SAYI / 12

ISSN 1304-0731 **BAHAR/ 2003**

LONCA

Dosya
Dr.Ömer BOLAT
Salim USLU
Salih KILIÇ
Refik BAYDUR

Kültür-Sanat
Antikacılık

Sektor
Boya Endüstrisi

Portre
Mustafa SERT

Yeni iş Yasası Çıktı

KİME NE KADAR GÜVENCE

TSE'DEN KAMUOYUNA DUYURU

Türk Standardları Enstitüsü (TSE) 132 sayılı kanunla kurulmuş ve ülkemizde belgelendirme yapmaya yetkili Milli bir kuruluştur. Yıllardır kalite konusunda gerek yurt içinde gerekse yurtdışında yoğun çalışmalar yapan TSE, aynı zamanda Avrupa Kalite Teşkilatı (EOQ) ve Milletlerarası Standardlar Teşkilatı'nın (ISO) Yönetim Kurullarında da yer alarak gerek Avrupa gerekse Dünyada kalite politikalarının şekillenmesinde aktif bir şekilde yer almaktadır.

Ülkemizin kalkınmasında üzerine düşen sorumlulukları layıkıyla yerine getirmeye çalışan TSE, Türk Sanayisinin uluslararası alanda da güvenilirliğini sağlamak amacıyla akreditasyon hizmetlerine hız vermiştir.

Bu çerçevede Kalite Sistem Belgelendirme faaliyetleri (TS-EN-ISO 9000), Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) ve Dünyanın saygın akreditasyon kuruluşlarından Hollanda Akreditasyon Konseyi (RvA) tarafından akredite edilmiştir.

Metroloji ve Kalibrasyon faaliyetlerimiz ise; Avrupa Akreditasyon Birliği (EA)'nin kurucu ve itibarlı üyelerinden olan Almanya Akreditasyon Kurumu (DAR) tarafından DKD statüsü ile 1991 yılından beri akredite edilmiş olarak sürdürülmektedir. Ayrıca Laboratuvarlarımız TÜRKAK tarafından akredite edilmiş ilk Kalibrasyon Laboratuvarlarıdır.

DKD-K- 08500

Personel Belgelendirme faaliyetleri Avrupa Kalite Teşkilatı (EOQ) ve TÜRKAK tarafından akredite edilmiştir.

Ürün Belgelendirme Merkezimiz ve Elektrik Laboratuvarımız, elektroteknik sektöründen uygunluk belge ve raporlarının uluslararası ve Avrupa Birliği'nde tanınmasını sağlayan IEC EE-CB, CCA, HAR ve KEYMARK anlaşmalarına üyedir.

Merkez Laboratuvarlarımızın TÜRKAK tarafından akreditasyon tetkiki yapılmış ve başarıyla neticelenmiştir.

Görüleceği üzere TSE yürütmekte olduğu hizmetlerini sadece 132 sayılı Kuruluş Kanununun kendisine tanıdığı yasal çerçeveye sığınarak yürütmekle kalmamış sanayi ve ticaret erbabımızın uluslararası alanda ihtiyaç duyduğu belge ve raporları Türkiye'de üretmiştir. TSE, faaliyetlerini uluslararası kurallara göre sürdürmekte ve vermiş olduğu belge ve raporlar uluslararası platformda kabul görmektedir.

TSE her zaman olduğu gibi her geçen gün geliştirdiği hizmetleriyle milletimizin güvenine layık olmaya devam edecektir.

Kamuoyuna duyurulur.

Öğütme işlemlerinde verim de yüksek, kazanç da.

Milleral Millennium Vals, fabrikaların öğütme işlemlerinde en ideal sistem... Kaliteyi yükseltmek, verimi arttırmak için dünya un üreticilerinin de tercih ettiği bir marka.

Ayrıca,
- kullanım ve montaj kolaylığı,
- çalışma sessizliği,
- uygun fiyat

Millennium Vals'i rakipleri arasında öne çıkaran en temel özellikleri.

Milleral Millennium Vals, dünya öğütme sistemlerine örnek bir İmas ürünüdür.

MASS

imas

Milleral

ISP VM MILLENNIUM VALS

İmaş Makine Sanayii A.Ş.
2. Organize Sanayi Bölgesi
Lalehan Cad., No: 61, 42300 Konya
Tel: 0332 239 01 41 (4 Hat)
Faks: 0332 239 01 44
www.imas.com.tr
info@imas.com.tr

Sayı

İÇİNDEKİLER

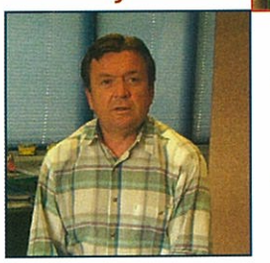
3 **Editör** 6 **H.İbrahim KURUCAN** (Çok Tartışılan Bir Yasa) 8 **Dr.Ömer BOLAT** (İş Güvencesi Yasa Tasarısı Gözden Geçirilmeli) 10 **Refik Baydur** (İşyeri güvencesidir) 14 **Salih KILIÇ** (İş Güvencesi İşletmeliri Batırmayacak) 16 **Salim KILIÇ** (Mücadelemiz Bundan Sonra da Devem Edecek) 18 **(Yeni İş Kanunu)** 22 **(Anadolu Sohbetleri)** 30 **(Mini** Haber-Yorum-Yazı) 32 **Portre Maser Holding Yön.Krl.Bşk.Mustafa SERT** 28 **Röpörtaj** Aydın BEYATLI 34 **Sektör** (Halıcılık) 46 **Kültür-Sanat** (Antika) 52 **Zemçi ÇETİNKAYA** (Şehir Kültürü ve Kültür Merkezi) 56 **Sohbet** 62 Yargı Köşesi

6
Dosya /İş Güvencesi Yasası

10
Röportaj

42
Kültür-Sanat/Antikacılık

29
Sektor/Boya End.



32
Portre/Mustafa SERT

KONYA SANAYİ ODASI

LONCA

Sayı 12 Bahar 2003

ISSN:1304-0731

Sahibi
Konya Sanayi Odası Adına
Ahmet ŞEKEROĞLU

Genel Yayın Yönetmeni
Refik TUZCUOĞLU

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Zübeyde KARADAĞ

Yayın Kurulu
Sedat TAŞKAZAN
Refik TUZCUOĞLU
Zübeyde KARADAĞ

Reklam Müdürü
Mehmet CAN

Yapım
Ekin Ajans
Feritpaşa Mah. Kerkük Cad.
Erdem Sitesi Altı No: 48/E
Selçuklu/KONYA
Tel: 0 332 235 27 15
Fax: 237 78 08

Grafik Tasarım
Hüseyin ÇETİN

Ofset Hazırlık-Baskı
FSF Printing House

Lonca Dergisi KONYA SANAYİ ODASI'nın bir yayın organıdır 3AYDA BİR YAYINLANIR.dergide yer alan yazıların tamamı ya da bir bölümü Grafikler,Fotoğraflar,İllustrasyonlar,yazılı izni alınmaksızın hiç bir şekilde kullanılamaz, yeniden kopya teknigiyle çogaltılamaz, basılamaz. Lonca Dergisi yazılarda değisiklik hakkını saklı tutar.Yayınlanmayan yazılar iade olmaz.

Editör

Refik TUZCUOĞLU
refik.tuzcuoglu@vezzy.com

Türkiye'nin önünde yeni fırsatlar doğdu mu? Veya Irak Savaşı'nın kısa sürede sona ermesi Türkiye'nin önünü açacak mı? Türkiye pastadan ne kadar pay alacak ve bu pay ekonominin iyileştirilmesine ne oranda katkıda bulunacak? Bu günlerde tartışılan konulardan biri bu.

Krizlerle yaşayan ülke ekonomisi seçimlerden sonra iyimser bir hava bulmuş ancak o hava Irak Savaşıyla kaybolur gibi olmuştu. Şimdi harici sorunlar ortadan kalkmış görünüyor hatta bir takım avantajlar elegeçirilecekmiş gibi bir beklenti var. Dahası Irak Savaş'ı sonrası, ekonomik krizin aşılması için bir milat olabilir mi sorularına cevap aranıyor.

Pamuk ipliğine bağlı giden ekonomik dengeler her an altüst olabilecekmiş gibi bir görüntü sergiliyor. Döviz'in yükselmesi ayrı bir dert aşağı düşmesi ayrı bir dert. Faizlerin indirilmesi veya sabit tutulması diğer bir mülahaza konusu. Enflasyon ise başlı başına kronik bir sorun. Döviz yükselince yatırımlar dövize, faiz yükselirse yatırımlar faize kayıyor. Kolay para kazanmak, üretmeden kazanmak akıllı tüccar işi olarak ciddi miktarda nakit paraya sahip azımsanamayacak bir kesim tarafından benimsenmiş yıllarca. Yatırımların üretime, sanayiye, ticarete kayması büyük bir kahramanlık gibi sanki -yani hakikaten de kahramanlık-. Bunu maceraperestik olarak algılayanların yanında, donkişotluk olarak algılayanlar da bir hayli fazla. İyi de Türkiye bu girdaptan nasıl kurtulacak. Spekülatif kazançlar elde etmek yerine istihdam yaratacak üretimlere nasıl kaynak akıtılacak? Üretim yatırımları nasıl cazip hale getirilicek? Girişimciler akibetinden korkmadan, güvenle üretim yatırımlarına nasıl yönelecek.

önündeki en temel meselelerden biri bu. Belki bu güven sağlanırsa ekonomide bir milattan sözedilebilir. Hükümet politikaları faiz, kur ve enflasyon ayaklarına oturmuş şeytan üçgenini kontrol altına alabildiği oranda bir iyileşme sürecinden sözedilebilir. Bu da öncelikle hükümetin bunları başarabileceğine duyulacak güvene bağlı. Doğrusu hükümetin işi zor. Bir taraftan içerde biriken sorunlara çözüm üretmek diğer taraftan ülke dışında gelişen olayların Türkiye sahillerine vurduğu dalgaların etkisini minimize etmek, öte yandan ülke içinde kolay para kazanmaya alışmış kesimlerin düzenlerinin bozulmaması için attıkları salvoları boşa çıkarmak. Ancak onlar bunu başarmak için yönetime talip oldular, halk da onlardan bunu başarmaları için oy verdi. Şimdi sonuçları görme zamanı.

Lonca, Anadolu Sohbetleri konulu dosyasında ve Sohbet köşesinde bu konuları değerlendirdi. Karamsar tablolar görünse de ümitvar gelişmeler olduğu vurgulandı.

Bir diğer konu, İş Güvencesiyle ilgili yasa tasarısı. Konunun iki tarafı var ve yeni yasa her iki tarafı da ciddi biçimde etkiliyor. Ne varki hiç bir taraf yapılan düzenlemelerden memnun görünmüyor. Nasrettin Hoca misali kimi dinlerseniz hak vereceğiniz tarafları var. Sanıyorum bu konu mevzuattaki son değişikliklerle çözülecek bir konu gibi görünmüyor. Gerek işveren temsilcileri gerekse işçi temsilcileri mücadelelerinin süreceğini ifade ediyorlar. Bakalım bu konu ilerleyen zamanlarda nasıl bir noktaya doğru gidecek.

Mevlana Kültür Merkezi'nin yapımı uzun yıllardır Türkiye ve Konya'nın gündeminde. Bu büyük proje uzun yıllardır adeta yerlerde sürünüyor. Türkiye için önemli bir değer olan Mevlana Hazretlerinin kutlama törenleri malesef onun hakettiği değere hiç de yakışmayan mekanlarda icra edildi bu güne kadar. Yüzlerce yabancı konuğun sadece bu kutlamalar için geldiği hesaba katıldığında bu ayıbın bir an evvel ortadan kaldırılması zorunluydu. Bu anlamda nihayet somut gelişmeler ortaya çıktı. Ancak nasıl bir Kültür Merkezi isteniyor konusunda Lonca'nın bu sayısında farklı yaklaşımlar ortaya koyan bir yazı göreceksiniz. Bu yaklaşımın Kültür Merkezin işlevi konusunda önemli katkılarda bulunacağını düşünüyoruz.

Yeni günlerin aydınlık yarınların müjdecisi olması dileğiyle...

Fuardan güleryüzle ayrılacaksınız...

1300 Euro

330 Euro

Large DISPLAY 120x300 cm.

185 Euro

Outdoor DISPLAY 50x160 cm.

180 Euro

Roll-Up DISPLAY 80x200 cm. 100x200 cm.

170 Euro

X DISPLAY 100x200 cm.

135 Euro

X DISPLAY 60x180 cm.

100 Euro

Basic DISPLAY 80x200 cm. 100x200 cm.

120 Euro

Star DISPLAY 80x180 cm.

135 Euro

I DISPLAY 90x200 cm.

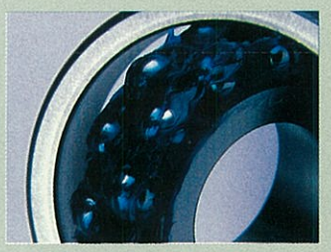
Portatif Stand Sistemlerinde Kampanya

CARRIED

SHOWCASES

Ekin Ajans
Kerkük Cad.
Erdem Sitesi Altı
No: 48/E Selcuklu / KONYA
Tel: 0332 235 27 15

İhtiyacınız neyse, çözüm hazır!



Petrol Ofisi, endüstriyel madeni yağ alanında özel ihtiyaçlarınıza yönelik yaklaşık 3000 farklı formül sunuyor. En ileri teknolojiye sahip laboratuvarları, diagnostik araçları ve ileri düzey madeni yağ analizleri (P.O.L.A.®) ile endüstriyel ihtiyaçlara en üst seviyede hizmet veriyor. DDS (Direkt Dağıtım Sistemi) ile de siparişlerinizi Türkiye'nin her yerine ulaştırıyor.

Petrol Ofisi

PETROL OFİSİ A.Ş.
MADENİ YAĞ DİREKTÖRLÜĞÜ ENDÜSTRİYEL SATIŞLAR MÜDÜRLÜĞÜ
Tel: (0212) 329 18 36 / 329 18 15 / 329 18 12 Faks: (0212) 329 18 96
www.poas.com.tr - endustriyel@poas.com.tr

H.İbrahim KURUCAN

Çok Tartışılan Bir Yasa

Her bakımdan tartışılan bir kanunla karşı karşıyayız. Şöyle ki ilk olarak iş güvencesi yasası Türkiye gündemine girdi. İş güvencesi yasa tasarısı, işverenlerin tepkisi üzerine yapılan değişikliklerle 9 Ağustos 2002'de yasalaştı. Ama yasa nedense 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmek kaydıyla kabul edildi. Yasanın bu tarihte yürürlüğe girmesi bile mümkün olmadı ve yeni hükümetin hazırladığı iş yasasıyla birlikte kanunlaştı. Tabi bu durum ilk taslak metninden çok farklı bir kanunla karşı karşıya kalmamızı beraberinde getirdi. Kanunun son şeklinin nasıl bir sonuç vereceğini önümüzdeki günlerde göreceğiz. Ancak üzerinde çok değişiklik yapılan ve bu kadar geniş bir kesim tarafından tartışılan yasanın bir toplumsal uzlaşma ürünü olduğunu söylemek mümkün değil. Bütün bunlara rağmen yasanın büyük bir boşluğu doldurduğu ve işçiler yönünde olumlu gelişmeleri de içerdiğini göz ardı etmemek gerek. Peki yasa ne getiriyor?

4857 sayılı İş Kanunu ne getiriyor?

Yeni İş Kanunu'na göre, 4857 sayılı iş Kanun; deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun ikinci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde uygulanmayacak.

Kanunda işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecbur olduğu belirtilirken, işverenin yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırdığı takdirde o süreye ilişkin ücretin işçiye ödenmesi hükmü getirildi. İşyerlerinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu da hükme bağlandı.

İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME GÜÇLÜĞÜ

İşverenin konkordato ilanı, iflas veya aciz belgesi alınması yoluyla ücret ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda geçerli olmak üzere, işçilerin son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak üzere İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında "Ücret Garanti Fonu" oluşturulacak. Diğer taraftan Kıdem tazminatı için Kıdem Tazminatı Fonu kurulacak. Taşeronlaşmaya imkan sağlanan yeni iş kanununda iş ve işyeri devredilebilecek. Geçici iş ilişkisi en fazla 6 ayı

geçmemek üzere ve yazılı olarak yapılacak, gerektiğinde en fazla bir defa yenilenecek.

Yasa dışında kalanlar

30'dan az işçi çalıştıran işyerleri iş güvencesi kapsamı dışında kalacak. Buna göre, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, feshi geçerli bir nedene dayandırmak zorunda olacak. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden olamayacak. Diğer taraftan sendika üyeliği, sendikanın işyeri temsilciliği, sözleşmeden doğan hakları takip için işveren aleyhine adli makamlara başvurmak gibi nedenler iş akdinin feshi için geçerli bir neden olarak sayılmayacak.

İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu en az 30 gün önceden bir yazıyla işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirecek. İşveren, işyerinde çalışan işçi sayısı 20-100 arasında ise en az 10 işçinin; 101-300 işçi arasında ise en az yüzde 10 oranında işçinin; 301'den daha fazlaysa en az 30 işçinin işine son verebilecek.

ÜCRET VERME

Ücretin TL ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi gerektiği belirtilen kanunda, "Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz. Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir" denildi.

YILLIK İZİN

Kanunda, yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri konusunda da, "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden, beş yıldan fazla 15 yıldan az olanlara yirmi günden, 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, az olamaz. Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır" ifadelerine yer verildi.

Kanuna göre, haftalık 45 saati aşan süreler "fazla çalışma" sayılacak. Fazla çalışma ücreti saat ücretinin yüzde 25 fazlası olarak uygulanacak. İşçi, fazla çalıştığı her saat için 1.5 saatlik "serbest zaman" (izin) kullanabilecek. Fazla çalışma süresi toplamı, 1 yılda 270 saati aşamayacak.

ZOR İŞLER

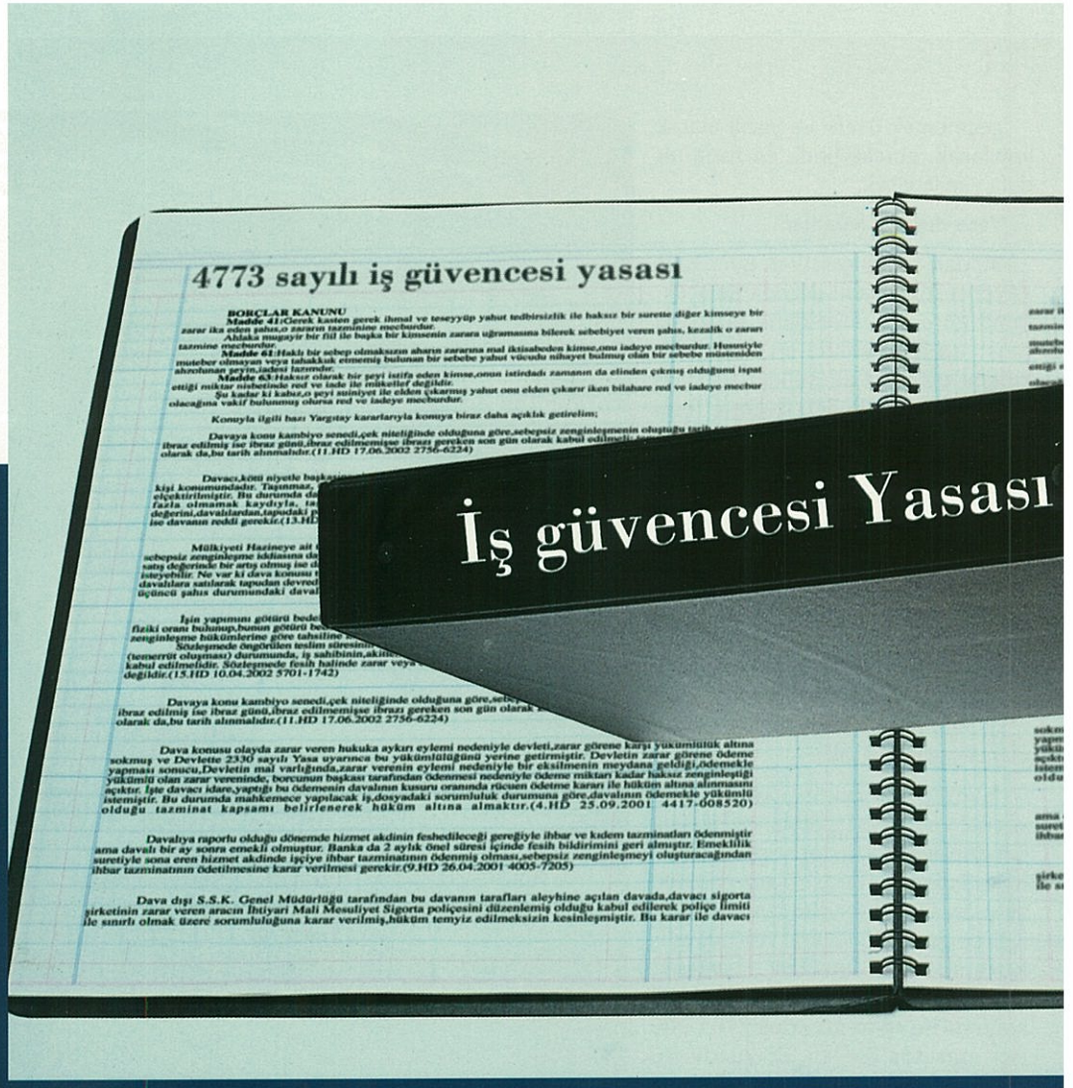
Kanuna göre, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su alında çalışacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınlar çalıştırılamayacak. Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler gece mesaisi yaptırılamayacak. Kanuna göre, Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esas olacak. Gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenecek. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilecek. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenecek. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocukları için günlük 1.5 saat emzirme izni verilecek.

Önümüzdeki uzunca bir dönem, çalışma ilişkilerini düzenleyecek olan bir yasanın, iş huzurunu ve sosyal barışı gözetecek şekilde düzenlenmiş olması ve daha geniş bir uzlaşmayla çıkarılmış olması temennisini dile getirmek gerek.

İş Yasası değişikliğinin bazı maddelerinin Anayasa'ya, Türkiye'nin de onayladığı ILO sözleşmelerine ve Avrupa Birliği normları yönünden taşıdığı olumsuzluklar önümüzdeki dönem daha çok tartışılacak. Yasanın sosyal ve hukuksal yönlerden olumsuzluklar içeren maddeleri nedeniyle iptal davasına konu olacağı bile söyleniyor. Anlaşılan o ki yasa, hazırlanış sürecinde olduğu gibi tartışılmaya devam edecek.•

Dr.Ömer BOLAT
Müsiat Başkan Yardımcısı

İŞ GÜVENCESİ YASASI YENİDEN GÖZDEN GEÇİRİLMELİ.



A- GENEL BİLGİLER:

09.08.2002 gün ve 4773 sayılı kanun resmi gazetenin 15.08.2002 gün ve 24847 asıl sayılı nüshasında yayınlanarak yürürlüğe girdi. Kanun toplam 14 maddeden ibarettir.

Kanunun 9 maddesi 1475 sayılı iş kanunu ile ilgilidir. İki maddesi 2821 sayılı sendikalar kanunu ile ilgilidir.

Bir maddesi 5953 sayılı basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkında kanun ile ilgilidir. Diğer iki maddesi yürürlük ve yürütüm ile ilgilidir.

15.08.2002 günü yayınlanan kanunun yürürlük tarihi 15.03.2003 olarak belirlenmişti.

Belirlenen tarih geldiğinde de yürürlük tarihi 30 Haziran 2003 tarihine ertelendi. Bu erteleme Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmadı. Böylece kanun 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmiş oldu.

B- KANUNUN GETİRDİĞİ YENİLİKLER:

1- 1475 SAYILI İŞ KANUNU İLE İLGİLİ HÜKÜMLER:

4773 sayılı kanun, 1475 sayılı kanunun bazı maddelerinde hem değişiklik yapmış, hem de yeni eklemeler yapmıştır. Ayrıca, iki yeni madde eklemiştir.

İşverenin çalıştırdığı işçiyi tazminat vererek çıkarması halinde bile 'gerekli neden' göstermesi zorunluluğu girmiştir.

2- 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU İLE İLGİLİ HÜKÜMLER:

4773 sayılı kanun 2821 sayılı sendikalar kanununun iki maddesinde değişiklik yapmıştır.

Sendika olmayan işyerlerinde 'işyeri temsilciliği' ihdas edilmiştir.

3- 5953 SAYILI BASIN MESLEĞİNDE ÇALIŞANLARLA ÇALIŞTIRANLAR ARASINDAKİ MÜNASEBETLERİN TANZİMİ

İş güvencesi, hukuki düzenlemelerle ve idari zorlamalarla sağlanamaz; ancak ekonomik gerçeklikle olur.

HAKKINDA KANUN İLE İLGİLİ HÜKÜMLER:

4773 sayılı kanun 5953 sayılı kanun 6. maddesine bir fıkra eklenmiştir.

C- KANUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ:

Kanunun adı '4773 sayılı iş kanunu, sendikalar kanunu ile basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkında kanunda değişiklik yapılması hakkında kanun' olmasına rağmen, kamuoyuna 'iş güvencesi yasası' olarak yansıdı. bu durum, kanunun sahip olduğu iki özellikten sadece birisinin ön plana çıkmasıyla ikinci özelliğinin gölgelenmesine neden oldu.

Kanunun birinci özelliği, iş güvencesi ise; ikinci özelliği de 'işyeri temsilciliğinin ihdasıdır'. Kanunun ikinci yönü olan 'işyeri temsilciliği' nin değerlendirilmesi gerekir. İşyeri temsilciliği uygulamasının işveren ile işçi arasındaki iletişimi ve diyaloğu nasıl etkileyeceği; işyeri temsilciliği uygulaması sendikal faaliyetlerin niteliğini ve niceliğini nasıl etkileyeceği konuları merak edilmektedir.

Ayrıca, bir işyerinde sendika olmasa bile 'işyeri temsilcisi' olması zorunluluğu getirilmesi Türk istihdam mevzuatında yeni bir olgudur.

1475 sayılı iş kanunu, işverene kıdem ve ihbar tazminatlarını vermek şartıyla işçinin iş akdini her hangi bir gerekçe göstermeden fesh etme yetkisi ve hakkı tanımıştı. Oysa 4773 sayılı kanun işvereni kıdem ve ihbar tazminatlarını vererek işçinin iş akdini feshederken geçerli neden göstermeye zorunlu kılmaktadır.

İşletmeye getirilen 'geçerli neden' gösterme zorunluluğu işverenin işçiyi daha katı bir disiplinde ve sürekli kayıt altında tutmasına yol açacaktır. Bu durum işçiyi rahatsız edecektir.

4773 sayılı kanun hazırlanırken sosyal tarafların mutabakatı (konsensusu) sağlanmamıştır. Burada tarafların uzlaşmaz ve anlaşmaz tavırları olumsuz rol oynamıştır. Karşılıklı pazarlıklarda uzlaşmanın olmasını kabullenmeliyiz. Taraflardan birinin bariz tahakkümü ileride yasayı uygulanamaz kılıyor.

4773 sayılı kanun aceleye getirilmiş, seçim döneminde, popülist yaklaşımla hazırlanmıştır. Aceleye getirilen iş güvencesinin alt yapısı oluşturulamamıştır. Aceleyle hazırlanan kanunların sosyal gerçekliği karşılama imkanları da az olmaktadır.

İş güvencesi, hukuki düzenlemelerle, iktidarların talimatıyla sağlanacak bir konu değildir. İş güvencesi ancak ekonomik gerçeklikle sağlanır.

İş güvencesi yasası sosyal tarafların mutabakatı sağlanmadan, yeterli hazırlıklar yapılmadan, aceleye getirilerek, seçim ortamında çıkarıldı. İş güvencesi yasası yeterlince incelenmeden ve ülkeye ne getireceği düşünülmeden yerli yersiz eleştirilmeye başlandı. Oysa uygulamanın nasıl olacağı çok önemlidir. Uygulamanın şekli yasanın getireceklerini doğrudan etkileyecektir.

İş güvencesi gibi hakların işçilere kazandırılmasında eşitlik ilkesine dikkat edilmelidir. 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışan işçinin sahip olabileceği hakları 25 işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışan işçiye vermemek eşitsizliğin kendisidir.

İş güvencesi yasasının muhakkak olumlu getirileri de olacaktır.

4773 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte işverenler personel ve istihdam politikalarını yeniden gözden geçirmelidirler.

İş akdinin feshedilmesinin zorlaştırılması, işverenin yeni işçi alımında daha dikkatli, daha bilinçli ve daha ölçülü olmasını zorunlu kılmıştır.
İşverenin işçiye karşı tutunduğu geniş ve hoş görülü tavır yerini daha sıkı ve daha sert tavırlara bırakacaktır. İleride gerektiğinde kullanılmak üzere en basit hatalar dahi kayıt altına alınacaktır. Bu durumda işçi eskisi kadar rahat ve huzurlu çalışma ortamı bulamayacaktır.

Yasa bu yönüyle işçilere güvence değil; güvensizlik getirecektir.

İş Güvencesi Yasasının katılığı karşısında işverenler yeni ve eskisinden farklı pozisyonlar alacaklardır. Yeni pozisyonun bazı parametreleri şunlardır:

- İşverenler ''iş tanımı', 'görev tanımı', 'doğru seçim', 'personel değerlendirilmesi', vb. kavramlara ağırlık vererek daha rasyonel istihdam politikası oluşturacaklar.
- İş tanımları, iş analizleri yapılacak.
- İşçi performans değerlendirilmesi ve disiplin uygulamaları artacaktır.
- İşçiler ile ilgili kayıtlara önem verilecek.
- Personel / İnsan Kaynakları bölümünün yükü ve görevleri artacak. Personel / İnsan Kaynakları birimi kalifiye v yeteri sayıda personel istihdam edecek.
- Her personel alımında ve çıkarımında önceden personel birimi haberdar edilecek. Personel biriminin hukuki prosedüre uygun, yasal zorunlulukları yerine getirebileceği zaman, imkan ve yetki tanınmalıdır.
- İş hukuku ve çalışma mevzuatı açısından e-devlet, sendikalar, yasalar, kurumlar işletmeleri çok sıkı takip etmektedirler.
- Düzenlemelerin bir kısmı yeni olacağından, uygulamaların nasıl gelişeceğini gözlemlemeliyiz.

Sözün Özü ve Sonu: İş güvencesi yasası yeniden gözden geçirilmelidir. Yasanın uygulamasının niteliği ve yöntemi yasanın neler getireceğini doğrudan etkileyecektir. Yasaların tek başına olması yeterli değildir. Uyumlu ve uzlaşıcı uygulama çoğu olumsuzluğu kapatabilir.•

Refik BAYDUR
Tisk Yön.Kr.Bşk.

İş Güvencesi'nin Birinci Koşulu "İşyeri Güvencesidir."

4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu her ne kadar 15 Mart 2003 tarihinden itibaren yürürlükte bulunmakta ise de bu Kanundaki hükümlerde önemli değişiklikler yapan ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun tamamını değiştiren 4857 sayılı İş Kanunu, 22.05.2003 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilerek Cumhurbaşkanının onayına sunulmuştur.

Belirtmek isteriz ki 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu ile getirilen katı hükümler 4857 sayılı Kanun ile bir miktar hafifletilmiş, işverene esnek çalışma türlerini uygulama imkanı getirilmiş, çalışma sürelerinde önemli esnek hükümler kabul edilmiş ve kıdem tazminatı fonu ile ilgili kanun kabul edilene kadar mevcut kıdem tazminatı uygulamasına devam olunacağı hüküm altına alınmıştır.

Söz konusu 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile işyerlerimiz alternatif çalışma biçimleri ile istihdam imkanına kavuşmuştur. Bunların en önemlileri;

- **Kısmi süreli çalışma,**
- **Çağrı üzerine çalışma,**
- **Geçici iş ilişkisi,**
- **Telafi çalışma,**
- **Belirli süreli çalışma,**
- **Alt işveren,**
- **Kısa süreli çalışma, olarak belirtilebilir.**

1.Yeni İş Kanunu'ndaki İş Güvencesi Hükümleri

4857 sayılı Kanunda yer alan ve iş akdinin işverence feshine karşı işçiyi koruma olarak tanımlanabilecek iş güvencesi hükümlerine öncelikle 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri tabi olacaktır. 30'un altında işçi çalıştıran işyerleri Kanundaki iş güvencesi ile ilgili hükümlerle bağlı olmayacaklardır.

Diğer taraftan söz konusu 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde;

- En az 6 aylık kıdemi olan,
- İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili niteliğinde olmayan,

kişiler iş güvencesi ile ilgili hükümlerden yararlanabilecek, bunlar dışındakiler kapsam dışında kalacaklardır.

Özet olarak belirtmek gerekirse söz konusu hükümler uyarınca Yasanın kapsamında olan bir işveren altı ay ve daha fazla kıdemi olan bir işçisinin belirsiz süreli hizmet akdini feshetmek istediğinde;

- Kanunda belirlenen ve işçinin yeterliliğinden, davranışlarından, işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanacak ve fesih nedenini yazılı olarak açık ve kesin biçimde belirtecektir,
- İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş akdinin feshi halinde işçinin yazılı savunmasının alınması gerekecek,

•Hizmet akdinin neden gösterilmeden feshi halinde veya işçi gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında ise işçi tarafından bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılabilecek,

•Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülebilecek,

•İşçi tarafından açılacak hizmet akdinin feshinin geçerli bir sebebe dayanmadığına ilişkin davada, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat mükellefiyeti işverende olacak; işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlü bulunacak,

•Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılacak, Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin kararını verecek,

•İşçi mahkemeden işe iade kararı aldığı takdirde, işveren işçiyi ya tekrar işe başlatacak ya da işe başlatmaz ise işçiye, Mahkemece hükmedilecek tutarda (en az 4 ay en çok 8 aylık ücreti tutarında) tazminat ödeyecek,

•İşverence işçiye ayrıca; Mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenecek,

•İşçi, kesinleşen Mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunacak, bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılacak ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olacak, yani işçiye koşulları varsa sadece ihbar ve kıdem tazminatı ödeyecek,

•İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin vererek hizmet akdini feshetmesi, işçinin iş güvencesi ile ilgili getirilen haklardan yararlanabilmesine engel olmayacak,

•Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçi başka bir yerde iş bulmuş ve eski işine dönmek istemiyorsa durumu, 6 işgünü içinde işverene bildirecek, yazılı olarak yapılacak bu bildirim üzerine işçinin hizmet akdi geçerli bir sebeple feshedilmiş gibi sayılacak ve işçiye geçerli fesih nedeniyle hak edeceği tazminatları ödenecek,

•İşveren tarafından; işçinin hizmet akdinin İş Kanununun 25. maddesindeki sebeplere dayanarak feshedilmesi halinde, feshin bu sebeplere uygun olmadığı iddiası ile işçi; iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilecektir.

•Mahkemece feshin geçersiz olduğuna karar verilmesi ve işçinin işverence işe başlatılmaması halinde ise, işçiye;

- Kıdem tazminatı,
- İhbar tazminatı, (ihbar öneli kullandırılmamış ise)
- Mahkemece hükmedilecek tazminat (en az 4 ay, en çok 8 aylık ücreti tutarında),
- Çalışmadığı döneme ait dört aylık ücreti ve diğer her türlü hakları ödenecek, ayrıca hak kazanmış ise işçi işsizlik sigortasından da yararlanacaktır.

Ayrıca İş Güvencesi kapsamı dışında bırakılmış işçilerin hizmet akitleri, fesih hakkının kötüye kullanılması yoluyla sona erdirilmiş ise işveren İş Kanunu'nun 17. maddesinde yer alan bildirim süresine ait ücretin ÜÇ KATI tutarında bir "kötüniyet tazminatı" ödeyecektir.

Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturmayacak Hususlar:

Aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacaktır:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak,

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din siyasi, görüş, etnik veya sosyal köken,

e) 74 ncü madde uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık sürede işe gelmemek, (çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftaya iki hafta eklenecektir.)

