

Amerika’da Mülkiyetin Tabana Yayılması Çerçevesinde Çalışanların Hisse Senedi Sahipliği Planı (ESOP)

Sevgi IŞIK¹

Özet: Bu çalışmada, mülkiyetin tabana yayılması çerçevesinde çalışanların hisse senedi sahipliği planı ele alınmaktadır. Amerika’da çalışanların mülkiyet sahipliğinin tarihsel gelişimi anlatıldıktan sonra, Amerika’da işletme sermayesinin tabana yayılmasında etkin bir rol oynayan çalışanların hisse senedi sahipliği planı açıklanacak, ardından planın oluşum süreci, planın çeşitleri ve sağladığı avantajlar ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mülkiyet, Amerika, Çalışanların Hisse Senedi Sahipliği Planı

The Plan Of Employee Stock Ownership In United States Within The Scope Of Wealth Redistribution

Abstract: In this study, the plan of employee stock ownership is discussed within the scope of wealth redistribution. After reviewing the historical development of employee stock ownership in United States, the plan of employee stock ownership which takes an important role in redistribution of wealth will be explained and after all development process of the plan, types of the plan and its advantages will be discussed.

Keywords: Property, United States, Employee Stock Ownership Plan

GİRİŞ

Mülkiyetin çok büyük bir kısmının nüfusun çok az kısmının elinde bulunması, yeni oluşacak servetin de bu yüksek gelirli kesimin eline geçmesine neden olacaktır. Böylece gelir ve servet dağılımında göreceli olarak daha düşük pay alan kesimlerin ülke nüfusu içerisinde ağırlıkta olması bu kesimlerin sosyal refah devletinin temel hizmetlerinden daha az faydalanmalarına sebep olacaktır.

Toplumsal refahın temini için mülkiyetin ve servetin belirli ellerde toplanmasını engellemek gerekmektedir. Bunun gerçekleşmesi de mülkiyetin ve

¹ *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Doktora Öğrencisi*

servetin olabildiğince tabana yayılmasına bağlıdır. Mülkiyetin tabana yayılmasında etkin bir yol olan çalışanların çalıştıkları şirketlerin sermayelerine ortak olmaları özellikle Amerika’da çok yaygın bir hal almıştır.

Çalışanların çalıştığı şirketin sermayesine ortak olması çok çeşitli yollarla gerçekleşebilir. Ancak işçilerin çalıştıkları şirket sermayesine ortak edilmelerine yönelik olarak Amerika’da en çok uygulama alanı bulan yöntem Çalışanların Hisse Senedi Sahipliği Planı (ESOP)’dır.

ESOP çalışanların işletme sermayesine ortak olmasını sağlayarak elde edilen katma değerın toplumun orta ve alt kesimine yayılmasını sağlamaktadır. Ayrıca işletmenin finansal kaynak ihtiyacını para piyasalarına göre daha avantajlı bir şekilde elde etmesine yardımcı olmaktadır.

ESOP gerek bu tür planları uygulayan şirketlere, gerek bu kapsamda hisse senedi sahibi olan çalışanlara çok cazip vergisel avantajlar sunmaktadır. Şirketin borç almasına ve bu borcu vergiden düşerek geri ödemesine imkân veren ESOP’un şirket mülkiyetini çalışanlara yaymasıyla da çalışanlarda aidiyet duygusunu, iş tatminini ve motivasyonu artırdığı belirtilmektedir. İşletmelerde de verimliliği artırdığı, artan verimlilik ile karlılık oranının yükseldiği yine tespit edilen bulgular arasındadır. Çalışma ilişkilerinde hem çalışanı, hem de işvereni tatmin ettiğinden dolayı, ESOP ekonomik barış kadar sosyal barışa da ön ayak olan bir yöntemdir.

I. AMERİKA’DA ÇALIŞANLARIN MÜLKİYET SAHİPLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Amerika’da üretim araçları sahiplerinin, üretim araçlarını kullananlar olması ülkenin kuruluş felsefesine ilişkin bir durumdur. Thomas Jefforsen eski dünyadan her ne alınırsa alınsın, demokrasiye uygun hale getirilmesi gerektiğini ve üretim araçlarının mülkiyetinin mümkün olduğunca topluma yayılması gerektiğini ısrarlı bir şekilde savunmuştur. Çiftçiler topraklarının, esnaflar araç ve gereçlerinin, işyeri sahipleri ise işyerlerinin mülkiyetine sahip olmalıdır (Ersöz v.d., 2004: 30).

Gerçekten, Amerika’da eşitlikçi bir toplum düzeni kurulmuştur. 1830'larda Tocqueville Amerika’nın, en azından yetişkin beyaz erkek yurttaşlar arasında mülkiyet, zenginlik, gelir, eğitim, toplumsal statü, bilgilenme ve benzeri konularda eşitliğin sağladığını, ancak aynı çağda Avrupa’da henüz eşitliğe doğru bir gelişme süreci içinde yeni girildiğini belirtmiştir (Dinçkol, 2004: 153-154). Tocqueville, eğer dünyada halk hâkimiyeti prensibinin hakikî değerinin tanınabileceği, toplum işlerine tatbikinin tetkik edilebileceği, fayda ve zararlarının değerlendirilebileceği tek bir ülke varsa, o ülkenin Amerika olduğunu (Tocqueville, 1962: 24) dile getirir. Tocqueville ayrıca, siyasal-sosyal demokrasiyi hayata geçirmiş Amerika’nın Avrupa’ya örnek teşkil etmesi gerektiğini de savunur (Dinçkol, 2004: 153-154).

