait kârı işletme omiasına maledici bir vasıfe görmektedir. (83).

(81) Knight "Risk Uncertainty and Profit" Encyclopedia of the Social Sciences. Vol. XII.

Ricardo "Principles" Chapter 6 ; Marx "Capital" Vol. I, Chapter 6-7. ; J.B. Clarke "Distribution of Wealth" Chapter 8. Schumpeter "Theory of Economic Development" Chapter 4.

(82) R.M. Davis "Recurrent State of Profit Theory" American Economic Review Vol. XLII. No. 3 P. 245 , 1952.

(83) C.F.H. Chamberline "The Impact of Recent Monopoly Theory on the Schumpeterian Systems" Review Economics and Statistics Vol. XXXIII P. 135. 1951

Küçük işletmeler daha ziyade, mütevazî kârlar ve ani piyasa tenevüsleri dolayısıyla kurulup faaliyet gösterdikten sonra dağılmak üzere tesis olunmaktadır. Büyük işletmeler ise birçok tahditlere rağmen daha uzun vadeli bir mahiyet arz etmektedir. Bu gibi işletmelerde kâr, organizasyon ve sevki idare politikasından ayrı olarak;

- 1 - Eksik rekabet şartlarının mevcut olup olmadığına ,
- 2 - Yenilikler ,
- 3 - Sermaye azlığı ,

4 - Tesadüfler , gibi amillerle irtibatlı bulunmaktadır. (84) . Profesör Schumpeter in yeni keşifler, ihtiralar teorisi bu gibi keşiflerin ve yeniliklerin yüksek kârlara sebep olabileceğini izah etmekle beraber, rekabet şartlarının ve bilhassa uzun vadeli olarak işletmelerin yeniden organizasyonlarındaki imkânsızlıklar bu gibi yüksek kârların derhal alınabilmesine mani olduğu kanaatinde. bununla beraber, Otomasyonun tatbiki sebeble kârın da Sanayilerin nevi ve mahiyetlerine göre pek muhtelif ve dalgalı bir halde tenevüçler gösterebileceği hususunda bazı yeni görüşlere ve otomasyon hızı emsallerine rastlanılmaktadır. Kârın büyük işletmelerde doğuşunun işletme içi ve dışı birçok amillerin etkisi altında bulunduğu doğrudur.

Toplumdaki rantiyerlerin durumunda kısaca temas ile bugün sermayelerini bir risk altına sokarak hisse senedi veyahut tahvil vesaire satın almakla veyahut aksine gayrimenkule dönmekle ümit edilen, beklenen bir kârı gelir şeklinde alarak Sermaye piyasasının teşekkülünde ve yatırımların doğmasında amil olmaktadır. İşletme ve Sevk ve İdaresi, sermayenin kendi işletmesinden harice kaçabileceğini düşünerek bunun tahakkukunu bir risk olarak kabul etmekte ve endişe duymakta haklı bulunmaktadır. Modern Ekonomide Keynesian tabirle ~~...~~ likiditeyi tercihe, buda faiz haddine tabi olmakta plânlı bir ekonomik düzende bu riskin asgariye indirilerek işletmelerin milli kaynakları en verimli bir şekilde kullanabilmelerinde Devlet, mühim ve destekleyici tedbirler almaktadır.

Buraya kadar verilen kısa izahatımız bize kârın küçük ve büyük işletmelerdeki farklı durumunu ve büyük işletmelerdeki kârın mahiyetini, sermaye yatırımının likiditeyi tercih temayülüne bununda faiz haddi sebebiyle devlete ve milli ekonomik politikaya kadar uzandığını göstermektedir.

(84) C.F.E.H. Chamberlin " Monopolistic Competition" Revised "Economica" Nov.1951 P.350-351.

Küçük işletmelerde büyük işletmelerin etkisi altında bulunan diğer bir hususta Gelir Vergisi ve bunun muafiyetlidir. Küçük işletmeler muafiyet hudutları içinde, kendi içinde de bulunarak küçük maliyet ve yüksek kâr ehemmiyet vesmeleri bina şeklinde bir sermayedarın emrinde muhtelif şahıslarla yaptığı endüstrilere müstenit bir biçimde büyük bir işletmecilik, toplum için büyük bir ehemmiyet arz etmektedir. Elbette bir ekonomide bilhassa büyük işletme kârlarının mütekerki vergilere tabi tutulması işletmeleri, maliyet masraflarından ziyade gelir vergisi masraflarının tanzili çarelerini aramaya sevk etmektedir. Malû olduğu üzere yüksek kârların % 70-80 ini Vergi olarak tevkif olunabilmektedir. (85).

O Halde artık kâr ve net kâr esaslı tesbit edilmelidir. Eualinin kısa bir tahlilini yapabiliriz. Kâr İştirak Teorisinin açıkları sırasında muhtelif vesilelerle açıkladığımız gibi, vergiler, haklar, masraflar vesaire öndükten sonra geriye kalan kısm işletmenin net kârı olarak kabulünün gerektiği bu esalimise bir cevap olarak ileri sürülmektedir. Meselenin ciddiyeti, kârın kısmı kadar sağlanması zaruretinden doğduğu kadar sermayenin hareketliliği yüzünden de ciddiyeti hâlidir. Kâr miktarı Akademik mihnetçilere semai hâzırlayacak kadar önemlidir. Kârın miktarı yatırım işletme sermaye ihtiyacının karşılanması, kâr dağıtımının arttırılması gibi işletme içi ve dışı konularla sıkıca irtibatlıdır. İşletme kârının milli ekonomi içinde gerektiği gibi hareketliliği ve canlandırılması talibi neydena getireceği kabul edilmektedir. Profesör Knight ve Profesör Weston bu görüşü savunmalar arasındadır. (86). Ayrıca, tesadüflerin kâr etkilerinin bulunduğu kabul olmaktadır. Nitekin, J.M. Keynes "Treatise on Money" Vol. I P.123-125 de kârı, normal kâr veya mütekerki bina hareketi, geliri olarak; mütekerki beklediği, hisit ettiği ile muvazene bir miktar olarak kabul tasarrufları yatırımın arasındaki farklılaşmanın, tesadüfi kârlarında (Windfalls) mağnmay getirdiğini dikkatimizi çekmektedir.

Yukarıdaki kısa tahlillerimizin işletme kârının ne kadar değişik amillere bağlandığını ve bir tarifinin verilmesinin zorluğunu teyid etmektedir. Bununla beraber, ikinci kısım kârın alt klasik ve modern görüşlerin ve tahlillerin esaslarına verilme suretiler mevzuu hakkında vuzuha kavuşturulmasına gayret sarfedilmiştir.

(85) Federal Tax Guide, Frontice Hall, Report Bulletin Vol. XXII No. 24 Paragraf 1300, June, 1952.

(86) J.F. Weston "A Generalized Uncertainty Theory of Profit" American Economic Review Vol. XI No. 1 March, 1950, P. 40-50.

B - İktisadi Manada Kâr :

a - Kâr Teorileri :

1 - Rant Teorisi : Müteğebbislerin kârına sahi buldukları farklı ve üstün kabiliyetlerin bir neticesi olduğu if de ile, sevki idaraya bdenecek ücret veya maaşların kâra ilâvesini kabul etmemektedir. Müteğebbisin farklı ve üstün kabiliyetleri neticesinde doğan rant fikri ilk defa Francis A. Walker tarafından ortaya konmuştur.

2 - Ücret Teorisi : Taussing ve Devenport tarafından müdafaa edilen bu teori daha ziyade müteğebbisin hak ettiği bir ücret olarak mütalaa etmektedir. Taussing e göre kâr , ücret mahiyetinde kabul edilebilir. Müteğebbisin geliri gayri münayyen olup, istihsal masrafları çıkarıldıktan sonra geriye kalan kısmdır. Kârın devamlılığı ve işletmenin muvaffakiyetli yönetilmesi bir gereksinimdir. Bu daha ziyade müteğebbisin ehliyetli olması ve risklere katlanması hallerinden neçet etmektedir. Bu sebeple müteğebbisin ücreti bu vasıflarının karşılığı olup risklerin mevcudiyetinden doğmaktadır.

3 - Kıymet Fazlası Teorisi : Sosyalist İktisatçılar tarafından müdafaa olunan bu teori kârın, emeğe bdenmeyen kıymet fazlasından doğduğunu kabul etmektedir. Bu görüşü savunanlardan bir Karl Marx tır.

4 - Müteğebbis Riski Teorisi : Bu teoriyi müdafaa edenler arasında Hawley, Druker, Profesör Harbert, Profesör J. Devenport ve Profesör Knight in isimleri sikredilebilir. Profesör Knight e göre müteğebbisin karşılabileceği riskleri iki grupta mütalaa etmek icap eder. Bunlardan birincisi , müteğebbisin kolaylıkla ve daha önceden görüp hissederek bertaraf edebileceği risklerdir. İkincisi ise evvelden görülüp hissedilemeyen ve işletme masraflarını arttıran risklerdir ki kâr iste bu ikinci riske istinat etmektedir.

5 - Kârın Gayrimünayyenliği Teorisi : Profesör Knight in yukarıda verilen teorisi daha genişletilmek suretiler müteğebbisin istikrarsızlık riskini yüklenerek kâra hak kazandığı görüşü burada savunulmaktadır.

6 - Marjinal Prodaktivite Teorisi : Marjinal Faide ve Teorisi (Haddi Faide) müteğebbis kârının izahında da bir görüşü bulunmaktadır. Müteğebbisin istihsal ettiği nihai, haddi mal ve hizmetler, fiyatlar umumî seviyesine göre bir kâr temin edebilir. Kâr veya akad halde bir zarar tevhit ederek istihsal devam edecek veya yavaşlayarak duracaktır. İşletmenin sevki ve idaresinin veya müdürlü yönünden bu görüş tara mütalaa olunursa bir işletme müdürlüğünün maaşı işletmenin kârı ile müsavi veya bunun altına düşerse halinde işletmedeki faaliyette yavaşlayacak veya duracaktır.

7 - Dinamik Kâr Teorisi : Amerikan Marjinal Paide

Meclis mensubu J.D.Clark, "Kâr, dinamik değişmeler neticesinden doğar, müteğabbisin rolü ise bu dinamik değişmelere ilişkin hazırlanmaktadır." "Kâr, satış fiyatı ile masraflar arasındaki nispet farktır. Tüm rekabet şartlarına altında kâr muayyen sebeplere bağlı ve düşük bir seviyede bulunabilir. Müteğabbis milli kaynakların en mükemmel bir şekilde bir araya getirmek suretile kendi kararını sağlar. Kronikçe muvazelenabilir. O halde kâr, dinamik değişmeler neticesinde oluşmaktadır." Amerikan milli sanayiler konferansı idare Meclisinin bu maddedeki araştırması ve kâr anlayışı ise şöyle tecelli etmektedir: "Kâr sermayenin bir işletmeye tahsisi için karşılığıdır. ve kâr tamamı sermayeye aittir. (37) .

Peter L. Bernstein "Quarterly Journal of Economics" 1935 sahife 408 de " Kârın bir tek teori ile isahının mümkün olamayacağını" ifade etmek suretile meselemin zorluluğunu işaretle "kârın neticesinde kâr es- veye çok bu teorilerin hepsinin etkilendi altında meydana gelmektedir." demektedir.

b - İşletme Ekonomisine göre Kâr I

Önceki kısımlarda ifade edildiği üzere kârın ta id ve tayini büyük zorluklar arz etmektedir. İşletmede kârın ne namoda anlaşılması lâzım geldiği hususundaki görüş ve tahliller bu kısımda sunulacaktır.

Amerikan Senatörüne sunulmak üzere Senatör Vanderberg Başkanlığında hazırlanan Rapor 610, sahife 54 te kâr şöyle gösterilmektedir: "Kâr, arazi, emek, kapitalin piyasa masraflarına karşındaki fazla gelirden oluşmaktadır. Binauralayh, teori olarak, piyasanın zaruri kaldığı ve emeğe ödemesi gereken miktarın üzerindeki her türlü tediyelerin, kârdan bir hisse şeklinde kabulü gerekmektedir."

İşletmede kâr , ve kârın iştirakle ilgili diğer bir görüşde, Princeton Universtesi Ame Maliyesi Profesörü Harley L. Lutz tarafından verilen işahlarla rastlanmaktadır. (38) "Kâr , bütün masraflar çıktıktan sonra eğer geriye birşey kalırsa doğur. Bu kalan miktar kârdır. " demektedir.

Verilen tariflerin bir örneğinin bulunduğu hususuna dikkat çekilerek net kârın nasıl tayin edileceği sualî sorulmaktadır.

(37) National Industries Conferans Board of U.S.A. Chicago 1937.

(38) Harley L. Lutz " Wages, Profits, Prices " Commercial and Financial Chronicals , January 3, 1946. P. 43.

Bu kısmı sona erdirmeden evvel Bankaların kârta iştirakte ki rollerininide kısaca tebaruz ettirmek istiyoruz. İlerdeki bahialarda bu konuyla ilgili bazı temellayıcı bilgiler verilecektir. Bununla beraber Bankalar kâra iştirak Fonlarını muhafaza ve idare ettikleri gibi meydana gelecek tasarrufların da telvaz yatırıma sevkinde çeşitli ve faydalı hizmetler görmektedir. Türkiye'de Milli Bankacılığımızın başarıyla geliştiği son yıllarda Kâra iştirak Tevbihatında da vazife alarak gerek işlenen ve gerekse işverenler için faydalı olabilecek faaliyet ve hizmetlerini ihmit ve beklemek hakkımızdır.

c - İşletme ve Kâr ile ilgili diğer meseleler :

İşletme Kârının sebep ve mahiyeti hususundaki yeni fikirlere bu kısımda temas etmek istiyoruz. Bunların en mühim şüphesizki maliyetler fikridir. Kâr, satış fiyatı ile Satış masrafı arasındaki müsbet fark olarak ifade edilmiştir. Satış fiyatı, ve bunun sonuçlarını tayin kabil hâcde maliyet nasıl bulunabilecektir? Maliyet Muhasebesi, değerlendirme, masrafların kullanılış yerlerindeki değerleri gibi konularda birçok ihtilâflar ve inhirefler göze çarpmaktadır. Bu durum, neticede muhtelif kâr miktarlarını temsil eden blâncoların hazırlanabileceği fikrini uyandırmaktadır. Kat'iyetle tayin edilememiş bulunan masraf çeşitleri göze çarpmaktadır. Ayrıca, İşletme sahibi kârın ne kadarını almalıdır? İşletme gâhillerine göre kâr imkânları ne olabilir? Konjektür ve piyasa şartlarının etkileri nelerdir? On sermayeye faiz yürütülmesi lâzımdır? gibi bir takım sualler muhimmisi kuroalamakta devam etmektedir. Yukarıda arnettüğünüz soruları bir araya getirerek kârı izah etmeye çalğan bir görüş tarzını şöyle hülâsa etmek kabildir:

1 - Bir toplumdaki İşletmelerin aynı malz ve hizmeti istihmal etmekte olduklarına kabul edelim. Muhtelif sebeplerle İşletmelerin, maliyetlerinin birbirinden pek farklı bir durumda bulunacakları da kabul etmek gerekmektedir. Hatta, İşletme içi departman maliyet farkları da vardır. Ayrıca, İşletmeler güce, orta, büyük olarak ta bir tasnife tabi tutulabilir. Demek ki İşletmelerde farklılaşmaktadır.

2 - İşletmelerde sevk ve idare, politikaları bakımından da farklar vardır.

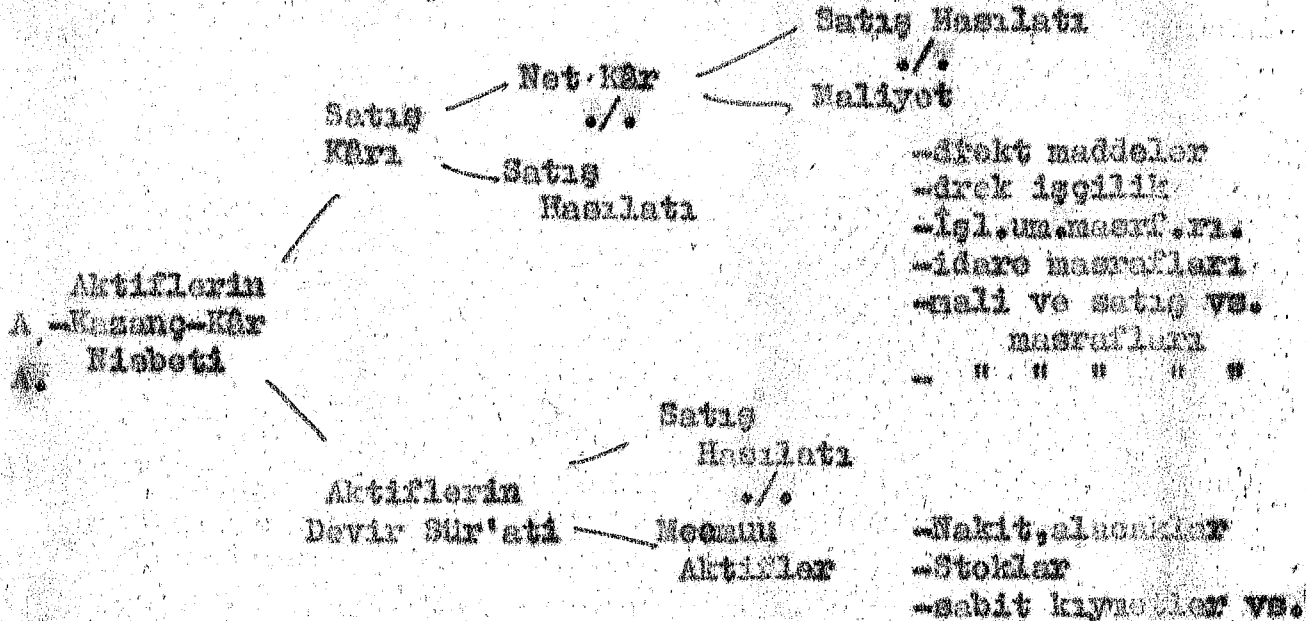
3 - Makine, malzeme, ilkel madde, ehliyet ve çalıma şartları, hareketler vesaire gibi unsurlarda da farklar bulunmaktadır.

İşletmelerin içinde bir tanesi vardır ki onun rolü pek mühimdir. Bu Temsilci İşletmedir. Temsilci İşletmenin üstünde kâr altında ise zarar tecelli edecektir. Buna bir misal verelim :

<u>İşletme Adedi</u>	<u>Maliyet</u>	<u>Kâr veya Zarar</u>
16	18 Kr.	(3
ve	19 "	Kâr (2
Piyasa Fiyatı	20 "	(1
(21 Kr.)	21 "	0)
	22 "	-1) Zarar
	23 "	-2)

Piyasa fiyatı 22 Kuruş olarak tesis edildiğinde 4 firma 3+2+1+0 kâr edecek ve 0-1-2, 2 firmada zarar edecektir. Temsilci İşletme böylece kâr ve zarara tayin etmektedir. Bilindiği gibi İşletme gartlarını tayin eden kanunmazarlar veya Artan Maliyetler Kanunu diğer bir deyişle Azalan Randımsızlar Kanunu ismi verilmektedir. (90).

4 - Bir İşletmenin Kârı nelere Tabidir ? (91).



B - Doğrulamalar .

- (90) Prof. Dr. Refik Şukru Savla "İktisat Teorisi" 1960 İst. İni.
(91) Prof. Dr. Zeyyat Hatipoğlu "Yakın ve Orta Doğu Çalışma İnstitüsü Sevkü İdare ve Başarı Münasebetler Semineri" Mayıs, 13-17. 1963.

Yukarıda verilen tablonun esaslı unsurlarına temas etmeden önce direkt maddeler, direkt işçilik, işletme, idare ve satış vesaire masraflarının ayrıca nakit, alacak, stok sabit kıymetlerinde kendilerine göre parçalanarak küçük bütünlere ayrılması kabildir. Bu bölümlerinde herbirinin işletme kâr veya zararına etkileri olabileceğini unutmamakta gerektir.

İşletmede kârın hakiki variyetini tesbit için ran- tabiliteye bakılır. Profesör Dr. Zeynep Hatipoğlu'na göre buna kâr nisbeti denebilir ki o da kâr/Öz sermaye dir. O halde, işlet- me kârının yükseltilebilmesi başka bir deyişle kâr nisbeti neye tabi olmaktadır? Bu nisbet iki unsura tabidir.

- i - Aktiflerin Kazanç Nisbeti - kâr nisbeti,
- ii - İşletmenin borçlanma nisbeti dir.

Aktiflerin kazanç nisbeti, işletmenin sermayesi, stok- ları, sabit tesisleri vesair aktif kazançlarıdır. Bunun kâr nis- beti aktif kazanç nisbetini verir. 100000 TL. Aktifinin olsa 10.000 TL. kârının bulursa Aktif kazanç nisbeti % 30 dur. Demekki işletmede ana gayelerden biri Kazanç Nisbetinin azamiye doğru sürük etmektir. Bu nasıl yapılabilir? Yine verilen tabloda görülebileceği üzere;

- i - Satılan maldan fazla kâr elde etmekle,

ii - Aktiflerin fazla devrini temin etmekle mümkündür. Mesela, 1.000.000 TL. lik satıştan % 10 kâr elde etmek işletme mevcutlarında 500.000 TL. ise Aktif devir sürati 2 dir. Yani, $\%10 \times 2 = \%20$. Aktiflere göre kâr % 20 dir. $(1.000.000 / 500.000 = \%20)$ Satış Kârı = Net Kâr / Satış Hasılatı, Net kâr = Satış Hasılatı/Maliyet, Maliyet = Direkt maddeler, işçilik, işletme Umum masrafları vesairenden teşekkül edebilir. Demekki, net kârı arttırmak için maliyeti düşürmek bilhassa maliyet unsurları- nın tahlil edilerek enleri en asgari maddede tutacak teknikleri tesbit gerekmektedir.

Tablonun altında aktiflerin devir sürati görülmektedir. Aktiflerin devir sür'ati = Satış Hasılatı/Mevcut Aktifler ' e tabidir. Burada mevcut aktifleri düşürmek işlet- me politikası bir esası olmalıdır.

İşletme Kârına tesir edebilen bir unsorda, borçlanma nisbetidir. Borçlanma tarikiyle sermaye temin olunmuş ise Öz sermayeye olan nisbetine göre kâr da değişiklik a rzüle- bilir. İşletme kârının 20.000 TL. olduğunu düşünelim.

100.000 TL. lik Öz Sermayenin 50.000 TL sinin % 6 faizle ve borçlanma yoluyla temin olunduğu düşünülürse bu durumda;

20.000 Net Kâr - 50.000 x % 6 = 3.000 = 17.000/50.000 = % 30.

50.000 yerine 75.000 TL. lik borç alınırsa ;

20.000 - 75.000 x % 6 = 4.500 = 15.500 / 25.000 = % 16,1 olur.

Şu halde Finansmanda Likiditeye azami riayetle fazla borç alarak kârın düşük fakat daha kolaylıkla elde edilmesini tavsiye edenlerde bulunmaktadır. Maliyetler mevzuu 3 cü bülümde incelendiğinden fazla bilgi için lütfen buraya müracaat ediniz.

XI - İŞALAN HİSSESİNİN TAYİNİ

İşalan hissesini tayin edecek esasların seçilmesi en getiri meselelerinden birisi olmaktadır. Mevzuumuzu aşağıda gösterilen kısımlara ayararak teker teker inceleyecek ve bir serahat vermeye çalışacağız. İşalan hissesini tayin edecek ana prensipler ve bunlara ait esasları şöylece gruplamak kabildir.

- 1 - İşalan Hissesi ile İstihsal ile irtibatlandırmak ,
- 2 - İşalan Hissesi ile dividend ile irtibatlandırmak ,
- 3 - İşalan Hissesi ile önceden tayin olunacak bir yüzdeye göre tedliye etmek ,
- 4 - İşalan Hissesi ile işletmedeki öz ve yabancı sermaye ile ücret ve maaşlar yekünleri arasında tesis edilecek bir reytye göre tayin etmek ,
- 5 - İşalan Hissesi ile, işçilik masraflarına göre tayin etmek ,
- 6 - İşalan hissesini, temel bir ücrette ve kabul edilmiş bir istihsal ve zaman standardına ağıktan sonra tedricen artan bir nisbete göre tayin etmek .

- 1 - İşalan Hissesi ile İstihsal ile irtibatlandırmak ;

Burada daha ziyade kalite ve kantite unsurlarının nazarı itibare alındığı, işalının, işveren tarafından fazla istihsal ile zorlandığı görüşlerinin yersizliği ortaya konmak istenmektedir. Kanantimizde yine en büyük mükkülât kâra tesir

değişilecek unsurların serahatle tesbit olunmasıdır. İşletme dahili ve bilhassa işletmele ilgili olarak yapılan değişikliklerin işletmeler tarafından mukavemetle karşılanmasında unutmamak gerekir. Bu konuda yapılan işlemlerin şu noktalar üzerinde toplanmak mümkündür :

- i - İşletmede kâr , işletme unsurundan başka faktörlerde bağlıdır.
- ii - İşletmenin gayreti, işletme kârını yükseltilebilir veya azaltılabilir.
- iii - İşletme işi her işletme Ünitelerinde farklı maliyetler dolayısıyla kâr, değişiklik gösterebilir.
- iv - İşletmenin produktivitesi onun ehliyet ve kapasite şartlarına, makine, malzeme, organizasyon, sevki ve idare ve kontrolle tabidir.
- v - İşletme işletmesinin tam ve doğru olarak çalışması soruluk arzodabilir. Bilhassa farklı işletme ünitelerinin mallar ve hizmetler bunları daha da geliştirilebilir.
- vi - Herhangi bir sanedeki işletme şartları diğer sanayiye değişebilir. Bununla beraber başka bir sanayide uygulanabilir. Bunun neticesi olarak yeni insan gücü ehliyetleri, makine, malzeme, organizasyon, sevki ve idare ve kontrolü talep ettirebilir.
- vii - İnsan gücü ehliyetlerinin işletme işi için ve ufki farklılaşması heret ve mesaj politikasına tesirle neticede yeni bir barmın kurulmasını mecburi hale getirebilir. Neticede işletmele değişikliği dolayısıyla farklı bir kârı işletmele hisseni doğabilir.

International Labour Review, Vol. LXVIII, No. 6
Aralık, 6, 1953 " Payment by results in building Industry in Eastern Europe " makalesinde kârın, işletmele irtibatlandırılmasının mahiyet ve meselelerine tamas edildikten sonra, akord , bir parça başına prim sistemi tesisle işletmele standartını aynı haldinde , ilâve bir bononun tediyesinde muvaffak neticeler vardı. İki belirtilmektedir.

Sarılağa gibi, Kârı işletmele irtibatlandırılması ile irtibatlandırılması çok zor olup iş ihlâflarının gelmesinde daha geniş bir zemini hazırlanmaktadır.

2 - İgalama hisselerinin tevzi edilecek dividant ile irtibatlandırılmak.

İgalaman kârden alabileceği hisselerinin tevzi edilecek dividanta bağlanarak , bunun artığı halinde İgalaman kârta İştirak hisselerinin de artırılması pek nadir bir tabbikat gektir. Bununla beraber,İşletmede kâr fazla ise bu ehvalde sermayeye tevzi edilecek dividantın yükseltilmesi,İgalaman hisselerinin de yükseltilmesi neticesini verecektir. Mühterem bir gayenin tesisi fikri tabbikatan esasının teşkil ettiği görülmektedir. Ancak, bu İki nevi dividantın mahiyet ve miktarlarının iyi formüle edilerek,İgalama intikal ettirilecek hisselerde çok dikkatli davranmak gerektir. İgalama temin olunan dividantın düşük tutulması veya belirli bir halden saklanması, İgalama için bir teşvik unsuru olmaktan çıkabilir,(92). Meselâ , % 7 dividant verilmesinin kabulü halinde bunun % 3,5 unun İgalama verilebilmesi kabildir. İgalama dividantına ücret ve maaş nisbetleri ile irtibatlandırılmasının kat'î hudutlarının çizilmesinde zaruret vardır.

3 - Önceden tesbit edilecek bir yüzde esasına göre İgalama hisselerini paylaşmak :

Bu usul, en basit olanıdır. Net kârın muayyen bir yüzdesinin İgalama verileceği önceden bildirilir. Bunun Toplu İş Akitleri hükümleri içinde yer alması kabildir. Kârta İştirakin tarifi bahsinde de görüleceği üzere net kâr üzerinde önceden tesbit kılınacak bir yüzdeye göre tevzi zarureti İki taraf tarafından daha kolaylıkla kabul edilir addedilmektedir. Bununla beraber, net kârta ulaşımda yapılması zaruri ve yine taraflarca kabulü gereken masraflar kalemlerinin çok iyi bir şekilde tayinleride şarttır. Ada geçen masraflar kalemlerinin sayısı ve şartlarına göre tedile uğrayarak Ekonomik ve Sosyal mahiyetlerinin değişmeside , bu usulün bir mühim mahsuru olarak gösterilmektedir. Ayrıca,daha önceden tesbit edilmiş bir yüzde esasının,sabit bir halde uzunca bir süre muhafaza ve tabbikinin doğruluğunda muhtemelen edilmektedir. Sabit bir yüzde esasının kârta İştirakin dinamikliğini de gösterilebileceği ifade olmaktadır.

4 - Sermaye ile Ücret ve maaşlar arasındaki bir payya göre hisselerin tayini :

Burada muhtelif alternatifler mevcuttur.

Bunlar :

i - Yekân Ücret ve Maaşlar ,

ii - İşletme Sermayesi "Öz ve Yabancı" ile yekân ücret ve maaşlar toplamı .

(92) The United Provinces Labour Inquiry Committee 1946-1948. First Report, Vol.I. Part. I. P. 245-247.

iii - İşletme Sermayesinin yekûn ücret ve maaşlarla olan nisbetine göre sabit bir reytingün tayini ,

iv - İşletme Sermayesi ile ücret ve maaşlar yekûnu arasında değişken bir reytinge göre işgalan hissesinin tayini ,

gibi şekilleri ihtiva eder.

Yukarıda verdiğimiz muhtelif usullerin daha ziyade sermayeyi himaye edici bir mahiyet arzettiği ve işgalan hisselerinin değiştirildiği hususu tatbikatçılar tarafından iddia edilmektedir. (93). Sermayenin (Öz veya Yabancı) tayini zorluğuna ilâveten ücret ve maaş yekûnları üzerindedir ihtilâflerin bulunduğu bilhassa ücret ve maaşların düşük, sermayenin ise çok yüksek tutulduğu işletmelerin durumlarına bilhassa dikkat çekilmektedir. Bu gibi haller için Kâra İştirakin gayeleri ile işletmedeki insanın rolüne dikkat çekilmektedir.

5 - İşgalan hissesinin işçilik masraflarına göre tayini :

İşletmede işçiliğin değiştirilerek elde edilecek menfaatlerin, işgalan ve işveren arasında taksimi esasını gösterdiği müşahede olmaktadır. İşçilik masraflarının gereği gibi tayin ve değerlendirilmesi ile işgalan ve işveren arasında, hangi şart ve şekillerde bir taksimin icap ettiği hususlara büyük bir ehemmiyet kesbetmektedir. Bazı Sanayi kollarında, işçilik ve bunun nevelerinin tayini büyük zorluk arz etmektedir. Ayrıca, kâra iştirak Tatbikatının tek gayesininde işçilik masraflarının değiştirilmesini hedef ittihaz etmedikide kaydedilebilir. Bu usul daha ziyade diğerleri ile birleştirilmek suretile tatbikata konmaktadır.

6 - İşgalan hissesini temel bir ücret esasına istinat ettirerek garantilemek ayrıca, işletme istihsal ve zaman standartlarını geçiş halinde ilâve bir artığı kabul etmesi

Genel olarak mügevvik ücret sistemlerinin , işletme istihsal ve zaman standartlarını geçiş halinde yulus ferdi olarak yapılan tatbikata bu kezre , işletmenin bir bütün olarak kabulü suretiyle kazanılacak istihsal faslası ve bunun değerlerinin işgalana tegmili düşüncesinin hakimiyeti görülmektedir. Modern Ücret sistemleri tatbikatından kâra iştirake ve kâra iştirak Fonunun tesisine yönelilmesini icap ettiren bu usul, büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Bunların birkaçı şöylece özetlenbilir:

(93) Profit Sharing Manual, 1951 , Ohio , The Council of Profit Sharing Industries. P. 172-189.

- i - İstihsal ve zaman standartlarını işletme çapında tatbik pek zordur.
- ii - İşletme muntelif nevi mal ve hizmetler istihsal ediyorsa farklılaşmaya gitmek zarureti vardır.
- iii - İşletme Bilgilerine dayalıysa her bölge için ayrı ayrı bir politikanın takibi ve bunların tevhid emsallerinin tesisi gerektir.
- iv - Muntelit bir sistemin muvaffakiyet genelure nehadardır?

Temel Ücretin sayınındede bazı mükülller bulunmaktadıdır. Bunların teferruatına girmeden mübin olduğuna şüphesiz ve gelişme hayatının adetleri olarak teessüs eden birşap konuya temas edeceğiz. Bunlardan birincisi, kârın bulunmadığı zaman içinde bulunmayacağıdır. Diğer bir adette, iş yoksa kârda yoktur. Gece zaman sebebiyle temel ücrette bazı yükselmelerin yapıldığı görülmektedir. Ayrıca, kıdemlerde değerlendirilerek temel ücrette bazı yükselmeler yapılmaktadır. Fesla mesal, diğer zaman kayıpları, is-zamflar, grev ve lokavt kayıpları temel ücrette temel ücrette tesir etmemesi hususunda toplu iş mülahazalarında hükümler vazedilmektedir.

XII - ÜCRETLER VE KARA İSTIRAK :

A - Kara İstirak Tatbikatında Ücret ve Masraflara verilen ilâve Bonus mahiyetinde kabul edile geldiği hususu evvelki kısımlarda inah edilmiştir. Ücretlere ilâve verilen Bonusların Kara İstirak olup olmadığı da mühtakaga mevzuu teğkil etmekte idi. İşte bu kısımda Ücretler, Bonus ve Kara İstirak meselesi incelenerek meseleye vusuh verilmeye çalışılacaktır.