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 nci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek,

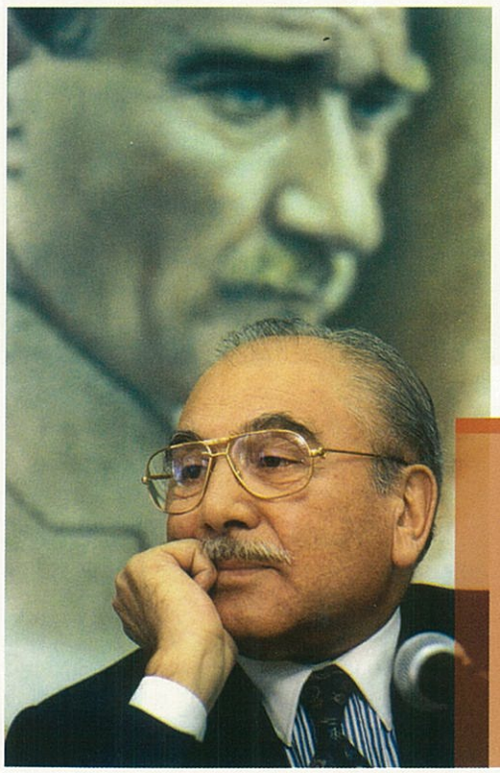
2. Getirilen İş Güvencesi Hükümleri İşyerlerimizin İstihdam İle İlgili Yükümlülüklerini Son Derece Ağırlaştırmıştır.

Ülkemiz tarafından 1982 yılında onaylanan daha sonra TBMM tarafından 1994 yılında onaylanması uygun bulunan 158 sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerine ülkemiz iş mevzuatının uyarlanması amacıyla yapılan ve yukarıda belirtilen değişiklikler; esasen kapsama dahil olan işyerlerimiz açısından gerçekten önemli mali, hukuki ve idari yükler öngörmektedir.

Özellikle mevcut kıdem, ihbar tazminatları ile işsizlik sigortası uygulaması dikkate alınmaksızın bir de iş güvencesi tazminatının öngörülmüş olması mevcut yükleri daha da ağırlaştırmaktadır.

Diğer taraftan kapsama giren işyerleri için öngörülen feshin yazılı yapılması, geçerli neden bildirilmesi, işçinin savunmasının alınması gibi idari yükümlülükler nedeniyle her işçi için detaylı şahsi dosya tutulmasını gerektirecek bu tür uygulamalar, özellikle küçük işyerleri açısından sorunlara yol açacak niteliktedir.

Ayrıca kapsama giren işyerlerinde iş akdi



İşverenler olarak duyarlılık gösterdiğimiz konu sosyal koruma değil, sosyal korumanın derecesidir.

feshedilen işçiler tarafından açılacak davalar işyerlerinin ve mahkemelerin yükünü artıracaktır.

Belirtilen bu nedenlerle kapsama giren işyerlerimizin istihdam ile ilgili yükümlülükleri bir kat daha artmış görünmektedir.

3.İşyeri Güvencesi Olmadan İşçiye Güvence Tanınması Popülizmdir.

Ülkemizde kayıtdışı ekonominin ve kayıtdışı çalışmaların tüm ekonomi içindeki payının % 40'lar seviyesinde bulunduğu resmi makamlarca ifade edilmektedir. Söz konusu rakamın büyüklüğünün nedenlerini araştırıp, kayıtdışı ile mücadele etmek yerine sadece kayıtlı sektör üzerindeki mevcut yükleri daha da artırmak yanlış olmuştur.

Kapanan işyerlerinin ve işten çıkartılan işçilerin sayısının giderek arttığı bir dönemde işletmeleri ayakta tutacak önlemlerin hayata geçirilmesini beklerken tam tersi önlemlere gidilmesi hatalıdır.

Sonuç olarak belirtmek isteriz ki;

İş'in güvencesi olmadan getirilen iş güvencesi hükümleri, sorunları ortadan kaldırmayacaktır.

İŞVERENLERİN TEK İSTEĞİ;

Yatırım yapmak, istihdam yaratmak, üretmek ve dünya devleri ile rekabet edebilmektir. Gerçek İş Güvencesi'nin birinci koşulu ise işyeri güvencesidir.

Bugün bütün gelişmiş ülkeler bir yasa çıkartılacağı zaman üç temel hususun bulunup bulunmadığına dikkat etmektedirler:

1.Ülkenin rekabet gücünü arttırması,

2.İstihdama katkı sağlaması,

3.Çalışma barışını koruması.

Vurgulamak isteriz ki işverenler olarak duyarlılık gösterdiğimiz konu sosyal koruma değil, sosyal korumanın derecesidir. Sosyal korumadaki ölçüsüzlük sosyal dengeleri bozacaktır.

4.İş Güvencesi Hükümleri İle İlgili Olarak İşyerlerince Yapılması Gereken Hazırlıklar

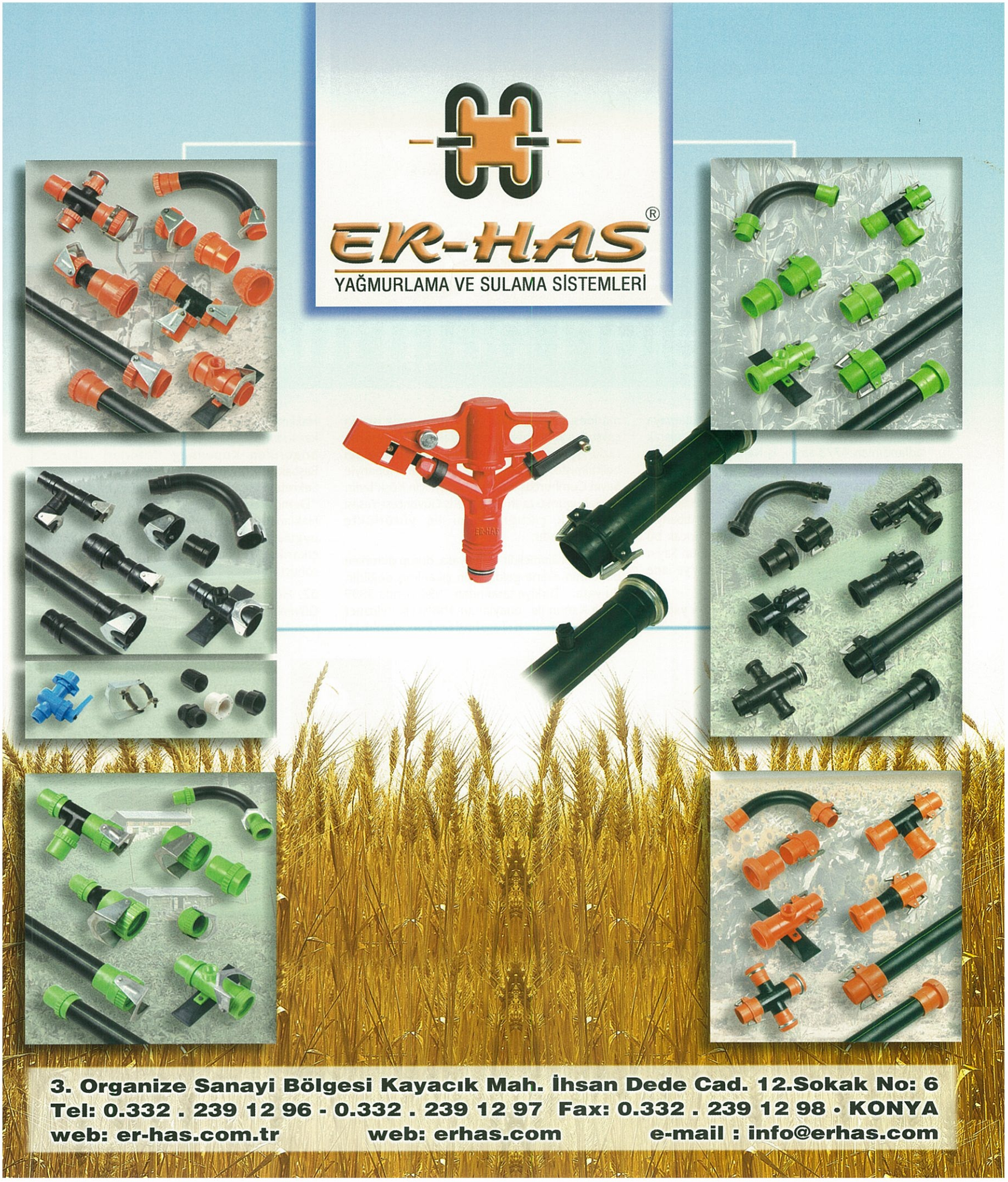
İşyerlerimizce aşağıdaki hususların yerine getirilmesi önem arz etmektedir.

İş güvencesi hükümleri ile getirilen yükümlülüklerin işyerlerimiz tarafından en az sıkıntıyla atlatılabilmesi için yeni mevzuat konusunda yöneticiler çok iyi eğitilmeli, iş organizasyonuna gidilerek optimum işçi kadrosu belirlenmeli, hizmet akitleri, personel yönetmelikleri, feshi ihbar bildirimleri ve ibranameler yeni Kanun hükümleri dikkate alınarak gerekli değişiklikler yapılmalı, personel performans kriterleri ve verimlilik ölçme sistemlerinin uygulanmasına geçilmeli, işçi şahsi dosyaları çok iyi tutulmalı, işyeri disiplin hükümleri tekrar gözden geçirilerek detaylı ifadeler konulmalı, disiplin kurulları oluşturularak kararları işçiye tebliğ edilmeli ve dosyasında saklanmalı, işe devam çizelgeleri hazırlanarak işyerinde ilan edilmeli, alt işveren uygulamaları gözden geçirilerek alt işverenlerin işçilerine karşı sorumlulukları da yerine getirip getirmedikleri çok sıkı izlenmeli, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına riayet edilip edilmediği kontrol edilmeli, işe almalarda seçici ve titiz olunmalı, önemli pozisyonlar için belirli süreli sözleşme ile personel çalıştırılmalı, deneme süreleri çok iyi değerlendirilmelidir.

5.İş Güvencesini de içeren AB ve ILO Normlarına Uygun Yeni İş Kanunumuz Bir An Önce Yürürlüğe Girmelidir

Bu sayede İş Güvencesi Yasası'nın tek başına uygulanmasının yol açtığı sakıncalar bir ölçüde önlenebilecektir.

Yeni İş Kanunumuzun ülkemiz çalışma hayatına barış ve huzur getirmesini, ülkemiz ekonomisini güçlendirmesini, rekabet gücünü artırmasını, yeni yatırımlara vesile olmasını diliyorum.•


ER-HAS®
YAĞMURLAMA VE SULAMA SİSTEMLERİ
3. Organize Sanayi Bölgesi Kayacık Mah. İhsan Dede Cad. 12.Sokak No: 6
Tel: 0.332 . 239 12 96 - 0.332 . 239 12 97 Fax: 0.332 . 239 12 98 • KONYA
web: er-has.com.tr web: erhas.com e-mail : info@erhas.com

Salih KILIÇ
Türk-iş Genel Başkanı

İŞ GÜVENCESİ işletmeleri batırmayacak

Bilindiği gibi, 15 Mart 2003 günü uygulamaya giren ve kısaca "İŞ GÜVENCESİ YASASI" olarak adlandırılan 4773 sayılı, İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, TBMM tarafından yürürlük tarihi itibariyle 15 Haziran 2003 tarihine ertelenmiş ancak bu erteleme için çıkarılan bir maddelik kanun Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından TBMM'ye iade edilmiştir..

Daha sonra TBMM'nin İş Kanunu'nda yaptığı bir değişiklik ile İş Güvencesi Kanunu'nun kapsam maddesi değiştirilmiş, 10 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerini kapsayan yasanın 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak bu yasa da bu tarih itibariyle Sayın Cumhurbaşkanımızın onayı için Köşk'tedir. Yani, bugünkü tarih itibariyle İş Güvencesi Yasası halen ilk çıktığı biçimi ile yürürlükte bulunmaktadır.

Öncelikle bilinmelidir ki bu yasa, durup dururken birilerinin aklına geldiği için çıkarılmış değildir. Bu yasa, Türkiye tarafından 1994 yılında 3999 sayılı Kanun ile onaylanan 158 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki ILO Sözleşmesi" hükümlerine işlerlik kazandırmak amacıyla Avrupa Birliği üyeliği için öngörülen Kopenhag Kriterleri ışığında Başbakanlık İnsan Hakları Koordinatör Üst Kurulu Sekreteryası tarafından hazırlanmış bulunan "Demokrasi, Hukukun Üstünlüğü ve İnsan Hakları Takvimi"nin 12. maddesi uyarınca bir uygulama yasasının 2001 yılı sonuna kadar çıkarılması taahhüdünün zorunlu kılması sonucudur.

57. Hükümet döneminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu amaçla bir Kanun Tasarısı hazırlamış ve yüce Meclisin onayı ile 9 Ağustos 2002 tarihinde, uygulanmasına 15 Mart 2003 gününden başlanılmak üzere yasalaşmıştır.

Söylendiğinin aksine İş Güvencesi Yasası ne her işçiye uygulanacaktır, ne işçinin işten çıkartılmasını yasaklayan bir kanundur, ne işyerlerinin kapanmasına yol açacaktır, ne istihdamı daraltacaktır ne de işverenlere dayanılmaz mali yük getirecektir.

yenilik şudur:

İşverenler bu kanun gereğince, bir işçiyi işten çıkartmak istediğinde, çıkarma sebebini yazılı olarak bildirecek ve bildirdiği sebebi ispat etmek durumunda olacaktır. Yani bu kanun, bir işçinin işten çıkartılması için haklı ve geçerli bir sebebin bulunmasını ön görmektedir. Özetle, işverene tanınmış bulunan sınırsız ve keyfi çıkarma hakkı, belli koşulların varlığına bağlanmıştır.

Yukarıda açıklandığı üzere bu kanun her işçiyi, her işvereni ve her işyerini kapsayan bir kanun değildir.

fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsamına almaktadır. Ülkemizde faaliyet gösteren

Üzülerek ifade ediyorum ki, bu topraklarda üretenin, çalışanın, vergi verenin, alın teri akıtanın değil, parayı verenin yani IMF'nin ve Dünya Bankası'nın düdüğü ötmektedir.

işyerlerinin % 80'inin on işçiden daha az sayıda işçi çalıştırdığı gerçeği düşünüldüğünde kapsama giren işveren sayısının sanıldığından çok daha az olacağı açıktır. (Tarım işyerlerinde ise 50 işçiden fazla işçi çalıştıran yerleri kapsamaktadır.)

İkinci olarak bu kanun, belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan işçilere uygulanacaktır. Eğer işçi süresi belirlenmiş bir akit ile çalışıyor ise kanundan yararlanamayacaktır. İşverenin süresi belirlenmiş hizmet akdi yapma konusundaki serbestisi dikkate alındığında kanundan yararlanabilecek işçi sayısının ne denli sınırlı olacağı açıkça görülecektir.

Üçüncü olarak bir işçinin bu kanundan yararlanabilmesi için o işyerinde altı aydan fazla kıdeminin bulunması gerekmektedir. Özel sektörde uygulanan sirkülasyon nedeniyle kanun uygulamasının işverenler tarafından sınırlandırılabileceği açıktır. İşverenlerin altı ay dolmadan girdi-çıktı yaparak işçinin altı aylık kıdemini doldurmasına engel olması hukuken mümkündür.

Dördüncü olarak, işletmenin bütününü sevk ve idare etmeye yetkili olan işveren vekilleri, işçi statüsünde olmalarına rağmen bu yasadan yararlanamayacaklardır.

Beşinci olarak, toplu işçi çıkarma hallerinde bu kanun uygulanmayacaktır.

Altıncı olarak, 1475 sayılı İş Kanununun istisna saydığı, deniz ve hava taşıma işlerinde, 50 den az işçi çalıştıran tarım işlerinin yapıldığı işyerlerinde, evlerde el sanatlarının yapıldığı işyerlerinde, ev hizmetlerinde, üç kişinin çalıştığı esnaf ve küçük sanatkarların işyerlerinde, 18 yaşını bitirmemiş çıraklarda, konutların kapıcılık hizmetlerinde, sporcular hakkında, Yardım Sevenler Derneği işyerlerinde çalışan işçilere uygulanmayacaktır.

girmiş olup deneme süresi içinde işten çıkartılan işçilere uygulanmayacaktır.

Sekizinci olarak geçici ve mevsimlik işlerde çalışan işçilere de uygulanmayacaktır.

Görüleceği üzere İş Güvencesi sağlayan yasadan yararlanabilecek işçi sayısı sanılanın çok çok altıdadır. Bu yasa kamu işyerleri ile fazla işçi çalıştıran özel işyerlerine uygulanabilecektir. Yasanın ertelenmesi sırasında TBMM'de yapılan konuşmalarda ve karşı çıkışlarda haklılık payı yoktur.

İşverenlerin ve TBMM'deki temsilcilerinin şiddetle karşı koymalarının gerçek nedeni, kayıt dışı ekonomiye meşruiyet kazandırmak, kendisine tanınan sınırsız ve sebepsiz işten çıkarma hakkından mahrum kalmamak, işçinin örgütlenmesini engellemek, toplu sözleşme hakkından mahrum bırakmak, bunların doğal sonucu olarak da vergi ve sigorta primi ödemekten kaçınarak haksız rekabetten yararlanmaya devam edebilmektir.

İş Güvencesi Kanununa göre işverenin işçi çıkartması yasaklanmamış sadece belli koşullara bağlanmıştır. İşveren işçiyi çıkartırken, çıkartma sebebinin ne olduğunu yazılı olarak bildirecek ve bildirdiği sebebin doğru olduğunu ispat etmek zorunda olacaktır. Eğer ispat ederse işçiyi çıkarmakta haklı sayılacak ve işçiyi yeniden işe almak zorunda olmayacaktır.

Durum böyleyken, adeta bir bardak suda fırtına koparırcasına, İş Güvencesi Kanunu'nun ülkeyi ve iş yaşamını felakete sürükleyeceği gibi bir tavır almak, bu ülkenin emeği ile geçinen, alın teri akıtan işçilerini üzmüştür, derinden yaralamıştır.

Bugün en basit yasal hakkını almak için sesini yükselten işçiler kapı dışına koyulmakta, sigortasız ve sefalet ücreti ile çalıştırılmaktadır.

Üzülerek ifade ediyorum ki, bu topraklarda üretenin, çalışanın, vergi verenin, alın teri akıtanın değil, parayı verenin yani IMF'nin ve Dünya Bankası'nın düdüğü ötmektedir.

Aşımızı, ücretimizi, ikramiyemizi, iş güvencemizi hatta geleceğimizi IMF'nin, Dünya Bankası'nın memurları belirliyor.

İş Güvencesi Yasası ve ardından gelen İş Yasası TBMM'de görüşülürken biz Türk-İş olarak hükümetimizden şunu beklerdik:

Çalışma yaşamını düzenleyen yasaların amacı, iktisaden güçsüz olanı güçlü olana karşı korumaktır. Sosyal devletin gereği de budur, hükümet olmanın gereği de budur. Ama hükümet bunu yapmadı, uluslararası finans kuruluşlarını ve işverenleri dinledi. Onların istediğini yaptı.

57. Hükümet döneminde yasalaşan iş güvencesi yasasının içini boşalttı.

İş Güvencesi gelirse işletmeler batar, fabrikalar kapanır dediler. Büyük şirketler iflas etmedi ama bu iddialar iflas etti. En büyük 260 işletmenin bilançolarında kar patlaması gözüküyor. 167 işletmenin ihracatı % 74 artmış. Kapasite kullanım oranları % 80'lere tırmanmış.

Ben bu durumda işverenlere soruyorum: İşte tablo burada. Bu tablonun böyle olmasında işçinizin payı hiç yok mu? Yazık değil mi işten attığınız insanlara. Bu mudur işçileri sokağa atmanın, işinden, aşından etmenin gerekçesi.

Bu ülkenin işçileri bu tür bir muameleyi hak etmiyor. Konya Sanayi Odası'nın yayın organı aracılığıyla değerli işverenlerimize bu gerçeği bir kez daha hatırlatmayı görev biliyorum. Saygılarımla.•

Salim USLU
Hak-iş Konfederasyonu Başkanı

Mücadelemiz, Bundan Sonra da Devam Edecektir

LONCA: Güvencesi Yasası uzunca bir süredir değişik kesimler tarafından tartışılıyor. Kanun ilk önce yürürlüğe girmesi ileri bir tarihe ertelenerek kanunlaştı. Yürürlük tarihinden hemen önce de yeniden ertelendi. Öyle anlaşılıyor ki bu tepkiler belki de artarak devem edecek. Bu tartışmalar neden çıkıyor?

Salim USLU: Öncelikle sorunuzdaki bir hususu düzeltmek istiyorum. 9 Ağustos 2002 tarihinde kabul edilen 15 Mart 2003'de yürürlüğe girmesi öngörülen ve kamuoyunda İş Güvencesi Yasası olarak bilen 4773 sayılı yasa 15 Mart 2003'de resmen yürürlüğe girmiş ve halen yürürlüktedir. Bu hususu öncelikle belirtmek isterim.

Anılan yasanın 30 Haziran 2003'e ertelenmesi öngörülen 4828 sayılı yasa ise Sayın Cumhurbaşkanı tarafından bir daha görüşülmek üzere TBMM'ye gönderilmiştir (bilinen tanımı ile, veto edilmiştir)

Öncelikli olarak yasal prosedürü tam olarak ifade etmez isek, bir noktadan sonra karşılıklı olarak ne dediğimizin hukuksal ve mantıki dayanağı kalmaz. Yani İş Güvencesi Yasası yürürlüğe girdikten sonra uzatma yasası apar topar Çankaya Köşkü'ne gönderilmiştir.

İş Güvencesi Yasası, bazı iş çevrelerinin ve konu ile ilgili etraflıca bilgisi olmayan kesimler bilinenin aksine mutlak iş güvencesi sağlamamaktadır. Nedir asıl olan, işverenin bir işçiyi veya toplu işten çıkarmalar halinde fesih gerekçesini ilgili mercilere yazılı olarak belirtecek. Bir bardak suda koparılmak istenen fırtına budur.

Keyfi olarak işten çıkarmak istedikleri çalışanların mahkeme kanalı ile haklılığı ispat edildiğinde tekrar işyerine dönmelerini, mümkün olmazsa da bir takım idari ve mali cezalar, işverenleri tedirgin etmiştir. Onlar da medya ve diğer tüm iletişim yollarını deneyerek kendi sektörlerinde bir panik havası estirilmek istenmiştir. Yasa yürürlüğe girerse 300 bin, 400 bin yeni işten atmalar olacak' şeklindeki tehditlerle kamuoyunu telaşa vermişlerdir. Bu tartışmalar işte bundan çıkmaktadır.

Lonca: İş Güvencesi yeni olarak neler getiriyor?

Uslu: İşverenler 9 Ağustos 2002'de kabul edilen ve 15 Mart 2003'de yürürlüğe girmesi öngörülen yasada ne vardı? Kimse ırk, cinsiyet, dil ve din ayrımı gözetilmeksizin ayrımcılığa tabi tutulamayacak. Çalışanlar sadece örgütlü (sendikalı) oldukları gerekçesiyle işten çıkarılmayacaktır.

İşin özü şudur, işverenler, ülkemizde hiç eksik olmayan krizleri bahane ederek keyfi işten çıkarma uygulamalarında iş mahkemelerine fesih gerekçesine ilişkin iki satırlık bir yazı talep edilmekte diye bir kıyametler koparılmak istenmektedir.

İşverenler keyfi ve toptan işten çıkarılmalarda, işyerindeki toplam işçi sayısına göre bir oranla sınırlı tutulmaları ve fesih halinde mahkeme kanalı ile haklılığı ispat edilen çalışanlara ermek zorunda kalacakları az bir miktardaki tazminattan çekinmişlerdir.

İşte tüm bu tartışmalar, işverenlerin sürekli uygulaya geldikleri keyfi işten çıkarmalar karşısında pervasızca hareketlerin sorgulanacağı endişesine kapılmışlardır.

Lonca: İş Güvencesi Kavramı ve İş Güvencesi Kanunu'nun temel amacını açıklayabilir misiniz?

Uslu: İş güvencesi kavramı, bir çalışanın, iş yasalarında, toplu iş sözleşmelerinde ve diğer mevzuatlarda belirtilen disiplin cezaları, genel iş düzenine, işyerine ve genel ahlaka aykırı cezalar dışında, sırf sendikalı olduğu için, sadece cinsiyeti (örneğin sadece kadın olduğu için), sırf ırkı, dili ve dini farklı diye işverenin keyfiliği ve kriz bahanesiyle yarınından emin olamamasının önüne getirilmiş, uluslar arası ve çağdaş medeniyetlerde de var olan bir güvencedir.

Yani, çalışanın, sadece gözünün üstünde kaşı var diye yarın kapı önüne konulması gibi bir riskin azaltılması çabasıdır. İş güvencesinde getirilmek istenen MUTLAK İŞ GARANTİSİ değildir. Bu böyle anlaşılmamalıdır.

Ülkemizde son dört-beş yılda insanlarımız krizle yatıp, krizle kalktılar. Son anayasa fırlatmanın ardından yaşanan krizden bu yana yüz binlerce insanımız işlerinden oldular.

Bu açıdan toplumumuzdaki işsizliğin daha da önemlisi işinden atılan insanların yaşadıkları psikolojik, ekonomik ve sosyal tramvalar belki kısa vadede toplumun diğer kesimlerince tam anlaşılamıyor. Ancak ilerde geçim sıkıntısından kaynaklanan hırsızlıklar, dolandırmalar, kapkaçlar, adam öldürmeler, boşanma aile içi şiddetli geçimsizliklerin sosyal maliyeti telafisi mümkün olmayan noktalara gelebilir.

İşini kaybeden, aç kalan aile içi sorunları büyüyen insanların ileriki dönemlerde toplum içinde yaratacakları bunalımlara dikkat çekmek istiyor. Daha fazla insanlar yarınlarına ümitsizlikle bakmasınlar istiyoruz. İş Güvencesinin temel amacı budur.

Lonca: Yeni İş Güvencesi Yasası'nın sizce

Çabamız çalışanın, sadece gözünün üstünde kaşı var diye kapı önüne konulması gibi bir riskin azaltılması çabasıdır. İş güvencesinde getirilmek istenen mutlak iş garantisi değildir. Bu böyle anlaşılmamalıdır.

eleştirilebilecek noktaları var mı? Size göre yanasın en önemli eksikliği nedir?

Uslu: Bir kere, yasanın Avrupa'da ve uygar dünyada uygulanan iş güvencesini tam olarak yansıtmadığını belirtmek isterim. Bundan daha öte, yasa kabul edildikten yürürlük tarihine kadar geçen 5 aylık dönemde yasayı subjektif, yanlı ve

panikle kamuoyuna sunan işverenler, gayet teknik bir düzenlemeyi, iş alemine felaket yasası olarak sunmaları ne iş barışına ve ne de toplumsal barışa katkı sağlamamıştır.

Yasa ile ulusal ve uluslar arası rekabet edemeyeceklerini ifade eden işverenlerimize sesleniyorum. İstanbul Ticaret Odası raporlarına göre işverenler. karlarının yüzde kaçını faaliyet alanlarından elde ediyorlardı. Kazançlarının kaçta kaçını devlete borç vererek sağlıyor, kaçta kaçını faaliyetlerine konu olan üretim ve satışlardan sağlıyorlardı. Bunları bir düşünmek gerekmektedir. Ağustos 2003'den önce yaşanan krizlerde iş güvencesi var mıydı? Onu sormak lazımdır.

Lonca: Yeni yasa çalışan ve işveren açısından incelendiğinde ne tür farklar, yaptırımlar gündeme geliyor?

Uslu: İş Yasası'nın 9 Haziran 2003 tarihi itibariyle Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmasını çalışanlar olarak hayret ve üzüntü ile karşılamaktayız. İş barışını olumlu yönde etkilemeyecek bu gelişme karşısında çalışanlar olarak demokratik tüm hak ve eylemlerimizi sonuna kadar kullanacağımızı belirtmek isterim.

Sayın Cumhurbaşkanının, İş Güvencesi noktasındaki tavrını iş yasasında da görmek isterdik. Ancak yasa hakkında hukuki yollar henüz bitmiş değildir. Anamuhalefet partisinin Anayasa Mahkemesi'ne başvurması mümkün ve kuvvetle muhtemeldir.

İşverenler açısından getiren en önemli yenilik ve yaptırım iş feshi durumunda yazılı bildirim olduğunu açıklamıştık Yasa ayrıca çalışanlar açısından da zannedildiği kadar mutlak güvence sağlamamaktadır.

Diğer iş mevzuatlarında işin feshini gerektirecek tüm madde ve konular aynen korunmaktadır. Burada rehavet, mutlak garanti yoktur.

Lonca: Şirketlerde İnsan Kaynakları bölümleri iş güvencesi yasasına göre ne gibi hazırlıklar yapmalıdır?

Uslu: Öncelikli olarak insan kaynakları bölümlerinin işlevleri ve amaçları açısından konuya yaklaşmak gerekir. Eğe bu birimler, modern anlamda, işyerine, üretim aşamalarına ve satışlara işgücü temini, mevcut işgücünün eğitimi ve yeniliklere adaptasyonu, yeni iş planlamasına göre işverene ve çalışana yarar sağlayacak yapılandırmaları sağlayacak birimler açısından ek bir külfet ve karmaşa getirmeyecektir.

Ancak ülkemizde yaygın olarak uygulanan insan kaynakları bölümleri açısından düşünecek olursak, işverenin sembolik ve göstermelik amaçlarla oluşturmaya çalıştıkları, işten atmalarda çalışanları teselli etme, onların gönüllerini alma makamları olarak düşünülürse durum farklı olacaktır.

İnsan kaynakları bölümleri, iş güvencesi yasasında belirtilen haksız nedenlerle iş feshi durumunda işverenin direktiflerini uygulayacak kadife kaplı kılıç gibi bir işlev görmek isterlerse, işleri biraz daha artacaktır şüphesiz.

Lonca: Sizce kanun öncesi ve sonrası çalışanlar açısından etkileri neler olacaktır?

Uslu: Kanunun kabul edildiği tarih ile yürürlük tarihi arasında geçen sürede yaşanan keyfi ve kitlesel işten çıkarmaları zaten yaşadık. Bunun izaha ihtiyacı yoktur.

İş Güvencesi yasası yürürlükte iken, aynı şekilde İş Yasa Tasarısı TBMM'de kabul edilmiştir. Yasada kimi esnek çalışma biçimleri ile sendikalar, toplu iş sözleşmesi, işyeri konseyi, işyeri temsilciliği gibi kurumlar arasında bir hiyerarşi oluşturulması, sinerjik bir model yaratılması gerekirken, bu ihtiyaçlar göz ardı edilmiştir.

Sendikal yapıyı güçlendirecek, toplu sözleşmeyi yaygınlaştıracak sinerjik modeller yaratılamazsa, iş kanunu, kuralsızlığı ve keyfiliği legalize etmekten başka bir işe yaramayacaktır.

2821 ve 2811 sayılı yasalar, İş Kur Yasası, SSK Yasası ile birlikte sosyal yapıyı güçlendirmek için oluşturulacak korunaksal ve kurumsal mekanizmalar etkinleştirilemezse, yaşanacak kuralsızlık nedeniyle çalışma yaşamının temeline konulan dinamit, iş barışını bozacak ve diyaloğu torpilleyecektir.

Lonca: İş Güvencesi Yasası, bu haliyle 158 Sayılı ILO Sözleşmesinin gereklerine uymakta mıdır? AB normları ve ILO sözleşmeleri bu yasayı çıkarmayı zorunlu kılıyor. Ancak yasa bu haliyle Türkiye gerçekleriyle uyuşuyor mu? Uygulanabiliği var mı?

Uslu: Avrupa Birliği'ne uyum paketinin 6.ncısı Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görüşüleceği bugünlerde II. Katılım Ortaklığı Belgesi'nin daha çok sosyal konulara yönelik olduğu bilinmektedir. Türk çalışma hayatının AB sosyal modeline uygun olarak yapılandırılması gerçeği ve ihtiyacı ortada durmaktadır. Tam da bu aşamada yeni düzenlemelere gidilmelidir

İş Güvencesi Yasası yürürlükte iken, 22 Mayıs 2003 tarihinde TBMM'de sosyal tarafların tüm tepkilerine rağmen çıkarılan 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile içerisi boşaltılmıştır. İş Güvencesinin uygulanabilmesi için en az 30 kişi çalışan işyerleri yasa kapsamına alınmıştır. Yani diğer bir ifade ile işletmelerin yüzde seksenine yakınında İş Güvencesi Yasası uygulanamaz hale getirilmiştir.

Çalışma yaşamına yeni getirilen kavram ve kurumların yol açacağı suistimal ve tahribatın Çalışma Bakanlığı tarafından hangi imkan ve donanımla denetleneceği konusu da ayıca ciddi bir sorun olarak kaygı vermektedir. Bu tür kaygı ve rezervlerimizin giderilmesi noktasında bakanlığın çalışanları rahatlatacak, sendikal yapıyı güçlendirecek, çalışma yaşamında sosyal dengeyi koruyacak girişimlerde bulunması yönündeki taleplerimizin arkasında ısrarla duracağız.

Şunu özellikle belirtmek istiyoruz ki İş Yasası'nın köşkten onaylanması sürecin tamamı değildir. Hukuk, demokratik ve yasal mücadelemiz, bundan sonra devam edecektir....•

YENİ İŞ KANUNU ve GETİRDİKLERİ

Av.Kazım BAKMAZ
Dr.Mustafa ÖZYÖRÜK

Uzun zamandır hem işveren hem de işçi çevrelerinde birçok tartışmaya neden olan Yeni İş Kanunu nihayet Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlülüğe girmiştir. Yeni Kanun ile eski İş Kanunumuzun Kıdem Tazminatı başlıklı 14. maddesi hariç, diğer tüm maddeleri yürürlükten kaldırılmış ve yeni kanunda öngörülen yönetmeliklerin altı ay içinde çıkarılacağı hükme bağlanmıştır. (Yeni İş Kanunu md. 119-120) Avrupa Birliğine uyum süreci içinde, yeni yasa ile aşağıda özetle sunduğumuz birçok değişiklik ile birlikte, birçok yeni kavram İş Hukuku uygulamamamıza girmiş bulunuyor.Kuşkusuz en önemli yenilik işçiye iş güvencesi oluşturma gayretleri olmuştur.Bunun yanında işveren lehine sayılabilecek birçok değişiklik yeni yasada yer almaktadır.

Yeni İş Kanunundaki İş Güvencesi Hükümleri

Yeni kanunla işçi çıkarmak zorlaştırılmaktadır. Ülkemizce onaylanmış bulunan 158 sayılı ILO sözleşmesine uyum sağlanmaktadır Md. 18

30 veya daha fazla işçiyi bir hizmet akdine dayanarak çalıştıran işyerlerinde;

• En az 6 aylık kıdemi olan,

• İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili niteliğinde olmayan, bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdinin feshinde;

•İşveren Kanunda belirlenen ve işçinin yeterliliğinden, davranışlarından, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanacak ve fesih nedenini yazılı olarak açık ve kesin biçimde belirtecek,

•İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş akdinin feshi halinde işçinin yazılı savunmasının alınması gerekecek,

• Hizmet akdinin neden gösterilmeden feshi halinde veya işçi gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında ise işçi tarafından bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılabilecek,

• Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülebilecek,

• İşçi tarafından açılacak hizmet akdinin feshinin geçerli bir sebebe dayanmadığına ilişkin davada, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat mükellefiyeti işverende olacak; işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlü bulunacak,

• Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılacak, Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin kararını verecek,

• İşçi mahkemeden işe iade kararı aldığı takdirde, işveren işçiyi ya tekrar işe başlatacak ya da işe başlatmaz ise işçiye, Mahkemece hükmedilecek tutarda (en az 4 ay en çok 8 aylık ücreti tutarında) tazminat ödeyecek,

• İşverence işçiye ayrıca; Mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenecek,

• İşçi, kesinleşen Mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunacak, bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılacak ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olacak, yani işçiye koşulları varsa sadece ihbar ve kıdem tazminatı ödeyecek,

• İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin vererek hizmet akdini feshetmesi, işçinin iş güvencesi ile ilgili getirilen haklardan yararlanabilmesine engel olmayacak,

•Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçi başka bir yerde iş bulmuş ve eski işine dönmek istemiyorsa durumu, 6 işgünü içinde işverene bildirecek, yazılı olarak yapılacak bu bildirim üzerine işçinin hizmet akdi geçerli bir sebeple feshedilmiş gibi sayılacak ve işçiye geçerli fesih nedeniyle hak edeceği tazminatları ödenecek,

• ve İşveren tarafından; işçinin hizmet akdinin İş Kanununun 17. maddesindeki sebeplere dayanarak feshedilmesi halinde, feshin bu sebeplere uygun olmadığı iddiası ile işçi; iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilecektir.