Avrupa’da kapitalist sistemin işçileri en acımasız biçimde ezdiği, adeta açlık sınırında ücret ödediği bir zamanda, Amerika’daki çiftçiler kolektif olarak ihtiyaçları bulunan araç-gereçlerini, diğer üretim girdilerini satın almak, üretimi

gerçekleştirmek ve ürünlerini satmak amacıyla kooperatifçilik hareketini başlatmışlardır (İçöz, 2004: 3; Ersöz v.d., 2004: 30).

İşçi hareketinde atılan ilk ve en önemli örgütsel adım 1863’te kurulan “Makinist ve Demirciler Sendikası”dır (Çakır, 2006: 39). Akabinde kurulan ilk işçi sendikası olan “Emek Şövalyeleri” 1870 ve 1880’li yıllarda, “Meslek Sendikaları” da 1880 ve 1890’larda işçi kooperatiflerini desteklemek amacıyla işçilerin mülkiyet üzerindeki pay sahibi olmalarına destek olmuşlardır. Çünkü 19. yüzyılda üretim araçlarına çalışanların kooperatifler aracılığıyla sahip olmaları fikri, işçi sendikası ideolojisinin bir parçasını oluşturuyordu. Böylece Emek Şövalyeleri ve Amerikan İşçi Federasyon öncüleri (The Precursor Of The American Federation Of Labor-AFL) üretim kooperatiflerini teşvik ederek ve 1878–1886 yılları arasında da 135 üretim kooperatifin kurulmasına ön ayak olmuşlardır. Kurulan kooperatiflerin bir kısmı uzun dönemde hayatta kalmayı başaramasa da, üretim araçlarına çalışanların kooperatifler aracılığı ile sahip olma fikri sendikaların gündeminde kalmaya devam etmiştir. Özellikle “Makinist ve Demirciler Sendikası” ekonomik ve siyasal açıdan demokratikleşmiş organizasyonlara ulaşmak için kooperatiflerin en uygun yol olduğunu pek çok defa dile getirmiştir (Logue and Yates, 2001: 6).

İlk dönemlerde bir taraftan kooperatiflerin sayısı hızla artarken bir taraftan da kooperatiflerde yapısal sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Öyle ki, yaşanan sorunlar hem başarılı, hem de başarısız pek çok kooperatifi etkilemiştir. Bu anlamda en büyük yapısal sorun ise mülkiyet tasarlama biçimi ile ilgili olanıdır.

Esasında kooperatiflerde her kurucu üyenin bir hissesi vardır. Kooperatifler zamanla başarılı olursa bütün hisseler eşit bir şekilde değeri artar. Ancak kurucu bir üye emekli olmak isterse, yeni üyeler emekli üyenin değeri artmış payını satın almaya gücü yetmediğinden dolayı emekli kurucu üye hisselerini dış alıcılara satmak durumunda kalır ve böylece kooperatifler geleneksel kurumlara dönüşürler (Logue and Yates, 2001: 6-7).

Oysaki kooperatiflerin kuruluş gayesi çok daha farklıdır. Bu nedenle kooperatiflerin yapısal sorunları (kurucu üyeden, yeni üyeye mülkiyet transferi) Sanayi Kooperatifleri Birliği (Industrial Cooperative Association) tarafından açıklanan bir iç finansman sistemiyle 1980’de Amerika’da çözüme kavuşturulmuştur. Ardından İspanya’daki Mondragon kooperatifleri, Amerikan kooperatifçiliğine model olarak alınmıştır. Tüm bu alınan önlemler ile yapısal sorunlarını çözüme kavuşturan kooperatifler istihdam alanını canlandırmış ve işyerlerinin kapanmasını önlemiştir. Böylece kısa zamanda özellikle yerel endüstrilerde sayısı hızla artmaya başlamıştır (Logue and Yates, 2001: 7).

Kooperatifçilikte yaşanan tüm bu olumlu gelişmeler, sanayileşmenin ilerlemesiyle birlikte yavaş yavaş gerilemeye başlamıştır. Çünkü el sanatları ile uğraşan küçük esnafın büyük seri üretim ile başa çıkması mümkün değildi. Örneğin bir kooperatifin, bir çelik fabrikası ya da bir otomobil fabrikasının kuruluş

giderlerini karşılaması çok zordu. Böylece kooperatifler gerileyerek sadece aile çiftliklerinin en büyük dayanağı olmaya başlamıştır.

Öte yandan 20. yüzyılda radikal işçi hareketleri başlamıştır. Söz konusu işçi hareketleri üzerine **Dünya Endüstri İşçileri Birliği** (Industrial Workers of the World-IWW) ya da Endüstriyel Örgütler Kongresi (Congress of Industrial Organizations- CIO) üretim araçlarının mülkiyetini almak ve patronlarla mücadele etmek üzere bir politika izlemişlerdir (Logue and Yates, 2001: 7).

Avrupa'da işçi hareketi, sendikacılığın yanı sıra politik faaliyetlerde de bulunurken, Amerika'da ise işçi hareketinin sadece toplu pazarlık boyutu gelişmiştir. Bu nedenle Amerika'da siyasal alanda etkinliği zayıf, uzlaşmacı ve üyelerinin çıkarlarını toplu pazarlıkla korumaya çalışan faydacı sendikacılık anlayışı hâkim olmuştur (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2004: 259). Söz konusu bu sendikaların toplu pazarlıklarda elde ettiği reel ekonomik kazançların, üretim kooperatiflerinin sağladığı imkânlardan çok daha fazla olmasından dolayı, 1950'li yıllarda kooperatiflerin sendikaların çıkarlarını sağlayan bir araç olarak görülme konseptini tamamıyla ortadan kaldırmıştır.