Bonus, lâtince bir kelime olup iyi manasına tenzih-
min etmektedir. Logans Etymological Dictionary indihâlve bir
ödemeye ile gösterilmiştir. Webster International Dictionary Bonusu
" Her zaman alınana ilâve verilen bir şey" diye tarif etmektedir.
Oxford Concise Dictionary de " İşalanan Ücreti haricinde verilen"
olarak ifade bulmaktadır. Diğer milletlerarası lügatlerde de hodi-
ya veya ilâve ödeme tabirlerine rastlanmaktadır. Bonusun bir
"iktidar" halinde mühtakaga edildiği de onaylanmaktadır. Nitekim, iş-
alanan işletmeye birşeyler vermesi karşılığa mahiyetinde iktisap
olunan bir hak olmayıp, iyi niyet mühtakaga mahiyetinde bulundu-
ğum tefsir edenlerde vardır. (94) .

(94) National Association of Local Government Officers .
W. Bolton Corporation. 1943. A.C. 166. P. 187.

Corpus Juris Secundum Vol. 11 P. 515 te de mutad, cari ücret sistemlerinin haricinde ve ona ilâve verilen bir yardım "Allowances" şeklinde tarif olmaktadır. (95) .

İşveren ve İşçilerin münasebetleri bakımından Dene daha pek ayrı menaları tanıyan sistemlerdir. Ücret sistemleri içinde asgari ücretin, bir sosyal ücret olarak, ehemmiyeti pek büyüktür. Asgari bir ücretin tediyecini genç, yağlı, ehliyetli, yarı ehliyetli işçilere sağlayabilmektedir. Asgari ücretin mahiyeti ücretin diğerlerinin ciddiyetle durarak bazı kamusalara kadar gittikleri hususu iktisadi sistemler bakımında tebarük ettirilmiştir.

Asgari ücretin, bilhassa gelişmekte bulunan memleketlerde azami bir ücret olması, Sosyal bir ücret olmasından sıyrılarak İktisadi bir ücret mahiyetini iktisap etmesi neticesini doğurmaktadır. Ücret Sistemlerinin, istinat ettiği ilmi esasların derinliğine girmeden şu hususu söyleyebiliriz ki zamana göre ücret, ücret tediyecilerinin en eskisidir. Bir ücret garantisini ehliyet, yağ ve produktivite farklarına bakmadan işçilere temin etmektedir. Pazarı başına ücret durumu zamanla değiştirmekte arzettiğinin unsurlarını rolünü ve değerini kabul ederek bir ücret miktarına gitmektedir. Zamana göre ücretin bile farklılaştırılarak kademelendirildiği hususu bu unsurların nazarı itibare alınması zaruretinden doğmaktadır. Sevk ve idare yönünden de asgari ücret ve zamana göre ücret Kontrolü daha az olması itibarile müsaîf kavgalanmaktadır.

Asgari ücret ve bilhassa zamana göre ücretin kati durumu dolayısıyla, işçilerin gurubuna milli gelirden muayyen bir hissenin düştüğü söylenmektedir. İşçilerin gurubunun istihlakının milli ekonomideki büyük hissesi üzerinde ciddiyetle durulmasına müdafin edenler gittikçe artmaktadır. Ücretlerin bu kati seviyede muhafaza milli tasarrufları neylinde tesir iora etmektedir. Artan bir ücretin derhal istihlakta tahsis edileceği hususu bilhassa gelişmekte bulunan memleketler için doğru olduğu ifade edilmektedir. (96). Diğer taraftan zaman unsurunun işletme için alınarak değerlendirilmesi, bu ücretle irtibatın tesisi edilmesi dolayısıyla istihsalin umumî seviyesine tesirle neticede milli ekonomide daha yüksek bir hayat seviyesinin tesisini hedef tutan çabaların şekillenmesini mügevvik ücret sistemleri içinde görmek mümkündür.

(95) The Pocket Part of the Corpus Juris Secundum Vol. 11. Heading "As compensation of Service"

(96) i- National Policy for Economic Welfare Toward a Theory of Economic Growth. Columbia University, 1955. P. 25.

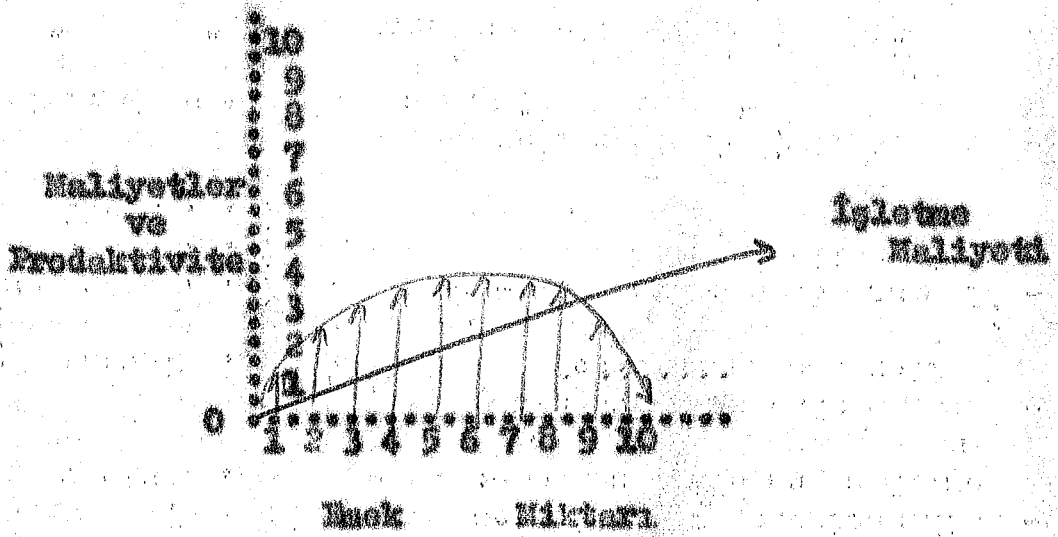
ii- Gelişmekte bulunan memleket tarifleri için "National Policy for Economic Welfare" By E. Lehmann, N.Y. 1955 P. 145.

İşletme Ücret Politikasının İş Analiz ve değerlendirilmesi, esas ücretle (Basic Wage), Bonus veya Primli Ücret İlişkileri arasındaki nispetlerin tayin ve izlenmesi, nihayet esas ücretin üstünde Ödenen İlâve Bonusları da kapsayan, çalışma ve ücret garantileri ve Fonlara (Wage and Employment Guarantees, EWS) buğün sunayide geniş bir tabii alanı bulduğu görülmektedir.

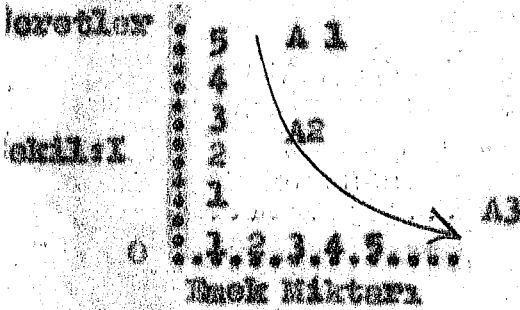
Yukarıda verilen kısa tablillerin bir genel üzerinde takip edilerek konunun önemini İşletme seviyesinden daha kolaylıkla anlayabileceğimize inanılmaktadır.

Genel olarak, bir piyasa ekonomisinde emek arz edenlerle birde bu arz edilen emeğin talep edenler vardır. Yani emek arzı, ücreti emek talebi çalışma saati veya istihdam hacmini meydana getirmektedir. Mühim olan unsur çalışma saatlerinin hacmi, emek arz edenlerden ziyade, emek talebini kabul edenlerin tayini olduğudur. İşte bu noktada ücret ve kâr, gerekçe milli düzeyde işletme ve istihdam meselesi seviyesinden büyük bir önem arz etmektedir.

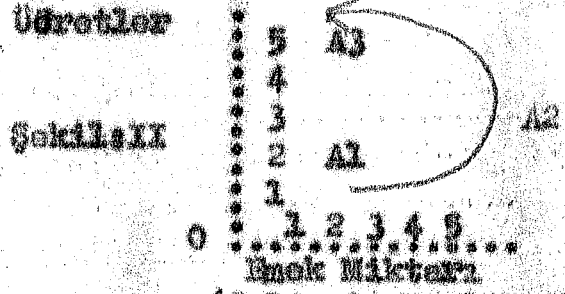
Arz ve talep devlet müdahalesini kabul eden İktisadi Sistemlerin durumlarına münakaşa etmeden ve Devletin istihdam yaratmada daha tesirli ve istikrarlı bir emek politikası takip eden olup olmadığını tartışmadan, muhtelit bir İktisadi Sistem içinde özel teşebbüsün rolünün daha da ciddileşmekte bulunduğu anlaşılmaktadır. Bunun sebebi, özel sektörün, piyasa durumuna çok bağlı ve hassas bulunmasından dolayıdır. İşverenin işçilere ödeneği kabul ettiği ücret karşılığında bir hizmet beklemektedir. Ücret kulfeti, kâr ile muvazil seviyeye gelince talep deralmakta veya durabilmektedir. Durumu bir şekilde göstermek istersek şu neticelere varabiliriz:



Konusunu biraz daha derinleştirecek olursak, gelişmiş ve gelişmekte bulunan memleketler yönünden farklı neticeleri müşahade etmek kabil olacaktır.



(Gelişmekte olan memleketlerde)



(Gelişmiş Memleketlerde)

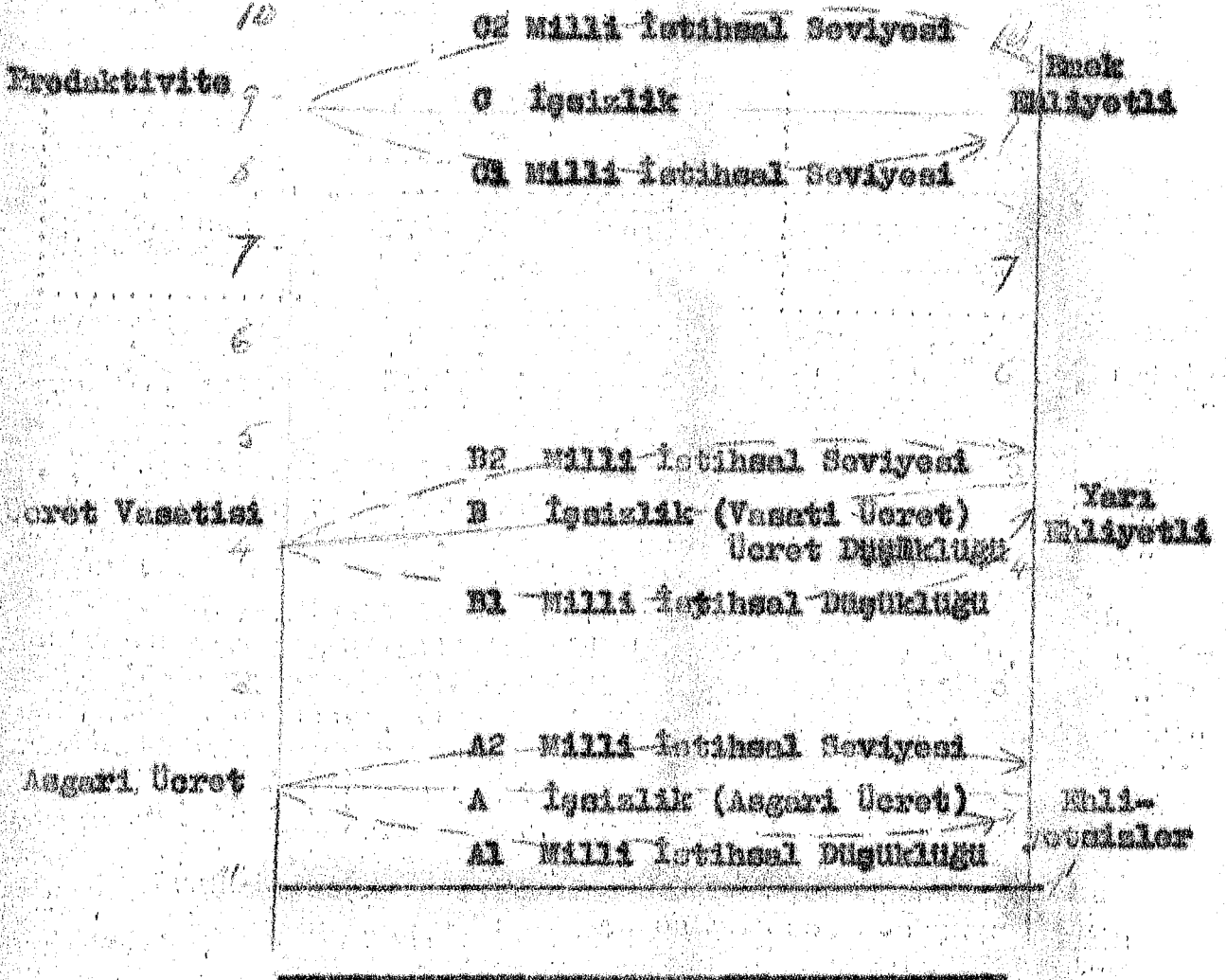
Gelişmekte olan memleketlerde emek arzının fazla, buna mukabil istihdam imkânlarının darlığı sebebiyle ücret, aşağıya doğru yönelmektedir. Bu bilhassa emeğin daha az ücret almak suretille sermayenin teşviki neticesini intaç etmektedir. Gelişmekte bulunan memleketlerde, sermaye piyasasının teşekkülü için bunun zaruri olduğuna inanan ekonomistlerde vardır. İşçilerin Sendikalarının ehemmiyetli rolleri bilhassa bu sahada belirmektedir. Emek unsurunun kıymetlendirilerek sermaye gibi mücevvi şartlarla prodaktiviteye iştirakleri takip edecekleri politika ile kabilirdir. Kâra iştirak teorisinin belkide en müessir olabileceği sahalardan birisi de burasıdır.

Emeğin düşük bir ücretin ödenmesi hali fiili mecmua talebe, milli gelirin ücrete giden kısmının az olmasına tesir ederek, fiyatlar ve istihdam bakımında da teşvikler yaratmaktadır. Plânlı bir ekonomide bilhassa devletin bu arzettiği misal hayati meselede, yatırımlar yoluyla özel teşebbüsü teşvik, istikrarlı bir ekonomik gelişme ve muvazene tesisinde rolü böylece belirlemektedir.

Gelişmiş memleketlerde ücretlerin daha ziyade, şekil ikide ve A2 noktası civarında dolacağı söylenebilir. Emeğin ücreti yüksek bir istihdam seviyesinde ve A2 noktasında muvazelenendirildiği kabul edilebilir. Ücretin ilâhîhaye yukarıya doğru çıkamayıp nihayet A2A3 hattı üzerinde gelir tesiriyle (Income Effect) emeğin tekrar iş piyasasından çekilmesini mucip olduğu da bilinmektedir. O halde ücret unsurunda mücevvik bir mahiyet iktisap eden emeğin gelişme yoluyla prodaktif olabileme imkânının durması neticesini doğurmaktadır.

Böylece, ücret artış yoluyla emeğin istihsale girerek teşviki rolüde tahditli bir mahiyet arz etmektedir.

Konuyu ücret ve milli istihlal seviyeleri vermek talebi yönünden de bir incelemeye tabi tutmak istersek aşağıdaki neticelere varabiliriz :



A Hattı asgari ücreti, ve ehliyetliler grubuna ödenecek masrafı temsil ettiği kabul edilecek olursa, istihlalın bu haddin üstünde ve emeğin masraflarını ödeyebilecek bir durumda bulunması icap eder. Genel olarak sanayi, asgari ücret seviyesinde talep edilebilecek ehliyet şartlarından daha üstünde bir ehliyet istemekte oldukları, işletmelerin ehliyet talep eğilimleri incelenerek pekala tesbit kabildir. Kaldı ki emek arzı fazla olan iş piyasalarında asgari bir ücret tediyesi neticesi, yüksek bir ehliyet talep ile emeğin istihlalından olunduguda sık sık görülmektedir. Asgari ücret ile iş piyasasının talep ettiği A2-A farklılık vasıyeti işsizlik halini tevhit etmektedir. Bu durum ehliyetlilerinde iş piyasasından uzaklaştırılmaları neticesini vermektedir. Buck arzının fazlalığı halinde, A hattına B grubundan emek celbedilerek aynı ücretler seviyesinde yarı ehliyetliler istihlal olunmaktadır.

Asgari Ücretin yukarıya doğru kaydırılması halinde ise sosyal vaufını kaybetme ve ücret halini alma durumu hasıl olmaktadır. A. hattına ait müşahedelerimizi B ve C hattı içinde kullanmak mümkündür.

Milli Sanayinin takip ettiği istihsal, ehliyetler ve emek talep eğrileri meselesi, emeğin sanayiye intibaki, eğitimi ve nihayet milli ücretler seviyesinin tanzimi milli bir ekonominin, işsizlik, gırtlı işsizlik meseleleri yanında milli gelirin adil tevzii vevair gibi diğer hayati ekonomik meseleler lede birleştiği anlaşılmaktadır. Kârın İştirak Teorisinin sermaye ve emeğin işletme gayelerinin müstereken tahakkuk ettirilmesinde işbirliği ve mukadderat birliği yapılmasını istihdaf etmesi dolayısıyla onun yukarıda tahlil edilen ücret ve istihsal, inkisam gibi meselelerdeki derin etkilerini göstermeye kâfidir. İşletme kârı yerine onun varlığına belkide zararına iştirake kadar giden kârın iştirak sahip olduğu inkisamlarını sermaye ve emeğe vererek toplum ve işletme yönünden hizmet etmeye gayret sarfetmektedir.

XII/- KÂRDAN ÖDEME :

Kârın İştirak Teorisinin en çetin meselelerinden biriside kârın ödenmesi ve buna ait metodların tayinidir. Tatbıkatta kârın ödemelerinin pek dağınık bir mahiyet arzettiği görülmektedir. Bu sebeple ödemelerin guruplanması çok zorlaşmaktadır. Bununla beraber kârın ödenmesini üç ana gurup içinde mütealea etmek kabildir. Bunlar ;

- i - Kârın, işveren ve işalan tarafından müstereken tevzii ve ödenmesi,
- ii - Kârın, sevki ve idare veya işalanlardan birinin daha fazla temsil edildiği ödeme tarzı ,
- iii - Kârın münhasıran işalana ödenmesi dir.

İşletmeleri, ferdi ve kurumlara (Şirketler) şeklinde bir tasnife tabi tutarsak ve konuyu tartışmak istersek, ferdi teşebbüslerde sermayenin daha ziyade prodaktif hale getirilerek insan unsurunun malıeme ve makina ile tehzizi suretile mal ve hizmetler istihsalinin esas gayelerinin başında geldiği düşünülübilir. Teorik olarak iki şekli tezahür etmektedir. Birincisinde ferdi işletmelerde Sermayenin esas alınarak insanın ikinci planda mütealea etmesi, ikincisinde insanı birinci planda mütealea ile sermayeyi onun emrine vermesidir.

Tatbikatta ise arzettiğinin iki ana gücü birbiri ile kaynaşarak mükemmel bir hale gelmektedir. Diğer taraftan kurumlarda ise insan unsurunun üzerine daha fazla eğilinerek, eğitim, müşterek hâli- te ve kurullarda temsil gibi kanallarla sevki idaresinin işgalının gelişme ve gayretlerinin müsbet hale getirilmesi imkânlarını daha da kolaylaştırmaktadır.

İki değişik işletme şeklinde de müşterek olan insan, işgalının, işletme kararlarında rey hakkının çok tahditli bir hâde tutulmasıdır. Sermaye rey hakkını muhafaza etmekle beraber bu da- ha ziyade ferdi ve kurum işletmelerinde müştereken görülmektedir. Kooperatif işletmelerinde ise hisse senetlerine sahip bulunulan- ın, muayyen rey haklarına sahip oldukları müşahede olmaktadır. O halde kârın ödemesi metodunu bu arzettiğinin mütalecalar içinde tetkik zarureti de hasıl olmaktadır. Yani kârın İştirak Teorisinin felsefesi burada tekrarlanacak olunursa, insanın birinci derecedeki unsurlar içinde mütalecasının ve kârın tek taraflı diğer bir unsura doğru ve onu meydana getirenlerden insana doğru tevahh edilmiş olduğu anlaşılar. Begeri münaşebetler ve sanayide emniyetli bir gelişme- nin teşisi için insan vekar ve haysiyetine inanmış bir sevki ida- renin zarureti bugün, işletmecilik prensiplerinin keşiflenmelerinden biri haline getirilmiş bulunmaktadır. (97).

Profesör Philip Sabot "...modern sanayi hayatında yer almış bulunan işletmelerin, insan unsuru ve meseleler hakkında gereği gibi bilgiye sahip olarak yeni sosyal-tekâmül merhalelerinde, bunlardan azami istifade bir zarurettir." demektedir.

Kârın İştirak Teorisi, yeni bir sosyal tekâmülün yeni bir vasıtasını temsil ettiğine göre onun muvaffakiyetle tatbikinde insan unsurunda gereği kadar önemli rol verilmesi zaruri olmaktadır.

Bu mütalecalrın ışığı altında kârın İştirak Ödeme şekilleri şöyle tasnif olunabilir :

Aşağıdaki tabloda görülebileceği gibi, birinci kolon- da işgalının kârın İştiraki, buna mukabil, işletme sevki idaresine İşti- rak ettirilmemesi durumlarındaki Ödemelerin; üçüncü kolonda ise, sevki idarede daha ziyade insan unsurunun temsilinin en asgari bir hâde bulandırıldığı Ödemelerin; ikinci kolonda ise kârın İştirak Ödemelerinin daha ziyade işgalılara tevahh edilmiş şekillerini bulmaktayız.

(97) Philip Sabot Professor of Business Administration at Harvard
"Revised Profit Sharing Manual" 1951, P. 25.

Kâra İştirak I	İşletme Sağlanan Menfaat ve Yardımlar II	Sevki İdaraya İştirak III
1-İstihsale İştirak i-Şegin bono ile ii-İnceden tayin olunan iii-olummayan hal- lerde İştirak iv-İşveren ve İşletme- nin müşterek İştirak- rakları v-Farklı nisbet ve miktarlarda İştirak. 2 - Hisse Bonosu 3 - Ücret Dividantı 4 - Hisse Senedi 5 - Menreklardan ta- arrufa İştirak 6 - Genel İstihsale İştirak 7 - Hayat Fehaliliğine İştirak hissesi 8 - Kâra İştirak Fonuna Yatırım senedi 9 - Tasarruf Bonosu 10 - Genelik Ücret Garantisi 11 - Kâra İştirak Fonuna İşletme, İşveren veya müşterek yatırımlar	1 - Tasarruf Sandığı 2 - Ücretli Tatil 3 - Öğretim Yardımları 4 - Hastalık Yardımları 5 - Malfiliyet " 6 - Emeklilik " 7 - Gurup hayat si- gortası 8 - İş kazaları yar- dımları	1-İdare Meclisi veya Kurullarına İştirak i-İşletmenin temsil edilmediği, ii-Şegin veya tayin yoluyla temsil edi- len meclis veya ku- rullarda, iii-Sevki ve İdarenin rey hakkında bulunduğu veya bulunmadığı Meclis veya kurul- larda, İştirak, 2- Borç para vermek, fiatları tesbit etmek, İstihsale tayin etmek, 3- Satışlara kontrol etmek, 4 - Müğavereye İştirak 5- İşletmenin temsil edilebileceği diğer organlarda vasife almak,

Yukarıdaki tablo " Profit Sharing Manual " 1951, P.26

"The Council of Profit Sharing Industries" kitabından tercüme olmuştur.

İngilterede , Kârın Ödenmesi farklı bir mahiyet arz etmekle beraber as çok aynı esasları muhtevî bulunduguda anlaşılmaktadır. Nitekim, W. Gibson Brown, E.A. Howarth Everson, London, 1950 "Industrial Democracy at Work" adlı kitaplarında, kâra iştirak ödemeleri tasnifi aşağıdaki gibidir:

- i - Fegin Ödemeler ,
- ii - Fegin Ödemeler yerine geleceğe ait yardım ve menfaatler sağlayacak senedat temini ,
- iii - İşletme kârına veya sermayesine iştirake tazammun edecek senedatın verilmesi ,
- iv - Yukarıdaki 3 usulün birleştirilerek muhtelit bir sisteme gidilmesi , dir.

Kâra İştirak Ödemelerinin ekonomistler tarafından yapılmış birçok tasnifleri bulunmaktadır. Bununla beraber, verdiğimiz bilgilerle konunun kâfi derecede aydınlatıldığı kanısındayız. Ayrıca , kitabın sonunda bu mevzu ile ilgili ve kolektif iş ekimleri halinde tazahür eden tabiiyat ve ödemelere ait kâfi bilgilerde mevcuttur.

Kâra İştirakin Ödenmesi ile ilgili olarak birkaç noktanın daha aydınlatılmasını faydalı mütealema etmekteyiz. 1-Bunlardan birincisi, kâra iştirak ödemelerinin milli para ve fegin olarak yapılması ve kısa vadeli olması zaruretidir. İşlenen, uzun vadeli menfaatleri esaslı görmeyebilir. Bir senelik devre içindeki net kârın hesaplanarak işlenene tediyeşinin çok uzun müddetli bulunduğu kanaatinde olan işletme sevki ve idareleride vardır. Tebrikattaki teorikeler üç veya dört ayda bir yapılan ödemelerin münasip olduğunu göstermektedir. 2) İkinci nokta ise evvelce ifade edildiği gibi kâra iştirakin yanlış sevki ve işi idare personelinin istinad etmemesi, işlenen çoğunluğuna hitap ederek onları da kapsamaya lüzumdur. 3) Üçüncü nokta ise, kâra iştirakin, Sendikacılık hareketlerine ve bilhassa, işlenen sendikalarının sayıllatılmasına tevcih olunmamasına itina gösterilmesidir. İşlenen Sendikalarının gelişmeye devam etmesi ve Toplum hayatında değerli görevlerini ifade kâra iştirak ona bir engel teşkil etmemelidir.

Kârın Ödenmesi ile ilgili olarak mühim addettiğimiz meseleleri şöylece kullâsa etmek mümkündür:

1 - Kârın Ödenmesi, sanayideki ürf ve adetlere, mevcut kanun ve nizamnameye uygun olmalıdır.

2 - Emsallik plânlarına yatırılacak meblağlarının:

i - Ekonomik tenevvüçlerden zarar görmemesi,

ii - Uzun vadede kıymet kayıplarına karşı fonun ihtiyat ve dirayetle yönetilerek korunması ,

iii - Emsallik Fonunun İnsan Gücü terakütüne mani olabilecek hükümlerle tehcizi,

iv - Fonun yatırım sahalarının iyi tesbiti, hususlarında ittifak olmaktadır.

3 - Kurumlar hisse senetlerine verilecek faiz ile sermayeye dağıtılacak kârın , kârı iştirak teorisi içinde işleme verilebilecek ödemelerin miktarlarının makul add edilen yapıca formüllerle tayininin zaruretine evvelce temas etmiştik. Gerek işlemin ve gerekse işverenin kârını alabilecekları azami kâr hadleri ve buna ait tertipleri tayin etmek suretile , iki taraflı ifratlara sapma lara mani olunacağını söylemişiz.

4 - Kârı iştirak yardımları veya işletmeye ortak olabilme, sermayeye iştirak ile ilgili senedatın başkalarına ciro edilememesi önemli bir husustur. Aksi neticeler kârı iştirak teorisinin gayelerinin ters yönde hareketi geçirmek için kâfi bir sebep teşkil edebilir. İşlem ve bazı akvalde işverenlerin işletmeden çekilmeleri halinde, hisselerini veya bunu temsil eden senedatı yine kârı iştirak plânına idareleri pekala kabildir. Fonun satın alınma kullanılması suretile tatbikatın korunmasında mümkündür.

5 - Rey hakkı titizlikle kullanılmalıdır. Kârı iştirak Plânlarının ekseriyeti işlem ortaklarına rey hakkı vermemekte veya bunu pek tahdütli bir şekilde kabul etmektedir. Kollektif İş Akitleri yoluyla bunlara yeni şekiller verilmesi pekala kabildir.

6 - Kârın Ödenmesi neticesi işletmenin sermayesine iştirak hususunda titizlikle hareket etmek lâzımdır. Bu konu, bölüm 3 te ele alınarak incelenmiştir.

7 - Kârâ İştirak Ödemelerine ait entranşın bir taktikatta İşalan hisselerine cari faiz üzerinden bir hisse-min verilmesidir.

8 - Kârâ Ödemesini tehdit eden veya kısman asaltan bazı standartların da sanayide tatbik edilmediği anlaşılmaktadır. Buna ait misali İngiltere'den vermek istiyorum. Kârâ İştirak ve Müsterek Mülkiyet Kurumu bu hususta ilgili olarak şu noktaları vermektedir ;

A - İşletmeye hizmet sürelerine göre değişiklik ödemeler ,

B - Yaş durumuna göre değişiklik ödemeler ,

C - İşletmedeki yapılan işin mahiyetine göre değişiklik ödemeler ,

D - Kârâ İştirake ehliyet kesbetmekle beraber bu hakka sukut ettiren veya asaltan sebepler, şöyle gösterilmektedir :

i - İşletmeye netarı sayılır zarar ikası ,

ii - Muvakkat işlerde çalışmak ,

iii - Gayri kanuni grev halinde bulunmak ,

iv - İşini kötüye kullanmak ,

v - Kasitli ihmal ,

vi - İşde devamlı çalışmamak ,

vii- İşletme sırlarını, harice çıkarmaktır. (98).

XIV - KARA İŞTİRAK TEORİSİNİN MUVAFFAKİYETSİZLİK SEBEPLERİ :

Kârâ İştirak Teorisinin Sanayi hayatta gereği gibi rol oynamasının en önemli sebeplerinden birisi güphesizlik onun muvaffakiyetsizlikleri ve bunların nisbetlerinin yüksekliğidir. Diğer bir deyişle, kârâ İştirak doğumlarına nazaran diğer nisbetleri pek yüksek bir mülhese olarak diklenti çekmektedir.

(98) The Committee on Profit Sharing and Labour Co-partnership in United Kingdom 1920. P.29.

Amerika Birleşik Devletleri, Kâra İştiraki Tattik eden Sanayiler Kurumunun 1951 neşriyatında muvaffakiyet sebepleri olarak aşağıdaki hususlar dercedilmektedir:

- 1 - İşletmelerin muvaffakiyetsizliği, tasviye veya devri ;
- 2 - Kâfi bir kârın mevcudiyetsizliği ;
- 3 - İşçilerin Sendikalarının mübahaleleri ;
- 4 - İşçilerin ve İşverenlerin karşılıklı memnuniyetsizlikleri.

Adı geçen kurumun mezkûr neşriyatında ,1945 yılında mevcut bulunan 163 adet kâra iştirak plânının :

	<u>Miktarı</u>
1 - Diğer Plânlarla birleşme.....	22
2 - Kâfi bir kârın mevcudiyetsizliği...	21
3 - Farklı Yardımların tesisi.....	9
4 - Tekrar Plânlama.....	4
5 - İşçilerin memnuniyetsizliği.....	4
6 - Gereklî mügevvik unsurların bulunmaması	3
Toplam :	<u>63</u>

sebepleri ile tattikattan kaldırıldığı kaydolunmaktadır. Adı geçen rehberin 29 uncu sahifesinde muvaffakiyetsizlik sebepleri taferru- atlı olarak şöyle verilmektedir:

Kâra İştirak Plânlarının Devamsızlık Sebepleri	İşletme		Geleceğe ait yardım verenler	Tegün Yardım verenler
	Adedi	Nisbati		
<u>A-İşçilerin menfi tutumu:</u>	-			
1- İşçilerin memnuniyetsizliği ve farklı muameleler	3	3,8	-	3
2- Harf içinde ödemeyi talep	2	5,7	-	2
3 -İşçilerin Sendikalarının tutumu	7	20,0	-	7
<u>B-İşletmenin menfi Tutumu :</u>				
1- Diğer bir plânın beğenilmesi	3	3,6	-	3
2- Diğer yardımların ikâmesiyle iptekalar	2	5,6	1	2
<u>C- Diğer Sebepler :</u>				
1- Kârın mevcudiyetsizliği, azlığı	5	14,3	-	5
2- Harp yılları ve neticeleri	4	11,4	-	4
3- Nevzuat ve Tahditleri	5	14,3	1	4
4- İşletmenin iflâsı veya devri	2	5,7	2	-
<u>D- Sebepleri Tesbit edilemeyenler:</u>	<u>2</u>	<u>5,7</u>	<u>-</u>	<u>2</u>
Y e k l e n	39	100	4	31

Kâra İştirak Teorisi üzerinde çalışmış ve dünyaya isim yapmış iktisatçıların görüşlerindeki şöyle hülasa etmek kabildir:

1 - N.P.Gileman "Profit Sharing between Employer and Employee" (1889) (United States of America The Library of Congress) eserinde "İşçinin alâkasızlığı ve işverenin çeşitli ve farklı yardımlar vermesi."

2 - Thomas S.Adams and Helen L.Sumner 1908.(U.S.A. the Library of Congress) "Kanaatimince işçiler kâra iştiraki hakkıyla tatbik edebilecek kadar hontuz aydınlatılmış değillerdir. Ayrıca işverene karşı itimatsızlıktır fazladır."

3 - Boris Ekmnet "Profit Sharing in the United States" 1917(U.S.A. Library of Congress) "İşçinin menfaatlerini iyi bilemediği" ... "işverenin de işçiyi memnun edemediği" fikrindedir.

4 - G.Camby Balberston : "Profit Sharing of Wage Earners" (1939) "İşletmenin devri veya tekâmülü,kârın analması " sebeplerini zikretmektedir.