• Mahkemece feshin geçersiz olduğuna karar verilmesi ve işçinin işverence işe başlatılmaması halinde ise, işçiye;

• Kıdem tazminatı,

• İhbar tazminatı,(ihbar öneli kullandırılmamış ise)

• Mahkemece hükmedilecek tazminat (en az 4 ay, en çok 8 aylık ücreti tutarında),

• Çalışmadığı döneme ait dört aylık ücreti ve diğer her türlü hakları ödenecek, ayrıca hak kazanmış ise işçi işsizlik sigortasından da yararlanacaktır.

Ayrıca İş Güvencesi kapsamı dışında bırakılmış işçilerin hizmet akitleri, fesih hakkının kötüye kullanılması yoluyla sona erdirilmiş ise işveren İş Kanunu'nun 13. maddesinde yer alan bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında bir "kötü niyet tazminatı" ödeyecektir.

Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturmayacak Hususlar:

Aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacaktır:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak,

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din siyasi, görüş, etnik veya sosyal köken,

e) 74 ncü madde uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu doğumdan önce 6

ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 haftalık sürede işe gelmemek,

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 nci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek,

Toplu İşçi Çıkarma:

Toplu İşçi Çıkarma başlığı taşıyan yeni düzenlemeye göre;

• İşverence ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istenildiğinde;

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,işine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılacak,

• Bu şekildeki işçi çıkarmalar, en az 30 gün önceden çıkarma sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ile çıkarma işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgiler, bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve İş Kurumu'na bildirilecek,

• Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmede toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi yönünde çaba sarfedilecek, görüşmenin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir tutanak tutulacaktır.

• Fesih bildirimleri; bölge müdürlüğüne yapılan bildirimden 30 gün sonra hüküm doğuracak,

• İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi halinde sadece bölge müdürlüğüne ve İş Kurumu'na 30 gün önceden bildirim yapılacak ve işyerinde ilan edilecek; altı ay içinde aynı nitelikte işçiye ihtiyaç duyulduğunda tercihen çıkartılan işçiye öncelik verilecek,

• Mevsimlik ve kampanya işlerinde yapılan işten çıkarmalarda; işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa toplu çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmayacak,

• Toplu işçi çıkarmalarda, iş güvencesine ilişkin hükümlerin engellenmesine yönelik olduğu düşüncesinde olan işçi, iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilecektir.

Diğer yenilikler özetle şöylece sıralanabilir.

1- YASA İLE GETİRİLEN YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

• Kısmi süreli çalışma,

• Çağrı üzerine çalışma,

• Geçici (Ödünç) iş ilişkisi,

• Telafi çalışma,

• Belirli süreli çalışma,

• Alt işveren,

• Kısa süreli çalışma.

2- İŞÇİ TANIMINDA DEĞİŞİKLİK

İşçi tanımından ?herhangi bir işte? ve ?ücret karşılığı çalışmak? ibareleri çıkartılarak iş sözleşmesine dayanarak çalışma yeterli görülmektedir.

İşçinin ?gerçek kişi? özelliği vurgulanmaktadır.

Çırak ve stajyerler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanacak kişiler arasına alınmaktadır.

3- İŞVEREN TANIMINDA DEĞİŞİKLİK

?Gerçek ve tüzel kişiler? dışında iş sözleşmesine göre işçi istihdam eden ve tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar da (örneğin, adi ortaklıklar) işveren

sayılmaktadır.

4- İŞYERİ TANIMI DEĞİŞTİRİLMEKTEDİR.

İşyeri kapsamı genişletilmekte ve başka işverenin işyerinin de gerekirse işyeri sayılabileceği öngörülmektedir.

5- İŞVEREN VEKİLİ TANIMINA İLAVE

İşveren vekili tanımına ?işletme? sözcüğü eklenerek, işveren vekiline verilen temsil yetkisinin işyeri ve işler dışında ?işletme? ile ilgili bulunduğu vurgulanmaktadır

6- ASIL İŞVERENİN ALT İŞVERENİN ÇALIŞTIRDIĞI İŞÇİLERE YÖNELİK SORUMLULUĞU GENİŞLETİLMEKTEDİR.

Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.

ALT İŞVEREN UYGULAMASI KISITLANMAKTADIR.

Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde;

· İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve,

· Bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran,diğer işverenle iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denecektir.

Asıl işverenin işçileri, alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamayacak ya da daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Aksi halde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaktır.

Diğer taraftan işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında iş alan bir işverenin, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır.

7- İŞYERİNİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Mevcut madde korunmakta, ancak herhangi bir sebeple işyerinde faaliyete son verilmesi işyerinin ?kapatılması? anlamını taşıyacak ve bu durumda bildirim yapılması gerekecektir.

Alt işverenin kendi işyeri için bildirim yapması öngörülmektedir. Böylece SSK uygulamasındaki alt işveren işyerinin asıl işverenin işyeri numarası altında kayıt edilmesi durumu yerine ayrı bir numara alınması gerekecektir. (Madde 3).

8- KAPSAM DIŞI SAYILACAKLAR AÇISINDAN HISIMLIK DERECESİ 3 OLARAK BELİRLENMEKTEDİR.

İş Kanunundan istisna tutulacaklar arasında yer alan hısımlar arasında ve evlerde yürütülen el sanatı işlerinde ?hısımlık derecesi 3? olarak belirlenmektedir.(Madde 4).

50'DEN ÇOK İŞÇİ ÇALIŞTIRAN TARIM VE ORMAN İŞYERİ VE İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLAR İŞ KANUNU KAPSAMINA ALINMIŞLARDIR.

4773 Sayılı Kanun ile yapılan düzenleme Yeni İş Kanununa taşınmıştır.

Diğer taraftan tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışanların çalışma koşulları, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi ile ilgili hususlar yönetmelikle düzenlenecektir.

9- İŞÇİLERE EŞİT DAVRANMA VE CİNSİYET AYRIMI YASAĞI

Tüm çalışma koşulları yönünden işverenlere çalıştırdıkları işçiler için eşit davranma yükümlülüğü getirilmekte ve cinsiyet ayrımı yasağı öngörülmektedir.(Madde 5).

İşçinin ispat etmesi halinde iş ilişkisi sona ermiş ya da devam ediyor olsa bile bu yasağa aykırı davranan işverenlere işçinin dört aya kadar ücret tutarında tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmektedir. Bu tazminatın hesabına ikramiye ve sosyal yardımlar dahil edilmeyecektir.

10- İŞYERİNİN VEYA BİR BÖLÜMÜNÜN DEVREDİLMESİ HALİNDE İŞ AKİTLERİ SONA ERMİŞ OLMAYACAK VE BU DEVİR İŞÇİ YÖNÜNDEN FESİH İÇİN HAKLI SEBEP OLUŞTURMAYACAKTIR.

İşyerinin veya bir bölümünün devredilmesi durumu işçiye iş akdini fesih hakkı vermeyecektir. Devreden işverenin sorumluluğu 2 yıl ile sınırlandırılmakta ve bu süre içinde müteselsil sorumluluk kabul edilmektedir.

11- GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ (ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ) DÜZENLEMEYE KAVUŞTURULMAKTADIR

İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak koşuluyla bir işçisini holding bünyesinde veya aynı şirketler

topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak verebilecektir. Geçici iş ilişkisi altı ay süreli ve yazılı olarak yapılacak, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilecektir. Ödünç veren işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam edecektir. Ödünç alan ücret ve sigorta primlerinden müteselsilen sorumlu olacaktır.

Ayrıca toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşemeyecektir.

12- BELİRLİ SÜRELİ SÖZLEŞMELER TANIMLANMAKTADIR.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin tanımı yapılarak; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan sözleşmeler olduğu vurgulanmakta, esaslı bir neden olmaksızın birden fazla üst üste yapılamayacağı esası getirilmektedir. Ayrıca esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmelerinin, belirli süreli olma özelliğini koruyacağı da hükme bağlanmaktadır.

13- KISMİ SÜRELİ (PART-TIME) İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILABİLMESİ YASAL DÜZENLEMEYE KAVUŞTURULMAKTADIR.

Part-time çalışmalar yasal zemine oturtulmakta ve işverene bu yönde hizmet akdi yapma serbestisi getirilmektedir.

Belli bir zaman dilimi öngörülmemekle birlikte haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi kriteri kabul edilmektedir.

14- ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA BİÇİMİ KABUL EDİLMEKTEDİR.

Kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimi olan ve işçinin devamlı olarak işyerinde bulunmasını gerektirmeyen bazı işlerin gördürülmesine yönelik çağrı üzerine çalışma sistemi getirilmektedir. Buna göre; işçinin üstlendiği işin çıkması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi olarak tanımlanan çağrı üzerine çalışma ile işveren ihtiyaç duyduğu zaman işçisini işe çağıracaktır. Yazılı olarak böyle bir hizmet akdi yapıldığında işçinin ne kadar çalışacağının belirlenmemesi durumunda işçi çağrılmasa bile haftalık en az 20 saat çalışmış kabul edilerek ücret verilmesi durumu ortaya çıkmaktadır.

Bu kapsamda olan işçiye en az dört gün önceden çağrıda bulunulacak ve aksi kararlaştırılmadığında her çağrıda işçi günde en az dört saat üst üste çalıştırılacaktır.

15- DENEME SÜRESİ İKİ AYA ÇIKARTILMAKTA VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE BU SÜRENİN 4 AYA KADAR UZATILABİLECEĞİ DÜZENLENMEKTEDİR.

Deneme süresi en çok iki aydır. Ancak TİS ile İş piyasası şartlarına uygun olarak deneme süresi dört aya kadar uzatılmaktadır.

16- ÜLKEMİZCE ONAYLANMIŞ BULUNAN 158 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİNE UYUM SAĞLANMAKTADIR.

30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli hizmet akdinin işverence feshinde geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu getirilmektedir.

Feshe karşı işçiye dava açma hakkı tanınmakta; işverenin feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat edememesi halinde işçinin işe iadesi veya en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesi öngörülmektedir.

Fesih bildirimlerinin işverence yazılı yapılması ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi zorunluluğu getirilmektedir.

İş Güvencesi ile ilgili olarak 4773 sayılı Kanun ile öngörülen sistem büyük ölçüde korunmaktadır.İş Güvencesine ilişkin getirilen düzenlemelere yukarıda özet olarak yer verilmiştir.

17- KIDEM TAZMİNATI FONU ÖNGÖRÜLMEKTE, BUNA İLİŞKİN YASA YÜRÜRLÜLÜĞE GİRİNCEYE KADAR MEVCUT SİSTEM KORUNMAKTADIR.

Kıdem tazminatının kurulacak bir Fondan karşılanacağı öngörülmekte, ancak buna ilişkin Yasa yürürlüğe girinceye kadar 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin yürürlüğünün devam edeceği öngörülmektedir.

18- ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖRDEN MAĞDUR OLANLARI ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU İLE İLGİLİ OLARAK TOPLAM % 6?LIK ORAN GETİRİLMEKTEDİR.

50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için öngörülen % 3 özürlü, % 3 eski hükümlü ve % 2 terörden zarar görenlerle ilgili toplam % 8?lik zorunlu istihdam kotası % 6?ya çekilmektedir. Özürlülerle ilgili oran %3?ten aşağı olmamak üzere toplam oranının dağılımı Bakanlar Kurulunca belirlenecektir.

19- İŞVERENİN ÖDEME ACZİNE DÜŞTÜĞÜ HALLER İÇİN ÜCRET GARANTİ FONU OLUŞTURULMAKTADIR.

İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile ödeme güçlüğüne düşmesi halinde çalıştırdığı işçilerin son üçaylık ücret alacaklarını karşılamak üzere İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ücret garanti fonu oluşturulmaktadır.

Bu fon için işverenin ayrı bir prim ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Fon, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde birinden oluşacaktır.

20- İŞÇİYE ÇALIŞMAMA HAKKI VERİLMEKTEDİR.

Ücreti, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir sebep dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir.

Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır.

21- FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELİ ÇALIŞMA AYRIMINA GİDİLMEKTE, FAZLA ÇALIŞMALAR, GÜNLÜK DEĞİL HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİ AŞAN ÇALIŞMALAR OLARAK KABUL EDİLMEKTEDİR.

İş sürelerinde yapılan değişiklikler esas alınarak fazla çalışma ve fazla süreli çalışma ayrımı yapılmakta ve bu tür çalışmalara ödenecek ücretlerin hesaplama yöntemleri düzenlenmektedir.

Fazla çalışma ve fazla süreli çalışmanın belirlenmesinde; günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması kabul edilerek haftalık en çok 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olacağı hükme bağlanmaktadır.

Ancak getirilen denkleştirme esası uyarınca işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır.

Maddeye eklenen bir fıkra ile fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı esasına da yer verilmektedir. Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ise, denkleştirme esası içinde ortalama haftalık çalışma süresini aşan, fakat 45 saatlik kanuni haftalık çalışma süresinin altında kalan süreler fazla süreli çalışma olarak kabul edilmekte ve bunlara ödenecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesi ile belirleneceği ifade edilmektedir.

22- FAZLA ÇALIŞMA SERBEST ZAMAN OLARAK KULLANILABİLECEKTİR.

İşçi istediği takdirde fazla çalışmalar için ücret yerine serbest zaman kullanabilecektir. Fazla çalışılan her saat için 1 saat 30 dakika, fazla sürelerle çalışıldığında ise 1 saat 15 dakika serbest zaman olarak kullanılabilecektir.

İşçi hakkettiği serbest zamanı altı ay zarfında ve çalışma süreleri içinde kullanacaktır.

23- YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ 2?ŞER GÜN ARTIRILARAK AB MEVZUATINA YAKINLAŞTIRILMAKTADIR.

Kıdem süresine göre 12, 18 ve 24 gün olan mevcut yıllık ücretli izin süreleri sırasıyla 14, 20 ve 26 gün olarak değiştirilmektedir.Tarafların anlaşması halinde yıllık izin süresi bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilecektir.

24- HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN, HAFTANIN ÇALIŞILAN GÜNLERİNE EŞİT BÖLÜNME ZORUNLULUĞU KALDIRILMAKTA, GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÖDENMEKSİZİN 11 SAATE KADAR ÇIKARTILABİLECEKTİR.

Haftalık 45 saat olan çalışma süresi, tarafların anlaşması ile işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilecektir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme

süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilecektir.

Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması durumunda, 6 gün çalışılan bir işyerinde işçi haftada en çok (11x6=66 saat), 5 gün çalışılan işyerinde ise (11x5=55 saat) çalıştırılabilecektir. Böylece ?yoğunlaştırılmış iş haftası? uygulanabilecek, bu haftalarda sonraki haftalarda (iki ay-dört ay) işveren işçiyi daha az sürelerle çalıştırması halinde işçiye fazla çalışma ücreti ödemeyecektir.

25- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÖDENMEKSİZİN, ZORUNLU NEDENLERİN ORTAYA ÇIKMASI VEYA İŞÇİNİN TALEBİ HALİNDE TELAFİ ÇALIŞMASI YAPTIRILABİLECEKTİR.

Getirilen düzenlemeye göre;

· Zorunlu nedenlerle işin durması,

· Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi,

· Benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi,

· İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi,

hallerinde işveren söz konusu çalışılmayan süreler için iki ay içinde telafi çalışması yaptırabilecektir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacaktır.Telafi çalışması günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamayacak, tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamayacaktır.

26- GENEL EKONOMİK KRİZ VEYA ZORLAYICI SEBEPLERLE FAALİYETLERİNİ AZALTAN VEYA DURDURAN İŞYERLERİNDE ÇALIŞANLARA İŞSİZLİK SİGORTASINDAN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ BAĞLANACAKTIR.

Genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azalması nedeniyle kısa çalışma yapılması hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenecektir.

Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devam süresini ve herhalde üç ayı aşamayacaktır.

27- ARA DİNLENMELERİNDE ESNEK BİR DÜZENLEMEYE GİDİLMEKTEDİR.

Ara dinlenmeleri bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilecektir.

28- ANALIK HALİNDE İZİN SÜRELERİ İKİŞER HAFTA ARTIRILMAKTA, BU SÜRENİN 11 HAFTALIK BÖLÜMÜNÜN DOĞUMDAN SONRA KULLANILMASINA İMKAN TANINMAKTADIR.

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esası ile çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta daha eklenmesi hususu getirilmekte; sağlık durumu elverdiği takdirde kadına doğumdan önce üç haftaya kadar çalışabilme ve kalan süreyi doğum sonrası süreye ekleme imkanı tanınmaktadır.

İsteği halinde kadın işçiye 16 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilecektir.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1.5 saat ücretli süt izni verilecektir.

29- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA İŞVERENLERE; İŞÇİLERE EĞİTİM VERME, BİLGİLENDİRME VE DENETLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ GETİRİLMEKTEDİR.

Bir yönetmelikle belirlenecek esas ve usuller çerçevesinde işverenler tarafından işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, mesleki riskler, yasal hak ve sorumluluklar konularında işçilere eğitim vermek, bilgilendirmek ve denetleme zorunluluğu getirilmektedir.

30- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU OLUŞTURMA ZORUNLULUĞU YASA İLE DÜZENLENMEKTE VE KURUL KARARLARINA UYMA ZORUNLULUĞU GETİRİLMEKTEDİR.

Sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü yasa ile düzenlenmektedir.

Ayrıca, bu kurulların iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararlarını işverenler uygulamakla yükümlü olacaktır.

31- İŞYERİ HEKİMİ BULUNDURMA ZORUNLULUĞU ÖNGÖRÜLMEKTEDİR.

50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerine bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü öngörülmektedir.

32- İŞ GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU MÜHENDİS VEYA TEKNİK ELEMAN GÖREVLENDİRME ZORUNLULUĞU GETİRİLMEKTEDİR.

Sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenlere, iş güvenliği önlemlerinin sağlanması bakımından bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğü öngörülmektedir.

33- İŞÇİYE ÇALIŞMAMA HAKKI ÖNGÖRÜLMEKTEDİR.

İş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir durumun varlığı halinde işçiye, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna; bulunmaması halinde işveren veya işveren vekiline riskin giderilmesi konusunda talepte bulunması, Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde gerekli tedbirler alınıncaya kadar ücreti ve diğer hakları saklı tutularak çalışmaktan kaçınma hakkı verilmektedir.

Kurul kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirler alınmadığı takdirde, işçi hizmet akdini haklı nedenle feshedilebilecektir.

34- ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ KURULMASINA İMKAN TANINMAKTADIR.

Halen özel kesim işyerleri için yasak faaliyetlerden olan iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri ile ilgili olarak özel istihdam bürolarının kurulmasına imkan tanınmaktadır.

35- İDARİ PARA CEZALARI YENİDEN DÜZENLENMEKTEDİR.

Yasa ile getirilen yükümlülüklere uyulmaması halinde

verilecek idari para cezaları, özel hukuk-kamu hukuku ayrımı göz önünde tutularak yeniden düzenlenmekte, özel hukuk yaptırımına bağlanan aykırılıklar bakımından ayrıca idari para cezası uygulamasına son verilmekte, bunun sonucu olarak idari para cezaları sadece yasada öngörülen hallerle sınırlı tutulmaktadır.

İdari para cezaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilecektir.

İtirazlar en geç yedi gün içinde idare mahkemesine yapılacaktır.

36- BİLDİRİMLERİN YAZILI YAPILMASI HÜKÜM ALTINA ALINMAKTADIR.

İspat yönünden, Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması zorunluluğu öngörülmektedir.

İmzadan kaçınma halinde tutanak tutulacaktır.

37- KANUNUN UYGULANMASI BAKIMINDAN BİR İŞİN, HANGİ İŞLERDEN SAYILACAĞI, BAKANLIKÇA ÇIKARTILACAK YÖNETMELİKLE BELİRLENECEKTİR.

İş Kanununun uygulanması bakımından bir işin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılıp sayılmayacağının Kanunla belirlenmesinden vazgeçilerek, bu hususu belirleme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bırakılmaktadır.

38- ÜÇLÜ DANIŞMA KURULU OLUŞTURULMUŞTUR.

Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi ile çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla hükümet, işçi, işveren ve kamu görevlileri temsilcilerinin katılacağı istişari mahiyette Danışma Kurulu oluşturulmuştur.

39- KANTİN AÇILMASI

150 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilecektir.

Tüm eleştirilere rağmen, tarafların menfaatleri mümkün olduğunca telif edilerek hazırlanan yeni İş Kanunumuzun, iyi niyetli uygulayıcılar elinde olumlu neticeler vereceği kanaatimi belirterek saygılar sunarım.•

ANADOLU SOHBETLERİ

Ergun Özen
Garanti Bankası Genel Müdürü

Dünya Ekonomik Bir Durgunluk İçinde

2003 yılının II. çeyreğine girdiğimiz şu dönemde yapılan en son araştırmalara göre, dünya ekonomisinin sıkıntılarını aşamadığı ortaya konuluyor. 2003 yılından 2002 yılına doğru baktığımızda dünya ekonomisindeki büyüme %2.3 gibi çok düşük bir oranda. Ve yakın dönem içinde hiç bir canlanmayı sergilemediğini görüyoruz. 2004 yılında %4 oranında bir büyüme beklentisinin olması daha olumlu bir hava oluşturuyor. Tabiiki bugün tahminler için daha erken ama Irak savaşının erken sonuçlaması, petrol fiyatlarındaki gelişmeler nedeniyle daha ılımlı bir ortam oluşuyor. ABD aşağı yukarı 10 trilyon doların üzerindeki gayri safi milli hasılasıyla dünya gelirinin neredeyse 1/4'ünü temsil ediyor. ABD'yi etkiyeyecek en küçük olaylar bile dünya gelirinin 3/4'ünü temsil eden diğer ülkelerin ekonomik gelirini doğrudan etkiliyor. Euro kullanan Avrupa ülkelerini ve Japonya'yı da 1/4 oranının üzerine eklediğimizde dünya gelirinin yarıdan fazlasını elde etmiş oluyoruz. Ortaya çıkan bu oran dünyanın geri kalanını çok büyük oranda etkiliyor. ABD'nin bu yıl ki büyümesinin %2-2.5 oranında, 2004'te daha büyük bir değere ulaşması bekleniyor. Japonya on yıldır yaşadığı durgunluğun içinden çıkamıyor.

Tasarruf bizim düşündüğümüz gibi hiç de faydalı bir şey değil. Kişiler kendileri için tasarruf yaptıkları zaman iyi sonuçlar alabilirler ama toplum tasarruf yaparsa ekonomi küçülmeye başlıyor. Harcamak, tüketmek iyi bir şeydir. Özellikle yerli malları tüketimi çok iyidir. Japonlar da kriz arttıkça tasarrufu artırıyor bu da işlerin daha kötüye gitmesine neden oluyor. Tüketim olmayan hiç bir yerde üretim de olmaz. Avrupa'nın 2003 büyümesi %1 gibi çok düşük bir oranda ve bu bizim açımızdan çok önemlidir. Çünkü bizim en büyük ticari ortaklarımız Avrupalılar. Bugün Almanya da Japonya'yla aynı durumda. Harcamaları canlandırmak için hızla bütçe açığı veriyorlar ama malesef bunu başaramıyorlar. Almanya'da büyük bankalar inanılmaz zarar ediyorlar. Fransa'da aynı durumda. Avrupa'da durumu iyi olan tek ülke İngiltere ki o da Avrupa Birliği'ne soğuk bakan bir ülke.

Almanya Türkiye'ye çok turist gönderen bir ülke ve Türkiye'nin dış ticaretinin büyük bir kısmı da Almanya'ya yönelik ve Almanya'nın ekonomisindeki bu durgunluk da muhakkak ki Türkiye'ye yansıyacaktır. Almanya'da bir daralma yaşanıyor ama diğer ülkelerde bir artış görülüyor.

Türkiye'de önümüzdeki günlerde enflasyon eksilere düşecek ve fiyatlarda bir geri çekilme görülecek diye bekliyoruz. Hazine karı faizlerinde de düşme bekliyoruz. 2000 yılında Türkiye ekonomisinin çöküşüne neden olan programın başlıca hususlarından bir tanesi cari işlemler açığının hızla büyüyor olması ve hükümetin bunu çok geç farketmesi, önlemler alamamasıdır. Diğer bir nedende faizlerin çok hızlı bir şekilde düşmesiydi. Enflasyonun düşeceği beklentisiyle çok yüksek olan faizler birden düşme eğilimine girmişti. Bu sene faizler daha temkinli ve enflasyona göre daha dikkatli. Türkiye bir şeylerin bedelini yirmi yıldır ödüyor ama bundan sonra daha uzun bir süre ödemeyeceği kanaatindeyim. Türkiye iki kere %50'lik enflasyonu tutturmuştur. Biz ilk defa bu sene %30'un altındaki enflasyonu konuşur durumdayız. Benim tahminim eğer bir dış ticaret şoku yaşamazsak yıl sonunda %20'lik enflasyonu tutturacağız diye düşünüyorum. Türkiye ekonomisi şu anda çok olumlu gelişmeler gösteriyor. Vergi barışına bir çok kişi büyük tepkiler gösterdi ama bu benim çok desteklediğim bir konuydu. Benim kanaatimce Türkiye bazı şeylerin sonucunu alıyor. Bizim piyasadaki fazla

parayı geri çekmemiz lazım. Dolayısıyla vergi barışı piyasadaki fazla paranın geri çekilmesi açısından çok önemlidir. Devletin yapması gereken vatandaşın tüketimini kısıp kendi tüketimini artırmak. Vatandaşın parasını vergiyle toplayıp siz kendiniz harcıyorsanız, devletin harcamaları maaş artışları gibi hemen tüketime dönecek harcamalar olduğu için zararlı olabilir.

Türkiye'nin ne iç borç stoku ne de dış borç stoku büyük bir stok değildir. Türkiye'nin toplam borç stoku Avrupa standartlarına son derece uygundur. Dünya'nın en borçlu ülkesi ABD'dir. 10 trilyon dolar gayri safi milli hasılası var. 9.5 trilyon dolar borcu var. Bir de Amerika'nın hangi borcu iç borçtur, hangi borcu dış borçtur o da meçhul. Belçika, İtalya ve Yunanistan'a baktığınız zaman borç stoklarının milli hasılaya oranları %100'ün üzerindedir. Bizde ki iç borç stokunun vadesi bir yıldan az. O zaman bu bir stok değil, akım. Her yıl bu miktarı yenilemek zorundasınız ki bizim sıkıntımız burada. Türk vatandaşları Türkiye'ye yabancılardan daha az güveniyor. Türkler Türk hazinesine bir yıldan daha az bir süre için borç bırakırken yabancılar otuz yıllık borç bırakıyorlar. Osmanlı döneminde de yüz yıllık borç vermişlerdir. Hala o borcu ödüyoruz. En son borçlar 2010 yılında bitecek. Biz kendi vatandaşımızın Türkiye'ye daha çok güvenmesini sağlamalıyız.

Türkiye'nin büyümesini hesaplarken geçmişteki tarım büyümesine, hizmetler kesimine bakıyordum. 2001 yılında yaşadığımız ağır krizden sonra hizmetler kesimine öyle bir darbe vurduk ki bundan en çok etkilenen mali sektör oldu. Artık bunlara hiç bakmıyorum. Tarım kesiminin de gayri safi milli hasıla içindeki katkısı oldukça düşük. Tarımla uğraşan nüfusumuz %50 oranına sahip olduğu halde, tarımın milli hasılaya katkısı %15'ler civarındadır. Ben sadece sanayi üretimine bakıyorum. Sanayi üretimindeki aylık artışlar bana Türkiye'nin büyümesinin ne yönde olduğunu neredeyse bire bir açıklıyor. Son bir yıldaki tahminlerimi buna göre yaptım ve neredeyse hiç yanılmadım. Ben Türkiye'nin bu yıl içinde de tahmin edilenden daha fazla büyüyeceğine inanıyorum. Yaklaşık %6-7 oranında bir büyümeyi yakalayacağımıza inanıyorum.

Ödemeler dengemizde sorun var gibi görünüyor. Bu sorun ilk üç ayda cari dengenin aşağı yukarı 2.5 milyar dolara yakın açık vermesiyle sonuçlandı ve hepimizi alarma geçirdi. 2000 yılında bundan çok korkuyordum ama artık o kadar önemsemiyorum çünkü Türkiye 5 milyar dolarlık cari açığı yürütebiliyor. Fakat bunun üzerine çıkılırsa işler sıkıntıya girebiliyor. 2000 yılında Türkiye'nin krize girmesinin sebebi cari açığın 10 milyar dolara ulaşmasıydı.Türkiye o zaman yarı sabit kur izliyordu ve kurda taviz vermedi. Biz o zaman çok yazdık, çizdik ama hükümete anlatamadık. Bürokrasi bunu çok farklı gördü. Yıl sonunu 4,5 milyar dolarla bitireceklerine inandılar. Biz 7-8 milyarla bitebileceğini söyledik ama inandıramadık. Hükümet Ağustos, Eylül gibi aylarda %15'lik bir düzeltme yani devaülasyon yapsaydı bu krizi atlatabilirdik. Tabiiki bunların hepsi bir spekülasyon. Türkiye'nin bugün elinde olan dalgalı kurdur. Dalgalı kur bu açığın sigortasıdır. Bugün ekonomiye inanılmaz döviz giriyor, önümüzdeki günlerde de girecek. Yastık altına çekilen dövizler, TL'nın değer kazanmasıyla bozdurulacaktır. Son zamanlarda hazine bonolarında da çözülmeler başladı. Bunun sebebi insanların vergi ödemesi. Son bir kaç aydır Türk insanı hiç bir zaman olmadığı kadar hazine bonosunda yoğunlaştı. İlk defa Türk insanı kendi hazinesine, ekonomisine güveniyor. Bu çok önemli bir gelişmedir. TL değer ölçme ve değer saklama özelliğini kaybettiği zaman insanlar dolar alıyor. Bugün insanlar tam tersini yapıyor. Dolarlar bozulup TL alınıyor, çünkü TL daha karlı.

Avrupa'nın 2003 büyümesi %1 gibi çok düşük bir oranda ve bu bizim açımızdan çok önemlidir. Çünkü bizim en büyük ticari ortaklarımız Avrupalılar.

Kayıt dışı ekonominin ne kadar kayıt dışı olduğu hakkında yanlış bilinen bir konu var. Türkiye 200 milyar dolarlık bir ekonomi midir? Yoksa 400 milyar dolarlık mı? Bunu iki şekilde ölçme yöntemi var. Birincisi ücret, rant, faiz ve karların toplanarak milli gelirin ölçülmesidir. Eğer biz böyle ölçüyor olsaydık kayıt dışı ekonomi söz konusu olabilirdi. Rant Türkiye'de yanlış değerlendiriliyor. Faiz geliri diye düşünülüyor ki bu kesinlikle doğru değil. Rant ingilizce 'kiralık' kelimesinin karşılığıdır. Bunların tamamından kayıt dışı kalanlar olabilir ama biz milli geliri harcama yöntemiyle ölçtüğümüz için kayıt dışı dediğimiz miktar sadece yastık altında kalanlar olabilir. Dolayısıyla büyütüldüğü gibi Türkiye'nin bir bu kadar da kayıt dışı ekonomisi olduğu teorisi yanlıştır.

Türkiye ekonomisinin çok ciddi bir potansiyeli var. Bunu Anadolu'nun her yerinde gözlüyoruz. Türk insanı gerçekten yaratıcı, girişimci, yatırımcı özelliklere sahip. Hiç lisan bilmeden dünyanın dört tarafına yatırım yapan, ihracat yapan kişiler var. İnanılmaz bir beceri ve kabiliyet. Bütün mesele Türk insanının Türkiye'ye güvenmesi meselesidir. Yabancıların Türkiye'ye güvenmesini beklemekten önce bizim kendi insanımızın Türkiye'ye ne kadar güvendiğini bilmemiz gerekir.

Türkiye'nin en son Eurovision şarkı yarışmasına baktığım zaman Türk insanının Avrupa'da da çok ciddi bir gücü olduğunu görüyorum. Bunu Sertap Erener'in şarkısını küçümsemek için söylemiyorum çünkü gerçekten çok iyi bir şarkı, hakkıydı ve birinci oldu. Hatırlarsınız bundan 3-4 sene önce Şebnem Paker isimli bir kızımız da üçüncü oldu. Her ikisinde de halk oylaması yapıldı ve bu bir tesadüf değil. Türkler Avrupa'da çok ciddi bir oy gücüne sahip. Dikkat ederseniz Türklerin yoğun olduğu yerlerden Almanya'dan, Hollanda'dan, Belçika'dan, Fransa'dan oldukça yüksek oylar alındı. Bu sadece Türklerin oy gücü anlamında değil Türklerin çok ciddi maddi gücü de var. Bizim oralardaki insanlarımız artık eskisi gibi işçi değil çünkü birikim yapıyorlar. Kişilerin kendi kazançlarından tasarruf yapıp bunu yatırıma dönüştürmesi çok önemli bir olaydır. Yurtdışında yaşayan Türklerin birikimlerini Türkiye'ye getirmeleri de mümkündür. Ne zaman? Türkiye'ye güvendikleri zaman. İkinci bir olay ise Türkiye'de yaşayan Türklerin yurtdışındaki birikimleri ki bunu hiç birimiz bilmiyoruz.•

ANADOLU SOHBETLERİ

Mahfi Eğilmez
Garanti Bankası Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi

Son İki Yıla Damgasını Vuran Sektör; BANKACILIK

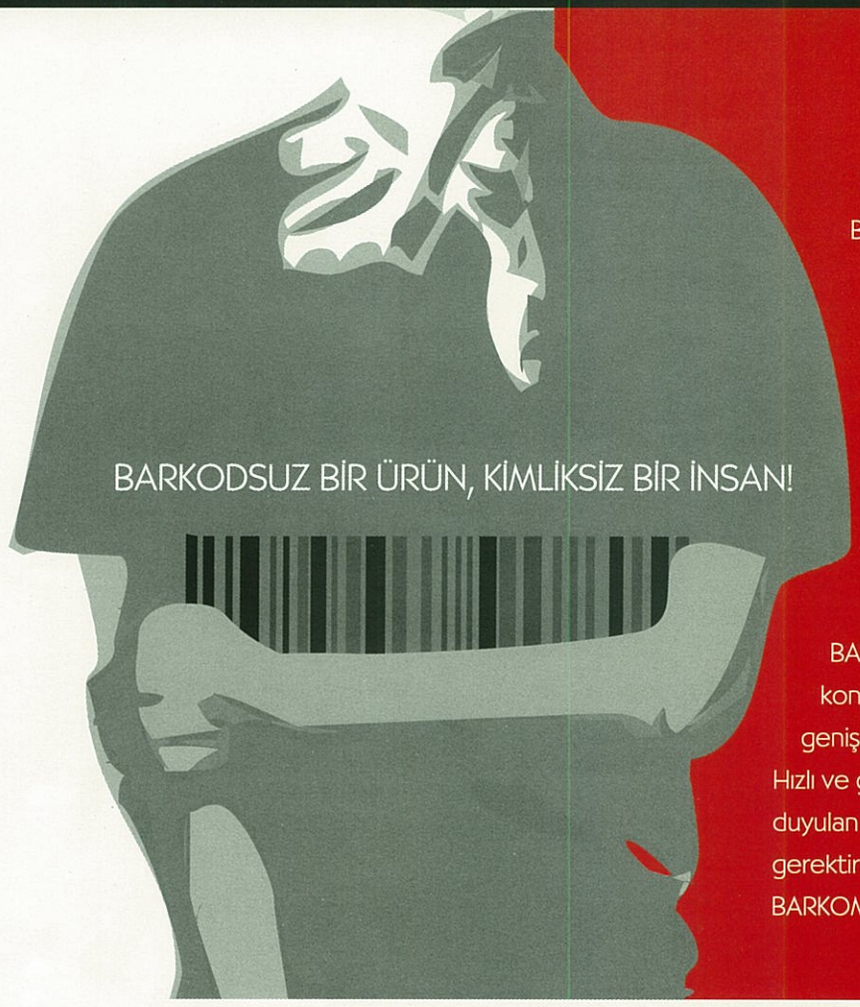
Geçen sene %7.8 oranında büyüdük, bu sene de %5'in üzerinde bir büyüme net olarak görülüyor. İlk üç ayda %27 oranında artan bir ihracatımız var. Nisan ayında da %36 seviyesinde arttı. %88'i hammadde ve yatırım fonundan oluşan ithalat, yatırım ve üretim alanında artış gösteriyor. Konya'nın ilçelerindeki ithalat artışı ise %38 seviyesindedir. Yıl sonunda ihracat 40-41 milyar, ithalat ise 58-60 milyar olacaktır. Bundan 15-20 sene önce yılda yaptığımız ihracatı şimdi ayda yapar hale geldik. Dış ticarette kazandığımız inanılmaz bir başarı.