Gerçekten de çalışanlar toplu pazarlık ile ücret, çalışma saatleri ve çalışma koşullarında olumlu kazanımlar elde etmişlerdir. Hatta Amerikan endüstri ilişkileri teorisyenleri toplu pazarlığı, Amerikan tarzı endüstriyel demokrasi olarak yorumlamışlardır (Logue and Yates, 2001: 7-8).

İktisadi demokrasinin Amerika'da, Batı Avrupa'daki gibi işçi hareketleri sonucunda değil de, ılımlı politikalar neticesinde meydana gelmesi çalışanların işletme sermayesine ortak olmasını daha da yaygınlaştırmıştır. Öyle ki 21. yüzyılın ilk yarısında Amerika'da bireysel kapitalist sistemden kolektif kapitalist sisteme (Halk Kapitalizmi) geçiş söz konusu olmuştur. İşletmelerin giderek büyümesi, işletmelerin daha çok ortaklı olmasını, yani yaygın mülkiyete doğru gelişmeyi tabii kılmıştır (Aksu, 1993: 60). Öte yandan Amerika'da kapitalist sistemin ancak bütün işçilerin sermaye ve üretim varlıklarına sahip olması suretiyle güçlenebileceği görüşü hâkim olmaya başlamıştır (Manson.1994;6).

II. AMERİKA'DA ÇALIŞANLARIN HİSSE SENEDİ SAHİPLİĞİ PLANI (ESOP)

1. ESOP KAVRAMI

Bugün ekonomik baskılar ve küresel rekabet, şirketleri çalışanlarının sayısını azaltmaya ve sorumluluğu alt düzeylere kadar indirmeye zorlamaktadır. Fakat bu tür sorumlulukları üstlenebilecek nitelikte personelin aynı şirkete uzun dönem kalması zordur. Bu nedenle şirketler nitelikli çalışanlarını elde tutmak, rekabet güçlerini artırabilmek için çalışanların şirket sermayesine ortak olmalarını bir rekabet stratejisi olarak görmektedirler (Demirkan, 1999: 3).

Çalışanların çalıştığı işletmeye hissedar olarak katılması çok çeşitli yollarla gerçekleştirilebilir. Öncelikle işgören çalıştığı şirketin hisselerini doğrudan satın alabilir, şirket hisse senetleri prim olarak kendilerine verilebilir ya da hisse senetleri herhangi bir kar paylaşım dâhilinde elde edilebilir (The National Center for Employee Ownership, 30.06.2010). Çalışanların çalıştıkları şirket sermayesine ortak edilmelerine yönelik olarak Amerika'da en çok uygulanan yöntem ise ESOP'tur (The National Center for Employee Ownership, 30.06.2010).

ESOP ilk olarak Amerika'da 1950'li yılların sonunda Louis O. Kelso tarafından gündeme getirilmiştir (Leadbeater, 1997: 53). Kelso kapitalist sistemin güçlenebilmesi için çalışanların işletme sermayesine ortak olmaları gerektiğini savunmuştur (Demirkan, 1999: 9). Fakat mülkiyetin tabana yayılması ile ilgili bu düşünce o yıllarda henüz tam olarak olgunlaşmamıştır (Salkınç ve Bal, 2007). Çünkü çalışanların işletme sermayesine ortak olmaları yaşanan ekonomik bunalımlarla sekteye uğramış ve 1970'li yıllara kadar birkaç istisna haricinde ESOP tamamen gündemden düşmüştür (Logue and Yates, 2001: 7-8).

1973 yılında Kelso'nun Louisiana senatörü, Senatör Russel Long'u ikna etmesinin ardından (Salkınç ve Bal, 2007), ESOP, Employee Retirement Income Act (ERISA) kanunu ile yürürlüğe girmiştir. Çalışanlara pek çok fayda sağlayan ESOP yasal bir statü kazanmıştır. Ayrıca ESOP'un yönetimi konusunda da yasa koyucuları kanunu yeniden yapılandırmaya gitmişlerdir (Salkınç ve Bal, 2007).

ESOP esasında emeklilik fonuna benzer. İşverenler veya çalışanlar ya da her ikisi tarafından yapılan ödemelerle finanse edilir. ESOP'un diğer emeklilik fonlarından farkı ise sadece fonu kuran işletmenin hisse senetlerine yatırım yapılmasıdır. Diğer emeklilik fonlarında olduğu gibi portföy çeşitlendirmesi yapma zorunluluğu yoktur (Salkınç ve Bal, 2007).

ESOP yasal olarak şirketten ayrı olan bir fon kurulu (Employee Stock Ownership Trust, ESOP Trust) ile yürütülür. Kurul, çalışanlara tahsis edilen hisselerin yönetimini çalışanlar adına üstlenir. Böylece ESOP işletmenin bir kısmının veya tamamının müşterek mülkiyet sahipliği ile işçilerin bireysel mülkiyet hakları ve finansal kazançlarını birbiriyle uyumlu hale getirir (Ersöz v.d., 2004: 39).