5 - United States Senate, Sub-Committee of Finance Report 610 1939 da "Muvaffakiyetsizlik sebepleri :

- i - Psikolojik amillerin ihmali ,
 - ii - İşveren ve işçi arasında tam işbirliğinin noksanlığı ,
 - iii - Kârın taksiminde farklılaşma ,
 - iv - Hürriyet eksikliği ,
 - v - İşçiyi danışmadan karar ittihazi ,
- diğer taraftan işçiler zaviyesinden de;
- i - İşçinin eğitim kifayetsizliği ,
 - ii - Kârlardaki tensiller ve düşüklük , olarak gösterilmektedir.

6 - Edwin B. Flippo : "Profit Sharing in American Business" 1954,P. 110 da " Muvaffakiyetsizlik sebeplerini :

- i - İşverenin memnuniyetsizliği ,
- ii - Kâr kifayetsizliği ,
- iii - Kâra İştirak tatbikatında tecrübesizlik ,
- iv - Kâfi bir seviyede ödemelerin yapılmaması ,
- v - İşçi Sendikalarının muhalafetleri ,
- vi - Yeniden Organizasyon ,
- vii - Mevzuat,nizam ve tatbikler ,
- viii - Para idare, olarak tesbit etmektedir.

Kâra İştirak Teorisi ve bunun tatbikatının pek kısa bir zamanı bulunması kanaatimince yukarıda tesbit ettiğimiz muvaffakiyetsizlik sebeplerinin hazırlanmakta mühim rol oynamaktadır. Yeri,kapsam ve fonksiyonları kat'iyetle tesbit edilmiş tecrübeli ellere tevdi edilmiş bir kâra iştirak faaliyeti muvaffakiyetli sonuçlar vermesini ümit etmek belki de hayal olmayabilir. Bunun için de, işçinin yakın bir alâkası ve fiili iştiraki,kârın mutlak taksiminde geleceği tercih ve düşünmek,plana politik kanaat ve görüşlerin sokulmasına itina,İşçi Sendika liderlerinin realist hareketleri de şarttır.

" B O B U M 3 "

" İŞLETME VE KARA İSTİHAK "

" B Ö L Ü M 3 "

" İ Ş L E T M E V E K A R A İ Ş T İ R A K "

I - İŞLETME, ORGANİZASYONU, SEVK VE İDARESİ,
EKONOMİK, SOSYAL VE HUKUKİ MESS'ELERİ :

İşletme Ekonomisinde müteğebbisin rolü ile ilgili olarak muhtelif görüş tarazlarının bulunduğu malumdur. Toplum Ekonomisinin gelişmesinde müteğebbisin rolünün ehemmiyeti hususunda bir ittifakta görülmektedir.

Müteğebbisin rolü ile ilgili olarak, Prof. Frank H. Knight "Risk, Uncertainty and Profit" adlı eserinde, şöyle düşülmektedir: "Müteğebbis;

- i - Bir risk yüklenen ,
- ii - Yenilik yaratan ,
- iii - İşletmeyi organize , ve sevk ve idare eden kimsedir.

Prof. Schumpeter, yenilik unsurunu müteğebbisin ikinci derecede bir fonksiyonu şeklinde müteale etmesine mukabil istihsalin tertiblenmesi fonksiyonuna birinci derecede ehemmiyet vermektedir. (1)

1890 da, Profesör A. Marshall müteğebbisi şöyle tarif etmektedir : " Modern hayatın mudi şartları altında istihsalde bulunup, işletmeyi sevk ve idare edebilmek için, bu vasıfeyi içerenlerden müteğebkil bir kurula tevcih etmek, daha ağır bir ifade ile, istihsal için sermaye, insan gücünü, işletmeyi plânlıyarak organize, sevk ve idare kontrol eden neticede de bir riski üzerine alarak galyan kimseye , müteğebbise tevdi etmek gerektir." (2).

(1) Prof. Joseph A. Schumpeter. "The Theory of Economic Development" 2.2

(2) Prof. A. Marshall. "Principles" First Ed. Mc.Millan and Co. London 1890. 1 Paragraf. F.334.

*Prof. Mehmet Ulug " a-İnsanların ihtiyaçlarını doğrudan doğruya veya dolayısıyla karşılamak amacı ile işleyen ve işletilen her iktisadî birime (işletme) adı verilir. (İşletme Organizasyonu ve Yönetimi" 1963. s. 2-9.

b-İşletme, teknik bir kavram; teğebbis ise hukukî mali, pazar ve yönetin ile ilgili bir kavramdır. A.G.E. S.7.

c-Müteğebbis, kâr elde etmek amacı ile (Bir riski üzerine alarak başkalarının ihtiyaçını karşılamak üzere, mal ve hizmet ortaya çıkarmak için üretim faktörlerinin tedariki ve birleştirilmesi imkânlarını sağlayan kimsedir.) A.G.E. S.7.

Günümüz modern ekonomisinde özel ve devlet işletmeleri yönünden müteşebbisin rolü daha değişik bir mana arz etmektedir. (3). Bunlar ;

- i - Bir riski ve ekonomik istikrarsızlığı yüklemek,
- ii - Planlama ve yenilik yaratmak ,
- iii - Koordinasyon,sevki idare(Yönetim)ve kontrol yapmak,
- iv - Günlük işlere nezaret etmek, dir.

Yukarıda verdiğimiz fonksiyonlar, işletmelerin mahiyetlerine, iriliklerine göre değişiklik arz edebilir. Bir müteşebbis aynı zamanda işletmenin sahibide olabilir. Günümüz işletmeciliği çok karışık bir mahiyet arz etmektedirki müdi bir hiyerarşiye nezaret nasil olmaktadır. İşletme sahip veya sahipleri, yüksek, orta ve alt kademelerdeki nezaret ve sevki idare hudutları içinde kalabilirler. Bu hudutların dikine ve genişliğine olarak ta değişiklik arz edebileceğini kabul etmek lâzımdır. Bu müdilik ;

- i - Yapılan işin mahiyetine ,
- ii - İşletmenin büyüklüğü ve optimum iriliğine ,
- iii - Tatbik edilen teknolojiye , bağlıdır.

Organizasyon termi , daha ziyade işletmede sevki ve idarede görevli, ekonomik riskler ve bunların neticelerini yüklenmiş, planlama , yenilik, koordinasyon, sevki idare, kontrol , günlük işlere nezaret yapan kimseler olarak ele alınıp incelenecektir. Bu gurubun dışındaki işçiler ise , emek gurubu olarak kabul edilecektir. (4).

O Halde, Organizasyon mevzuu #

(3) James H. Strauss " The Entrepreneur: The Firm" Journal of Political Economy Vol.LII , P.126.

(4) İşçilerin Temsilcilerinin durumu ile ilgili ustabağuların, işverenleri temsil edip etmedikleri hususunda muhtelif konseptler bulunuyorsa da, genel olarak iki gurubunda emek içinde mütaleasunda bir ittifak görülmektedir.

Büyük İşletmeler olarak :

Yüksek
Kademe
I

- (- Hisseedarlar ,
- (- İdare Meclisi ve Müdür (Sevki İdarceci)
- (- Muhtelif Kısm Müdürleri
- (- Kurmay
- (- Plânlama , Araştırma, Yenilik , Pazarlama, Metodları,
- (Organizasyon Sistemleri (Operation Research), Beşeri
- (Münasebetler ,

Orta
Kademe
II

- (- İdare ve Kontrol, (Kısm Şefleri, Kontrolörler, zaman
- (ve hareket tahlilleri-İş incelenmesi-, Ücretler),
- (- Maliyet Kontrolü ,
- (- Kalite Kontrolü ,
- (- İstihsalin Plânlanması , Organizasyonu ,
- (- Sat İşleri , İşalan ve İşveren Münasebetleri ,
- (- Diğer lüzumlu Organizasyonlar ,

Alt
Kademe
III

- (- Nezaretçi Ustabaşı ve Teşkilâtı ,
- (- Bürolar ,

(Bak (İşalanlar)

(Toplum :

Yukarıda tebdim edilen, İşletme Organizasyonu Şemasını dikine (Line organization) ve yan organizasyonunun değişebileceğini kabul edebiliriz. Bu değişiklik İşletmenin durumuna, ekonomik ve Sosyal meselelere bağlandığı maldır. Dikine organizasyon Kâra İştirak Teorisi ve Tatbikatı bakımından büyük bir önem arz etmektedir. Kâra İştirak kanalı ile İşalanın İşletmeye hisseedar olabilmesi ve Sevki İdarada yer alabilmesi , hangi kademeler ve yerlerde ne derecelerde bir mesuliyet ve selâhiyete eristiklerini, genel bir mahiyette çama aksettirmektedir. Kâra İştirak Teorisinin bu mahiyetteki bir tatbikatından mütevellit karanlıkta kalabilecek bazı istikfenlerinin burada aydınlatılmasında zaruret hissedilmektedir.

Konventiyeler bunlardan birincisi kâra iştirak Teorisi tabikati dolayısıyla, İşletme Sermayesinin İşalanlara nasıl devredilebileceği veya ne nisbetlerde bir muvazenenin tesisi gerekeceği hususlarında karar verilmesi ve prensiplerinin tesisi zaruretidir. Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Fransa ve İtalyada ki müşahedelerin neticesinde İşalanın İşletme Sermayesine iştirak nisbetinin, muayyen ve asami bir hadle tahdit olunarak İşletme Sermayesinin mahiyetine göre İşalanın kâra iştirak hissesinde muvazelenendirildiğini, İşalanın ve işvereninin bu hadler açısında İşletme Sermayesinin müessiriyeti ve teşebbüs ruhunu zedelemeyen işalanında bu aileye ithalinin milli mevzuat ve kollektif İş Anıtları açısında bir prensip halinde mütealea edildiğini müşahede ettim.

İkinci mühim nokta da Kâra iştirak Teorisi ile Kooperatifçilik görüşünün ayırt edilmesinin işareti teşkil etmektedir. Kooperatifçilik daha ziyade Sermayenin Kooperatif Ortaklıklarına temin olunarak, yine Kooperatif ortakları tarafından idare edilmesi, bina Kâra iştirak Teorisi ile olan farkını pek açık gösterebilecek bir mahiyettedir. Ayrıca, Kooperatif şekillerinin beklenen neticelerinde çok daha değişik istikametlere kaydırılabilmesi de işaret olmalıdır. Kâra iştirak Teorisi, İşletme açısında ve onun bünyesinde İşalan ve işveren arasında kurulup İşleyen müşterek bir meşhurattır. Bu mekanizma işveren ve İşalan menfaatlerinin bir noktaya, pürdaktivitaya doğru, İşletme gayeleri ile birlikte tevcihtir. Kâra iştirak Teorisi İşalanın fikri gelişmesinde temin gayeleri arasındadır.

Küçük İşletmelerde, Organizasyonun, daha birbirinin açısında ve yan fonksiyonların aslığa sebebiyle sevk ve idarenin bir veya birkaç kişinin elinde toplanması dolayısıyla çok mahdut bir halde bulunduğu müşahede olunabilir.

Küçük İşletmelerin bu mahiyetteki organizasyonu zarureti Kâra iştirak Tabikatını da daraltan bir amil olmaktadır. Bu sonuçta Kâra iştirak Tabikatının büyük ve Orta İşletmelerde de muvaffakiyetli bir şekilde yapılabileceği hususuna varılabilir.

Kâra iştirak Teorisinin İşletmede yeri Sevk ve idaredeki mahiyeti, İşletme ve gayeleri konusunda küçük bir inceleme faydalıdır. Bu konuda Profesör Melih Koçer'in "İşletmenin Başarı Faktörleri" adlı kitabında ve Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü "Sınai İşletmelerde Sevk ve idare ve Başarı Faktörleri" Seminerinde (13-17/Mayıs/1963) ortaya koyduğu değerli hakikatleri burada da kısaca arz etmeyi lüzumlu ve faydalı addedmekteyim.

" İşletme , ihtiyaçlarımızı karşılamak üzere istih-
sal vasıtalarının toplandığı bir canlı birliktir. İşletmenin organi-
zasyonu, dik ve yan faaliyetlerinin işletme gayelerine ters bulun-
maması gerektir. Doğru tesir,sevki idare,yöneltilme ile kabildir.
İşletme gayelerine ;

- i - Planlama ,
- ii - Teşkilâtlanma ,
- iii - İcra ,
- iv- Koordinasyon ,
- v - Kontrol , ile gidilebilir.

Sevki idare,İşletmeyi gayeye götürmek,yani istihsal
vasıtalarını en mükemmel bir şekilde yönetmektir."

Görüldüğü gibi , kâra iştirak teorisinde organizasyon,
bu organizasyon anlayışı içinde,sevki idarede yer alabilecek işalan-
ların münhasıran emek ve beğeri münasebetler yerine , sevki ve idare-
cilik gibi bir mesuliyetide deruhte etmeleri lâzım gelmektedir.
Bu mesuliyetin , işalanlar ,işverenler ve nihayet işletme gayelerine
intibak mecburiyeti ,onların iyi eğitim görmek,yetişmek,ekonomik,
teknik ve sosyal meselelerde de bilgi sahibi olmaları icap eder.

Profesör Melih Koçer devamlı " Bugünkü İşlet-
me ve Organizasyonunu , Sanayi İnkilâbı müesseselerinde olduğu gibi
kabul etmek zordur. Sevki ve idarede , tek insan yerine ,çok insan
vardır. İşletmeciler,teşkilâtın beyin olan sevki idarenin aşağı kade-
melerdeki sınırlı noktalarına inemeyeceğini , onun vasifesinin üstte ve
koordinasyon ile görevli olmasının ifade ile , Beğeri,Sosyal,Teknik
ve Ekonomik temel meseleler dolayısıyla sevki ve idareci tek olmamalıdır."
demekte ve " Türkiyede Genel olarak üst kademe idarecilerinin Sevki
ve idareyi tek elde tuttuklarına ," dikkati çekmektedir.

Bir İşletme Organizasyonu nu ve Kâra İştirak düşünce-
leri içinde işalanın yüksek sevki ve idareye iştiraki halinde üst ka-
demelerdeki mesuliyetleri sebebiyle , işalan gurubu ile gerekli temas-
larını kaybetmeleri de mümkündür. Bunun önlenmesi iyi yetiştirilme ve
teşkilâtlanma ile kabil olabilir.

İşletme Organizasyonunun,işalan unsuru ile teçhizi
(Staffing) mevzuu da sevki idarenin en mühim meselelerinden biri ol-
maktadır. Seçim,mesleğe yöneltme ,eğitim(iş bağında , iş dışında)
gibi meseleler önümüzde gelmektedir.

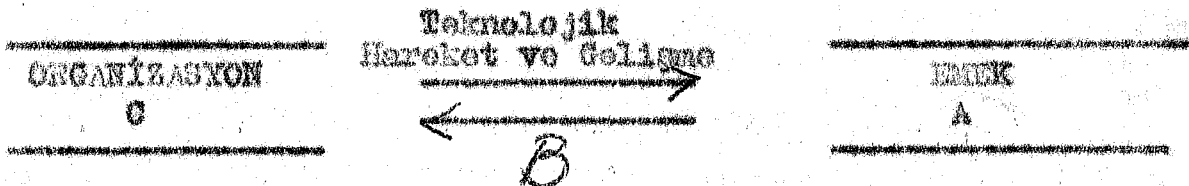
Bunlar:

- i - İstihsalin organizasyonu ,
- ii - İş incelenmesi ,
- iii - Yüksek ehliyetli işçilerin en rasyonel bir tarzda istihdalarına temin edecek bir iş bölümü ,
- iv - İş Emniyeti ve sağlığı programı ,
- v - Yeni kabiliyetlerin bulunup yetiştirilmesi ,
- vi - Diğer hususlar , olup bunlar F.H.Taylor'un "İlmi Sevk ve İdare Prensiplerine dayanmaktadır. Gelişmekte bulunan memleketlerde Eğitim mevzuu mühim bir yer işgal etmektedir. Kematinize, en zor ve masraflı olan da sevk ve idarecilerin eğitimidir.

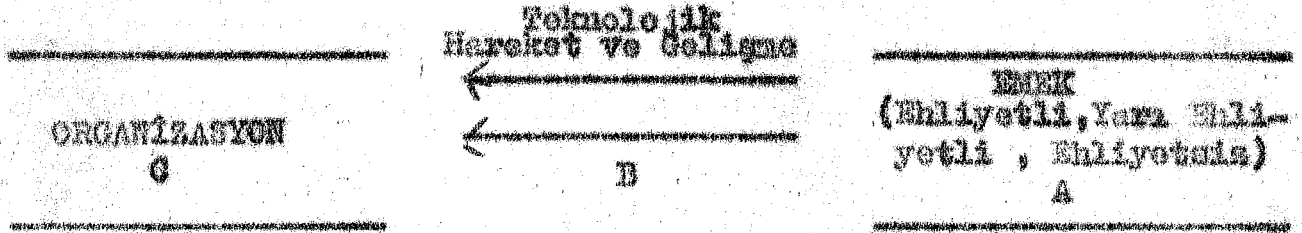
İşletme , Kıra İştirak mevzuu ile ilgili olarak iki ana konuya daha temas etmek istiyoruz.

- 1 - Teknolojik Gelişmeler , ve emeğin intibakı meselesi ,
- 2 - Sosyal Değerin (Social Value) yeri ,

1 - Teknolojik gelişmelerde , emeğin işletme organizasyonuna intibakı meselesi balthassa gelişmekte bulunan ekonomilerde ayrı bir mahiyet arz etmektedir. Gelişmiş bulunan bir ekonomide ki organizasyon ile Teknolojik gelişme daha kolaylıkla intibak etmekte emeğin istihdamı problemleride yeni sahaların bulunması sebebiyle kolaylaşmaktadır. Amerika Birleşik Devletlerinde Teknolojinin , tam istihdam halini muhafaza etmek gayesiyle ve eski Tekniklerin daha ileri bir istihdam temin ettiği düşünülmesi için, ileriye götürülmemesi fikri münakaşa edilmektedir. Teknolojik gelişme sürati meselesine dikkat çekilerek İşletmelerin Organizasyonları sebebiyle emeğin intibaksızlık sürecinin ne şekilde kısaltılıp esaltılabileceği üzerinde ciddiyetle durulmaktadır. Meseleyi bir çözüme ile göstermek istersek şöyle bir durum hasıl olmaktadır.



Gelişmekte bulunan Ekonomilerde ise durum aksat bir mahiyet arz etmektedir. Buradaki meselemizide şöyle bir çözüme ile göstermek kabildir.



Teknolojik Gelişme, bilhassa gelişmekte bulunan ekonomilerde ehliyetsiz emek gurubunun kullanılmasında talebi ile onun arzına tesir ederek köyden şehire bir akışı ve malın olan Ekonomik ve Sosyal meseleleri hazırlamaktadır. Yeni işletmelerin kurulup organize edilmesi veya tekrar organizasyonlara işlenen arzının mahiyeti dolayısıyla ücret, maliyetler, fiyatlar ve nihayet kâra etki yapmakta, kâra iştirak teorisinin bu mahiyetteki ekonomilerde tatbikinde birçok işletme meselelerinde beraberinde getirmektedir. Kâra iştirakin, ücret düşüklüğü'nün dolayısıyla emek arzının fazla bulunduğu bir ekonomide, işgalandıkça kesilerek fona yatırılması, cebri bir kesintiye de istihdat edebilir. Fonan yapılacak ödemelerin ücretin bir parçası oluvermesi tehlikesi de vardır. İstikbale ait yardım ve menfaatler ise hayat seviyelerinin düşüklüğü dolayısıyla mügevvik bir unsur olmaktan çıkabilir.

2 - Sosyal Değerin Yeri :

Sosyal Değer mevzuunda Ekonomistlerin elâkelerinin hergün biraz daha arttığı müşahade edilmektedir. Bu sahadaki incelemeler Sosyal Ekonominin içinde kalmaktadır. Bilindiği gibi kâsıklar ilk defa tercihler ve sevkler üzerinde durarak piyasa analizleri yapmışlardır. Meselâ John Stuart Mill, rekabetin beşeri gelişme yönüne tavcih edilebileceğini söyleyerek, mühendislerin insanların iyi yaşamak, fikri, moral, sosyal gelişmelerini temin edici yönde faaliyette bulunmalarını ümit etmektedir. (5). Adam Smith, İş Bölümü hadisesi ve aynı işin tekrarı halinin, sanayide liderlik yapabilecek kimseleri aynı işin tekrarı olmayan mevzulardaki manevi hasletlere münhasır kalacağına beyan etmektedir. Ekonomist, George J. Stigler, kâsıkların, azami istihsalî Beşeri, sosyal değerlere tercih ettiklerini söylemektedir. (6).

Malthus, nüfus nasariyesi, ücret ve fiyatlar etütleri dışı-
da işgalanlara, manevi mahiyette tavsiyelerde bulunduğu malumdur.

(5) Economic Means - Toward what Ends "American Economic Review" Supplement, December, 1950.
Economic Welfare in a Free Society, University of Columbia. Spring, 1954.

(6) John Stuart Mill "Principles of Political Economy" New York Longmans. 1923, P. 748-750, 793-794.
George J. Stigler "Five Lectures on Economic Problems" New York Mc-Millan 1950. P. 1-11.

Alfred Marshall ise, klâsiklerden ayrılmakla beraber şu fikirlerle onlara kısmen yaklaşmaktadır. (7).

i - Bir piyasa ekonomisinde serbest rekabet dolayısıyla sosyal değer ve meselelere çok az yer verilmektedir.

ii - Modern Teknoloji, istihsalı geliştirirken işçi sağlığı ve iş emniyeti, çalışma şartlarında beraberinde geliştirdiğini ifade etmektedir. Bu gibi gelişmelerin, Sosyal değerlerde yükselterek istihsalin tekrar arttırılmasında rolü oynayabileceğini kaydetmektedir. (8). A.Marshall, serbest rekabetin hüylece hem tahripkâr ve hemde yapıcı olduğu neticesine varmaktadır. Kendisi, işçiler ve işveren sendikalarının da Sosyal Değerler üzerinde gelişmeleri ve üyelerine yardımcı bulunmalarını istemektedir. A.C.Pigou , diğer fikirleri sayanında , sosyal değerlerde geniş bir yer vermektedir. Kanaatinin, Sosyal Değerle ilgili görüşlerin kısmi 1 dedir. (10). " sermaye ile emek arasındaki zıt menfaetler mücadelesinin , herkesin umumi menfaetine uygun bir hale getirilebilmesi " hususuna işaret etmektedir. O Halde, rekabet, (Tam veya Eksik) şartları altında sosyal değerlerde kaybet verilmesinin zaruri olduğuna inanmaktadır. Kısm 2,3 ve 4 te Sosyal değerler, eğitim meseleleri, Değeri yapı ve hasletler gibi tehlillere rastlanmaktadır.

Modern Ekonomistler, J.M.Keynes, Wicksell , Schumpeter Aftalion , sosyal ve psikolojik değerler üzerinde, değerli fikir ve prensipleri dercederek incelemede bulunmuşlardır. İstatistiklerle bunların mahiyet ve etkilerini göstermeye çalışmışlardır.(11).

(7) A.Marshall A.G.E. P.297-300.

(8) A.G.E. P. 2-20 , 40-173 , 193-203

(9) A.G.E. P. 702-708

(10) A.C.Pigou "Economics of Welfare" London Mc Millan 1946 P.205-207.

(11) Ord.Prof.Dr.B.Zihni Senus "Para Ekonomisi" Kitap: 3

2 - Sosyal Değerin Yeri :

İşletmelerin organizasyonları veya yeniden organizasyonları sebebiyle yeni teknolojik şartlara intibakları bir toplum meselesi olarak Sosyal değerlerde bazı değişiklikleride içap ettirmektedir. Bilhassa gelişmekte bulunan, ekonomilerini yeniden organize eden memleketlerde ileri bir organizasyon ve teknoloji ile tesis olunan yeni işletmelerin Sosyal Değerde yeni bazı tadiller yapması mümkündür. Sosyal değerlerdeki tahavvüllerin toplum bünyesine göre muvaffak istikametlere tevcihinin bir zaruret haline geldiği de görülmektedir. Toplum kalkınmasında sosyal değerlerin de yardımı ile gelişmeyi hedeflerine verdirmek bir milli politika olmalıdır. O halde, işletmenin organizasyonunda Sosyal Değerin rolünü iyice kaymetlendirmek gerekmektedir. Sosyal Değerin muvaffak istikametlerde sevki için ;

i - Ekonominin geçirmekte bulunduğu teknolojik merhalelerini gelecek için olan büyük ehemmiyetini içeren guruplarına intikal ettirmek ve onların desteklerini temin etmek ;

ii - Ekonomik değerler dışında,ferdi prestij , manevi husur,birlik,daha yüksek bir hayat seviyesi gibi sosyal değerlerinde rolü üzerinde durulmalıdır. (12).

Milli Sosyal yapının,sosyal değerlerdeki tadillerle sarsılmayarak aynı istikametlere kayması , milli değerlerin muhafazası ve gelişmesinde ittifak edilerek onu daha da ileri seviyelere yükseltilmesini dikkat sarfetmek işletmeciliğin ve plânlı Ekonomideki Teknolojik yapıların inşacalarına düşen çok büyük sosyal bir vazife olmaktadır.

Bu gün, makinalara bir bina içine yerleştirilerek istihsal organizasyonunun tamamlanmak,nihayet istihsal imkânları ile birlikte faaliyette bulunmak,bundan muciseler beklemek doğrudur? Bir İşletme Organizasyonunda ikinci bir unsur daha düşürmek yanlış mıdır? Yani İşletme nelerden ibarettir ? İşveren İşçiler ve Milli Ekonomi en verimli ve doğru istikametlere nasıl geliştirilebilir ?

(12) Social Value Systems and Economic Development . Kliezel B. Ayal. University of Michigan, April,3,1963. Dept.of State, External Research Division U.S.A.

Prof. Hagen Mc.Clelland "Annual Meeting of the Association For Asian Studies" Boston, April,3,1963

Bu suallere kısaca cevap verebilmek için Sanayi İnkılabı ve mütakkip yıllardaki Sosyal Siyaset ve Sosyal Çalışmaları, Fİnlan Ekonomî İdarecilerinin bu yöndeki çabalarına kısaca incelemek lâzım ve kâfidir. Bu günkü anlayış Begeri Unsurunda ele alarak, onun bizzat kendisinin, hayat standartlarını yükselterek daha üstün bir seviyeye erimesinde emel ve gayret sarfetmesinin esas tuttuğu görülmektedir. İşletmede esasî kâr hedef tutacak bir Organizasyon düşüncesinin aksine, makul bir kârla Begeri unsuru ve onun Sosyal değerlerini daha ileriye götürmek fikri hakîkidir. Bir işletmenin faaliyeti için lüzumlu maddî vasıtaların temin etmekle onun muntazam bir şekilde çalışabileceğini düşünecekmiyiz? Profesör. H.W. Roder, in tebarüz ettiğine göre "Acaba İşletme esasî bir Kâr görüşü ilemi faaliyette bulunmalı yoksa diğer manevî ve sosyal değerlerde mevcut değildir? Sosyal değerler İşletme organizasyonunda ve neticede İşletmeye ait bulunmada pekâla istifade edilebileceği gibi kâr yerine Sosyal değerler esasîye çıkarılması prensibi de düşünülmemelidir." demektedir. Yine kendi tabiri ile Ekonomik değerler ileri bir seviyede tutulması Sosyal değerlerin geliştirilmesine sebep olmaktadır. Sosyal değerler ileri alarak, ekonomik değerleri geliştirmek lâzımdır. (13).

Profesör Melih Köker, Yakan ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü "Sanai İşletmelerde Sevihi İdare ve Begeri Mühasebetler 23-17 Mayıs 1963" Seminerinde " İşletme ve Organizasyonunun makinelerin işgal ettiği bir düşün, istihsal sistemi olmayıp Begeri unsurunu ve değerleri ihtiva ettiği kanaatini işhar ile

İşletme = Makina + İnsan , formülünü vermektedir.

Kanaatinin, Sosyal değerlerin yanısıra Begeri unsuru yönünden değil, Cemiyet yapısı ve grupları itibarilede büyük ehemmiyeti bulunmaktadır.

Sosyal değerler ilgili olarak Kâr İştirak teorisinde yer alarak , insanın maddî, manevî ve ruhi yönünde geliştirilmesinde vazife ve mesuliyetler yüklenmesi pek ala mümkündür. O halde, işçilerin kâr İştirak dolayısıyla işletmede ;

i - Sevk ve İdarede Riskler,

ii - İşbirliği

iii - Fİnlanma ve Yatırma ,

iv - İdare

v - Kontrol mevzuunda vazife alarak bu

sehanelerde mübet etkileri olabilir.

(13) David Landes "Business and Business man in France" in H.W. Earle. Modern France (Princeton University) 1951.

IX - KURULUŞ YERİ EKONOMİSİNİ VE KİRA İÇTİRAK :

Kuruluş yeri meselesi bağında ekonominin ve sosyal ilahların konusu olmağa devam etmekte, minhasıran zaman ve menafe konularından ayrılarak diğer sahalara dağında yayıldığı görülmektedir. (14). Klasik mektep mensupları olarak, İngilterede D. Ricardo A. Smith, Almanyada, Alman ekolü A. Feber, Von Thünen, İsveçrede, Lousanna okulu bunların en iyi temsilcileri arasında bulunmaktadır.

Kuruluş yeri Komusunda en zihni şahsiyetlerden birinin Von Thünen olduğu hususunda ekonomistler hemfikirdirler. (15). Von Thünen in teklifleri; Kirai İstihsal imkânlarının ve Toprak mülkiyetinin eşit bulunduğu bir yerde ve merkezde ki bir sitenin, nakliye masrafları olarak menafe durumu ve ağırlığı dolayısıyla, Nakliye masraflarına göre her ekilen arazi ve bunların istihsalîyet fiatlarının dağrılar halinde ve siteye uzaklığının durumuna göre, azalıp çoğalabileceğini belirtenye istinat etmektedir.

Diğer bir ekonomistte Andreas Fredöhl (1921) dir. Kuruluş meselesini İktisadi genel bir muvazene davası olarak ele alması ve incelemiştir. Tradisyonel bir görüşe kayması, tekliflerinin daha faydalı ve istifadeli olması imkânlarının tahdit etmiştir. Bununla beraber, Walras Pareto ve Cassel'in kuruluş yeri meselesini bir fiat davası ve teorisi olarak incelemesi görüşüne varmaları, yeni ufukların açılması sonucunu vermiştir. (16).

Andreas Fredöhl'in Teorisi, daha ziyade kirai mülkde qalıqların toprak, emek ve sermayelerinin produktivitesi, nakliye ve fiata bağlıdır. Bu suret görüşleşmeyi ve bir muvazeneyi gerektirir. Bu suretle A. Fredöhl , katılan kayımlara (Value Added) gitmektedir. (17). Walrasium - Casselian genel muvazenesi ise, kuruluş yerinden hareketle fiatlar ve nihayet Millî Ekonomiyi ele almaktadır. (18).

(14) A. Marshall "Principles" London, 1916. Chapter. 15, Sec. 1.

(15) E. H. Chamberlin "The Theory of Monopolistic Competition" 1933

(16) S. R. Hicks "Space and Value" Quarterly Journal of Economics

iv-August, 1942. P. 627.

(17) J. R. Hicks "Value and Capital" Oxford, 1939.

(18) Fowell A. Samuelson "Foundation of Economic Analyses" Cambridge Mass. 1947.

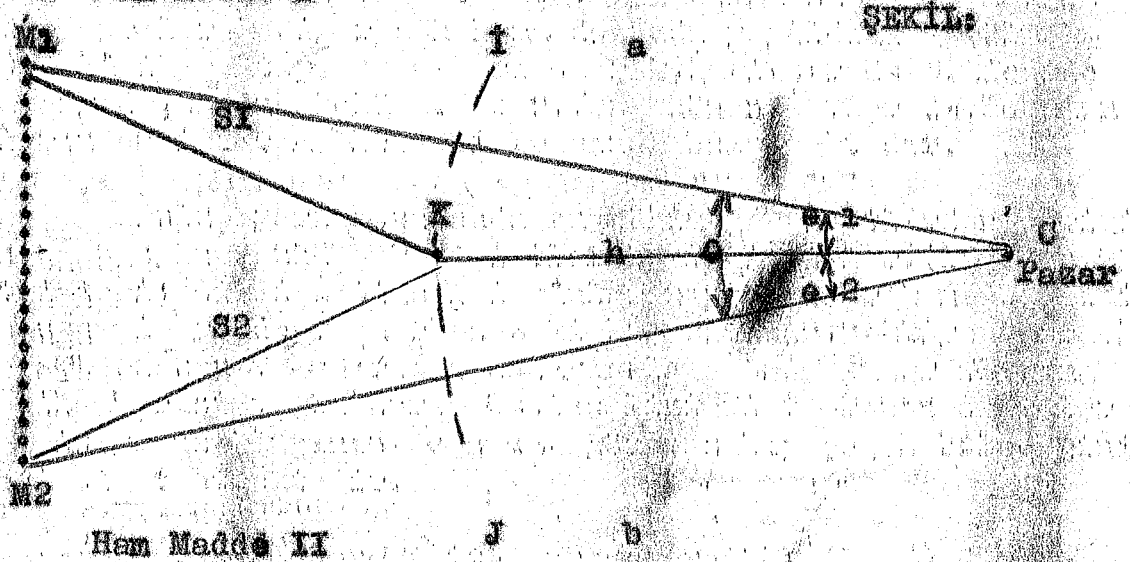
(15) Johann Heinrich Von Thünen "Der Isolierte Staat in Beziehung auf Land Wirtschaft und National Ökonomie." Hamburg, 1826.

(16) Alfred Weber "Theory of Location of Industries" University of Chicago Press. 1929. "Weberian Location Doctrine"

(17) Andreas Fredöhl "An Article on das standard's problem in der Wirtschaft's Theorie" 1929.

(18) The Theory of Location in its relation general Economics" Journal of Political Economy. 1928-1949. P. 484-486.