Bankacılık sektörü de son iki yıla damgasını vuran sektörlerden bir tanesi. Enflasyonla mücadele programından en çok etkilenen sektörlerden birisidir. 2000 yılında Türkiye'deki toplam banka sayısı 79 iken günümüzde 53'e inmiştir. Bunun 14 tanesi kalkınma bankasıdır. 18 tane kalkınma bankamız vardı, bunlardan 4 tanesini birleşme yoluyla kaybettik. Yabancı 18 tane banka vardı. 3 tanesi kriz nedeniyle ülkemizden ayrıldı. 11 tane banka fona alındı, birleştirildi ve şu anda 2 tane fonda bankamız var. 28 tane özel sektör bankası vardı. Bugün itibariyle 19 tane özel sektör bankamız var. 4 tane kamu bankası varken şimdi 3 tane kamu bankası var. Şube sayılarına baktığımız zaman %22 oranında bir azalma olduğunu görüyoruz. Şube sayısı 7837 adetten 687 adete düştü. Çalışanlardan 47 bin kişi işini kaybetti.

Enflasyonla mücadele programı başladığı zaman kamunun payı azaltılacak. Kamudaki zararlar menkul verilerek, kağıt verilerek finase edilmişti. O kağıtların vadesi geldiği zaman merkez bankası kağıtları kamuya ödeyecek ve dolayısıyla mevduatlarını ödeyecekler, küçülecekler. Bu şekilde verim artışı da sağlanarak özelleştirmelerine çalışılacaktır. Daha hızlı işlemesi gereken bir proses ama yavaşta olsa da işliyor. Kalkınma bankalarında çok büyük bir değişiklik yok. Özel sektör bankaların kredi işini üstlenmek zorunda. Mevduatta özel sektör bankaları, kamu daha az küçüldüğünden dolayı istediği payı alamıyor.

Türkiye'de dört, beş banka diğer bankalardan kopmuş vaziyette. Öz kaynak itibariyle hem toplam aktifler hem de krediler mevduat pazar payı itibariyle bankacılık sektöründen bir kopuş gösteriyor. Enflasyon düştüğü sürece ayrılmalar başlıyor.

Gelecekten nasıl bir sektör bekliyoruz? Ortalama banka aktiflerinin büyümesi bekleniyor. Şu anda 110-115 milyar dolar seviyesinde. Bankacılık sektöründe inanılmaz bir büyüme potansiyeli var. Banka sayısının daha da azalacağı görülüyor, birleşmeler olacaktır. Bunun sebebi sermaye problemlerinden dolayı değil kar baskısı bankacılık sektörünü zorlayacaktır. Önümüzdeki 2004-2005 yılı itibariyle daha fazla birleşmeler görülecektir. Dünya da bunu yaşıyor. Amerika, İngiltere, Fransa, bunu yaşadı. Darısı Almanya'nın başına, Almanya'da bankacılık sektöründe ciddi problemler var. Biz konsantrasyonun artacağına inanıyoruz. Enflasyon tek haneli rakama indikten sonra dört, beş bankanın toplam sektörün %75'ine kadar ulaşacağına



BARKOM, Bilgi Teknolojileri ve Barkod Danışmanlık Ltd. Şti. alanında Türkiye'nin ilk ve en önemli kuruluşudur. Millî Mal Numaralandırma Merkezi ile koordineli çalışan BARKOM, her tür Barkod üretimini ve Barkod Çözümlerini sizlere sunmaktadır. Müşterilerine "tam hizmet anlayışı" ile yaklaşan BARKOM, Barkod Sistemleri konusunda deneyimli personeli İle geniş bir yelpazede faaliyet gösterir. Hızlı ve güvenli iş ortamlarında ihtiyaç duyulan Barkod'u ve satışı uzmanlık gerektiren tüm Barkod cihazlarını BARKOM'dan temin edebilirsiniz...

Adınız olsa bile kimliksiz dolaşamazsınız!

WONDER WORKER

Barkom®

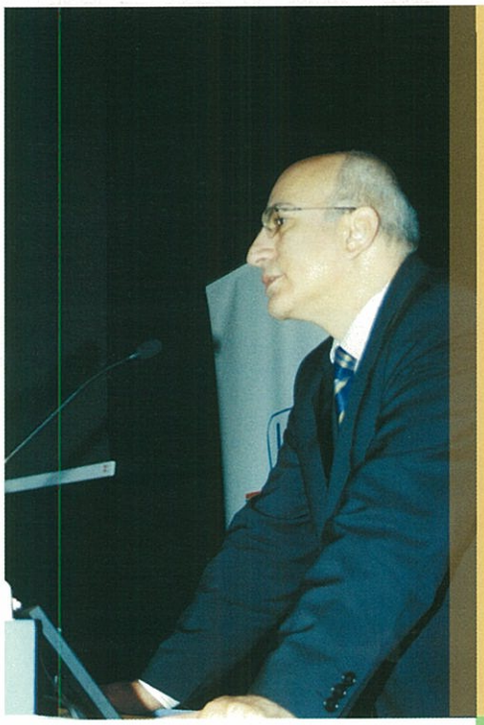
BARKOM Bilgi Teknolojileri ve Barkod Danışmanlık Ltd.Şti.

Tel 0 332 2374040 pbx
Faks 0 332 2379934

Nişantaşı Mahallesi
Dr.M.Hulusi Baybal Caddesi
Sehavet Sitesi 5/C
42060 Selçuklu - KONYA

www.barkom.com.tr
barkod@barkom.com.tr

inanıyoruz. Ürün ve müşteri yelpazesi geniş bankalar olacaktır. Bunların aktif büyüklüğü 25-30 milyar dolarlara kadar çıkacaktır. Tabiiki orta ölçekli bankalar da olacak. Bunlar nisbeten belli kesimlere yönelik hizmetler vereceklerdir. Bir de küçük yatırım bankaları olacaktır. Dünyanın her yerine baktığınız zaman enflasyonla mücadele programını başarıyla tamamlamış ve enflasyonu ciddi anlamda aşağıya çekmiş ülkelerde bu gelişmeyi görüyoruz. Bizim tahminlerimizde bu örneklere dayalıdır. Bu geçiş döneminden sonra şube sayılarında bir artış beklemek normaldir. Banka hesabı olan kişilerin nüfusa oranına baktığımız zaman %29 gibi düşük bir oran karşımıza çıkıyor. Bu oran Almanya'da %97'ye ulaşılmıştır. Alman bankalarının büyüme potansiyeli yok denecek kadar düşük ve onun için yurtdışına yatırım yapıyorlar. Kredilerin toplam aktiflere oranına baktığımız zaman Türkiye %31 gibi düşük bir orana sahiptir. Macaristan %77, Güney Afrika %70'e ulaşmıştır. Enflasyon düştükçe, kişi başına gelir ve krediler de artacaktır. Bizim Arjantin, Meksika, Brezilya gibi ülkelerden kopup İspanya, Fransa, İngiltere gibi ülkeleri yakalamamız lazım hedeflerimizi böyle koymalıyız.•



Enflasyon tek haneli rakama indikten sonra dört-beş bankanın toplam sektörün %75'ine kadar ulaşacağına inanıyorum.

Kenan MORTAN
Ekonomist,Dünya Gazetesi Yazarı

ANADOLU SOHBETLERİ

Konya Susturucu Takılmış Bir Patlayıcı MOTOR Gibi Gelişti

Konya'nın sanayi gelişimi Cumhuriyet Dönemiyle konuşulmaya başlamıştır ama Konya'daki özellikle Çumra'daki yerleşik hayatın, sanatkarlık birikiminin, kültürel yaşamın 800 yıllık bir geçmişe sahip olduğu düşünülürse Konya'da sanayideki sıçramaların son beş altı yıldaki teşviklerle sağlandığını söylemek mümkün değildir.

Konya söylenenlerin aksine kamuda çok ciddi bir önderliğe sahiptir. Sanayi inkılaplarını 19. yüzyılın sonlarında hazırlayan bir Konya'yla karşı karşıyayız. Konya susturucu takmış bir motor gibi gelişti diyorum. Konya ekonomisinin ve sanayisinin Türkiye büyümesinin üstünde bir seviyede yer alacağına inanıyorum. Bu varsayımım da şu tespitlere dayanıyor. Özellikle gelişimin 800 yıllık bir geçmişe dayanması ve 1995'den 2002 yılları arasınnda ihracatını 14 kat artırdığını görüyoruz. Yılda iki kez duble ederek Türkiye'de telafuzu zor bir rakamı yakaladığını görüyoruz.

Konya ekonomisininin gelişimini üç evreye bağlamak istiyorum. Birinci evre 19. yüzyılın sonunda trenle başlayıp ustalık okullarıyla devam eden kamusal gelişimdir. İkinci evre ise 1930'larda kamunun üç devlet üretme çiftliği ve Ereğli Pamuklu Dokuma Fabrikası ve 1960'lı yıllarda Seydişehir Huğlu Av Tüfekleri Fabrikaları'nın kurulmasıyla başladı. 1980 yılında holding modeli dediğimiz yeni bir birikim modelinin kapılarını açtı ve üçüncü evre de 2000'li yıllarda kent yabancılara tanıtılmaya başlandı. Böylece dışardan kaynak elde edilen bir döneme girmiş bulunmaktayız. Biz bu gelişimi ekonomik üs olma noktasına taşımak durumundayız.

Konya'yı analiz edersek bunlardan birincisi rakiplere üstünlük sağlama konusunda Konya henüz yarı yarıya var. İkincisi ise uygun talep yapısı yönünden de çok ciddi anlamda bir üretim paletine sahip olmasına rağmen yeterli olmadığını düşünüyorum. Konya'nın özellikle kalkışa geçiş aşamasında avam kulvarından çıkmış, tatbikat kulvarına geçmeyi bekleyen gelişmiş toplum aşamasına erişmek üzere olduğunu belirtmek istiyorum. Fakat nice analizlere sığmayan olaylar da oluyor. Çünkü bazı görülmeyen artılar ve eksiler de analiz sonuçlarını değiştirebilir. Konya 206 adet belediye kurarak Türkiye çapında bir rekor kırmıştır ancak bu hizmet bütününe hiç yansımadığını sadece kaynak dağılımına neden olduğunu eklemek istiyorum. Bir diğer husus nüfus göçünün devamlı olması. Konya'da oturmayan, istikrar kazanmayan, stabilize göstermeyen nüfus kuşkusuz kent planlamasında çok önemli bir unsurdur. Devamlı olarak civarındaki ilçelerden nüfus alan ve nüfus veren yapı kenti planlamak açısından sorun teşkil ediyor. Kenti kuzeye yönlendireyim derken, neye göre kuzeye yönlendireceğimizi bilemediğimiz vakit mekan planlamanız, tramvayı 22 km'den 25 km'ye yönlendirmeniz çok anlamlı olmuyor. Konya'daki 3000 adet CNC tezgahı Türkiye çapında çok ciddi bir rakamdır. 4 tane organize sanayi bölgesi ve bunları tamamlayıcı olarak 60 civarındaki küçük sanayi siteleriyle bütünlenen batıların entegre dediği organize bir sistem Konya'da mevcuttur. Konya'da gelir dağılımı kendi içerisinde adaletlidir. Gelirden en büyük pay alan %5 ile en küçük pay alan %5 arasındaki fark 225 kattır. Bu fark İstanbul'da bu oran1400 kat civarındadır. Bunun dışında Konya bünyesinde en büyük öğrenci sayısını, üniversiteli sayısını barındıran bir eğitim kentidir. Sanayi dağılımı son derece dengelidir. Örneğin kurumlar vergisi veren ilk on kişiyi incelemeye aldığım da on kişinin sekiz ayrı sektörden olduğunu farkettim. Bu bir anlamda kentin dengeli sanayisinin bir göstergesidir. Bu sadece merkezi anlamda değil Çumra, Seydişehir gibi ilçelerde de kent

planlamacılarının polar dağılım diye nitelediği kutup başı dediğimiz dağılımı gösteriyor.

Görülen ve görülmeyen artı ve eksilerin analizini yaptıktan sonra iki noktaya dikkatinizi çekmek isterim. Birincisi Anadolu kentlerinde reklam çalışmaları çok zafiyetlidir. Bunun yanında iş gücü maliyeti konusunda çok ciddi bozulmalar olmuştur. Bulgaristan, Romanya ve Suriye'nin 200 dolara iş gücü maliyetini mümkün kılmasına karşın Türkiye'nin bu konudaki tutumunu göz önüne alırsak rekabet konusunda ciddi endişelere kapılmamız gerekir. Zayıf noktalar da giderek artıyor ama bu sanayicinin çözüm bulacağı gelişmeler değil. Fırsatlar ve tehditler yönünden bir karşılaştırma yaparsak bence fırsatlar daha fazla. Biz önce tehditleri sizlerle paylaşalım. Konya'nın eksiklerinden biri de kurumsallaşmış sektör öncülerinin olmayışı. Kentin geleceğini tasarlamakta kurumsallaşmış sektör öncüleri çok önemlidir. Konya'nın yabancı sermayeyle mutlaka buluşması lazım. Serbest bölge ise çok ayrı bir konu. Serbest bölgenin dejenere edildiği kanısındayım ama Konya bölgesinin ciddi bir avantaj kazanabileceği kanısındayım. Kuşkusuz üç kıtada 85 ülkeye ihracatını bildiğimiz bu kentteki gelişmenin mümkün olacağına inanıyorum. Bu büyümeyi gerçekleştirirken de belli amaçlarımız olmalıdır. Daha önce de belirttiğim gibi ben Konya'nın Türkiye'deki büyüme oranının ortalamasından fazla bir değer alacağına inanıyorum. Bu ekonomik büyümeyi, tamlaşmayı, ekonomik üs olmayı sağlamak için de bazı stratejiler geliştirilmesi gerekiyor. Bugün borusu gelmiş kendisi sanayiciye ulaşmamış doğalgazın bu konuda bir faktör olduğuna inanıyorum ama BOTAŞ'ın verdiği fiyatlarla enerjide bir avantaj olduğuna inanmıyorum.

Konya'yı dış seyahatlerimde, 'elinde çantası koşuşturan dostlar' olarak görürüm.

Konya Şeker ve Magnezit'in özelleştirmesi, Erzurum Aşgale Çimento özelliştirmesini anmazsak Türkiye'deki en önemli özelleştirmelerdir. Bunu Türkiye'ye model olarak sunabilen Konya'yı tekrar kutlamak istiyorum.

Konya için son sözü ben değil seksen yıllık Türk Edebiyatı'na iki kitabıyla giren Ahmet Hamdi Tanpınar söylüyor: **'Bir başkent daima başkenttir ve ne kadar susturulursa susturulsun yine konuşur.'•**

Konya'nın SWOT Analizi

Kuvvetli Yönleri	Zayıf Yönleri
Niteliksiz İş Gücü Varlığı	Politik Kararlarda İstikrar Düzeyi
Üçret Düzeyi	Kredi Maliyeti
Eğitim Olanakları ve Düzeyi	Kurumlar Vergisi Yükü
Haberleşme Alt Yapısı	Risk Sermeyesi Yokluğu
Bölgesel Gelişme İsteği	Enerji Maliyeti Dağılımı
Boş Zaman Olanakları	Büyümenin Yasal Çerçevesi
Yerel Egitim Düzeyi	Bölgesel Kalkınma Ajansı Yokluğu
Talep Varlığı ve Düzeyi	Ulaşturma Altyapısı
Konut Kira Maliyeti	Yerel STK'ların İş birliği
Üretim İklimi	İklim ve Doğal Yapı
Yakin Geçmişte Ekonomik Büyüme Oranı	Endirek İşgücü Maliyeti
Makina Servis Düzeyi	İşgücü Piyasası Düzenlemeleri
Sanayi Kültürü	
Nitelikli İşgücü Varlığı	
Reklamcılık Sektörü Varlığı	
Kültürel ve Sosyal İmkanlar	
Destek Hizmetleri Varlığı	

Konya'da Gelişme Adına Önemli Artılarımız Var

AVANTAJLAR

- Türkiyenin En Büyük Üniversitesi
  ÖSS Başarısı İST'a Eşit
- Borsa,Türkiye'de En Yüksek Mal Kotasyonunu Yapıyor
- Turizm Cazibesi Yüksek Yılda 1 Milyon Ziyaretci
- Yenilikcilik Egemen. 4 OSB. ve 60 KSS.Var
- 1995'te 63 Milyon Dolar Olan İhracat 1 Milyar Dolara Ulaştı
- Ek İş Yapan Fert Sayısı Türkiye'de En Yüksek Oranda
- Konya Sanayinde 3000 CNC Tezgah Var
- İmalat Sanayi Sürükleyici Sektor Durumunda
- Gelir Dağılımı Adaleti (225 Kat)

Fırsatları ve Tehditler

Fırsatlar	Tehditler
• Ücret Artış Trendi Makul Düzeyde	• Bölge İçi ve Dışından Göç,Metropol
• Boş Zaman Olanakları Çeşitleniyor	• Alana Baskı Yaratılıyor
• Örgün Eğitim Olanakları Geniş ve iyi	• Yerel Kuruluşlar (STK) Arasında İş Birliği Henüz Yetersiz
• İlin Çekim Alanı Gelişiyor	• Üretimde Kurumsallaşan Sektör Öncüleri Yok
• İş Kültürü Yeterli	• Yabancı Sermaye Bölgeye Heniz İlgi Gösteremiyor
• Üretim Miktar ve Düzeyi Yüksek	• İşgücü Piyasasında Olumsuzluk Yaşanıyor
• Yerel Servis Düzeyi İstenen Düzeyde	

Büyüme Esaslı Tamlaşma Stratejisi (Cluster)

HEDEFLER

- Global Pazarlama Yapabilmek İçin Dış Ticaret Sermaye Şirketlerinin Kurulması ve Uzmanlaşmanın Sağlanması
- Organize Sanayi Bölgelerinin Alt Yapılarının Tamamlanması (1 ve 2 Nolu OSB'ler Hariç
- KOP Projesi İçin Proğram Bütce Esasıyla Kaynak Sağlanması,TUZ GÖLÜ Doğal Yapısının Bir İş Birliği Projesine Dönüştürülmesi
- Hafif Raylı Konya İçi Ulaşım Geliştirilmeli.
- Doğalgaz Kente Bağlanmalı

ÜRÜNLERİMİZ

- MOTOR YAĞLARI
- TURBO 15x40
- LİPİD 20x50
- LİPİD LPG 20x50
- ÖNAL 20x50
- TRAKTÖR 20W/50
- HD MOTOR OIL 30-40
- 27/37-33/68
- HIPOIDLI 80/140-80-90
- EP 80-90-140
- ULTRA 10-30 40
- LİPİD BOR YAĞI
- LİPİD BIÇKI YAĞI
- LİPİD 2T
- ATF
- HİDROLİK
- EKONOMİZER
- ANTİFİRİZ

GRESLER

- BEYAZ GRES
- KAUÇUKLU GRES
- KIRMIZI GRES

Lipid

MADENİ YAĞ ve GRES

Ekstra Güç
Extra Performans

FABRİKA
Ereğli Yolu Biriketçiler Sanayi Umurlu Sk. No: 9
Tel: 0.332 · 355 56 90 Fax: 355 56 91 · KARATAY / KONYA
e-mail: lipid@ttnet.net.tr

Moises Naim (Financial Times)

Düşen Dolar Avrupa'yı Zora Sokacak

Bir yıldan fazla bir zamandır, ABD ve AB arasındaki kötüleşen ilişkiler, analiz, korkunç öngörüler, tehditler ve arzular için zengin bir kaynak temin etti. Bu arada, politikacılar, diplomatlar ve askerler Atlantik ötesi ilişkilerinin bozulan sağlığının sebepleri ve sonuçlarına somurturken birşey daha oldu: ABD doları euro karşısında durmadan değer kaybediyordu.ŁGeçenlerde dolar euro karşısında son dört yılın en düşük değerini gördü. Birçok uzmana göre tekrar eski değerini bulabilmesi için bir müddet daha geçecek. Bu Atlantik2in her iki yakasında da henüz tam anlamıyla farkedilmeyen bir gerçeğe daha işaret ediyor: Değeri euroya endeksli, 2000 sonundan itibaren de %40 oranında düşmüş ve son haftalardaki değer kaybı hızlanmış bir dolar ABD-AB ilişkileri üzerinde tüm ciddi diplomatik manevralar, nutuklar ve konu ile ilgili makalelerden daha ciddi sonuçlar doğuracaktır.

İlk ve en görünür sonuç, ABD, George Bush'un tek taraflılığı hakkındaki korkuları, çocuklarını Disney Dünyası'na götürmek gibi pahalı olmayan fırsatlarla tahrik edilmiş Avrupalı turistlerin akını ile uğraşırken Avrupa ABD ihraç mallarının istilasına uğrayacak olmasıdır. Amerikalılar, Fransızların BM Güvenlik Konseyi'ndeki oyu yüzünden Kaliforniya şarabını tercih etmeyecekler; bunu Fransız şarabı çok pahalanacağı için yapacaklar.

Doların düşüşü Avrupa sanayileri için hayatı zorlaştıracakken, ABD şirketlerini daha rekabet eder hale getirecek. ABD özel sektörü, borsadaki dalgalanmalar, durgun ekonomi, şirket skandalları, terör şoku ve savaş nedeniyle zaten acımasız ve derin bir yeniden yapılanma içerisine girmişti. Buna karşılık, Avrupa işçi piyasasının zorlukları, ağır işletme düzenlemeleri ve kapanmış kurumsal mülkiyet yapıları, bu bölgenin birçok şirketinin küresel ekonomideki değişimlere hızlıca ayak uydurabilme kabiliyetini azalttı.

Ucuz bir ABD doları, Avrupalı patronlar, kamu politika yapıcıları ve sendika liderleri için büyük sorun olacak. Euro bölgesindeki yöneticiler maliyetleri kısmak, kamu politikası yapıcıları yeni istihdam alanları yaratmak ve sendika liderleri yıllar içinde kazandıkları cömert ihsanları korumak için daha önce hiç görülmemiş baskılarla karşılacaklar. Kuvvetli bir euro uzun zamandır beklenen ve şimdiye kaar ertelenen yapısal reformların hızlanması için gerekli ittifakların oluşumunu hızlandırabilir.

Fakat reform takvimi o kadar korkutucu ve o kadar sert sosyal ve politik düzenlemeler içeriyor ki Avrupa hükümetleri, bunun yerine sübvanselerin ve koruma duvarların arkasına saklanma yoluna gidebilirler. Reformların yokluğunda, bazı şirketler imalatlarını daha ucuz ve müsait yerlere taşıma imkanına sahip olabilirler ama çoğunun hükümetlerini daha çok sübvanse ve daha fazla korumaya zorlamaktan başka seçeneği yok. İşsizlik arttıkça, ithalat, göçmen akışı ve endüstriyel yer değiştirme yüzünden kaybedilecek yerel iş sahalarını muhafaza etmek yönündeki politik talepleri artıracaktır.

Zayıflamış bir ABD doları aynı zamanda ticaret serbestleştirmesi yönündeki teklifleri de gölgeleyebilir. Dünya Ticaret Örgütü'nün Doha buluşması zaten zor bir savaştı; büyüyen işsizliğin ortasında ve artan ithalatın yanında serbest ticareti konuşmak savaşı kaybettirebilir. Kötüsü, daha yeni ayarlanmış bir kur, Avrupa tarım bakanlarının AB'nin tarım desteklemeleri ile ilgili görüşmelerinde kaydettikleri gelişmeyi zayıflatabilir. Eğer Avrupa kuvvetli euro ile korumacı tedbirlerle uğraşmayı seçerse, bu daha sık ve acı ticaret anlaşmazlıklarına götürecek.

Bunların hepsi bir paradoksa işaret ediyor: Zayıf bir kur her zaman zayıflık anlamına gelmiyor. ABD, hızlı değer kaybının negatif sonuçlarını minimize etmek için gerekli önlemlere hazırlanırken, yaratabileceği fırsatların azami faydasını almaya da hazırlanmış gözüküyor. Buradaki en büyük faktör, ABD ekonomisinin, özellikle de regulasyonlardan Avrupalı muadillerine nazaran daha az etkilenen ve hissedarlarını talep etmek zorunda olan özel sektörün esnekliği ve uyum sağlama yeteneği.

Sonuç olarak, döviz kurlarının yeniden ayarlanması uluslararası ilişkilere yönelik düşüncelerimizi değiştirecek. 1990'lar boyunca, finans dünya politikasında o kadar baskın bir etken olmuştu ki bazı uzmanlar geleneksel güvenlik meselelerinin daha az önemli olduğunu iddia etmişlerdi. 11 Eylül bu fikrin saçmalığını gösterdi. Askerler, askeri uzmanlar ve adaleli politika yeniden moda oldu. Yakında dikkat noktası yine değişecek. Düşen dolar sadece ABD ticaret açığının yeniden dengelenmesini sağlamakla kalmayacak, dünyaya bakışımızı da yeniden düzenleyecek•

Mikrokredi Nedir, Ne Değildir?
Fakirliği Ortadan Kaldırmak için Çekirdek Para

Benjamin Pimentel (Chronicle)

Muhammed Yunus'un yoksullukla mücadelesi, bu ekonomi profesörü 1976'da memleketi Bangladeş'te 42 kadından oluşan bir gruba 27 dolarlık ilk ödünç parayı teslim ettiğinde meyvesini verdi. Bu kadınlar bambudan oturaklar ve balık ağları gibi küçük işler yaptıktan sonra bu parayı ona geri ödediler. Bu Yunus'ta bir banka kurma fikri doğurdu. O zaman için cesur bir adımdı bu: Yoksul insanlara küçük krediler verecekti.

Yaklaşık 30 sene sonra, kelime anlamı Bengal dilinde köy olan Gramen Bankası 4 milyar dolara yakın para dağıtmış, yoksula yardım eden bir mikrokredi sistemi olarak uluslararası çapta tanınan bir model olmuştu.

Yunus'un misyonu şimdi Silikon Vadisi'ne de sıçramış durumda. Destekçileri şimdi burada 2002 Sonbaharı'nda dünyanın fakirlikten çeken bölgelerindeki mikrokredi girişimlerini desteklemek amacıyla kurulan Gramen Teknoloji Fonu için gereken 10 milyon doları biraraya getirmeye çalışıyorlar.

Bu Fon, gönüllü bir teşekkül olan ve Yunus'un bankasının başarısının dünyanın diğer bölgelerinde de tekrarlanabilmesi için oluşturulmuş ABD Gramen Vakfı'nın başlattığı teknoloji merkezinin bir iştiraki.

Bangladeş Daka'daki Gramen Bank'ın 62 yaşındaki Genel Müdürü Yunus "Sadaka güzel, ama sadaka herşeye yetişmek için yeterli değil' diyor: 'Eğer bunu bir iş teklifine dönüştürebiliyorsanız, o zaman çok etkili, çünkü o zaman kendiliğinden hareket eden kendi dalgasını oluşturuyor.'

Gramen Bank, hayvan yetiştirmek ya da mendil satmak gibi işler kurmak ve yürütmek isteyen insanlara küçük krediler veriyor. Ayrıca, ev almak ya da okumak isteyenlere kredi temin ediyor ya da emeklilik fonu oluşturmak isteyen yaşlılara yardım ediyor. En başarılı projeleri arasında, 18.000'den fazla üyesine cep telefonu alması ve diğer köylülere telefon hizmetleri satarak gelir temin etmeleri için yardım etmesi geliyor. Program o kadar başarılı oldu ki ABD Gramen Vakfı bunu Uganda'da bir köyde uygulamak istiyor.

Teknoloji Fonu'nun kurulmasına yardım eden bir girişimci olan Douglas Barry, ABD Gramen Vakfı'nın ayrıca yoksul köylerde, köylülerin internet erişimine sahip olarak gelir ya da kredi bulma imkanına olabilecekleri merkezler kurma ümidinde olduğunu söylüyor. 'Model bana uyuyor' diye konuşuyor.

Yunus bu hafta içinde küresel hayırseverlik konulu bir foruma katılmak ve buradakileri fakir köylülere teknoloji götürmek üzere ikna etmek için Silikon Vadisi'ndeydi. Konuşmasında sosyal girişimciliğin önemini vurguladı. Silikon Vadisi'ndekileri fakir insanların finansman imkanlarını genişletme çabalarına ikna etmek için tabii ki.

"Fakirlik gereksiz," diye konuştu: "İnsanların fakirlikten kurtulma kabiliyetleri var. İhtiyaç duydukları tek şey fırsatlar. Sadaka ya da bağış beklemiyorlar."

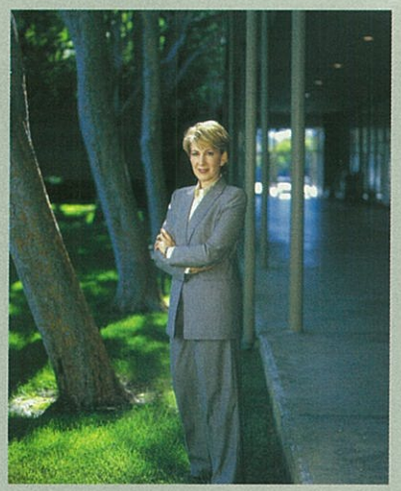
Gramen Bank'ın şöhretine rağmen, buradan kredi alanların geri ödemelerini ne kadar arzulu bir şekilde ödediklerine dair soru işaretleri yok değil. Fakat Yunus, her ne kadar bankanın geri ödeme oranı dalgalı seyretse de, üyelerinin ekserisi kredilerinin üzerine yatmıyorlar. 'İnsanlar ödüyorlar. Önemli olan da bu' diyor Yunus. Bankanın mikrokredi sisteminin, kredi geri ödemelerinin küçük haftalık taksitler halinde ödenmesi üzerine kurulduğunu belirtiyor. Bunu "Her taksit o kadar küçük ki ödemek zor değil. Küçük çakıltaşlarından dağ yapmaya çalışıyorsunuz' şeklinde ifade ediyor.

Eleştirilerin bir kısmı da Gramen Bank modelinin makro bazda ne kadar yaşayabileceği üzerine. Yunus'a göre fakirliği sona erdirmek için ekonomik gelişme şart; mikrokredi, hangi tür gelişme olursa olsun geride ihmal edilmiş fakir kalmamasını temin ediyor. 'Eğer ekonominiz büyümüyorsa daha büyük oynayamazsınız' diyor. 'Mikrokredi kürek çekebileceğiniz bir bot verir. Fakat nehirde su yoksa, ne kadar sıkı küreklere asılsanız da çok fazla uzağa gidemezsiniz. Ama çok akıntılı ise, nereye gitmek isterseniz oraya gidebilirsiniz.'•

KÜÇÜK-BÜYÜK MESELELER

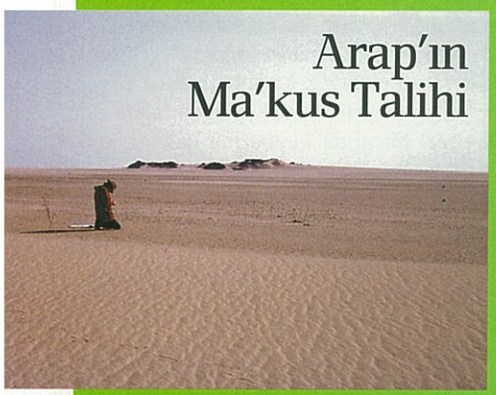
Akif Vezir

HP Patronu'nun Hikayesi



11 Eylül saldırısının hemen akabinde Hewlett Packard'ın İcra Kurulu Başkanı Carly Fiorina teknolojinin geleceği ile ilgili yaptığı konuşmanın sonlarına geldiğinde dinleyicilere 'Şimdi size bir hikaye anlatacağım' dedi. Hikayesi şöyle başlıyordu: 'Bir zamanlar, dünyanın bir numarası bir medeniyet vardı. Kuzeyin soğuk iklimlerinden çöllere ve tropik alanlara uzanan bu medeniyet kıtalararası süper bir devlet oluşturmayı başarmıştı. Hakimiyeti altında farklı din ve milliyetlerden yüzmilyonlarca insan yaşıyordu.' Fiorina'nın hikayesindeki medeniyetin mimarları yerçekimine meydan okuyan binalar inşa etmişler, matematikçileri cebir ve bilgisayarların keşfine imkan sağlayan algoritma ilimlerini bulmuşlar, doktorları hastalıkları tedavi etmişler, astronomları uzaya yol bulmaya çalışmış, yıldızlara isimler vermişlerdi. Bilgisayar dünyasının en büyük şirketlerinden birinin patronu dinleyicilerine bir masal dünyasını tasvir ettiği gibi anlattığı hikayesinin can alıcı noktasını şu sözlerle anlattı: 'Bu medeniyet tam 800 sene süren, Muhteşem Süleyman gibi idarecileri, Bağdat, Şam ve Kahire gibi şehirleri olan, Osmanlı İmparatorluğu'nun da içinde bulunduğu İslam Medeniyeti'dir.' Fiorina'na göre bu tür bir medeniyetin sağladığı huzur ve refaha yeniden kavuşabilmenin yegane şartı hakkaniyete dayanan münevver bir idarecilikti. Hakkaniyete dayanan münevver bir idarecilik... Son yüzyılı bir kan ve cinayet yüzyılı olarak geçirmiş ihtiyar dünyamızın bugün en çok muhtaç olduğu böyle bir idarecilik olarak gözüküyor; siz ne dersiniz?•

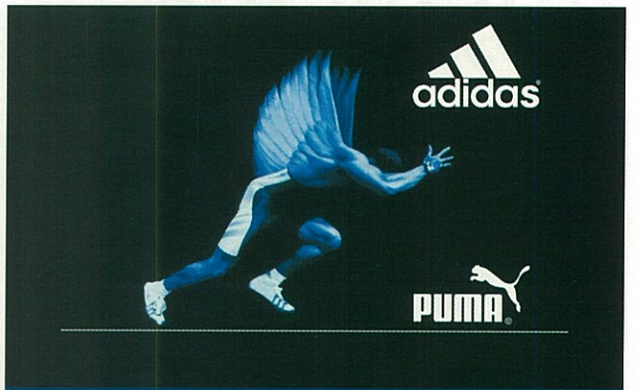
Arap'ın Ma'kus Talihi



Büyük Arap yazarlarından Abdurrahman Münif, adlı üçlemesinde, petrolün bulunması ile hayatları bir daha asla aynısı olmayacak şekilde değişen çölün basit ve fakat erdemli, bilge insanlarının ma'kus talihini anlatır. Bir kahinin ağzından:

Sariha'dan Matalek'e kadar, ateş ateşi tüketecek ve genç yaşlıdan önce ölecek. Başlangıcı say ve sonu uzat. Çocuk babasını tanımayacak, kardeş de kardeşini...