ESOP oluşturacak olan bir şirket, fon kuruluna ödemelerini birkaç şekilde gerçekleştirebilir. Örneğin şirket hisse senetleri şeklinde, şirket hisse senetlerini satın almak üzere nakit olarak veya hisse senetlerini satın almak üzere borçlanmak ve daha sonra yapılacak ödemelerle borcun kapatılmasını sağlamak suretiyle yapabilir (Demirkan, 1999: 10).

Şirket tarafından her sene ESOP için yapılan hisse veya nakit yardımlar, işçilerin çalıştıkları saatler, aldıkları ücretler ve diğer bazı kriterlere göre ESOP fonundaki işçi hesaplarına aktarılır. ESOP'ta bütün işçilerin eşit mülkiyete sahip olmaları gerekmemekle birlikte şirketler aynı kıdeme sahip benzer işleri yapan işçilere yıllık hisselerin eşit dağılmasına itina göstermektedir. İşçilere her yıl hisse

dağıtılmasının sebebi ise işçinin şirketteki kıdemini ödüllendirmektir. İşçi şirkette ne kadar uzun süre kalırsa, o denli çok hisse biriktirebilmektedir (Ersöz v.d., 2004: 40).

2. ESOP' UN OLUŞUM SÜRECİ

ESOP halka açık şirketler tarafından uygulanabileceği gibi, her büyüklükteki halka kapalı şirketler tarafından da uygulanabilir (Salkınç ve Bal, 2007). Fakat ESOP'u kurma ve yönetme maliyetlerinden dolayı genellikle 15 ve daha az çalışanı olan işletmeler bu yöntemi tercih etmemektedirler (The National Center for Employee Ownership, 30.12.2010). ESOP'un oluşum süreci birkaç adımdan meydana gelmektedir. Bu adımları şu şekilde sıralayabiliriz:

Fizibilite Çalışmaları: ESOP kurmaya karar veren bir şirkette öncelikle şirket değerlemesi yapılır. Şirket değerlemesi yapılmasındaki amaç çalışanlara hisse senedinin gerçek değeri üzerinden verilmesini sağlamaktır. Aksi halde çalışanlar, şirket hisse senetlerini değerinin üzerinden aldıklarını düşünürlerse söz konusu bu durum onları olumsuz etkiler. Bu bağlamda Amerika'da Internal Revenue Service (IRS) ve The U.S. Department of Labor (DOL) tarafından şirket değerlemesinde kullanılmak üzere iyi bir yol gösterici olduğuna inanılan yönerge yayımlanmıştır (Atlantic Management Company, 25.06.2010).

Finansman Çalışmaları: Fizibilite çalışmalarının ardından finansman çalışmaları yapılır. ESOP'un finansmanın hisse senedi satışıyla mı, borçla mı karşılanacağı karara bağlanır (Empire Businesses Associates, 30.06.2010). Bu çalışmanın üstünde önemle durduğu sorulara şunlardır:

- Şirket ESOP'a her sene ne kadar katkıda bulunacak?
- Katkılar başka sosyal yardım programlarının gündemden kalkmasına neden olacak mı?
- ESOP işletmenin kazançlarına nasıl etki edecek?
- ESOP'a hisse devri nasıl yapılandırılacak ve söz konusu hisse devri nasıl finanse edilecek?
- Eğer kaldıraçlı ESOP kurulacaksa alınan borca güvence ne şekilde sağlanacak gibi sorulara yanıtlar aranır (Atlantic Management Company, 25.06.2010).

Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta ESOP için gerekli olan finansal yükümlülüklerin, şirketin gücünü aşmamasıdır (Sosyal, 2010: 3).

ESOP Plan ve Belgelerinin Hazırlanması: Finansman çalışmalarından bir sonraki adımda hukuk danışmanı (avukat) yasanın belirlediği şekilde ESOP için gerekli plan ve belgeleri hazırlar. Planlar şirketin kurumsal kültürüne en uygun şekilde hazırlanmalıdır. Bu sebeple de söz konusu planda deneyimli bir avukat ile çalışılması tavsiye edilmektedir.

Hisse Senedi Alım Sözleşmesinin Esaslarının Belirlenmesi: Bir sonraki aşamada şirket hissesini satan ile ESOP mütevellî arasında gerçekleşecek olan hisse senedi alım sözleşmesini nasıl olacağını belirlemesidir. Hisse senedi sözleşmesinde

öncelikle fiyat ardından da diğer şartlar belirlenir. Hisse senedi alım sözleşmesi, herhangi bir hisse senedi satın alma işlemi gibi genellikle şirketin varlıkları, sorumlulukları ve mali durumu gibi pek çok faaliyetin özetini içermelidir (Atlantic Management Company, 25.06.2010)

Son Değerleme Çalışmaları: Son adım da ise yeniden firmanın ilk değerlemesini yapan uzmanın görüşleri alınır. Bu görüş ESOP’a gerekli güvenin sağlanmasında etkilidir. Daha öncede belirtildiği gibi, çalışanlar ESOP’taki hisse senetlerini gerçek değerinin üzerinden daha yüksek bir fiyatla almak istemezler (Atlantic Management Company, 25.06.2010). Bu nedenle uzman daha önceden hesaplamış olduğu firmanın hisse senetlerinin gerçek ve makul değerlerinin ESOP’a aktarılacak olan hisse senetlerinin fiyatıyla tutarlılık gösterip göstermediğini ortaya koyar (Salkınç ve Bal, 2007).

