

ÇİMENTO İŞVEREN

<http://www.cmis.org.tr/cmis/dergi>

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



Atatürk Diyor ki:

Türk istibdat ve esaret zincirlerini parçalayabilmek için, dahili ve harici düşmanlar karşısında, hayatını ortaya attı; çok kanlı ve tehlikeli mücadelelere girdi; sayısız fedakarlıklara katlandı; muvaffak oldu; ancak ondan sonra hürriyetine sahip oldu. Bu sebeple hürriyet Türk'ün hayatıdır.

Artık, "Türkiye'de" Her Türk hür doğar, hür yaşar." (1)

Türk'ün bu günkü milli ve siyasi terbiyesi ve yüksek kıymeti onun ve yüksek kıymeti onun gayesini ve vaziyetini

(1) T.E.M. 68

Türk istibdat ve esaret zincirlerini parçalayabilmek için, dahili ve harici düşmanlar karşısında, hayatını ortaya attı, çok kanlı ve tehlikeli mücadelelere girdi. Sayısız fedakarlıklara katlandı, muvaffak oldu, ancak ondan sonra hürriyetine sahip oldu. Bu sebeple hürriyet Türk'ün hayatıdır. Artık, Türkiye'de her Türk hür doğar, hür yaşar. (T.E.m. 68)

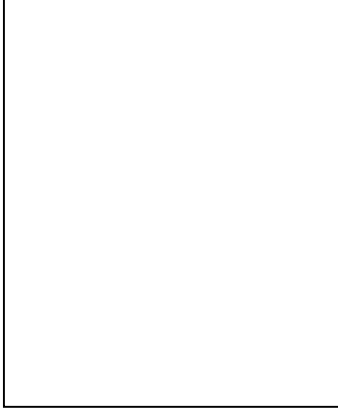
Türk'ün bugünkü milli ve siyasi terbiyesi ve yüksek kıymeti onun gayesini ve vaziyetini tespit etmiştir.

ÇİLT : 14
SAYI : 3
MAYIS 2000



Kuleli Sokak No: 14 Gaziosmanpaşa 06700 Ankara

TEKNOLOJİK DEĞİŞİM, POSTFORDİST EĞİLİMLER VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE YENİ ARAYIŞLAR



Yrd. Doç. Dr. Tekin AKGEYİK
İ.Ü. İktisat Fakültesi

1992 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesini birincilikle bitirdi. Aynı Üniversitede İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında lisans üstü eğitimini tamamladı. 1995/96 eğitim döneminde İsrail'de Kudüs Hebrew Üniversitesi'nde araştırmacı olarak bulundu ve "Post-Fordist Üretim Tarzı ve İnsan Kaynakları Yönetimi" konulu bir projeyi hazırladı. Ocak 1997'de "Yalın Üretim ve Endüstri İlişkileri" konulu tezi ile doktorasını tamamlayan Akgeyik, Şubat 2000 Tarihinde İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalına Yardımcı Doçent olarak atandı.

Halen İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde öğretim üyesi olan Yrd. Doç. Dr. Tekin Akgeyik'in Yalın Üretim ve Yalın Organizasyonlar, Toplam Kalite Yönetimi, Tam Zamanlı Üretim Modelleri, Takım Çalışması, Endüstri İlişkileri ile Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi konularında kitap ve makaleleri vardır.

GİRİŞ

Günümüzde yüksek teknolojlili işletmeler, bilgisayar ve telekomünikasyon endüstrileri, toplumsal dönüşüm açısından önemli bir rol oynamakta, pek çok mesleğin yerini almaktadırlar. Hastalıkları teşhis edebilen programlanmış robotlar yanında, yüksek teknolojlili makineler müzisyenlerin yaptıkları işleri ellerinden almakta hatta akıllı bilgisayarlar film starlarına gereksinim olmadan film üretebilmektedirler. Makineler bir anlamda yaşamımızın her alanını istila etmektedirler.

Teknolojik gelişmelerle eş zamanlı olarak işletmelerin esnek üretim modellerine yöneldikleri ve bu çerçevede müşteri ve kalite odaklı üretim anlayışlarını işletmelerinde uygulamayı tercih ettikleri gözlenmektedir. Diğer yandan, yeni üretim ve yönetim modelleri, rekabet stratejilerinin dinamik yapısı nedeniyle, özellikle, gelişmiş endüstrilerde yer alan firmaların, statik kalmamasını gerektirmektedir. Çünkü, yenilik anlayışı, piyasalarda ürün hayat süresini ve rekabet dinamiklerini sürekli bir şekilde değiştirmektedir.

Bu gereklilik geleneksel endüstri ilişkilerini dönüştürerek, birey odaklı yeni bir çalışma ilişkileri modeli yaratmaktadır. Bu model "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi" adını almakta ve bireysel çalışanı yenilik ve yaratıcılığa teşvik etmektedir. Böylece örgütlü çalışma ilişkileri önem kaybetmekte, toplu pazarlık ise, giderek sadece ücret dışı konularla sınırlı kalmaktadır.

Bu makalenin amacı, globalleşen ekonomik ve sosyal koşullara bağlı olarak teknoloji ve üretim yöntemlerinde meydana gelen değişimleri ele almak ve bu değişimlerin endüstri ilişkilerine etkisini değerlendirmektir. Makale üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde teknolojik evrim tartışılmaktadır. İkinci bölümde post-fordist üretim modeli ele alınmakta ve konuyla ilgili değerlendirmeler karşılaştırmalı olarak analiz edilmektedir. Son bölümde ise, global gelişmeler karşısında geleneksel endüstri ilişkilerinin konumu gözden geçirilmekte ve özellikle alternatif bir model ola-

rak stratejik insan kaynakları yönetimi değerlendirilmektedir.

A. TEKNOLOJİK EVRİMİN ÜÇ AŞAMASI

Tarih, teknolojik gelişmelerin tarihidir. Teknolojik değişimler tarih boyunca kendisiyle birlikte herşeyi de değiştirmiştir. 1770 tarihinde buhar makinesi gibi aslında oldukça basit bir teknoloji geliştirildiğinde, önceki 17 asırlık dönemin en önemli teknolojik devrimi de yaratılmış oluyordu. Buhar makinesi I. Endüstri Devrimi'nin simgelerken, çalışma yaşamında kol gücünün yerini almaktaydı. Üretim insanoğlunun sınırlı el emeği ile arttırmayacağı kadar artmış, kalite bir o kadar gelişmiştir.

Çok değil bir yüzyıl sonra 1851 yılında Londra'da Crystal Palace'da Dünya Fuarının açılışında sergilenen tekstil ve çelik ürünleri, verimlilik ve üretim kalite açısından hayal edilemeyecek ölçüde yüksek düzeylere çıkmıştı. Teknolojik gelişmelerin ulaşım alanında kullanılması hem deniz hem de kara taşımacılığında önemli gelişmeler yaratarak, ticareti dünya çapında bir düzleme taşımaktaydı.

Daha sonraki bir asır boyunca teknoloji, yeniliklerle endüstri alanında olduğu kadar toplumsal alanda da gerçek anlamda bir öncü rolü oynadı. II. Dünya Savaşı sonrası dönem, yeni bir Endüstri Devrimi'nin habercisiydi ve artık otomasyon çağı başlıyordu. Üretim alanında insanın dimağ gücü yerini makinelerle bırakıyordu. Makinelerle donatılmış fabrikalarda ürünler bir aşamadan bir başka aşamaya kendiliğinden geçmekteydi. Teknoloji insan yerine düşünen bir süreci yaratmış oluyordu. II. Endüstri Devrimi ilkinde göre çok daha kısa sürdü.

1970'li yıllar Üçüncü Endüstri Devrimi'nin başladığını ilan ediyordu. Teknoloji "bilgisayarı" yaratmıştı. Bilgisayarın simgelediği bu süreç önceki iki devrimden çok farklı olarak insanın yaratıcı gücünü elinden alıyordu. Günümüzde bilgi teknolojisi olarak da adlandırılan bu aşamada teknoloji, artık insana ihtiyaç duymadan kendi kendini programlayan, başlatabilen, geliştirebilen,

onarabilen ve sonlandırabilen karmaşık bir yapıya bürünmüştü. İnsanoğlu tarihte ilk defa kendi yarattığı makinenin (sözgelimi satranç oynayan bir bilgisayarın) gerisinde kalıyordu.

Bilgisayar çağının ilginç bir özeliği de oldukça karmaşık olmasına rağmen bir o kadar da basit bir kullanıma sahip olmasıdır. Hemen herkes yeni teknolojileri çok basitçe öğrenebilmekte ve kullanabilmektedir. Buna karşılık, teknolojik değişim hızı baş döndürücü bir sürece girmiştir. Bilgi teknolojileri hemen her gün değişmekte, gelişme kaydetmektedir. Yeni teknolojiler bilgileri saklamada ve yeniden üretmede de önemli bir kolaylık sağlamaktadır. Örneğin, bir compact disk milyonlarca bilgiyi kapsayabilmekte, yıllarca bunu koruyabilmektedir¹.

Bilgi teknolojileri daha sofistikedir ancak daha kolay kullanım imkanı sağlamaktadır. Bu nedenle bilgisayarların toplumsal yaşamda yayılma hızları ve kullanım alanları hızla artmaktadır. Nitekim, kişisel bilgisayarlar milyonlara varan satış rakamlarına ulaşmaktadır. Amerika'da ilk defa 1980 yılında satılmaya başlanan kişisel bilgisayarlar bu tarihte sadece 78.000 düzeyinde kalmıştır. Bu rakam 1980'li yılların sonunda 5 milyona ulaşmış, rakam 1990'lı yıllarda yıllık yarım milyonluk bir artış hızı yakalamıştır. Günümüzde kişisel bilgisayar satış rakamları yıllık 8 milyonu aşmıştır. Bu rakam televizyon satışlarına eş değer bir satışı ifade etmektedir².

Teknolojinin bu denli hızlı yayılması bir çok yeni alanda kullanıma sunulmasından kaynaklanmaktadır. Sözgelimi, günümüzde bilgisayar simülasyonları kariyer danışmanlığında ve vaka yönetiminde de kullanılmaktadır. Çok daha yaygın olarak, bilgi-

¹ William H. Davidow-Michael S. Malone; Sanal Şirket; İstanbul-1995; s.86.

² Tekin Akgeyik; "Dijital Devrim ve İşsizliğin Geleceği"; Otomasyon Fuarına Sunulan Tebliğ; 30.3.1999; s.5.

sayarlar artık mevcut eğitim metotlarının yerini almaktadır³.

Bilgisayar teknolojisi ticari alanı evrensel bir düzleme taşımaktadır. Bu nedenle bazı yazarlara göre, elektronik ticaret matbaanın icadı ya da endüstri devrimi kadar önemli bir olaydır. Bu devrimin yaşadığımız dünyadaki etkilerinin sonuçları yoğun tartışmaların konusu olmaktadır. Elektronik ticaretin, ekonomik büyümeyi hızlandıracığı ve tüketiciler için yeni fırsatlar yaratacağı, buna bağlı olarak geleneksel örgüt yapılarında değişim yaratacağı ifade edilmektedir.

Elektronik ticaret alanındaki önemli konular arasında tüketicinin korunması, rekabet, finans ve ödeme sistemleri, vergilendirme, entelektüel mülkiyet hakları, güvenlik, yasal düzenlemeler ve uyumsuzlukların sona erdirilmesi mekanizmaları bulunmaktadır⁴.

Elektronik ticaret böylece işletmelere yeni alternatif ve fırsatlar sunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar ilgi çekici sonuçlar vermektedir. Örneğin, IBM tarafından teknoloji ve özellikle bilgi teknolojisi kullanım eğilimini saptamak amacıyla 800 kadın ve erkek girişimciyi kapsayan bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya göre, erkek girişimcilerin sadece %16'sı işletmeleriyle ilgili bir Internet sayfasına sahip iken, bu oran kadınlar arasında %23'ü aşmaktadır.

Ayrıca, kadın işverenlerin %17'si büyüme açısından en önemli faktörün teknoloji olduğunu belirtirken, erkekler arasında bu oranın %10 düzeyinde kaldığı anlaşılmaktadır. Benzeri sonuçlar iletişim açısından da gözlenebilir. Kadın işverenlerin %51'i e-mail aracılığı ile iletişim sağlarken erkeklerin ancak %40'ı bu yolu tercih etmektedir. Öte yandan kadınların %9'u internet orta-

³ David Lunberg; "Integrating on-line Technology into Counseling Curricula: Emerging Humanistic Factors"; Journal of Humanistic Counseling Education & Development; V.38/3; Mar2000; p.142.

⁴ Nusret Ekin; Küreselleşme ve Gümrük Birliği; İstanbul-1999; s.43.

mındaki iş fırsatlarını değerlendirme çabasında iken, bu oran erkekler arasında %3 düzeyinde kalmaktadır⁵.

Teknolojik değişimin yaşattığı önemli bir gelişme de teknoloji ağırlıklı işletmelerin piyasa değerlerinin sürekli artma eğilimine girmesidir. Örneğin, Coca Cola ve Bank of America gibi teknolojik donanımı zayıf işletmelerin geçen yıl piyasa değerlerindeki kayıplarının 50 milyar dolara ulaştığı gözlenmektedir. Buna karşılık, teknoloji süper starı Cisco geçen yıl piyasa değerini 293.3 milyar dolar arttırmış, Oracle ise, 198.1 milyar dolarlık bir piyasa değeri yaratmıştır. Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre, en yüksek teknolojik donanıma sahip 10 işletmenin piyasa değeri geçen yıl 1.5 trilyon dolarlık bir artış gösterirken, eski işletmelerin piyasa değeri 284.3 milyar dolarlık bir kayba uğramıştır⁶.

Teknoloji bu açıdan işletmelere yeni fırsatlar sağlamaktadır. Böylece, çalışanlar için daha geniş sorumluluk alanları yaratılmakta, değişim yönetimi gündeme gelmekte ve karar alma süreçlerinde teknoloji çok daha etkin bir konuma yükselmektedir⁷. Dolayısıyla teknoloji örgütsel yapıları da dönüştürmektedir. Çünkü teknolojik değişim, yeniliği, sürekli gelişmeyi, küçülmeyi ve reorganizasyonu kapsayan süreçler getirmektedir. Özellikle teknolojik donanımı artan işletmelerin programlama, networking, donanım tasarımı ve teknik

⁵ Women's International Network News; "Women Entrepreneurs Embrace New Information Technology"; Winter 98; V.24/1; p.79.

⁶ John Byrne & Debra Sparks; "What's An Old-Line CEO To Do?"; Business Week; 03.27.00; p.38.

⁷ Sage Public Administration; "Administrative Structure and Organization"; V.24/4; January 1998; p.467.

personel gibi konularda da kapsamlı yatırımlara yöneldikleri gözlenmektedir⁸.

Nihayet, yeni teknolojik gelişmelerin önemli bir özelliği de hızının sürekli artmasına rağmen, maliyetinin sürekli gerilemesidir. Örneğin, CD ve DVD piyasasında teknoloji üreticileri global bir ortamda rekabet etmek zorundadırlar. Bu sektörde, üreticiler başarı için, daha hızlı CD ve DVD üretmek buna karşılık maliyetlerde de önemli gerilemeler yaratmak zorundadırlar⁹.

B. POST-FORDİZM DEĞİŞİM ALANI: “YALIN ÜRETİM”

1. Fordizm ya da Seri Üretim

Üretim sistemlerini bazı niteliklerine göre sınıflandırmak mümkündür. Bu nitelikler arasında sistemin kontrol edilme sıklığı, stok seviyeleri, üretim esnekliği ve standartlaşma gibi bazı değişkenler sıralanabilir. Bu çerçevede fordist üretim tarzı el-sanat (Craft Production) üretimden, yalın üretim modeli de seri üretimden belirgin bir şekilde farklılaşmaktadır.

Seri üretimden önce geçerli olan üretim sistemi el-sanat üretimidir. Bu sistemde işgücü yüksek bir vasıf düzeyine sahipti. İşçiler sipariş esasına göre çalışmaktaydılar ve genellikle kendilerinin patronu konumundaydılar. Ürünler her müşteri için bağımsız bir şekilde üretildiğinden mamul standardından söz edilemezdi.

Müşteri ilişkileri birebir olmaktadır. Maliyetler üretim başına değişmiyordu. Dolayısıyla bir araç üretmekle 10.000 araç üretmek arasında herhangi bir fark yoktu.

İşgücü üretimi tasarımdan montajına kadar tamamen kontrol edebiliyordu. Bu anlamda çalışanların üretim sürecine yabancılaşmaları söz konusu değildi. Üretim hacmi

son derece sınırlıydı. Örneğin, Londra'da otomobil işletmelerinin tamamı yılda en fazla 1000 adet otomotiv üretebilmekteydi.

Üretim küçük atelyelerde gerçekleşmekteydi. Teknoloji sınırlıydı ve gelişme şansı fazla değildi. Aslında bireysel el sanat üreticisi yenilik peşinde değildi ve böyle bir talep de mevcut değildi¹⁰.

El-sanat üretiminden sonra XX. yüzyılın başlarında yeni bir birikim rejimi ortaya çıkıyordu: Fordizm, Frederick Taylor ve Henry Ford'un üretim yönetiminde yaptıkları gerçek bir devrimdi. Taylor'un bilimsel yönetim programı, üretim süreçlerinin yönetsel ellerde toplanmasını ve çalışanların üretimin kontrolü dışında tutulmasını öngörmekteydi. Bu çalışma modeli işlerin en kısa zamanda yapılabilecek en küçük parçalara bölünmesini gerektirmekteydi. Böylece işler maksimum hızda yapılabilecekti. Henry Ford, yarattığı yeni sistemle kontrolün çalışanlardan yöneticilere aktarılmasını tamamlamaktaydı. Ford, bölünmüş iş süreçlerini bütünsel olarak rasyonelleştirilmiş makine sistemine yeniden entegre etmekteydi. Spesife edilmiş makineler operatörlerin vasıflarını ve basiretini elinden almaktaydı. Hareket eden her şeyi kontrol eden sistemde kayan bantlar üretim işçileri ile üretim istasyonlarını birbirine bağlıyordu. Fordist sistem ürünü standartlaştırarak, verimliliği arttırmaktaydı. Maliyetleri yükseltmemek için de ürün çeşitliliğini sadece Model-T ile sınırlamak zorundaydı. Ürün tasarımı yıllarca değişmeden aynı kalmak zorundaydı.

Fordist rejim, sadece yeni bir üretim sistemini değil aynı zamanda tüketim sistemini de ifade etmekteydi. Üretilen tüm mamulleri satın alacak yeni tüketiciler bulunmak zorundaydı. Sadece çalışan sınıf bu geniş tüketici kitlesi olabilirdi. Bunun için çalışanların ücretlerinin yükseltilmesi ve onlara üretilen mamulleri satın alacak yüksek gelir olanaklarının sunulması gerekmekteydi. Bu

⁸ Joseph Yesulatitis; "Outsourcing for New Technology Adoption"; Information Systems Management; V.14/2; Spr97; p.83.

⁹ Steve Trainman; "Higher Speed and Lower Costs"; Billboard; V.109/35; 8.3.1997; p.45.

¹⁰ James Womack & Daniel Jones & Daniel Roos; Dünyayı Değiştiren Makine; 1992-İstanbul; s.24-26.

transformasyon çoğu gelişmiş ülkede uzun yıllar refah devleti kavramı çerçevesinde benimsenmiş bir politik algılama oldu. Ancak sistem iş ortamına yabancılaşma, yüksek devamsızlık ve sendikalaşma talepleriyle çalışanların direnciyle karşılaştı.

Özellikle büyük ekonomik kriz döneminde sendikalara gösterilen müsamahalı ortam yüksek ücretli toplu iş sözleşmeleri ile sonuçlanırken, böylece çalışanların alım gücü artmış olmaktadır. Buna karşılık, sistem zamanla çalışanı üretim sürecine yabancılaştıran bir biçim almaya başladı. İnsancıl değerlerin ikincil planda kaldığı fordist sistemde, işçilerin katılımları önemli ölçüde sınırlandırılmaktaydı¹¹.

Bu nedenle fordist iş organizasyonunun tanımlayan niteliklerden biri de işyeri düzeyinde karar alma sürecine bireysel çalışanların katılımının sınırlandırılmış olmasıdır. Fordizm, planlama, işyeri tasarımı ve karşılaşılan günlük üretim problemlerinin çözümünde bireysel çalışanları kapsamaktadır. Bu görevler yönetimin sorumluluğundaydı¹².

Fordist üretim modelinin sosyal ve ekonomik açıdan yarattığı bu negatif etkiler aslında uzun bir dönemdir bilinmekteydi. İşyeri yabancılaşması 1945'li yıllardan beri fordizmin eleştirilen boyutudur. Buna karşılık I. Dünya Savaşı öncesinde Ford yöneticileri, fordist modelin sonuçlarının farkındaydılar. İşgücü arasında artan tatminsizlik ve yabancılaşma karşısında, yönetim çalışanları tekrarlayıcı ve rutin işlerinin önemi konusunda ikna etmeye çalışıyordu. Çalışanlar karar alma sürecinde yer almadıkları gibi, planlama sorumluluğu konusunda da herhangi bir yetkinliğe sahip değillerdi. Fordist çalışma koşulları çalışanları büyük

bir strese sokmakta, fiziksel sorunlar bunun bir yansıması olarak ortaya çıkmaktaydı. Bu stresin temel kaynağı, güvencesiz bir iş ortamı, ağır çalışma koşulları, çalışanın işi üzerindeki sınırlı otoritesiydi. Buna karşılık, fordist sistem insancıl olmayan bir çalışma ortamı yaratmasına karşılık verimlilik açısından mükemmel bir model ifade etmekteydi. Sıkıcı ve monoton işler çalışanlara yüksek ücret düzeyleri karşılığında benimsetilmişti. Böylece işçiler toplumda kendilerine yüksek standartlar sağlayan bir gelir düzeyine ulaşmaktaydılar¹³.

2. Post-Fordist Döneme Geçiş: Dönüşümün Boyutları

1970'li yıllar Fordist üretim anlayışının ve çalışma organizasyonunun önemini kaybetmeye başladığı yılları temsil etmektedir. Soğuk savaş giderek sona ermekte, tüketici piyasaları yeniden yapılanmakta, çok uluslu işletmeler giderek egemen aktörler olmakta, buna bağlı olarak Batılı hükümetler ulusal ekonomiyi yönetmede ve işgücü ile sermaye arasında arabuluculuk rollerini gerçekleştirmede etkin olamamaktadırlar. Bu dönemde yaşanan petrol krizleri Fordist üretim anlayışını ve Keynezyen politikaları negatif yönde etkilemektedir.

1970'li yılların sonundan itibaren Batı dünyasında post-fordist dönemin başladığı görülmektedir. İngiltere'de Thatcher ve Amerika'da Reagan ülkelerini bu yönde dönüştürmekteydiler. Bu dönüşüm dört temel alanı kapsamaktaydı. Üretim açısından, post-fordist alan esnek uzmanlaşma ile simgelenmekte, ekonomi politik, Keynezyen yönetimden neo-liberal politikalara dönüşmekteydi. Devletin ekonomiye müdahalesi özelleştirme ve deregülasyon politikaları ile sınırlandırılmaktaydı. Sosyal açıdan ise, toplumun yeni değer yargıları ile tanıştığı gözlenmekteydi. Sürekli işsizlik toplumlar açısından bu dönemde kaçınılmaz bir değişken olmaya başlamıştır. Bireysel tercihler Protestan etiğinden hedonist ve tüketim ağırlıklı bir felsefeye dö-

¹¹ David Gartman; "Postmodernism or The Cultural Logic of Post-Fordism?"; Sociological Quarterly; V.39/1; Winter98; p.120.

¹² Wayne Lewchuk & David Robertson; "Production without Empowerment: Work Reorganization From the Perspective of Motor Vehicle Workers"; Capital & Class; Autumn 1997/63; p.37.

¹³ A.g.e.; p.38.

nüşmektedir. Toplumsal dayanışma yerine bireysel tercihler ön plana çıkmaktadır.

Bireyselleşme süreci, modernleşmenin bizzatı kendisindeki değişimdi. Böylece sosyal yapılar da dönüşmekteydi. Ekonomik alandaki yapısal değişim bireyi Fordist işgücü sürecinin yapısal katılığında ayrılmaya zorlamaktaydı. Hizmet sektörü genişlemekte, tüketim kültürü ön plana çıkmakta ve sınıf farklılığı ideolojik bir bölünme olmaktan çıkmaktaydı. Bireysel otonomi, ekonomik ve sosyal politika yanında insan ilişkilerine de yön vermektedir. Böylece post-fordist ülkeler birey odaklı bir yapılanma sürecine girmektedirler¹⁴.

Post-fordizm, fordizmin krizlerini çözmek amacıyla geliştirilmiş yeni bir birikim rejimidir. Fordizm kökeni 1960'lı yıllara uzanan bir kriz sürecine girmişti. Bu krizi çözmek amacıyla yeni ekonomik gelişmeler ortaya çıkmaya başlamıştı. 1970'li yıllar ise, fordist örgütsel yapıların daha fazla uzmanlaşma için daha alt birimlere bölünemediği ve verimliliğin yavaşladığı, karların düştüğü yılları simgelemektedir. Ayrıca, fordist sistem Avrupa, Asya ve Latin Amerika'ya yayıldıkça fordist modellerin rekabet üstünlüğü de ortadan kalmaya başlamıştı¹⁵.

Post-fordist üretim modelleri özellikle 1970 ve 1980'li yıllarda Japon işletmelerinin gösterdikleri üstün başarı karşısında batı dünyasında da dikkat çekmiştir. Honda ve Toyota gibi araba üreticilerinin üretim hızını ve etkinliğini rakiplerine göre bir kaç kat arttırmaları geleneksel seri üretim anlayışının da sonunu getirmiştir. Nitekim araştırmalara göre, Japon üreticiler nerede ise her yıl yeni bir araba modelini piyasaya sürmektedirler.

Japon kökenli işletmelerin 1970'li yıllarda batı dünyasında gösterdikleri rekabet üs-

tünlüğü pek çok analisti Fordizmin varsayılan üstünlüklerini yeniden değerlendirmeye yöneltmiştir. Fordist üretim sistemi, bu değerlendirmelerde hantal, etkin olmayan, tüketicinin değişen beğenilerine hitap edemeyen ve üretim işçilerinin yaratıcı potansiyelini israf eden bir model olarak görülmeye başlandı¹⁶.