İşletme kuruluş ve konukluk yeri meselesi üzerinde belli başlı ekonomistlerin görüşlerini açıklayarak, işletme ve kâra iştirak yönünden ehemmiyetli addettiğimiz ana meselelerini kısaca işaretleyerek iktifa edeceğiz. İşletme kuruluş yeri ile ilgili olarak kullanılan Alfred Weberin teorisi kısaca şöyledir. Ham Madde I



M1 ve M2 Ham madde, Konukluk yeri K, C ise Pazar yeri kabul edilsin. M1K, M2C ve M2K mesafeleri malumdur. Üçgenin A ve B mesafeleri müsavi ve malumdur. C açısının da malûm bulunduğu kabul edilebilir. Teori derinleştirilmeden şu noktaların da bilindiğini kabul edebiliriz.

- P1-Birinci maddenin kaynağındaki fiyatı,
- P2-İkinci maddenin kaynağındaki fiyatı,
- r1-Birinci maddenin nakliye ücreti,
- r2-İkinci maddenin nakliye ücreti,
- s1-M1 ile nihai mamul haline getirileceği istih-
sal yeri arasındaki mesafe,
- s2-M2 ile nihai mamul haline getirileceği istih-
sal yeri arasındaki mesafe,
- P₁ Birinci maddenin nihai istihsal yerine teslim
fiyatı,
- P₂ İkinci maddenin nihai istihsal yerine teslim
fiyatı,

Bu durumda İşletmelere yalnız iç taşıma masrafları yapıldığı FOB. teslim mevcudiyeti tasavvur edilsin. IC ile JC ninde aynı mesafe üzerinde bulduklarından IS hattını çizebiliriz. Ancak burada mühim bir nokta ortaya çıkmaktadır. İşletme K noktasında iken M1 ve M2 ilkel madde kaynaklarının nakliye fiyatları aynı KC mesafesinde sabittir. İşletmenin bu noktada konuklanması düşünülebilir. İzahatımıza devam edersek IS hattı üzerinde İşletmeyi meselâ I den J ye doğru aşağıya kaydırırsak M1 ham maddesinin nakliyesinin fiyatı artmakta M2 ninde azalmakta bulunduğunu görürüz. Demekki IJ hattı üzerinde K nin yerini (İşletme Konukluk Yerini) değiştirerek muhtelif reşyolara gitmek kabildir. Meseleyi daha vazih bir hale sokabilmek için diğer bir yolu daha takip edebiliriz. O da, θ açısıdır. Bu açı yani θ = θ1 + θ2 den meydana gelmektedir. θ1 = θ olsa istih-sal konukluk yeri J olması gerektir. Eğer θ1 değeri θ2 ye eşitse Konukluk yeri K olacaktır, ve M1 ve M2 ye bağlanacaktır. O halde, K noktasının Konukluk yerinin tesbiti A.Weber'e göre:

$$s1 = \sqrt{a2 + h2 - 2ah \cos. \theta1}$$

$$s2 = \sqrt{b2 + h2 - 2bh \cos. (\theta - \theta1)}$$

a, b ve h harfleri bilinen M1 C , M2 C ve K C yi sıra ile ifade etmektedir.

Fiat ve Nakliye masraflarında , yukarda işaret edildiği gibi malûm kabul ettiğimize göre ve ham maddelerin FOB satışı esası üzerinden , K noktasındaki yerde ki iki ham maddenin fiyatı bulunabilir:

$$P'1 = P1 + r1 \sqrt{a2 + h2 - 2ah \cos. \theta1}$$
$$= P1 + r1 s1$$

$$P'2 = P2 + r2 \sqrt{b2 + h2 - 2bh \cos. (\theta - \theta1)}$$
$$= P2 + r2 s2$$

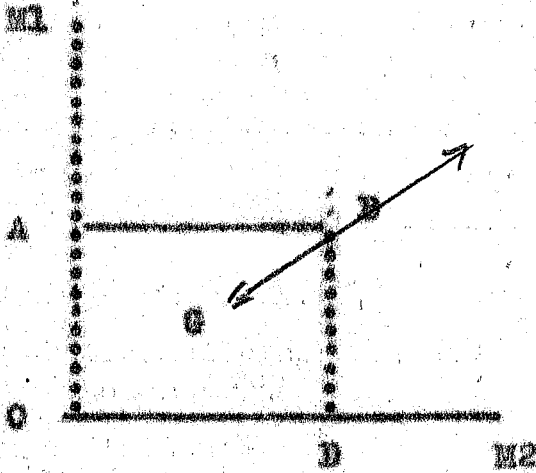
Buradan da P' 1 ile P' 2 arasında bir reşyö bulmak mümkündür.

$$\frac{P' 1}{P' 2} = \frac{P1 + r1 s1}{P2 + r2 s2}$$

Bu reşyö nedir ?

Bu regyo istihsalde kullanılacak hem maddelerin kuruluş yerindeki fiyat ve masraflarına verecektir. Bu formülle, işletmede kullanılacak bütün ilkel maddelerin fiyat ve masraflarının bir cetvel halinde tesbitini yapabileceğimize gibi, maddelerde terah ve nihayet ilk kuruluşta en münasip kuruluş yerinin plânlarına geçebiliriz. Bu bilgiler bize işletmenin optimum kuruluş yerini verecektir.

Bu günkü modern işletmecilik ve kuruluş yeri teorilerinin bazı yönlerden tadili icap etmektedir. Nakliye masraflarının uzun mesafeler için aynen ve çok az farklı olması ve diğer istihsal maddelerindeki avantajlar buna misal verilebilir. Elâsik görüş ışığı altında kuruluş yeri ve istihsal teorisinin pek rejit bir mahiyeti bulunmakta idi. Nitekim,



M1, M2 Hem madde yerlerine göre işletme eğer B noktasında tesis edilirse B optimum kuruluş yerindedir. Ve CA noktasında M1 kaynağı OD noktasında M2 kullanılacaktır. Bu hal, asgari masrafları yaratabilecektir.

Şimdi bir sual sorabiliriz. İşletme Kuruluş yeri B den C istikametine doğru bir kaydırma yaparsak veya B den H ye doğru onu götürürsek, acaba yine optimum yeri ve durumu muhafaza edebilirizmiyiz ? İşte burada biraz düşünme icap edecektir. Durum sebebi, işletmenin bir tek hem madde kullandığı gibi muhtelif maddeler istihsal etmekte ve hepsinin ayrı ayrı optimum seviyeleride bulunmaktadır. İşletme içinde ve her bölümünde de optimum bir durum mevcut olabilir.

Meseleyi hem madde yönünden ele alırsak, emek ve sermayenin her kuruluş yeri için ayrı olduğu faraziyesi ile hareketle, işletmenin bir konaklık yerinden ziyade muhtelif konaklık yerleri tesis edilerek optimum istihsal ve asgari masrafları muhafaza edebileceği hususunu işaret edeceğiz.

* Her işletme için en münasip bir kuruluş yeri, konukluk yeri vardır.* (20).

Kuruluş yeri ile ilgili olarak görüşleri bulunan diğer bir ekonomistte Hans Weigmann dır. (21). Pazarların durumuna göre, işletme kuruluş yerinin tayini tenini savunarak, Pazarlama Tekniği nin ehemmiyet ve yerine işaret etmiş bulunmaktadır. Kendini Pazar ve Pazarlamaya etkisi fazla olabilecek bir Toprak meselesi, emek ve ehliyet seyyaliyeti , sermaye ve para hareketleri gibi mes' eleleri ve buna tesirli unsurların mevcudiyetinin incelenmesi gerçeğini ortaya koyarak kısık görüşten ayrılma kararını savunmaktadır. (22) Bu suretle, kuruluş yeri görüşüne yeni istikametler vermiş bulunmaktadır.

Ekonomistlerden August Lösch, eksik rekabet şartlarının cari bulunduğu bir piyasada muhtelif ekonomik amiller altında işletme kuruluş yerinin tesisi, ekonometrik ve istin harfleri kullanarak göstermiş bir de tablo vermiştir. (23). Kuruluş yeri ve iş piyasasında :

- i - Uniform Nakliye,
- ii - Kafi miktar madde ,
- iii - İnsan Gücünün gereği gibi dağılışı ,
- iv - Zevk ve Tercihlerde mısavet ,
- v - Her işletmenin kendi kendine yeter olması ,
- vi - Teknik bilgilerin gereği gibi bulunması ,
- vii - İstihsal İmkanlarının herkese açık bulunması,
- viii - Diğer Ekonomik amiller hariç tutulması.

Düşünür , ayrıca , meseleyi küral yünden de ele alarak her çiftçinin fazla kâr için fazla bir istihsalde bulunabilecek bir durumda olduğunda kabul etmiştir. Yukarıdaki şartların tahakkukuna zorlukunda buğün ittifak etmek kabildir. August Lösch'ün eksik rekabet şartlarının bulunduğu, monopolistik bir kuruluş yeri ve Pazarlama Politikası ile kârın dağıtımında da bir muvazanaeye gitmek istediği fikrinin mevcut bulunduğu hususunda ekonomistler ittifak etmektedir. (24).

(20) Prof. Dr. Mehmet Uluğ "İşletme ve Organizasyonu ve Yönetimi" 1951 S. 133-136.

(21) Hans Weigmann "Ideen Zweiner" Theorie der Raumwirtschaft Weltwirtschaftliches Archiv . XXXIV. 1931 P. 1 - 40 .

(22) A.G.E. P. 22-32 .

(23) August Lösch "Die Räumliche Ordnung der Wirtschaft." 1938.

ii - " " an article "Beitrag zur stand ortstheorie, schmollers Jahrbuch , XLII, 1938, P. 329-335 .

(24) W.F. Stolper und Hans Ritschl " Aufgabe und Methode der Standorttheorie." 1941, P. 115- English Copy.

Kuruluş yeri üzerinde Ohlin nin de çalışmaları bulunmaktadır. "Interregional and International Trade" Cambridge Mass. 1933 adlı kitabının Kısım, 1,2,3 Ünde Milletlerarası Ticaret Yönlünden meseleyi ele alarak incelemektedir. İlk olarak kuruluş yeri faktörlerine genel mahiyette temasla, hangi faktörlerin ve malların yerlerinin değiştirilebileceğini Kısım 2 ve 2 de hipotezlerle göstermektedir. Kısım 3 te de ;

- i - Bölgeler arası masraflar ,
- ii - Bölgeler arası İktisadi istihsal faktörlerinin sebepleri ,
- iii - Bölgeler arası nakliye masrafları ve İktisadi istihsal faktörlerinin hareketleri ,
- iv - Bölgevi emek ve sermaye arası farkları ,

incelenmektedir.(25). Üç ve Dört, yalnız İşletme kuruluş yeri meselelerine tahsis olmuştur. Ohlin , Thünen'in Teorisindeki bölgevi bir tahdit konmayacağına "Isolated State" ve ; i-İmalat yeri , ii-İlkel madde , iii-İstihsal Faktörleri , iv-Mahalli nakliye farkları ve miktarları , v-İşletmelerin İstihsal miktarları ve temeridizleri , vi-Bölgevi sermaye farkları , emek arz ve talep, ohliyetleri ve diğer ekonomik emellerin tetkikini müdafaa etmektedir.Bununla beraber, Ohlin'in , Bölgeler arası Ticaret incelemelerinin kuruluş yeri meselesini tam manasile vusuha kavuşturamayacağı anlaşılmaktadır. (26).

Kuruluş yeri mevzuu ile ilgili kat'î bir formülün verilebilmesi hususunda çabaların halen devam ettiğide bir hakikattir. Bugün teferuatlı ve kat'î neticelerden ziyade bazı prensiplerin tesbitine doğru gidildiği bilinmektedir. Bunun için de İşletme kuruluş yerinin iyi tetkik ve seçimi işletmenin optimum istihsal ve kâr durumunun devamlılığında sağlayabileceği hususunda bir görüş birliğine varılmaktadır.

İktisadi sistemler ve bunların derin etkilerinden sıyrılinarak , şu noktalar üzerinde durulmasının pek faydalı olacağında İşletmeciler ve Ekonomistler ittifak etmektedirler.(27).

(25) Ford Palander " Summary of Ohlin Studies " F. 266. 1934 (Handels Teori).

(26) A.G.E. Paragraf 7 .

(27) Prof.Dr.Mehmet Uluğ " İşletme Organizasyonu ve Yönetimi " 1963, S. 113-153.

Dünyalar

- i - Maliyetlerin en düşük olması ,
 - a - Ham Madde Yeri (Ağırlığından az veya çok kaybetme),
 - b - Piyasa ,
 - c - Taşınma ,
- ii - İnsan Gücü, miktarı, mahiyeti, ehliyetleri ,
- iii - Üretimler ,
- iv - Pazarlama , Pazar alanı ,
- v - Gerekli su miktarları ,
- vi - Kültürel Şartlar , (Kültürel merkezlerle yakın veya uzaklık)
- vii - İklim , sıcaklık, soğukluk, yağmur vs. durumu,
- viii - İşletme dışı faktörler, (Banka, Arama hizmetleri ve işletme için uzunlu mu hizmetlerin mevcudiyeti)
- ix - Şehir ve Bölge Yöneticilerinin davranışları,
- x - Vergi ve Resimler ,
- xi - Askeri tehlike ,

Bu sonuncu faktör münakaşalı bir prensiptir. Atan Devrinin icaplarının bu prensipte Verim tadiller meydana getirdiğinde bir ittifak vardır. Bugün daha ziyade adratlı bir Amerikadan prensibinin tatbik edildiği görülmektedir.

İşletmelerin , istihsal ile ilgili olarak optimum durumları ve en kârlı faaliyetleri ile yakın münasebeti bulunan Kuruluş yeri meselesine temas ederek Kâra İştirak Teorisi ile olan müşterek taraflarına belirtmeye çalışmış bulunuyoruz. İşletme Kuruluş ve Kuruluş yeri ile optimum istihsalin muhafazasında Amerika Birleşik Devletlerinde, İngiltere, Fransa ve Danimarkada , sanayinin dağılışı kanunları ile büyük gayretler sarfedildiği görülmektedir. Milli Ekonomiyi besleyen ana işletmelerin , memleket içinde kaynaklara en verimli bir şekilde kullanabilmeleri ve optimum fayda yaratmalarında en müsait zemin kendilerine hazırlanmaktadır.

Milli Kaynaklar dışında, dünya ham maddesizliği ve Kaynakları otidlerinde yapıldığı ve İşletmelerin Milli hudutlar içinde veya yabancı memleketlerde tesis imkanları ve neticelerinin çıkarıldığına kaydetmek lâzımdır.

III - PRODAKTIVITE , MALİYETLER VE KÂRA İŞTİRAK :

A - Prodaktivite ve Kâra İştirak :

Prodaktivite, muhtelif istihsal unsurlarının en iyi bir şekilde kullanılmasına, kombine edilmesini ifade etmektedir. Bu unsurlardan (İnsan Gücü, Makineler, İlkel Maddeler, Enerji vs.) herbiri, elde edilen istihsal hacmine göre kısmi bir prodaktivite içinde de mütalea olunabilir. İnsan Gücü prodaktivitesi için, istihsal unsurları herbirisi için prodaktivitenin tayin ve tesbitinde mümkündür. Prodaktivitenin tayininde rolü olabilecek maddi faktörlerin değerlendirilmesi zorluklarının yanında bunların zaman itibarıyla farklılaşması ve unsullerle eğitimlerini temin gibi diğer zorluklarla zuhur etmektedir. Bununla beraber, Kâra İştirak Teorisinin prodaktiviteye mütevacchih cephesi ve ondan hisse veren ve işletme Kârına istinat eden tabikata sebebiyle bir işletme içindeki kritik noktalarının belirtilmesi amacı ile tetkiklerini esas teşkil eder halinde yapacak ve bazı neticelere ulaşmaya çalışacaktır.

Dugin , prodaktivite OSES nin "İstihsal Terminolojisi, Aralık, 1950" neşriyatında ; İstihsalın , istihsal meydana getiren unsurlara taksimi olarak gösterilmektedir.
Prodaktivite = $\frac{In\ Put}{Output}$. $P = \frac{N(İstihsal)}{T(Çalışılan\ İş\ Saatleri)}$.

Modern işletmecilikte, modern anlamda Üretim sistemlerinin tabiki için, zaman ve istihsal Standartlarının tesisi mecburiyetinin hemen yanında, emek ve makine , malzemenin standartizasyonu , çalışma şartlarının da standart bir halde tutulmasının zaruretine Üretim ve Kâra İştirak bahsinde işaret etmiştir. Prodaktivitenin esas gayelerine ulaşabilmek içinde işletme İş Organizasyonunda , istihsal unsurlarının standartizasyonu da şarttır. İşletmenin yanlış bir milli piyasada yaşayabilmesi ve kârına devam ettirebilmesi meselesinin yanında , milletlerarası rekabet, Ticaret mecburiyetleride düşünülecek olursa işin ciddiyet ve ehemmiyeti kendiliğinden tezahür eder.

İşletmenin her zaman marjinal prodaktivitesini tesis ve marjinal maliyet noktasını aşağı indirerek kârı veya fletlerini de indirerek devamlı bir faaliyet imkânı ve seviyi bulunabilir. İşletme etmek istediğinin husus, işlenen Üretim sosyal bir Üretim mahiyetinde kalabileceğidir. Bu görüşün çok zorluklarda bırakıldığı, prodaktivitenin işlenen, işverenin ve bilhassa toplumun menfaatlerine en uygun bir şekilde bütüncül olarak değerlendirildiğini ifade edebiliriz. Prodaktiviteyi bu muma ve maliyette ele almak gerektir.

Sanayi irkâlıbından bu yana, prodaktivite ile ilgili olarak mühim merhalelerin kaydedildiğide muhakkaktır. Ziraatın prodaktivitesi ve asasen randmanlar kanunu , neticede köyden şehirlere muhaceret, sosyal ve ekonomik meseleleri senelerce toplulukları ciddi bir şekilde harpalamaş bulunmaktadır. Ziraat, sanayi ve prodaktivite farklarına meselesi pek yakın zamanlardada üzerinde durularak incelendiği görülmektedir. Romanyalı Profesör Romulesco (28) bu farkın sanayi lehinde vasatı üç ilâ dört misli bulunduğunu araştırmaları neticesinde tesbit ettiğini söylemektedir.

Bununla beraber, makinenin istihsalde aldığı büyük rol ve otomasyon davası henüz kat'î şeklini bugün alamamış bulunduğunu söylemek de kabildir. Otomasyonun İnsan Gücü yerine onun ehliyetlerini azaltarak ve Serbest zamanı arttırmak suretille (Leisure Time) işsizliği meydana getirdiği, gelirin tevsiine etki yaparak otomasyonun tatbik edildiği işletmelerde hayat standartlarının düşmesine sebep olduğu beyan edilmektedir. Ayrıca, istihbalde alacağı şekil ve getirebileceği meselelerinde kararlar ta kaldağı iddiası ile endişeler ishar olunmaktadır. Buna mukabil prodaktivite ve bilhassa istihsal ve istihlak edilebilecek mal ve hizmetlerin fazlalığı , hayat standartlarının yüksek tutularak neticede yüksek bir refah seviyesinin tesisinin mümkün olabileceği görüşünde sevrulmektedir. Gelişmiş memleketlerde Otomasyonun bazı sınırlarında pek ileri bir tatbikata mukabil " Kıtaya, Petrol Sanayileri ve." bazılarında çok daha yavaş bir tatbikat hususunun geliştiğide müşahede olunmaktadır. Bu gibi memleketlerde otomasyon sebeble işsiz kalanların, yine otomasyon sebeble yeniden açılacak iş sahalarına tevcihleri ve işe yerleştirilmeleri için geçecek zamanın süresinin, kısa veya uzunluğuna ile tam istihdam halinde olmanın verdiği ekonomik, sosyal ve diğer mecburiyetler üzerinde durulmaktadır.

Entresan bir husus olarak , işlenen yeni ehliyetleri ile İşlenen Sendikalarının durumu ; yepyeni mesleklerin inşası Sendika üyelerinin ehliyetlerindeki değişikliklerinin onların kuvvetlerine etkileri gibi konular zikrolunabilir. İşlenen , Sevki İdarada toplanarak emir ve kumandanın gelişeceği , sosyal hizmet ve fikir hayatının faaliyetleri ile ilgili mesleklerde bir tekâmülün meydana geleceği tahmin olunmaktadır.

(28) Prof. Dr. Refii ŞUKRİ Şuvla "İktisat Teorisi" 1960. S. 127.

Otomasyon, Sanayileşmekte ve gelişmekte olan memleketler bakımından da müsbet manada ve faydalı bir şekilde kullanılabileceği hususunda bir kanaatte mevcuttur. Bu gibi toplumlarda İnsan Gücü arzının fazlalığı dolayısıyla süratli bir eğitim neticesinde, istihdamlarının kabul olacağı, bununda otomasyon sebebiyle ehliyetlerdeki düşüklükten neg'et edeceği kabul olmaktadır. Otomasyonun tatbikatında Sanayi ürf ve adetlerinin de dikkate alınmasında zaruret vardır. Şu muhakkaktır ki gelişmekte bulunan memleketlerde otomasyonun müsbet neticeler getirebilmesi emüplânî ekonomi içinde mütalaca ve organizasyonu ile kabilidir.

Prodaktivite ve Kâra İştirak Cürüğü ile irtibatla olarak işçilik ve istihsal meselelerinde kısaca temas etmeyi faydalı buluyorum. İşçilik ve istihsal, yalnız işletme maliyetleri ve kâra ile ilgili dolayısıyla değil aynı zamanda milli ve millîotlerarası rekabet ve ticaret yönlerinden de büyük bir ehemmiyeti haizdir. İşçilik masrafları ve ferdi istihsal formüllerini burada takdim suretiyle mevzuun Kâra İştirak ile olan bütününi açıklayacak ve İstihsal ve ilâve olunan kaymetler şeması ile tebarüz ettirmeye çalışacağız.

Bir İşletmede İşçilik masrafını bulmak için;(29)

Q = İstihsal Masrafı ,

E = Yekûn İşçilik masrafları ,

L = Çalışılan İş Saati , kabul edersek ;

İşletmede İşçilik Masrafı ,

$$\frac{E}{Q}$$

İşletmede Çalışılan İş Saati masrafı ,

$$\frac{E}{L}$$

İşletmede ferdi istihsal ,

$$\frac{Q}{L}$$

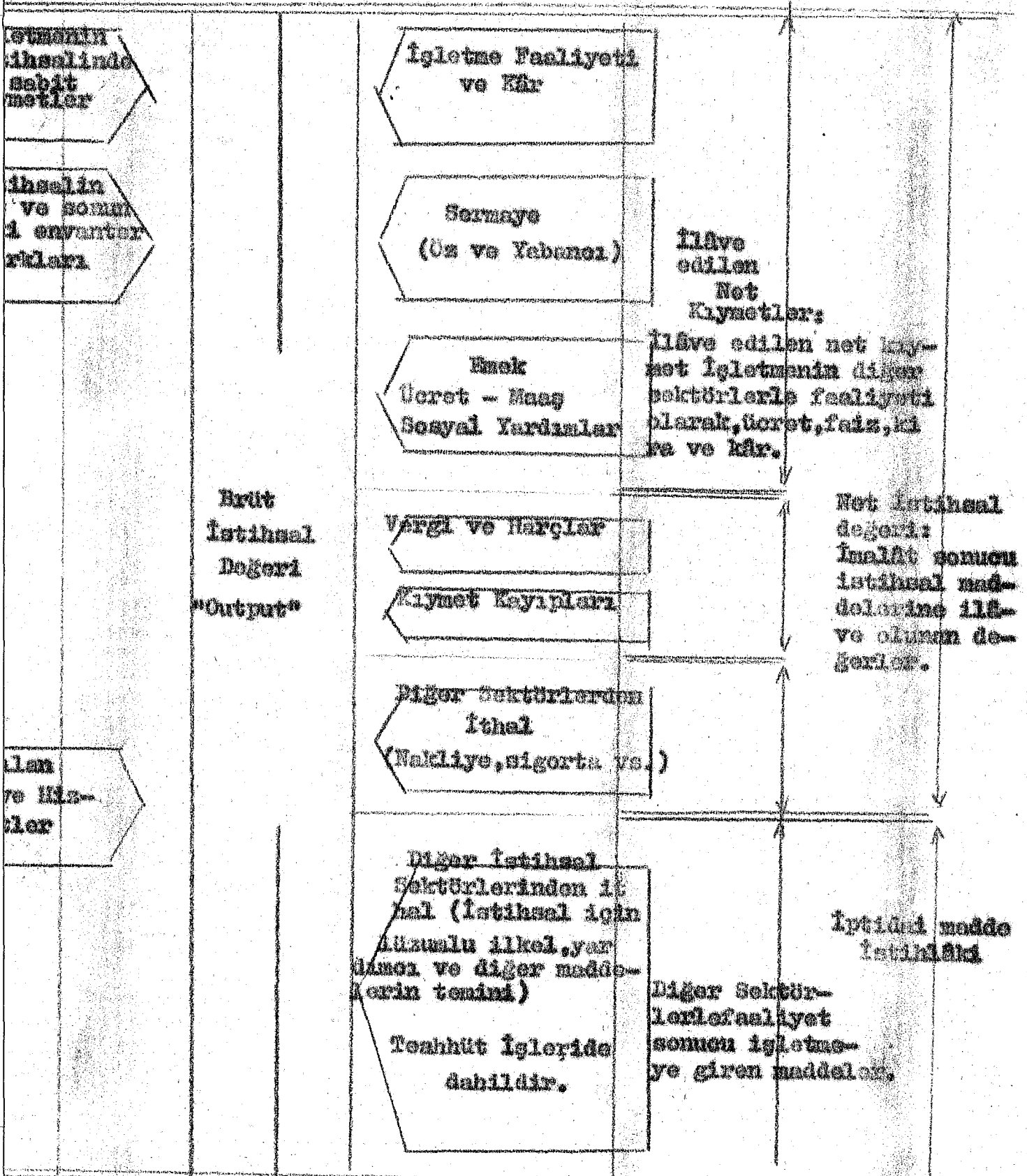
bulunabilir.

(29) International Comparisons of Unit Labour Cost Shelton William May, 1963 . Vol. 86 P. 538-547.

= İSTİHSAL VE İLÂVE OLUNAN NET KIYMETLER =

İmalât
Mal ve Hizmetler

Haliyet Unsurlarına



Çama, R.P.A. "European Productivity Agency - Productivity Measurement 1.1, P.68, 1955 Project No.235" Library of Congress U.S.A. Written by Gerhard Fürst "President of the Federal Statistical Office, Germany" ni aynen tercüme edilmiştir.

Yine İşletme içinde kalarak, istihsal ve ilâve olunan veya katılan kaymetlere ait Avrupa Prodaktivite Dairesinin Proje 235 te sunduğu bir semayı yukarıda takdim etmiş bulunuyoruz. Kanaatinizce semâ Otomasyon, prodaktivite imkân ve yerleri, işçilik dolayısıyla İşletme kârı gibi ana meselelerin yerlerini ve kilit noktalarını serhatle açıklamaktadır.

Kâra İştirak ve Prodaktivite konusu ile ilgili olarak bir sorularınız bulunmaktadır. Acaba gelişmekte bulunan memleketlerimizde Sanayi İnkilâbının bütün şartlarını ve etkilerini his ve yönlendirmek suretiyle bir gelişme seyri takip mecburiyeti nasıl olabilecektir? Sanayi İnkilâbı buharın makinaya tathiki ile meydana geldiğine göre, Teknolojik değişiklik ve gelişmelerde, bir ekonomik gelişmeyi intâç edecektir?

Ekonomistlerin ekseriyetinin ittifak halinde buldukları bu konudaki görüşlerin ve temayülleri, Teknolojik gelişmenin ekonomik gelişme mahiyetinde kabulü şeklinde tecelli etmektedir. Gelişmekte bulunan ve ekonomik, sosyal, politik yapılarına yeni şekil veren ve kendilerine yeni hedefler çisebilen, plânlı ekonomiyeye giren toplumlar için diğer bir soru daha sormak da kabildir.

Plânlı bir ekonomiyeye girerken acaba devlet Teknolojik gelişmeyi hızlandırarak yeni meseleler ve bilhassa Sanayi İnkilâbına benzeyen sorunları tekrar getirmek mecburiyetinde mi kalacaktır?

Bu suallere direkt ve katıyetle bir cevap bulmak pek zordur. Uzun ve derin bir araştırmaya ihtiyaç vardır. Bununla beraber sosyal refah devleti fikri, devleti, teknolojik gelişmeyi sevk ve idarede ona bir üstünlük ve hakimiyet tanınamamaktadır? Teknolojik gelişme sosyal değerlerde de değişiklikler meydana getirerek onu etkisi altında bırakmaz mı?

Teknolojik gelişmelerin bugün aynen gelişmekte bulunan memleketlerimizde Sanayi İnkilâbı şartlarına göre ve tekrarı şeklinde vaki olamayacağına gösteren, nazarı bazı düşüncelere rastlanmaktadır. Bu düşünceleri şu noktalara toplamak kabildir:

i - Teknolojik gelişme, devlet tarafından ve bir plânlı ekonomi içinde nizamlanmış bulunmaktadır. Teknolojik Programlar kontrol altındadır.

ii - Sanayi İnkilâbı ve onun Teknolojik gelişmeleri pek uzun bir zaman içinde tamamlanmıştır. Halbuki bugünkü süratli tempo ve gelişme hızı, bunun müddetleri daha başka manalarda ele alınmakta, teknik gelişme, sürat örnekleri çok daha kısa vadeler içinde hesaplanmaktadır.

iii - Diğer bir farkta Sermaye yatırımının Sanayi İnkilâbın tecellisinde ki büyük rolüdür. Ekonomistlerin bu meselede ikiye ayrıldıkları anlaşılmaktadır. Bir kısım ekonomistler, sermaye yatırımının teknolojik gelişme ve bunun sahalarına tevâhühün ehem-

miyeti üzerinde bilhassa durmaktadırlar. Bu görüşe hakim bulunan esas unsur, Teknolojik gelişmelerin, ekonomik gelişme olduğu fikrine istinat etmektedir. Gelişmekte bulunan memleketlerin durumları üzerine eğilinerek bu gibi toplumlarda en büyük konunun, düşük prodaktivite meselesi olduğu hususunda bir ittifak vardır. O halde, ekonomik bir gelişme prodaktivitenin geliştirilmesi demektir. Bunda teknolojik gelişme ile hakikat haline getirilebilir denilmektedir.

Gelişmekte bulunan memleketlerde, İngilteredeki Sanayi İnkilâbının aynen tekrar edip etmeyeceği meselesine gelince; kanaatinizce, aynı meselelerle kargalayabileceği hususundaki görüşleri ihtiyatla kargalayarak kabul edeceğiz. Bu yolda düşüncelerimize tesir eden amilleri şöylece sıralamaya çalışacağız:

i - Sanayi İnkilâbı, Teknolojik Gelişmeleri vukua geldikten sonra, Devlet, Sosyal Siyaset ile neticelerinin müsbet hale tevcihine çalışmıştır.

ii - Teknolojik gelişmede her memleketin farklı kaynakları pek değişik şartların mevcudiyeti, her toplumda büyük farklar yaratmaktadır.

iii - Toplum üzerinde iç bünye ve tesirler yanında dış tesirleride mütalea etmek gerekmektedir.

iv - Devletin Teknolojik gelişmedeki etkileride tedricî bir surette değişmektedir. Bunlar, liberal bir ekonomide, Sosyalist bir ekonomide, muhtelit ekonomilerde farklı gelişmelerde tezahür etmektedir. Gelişmekte bulunan memleketlerde muhtelit ekonomik sistemlerin genellikle müdahedesi, plânlı bir ekonominin mevcudiyeti, Devletin varılması istenen hedefleri tesbit kontrol ve nezaretté dolayısıyla Teknolojik gelişme süreçlerinde nizamlanmasında bir inkân kendisine bahsetmektedir.

B - Maliyetler ve Kâra İştirak :

Genel olarak piyasa fiyatlarına göre faaliyet gösteren bir işletme, rekabet şartları altında bulunuyor demektir. Bu durumda maliyetler meselesi, Kâr ve Kâra İştirak seviyesinden önemli bir maliyet arz etmektedir.

İşletme ve Maliyet Masrafları ve Kâr :

a - İşletme Maliyet masraflarının en basit bir şekilde tahlili yola, genel yekûn masraflarla, genel yekûn istihsalın mukayesesidir. Mesela bir işletmenin soba imal ettiğini kabul edelim. Her hafta 200 soba imal edilse, masraflar yekûnuna takvîni suretile bir sobanın maliyetini bulabiliriz. Meselemizi biraz daha derinleştirirsek bazı yeni unsurlarlada temasa

geldiğini görürüz. Bunlar , saba isali için kullanılan:

- i - İptidai maddelerin fiyatları , muhtelif masraflar, içgüç ve sair gibi hususları ihtiva etmekte olup ayrıca ,
- ii - Asami bir kâr seviyesi yani istihsal miktarı ne seviyede bulundurulmalıdır ki işletme en yüksek bir kârı sağlayabilsin.