3. ESOP’ un Çeşitleri

ESOP çalışanlar adına işverenden hisse senedi almak için borç alıp almadığına göre iki farklı türde ele alınabilir. Borçlanılmadan gerçekleştirilen ESOP “Kaldıraçsız ESOP” borç alınarak gerçekleştirilen ESOP ise “Kaldıraçlı ESOP” tur.

3.1. Kaldıraçsız ESOP

İşverenler ESOP fonuna her sene çalışanları adına katkıda bulunurlar. Söz konusu katkı hisse senedi veya hisse senedi almak üzere nakit şeklinde olabilir. Hangi alternatif seçilirse seçilsin işveren yaptığı katkılardan dolayı yasal sınırlar içerisinde vergi indirimine hak kazanmaktadır. Yapılan katkılar ilk olarak şirketin hisse senetlerini satın almak için kullanmakta ve daha sonra önceden belirlenmiş bir formüle göre (genellikle aldıkları maaşla orantılı olarak) hisse senetleri değeri tutarında çalışanların ESOP’taki hesaplarına aktarılmaktadır (Salkınç ve Bal, 2007).

3.2. Kaldıraçlı ESOP

Bir şirkette kaldıraçlı ESOP uygulanacaksa şirket hisse senetlerinin alınabilmesi için nakit dışındaki alternatif bir yol olan borçlanma yoluna gidilir. Borç duruma göre bankadan, kurumsal yatırımcıdan veya doğrudan doğruya destekleyici (işveren) işletmeden de temin edilebilir. Kaldıraçsız ESOP’ta olduğu gibi kaldıraçlı ESOP’un cazip gelen bir yönü ise borçlanmanın vergiden ayrıcalıklı olmasıdır.

Kredinin ESOP’a verilmesi durumunda, destekleyici şirket (işveren) ESOP’a yıllık olarak (veya daha az aralıklarla) en az ESOP’un borç ödeme yükümlülüğü tutarında katkılarda bulunur. Şirket tarafından ESOP’a yapılan katkıların vergiden düşülebilmesi nedeniyle belirli kanuni sınırlamalar çerçevesinde ESOP kredilerinin hem anapara, hem de faizi destekleyici şirket için vergiden düşülebilir niteliktedir. ESOP fonu tarafından satın alınan hisse senetleri öncelikle geçici bir hesapta,

ESOP kredisinin ödenmesini takiben de genellikle çalışanların maaşlarına dayalı bir formüle göre çalışanların hesaplarına aktarılır (Demirkan, 1999: 11).

Yasa destekleyici işletmeye ESOP'a yapacağı katkının vergi ile ilgili boyutunda bazı durumlarda sınırlama getirmiştir. Öyle ki, kaldırıcı ESOP'ta alınan borcun anapara ödemesinin vergiden düşülebilir kısmı işletmedeki toplam çalışanın yıllık maaşları toplamının % 25'ini geçemez. Yani anapara ödemelerinde şirketteki çalışanların toplam maaşının % 25'i tutarında bir vergi indirimi söz konusudur. Ancak bu kısıtlama faiz ve temettü ödemelerinde geçerli değildir (Salkınç ve Bal, 2007).

4. ESOP' un Avantajları

ESOP uygulayan şirketlerde işverenler, çalışanlarını şirketin sermayesine ortak ederek onların şirkete olan bağlılığını ve çalışma gayretlerini artırmayı, eleman dönüşümünü azaltmayı, şirkette daha uyumlu bir atmosfer oluşturmayı hedefler. Yapılan araştırmalarda, çalışanlara şirket içinde önemli bir pay vermenin, onların şirkete karşı tutumunu geliştirdiğini ve bu gelişmenin şirket karlılığına artış olarak yansıdığını göstermektedir (The Esop Association, 28.06.2010). Bu bağlamda 2009 yılında Employee Ownership Foundation tarafından gerçekleştirilen 18. Ekonomik Performans (Economic Performance Survey, EPS) araştırmasına göre, araştırma dâhilinde olan şirketlerin %88,2'i çalışanlarının şirket sermayesine ortak olmalarının iyi bir fikir olduğunu ve bu durumun şirketin performansını artırdığını belirtmişlerdir.

EPS 2007-2008 döneminde ESOP'un şirket performansını, gelir artışını ve şirket karlılık oranını ne yönde etkilediğini belirlemek amacıyla yaptığı bir araştırmada, araştırma dâhilindeki şirketlerin %50,4'ünde performanslarında bir artış olduğunu, %9,4'nün performanslarının neredeyse aynı kaldığını ve %39,7'sinin ise performanslarının düştüğünü tespit etmiştir.

Öte yandan araştırma kapsamındaki şirket çalışanlarında %57,9'unda bir gelir artışı olurken, %42,1'inde ise herhangi bir gelir artışı olmadığı da belirlenen bulgular arasındadır. Şirketlerin %50,4'ünde karlılık söz konusu olurken, %49,6'sında ise herhangi bir karlılık söz konusu değildir.

Bilimsel araştırmalar ile de desteklenen çalışanların hisse senedi sahipliğinin avantajlarını hem çalışanlar, hem de işverenler açısından ele almanın yararlı olacağı kanısındayız.

4.1. ESOP' un Çalışanlara Sağladığı Avantajlar

ESOP'un bir parçası olarak şirket, daha öncede belirttiği gibi her yıl ESOP fonuna nakit ya da hisse senedi şeklinde katkılarda bulunur. ESOP üyesi hesabında biriken bu katkılar, çalışan emekli olduktan sonra ya da işten ayrıldıktan sonra kendisine verilir. Uzun yıllar ESOP üyesinin hesabında tutulan bu varlıklar vergi kapsamında da değildir (Atlantic Management Company, 25.06.2010).