"Cenah Vadisi'nden El Dalle'ye, El-Sariha'dan Matalek'e kadar, bundan sonra artık her gün bir yıl. Önce toprak, sonra artlarından çekirgelerin geldiği abidler takdis edilecek. Önce yağmurlar ve seller, sonra cahil bir idareci. Önce buğday ve ipek kumaş, sonra otlar ve danseden kum. İnsanlar gittikçe çoğalacak, altın ve gümüşle güdülen insanlar; bir kısmı emniyet bulacak, diğerleri günah. Zengin fakiri tüketecek, heybetli, ufağı ezecek ve bu da görülecek ey benim ruhum! "Cenah Vadisi'nden El Dalle'ye, El-Sariha'dan Matalek'e kadar, dünya, dünya olmayacak. İnsanlar çölde yıldızları arayacak ama yıldızlar ortaya çıkmayacak. Kervan gözleyecekler ama kervan çıkıp gelmeyecek. Ağlayacaklar ama ne bir kimse işitecek onları da, ne de cevaplayacak. Saati böyle bileceksin ve saat uzak değil. Görüntü derinliklerde ufalanacak, aşağılık soyluya hükmedecek. Yollar kalpler kadar katı olacak, hissiz ve habersiz... (...) "Bu zamanın sonunda insanlar görünecek, zulüm sürgit devam etmeyecek. Hikayeler olacak, hikayeler ki insanlar çocuklarının çocuklarına anlatacaklar"•



Kardeşin mi, PUMA mı?

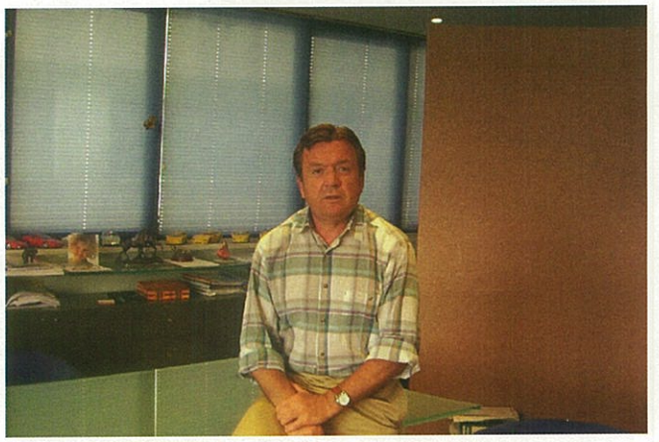
Geçenlerde bir arkadaşıma Adolph ve Rudolph'un öyküsünü anlattım. Size de anlatayım. Sonra arkadaşımın yorumunu aktarayım.

İkinci Dünya Savaşı'nın hemen öncesinde Almanya'da bir kasabada iki kardeş ayakkabı yapıp satmak üzere bir atölye açarlar. Bu kardeşlerin isimleri Adolph ve Rudolph Dassler'dir. Savaş sonrası Adolph, Rudolph'a artık birlikte çalışmak istemediğini, kendine ayrı imalathane açacağını söyler. Rudolph şaşkındır. Ufacık kasabada iki kardeş ayrı imalathanelerde rekabet edeceklerdir. Kardeşine bunun mantıklı olmayacağını, bu ufak kasabada zaten insanların sayılı ayakkabı satın aldıklarını, ikisinin birden iflas edeceğini söylese de Adolph bu uyarıyı dikkate almaz ve kendine yeni bir ayakkabı imalathanesi açar. Gerçekten de aralarında kıyasıya bir rekabet başlar. Rekabetleri doğduklari kasaba sınırlarını dahi aşar. İki kardeş ayrıldıktan sonra birbirlerine küsmüşlerdir ve Adolph 1978 yılında öldüğünde tam 29 yıldır dargınlardır. Bugün iki firmanin genel merkezi de bu ufak kasaba Herzogenerauch'tadır. Adolph Dassler'in ayakkabı şirketinin adı ADIDAS, Rudolph'un ki ise PUMA'dır.

Arkadaşım 'Ben kardeşime dargın olarak ölmemeyi tercih ederdim' dedi. Ben de aynı düşünüyordum ama sormadan edemedim: 'Farzet Rudolph, Adolph'u ikna etti ve birlikte kaldılar. O kasaba dışına çıkamazlar ve belki de bu iki şirkete sahip olamazlardı. Ne düşünüyorsun?' Arkadaşım dudak büktü: 'Belki. Alternatif maliyet meselesini nasıl ele aldığınıza bağlı. Benim kardeşimle 29 sene dargın yaşamam bana bir PUMA kazandıracaksa, ben istemem onu. Ha, küçük bir imalathanede bırakacaksa da bıraksın. Bu hikayedeki esas nokta, bence, dargınlıklarının her ikisini nasıl motive ettiği.' Arkadaşım burada durdu ve hala düşündüğüm şu soruyu sordu: 'Bunlar dargın da olsa iki kardeş olmasalar bu kadar büyük iki firmaya sahip olabilirler miydi acaba?•

Mustafa SERT
Maser Holding Yön.Krl.Bşk.

Artık Çok Büyük Bir Aileye Sahibim.



Lonca: Kendinizi Kısaca Tanıtır mısınız? Nerede doğdunuz, nasıl bir aile ortamında dünyaya gözlerinizi açtınız?

Mustafa SERT: 1950 Konya doğumluyum. Ticaret ile uğraşan bir ailenin 2. çocuğuyum. Benden büyük bir ablam ve benim küçüğüm bir erkek kardeşim var. Şu an tüm faaliyetlerimizi erkek kardeşimle birlikte yürütmekteyiz. Ataerkil bir yapıya sahip aile düzeninin içinde büyüdüm, ancak şu an geldiğimiz noktada tüm aile bireyleri omuz omuza vermek durumundayız. Artık çok büyük bir aileye sahibim. Tüm aile bireylerim ve tüm çalışma arkadaşlarımdan oluşan, atacağımız her adımda birlikte en doğru kararları almaya çalıştığımız yanımda olmalarından mutluluk duyduğum büyük bir ailem var.

Lonca: Eğitim hayatınızdan kısaca bahseder misiniz? Çocukluğunuzda size tesir eden olaylar veya şahıslar oldu mu?

SERT: Ben Konya Ticaret Lisesini bitirdikten sonra İstanbul İktisadi Ticari İlimler Akademisine devam ettim ancak bitirmek kısmet olmadı. Çocukluktan beri ticaretin içindeydim. Sonuçta

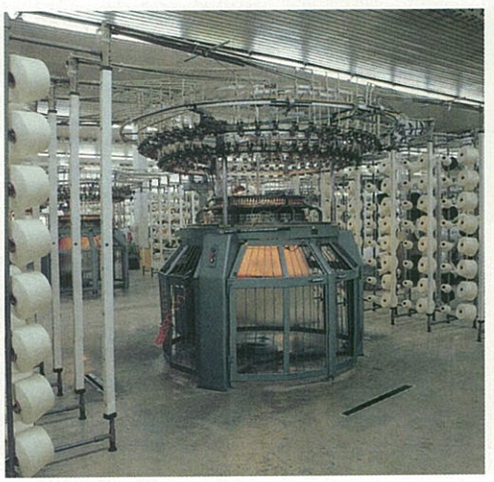
babam ticaret ile uğraşıyordu. Hayatım boyunca hiçbir fark gözetmeden sadece iyi, güzel ve doğru olan şeyleri benimsemekle yetinmeyip, her hatamdan da ders çıkarmaya çalıştım. Çünkü ticaret denen döngünün içinde bulunuyorsanız hatayı tekrarlama şansınız yok denecek kadar az.

Lonca: Ticaret hayatına nasıl atıldınız?

SERT: Belirttiğim gibi tacir bir ailenin çocuğu olmam nedeniyle ticaretin içinde gözümü açtım. Aziziye Camisinin orada küçük bir attariye dükkanımız vardı. Zamanla bu işle yetinmeyeceğimize karar verip, toptan perakende tuhafiye ticaretine ailece devam ettik, çalışıp, geliştirdik. 1971 yılında İstanbul'da imalata yönelik ilk giyim şirketimizi oluşturduk. Sonraki yıllarda da erkek kardeşim Ahmet Hamdi SERT ile birlikte diğer şirketlerimizle ihtiyaç duyulan farklı iş sahalarında faaliyetlerimizi başlattık ve bugün yaklaşık 8.000 çalışana istihdam yaratan, bünyesinde 16 firmanın bulunduğu, 1.000.000 m2 arazi üzerinde, 500.000 m2 kapalı alanda merkezi Güneşli/İstanbul olan ve Merter/İstanbul, Güngören/İstanbul, Güneşli/İstanbul, Beylikdüzü/İstanbul, Çerkezköy/Tekirdağ, Muratlı/Tekirdağ, Konya, Sofya/ Bulgaristan ve Moskova/Rusya'da bulunan sanayi ve ticaret kuruluşlarımızla faaliyetlerimize devam etmekteyiz.

Lonca: Şu anda markalar üreten bir holdingin sahibisiniz. Bir marka oluşturmak nasıl bir özveri istiyor? Bir marka ürettikten sonra kendinizde nasıl bir duygu hissediyorsunuz?

SERT: Uzun yıllardır, dünyanın güçlü markalarına çalışıyoruz. Biz marka olmanın, daha doğrusu iyi bir marka olmanın üzerimize getireceği yükü bilen bir topluluğuz. Kaliteniz belli bir çizgiye oturmuşsa bu çizginin altına kaydığınız anda tüm emeklerinizi bir anda kaybetme riskiyle karşı



karşıya kalırsınız. Yarattığınız markalar, çocuğunuz gibidir. Sizden hep kendine özen göstermenizi ister. Bu özeni sürekli canlı tutmak durumundasınız. Nasıl ki; çocuğunuzdan ilginizi eksiltiğiniz an onun sorunlar yaşamaya başladığını görürsünüz, yarattığınız markada böyledir. Onu ticaretin gereği olan unsurlarla beslemek durumundasınız.

Lonca: Konya'da Hilton'un açılması sizin girişimlerinizle oldu. Ayrıca Konya'ya Masera gibi dev bir alışveriş merkezi de kazandırdınız. Konya'yı yatırımlar açısından nasıl görüyorsunuz?

SERT: Konya/Hilton ve MASERA Alışveriş ve Eğlence Merkezi grubumuzun Konya'daki şu an itibariyle son yatırımlarıdır. Biz Konya'da ilk yatırımlarımızı tekstil üzerine gerçekleştirdik. Konya'da 4 adet tekstil firmamız var. Konya'daki yatırımlarımız 1994 yılından bu yana devam etmektedir. Bu yatırımlarımızdan biri olan SERMAN Tekstil 1994 yılında faaliyetine başlamıştı. Mevcut bulunan diğer 3 tekstil firmamız SERTEN Tekstil San. A.Ş., SERTLER Örme Tic. ve San. A.Ş. ve BİGSER Tekstil San. ve Tic. A.Ş. ise 2002 yılında hazırlıkları tamamlanan, 2003 yılı içerisinde de %20 ila %50 bazında kapasite artırımı tatbikine başlanan yatırımlarımızdır. Çünkü Konya şehri iş gücü potansiyeli ve bulunduğu merkezi konum itibariyle buna son derece açık bir şehir. Defalarca belirttiğim gibi bu konuda şimdiye kadar bir sıkıntı yaşamamış olmamızda, açıkçası bizi bu konuda son derece teşvik ediyor. Konya'daki yatırımlarımız; çok yönlü fizibilitelerle karar verilen yatırımlardır. Konya halkı sanayi ve ticaret kültürü son derece gelişmiş, sanayici, yatırımcı ve üreticiye gönlünde ve beyninde kutsal bir yer ayıran yapıya sahiptir. Konya ve çevresi Anadolu'muzun en eski yerleşim birimlerinden biri olduğu için sosyal, kültürel ve fiziki anlamda da gelişimde alt yapısını sağlam taşlarla desteklemiştir. Konya ili ülkemizin ana ulaşımını sağlayan doğu-batı ve kuzey-güney yönlerinde uzanan karayolu bağlantıları ile önemli bir kavşak noktası halindedir. Bu nedenle her zaman savunduğum gibi; gerektiğinde İstanbul gibi bir metropol şehirden gidecek kalifiye iş gücü için dahi her türlü ihtiyaca cevap verebilen, Anadolu'da yaşanacak en güzel şehirlerimizden biridir. Ayrıca artık Konya Türkiye'mizin 7. Hilton Oteline ev sahipliği yapmaktadır ve MASERA gibi ulusal ve uluslararası markaları barındıran, dünyaya paralel olarak, modern alışveriş keyfinin ve eğlencenin bir arada yaşanabileceği dünya standartlarında bir alışveriş merkezine sahip. Bence yatırımcı arkadaşların Konya'yı tüm bunların ışığında değerlendirmesi gerekir. Tüm bunların yanı sıra biz bir Konya çocuğu olarak, Konya'mızın sanayisinin gelişmesinde kendimizi görevli addediyoruz. Bunun içinde memleketimiz Konya'ya karınca kararınca bu yatırımlarımızı gerçekleştirdik. Allah kısmet ederse, Konya'mızın gelişimi için yatırımlarımıza devam etmek arzusundayız. Bununla birlikte, İstanbul ve Trakya'daki sanayici arkadaşlarımı da Konya'ya

Biz bir Konya çocuğu olarak, Konya'mızın sanayisinin gelişmesinde kendimizi görevli addediyoruz. Bunun içinde memleketimiz Konya'ya karınca kararınca bu yatırımlarımızı gerçekleştirdik. Allah kısmet ederse, Konya'mızın gelişimi için yatırımlarımıza devam etmek arzusundayız...

MASER
HOLDİNG A.Ş.

SERFİL SERTLER SERKO SERDO BIGSER
SERPEN SERMAN Serten DISERTO SETA
SEROT SERMA SERENERJİ BULSER SERPA NITEX-50

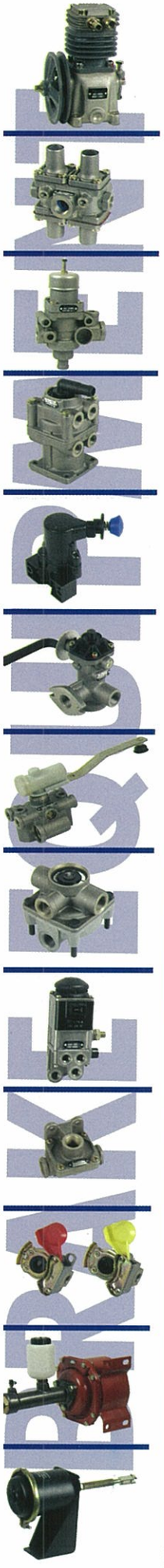
yatırımda bulunmaları için ikna etmeye çalışıyorum. Birkaç yatırımcı grubu Konya'ya kazandırmak için çalışmalarım devam etmektedir. Ülkemizin kalkınması için yatırım gereklidir. Yatırım; üretim ve istihdam demektir. Konya insanında sanayici ruhunun var olduğunu görüyorum. Ülkemizin krizden çıkmakta olduğu şu günlerde tüm müteşebbis hemşehrilerimizin de tekrar yatırım ve üretim atağına başlayacaklarını düşünüyorum.

Lonca: Konyalı sanayicilerin sizce açmazları nelerdir? Konyalı sanayicilere üretim, pazarlama ve işletme yönetimi konusunda neler önerirsiniz?

SERT: 1980'li yılların başından itibaren başlayan dışa açık (ihracata dayalı) büyüme modeli sadece ülkemiz için değil, tüm dünyada gelişme içindeki ülkelerin modeli olup, ülkemizdeki tüm sanayicilerin olduğu gibi, Konyalı sanayicilerin de yönlerini dünya pazarlarına çevirmeleri ve dünya ile rekabet edebilmek için, rekabetin en önemli üç unsuru olan; fiyat, kalite ve zaman kuralına uyarak, kendilerini bu yönde hazırlamaları gerekliliğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak üretmeliyiz ve ürettiğimizi bütün dünyaya satmalıyız. Bunun yanısıra insana gereken yatırımı yapmalıyız. Tüm bunlar planlı olarak, gerektiği yerde destekleme amacıyla yapılacak tanıtım faaliyetleriyle bütünleştirildiğinde, beklenen başarı gelecektir. Artık dünyadaki gelişmeleri çok iyi gözlemleme ve değişen şartlara hızla adapte olma zamanıdır. Bunları tüm sanayicilerimizin ana ilke olarak benimsemesi gerektiği görüşündeyim. Çünkü her yaşanan bir tecrübedir ve benim size şu an aktardıklarımda 35 yıllık ticari ve sınai hayatımda yaşayıp, gördüklerimdir.

Lonca: Konya'da yabancı yatırımların artması ve dış sermayenin gelmesi için neler yapılabilir?

SERT: Ülkemize dış sermaye gelişi ile ilgili olarak, başta Yabancı Sermaye Yasası olmak üzere, Teşvik Yasaları, Kambiyo Mevzuatı, Vergi Mevzuatı gibi sermaye gelişinin önündeki tüm engellerin kaldırılması gerektiği açıktır. Bunun dışında bölgesel olarak, son günlerde gündeme de geldiği üzere özellikle organize sanayi bölgeleri başta olmak üzere; bedelsiz arsa tahsisi, gelir vergisi muafiyeti, SSK muafiyeti, enerji teşviği gibi teşvik unsurlarının dünya ölçülerine göre ülkemizde yüksek olması nedeniyle, indiriminin veya kaldırılmasının gündeme getirilmesi gerekmektedir.•



FREN EKİPMANLARI

... quality

TÜV CERT
EN ISO 9001-2000

www.filkar.com.tr

Hayatınızı değil Aracınızı frenleyin!

Filkar®
OTOMOTİV SAN.ve TİC.A.Ş.

2. Organize Sanayi Bölgesi Kocadere Sok. No:7
Tel:+90 332 239 07 61 (3 Lines) / Fax:+90 332 239 07 64
42002 Selçuklu / KONYA

LONCA

SEKTOR

Boya Endüstrisi

Meteor,Selcen,Cabella,

Mustafa ILDIRAR
Meteor Boya

Boyanın Formülasyonu Çok Gizli Tutuluyordu.

Bu sektöre girişiniz nasıl oldu?

1978'de bir inşaat firmamız vardı. II. Organize Sanayi Bölgesindeki arsa üzerine bir fabrika kuralım dedik ama inşaat malzemeleri, prefabrik üzerine düşünüyorduk daha sonra boya ihtiyacının daha çok revajda olduğu için bu işe girmiş olduk. Daha sonra Konya'da yağlı boya dediğimiz endüstriyel boyaların açığını görmemiz üzerine bu alana yöneldik. Şuan Konya içine ve dışına, inşaat ve sanayi boyalarını satmaktayız.

Üretimde karşılaştığınız zorluklar nelerdir?

Boya deyince bunun formülasyonu çok gizli tutuluyordu. Bunun nedeni de hammadde satıcılarının çok az olmasındandı ama şimdi boya imalatçıları kadar hammadde satıcıları var. Boyaların imalatındaki formülasyonları kendileri müşterilerine veriyorlar. Boya sektörünün büyümesinde onlarında büyük rolü var. Hammadde bazında fazla bir sıkıntımız yok ama %90'ı yurtdışından %10'luk kadar bir oran ise yurtiçinden temin ediliyor. Hammadde alımlarımız dolar ve euro üzerinden yapıyoruz. Senede bir fiyat değişikliği yapıyor ve TL üzerinden satışa sunuyoruz. Boya sektörü, ertelenebilir bir talep olduğu için en son safaya kalıyor. Olsada olur, olmasa da gözüyle bakılıyor. Son dönemlerde memleketin ekonomik şartlardan, geçirmiş olduğu krizlerden dolayı alım gücü iyice azaldı. Alım gücünün azalmasıyla boyada kalite düşüklüğü ve ucuza talep başladı. Haksız rekabetlerler karşılaşıyoruz. 25-30 m2 içerisinde de boya imalatı yapılabiliyor. Boya işi hem çok zor hem de çok kolay; İşi bilen için çok zor, bilmeyen için ise çok kolay. Bir kişi üç kalem malzemeyle de boya üretebiliyor. Eskiden boya sektöründe kar marjları çok yüksekti ama haksız rekabetlerin, kalitesiz boyaların sektör maliyetini aşağıya çekmesiyle bizim kar marjlarımız da düştü.

Ayrıca Konya'nın en önemli eksiklerinden biri de kalifiye eleman. Her bölümde bunun eksikliğini yaşıyoruz.

İhracat yapıyor musunuz?

Türki Cumhuriyetlere ve Irak'a mal gönderiyoruz. Neden hammadde temininde dışa bağımlıyız?

Bazı solvent bazlıların üretimi petrole dayanıyor bunun eksikliği var ama onun dışındakiler kimya bilgisinin ve genelde teknolojinin eksikliğine dayanıyor.

Konya ve Türkiye'deki boya sektörünün, dünyadaki yeri nedir?

Avrupaya göre Türkiye'deki fert başına düşen boya miktarı çok az. Bir oran getirirsek ortalama 1/4'i kadar ki kg olarak bu da fert başına 6 kg gibi bir rakam ifade ediyor ama son on senedir Avrupadaki büyük boya şirketleri Türkiye'ye yöneldi. Bunun sebebi Avrupadaki nüfusun artmaması. Türkiye'de genç nüfusun olması ve bu artışla meydana çıkan konut ihtiyacının giderilmesi açısından bu şekilde bir yönelme oldu. 2000 senesi itibariyle bin ton civarında boya tüketildi. Türkiye çapında her firmanın bir kuruluş amacı var. Bir firmanın oturması için belli bir zaman sürecinden geçmesi gerekiyor. 97'den bu yana son üç senede ürün yelpazemizdeki artışlarla beraber yurtiçinde belli bir seviyeye geldik. Kapasitemizi geçen sene yaşanan krizlere rağmen %100 artırdık. Bir kaç sene içerisinde Türkiye'de sayılı firmalar arasına girmeyi planlıyoruz.

Üretimini yaptığınız boyalar ve Konya'daki boya sektörü, kalite olarak Türkiye ve dünyada nasıl bir konuma sahip?

Konya dışındaki firmalar bu sektör hakkında bir geçmişe ve birikime sahip ama Konya bu sektörde yeni var olan bir bölge ve bu bir dezavantaj sayılabilir.

Son derece kaliteli mallarımız var. Plastik boya olarak dört çeşit kalitede mal üretiyoruz. Biz ilk kuruluşumuzda kaliteden taviz vermeyelim diye bu işe başladık. I. Sınıf boya deyince akla METEOR boyanın gelmesini istiyorduk. Fakat bu ekonomik duruma bağlı bir istek, alım gücü azalınca II. kalite dediğimiz boyayı pazara sunduk. Bunun sonucunda şuan piyasaya hem kalitesi hem de fiyatı farklı boyalarla varız. Hergün yeni bir firma çıkıyor ve bu da rekabeti artırıyor.

Yurtdışında kullanılan mikserlerin, makinaların teknolojileri ile sizin kullandığınız makinaların arasında fark var mı?

Onlar daha otomasyon çalışıyorlar ama teknolojik olarak bir farkın olduğu söylenemez fark genelde kapasite olarak karşımıza çıkıyor. Yurtdışında daha çok makina paktına sahip firmalar var bu da üretimi daha seri yapmalarına neden oluyor. İleride gelen taleplere göre biz de makina paktımızı artırmayı düşünüyoruz.•

METEOR

M.Ali TIRPANCI
Selcen Boya

Bizim Sorunumuz Ekonomik Değil, İdeolojik

Boyacılık sektörüne girişiniz nasıl oldu? Kendiniz hakkında bilgi verebilir misiniz?

Biz bu işe bir hobi olarak başladık. Nevşehir'de bir otelin inşasında bizden ilginç bir renk istendi. Bunun üzerine bir firmayla görüştük ama istenilen rengi tutturamadık. Bir mikser alalım kendimiz üretelim, dedik ve istenilen boyayı da ürettik. Gelen müşteriler bu boyayı baskılı bir ambalajda daha fazla seçeneklerde istedi derken biz kendimizi boya sektörünün içinde bulduk.

Geçen sene Türkiye'de 220 bin ton boya tüketildi ve bizim bu durgun döneme rağmen piyasaya kattığımız miktar 4.800 ton civarında. Üretimimiz dahilinde kaba ürünler dışında inşaat sektörü gruplarının hepsi var. Yağlı boya grupları, vernik grupları, plastik grupları felan var. Şu an II. Organizede 5.000 m2 kapalı, 20.000 m2 bir alanın üzerinde fabrikamız iki yıllık bir geçmişe sahip.

Ben bu işe inşaat boyacısı olarak başladım. 67'den itibaren bu işi yapıyorum. İş hayatında başarı sağlamak için birinci şart sabah erken kalkacak. Ben 33 senedir, pazar günleri dahil sabah namazından sonra uyumadım.

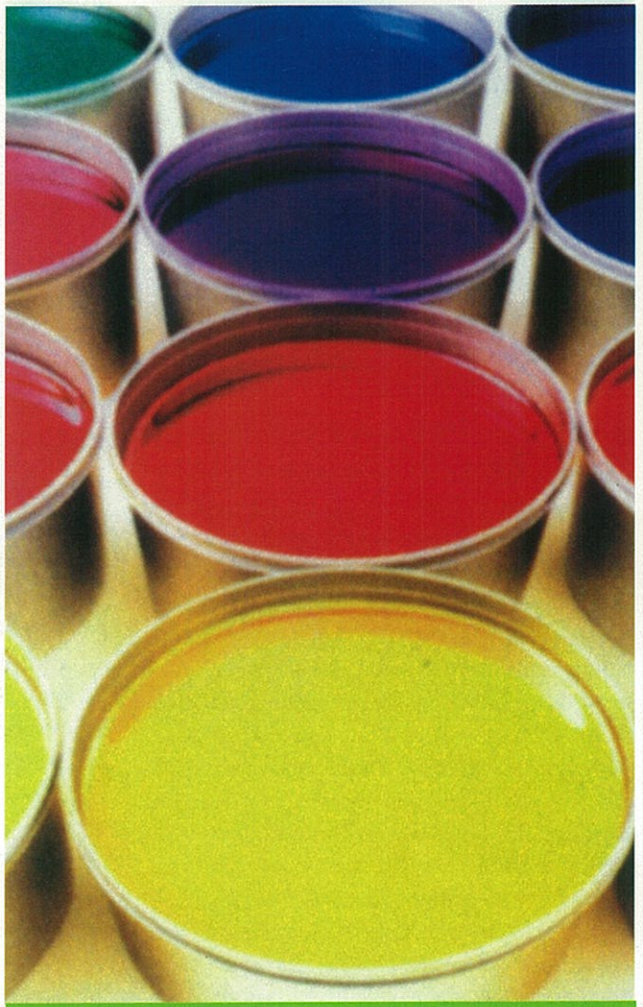
Kendimizi başarılı görür müyüz? Görmez miyiz? Şükürler olsun. Ben köyden gelen ilk okul mezunu bir insanım. Çalışmak başarıyı getirir. İçinizden gelerek, severek yaptığınız sürece ne iş yaparsanız yapın, çalışmak başarıyı getirecektir.

Kimlik ve başarı olarak ben şunu söylüyorum. Türk milleti çalışkandır, zekidir ama bu özelliklerini iyi yola yönlendiremedik. Bunun sebebi siyasiler mi, iktidarlar mı yoksa aileler mi bilmem ama biz çocuklarımızı yönlendiremedik. Ferdi başarıyla bir yere varılmaz.

İhracatınız var mı?

Suriye, İsrail, Ermenistan, Kazakistan'a mal veriyoruz. Şuanda Gürcistan ile bir görüşmemiz var. Yeni atılımlarımız var, büyüyoruz. Sanayicilik birden olmuyor. Firmayı oluşturacaksınız. Firmayı ayakta tutacak personeli oluşturacaksınız. Mikserin başındaki işçiden, malı araca yükleyen işçiye kadar herkes kendini bir sanayi toplumu hissedecek. Görev paylaşımının yapılması, İç Anadolu'daki yapının değişmesi lazım. Bazıları hala dünyanın merkezini Konya sanıyor. Dünyayı gezeceğiz ordaki firmaların nasıl çalıştıklarını, kalitenin, mal satışının ne olduğunu, ihracatın önemini kavrayacağız. O zaman fabrikamızı da buna göre uyarladığımız zaman mal satmamız daha kolay. Kesinlikle önce bilgi, sonra teknoloji, sonra kaliteli ürün ve para. Bunu yapmamız gerekir. Biz bunu hala yapamıyoruz. Yurtdışına gittiğimiz zaman komplekse kapılıyoruz.

Suriye'ye bir iş gezisine gittik. Suriye Ticaret Bakanı bizim yanımızda bizi bekletip diğer



Firmayı patron yönetmez, firmayı müdür yönetir.

ülkelerden gelen misafirleriyle ilgileniyordu. Millet olarak, devlet olarak, ülke olarak ekonomik durumumuzu düzeltmediğimiz sürece dış ülkelerde saygınlık kazanmamız mümkün değil.

Türkiye'de son 35 yıldır ideolojiye yapılan devrimlerin bir tanesi de ekonomiye yapılsaydı, biz kalkınacaktık. Bir türlü hem dindar, hem milliyetçi, hem sosyal demokrat fikrine sahip bir insan yetiştirmeyi hiç istemedik. Yetiştirmeyi geçin öyle bir insanı kabul edemedik. Bu sürtüşme, ideoloji bizi mahfetti. Türkiye'nin şu anda sıkıntısı da ekonomik değil, ideolojik. 28 Şubat kararları olmasaydı bu ekonomik kaosun içinde değildik.

Son dönem iktidarı da bu konu üzerinde özellikle duruyor ve kendilerinin de sizin bahsettiğiniz vasıflara sahip yöneticiler olduklarını ve ideolojik zıtlaşmalara, ayrımcılığa izin vermeyeceklerini söylüyorlar. Sizce böyle bir hükümetin iktidarı bizim bu sorunumuzun çözülmesine, ideolojiden ekonomiye yönelmemize yardımcı olacak mıdır?

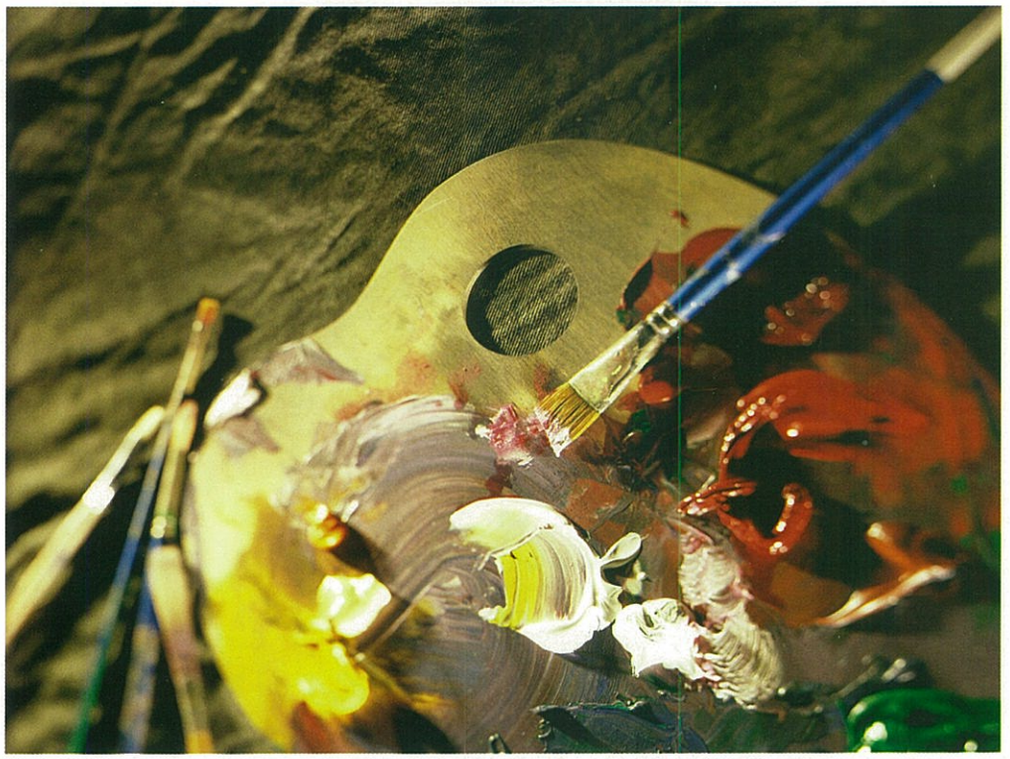
Bizim dine ihtiyacımız var. Ben Rusya'ya çok gittim. O insanların şu anda dine çok ihtiyaçları var. Yıllarca ateist bir toplum yetiştiren Rusya bunda başarılı olamadı. Bizim hem dindar, hem vatanperver, hem de çağdaş düşünceye sahip bir insan modeli yetiştirmeliyiz. Zaten yetiştirmeye de gerek yok insanları serbest bırakırsanız o noktaya geleceklerdir. Dinine bağlı bir insanın vatanını, bayrağını sevmeme gibi bir şansı yok. Şehit olduğunda diğer dünya da rahat olacağına inanmayan bir insan vatanı için ölür mü? Irak halkı dindar olsaydı, Irak böyle mi olurdu? Siz Amerikan bayrağını alıp Amerikan tankının üzerine çıkabilecek bir insan düşünebiliyor musunuz? Çanakkalede 250 bin şehidi biz niye verdik? Bu millet orda niye öldü? Onları orda şehit eden imanın gücüydü. Çanakkale de en genç, medrese talebeleri, bilgili insanlar, savaşa göndermediğimiz nesil öldü orda. Şu anda Türkiye olumlu bir yöne doğru gidiyor, gelen nesil daha hoşgörülü ve bilgili. Bir firmayı yönetmeyi, yetki dağıtmayı daha iyi başaracaklar.

Konya'daki babadan oğula kalan idareci zihniyeti değişecek. Yönetim zihniyeti değişecek. Firmayı patron yönetmez, firmayı müdür yönetir. Müdür hata yapıyorsa görevden alınır ama onun hatalarına kadar ona o yetki verilir. Ben bunu başardım. Fabrikanın hiç bir işine karışmam sadece raporlara bakıyorum, toplantılarda değerlendirme yapıyorum. Birbirimizi sevmemiz gerekir aksi takdirde olmaz. Ben bir insanı ne sağcı, ne solcu ne de ideolojik fikrinden dolayı yargılamadım. Personelimin içinde her kesimden insan olmuştur. Bugün ayda eline 500 milyon TL geçmeyen bir aile reisine 'bu ülkeyi sev' deme hakkımız yok.

Devletin yapısını değiştireceğiz, devlet aldığı

vergiyle kendi ayakları üzerinde durmayı öğrenecek. Bunu herkes, sokaktaki vatandaş bile bilir. Biz artık çok bilgili bir toplumuz. Biz İran, Irak, Suriye toplumu değiliz. Bizi idare etmek zor. Devlet kendi işini topladığı vergilerle karşılama noktasına gelecek. İşçi mi çıkartı, fabrika mı satar ne tür bir çözüm yolu bulur onu bilemem ama bu ülkeyi kalkındırmaya başlatacak ki kalkındırır da... Ayın 20'si geldi, şimdi başlıyoruz. Bağkurları, sigortaları, vergileri yatır. Elektrik, su... Her gün bir adamımız kurumlara gidip az veya çok para yatırıyor. Şimdi sanayici sıkıştı, gideceği tek bir yer var. Bankaya gidecek, bankadan para alacak ama banka ise elindeki parayı devlete verdiğini söylüyor. Devlet iç piyasadan, bankalardan borç para alma işini bırakacak, kendi yağıyla kavrulacak. Bir ara ülke borçlarının ödenmesi konusunda bir kampanya söz konusu oldu. Aslında o heyecanı başlatabilirlerdi. Herhalde fiyaskoyla sonuçlanmasından korktular. Ben firmamızda yaptığımız bir toplantıda kapanya yapılırsa 50 milyar TL vereceğim diye söz vermiştim. Biz bir kampanyayla bu borcu öderiz. Bu borç 60 milyar dolar civarında. Bizim önümüzü tıkayan vadeleri kısa, faizleri yüksek olan iç borçların varlığı. Dış borcun büyük bir kısmı devletin değil zaten. Bazı firmalar ülke dışına gidip başka bir firmayla anlaşıyor. Onların işini yapmaya aday oluyor.

İnsan yaptığı bir iş karşısında heyecan ve gurur duyabilmeli.