Yeni üretim sistemi, sadece kitle piyasalarına odaklanmakla kalmıyor aynı zamanda özel ve küçük piyasa alanlarına da giriyordu. Ancak bu piyasalara dönük üretim, geleneksel katı üretim hatları ve vasıfsız işgücü ile yapılamazdı. Yeni metod esneklikti. Esneklik, çalışanlara ve makinelerin değişen talep yapısına hızla uyum sağlamasına olanak sağlıyordu. Fordist teknolojiler yerini robotlar, bilgisayar destekli makineler gibi mikro elektronik teknolojilere bırakmaktaydı. Vasıfsız işgücünün yerini birden fazla alanda uzmanlaşmış işgücü almaktaydı.

Öte yandan, rekabet edebilirliklerini arttırmak için, imalatçılar, sadece esneklikle yetinemezler aynı zamanda endüstri ilişkilerini de yeniden düzenlemek zorundaydılar. Bu amaçla geleneksel hasmane endüstri ilişkileri yerine sendikasıız üretim alanları yaratılmış ve ücret, sendikaların etki alanı dışında tutulmuştu. Çoğu işletme küçülme eğilimine girerken, üretimde geniş bir dış kaynak kullanımına yönelmişti. Üretimde ademi-merkezleşme süreci yaşanmış, maliyetlerin düşürülmesi ve yüksek kalite temel hedef haline gelmişti.

Bu yeni, daha küresel ve farklılaşmış üretim sistemi yeni bir tüketim sistemini de ortaya çıkarmaktaydı. Göreli olarak kitlevi fordist piyasanın aksine, geniş anlamda, post-fordist piyasa bölünmüş ve eşit değildir. Yüksek gelir grupları esnek uzmanlaşma ile üretilen özel malları satın alırken düşük gelir grupları daha ucuz nitelikli ve

¹⁴ Anrthony King; "Legitimizing Post-Fordism: A Critique of Anthony Giddens' Later Works"; Telos; Spring99 Issue; pp.63.

¹⁵ David Gartman; "Postmodernism or The Cultural Logic of Post-Fordism?"; a.g.e.; p.121.

¹⁶ Michael Cusumano; "The Limits of 'Lean' "; Sloan Management Review; Summer 1994; V.35/4; p. 28.

genellikle seri üretimle imal edilen malları almaya devam etmekteydi¹⁷.

3. Modelin Prensipleri

Yalın üretim bir anlamda üretim sistemlerinde yeni bir milenyumu temsil etmektedir. Sistem seçkin, farklı bir üretim modeli önermekte ve çalışanlar yalın üretim sisteminde seri üretimin aksine daha özgür bir ortamda yaratıcı vasıflarını ön plana çıkarmaktadırlar¹⁸.

Japon işletmelerinin günümüzde yarattıkları başarı pek çok faktöre bağlanmaktadır. Bu faktörler arasında en önemlisi "yalın" üretim olarak adlandırılan ve imalat sanayiinde bir dizi yeniliği ve uygulamayı kapsayan yeni bir üretim yönetimi tarzıdır. Yalın üretim, mühendislik ve imalat süreçlerinde yüksek verimliliği ve kaliteyi hedeflemekte, böylece müşterilere yüksek performanslı, hatasız ürünler sunmayı amaçlamaktadır.

Yalın üretim sistemini oluşturan imalat prensipleri, 1940'lı ve 50'li yıllarda Eiji Toyoda ve Taiichi Ohno tarafından Toyota Motor İşletmesi'nde geliştirilmiştir. Bu tekniklerin, bir bütün olarak "Yalın Üretim" kavramı ile izahı, ilk defa Harvard Üniversitesi araştırmacılarından John Krafcik tarafından yapılmıştır. Krafcik, Toyota Motor İşletmesi'nde oluşturulan yeni üretim organizasyonunun özünü tanımlamak amacıyla bu kavramı tercih etmiştir. Yazarın, yalın üretim terimini kullanmasının nedeni, yeni sistemin seri üretime göre her şeyi daha az talep etmesinden kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, yalın üretim sistemi, işletmelerde daha az insan gücü, daha az imalat alanı ve yeni bir mamul geliştirmede daha az mühendislik süresi gibi bir dizi prensipleri kapsamaktadır.

Yalın üretim modeli, Fordist sistemin katı hiyerarşisini kırmak ve üretim problemlerine

çözüm üretmek amacıyla geliştirilmiştir. Yalın üretimin tanımlanması konusu yoğun bir tartışma alanı bulunmakla beraber, genellikle dört temel prensibin yeni sistemi kapsadığı ifade edilebilir;

- Sürekli geliştirme esasına dayalı ürün diyazını,
- Daha esnek bir makine kullanımı,
- Stoku engellemek ve üretim akışını geliştirmek için imalat sürecinin yeniden reorganizasyonu,
- İşgücünün entelektüel bilgisinden üretimde daha fazla yararlanacak yeni bir çalışma organizasyonu yaratmak.

Bazı yazarlara göre, ilk üç prensip aslında 1920'li yıllarda Henry Ford tarafından savunulmaktaydı. Ancak zamanla unutulmuş bu prensipler bir anlamda Toyota tarafından yeniden keşfedilmişti. Son prensip yani işgücü bilgisinden daha fazla yararlanılması prensibi yalın üretim ile fordist üretim arasındaki en önemli yaklaşım farklılığıdır¹⁹.

Aşağıdaki tabloda yalın üretimin ve ürün geliştirmenin prensipleri sıralanmaktadır. Bu prensipler Toyota modeli olarak da bilinmektedir ve Toyota gibi pek çok Japon işletmesinin yüksek bir kalite ve verimlilik düzeyine ulaşmasına olanak sağlamıştır. Kalite düzeyi "hatasız ürünler" sloganı ile somutlaştırılmıştır. Çalışan başına düşen verimlilik ise, Avrupalı veya Amerikalı çalışanların iki hatta üç katına ulaşmaktadır. Yalın üretim modelini uygulayan işletmeler aynı zamanda esnek üretim uygulamaları ile ürün çeşitliliğine olanak sağlayan bir yaklaşım geliştirmişlerdir. Sistemi tamamlayan bir diğer prensip hammadde ve üretimde stoksuz bir imalatı öngören Just In Time'dir. Bu yaklaşım ürün farklılığını desteklemekte ve ortaya çıkan yeni talep biçimlerine hızla cevap verebilmektedir.

¹⁷ David Gartman; "Post-Modernism; or The Cultural Logic of Post-Fordism?"; a.g.e.; p.122.

¹⁸ Steve Babson; "International and Comparative Relations"; Industrial & Labor Review; V.52/4; Jul99; p.652.

¹⁹ Wayne Lewchuk & David Robertson; "Production without Empowerment: Work Reorganization From the Perspective of Motor Vehicle Workers"; a.g.e.; p.38.

TABLO: YALIN ÜRETİM PRENSİPLERİ

Üretim Prensipleri
<ul style="list-style-type: none"> • Just In Time Sistemi, • Minimal Stok, • Çok Vasıflı İşgücü, • Takım Çalışması, • İş Standizasyonu, • Yüksek Düzeyde Dış Kaynak Kullanımı, • Otomasyonun Seçici Olarak Kullanılması, • Sürekli Geliştirme Anlayışı, • Kanban Kart Sistemi, • Makine ve Üretim Hattının Rasyonalize Edilmesi.
Ürün Geliştirme Prensipleri
<ul style="list-style-type: none"> • Hızlı Model Yenileme, • Ürün Çeşitliliğinin Sürekli Genişletilmesi, • Geliştirme Aşamalarının Hızlandırılması, • Tasarım Takımları, • Katı Mühendislik Programı ve İş Disiplini, • İyi İletişim Mekanizmaları ve Vasıfları, • Çok Vasıflı Mühendisler ve Tasarım Takımları, • Bilgisayar Destekli Üretim Sistemleri, • Sürekli Geliştirme Anlayışı.

Kaynak: Michael Cusumano; "The Limits of 'Lean' "; Sloan Management Review; Summer 1994; V.35/4; p. 28.

Yalın üretim bu niteliği ile kendisinden önceki iki üretim sisteminin üstünlüklerini birleştirmektedir. Böylece bir yandan maliyet etkinliği sağlanmakta diğer yandan da geniş bir çeşitliliğe imkan veren bir üretim esnekliği yaratılmaktadır. Yalın üretimde çalışanların rolü ve yetki alanı genişlemektedir. Fordizm'in aşırı uzmanlaşma felsefesine dayalı kayan band sistemi yerine esnek uzmanlaşmayı esas alan ve çalışanları birden fazla alanda vasıflı kılan takım çalışması geleneksel modelden önemli ölçüde farklılaşma yaratmaktadır. Üretim takımları, büyük ölçüde otonomdur

ve üretimdeki dönüşümleri sağlayacak yetkinliktedir²⁰.

Takım çalışması aslında yalın üretim uygulamalarının en önemli yönünü oluşturmaktadır. Takım çalışması ile çalışanlar organize oldukları takımlar içinde kendi kendilerini yönetebilmekte (planlama, organizasyon, kontrol, personelin takım içinde dağılımı ve denetim) üyeleri arasında görev bölüşümünü gerçekleştirebilmekte (kimin hangi işi ne zaman yapacağına karar vermek), işi planlayabilmekte ve programlayabilmekte (işin başlangıç ve bitiş zamanlarının, niteliğinin ve hedeflerin belirlenmesi), üretim ya da hizmetle ilgili kararları alabilmekte (üretimin kalitesi, stok düzeyleri vd.) ve ortaya çıkan problemler konusunda çözümler üretebilmektedir (kalite sorunlarını tanımlamakta, tüketici hizmet ihtiyaçlarını belirlemekte, üye disiplini ve ödüllendirmesi konusunda karar verebilmektedir). Böylece üretim takımları, kendi kendini yönetebilmekte ve yönlendirebilmekte, tüm kararları üyeleri arasında alabilmektedir²¹.

Yalın işletmelerde yapılan araştırmalar takım çalışması konusunda üç temel sonuca ulaşmaktadır. Takımlar işletmenin başarısı için çabalayan bir grup işçiden oluşmaktadır. Takımlar üretim hattı dışında problem çözme faaliyetlerine katılabilmekte, endüstriyel mühendislerin fonksiyonlarını üstlenmektedirler. Hat üzerinde takımlar takım liderinin klavuzluğu altında arabaların montajı için organize olmaktadır. Böyle bir çalışma anlayışı, çalışanlar arasında sosyal birlik duygusu yaratmaktadır. Takım çalışması işçiler açısından çeşitli avantajlar yaratmaktadır. Çalışanlar kendilerine olan güvenlerini güçlendirirken, işletmenin katı çalışma prensiplerini esne-

²⁰ Tekin Akgeyik; Stratejik Üretim Yönetimi; İstanbul-1998; s. 54.

²¹ Bready Kirkman; "The Impact of Cultural Values on Employee Resistance to Teams: Toward A Model of Globalized Self-Managing Work Team Effectiveness"; Academy of Management Review; V. 22/3; 1997; p.735.

tebilmektedirler. Böylece fordist sistemin aksine çalışanlar her hangi bir yönetim baskısı olmadan disipline olmaktadır²².

Takım çalışmasında en kritik görev liderlik tir. Liderlik enformel bir yapı gösterir ve üyeler takım liderini kendi aralarında seçerler. Takım liderinin görevi, takım çalışmasının etkinliğini sağlamak ve üyelerin üretim yönetimine katılımını arttırmaktır. İletişim kanallarının açık olması bu amacın gerçekleştirilmesinde önemli bir faktördür. Takım hedefinin ortak bir şekilde belirlenmesi ve bu hedeflere bağlılık aynı şekilde takım çalışmasının başarısını arttıran kriterlerdir. Böylece üyeler kendi aralarında dayanışma ortamı yaratabilecek, sorunları çözebilecek, iletişim yaratacak ve müzakere oluşturabilecek bir zemin hazırlayabileceklerdir²³.

Takım çalışması yönetimin, yeni sistemde çalışanları makine dişlileri olarak görmediğinin açık göstergesidir. Bu amaçla her işçi sistemin bir gereği olarak geniş bir iş ve vasıf farklılığı içinde eğitilmektedir. Bu eğitim, sadece üretim görevlerini değil, aynı zamanda bakım, kayıt tutma, kalite kontrolü ve diğer görevleri de kapsamaktadır. Ayrıca, yönetim, çalışanlara işletme performansını sürekli geliştirme sorumluluğunu da vermektedir²⁴.

Bu nedenle yalın üretim sadece en iyi üretim metodu değil ayrıca, işçi ile dost bir çalışma sistemidir. Yalın üretim ekonomik açıdan dakiklik ve esneklik, stoksuz üretim, hızlı değişim ve montaj başına daha az üretim alanı öngörürken, çalışanlar için

yoğun eğitim, çok vasıflılık, yetkilendirme ve işçi/yönetim ilişkilerinde harmonizasyon talep etmektedir. Bu insani öngörüler insan kaynakları yönetimi politikalarının bir sonucudur. Amaç çalışanı işletmenin hedefleri ile özdeşleştirmek ve üretime katılımını etkinleştirmektir. Bu, işyeri insan kaynakları uygulamaları ile gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamalar arasında takım çalışması, yoğun iş rotasyonu, problem çözme takımları, öneri programları, üretimde çalışanların kalite denetimi, eğitim olanakları, performans dayalı ücretlendirme ve daha az statü farklılıkları (örneğin özel kafeteryanın olmaması ya da benzer park olanakları gibi) ile olmaktadır²⁵.

Öte yandan, çalışanların yetkilendirilmesi yalın üretim isteminde üretimin daha etkin nasıl yapılacağına ilişkin tartışmalardan fazla önemsenmektedir. Yalın üretimin yaratıcıları yetkilendirmenin, fordist sistemin ortaya çıkardığı sosyal problemlere çözüm olduğu görüşündedirler. Böylece hem etkinliği arttıran hem de çözüm üreten böyle bir çalışma organizasyonu büyük bir avantaj sağlamaktadır.

Yalın üretim modelinde çalışanlar, araç tasarımının karmaşık sürecine, makine seçimine, ya da üretim sürecinin koordine edilmesine tam olarak entegre edilmese de, işlerini doğrudan etkileyen kararları alabilmekte ve böylece çalışma yaşamlarının kalitesini geliştirebilmektedirler.

Dolayısıyla, yalın üretim çalışanlara iş ortamlarını kontrol etme vasıfları sağlamakta ve onlardan işin daha kaliteli yapılması konusunda daha fazla çaba göstermelerini beklemektedir. Yalın üretim, çalışanlara karşılaştıkları sorunları tanımlama konusunda yaratıcı bir eğilim önermektedir. Bu yaratıcı eğilim, karmaşık sorunları çözmeye mavi yakalı çalışana entelektüel bilgisinden yararlanma fırsatı sağlamaktadır.

²² Ann C. Frost; "Just Another Car Factory?"; Journal of Labor Research; Winter 2000; V.21/1; pp.182.

²³ Frank Mueller; "Teams Between Hierarchy and Commitment: Change Strategies and the 'Internal Environment' "; Journal of Management Studies; V.31/3; May 1994; p.384.

²⁴ John F. Krafcik; "Triumph of the Lean Production System"; Sloan Management Review; V.30/1; Fall-1988; p.42.

²⁵ James Rinehart; "The International Motor Vehicle Program's Lean Production Benchmark: A Critique"; Monthly Review; V.50/8; Jan99; p.24.

Araştırmalar, yalın üretimin çalışanların fiziksel kabiliyetleri yanında entelektüel yetkinliklerini kullanma ortamı yarattığı teyid etmektedirler. Böylece karar alma sürecine katılan çalışan daha kaliteli bir çalışma ortamı oluşturabilmektedir. Böylece, sistem, sürekli gelişme konusunda çalışanların kolektif yaratıcılığında yararlanmaktadır²⁶.

C. ÖRGÜTLÜ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE DARALMA EĞİLİMLERİ

1. Sendikasız Endüstri İlişkilerinden Sendikasız Toplu Pazarlığa

1980'li ve 90'lı yıllarda tüm OECD ülkelerinde kolektif endüstri ilişkilerinin giderek daralma eğilimine girdiği gözlenmektedir. Ulusal ekonomilerin uluslararası piyasalara daha fazla açılmaları ile sendikaların güç kaybetmesine yol açan çok sayıda faktör ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, bu gerileme, sendikaların ücret etkilerini de sınırlandırmaktadır.

Sendikalaşma oranındaki gerileme bazı nedenlere bağlanabilir. Bunlar arasında uluslararası rekabet, işsizlik oranlarındaki artış, yabancı sermaye yatırımlarının artan oranı ve sektörler arası işgücünün dağılışı ön plana çıkmaktadır.

Sendikalaşma gücünü etkileyen ikinci önemli değişme, işletme sendikacılığına doğru yöneliştir. Küresel piyasa koşulları, deregülasyon ihtiyaçları ve uluslararası sermayenin artan mobilitesi gibi faktörler sendikaları kendi stratejileri ve davranışlarını gözden geçirmeye zorlamaktadır²⁷.

Endüstri ilişkilerinde yaşanan bu daralma süreci Avrupa ülkelerinde daha hızlı yaşanmaktadır. Örneğin, tarihsel olarak güçlü bir sendikacılık geleneğine sahip olan Almanya'da sendikaların etki alanı belirgin

şekilde gerilemektedir. 1970'li yıllarda başlayan bu gerileme toplu iş sözleşmelerinde kapsanan işgücü oranının 1990'lı yıllarda %90'lardan %30'lara kadar düşürmüştür. Ayrıca, işyeri düzeyindeki çalışma konseylerinin son yıllarda sendikaların etki alanı dışında kaldığı görülmektedir²⁸.

Benzeri gelişmelere Fransa'da da tanıklık edilmektedir. Bu ülkede sendikaların örgütlenme potansiyeli yanında son yıllarda toplu pazarlık gücü de önemli ölçüde sınırlanmıştır. Fransa'da işletme düzeyinde işletme yönetimleri oldukça otonom bir karakter kazanmakta, bu durum yeni kurulan işletmelerde sendikalaşma eğilimini zayıflatmaktadır. Bu nedenle Fransa'da sendikalaşma düzeyi Kıta Avrupa'sında en düşük düzey olan %10'lar seviyesinde bulunmaktadır.

Kollektif endüstri ilişkilerindeki gerileme diğer Avrupa ülkelerinde de görülmektedir. II. Dünya Savaşı sonrasında güçlü bir kollektif endüstri ilişkiler ortamı yaratan Danimarka ve Norveç gibi Kuzey ülkelerinde de görece olarak daha düşük düzeylerde kalmakla birlikte açık bir gerileme kaydedilmektedir. Örneği, 1990'lı yıllarda Danimarka'da işletmelerin %23'ü sendikal etkinin azaldığını kaydetmektedir. Bu oran Norveç'te %8'lerde kalmaktadır.

Öte yandan, her iki ülkede de son yıllarda insan kaynakları uygulamalarının işletmeler arasında yaygınlık kazandığı ve buna bağlı olarak küçülmelerin (downsizing), dış kaynak kullanımının (outsourcing) ve potansiyel işletme evliliklerinin arttığı kaydedilmektedir. Bu uygulamalara güçlü olan sendikaların sınırlı düzeyde katılabildiği ve özellikle işletmelerin esnek çalışma uygulamaları ile bu etki alanını daraltmaya yöneldikleri anlaşılmaktadır²⁹. Bu gelişmeler

²⁶ Wayne Lewchuk & David Robertson; "Production without Empowerment: Work Reorganization From the Perspective of Motor Vehicle Workers"; a.g.e.; p.41.

²⁷ Tekin Akgeyik; Stratejik Üretim Yönetimi; a.g.e.; s. 38.

²⁸ Paul Gooderham & Odd Nordhaug & Kristen Ringdal; "Institutional and Rational Determinants of Organizational Practices: Human Resource Management in European Firms"; Administrative Science Quarterly; V.44/3; Sep99; p.512.

²⁹ A.g.e.; p.514.

bazı işletmelerde sendikasız endüstri ilişkileri uygulamalarını gündeme getirmektedir.

Sendikasız endüstri ilişkileri yanında 1993 yılında Avustralya'da endüstri ilişkileri alanında gerçekleştirilen bir reform sendikasız toplu pazarlığı gündeme getirmiştir. Reform çerçevesinde uygulamaya konan yeni endüstri ilişkileri yasasının III. Bölümü "sendikasız" toplu iş sözleşmelerine olanak tanımakta, buna gerekçe olarak da esnek işyeri uygulamalarını göstermektedir. Böylece, işletme esnekliğini sağlamak amacıyla, işveren ve işçiler arasında sendikaların dahil olmadığı bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmektedir. Bu durum, "sendikasız pazarlık" olarak tanımlanmaktadır. Bu düzenleme böylece geleneksel olarak sendikaların tekelinde bulunan toplu pazarlık hakkını doğrudan çalışanlara vererek, endüstri ilişkilerinde bireysel sözleşme uygulamalarına geçişi hızlandırmakta, işletmenin rekabete uygun sözleşmelerin oluşturulmasına mümkün kılmaktadır. Sendikasız toplu pazarlığın sendikasız işletmelerin artışına zemin hazırlayacağı ileri sürülmektedir³⁰.

2. Endüstri İlişkilerinde Model Arayışları

Özellikle son 10 yıllık dönemde Avrupa'da geleneksel üretim sistemleri yerine yalın üretim modellerinin egemen olması endüstri ilişkileri yeni yapılanmaları gündeme getirmektedir. Bu amaçla örneğin Avrupa'da ICTU ve SIPTU ve AEEU gibi sendikaların bu değişimlere cevap vermeye çalıştıkları görülmektedir. Bu sendikalar düzenledikleri konferans ve seminerlerle üyelerine yeni gelişmeler konusunda düzenli bilgi aktarmaya yönelmektedirler.

Kolektif endüstri ilişkilerindeki daralma bazı işletmelerde "Sendikasız Endüstri İlişkiler Modeli"nin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Yeni üretim ve yönetim uygulamalarının bir sonucu olarak 1990'lı yıllarda daha

fazla ön plana çıkan sendikasız endüstri ilişkileri özellikle gerilen sendikal yapıların açık belirtisi olarak gösterilebilir. Bu gelişmeler Amerika'da "Yeni Endüstri İlişkileri" çerçevesinde tartışılmaktadır. Bu model daha çok elektronik sektöründe gözlenen bir olgu konumundadır. Nitekim, araştırmalar bu sektördeki işçilerin en az %60'nın sendikasız işletmelerde çalıştıklarını göstermektedir. Bu sonuç, yüksek teknoloji firmalarında işletmelerin sendikaları taraf olarak kabul etmeme eğiliminde olduklarını ifade etmektedir³¹.

Sendikasız endüstri ilişkileri modelinde çekirdek ve çevre işgücü işletmenin farklı ihtiyaçlarına göre oluşturulmaktadır. Çekirdek işgücü işletmenin temel işlevlerini yerine getirmekte ve performansa dayalı ücret, kar paylaşımı gibi insan kaynakları uygulamalarına konu olmaktadır. Çevre işgücü ise, talep değişimlerine bağlı olarak part-time, geçici ve belirli hizmet sözleşmeleri ile istihdam edilmektedir. Bu model Amerika'da elektronik sektöründe yaygınlaşma eğilimi kazanmakta, iş organizasyonu ve örgütsel yapı bu çerçevede düzenlenmektedir. Finans ve bankacılık sektöründe de son dönemlerde bu tür uygulamalar yaygınlık kazanmaktadır.

Diğer bir endüstri ilişkileri modeli de "Partnerlik"tir. Partnerlik modelinde yönetim ve sendikalar sadece çalışma koşulları konusunda değil aynı zamanda işletmenin geliştirilmesi, ürün planlaması ve üretim sisteminin yeniden tasarlanması gibi konularda da işbirliğine gitmektedirler. Model, esneklik uygulamaları ve performansa dayalı ücret sistemleri ile desteklenmektedir. Bu tür modellere Amerika'da Analog Device ve Syntex gibi işletmelerde rastlanmakta ayrıca Avrupa'da da örneğin İrlanda kökenli Bord Na Mona gibi işletmelerin bu yönde çalışmalar yürüttükleri kaydedilmektedir.

³⁰ Amanda Coulthard; "Non-Union Bargaining: Enterprise Flexibility Agreements"; Journal of Industrial Relations; V. 38/3; September 1996; p. 342.

³¹ Ian McLoughlin & Stephen Gourlay; "Enterprise Without Union: The Management of Employee Relations in Non-Union Firms"; Journal of Management Studies; V.29/5; September 1992; p. 675.

Partnerlik modelinin karşıtı olarak yönetim ağırlıklı bir model ise, "Deregölasyon Modeli"dir. Bu modelde işgücü istihdamında ve işten çıkarmalarda maksimum esneklik uygulamaları ön plana çıkmaktadır. Sendikaların hareket alanının sınırlandırıldığı Deregölasyon modelinde çalışma koşullarının düzenlenmesinde sendikaların rolü ve fonksiyonları insan kaynakları yönetimine geçmektedir. Bu modelin ağırlıklı olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerde geçerli olduğu, buna karşılık son yıllarda bazı büyük işletmelerin de (Packard Electric gibi) bu tür uygulamalar başlattıkları anlaşılmaktadır³².

3. Alternatif Bir Model Önerisi: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

Günümüzde uluslararası çevre hızla değişmektedir. Uluslararası rekabet artmakta ve işletmelerin bu alandaki etkinlik gereksinimleri değişmektedir. Teknolojik değişimler, kalite ve hız faktörünü rekabetin ana unsuru haline getirmektedir. Rekabet teknolojik alt yapılarla küresel bir konuma yükselmektedir. Küreselleşme işletmelerdeki yönetim anlayışını da değişime zorlamaktadır. Geleneksel işletme yapıları ve yönetim anlayışları yerini daha esnek ve etkin yönetim anlayışlarına terk ederken, insan kaynakları yönetimi de yeni ve farklı bir perspektifle yeniden ele alınmaktadır.

İnsan kaynaklarının etkinliği böyle bir ortamda liderlik faktörüne bağlanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi örgütsel yapı, liderlik tarzı, motivasyon unsuru, eğitim ve gelişme modellerine özel bir öneme vermektedir. Bu niteliği ile insan kaynakları yönetiminin işletme stratejisi ile etkileşim içine girdiği ve ulusal sınırların dışına çıktığı gözlenmektedir. Bu durum stratejik insan kaynakları yönetimini ön plana çıkarmaktadır. Böyle bir konumdaki insan

kaynakları yönetiminin güçlü bir rekabet silahı olacağı kabul edilmektedir³³.