ESOP kapsamında bir şirket çalışanı en az 10 yılını tamamlamış ve 55 yaşına ulaşmışsa kendisine ESOP hesabı değerinin %25'ine kadarına sahip olma imkânı tanınır. Bu imkân çalışan 60 yaşına geldiğinde ise ESOP hesabının %50'sine kadar çıkabilir (The ESOP Association, 28.06.2010).

ESOP üyesi çalışan hesabında biriken tutarı almaya hak kazandığında, ESOP kendisine üç farklı yatırım seçeneği sunar. Öncelikle bu seçenek nakit olabilir veya hisse senedi şeklinde olabilir ya da eğer personelin çalıştığı kurumun hisse senetleri herhangi bir piyasa da işlem görmüyorsa, hisse senetlerinin gerçek değerinin hesaplanıp geri satın alınması (repo) şeklinde olabilir (Atlantic Management Company, 25.06.2010). Öne çıkarılan bu üç seçenek ile ESOP üyesi çalışanların mağduriyetleri önlenmiş olmaktadır.

Öte yandan işten ayrılma, sakatlanma, hastalık veya emeklilik durumlarında çalışanlar, hesaplarının hak edilmiş bölümünü alabilirler. Bu dağıtımlar bir seferde toplu olarak ya da zaman içinde taksitler halinde olabilmektedir. Çalışanlar sakatlanırsa kendileri veya vefat ederlerse vasileri ESOP hesabının hak edilmiş bölümünü alabilirler (The Esop Association, 28.06.2010).

ESOP'u uygulayan şirketlerde çalışanlar o şirketin hisse senedini alarak söz konusu şirketin ortağı olduğundan oy hakkına da sahip bulunmaktadırlar. Böylece halka açık anonim şirketlerde ESOP üyesi çalışan genel kurulda şirketle ilgili tüm konularda oy kullanabilmektedir.

Çalışanların, çalıştıkları işletmelerde mülkiyetin bir kısmına sahip olmaları, bu işyerlerinde iktisadi demokrasinin, diğer işletmelere göre farklı boyutlarda ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu tür işletmelerde, işletmenin sahipleri haline gelen çalışanların işten çıkarılması ertelenmekte, işçi sendikasının rol ve fonksiyonları değişmekte, toplu pazarlık müzakerelerinde uzlaşma ve işbirliği anlayışı hakim olmakta, iş uyuşmazlıkları ve grevler azalmaktadır (Ersöz v.d., 2004: 46). Böylece ESOP iktisadi demokrasinin önemli ölçüde hayat bulmasına da katkıda bulunmaktadır

Küçük tasarrufları bir araya getirerek büyük bir sermaye birikimini oluşturan ESOP'un çalışanlara sağladığı diğer bir yarar ise onların motivasyonunu artırmasıdır. Çalışanın motivasyonun artmasıyla da verimlilik artar, işletme büyür, işletmenin hisse senedi piyasa değeri yükselir. Böylece yükselen hisse senedi ile hem çalışanın kendisi, hem de işletme kazançlı çıkar (Empire Businesses Associates, 30.06.2010).

4.2. ESOP' un İşverenlere Sağladığı Avantajlar

İşverenin ESOP sayesinde edinebileceği avantajları; çalışanların işletmeyi sahiplenerek işletmenin verimliliğini artırması, işletmeye alternatif bir fon kaynağı sağlaması ve vergide elde edilen indirimler olarak sıralayabiliriz (Salkınç ve Bal, 2007). Söz konusu faydalar içinde hiç şüphe yok ki, ESOP'un vergisel avantajları şirketlerin çalışanlarına bu planları sunmalarının en önemli nedenidir.

Tablo1. ESOP'un Vergisel Avantajı

	ESOP Satış/ Dolar	Klasik Satış/ Dolar
İlk Satış Fiyatı	10.000.000	10.000.000
Peşin Ödeme İndirimi	0	1.000.000
Müzakere Satış Fiyatı	10.000.000	9.000.000
Sermaye Kazanç Vergisi	0	1.800.000
Satıcıya Kalan Tutar	10.000.000	7.200.000

Kaynak: Empire Businesses Associates (30.06.2010); 'Is An ESOP For You?', (Çevrimiçi), <http://www.empirebusinesses.com/esop.html>.

Örneğin bir hissedar pazar değeri 10.000.000 dolar olan şirket hissesini satmak istesin. Bu satışlardan biri klasik bir satış, diğeri de çalışanların mülkiyet sahipliği planı şeklinde olsun. Bilindiği gibi klasik bir satışta peşin ödemelerde herhangi bir indirim söz konusu olabilir. Bu indirimi %10 olarak ele alırsak peşin ödeme indirimi 1.000.000 dolar olarak gerçekleşir. Ancak aynı satış ESOP ile yapılırsa herhangi bir indirim söz konusu olmaz.

Öte yandan bu hissedarın satıştan dolayı ödeyeceği vergi Amerika yasalarına göre 1.800.000 dolar civarındadır. Sonuçta hissedarın eline geçecek olan rakam ise 7.200.000 dolardır. Oysaki bu hissedar 10.000.000 dolar rakamındaki hisselerini ESOP'a satmış olsa devlete ödeyeceği 1.800.000 dolardan da, peşin ödemelerdeki indirimlerden de muaf olacaktır (Empire Businesses Associates, 30.06.2010). Dolayısıyla ESOP ile gerçekleştirilen satış pek çok yönden klasik bir satıştan çok daha fazla avantajlıdır.