Bu suallere cevap verebilmek için incelemelerimizi biraz daha ileri götürebilelim.

b - Sabit ve Mütehavvil Masraflar :

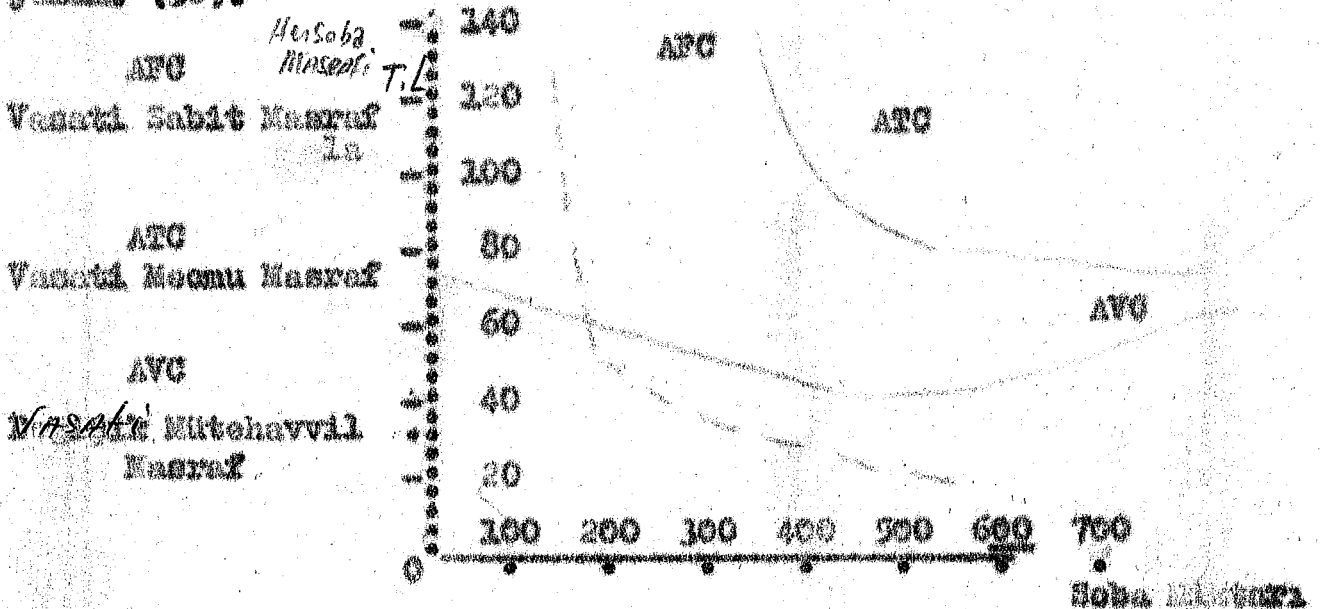
İşletme için en mühim maliyet masrafları sabit olanlardır. İşletme istihsalı ile alakası bulunmayan bu növü masraflara misal olarak , yatırılan sermayeye verilecek faiz, emlak vergileri , büro personelinin masrafları gösterilebilir. İşletme istihsalı(0)da olsa , bu masraflar yapılmalıdır.

Mütehavvil masraflar ise istihsal miktarı ile doğrudan doğruya ilgilidir. İstihsal seviyesi yükselip arttıkça bunlarda artmaktadır. Misal olarak işleme giren hammadde ücretleri, malzeme masrafları, satın alınacak malzeme fiyatları, enerji, kira, bakım, nakliye, satış vergileri gösterilebilir. O halde, umumî masraflar, muayyen bir istihsal miktarında, muhtelif masraflar toplamlarının bu miktara nisbeti demektir.

Vasatî Masraflar :

Vasatî masraflar, her istihsal ünitesine isabet eden masrafları ifade etmektedir.

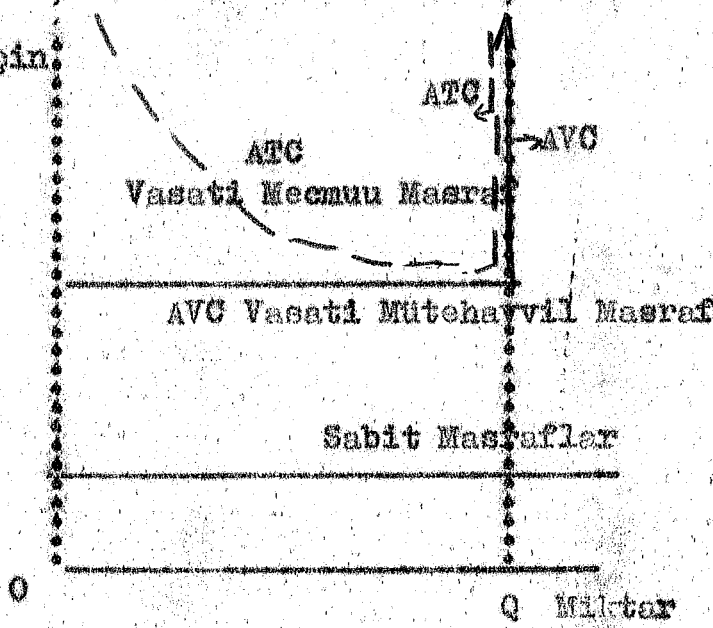
Şimdi bu izahatımızı bir şekil üzerinde topluyalım (30).



(30) Simple Theory of Capital, Wages and Profit or Lost By. R.C. Van Drep. London, 1947. P. 7-70-75-85.

Vasati müttehavvil masraf AVC , işletme bakımından büyük ehemmiyeti haizdir. Bunun sebebi, muayyen bir noktadan sonra arttırılacak malzeme, İnsan Gücü, enerji vesaireye rağmen, ünite başına isabet eden masrafında artması yani azalan randıman kamununun cari olmaya başlamasındandır. Meselemizi daha basit bir hale irca için vasati müttehavvil maliyet AVC ile, vasati mecmuu maliyet ATC eğrilerinin aynı hat üzerinde olduğunu kabul edelim. Bu durumda, istihsal miktarını tayin edecek en kârlı durumu izleyecek maliyet vasati masrafları ATC olacaktır. Vaziyeti bir şekilde takip ederseniz şu neticeye varabiliriz.

TL.
Her Soba için



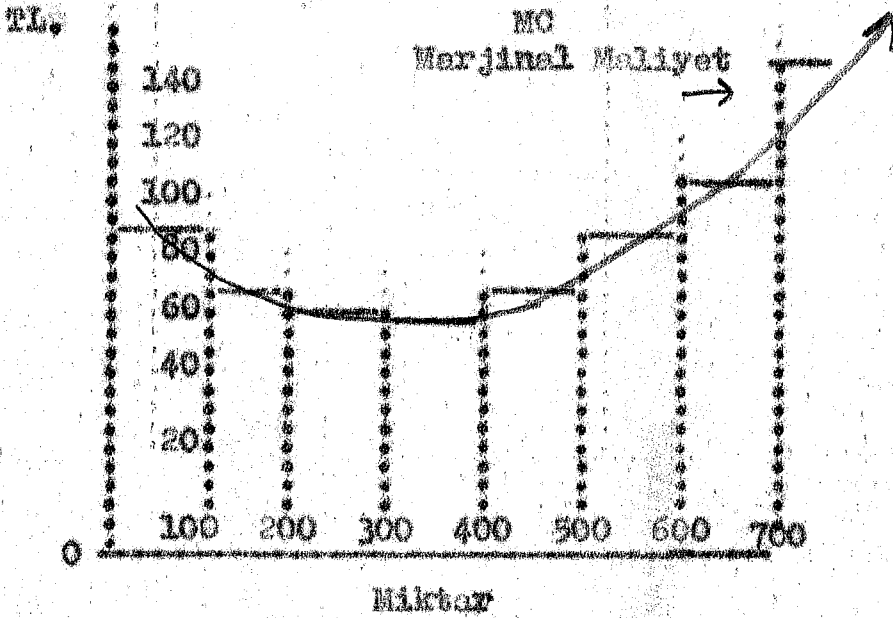
ATC Vasati Mecmuu Masraf U şeklinde soldan sağa ve vasati müttehavvil masraf AVC bir noktada birleşerek yükselmeye başlamaktadır. İşte bu noktadan sonra işletme kârı da düşmeye devam edecektir. Kârın azalması Maliyetlerle piyasa satış fiyatının (0)olmasına kadar devam eder. (31) .

(31) The Economic Order By Paul H. Homan , Albert G. Hart
Arnold W Sametz 1958 N.Y. P. 177-203.

e - Şimdi en yüksek bir derecede kârın nasıl elde edilebileceğini tetkik edebiliriz. Bunu iki şekilde yapabilirizki neticede bunlarda bir noktada birleşmektedirler. (32).

1 - Maliyet masraflarının farklılaşması ve marjinal maliyet meselesi ;

Ekonomistlerin maliyet masrafları unsurlarının tek tek ele alarak mukayese ve tahlilleri neticede marjinal maliyet meselesini önümüze çıkarmaktadır. Marjinal maliyet nedir ? Şimdi bunu tetkik edelim. İstihsalin herhangi bir seviyesinde marjinal maliyet, her ilâve istihsal ünitesi için ihtiyara gereken masraf birimidir. Marjinal Maliyet kavşını ve izahını bir şekilde gösterelim :



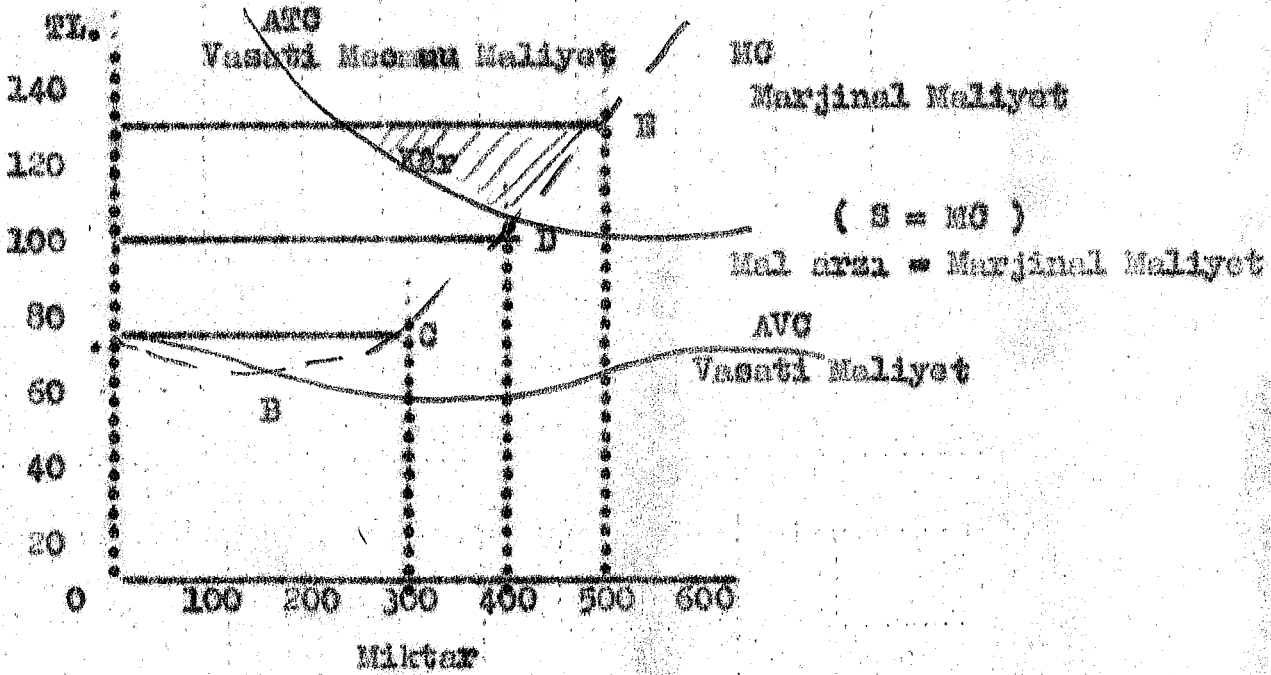
(32) Doç. Dr. K. Öznelmes "İktisat" s. 307 .

İstihsal Masrafları	Mecmua	Vasatı	Marjinal
Sabit	0 ——— m	0 ——— m	0 ——— m
	a	b	c
Nisbi	0 ——— m	0 ——— m	0 ——— m
	d	e	f
Mittehavvil	0 ——— m	0 ——— m	0 ——— m
	g	h	j
Yekûn Terkibi Global	0 ——— m	0 ——— m	0 ——— m
	k	l	m

Marjinal Maliyet MO, tetkiki neticesinde işletmede en kârlı istihsal miktarını tayin kabilidir. Bu piyasa fiyatı ile masraflar , maliyetler arasındaki esaslı fark olup istihsal miktarda böylece en düşük maliyetler durumuna göre tayin edilmiş olmaktadır. Neticede, işletmede, herhangi bir malın fiyatının vasatı mecmuu maliyetin ATC üstünde olması halinde, istihsale devam edilecektir.

2 - Marjinal Maliyet ve Marjinal Gelir : (33).

İşletmenin en kârlı bir durumda bulunabilmesi halinin tahliil ve tetkikinin , marjinal maliyet ve marjinal gelir ilde tesbit olunabileceğini işaret etmiştik. Marjinal gelir, bilindiği gibi; her artan istihsal ünitesinden elde edilce geliridir. Fakat fiat, maliyet ve kâr meselesinde bu unsur yani marjinal gelir mevhumu ayrı bir ehemmiyet arzedecektir. O Halde, en kârlı bir istihsal, marjinal maliyetin marjinal gelire müsevi olduğu durumda meydana geleceğini kayıtle iktifa edeceğiz. Bununla beraber, tem rekabet şartları altında ki bir piyasa ekonomisinde, en kârlı istihsal, marjinal maliyetle fiyatın eşitliği halidir. $MC = P$. Bu neticeden şu kaideyi çıkarabiliriz: Bir işletmenin optimum istihsalı yani piyasaya mal arzı , marjinal maliyete müsevi olması halidir. $S = MC$. Bir şekilde durumu gösterirsek :



(33) i - Şevket Kaya "Umumi İktisat Prensipleri" 1961 İstanbul. S.149. (Marjinal Prodaktivite ve İnkisam"

- ii - Doç.Dr.E.Öselmes "İktisat" "Fiat ve Maliyetler Bahsi" 1962.S.328
- iii - Cemiyet Bakımından Maliyet Doç.Dr.E.Öselmes "İktisat" S.302 de (İstihsal olummuş bir malın maliyetini o malın istihsalinde kullanılan emek , sermaye, tabiat gibi istihsal faktörlerinin istihsalinde kullanılması mümkün, diğer mallardan en fazla değerli olması muhtemel olanın kıymeti teşkil edecektir. BU sebeple..mahrum kalınmış olan yani reddedilmiş olan faydaları ifade eder.

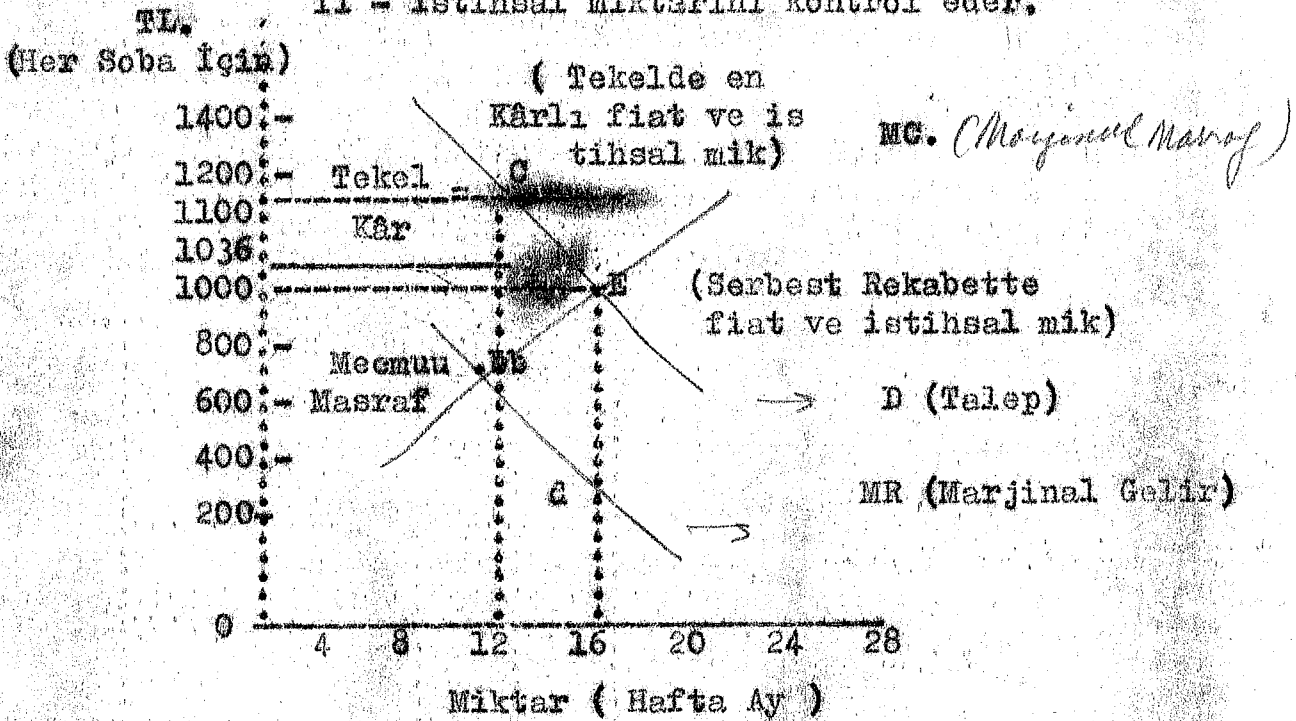
Maliyetler mevhumunun kâr üzerinde olan etkilerini tetkik etmek ciddi pek zordur. Bu zorluk mevzuu genişliğinden ve derinliğinden doğmaktadır. Her işletmenin kendi bölümleri içindeki farklı maliyetleri buna en güzel bir misal teşkil eder. Ayrıca, uzun ve kısa vadeli istihallerdeki, işletmenin yeniden kendisini organize edebilmesi için zaruri zamanlardaki farklı maliyetler neticede farklı kârlar meydana gelebilir.

3 - Tekelde, Fiyat, Maliyet ve Kârlar ;

Tekelci iki şekilde hareketle azami kârı elde edebilir.

i - Fiyatları kontrol eder,

ii - İstihsal miktarını kontrol eder.



Tekelde Azami Kâr : Marjinal Masrafın Marjinal Gelire Milsavi olduğu metodu. Yani ;

$$MC = MR.$$

(34) "Price and Supply under Monopoly" The Economic Order A.G.E. 1958 . P. 230 - 240.

- ii - Bir Kâra İştirak Tattikatında İşletme Prodaktivitesinin dağıtılması esası kabul edilebileceği gibi Maliyet ve Fiyasa Fiyatları Üzerinden ve Satışlardan doğabilecek Kârlarında ortaklar arasında taksimde kabul olabilir.
- iii - İşletme Tekel halinde, elde edebileceği Kârın yalnız İşletmenin maliyetleri ve bunun üstünde ve esaslı bir haddteki miktarını kapsayarak Tekel durumu sebebiyle fazla Kârın işletmesi, kayveren ve işçilerin guruplarına ~~nasilde tahakkuklanır, ayrıca tevli veya yatırabilir.~~

Görüldüğü gibi, İşletme Maliyetlerinin çok yukarıdan imlenerek kârın doğuşunu nisbet ve miktarını kat'iyete bağlamak Kâra İştirak politikasının muvaffakiyetle tadbiki için esaslı bulunmaktadır.

IV - İŞSİZLİK VE KÂRA İŞTİRAK :

İçin kaybu , işçilerin, ailesini yeni bir yaşama ve gelir seviyesine doğru sevk etmekte ve müşkül bir durum meydana gelmektedir. İşsizlik Sigortaları yanında esme yardımlarında işçilerin gurubu ve dışındakilerine temin eden Sosyal Refah Devleti prensiplerini tadbik eden İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, Almanya gibi memleketlerde dahi hali en soruluk arzeden konu olarak işsizliğin , arazi, teknolojik, mevsimlik, bünyevi, konjonktürel tiplerinin maddi ve diğer Sosyal refah yardımlarına rağmen en aşağıda tutularak, en az zararla hale getirilmesi kabul olmaktadır. Kâra İştirak mekanizmasının bu yüzden bilhassa filli milli talep, istihval ve istihlak yönündende, neticede ferdi işçilerin kabiliyetine tesirle hayat standartlarının yükseltilmesi yönündende de dikkate alınması isap etmektedir.

Filli bir ekonomide, İşletmelerin ekonomik gelişmede daha müessir bir rol alarak tem istihval halindeki muvazenede sermayenin emekle birlikte , milli kaynakların en verimli bir şekilde kullanılmasında kendi kendilerini düzenleme etmeleri Kâra İştirak Tattikata ile pekala mümkün olabilir. İşçilerin Sendikalarının , ücret ve çalışma şartlarını kontrol etmek hususundaki gayretleri kanaatinin bir noktada toplanabilir. Daha ileri bir hayat seviyesini temin etmek için İşçilerin sendikalarını ve onların üyelerini yalnız istihval eden beşeri unsurlardan meydana geldiklerini kabul etmek yarıştır. Asıl, istihvali istihlak eden onlardır. Sevk ve idaratin bunu iyi takdir etmesi büyük bir ehemmiyeti halidir.

Prodaktiviteyi takip etmeyen bir istihsalin enflasyonist bir etki doğurabileceği bilinmektedir. Bu yüzden de işsizlerin gelir sahibi ve müstehlik halinde kısa zamanda geçirilmeleri lâzımı olmaktadır. İşin kaybedilmemesi diğer bir ifade ile çalışma emniyetinin işçilere temini hususunda Kâra İştirak Teorisi yoluyla işverene yardım edilebilir. İki taraflı menfaatin bir araya getirilerek işletmenin dolayısıyla Milli Ekonominin menfaatleride korunabilir. İşçilerin Sendikalarının sevk ve idaraya iştirak etmek arzulana müğavere ve işbirliği halinde tecelli de edebilir. İş İhtilâfları ve işçiyetlerinin hal yollarından ayrı , iş analistleri ve standartları müstereken tesbit olunabileceği gibi, uzun vadeli mesulelerde de müteakib yardım ve himayetler tesis edilebilir. (36).

İyi organize edilen ve yöneltilen bir sendikacılık hareketi o halde, yanlış ücret ve çalışma şartlarının mükemmelleştirilmesi mevzuunda değil aynı zamanda Sanayi hayatında ehnek ve istikrarında tesisinde üyelerinin müsterek gayelere tevcihinde rol oynamaları ile ifade edilebilir. (37).

Ücret ve maaş geliri ile ilgili olarak diğer bir hususa daha işaret edilebilir. O da Kâra İştirak Teorisinin İşçilerin Sendikaları tarafından anlaşılması gereken manasıdır. Eğer Kâra İştirak bir ücret veya maaş artışı olarak ve işletme kârından ilâve olarak alınan bir miktar anlaşılıyor ise, bunun aksini sarar halinde düşünmek mecburiyeti vardır. Eğer işletme kârından her ay ücret ve maaşlara bir ilâveyi kabul ve teahhüt etmişse , bu takdirde her ay işçilerin eline geçmesi gereken miktarın hesaplanması zarureti vardır. Bu miktarın muayyen bir rakımla dondurulmasıda imkânsızdır. İşletmenin sararı halinde, maaş ve ücretlerin muayyen bir seviyede kalarak garantilenmeside zaruri olmaktadır. Kâra İştirak Teorisi bakımından bu hayati nokta üzerinde durmak icap eder. İşletme hakiki kârının tesbitinde standart ve usullerin müsterek manaları işveren ve işçilerle aynı olmaşı da icap eder. Kâra İştirak yerine işletme sararına iştirak etmek gibi bir durumda meydana gelmesi kanaatinisce önenebilir.

Kâra İştirak Teorisi ve onun muhtelif tatbikatı Milli Ekonomideki ana sanayilerde bilhassa işçilik yönünden mühim rolleri bulunmaktadır. İşçilerin , sermaye teşekkülünü intag etmesine mukabil, milli istihdamın istikrarlı bir halde bulundurulması işçilerin yarı ve çıkışlarını azaltarak işsizlik nispetlerinin düşüklük arz etmesinde rolüde oynar.

(36) i- Eric Johnston "To give to Labour a sense of dignity"

New York Times Magazine , March, 1947 P. 54.

ii - John Chamberlain "Every man a Capitalist Life" Dec. 23, 1946

iii- E. Wight Bakke. "Goals of Union and Management" P. 3 - 56

(37) E. Wight Bakke A.C.W. P. 4.

İşsizlik durumundaki düşüklüğün Devlet yoluyla desteklenerek işletmelere bazı mali imkânların temin edildiği, Vergi ve Sosyal Sigorta mevzuatının tetkikinden anlaşılmaktadır. İşletmelerdeki işsizlik hacminin daralması onlara daha düşük işsizlik primi ödeme imkânlarını sağlamaktadır. Müesseseleşmiş işsizlik Fonlarının toplunda temini ve atıl bir şekilde kalmasını önleyebilmek için tensilîtlî prim sistemleri ile işletmelerin bu yolda teşvik olunduguda görülmektedir. Gelişmekte bulunan memleketlerde olduğu kadar gelişmiş bulunan memleketlerde de işsizlik koruması halen en büyük bir tehlike olarak mütalâa edilmektedir. İşsizlik tazminat ve garantileri yerine daha ziyade çalışma emniyeti ve çalışma garantileri üzerinde durulmaktadır. Kıra İştirak Tadbikati bu yönde vasıfe olarak işsizliğin çalışma emniyetini sağlamaya gayret sarfetmektedir.

V - GİZLİ İŞSİZLİK VE KİRA İŞTİRAK :

Gizli işsizliğin tarif ve mahiyeti üzerinde , ekonomistlerin muhtelif görüşleri destekledikleri anlaşılmaktadır. Bu farklı görüşlerin esas sebeplerini kanaatinizce, gelişmiş ve gelişmekte bulunan memleketlerdeki İnsan Gücü durumu ile yaşam standartlarındaki büyük farkların mevcudiyetinde aramak daha doğrudur. Gizli işsizlik, gelişmekte bulunan memleketlerde ve bilhassa zirai sektörde daha belirlidir. Zirai Sektörden Sanayi Sektöre bir İş Gücü aktarılması da, hak çaresi olarak kabul edilmemektedir. Zirai İş Gücünün , Sanayi faal nüfusa göre çok düşüklük arz etmesi halinde gizli işsizliğin mevcudiyeti kabul olunmakta , mesale Zirai ve Sanayi faal Nüfus yönündende incelenmektedir. Bazı Ekonomistlere göre Zirai Sektörde yardımcı İş Gücünün aile içinde artması gizli işsizliğinde yükselmesi neticesini vermektedir. (38). B

Ekonomik manada , gizli işsizlik bilhassa emeğin marjinal prodaktivitesinin sıfır veya ona yakın veyahutta menfi olması şeklinde kabul olunmakta ancak, marjinal prodaktivitenin sanayyen sektörlerdeki düşüklük durumları işaretle , bunun gelişmekte olan memleketlerin bütün Sanayi sektörlerinde gizli bir işsizlik mevcudiyeti zaruretini ifade etmediği ve yine gelişmekte bulunan bir memlekette bütün sektörlerde gizli işsizlik halinin bulunması şartının yanlışlığında dikkatinizi çekilmektedir. (39).

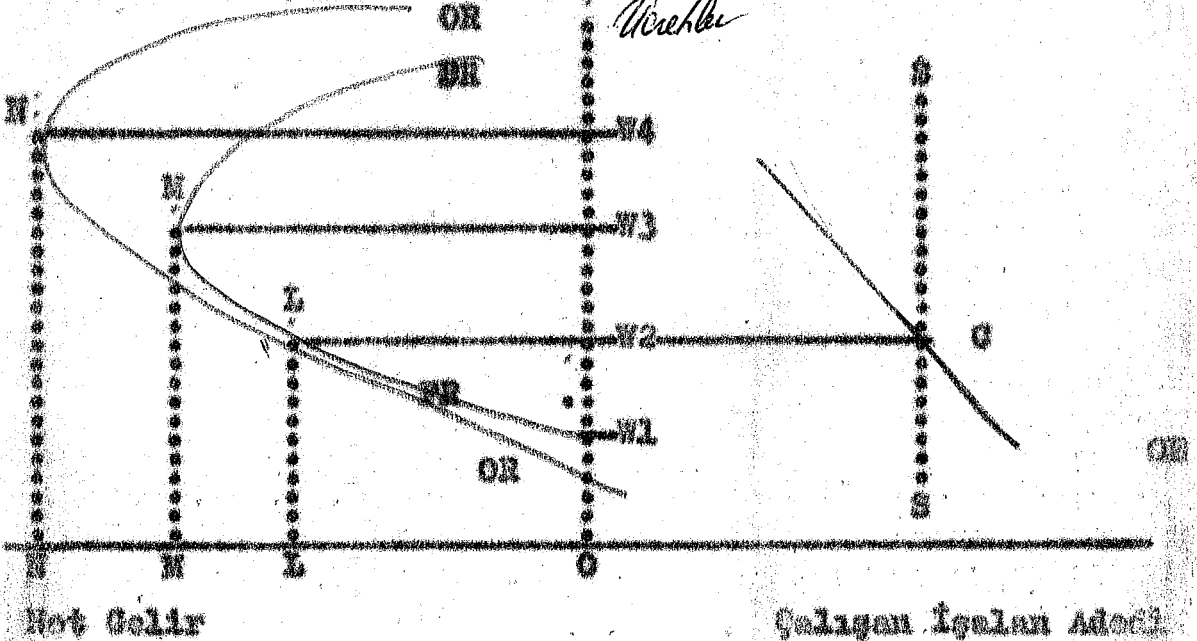
(38) Prof. Dr. H. Gillov "Türkiye Ekonomisi" İst. Üni. 1962. K. 4 Sayfa 151-203.

(39) N. Georgesco Roegen "Economic Theory and Agrarian Economics" Oxford Economic Paper N.S. Vol. XII Feb. 1960. P. 14.

Bazı Ekonomistlere göre, Gizli İşsizler Kurumunun istihmal hayatından çekmek veya mistiklik halden kurtulmak daha Milli İstihmale yeni bir ilâvenin yapılması sebebiyle, gizli işsizlik meselesinin hâlinde mevcut bir çare teşkil edemeyeceği kanaatini uyandırmaktadır. Muhakkak olan bir şey varsa, Gizli İşsizlik konusu pek geniş ve çeşitli meseleleri içine almaktadır. Toplumdaki Gizli İşsizler Forumunun İstihmalde kullanılmasının mecburi bir hale getirilmesi ise doktrinler tartışmaları davet etmektedir. Biz, burada daha ziyade ücret ve marginal produktivite yönlerinden konuyu inceleyerek kira-iktisat teorisi ile olan münasebetleri üzerinde duracağız.

Gizli İşsizliği, hem Sıralı hemde Sıralı sahada inceleyebilmek için ayrı ayrı ele almak lazım eder. Ortakça olan bir çiftçimahallün piyasa fiyatına göre, Kira, Ücret masraflarına aşarak bir kâr temin etmesi için belkide ikinci bir araziyi kullanmak isteyecek ve kâfi bir gelire de bu suretle kavuşabilecektir. Bir arazi parçası yerine iki arazi parçası kullanılarak daha düşük/kâfi daha yüksek bir gelir teminle işleme devam edecektir. Ancak, bu durum nereye kadar devam edebilecektir? Bu had, marginal produktivite(0) olduğu yordur.

Gizli İşsizlik mevzuunda geniş araştırmalara muhtas ve bu arada ücret ve marginal produktivite münasebetlerini yakından takip ve inceleyen California Üniversitesi profesörlerinden Harvey Leibenstein 'in işleri ve grafiklerinin ayrıca bulunduğu neticelerin kısa bir hülasasına tahdim etmekte konuyu daha da aydınlatma çıkarabileceğini limit ediyorum. Profesöre göre aşağıda verilen şekil ile gizli işsizliğin bir tahlilini yapmak kabildir.



BS Genel İş Gücü arzı kabul edilsin. OR hattı İşvereninin çalıştıracağı işçilerin talebini göstersin. OR noktaları ve hattı, optimum emek kullanılarak İşvereninde edebileceği net kârları belirtsin. Ayrıca, yüksek bir ücretin ödendiği hallerde de emeğin daha fazla bir gayret sarfederek produktivitesini arttırabileceğini kabul edelim. PR. üzerindeki noktalar azami istihdam kavşını OR işçilerin istihdamı kadar net gelirinde artışına göstersin. Bu durumda eğer İşveren W4 ücretini ödeyince net gelirdede arttıracaksa, yeni bir emek talebinde bulunacak, gelirini ON ye çıkarmaya çalışacaktır. Şekildeki duruma göre üç türlü tahlil yapabiliriz. (40).

- i - W4 Noktasında ücret yüksek, N noktasında emek biriminin maliyeti istihmal faaliyeti sebebiyle düşük, net gelir de azalır. Bu durumda işsizliğin mevdudiyetinde düşümlenir.
- ii - W2 de ücret düşüktür. L noktasında arz edilen emek, fealdır. Her işçinin bir geçinme ücreti seviyesi veya civarında çalışmaktadır. Emeğin birim maliyeti yüksek, istihmal ve net gelirdede düşüktür.
- iii - W3 Vasatı ücrette ise, M noktasında istihmal ve produktivite artmıştır. Ücretler W2 den yukardadır. Yani, emek biriminin Marjinal Produktivitesi, onun marifinden daha fazladır. Bununla beraber bu noktada dahi marjinal produktivitesi sıfır civarında olabilen bazı işçilerin gruplarının bulunduğu ve işsiz kaldığı kabul edilebilir.

Yukarıdaki izahatımıza göre, gizli işsizliği tevbil etmek daha kolaydır.

- i - İşverenin W4 ücreti altında ve net gelirini NDde bulundurabilen için daha yüksek bir ücret ödemekten çekilmeyecektir, taki emeğin marjinal produktivitesi sıfır olsun. Tam rekabet şartları altındaki bir piyasada emek arz ve talebi ücretler ve marjinal produktivitenin rolü böylece ortaya çıkmaktadır.

(40) i-Harvey Leibenstein "Economic Backwardness and Economic growth" N.Y. Wiley 1957,

ii -The Theory of Under employment in Backward Economies. Journal of Political Economy LXV, April, 1957. P.91-103.

iii-Diyak Masuader "The Marginal Productivity" The Theory of Wages and Disguised Unemployment, Review of Economic Studies XXVI, June, 1959. P. 190.

ii - Nüfus artışı ve nispeti ile, Sermaye terakki ve yatırımlarında muvazene halinde bulunması gerekeceği hususu işaretler, eksik rekabet şartlarının mevcut olmamasında ifade olmaktadır. Malthus'un nüfus meseleleri ve bu arada artan nüfusun Sosyal ve Ekonomik etkilerinden endişeleri; klasik ekonomistlerden sonra Neo-ekonomistlerce bilhassa, sermaye terakki, tasarruf hacmi, harcamalar, yatırımlar seviyesinin, ızelenmiş ve vuzaha kavuşturulmuş bulunuyor. J.M.Keynes'in "A Treatise on Money" ile "General Theory" si arasındaki belkide en mühim farklardan biri de bu konuyu ele alarak işlenmiş bulunmasıdır.