Yurtdışındaki firma ise kefil istiyor. Firmalar da İş Bankası'na gidip ben yurtdışından 50 milyarlık bir iş alıyorum bana kefil olun diyor ve İş Bankası bu işi devletin üzerine yıkıyor. O işin süresi iki yıl ise iki yıl sonra ben işi bitireceğim, o şirketten paramı alacağım ve sözleşmemiz iptal olacak, bankanın bana keffareti de bitecek ve böylece devletin borcu da azalacak. Devletin bu şekilde kefillik borçları var. Bizim iç borçlarımızı ödememiz lazım. Bu borç sanırım 3-5 senede ödenebilir. Bu heyecanla bu borcun en aza yarısı ödenir gibi geliyor ve o zaman da rahatlarız.

Üretimde karşılaştığınız zorluklar nelerdir?

Boya sektörünün o yanı oldukça acı ve sıkıntılı. Türkiye kimyada çok geride. Boya setörünün hammaddesinin %90'ı yurtdışından geliyor. Biz bunların bir kısmını İstanbul'dan ihracatcı firmalardan alıyoruz. Bir kısmını kendimiz yurtdışından ithal ediyoruz. Hammadde temini bakımından bir sıkıntı yok ama bu sektör tamamen dövizle dönüyor. Türkiye'nin boya sektöründeki işleme tarzı fason üretim tarzında. Hammaddenin tamamı yabancı olan bir sektörün Türkiye'de yaptığı hammaddeyi dışardan getirip, Türkiye'de mamül madde haline getirip becerebilirlerse ihracat beceremezlerse iç piyasaya pazarlamak. Boya sektöründe iç piyasaya pazaralanan boya miktarı da çok az. Yunanlılar yıllık fert başına 14 kg, İngilizlerin 22 kg, Almanların 18 kg, İtalyanların 16.5 kg, Kıbrıs'ta 25 kg boya tüketiliyor. Dünyada en fazla tüketim Kıbrıs'ta, Türkiye'de ise fert başına yıllık 2 kg boya tüketiliyor. Biz boyamıyoruz. Asgari ücretle çalışan bir işçinin ev boyama şansı var mı? Ekonomiyi tersinden tutuyoruz. Önce çalışan personelin maaşı yüksek olacak sonra tüketecek. Bunlar lüks tüketim değil. Netice itibariyle insanlar tüketecek hem de düzenli yaşayacak.

Hammadde de dışa bağımlı olmamızın nedenleri nelerdir?

Hammaddenin olmayışı. Örneğin titan dediğimiz, örtücü bir pigment. Türkiye'de bunun madeni yok. En yakın ülkelerden bir iki tane Türki Cumhuriyetlerde var. Örneğin Suudi Arabistan'da bir titan fabrikası var onu da Amerikalılar işletiyor. Bize gelen titan tamamen yurtdışından. Bir takım ürünler üretiyoruz onların da hammaddeleri yurtdışına bağlı. Bağlayıcılar Türkiye'de üretiliyor, onun da ham maddesi petrol. Yani boya sektöründe belli bir noktaya gelebilmemiz için önce petrol işini halletmemiz lazım. Kullanılan hammaddeler petrolün yan ürünleri olduğu için önce petrol işini halletmeliyiz. Titan dediğimiz örtücü pigmentlerin ve bazı pigmentlerin hammaddesi elimizde yok. Kısa vadede boya sektörünün hammaddesini Türkiye'de temin etme şansımız yok. Petrol kaynağını çözebilirsek eğer bu sorunu halledebiliriz. Türkiye'de petrolün olduğuna inanıyorum. Amerikanın yeni enerji bakanı TV'de bir harita gösteriyordu. Güneydoğuya bu kadar saldırmalarının, onları bizden koparmaya çalışmalarının altında yatan düşüncenin ben ideolojik olduğunu düşünmüyorum. Biz yanlış yaptık. Dışa bağımlı bir ülke haline geldik. Eroinman, esrarkeş bir insan gibi... Şimdi biz bağımlılığımızı çözmeye çalışıyoruz ama buda bize çok pahalıya mal oluyor. Bizim sıkıntımız ne ekonomik ne de teknolojik. İdeolojik kavgamız bitmeden biz kalkınamayız. Hep birbirimizi eleştiriyoruz. Bu şekilde bir yere varamayız. Bir insanı övdükçe eğer kişilik sahibi bir insansa, şımarmazsa daha çok çalışır. Bir insan yaptığı bir iş karşısında gurur duyabilmeli. Benimle çekirdek ailemde, büyük ailemde benimle gururlanır.

Sabah işe geldiğim zaman üç dükkan yukarıdan üç dükkan aşağıdan bu çevreyi süpürürüm. Bakın asalaklıkla, bencillikle, kibirle biz kalkınamayız.

Türkiye'de üretilen boyaların kalite bakımından dünya markaları arasında nasıl bir yere sahiptir?

Kalite olarak, Türkiye'de boya sektörü fevkalade yol almıştır. Yabancı firmalarda bu pazara rakip olarak işe girmiştir. Bunlar Alpina, Marshal, Dyo gibi markalar. Biz kalite konusunda çok iyiyiz ve I. kalite mal üretimimiz var.

Sanayi Odasından, devletten sektörünüz adına beklentileriniz var mı?

Bizim en büyük beklentimiz, isteğimiz yabancı ülkelerde bulunan Büyükelçiliklerimizin, ateşeliklerimizin Sanayi Odalarına veya Ticaret Odalarına bağlanmasıdır. Devlet bu işlere karışmamalı ve bu yetkiyi sanayicinin eline vermeli. Bu şekilde daha verimli bir çalışma söz konusu olur. Büyükelçiliklerdeki ve ateşeliklerdeki memurların sanayiciye bağlanması gerekir. En üst birim yine sanayici olmalıdır. Bunların maaşları, giderleri Sanayi Odaları tarafından karşılanmalıdır.•

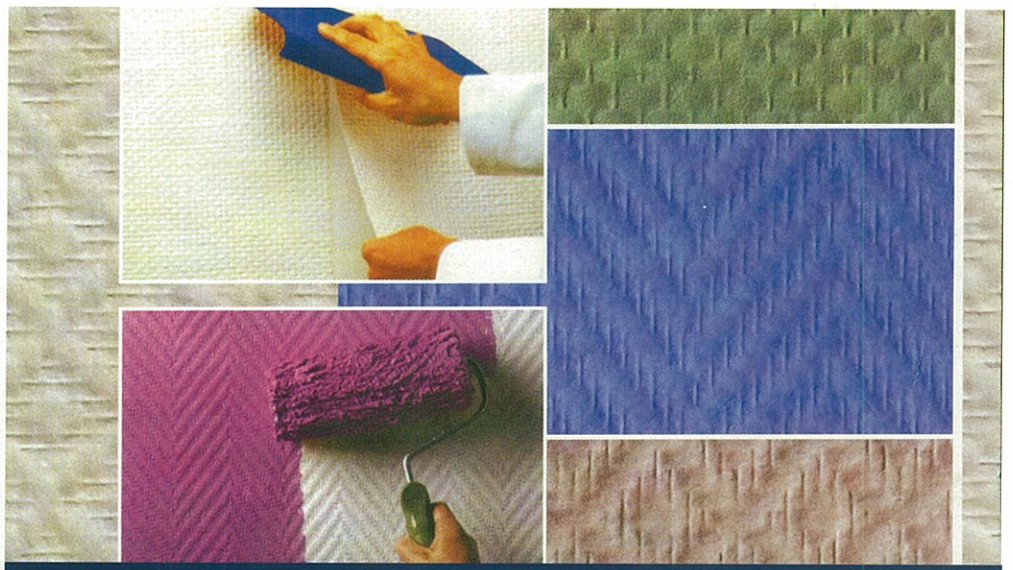
Süleyman TEMİZCİ
Saraçoğlu Boya

Biz Marka Olurken Konya'mız da Marka Olmalı

Bize Kendinizi tanitabilirmisiniz.?

1954 yılında Konya'da doğdum. İlk, orta ve lise öğrenimimi Konya'da tamamladıktan sonra 1975-1976 yaz döneminde Konya Devlet Mimarlık Mühendislik Akademisinden İnşaat Mühendisi olarak mezun oldum. 1979 yılına kadar Ankara'da profesyonel mimarlık hayıtım oldu. 79'da Konya'ya döndüm ve kendi işimi kurdum. 79'dan 92'ye kadar yap-sat olarak tabir edilen, bina yapıp sattım. 1986 yılında nitelikli konutlar, iş hanları, hastane binaları yapmaya başladım. 1986 yılında Konya İnşaat Mühendisleri Odası'nı kurdum. 1991'e kadar İnşaat Mühendisleri Odası Konya Şubesinin başkanlığını yürüttüm. Türk Mühendis Mimar Odaları Birliğin'de 1984-91 arası Danışma Kurulu Başkanlığı yaptım.1989'da Türkiye de ilk defa Uluslararası Beton Kongresini Lefkoşe'de organize ettik. Mühendislik, müteahhitlik işleriyle uğraşmaya devam etmekle beraber 1990 yılından sonra ticaretle de uğraşmaya başladık. 1998'de Saraçoğlu Boya Kimya Amb. San. Tic. A.Ş. böylece doğdu. 1998 yılına kadar aralıksız Orta Anadolu ve Orta Akdeniz'de kaliteli ürünler üreten firmaların toptan dağıtıcı bölge bayiliklerini yaptık. 99 yılının 4. ayında Cabella üretim hayatına geçti. 2001 yılı sonuna kadar Türkiye coğrafyasında tamamen konuşlanmak üzere yaptığımız planı 2001 yılındaki kriz patlamasıyla beraber revize edip bugüne kadar organize olduğumuz bölgelerde temkinli, tedbirli, kriz yönetimiyle herhangi bir hasara uğramadan, ekonominin uygun koşullara döndüğü güne kadar çalışmak üzere bir plan geliştirdik. Bu doğrultu içerisinde Antalya Bölge Müdürlüğü; Akdeniz Bölgesine, Adana Bölge Müdürlüğü; Akdeniz Bölgesine, Konya Merkez Bölge Müdürlüğü; Orta Anadolu'ya, İstanbul Bölge Müdürlüğümüz de Marmara Bölgesine hizmet sunmakta. Cabella ürünlerini toptan ve perakendeci kanallarıyla tüketiciyle buluşturmakta. Türkiye coğrafyasında 45 vilayette ürünlerimizi satmaktayız. Pazarlama stratejisi itibariyle yoğun ürün sattığımız bölgeler de savunma stratejileri, yeni girdiğimiz bölgelerde de atak stratejileri uygulayarak iş hayatımızı devam ettiriyoruz. Temenni ederim Irak krizinin etkileri kısa sürede biter ve Türk iş hayatı bu doğrultuda ufkunu açar. İnsanlar bu doğrultu da işlerini sağlıklı olarak yürütmeye devam ederler.

Cabella®
"Çevreci Boya"



Türkiye coğrafyasında 45 vilayette ürünlerimizi satmaktayız.

Misyonumuz

Eserlerinizin yüzeyini korurken, onlara doğanın renkleri ile estetik kazandırmaktır.

Cabella®
"Çevreci Boya"

SARAÇOĞLU Boya Kimya Ambalaj San.Ve Tic. A.Ş.

Genel Merkez (Head Office):
Aziziye Caddesi Ayanbey Sokok No:20/B 42030 Konya/TÜRKİYE
Tel: +90 332 351 92 91 - 351 24 88 - 351 24 89 **Fax**: +90 332 352 08 39
Fabrika (Factory):
2. Organize Sanayi Bölgesi Sarıçiçek Sokak No:8 42002 Konya/TÜRKİYE
Tel: +90 332 239 07 83 - 239 07 84 **Fax**: +90 332 239 07 85
www.cabella.com.tr E-mail: cabella@cabella.com.tr

Vizyonumuz

Evrendeki Eserlerin yüzeylerini Cabella ile tanıştırmaktır.

Cabella®
"Çevreci Boya"

SARAÇOĞLU Boya Kimya Ambalaj San.Ve Tic. A.Ş.

Genel Merkez (Head Office):
Aziziye Caddesi Ayanbey Sokok No:20/B 42030 Konya/TÜRKİYE
Tel: +90 332 351 92 91 - 351 24 88 - 351 24 89 **Fax**: +90 332 352 08 39
Fabrika (Factory):
2. Organize Sanayi Bölgesi Sarıçiçek Sokak No:8 42002 Konya/TÜRKİYE
Tel: +90 332 239 07 83 - 239 07 84 **Fax**: +90 332 239 07 85
www.cabella.com.tr E-mail: cabella@cabella.com.tr

'Cabella' markası altında boya üreten Saraçoğlu Boya Kimya A.Ş., Anadolu'da bu soruya cevap arayan binlerce KOBİ'mizden sadece birisi. 1999 yılında Konya'da kurulan firma, gelişim sürecini tamamladı ve Konya'da pazar liderliğine ulaştı. Orta Anadolu ve Akdeniz bölgesinde faaliyet gösteren Saraçoğlu A.Ş., 40.000 ton yıllık kapasitesi ile boya sektörüne çok çeşitli ürünler sunuyor. Diğerlerinden farkı ise hayatta kalmak için 'benzersiz' veya 'farklı' olmak zorunda olduğunu anlaması ve yeniden yapılanma sürecini başlatması.

Yeniden yapılanma kapsamında ne tür faaliyetlerde bulundunuz?

Temizci: Öncelikle, bütün yönetim takımımızı 'stratejik düşünme' hakkında bilgilendirdik. Bu kapsamda, başarılı olmak için 'benzersiz' ya da 'farklı' olmamız gerektiği kararına vardık. Bundan sonrası stratejik planlamanın tüm aşamalarını yaratıcı fikirler doğrultusunda uygulamaktan ibaretti.

Stratejik planlamaya misyon, vizyon ve değerlerimizi belirleyerek başladık. Daha sonra çevre analizi yaparak, 2004 yılı sonuna kadarki varsayımlarımızı tanımladık. SWOT analizi ile, güçlü yanlarımızı, geliştirmemiz gereken yanlarımızı belirleme yanında, mevcut fırsat ve tehditleri de sıraladık. Karşımıza en ciddi tehdit olarak, muhtemel Irak savaşı ve sektörümüzdeki rekabetin giderek artması çıktı. 2004 yılındaki muhtemelen olacağımız ve olmak istediğimiz durumları belirleyerek, performans açıklığı çalışması yaptık. Startejilerimizi oluşturmadan önce, strateji geliştirme araçlarından Boston matrisinde ve farklılık haritasında ürünlerimizin mevcut yerleri ile arzu ettiğimiz yerlerini belirledik. Bu arada, memnuniyetle müşahade ettik ki, biz sürekli olarak doğruları yaparak gelmişiz.

Stratejilerinizi bizimle paylaşır mısınız?

Temizci: Genel olarak şunları söyleyebilirim ki, yönetim takımının oy birliği ile genel şirket stratejisi olarak 'büyüme' seçildi. Bunu kısaca pazar payımızı artırmak, ulusal olmak ve ihracat yapmak şeklinde özetleyebilirim. Bunun riski bir strateji olduğunu biliyoruz ama, bu riski göze alma zorunda olduğumuzu da biliyoruz. Zaten, her strateji risk içerir ve hiç risk almadan da yok olunabilir.

Yönetim takımımız 'stratejik düşünme' konusunda eğitimlidir.

İş stratejisi olarak 'Analiz eden' iş stratejisini belirledik. Bu 'Belli bir seviyenin üzerinde pazar payına sahip olunan yerlerde pazar payını savunan, diğer bölgelerde atak iş stratejisi uygulamak' anlamına geliyor.

Yönetim takımımızın belirlediği şirket ve iş stratejileri doğrultusunda, stratejik amaçlarımızı, bu amaçla uygun sayısal hedeflerimizi ve faaliyetlerimizi belirledik. Bütün bu çalışmaların sonunda yaptığımız çalışma ise, pazarlama stratejilerimizi oluşturmaktı. Müsaade ederseniz, stratejik amaç, hedef ve faaliyetlerimiz ile pazarlama stratejilerimizi şimdilik açıklamayayım.

Bu faaliyetlerinizi sahaya nasıl uygulamayı düşünüyorsunuz?

Temizci: Kurban bayramından önce, yönetim takımımız ve bölge satış elemanlarımız ile Konya'da geniş katılımlı, verimli bir toplantı yaptık. Bu toplantıya, 2002 yılını değerlendirmesi ile başladık. Misyon, vizyon ve değerlerimizin elemanlarımız tarafından bilinmesi ve onlar tarafından benimsenmesinin şirketimiz için hayati olduğunu biliyoruz. İki gün süren bu toplantı, pazarlama ve satış eğitimi ile tamamlandı.

Artık, bir takım olarak hedefimize ilerlemeye başlıyoruz. Varsayımlarımızda, radikal bir değişiklik olmaz ise, 2004 yılı sonunda amaçlarımıza ulaşabileceğimizi düşünüyoruz.

'Cabella'nın kalite anlayışı nedir?

Temizci: Öncelikle, ISO 9001 belgemizi aldığımızı söylemek isterim. Ancak, kalite

felsefemiz, bu belgenin çok ötesinde. Ürettiğimiz boya kalitesi olarak, ülkemizde üretilen en kalitelilerden biri olduğumuz kesin.

Ancak, sadece ürün kalitesinin, başarılı olmak için, kesinlikle yeterli olmadığını biliyoruz. Bizim için kalite, müşterilerimiz ile olan ilişkilerimizde ortaya çıkıyor. Onların problemlerine ne kadar hızlı, yaratıcı

çözümler sunarak faydalı olabilirsek, o kadar kaliteli olduğumuzu kabul ediyoruz.

Bölgenin Türkiye ölçeğindeki değerlendirmesini yapar mısınız?

Temizci: Yerel yönetim, vilayet, sivil toplum örgütleri Konya'yı tanıtmalı. İnsanlar Konya'yı sadece Mevlana şehri olarak hatırlamamalı. Sanayi şehri olarak da hatırlaması için gerekli projeler üretile bilmeli çünkü dört yıllık üretim hayatımızda yakınen gözlediğimiz bir şey var. Bu bölgede marka olabilmeniz için önce şehrin marka olması lazım. Firmaların marka olabilmesi için de Türkiye'nin marka olması lazım. Konya sanayi yapılanma ve üretim parametresi açısından İstanbul'dan sonra ikinci sanayi merkezi konumunda. Ulusal anlamda Türkiye'nin her tarafına malı direk iki noktadan gönderebilirsiniz. Bunlardan biri İstanbul'dur. Diğeri ise Konya. Konya'nın bu özelliklerini öne çıkarmak lazım. Bunu Türkiye'deki 84 vilayette gerekse hükümet birimlerine, parlementoya bu birifingleri vermek lazım. Siz ne yaptığınızı insanlara anlatamıyorsanız insanlar sizden haberdar olmaz ve sizden haberdar olunmazsa yapacağınız bir şey yoktur. Dar bir kalıp içerisinde sıkışıp kalırsınız. Dolayısıyla hükümete tanıtacaksınız, hükümetteki alt yapı eksikliklerini gidereceksiniz. Ürünlerinizi ulusal coğrafyada tanıtacaksınız ürünleriniz tabana inmiş olacak. Ulusal coğrafyada Konya'nın bir marka olgusu onunla beraber ortaya çıkacak.

Örneğin Konyaspor meselesi insanlar tarafından son derece ciddiye alınması gereken bir konudur. Konyaspor birinci lige çıktığında toplumun büyük bir bölümü spor programlarına endeksleniyor. Dolayısıyla Konya ismi zihinlere kazınıyor. Onun üzerine bir takım yapıları inşa etmek te son derece kolaydır. Bugün kü Konyaspor meselesinin Konya halkı tarafından ciddiye alınması lazım. Zaten yerel yönetim bu işi idare ediyor, vilayet de gerekli desteği veriyor. Sanayicilerin ve Konya'lıların da bu işe destek vermesi lazım. Konya'nın marka olması işi, tanıtımı Konya'daki münferit kişilerin yapacağı bir iş değil. Konya'da küresel olmuş ciddi markalar var. Konya'da Cabella var tüm Türkiye'de tanınıyor. Orta Akdeniz'de, Güneydoğu'da, İstanbul'da tanınıyor. Artık suyu tersine çevirdik Konya'dan İstanbul'a mal gönderiyoruz. İstanbul'daki bayilerimiz bu ürünü satıyor, hatta 'bu ürün Konya'da üretiliyor' dedikleri zaman insanlar hayretle bakıyor. İnsanların kafasındaki bu soru işaretlerini kaldırabilmek için toplu tanıtım işi yapmak lazım. Konya'da Pakpen gibi küresel markalar var ama kimse bunun farkında değil. Türkiye'de makarnada ihracat şampiyonu Selva'dır. Türkiye geneline sibop, hidrolik aksamların dağılımı Konya'dan yapılmaktadır ama kimse bunun farkında değildir. İlgilileri bilir sadece. Bunların lojistik anlamda gerek siyasiler gerekse sivil toplum örgütleri tarafından desteklenmesi gerekir. Bu desteği arkasına alan firmalar çok daha kısa bir sürede küresel olacaklardır.

Konya'da ciddi anlamda nitelikli insan eksiği vardır. Vasıflı, iş bilen, işine vakıf dürüst çalışkan insanlara ihtiyaç var. Konya 70.000 mevcudu olan bir üniversite şehridir ama sanayiciyle üniversite yeterince iç içe girebilmiş değil. Sanayici insan kaynağını üniversiteden sağlayamıyor. Bunun sebebi ise iş hayatıyla üniverste sonrası eğitim arasındaki koordinasyon eksikliği. Üniversite, sivil toplum örgütleri bu koordinasyonu sağlayacak olan birimleri kurabilmeli. Konya'nın bir iş okuluna ihtiyacı var. Konya'da bu şekilde yürüyen bir iş okulunun açılması takdirde Konya'lı sanayiciler hangi sahada elemana ihtiyacı varsa onu karşılamak için sıraya girecektir. Pazarlama, muhasebe, işletme, yönetim... Çünkü hepimizin işi insanla. Küreselleşmenin temel yolu burdan geçiyor. Yabancı dil bilen nitelikli pazarlama elemanları arıyoruz. Gelen arkadaşlar pırıl pırıl ama eğitimleri eksik. Konya'nın bu eğitim eksikliğini giderecek kurumlara ihtiyacı var.

Sizi 'benzersiz' kılacak yaratıcı fikirlere nasıl ulaşmayı planlıyorsunuz?

En kıymetli varlığımızın çalışanlarımızın yaratıcı fikirleri olduğunu biliyoruz. Entellektüel sermayemiz, fiziksel veya finansal sermayemizden çok daha kıymetli olduğu bilinci ile, çalışanlarımızın yaratıcı fikirlerine özel bir önem veriyoruz. Yönetim takımı olarak, çalışanlarımızın yaratıcı fikirlerini serbestçe bize ulaştırabilecek bir ortam yarattık ve bunun meyvalarını da toplamaya başladık bile.

Bundan sonraki faaliyetlerinizden söz eder misiniz?

Bütün planlamamızı yaptık, çalışanlarımızı bilgilendirdik ve takım bilincini yarattık. Şimdi planlanan faaliyetlerimizi gerçekleştirmek ve amaçlarımıza ulaşma zamanı. Hedeflerimiz arasında, uluslar arası pazar araştırması yapmak ve ortaya çıkabilecek ihracat fırsatlarını değerlendirmek var. Kısaca, bizi izlemeye devam edin diyorum. Cabella markası ile artık daha sık karşılaşacağınızdan, bizi izlemek için hiç zorluk çekmeyeceksiniz.•

Entellektüel sermayeyi finansal sermayeden daha önemli tutmalıyız.

Antikacılık; Bilgi ve birikim gerektirir

Geçmişte yaşayan tanımadığım insanların acı tatlı hatıralarının gizemli sırlarını taşıyan bu eserleri muhafaza etmek hoşuma gidiyor.

LONCA: Öncelikle sizi tanıyabilir miyiz?

Yaşar BAŞER: İsmim Yaşar BAŞER, Selçuk Üniverstitesi Türk Dili ve Edebiyatı bölünmünden mezun oldum. Bir kaç sene Milli Eğitimde öğretmenlik yaptım daha sonra üniversiteye geçtim. Benim konservatuvarda okumak gibi bir amacım vardı. Konservatuvarda Ses Eğitimi Bölümü'nü kazanmıştım ve bunun için öğretmenlikten istifa ettim. Bir yıl sonra da hem üniversiteye gittim hem de konservatuvara devam ettim. Konservatuvarda Türk Müziği ile ilgili eğitim aldım, ön lisansımı tamamladım.

LONCA:Şu anda konservatuvarla ilişiğiniz devam ediyor mu?

BAŞER: Selçuk Üniversitesi Devlet Konservatuvarı ve Türk Müziği Ses Eğitimi Bölümü'nden mezun oldum. Müziğe karşı özel bir merakım olduğu için üniversitede derslere giriyorum.

LONCA: Antikaya merakınız ne zaman başladı?

BAŞER: Beş-altı yıldır antika üzerine özel bir çalışmam var. Daha önceki yıllarda da antikalarla ilgileniyordum ama maddi yetersizlikden dolayı bir koleksiyon hazırlama imkanım olmadı. Sürekli antika eserlerle, kültür ve sanatla ilgili dergiler okuyorum. Antika eserlerin kimlere ait olduğu, kimler tarafından yapılıp kullanıldığı, her zaman merakım dahilinde olmuştur. Eski bir radyo kimbilir hangi insanlar tarafından satın alındı, hangi evleri süsledi, kimler onu dinledi, onu dinlerken kimbilir hangi duygular yaşandı. Bunları hep merak ederim. Geçmişte yaşayan tanımadığım insanların acı tatlı hatıralarının gizemli sırlarını taşıyan bu eserleri muhafaza etmek hoşuma gidiyor. Mesela Sultanahmette asırlık çınarlar vardır. Onların altında durmak onlara yaslanmak bana farklı duygular yaşatır. Kimbilir onun altında ne aşklar dile getirildi. Çocuklar altında cıvıl cıvıl oynadı. Belki nice insan orada idam edildi. Antika koleksiyonu yaparken içimde böyle duygularda yaşarım. Mesela antika radyolar alırım. Aldığımda içi ve dışı neredeyse parmağım kalınlığında kirli ve tozludur. Ben bu eserleri temizler, pırıl pırıl yapar, sergiler ve en güzel şekilde muhafaza ederim.

LONCA: Koleksiyonunuz dahilinde olan eserler nelerdir?

BAŞER: Plaklar, lambalar, radyolar ve daha pek çok farklı eser... Şu anda

Yılmaz BAŞER

koleksiyonumdaki parçaların çiftini bulmaya çalışıyorum. Bir parçanın çiftini, bulmak çok makbuldür. Eğer bir parçanın çiftini bulursanız, antikayı elinizden çıkarmak istediğinizde kesinlikle zarar etmezsiniz. Zamanla antika değerlenir ve bilinçli alıcıları mutlaka vardır. Konya'da antika ile ilgilenen geniş bir kesim var. Doktorlar, avukatlar, öğretmenler, tiyatrocular, akademisyenler, sanatçılar... Kültür Bakanlığı Korosu'nda bir arkadaşım var onunla Konya Bit Pazarına çıkarız. Satın aldığımız antikaları temizler ve muhafaza ederiz. Bu bize büyük bir haz verir. Antikaların yaptığı en büyük iyiliklerden, beni kötü alışkanlıklardan koruması ve kendimi geliştirmemi sağlamasıdır.

LONCA: Antika koleksiyonuna nasıl başladınız?

BAŞER: Müzisyen olmamın da bir getirisi olarak bu işe plak ile başladım. İnsan tanıdıkça seviyor. Aslında her şey de bir güzellik var. Bende hastalık derecesinde lamba tutkusu var. Koleksiyonum dahilinde kırık bir lambam var. Bu lambanın maddi bir değeri yok ama Alaaddin'in Lambası'na benzemesi sebebiyle, formunun da oval olmasından dolayı çok sevdiğim antika eşyalarımdan biri. Tamamen el emeği, alın teri katılarak hazırlanmış bir parçadır. El işlemesi olmasından dolayı da eserin sahibi bazı yerlerini ayarlayamamış ama kalıpla hazırlanmış yüzlerce lambadan daha değerlidir. Üzerindeki kusurlar bile ona bir güzellik, doğallık katıyor.

Ben bir lambalık yaptım. O işin heyecanıyla sabah dörde kadar çalıştım. Önce çizdim, kesimini ve oyma işçiliğini yaptım. Geleneksel formlardan esinlenerek yapılan şu anda hiç bir örneği olmayan bir lambalıktır. Bu parayla ölçülecek bir emek değil. Bazen kendi kafamdan bir değer biçiyorum, sonra 'yok yok daha fazla eder' diyorum. Burda önemli olan kendi potansiyelinizin açığa çıkması.

LONCA: Koleksiyonunuzdaki Taş Plaklar hakkında bilgi alabilir miyiz?

BAŞER: Yaklaşık elimde yüz kadar Taş Plak var. Bunlardan biri çok orjinal, çünkü Türk Müziğinin üstadlarından Tanbur-i Cemil Bey'e ait bir eser. Tanbur-i Cemil Bey 1916'da vefat etmiş. Bu Taş Plak yaklaşık yüz yıllık bir eser. İngiltere ya da Fransa'da basılmış. Bu eserden Konya'da üç adet var. Benim bu konuda şöyle bir düşüncem var. Eğer İstanbul'a yerleşirsem koleksiyonumdaki eserlerin bakımını yaparak sergilemek amacıyla bir yer açmak istiyorum.

Türkiye'de Taş Plak koleksiyonu yapan sayılı kişilerden birisiyim. Ankara'da Halk Müziği sanatçısı olan Kubilay Gökmentaş var. Kendisinin on binlere ulaşan bir plak koleksiyonu var. Bundan ikibin kadarı Taş Plak. Profesyonel anlamda sanatçı olması bu koleksiyona sahip olmasında çok büyük bir sebep teşkil ediyor.

LONCA: Antikalarınızı nerede muhafaza ediyorsunuz? Bunun zorlukları oluyor mu?

BAŞER: Ben bir odamı sadece antika eserlerin muhafazasında kullanıyorum. Ayrıca bulunduğum her mekanda da bu eserlere yer veriyorum. Örnegin bir makine halısı kullanmaktansa, antika bir keçe kullanmayı tercih ediyorum. Bu hem daha sağlıklı, hem de kültürümüze sahip çıkılmış oluyor. Evimizden keçeyi kaldırırsak, keçe sanatı da ölür. Ben derslerimde öğrencilerime evlerindeki antika eserleri satmamalarını, onları muhafaza etmelerini öneriyorum. Yıllar önce atalarının kullandığı ve onlara kendileri hakkında bilgiler sunan kültürel bir miras bu. Ben bu antika eşyalarla çok mutluyum. Her eşyada farklı güzellikler yakalıyorsunuz, hazlar duyuyorsunuz.

LONCA: Bizim şu anda kullandığımız eşyalar da bir gün antika olmayacaklar mı?

BAŞER: Mutlaka olacaklar ama bugün için güzel tasarlanan, insan ruhunu yansıtan eşyalar antika olarak kalabilecek.

LONCA: Dijiital, teknoloji eseri olan makinalar veya eşyalar da antika değeri taşıyacaklar mı?

BAŞER: Şu anda koleksiyonunu yaptığımız radyolar da bir teknoloji ürünü ama bunlar seçilmiş, bir çok

parçanın arasından sıyrılmış parçalar. Benim koleksiyonuma almadığım bir çok radyo tipi var. Radyolar dört köşe olmayacak, estetik bir güzellik arz edecek. Eskiden bir koltuk takımında her kol için ağır oyma modelleri işlenirken günümüzde her şey basitleşmeye doğru gidiyor. Antikacılık orjinal eşyalardan zevk almak onun değerini bilmektir. Antika düşkünü insanlar her hafta bir şeyler yakalamak için bit pazarına giderler. Bu samanlıkta iğne aramak gibi bir şeydir. Geçenlerde bir arkadaş hurda tenekelerin içinde 900 ayar gümüş, çok değerli bir parça bulmuş. Ama bunları herkes bilemez, farkedemez. Bunu bulabilmek büyük maharet ister.

Antikacılık orjinal eşyalardan zevk almak onun değerini bilmektir.

LONCA: Konya antika eserler konusunda nasıl bir potansiyele sahip?

BAŞER: Kesinlikle çok zengin bir bölge. Öncelikle Selçuklu'nun başkenti olmuş. Osmanlı ve Cumhuriyet dönemlerinde de önemli bir zenginliğe sahip. Herkesin kolayca ulaşabildiği bir yerleşim birimi olması da Konya'ya bir çok zenginlik kazandırıyor.

LONCA: Selçuklu ve Osmanlı döneminden kalma eserler elinize geçiyor mu?

BAŞER: Öncelikle bu işlerin yasal olan ve olmayan bazı yönleri var. Bir de bu eserlerin toprak altı bölümleri var ki bu konuda devletin koyduğu bazı sınırlamalar var.

Bir cami çinisini bulunduğu yerden çıkarıp satmaya çalışan insanlar olabiliyor. Bu düpedüz tahribattır. Bazen bilinçsiz imamlarımız temizlik maksadıyla değerini bilmediği muazzam güzelliklere sahip 200-300 yıllık Osmanlı şamdanlarını, camiye üç beş kuruş faydası olsun diyerek eskicilere satmaya kalkabilliyor.Burada yapılması gereken tarihi eserlerin bakımının yapılarak, muhafazasının sağlanmasıdır. Bu tür bir eseri almak-satmak vebal getirir.

LONCA: Antikalarla uğraşmanın olumsuz yönleri olabilir mi?

BAŞER: Antikaların hiç bir olumsuz yönü olamaz. Ben antikaların bana sağlayacağı faydaları biliyorum. Sonuçta antikalarla uğraşmak benim seçimim ve onlar cansız eşyalardan.

YENMAK®

www.yenmak.com.tr

GÖMLEK PİSTON SEGMAN

TÜV CERT EN ISO 9002

PERFECT CIRCLE® PISTON RINGS

NB

Genel Merkez
Oto Parçacılar Sitesi
Boyluca Sk. No:36
42300 Konya / TÜRKİYE
Tel : +90.332.238 8282
Fax : +90.332.235 5566

İstanbul Şube
Yıldız Posta Caddesi
Akın Sit. No : 10 D : 60
Gayrettepe / İSTANBUL / TÜRKİYE
Tel : +90.212.267 0613 - 14
Fax : +90.212.267 0574

grafist 236 42 43 KONYA

Türkiye'de Taş Plak koleksiyonu yapan sayılı kişilerden birisiyim.

LONCA: Antikacılığın yaygınlaşması ve gelişmesi için neler önerirsiniz?

BAŞER: Bir antikacılar derneği olmalıdır. Kesinlikle ticari amaçla olsun veya olmasın sergilemenin yapılması gerekir. Ankara'da bir dernek var. Devletin bu konuda hiç bir teşviği yok. Kişiler şahsi gayretleriyle bir şeyler yapıyorlar.

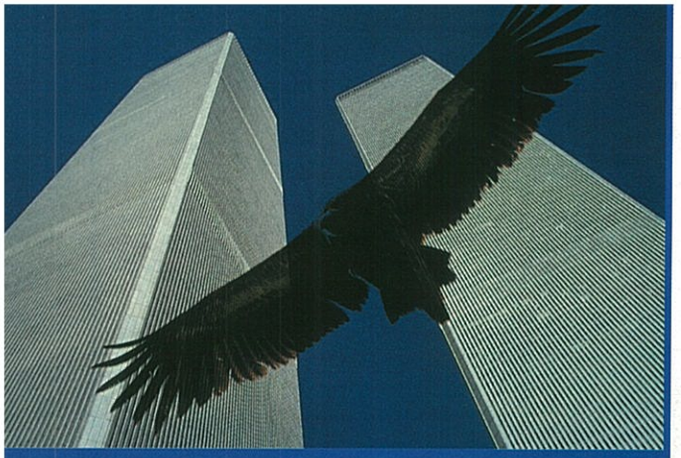
LONCA: Antika eşyalara meraklı olan insanların kişiliklerinde hangi özellikler öne çıkıyor?

BAŞER: Gözlemlediğim kadarıyla kesinlikle bir konuda sivrilmiş, kültürel anlamda zengin insanlar. Genelde hepsi eğitimli. Antikacılık işi bilgi ve birikim gerektiren bir iş. Antika bir eşyayı alırken onun tarihine inersiniz. Onun teknik ve manevi özelliklerini öğrenirsiniz. Mesela kahverengi bir testi hiç bir değer ifade etmemesine karşın aynı testinin yeşil renkte olanı çok değerlidir.