Amerika'da Şirketlere hisselerinin bir kısmını çalışanlara devretmeleri halinde şirketlere üç büyük vergi indirimi sağlanmaktadır:

➤ Şirketlerin, hisse senetlerinin satın alınması için yaptığı yardımlar, şirketin vergilendirilecek gelirinden düşülür. Örneğin çalışanların şirket hisselerini satın alması için verilen her bir dolar ile şirket vergilerinde yaklaşık 40 centlik tasarruf sağlar.

➤ Amerikan Kongresi, hisselerinin %30 ve üzerindeki kısmını ESOP veya diğer ortaklık planları ile çalışanlara devreden işletmelere özel bir vergi indirimi daha sağlamaktadır. Örneğin şirket, hisse satışından elde ettiği geliri ulusal nitelikli çalışan bir şirketin hisse senedi veya bonosunu almak suretiyle güvenli bir yatırıma dönüştürürse, satıcının sermaye kazancı vergisi bunlar satılana kadar ertelenir.

➤ Çalışanların hesaplarına ESOP için yapılan hisse veya nakit yardımlar için oluşan vergiler eğer bir süre verilmişse, işçilere bu yardımlar ödenene veya çalışan emekli oluncaya ya da işyerinden ayrılana kadar ertelenir. Ayrıca, çalışanlar için de bir vergi indirimi vardır (Ersöz v.d., 2004: 40).

Sağladığı avantajlar ile Amerika'da pek çok şirketin kriz döneminde ESOP uygulayarak krizden kurtulduğu ve Amerika'da en iyi 100 şirketten 30'unun ESOP uyguladığı bilinmektedir (Dünya Gazetesi, 12.07.2010). Bu şirketler arasında Marshall & Stevens (ESOP Capital Strategies, Inc., 2003: 7), Microsoft, Coca Cola, Colgate, RC Reynold, IBM, Compaq, Genenal Motors, General Elecrtic (Dünya Gazetesi, 12.07.2010) gibi dünyaca tanınmış şirketler de yer almaktadır.

SONUÇ

Son yıllarda yaşanan küreselleşme, çalışma yaşamında esnekleşme, rekabet koşullarının ağırlaşması işletmelerde istihdam edilen personel sayısını azaltmıştır. Fakat şirketlerin içinde bulunduğu sektörlerde ayakta kalabilmeleri için yeterli sayıda ve nitelikteki personeli uzun süre istihdam etmeleri de gerekmektedir. Bu nedenle personelin uzun süre işletmede kalabilmesini sağlayacak etkili yollardan bir tanesi de çalışanların işletme sermayesine ortak edilmesi planıdır.

Çalışanların, çalıştıkları şirket sermayesine ortak edilmelerine yönelik olarak uygulamada pek çok yöntem bulunmaktadır. Ancak Amerika'da bu anlamda en çok başvurulan yöntem ise çalışanların hisse senedi sahipliği planıdır. İlk defa Amerika'da uygulama alanı bulan çalışanlar için hisse senetleri ile şirket ortaklığı planları, işverene ve işçörene sağladığı pek çok avantajlar ile Amerika'da son 36 yıldır finansal yapının ayrılmaz bir parçası olmuştur.

Çalışanların işletme sermayesine ortak olmasıyla, sermayenin tabana yayılacağı, kapitalizmin güçleneceği, şirketlerin para piyasasına göre daha uzun vadeli fon sağlayarak ülke ekonomisinin kalkınacağı ve böylece ekonomik ve sosyal barışa önemli katkılar sağlanacağı hedeflenmiştir. Çünkü ekonomik ve sosyal barış için mülkiyetin ve servetin belirli ellerde toplanmasını engellemek, olabildiğince tabana yaymak gerekmektedir. Mülkiyetin tabana yayılmasıyla, gelir dağılımı daha adil ve homojen bir şekilde gerçekleşecek, toplumda bir birine yakın sosyal bir yapı meydana gelecektir.

Hiç şüphe yok ki, ESOP' un bu başarısının arkasında yatan tek neden mülkiyeti tabana yayması değildir. ESOP çalışanlara şirketin elde edeceği başarıdan paye vermek suretiyle çalışanın bireysel menfaati ile işletme menfaatini birleştirebilecektir. Böylece ESOP uygulayan şirketler rekabet güçlerini artırdığından dolayı sadece Amerika'da değil diğer gelişmekte olan ve geçiş ekonomilerde de görülmeye başlamıştır.

Çalışanlara şirketlerinin bir bölümünün sahibi olma olanağını, şirketlere ise değerli bir finansman aracını sağlayarak sermayenin mülkiyetini yaygınlaştıran ESOP ülkemizde de Boyner Holding, Vestel, Turkcell gibi bazı önemli şirketler tarafından ele alınmaya başlanmıştır. Ancak çalışanlara ve şirketlere pek çok fayda saylayan ESOP' un ülkemizde daha yeni uygulamaya konulmuş olması ve dolayısıyla da Amerika'daki kadar yaygınlık kazanamamasının nedenlerini kısaca şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Türkiye'de ESOP uygulamayı düşünen şirketlerde karşılaşılan bürokratik zorluklar,
- Borsada işlem gören halka açık anonim şirketlerin hisse senetleri performanslarının şirket performansı ile örtüşmemesi,
- Amerika'da işletme ve çalışanları teşvik etmek amacıyla sağlanan vergisel avantajların vergi hukukumuzda olmayışıdır.