Gizli işsizliğin Sosyal, Ekonomik, Teknik hatta niyasi sebeplerle devamlı bir şekilde devam edeceğini istatistikler göstermektedir. Bu neticeler, bizi Gizli işsizliğin çeşitli tedbirlerle asaltabileceğini fakat tamamen yok edilemeyeceği sonucuna götürmektedir.

Prodaktivite ve İşletme Kârı meseleleri dela- yısıyla bilhassa Kârı İştirak tabikatında gizli işsizlik komu- nunun dikkatle takibi, marjinal prodaktivitenin emek birimine nispet eden hissesinin ne kadar bulunduğu ve sifıra yaklaşan bu hallerinde, işveren kârının azasında tutulabilmesi durumlarında meydana çıkabilecek mali, teknik, ekonomik ve sosyal çeşitli meselelerin ciddiyle takip ve tahlilî lüzumunda belirlemektedir.

VII - KİRA İQTİRAK VE EMƏKİLLİK :

KİRA İQTİRAK TƏCRİBƏSİNİN İŞLƏNƏNLERİN EMƏKİLLİYİ MƏVZUSU İLƏ İLGİLİ OLARAK TƏNQİT EDƏN TƏVƏKİLLİYƏ, DƏMƏ NİYƏDƏ UNUM VƏDƏLİ VƏ İSTİQBAL MƏTUF HİMAYƏ VƏ YƏRDƏMLƏRİNİ İŞLƏNƏN TƏMİNİ ƏMƏSİNƏ MİSTƏTİŞ BULUNMAKTADIR.

KİRA İQTİRAK TƏCRİBƏSİNİN BİLHƏSSƏ İŞLƏNƏNLERİN EMƏKİLLİYİ KƏMƏSİNƏ ÜSƏRİNDƏ ƏİDDİYYETLƏ DÜRƏRƏK, TƏTBİKƏTİDƏ NƏ GİBİ BİR MƏBLƏYYƏT ƏLƏMƏSİ HÜSUSUNDA Kİ GƏLİGƏNƏLƏRİN PƏK YƏNİ ƏLDUĞU ƏN SÖYLƏNƏBİLİR, MİLLİ SİGORTA PƏROGƏM VƏYƏ SİSTƏMLƏRİKİ TƏSİS EDƏRƏK MƏVƏFFƏKİYYƏTLİ NƏSÜƏLƏR ƏİDƏ EDƏN İSƏVİƏTLƏR, SƏSİYƏL SİGORTƏLƏR MİLLİ STƏNDƏRTLƏRİNİN TƏPİLƏ İŞ SİSLEƏSƏLƏRİ YƏLİNYƏ ƏKƏR DƏ GƏLİGƏTİRİLİP YƏRDƏMLƏRİNİN YÜKSƏLTİLƏBİLƏMƏSİ İÇİN, İŞLƏNƏN VƏ İQTİRƏN GURUPLƏRİNİN BƏ YƏDƏ TƏYVİK VƏ HİMAYƏ ƏİLDİKLƏRİ DƏ ƏNLƏGİLƏMƏKTƏDİR.

ƏMƏLİİLLİK KİRA İQTİRAK TƏTBİKƏTİNİ DƏ BÜYƏSİ İÇİNƏ ƏLƏN TƏPİLƏ İŞ SİSLEƏSƏLƏRİ, ƏMƏKİLLİK HİMAYƏLƏRİ VƏ ƏLƏVƏ YƏRDƏMLƏRİNİNƏ İHTİYYƏ ƏTƏKİLƏ DƏMƏ MƏVƏTİLİ BİR MƏNİYYƏT ƏRƏSƏMƏKİTƏ, ƏMƏNYYİDƏKİ KƏLLƏRİ BÜYƏSƏ GƏNİGİLƏMƏKTƏDİR.

KİRA İQTİRAK KƏPƏSİNİ İÇİNDƏ BƏLUNƏN, ƏMƏKİLLİK TƏTBİKƏTİNİ KƏMƏNİSİSƏSƏ İKİ ƏMƏ BÜLƏMƏ AYIRMAK İSƏP ƏTƏKİLƏDİR. BİRİNCİ BÜLƏMƏ DƏ KİRA İQTİRAK FƏMƏSİNƏ TƏPİLƏNƏCƏK HİSƏLƏRİN İŞLƏNƏN HƏRƏT VƏ MƏƏGİLƏRƏNDƏN HƏSİLƏN PƏRİSİLƏGİLƏ MƏYDƏNƏ GƏTİRİLƏMƏSİ TƏTBİKƏTİDİR. İKİNCİSİ İSƏ İŞLƏNƏN PƏRİN ƏDƏMƏDƏN YƏNİSİ İQTİRƏN TƏRƏFİNDƏN TƏDİYYƏ ƏLUNƏN PƏRİSİLƏRİLƏ BİR FƏMƏM VƏ NƏTİCƏDƏ ƏMƏKİLLİK HİMAYƏ YƏRDƏMLƏRİNİN TƏSİSİDİR. BUNLƏRDƏN BİRİNCİSİNİN (Contributory Pension Plan) İKİNCİSİNİNƏ İSƏ (Non-Contributory) İSƏMİ VƏRİLƏMƏKTƏDİR. BUNNİSİ BƏRƏBƏR KİRA İQTİRAK TƏTBİKƏTİNİN ƏİGƏR PƏNƏLƏRDƏN, BƏ ƏMƏDƏ İŞLƏMƏLƏRDƏ TƏSİS ƏLUNUĞU SƏSİYƏL YƏRDƏM VƏ RƏFƏH PƏNƏLƏRİNİNƏ MİSTƏKİL OLARAK İŞLƏYİGİLƏ PƏRİSİLƏ HƏTİRİLƏNƏCƏK ƏLURƏN, KİRA İQTİRAK FƏMƏSİNİN, ƏMƏKİLLİK KƏNƏLİ İLƏ HİSƏPƏLƏNƏMƏSİ VƏ MƏƏNƏFLƏRİNİN KƏPƏLƏGƏNƏMƏSİNƏ KULLƏNİLƏMƏSİNƏ GƏRƏKƏMƏKTƏDİR.

BƏ SƏBƏPLƏ, KİRA İQTİRAK FƏMƏ İLƏ ƏMƏKİLLİK İLƏ İLGİLİ TƏHƏSİ ƏLUNUĞU FƏMƏM MƏNİYYƏTLƏRİNİN İYİSƏ TƏYİNİNDƏ BÜYÜK VƏ MƏHƏM SƏYDƏNƏLƏR ƏKİLƏ BULUNMAKTADIR. ƏMƏLİİLLİK, İQTİRƏN NƏT KİRA MİKTƏRİ İLƏ İRTİBƏTLİ BİR GƏKİLƏ 2-3 GİBİ MƏBƏTİLƏRDƏ BİR PƏRİN FƏMƏ YƏTİRƏRƏK ƏMƏ TƏSİS EDƏBİLİR. VƏYƏNİTƏ İŞLƏMƏDƏ ƏLUNƏN HƏRƏT MƏƏGİLƏR MİKTƏRİ KƏDƏMƏLƏNDİRİLƏRƏK, HƏR KƏDƏMƏ İÇİN ƏYRİ VƏYƏ ƏRTƏK BİR PƏRİN YƏTİRƏMƏDƏ KƏBUL ƏDİLƏBİLİR. (41)

(41) ƏMƏKİLLİK FƏMƏSİNƏ İQTİRƏNİN YƏPƏSİNİ MƏKƏRƏP PƏRİN YƏTİRƏMƏSİNİN, İŞLƏMƏ KİRA VƏ SƏRƏRİ İLƏ İRTİBƏTLƏNDİRİLƏGİLƏDƏ GƏRİLƏMƏKTƏDİR. BUNDA ƏMƏ GƏYƏNİN ƏMƏKİLLİK PƏNƏLƏRİNİN DƏVƏMİSİLİYİ VƏ MƏVƏFFƏKİYYƏTİNİ SƏĞLƏNƏK ƏLDUĞU SÖYLƏNƏBİLİR. NİTƏKİM A MƏRİSİN FƏDƏRƏL VƏLİR KƏMƏSİNƏ MƏDƏ 165-A VƏ 339-A YƏ GƏRƏ BİR İQTİRƏN İŞLƏMƏSİNİNƏ KİRA MİKTƏRİNİN YÜKSƏK ƏLDUĞU YİLLƏRDƏ, ƏMƏLİİLLİK MƏTUF PƏRİN YƏTİRƏMƏLƏRİNİN 1/15-1/10 MƏBƏTİLƏDƏ İSƏMƏ BİR MƏBLƏGİLƏ FƏMƏ ƏDƏYƏBİLİR. BƏ MƏBLƏGİLƏ VƏRİGİLƏN MƏSİTTİR. İŞLƏMƏ KİRA MİKTƏRİNİN DÜƏKİLİYİ VƏYƏ SƏRƏRİ HƏLİNDƏ, PƏRİN YƏTİRƏMƏLƏRİNİN DÜƏKİLİK ƏRƏSƏMƏSİ İÇİN BƏ İSƏMƏ MƏBLƏGİLƏN KULLƏNİLƏMƏSİ VƏ BİR MƏVƏSİNƏ TƏSİSİ MƏKİLƏN ƏLƏMƏKTƏDİR.

İşletenin Kâra İştirak fonundaki toplanmış hissesinden emekliliği ile ilgili olarak prim ödemesi ise, diğer bir tabiiyet gibidir. Ancak, bu gibi durumlarda, kâra iştirak fonunun emeklilik hedeflerine göre kaydırılması halinde çok dikkatle tahdidi ve sınırlandırılması lâzımdır.

Yukarıda verdiğimiz kısa izahat fon meselesinin büyük olan ehemmiyetine dikkatimizi toplamağa kâfi bulunmaktadır. Fonun kurulmasında iki ana teknik kullanılabilir: Net Kârden mayyan bir nisbette bir kesinti yapılarak, işveren tarafından emeklilik fonu olarak tefrik olunabilir. Bu tekniğin uygulanmasında işverenin net kâr esasından ayrılarak yine aynı gaye ile ilgili bir fonu emî veya tedricî bir şekilde de tesisi mümkündür. Bu tekniklerden hangisinin daha uygun bulunduğu hususunda kat'î bir şeyin söylenmesi, işletme ve onun ihtiyaçlarının değişikliği sebebiyle, pek kabîl olamamaktadır. Ancak, tedricî bir surette üç ilâ beş senelik gibi bir müddet içinde fonu yatırım yapılarak tecrübe kazanıldıktan sonra, emeklilik plânlarının aktüer hesaplarının daha kolaylıkla yapılabilmesi, yardımlarının yine bu tecrübe yılları içinde kazanılmış bulunan malfûmata göre tesisi kolaylık sağlamaktadır.

İkinci teknik, çalışırken bir prim ödemesi ve emeklilik fonunun tedricî ve uzun bir vadede tezekkül ettirilmesi şeklinde teşhir etmektedir. (Pay as you Go) diğer bir deyişle primlerin işveren veya işletmele birlikte fona ödenmeğe bağlanması ile emeklilik plânında faaliyete geçmiş olmaktadır.

Yukarıda verdiğimiz bu iki ayra tekniğin muhtelif bir halde tatbik olunduğuda görülmektedir. Bundan maksat iki tekniğin faydalarına birleştirmek ve bundan istifade etmektir.

Emeklilik fonunun idaresinde işleten ve işveren işbirliğinde büyük faydaları görülmektedir. Bunun, Kredi veya hakların kayıt, tesvîl ve muhafazasında büyük önemi vardır. Bilhassa, emeklilik kapsamına alınacakların Kollektif İş Akımları veya işletmenin iriliği ile tahdidi halinde, işleten ad altında bir düğümlük, aktüer hesaplama ve fon tesisinde bir yavaşlayıcı meydana getirebilmektedir. İşletenin başka bir işletmeye nakli veya iş kolunda kabulünde sigorta haklarının nakli, transferi meselesinde halli zaruridir.

Emeklilik plânları içinde genel olarak ;

- i - Üstün ve Toptan Ödeme ,
- ii - Malfûliyete ,
- iii - Ferdi veya Grup hayat Sigortaları ,
- iv - İşten ayrılma halinde bir tazminatın verilmesi

v - Üçüncü Para Temini , gibi diğer yardımlarda
gelmektedir. Bununla beraber dikkat edilmesi gereken mühim husus-
ları şöylece sıralayabiliriz:

i - Kazanılmış emeklilik hakları ve bunların millî
Sosyal Sigortaları olan münasebeti , diğer işletmeler tarafından
bunların kabul imkânları ve tertipleri ,

ii - Toptan Ödemelerin Vergiye tabi tutulup tutulma-
masının tayini ; Bazı Ekonomistlere göre, Kârda ayrılarak emeklilik
fonuna geçen işlerin hissesinin vergiye tabi tutulması doğru degil-
dir. Buna mukabil, toptan ödemeyi bir kazanç, gelir mahiyetinde mü-
tela olarak vergi alınmasını tabii görünüşlerde vardır. Bu
ilkinci görüş tarzi Amerika Birleşik Devletlerinde tatbik yeri bul-
makta; bu mahiyetteki toptan ödemelere uygulanmaktadır.

Kârda İştirak içinde temin olunan Emeklilik Planlarının
bu ana gayesi bulunduğu anlaşılmaktadır (42).

i - İşletme Kapsamındaki işçilere ilâve emeklilik
yardımlarına temin ve bunu işletme net kârına göre dağıtmayı
sağlamak ,

ii - İşletme Prodaktivitesini ve istihsalini arttır-
mak ,

iii - Nihayet uzun yıllar kendilerini bir işletmeye
vakfetmiş bulunan işçilerin emeklilik hallerinde kâfi bir emekli-
lik almalarını , sağlamaktır.

Yukarıda arzettiğimiz gayelerin tahakkukunda işletme-
lerin devlet politikasına yönelten müesseselerin her türlü dikkat
ve himayeleri altında çalışarak hakikat haline getirmeleri zarureti
vardır . İşletme hedeflerinin, millî, ekonomik politika ile ahenkli
ve muvazene halinde bulunması şartıda kaçınılmaz bir hakikattir.

(42) i "Employee Benefit Plans in Operation" University of Michigan
Report 4, 1952.

ii-Pension Bonus and Profit Sharing Plans" By. Edmond B. Gardner
N.Y. 1943,

iii-Pension Planning Experience and Trends By Walter J. Cooper
and Roger Vaughan . New York 1954.

iv-Pensions and Profit Sharings By. Bureau of National
Affairs. B.N.A. Incorporated , Washington DC 1953.

VII - KARA İŞTİRAK TEORİSİ VE İŞALANIN İŞLETMEYE HİSSEDAR OLABİLMESİ

a - Kara İştirak ve Organizasyon bahsindedir belirtilmiş üzere, işalanan işletmeye hissedar olabilmesi belkide Kara İştirak Teorisinin en büyük hususiyetlerinden birini teşkil etmektedir. Bilhassa, sevk ve idare ve işalan sendikalarına tarafından tesis olunan bir Kara İştirak Bonununun, bu kezre işletme hisse senetlerine yatırılması, işalanan ortak, sermaye sahibi edilmesi aşağıda açıklamasını yapmaya çalışacağımız pek mühim ve ciddi meseleleride beraberinde getirmektedir.

İşalanan işveren menfaatleri ve gayelerinin tesbit edildiği istikametlerde beraberce ve aynı şartlar altında ve ittifak halinde bir ortak gibi gelişmesinin tahakkukunda Kara İştirak Teorisi vazife almaktadır.

Kara İştirak Teorisinin tatbikatında gerek Avrupada ve gerekse Amerika Birleşik Devletlerinde farklı istikametlerde çabaların sarfedildiği ve gelişmelerin tahakkuk ettiği müşahade olunmaktadır. Bu baris farklılaşmanın gereği gibi tezarrüz ettirilebilmesi için küçük bir girişe lüzum hissedilmektedir.

Birinci Dünya Harbinden önce İngilterede Kara İştirak Teorisinin daha ziyade, bir paşın para ödemeleri sağlayıcı, müsterek mülkiyeti ifade eden bir anlamda mütalea edildiğini Nicholas Paine Gilman'ın 1889 da yazdığı kitapta görmekmekteyiz. (43).

Ayrıca, Harvard Üniversitesi eski dekanılarından Dr. Charles W. Elliot "British Labour Co-partnership Association" nin Kara İştirak Teorisi anlamının, işletmenin kârına işalanan sistematik bir şekilde iştirakini, ifade ettiğini kaydetmektedir.

İşletmeye hissedar olabilmek ve buna ait tatbikatın nadirliğinde dikkat çekilmektedir. (44). Avrupada Kara İştirak hissesi, ferdî bir tasarruf halinde işletmede veya bir bankada muhafaza olmaktadır. Mecburi veya ihtiyacı bir tatbikat haline geçmede kanun ve nizamnamelerle yatırım mabuhları ve şekilleride belirtilmekteydi.

Amerika Birleşik Devletlerinde bilhassa I ci Dünya Harbini müteakkip, 1929 buhranından sonraki yıllarda, işletmeye hissedar olabilmek çabalarının gelişerek arttığı müşahade olunmaktadır. (45).

(43) Nicholas Paine Gilman "Profit Sharing between Employers and Employees" N.Y. 1889, P. 409.

(44) National Civic Federation "Profit Sharing Department, Profit Sharing by American Employers" 2.34. N.Y. 1920. P. 163.

(45) Anselm Williams "Co-partnership and Profit Sharing" New York 1913. P. 106.

Bu gelişmenin başlıca sebebini şu noktalara toplamak kabildir. i- İşletme işletme içinde bazı yeni mesuliyetlerin verilmesinin çözümlü faydalarının takdir edilmesi, ii- İşletme, yüksek bir seviye takip edegelen işletme kârlarında bazı imkânların yapılması zarureti, iii- Yüksek ücret alabilen veya işletmesinin hisse senetlerine sahip olmak isteyen işletmelere bu imkânın bahsedilmesi, iv- İşletme produktivitesini, işletme ile işletmenin beraber bulunduğu ekonomik bir düzen içinde arttırılması düşüncesi.

1900 Yıllarında 10 u geçmeyen ve bu mahiyetteki bir politikayı takip eden işletmelerin müteakkip senelerde işletme ücretlerine % 25 nisbetinde kârden bir hisse temin ettiği ve Kâr İştirak Fonlarında vasatı olarak \$ 1.50 yatarıldığı görülmektedir. Meselâ, 1916 yılında ise Fonu gidem Kâr İştirak Hisselerinin işletme ücreti vasatı \$ 5,- dir. Bu artışın ehemmiyeti, Kâr İştirak Fonunun yükselmesi ile işletme hisse senetlerinin daha kolaylıkla satın alınabilmesi imkânlarının bahsedilebilmesi sebebine istinad etmektedir. (46) yine aynı kaynağın verdiği bilgilere göre 1943 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde İşletme Kâr İştirak hissesi olarak \$ 266,- sevki ve idaredekiler için Kâr İştirak Hissesi, \$ 1.300,- senelikdir. Gerçek işletme gerek sevki idareyi kapayan iki gruba ait kâr tevai vasatlarının \$ 750,- olduğu da ayrıca hesaplanmaktadır. (47) Görüldüğü gibi 1900 ile 1943 yılları arasında Kâr İştirak Teorisi gittikçe gelişmiş ve işletme sarmayetine iştirak politikasına kaydırılmış bulunmaktadır. Meselâ devreye ait frontleri ilgilleyen bir şema aşağıda sunulmuştur:

S u r e	İngilteredeki Planlar	A.B.D. ki Planlar
1881 den evvel	39	6
1881-1889	80	23
1891-1900	78	7
1901-1910	85	17
1911-1920	224	72
1921-1930	160	24
1931-1936	17	33
(48) Y e k ü n	679	185

(46) National Conference Board "Practical Experience with Profit Sharing in Industrial Establishments" Boston, 1920, P. 61-64.

(47) Industrial Councilors Incorporated N.Y. 1945 P. 40, Par. 1.

(48) C.C. Balderston "Profit Sharing for Wage Earners" N.Y. 1937 P. 8-9.

(x) ödenmiştir. Bu Miktar

İşlemler (49)	Kâra İştirak Fonu Bulunmayan	Kâra İştirak Fonu Bulunan	Yekûn
Bütün İşlemleri Kapsayan	36	34	70
Sevki ve İdarayı, İşlemleri Kapsayan	15	2	17
Sevki ve İdarayı Kapsayan	29	3	32
Sevki ve İdare ve Büro	6	6	12
Sevki ve İdare	5	-	5
Sevki ve İdare, İdareci ve İşlemleri Kapsayan	4	-	4
Y e k û n	59	11	70
Paal Plânlar	95	45	140

S ü r e (50)	Hisse Senedi satın alınabilmesi imkanına bahşeden Plânlar		Y e k û n
	Bütün İşlemleri Kapsayan	İdareci, Sevki ve İdare ve Büroyu Kapsayan	
1910 evvel	2	1	3
1910-1914	1	2	3
1915-1919	4	-	4
1920-1924	5	2	7
1925-1929	1	3	4
1930-1934	1	-	1
1935-1939	4	6	10
1940-1944	11	6	17
Bilinmeyen	1	-	1
Y e k û n	30	20	50

(49) Industrial Relations Counselors Incorporated N.Y. 1945, P. 24.
 (50) " " " " " " 1945 (Profit Sharing and Stock Ownership for Wage Earners "By. H.M. Stewart).

- 130 -

b - İşletmeye hissedar olabilmek hususunda hisse senedi ve tahvil satın alınabilmesi ve bunların mevileri temin edilecekleri haklar ve vecibeleri hususu ile ilgili olarak, her menleket te Ticaret, Vergi, Borsa kanunlarında gerekli bilgilere rastlanmaktadır. İşletmenin kâra iştirak teorisi ve bunun tatbikatının mevzuu ile ilgili hedeflere tevcihi için bu nevi senedatın hangilerininin daha elverişli ve lüzumlu bulunduğuna dair sarih bir bilgiye ihtiyaç vardır. Türkiyemizle kâra iştirak teorisi ve tatbikati ile muvazi olarak karşılanabilecek meselelere ışık tutmak amacı ile Amerika Birleşik Devletlerin de işletmenin işletmeye hissedar olabilmelerini temin hususunda kullanılan senedata ait bir genellen tahmini muvafık mütalece olmuştur. "Industrial Relations Counselors Incorporated N.Y; 1945" adlı eserden derlenen bu bilgiler yalnız senedatla değil aynı zamanda bunların mevileri, ödeme şekilleri ile işleten ve işveren işbirliği bakımlarından da ciddi bir önemi nazır bulunmaktadır.

İşletmenin İşletmeye Hissedar Olabilmesini temin kılan Senedat

Devam Eden	Devam Et
Planlar	meyen
Planlar	Planlar

1 - İşleten Kurumu :

Savk ve İdare Mensupları	15	15
İşletenler	12	74

2 - Hisse Senedi :

Adi	18	52
Tercihli	1	11
İşletene ait hisse senetleri	1	1
Tercihli hisse senetleri	1	7

3 - Hisse Senedi Fiatları (Değerleri) :

İtibari	4	10
Fiyasa	9	16
Nominal	11	39
Hibe	1	2
Defter değeri	1	1

4 - İşletenin İştirak Süresinin Tahdidini :

	13	18
--	----	----

5 - İşletenin İştirak Teahhidüne Karşılık İşveren tarafından ödeme teahhidini :

Tam olarak ödeme	-	1
İşleten Ücretleri ile nispetli olarak kısmi ödeme	2	8
Ödeme masrafları ile mütehavvil bir iştirak	3	12
Borçla	3	1
Peşin	17	45

6 - İşalının İştirak Teahhüdüne karşı
İşalının Ödeme teahhüdü :

İşgin	8	9
İşgin, Tensilâtla veya Tamamı taksitle	5	15
Yalnız taksitle	10	37
Diğer Ödemeler	-	1

c - İşalının, İşletmeye hissedar olabilmesine ait
mühim problemler :

Kâra İştirak Teorisinin tatbikatında Para şek-
linde bir hissenin tediyesi , umumiyetle pratik kolaylığından dolayı
kabul edilmektedir. Bilhassa Kâr ve Ücretlerle irtibatlandırılmış
bir tatbikatta hisselerin hesaplanması, işletme muhasebesi neticeleri
ve ücret veya maaş bordroları esaslarına göre yapılabilir. Para
şeklinde bir tediyede gerek işalan ve gerekse işveren bakımın-
dan birçok pratik kolaylıklar bulunmaktadır.

Buna mukabil İşletmeye hissedar olabilme, hisse
senetlerinin işalanlar tarafından satın alınabilmesi imkânlarının
ogulması, diğer geçitli ve halli gereken meseleleride beraberinde
getirmektedir. Hisselerin miktarı, değeri, celişhiyetler, kullanış,
devirleri, ve idareler gibi meseleler yanında bu mevzu ile ilgili bir
fonun tesisi , idaresi , hesapları, masraflar, teşkilâtının kurulması
gibi meseleleride tevhit etmektedir. Nihayet , işalan sendikalarının
bu mevzuda dirayetli tutumları da ehemmiyet kâsbetmektedir.

İki istikametten hangisinin tercih edilmesi ve
işalan, işveren ve işletme dolayısıyla emme yönünden fayda ve mahsur-
larının nelerden ibaret bulunduğu hususunda , ekonomistlerin ve bu
sahada çalıışan müttehassısların bir fikir birliğine varamadıkları
görülmektedir. Sermayenin , küçük parçalardan meydana getirilmesinin
ve bir emme iştirakinin faydaları üzerinde durularak bilhassa Anonim
Şirketlerin doğuş sebep ve faaliyetleri nisai verilerek ; Kâra İšti-
rak teorisinin işletme kapitaline ve dolayısıyla kârına hisse senetleri
kavala ile girmelerinin müdafesi de yapılarak, işalının işletme edebi-
leşeceği yeni durumun ehemmiyet ve etkileri üzerinde durulmaktadır.

Karşı görüşte bulunanlarda ise , Kâra İştirak Fo-
nunun emniyet altında tutulması zaruretine temas edilerek, fonun
yapılması mukarrer yatırımların doğrudan doğruya İşletme hisse senet-
lerine yapılmasının lüzumuna işaretli, işletmenin son bulması ,
devri vesaire gibi sebeplerle kayıplara uğlenmesi için fonu, işalan-
ların kurduğu bankalara yatırılmasına tavsiye etmektedirler.
(Labour Bank). Yatırımların emniyeti tereddütlerinin isaleci

hususunda , işçilerin tesisi kılınmış bankalara yapılacak bu yatırımın buradanda diğer isap eden şahıslara sevkinin doğruluğunun ve faydalarına temas ile, ayrıca bu şeklin Kâra İştirak Teorisinin işçilerin sendikaları aleyhinde bir mahiyet almasının önünde geçebileceğini, işçilerin işveren tarafına kaymasına da mani olabileceği iddia edilmektedir.

Kâra İştirak Fonunun, bir bankada toplanarak çeşitli şahıslara yatırımında, Amerika Birleşik Devletlerinde bazı Bankalar için yapılmış bulunmaktadır. Bu içtihatlı yol kat'î bir emniyeti ifade etmemesi, buna ilâve olarak işçilerin kendi işletmesine hissedar olabilmeleri imkânlarından ayrı şahıslara sevkî gibi bir mahsuruna mukabil; Kâra İştirak Fonunun organizasyon, idare ve diğer saruri masraflardan işçilerin ve işverenin üstünlenen kurtuluşları gibi müsbet bir etkisi yanında Bankanın müşavere ve bilgilerinden istifade etmek yolları açılmaktadır. Evvelce de tekrar edildiği üzere Türk Bankacılığının da bu sahada yeni hizmetler için vazife almasını temenni ve etmekteyiz.

6 - İşletmeye Hissedar Olabilme Metodları :

Tatbikatın pek büyük bir değişiklik arzemesi, İştirak metodlarının gruplanması çözümlerini çok zorlaştırılmaktadır. Bununla beraber, şu ana gruplar üzerinde durmak ve metodları belirtmek kabîl olacağı kanaatindeyiz:

1 - İşçilere, işletme hisse senetlerini piyasa veya Borsa fiyatına göre veyahutta Konsilistli bir şekilde temin etmek ,

2 - İşçilere, belirli bir devre içinde işletmesinin hisse senetlerini satın alabilmesi imkânlarını bahsetmek ve bu süre dışında hiç bir işlemlerde bulunmamak ,

3 - İşçilerin, işletmesini hissedar olabilmelerini temin hususunda :

i - Gayri muayyen zamanlarda ve müsait fiyatlarla bir arada bulunmak ,

ii - Piyasa ve Borsa Fiyatı esasına göre veya tahsitle veyahutta piyasa veya Borsa fiyatından düşük ve müsait şartlar, tahsitle satın alma imkânlarını sağlamak.

İkinci maddede tebarüz ettirilen ve belirli bir devre içinde işletmenin hisse senetlerinin satın alınabilmesi imkânlarının temininde üç , beş ve yedi senede bir kere (Satın Alma) prensibinin kabulünde , bir tehlike mevcuttur. Bu tehlike , işçilerin zihinlerinde plânın devam etmediği hissini doğurabilmesi ve devreler arasındaki fiyat farklarıdır. Devrelerin bilhassa uzunca tutulması, kârın işçilere geç intikali sebebiyle satın alınmada gecikmesini intaç ettirmektedir.

Bu şekilde Kâra İştirak Müessesesinin bütün sebepleri arasında en ehemmiyetlisi olarak gösterilebilir.

c - İşletmeye hissedar olabilmede verilen bazı mühim neticeler :

Bu neticeleri sekiz madde halinde toplamak kabildir :

- i - İşalının sahip olabileceği hisse senetleri işletmenin ve kârının durumuna, hisse senetlerinin nevi, mahiyeti, ve miktarlarına bağlıdır,
- ii - Tatbikata başlamadan evvel sevk ve idare ve işalan guruplarının iyi bir şekilde eğitilip yetiştirilmesi gerektir. Ayrıca, kâfi bir organizasyon ve kontrolde ihtiyacı vardır.
- iii - Usun vadeli bir tatbikatta, bazı muvaffakiyetlilikleri ve inhiratları tabii görmek lâzımdır.
- iv - Hisse Senetleri değerlerinin piyasa veya Borsa fiyatlarının artıp eksilebileceğininde unutulmaması gerektir.
- v - Tatbikata girilmeden evvel acele edilmemesi bir tecrübe devresi geçirildikten sonra en muvafık plânlaşmanın yapılması şayanı tavsiyedir.
- vi - Ücret ve maaşlardaki işletme içi, ve işletme dışı faktörlerle yükselişlere karşılık, senedatin fiyatları da ayrı istikametlerde yükseliş ve durulama, inişler kaydedebilir. Bu gibi farklılaşmaların iyi takip ve tahsil edilerek bir formüle bağlanması lâzımda vardır.
- vii - Kâra İştirak anlayışı ve tatbikati, hedeflerin iyi tesbit edilerek, işalanların işletmeye hissedar olabilme ezami hadlerinin tayinini zaruri kılmaktadır. Konu, işleme sermaye sahipleri ile işalanların muvazelenendirilmesi ile ilgilidir. Eğer Kâra İştirak anlayışı sevk ve idare personelinde muhtevî ise aynı mülâhazaların burada da varit olması tabiidir.
- viii - Kâra İştirak Fonunda İşletme Senedatına yapılacak yatırımlarda sahiplerine bağlanan geli vergisi ve diğer muafiyetlerde dikkate alınmalıdır. (51).

(51) Robert F. Peckstar and Elise D. Dietch: "Employee Stock Ownership in the U.S.A." 1926.
 New York Times September, 2, 1919-By Dr. Charles W. Elliot
 President Emeritus, Harvard Uni. "Stock Ownership".

VIII - KARA İŞTİRAK HİSSESİNİN İŞLETMEYE
DÖNÜŞÜ MÜSELESİ :

İşletmenin istihsalini arttırmak ve geliştirmek konusu, ekonomistleri geniş çapta meşgul ettiği malumdur. İşletme içi yapılacak yeni yatırımların Millî Ekonominin geliştirilmesindeki derin etkileri dolayısıyla ayrıca bir önemiyet daha arz etmektedir. Mesele, gerek gelişmekte bulunan ve gerekse gelişmiş memleketler için de önemlidir. İşletme içi yatırımların ve bunların hızlarının millî bir mahiyette ciddiyet kesbederek, genel ekonomik kalkınmada değerli etkileride gördükleri bu yönde de incelenmektedir.

İşletmenin kendi içinde ve gelişigüzel bir yatırıma gitmesi pek tabii olarak, beklenilmez. İşletme kapasitesi, optimum istihsalı, en düşük maliyet şartları, piyasa ve pazarlama durumları ile organizasyon gibi çeşitli meseleleri nazarı itibare almakta gerekmektedir. İşaret etmeği lüzumlu gördüğümüz mesele daha ziyade, plânlı bir ekonomi içinde bulunan bir işletmenin iş yatırımlarının ve bunların emsallerinin, millî çaptaki diğer yatırımlarla olan münasebetleri ve işbirliğine olan zaruretlerdir. Bölgevi belkide millî emek arz ve talebi muvazenesizliği ile çeşitli ekonomik ve sosyal meselelerin zuhurunda birer faktör olabilir.

İşletme içi hızlandırmada bir sermaye yatırımı; yeni bir emek talebi yaratarak istihdam imkânlarının yükseltirken hareketlerde bir hareketlilik meydana getirilmektedir. Piyasada, ilkel, yarı ilkel maddelerde ve fiatlarında tehavvüller hasıl olabilir. Maliyetlerdeki çıkışlar, fiatların aynı seviyede muhafazası politikasına rağmen İşletme kararını analitik bir seyir takibine götürerek, Kara İştirak Tatbikatında sedalayabilir. (52).