Stratejik insan kaynakları yönetimi bu bağlamda işletmelerin değişen üretim yönetimine, teknolojik değişime, bilgi yönetimine, hızlı piyasa değişimlerine ve artan uluslararası rekabete cevap vermede geliştirdikleri bir model olma eğilimindedir. Bu modelde insan kaynakları girdisi ile firmanın işletme stratejisinden kaynaklanan üretim faaliyetleri arasında optimal bir uygunluk derecesi aranmaktadır. Böylece insan kaynakları genel işletme stratejisinin talepleri doğrultusunda geliştirilmekte, eğitilmekte ve bir rekabet silahı olarak kullanılmaktadır. Stratejik performans hedeflerine ulaşmak için, insan kaynakları yöneticilerinin sistematik olarak bireysel performans değerlendirmeleri yapmaları, bireysel performansla ücret arasında ilişki kurmaları ve eğitim ve gelişme konularındaki eksikleri gidermeleri beklenmektedir.

Stratejik insan kaynakları modelinin firmanın hedefleri ve ihtiyaçları ile çalışanlar arasındaki harmonizasyonu sağlamasına ilave olarak dört alanda optimal denge yaratması gerekmektedir. Bunlar, çevre, organizasyon, iş ve bireydir. Modelin etkinliği yönetim ile çalışanlar arasında oluşturulacak karşılıklı konsensüse bağlıdır. Diğer bir ifade ile hedeflerin, saygının, ödüllendirmenin ve sorumluluğun karşılıklı olarak oluşturulması önemlidir.

Bu açıdan stratejik insan kaynakları yönetimi bir yönü ile güçlü ekonomik beklentilere sahip iken diğer yönü ile insani değerleri barındırmaktadır. Böylece insan kaynakları yönetimi "katı(hard)" bir anlayıştan "yumuşak(soft)" bir yaklaşıma geçmektedir.

"Yumuşak" insan kaynakları modeli işbirliğine dayalı bir yaklaşım göstermektedir. Diğer bir ifade ile, gelişime açık bir yapı-

³² David Jacobson; "New Forms of Work Organizations in Ireland"; Dublin City University Business School Research Papers: No.9; 1996; p.5.

³³ Pan Suk Kim; "Globalization of Human Resource Management: A Cross-Cultural Perspective for the Public Sector"; Public Personnel Management; V.28/2; Summer99; p.227.

lanma ve birey esas olmaktadır. İstihdam ilişkilerinde çalışanların değerleri ile firmaya ait değerler arasında bir denge kurulmaktadır. İşgücü bu modelde pasif bir input olmaktan ziyade, aktif partner ve en önemli işletme varlığı olarak kabul edilmektedir. Çalışanların fiziksel vasıfları yanında entelektüel birikimleri ve yaratıcı yönleri de dikkate alınmaktadır.

Çalışanlar bu modelde tıpkı her hangi bir projeye katılan birer ortak konumunda yer alırlar. Bu entegrasyon işletme vizyonu ile yaratılmakta ve çalışanların işletmenin vizyonu, misyonu ve stratejisini benimsemesi sağlanmaktadır. Yönetim düzenli olarak işletmenin değerlerini çalışanlara aktarmaktadır. İletişim politikası bunu yaratmada önemli bir araç konumundadır.

İşbirliğine dayalı insan kaynakları yönetimi, geleneksel katı uygulamaları içeren insan kaynaklarından bir kaç açıdan farklılaşmaktadır. İlk olarak, bu modelde sendikaların karşı çıkacağı herhangi bir uygulama mevcut değildir. İkinci olarak, gelişmiş insan kaynakları politikalarının uygulanması, geleneksel insan kaynakları yöneticisinin rol sınırlarını aşmaktadır. Diğer bir değişle, insan kaynakları yönetimi yasal uygulamalar dışında yeni fırsat ve alternatifler yaratmak zorundadır. Böylece işbirliğine dayalı insan kaynakları uygulamaları insan kaynakları departmanın tutumuna bağlı olarak gelişmektedir. Bu rol geleneksel personel yönetiminin çok ötesindedir ve işletme yönetiminde önemli bir konuma sahip olmayı gerektirmektedir³⁴.

Bu kapsamda insan kaynakları yöneticilerinin de görev alanı ve fonksiyonu transformasyon geçirmektedir. İnsan kaynakları yöneticileri işletme içinde etkin bir rol alanı yaratmakta, potansiyel yetkileri genişlemektedir. İşletme bilgisi özellikle insan kaynakları yöneticiliğinde arasınan kritik bir

vasıf olmaktadır. Bu, insan kaynakları departmanının işletme stratejisinin belirlenmesine daha etkin katılımının bir gereğidir³⁵.

GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Rekabet avantajını geliştirme isteği, son yirmi yıllık dönemde işletmelerin yüksek teknolojiye ve post-fordist üretim modellerine yönelmelerinin önemli bir nedeni olarak gözükmektedir. Böylece, işletmeler, tüketici taleplerini daha hızlı ve daha kaliteli mamullerle karşılama olanağına ve piyasalarda yüksek pay oranına sahip olabilmektedirler. Böyle bir eğilim, aynı zamanda yeni mamul ve imalat süreçleri ile ilave bir rekabet avantajı da getirmektedir.

Diğer yandan, mikro elektroniklere dayalı yeni teknolojiler programlanabilirlik yoluyla esnekliği önermektedirler. Ancak, bu esnekliğe, Taylorist çalışma yapısı olanak tanımamaktadır. Üretimde kayan band sistemi ile elde edilen verimlilik artışları aldatıcı olmaktadır. Zira, bu artışlar, genellikle, çalışanların psikolojik sınırlarını zorlayıcı ve tekrarlayıcı çalışma sistemleri ile devamsızlığı, işe karşı sorumsuzluğu ve sosyal huzursuzluğu ortaya çıkarmaktadırlar.

Rekabetin teknoloji ile olan yakın bağı, yeni yönetsel yaklaşımlarda esnekliği, ana felsefe olarak ortaya çıkarmaktadır. Çünkü, firmalar, teknolojide meydana gelen hızlı gelişmeler ve bunun sonucu olarak piyasaları istila eden yeni mamuller karşısında rakiplerinin stratejilerine cevap vermek için üretim stratejilerinde oldukça esnek olmak zorundadırlar. Stratejik esnekliğe sahip olmak için firmaların daha esnek bir karar alma süreci kullanmalarının zorunlu olduğu bildirilmektedir. Ayrıca, küçük üreticiler de programlanabilir mikro elektronik ekipmanları sayesinde esnek üretim modelleri-

³⁴ Paul Gooderham & Odd Nordhaug & Kristen Ringdal; "Institutional and Rational Determinants of Organizational Practices: Human Resource Management in European Firms"; a.g.e.; p.511.

³⁵ Jay Barney; "On Becoming A Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage; Human Resource Management; V.37/1; Spring 1998; p.31.

rini düşük maliyetlerle uygulayabilmekte ve küçük gruplara dayalı çalışma organizasyonları ile yüksek teknoloji piyasalara girebilmektedirler.

Çalışanlar açısından ise, stratejik esneklik, görev birleşimi, grup çalışması ve çok vasıflılık gerektirmektedir. Geleneksel modelde ayrıcalıklı bir konuma sahip yönetici, tüm sistemi tasarlama, gerekli vasıflara sahip işçileri istihdam etme ve tüm bunları sıkı bir şekilde kontrol etme görevini üstlenmekteydi. Buna karşılık, yeni modelde çalışanlar bireysel ve örgütsel gelişime doğrudan katkıda bulunabilirken, çeşitli yönetsel sorumlulukları da paylaşabilmektedirler. Organizasyonlar bu nedenle "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimini" uygulamayı tercih etmektedirler.

KAYNAKLAR

Akgeyik, Tekin; "Dijital Devrim ve İşsizliğin Geleceği"; Otomasyon Fuarına Sunulan Tebliğ; 30.3.2000; s.1-21.
 Akgeyik, Tekin; Stratejik Üretim Yönetimi; İstanbul-1998.
 Babson, Steve; "International and Comparative Relations"; Industrial & Labor Review; V.52/4; Jul99; pp.652-653.
 Barney, Jay & Wright; "On Becoming A Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage"; Human Resource Management; V.37/1; Spring 1998; pp.31-46.
 Byrne, John & Sparks, Debra; "What's An Old-Line CEO To Do?"; Business Week; 03.27.00; pp.38-39.
 Coulthard, Amanda; "Non-Union Bargaining: Enterprise Flexibility Agreements"; Journal of Industrial Relations; V. 38/3; September 1996; pp.339-358.
 Cusumano, Michael; "The Limits of 'Lean' "; Sloan Management Review; Summer 1994; V.35/4; pp. 27-32.
 Davidow, William H. & Malone, Michael S.; Sanal Şirket; İstanbul-

1995.
 Ekin Nusret; Küreselleşme ve Gümrük Birliği; İstanbul-1999.
 Frost, Ann C.; "Just Another Car Factory?"; Journal of Labor Research; Winter 2000; V.21/1; pp.181-186.
 Gartman, David; "Postmodernism or The Cultural Logic of Post-Fordism?"; Sociological Quarterly; V.39/1; Winter98; pp.119-138.
 Gooderham, Paul & Nordhaug, Odd & Ringdal, Kristen; "Institutional and Rational Determinants of Organizational Practices: Human Resource Management in European Firms"; Administrative Science Quarterly; V.44/3; Sep99; pp.507-532.
 Jacobson, David; "New Forms of Work Organizations in Ireland"; Dublin City University Business School Research Papers: No.9; 1996; pp.1-17.
 Kim, Pan Suk; "Globalization of Human Resource Management: A Cross-Cultural Perspective for the Public Sector"; Public Personnel Management; V.28/2; Summer99; pp.227-244.
 King, Anthony; "Legitimizing Post-Fordism: A Critique of Anthony Giddens' Later Works"; Telos; Spring99 Issue; pp.61-78.
 Kirkman, Bready; "The Impact of Cultural Values on Employee Resistance to Teams: Toward A Model of Globalized Self-Managing Work Team Effectiveness"; Academy of Management Review; V. 22/3; 1997; pp.730-757.
 Knauss, Jody; "Modular Mass Production: High Performance on the Low Road"; Politics & Society; V.26/1; June 98; pp.273-297.
 Krafcik, F. John ; " Triumph of the Lean Production System " ; Sloan Management Review ; V. 30/1 ; Fall - 1988 ; pp. 41 - 52.
 Lewchuk, Wayne & Robertson, David; "Production without Empowerment: Work Reorganization From the Perspective of Motor Vehicle Workers"; Capital & Class; Autumn 1997/63; pp.37-65.
 Lunberg, David; "Integrating on-line Technology into Counseling Curricula: Emerging Humanistic Factors; Journal of K-Humanistic Counseling Education & Development; V.38/3; Mar2000; pp.142-152.
 Mueller, Frank; "Teams Between Hierarchy and Commitment: Change Strategies and the ' Internal Environment' "; Journal of Management Studies; V. 31/3; May 1994; pp.383-403.
 Rinehart, James; "The International Motor Vehicle Program's Lean Production Benchmark: A Critique"; Monthly Review; V.50/8; Jan99; pp.19-28.
 Sage Public Administration; "Administrative Structure and Organization; January 1998; V.24/4; p.467.
 Trainman, Steve; "Higher Speed and Lower Costs"; Billboard; V.109/35; 8.3.1997; pp.44-45.
 Womack, James & Jones, Daniel & Roos, Daniel; Dünyayı Değiştiren Makine; 1992-Istanbul.
 Women's International Network News; "Women Entrepreneurs Embrace New Information Technology; Winter 98; V.24/1; p.79.
 Yesulatitis, Joseph; "Outsourcing for New Technology Adoption"; Information Systems Management; V.14/2; Spr97; pp.80-83.

BAŞSAĞLIĞI

Türkiye Çimse-İş Sendikası Yöneticilerinden

İSMAİL FULSER

27.04.2000 tarihinde vefat etmiştir.

Merhuma Tanrı'dan rahmet, yakınlarına
ve Türkiye Çimse-İş Sendikası camiasına
başsağlığı dileriz.

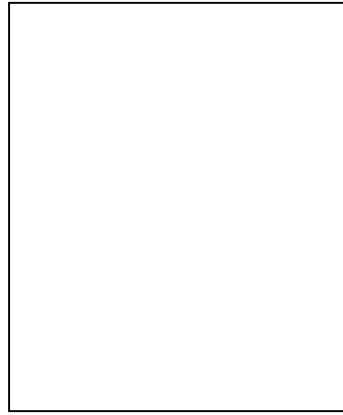
Çimento İşveren Dergisi

TEKNOLOJİ

VE

ENDÜSTRİYEL

İLİŞKİLER



Burçak ÇUBUKÇU

ÇMİS Genel Sekreter Yardımcısı

Giriş

“20. yüzyıl bilinen insanlık tarihinin en ilginç yüzyıldır” değerlendirmesini yapmak hiç de yanlış olmaz.

20. yüzyılın başlangıcı ile birlikte teknolojik gelişmeler hızla ivme kazanmış ve yüzyılın ikinci yarısında bu gelişmeler keskin yükselişler halinde kuşaktan kuşağa kendini göstermiştir. Örneğin, 1950’li yıllarda doğanlar evlerde kullanılmaya başlayan elektrige gözlerini açarken, 1960’lı yıllarda doğanlar radyoya, 1970’li yıllarda televizyona, 1980’li yıllarda renkli televizyona, günümüze en yakın 1990’lı yıllarda doğanlar ise bilgisayarlara gözlerini açtılar.

Bu tür gelişmeler, bilinen insanlık tarihi boyunca gerçekleşen tüm teknolojik gelişmeye oranla, 20. yüzyılda ortaya çıkan ani yükseliş ivmesinin belirtilerinden bazıları olarak gösterilebilir. Bilinen tüm insanlık tarihi boyunca gerçekleşmiş toplam teknolojik iyileşme ve gelişmenin en önemli bölümü 20. yüzyıl içerisinde yaşanmıştır.

Endüstriyel İlişkiler Gelişip Değişiyor

Teknolojideki bu ani ve hızlı gelişim endüstriyel ilişkileri de ister istemez etkilemiştir.

Endüstriyel ilişkiler açısından da son derece dramatik gelişmeler, geride bıraktığımız yüzyılda gerçekleşmiştir. Fordist üretim sistemi ile sembolik olarak kendini ifade etmeye başlayan kapitalist yükselişle birlikte 19. yüzyılın ortalarına kadar¹ ekonomik varlıklarını sürdürebilen loncalar, ahilik gibi kardeşlik kuruluşları, 20. yüzyılda devirlerini tamamlamışlardır. Yüzyıllar boyunca süren bu geleneksel üretim sistemini ortadan kaldıran Fordist üretim sistemi de kısa sayılabilecek bir sürede önemli değişiklikler göstermek zorunda kalmıştır.

¹ TURAN Kamil, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1990, s: 139

İnsan kaynakları yönetimi açısından da gelişme kaçınılmaz olmuştur. Taylorizm etkisindeki Fordist üretim sistemi yabancılaşma ve verimsizlik ile başa çıkamamıştır². Anlaşılmıştır ki, Fordist üretimdeki gibi üretim bandının başında yapılan planlama alıcıları tam olarak tatmin edememiş, müşterinin isteklerinin karşılanabilmesi ancak üretim bandının sonundan planlama yapılması ile hayata geçirilebilmiştir.

Örneğin; Fordist sistemin tipik özelliği olan ve montaj zincirinin her koşulda çalışmasını sürdürmesi şeklindeki “dogma”, Toyota fabrikalarında ortadan kaldırılmıştır. Her işçi üretimde herhangi bir hata gördüğünde ya da işini doğru biçimde gerçekleştirmediğinde, iş alanının hemen yanında konumlandırılan bir kolu çekerek ya da daha basit bir şekilde, yalnızca bir düğmeye basarak bandı durdurmaktadır³. Basit gibi görünmekle birlikte önemli bir ihtiyacı karşılayan bu yenilik üretimin kalitesinde ve müşteri mutluluğunda artış sağlamıştır.

İnsana verilen önem, Fordist üretim sisteminin aşamadığı engelin aşılmasında büyük rol oynamıştır. Bu “esneme” Post-Fordist, Post Taylorist üretim sistemleri ile kendini gösterdi.

Gerek Just-in-time (*tüketicinin mal talebinin anında karşılanması*), gerek otonomasyon (jidoka) (*Otonomasyon sözcüğü “otomasyon” ve “otonomi” sözcüklerinin kombinasyonu sonucunda türetilmiş bir terimdir ve ürünlerin doğrudan kalite kontrolünde işçilerin oto-aktivasyonu kavramını ifade etmektedir*) toplu üretimde oluşan bir dizi tipik yapısal engel ve sınırlamayı aşmaya yönelik ilkelerdir. Her ikisi de iş sürecinde insan faktörünü ön plana çeken uygulamalardır. Just-in-time büyük miktarlarda

seri üretimin tipik sorunu olan yüksek stoklama maliyetini düşürmeyi hedef almakta ve ürüne katma değer ekleyerek fabrikanın faaliyetlerine değer kazandırmaktadır⁴.

19. yüzyıl ortalarına kadar direnen, içine kapanık geleneksel üretimdeki dramatik çöküş ve teknoloji desteğinde ilerleyen kapitalizm, kaçınılmaz olarak bizleri 20. yüzyılın sonlarına doğru hemen her ekonomik kavramın önüne bir “global” sözcüğü eklemek zorunda bırakır hale getirmiştir. Gerçekten de teknoloji şu ya da bu yolla tüm dünya ekonomisinin bir gün tek bir ekonomi (küresel ekonomi) haline gelmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Teknolojik Gelişmeye İyi Bir Örnek “Bilgisayar”

Bilgisayar teknolojisindeki gelişme 20. yüzyılda tüm alanlarda gerçekleşen sıçrayışa paralel ve belki de bu sıçrayışın içerisindeki en iyi örnek olması nedeniyle önemlidir.



Eniac 1946

1946 yılında önemli bir deneyim ve bilgi birikiminin ürünü olarak 3 yıllık bir çalışma

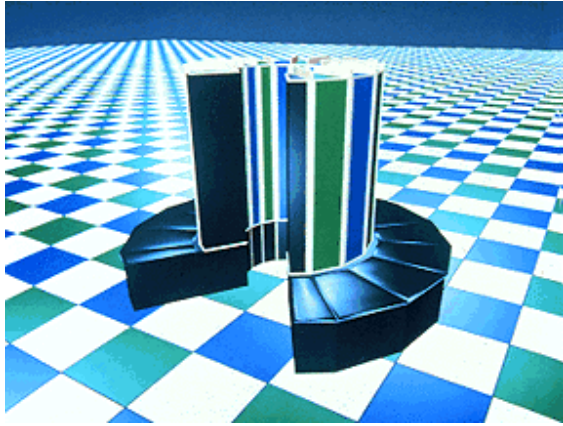
² KUM Roda, esnek üretim öncesi Kapitalist Üretim biçimleri

<http://www.geocities.com/TelevisionCity/Studio/7321/ref/makale10.htm>

³ OHNO Taiichi, Toyota Üretim Sisteminin Doğuşu ve Evrimi, SCALA yayıncılık. 1998, s: <http://www.merih.com/toyotizm.htm>

⁴ OHNO Taiichi, age, s. <http://www.merih.com/toyotizm.htm>

sonucunda gerçekleştirilen “Eniac” bilgisayarı⁵ 94 metrekarelik bir salona kurulabilmişti. Saniyede 5000 işlem gerçekleştirebilen (*karşılaştırma yapabilmemiz için; muhtemelen evinizde kullandığınız bilgisayar milyonlarla ifade edilebilecek işlem/saniye kapasitesine sahiptir*) bu teknoloji harikası bilgisayar zamanında büyük sükse yapmış, bilgi giriş ve çıkışı oldukça zahmetli olmasına karşın hesaplamalardaki hızı sayesinde önemli projelerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırarak teknolojik yükselişe katkıda bulunmuştur. Günden güne gelişen bilgisayar teknolojisi 1976 yılına gelindiğinde “Cray I”i üretebilecek seviyeye gelmişti. Saniyede 166 milyon kayan nokta işlemi gerçekleştirebilen zamanın süper bilgisayarı, bilim adamlarının teknoloji geliştirme ve dünyayı keşfetme serüvenlerine önemli katkılarda bulundu. Günümüzde ise 1976 yılının bu “**süper bilgisayar**”ının gücünden çok daha fazlasına sahip oyun konsolları evlere girmeye başladı bile. Bir de günümüzün süper bilgisayarlarının işlem güçlerinin ne kadar arttığını siz düşünün.



Cray I 1976

Mizahi bir yaklaşımla bilgisayar ve otomobil için yapılan teknoloji karşılaştırmasına göre; bilgisayarların gösterdiği teknolojik gelişme otomobil üretimi teknolojisinde yaşansaydı, şu anda saatte birmilyon kilo-

metre hızla giden ya da uçabilen arabalarımız olabilirdi.

Bilgisayar teknolojisindeki gelişim hızı 20. yüzyılın yüksek ivmeli gelişimini göstermesi açısından iyi bir örnektir. Ancak şüphesiz tek örnek değildir. 20 yüzyıl içerisinde makinelerin teknolojisi neredeyse tekerleğin icadından sonraki en belirgin gelişmeyi göstermiştir. Sanayi devriminin bu gelişmede önemli payı bulunmaktadır. Bütün bu gelişmelerle birlikte bilgisayar ağlarının dünya çapında birleştirilmesi ile ortaya çıkan Internet ile bilgi ve haberleşmenin sınırları neredeyse tamamen ortadan kalkmıştır. İlk defa 1984’de William Gibson’un “**Neuromancer**”⁶ isimli romanında bahsettiği “**cyberspace**” (sanal alem) böylece gerçekleşmiştir.

Endüstri İlişkileri, Teknolojinin Esiri mi, İvmelendiricisi mi?

Endüstriyel ilişkiler bu teknolojik fırtınadan bazen olumlu, zaman zaman da olumsuz etkilenmiştir. Esneme ve esnekleşme gereği işsiz kalanlar olduğu gibi pek çok yeni iş ve daha önce var olmayan iş alanı ortaya çıkmıştır. Günümüzde artan rekabet ve globalleşmenin etkisiyle bir çeşit geriye dönüş yaşanmış, kuralların yani iş hukukunun esnekleştirilmesine çalışılmıştır. Burada en önemli sorun yok olan işlerin yerine ortaya çıkan yeni ve nitelikli işgücü gerektiren işlerde istihdam edilemeyen işgücünün yeniden iş hayatına kazandırılmasıdaki güçlük ve bunun yarattığı zincirleme sosyo-ekonomik etkilerdir.

Bazı görüşlere göre bu durum, dünya ekonomisinde son zamanlarda yaşanan neoliberalizm akımının iş hukukundaki uzantısı olarak kabul edilmekle birlikte, esnekleşme bazen açıkça kuralsızlaştırmanın (deregülasyon) telaffuzu halinde, bazen de “**engelleri ortadan kaldırma**” gibi slogan-

⁵ <http://www.tcm.org/html/history/detail/1946-eniac.html>

⁶ <http://www.tcm.org/html/history/detail/1984-gibson.html>

lar halinde ortaya çıkabilmektedir. Fakat esneklik sadece kuralsızlaştırma ile değil, aksine emredici bir hukuk kuralına istisnalar getirilerek de sağlanabilir⁷. Burada dikkat edilmesi gereken husus esnekleşmenin bir amaç değil, küresel rekabet nedeniyle üretim tekniklerine getirilmeye çalışılan rahatlama, rekabet gücü sağlama çabası olmasıdır. Dolayısıyla esnekliği işgücü için bir tehdit olarak değil, bir zorunluluk ve işletmeyi, aynı zamanda orada çalışanları koruma amaçlı bir uygulama olarak değerlendirmek yanlış olmaz.

“**Evde çalışma**” kavramı bile bir zamanlar ütöpik gibi görünürken bu kavram, şimdi ev, işyeri gibi mekana bağlı olmadan “**her yerde çalışma**” haline gelmiştir. Hareketliliği artan işgücü, uygun durumlarda mekana bağlı olmadan da çalışılıp üretilebileceğini kanıtlamıştır.

Bilişim sektörünün gözdesi olan Hindistanlı bilgisayar programcıları evlerinin kapısından dışarı çıkmadan dünyanın öbür ucunda, kendilerini belki de içini hiç görmedikleri bir ofisin elemanı gibi çalışır bulmuşlardır. Görüleceği üzere nitelikli işgücü açısından küresel anlamda iş-işgücü aranabilir hale gelmiştir.

Endüstride de teknolojik gelişim sonucu klasik Fordist etkinin getirdiği niteliksiz işçiye olan talep, nitelik gerektiren ve çok fonksiyonlu işlerin altından kalkabilecek çalışan talebine dönüşmüştür. Bu durum, geleneksel fordist ölçek ekonomilerini, uzmanlık ekonomileri haline getirmiştir. Bunun mevcut teknoloji stratejisi modelleri ile teknoloji yönetim teknikleri ve yöntemleri üzerinde güçlü bir etkisi olmuştur.

Teknoloji, çalışanlar için eşaret değil kolaylık sağlar hale gelmiştir. Üretimin eskisine göre çok daha kısa sürede ve yüksek kalitede gerçekleşmesi, hem işgücüne hem

müşterilere yaramıştır. Böylece 19. yüzyılın sonlarında kendini gösteren, insanların birgün teknolojinin esiri olacakları düşüncesi gerilerde kalmıştır. Teknoloji ise tüm imkanlarıyla bir yandan eski işleri yok ederken bir yandan da yeni işler ortaya çıkartmaktadır.

Ancak yeni teknolojilere ve üretim tekniklerine mevcut işgücünün uyumu, bunun için de gereken işgücünün yeniden eğitiminin zorluğu halen güncelliğini korumaktadır.

Devletin ve Sendikaların Yeni Rolü

Devletin iş piyasalarındaki ve ekonomideki rolü globalleşme ve neo-liberal iktisat politikalarının etkisiyle azalmaktadır⁸. Endüstriyel ilişkilerde de devlet genel çerçeveyi çizmekte ve tarafları olabildiğince serbest bırakmaktadır. Devlet, artık insanlara hizmet ve hakları koruma görevini daha iyi bir şekilde yerine getirmeye çalışmaktadır. Devletin önünde yeni iş alanları açılması için her türlü imkanı sağlamak gibi önemli bir misyon güncelliğini korumaktadır. Aksi halde daha fazla hapisane ve rehabilitasyon merkezine ihtiyaç olacaktır.