Özellikle halka açık şirketlerde borsada işlem gören hisse senetlerinin, şirket çalışanlarına ESOP kapsamında ücretsiz verilmesi halinde Amerika'da olduğu gibi şirketin bunu gider olarak gösterememesi ülkemizde çalışanların hisse senedi planının uygulama alanını daraltmaktadır. Oysa Amerika'da 1974'e kadar tam olarak bilinmeyen çalışanların hisse senedi sahipliği planı, bugün 11.000 işletmenin 13 milyon çalışanını kapsayarak mülkiyetin tabana yayılmasında çok etkin bir rol oynamaktadır. Çalışanların hisse senedi sahipliği planından, ülkemizde arzulan şekilde istifade edilebilmesi için Amerika'da olduğu gibi konuyla ilgili kanunların incelenip ülkemizde yeni kanunların uygulamaya konulması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Aksu, Ömer A. (1993), **Gelir ve Servet Dağılımı**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Üniversite Yayın No:3698, İstanbul.
- Atlantic Management Company. (25.06.2010); 'ESOPs Question & Answers', (Çevrimiçi), [http://www.atlantic-mgmt.com/files/File/D.%20ESOPs%20Q%20&%20A%20\(revised%20040802\)%20.pdf](http://www.atlantic-mgmt.com/files/File/D.%20ESOPs%20Q%20&%20A%20(revised%20040802)%20.pdf).
- Charles Leadbeater. (1997); **A Piece of the Action Employee Ownership, Equity Pay and The Rise of The Knowledge Economy**, Demos Papers, United Kingdom-London.
- Çakır, Murat. (2006); 'Toplumsal Hareket Sendikacılığı', (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi S.B.E.), İstanbul.
- Demirkan, Senem. (1999); **Çalışanları Hisse Senedi Edindirme Planları ve Türkiye İçin Öneriler**, Sermaye Piyasası Kurulu, Ankara.
- Dinçkol, Bihterin. (2004); 'Çoğunluk Tiranisine Karşı Bir Çözüm Yolu: Tocqueville'in Siyasal Kuramı', **İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi**, Yıl:3, Sayı:5, ss.149-163.
- Dünya Gazetesi. (12.07.2010); 'Boyner, Vestel ve Turkcell'de Çalışanlarına Açılıyor'(Çevrimiçi),(<http://www.dunyagazetesi.com.tr/haberArsiv.asp?id=4577>, 12.07.2010),
- Ersöz, Halis v.d. (2004); **Özelleştirme ve Çalışanların Mülkiyet Sahipliği: Kardemir Örneği**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- ESOP Capital Strategies, Inc. (2003); "Unlock the Hidden Value of Your Business", (Çevrimiçi), <http://www.marshallstevens.com/documents/ESOPB-rochureECSIdentitybrochure4-foldvers04-05fmSteve.doc>.
- Empire Businesses Associates. (30.06.2010); 'Is An ESOP For You?', (Çevrimiçi), <http://www.empirebusinesses.com/esop.html>.
- İçöz, Yıldırım. (2004); 'Dünya'da ve Türkiye'de Kooperatifçiliğin Gelişimi', **Tarımsal Ekonomi Araştırma Enstitüsü T.E.E.A- Bakış**, Sayı:6, Nüsha:4, ss.1-8.
- Logue, John ve Jacquelyn Yates. (2001); **The Real World of Employee Ownership**, Cornell University Press, Ithaca – London.
- Manson, Veronica. (1994); **International Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) For Multinational Corporations**, National Center for Employee Ownership, 2. Baskı.
- Soyсал, Yurdanur. (2010); 'Ücret Yönetimi ve Vergilendirme Konusunda Devrim: ESOP', **12. Lojistik Yönetimi Zirvesi**, 07-08 Nisan 2010, İstanbul, (Çevrimiçi), <http://www.lojistikzirvesi.com/tr/article.asp?ID=1201>.

Salkınç ve Bal. 2007; ‘Alternatif Bir Finansman Aracı: Çalışanları Hissedar Yapma Planı (Esop)’,(Çevrimiçi),Sayı:44,
<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007039057.htm>.

The Esop Association. (28.06.2010); ‘Use of ESOPs’, (Çevrimiçi),
http://www.esopassociation.org/about/about_use.asp.

The National Center for Employee Ownership-NCEO. (30.06.2010); ‘How an Employee Stock Ownership Plan (ESOP) Works’, (Çevrimiçi),
<http://www.nceo.org/main/article.php/id/8/>.

Tocqueville, Alexis de. (1962); **Amerikada Demokrasi**, Çev: Taner Timur, Türk Siyasi İlimler Derneği Yayınları, İstanbul.

The National Center for Employee Ownership-NCEO. (30.06.2010); ‘A Brief

History of S Corporation ESOP Scams’, (Çevrimiçi),

<http://www.nceo.org/main/article.php/id/13/>.

The ESOP Association. (28.06.2010); ‘How Do ESOPs Work?’, (Çevrimiçi),<http://>

www.esopassociation.org/about/about_work.asp.

Uçkan, Banu ve Deniz Kağnıcıoğlu. (2004); **Endüstri İlişkileri**, TC. Anadolu

Üniversitesi Yayını, Yayın No. 1573, Eskişehir.