Bilhassa, Kara İştirak Tatbikatına yapmakta bulunan işletmelerde işlenen hisselerinin tekrar işletmeye, bir işletme sermayesi olarak dönüşü ve bunun her sene muntazam bir şekilde girişinin organizasyonu, mühim ve değerli neticeleride beraberinde getirmektedir. (53). Mevzuu aydınlığa çıkarmak amacı ile bir işletmeyi olarak bazı tahliller yapacağız.

Tem istihdam ve rekabet şartlarının mevcut bulunduğu bir piyasada bir işletme ele alalım: Sermaye, emek, makina ve ilkel maddelerin fiatlarının istikrar halinde bulunduğu kabul edelim. Böyle bir işletmede istihsalı arttırmak için iki imkân açık olduğu anlaşılmaktadır.

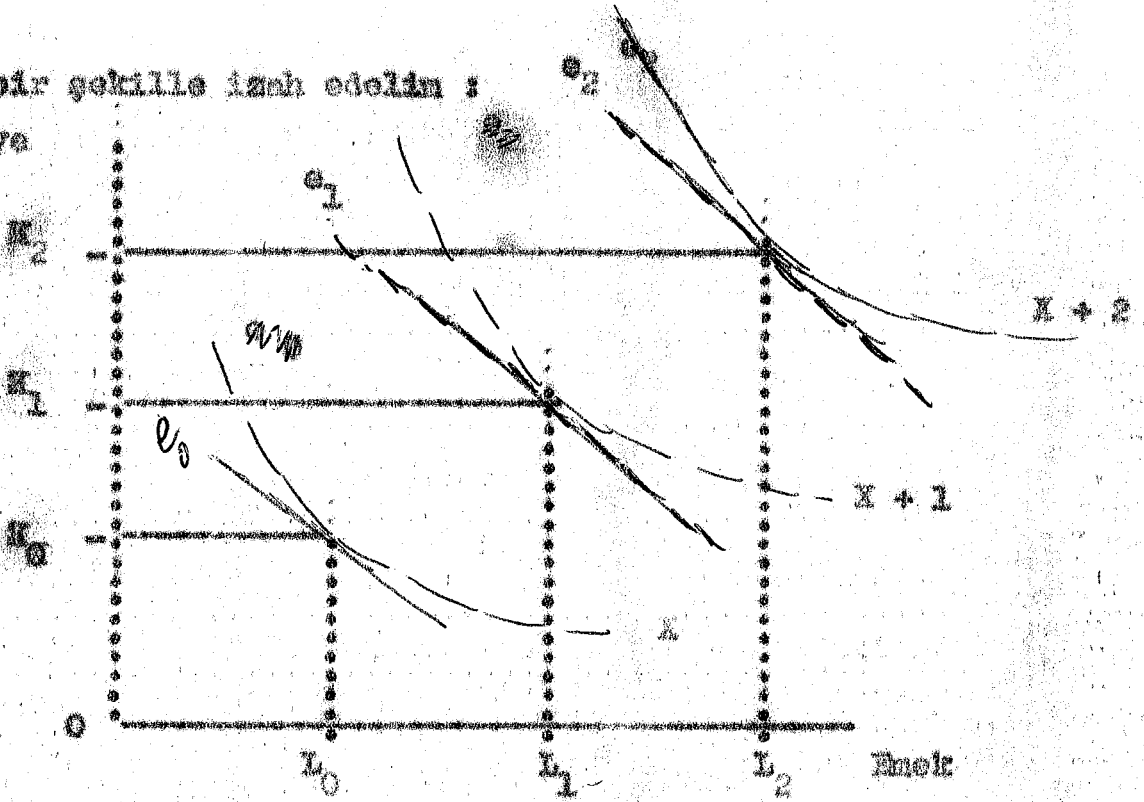
- 1 - İşletme Sermayesini arttırmak,
- 2 - Emek miktarını arttırmak.

(52) G. Haberler "Prosperity and Depression" 3rd. Edition Geneva, 1946
H.M. Somers "Public Finance and National Income" Philadelphia, 1946

(53) J. R. Hicks "A Contribution to the Theory of Trade Cycle" Oxford 1950
Capital Expansion and Rate of Growth and Employment" ECONOMICA
Vol. XIV, April, 1946 P.137-147.

Durumu bir şekille izah edelim :

Sermaye



Sermaye ve Emek, işletmede X , $X+1$, $X+2$ vesaire şeklide bir istihsale gidebileceği kabul edilsin. Bunun içinde marraf e_0 , e_1 , e_2 vesaire olsun. İşletmede Sermaye ve emeğin artırılması hali, yeni tesislerin yapılmasında icap ettiriyor ve işletme kapasitesi daha fazla zorlanmayıp azami bir noktada yeni marjinal maliyet civarında bulunuyorsa; yeni sermayeye ve neticede yeni emeğe ihtiyaç hasil olacağı tabiidir. Bu halde işletme, ilâve yeni bir sermaye talep edecek ve yeni emek isteyecektir. Bu iki yeni unsurun marraflara birleşerek eski işletme marrafı e_0 den e_1 e yükselcektir, ki $X+1$ istihsalinde varlığını edebilir. Sermaye, emeğin fiziki marjinal produktivitesinin piyasa fiyatına müsaviliği, işletmenin kâr veya zarara gidisine sebep olacaktır. Şeklimiz, bize bir işletmenin istihsalini X , $X+1$ veya bir ünite olarak $\triangle K1$ artırılmam halinde emeğinde L_0 den $L1$ veya bir ünite olarak $\triangle L$ arttıracak, sermayede K_0 den $K1$, bir ünite olarak $\triangle K1$ a artmasını dogaracaktır. Bunlara bir araya getirip $\beta 1$ (Zaman) unsurunda ilâve ederseniz; yani,

$$\begin{aligned} \text{Sermayenin bir ünite artışı} & \triangle K1 \\ \text{Zamanın bir ünitesi} & \beta 1 \\ \text{İstihsalin bir ünite artışı} & \triangle K1 \end{aligned}$$

kabul olunarak bir işletmedeki hızlandırma unsurlarına tesbit edebiliriz. Basit olarak formülümüz,

$$\triangle K1 = \beta 1 \cdot X1 \text{ dir.}$$

Buradada $K1$ i yalnız bırakmak için, eğer $X1$, bire eşit veya bir ünite miktarında bir değişme mevzubahis ise yani, $\triangle X1 = 1$ ise e zaman,

$\triangle K1 = \beta 1$ olucuki bu netice, işletmenin hızlandırma önceli olup muayyen bir seviyede bir istihsal artışı için (X den $X+1$ e) gereken sermaye miktarına bize verir.

İşte bu nokta, fevkalâde ehemmiyetini Kâra İştirak Fonunun işlemlerinin işletme ve sermayesine hissedar olabilmesi imkânı için kullanılabilmesi sebebiyle, yani işlenen hisselerini işletme sermayesine devamlı akışı dolayısıyla kazanmaktadır. İşletmenin daha yüksek bir seviyede istihsalî takip ile $X+1$ den $X+2$ ye aynı mekanizma ile gitmesi halinde yine bir ilâve sermayeye ve ilâve emeğe talep hasil olacağı tabiidir. Bu ikinci seviyedeki sermaye ihtiyacında $\triangle K2 = B2$ dir. İşte, $B1, B2 \dots$ Bu bize bir işletmenin sermayeye olan ihtiyacı ve bunun temini halinde yaratabileceği iş hacmi miktarlarına, nazari olarak verecektir.

Meselenin uzun vadeli olarak müzakeresi ise, işletme hızlandırma vasaflerinin tesbitini; bunda işletme hızlandırma eğrisinin çizilebilmesi sonucunu verecektir. Her işletmenin hızlandırma eğrisi diğer işletmelerin eğrileri ile mukayeseler yapılabilmeye imkânlarının da bahsedecektir. Bu mahiyetteki bilgilerin Milli Ekonomi için ne kadar büyük bir ehemmiyet arzettiğini işarete lüzum bulunmamaktadır.

İşletme içi hızlandırma politikasında, Kâra İştirak Teorisi ve Tatbikatının, işletme Sermayesine sahip olabilme, onun parçasını temsil edebilme imkânlarını temin suretilerine meydana gelebilecek nispet neticeleri nazari bir şekilde, incelemeye çalışmış bulunuyoruz. Ayrıca Zaman Faktöründe, yani yatırılan sermaye ile elde edilecek hasıla, mal ve hizmetlerin, müddetlerinin özel ehemmiyetini tesbit etmiş bulunuyoruz.

Bir işletmenin hakikatte muhtelif piyasa etkileri ve şartları altında bulunabileceğini kabul doğru olduğundan işletme hızlandırma emsallerinde değişik bir eğri mahiyetini iktisap etmesi kabildir. Değişik piyasalar, pazar şartları, fiyat ve maliyetler vesairi Ekonomik ve Sosyal faktörlerle belirlendiğimiz durum meydana gelmektedir.

Küçük ve orta işletmelerde, hızlandırma, produktivitenin ilk defa sür'atli bir artış kaydetmesi sebebiyle, etkisi daha fazla olabilir. azalma eğrisine giriş de bu nisbette sür'atli olabilmektedir. Bunun sebebi, büyük işletmelerdeki istihsalin daha istikrarlı bir mahiyet arzemesindenendir.

İşletme içi hızlandırma meselesinin mikro ekonomik şartlara tabi bulunduğu hususunda Ekonomist J.M. Clark, İştirak ederek şöyle bir tasnif şekli vermektedir. (54).

a - Ana Şartlar :

- i - Sermaye temini zorlukları ve tahditleri,
- ii - Sermaye faizi ve diğer masraflar ,
- iii - İstihsalin fiili maddi talebe göre dalgalanması ,
- iv - İstihsaldeki duraklamalar ,

(54) J.M. Clarke " Business Acceleration and law of demand " Journal of Political Economy, Vol. XXV, Philadelphia P. 217-235 , 235-260.

b - Tali Şartlar :

- i - Tam rekabet şartlarının tesisi imkânsızlığı.
- ii - Bu imkânsızlık sebebiyle, işletmenin, piyasayı iyi takip edememesi .
- iii - Fiili Mevcut Talepteki değişikliklerin, istihsal ve duraklamaları, dağınık ve muvazenesiz bir hale getirmesi ve neticede istihsalın düşmesine müncer olması,
- iv - İstihsal edilen mal ve hizmetlerdeki tehavvüller .
- v - Değişik Kârlar .

Kâra İştirak Hisselerinin İşletmeye dönüşmesi halinde ve Kâra İştirak Teorisi anlayış ve mevzuu içinde ehemmiyetli ed-
dettiğinin ana meselelerinede böylece temas etmiş bulunuyoruz. (55).

(55) Prof. Samuelson " American Economic Review " Vol. LXI ,
December, 1951. P. 861-878 "Issue of the business Cycle
Theory".

IX - KARA İŞTİRAK VE MİLLİ EKONOMİ ;

Kâra İştirak Teorisinin İşletme sahiplerine veya hissedarlarına ait yatırımların fonları ile işletmelere ait yatırılmış İnsan Gücü arasında işlemesi mümkün bir minasebetin tesadüf halinde bulunduğunu ve buna ait muhtelif meseleleri dört bölüme de incelemiş bulunuyoruz.

Bu incelemelerimizde, gelişmiş bulunan memleketlerle, gelişmekte olan memleketler milli ekonomisi yönünden, ekonomik, sosyal ve teknik ve hâlelerinde bilhassa temas edilmeğe de dikkat sarf olunmuştur. Bununla beraber, Kâra İştirak ve Millî Ekonomi konusunu itmen için aşağıda verilen kıymetli noktaların bir araya getirilerek bir neticeye varılmasında zaruri görülmüştür.

Teorik ve dar manada kâr, bilindiği gibi hasılatın nakdi maliyetler ile hesaplanan maliyetler çakarıldıktan sonra geriye kalan bakiye şeklinde kabul edilmektedir. Türk Vergi Mevzuatımızda hangi masrafların hasılatın indirilerek Ticari kazançın tesbit edilebileceğini tasrih etmiş bulunuyor. Ayrıca, hangi masrafların bu kazançın tesbitinde masraf kabul olunması yacagında tayin etmiştir. (56).

İktisadi Kâr görüşüne göre Kâr ise risiko karşılığı Kâr veya bu karşılığa ayrıldıktan sonra geriye kalan rant yani saf kâr olmak üzere iki ayrı mevzuat olarak ele alınmaktadır; Sermayenin faizi ve işletme sahiplerinin emeğinin alternatif maliyeti Kâr değil Maliyet olarak kabul edilmektedir. (57). İşletmeye yatırılmış olan sermayenin bir alternatif maliyeti vardır. Eğer her türlü risklere, alternatif maliyet düşüncesi haricinde kabul edecek olursak; paranın kaybetme düşüncesi parayı ile Banka mevduatı faizi olarak kabul edebiliriz. O halde, gerek yatırılmış sermayenin ve gerekse işletme sahiplerinin (İşletme Sermayesine iştirak halinde işletmelerin) mecmuu kaybetmenin aşmayan bir Kârın tevzi edilmesi düşünülemez. Neticede sermaye ve işletme sahiplerine ait Alternatif maliyetler ve risklerinde mütalası icap etmektedir.

İşletmenin devamlı bir varlık olabilmesi ve Toplum içinde vazife görebilmesi için onun müsbet yönde gelişerek faaliyette bulunması gerekmektedir. İşte, Millî İktisadi Politikaın bu açıdan gereken zemini hazırlayıcı bir mahiyette bulundurulması hayati bir ehemmiyeti hâlidir. (58).

Sevki İdare ile İşletme Sendikalarının birleştiklerini diğer bir konuyada burada temas edeceğiz. O da, Çalışma İstikrar ve emniyeti, dolayısıyla Gelir ve Kâr Emniyetidir. Bu konuda bazı ayrıntıların mevcudiyeti müşahede olunmaktadır. İşletme Sendikaları Yüksek veya Kâfi bir Ücret, Sevki İdare ise Yüksek veya gerekli bir prodaktivite üzerinde durmaktadırlar. Bu iki ucun bir araya getirilerek bakıldığında Kâra İştirak Müessesini vazifeli kılmak mümkün (56) Türk Gelir Vergisi Kanunu (Madde: 37-38-39-40 ve 41)

(57) Doç. Dr. Haydar Kazzan "Kârdan Hisse verme metodu ve Kâr Anlamı" YODGE, 1964/1 Nispetiyatı. Sayfa: 2.

(58) Capital Expansion Doem "Business Week" Feb. 7, 1948, P. 65.

değişimidir? Konu, işveren ve işçilerin münasebetleri yönünden ele alınacak olursa misbet sonuçlarını görmek derhal kabül olabilir. Suhuru melhus işçilerin ve işveren uyumsuzlukları, gurginlığı bir noktada toplanarak menfaatlerin birleştirilmesi ile iktifa alınmayarak aynı zamanda Grev ve Lokavt gibi mücadele vasıtalarına müvazafatta mühim nisbetlerde azaltılabilir. Neticede Milli Ekonomide suhuru mutemel İnsan Gücü, Prodaktivite, Ücret, Kâr vesaire gibi görünen ve görünmeyen kayıplarda aşgariye doğru indirilebilir. Konuyu rekabet yönündende mütalea etmek herhalde yanlış olmayacaktır.

Kırsal İktisat Teorisinin acaba tam istihdamla münasebeti ne olabilir hususunda da şunlara söyliyebiliriz. Serbest rekabet şartları altında ve fiyat mekanizması yoluyla çalığın bir iktisadi sistemde tam istihdamın her zaman tahakkukunun zorluğu ve J.B. Say'ın (Tabii Mahreçler Nazariyesi'ne göre, her istihsal edilenin istihlak edilebileceği görüşü "tahakkuk etmediği, İktat'i suretle anlaşılması bulunmaktadır. (59). J.B. Say'ın Sanayi İnkilabına ve neticelerine görülmüş olmasına rağmen istihlak ettiği bu kapasite, bilindiği üzere 1929 buhranı ile kitle halinde işsizliğin meydana gelmesine sebep olmuştur.

R.D. Roosevelt'in Sosyal Reformları (Emergency Relief Fund, 1935 Social Security Act, New Deal) faaliyetlerini icap ettirmiş bütün bunlara rağmen 1931 ile 1940 yılları arasında 55 ile 60 Milyonluk faal iş gücünün 6,4 ile 15 milyon arasında değişen işsiz kütlesinin doğmasında mani olmamıştır. (60)

Bir John W. Keynes Müstehlikin satın alma kudreti ile istihdam meselesini ele alarak konuyu Milli Gelir ve İstihdam zaviyesinden de incelemiş, Kapitalizm'in diğer sistemler içindeki mevkiini ve onun kuvvetlendirilmesi gerektiğini tesbit etmiştir. (61)

Müstehlikin bilhassa ücret gelirlerinin düşmesi daha az istihlak edilmesini ve neticede sanayinin daha az mal ve hizmetler istihsaline müncer olarak, bu dalreyi fasadenin devamlı noksan istihdam halinde diğer bir muvazeneyi tesis edeceği fikrini doğurmuştur. Noksan istihdam halinde işçilerin Sendikalarının otomasyon sebebiyle daha az çalığına mecburiyeti ve neticelerine benzeyen kısa süreli çalığına fikri ücretler gelirinin düşüklüğü sebebiyle tecirli bir vasıta olmamaktadır. Kısa süreli çalığına, Prodaktivitenin aynı seviyede tutulması ve fiyatlar umumî seviyesinin muvazeneeli veya düşürülmüş bir mahiyette olması, ancak, ücretlerin satın alma kudretini reel olarak muhafaza etme ihtiyacı ile bir netice hasıl edebilir ki buda bir çok zorlukları ihtiva etmektedir. (62).

(59) Doç. Dr. E. Özelmaz "İktisat Dersleri" Fiyat ve iktisadi düğümünü tarihî bahsi.

(60) John Ice "Economics" P. 397

(61) J.W. Keynes "General Theory of Employment Interest and Money" New York 1936.

(62) E. Wight Bakke "Mutual Survival" "The Goal of Unions and Management" P. 68.

Kâra İştirak kanalı ile istihsal ve neticede milli gelirin Kâr hissesinden işçilerin istihlak etmek mecburiyetinde buldukları mal ve hizmetlere onları eriktirebilecek olan geliri vermekte de mühim bir rol oynayabilir. Milli gelir dağılımında Gelir Vergisi yoluyla bir muvazelenendirilme yapılabilirse, Kâra İştirak tatbikatı ile dar gelirliilerin ferahlatılabilmesi yollarının bulunabilmesi de mümkün olabilir. J.M.Keynes'in tabiri ile istihlak meyiline etki yapılabilir. (Propensity to Consume).

Üzerinde durmamız gereken diğer bir konuda Kâra İştirak halinde, dağıtılacak Kârın Ücret veya Mağa ithalinde bunun Maliyetlere sokulmaması ve satış fiyatlarına tesir iora etmemesidir. Bu kıymetli noktada biraz durarak Kâra İştirak Genel Tatbikatında işçilerinin işverenlerle birlikte zarara da iştirak ettirilmesi meselesini hatırlatmak istiyoruz. Bu düşünüş tarzının evvelce yaptığımız işlerde ve bilhassa işçilerin ve Sendikaları zaviyesinden onların tutumlarını arsa gayret etmiştik. İşletmecilik bakımından tesisi kanunun mecburi, adi veya fevkalâde ihtiyatlar yanında, Kâra İştirak Tatbikatı dolayısıyla ayrıca bir zarar ihtiyatının tesisi de düşünülebilir. Yine evvelce tebarüz ettirildiği üzere, bu ihtiyatın Vergiden muaf tutulması veya tutulmaması ne miktara kadar bir ihtiyatın tesisi ve Vergi muafiyetinin kabulü milli mahiyette bir ehemmiyet kazanmakta toplumda müesseseseleşmiş fonlar ve alternatif maliyetleri konularını önümüze getirmektedir.

Konunun mübâhâsesine girmeden şunu söylemek kabildir. Kâra İştirak Tatbikatının neticelerinden doğan faydaları istiyor ve bunu milli Ekonominin ihtiyaçlarına göre kanallize etmeyi düşünürsek; İşletmelerin dolayısıyla işverenlerin vergi ödeme yükümlerinde bazı kolaylıklar yanında kâr ve konjektürün müsait devrelerinde, Kâra İştirak tatbikatının müsbet rolüne devam etmesi hususundaki fedakâriyetlerini ve diğer yardımlarını bu gibi devrelerde telâfi ve ayarlamalarına yapabilmeleri imkânlarını kendilerine sağlamakla, herhalde yanlış bir yol tutulmuş olmayacaktır.

Aynı konu ile ilgili olarak, rekabet şartlarının eksik olduğu piyasalarda faaliyet gösteren işletmelerin durumlarında düşünmek gerekmektedir. Tekel ve diğer eksik rekabet şartları altında bulunan işletmelerde en yüksek bir kârın daimi olarak mahfuzasına çalışılacağına göre, Kâra İştirak müessesesinin bu gibi işletmelerde daha muvaffak ve kolay tatbik olunabileceği söylenebilir. (63). Bu gibi işletmelere elektrik, su, havagazı, nakliyat gibi müesseseleride ilâve edebiliriz. Kâra İştirak anlamına müstehlike daha ucuz mal ve hizmet temini ve doğrudan doğruya bir intikal manasında da kabul ediyoruz. International Harvester Şirketi İdare Meclisi, Kâra İştiraki işveren ve işçilerin arasında işleyen bir müessese olarak düşünmekten ziyade hizmet edilen müşterileride ele alarak üçlü bir mahiyet arzedebileceğini gösteren bir karar almış bulunmaktadır. Mühim olduğu konusunda bulunduğumuz mezkûr karar aynıdır: "Kârın tevzülünde hissedarlara ve işçilere kârı dağıtmanın yanında müşterilerini-

(63) C.Woody Thompson and Wendal R. Smith "Public Utility Economics"

ze de kârdan bir dağıtım yapmaya karar verdik. Müşterilerimizin işletmenin uygun ve tamamlayıcı bir parçası olduğuna inanıyoruz. Millî hazır fiat, ücret ve kâr tevzi sisteminin günümüzde ihtiyacınız karşılayamayacak kadar eskidir. İleri yıllara göre bugünün tatbikatını yapmak gerektir. Hissedarları memnun ettik. İşçilerimiz içinde elimizden geleni esirgemedik. Şimdi 300 gurbaha hizmet etmek icap etmektedir. Onlarda sayın müşterilerimizdir." (64)

Notice olarak şu hususları kaydetmek mümkündür :

Kâra İştirak Teorisinin tatbikati büyük bir itina talep etmekte müsbet neticeler alınabilmesi içinde onun prensiplerinin Millî Ekonomi ve İşletme bünyelerine Ekonomik, teknik ve sosyal esprîye adaptasyonu şart olmaktadır. Kâra İştiraki

- i - İşçiler ve İşveren münasebetlerinin ıslâhına ,
- ii - Sanayi hayatında huzur ve emniyetin tesisini ,
- iii - İstihsalın arttırılmasına ,
- iv - Prodaktivitenin yükselişini ,
- v - İki yönlü menfaatlerin bir hedefe tevâh ve toplanmasını ,
- vi - Anamî Kâr gördüğünün mahiyet değiştirerek millî bünyenin muvazene halinde tutulmasına ,
- vii - Ücretlerin sosyal yaşama ücreti seviyesinin üstünde bulundurularak diğer ekonomik ve sosyal faydaların istihsalını, hedef tuttuğu gibi ;
- viii - Millî Gelir, bilhassa gelirin adil bir şekilde tevziinde mühim ve değerli etkileride bulunmaktadıR.

Kâra İştirak Teorisi ve onun tatbikatının değerli sevki ve idareci ve işçiler guruplarıncâ, zamanında müzaheret ve desteği ile bilhassa, gelişmekte ve ekonomilerini yeniden organize eden memleketlerde değerli ve müsbet neticeler getirilebileceğine inanıyoruz.

* Д О Б Р О - 4 *

* К Р А І С Т І В А К П А Т Р І К А Т *

I - KİRA İSTİRAK PLANLARI VE TABİHATTAH ŞERHİLERİ (1)

Ö R N E K : I

(1950 Yılı Durumu)

Plan :	<u>İşletme Ünvanı</u>
1 - Planın Para ve Kâr Üsde Hisabeti,	Brinly - Hardy Company, 340 East Main Street Louisville, Kentucky.
2 - İş : Çiftlik alet, edavata İnci,	
3 - İşe başlama yılı : 1939	
4 - İşletme Sanitasyonu : Yok	
5 - Kapasitedeki İşletme : 47	
6 - KİRA İştirak Başlama Tarihi : 1937	
7 - Plan başladığından beri kârli yıllar : 14	
8 - Kârın Sene : Yok	
9 - Senelik Dağıtım : \$. 1.703,-	
10 - 1951 Yılına kadar tevdi olunan miktar : \$. 300.546,-	
11 - Kâr dağıtım süresi : Senelik .	
12 - KİRA İştirak : Dergi işe girince	
13 - İşletme Kâr tahsisi şekli :	İşletmelerine :
	i - Deret Yekânı ,
	ii - Çalısma süresi ,
	iii - İşletme nevi'ne göre'dir.
14 - Kâr Tevdi Formülü :	\$ 6 Dividant'tan sonra vergilerinde ayıltmasını müteakkip kârın takriben \$20-30 m İşletme ve İşveren tarafından tahsis olmaktadır.
15 - KİRA İştiraktan ayrı yardımlar :	i - Sağlık Yardımları
16 - Diğer Yardımlar :	i - İşletme Teplentilerine , ii - İşletmenin muvaffakiyeti için serbest girişmeler.
17 - Planın Noticesi :	İşveren, İşletme muhasebetlerinin gelişmesi, İstihsal mevzuatlarında değişiklik.

(1) Council of Profit Sharing Industries "Revised Profit Sharing Plan Akron 8, Ohio, 1951 neşriyatından esasen tabiiyet - münasabaları ve Toplu Süremleri Terzime edilerek buraya alınmıştır.

S R N K : 2 (1950 Yılı İtibariyle) (2)

İşletme Davası

The Davay Tree Chaper Company
117 South Water Street, Kent/Ohio

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1 - FİŞİ | • Fişin Para Üdemeleri |
| 2 - İşletme Adedi | • 1908 |
| 3 - İşi | • Ağaç Kesme |
| 4 - Tesis Tarihi | • 1909 |
| 5 - İşletme Sandikası | • Yok. |
| 6 - FİŞİNE giran İşletme Adedi | • 767 |
| 7 - Kârın İştirak FİŞİNE Tesis Tarihi | • 1946 |
| 8 - Kârın Seneler | • Yok. |
| 9 - Dağıtılan Kârın İştirak | • \$ 701,819,- |
| 10 - Kâr dağıtım Miktarı | • \$ 100.000,- |
| 11 - Kâr dağıtım Süresi | • Aralık ve Şubat. |
| 12 - İşletmenin Halk olma Süresi | • 1 Yıl. |
| 13 - İşletmeye Kâr tahsisat Formülü | • 1 ilâ 10 senede % 3 ten, 40-41 ye kadar hissette % 13,5 a kadar kademedir. Ancak İşletmenin hissesi senelik \$ 750,-yi geçmez. |
| 14 - Kârın tahsis formülü | • Kârın tahsis edilecek miktarı mevki idarece her yıl yayın olunur. Hemen \$40 civarındadır. |
| 15 - Diğer Yardımlar | • i - Yılbaşı ve diğer para yardımları,
ii - Emeklilik,
iii - Tatil ve Üdemeli izin,
iv - İstisna Sicil ücreti |

17 - Takip olunan Prensipler

: 1 - Produktivitenin İgalama intikali ,

: 11 - İşletmeyi işgalamanın bir yuvası yaparak, iş nevileri, rekabet farklılıklarını, kaldırmak, işletmeyi suaffak kılmada müpterek bir gayenin tesatine çalıışmak.

18 - Netice

: İstihdam yüküklüğü, işgalan ve sevki idare yaklaşması, müpterek çalıışma imkânlarının sağlanması.

Ö R N E K : 3 (3).

İşletme Davası: The Pilgrim Laundry Inc.
1132 Prospect Avenue, Brooklyn 18 N.Y.

1-ŞİŞE

: Hisse senedi ile kapitale (ortak olma) iştirak.

2-İş

: Çamaşırhane

3-İşgalan adedi

: 500

4-İşin Tarihi

: 1894

5-İşgalan Sertifikası

: Yok.

6-Şirket İştirak Senedleri

: 41

7-Şirket göre işgalan

: Hepsi.

8-Şirketin bağlama tarihleri

: 1909. tekrar organizasyon, 1921.

9-Şirketin tevzi formülü

: İşletme ve kapiteline hissedar olabilme için iki nevi imkân işgalama teklif alınmaktadır.

i - Her hafta 25 cent ödeyerek hisse senedi almak ve iki sene içinde hisse senedinin bedelini tamamen ödemek

ii - 25 veya daha yukarı hisse senedi satın almak . İşletmenin aldığı Krediye % 1,5 faiz yürütülmesi heraber hisse senedine %6 verildiğinden aradaki farkın işgalama ödemesi isap etmektedir.

Hisse

(3) Revised Profit Sharing Manual, Akron 5, Ohio, 1951. P. 195-196 .

- Hişse senedi alınktan vasıgeçenlerin herkesiñi andlağanaları sona endirmeleri kabili olup, öde dikleri meblâğlar kendilerine aynen iade olu nur. Ancañ, hişse senetlerinin işlemeğe satı gı mecburiyeti vardır.

10- Fikrin diğex hama- siyetleri

- * a - Günlük çalışma süresinde boş dakikalık sürt dinlenme süresi ;
- ii - 1907 den beri tatbik olunan iş devralık Bonosu, (Perfect attendance Bonus)
- iii - Sevki idaresinin tesis ettiğii İstihsal Yar-
dım Fikri ki şu hususları hayvidir ;
 - a - Kontrol ve Nezaret Müdürlüğünün emrinde İstihsal ve dolayısıyla produktivite tike nakliklarına Salınmak, garantili bir istih sal için "Hazır bir işalan gurbu tesis edilmiş olup, işleminin herhangi bir ye-
rinde tikanıklık veya aksaklıkta çalı-
tırılmak üzere vasıfelendirilmiştir.
 - b - İşlemede usta ve çareklik eğitiminin her işalana, istihsal şubesi müdürleri-
nin mütalâsından sonra temin edilmek-
tedir. Bu suretle produktivite ve işle-
me kârı garantilemeyeğe çalıışılmaktadır.
 - c - İşleme istihsal müdürlerinin eğitimi,
 - d - Sevki idaresinin eğitimi. Ayrıca işleme sekis kişilik bir idare meclisi tara-
findan ybnatıldığından, her ananın seğiminde hizmet, kuden gibi unvanlar değil, kabiliyet, muvaffakiyetlilik gibi emsalar üre alınmaktadır.

Ayrıca İşlemede, her istihsal şubesi-
nin müdürlerinden seçilmiş bir "İşleme
Komitesi" vardır. Buna ilâve olarak
Sevki İdare, İstihsal Şubeleri Müdürlü-
ğü ve diğex müdürleri İşleme Komitesi
azalarından müteşekkil diğex bir "İşle-
me Komitesi" de mevcuttur.

Fikrin Komitesi nomi altında Eğitim
Komitesi işlerini her mevzuda aydınlat-
makla da görevlidir.

11 - İşleme çağlanan diğex yardımlar

- * a - "Non Solus Nobis" Toulas kondüvise değil
İşlemede ;

- i - Yanlız kâr için değil müsterek gelişme zevki için gaye birliğini temin,
- iii - Yeni bir gelişme nizamı yaratmak ,
- iv - Pilgrim'i işleminde mala yapmak ,hissesenetlerini *teminde* onlara müzaheretle bulundurmak ,
- v - Paternalizm'den kurtulmak.

12 - İşletmenin elde ettiği neticeleri

- i - İşletmenin bütün Kapitali İşletme tarafından satın alınmış hisse senetlerinden ibarettir.
- ii - Produktivite, işbirliği ruhu, istikdam istikrarı, ve 1894 ten beri Heret ve gelişme şartlarına istikrarını sağlamıştır.
- iii - Neticede, Pilgrim, kısa gelişme müddetleri, yüksek Heret ve Heretli senelik için inkâfları tesis etmiştir.
- iv - Mantazam dividant verilmesi kabil olmaktadır.
- v - Şilin halinde tam bir serbestiyet ve hisse senedi değerlerine ait paranın indesi garantisi mevcuttur.

II - TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ VE KİRA İŞTİRAK İ (4) .

TOPLU SÖZLEŞME

İşveren : A. Wampheimer and Bro. Inc.
Stonington , Conn.

İşçiler : Amerika Birleşik Devletleri
Tekstil İşçiler Sendikası
(Textile Workers Union of America C.I.O.)

Bu Toplu İş Sözleşmesi, Kasım, 8, 1949 tarihinde A. Wampheimer and Bro. Inc. ile Textile Workers Union of America C.I.O. arasında yapılmıştır.

İşveren ile İşçiler ve Sendikası arasında, işveren ve alan münasebetlerinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesinde ve ekonomik münasebetlerin, ücret, miktar ve standartları ile çalışma şartlarının ve diğer ilgili çalışma şartlarının mükemmelleştirilmesinde aynı arzu ve kanaate varlıklarından dolayı taraflar karşılıklı olarak aşağıda dergi olunan hususlar üzerinde mutabakata varmış bulunmaktadır.

MADDE - 1

Sendika ve Sendika faaliyetinin tanınması :

a - Sendikaların tanınması : Sevki İdarede, nezaretçi ve diğer işçileri hariç , İşveren, işçi sendikasının, kendi emallerinin ücret, ücret miktar ve standartları , çalışma şartları ve diğer çalışma şartlarının tesbit ve tayininde yegane temsilci olarak kabul edilir.