Avrupa’da günümüzde büyük şirketler, büyük bankalar, büyük sendikalar ve büyük hükümetlerin hükümlerine olduğu ekonomileri işletme yöntemi, hızla globalleşen piyasaların taleplerine yanıt veremez hale gelmektedir⁹. Artık gerektiği yerde küçülme ya da gerektiğinden fazla büyümeme şirket politikaları içinde yer almaya başlamıştır.

Post-Fordist üretim tekniklerinin getirdiği uzmanlaşmış personel – kalifiye personel ihtiyacı etkisiyle nitelikleri artan işgücünü temsil etmekte geç kalan işçi sendikaları-

⁷ PAMİR Aleks Garo, Esnek Çalışma ve İş Hukukundaki Meseleleri, Kasım 1997, İstanbul, s. <http://www.mis.boun.edu.tr/PHTML/esnek.html>

⁸ UÇKAN Banu, Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü, Çimento İşveren, Mart 1998, Cilt 12, Sayı 2, s. 15

⁹ Garanti Dergisi, Eski Kıtaya Yeni Ekonomi: Euro’nun Değiştirdikleri, Ağustos 1998, Sayı 126, s. <http://www.garanti.com/dergi/deg/agustos98.htm>

nın yeni gelişmeler karşısında, toplu pazarlık güçlerinde önemli azalmalar ile karşılaşmaları sözkonusu olmuştur. İşçi sendikalarının 21. yüzyılda varlıklarını sürdürbilmeleri için bu yeni yapıya uyum sağlayarak nitelikli işgücünün ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli işgücü için pazarlık yapmaları ve üyelerine alışıldık sendikacılık hizmetleri dışında geniş yelpazeli ek bazı hizmetler de sunmaları gerekmektedir.

Yeni teknolojik gelişmeler nedeniyle uzmanlaşmaya yönelik talep ve nitelikli işgücüne ihtiyacın artması ilk planda kişisel pazarlık gücünü artırıp işçi sendikalarının toplu pazarlık gücünü azaltmaktadır. Eğitim verme imkanı olan ve bunu doğru şekilde kullanarak üyelerine yeni beceriler kazandıran işçi sendikalarının ise bu gelişmelere rağmen hayatiyetlerini devam ettirmeleri mümkün görünmektedir. Özellikle yeni işlere adaptasyon ve bu işlerin gerektirdiği bilgilerin işgücüne kazandırılmasında işçi sendikaları rol oynayabilecektir.

Özetle, işçi sendikalarının nitelikli işgücünü temsil eder hale gelmeleri, 21. yüzyılda varlıklarını sürdürebilmelerini sağlayacaktır.

Sonuç

Teknolojiye sahip olmanın yanında onu üretmek küresel ekonomide yerimizi sağlamlaştırmak için tek çıkar yoldur. Teknoloji meydana getirdiği devinimle eski yaşam tarzlarını ister istemez değiştirmektedir. Bu akışın önünde durmak da mümkün görünmemektedir. 20. yüzyılda gerçekleşen hızlı teknolojik gelişme, hayata, ekonomiye, işgücüne, sermayeye bakışımızı değiştirmiştir.

Globalleşme artık hiçbirimiz için bir slogan değildir, çünkü mesafelerin iletişime getirdiği sınırlar giderek daralmaktadır. Erişimin kolay olması, bilgiye, hizmetlere, işgücüne, mallara daha kolay erişmemiz demek ol-

duğu gibi, bizim ürettiğimiz, bilgi, hizmet ve mallara da kolay erişilmesi, dolayısıyla daha kaynaşmış bir küresel ekonominin kaçınılmazlığı anlamına gelmektedir.

Teknoloji endüstri ilişkilerine damgasını vurmuştur. Ortaya çıkan yeni işler, bir çalışanın hayatı boyunca birden fazla ve değişik nitelikte işin gereklerine cevap verebilecek eğitimlere ihtiyaç duyması, endüstri ilişkilerinde de devamlı olarak yeniliğe ve gelişmeye ihtiyaç duyulmasını sağlamıştır.

Sendikaların kabuk değiştirme gereği karşısında teknolojiye ayak uydurmaları da bir zorunluluk olarak görülmektedir.

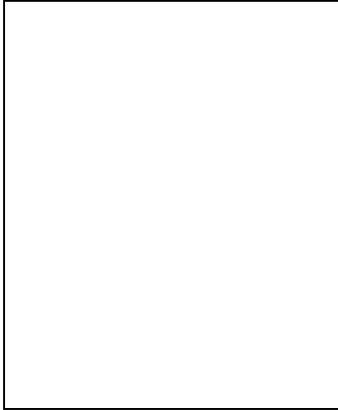
İşsizlik, mücadele edilmesi gereken en büyük düşmandır. Üretmeyen ve kazanmayan kitlelerin tüketemeyecekleri gerçeği hala tüm çıplaklığıyla, globalleşen ekonominin önünde çözülmesi gereken bir sorun olarak durmaktadır.

Tüketim ve üretimin birbirlerine bağlı olarak hayatta kalabilecekleri düşünülürse birinin eksikliğinin diğerini etkilemesi kaçınılmazdır.

Toplumların tüm imkanlarını kullanarak ortadan kalkan işlerden doğan işsiz kitleleri re-oriente ederek yeni işlerde istihdamlarının sağlanması kaçınılmazdır. Eğitimin ve re-orientasyonun yeni hapishaneler ve rehabilitasyon merkezleri yapmaktan daha kolay ve ucuz bir çözüm olduğu hiç gözardı edilmemelidir.



REKABETİ SINIRLAYICI DAVRANIŞLARA UYGULANACAK YAPTIRIMLAR



Av. Ertan İREN

ÇMİS Uzman Avukatı

I. 07 Aralık 1994 tarihinde TBMM'de kabul edilen 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun, 13 Aralık 1994 tarih ve 22140 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanunu uygulamaktan sorumlu karar organı Rekabet Kurulu, 27.02.1997 tarihinde atanmış ve 05.11.1997 tarihinde de teşkilatlanmasını tamamlayarak çalışmalarına başlamıştır.

Rekabet Hukuku sistemlerinde, rekabeti bozan anlaşma, karar ve uyumlu davranışlarla, hakim durumun kötüye kullanılması yasaklanmakta, teşebbüsler arası birleşme ve devralmalar kontrol altına alınmaktadır. 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunda da bu konular düzenlenmiştir¹.

4054 sayılı Kanunun 4. maddesiyle, ülkenin tamamında yada bir bölümünde rekabeti bozma amacını taşıyan veya bu etkiyi doğurabilecek nitelikte olan, teşebbüsler arası anlaşma, uyumlu davranış ve teşebbüs birliği kararları yasaklanmaktadır. 4054 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasına göre, belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemleri hukuka aykırı ve yasaktır. Bu maddenin ikinci fıkrasında, teşebbüslerin özellikle hangi davranışlarının hukuka ay-

¹ 4054 sayılı Kanunun rekabeti sınırlayan anlaşma, uyumlu eylem ve kararlarının yasaklandığı 4. ve muafiyetin düzenlendiği 5. maddeleri Roma antlaşmasının 85; ilgili piyasalardaki hakim durumda olan teşebbüslerin bu hakimiyetlerini kötüye kullanmalarını engelleyen 6 maddesi, Roma antlaşmasının 86 maddesiyle paralellik göstermektedir.

kırı ve yasak olduğu örnekleme suretiyle sayılmıştır².

Kanunun 6. maddesiyle, bir ya da birden fazla teşebbüsün ülkenin tamamında ya da bir bölümünde hâkim durumunu kötüye kullanması yasaklan-

² 4054 sayılı Kanunun 4. maddesinde ikinci fıkrasında özellikle belirtilen Rekabet Hukukuna aykırı ve yasak olan teşebbüs hareketleri şunlardır;

- Mal veya hizmetlerin alım ya da satım fiyatının, fiyatı oluşturan maliyet, kâr gibi unsurlar ile her türlü alım yahut satım şartlarının tespit edilmesi,
- Mal veya hizmet piyasalarının bölüşülmesi ile her türlü piyasa kaynaklarının veya unsurlarının paylaşılması ya da kontrolü,
- Mal veya hizmetin arz ya da talep miktarının kontrolü veya bunların piyasa dışında belirlenmesi,
- Rakip teşebbüslerin faaliyetlerinin zorlaştırılması, kısıtlanması veya piyasada faaliyet gösteren teşebbüslerin boykot ya da diğer davranışlarla piyasa dışına çıkartılması yahut piyasaya yeni gireceklerin engellenmesi,
- Münhasır bayilik hariç olmak üzere, eşit hak, yükümlülük ve edimler için eşit durumdaki kişilere farklı şartların uygulanması,
- Anlaşmanın niteliği veya ticari teamüllere aykırı olarak, bir mal veya hizmet ile birlikte diğer mal veya hizmetin satın alınmasının zorunlu kılınması veya aracı teşebbüs durumundaki alıcıların talep ettiği bir malın ya da hizmetin diğer bir mal veya hizmetin de alıcı tarafından teşhiri şartına bağlanması ya da arz edilen bir mal veya hizmetin tekrar arzına ilişkin şartların ileri sürülmesi.

4. maddenin üçüncü fıkrasında teşebbüslerin uyumlu eylem içinde olduklarına dair karine öngörülmüştür. Buna göre, bir anlaşmanın varlığının ispatlanamadığı durumlarda piyasadaki fiyat değişmelerinin veya arz ve talep dengesinin ya da teşebbüslerin faaliyet bölgelerinin, rekabetin engellendiği, bozulduğu veya kısıtlandığı piyasalardakine benzerlik göstermesi, teşebbüslerin uyumlu eylem içinde olduklarına karine teşkil edecektir.

Ekonomik ve rasyonel gerçeklere dayanmak koşuluyla taraflardan her biri uyumlu eylemde bulunmadığını ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilecektir (md.4/son).

miştir. Buna göre, “Bir veya birden fazla teşebbüsün ülkenin bütününde ya da bir bölümünde bir mal veya hizmet piyasasındaki hakim durumunu tek başına yahut başkaları ile yapacağı anlaşmalar ya da birlikte davranışlar ile kötüye kullanması hukuka aykırı ve yasaktır.” 6. maddede de, teşebbüslerin özellikle hangi davranışlarının hâkim durumu kötüye kullanmaya yol açacağı örnekleme suretiyle belirtilmiştir³.

4054 sayılı Kanunun 7. maddesi, birleşme ve devralmalarla ilgili bir düzenleme getirmektedir. Söz konusu maddeye göre; bir ya da birden fazla teşebbüsün hâkim durum yaratmaya veya hâkim durumlarını daha da güçlendirmeye yönelik olarak, ülkenin bütünü yahut bir kısmında herhangi bir mal veya hizmet piyasasındaki rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu

³ 4054 sayılı Kanunun 6. maddesinde özellikle belirtilen hakim durumu kötüye kullanma halleri şunlardır;

- Ticari faaliyet alanına başka bir teşebbüsün girmesine doğrudan veya dolaylı olarak engel olunması ya da rakiplerin piyasadaki faaliyetlerinin zorlaştırılmasını amaçlayan eylemler,
- Eşit durumdaki alıcılara aynı ve eşit hak, yükümlülük ve edimler için farklı şartlar ileri sürerek, doğrudan veya dolaylı olarak ayırıcılık yapılması,
- Bir mal veya hizmetle birlikte, diğer mal veya hizmetin satın alınmasını veya aracı teşebbüsler durumundaki alıcıların talep ettiği bir malın veya hizmetin, diğer bir mal veya hizmetin de alıcı tarafından teşhiri şartına bağlanması ya da satın alınan bir malın belirli bir fiyatın altında satılmaması gibi tekrar satış halinde alım satım şartlarına ilişkin sınırlamalar getirilmesi,
- Belirli bir piyasadaki hâkimiyetin yaratmış olduğu finansal, teknolojik ve ticari avantajlardan yararlanarak başka bir mal veya hizmet piyasasındaki rekabet koşullarını bozmayı amaçlayan eylemler,
- Tüketicinin zararına olarak üretimin, pazarlamanın ya da teknik gelişmenin kısıtlanması.

doğuracak şekilde birleşmeleri veya herhangi bir teşebbüsün ya da kişinin diğer bir teşebbüsün mal varlığını yahut ortaklık paylarının tümünü veya bir kısmını ya da kendisine yönetimde hak sahibi olma yetkisini veren araçları miras yoluyla iktisap durumu hariç olmak üzere devralması yasaklanmıştır⁴.

4054 sayılı Kanunun 27. maddesi Rekabet Kurulu'nun görev ve yetkilerini düzenlemiştir. Bu maddeye göre Rekabet Kurulu, 4054 sayılı Kanunda yasaklanan faaliyetler ve hukuki işlemler hakkında başvuru üzerine veya resen inceleme, araştırma ve soruşturma yapmak, **Kanunun ihlal edilmesi halinde bu ihlale son verilmesi için gerekli tedbirleri almak**, ihlal edenler hakkında idari para cezası uygulamak, **ilgililerin menfi tespit ve muafiyet taleplerini değerlendirerek, uygun olan anlaşmalara muafiyet ve menfi tespit belgesi vermek**, verilen muafiyet kararları ve menfi tespit belgelerinin ilgili olduğu piyasaları sürekli takip ederek, bu piyasalarda ya da tarafların durumlarında değişiklik tespit edildiğinde ilgililerin başvurularını yeniden değerlendirmek, **birleşme ve devralmalara izin vermek**, Kanunun uygulanması için tebliğler çıkarmak ve gerekli düzenlemeleri yapmak, **Rekabet hukuku ile ilgili mevzuatta yapılması gerekli değişiklikler konusunda doğrudan veya Bakanlığın talebi üzerine görüş bildirmek**, rekabeti sınırlayıcı anlaşma ve kararlarla ilgili olarak diğer ülkelerin mevzuat, uygulama, politika ve tedbirlerini izlemekle görevlendirilmiştir⁵.

⁴ Hangi tür birleşme ve devralmaların hukuki geçerlilik kazanabilmesi için Kurula bildirilerek izin alınması gerektiğini Kurul, çıkaracağı tebliğlerle ilan eder (4054 S. K. md.7/4). Bu konuda 97/1 nolu "Rekabet Kurulu'ndan İzin alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkındaki Tebliği" çıkarılmıştır.

⁵ 4054 sayılı Kanunun 27. maddesinde, Kurul İkinci Başkanını seçmek, Kurumun personel politikalarını

II. Rekabet Kurulu, 4054 sayılı kanunu ihlal eden teşebbüslere ihlale son verme, belli edimleri yerine getirme mükellefiyeti yükleyebileceği gibi para cezaları ve süreli para cezaları da verebilecektir. 4054 sayılı Kanunun İkinci Kısımının Üçüncü Bölümünde idari para cezalarına ilişkin hükümler yer almaktadır.

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 16. ve 17. maddelerinde yer alan idari para cezaları, 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun, 28.07.1999 tarihli ve 4421 sayılı Kanun ile değişik Ek 2 nci maddesindeki usule göre; 18.11.1999 tarihli ve 23880 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 279 sıra nolu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliğinde tespit edilen 1999 yılı için yeniden değerlendirme oranı olan % 52.1 artış esas alınarak, 31.12.2000 tarihine kadar geçerli olmak üzere arttırılmıştır. Arttırılan idari para cezalarının miktarları Rekabet Kurumu Başkanlığı'nca, 04 Nisan 2000 tarih ve 24010 sayılı Resmi Gazete'de 2000/1 nolu Tebliğ ile yayımlanmıştır⁶.

saptamak, uygulamasını izlemek, personelin atama işlemlerini yapmak Başkanlıkça hazırlanan Kurumun yıllık bütçesi, gelir gider kesin hesabı ve yıllık çalışma programlarını onamak, gerekirse bütçede hesaplar arasında aktarma yapmaya karar vermek, boşalan Kurul üyelikleri için Kurumca gösterilecek adayları belirlemek, yılda bir, çalışmalarını ve görev alanlarındaki durum ve gelişmelerle ilgili bir rapor yayınlamak, menkul ve gayrimenkul eşya ve demirbaş alımı gibi satınalma, satma, kiralama konularındaki önerileri görüşüp karara bağlamak, bu konuda gerekli düzenlemeleri yapmak, Kurumun üçüncü kişilerle olan alacak, hak ve borçları hakkında her türlü işleme karar vermek, Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek Rekabet Kurulu'nun görev ve yetkileri arasında sayılmıştır.

⁶ 01.08.1999 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, 28.07.1999 tarihli ve 4421 sayılı "Türk Ceza Kanunu ile Cezaların İnfazı Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" un 5 . maddesiyle, "Türk Ceza Kanununun Ek 2. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.;

Ek Madde 2- "

- a) Ek 1 inci madde kapsamına giren,

4054 sayılı Kanunda yer alan idari para cezalarına ilişkin hükümler (md.16-19) **arttırılan para cezası miktarları dikkate alınarak**, “para cezaları” ve “sürelî para cezaları” başlıkları altında açıklanmıştır.

A. PARA CEZALARI

4054 sayılı Kanunun 16. maddesi para cezasını gerektiren suçları ve cezaları düzenlemiştir. Söz konusu madde gereğince Rekabet Kurul’unun, teşebbüs niteliğindeki gerçek ve tüzel kişiler ile teşebbüs birlikleri ve/veya bu birliklerin üyelerine;

a) Muafiyet, menfi tespit ve birleşme veya devralma için izin başvurusu ile bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce yapılmış olan anlaşmalara ilişkin bildirim ve başvurularda yanıltıcı veya yanlış bilgi verilmesi halinde **1.216.800.000 TL**,

b) Kurul kararı ile bilgi isteme veya yerinde inceleme hallerinde eksik , yanlış veya yanıltıcı bilgi verilmesi halinde **1.216.800.000 TL**,

c) Birleşme veya devralmanın ya da 4 üncü madde kapsamına giren anlaşma, uyumlu eylem ve kararların süresi içinde bildirilmemesi halinde **608.400.000 TL**,

d) Bu Kanunun 5 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca Kurulun verdiği muafiyet

kararlarındaki yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde **730.080.000 TL**. para cezası verme yetkisi bulunmaktadır⁷.

4054 sayılı Kanunun 16. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan hüküm uyarınca, yukarıda yer alan suçları işlemeleri sebebiyle tüzel kişi niteliğine haiz teşebbüs ve teşebbüs birliklerinin para cezalarına çarptırılmaları halinde, bu tüzel kişiliğin yönetim organlarında görev alan gerçek kişilere de, **şahsen, verilen cezanın % 10’una kadar ayrıca para cezası** uygulanacaktır.

Rekabeti sınırlayıcı anlaşma karar veya uyumlu davranışın uygulamaya sokulması, hakim durumun kötüye kullanılması, hakim durum yaratan veya mevcut bir hakim durumu güçlendiren bir birleşme veya devrin Rekabet Kurul’unun izni olmaksızın uygulamaya sokulması durumunda 16. maddenin ikinci fıkrası gereğince, **2.433.600.000 TL’ den aşağı olmamak üzere**, ceza verilecek teşebbüs niteliğindeki gerçek ve tüzel kişiler ile teşebbüs birlikleri ve/veya bu birliklerin üyelerinin **bir yıl önceki mali yıl sonunda oluşan ve Kurul tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirin yüzde onuna kadar** para cezası verilecektir⁸.

b) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar yürürlüğe giren,

c) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra kabul edilen,

Kanunlardaki para cezaları, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu’nun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında arttırılarak uygulanır”

Vergi usul Kanunu’nun söz konusu maddesine göre, “Yeniden Değerleme Oranı” Maliye Bakanlığı’nca 01.01.2000 tarihinden geçerli olmak üzere “ % 52.1” olarak tespit edilmiştir.

⁷ **Arttırmadan önce** 4054 sayılı Kanunun 16. maddenin birinci ve ikinci fıkralarındaki **eski para cezası miktarları**,

Md.16/I;

(a) bendinde öngörülen ceza miktarı 800.000.000. TL.

(b) bendinde öngörülen ceza miktarı 800.000.000. TL.

(c) bendinde öngörülen ceza miktarı 400.000.000 TL

(d) bendinde öngörülen ceza miktarı 480.000.000 TL.

Md.16/II’de öngörülen cezanın alt sınırı ise 1.600.000.000. TL idi.

⁸ 4054 sayılı Kanunun 16. maddesinin ikinci fıkrasında, “ Bu Kanunun 4 üncü ve 6 ncı maddesinde

Para cezasının miktarını belirleme Rekabet Kurulunun takdirindedir. 16. maddenin dördüncü fıkrası uyarınca, Rekabet Kurulu para cezasına karar verirken kastın varlığı, kusurun ağırlığı, ceza uygulanan teşebbüs veya teşebbüslerin pazar içindeki gücü ve muhtemel zararın ağırlığı gibi unsurları dikkate alacaktır. Kurul yapacağı değerlendirmeye göre bu ceza oranını belirleyecek ancak ceza üst sınırı yüzde onu aşamayacaktır

Süresi içinde bildirilmiş anlaşma ve kararlara, 4054 sayılı kanun hükümlerini açıkça ihlal etmemeleri durumunda, Rekabet Kurulu'nun vereceği nihai karara kadar geçecek süre için para cezası uygulanmayacaktır (md.16/son).

B. SÜRELİ PARA CEZALARI

Teşebbüslerin, Rekabet Kurul'unun vermiş olduğu kararlara bir an önce uymalarını sağlamak için, Rekabet Kurulu'na süreli para cezalarını uygulama yetkisi de verilmiştir. Süreli para cezaları ihlallerin devam etmesi halinde her gün için işleyecek ve böylelikle artacaktır.

Süreli para cezaları 17. maddede düzenlenmiştir. Rekabet Kurulu, teşebbüs ve teşebbüs birliklerine kararda belirtilecek tarihten başlamak üzere her gün için;

a) 9 uncu maddeye göre, verilen ihlale son verilmesine ve diğer tedbirlere ilişkin karara uyulmaması halinde **608.400.000 TL⁹**,

b) 11 inci maddenin (b) bendinde öngörülen Kurul kararlarının ve tedbirlerinin yerine getirilmemesi halinde **304.200.000 TL¹⁰**,

c) 13 ncü maddenin birinci fıkrasına göre yasaklanan davranışların yapılması halinde **304.200.000 TL¹¹**,

⁹ 4054 sayılı Kanununun 9. maddesi uyarınca, Rekabet Kurulu, rekabeti sınırlayıcı anlaşma, uyumlu eylem ve kararlar alınmak suretiyle 4. maddenin , hakim durum kötüye kullanılarak 6. maddenin ve birleşme veya devralmalarla 7. maddenin ihlal edildiğini tespit ederse, ilgili teşebbüse veya teşebbüs birliklerine rekabetin tesisi ve ihlalden önceki durumun korunması için yerine getirilmesi ya da kaçınılması gereken davranışları kapsayan bir kararı bildirir. Ayrıca nihai karara kadar ciddi ve telafi olunamayacak zararların ortaya çıkma ihtimalinin bulunduğu durumlarda, ihlalden önceki durumu koruyucu nitelikte ve nihai kararın kapsamını aşmayacak şekilde geçici tedbirler alabilir. İhlale son verilmesi için alınan karara ya da tedbirlere uyulmaması halinde her gün için 17. maddenin (a) bendinde belirtilen para cezası uygulanacaktır.

¹⁰ 4054 sayılı Kanununun **Birleşme ve Devralmanın Kurula Bildirilmemesi** başlıklı 11 nci maddesi gereğince; bildirilmesi zorunlu olan birleşme ve devralma işleminin Kurula bildirilmemiş olduğu hallerde, Kurul, herhangi bir şekilde işlemde haberdar olduğu zaman kendiliğinden birleşme veya devralmayı incelemeye alır. İnceleme sonucunda 7 nci maddenin birinci fıkrasında yasaklanan birleşme veya devralmanın mevcut olduğuna karar verirse, bildirimde bulunulmadığı için para cezasına çarptırır. Ayrıca birleşme veya devralma işleminin sona erdirilmesine; hukuka aykırı olarak gerçekleştirilmiş olan tüm fiili durumların ortadan kaldırılmasına; şartları ve süresi kurul tarafından belirlenecek şekilde ele geçirilen her türlü payın veya mal varlığının eğer mümkünse eski maliklerine iadesine, bu mümkün olmadığı takdirde üçüncü kişilere temlikine ve devrine; bunların eski malik veya üçüncü kişilere temlik edilmesine kadar geçen süre içinde devralan kişilerin devralınan teşebbüslerin yönetimine hiçbir şekilde katılmayacağına ve gerekli gördüğü diğer tedbirlerin alınmasına karar verir. Söz konusu kurul kararlarının ve tedbirlerinin yerine getirilmemesi halinde her geçen gün için 17 nci maddenin (b) bendinde yer alan para cezası uygulanır.

yasaklanmış olan davranışları gerçekleştirdiği Kurul kararı ile sabit olanlarla bu Kanunun 11 inci maddesinin (b) bendinde yazılı davranışlarda bulunanlara **2.433.600.000 TL' den aşağı olmamak üzere**, ceza verilecek teşebbüs niteliğindeki gerçek ve tüzel kişiler ile teşebbüs birlikleri ve/veya bu birliklerin üyelerinin **bir yıl önceki mâli yıl sonunda oluşan ve Kurul tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirinin yüzde onuna kadar para cezası verilir.**" hükmü yer almaktadır.

d) 15 inci madde uyarınca Rekabet Kurulu uzmanlarının yerinde inceleme yapmalarının engellenmesi halinde **243.360.000 TL**, süreli para cezası verme yetkisine sahiptir¹².

4054 sayılı Kanunda düzenlenen para cezaları idari nitelikte para cezalarıdır. Para cezası veya süreli para cezası 4054 sayılı Kanuna aykırı hareket eden tarafların her birine ayrı ayrı uygulanacaktır.

Süreli para cezası verilmesine ilişkin karara karşı yargı yoluna başvurulması ve süreli para cezası konusunda mahkemece yürütmeyi durdurma kararı verilmesi durumunda yargıya başvurma tarihinden itibaren süreli para cezası uygulanmayacaktır (md. 18).

C. ZAMANAŞIMI

Rekabet Kurulu'nun para cezası ve süreli para cezası verme yetkisine ilişkin zamanaşımı süresi 4054 sayılı Kanunun 19.