LONCA: Antika bir eşyanın sahte olup olmadığını anyabiliyor musunuz?

BAŞER: Tabiiki anlaşılır. Patent alma dediğimiz bir değer, yılların verdiği bir renk, bir form vardır. Bu formun yakalanması çok zordur, mutlaka az da olsa bir fark oluşur. O nedenle antikacılıktan anlayan birisi bunu farkeder.

LONCA: Antika üzerine bu güzel sohbet için teşekkürlerimizi sunarız.•



Akbabalar da Tünemeye Gelecek!

Lewis Lapham, bir Amerikan entelektüeli. 1976'dan beri -1981-83 arası hariç- Amerika'nın en iyi aylık dergilerinden birisi olan Harper Magazine'in editörü. Yale ve Cambridge Üniversitelerini bitirmiş. Dedesi San Fransisko belediye başkanı, büyük büyük dedesi ise petrol şirketi TEXACO'nun kurucusu. Lapham'in ilk kitabı 'Şansın Çocuğu' Amerikan kamuoyunda o kadar ilgi toplamış ki kendisini Montaigne ile kıyaslayanlar çıkmış. Harper'daki 'Defter' köşesi 1995'de Milli Magazin Ödülü'nü almış.

Lapham'ın dergisi Harper Magazine daha çok merkezde konuşlanmış entelektüel ve itibarlı bir Amerikan dergisi. Her ay ortalama 220.000 satıyor. Bugünlerde derginin tirajında az ve fakat istikrarlı bir yükseliş eğilimi gözleniyor. Temel Amerikan değerlerinin savunucusu olan ama bunu özgürlükçü bir çizgide yapan dergi bir çok kimseye göre merkeze hitap eden bir yayın politikası izliyor. 11 Eylül ertesinde Lapham'ın muhalif duruşu ile açığa çıkan bir eleştiri var ki o da derginin gittikçe 'ortanın soluna' doğru kaymaya başladığına ilişkin. Bu eleştirilere Lapham şöyle cevap veriyor: 'Aslında biz merkezdeyiz. Ama tüm ülke sağa kayarken biz de merkezi bulmak için sola yanaştık.'

Lapham neden ülkesinin sağa kaydığını düşünüyor? Kimsenin 'Amerikalılığı'ndan şüphe duymayacağı bu yazarın söyledikleri bununla sınırlı değil. Hatta 'Lapham neler söylemiyor ki?' demek belki daha doğru bir ifade olacak. İşte 'muhalif' yazarın söylediklerinden satır başları:

'11 Eylül bir tesadüf değildi. Son yirmi yılın politikalarına ve Arap ve Müslümanların hoşnutsuzluklarına bakıldığında bunun böyle olacağı zaten belliydi.'

'Son bir senedir şunu söylüyorum: Amerika nasıl bir ülke olmak istiyor; bunu kendisine sormalıdır. Çağdaş bir Roma mı olmak istiyoruz, yoksa Büyük Britanya İmparatorluğu mu? Bir Pax Americana mı peşindeyiz? Bunun maliyetlerinin ne kadar olabileceği konusunda hiç düşündük mü? Bunu hiç düşünmedik. Pentagon'dakiler bir Irak için Amerikan halkının 30.000 Amerikan askerinin ölümünü göze alacağını söylüyorlar. Bu doğru değil.'

'Soğuk savaşın sona ermesinden sonra yıllık 400 milyar dolara varan savunma harcamalarımızda 'Barış Hissesi' adı verilen bir indirim söz konusu olmuştu. Pentagon ve Savunma sektörü bunu duyduğunda alarm zilleri çaldı; buna meydan vermemek için bir gerekçe bulunmalıydı. Bugün savunma harcamalarımızla ilgili stratejiyi çizen ana kaygı budur.'

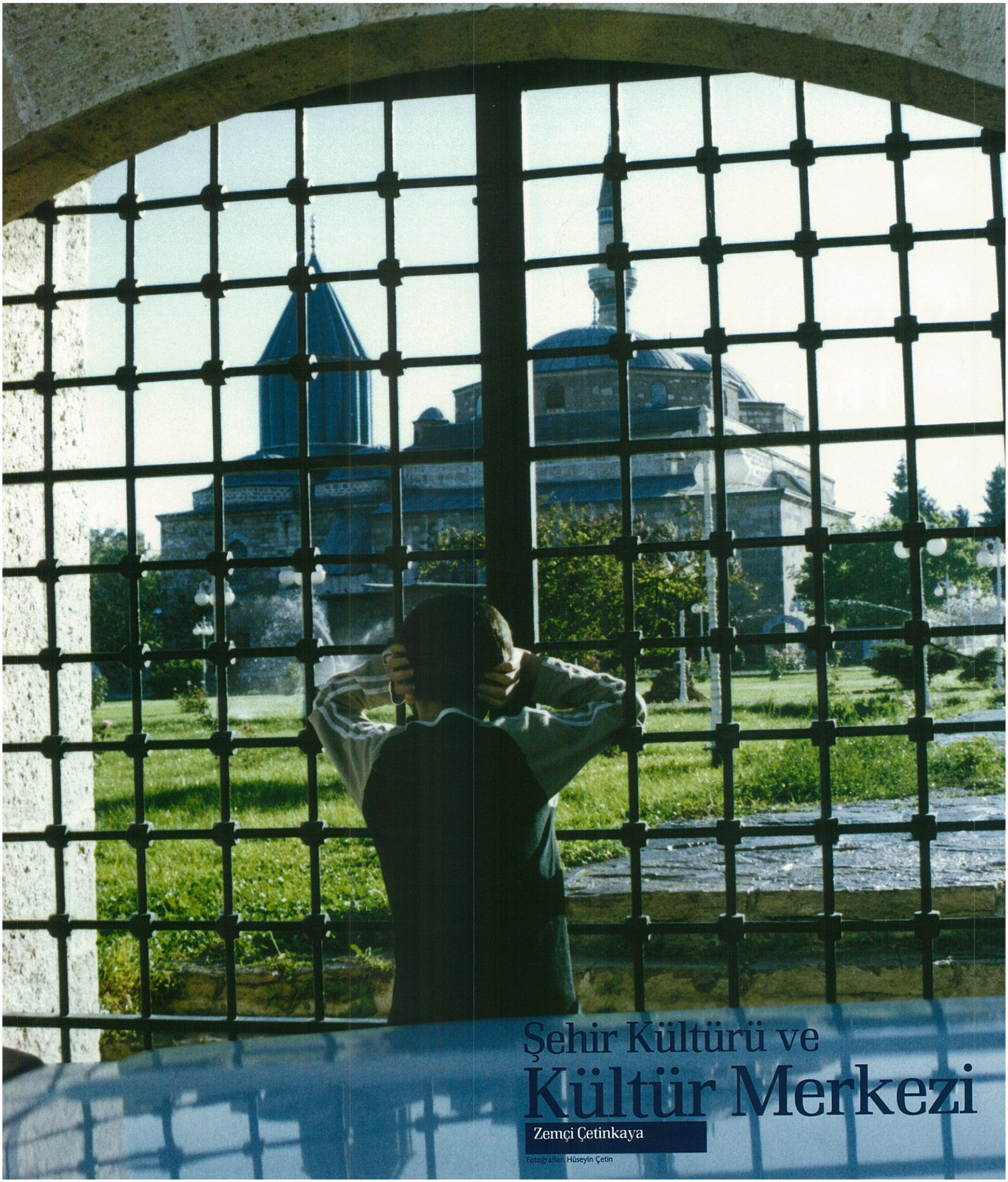
'Savaşta herhangi bir gerekçe göremiyorum. Bush ve Ashcroft, hakiki inanç sahibi insanlar. Dünyanın iyi ve kötüden meydana geldiğine ve kendilerinin kötüyü ortadan kaldırmakla vazifeli olduklarına inanıyorlar. Rumsfeld ve Cheney ise halka saygıları olmayan, medyayı hakir gören tehlikeli insanlar. Dünyayı bir şirket gibi yönetmeye çalışıyorlar. Halbuki bu böyle olmaz. İnsanlara emir verip, bunu uygulamalarını isteyemezsiniz. Emperyal ekonominin amacı, dünyanın geri kalanını güdülecek kölelere indirgemektir.'

'Bu insanların açtığı 'Terörizme karşı Amerikan Cihadı' kampanyasına karşı alternatif bir kampanya açmak lazım: 'Demokrasi için Amerikan Cihadı'.'

Lapham'ın uyarılarına, ABD'de yaşayan İranlı bir bilim adamı olan, özellikle tasavvuf üzerine yaptığı araştırmalarla ülkemizde de tanınan Hamid Algar'ın geçenlerde bir üniversitede yaptığı konuşmadan alınan pasajı ekleyerek, bu konunun yorumunu size bırakayım. Çünkü bu tür yorumları zaten yeterince okudunuz. Algar şöyle diyor:

'Dinleyiciler arasında kilise ve Yahudiler hakkında söylemiş olduklarımdan rahatsızlık duymuş olanlar bulunabilir, fakat size Yahudi-Hristiyan ülkesi olarak adlandırılan bu ülkede yaşayan bir Müslüman olarak söylüyorum: Bana gına geldi artık. Vallahi, yoruldum. Boş boş konuşan insanlardan bıktım, ikiyüzlülükten bıktım; bıktım artık. Dünyadaki tüm Müslümanlar da bıktılar. Bıktık, sabrımızın ve müsamahamızın suistimal edilmesinden, tahammül sınırının üstüne zorlanmasından; sadece kıyıma uğramakla kalmayıp, fundamentalist, terörist, aşırı uçlar ve daha bilmem nelerle isimlendirilmemizden. Bakın söylüyorum, bu çok fazla. Söylüyorum bu çok fazla. Tekrar söylüyorum, bu çok fazla. Bu ülkenin yetiştirdiği en büyük insan, hatta belki de modern tarihin yetiştirdiği en büyük insan Malcolm X'dir. Başkan Kennedy suikaste uğradığında ne demişti bu büyük insan, hatırlıyor musunuz? 'Tavuklar eve tünemeye geldiler.* Bakın size söylüyorum, işler böyle gitmeye devam ederse, eve tünemeye sadece tavuklar gelmeyecek, akbabalar da tünemeye gelecek, akbabalar da! Sizi uyarıyorum.'

* 'Eden bulur' anlamında bir Amerikan deyişi.•



Şehir Kültürü ve Kültür Merkezi

Zemçi Çetinkaya

Fotoğraflar: Hüseyin Çetin

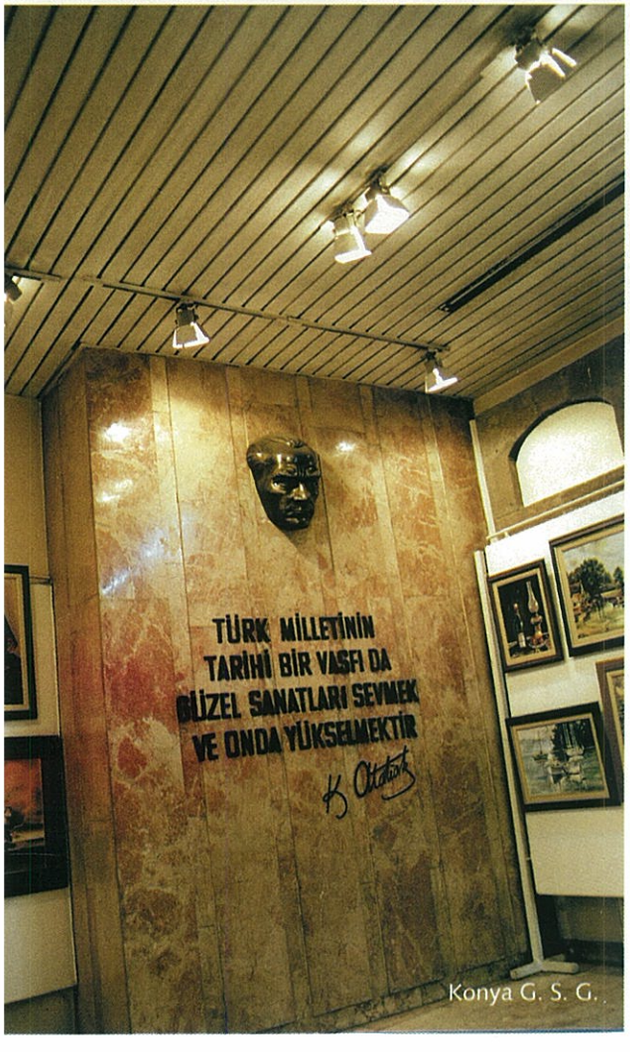
Şehir, insanların insanlaşma ortak amaç ve idealine ulaştığı; "iyi bir hayatın" kendi kendini gerçekleştirme anlamına geldiği bir estetik mekandır.

Stephan Zweig, çocukluğunu ve gençliğini geçirdiği Viyana'yı anlatırken, şehir hakkında "güzel kolay ve tasasız yaşanırdı" der. Bunu sağlayan şeyin, kentlilerin yaşamayı bilmesi ve başkalarına da güzel yaşama hakkı tanıması olduğunu söyler. Şehir yani medine insanların emn ü eman içinde yaşadıkları ve oraya sığındıkları yer olarak tanımlanır. Zweig'in tasasızdan maksadı bu olsa gerek. Yine Zweig aynı eserde (Dünün Dünyası) insanların birlikte bulunma vesilesi yaptıkları büyük ve -birer mimari şahaser olan- tiyatro ve konser salonlarından söz eder. Buralarda bir araya gelen ve sanatın eşsiz eğitiminden geçen toplumsal sınıfları farklı insanların, birbirlerine saygılı olduklarını; son derece nazik ve nezih ilişkiler geliştirdiklerini anlatır. (Hitler gibi birinin çıkmasına hayret ederek.)Bizde meşru olup olmadığına bakılmaksızın her türlü eğlence biraz hor görüldüğü için şehirlerimizde insanların eğlenmek için bir araya gelmelerini sağlayan büyük müesseseler olmamıştır. Son yüzyılda yapılanlara ise bir mabet veya devlet bürosu havası verildiği için işlevleri sınırlı kalmıştır. Devletin istediği kadar ve istediği yönde eğlenmek arzu edildiğinden buralara "avamın" girmesi neredeyse pasaport almak gibi bürokratik bir işleme tabi olmuştur. Halbuki bu tür yerler özünde toplumsal hareketliliğin ve hatta toplumsal muhalefetin mekanları olmalıydı.

Kentlerin en güzel binaları, ahalisinin hiçbir sıkıntıya düşmeden girip çıkabileceği ve dinleneceği, tiyatrolar, konser salonları, kütüphaneler ve kültür merkezleri olacağı yerde, hükümet konakları olunca insanların eğlenmek ve vakit geçirmek ihtiyaçlarını sağlıksız ve her türlü istismara açık kahvehaneler gibi yerlerde gidermek zorunda kalıyorlar. Bu da nesiller boyu süren ataletin ve çeşitli "rezil iptilaların" gelişmesine sebep oluyor. Ve şehirlerimiz sığınılan rahat ve tasasız yerler değil; tetikte durulan ve kaygıyla gün geçirilen yerler oluyor.

Tiyatro ve konser salonları diyelim ki pek aşinası olduğumuz kurumlar değil; ama kütüphaneler öyle mi? Onlar tarihimiz boyunca övünebileceğimiz yerler olmadılar mı? Şehirler planlanırken en güzel, büyük ve ferah binaların kütüphanelerin olması, kenti sahiden kaygıların en aza indiği yer haline getirir mi bilemem ama; insanları daha mütebessim ve daha hoşgörülü yapması muhakkaktır.

Konya İl Halk Kütüphanesi



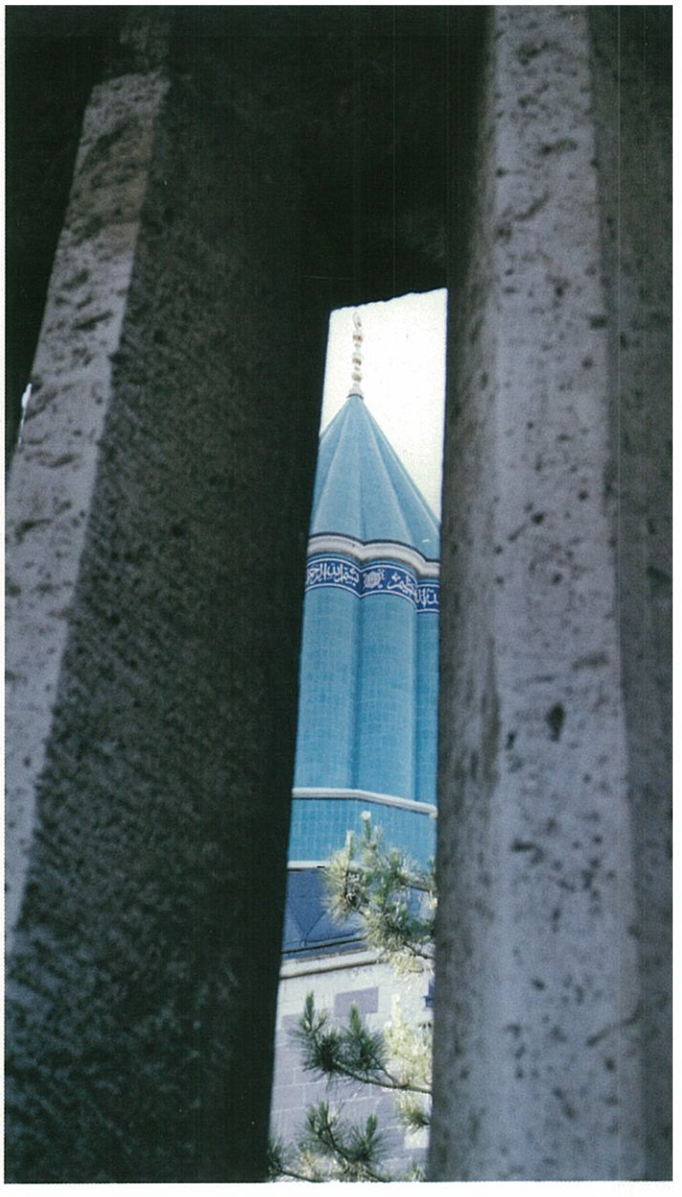
Konya G. S. G.

İnsanların ortak kullanma alanlarından istifadesi, hiç bir hiyerarşiye tabi olmamalıdır. Aksi halde, kendilerine imtiyaz tanınanlar zamanla onları sahiplenirler; diğerleri de orayı rakiplerinin mekanı şeklinde düşünürler.

Başta felsefe olmak üzere bilim ve sanatın eski Yunan sitelerinde özellikle Atina'da niçin alabildiğine yaygınlaşıp geliştiğine sebep arayan bazı tarihçiler (Mesela Toynbee) orada kentlilik bilincinin yoğun olarak yaşandığını ileri sürerler. Sitenin bütünüyle bir okul olduğunu belirtirler. Şehir, yurtdaşın en yüksek erdemlerinin şekillenip hayata aktarıldığı bir faaliyet sahasına, bir nevi okul olma özelliğinden dolayı sahip oluyormuş. Bu yargı yabana atılır bir yargı değildir. Şehirin idaresinden sorumlu olanlar başta olmak üzere bütün sakinleri, yaşadıkları ortamın bir mektep ortamı olabileceğini unutmamalıdırlar.

Konya'ya yapılaca (yapılmakta) olan Mevlana Kültür Merkezinden söz etmek istiyorum. Bir kere daha şimdiden bu merkezin aralık ayında icra edilen törenlere hasredilmesi çok büyük yanlışlıktır. Bir önceki paragrafta sözü edilen sahiplenmeyi getirir. Onca masraf bir ayın bir haftasına bağlanamaz. Orada her türlü sanat faaliyeti herkese açık şekilde icra edilmelidir. Merkezin en önemli bölümünü, aydınlık, ferah ve iyi ısıtılan kütüphane salonları oluşturulmalıdır. Konya'daki kütüphaneler (üniversiteninki müstesna) hem küçük hem loş hem de iyi ısıtılamıyor. Ayrıca binaları dış görünüş itibarıyla da hiç estetik değil. Kütüphaneye giden, önce binanın güzelliğiyle mest olmalı sonra "ulular bezmi"ne dahil olmalı. Düşünün muhteşem sütunlu, kubbeli, aydınlık pırıl pırık sıcak bir kütüphane salonu; her türlü kaynağa kolayca ulaşabiliyorsunuz, tam bir sükunet hali, yalnızca çevrilen sayfaların sesi. Bu kaçırılacak bir zevk midir?

Sonra tiyatro salonları, sinemalar, aşıklar kahvesi, sergi salonları v.s. Şehrin isteyen bütün sakinleri ve müsafirleri bu merkezden meccanen istifade etmelidir. Bu temenliler "zaten öyle olacak" itirazıyla karşılaşabilir. Ama tecrübeler öyle olmadığını gösteriyor. Bir imtiyazlı güruh daima bu tür yerleri baba mirası gibi ele geçirir ve diğer insanlara üstünlük taslar. Halkevlerinin, adının aksine, zamanla kentin "seçkinlerine" hizmet eder kurumlar haline dönüşmesi bunun en ibretli misalidir.



Kültür merkezinin çevre düzenlemesi de cazibesini artıran bir husustur. Bir kere yakınında otopark denilen modern çağın şehir müstevlileri olmamalıdır. Tramvayla ulaşımı sağlanabilir. Hatta şehrin her tarafından buraya ulaşan bisiklet yolları yapılabilir. Bu önerinin tebessüme sebep olacağını biliyorum. Ama unutmayalım ki bütün soylu şehirlerin insanları mütebessimdir. Öneri gerçekleşirse tebessümleri kalıcı hale gelecektir.

Kültür merkezi, inşaallah gerçekleştirilirse belki "Gülbahçesi"de parmaklıklardan kurtulur. Hani Mevlana türbesinin arkasında, bir mezbelelikken parka çevrilen ve adına Gülbahçesi denilen parktan söz ediyorum. Etrafı parmaklıklarla çevrili ve kapıları sıkı sıkı kilitli. Buna şimdiye kadar bir anlam veremedim.İçinde oturma yerleri, ahşaptan yapılmış gölgelikler, çeşmeler kısaca bir park için lazım olan her şey var ama kapıları kapalı.

Konya Güzel Sanatlar Galerisi

İnsanın yaratılıştan getirdiği yetenekleri ve potansiyelleri gerçekleştirmesine yardımcı olacak kurumlara ihtiyacı vardır

Eğer burası eskiden mezarlık olduğu için açılmıyorsa niçin park yapıldı? Hem artık mezarlık olduğu bile belli olmayan bu yerin kutsallığı nereden geliyor? Başka bir sebebi varsa onu da bir şekilde halka duyurmalıdır. İnsanları nezih mekanlarda bir araya getirmek imkanının zaten az olduğu Konya gibi büyük bir şehirde onların tarih ve mazi duyarlılıklarının gelişeceği böyle bir mekanı kapalı tutmak akıl karı olması gerek. Şehirler insanların zorla bir arada tutuldukları mekanlar değildir. Onların gönüllü birlikteliğini "Sosyal Kontratlarını" daha da alımlı ve güzel hale getirecek imkanlar niçin göz ardı edilir. Bunun cevabı belkide toplumu gütmek gerektiği yönündeki şarka özgü anlayışta aranmalıdır. Her tarafı insanlara kapatalım; onlar yalnız işlerine gidip evlerine gelsinler. Bir de mabetlere gidebilirler. Onun dışında görüşüp konuşmak, tanışıp bilişmek ve eğlenmek için maazallah bir araya gelirlerse kötü şeyler planlayabilirler. Bunun önlemini testi kırılmadan almalı.

Kapalı tutulan bir park için bütün bunlar söylenebilir mi diye aklınızdan geçebilir. Ama sahiden öyle değil mi? Postahaneye mektup yollamaya giden insanlara "resmi dairedir" diye şapkaları çıkarttırılan bir anlayıştan "Gülbahçesi insanların güllleri görmesi içindir; onlara açık olmalıdır anlayışını bekleyebilir miyiz? Ortak alanların aynı zamanda kendilerine ait alanlar olduğu düşüncesi bir türlü yerleşemiyorsa bunun baş sebebi, buraların bir takım imtiyazlı kişilere ait olduğu şeklindeki fiili durum sebebiyledir. Dolayısıyla madem benim kullanımıma sınırlama getiriliyor, başkaları tepe tepe kullanıyor, o halde korumam gerekmez fikrinin doğmasına engel olurabilir mi?

Şehirlerimizin bir çoğunda olduğu gibi Konya'da da şehir kültürü maalesef oluşamamıştır. Şehir kültürü daha önce sözü edilen; "insanların bir araya gelip hünerlerini, sanatlarını, bilgilerini gösterme ve değiştirme imkanına bağlı bir şeydir. Kitle iletişim araçları bunu tam olarak sağlayamaz.

Mevlana Kültür Merkezi

Sohbetin yani vasıtasız kelamın yerini hiç bir şey tutamaz. Dolayısıyla insanların nezakete, inceliğe "muhabbete" alıştırmak istiyorsak birbirlerine muhatap kılmalıyız.Binaenaleyh Kültür Merkezinin işlevine tekrar dönecek olursak; orada isteyen bilgi ve sanat erbabının; insanlara anlatacak, öğretecek bir şeyi olanların faaliyetlerine uygun mekanlar oluşturulmalıdır. Hattatlara, musikişinaslara, ressamlara, eleştirmenlere, heccavlara, şairlere, tezhipçilere faaliyetlerini sergileyip isteyenlere öğretecekleri yerler ayrılmalıdır. Bu faliyetler yerel medyada duyurulmalı ve halk teşvik edilmelidir. Her türlü tören faaliyetlerine harcanan emek, para, zaman kültürel ve sanatsal çalışmalara harcansa şunca yüzyıldır tam anlamıyla oluşmayan şehir kültür belki oluşmaya başlar.

Aristoteles, Politika adlı eserinde, insanın fıtratına en uygun şekilde şehirlerde yaşayabileceğini söyler. Onun deyişiyle "polis" yani kent, herhangi bir yerleşim yerinden çok daha fazla beşeri anlam ihtiva eder. Şehir, insanların insanlaşma ortak amaç ve idealine ulaştığı; "iyi bir hayatın" kendi kendini gerçekleştirme anlamına geldiği bir estetik mekandır. Burada sözü edilen "iyi hayat" her şeyden önce maddi açıdan kendi kendine yeterliliği ifade eder. Bu yeterlilik hayatta kalmanın ötesinde bir içerik de taşır. İnsanın ahlaki ve fikri görüşünü bulandıran boyutlardaki zenginlik ve para hırsını ve bunların getireceği aşırılıkları içermez.

İnsanın yaratılıştan getirdiği yetenekleri ve potansiyelleri gerçekleştirmesine yardımcı olacak kurumlara ihtiyacı vardır; bu kurumların şeklini ve muhtevasını oluşturan bir etik de var olmalıdır. Kent merkezinde ya da sitenin meydanında (agorasında) spor salonunda, tiyatrosunda, halk meclislerinde insanlar arası etkileşimi ve düşünce alışverişini geliştirecek toplumsal etkinliklerin düzenlenmesi gerekir. İnsanlar arası etkileşimin zenginleştirilip ahlaki ve düşünsel anlayışın teşvik edilmesi için beşer karakterinin gelişimine, eğitimine yönelik çalışmaların yapıldığı sitelere "erdem siteleri" yani "medine-i fazıla" denir.

Mevlana Kültür Merkezi, evet tören için değil ama yaşı onbin yıla yaklaşan bu şehiri gerçek bir "medine-i fazıla" yani şehir kültürünün yaşandığı yer yapmak için elzemdir.•

Yrd.Doç.Dr. Abdulkadir BULUŞ, Zekeriya Gümüş, Abdullah Bostancı, Dr. Osman ÇETİNER

SOHBET

Türkiye'nin şeytan üçgeni KUR,FAİZ,ENFLASYON

Osman ÇETİNER: Efendim öncelikle geçmiş dönemin kısa bir özetinden sonra sorularımıza geçmek istiyorum. Seçimlerden önce Türkiye ciddi bir ekonomik darboğaz içindeydi. Seçimler siyasi bir olayın ötesinde sanki bir ekonomik kurtuluş gibi algılandı. Piyasalarda bir rahatlama gözlendi. Hemen arkasından başlayan savaş süreci insanları bir umutsuzluğa soktu. Zekerya beyden başlamak istiyorum. Savaş öncesi ve sonrası ülke ekonomimizin, kendi içinde bulunduğunuz sektörü de kapsayacak şekilde genel bir değerlendirmesini yapar mısınız?

Zekeriya GÜMÜŞ: Öncelikle bizim içinde bulunduğumuz tarım makinaları sektörünü ele alacak olursak savaş öncesi ve savaş sonrası diye bir ayrıma gitmek mümkün değil. Çünkü 1996 yılından itibaren hükümet politikaları nedeniyle zaten sıkıntılı bir süreçten geçiyorduk. Savaş süreci zaten olumusuz olan sektörü daha da olumsuzlaştırmadı. Şimdi savaş sonrasını değerlendirecek olursak hükümet politikalarının bir iyileştirme sürceini başlatacağını ümid ediyoruz. Ama henüz bunun yansıması görülmedi. Ümitvarız zaten şu anda en büyük sermayemiz umut. Tarım Bakanının yapmış olduğu açıklamalarda çiftçiye desteğinin süreceğini ifade etti. Tabi bu destekler ekonominin parasal boyutlarıyla ilgili. Hükümet zaten ciddi bir borçla gidiyor. Türkiyede istihdamın %40'ını tarım sektörü sağlamaktadır. Abdülkadir hocam bunu rakamsal olarak çok daha iyi bilir.

Abdülkadir BULUŞ: İstihdamın %40'ını tarım sektörü karşılmaktadır. Ancak Gayri Safi Milli Hasıla'ya oranı %18'dir. Yani burada gizli işsizlik sözkonusu. Çok rantabl görülmüyor.

GÜMÜŞ: Bu da makinalı tarım yapılmadığından kaynaklanıyor. Amerika veya Kanada'daki gibi bir üretim olduğu takdirde tarımın GSMH oranı mutlaka artacaktır. Aktif nüfusun %4-5'iyle Türkiye'nin kat kat üstünde tarımsal üretim yapabiliyorlar. Bilimsel bilginin kullanılması ve üretimde teknoloji bu sonucu doğuruyor. Türkiye'deki bu sonuç ise "Türkiye

İnsanların mevcut hükümete ekonomik politikalar konusunda tam anlamıyla güvenlerinin oluştuğunu söylemek doğru olmayabilir.

Abdullah BOSTANCI

sanayileşmeyle mi yoksa tarımla mı kalkınsın?" sorusunun yanlış cevaplanmasından kaynaklanıyor. Türkiye bu ikilemden kurtulamadı. Benim kanaatim Türkiye hem tarım hem sanayide at başı gitmesi lazım.

BULUŞ: Bu sorunun cevabının cumhuriyetin başında verildiğini düşünüyorum. Tüm resmi politika belgelerinde bunun cevabı verilmiştir. Türkiye bir tarım ülkesidir. Tarımdan elde edilen gelirle sanayileşme gerçekleştirilecektir. Buradaki problem sizin söylediğiniz problemdir. Neden böyle oldu. Tarımla elde edilen gelirler yeterince sanayiye dönüştürülemediği için istihdam alanlarında böyle bir ikilem yaşanmıştır. Yani sonuçta yine bizim sanayileşmemizle ilgili problemler var.

GÜMÜŞ: Sanayileşmemizdeki problem zaten bu ikilemden kaynaklanıyor. Bence sanayileşirken tarım ihmal edilmeyebilir. Şimdi tarım politikalarına baktığınızda çiftçi ne ekeceğini neyin rantabl olacağını bilemiyor. O yüzden bir bakıyorsunuz arpa buğday ekiyor bir bakıyorsunuz nohut fasülye ekiyor. Tütün hakeza öyle. Çiftçinin popülist uygulamalara maruz kaldığını belirtmeliyiz. Artı çiftçiyi yönlendirecek hiç bir politika geliştirilmemiş. Mesela Konya Ovasında yıllardır arpa buğday yetiştirildi. Yani toprağın analizi yapılarak bu toprakta mısır yetiştirilebilir denilmedi. Çiftçi bunu araştırarak öğrendi. Devletten bu güne kadar ciddi manada yönlendirici bir şey yok. Sanayiye yönelik tarım yapılabilir. Harmandan sonra anız yakılıyor. Oysa bu saplar toplanıp Sekaya gönderilse kağıt yapılabilir. Ya da yem maddesi olarak kullanılabilir. Bizde böyle bir şey yok. Niye? Çünkü yönlendiren yok.Derviş ile birlikte ise tarımın ipi çekildi. Böyle olacaksa daha önceleri bu ip çekilseydi daha doğru olurdu. Bu güne kadar herkes başının çaresine bakardı.

BULUŞ: Derviş IMF'in tahsildarı olarak getirildiği hep konuşuldu. Aslında böyle bir dönüşüm Türk ekonomisinin daha rahat dönemlerinde gerçekleştirilebilirdi. Ancak burada şunu ilave etmeliyim. IMF pek çok ülkede başarısız uygulamalarına rağmen son getirilen proğramın Türkiye uygulaması açısından iyi gittiğini söyleyebilirim. Uygulama biraz acı da olsa bu yaşanacaktı. Zekerya bey'in tarımsal üretici ne yapacağını bilemiyor dedi. Ben buna tam olarak katılmıyorum. Çünkü bizi üreticimiz şunu biliyordu ki ne ekerse eksin devlet taban fiyatı yoluyla kendisini desteklediğini dünya piyasalarına göre çok daha yüksek maliyetlerle üretim yapsa bile devletin kendisinden o ürünü alacağını biliyordu. Bunun da insanları atalete ve verimsiz çalışmalara ittiği bir gerçek.

ÇETİNER: Abdullah Bey sizin gözünüzle ekonomideki gelişmeleri değerlendirecek olursak neler söylersiniz? Irak Savaşından Türkiye'nin en az zararla çıkması ekonomiye nasıl yansıyacak?

Abdullah BOSTANCI: Burada yapılan konuşmalardan benim çıkardığım sonuç şu. Türkiye'nin gerek tarımla ilgili gerekse sanayileşmeyle ilgili konularda oturmuş bir politikasının olmadığını söyleyebiliriz. İktidarlara göre ve popülist politikaların olması, geleceğe dönük olabileceklerin düşünülmeden bir takım politik süreçlerin işletilmesi, Türkiyeyi genel manada bir sıkıntıya soktu. Kasım krizi bankalarda ortaya çıktı ve Şubat develüasyonuyla Türkiyeyi ciddi manada sarstı. Bu süreç 5 Nisan'dan farklı olarak hemen bir takım politikaların üretilmemesi veya bunun ciddi sinyallerinin ortaya konmaması nedeniyle piyasalarda önemli bir korku saldı. Alışveriş durdu. Piyasadan TL bazında alacağı olanların alacakları biranda yarıya düştü. Döviz üzerinden borçlananlar ise iki kat borçlanmış oldular. Konya'da krizin hissedilmesi ise Türkiye geneline göre iki kat daha arttı. Çünkü burada bir de holdingler krizi piyasalara olumsuz tesir gösterdi. Geçmiş develüasyonlarda Konya krizi teğet geçti. Holdingler dışardan para akışını yoğun bir şekilde sürdürüyorlardı. Ayrıca Konya Sanayisinde ihracatta iyi düzeylerdeydi. Şimdi son krizde holdinglerin batması veya ortaklarına hisse ödemelerini durdurması Konya'daki insanları ciddi manada kuşkulu bir hale getirdi. Dolayısıya insanlar yatırım konularına soğuk bakmaya başladı. Ayrıca alış verişe ihtiyacı olan insanlar bile alışverişten kaçmaya başladılar. Neden? Acaba bir kriz daha gelir mi korkusu? Dolayısıyla insanlar nakitte kalmayı tercih ettiler. İşleyen süreci insanlar devam ettirmek niyetinde oldular ama süreci hızlandırmak ya da süreci geliştirecek yatırımlara yönelmediler. Bu güne gelecek olursak. İnsanların mevcut hükümete ekonomik politikalar konusunda tam anlamıyla güvenleri oluşmadı gibi. Yani bu gün güvene dayalı ekonomik bir canlanmadan tam anlamıyla sözedemeyiz diye düşünüyorum.