İşçiler Sendikası da , Çalışma şartları içinde iş yerinde istihmal verimliliğini bozabilecek faaliyetlere müsaade etmeyecektir.

b - Union Shop (Sendikala İşçilerin İstihdam Mecburiyeti) 1947 İşveren ve İşçiler münasebetleri kanunu hükümleri çerçevesinde (The Labor Management Relation Act, 1947) taraflar şu hususlarda anlaşmışlardır: 30 iş günü içinde işyerindeki işçiler, İşçiler Sendikasına üye olacak ve istihdamları müddetince de bu üyelik devam edecektir. İş yerine yeni gireceklerin de 30 gün içinde Sendikaya üye olacakları şarttır.

MADDE - 2

Sendika aidatı ve Check-Off.

İşletme, İşçiler Sendika kanun ve nizamaları ve adı geçen İşçiler Sendikası kurucu Kanun hükümleri dahilinde sendikala her

İşçilerin haftalık ücret ve maaşının belirlenen tutara üzerinden azalış ve ilk giriş maaşını kurtaracaktır. Kesilecek azalış ve ilk giriş maaşları, ya işçilerin sendikalarına veya onun mütemmedine; mütadık ayın 20'undan önce tahmini olarak edilecek. Eski alacaklara istinaden (Check-off) ile alınan miktarlarda bir teğilim, indirim yapılabilir.

KADIN - 3

Kıdem Mes'alesi :

a - İşten ayrılma, tekrar işe çağırılma ve istihdam hallerindeki durumlarda kıdem meselesi her istihmal gubasının tesbit edilmiş liste muhteviyatına göre tayin olunacaktır. İşten ayrılmalarda işe en son alınan ilk çıkarılacaktır. İşe alınmalarda işe en son işine son verilen kişiye ilk olarak alınacaktır. İşe yeniden alınacak kişilerin ehliyet ve kabiliyet şartlarına, eski çalıştığı işindeki ehliyet ve kabiliyetlere uygun olması şarttır.

b - Aşağıda gösterilen durumlardan birinde bulunulması halinde hizmet süresi tekrar işe giriş tarihinden itibaren başlar. Bunlar :

- i - İstifa ;
- ii - İşten çıkarılma ;
- iii - Bir seneden beri işten ayrılmış olma ;
- iv - İşletmenin talebine rağmen işin başına alınmama.

c - Herhangi veya diğer bir istihmal kısmına nakil halinde işçilerin, 6 veya daha fazla bir süre bu yeni işinde devamlı bir şekilde çalışacak olursa, kıdemlilik hakkı, ilk defa yeni işine başladığı tarih esaslı üzerine yürütülür. Ancak, altı aydan önce eski işine dönerse, eski kıdemleri hakı kalır ve yeni işinde çalıştığı müddetler buna ilâve olur.

d - Haziran 1, 1949 da hazırlanan bir listeye göre senelik tatil ve kıdem meselesinin pekileri açıklanmıştır. Bu liste; İşveren, işçiler ve İşçiler Sendikalarında onaylanmıştır. Bu liste her sene Haziran 1 de tekrar gözden geçirilir ve işletme içinde ilân olur.

KADIN - 4

İş yeri Komiteleri :

İşveren İşyeri komiteleri işe tanınan işçilerden seçilerek faaliyet gösterir. İşçilerle anlaşmalar olmayı kabul eder. İşyeri Komiteleri Dairesi, işletmede her yere girmekte serbesttir.

İşyeri Sendika Komiteleri Azaları, İşçi Temsilcileri, İşveren Sendikalarının Temsilcileri, işten ayrılma ve işe girme Özel Kıdem Statüsüne (Seniority) tabidir. Bu husus meşru şartları ile irribatlıdır.

MADDE - 5

Çalışma ve Askeri malûlların kıdemleri meselesi :

a - Askeri Hizmet Meselesi :

i - Mayıs, 1, 1940 dan itibaren askerliğe çağırılan ve Kara, Hava, Deniz ve Ticaret Filosu vesairede hizmet görenlerin kıdemleri devam eder.

ii - Terhisten 90 gün sonra veya malûliyetin tedavilerinden 90 gün sonra, askerlikten şerefainlikle kovulmuş olmak şartı ile bir işveren olan işine dönebilir. Askerlikte geçen yılların kıdemi de hesaplanarak yeni tayini yapılır.

b - Askeri Malûllar :

Askeri malûlların işe alınması, işletmece Kurumlara ve anlaşma esaslarına göre, onların kabiliyetine en uygun işin verilmesiyle temin olunur.

c - İşveren Sıfatına İktisap Olmayan Askeri Malûllar :

i - 10 gündün az veya hiç bir işte çalışmamış askerî malûllar ,

ii - İşletmede hiç çalışmamış fakat fakat başka işverenlerle 90 gündün az çalışmış fiziki askerî malûllar, Askerlikten şerefainlikle terfi olmamak şartı ile terfi ve bir nezaretlik şubesince terfinden edilebilirler. Ancak :

- 90 Günlük Terhisten sonraki müddet şartı ile 90 günlük malûliyetin geçmesini müteakkip müddet şartını aşmamak gerektir.

- Bir Askerî Malûllün istihdamı içinde normal bir işveren işinden çıkarılmamalıdır.

d - Askerî Malûllar Komitesi :

Mükavvî nisbette, işveren ve İşveren Sendikaları ve Askerî Malûllardan kurulu "Askerî Malûllar Komitesi" bu gibilerin eğitim, istihdamlarına ve kıdemleri meseleleriyle vasifeli olacaktır.

MADDE - 6**Dülden Tahtası :**

İşveren, İşçilerin Sendikalarının , mesriyet, ilâh vevâire için mâfi yer ve miktarlar Dülden Tahtaları tahsis edilmiş-
tadır.

MADDE - 7**İş Emniyeti ve Sağlık :**

İşveren, Çalışan Süreleri dahilinde işçilerin İş Emniyeti ve Sağlığını , İşçilerin Sendikaları ile işbirliği sure-
tiyle teminle mükellef olacaktır.

MADDE - 8**Harçlar :**

Mâfi ve Öğrenciler harcı , mesriyet ücreti saatte 91,5 Cent'tir. Mâfi harcı, işveren 30 gün istirahatten sonra hiç-
bir işçisine 91,5 Cent'ten aşığı ücret veremez. Parça başına çalışan
öğrencilerin bundan fazla kazanmalarında haklıdır.

a - İkinci ve Üçüncü Posta primleri : 3 el Postada
bulunan bir işçinin, saat başına alacağı ücretine (7 Cent) ilâve yapı-
lır. 2 el postadakilere (4 Cent) ilâve yapılmaktadır.

b - Ücret Ayarlamaları : Bir senede iki defadan
fazla olmaksızın şartı ile tarafların talepleri üzerine, saat başına
ve diğer ödemelerde, indirim, yükseltme , ayarlama yapılabilir.
Ancak , Ücret ayarlamaları, Haziran 1 i takip eden ilk Pazartesi
veya Aralık 1 i takip eden ilk Pazartesi mer'iyete girer. Toplu
İş Sözleşmelerinin *duzumu* kadar eski kalır veya taraflardan
değiştirilebilir. Talep, taraflardan yazılı olarak ve ücret ayar-
lamasının mükerrer tarihinden 60 günden es olmaksızın şartı ile
yapılması gerektir. Mükerrer tarihinde anlaşma olmadığı takdirde
Madde 17 hükümleri uygulanır.

MADDE - 9

İş Mahkemelerinde görev alan İşçilerin mükerrer
güne ücretlerindeki miktardan es teminat almaları halinde fark
kondilerine tediye olunur.

MADDE - 10**Kâra İştirak :**

Sözleşme gereğince ödenecek ücretlerden ayrı
olarak İş Sözleşmesinin devami müddetince her mali senede net
kârın % 30 miktarı tevzi ve ödenecektir. Bu ödeme şu şartlara
tabi olacaktır. Net kârın % 10 u "American Velvet Fund" nama
altında bir " Kâra İştirak ve Yardımlaşma " ve net kârın % 20
sade bene olarak tevzi edilmek üzere fonuna yatırılacaktır.

İş Sözleşmesi manasına uygun ve yukarıda

MADDE - 12

Ücretli İznin

Yılıbaşı, Memorial day, Labor, Thanks giving, Independence day, Ücretli bayram tatilleridir. Bu günler Pazara inabet ederse Pazartesi'de tatil sayılır. İşçinin ücretli izne hak kazanması için tatil gününden itibaren geriye doğru 30 günlük çalışmış bulunması gerekir. 30 Günü doldurmayanların bu müddeti doldurmaları halinde bu müddet içindeki bayramlarında ücretli izne sahiptir. Ancak, İşçilerin Sendikalarına ile ilgili faaliyet günlerinin bunlardan tenzili kabul değildir. Ücretli tatil, her sene Haziran 1 de cari olacak, saat başına ücretin 8 mislidir. Bu tatillerde çalışan işçilere saat başına kırtık 1 ve 1/2 kuruş ücret verilir.

MADDE - 13

Senelik İzin *

- a - Haziran 1 den sonra 6 ay ve daha fazla
2 seneden az çalışmalara 1 hafta .
- b - Haziran 1 den sonra 6 ay ve 1 seneden az
çalışmalara bir; Senede 40 hafta çalışması
lazımdır. Eksik günleri olanın bu müddeti
doldurması gerektir.
- c - Haziran 1, den sonra 2 sene devamlı çalışan
ve fakat 3 seneden az olanlara 1 hafta 1 gün
izin verilir. Senede 40 haftalık çalışma
gerttir.
- d - Haziran 1, den sonra bir senede 40 hafta çalış-
mak şartı ile 5 ilâ 5 seneliklere 1 hafta
3 gün ,
- e - Haziran 1, den sonaransenede 40 hafta çalış-
mak şartı ile 4 ilâ 5 seneliklere bir hafta
üç gün .
- f - Haziran 1, den sonra 1 senede 40 hafta çalış-
mak şartı ile 5 seneden fazla çalışmalara
iki hafta senelik izin verilecektir.
- g - Senelik izinde günlük ücret hesabı ; 40 hafta-
lık çalışma neticesinde elde edilen ücretin 40 e
takrîmi oranındaki yarıya haftalık ücrettir.
Bir haftadan fazla ödemelerde , çalışma gününe
takdim olunarak günlük ücret bulunur.

191

Şikâyetler ve Tabii Hâsîlâtı, İşletme Komitesiince hal ve yk-
rülür. Hastalık, işe gelmemek ve Heretli senelik işinler 40
haftalık çalışma şartına tesir ederler. Bu günler temsil edilir.
Ancak, iki seneden fazla İşletmede çalışmaları bundan istisna
edilebilirler.

MADDE - 14

Diğer İzinler :

a - Hastalık, analık, İş Kazası gibi sebeplerle
işe gelmeyenlerin kıdemlerine hâsîl gelmez. Dört aydan sonra makul
bir sebeple işine dönmeyen bir işçinin kaydı silinir. Makul bir
sebeple gelmiyorsa İşletme Doktorunca tetkik ve İşletme Komitesi
ve İşverençe müddetin süzterek müzakere yolu ile unatılması da
kabil olup kıdeminde devam ettirilir.

b - İşçilerin Sendikalarını temsil eden bir işçinin
gayubetinde kıdemi de devam eder.

c - İhtilâf halinde, şikâyet ve tabii hâsîlâtı
uygulanacaktır.

İşletme Doktoru : Mr. Earle G. Holiday
168 Water Street Wilmington,
Conn.

olup Cumartesi Pazar hariç İşleden sonra 13 ilâ 7-8 arasında ziyâ-
ret edilebilir.

MADDE - 15

Şikâyetlerin Halli :

İşçinin bir şikâyeti mevzuatı bunları ciddiyetle
tabii ve somplandırılması aşağıdaki esaslara göre yapılacaktır.

a - Birinci Merhale : İhtilâf Şubesi Sendika
İşçileri temsilcisi ile, İşveren temsilcileri arasında müzakere edilir.

b - İkinci Merhale : Birinci merhalede muvaffaki-
yetsizlik halinde şikâyet, İşçileri Komitesi ile İşçilerin Sendikası tem-
silcisi tarafından ele alınarak somplandırılır.

c - Üçüncü Merhale : Birinci merhalede 7 iş günü
sonra İşçileri Komitesi ve İşçilerin Sendikası bir taraf, İşveren temsil-
cisinde diğer taraf olarak mesele ele alınır ve bir karara varılmaya
çalışılır.

d - Dördüncü Merhale : Birinci merhalede 15 günden
fazla 15 günü tecrübe eden ve 2,3 ü hafta geçiren şikâyetler
ya 17 ü madde hükümlerine veya şikâyetin düğmesi esaslara tabii-
dir.

MADDE - 16 Muadil ve iptal edilmiştir.

MADDE - 17

Bu Sözleşmeyi imza ve kabul eden taraflar İşçiler Sendikaları ve İşveren, Sözleşmenin ruhuna uygun olacak bir şekilde bütün gıktiyet ve ihtilafları karşılıklı anlayış havası içinde halleçalışarak için toptan tozki -yavaş çalışmada dahil- Grev ve lokavt usullerine müracaat etmeyeceklerdir. Mahalli İşçiler Sendikası veya mahli bulundugu diğer mahalli teşkilat bu görüşün ışığında Grev emri vermeyecektir. Grev ancak İşçiler Sendikaları Genel Başkanı emri ile yapılabilir.

Bu şartlar dışındaki bir grevde mahalli İşçiler Sendikası, Grev yapan İşçilerin, ihtilafları sona ermesinden sonra işe dönmelerini talep edecek ve bunu sağlayacaktır. Bu gibi durumlarda İşveren disiplin tedbirleri alabilir, ve işçileri işinden çıkarabilir. Ancak, bu tedbirlerin alınması ve işten çıkarılmaları İşveren tarafından gerçeği gibi tetkikten sonra yapılması gerektir. Şartlara göre bunların hükmüniyet ve doçru bulunmasında mümkündür.

15 Günlü geçen, gıktiyet, ihtilaflar, anlaşmazlıkların belirtilen mehalelerini takipten sonra aşağıda açıklanan tahkim kuruluına sevki icap eder. İşçiler veya verenin karşı tarafı durumun tahliginden on gün sonra mesale (American Arbitration Association) Amerikan Tahkim Birliğine aksettirilerek bitaraf bir hakemin tayini talep, (Impartial Arbitration) olunur. Hakemin kararı kat'i olup masraflarında taraflardan ödenir.

MADDE - 18

İşyerinde Yör Tecrübe :

İşçiler Sendikasına Üzerinde işlerini tedvir için müsait bir mahal verilecektir.

MADDE - 19

Sigorta Yardımları :

Aşağıda belirtilen yardımlar, sözleşme devam ettiği müddetçe İşveren tarafından sağlanacaktır :

i	- Hayat Sigortası	= 500,- \$.
ii	- İş kazası halinde ölüm	= \$ 500,-
iii	- İki el, iki ayak, iki gün kaybı	= \$ 500,-
iv	- Bir el , bir ayak kaybı	= \$ 500,-
v	- Bir el, bir gün kaybı	= \$ 500,-
vi	- Bir ayak, bir gün kaybı	= \$ 500,-
vii	- Bir ayak veya bir gün kaybı	= \$ 250,-
viii	- Bir günün kaybı	= \$ 250,-

Ayrıca , bir haftayı geçen malûliyet, hastalık ve iş kazalarında her hafta için \$.15,- verilir. Azami süre 13 haftayı aşamaz. Hastahane de tedavide günde \$. 9,- ödenir. ve 31 günü aşamaz. \$.45,- Röntgen masrafı verilebilir. Ameliyat masrafı \$.150,- dir. Analık yardımları haftada \$.15,- , hastahane de \$.9,- dir. Doğudan sonra 14 gün için verilir. Cerrahi müdahalede \$.100,- , röntgen için \$.45,- verilebilir.

•Masraflar , İşletme İdarasında fatura mukabili derhal ödenir. Veya İşyerini Sigorta eden Sigorta Şirketine de sevk olunabilir. Daimi malûliyet halinde İşveren taahhütleri yukarıdaki şartlara tabidir. Eğer İşçilen 60 yaşından küçükse yeni bir hayat sigortası poliçesi tanzim ederek kendisine primi ödenmesi suretiyle yeni bir poliçe satın alabilir. İşten ayrılma, malûliyet hariç Sigorta haklarını durdurur. Bu müddetin başlaması 31 gündür. 31 günden sonra tekrar işçilen girip sigortasına dahil olabilmesi için yeniden 30 gün beklemesi gerektir. İşçi terk ve çıkarılma hallerinde Hayat Sigortası hariç diğer sigortaları düşer. Hayat Sigortası 31 gün devam eder.

MADDE - 20

İş Sözleşmesinde tadillerin yapılabilmesi müzakerelerden sonra kararla habildir. Ve bu İş Sözleşmesinin içinde müteale olunur.

Andlaşmanın sona ermesi, Hitami : Tarafların Kasım ayından 60 gün evvel birbirlerini haberdar etmeleri halinde Sözleşme sona erebilir.

III - KİRA İŞTİRAK SÖZLEŞMESİ

A . Wimpfheimer and Bro. Incorporated

İşletmesi ile ,

American Textile Workers Union C.I.O.

Amerikan Tekstil Sendikası C.I.O.

arasında Ağustos,1947 de varılan anlaşma esaslarına göre :

İşletme net kârından,sonunda bir defa olmak üzere muayyen şartlara yerine getirecek ya işgalına, kîra işti- rak hissesi vermektedir.

İşletme ayrıca,kârın yükseltilecek daha fazla bir hissenin elde edilebilmesi hususunda işgalınların gösterdikleri gayret ve hizmetleri de bu suretle mükâfatlandırmayı ve harçılama- ya hâik etmektedir.

Bu gaye ile :

1 - American Velvet Fund adı altında bir Kîra İsti- rak plân ve Fonu tesis olunacaktır.

2 - Ana Şhaleşme esaslarına ve madde 9 a göre (Ağustos,16,1947) de tesis edilen fon Maliye Vekâletine tasvibini müteakkip yürürlüğe girecek ve İşletme net kârının % 20 si her sene işgalına dağıtılacaktır.

3 - Fonu Yatırım : İşletmede İşveren,net kârın % 10 unu fona tevdi ile bir fon kurulacaktır. Ancak, İşveren hissesi meşhur senelik hareketler yekûmunun %15 ini aşamaz.

4 - İşgalınlar -Ustabağalarda dahil- mali sene içinde 100 gün çalışmak şartı ile Fonu İştirak edebileceklerdir. Ancak, İdareci ve Büro Personeli bunlardan hariç tutulacaktır. İşletme , Fon İdare Hey'etine her sene kimlerin ehliyet şartlarına göre işti- rakçi olduklarında bildirecektir.

5 - İştirakçilerin Hisselelerinin Bölünmesi:İştirak- çilerin hisseleri, Senelik kazançları (Hareketleri Toplamı) yekûmuna göre İşlenerek fona girer. Ve bunun tesbitinde hareket bordroları esası kullanılacaktır.

6 - Kîra Tevzii :

a - Emsallik : Sosyal Sigorta veya İşletmedeki durumu göre 65 yaşına gelen bir işgalın Sosyal Sigortalar Yardımı- rından ayrı 120 Haftalık devamlı emsallik ödökelerine hak kazanır. 65 Yaşına gelipde kâfi kıradı tesis edilmemesi halinde, Sosyal Sigorta hakları, Fon veya Milli Sosyal Sigortalar bakımından toptan ödeme yapılır. Emsallik maddesinde ve diğer hususlarda gikâyet ve ihtil- âf, Ana Mukavele, madde 19 una göre tedvir olunur ve İşletme danışma kurulu bu İşlemlerle görevlidir.

b - Malûliyet : Malûliyet muamelelerinde İşletme Danışma Kurulunca ve Tıbbi vesaike müstenit akli, fiziki malûliyet hallerinde yürütülerek, kendisine daimi olarak çalagmıyacağı vesikası verilir.

c - Baeklilikten önce vefat hâli : Kâra iştirak eden işalının emekliliğinden önce vefatı halinde, Fondaki Sosyal Sigorta Kredilerinin % 1,5 ve ayrıca, fondaki toplanan gelirlerinin % 1,5 bu 30 gün içinde varis veya varislerine yoksa kanuni temsilcisine ödenir. İşletmeye yazı ile yapılacak miracaat üzerine Fon İdaresi Muameleyi intaç eder. Geri kalan miktarlar İhtiyat Fon namı altındaki hesaba benses naksatlar için kullanılmak üzere naklenulur.

d - Baeklilikten sonra vefat hâli : İşalından önceki yasağara gösükden önceki (Kıvanç) esaslı umarsız prensipin baeklilikten önceki yoksa kanuni temsilcisine ödenir. Ödememin vefatı takie eden 30 gün içinde e yapılması gerektir.

e - İş Akdinin sona ermesi hâli : İşalının 65 yaşını geçtikten sonra ve bir seneyi doldurmadan emeklilik çekli hariç vefatı, malûliyeti, işten ayrılması hallerinde Fondaki kredilerinin % 1,5 u ile, Fondaki alacaklarının % 1,5 u 30 gün içinde kendisine, varis veya varislerine veya kanuni temsilcisine ödenir. Geri kalan miktar ihtiyat Fonuna nakledilir.

f - İşten Ayrılma : İşletmede işlerin iyi gitmemesi sebebiyle, kısmi tatili faaliyet halinde , işten ayrılma işalınların kendilerinin Fonu kaydına işverence devam olunur. Ancak, azami süre 1 senedir. §(e) esaslarına göre ödemeler yapılır.

g - Kıkra (f) esaslarına göre, işten ayrılmalara yapılacak ödemelerden sonra, işe tekrar alınan işalınlar yeni işe girmiş gibi muamele görürler .

7 - Fon : (Fund) :

a - Fon, (Fon İdare Hey'eti) ce idare olunur. Fon idare heyeti işletmece tayin olunur. Sözleşmede gösterilen hal-ler haricinde Fonun idaresine müdahaleye kimsenin hakkı yoktur.

b - Her iş alan için ayrı bir kartta kredileri ve (ki işverence yatırılacak miktarlara göre hesaplanır) kazançları yekûm gösterilir.

c - Her sene sonunda, cari piyasa durumuna göre Fon idaresinin Fonu değerlendirmesi lâzımdır. Bu değerlendirmede İşalan, iştirakçilerin ferdi kazançları ile eski iştirakçilerin durumlarında aksettirilmesi gerektir.

d - Fon ; ya Amerika Birleşik Devletlerinin çıkar-dığı veya garanti ettiği tahvillere (Securities) yatırılabilir. Nakdi para olarakta tutulabilir. İşletme Danışma Kurulunun muvafa-katini almak şartı ile, (Şirketler) Kurumlar hisse senedlerine, gayri menkullere veya diğer yerlerde yatırılabilir. Ancak Fonun, işletme-nin kapitaline iştirak için yatırılması caiz değildir.

8 - İhtiyat Fonu : Adı geçen Fon, İşletme Danışma Kurulunca , emekli, 75 yaşını geçen işalınların

Sözleşme Refahları için kullanılır. 5(4) fıkrası şartlarını
hazır bulunanlara buradan yardimlar saglanir.

9 - Bu Sözleşme, Fonun tesisi, ana maksatlarına uygun
olmak şartı ile her zaman tatil ve geliştirilebilir.

10 - Bu Sözleşme iptal edilir veya yeni bir ortak alırsa
Fon idaresi, tesviye veya yeniden organizasyonda varididir. İşletme
her zaman bu yönde bir talepte bulunmak hakkına sahiptir.

11 - Kârı iştirak Üsaneleri, vergi, harçlar ve her türlü
kontrolden azadedir.

12 - Masrafların hepsi İşletmeye Üdenektir.

13 - Sözleşme ve Kârı İştirak, Gelir Vergisi Dairesince
Onaylanmadan faaliyete geçemez.

14 - İşletme Danışma Kurulu : İşletmeye bir sene için tayin
edilen ve üç temsilciden kurulmuş olup, bir sene İşletme Müdürlüğünde
seçilir. Diğer sene iştirakçilerin temsilcisidir. Üyünlüğünün tayini
iştirakçilere bağlıdır. İşletme Danışma Kurulunun kararları katiidir.

15 - Sözleşmedeki tabirlerden anlaşılması gereken maddeler :

a - Net Kâr : İşletmenin net geliri (Kârı) demektir.
Sözleşme esaslarına göre, Kârı İştirak benzerlerinin Üdenmesine iştirak
ettirilecek net kârın tesbiti; yemimli muhaseplerin, işletme muhasebe-
si kayıtlarına göre tayin edecekleri esaslara dayanmakta olup bu
esasa vermeden önce Federal Gelir Vergileri, Paçık Kazanç Vergileri,
bütçe masraflar, harçlar sararlar, cenceler, ihtiyatlar, amortismanlar
(depreciation) ve diğer her türlü Federal Nyalış Belediye masraf-
ları düşürülür.

b - Toplanmış Kazançların menasiguduru Kârı İştirak
Fon idaresince ; yatırım, faiz vesaire sebebiyle elde oluncak
kazançlardır. c - Mali Sene : Aralık, 1 ve Kasım 30 dur.

16 - İşlenen Sendikalarının İlgvi veya diğer bir teşek-
kille kaynağmasa halinde Fon ve Kârı İştirak devam eder.

17 - Connecticut Eyaleti veya New York Eyaletinin
gakarabilecekleri yeni kanunlar ve hükümler ışığında eğer bu söz-
leşmeyi etkisi altına alır ve tatil ederse Kârı İştirak Fon İdaresi
İyverenince Sözleşme hükümlerinden üstüri duşar olabileceği sarar-
ların Fonun Üdenekte Serbesttir.

Akitler, yukarıdaki sözleşme ve hükümlerini imza
etmek ve mühülemekle selşiyetlidirler.

A. Winphainer Bro. Incorporated
by G.A. Winphainer (L.S.)
Başkan (President)

İmza

Textile Workers Union of America C.I.O. İmzalar.

- ABRAM BERGSON - Profit Subsidies in Soviet Economic Accounts, 1950. (The Library of Congress U.S.A.)
- BALDERSTON G. GANBY - Profit Sharing for Wage Earners, 1937
- BAIRD D. - Sliding Wages Supplement Profit Share (In Mill. and Factory) May, 1948, Vol. 48 No. 5, P. 126-128.
- BIRMINGHAM UNIVERSITY - Faculty of Commerce and Social Science Productivity and Economic Incentive London, 1958 .
- BROWER FRANCIS BEARESENE - Automatic Cost of Living-Adjustment Wages, Conference of Management Board 1941 .
- BONFELS , HARRY FREDRICK - Profit Sharing , Washington 1956 .
- BURBETT , ARTHUR WINFIELD - Profit Sharing , its principles and practices. London, 1918 .
- BUSINESS INTERNATIONAL NEW YORK - Profit performance of United States-Corporation Aboard. N.Y. 1963.
- CASEY WILLIAM J. - How to run a pension plan or profit sharing plan. N.Y. 1960 .
- CHAMBER OF COMMERCE OF THE UNITED STATES OF AMERICA - Profit Sharing. Washington 1958. by. Walter F. Mahiback.
- CHAMBER OF COMMERCE OF THE UNITED STATES OF AMERICA (Economic Research Department) - Profit Sharing, Demand, a special Report. Washington, 1958.
- CLAGUE EWAN - International comparisons of Wages, Labour, Cost and Productivity. (Committee on Senate on public Lands) Washington, 1947.
- CLARK KENNETH RAYMOND - Profit Sharing and Pension Plans N.Y. 1946 .
- CLAGUE EWAN - Wage Stabilization in Theory and Practice. Washington, 1958. (U.S.A. Industrial College of Arm forces) No. 158 - 117 .
- COLE MARGARET ISABEL - The rate for the Job. London Fabian Publication Ltd. 1916.

- COMMERCE CLEARING HOUSE - Pension and Profit Sharing Plans
Clauses, Chicago, 1957 (Library of
Congress)
- CONFERENCE ON WAGE AND EMPLOYMENT - University of Wisconsin, Milwaukee
1957 .
- COUNCIL OF PROFIT SHARING
INDUSTRIES - Profit Sharing Manual, Joseph B.
Meier, Editor, Ohio, 1957 .
- CUSHMAN EDWARD L. - The American Motors UAW, Congress
Sharing Agreement, Industrial Rela-
tions Research Association Proce-
dings, 1961 .
- DOLNICK DAVID - Implications of negotiated Profit
Sharing plans, Urbana, 1958, Univer-
sity of Illinois Institute of Labo-
r and Industrial Relations.
- DOTY A. - Sharing Labour costs; greater effi-
ciency and productivity, I.N.A. of
Manufacturers of U.S.A., 1960.
- DOUGLAS PAUL HOWARD - The Theory of Wages, N.Y. 1934 .
Library of Congress, Washington
D.C. U.S.A.
- EGONET BORIS - Profit Sharing in the United
States, Washington Government
Printing Office, 1917 .
- EGONET BORIS - Profit Sharing in the United
States, N.Y. 1921 .
- ESSEX - WEST HUDSON CIO COUNCIL - Price and Wage Stabilization in
Congressional Record, Current Issue
March, 7 1951 .
- FLIPEO EDWIN B. - Profit Sharing in American Busi-
ness, Ohio University, 1954-1955.
- GEORGE B. BUCK Jr. - Pension and Profit Sharings;
Washington BNA, 1953.
- GALLENBON WALTER - Labour and Economic Development
University of California, 1959.
- GELIN VICTOR M. - Incentive under Automation
Louisiana State University, 1956
P. 81-89.

GARDNER EDMOND B.

- Pension, Bonus and Profit Sharing plans N.Y. 1943 .

GREAT BRITAIN BOARD OF TRADE

- Profit Sharing and Co-partnership aboard . 1914.

HOLEMAN ROBERT S.

- Guide to pensions and profit sharing plans. Farnsworth Publ. Co. 1955

HAMILTON N.Z.

- Employee-partnership Institute- implementing the Atlantic Charter in Industry. New Zealand, 1944.

HARPER JOHN CHARLES

- Profit Sharing in Practice and Law, London. 1955.

HOPKINS S. WILLIAM STEPHEN

- Wages as Costs 1954 California Personnel Management Association Report 180- 1954.

INTERNATIONAL ECONOMIC ASSOCIATION & The Theory of Wage Administration, London, 1957.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

- Labour Cost in European Industry Geneva, 1950 .

JERRING JOHN JAMES

- Profit Sharing research Foundation , 1956 .

JERRING JOHN JAMES

- The Investment and Administration of Profit Sharing Trust Funds, Profit sharing trust foundation, 1957.

KNOEPPET CHARLES EDWARD

- Profit Engineering; applied economic in making business profitable N.Y. , London ; 1933 .

KATHARI G.L.

- Bonus Profit Sharing-Delhi Published by B.V. Gupta for metropolitan Book Co. 1957 .

KRONGER LOUIS J.

- The Outlook for Wages and Profit California Personnel Management Association. Report 239, 1957.

KREPS THEODOR J.

- Dividends, interest, Profit, Wages. Quarterly Journal of Economic. August, 1955, Vol. 49 P. 561-599 .

LACHY K.

- Profit Measurement and price Changes. London , 1952 .

LEWIS JOHN SPIDAN

- Partnership for all, London , 1941

ROSE ARTHUR MAX (Dr.)

- Wages, Prices and Profits, Detroit 1950 . Wayne University .

WENNIS EDMUND A.

- Measuring Coöperate Profits . New York University , 1961 .

NATIONAL INDUSTRIAL CONFERENCE BOARD

- Sharing Profits with Employees By. F. Beatrice Blower, Division of personnel Administration, N.Y. 1957.

NATIONAL INDUSTRIAL CONFERENCE BOARD

- Labour, Cost and Inflation N.Y. 1957.

ORGANISATION FOR EUROPEAN ECONOMIC COOPERATION (OECD)

- Productivity Measurement Project 2. Paris, 1955.

PROFIT SHARING RESEARCH FOUNDATION

6 Evanston Ill , 1959 V.2.

RAMAGE JOHN

- Profit Sharing and Co-partnership in Great Britain (Asyaponium) 1959.

ROCHESTER ANNA

- Profit and Wages N.Y. 1932 .

ROSS ARTHUR MAX

- Productivity and Wage Control. California University Report 54 January 1954. Vol.7 No.2 .

SAPI MOHAMMAD

- Problems of bonuses and Profit Sharing, Bureau of Labour Publication 1960.

SHAFFER HELEN B.

- Profit Sharing in Industry, Washington, 1962 .

SHELTON WILLIAM J.

- International Comparisons in Unit Labour Cost, Monthly Labour Review May, 1963, Vol.86, Page. 538-547.

SHELTON WILLIAM J.

- The Role of Labour Cost in Foreign Trade, Monthly Labour Review, May 1963, Vol.86, Page. 483-490.

SIMONS GUSTAVE

- Economic and Legal Aspects of Profit Sharing Plans, to International and Labour Relations Review October 1948. Vol.2 P.76-89.

TANVEJA RAMNARAIN SAKHRAJ

- Profit Sharing and Problems of Technological Changes, University of Michigan , 1958.

THEOBALD ROBERT

- Profit Potential in Developing Countries N.Y. American Management Association. AMA , 1961 .

THOMPSON KENNETH M.

- Profit Sharing, Democratic Capitalism. in American Industry. N.Y. Harper Inc. 1949.

U.S. BUREAU OF LABOUR
STATISTICS

- Productivity Measurement. Washington 1947 .

U.S. BUREAU OF LABOUR
STATISTICS

- Profit Sharing Plans selected references. January, 1958 .

U.S. CONGRESS SENATE COMMITTEE
ON FINANCE

- Survey of Experience in Profit Sharing. Washington, 1941-6. P.O Report 61

U.S. DEPARTMENT OF LABOUR

- Wage and Hour and Public Contracts Divisions, Washington, 1950.

VESNULAN H.

- Collective Profit Sharing. International Labour Review. June, 1953. Vol. 67, (ILO).

WAHNE FREDRICK AND COMPANY
INC.

- Profit Calculator profit on returns, and profit on Cost. London, 1949.

WILMOTT FRANCIS B.

- A. Philosophy of Production, London 195