¹¹ Rekabet Kurulu, 4054 sayılı Kanunun 5 nci maddesinde yer alan şartların tamamının varlığı halinde ilgililerin talebi üzerine, teşebbüsler arası anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birlikleri kararlarının 4 ncü madde hükümlerinin uygulamasından muaf tutulmasına karar verebilir. Kanunun 8 nci maddesinde Rekabet Kurulu'nun menfi tespit belgesi verme yetkisi düzenlenmiştir. Kanunun 13 ncü maddesindeki hükme göre, Rekabet Kurulu'nca alınmış olan muafiyet ve menfi tespit kararları; kararın alınmasına esas teşkil eden herhangi bir olayda değişiklik olması, karara bağlanan şartların veya yükümlülüklerin yerine getirilmemesi, kararın söz konusu anlaşma hakkında yanlış veya eksik bilgiye dayanarak verilmiş olması durumlarında geri alınabilir ya da tarafların belirli davranışları yasaklanabilir. 13 ncü madde uyarınca yasaklanan davranışların yapılması halinde her gün için 17 nci maddenin (c) bendinde belirtilen para cezası uygulanır.

¹² **Artırımdan önce** 4054 sayılı Kanunun 17. maddenin birinci fıkrasındaki **eski para cezası miktarları**,

- (a) bendinde öngörülen ceza miktarı 400.000.000. TL.
- (b) bendinde öngörülen ceza miktarı 200.000.000. TL.
- (c) bendinde öngörülen ceza miktarı 200.000.000. TL.
- (d) bendinde öngörülen ceza miktarı 160.000.000. TL idi.

maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; zamanaşımı süresi, teşebbüs veya teşebbüs birliklerinin başvurusu veya bildirimle, bilgi verme ya da yerinde inceleme yapılmasıyla ilgili hükümlerin ihlali halinde üç yıl, diğer hallerde beş yıldır.

Zamanaşımı süresi ihlalin vuku bulduğu gün işlemeye başlar. Sürekli veya tekrarlanan ihlaller söz konusu ise süre, ihlalin sona erdiği ya da en son tekrarlandığı günden itibaren başlar.

İhlalle ilgili olarak Kurulun inceleme veya araştırma amacıyla yapacağı herhangi bir işlem, bu işlemin ilgili taraflardan birine tebliği anından itibaren zamanaşımını keser. Rekabet Kurulu kararı aleyhine yargı yoluna başvurulmuş olması zamanaşımı süresini keser.

III. Rekabetin sınırlanmasının özel hukuk alanındaki sonuçları 4054 sayılı Kanunun Beşinci Kısımında düzenlenmiştir. Rekabeti bozacak nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşma, ve teşebbüs birliği kararları, Kanunun emredici hükümlerine aykırı olması nedeniyle Borçlar Kanunu'nun 20. maddesi gereğince geçersizdir. Rekabeti sınırlayıcı anlaşmalar yapıldıkları, kararlar da alındıkları andan itibaren hiçbir hüküm doğurmazlar. Taraflar birbirlerinden söz konusu geçersiz anlaşma ve kararlardan doğan edimlerin ifasını isteyemezler. Eğer taraflardan biri edimini yerine getirmişse, sebepsiz zenginleşme söz konusu olacağından BK. 63 ve 64 üncü madde hükümlerine istinaden edimlerin iadesini isteyebilir¹³.

¹³ 4054 sayılı Kanunun Beşinci Kısımında "Rekabetin Sınırlanmasının Özel Hukuk Alanındaki Sonuçları" düzenlenmiştir. 56. madde, 4054 sayılı Kanuna aykırı anlaşma ve kararların hukuki niteliğini düzenlemiştir. Buna göre, "Bu Kanunun 4. maddesine aykırı olan her türlü anlaşma ile teşebbüs birlikleri kararı geçersizdir. Bu anlaşmalardan ve kararlardan doğan edimlerin ifası istenemez. Daha önce yerine

4054 sayılı Kanuna aykırı bir davranış nedeniyle bir kişi veya işletme zarar görürse genel mahkemelerde tazminat davası açarak zararlarının tazminini talep edebilecektir. Eğer Birden fazla kişinin davranışı sonucu zarar ortaya çıkmış ise, zarara sebebiyet verenlerin müteselsil sorumluluğu söz konusu olacaktır¹⁴.

Rekabetin engellenmesi, bozulması veya kısıtlanması sonucu zarar görenler ödedikleri bedelle, rekabet sınırlanmasaydı ödemekte olacakları bedel arasındaki farkı zarar olarak talep edebileceklerdir. Rekabetin sınırlanmasından etkilenen rakip teşebbüslerin, bütün zararlarının tazminini rekabeti sınırlayan teşebbüs ya da teşebbüslerden talep etmeleri mümkündür. Zararın belirlenmesinde, zarar gören teşebbüslerin elde etmeyi umdukları bütün kârlar, geçmiş yıllara ait bilançolar da dikkate alınarak hesaplanacaktır (4054 s. K. Md. 58/1).

4054 sayılı Kanun, ağırlaştırılmış bir tazminat miktarını 58. maddenin ikinci fıkrasında düzenlemiştir. Ortaya çıkan zarar, tarafların anlaşması ya da kararı veya ağır ihmalinin olduğu hallerden kaynaklanmaktaysa hakim, zarar görenlerin talebi üzerine, uğranılan maddi zararın ya da zarara neden olanların elde ettiği veya elde etme-

getirilmiş edimlerin geçersizliği nedeniyle geri istenmesi halinde tarafların iade borcu Borçlar Kanunu'nun 63 ve 64. maddelerine tabidir. Borçlar Kanunu'nun 65. maddesi hükmü bu Kanundan doğan ihtilaflara uygulanmaz."

¹⁴ 4054 sayılı Kanununun 57. maddesi tazminat hakkını düzenlemektedir. Söz konusu maddede yer alan hükme göre, "Her kim bu Kanuna aykırı olan eylem, karar, sözleşme veya anlaşma ile rekabeti engeller, bozar ya da kısıtlarsa yahut belirli bir mal veya hizmet piyasasındaki hâkim durumunu kötüye kullanırsa, bundan zarar görenlerin her türlü zararını tazmine mecburdur. Zararın oluşması birden fazla kişinin davranışları sonucu ortaya çıkmış ise bunlar zarardan müteselsilen sorumludur.

si muhtemel olan kârların üç katı oranında tazminata hükmedebilecektir.

Rekabeti sınırlayıcı anlaşma, karar ve uygulamaların varlığı her türlü delille ispatlanabilir (4054 s. K. Md. 59/2). Genel hukuk kurallarına göre herkes iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Tazminat davalarında da bu kural geçerlidir. Ancak 4054 sayılı Kanununun 59. maddesinde, uyumlu davranışlarla ilgili olarak ispat yükü kolaylaştırılmıştır. Adı geçen kanun hükmüne göre, zarar görenlerin, bir anlaşmanın varlığı ya da piyasada rekabetin bozulduğu izlenimi veren, özellikle piyasaların fiilen paylaşılması, uzun sayılacak bir süre piyasa fiyatında gözlenen kararlılık, fiyatın piyasada faaliyet gösteren teşebbüslerce birbirine yakın aralıklarla artırıldığı gibi kanıtları yargı organlarına sunmaları halinde, teşebbüslerin uyumlu eylem içinde bulunmadıklarını ispatlama yükü davalılara geçecektir.

Kaynaklar:

1. ASLAN, İ. Yılmaz: "Rekabet Hukuku ve Rekabetin Korunması Hakkında Kanun", Ekin Yayınevi, Bursa, 1997.
2. ERSİN, Akif, Mehmet: "Rekabetin Korunması Hakkında Kanun", TES-AR Yayınları, No:20, Ankara, 1996.
3. MÜFTÜOĞLU, M. TAMER: "Rekabet Kanunu ve İki Yıllık Uygulaması", Rekabet Dergisi, Cilt 1 Sayı 1, Mart 2000.
4. ÖZ, Gamze: "Türkiye'de İşletmeler İçin Yeni bir Dönem- Rekabetin Korunması Hakkında Kanun", TİSK İşveren Dergisi, Cilt: XXXVI, Sayı: 4, Ocak, 1998.
5. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası "Türk Rekabet Hukuku ve Rekabet Kurumu Uygulamaları Semineri", ÇMİS Yayını, 16-19 Mayıs, 1998.



Yard. Doç. Dr. Kadriye BAKIRCI

İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi
Hukuk Anabilim Dalı

İŞÇİLERİN
ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN
SALDIRISINA UĞRAMALARI HALİNDE
İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İNCELENEN
KARAR

T.C.
YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1999/13898
Karar No : 1999/16874
Tarihi : 08.11.1999

ÖZÜ: İşyeri ile doğrudan ilgisi olmayan bir kişinin işçiye hakaret etmesi durumu işveren için sorumluluğu gerektirmez.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile fazla çalışma ve yıllık izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. İşyerinin periyodik mali denetiminin yapıldığı sırada işyerinin elemanı dahi olmayan mali müşavirin sözlü şekilde sataşması sonucu davalı işçinin bu sataşmadan üzülmeye işyerini terk ettiği ve bir daha iş-

başı yapmadığı dosya içeriğinden anlaşılmakta olup bu konuda taraflar arasında bir uyuşmazlık mevcut değildir. Mali Müşavir mali konularda yapılan bir anlaşma üzerine denetim yapmak için işyerinde bulunduğu ve işveren vekili sıfatını taşımadığı işçiye hakaret etmesi davalı işveren için sorumluluğu gerektirmez. Gerçekten 1475 sayılı İş Kanununun 16/2-b kapsamında düşünülemez. Bu itibarla olayda davacı işçi bakımından bildirimsiz fesih hakkı doğmuş değildir. Böyle olunca kıdem tazminatı isteği reddedilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.11.1999 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN
İNCELENMESİ

I. Yukarıdaki karardan anlaşıldığı kadarıyla, işyerinin periyodik denetimi yapıldığı sırada, işyerini denetlemeye gelen mali müşavir, davacı işçiye sözlü sataşmada bulunmuş, davacı işçi bu sataşmadan duyduğu üzüntüyle işyerini terkederek bir daha işbaşı yapmamıştır. Açılan davada davacı işçi, İşK.m.16/II (b) uyarınca haklı nedenle fesihte bulunduğunu iddia ederek kıdem tazminatı talep etmiştir. İşK. m.16/II (b) uyarınca; İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa, işçi hizmet akdini derhal feshedebilir.

Yarg. 9.HD., mali müşavirin mali konularda yapılan bir anlaşma üzerine denetim yapmak için işyerinde bulunduğunu ve işveren vekili sıfatını taşımadığı işçiye hakaret etmesinin davalı işveren için sorumluluğu gerektirmediğini, söz konusu olayın 16/II(b) kapsamında düşünülemeyeceğini, dolayısıyla işçi açısından bildirimsiz fesih ve kıdem tazminatı hakkının doğmadığını kabul ederek işçinin talebini reddetmiştir.

II. Yargıtay'ın bu davada mali müşavirin işveren vekili olmadığı, işyeri dışından üçüncü bir kişi olduğu yönündeki saptaması doğrudur. Ancak Yargıtay kararında işverenin işçisine üçüncü bir kişi tarafından saldırıda bulunması halinde, sanki işveren hiçbir biçimde sorumlu tutulamayacakmış gibi bir yaklaşım sergilenmektedir ki buna katılmak olanaklı değildir. (Ayrıntılı bilgi için bkz. K. Bakırcı, İş

Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1998, s. 210 - 213). Bu nedenle aşağıda işverenin işçisinin üçüncü kişilerin saldırısına uğraması halinde doğabilecek sonuçlar ve işverenin sorumlu tutulup tutulamayacağı üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

III. Türk İş Hukuku'nda işverenin işçilerine karşı hizmet akdinden doğan borçlarından biri de, işverenin işçilerini gözetme borcudur. İşveren, hizmet akdinin kişisel niteliği ve kanımca AY. m. 50, 17, 19, 11, İşK. m. 16/II (b) ve (ç), 17/ II (ç) ve DenişK. m. 14 / II (c)'deki düzenlemeler uyarınca bu borç çerçevesinde işçilerinin kişilik değerlerine saygı göstermek ve işveren vekillerinin ve diğer işçilerinin saldırılarına karşı korumakla yükümlü olduğu gibi (Ayrıntılı bilgi için bkz. Bakırcı, s. 200 - 204), öğretide isabetli olarak işverenin işçilerini üçüncü kişilerden gelebilecek saldırılara karşı da korumakla yükümlü olduğu kabul edilmektedir (Bkz. M. Rehbinder, Berner Kommentar, Bern 1985, s. 412; aynı yazar Schweizerisches Arbeitsrecht, Bern 1993, s. 86; A. R. Okur, Cinsel Taciz, Argumentum, s. 4; İş Hukuku, s. 179 ve dn 57'deki yazarlar; E. Akı, "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s. 77; Bakırcı, s. 204).

İşverenin somut olayın özelliklerine göre işçisini üçüncü kişilerin saldırılarına karşı koruma yükümlülüğünü yerine getirmemesi veya saldırıyı sona erdirmek için gerekli ve yeterli önlemleri almaması gözetme borcuna aykırılık oluşturacaktır. Ancak elbette ki işveren her üçüncü kişinin saldırısından sorumlu tutulamaz. Kanımca bu durumda ABD İş Hukuku'nda cinsel taciz olaylarında uygulanan ölçüt benimsenerek, işverenin üzerinde kontrol veya etki sahibi olduğu veya davranışlarından ötürü hukuksal sorumluluğunun bulunduğu üçüncü kişilerin davranışlarından sorumlu tutulacağı kabul edilmelidir (Bkz. D. S. Warner, "Third

Party Sexual Harassment in the Workplace: An Examination of Client Control", Hofstra Labor Law Journal, Vol. 12, 1995, s. 361 - 392; J. R. Watson, "Employer Liability for the Sexually Harassing Actions of Its Customers", Employee Relations Law Journal, Vol. 19, No. 3, Winter 1993-94, s.227 - 237; R. J. Aalberts/L. H. Seidman, "Sexual Harassment of Employees by Non-Employees: When Does the Employer Become Liable?", Pepperdine Law Review, Vol. 21, 1994, s. 447 - 475; Bakırcı, s. 194 - 196; 215 - 216). Bu durumda saldırıda bulunan üçüncü kişiler işverenin ifa yardımcıları iseler, işveren BK. m. 100'e göre; ifa yardımcıları dışındaki işverenle ilişkisi olan üçüncü kişiler iseler işveren BK. m. 96 hükümlerine göre sorumlu tutulabilecektir (Bkz. Bakırcı, s. 215 - 216). BK. m. 100 uyarınca "Bir borcun ifasını veya bir borçtan mütevellit (doğan) bir hakkın kullanılmasını kendisi ile beraber yaşayan şahıslara veya maiyetinde (yanında) çalışanlara velev kanuna muvafık (uygun) surette tevdi eden (bırakan) kimse bunların işlerini icra esnasında ika ettikleri (verdikleri) zarardan dolayı diğer tarafa karşı mes'uldür (sorumludur)". BK.m.96 uyarınca ise "Alacaklı hakkını kısmen veya tamamen istifa edemediği (alamadığı) takdirde borçlu kendisine hiç bir kusurun isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe bundan mütevellit (doğan) zararı tazmine mecburdur".

Borca aykırılıktan ötürü işverenin sorumlu tutulabilmesi için işverenin kusurlu olması gereklidir. İşverenin kusurunun gerçekleşmesi için kanımca yine ABD İş Hukuku'nda cinsel taciz uyuşmazlıklarında olduğu gibi işverenin saldırıyı bilmesine veya bilmesi gerekmesine rağmen (Kötüniyetin tersi olan iyiniyet... "bilmeme veya bilmesi lazım gelmemedir". "Bilmeme"den kasıt belli bir husus hakkında bilgi sahibi olmama; bilmesi lazım "gelmeme"den kasıt ise, belli bir hususun objektif olarak bilinmesinin gerekmemesidir. A. Ataay, Medeni Hukukun Genel Teorisi, Üçüncü Bası, İstanbul 1980, s. 408 - 409) saldırıyı önlemek veya sona erdirmek için uy-

gun, gerekli ve olanaklar ahilindeki tüm önlemleri almaması (veya yetersiz önlem alması) aranmalıdır. İşverenin saldırıyı bildiğinin kabulü için saldırının işveren veya işveren vekilinin mevcudiyetinde gerçekleşmesi veya saldırıya uğrayan işçinin işveren veya işveren vekiline şikayette bulunması gereklidir (**Bkz. Bakırcı, s. 214**). Ancak işverenin "saldırıyı bilme" koşulunun gerçekleşmesi için, saldırının mutlaka işveren veya işveren vekilinin mevcudiyetinde gerçekleşmesi veya işçinin şikayette bulunması koşulu aranmalıdır. İşveren saldırıyı, saldırıda bulunan kişilerden (örneğin aile üyeleri, arkadaşları veya hatırlı müşterileri vs.) veya diğer işçilerinden de öğrenmiş olabilir.

Öte yandan, işverenin saldırıyı bilmesi gerektiğinin kabulü için ise, örneğin işçinin gördüğü işin üçüncü kişilerin saldırılarına açık bir iş olması veya bu tür saldırıların işyerinde yaygın olması veya daha önce de meydana gelmiş olması veya tekrarlanıyor vs. olması aranmalıdır. Bu durumlarda işverenin saldırıyı önlemek için uygun, gerekli ve olanaklar dahilindeki tüm önlemleri almaması halinde işveren borca aykırılıktan ötürü sorumlu tutulabilecektir. Ancak belirtilmelidir ki, işveren bu önlemleri, üçüncü kişiler üzerinde sahip olduğu kontrol veya etki ölçüsünde alabilecektir. İşverenin kontrol etme olanağı bulunmayan üçüncü kişilerin saldırılarından sorumlu tutulması söz konusu olamaz (**Bkz. Bakırcı, s. 215**).

Vurgulamak gerekir ki, işveren vekilinin, mevcudiyetinde gerçekleşen veya kendisine şikayet olarak getirilen saldırıdan işvereni haberdar etmemiş olması veya yetkisi dahilindeki önlemleri almamış olması işvereni sorumluluktan kurtarmaz. Çünkü işveren vekilinin yükümlülüğünü yerine getirmemesinden (kusurundan) dolayı, işveren sorumludur (İŞK. m. 1, f. 3, c. 2) (**Bkz. Bakırcı, s. 214**).

IV. İşçinin, üçüncü bir kişinin saldırısına uğradığında hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkına gelince, işçi işveren tarafından kontrol edilebilen üçüncü bir kişinin saldırısına maruz kaldığında işverenin durumu bildiği veya bilmesi gerektiği ve hiçbir ön-

lem almadığı veya aldığı önlemlerin yetersiz olduğu durumlar dışında, hizmet akdini derhal feshedemez. İşçi, işveren veya işveren vekilinin mevcut olmadığı ortamlarda uğradığı saldırılardan, işveren veya işveren vekilini haberdar etmelidir. Eğer işveren veya işveren vekili durumu biliyor veya bilmesi gerekiyorsa ve saldırıyı önlemek veya saldırıya son vermek için hiçbir önlem almazsa veya aldığı önlemlerin yetersiz olması nedeniyle saldırı devam ediyorsa, işçi hizmet akdini haklı nedenle feshedebilir. Bu durumda işverenin gözetme borcuna aykırı davranışı söz konusudur (**Bkz. Bakırcı, s. 247**).

Yargıtay kararında, işveren veya işveren vekilinin saldırı olayından haberdar olup olmadığı konusunda bir açıklık yoktur. Bu nedenle somut olayı bazı ayrımlara tabi tutarak analiz etmek gerekmektedir: Eğer olay işveren veya işveren vekilinin var olmadığı bir ortamda gerçekleşmişse, böyle bir olay, işverenin bilmesi ve önceden önlem alması olanağının bulunmadığı bir durum olduğundan, mali müşavirin davranışından ötürü işverenin sorumluluğundan sözedilemez. Çünkü, bu tek bir olaydır ve işverenin sonradan haberdar olması halinde de yapabileceği bir şey yoktur. İşçi de söz konusu saldırıyı gerekçe olarak kullanarak bildirimsiz fesih yoluna başvuramaz. Ancak saldırı işveren veya işveren vekilinin yanında başlamış ve onların müdahalesiyle herhangi bir şekilde bertaraf edilebilecek idiyse; fakat işveren veya işveren vekili hareketsiz kaldıysa, bu durumda kanımca işverenin gözetme borcuna aykırı davranışının ve işçinin İŞK. m. 16/II uyarınca hizmet akdini bildirimsiz feshedebileceğinin kabul edilmesi gerekir.

V. Sonuç olarak eldeki verilerin eksikliği nedeniyle Yargıtay'ın somut olayda vardığı sonucu değerlendirmek olanaklı değildir. Ancak geleceğe yönelik doğabilecek uyuşmazlıklarda, olayın ayrıntılarının irde-lenip yukarıda sözü edilen ölçütler uygulanarak sonuca varılması adil olacaktır.



MEVZUAT

Hazırlayan: Av. Füsun Gökçen

01 Mart 2000 - 30 Nisan 2000 tarihleri arası

Resmi Gazete'de

yayımlanmış bulunan ve

Endüstri İlişkileri konularına ilişkin Mevzuat

R.G. 03 Mart 2000 - Sayı: 23982

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

**İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü
İşgücü Yetiştirme ve Geliştirme
Yönetmeliğinin 9 ve 26 ncı
Maddelerinde Değişiklik
Yapılmasına Dair Yönetmelik**

Madde 1- 24.08.1996 tarihli ve 22737 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü İşgücü Yetiştirme ve Geliştirme Yönetmeliğinin 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bir işgücü yetiştirme kursu en az 10, en fazla 20 kişilik kursiyer grubundan oluşur. Ancak, ihtiyaç duyulması halinde 10 kişiden az kursiyer grubu için de kurs düzenlenebilir."

Madde 2- Aynı Yönetmeliğin 26 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 26- Bu Yönetmelikte belirtilen genel esaslar çerçevesinde; mesleğe hazırlama, meslek edindirme, meslek geliştirme ve meslek değiştirme kursları ile ismarlama eğitim programları düzenlenir. İş kurma (girişimcilik) eğitimi ve iş kurma danışmanlık hizmeti verilmesi sağlanır.

Kurum, bu çalışmalar sonucunda istihdam garantisi verilmesini isteyebilir."

Yürürlük

Madde 3- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 4- Bu Yönetmelik hükümlerini İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürü yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 11 Mart 2000 - Sayı: 23990

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Maliye Bakanlığından:

Tahsilat Genel Tebliği

Seri No: 410

29.01.2000 tarihli ve 23948 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 27.01.2000 tarihli ve 4502 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi ile 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanununa eklenen Ek Madde 25'de, telekomünikasyon hizmetleri ile ilgili olarak abone veya kullanıcılara tahsis edilen numara ve hat kullanımını gibi intifa ve kullanım haklarının hiçbir şekilde haczedilemeyeceği,

Geçici 8 inci maddesiyle de bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce haczedilip, henüz satışı yapılmayan telefon ve diğer her türlü telekomünikasyon hizmetleri için aboneye bırakılan intifa hakları üzerindeki hacizlerin ilgililerce bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir ay içinde kaldırılmadığı takdirde sözleşmeleri feshedilerek sıradakilere tahsis olunacağı,

İcradaki satışlarını müteakip bunların bağlı oldukları santral sahasında boşalacak ilk devre ve numara alıcılarına tahsis edileceği,

Hüküm altına alınmıştır.

21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun "Haczedilemeyecek mallar" başlıklı 70 inci maddesinin 3986 sayılı Kanunun 16 ncı maddesiyle değişik 1 numaralı bendinde, hususi kanunlarında haczi kabul olmadığı gösterilen malların haczedilemeyeceği hükmüne yer verilmiştir.

Belirtilen hükümler çerçevesinde uygulamanın aşağıdaki şekilde sürdürülmesi uygun görülmüştür.

- 1- 29.01.2000 tarihinden itibaren telekomünikasyon hizmetleri ile ilgili olarak abone veya kullanıcılara tahsis edilen numara ve hat kullanımını gibi intifa ve kullanım hakları amme alacakları nedeniyle yapılan takipler sırasında haczedilemeyecektir.
- 2- Daha evvel haczedilen bu hakların 29.02.2000 tarihi itibarıyla paraya çevrilmemiş olması halinde, anılan Kanun gereği hak sahibinin sözleşmesi feshedileceğinden, hacizler hükümsüz hale ge-

lecek ve haklar satılarak paraya çevrilemeyecektir..

- 3- Anılan Kanun telekomünikasyon cihazlarının haczine engel teşkil etmediğinden, bu cihazların 6183 sayılı Kanunun menkul malların haczine ilişkin hükümlerine göre haczedilerek paraya çevrilmesi mümkün bulunmaktadır.

Bununla birlikte, günümüzde bu cihazların borçluların ticari, sınai ve mesleki faaliyetlerinin devamı bakımından arz ettiği önem dikkate alınarak, borçlunun haczedilecek başkaca mallarının bulunmaması ve amme alacağının zamanaşımına uğramak üzere olması gibi zorunlu haller dışında haczi cihetine gidilmemesi gerekmektedir.

- 4- Bu tebliğin yayımı tarihinden itibaren 351 Seri No'lu Tahsilat Genel tebliğinin telefon haczine ilişkin hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Tebliğ olunur.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 23 Mart 2000 - Sayı: 23998

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Maliye Bakanlığından:

Gelir Vergisi Genel tebliği

Seri No:232

1999-2002 yılları arasında hisse senetlerinin elden çıkarılmasından doğan gelirlerin vergilendirilmesine ilişkin açıklamalar bu Tebliğin konusunu oluşturmaktadır

1- Hisse Senetlerinin Elden Çıkarılmasından Doğan Kazançların Vergilendirilmesi

Gerçek kişilerin sahibi oldukları hisse senetleri, 01.01.1999- 31.12.2002 tarihleri arasında elden çıkarmaları dolayısıyla elde ettikleri kazançların vergilendirilmesinde 4444 sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanununa eklenen geçici 56 ncı maddede yer alan hükümler uygulanacaktır.

Söz konusu maddede genel olarak değer artış kazançlarının diğer kazanç ve irat olarak vergiye tabi gelire dahil edileceği belirtilmiş ve ivazsız olarak iktisap edilenler hariç olmak üzere hisse senetlerinin iktisap tarihinden itibaren üç ay içinde veya iktisaptan evvel elden çıkartılmasından sağlanan kazançların değer artış kazancı olduğu hükme bağlanmıştır.