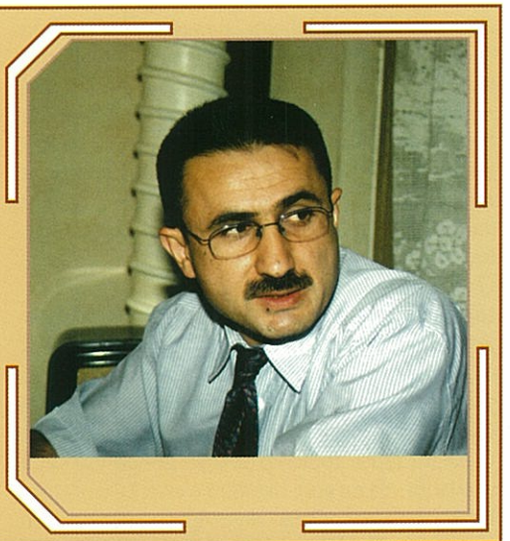
ÇETİNER: Sayın hocam bu konuda son noktayı sizin koymanızı istiyorum. Çünkü Türkiye stagfilasyon dediğimiz bir süreci yaşadı. Yani talebin olmadığı ama fiyatların arttığı bir dönem yaşadı Türkiye. Seçimler hem ekonomik hem de siyasi anlamda sanki bir kurtuluş vesilesi gibi algılandı. Dikkat edilirse seçimlerden sonra bir bahar havası esti. Ancak Irak krizi bu havayı biraz dağıttı. Siz tabloyu nasıl görüyorsunuz? Savaş sonrası ekonomi bir milat noktası olarak görülebilir mi?

BULUŞ: Bu sorunuzun cevabına geçmeden önce bir konuya açıklık getirmek istiyorum. Türkiye ekonomisindeki temel sorunlar aslında şuradan başlıyor. Cumhuriyet kurulduğunda yeteri kadar sermaye gücü yoktu. Ayrıcı önemli bir toprak parçasını kaybetmiş bir ülke pek çok kalifiye elemanını yitirmiş bir ülke vardı. Böyle bir ortamda devletin ekonomide öncülük yapması son derece gerekli ve akıllıca bir yöntemdi. Nitekim ekonomi politikaları da bu yönde gelişti. 1950'lere kadar dışsal ekonomik gelişmeler ekonomiye ciddi bir ivme kazandıramadı. 1950 sonrasında ise tarımsal üretim desteğinde ciddi bir büyüme hızı tutturdu. O dönemlerde büyüme hızı ortalama %6'larda idi. Şimdi ekonomik büyüme potansiyeli yakalanmışken nerede yanlış yaptık sorusunun cevabını vermemiz gerekiyor. Bir iktisatçı olarak tesbitim şudur. Devlet ekonomik kaynaklarda ne kadar müdahil oluyorsa orada bir iyileşme beklememek gerekiyor. Bu geçici olarak yararlı olabiliyor. Devletin ekonomik kaynakların önemli bir kısmını kontrol ettiğini biliyoruz. Devlet ekonomideki bu kontrolü büyüdükçe artan kamu harcamaları da büyüdü. Kamu gelirlerinizi artıramadığınız zaman ise en basit finans edinme yolu borçlanmak oldu. Bunu en basit yolu ise 1985'lere kadar para basmak oldu. İkinci basit yolu ise kısa vadeli borçlanmaktır. Fakat her ikisi de enflasyona yol açar. Nitekim enflasyondaki başlangıç pek çoğumuza ilginç gelebilir ama Menderes dönemindeki ekonomik büyümedir. Çünkü genişleme parasal büyümeyle sağlandı ve enflasyonla sonuçlandı. Yanlış sadece bu yıllarda değil. 1950'lerden gelen bir süreç var. Şimdi konuya tekrar temas edecek olursak, kamu ne kadar ekonomik kaynakların büyük kısmını kendisi kullanıyor ve üretici olarak yeralıyorsa bu verimsiz işletmelerin doğmasına neden oluyor. Öte yandan ise özel sanayicilere dış rekabet gücünü artırıcı ucuz hammadde girdisi sağlıyordu. Sanayici bu gibi durumlarda şikayetçi değildi. Yani sübvanse edildi. Tarım da aynı şekilde ilerledi. Bu şekilde artan kamu harcamaları devleti bir sarmalın içine soktu. Bu sarmal şudur; giderek daha fazla borçlanırsınız, borçlarınız arttıkça faizlerin risk primi yükselir, vadeler kısalır ve bu kısır döngü döner durur. Bu sarmalın en ciddi sorun olduğunu düşünüyorum. Burada sadece hükümetleri suçlamak doğruyu tam yansıtmayabilir. Hükümetler uzun bir süre özel sektörü rekabet edebilir bir duruma getirinceye kadar desteklemek istedi. Ama bunun bir sonu gelmedi. Bu noktadan şuraya geçmek istiyorum. Devlet ödünç verilebilir fonlar piyasasının başlıca müşterisi ise özel sanayinin kredi kullanım maliyetleri artacaktır. Bu ise iktisatta dışlama etkisi dediğimiz sonucu doğurur. Yani devletin finansman ihtiyacı faizleri yükseltir ve özel kesim uygun maliyette borçlanamaz. Borçlananlar ancak yüksek maliyeti gözealabilenlerdir. Bu yatırımların düşmesine, yatırımların düşmesi, üretimin ve o da istihdamın düşmesine neden olur. Bir başka husus mali piyasaların bu duruma adapte olmasıdır. Eğer siz devlet borçlanma kağıtlarını alarak yüksek reel faiz elde edebiliyorsanız niçin müşteri riskini üstlenerek birilerine kredi açacaksınız. Nitekim 2002 yılı itibariyle toplanan her 100 liralık mevduatın sadece 27 lirası bankalar tarafından müşterilerine kredi olarak borçlandırılmıştır. Bu çok önemli bir sonuçtur. Burada kim suçlayabilirsiniz. Banka da sonuçta rasyonel olarak maksimum kar elde etmek amacıyla kurulmuş bir nevi işletmelerdir. 2000 yılındaki kriz nitekim bankaların açık pozisyonda yakalanmalarından kaynaklanmıştır. Özetle önemli şirketlere baktığınızda gelirlerinin %65'ni faaliyet dışı gelirler oluşturduğunu görürsünüz. Şimdi Türkiye'de bir şeytan üçgeni var. Kur, faiz ve enflasyon arasında bir şeytan üçgeni var. Parasal genişlemeyle enflasyonu körüklenebilir. Veya şu an yaşadığımız gibi TL döviz karşısında aşırı değer kazandığı zaman bu seferde benzer bir sonuç ortaya çıkar. Yatırımlar Türk Lirası faiz araçlarına kayabilir. Özetle son olarak ben sıkça söylenen bir sözü tekrar etmek istiyorum. Türkiye'nin önündeki deniz bitmiştir. Devlet kamu harcamalarındaki açıklara yolaçan kurumlardan hızlı bir şekilde sıyrılmalıdır. Bunlar olmadan uzun vadede ekonomide bir düzelme olmayacaktır.

ÇETİNER: TL'deki değer kazanma ithalat ve ihracat dengesini nasıl etkileyecek?

BULUŞ: Amerakan doları hakkında çeşitli spekülasyonlar var. Irak ve Venezuella petrolleri ihracatının euro üzerinden değerlendirilebileceği ve bunun ABD dolarını ve rezerv para konumunu yitirebileceği değerlendirmeleri var. Ben kısmen bu görüşe katılabiliyorum. Euro'nun böyle bir potansiyeli var. Eğer her ülke dış ticater işlemlerini euro üzerinden yaparsa doların hakimiyeti sarsılabilir. ABD'nin resesyon içinde olduğu doğrudur. ABD'nin GSMH'nın %5.5'i oranında bir dış ticaret açığı var. Gayri Safi Milli Hasılası'nın da 7.5 trilyon dolar olduğunu düşünürseniz, açığın büyüklüğü ortaya çıkar. Bu savaşın bu açığın finansmanı bakımından olduğu da düşünülebilir. Şimdi TL'nin aşırı değerlenmesi konusuna gelelim. Şimdi TL döviz karşısında çok hassas bir konumdadır. Malesef TL bu anlamda tarumar bir görüntü içindedir. Artık pek çok alış veriş ve sanayi girdi ve çıktı mamüllerinde işlemler döviz cinsinden yapılıyor. Sıcak para mekanizması şöyle işliyor. Bir ülkede yerli paranın değeri, olması gerekenin üzerinde, yerli paranın yabancı paralarla değişim oranı ise olması gerekenin

Devlet kamu harcamalarındaki açıklara yolaçan kurumlardan hızlı bir şekilde sıyrılmalıdır. Bu olmadan uzun vadede ekonomide bir düzelme olmayacaktır.



Abdulkadir BULUŞ

Lezzete Konfor Katar...

Grandeur
NON STICK PROCESS

TÜV MANAGEMENT SERVICE
ISO 9001

savaşan®

LPG ve Doğalgaz Sobası...

www.savasan.com

Grafist 236 42 43 KONYA

Fabrika:
Tatlıcak Mh. Taşpepe Sk. No:50 Konya/Türkiye
Tel: +90.332.334 05 50 (10 lines)
Fax: +90.332.334 05 60
savasan@savasan.com

Şube :
İstoç Ticaret Merkezi 11.Ada No:71
Mahmutbey/Bağcılar/İstanbul/Türkiye
Tel: +90.212.659 11 49 Fax: +90.212.659 12 49
ist@savasan.com

Türkiye "tarımla mı yoksa sanayi ile mi kalkınmalı" sorusunu sağlıklı bir şekilde cevaplandıramadı.

Zekeriya GÜMÜŞ

altında ise bu çok cazip spekülatif bir kazanca sebep olur. Yurtdışından düşük döviz kuru sayesinde sermayeyi içeri sokabilirsiniz veya Türkiye'de döviz birikimi olanlar TL'ye dönerler. TL'ye verilen reel faiz yüksek olduğu sürece buradan para kazanma yolu şudur: Elimizdeki dövizi TL'ye çeviririz. TL cinsinden hazine kağıtlarına

yatırım yaparız. Burdaki karlılık oranı iki şeye bağlıdır birincisi reel faiz, ikincisi ise hazine kağıtlarına yatırım yaptıktan sonra ne zaman ayrılacağınıza bağlıdır. Burada zamanlama çok önemlidir. Türk piyasası sığ olduğu için bu şekilde spekülatif hareketler olabilir. Örneğin yurtdışından ciddi bir yatırımcı 1,5 milyon dolarlık bir alım yapsa döviz piyasasında kesinlikle bir dalgalanma olur. Biz bir spekülatör olsak nasıl kazanç sağlayacağız? Bu çok açık, öyle bir zamanlama yapacağız ki hazine kağıtlarına yatırdığımız elimizdeki TL'yi düşük kurdan tekrar dövize çevireceğiz. Böylece ana paramız kaybolmadan yeni bir kazanç elde edeceğiz. Artı hazine kağıtlarından alacağımız bir reel faiz var. O saatten sonra dövizin yukarı tırmanışı bize telaffuz edilemeyecek kazançlar getirir. Bu tür dalgalanmalarda spekülatörlerin Türkiye'yi pazar olarak görmeleri de çok büyük etken. Ama ihracatçı, ithalatçı bundan nasıl etkileniyor? Dış ticaretimizde bir gerileme beklenebilir çünkü yabancı mallarda bir ucuzlama görülmektedir. 2002 yılındaki toplam dış ticaret açığımız 8.6 milyar dolardı. Geçen seneki açığın yarısını ilk üç ayda yakalamış durumdayız ki biz 2002'deki açıkdan daha az bir miktarı kendimize hedef belirlemiştik. Eğer bir ihracatçı yüksek kurdan döviz girdisiyle ithalat yapıp döviz kurunun o seviyesine göre ihracat bağlantısı yapmışsa muazzam bir zarar eder. Fakat burada iki ihtimal var. Birincisi dolar cinsinden, ikincisi ise Euro cinsinden girdi yapanların durumu. Euro dolara göre fazla bir dalgalanma göstermedi. Bunun sonucunda zarar minimize edilebilir ama nereye kadar. Bu trentler sürdüğü sürece euro üzerinden çalışanları da bekleyen bir tehlike var demektir. Döviz üzerinde ki bu dalgalanmalar devam ettiği sürece dış ticaret açığımız da kesinlikle artacaktır. Bu açığı dengeleyecek kazançlar var. Turizm, Sars krizi, doğrudan yabancı sermaye girişi.. 1950'den günümüze kadar Türkiye Cumhuriyetine giren toplam yabancı sermaye miktarının 18-20 milyar dolar olduğu biliniyor. Buna karşılık Çin yıllık asgari 35-40 milyar dolarlık doğrudan dış yatırım çekiyor. Doğrudan dış yatırım ne demektir? Borçlanmayla bir kaynak oluşturuyorsunuz, para basmak gibi ama direk enflasyonu yükseltiyor. Ancak doğrudan dış yatırımın size bir maliyeti yok. Buna ek olarak üretim yaptığı için istihdamı sağlıyor, ekonomiye ivme kazandırıyor.

Bir de şu noktada karamsar olmak istemiyorum. Merkez Bankası'nın borçlanma faizlerini üç puan düşürmesi ve enflasyonun da eksilere düşmesi devaülasyon beklentisinin erken olduğunu, hükümete karşı bir güvenin duyulabileceğini gösteriyor. Enflasyon ve dövizle ilgili beklentiler olumluya dönerse işsizliğin ortadan kalkacağı bir döneme girebiliriz.

ÇETİNER: Türkiye'nin yurtdışında ve dünya çapındaki pazarları belli. Türkiye'nin ağırlıklı pazar yeri Afrika ve Ortadoğu. Sars hastalığının çıkışı Türkiye'nin ihracatını ne oranda etkiledi?

GÜMÜŞ: Muhakkakki ihracatımızda bir canlanma oldu. Sars hastalığının çıkışı özellikle tekstil sektörünün canlanmasına neden oldu. Bir de bazı olaylar ekonomiyi hiç umulmadık bir şekilde etkiliyor. Türkiye'nin ihracat tarihi 20 yıllıktır. Avrupa Birliği'ne girmemiz ticareti ne yönde etkiler tartışılır ama henüz biz dünyaya 'ihracatta biz de varız' diyebilen bir ülke değiliz. İnsanlar ticareti kendi çabalarıyla öğreniyor. Devletin bu konuda bir katkısı olmasa bile tüccar olan kişiler araştırarak piyasayı ve rekabeti öğreniyorlar. Devlet düzenleyici bazı kuralları belirledikten, ekonomik yapıyı oluşturduktan sonra olayları ekonominin gidişatına bırakmalı.

Devletin teşvik edeceği unsurlar olmalı. Bu teşvikten maksat tembelleştirmek anlamında değil. Bir örnek vereyim. Geçenlerde tarım aletleri konulu bir fuara gittik. Bir makina konusunda görüşüyoruz. Bunu biz de yapıyoruz dedim. Benden fiyat istediler ve ben de İtalya'da kaça verildiğini sordum. 3200 dolar gibi bir miktara satıldığını öğrendim. Ben bu işi 1500'e hiç düşünmeden yaparım. Fiyat olarak 1600-1700 gibi bir rakam teklif ettim. Müşterim aynı malı 1200'e İtalya'dan alıyorum dedi. Araştırdık ki ülkelere göre fiyat veriyorlar ve devlet ona göre prim veriyor.

ÇETİNER: Radyatör vanaları türünde malzeme üretimi işine girdik. Piyasada bir araştırma yaptık ve karşımıza İtalyan malları çıktı. İtalyan malları 9 dolara Türkiye'ye geliyor. Biz bu vanayı 25 dolara malediyoruz. Nasıl rekabet edeceksiniz? Bu konu üzerinde araştırmalar yaptık. Devlet tarafından ihracatı destekleme adı altında bir program kullanılarak özel bir fiyat verildiğini öğrendik. Bize 9 dolara veriyorlar, Almanlara 25'e veriyor. 17 dolar kazanıyor ki maliyetleri düşük. Ortalama 2 dolarlık bir kazanç sağlıyorlar. Bizde öyle bir şey yok, herkese aynı fiyat.

BULUŞ: Dünyada şöyle bir akım var. Gelişmiş batı ülkeleri serbest ticaret ilkelerine göre hareket ediyorlar. Liberalizm felsefesi doğrultusunda bu akımı yaydıkları herkes tarafından bilinmekte fakat bir de şöyle bir çelişki var. Devlet kendi üreticilerini bir şekilde destekliyor. Ekonomiye herhangi bir müdahale olmadığı takdirde tüketici daha ucuza mal tüketir. Ama reel anlamda iş böyle yürümüyor. Teoriyle gerçeklerin örtüşmediğine inanıyorum. Elimizde kesin rakamlar var. Almanya'da tarıma ton başına 35 dolarlık destek var. Tamam Türkiye Cumhuriyeti devleti de bu yardımı yapsın ama kaynağı nerden bulacak? Bana göre devlet artık fonla, sübvansiyonla verimlilik artırmaya uğraşmasın.

ÇETİNER: Konya sanayicisi için 'makine, finansman ve kalifiye eleman sorunu yok. Tek eksiği kurumsallaşma' diye bir yaklaşım var. Bunun sonucunda da dünya pazarlarına açılamaz diye bir yargı oluşmuş. Bu konu hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Bir firmanın kendi kurumsal yapısını tamamlaması, o firma açısından ne gibi faydalar sağlayacaktır?

ABDULLAH: Türkiye genelinde ihracat yapan İstanbul, Bursa ve İzmir çevresindeki firmalar belli bir düzeyde kurumsallaşmış. Belli bir kalite standartları olan firmalardır. Anadolu ve Konya'daki firmalarda

ise geleneksel bir ticaret var. Bizde kalite kavramı çok yanlış anlaşılıyor. Kalite kavramı çok geniş bir anlam içerir. Kalite üretim, satış öncesi ve satış sonrası verilen hizmeti de kapsamalıdır. Bir şekilde geleneksel, bakkal mantığıyla çalışan firmalar yerlerini kurumsallaşan, kaliteyi, hizmeti müşterilerine verebilen, sürekli kendini yenileyebilen, bilinçli, bilgili firmalara bırakacaklardır.

ÇETİNER: Konyalı sanayici bunu bir ihtiyaç olarak görmüyor. 'Ne zaman ki mal satamazsam o zaman sistemi incelerim'veya 'işler bir açılsın da o zaman kurumsallaşma konusuyla ilgileniriz' diyor. Kurumsallaşmayı yeniden yapılanmanın bir ihtiyacı olarak mı görüyorsunuz?

GÜMÜŞ: Bir fuarda baba ve oğul olarak iki kuşaktan Konyalı sanayicilerle kurumsallaşma hakkında görüşmeler yapıyoruz. Birinci kuşak hemen bunları elinin tersiyle itiyor, 'pazar var mı?' diye soruyor. Biz kurumsallaşmanın yeni pazarlar kazandıracağını anlatıyoruz ama birinci kuşak bunları dinlemek bile istemiyor. Henüz birinci kuşaktakiler yetkilerini ikinci kuşağa tam olarak devretmediler ama şimdi av azaldı, avcı çoğaldı. Burda ikinci kuşağın başarıyı yakalaması gerekiyor. Kuşak değişiminden maksat küçük atölyeden büyük atölyelere doğru bir geçiş sağlanmasıdır. Üretimin bir standardı olması gerekir. Biz hala belli standartları sağlayamadan CNC tezgahlarına geçtik. Ve kurduğumuz atölyelere fabrika diye hitap ettik.

ÇETİNER: Konyalı teknolojide yakaladığı gelişimeyi zihinsel ve yönetsel anlamda yakalayamadı, diyebilir miyiz?

GÜMÜŞ: Sadece zihinsel problemlerimiz var diyemeyiz. Tamam birinci kuşakta av çok avcı azdı ama onlarda yoklukların içinde bir şeyler yapmaya çalışıyorlardı. Üretimde tam anlamda bir otomasyonu sağlayamadığımız için maliyetlerimiz ona göre yükseliyor. Biz bir tezgahta yapılan bir işi 35 saniyede tamamlarken İstanbul 15 saniyeye indirilmiş. Eğer bunu yakalayabilirsen maliyeti düşürürsün. Stokta sorunlar var, üretimde eksiklerimiz var. Eskiden 150 kişinin bir yılda yaptığı işi ben üç ayda 10 kişiyle makineler sayesinde yapıyorum. O zaman şartlar onu gerektiriyordu. Biz o şartları zorlayarak buralara geldik.

Konya'da Garanti Bankası'nın hazırladığı seminerde verilen bilgilere göre Konya'daki işletmelerde çalışan işçi sayısı 5.8 gibi bir değerde. Konya niçin istenilen şekilde kurumsallaşmış bir sanayiye sahip olamadı? Ben bunun en büyük sebebinin beşeri sermayedeki sıkıntılar olduğunu düşünüyorum. Bu maddi sermayenin dışında bilgili, vasıflı elemanlar sayesinde verimliliği yükseltecek en önemli etkenlerden biridir. Bu sıkıntının beni senelerden beri düşündürdüğünü söylemek istiyorum. Sanayicinin karşılaştığı ISO belgelerindeki gibi sıkıntıların sektörel dış ticaret şirketlerinin kurulmasıyla çözülebileceğine inanıyorum. Sektörel dış ticaret şirketlerinin ve bankalarının kurulmasıyla karşılaşılacak ortak problemlerin beraberce aşılması sağlanacaktır. Bu şirketler hem pazar hem de kurumsal anlamda tam destek sağlayacaklardır ama Konya'daki sanayicinin en büyük eksikliği 'küçük olsun, benim olsun' anlayışını zihininden atamamasından kaynaklanıyor.•

Konya sanayicisinin 'makine, finansman ve kalifiye eleman' sorunundan daha çok 'kurumsallaşma' ile ilgili sorunları var

YARGI KÖŞESİ

AV. LATİF CEM BARAN

SEBEBSİZ ZENGİNLEŞME

BORÇLAR KANUNU

Madde 41: Gerek kasten gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer kimseye bir zarar ika eden şahıs,o zararın tazminine mecburdur.

Ahlaka mugayir bir fiil ile başka bir kimsenin zarara uğramasına bilerek sebebiyet veren şahıs, kezalik o zararı tazmine mecburdur.

Madde 61: Haklı bir sebep olmaksızın aharın zararına mal iktisabeden kimse,onu iadeye mecburdur. Hususiyle muteber olmayan veya tahakkuk etmemiş bulunan bir sebebe yahut vücudu nihayet bulmuş olan bir sebebe müsteniden ahzolunan şeyin,iadesi lazımdır.

Madde 63: Haksız olarak bir şeyi istifa eden kimse,onun istirdadı zamanın da elinden çıkmış olduğunu ispat ettiği miktar nisbetinde red ve iade ile mükellef değildir.

Şu kadar ki kabız,o şeyi suiniyet ile elden çıkarmış yahut onu elden çıkarır iken bilahare red ve iadeye mecbur olacağına vakif bulunmuş olursa red ve iadeye mecburdur.

Konuyla ilgili bazı Yargıtay kararlarıyla konuya biraz daha açıklık getirelim;

Davaya konu kambiyo senedi,çek niteliğinde olduğuna göre,sebepsiz zenginleşmenin oluştuğu tarih,şayet çek ibraz edilmiş ise ibraz günü,ibraz edilmemişse ibrazı gereken son gün olarak kabul edilmeli; temerrüt faizi başlangıcı olarak da,bu tarih alınmalıdır.(11.HD 17.06.2002 2756-6224)

Davacı,kötü niyetle başkasına ait tapulu taşınmaza,kendi levazımı ile bina ve eklentilerini yapan,ağaçları diken kişi konumundadır. Taşınmaz, üzerindeki bina,eklenti ve dikilenleri ile birlikte üçüncü kişiye satılmış ve davacıya elçektirilmiştir. Bu durumda davacı ancak,davalıların haksız zenginleşmesi mevcut ise bu zenginleşme miktarından fazla olmamak kaydıyla, taşınmazın üçüncü kişiye satış tarihi itibariyle hesaplanacak asgari levazım değerini,davalılardan,tapudaki payları oranında isteyebilir. Davalıların sebepsiz zenginleşmeleri bulunmadığı takdirde ise davanın reddi gerekir.(13.HD 12.10.2000 7506-8151)

Mülkiyeti Hazineye ait taşınmazda yetiştirdikleri ağaçlar nedeniyle kademeli olarak temliken tescil,olmazsa sebepsiz zenginleşme iddiasına dayalı olarak açılan tazminat davasında,davacıların yaptığı giderler nedeniyle taşınmazın satış değerinde bir artış olmuş ise davacılar kural olarak bu artan miktarı haksız iktisap koşulları uyarınca arsa sahiplerinden isteyebilir. Ne var ki dava konusu taşınmaz hazine tarafından üzerindeki mütemmim cüz niteliğindeki muhtesatla birlikte davalılara satılarak tapudan devredilmiştir. Satış tarihinde tapu kaydında muhtesat şerhi de bulunmadığına göre iyiniyetli üçüncü şahıs durumundaki davalılar aleyhine tazminata hükmedilmesi hatalıdır.(14. HD 04.04.2002 1730-2486)

İşin yapımını götürü bedelle yükümlenen davalının hak ettiği iş bedeli,gerçekleşen imalatın toplam işe göre fiziki oranı bulunup,bunun götürü bedele oranlanması suretiyle hesaplanmalıdır. Fazla ödemenin varlığı halinde sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre tahsiline karar verilmelidir.

Sözleşmede öngörülen teslim süresinin ve verilen ek sürelerin geçmiş olmasına karşın edimin yerine getirilmemesi (temerrüt oluşması) durumunda, iş sahibinin,akitten dönerek(fesh) uğradığı menfi zararlarının tazminini istemek hakkı kabul edilmelidir. Sözleşmede fesih halinde zarar veya cezai şartın kararlaştırılmamış olması,zararın istenmesine engel değildir.(15.HD 10.04.2002 5701-1742)

Davaya konu kambiyo senedi,çek niteliğinde olduğuna göre,sebepsiz zenginleşmenin oluştuğu tarih,şayet çek ibraz edilmiş ise ibraz günü,ibraz edilmemişse ibrazı gereken son gün olarak kabul edilmeli; temerrüt faizi başlangıcı olarak da,bu tarih alınmalıdır.(11.HD 17.06.2002 2756-6224)

Dava konusu olayda zarar veren hukuka aykırı eylemi nedeniyle devleti,zarar görene karşı yükümlülük altına sokmuş ve Devlette 2330 sayılı Yasa uyarınca bu yükümlülüğünü yerine getirmiştir. Devletin zarar görene ödeme yapması sonucu,Devletin mal varlığında,zarar verenin eylemi nedeniyle bir eksilmenin meydana geldiği,ödemekle yükümlü olan zarar vereninde, borcunun başkası tarafından ödenmesi nedeniyle ödeme miktarı kadar haksız zenginleştiği açıktır. İşte davacı idare,yaptığı bu ödemenin davalının kusuru oranında rücuen ödetme kararı ile hüküm altına alınmasını istemiştir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş,dosyadaki sorumluluk durumuna göre,davalının ödemekle yükümlü olduğu tazminat kapsamı belirlenerek hüküm altına almaktır.(4.HD 25.09.2001 4417-008520)

Davalıya raporlu olduğu dönemde hizmet akdinin feshedileceği gereğiyle ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiştir ama davalı bir ay sonra emekli olmuştur. Banka da 2 aylık önel süresi içinde fesih bildirimini geri almıştır. Emeklilik suretiyle sona eren hizmet akdinde işçiye ihbar tazminatının ödenmiş olması,sebepsiz zenginleşmeyi oluşturacağından ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesi gerekir.(9.HD 26.04.2001 4005-7205)

Dava dışı S.S.K. Genel Müdürlüğü tarafından bu davanın tarafları aleyhine açılan davada,davacı sigorta şirketinin zarar veren aracın İhtiyari Mali Mesuliyet Sigorta poliçesini düzenlemiş olduğu kabul edilerek poliçe limiti ile sınırlı olmak üzere sorumluluğuna karar verilmiş,hüküm temyiz edilmeksizin kesinleşmiştir. Bu karar ile davacı sigorta şirketinin davalının sürücüsü olduğu aracın İhtiyari Mali Mesuliyet Sigorta poliçesini düzenlemiş olduğu kesin hüküm halini almış olmakla,davacı sigorta şirketinin poliçenin bulunmadığından bahisle istirdat istemine ilişkin bu davasının reddine karar verilmesi gerekirken,davacı aleyhine oluşan kesin hükmü bertaraf edecek şekilde davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.(11.HD 06.05.2002 747-4345)

Davacının kooperatifteki payını davalılardan Fikriye'den devraldıktan sonra,davalılardan Hasan'ın açtığı dava sonunda devrin iptaline karar verilip kesinleşmesi üzerine Hasan'ın paya konu daireye oturduğu ve sonuçta onun adına tapu kaydının oluştuğu noktaları çekişmesiz olup; dava,o daireye faydalı ve zaruri masrafları yapıldığı iddiasına dayalı ve sebepsiz zenginleşmeden kaynaklanan alacak istemine ilişkindir. Kesinleşen ilam,hak sahibini belirlemekte olup,sebepsiz zenginleşmeye dayalı bu davanın açılmasına engel değildir. Ne var ki,davacı,üyeliği Fikriye'den devralmış olup,davalılardan Hasan ile davacı arasında sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla,davacı karşısında eğer sebepsiz zenginleşen biri varsa,o da davalılardan Fikriye'dir.(11.HD 27.05.2002 1658-5266)

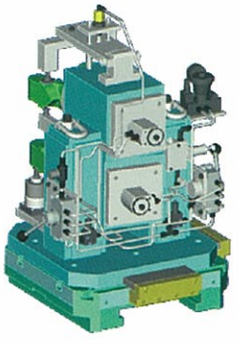
TTK.'nun 644. maddesine göre açılan davalarda ispat yükü,sebepsiz olarak zenginleşmediğini veya çek bedelim cirantalardan birine veya hamile ödediğini savunan keşideci davalıya aittir.(11.HD 22.01.2001 9468-373)

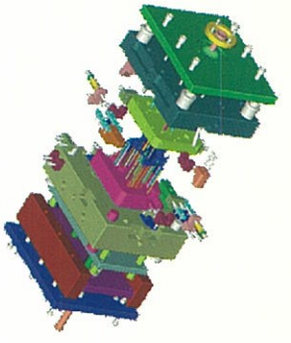
From Airbus to Zweave, we've helped over 33,000 companies around the world win with great products. Here are just a few.

Pro|ENGINEER® WILDFIRE

Simple. Powerful. Connected.

Günümüzün en zorlu ürün geliştirme süreçlerine çözüm bulmak için sadece tasarıma odaklanmış araçlardan daha fazlasına ihtiyacınız var. Şimdi kullanım kolaylığı ile teknolojik gücü harmanlamış ve aynı zamanda sizi iş ortaklarınız, müşterileriniz ve tedarikçileriniz ile iletişime geçiren bir çözüm var: **Pro|ENGINEER® WILDFIRE**. *Sadece* **PTC'** *den.*





PARANIZI ÇÖPE ATMAYIN, WILDFIRE ALIN!

Pro|ENGINEER® WILDFIRE
Foundation Advantage Package
Tasarım Avantaj Paketi

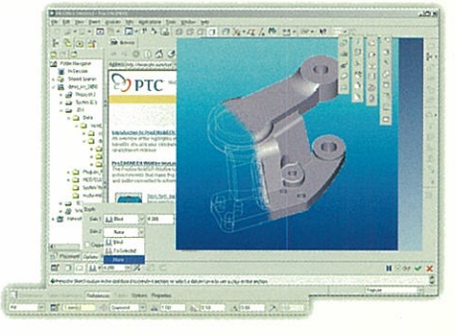
SADECE **7.900** $+KDV
Program+Eğitim+Yıllık Bakım

3 üstelik TAKSİT

- Parametrik Katı Modelleme
- Parametrik İleri Yüzey Modelleme
- Burkma, Bükme
- Sac Metal Modelleme
- Kaynak Modelleme
- Montaj
- Teknik Resim, Maliyet Hesabı
- Hata Kontrolü
- Kütüphaneler, Web Katalogları
- Mekanizma Tasarımı
- Animasyonlar
- Basitleştirilmiş Görüntü ve Kabuk Çıkarma
- 2D - 3D Dönüştürme
- IGES, STEP Formatını Otomatik Katı'ya Çevirme
- Foto Gerçekçi Görüntü
- Web Arayüzü

✓ **Pro|ENGINEER® WILDFIRE** beklentilerinizi gerçeğe dönüştürüyor.

Pro|ENGINEER® WILDFIRE
Tamamen ikonize, kullanımı çok kolay. Yazılımı öğrenmek yerine ürün geliştirmeye zaman ayırın. Sonuca daha hızlı ulaşın; daha az zamanda daha çok tasarım yapın. Ürün geliştirmeden ödün vermeden projenizi en kaliteli ve hatasız bir şekilde tamamlayacak teknoloji gücüne sahip olun. Projenizi yürütürken iş ortaklarınız ile sürekli iletişimde olun; ürününüzün başarısını garantileyin.



3C: *Create, Control,* ***Collaborate*** *kavramları ilk kez aynı pakette. Ürünün kavramsal tasarımından imalatına kadar olan süreçler (Create), Mühendislik dataları ve proje yönetimi (Control), tedarikçi, müşteri ve iş ortakları ile fikir alışverişi yapabilme ve eş zamanlı mühendisliğe olanak tanıyan teknolojiler (Collaboration) ilk kez aynı pakette kullanıma sunuldu.*

informatik BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ TİCARET VE SANAYİ A.Ş. | INFOMA GROUP informatik www.infoma.biz | Pro|ENGINEER® WILDFIRE www.ptc.com | PTC® The way to Product First™

INFOMA GROUP | informatik Bilg. Sist Tic. ve San. A.Ş.Famas Plaza, A Blok Kat 3 Darülaceze Cad. H.Z. Türkkan Sk. Şişli 80270 İstanbul
informatik@turk.net Tel.: 212-222 3235 Fax: 212-222 3239

MAKROBİM BİLGİSAYAR A.Ş.
Adliye Bulvarı İnceminare yanı No:33/101 KONYA
Tel +90-332-352 14 94 Fax +90-332-351 91 90
bilgi@makrobim.com.tr

A4 Grafik 0216 483 26 22

SİZDEN ALDIĞIMIZ GÜÇLE,
SÜREKLİ ÜRETİYORUZ...

CORTREX® Pc

Entegre
BİLGİ İŞLEM A.Ş.

Demirci İş Merkezi No: 20/M 42060 KONYA Tel: 0332.237 73 00 pbx Fax: 0332.238 85 94
www.entegre.com.tr e-mail: bilgi@entegre.com.tr

GÖZ..

..GÖRDÜĞÜNE..

..İNANIR.

POST®

Reklam Hizmetleri A.Ş.

POST Reklam Hizmetleri A.Ş. Babalık Mah. Demirci İş Merkezi B Blok 7/708 42060 Selçuklu/Konya
Tel (0 332) 238 32 60 (2 hat) 235 82 51 (2 hat)
Faks 0 332 236 38 48
İnternet www.postajans.com.tr
E-Mail postajans@postajans.com.tr

Misyonumuz

Eserlerinizin yüzeyini korurken, onlara doğanın renkleri ile estetik kazandırmaktır.

Cabella®
"Çevreci Boya"

SARAÇOĞLU Boya Kimya Ambalaj San.Ve Tic. A.Ş.

Genel Merkez (Head Office):
Aziziye Caddesi Ayanbey Sokok No:20/B 42030 Konya/TÜRKİYE
Tel: +90 332 351 92 91 - 351 24 88 - 351 24 89 **Fax**: +90 332 352 08 39
Fabrika (Factory):
2. Organize Sanayi Bölgesi Sarıçiçek Sokak No:8 42002 Konya/TÜRKİYE
Tel: +90 332 239 07 83 - 239 07 84 **Fax**: +90 332 239 07 85

www.cabella.com.tr E-mail: cabella@cabella.com.tr