Bu hüküm uyarınca;

- İvazsız olarak iktisap edilen,
- İktisap tarihinden itibaren üç aydan fazla bir süreyle elde tutulan,

Hisse senetlerinin, 01.01.1999-31.12.2002 tarihleri arasında elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar vergiye tabi olmayacaktır.

Bir ivaz karşılığında iktisap edilen hisse senetlerinin iktisap tarihinden itibaren üç ay içerisinde elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar ise diğer kazanç ve irat olarak vergilendirilecektir.

Daha önce de belirtildiği üzere, bu düzenleme gerçek kişilerin sahibi oldukları hisse senetlerinin elden çıkarılmasından sağlanan kazançların vergilendirilmesine yöneliktir. Dolayısıyla, ticari işletmelere dahil hisse senetlerinin elden çıkarılmasından elde edilen kazançların ticari kazanç hükümlerine göre tespit ve beyanı gerekmektedir.

Diğer yandan hisse senetlerinin elden çıkarılmasından doğan kazançların değer artış kazancı olarak vergilendirilmesinde yıl içinde yapılan işlem sayısının birden fazla olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Bununla birlikte ticari bir

organizasyonu gerektirecek nitelikte alım-satım işlemlerinin yapılması halinde elde edilecek kazançların ticari kazanç olarak vergilendirilmesi gerekmektedir.

2- Hisse Senetlerinin İktisap Tarihi

Hisse senetlerinin üç ay süreyle elde tutulduktan sonra satılması halinde doğan değer artış kazancının vergilendirilmeyecek olması hisse senedinin iktisap tarihinin bilinmesini önemli kılmaktadır. Bu nedenle, hisse senedi alım satımı yapanların vergisel yükümlülüklerini tam olarak yerine getirebilmeleri açısından hisse senetlerinin iktisap tarihini izlemeleri gerekmektedir.

Genel olarak hisse senedi üzerinde tasarruf hakkına sahip olunan tarihin iktisap tarihi olarak dikkate alınması gerekmektedir. Bununla birlikte gerçek kişi ortakların şirketin sermaye artırımına gitmesi dolayısıyla sahip oldukları hisse senetlerinin ve aynı hisse senedinden değişik tarihlerde alım yapıldıktan sonra bunların bir kısmının elden çıkarılması halinde elden çıkarılan hisse senetlerinin iktisap tarihinin belirlenmesi farklılık göstermektedir.

2.1- Sermaye Artırımları Dolayısıyla Sahip Olunan Hisse Senetlerinin İktisap Tarihi

Hisse senetlerinin elden çıkarılmasından doğan kazançların vergilendirilmesinde, sermaye ve kâr yedeklerinin sermayeye eklenmesi dolayısıyla sahip olunan hisse senetlerinin iktisap tarihi olarak, daha önceden sahip olunan hisse senetlerinin iktisap tarihi esas alınacaktır.

Örnek: Bay (A) 03.02.1999 tarihinde (B) A.Ş.'nin hisse senetlerinden 1.000 adet satın almıştır. (B) A.Ş. 09.03.1999 tarihinde tamamı sermaye yedeklerinden karşılanmak üzere sermayesini %50 oranında artırmıştır. Bu işlem sonucunda Bay (A) 500 adet hisse senedi almıştır. Söz konusu 500 adet hisse senedinin iktisap tarihi olarak 03.02.1999 tarihi esas alınacaktır.

Şirketler tarafından sermaye artırımına gidildiği durumlarda, ortaklar rüçhan haklarını kullanmak suretiyle artırılan sermayeyi temsil eden hisse senetlerini almaktadırlar. Hisse senedi sahipleri tarafından rüçhan hakkı kullanılmak suretiyle itibari değerleri ödenerek sahip olunan hisse senetleri yönünden de iktisap tarihi olarak sahip olunan hisse senetleri yönünden de iktisap tarihi olarak sahip olunan eski hisse senetlerinin iktisap tarihi esas alınacaktır. Ortakların rüçhan haklarını sınırlamak suretiyle sermaye artırımını temsil eden hisse senetlerinin satılması durumunda ise yeni bir alım işleminin gerçekleştiği kabul edilecektir.

2.2- Aynı Hisse Senedinden Yıl İçinde Birden Fazla Alım Yapılması Halinde Satılan Hisse Senedinin İktisap Tarihinin Belirlenmesi

Belirli bir şirketin hisse senedinden değişik tarihlerde alımlar yapıldıktan sonra, alınan hisse senetlerinin bir kısmının elden çıkarılması halinde mükellefler elden çıkarılan hisse senetlerinin hangi işlem ile alındığı konusunda serbestçe karar verebilecektir.

3- Hisse Senetlerinin Elden Çıkarılmasından Doğan Kazancın Tespiti

Hisse senetlerinin elden çıkarılmasından doğan kazançların tespitinde uygulanacak hükümlere Gelir Vergisi Kanununun geçici 56 ncı maddesinin safi değer artışını düzenleyen (F) bölümünde yer verilmiştir.

Buna göre, genel olarak değer artışında safi kazanç, elden çıkarma karşılığında alınan para ve ayınlarla sağlanan ve para ile temsil edilebilen her türlü menfaatlerin tutarından, elden çıkarılan mal ve hakların maliyet bedelleri ile elden çıkarma dolayısıyla yapılan ve satıcının uhdesinde kalan giderlerin ve ödenen vergi ve harçların indirilmesi suretiyle bulunacaktır.

Hisse senetlerinin elden çıkarılmasından doğan kazançların tespitinde aşağıda belirtilen hususların dikkate alınması gerekmektedir.

3.1- Değer Artış Kazancının Tespitinde Esas Alınacak Maliyet Bedeli

Hisse senetlerinin elden çıkarılmasından doğan kazançların tespitinde, satış bedelinden elden çıkarılan hisse senetlerinin maliyet bedelinin düşülmesi gerekmektedir. Vergi Usul Kanununun 262 nci maddesinde maliyet bedeli, iktisadi bir kıymetin iktisap edilmesi veyahut değerinin artırılması münasebetiyle yapılan ödemelerle bunlara müteferri bilumum giderlerin toplamı olarak tanımlanmıştır.

3.2- İktisap Bedelinin Tevsik Edilememesi

Hisse senetlerinin iktisap bedelinin tevsik edilememesi halinde, iktisap tarihindeki rayiç bedel iktisap bedeli olarak kabul edilecektir.

Vergi Usul Kanununun mükerrer 266 ncı maddesi uyarınca rayiç bedel, bir iktisadi kıymetin değerlendirme günündeki normal alım satım değeri olarak tanımlanmıştır.

3.3- Hisse Senetlerinin Maliyet Bedelinin Endekslenmesi

Gelir Vergisi Kanununun geçici 56 ncı maddesi hükmü uyarınca hisse senetlerinin maliyet (iktisap) bedeli, hisse senedinin elden çıkarıldığı ay hariç olmak üzere Devlet İstatistik Enstitüsünce belirlenen toptan eşya fiyat endeksindeki artış oranında artırılarak tespit edilecektir. Dolayısıyla, kazancın tespitinde satış bedelinden maliyet bedelinin endekslenmesi sonucu bulunan tutarın düşülmesi gerekmektedir.

Örnek: Bay (A) 05.07.1999 tarihinde (B) A.Ş. hisse senetlerinden 10.000 adet satın almıştır. Hisse senetlerinin birim maliyet bedeli 5.000 TL'dir. Bay (A) söz konusu hisse senetlerini 29.09.1999 tarihinde satmıştır.

Bu durumda elden çıkarılan hisse senetlerinin maliyet bedeli 7 ve 8 inci aylardaki toptan eşya fiyat endeksindeki artış oranında artırılarak tespit edilecektir. Sekizinci ay sonu itibarıyla toptan eşya fiyat endeksi 1.606,8 altıncı ay sonu itibarıyla 1.496,5 tir. Buna göre elden çıkarılan hisse senetlerinin endekslenmiş maliyet bedeli $[(1606,8 \times 5.000) / 1.496,5] = 5.368,5$ TL olarak dikkate alınacaktır. (Maliyetin endekslenmesi uygulamasında kullanılacak toptan eşya fiyat endeksi aşağıda yer almaktadır.)

DİE Toptan Eşya Fiyat Endeksi (1994=100)(Aylık)

Dönem		Endeks
Eylül	1998	1.101,2
Ekim	1998	1.406,8
Kasım	1998	1.185,7
Aralık	1998	1.215,1
Ocak	1999	1.258,6
Şubat	1999	1.301,0
Mart	1999	1.352,9
Nisan	1999	1.424,4
Mayıs	1999	1.469,9
Haziran	1999	1.496,5
Temmuz	1999	1.556,0
Ağustos	1999	1.606,8
Eylül	1999	1.700,8
Ekim	1999	1.780,1
Kasım	1999	1.852,7
Aralık	1999	1.979,5

Bununla birlikte, hisse senetlerinin elden çıkarılması halinde kazancın, yıl içinde elde edilen toplam gelirden, Gelir Vergisi Kanununun 76 ncı maddesinde belirtilen

indirim oranının uygulanması suretiyle bulunacak kısmın düşülmesi suretiyle hesaplanabilmesine de imkan tanınmıştır. Kazancın tespitinde bu yöntemin kullanılmasının tercih edilmesi halinde ayrıca iktisap bedeli için endeksleme yapılmayacaktır. Konuya ilişkin açıklama Tebliğin 3.,7 bölümünde yer almaktadır.

3.4- 01.01.1999 Tarihinden Önce İktisap Edilen ve Menkul Kıymetler Borsasında İşlem Gören Hisse Senetlerinin Maliyet Bedeli

Gelir Vergisi Kanununun geçici 56 ncı maddesi hükmü uyarınca, 01.01.1999 tarihinden önce iktisap edilen ve menkul kıymetler borsasında işlem gören hisse senetlerinin, 01.01.1999 tarihinden sonra elden çıkarılması halinde bunların maliyet bedeli olarak, 1998 yılının son işlem gününde borsada oluşan ortalama fiyatı esas alınabilecektir. Bu durumda iktisap tarihi ile 31.12.1998 tarihi arasında geçen süre için endeksleme yapılması mümkün olmayacaktır.

3.5- Sermaye Artırımları Dolayısıyla Sahip Olunan Hisse Senetlerinin Maliyet Bedeli

Şirketlerin sermaye yedekleri ile sermaye artırımında bulunmaları halinde, bu işlem sonrasında gerek önceden sahip olunan gerekse sermaye artırımını dolayısıyla alınan hisse senetlerinin maliyet bedeli, daha önce sahip olunan hisse senetlerinin maliyet bedelinin, sermaye artırımını sonrasında sahip olunan toplam hisse senedi sayısına bölünmesi suretiyle tespit edilecektir.

Örnek: Bay (A) 03.02.1999 tarihinde 1.000 adet (B) A.Ş.'nin hisse senedini toplam 45.000.000 TL bedel ödemek suretiyle satın almıştır. (B) A.Ş. 09.03.1999 tarihinde tamamı sermaye yedeklerinden karşılanmak suretiyle %50 oranında sermaye artırımına gitmiştir. Bay (A)'ya bu işlem dolayısıyla 500 adet hisse senedi verilmiştir.

Bu durumda Bay (A)'nın sermaye artırımını sonrasında sahip olduğu her bir hisse senedinin maliyet bedeli ödenen 45.000.000 TL bedelin toplam hisse senedi sayısına bölünmesi suretiyle $(45.000.000 / 1.500 =)$ 30.000 TL olarak belirlenecektir.

Kâr yedekleri kullanılmak suretiyle sermaye artırımında bulunulması halinde, bu işlem dolayısıyla sahip olunan hisse senetlerinin maliyet bedeli, daha önce sahip olunan hisse senetlerinin maliyet bedeli ile yeni alınan hisse senetlerinin itibari değerleri toplamının sermaye artırımını sonrasında sahip olunan toplam hisse senedi sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır.

Örnek: Bay (A) 03.02.1999 tarihinde nominal bedeli 1.000 TL olan (B) A.Ş. hisse senetlerinden 15.000.000 TL bedel ödemek suretiyle 1.000 adet almıştır. (B) A.Ş. 19.02.1999 tarihinde tamamı kâr yedeklerinden karşılanmak üzere %50 oranında sermaye artırımına gitmiştir. Bay (A)'ya bu işlem dolayısıyla 500 adet hisse senedi verilmiştir.

Sermaye artırımından sonra Bay (A)'nın sahip olduğu her bir hisse senedinin maliyet bedeli, 1.000 adet hisse senedi alımında ödenen 15.000.000 TL ile sermaye artırımını dolayısıyla alınan hisse senetlerinin itibari değerinin $\{(1.000+500)=1.500\}$ bölünmesi suretiyle $\{(15.000.000+500.000) / 1.500 =\}$ 10.333 TL olarak belirlenecektir.

Şirketler tarafından nakit olarak sermaye artırımına gildiği durumlarda, hisse senedi sahipleri tarafından rüçhan hakkı kullanılmak suretiyle itibari değerleri ödenerek sahip olunan hisse senetleri yönünden de maliyet bedeli, daha önce sahip olunan hisse senetlerinin maliyet bedeli ile yeni alınan hisse senetleri için ödenen bedelin toplamının sermaye artırımını sonrasında sahip olunan toplam hisse senedi sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır.

3.6- Hisse Senetlerinin Elden Çıkarılmasından Doğan Zararların Mahsubu

Hisse senetlerinin iktisap tarihinden itibaren üç ay içinde elden çıkarılması ve bu işlem sonucunda bir zarar doğması halinde, bu zarar aynı takvim yılı içerisinde elden çıkarılan menkul kıymetlerden elde edilen kazançlardan mahsup edilebilecektir.

Doğan zararın, diğer menkul kıymetlerin elden çıkarılmasından doğan kazançlara mahsup edilmeyen kısmının, Gelir Vergisi Kanununun 88 inci maddesi hükmü uyarınca diğer faaliyet veya işlemlerden elde edilen kazançlara mahsup edilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Tebliğin birinci bölümünde açıklandığı üzere, iktisap tarihinden itibaren 3 aydan fazla elde tutulan hisse senetlerinin elden çıkarılmasından doğan kazançlar vergiye tabi olmayacaktır. Dolayısıyla, iktisap tarihinden itibaren 3 aydan fazla elde tutulan hisse senetlerinin elden çıkarılmasından doğan zararların diğer kazançlara mahsubu mümkün bulunmamaktadır.

3.7- İndirim Oranı Uygulanmak Suretiyle Kazancın Tespiti

Daha öncede belirtildiği üzere, menkul kıymetlerin elden çıkarılması halinde kazanç, yıl içinde elde edilen toplam gelirden Gelir Vergisi Kanununun 76 ncı maddesinde belirtilen indirim oranının uygulanması suretiyle bulunacak kısmın düşülmesi suretiyle bulunacak kısmın düşülmesi suretiyle hesaplanabilecektir. Bilindiği üzere 1999 takvim yılı için indirim oranı %45,9 olarak hesaplanarak açıklanmıştır.

Elde edilen kazancın indirim oranının uygulanması suretiyle bulunacak kısmını düşmek suretiyle belirlemeyi tercih edenler, menkul kıymetlerin iktisap bedelinin endekslenmesi uygulamasından yararlanamayacaklardır.

Elden çıkarılan hisse senetlerinin bir kısmından kazanç elde edilmesi, diğer bir kısmından ise zarar edilmesi halinde, öncelikle kazanç tutarından zarar tutarı mahsup edilerek toplam gelir bulunacak bu tutara indirim oranı uygulanacaktır.

3.8- Kazancın Tespitinde Dikkate Alınacak Giderler

Hisse senetlerinin elden çıkarılması halinde doğan kazancın tespitinde satış bedelinden elden çıkarılan hisse senetlerinin maliyet bedelinin yanı sıra elden çıkarma dolayısıyla yapılan ve satıcı tarafından yüklenen giderler de indirim konusu yapılabilecektir.

Hisse senetlerinin elden çıkarılmasından sağlanan kazancın tespitinde, kullanılan yabancı kaynaklara ilişkin finansman giderlerinin indirim konusu yapılması mümkün bulunmamaktadır.

4- Beyan Edilecek Kazancın Tespitinde Dikkate Alınacak İstisna Tutarı

Gelir Vergisi Kanununun geçici 56 ncı maddesi hükmü ile menkul kıymetlerin elden çıkarılmasından doğan değer artış kazançlarının 3.500.000.000 TL tutarındaki kısmı vergiden istisna edilmiştir.

Dolayısıyla hisse senetlerinin elden çıkarılmasından doğan ve Tebliğin üçüncü bölümünde yapılan açıklamalar çerçevesinde belirlenen kazançtan (varsa diğer menkul kıymetlerin elden çıkarılmasından doğan kazançlar dahil) 3.500.000.000 liralık istisna düşülecek ve kalan tutar beyan edilecektir.

5- Geçici İlmühaberler

Bilindiği üzere geçici ilmühaberler anonim şirketler tarafından hisse senetlerinin yerini tutmak amacıyla çıkartılan menkul kıymetlerdir. Sahiplerine genel kurul toplantılarına katılmak, oy kullanmak, kar payı almak gibi pay sahipliği haklarını kazandıran ilmühaberler, ilgili anonim şirketçe his-

se senetleri düzenlenip ortaklara teslim edildiği anda geçerliliğini kaybetmektedir.

Dolayısıyla ilmühaberlerin elden çıkarılmasından doğan kazançların vergilendirilmesinde, Gelir Vergisi Kanununun hisse senetlerinin elden çıkarılmasından doğan kazançların vergilenmesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Buna göre, ilmühaberlerin; iktisap tarihinden itibaren üç ay içerisinde elden çıkarılması halinde elde edilen kazanç değer artış kazancı olarak gelir vergisine tabi olacak, iktisap tarihinden itibaren üç aylık sürenin geçmesinden sonra elden çıkarılması halinde ise elde edilen kazanç gelir vergisine tabi olmayacaktır. Ayrıca, ilmühaberlerin hisse senetleri ile değiştirilmesi dolayısıyla alınan hisse senetlerinin iktisap tarihi olarak ilmühaberlerin elde edildiği tarih dikkate alınacaktır.

Tebliğ olunur.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 25 Mart 2000- Sayı: 24000

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Dış Ticaret Müsteşarlığından:

Türk Ürünlerinin Yurtdışında Markalaşması, Tanıtım ve Tutundurulması ile Türk Malı İmajının Yerleştirilmesine Yönelik Faaliyetlerin Desteklenmesi Hakkındaki 2000/3 Sayılı Tebliğ Kapsamında "Turquality-From Turkey" İbaresinin Kullanılmasına Dair Tebliğ

İhracat (2000/7)

Madde 1- Bu Tebliğ, 22.12.1995 tarihli ve 95/7623 sayılı İhracat Rejimi Kararı'nın 3 üncü maddesinin (i) bendine istinaden hazırlanmıştır.

Madde 2- Bu Tebliğ ile, Türk ürünlerinin yurtdışında markalaşması, tanıtım ve tutundurulması ile Türk Malı imajının yerleşmesine yönelik olarak, firmalarımızın ürünlerinin etiketinde, ambalajında ve/veya doğrudan ürünlerinin üzerinde "Turquality-From Turkey" ibaresinin kullanılması amaçlanmaktadır.

Madde 3- Bu Tebliğ kapsamında, tasarımı aşağıda yer alan ve fonu turkuvaz mavisini olan "Turquality-From Turkey" ibaresi, 29 Ocak 2000 tarihli ve 23948 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Türk Ürünlerinin Yurtdışında Markalaşması, Tanıtım ve Tutundurulması ile Türk Malı İmajının Yerleştirilmesine Yönelik Faaliyetlerin Desteklenmesi Hakkında 2000/3 Sayılı Tebliğ" uyarınca destekten yararlanan firmalara kullanılabilir.

Madde 4- Bu Tebliğin uygulanmasına ilişkin her türlü düzenlemenin yapılmasında ve uygulamada ortaya çıkacak ihtilafların sonuçlandırılmasında, Dış Ticaret Müsteşarlığı yetkilidir.

Madde 5- Bu Tebliğ, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 6- Bu Tebliğ hükümlerini Dış Ticaret Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 29 Mart 2000- Sayı:24004

YASAMA BÖLÜMÜ

TBMM Kararı

Olağanüstü Halin 5 İlde Uzatılmasına

Dair Karar

Karar No. 678**Karar Tarihi: 28.03.2000**

Diyarbakır, Hakkari, Şırnak, Tunceli ve Van illerinde devam etmekte olan olağanüstü halin, 30.03.2000 günü saat 17.00'den geçerli olmak üzere dört ay süre ile uzatılmasına dair 06.03.2000 tarihli Bakanlar Kurulu istemi, Türkiye büyük Millet Meclisi'nin 28.03.2000 tarihli 72 nci Bileşiminde onaylanmıştır.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 30 Mart 2000- Sayı:24005

YASAMA BÖLÜMÜ

KANUN

Dernekler Kanununda Değişiklik Yapılması

Hakkında Kanun

Kanun No.4552**Kabul Tarihi:28.03.2000**

MADDE 1- 06.10.1983 tarihli ve 2908 sayılı Dernekler Kanununun 71 nci maddesinin birinci ve ikinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Türkiye Kızılay Derneği kuruluş amacına ve uluslararası anlaşmalarla nitelik ve durumuna göre; Türk Hava Kurumu ise kuruluş amacına göre düzenlenen tüzüklerine ve kanunların verdiği görev ve yetkilere uygun olarak teşkilatları ve yönetilir.

Bakanlar Kurulu, Türkiye Kızılay Derneği ve Türk Hava Kurumunun;

- 1- Genel kurullarının kararı üzerine tüzüklerini onaylamaya,
- 2- Denetleme yetkileri bulunan mercilerin raporu üzerine,
 - a) Organlarının görevlerine son vermeye ve bunların görevlerini yerine getirmek üzere geçici kurullar oluşturmaya,
 - b) Tüzüklerini değiştirmeye, yürürlükten kaldırmaya ve yeniden düzenlemeye,
 Yetkilidir.

MADDE 2- 2908 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 7- Türk Hava Kurumunun organlarının görevleri bu Kanunun yayımı tarihinde sona erer. Söz konusu organların görevleri, Başbakanlıkça belirlenecek bir başkan ve iki üyeden oluşan üç kişilik bir Kurul tarafından yerine getirilir. Bu Kurul en geç bir ay içinde Türk Hava Kurumunun yeniden yapılandırılmasına ilişkin tüzüğü hazırlayarak Bakanlar Kuruluna sunar.

MADDE 3- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 31 Mart 2000- Sayı: 24006 (Mükerrer)

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğ

Devlet Bakanlığından:**Bankalarca Karşılık Ayrılacak Kredilerin ve Diğer****Alacakların Niteliklerinin Belirlenmesi****Ve Ayrılacak Karşılıklara İlişkin Esas****Ve Usuller Hakkında Karara****İlişkin 1 Sayılı Tebliğ****Amaç ve Hukuki Dayanak**

Madde 1- Bu Tebliğ, 4389 sayılı Bankalar Kanununun 11 inci maddesinin 12 nci fıkrası hükmüne istinaden yayımlanan 99/13761 sayılı Kararname eki "Bankalarca Karşılık Ayrılacak Karşılıklara İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Karar"ın uygulanmasına ilişkin temel esasları belirlemek, uygulamaya açıklık kazandırmak ve ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermek amacıyla, söz konusu Karar'ın 10 uncu maddesi hükmüne dayanılarak çıkarılmıştır.

Tanımlar

Madde 2- Bu tebliğın uygulanmasında,

Karar: 99/13761 sayılı Kararname eki "Bankalarca Karşılık Ayrılacak Kredilerin ve Diğer Alacakların Niteliklerinin Belirlenmesi ve Ayrılacak Karşılıklara İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Karar",

Karşılıklar: Kredi riskine maruz olunması nedeniyle meydana gelen veya meydana gelmesi beklenen fakat miktarı kesin olarak tahmin edilemeyen bazı zararların karşılanması maksadıyla mali tablolarda hesaben ayrılarak gider yazıları meblağları,

Teminat: Borcun geri ödenmemesi riskine karşılık banka alacağının tamamen veya kısmen güvence altına alınmasını sağlayan her türlü varlıklar ile garanti ve kefaletleri,

İfade eder.

Kredilerin ve Diğer Alacakların Tasnifine İlişkin Usul ve Esaslar

Madde 3- 1) 4491 sayılı Kanun ile değişik 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nun 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasına istinaden bir bankanın,

- a) Vereceği nakdi krediler, teminat mektupları, kefaletler, aval, ciro ve kabuller gibi gayrinakdi krediler,
- b) Satın alacağı tahvil ve benzeri sermaye piyasası araçları,
- c) Tevdiatta bulunmak suretiyle ya da herhangi bir şekil ve surette vereceği ödünçler,
- d) Varlıkların vadeli satışından doğan alacaklar,
- e) Vadesi geçmiş nakdi krediler ve gayrinakdi kredilerin nakde tahvil olan bedelleri,
- f) Ortaklık payları,

İzlendikleri hesaba bakılmaksızın Bankalar Kanunu'nun uygulanmasında kredi sayılacaktır. Bu itibarla, Karar'ın 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında belirtilen tasnif yöntemi göre gruplanan krediler ve diğer alacaklar, bankalarca kullanılan ve mali tablolarda aktifinde kredi hesapları altında izlenen nakdi kredileri, aktifte izlendikleri hesaba bakılmaksızın bankacılıkla ilgili mevzuat çerçevesinde nakdi kredi sayılan alacakları, tazmin edilen veya nakde dönüşmüş gayrinakdi kredi bedellerini, bunlar dışında kalan diğer tüm alacakları ve nazım hesaplarda izlenen gayrinakdi kredileri kapsayacaktır.

Bu nedenle, bahsi geçen kalem veya işlemlerden herhangi birinin III üncü, IV üncü ve V inci Grup krediler ve diğer alacaklar altında tasnif edilmesiyle, sözkonusu kalem veya işlem niteliğine göre o ana kadar izlendiği muhasebe hesabından derhal çıkarılarak "Tasfiye Olunacak Alacaklar Hesabı"na veya "Tahsili Şüpheli Ücret, Komisyon ve Diğer Alacaklar Hesabı"na veya "Zarar Niteliğindeki Krediler ve Diğer Alacaklar Hesabı"na aktarılacaktır.

Bankanın sahip olduğu tahvil ve benzeri sermaye piyasası araçlarının ve ortaklık paylarının değerlemeye tabi tutulan tutarları, bunların elde etme maliyetlerinin altına düştüğünde, muhasebe kuralları gereği söz konusu varlıklar için bunların nitelikleri dikkate alınarak, "Menkul Değerler Değer Azalma Karşılığı" ile "İştirakler, Bağlı Ortaklıklar ve Bağlı Menkul Değerler Değer Azalma Karşılığı" ayrılması zorunludur.

III üncü, IV üncü veya V inci Grup krediler ve diğer alacaklar içinde tasnif edilmiş olmamaları kaydıyla, söz konusu Karar kapsamında kredi olarak kabul edilen tahvil ve benzeri sermaye piyasası araçları ile ortaklık payları için muhasebe kuralları gereği değer azalma karşılığı ayrılması uygulamasına devam edecektir. Bununla beraber, çıkarılanların kredi değerliliklerine ve bunların kullandıkları kredilerin durumuna bağlı olarak, söz konusu varlıklar, niteliklerindeki, kredi değerliliklerindeki ve risk özelliklerindeki değişme nedeniyle Karar'ın ve bu Tebliğin krediler ve diğer alacakların tasnifine ilişkin hükümleri gereğince yeniden değerlendirilerek III üncü, IV üncü veya V inci Grup krediler ve diğer alacaklar içinde tasnif edilmeleri halinde, Karar'da belirtilen özel karşılık yükümlülüğüne tabi olacaklardır.

Eğer, ortaklık payını çıkaran kuruluşun, bu ortaklık payını aktifinde bulunduran bankadan kullanmış olduğu herhangi bir kredi yok ise bu Tebliğin 3 üncü maddesinin 3 üncü fıkrasının (a) bendinde belirtilen kriterler tasnife konu edilecek ortaklık paylarının niteliklerinin belirlenmesinde esas alınır.

Bu varlıkların ilgili menkul kıymet hesaplarında izlendikleri sürece ayrılmış bulunan değer düşüş karşılıkları, söz konusu varlıkların III üncü, IV üncü veya V inci Grup krediler ve diğer alacaklar içinde tasnif edilmelerinden sonra ayrılması gereken özel karşılıklara ilişkin hesaplara aktarılır. Menkul kıymet değer düşüş karşılıklarının tutarı ayrılması gerekli özel karşılık tutarından az ise ilave özel karşılık ayrılır. Eğer menkul kıymet değer düşüş karşılıklarının tutarı ayrılması gerekli özel karşılık tutarından fazla ise bu karşılık tutarı özel karşılık olarak korunur. İzlendiği hesaplara bakılmaksızın, anılan menkul kıymetlerin değerlemeye tabi tutulması sonucu ayrılması gereken değer düşüş karşılığı, ayrılması gereken özel karşılık tutarından daha fazla ise özel karşılık daha yüksek olan tutar üzerinden ayrılır.

Bankanın iktisap ettiği tahvil ve benzeri sermaye piyasası araçları ile ortaklık paylarının fiyatlarında, bu varlıkların ihrac edenin kredi değerliliğine bağlı olmadan, makro-ekonomik nedenlerle ve münhasıran sermaye piyasalarındaki arz ve talebine bağlı olarak düşme görülmesi ve bu varlıkların fiyatlarının elde etme maliyetlerinin altında teşekkül etmesi durumunda, söz konusu varlıkların Karar'da saptanan şekilde yeniden tasnifi bakımından bu maddenin 3 üncü fıkrasının (c) bendinde belirtilen ölçüm yöntemleri uygulanmaz.

III üncü, IV üncü veya V inci Grup krediler ve diğer alacaklar altında tasnif edilen gayrinakdi krediler tazmin edilmeden ya da nakde dönüştürülmeden "Tasfiye Olunacak Alacaklar Hesabı"nda izlenilmeyecektir.

III üncü, IV üncü veya V inci Grup krediler ve diğer alacaklar altında tasnif edilmekle birlikte henüz tazmin edilmeyen ya da nakde dönüştürülmeden gayrinakdi krediler için ayrılacak özel karşılıkların banka bilançolarının pasifinde muhasebeleştirilmesine ilişkin işlemler "Bankalarca Uygulanacak Muhasebe Standartları, Tek Düzen Hesap Planı ve İzahnamesi"nde yer alan usul ve esaslara göre yapılır.

2) Bankaların kredi ve kredi takip servisleri ile risk kontrol ve izleme merkezleri yukarıda bahsi geçen kredileri ve diğer alacakları, Karar'ın 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında

belirtilen tasnif şekline uygun olarak servis kayıtlarına almak, gruplandırmak, izlemek ve değerlendirmek zorundadır. Bu izleme birim bazında muhasebe servisinin faaliyetlerinden bağımsız olmakla birlikte, muhasebe kayıtlarının tesisi aşamasında muhasebe servisi ile koordineli olarak gerçekleştirilir. "I inci Grup - Standart Nitelikli Krediler ve Diğer Alacaklar" ile "II nci Grup - Yakın izlemedeki Krediler ve Diğer Alacaklar"ın hangi hesaplarda izlenebileceği, Bankalar Kanunu'na göre yürürlüğe konulan "Bankalarca Uygulanacak Muhasebe Standartları, Tek Düzen Hesap Planı ve İzahnamesi"nde yer alan usul ve esaslara göre bankanın muhasebe servisi tarafından belirlenir.

Bankaların kredi ve kredi takip servisleri ile risk kontrol ve izleme merkezleri tarafından söz konusu ilk iki grup altında izlenebilecek krediler ve diğer alacakların, ana muhasebe hesapları ile uyumunun sağlanabilmesi için muhasebe servislerinde ayrıca formatı bu Tebliğin ekinde (Ek: 1) verilen yardımcı defter bazında izlenmesi gereklidir.

Bankalar, yurtdışı şubeleri tarafından kullanılan krediler ile diğer alacaklarını, şubelerin faaliyette buldukları ülkelerde uygulanmakta olan sınıflandırma ve karşılık ayırma ilkeleri dikkate alınmaksızın Karar ve bu Tebliğ'de belirtilen usul ve esaslara uygun olarak sınıflandırmak ve gerekli karşılıkları ayırmak zorundadır. Şubelerin faaliyette buldukları ülke mevzuatı ve uygulamalarına göre ayrılan karşılık miktarı, Karar ve bu Tebliğde belirtilen usul ve esaslara göre ayrılması gereken karşılık miktarından daha az ise aradaki fark ilave karşılık ayrılması suretiyle tamamlanır.

3) Bankaların, yurtdışı şubeleri dahil, kredilerini ve diğer alacaklarını geri ödenebilirliklerine ve borçluların kredi değerliliklerine göre tasnif edebilmelerini teminen, Karar'ın 10 uncu maddesine istinaden belirlenen ilave tanım ve açıklamalar aşağıda belirtilmiştir.

a. Kredi Değerliliğinin Önemli Ölçüde Zayıflaması: Bu Tebliğin uygulanmasında kredi değerliliğinin önemli ölçüde zayıflamış olması,

- 1- Borçlunun varlıklarının, yükümlülüklerini vadesinde ve tam olarak ödenmesini karşılamada yetersiz bulunmasını ve/veya;
- 2- Borçlunun finansal kaldıraç oranının, bankaca kredi değerlendirilmesinde kullanılan standart kriterlere göre kabul edilebilir seviyede olmamasını ve/veya;
- 3- Borçlunun borç ödeme gücünden önemli ölçüde yoksun olmasını ve/veya;
- 4- Borçlunun işletme sermayesinin ve/veya özkaynaklarının kredi geri ödenebilirliğinin zaafa uğratacak ölçüde yetersiz kalmasını,

İfade eder.

Bankaların, kredilerinin niteliklerini değerlendirerek bu konuda kesin kaniya varabilmeleri hususunda kullanmaları gereken temel araçlar ve kriterler, banka yönetimlerinin mevzuata, bankacılık ilke ve teamüllerine ve banka yaplarına uygun olarak belirlediği kredilendirme politikaları ve kurallarında kredi izleme süreçlerinde yer alan yazılı ve yazılı olmayan araç ve kriterlerdir. Bu çerçevede, kredi kullananların ve kullanacak olanların, diğer alacaklarla ilgili olarak bankaya borçlu olanların kredi değerlilikleri hususunda bankalarca değerlendirme yapılırken ya da bu değerlendirmelerde dikkate alınacak kriterler belirlenirken, sadece bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, kredi kullanan veya kullanacak olan kişinin/teşebbüsün;

- 1- Faaliyet riskleri ve zararları,
- 2- İşletme sermayesi yetersizliği,
- 3- Nakit akımı düzensizliği ve yetersizliği, nakit açığının niteliği,
- 4- İş düzeninin bozulması, kesintiye uğraması,

- 5- Kredi teminatlarının henüz pazarlanabilir veya satılabilir nitelik taşıması,
- 6- Kredi teminatlarının niteliğinin ve bu çerçevede belirlenen rayiç değerinin bir değer azalışına karşı hassas bulunması,
- 7- Ülkesindeki veya faaliyette bulunduğu endüstrideki ekonomik istikrarsızlık,
- 8- Yetersiz kredi dokümantasyonu ve kredi şartlarına uyumsuzluk raporu,
- 9- Kendisinin ve kefillerinin finansal bilgilerinin yetersiz ve eksik olması,
- 10- Kefillerinin ya da garantörlerinin mali ve ekonomik gücünün yeterli olmaması,

Dikkate alınır.

Bu Tebliğin uygulanmasında kredi kullananların ve kullanacak olanların, diğer alacaklarla ilgili olarak bankaya borçlu durumda olanların kredi değerliliğinin önemli ölçüde zayıflamış olup olmadığının belirlenmesi, kredi riskini etkileyen tüm şahsi, finansal ve ekonomik faktörlerin bankalarca, finansal analizleri, endüstri analizlerini, firma değerine ve ölçeğine ilişkin analizleri ve firma yönetiminin niteliğine ilişkin analizleri ihtiva eden araçların kullanılması ve sürekli değerlendirilmesi suretiyle yapılır.

b- Kredinin Zafiyete Uğraması: Yapılan değerlendirmelerde cari şartlar ve hadiselerin esas alınması kaydıyla, kredi anlaşmasında yer alan bağlayıcı şartlar çerçevesinde vadesi gelen ve geri ödenmesi gereken kredi tutarının banka tarafından tahsilinin sağlanamayacağına kuvvetle muhtemel olması durumunda, "kredinin zafiyete uğramış olduğu" kabul edilir.

Bu Tebliğin uygulanmasında krediler ve diğer alacaklar bakımından kuvvetle muhtemel olan bir durumunun belirlenmesi, bankanın yapacağı en iyi tahmine, dolayısıyla makul ve desteklenebilir varsayımlara ve hesaplamalara, diğer bir deyişle, banka içi bir derecelendirme ve desteklenen ölçüme dayandırılmalıdır.

c- Kredinin Zafiyete Uğramış Olduğunun Ölçülmesi: Bir kredinin zafiyete uğrama düzeyinin ölçülmesi, bankanın yukarıda belirtildiği şekilde tahminde bulunmasını ve durumu bir bütün olarak değerlendirerek karar vermesini gerektirir. Bankalar kredilerinin ve diğer alacaklarının niteliklerinin belirlenmesinde ve bunların tasnif edilmesi hususunda yapılacak çalışmalarda belirlenen diğer kriterlere ilave olarak, içinde buldukları şartları da dikkate almak suretiyle aşağıda belirtilen ölçüm yöntemlerini kullanırlar.

1. **Yöntem:** Geleceğe ilişkin tahmini nakit akımlarının bugünkü değerinin, faizin fer'ileri dikkate alınarak ayarlanan ve kredinin içsel getirisini ifade eden, kredinin fiili faiz haddi ile iskonto edilerek ölçülmesi yöntemi,
2. **Yöntem:** Kredinin zafiyete uğramış olup olmadığının banka tarafından kredinin gözlenebilir piyasaya fiyatı/rayicine göre ölçülmesi yöntemi,
3. **Yöntem:** Teminata dayalı kredilendirmelerde veya kredinin geri ödenmesinin ya da tasfiyesinin tamamen teminatın paraya çevrilmesine bağlı olduğu durumlarda, paraya çevrilme kuvvetle muhtemel ise kredinin zafiyete uğramış olup olmadığının banka tarafından teminatın rayiç değerine göre ölçülmesi yöntemi,

Verilen krediyle ilgili olarak geleceğe ilişkin tahmini nakit akımlarının bugünkü değeri veya kredinin gözlenebilir piyasaya fiyatı/rayici veya kredinin teminatının rayiç değeri, söz konusu kredinin kayıtlı değerinin altında ise banka, ödemesi gereken kredi tutarının, banka tarafından tahsilinin sağlanamayacağına kuvvetle muhtemel olması nedeniyle kredinin zafiyete uğramış bir kredi olduğuna kanaat getirerek, diğer faktörleri de dikkate almak suretiyle anılan krediyi ilgili grup altında tasnif eder.

Kredinin kayıtlı değeri, kredinin, bankanın muhasebe defterlerinde görünen ve özel karşılık düşünülmeden önceki hesap değeridir. Kredinin zafiyete uğrama düzeyinin ölçülmesi amacıyla kredinin kayıtlı değerine, tahakkuku ve reeskontu yapılan faizler, ertelenen komisyonlar, diğer yükler ile kredinin tutarını etkileyen tüm gelir ve gider unsurları dahil edilir.

Nakit akımlarına ilişkin bankanın elde ettiği fiili sonuçlar söz konusu ölçümlemede esas alınan tahminlerden farklı olabilir. Eğer geleceğe ilişkin tahmini nakit akımı ile gerçekleşen fiili nakit akımı arasında önemli farklar gözlenirse, ölçüm işlemi yeniden yapılır. Banka tahmini nakit akımının miktarını ve zamanlamasını, münferit krediler bazında en iyi bir şekilde ortaya koyacak bir değerlendirme yapmalıdır. Bu değerlendirmede temel alınacak veriler, bankanın kredi borçlusunun kredi değerliliğinin saptanmasında ve derecelendirilmesinde kullanacağı verilerdir. Bununla beraber, küçük bakiyeli ve aynı ortak özelliğe sahip büyük gruplar oluşturan tüketici kredileri, kredi kartları alacakları, ipotekli ev kredileri gibi zafiyete uğramış bazı bireysel kredilerin risk özelliklerinin, zafiyete uğramış diğer kredilerin risk özellikleri ile benzerlik taşıması durumunda, banka zafiyete uğrama durumunu ölçmek için ortalama tahsil süresi, ortalama tahsil miktarı ve fiili faiz oranları gibi istatistikleri kullanabilir ve bu kredileri birlikte ve bir bütün olarak değerlendirebilir.

d- Krediler ve Diğer Alacaklara İlişkin Grupların Temel Özellikleri:

Kararın 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında belirtilen tasnif sistemi kapsamında izlenen krediler ve diğer alacakların temel özellikleri aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

Kararın 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında belirtilen tasnif sistemi kapsamında izlenen krediler ve diğer alacaklar bakımından fiilen gerçekleştiğini kabul edilen temel kriter, krediler ve diğer alacakların tahsillerinin anılan maddede yer alan gruplara ilişkin tanım ve açıklamalarda belirtilen süreler kadar gecikmesidir. Bunlarla beraber, söz konusu gruplara ilişkin tanım ve açıklamalarda belirtilen kriter niteliğindeki temel hususlar ile bunlara ilave diğer hususların vukuu bulunduğu kabulü ve kredinin özelliklerine uygun olarak belirtilen şekilde tasnifi için bankanın,

- 1- Verdiği kredinin zafiyete uğramış olduğunu veya tahsil edilemeyeceğinin kuvvetle muhtemel olduğunu,
- 2- Borçlunun kredi değerliliğinin önemli ölçüde zayıfladığını,
- 3- Krediler ve diğer alacaklara ilişkin söz konusu grupların açıklamalarında belirtilen diğer hususların gerçekleştiğini ya da gerçekleşmesinin kuvvetle muhtemel olduğunu,

Belirlemesi ve bu konuda kesin bir kanaata sahip olması gereklidir.

1 inci Grup - Standart Nitelikli Krediler ve Diğer Alacaklar: Bu grupta tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklar;

- 1- Bankacılık ilke ve teamüllerine ve finansman prensiplerine uygun şekilde açılıp kullanılan,
- 2- Yeterince güvence altına alınmış,
- 3- Anapara ve faiz ödemelerinin borçlunun ödeme gücüne ve nakit akımına göre yapılandırıldığı,
- 4- Ödemelerin süresinde yapıldığı ve yapılacağı tahmin edildiği,
- 5- Mevcut koşullar altında, halihazırda ve gelecekte geri ödeme problemleri beklenmeyen ve tamamen tahsil edilebilecek,

Krediler ve diğer alacaklardır.

Bu grup altında tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklara ilişkin olarak, borçluların kredi değerliliğinde hiçbir zayıfla-

ma tespit edilmemiş olmalı ve bu krediler ve diğer alacaklarda hiçbir zafiyet belirtisi bulunmamalıdır. Bu krediler bankacılıktaki emniyet, seyyaliyet ve verimlilik prensiplerine uygun bir şekilde kredilendirilebilir finansman yapısına sahip kişilere ve teşebbüslere açılıp kullanılan kredilerdir.

II nci Grup - Yakın İzlemedeki Krediler ve Diğer Alacaklar: Bu grupta tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklar;

- 1- Mevcut koşullarda, borçlunun ödeme gücünde ve nakit akımında gözlenen ya da tahmin edilen olumsuz gelişmeler nedeniyle anapara ve faiz ödemelerinin kredi sözleşmesinde yer alan şartlara uygun olarak zamanında yapılmasında sorunların doğabileceğinin tahmin edildiği ve bu hususta tereddütlerin hasıl olduğu,
- 2- Sorunların giderilmemesi durumunda borcun tamamının geri ödenmesinin tehlike arz edeceği,

Krediler ve diğer alacaklardır.

Bu grup altında tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklar, vadesi gelen ve ödenmesi gereken kredi tutarlarının tamamının tahsilinin sağlanacağına kuvvetle muhtemel olması nedeniyle zafiyete uğramamış olduğuna ve kredi borçlularının kredi değerliliğinin önemli ölçüde zayıflamamış olduğuna kanaat getirilmekle beraber, borçlunun ödeme gücünde ve nakit akımında bankaca gözlenen ya da tahmin edilen bazı olumsuz gelişmeler nedeniyle, düzensiz ve kontrolü güç bir nakit akımı yapısına sahip, bu olumsuz gelişmeleri yaratan sorunların giderilmemesi durumunda zafiyete uğrama ihtimali yüksek olan krediler ve diğer alacaklardır.

Bu grup altında tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklar, geri ödenmeleri kuvvetle muhtemel bulunmakla beraber, mazur görülecek çeşitli sebeplerle tahsillerinin gecikmesi, vadelerinden veya ödenmesi gereken tarihten itibaren 90 günü geçmeyen kredileri ve diğer alacakları da kapsar. Kredileri ve diğer alacakları bu süreyi geçirmemiş dahi olsa, bankalar, ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin bir hata veya mazur görülecek bir nedene dayanması hususunu ve diğer kriterleri de dikkate almak suretiyle söz konusu kredilerini ve diğer alacaklarını III üncü, IV üncü veya V inci Grup krediler ve diğer alacaklar içinde tasnif edebilirler.

Bu krediler, bankacılıktaki emniyet, seyyaliyet ve verimlilik prensiplerine uygun bir şekilde açılmış bulunmakla birlikte, yapılan finansal analizler bakımından, önemli bir ölçüde finansal risk içeren ve yakından izlenilmesi gereken finansman yapısına sahip kişilere ve teşebbüslere açılıp, kullanılan kredilerdir.

III üncü Grup - Tahvil İmkani Sınırlı Krediler ve Diğer Alacaklar: Bu grupta tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklar;

- 1- Borçlunun özkaynaklarının ve verdiği teminatların borcun vadesinde ödenmesini karşılamada yetersiz bulunması nedeniyle borcun tamamının tahsil imkanının sınırlı olduğu ve/veya;
- 2- Ana paranın veya faizin veya her ikisinin tahsilinin vadesinden veya ödenmesi gereken tarihten itibaren 90 günden fazla geciktiği, gözlenen sorunların düzeltilmemesi durumunda bir zarara yol açabilmesi muhtemel olan,

Krediler ve diğer alacaklardır.

Bu çerçevede, vadelerinden veya ödenmesi gereken tarihten itibaren tahsillerinin gecikmesi 90 günü geçen ancak 180 günü geçmeyen krediler ve diğer alacaklar bu grupta izlenir.

Borçlunun özkaynaklarının ve verdiği teminatların borcun vadesinde ödenmesini karşılamada yetersiz bulunması nedeniyle borcun tamamının tahsil imkanının sınırlı olarak kabul edilmesi, bankanın yapmış olduğu tahmin ve hesaplamalara dayalı değerlendirmede, teminatların ve özkaynak

gücünün ilave likidite yaratmaya yetmeyecek bir mahiyet taşıması, bu çerçevede işletme sermayesi finansmanında sıkıntılar yaşanması nedeniyle ana paranın veya faizin veya her ikisinin bankaca tahsilinin vadesinden veya ödenmesi gereken tarihten itibaren 90 günden fazla gecikeceği kuvvetle muhtemel olan ve banka tarafından buna kanaat getirilen bir durumu gösterir.

Bu grup altında tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklar, zafiyete uğramış olduklarına kanaat getirilen krediler ve alacaklardır. Diğer taraftan, bu grup altında tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklarla ilgili olarak, bu kapsamda izlenecek borçluların kredi değerliliğinin önemli ölçüde zayıflamış olduğu kabul edilmiştir.

Kredi değerliliğine ve kredinin zafiyetine ilişkin olarak yukarıda belirtilen özellik, ana paranın veya faizin veya her ikisinin de vadesinden önce ödenmesi gereken tarihten itibaren tahsilinin 90 günden fazla gecikmiş olması durumundan ayrı bir durumu veya beraber bir durumu da gösterebilir.

Vadesinde ödenmemesi suretiyle ödeme yükümlülüğü yerine getirilmeyen bir kredinin borçlusuna, Karar'ın 4 üncü maddesinin 2 nci fıkrası hükmüne uygun olmayan bir şekilde bir başka kredi açılarak ya da açılmış olan bir krediden ilave kullandırım yapılarak, tahsili gecikmiş olan faizlerin ve/veya ana paranın finanse edilmesi durumunda, söz konusu kredi de yukarıda bahsi geçen 90 günlük sürenin sonunda bu grup altında tasnif edilir.

IV üncü Grup - Tahsili Şüpheli Krediler ve Diğer Alacaklar: Bu grupta tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklar;

- 1- Mevcut koşullarda geri ödenmesi veya tasfiyesi muhtemel görülmeyen ve/veya;
- 2- Ana paranın veya faizin ya da her ikisinin vadesinden veya ödenmesi gereken tarihten itibaren tahsilinin 180 günden fazla geciktiği, belirli bir zafiyet taşımakla beraber, firmaların birleşme veya yeni finansman bulma imkanı, sermaye artırımı veya enjeksiyonu gibi bazı faktörlerin kredinin sıhhatini olumlu yönde etkilemesinin beklenmesi nedeniyle tam anlamıyla zarar niteliği taşımadığı düşünülen,

Krediler ve diğer alacaklardır.

Bu itibarla, vadelerinden veya ödenmesi gereken tarihten itibaren tahsillerinin gecikmesi 180 günü geçen ancak 1 yılı geçmeyen alacaklar bu grupta izlenir.

Bu grup altında tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklar, mevcut şartlarda, vadesi gelen ve ödenmesi gereken kredi tutarlarının tamamının kredi anlaşmasında yer alan hususlar çerçevesinde banka tarafından tahsilinin sağlanamayacağına kuvvetle muhtemel olması nedeniyle zafiyete uğramış olduğu ve borçluların kredi değerliliğinin önemli ölçüde zayıflamış olduğu kabul edilmekle beraber, birleşme veya yeni finansman bulma imkanı, sermaye artırımı veya enjeksiyonu gibi bazı faktörlerin kredinin sıhhatini, kredi değerliliğini olumlu yönde etkilemesinin beklenmesi nedeniyle, tam anlamıyla zarar niteliği taşımadığı düşünülen krediler ve diğer alacaklardır. Bu özellik, ana paranın veya faizin veya her ikisinin de vadesinden veya ödenmesi gereken tarihten itibaren tahsilinin 180 günden fazla gecikmiş olması durumundan ayrı bir durumu veya beraber bir durumu da gösterebilir.

V inci Grup - Zarar Niteliğindeki Krediler ve Diğer Alacaklar: Bu grupta tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklar;

- 1- Tahsilinin mümkün olmadığına kanaat getirilen ve/veya;
- 2- Ana paranın veya faizin veya her ikisinin de vadesinden veya ödenmesi gereken tarihten itibaren tahsilinin 1 yıldan fazla gecikmiş olduğu,

Krediler ve diğer alacaklardır.

Bu grup altında tasnif edilecek krediler ve diğer alacaklar, III ve IV üncü gruplarda belirtilen özellikleri ihtiva edebilmelerinin yanında, esasen, vadesi gelen ve ödenmesi gereken kredi tutarlarının tamamının 1 yılı aşacak bir sürede tahsilinin sağlanamayacağına kuvvetle muhtemel olması nedeniyle zafiyete uğramış olduğuna ve kredi borçlularının kredi değerliliğinin tam anlamıyla yitirildiğine banka tarafından kanaat getirilen krediler ve diğer alacaklardır. Bu özellik, ana paranın veya faizin veya her ikisinin de vadesinden veya ödenmesi gereken tarihten itibaren tahsilinin 1 yıldan fazla gecikmiş olması durumundan ayrı bir durumu veya beraber bir durumu da gösterebilir.

e. Krediler ve Diğer Alacaklara İlişkin Banka Kanaatinin Belirlenmesi: Bankalar, Karar'ın 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında belirtilen tasnif sistemi kapsamında, bu maddede belirlenen kriterlere ve ilave tanımlara göre yapacakları ölçüm ve değerlendirme işleminin sonunda, gerekli görülecek tasnife başlamadan önce, tutarı 10 milyar TL.'ni aşan kredileri ve diğer alacakları ile her halde tutar olarak en büyük ilk 100 kredi veya diğer alacağa ilişkin ulaştıkları kanaatleri gerekçeleri ile beraber tek tek rapora bağlamak ve söz konusu raporları iç ve dış denetim incelemeleri için hazır bulundurmaları zorundadırlar.

4) Bankalar verilen ve verilecek olan kredileri ile diğer alacakları için, kredi verilmeden ve alacak oluşmadan önce yapılacak kredi ve risk analizinden ayrı olarak, 3 aylık devrelerde veya bunlara bağlı kalmadan risk doğuran gelişmelerin ortaya çıktığından haberdar olduğunda, kredi müşterilerinin veya borçluların niteliklerini Kararın 4 üncü maddesinde 5 grup altında belirtilen hususlar ve kredi değerliliği bakımından inceleyerek, krediler ve diğer alacakların tamamen veya kısmen yeniden tasnif edilip edilmeyeceğine karar vereceklerdir. 3 aylık devrelerde yapılacak değerlendirme söz konusu 5 grup altında izlenen krediler ve diğer alacaklar toplamı tutarının en az 4/5'ini ve her halde tutar olarak en büyük ilk 100 kredinin tamamını kapsamalıdır.

Donuk Krediler ve Diğer Alacaklar

Madde 4- 1) III üncü, IV üncü veya V inci Grup Krediler ve diğer alacaklar tasnifi altında izlenebilen ve paranın ve faizin vadesinden veya ödenmesi gereken tarihten itibaren tahsilinin 90 günden fazla gecikmiş olduğu tüm alacaklar 99/13761 sayılı Karar ve bu Tebliğin uygulanmasında donuk alacak kabul edilirler. Bu itibarla, "Donuk Alacak" kavramının içine III üncü Grup veya IV üncü Grup veya V inci Grup krediler ve diğer alacaklar tasnifi altında izlenen tüm krediler ve alacaklar dahildir.

Ana paraya ilave edilsin veya edilmesin, yeniden finanse edilsin veya edilmesin, tahakkuk ettirilen faizlerin ve borçlu üzerindeki faiz benzeri yüklerin Karar'ın 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında belirtilen sürelerle uygun olarak borçlu tarafından ödenmemesi veya tahsilinin gecikmesi durumunda kredinin tamamı donuk alacak haline girer. Bir kredi müşterisinin bir banka tarafından verilmiş birden çok kredinin mevcut bulunması ve bu kredilerden birinin dahi yapılan tasnif gereği donuk alacak olarak kabul edilmesi durumunda, söz konusu kredi müşterisinin bankaya olan tüm borçları donuk alacak olarak aynı grupta tasnif edilir.

Birden çok kredisi bulunan bir kredi müşterisinin bir kredisinin donuk alacak haline gelmesi nedeniyle donuk alacak olarak kabul edilen ve vadeleri henüz gelmemiş olan kredileri, donuk alacak haline gelen ilk kredinin tamamen geri ödenmesi durumunda Kararın 4 üncü maddesi çerçevesinde değerlendirilerek yeniden tasnif edilir. Vadesi gelmeyen söz konusu kredilerin donuk alacak olarak nitelendirilmesini gerektiren bir durum mevcut değil ise bu krediler donuk alacak statüsünden çıkarılarak I inci veya II nci grup krediler ve diğer alacaklar arasında tasnif edilebilir.

2) Borçlu cari hesap şeklinde kullanılan ve herhangi bir vade kaydı bulunmayan nakdi kredilerde,

- Dönem faizleri ile fer'ilerinin 90 günden daha fazla sürede ödenmeyerek ana paraya ilave edilmedi,

- Borcun, hesabın katedilmesini izleyen 90 günden fazla sürede ödenmemesi,
- Karar'ın 4 üncü maddesinin 2 nci fıkrası hükmüne uygun olmayan bir şekilde kredi borçlusuna bir başka kredi açılarak, tahsil gecikmiş olan faizlerin ve ana paranın finanse edilmesi,
- Hesap limitinin 90 günden daha fazla, sürekli olarak aşılması,

Durumunda alacak, donuk alacak kabul edilerek ilgili grupta tasnif edilir.

3) Karar'ın 6 ncı maddesine göre, III üncü, IV üncü ve V inci Grup krediler ve diğer alacaklar altında tasnif edilerek donuk alacak haline gelen tutarlar için döneme ilişkin faiz tahakkuku ve reeskontu yapılmaz. Donuk alacak haline dönüşen tutar için daha önce yapılmış bulunan ve tahsil edilmediği halde gelir yazılan faiz tahakkukları ve reeskontları muhasebe kayıtları üzerinde iptal edilir. Donuk alacaklara ilişkin olarak sadece nakden tahsil edilen faizler gelir yazılır.

Donuk alacak haline dönüşen tutarlar için daha önce yapılmış bulunan ve tahsil edilmediği halde gelir yazılan faiz tahakkukları ve reeskontları muhasebe kayıtları üzerinde ters kayıtlı, diğer bir deyişle, ilgili faiz gelir hesabı ayrı tutarda borçlandırılarak düzeltilir veya iptal edilmesi suretiyle kapatılır. Eğer tahakkuk ettirilen faizler borçludan nakden tahsil edilmişler ise bu tutarlar iptal edilmez. Eğer yapılan faiz tahakkuk ve reeskontları dahil olmak üzere kayıtlı donuk kredi tutarı tamamen I inci grup teminatlar ile karşılanabilmekte ise ve donuk alacak haline dönüşen tutar için nakden tahsil edilmediği halde gelir yazılan faiz tahakkukları ve reeskontları mevcut ise, bankalar bu gelir tutarını gelir hesaplarından çıkararak doğrudan diğer pasifler altında izlenecek "Kredi ve Diğer Alacaklar Değerleme Fonu" hesabına aktarmak zorundadırlar. Anılan Fona aktarılacak gelir yazılmayan söz konusu meblağlara ilişkin faiz tahakkukları ve reeskontları iptal edilmez. Bahsi geçen fon hesabının muhasebeleştirilmesi "Bankalarca Uygulanacak Muhasebe Standartları, Tek Düzen Hesap Planı ve İzahnamesi"nde belirtilen usul ve esaslara göre yapılır.

Bu uygulamaya bankalarca 01 Ocak 2000 tarihinden itibaren başlanılacağından, 31 Aralık 1999 tarihli mali tabloların bu uygulamaya göre yeniden düzenlenmesine gidilmez.

Kredilerin ve Diğer Alacakların Yenilenmesi, Yeniden Finanse Edilerek Yapılandırılması ve Yeni Bir İtfa Planına Bağlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar

Madde 5- Bankaya olan ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmesinin geçici likidite sıkıntısından kaynaklanmış olması halinde, borçluya likidite gücü kazandırmak ve banka alacağının tahsilini sağlamak amacıyla alacağın, gerektiğinde ilave kredi de açılarak bir defaya mahsus olmak üzere, aşağıda belirlenen esas ve usullere uyulmak kaydıyla yenilenmesi, yeniden finanse edilerek yapılandırılması ya da yeni bir itfa planına bağlanması mümkündür.

Bu Tebliğin uygulanmasında, geçici likidite sıkıntısı, yükümlülüklerini zamanında ve eksiksiz olarak ödeyebilecek bir solvabiliteye sahip olan bir kredi borçlusunun normal faaliyetlerinden kaynaklanan fon giriş ve çıkışlarının, satış gelirlerinin veya faaliyet gelirlerinin beklenmedik ve geçici bir nedene bağlı olarak dalgalanmasından ve harcamaların içinde bulunulan ortama göre iyi bir şekilde planlanmamış ve yapılandırılmamış olmasından dolayı dözensiz hale gelmesinden kaynaklanan yönetilebilir bir nakit açığını ifade eder.

Solvabil olmayan bir kredi borçlusu ile bir itfa planı veya yeniden ödeme anlaşması yapılması durumunda, bu anlaşma kapsamındaki krediler Kararın 4 üncü maddesinin 2 nci fıkrası hükmünden yararlandırılmaz.

Kredilerin ve diğer alacakların geri ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmesinin geçici likidite sıkıntısından kaynaklanmış olması halinde, borçluya likidite gücü kazandırmak ve banka alacağının tahsilini sağlamak amacıyla söz konu-

su alacak, gerektiğinde bu alacağın %25'ine kadar ilave kredi de açılmak suretiyle bir defaya mahsus olmak üzere yenilenebilir, yeniden finanse edilerek yapılandırılabilir ya da yeni bir itfa planına bağlanabilir. Kredinin ve alacağın bu madde hükümünden yararlandırılabilmesi için, yenilemeye, yapılandırmaya ya da itfaya konu alacağın, bu Karar'ın 8 inci maddesinin 1 inci fıkrasında 4 grup halinde belirtilen teminatlarla teçhiz edilmesi ve değerlendirilmiş teminat tutarının bu alacağın tamamını karşılayacak düzeyde olması gerekir.

Kredinin yapılandırılması çerçevesinde hazırlanan yeniden ödeme planı ya da yeni itfa planının 90 günü geçmeyecek eşit taksitlerle ya da bu şekilde belirlenen taksit tutarının &50'sinden az ya da fazla olmamak üzere artan veya azalan oranlı ve azami 3 yıl vadeli olarak yapılması zorunludur. Bankaya olan borcu yenilenen, yeniden yapılandırılarak ödeme planına ya da itfa planına bağlanan bir kişinin bankaya vermiş olduğu kredi teminatlarının değerlendirilmiş tutarı, söz konusu alacağın defterde kayıtlı değerinin altında olmaz. Teminatların alacağın tamamını karşılayacak düzeyde olup olmadığı belirlenirken, öncelikle teminatların bu Tebliğin 6 nci maddesinde belirtilen usul ve esaslara göre değerlendirilmiş tutarı dikkate alınır. Söz konusu teminatların değerlendirilmiş tutarları alacağın tamamını karşılayacak düzeyde olmasına rağmen kısa bir süre içerisinde bu teminatların değerlerini düşürecek bir gelişme olmuş ise banka tarafından ilave teminat alınmasını teminen kredi borçlusundan ilave teminat talep edilir.

Yukarıda belirtilen şartlara uygun olarak yenilenen veya yenilenen veya yeniden yapılandırılarak ödeme planına ya da yeni bir itfa planına bağlanan krediler, o zamana kadar tasnif edilerek izlendikleri III üncü, IV üncü ve V inci grup krediler ve diğer alacaklar içinde 6 aylık bir süreyle takip edilmeye devam olunurlar. Bu süre içinde söz konusu alacaklara hangi grupta izleniyorlar ise o gruba uygulanan özel karşılık oranları uygulanmaya devam edilir. Borçlu tarafından şartlara uyulması ve ödemelerin aksatılmaması kaydıyla, söz konusu alacak tutarı 6 aylık sürenin sonunda "Yenilenen ve İtfa Planına Bağlanan Krediler Hesabı" na aktarılır. Bankalar, anılan hesaba intikal eden alacakları, Kararın 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında belirtilen gruplandırma çerçevesinde niteliklerinin yeniden değerlendirilmesi suretiyle I inci Grup - Standart Nitelikli Krediler ve Diğer Alacaklar veya II nci Grup - Yakın izlemedeki Krediler ve Diğer Alacaklar altında yeniden tasnif edebilirler.

Yeniden ödeme planına ya da yeni bir itfa planına konu edilen alacak tutarına ilişkin taksidin 6 aylık süre içinde ödenmemesi durumunda, söz konusu kredinin veya diğer alacağın yenilenmeden önceki vadesinden itibaren geçen süre dikkate alınarak bir alt gruba aktarılır ve karşılık ayrılır.

Teminatların Değerlemesine İlişkin Usul ve Esaslar

Madde 6- Özel karşılıkların hesaplanmasında teminatlarla ilişkin değerlendirilmiş tutarlar, III üncü, IV üncü ve V inci Grupta izlenebilen donuk alacak tutarından, Kararın 8 inci maddesinin 2 nci fıkrasında belirtilen dikkate alınma oranları vasıtasıyla tespit edilen miktarda indirilerek, özel karşılığa tabi alacak tutarı belirlenecektir. Özel karşılığa tabi olacak alacak tutarının belirlenmesi işlemi, her bir borçlu için bankanın münferit alacağı ve o borçlunun teminatlarının değerlendirilmiş tutarları esas alınarak Kararın 8 inci maddesinin 2 nci fıkrasında belirtilen usule uygun olarak ayrı ayrı yapılabılır.

Teminatların değerlendirilmesinde öncelikle teminatların borsa veya organize piyasa fiyatları esas alınır. Böyle bir fiyat oluşmamış ise teminatların rayiç değerleri ile değerlendirilmesi yapılır. Rayiç değer, teminat olarak gösterilen varlıkların değerlendirme günündeki normal alım-satım değeridir. Rayiç değer belirlenirken, teminatı veren kredi borçlusunu firmanın tasfiyeye gidip gitmeyeceğine ve yeniden organize veya rehabilite olup olmayacağına göre bir kriterin dikkate alınması daha gerçekçi olacaktır, tasfiyeye gidebilecek bir teşebbüsün teminatlarının rayiç değeri olarak tasfiye değeri esas alınır. Yeniden organize olacak teşebbüslerde ise teminatların yeniden yapılanma/rehabilitasyon planı içindeki değeri rayiç değer belirlenmesinde dikkate alınabilir. Bun-

larla beraber, hızlı bir tasfiye süreci dikkate alınarak yapılan değerlendirilmede, genelde teminatın ekspertiz değerinden veya emsal değerinden küçük olanı rayiç değer olarak dikkate alınmalıdır. Teminatın değerlendirilmiş tutarı belirlendikten sonra bu tutar üzerinden bankanın tamamen tasarrufunda olan, diğer bir deyişle, banka tarafından paraya dönüştürülebilecek kısım, özel karşılığa tabi olan alacak tutarının belirlenmesinde dikkate alınır. Teminat üzerinde banka dışında bir başka tarafın hakkı veya tasarrufu mevcut ise bankanın tasarrufunda bulunmayan tutar özek karşılığa tabi olan alacak tutarının belirlenmesinde dikkate alınır. Teminat üzerinde banka dışında bir başka tarafın hakkı veya tasarrufu mevcut ise bankanın tasarrufunda bulunmayan tutar özel karşılığa tabi olan alacak tutarının belirlenmesinde dikkate alınmaz.

III üncü grup teminatlar arasında yer alan kredibilitesi yüksek gerçek ve tüzel kişilerin kefaletlerinin teminat olarak değerlendirilmesi, söz konusu kefaletlerin ya da garantörlerin mali ve ekonomik gücünün parasal olarak ölçülmesi suretiyle, diğer bir deyişle, bunların malvarlığının üstlenmiş oldukları yükümlülüğü karşılayabilir düzeyde olup, olmadığı saptanarak yapılır. Bu tür bir teminatın değerlendirilmesinde kişilerin vermiş oldukları kefaletlerin tutarı ya da yükümlü oldukları meblağlar değil, bu kişilerin yükümlülüklerini ödeme güçleri dikkate alınır.

Teminat olarak verilen senetlerin değerlendirilmesi yapılırken senet borçlularının kredi değerlilikleri ve ödeme güçleri de bunların rayiç değerlerinin belirlenmesinde dikkate alınır.

Bir donuk alacak tutarı birden fazla grupta izlenen türde teminatla teminatlandırılmış ise özel karşılığa tabi olan alacak tutarının belirlenmesinde dikkate alınacak teminatların hesaplanmasına grup sıralamasına göre en yakın likit kabul edilen I inci gruptan başlanır.

Birden fazla türde teminata sahip, donuk alacak niteliğini haiz bir kredi için ayrılacak özel karşılığın hesaplanmasında öncelikle her bir teminat türünün ayrı ayrı değerlendirilmiş tutarlarının, donuk alacak tutarını aşmadığı kontrol edilir. Hesaplama birinci olarak ele alınan teminat türünün değerlendirilmiş tutarının, en fazla, donuk alacak tutarına eşit olan kısmı, bu teminata ait dikkate alınma oranı ile çarpılarak donuk alacak için özel karşılığın uygulanmayacağı kısım bulunur. İkinci teminat türü ve varsa üçüncü teminat türü için de aynı işlem ayrı ayrı ve sırasıyla tekrarlanır. Eğer bu işlemlerin sonucunda anılan donuk alacağı ilişkin olarak özel karşılık uygulanacak bir tutar kalırsa, bu artan tutar üzerinden özel karşılık ayrılır.

Özel ve Genel Karşılıkların Hesaplanması

Madde 7- Özel karşılıkların hesaplanmasında dikkate alınacak değerlendirilmiş teminat tutarı donuk alacak miktarını aşmamalıdır. Değerlendirilmiş teminat tutarının alacak tutarını aşması durumunda, bunun sadece alacak tutarına tekabül eden kısmına Kararda belirtilen dikkate alınma oranlarının uygulanması sonucu bulunacak tutar, indirilecek tutar olarak dikkate alınır.

Banka tarafından, gösterilen teminat tutarı dikkate alınmaksızın donuk alacağın tasnif edildiği grup için geçerli olan özel karşılık oranlarından az olmamak kaydıyla, söz konusu donuk alacak tutarının tamamına kadar özel karşılık ayrılabilir.

Bankalar, Karar'ın 7 inci maddesinin 2 nci fıkrasına istinaden standart nitelikli nakdi kredileri ve yakın izlemedeki nakdi kredileri toplamının % 0,5'i ve III üncü, IV üncü ve V inci grup krediler ve diğer alacaklar içinde tasnif edilemeyen teminat mektupları, aval ve kefaletleri ile diğer gayrinakdi kredileri toplamının % 0,1'i oranında genel karşılık ayırmak zorundadırlar. Bu hükmün uygulanmasında standart nitelikli nakdi krediler ve yakın izlemedeki nakdi krediler, "Tasfiye Olunacak Alacaklar Hesabı", "Tahsili Şüpheli Ücret, Komisyon ve Diğer Alacaklar Hesabı" ve "Zarar Niteliğindeki Krediler ve Diğer Alacaklar Hesabı" dışındaki kredi hesaplarında izlenen nakdi kredileri ve aktifte izledikleri hesaba bakılmaksızın bankacılıkla ilgili mevzuat çerçevesinde nakdi kredi sayılan alacakları kapsar.

Ancak, nakdi kredi kabul edilmekle beraber Karar'ın 8 inci maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan I inci grup teminatlar arasında da sayılan;

- Hazine ve Kamu Ortaklığı İdaresi'nce veya bunların kefaletiyle çıkarılan bono ve tahviller,
- OECD ülkeleri merkezi yönetimleri ile merkez bankalarının ya da bunların kefaletiyle ihraç edilen menkul kıymetler,

Genel karşılık hesaplamasında dikkate alınmaz. Bu itibarla, söz konusu varlıkları aktiflerinde bulunduran bankalar, bu aktifleri Karar'da öngörülen şekilde tasnife tabi tutacaklar ancak genel karşılıkların hesaplanmasında dikkate alınmayacaklardır.

Karar'ın Yürürlük Tarihi İtibariyle Mevcut Hesaplarla İlgili İşlemler

Madde 8- 1) Karar hükümlerine uygun olarak "Bankalarca Uygulanacak Muhasebe Standartları, Tek Düzen Hesap Planı ve İzahnamesi"nde yapılan değişikliklerin uygulamaya geçirilmesi çalışmalarının sonuçlandırılabilmesi amacıyla ve Karar'ın 10 uncu maddesinde verilen yetki çerçevesinde, 31.12.1999 tarihi itibariyle bankaların hesaplarında kayıtlı bulunan tüm krediler ve diğer alacaklar, 31 Mart 2000 tarihine kadar bankalarca Karar'ın 4 üncü maddesi ile bu Tebliğin 3 üncü maddesinde belirtilen gruplandırmaya uygun şekilde tasnif edilerek gerekli karşılık ayrılır.

2) Karar'ın geçici maddesine göre 01 Ocak 2000 tarihinden önce kullanılan krediler için yürürlükten kaldırılan 30.12.1997 tarih ve 97/10497 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı hükümleri uyarınca karşılık ayırmaya devam olunur. 01 Ocak 2000 tarihinden önce kullanılan kredilerle ilgili olarak söz konusu hükmün uygulanması,

- Vadeli kredilerde, vadeleri sonunda,
- Vadesiz krediler ile borçlu cari hesap şeklinde kullanılan kredilerde, yeni ya da ilave bir kullanırının yapılması durumunda,
- Kredi ya da diğer alacağın Karar'ın 4 üncü maddesinin 2 nci fıkrası hükmüne uygun olarak yenilenmesi veya yeniden finanse edilerek yapılandırılması veya yeni bir itfa planına bağlanması durumunda,
- 30.12.1997 tarih ve 97/10497 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı hükümleri uyarınca yenilenen ve itfa planına bağlanan kredilerin donuk alacak haline dönüşerek III üncü ve V inci grup krediler ve diğer alacaklar içinde tasnif edilmesi durumunda,

son bulacaktır. Bu durumda söz konusu krediler için Kararda öngörülen karşılık oranları uygulanacaktır.

Geçici Madde - Bu Tebliğin 3 üncü maddesinin 3/c bendinde belirtilen ölçüm yöntemlerinin bankalarca uygulanmasına en geç 30 Eylül 2000 tarihi itibariyle başlanır. Bankaların söz konusu ölçüm yöntemlerini bu tarihten önce de uygulamaları mümkün bulunmaktadır.

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

Madde 9- 17.02.1998 tarih ve 23261 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan, "97/10497 sayılı Kararname Eki Banka Kredilerinin Niteliklerine Uygun Olarak Muhasebeleştirilmesi, Değerlendirilmesi ve Kredi Karşılıkları Hakkında Karar'a İlişkin 1 Sayılı Tebliğ" yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 10- Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 11- Bu Tebliğ hükümlerini Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 01 Nisan 2000 - Sayı: 24007

YARGI BÖLÜMÜ

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

Esas Sayısı : 1999/6

Karar Sayısı : 1999/13

Karar Günü : 11.05.1999

İTİRAZ YOLUNA BAŞVURAN: Körfez Asliye Ceza Mahkemesi

İTİRAZIN KONUSU: 04.01.1961 günlü, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 4108 sayılı Yasa ile değiştirilen 359. maddesinin birinci fıkrasının 1. bendinde yer alan "... sanayi sektöründe çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen yürürlükteki asgari ücretin bir aylık brüt tutarının yarısı esas alınır ve ..." kuralının, Anayasa'nın 10. maddesine aykırılığı savıyla iptali istemidir.

I- OLAY

İşyerinde yapılan vergi denetiminde, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 344. maddesinin 1. ve 6. bentlerindeki eylemlerin işlendiği savıyla yükümlünün aynı Yasa'nın 359. maddesinin birinci fıkrası uyarınca cezalandırılması için açılan davada Mahkeme, maddenin birinci fıkrasının 1. bendinde yer alan "... sanayi sektöründe çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen yürürlükteki asgari ücretin bir aylık tutarının yarısı esas alınır ve..." kuralının Anayasa'ya aykırı olduğu sonucuna vararak iptali için doğrudan başvurmuştur.

II- İTİRAZIN GEREKÇESİ

Başvuru kararının gerekçe bölümü şöyledir:

"1- TCK'nın diğer özel yasalarda suç olarak düzenlenen eylemlerde hürriyeti bağlayıcı cezaya hükmolunduğunda koşulları varsa 647 SY.nın 4. maddesi ile beher gün kabahatlerde 3000-5000 TL cürümlerde 5000-10.000 TL hesabı ile hafif yada ağır para cezasına çevrilmesi öngörülmüş ve infazda ödenmemesi halinde aynı şekilde hürriyeti bağlayıcı cezaya çevrilmesini öngören 647 SY.nın 5. maddesinin 6. fıkrası ile uyum içerisindeyken her nasılsa 4108 SY.nın 9. maddesi ile hapis cezasının beher gününün asgari ücretin 1 aylık brüt tutarının yarısı üzerinden ağır paraya çevrilmesi öngörülmekle eşitsizlik yaratılmaktadır.

Şöyle ki; Hiçbir hukuk sistemi suçları küçük-büyük, önemli-önemsiz... gibi ayırım yapılmaksızın sorunu genel hükümlerle çözmekte, ülkemizde de bunu karşılayan 647 SY.nın 4. maddesi var iken her nasılsa 213 SY.da da sadece bu suçlar için düzenleme ile bu ayırım yapılmakla Anayasamızın eşitlik ilkesine aykırı durum ortaya çıktıktır,

2- Açıklanan hükümler uygulandığında 213 SY.nın 359. maddesi uyarınca ceza alt sınırından tayini halinde ya 6 ay hapis cezası ile cezalandırılıp paraya çevrilemeyeceği yada paraya çevrilmesine karar verilmesi halinde elimizdeki dosya için hapis cezasının günlüğü sanayi kesimindeki asgari ücretin aylık tutarının yarısı olan 17.718.750 TL.den 3.189.375.000 TL. ağır para cezasına çevrileceği ve bu para cezasının ertelenemeyeceğine dair 4108 SY.nın 5. maddesinin 6. fıkrası uyarınca 10.000 TL.si bir gün olmak üzere 8736 sene gibi hapis cezasına dönüşeceğine ancak bu hapis cezasının yine 647 SY.nın 10. maddesi uyarınca 3 yıl tekerrür halinde 5 yıl hapis cezasına dönüştürülmesi karşısında başlangıçta yasa maddesi uyarınca hapis cezası 6 ay tayin edilmiş olmakla paraya çevrilmemesi halinde eşitlik ve adalet sağlandığı halde hapsin 4108 SY.nın öngördüğü şekilde asgari ücretten paraya çevrilmesi halinde ve bu para ertelenemez hükmü karşısında para cezasını ödeyen ile ödemeyen arasında büyük bir eşitsizlik ve adaletsizlik oluşacağı, ülkemizin sosyoeko-

nomik koşulları karşısında az yada orta gelirli mükelleflerin yüksek oranda bulunmakla uygulamada yaygın şekilde uygulanacağı,

3- Diğer bir aykırılık 2 nolu açıklamalarda geçtiği üzere tekerrür hükmünün uygulanmasında doğan eşitsizliktir. 647/4 uygulandığında tekerrür olsa dahi para cezası ödenmediğinde hapse çevrilmesinde 647/5-10 fıkrasıyla 3 yıl hapse varmazken 4108 uygulandığında tekerrür halinde 5 yıl hapis olarak infazı gerekmele Anayasamızın eşitlik ilkesine aykırı olacağı,

Her ne kadar yüksek Yargıtay 9. Ceza Dairesi, Yargıtay Kararları Dergisinin 1991/7 sayısı 1123-1124 sayfasında yayınlanan benzer bir cezanın infazında 25.04.1991 tarih 1301 esas 1397 karar sayılı kararı ile "... bir gün 10.000 TL.den hapse çevrildiğinde hükmedilmiş hürriyeti bağlayıcı ceza süresinin aşılamayacağı infaz hukuku ile hak ve nefaset kurallarının gereği bulunduğundan para cezasından çevrilen hapis cezasının... gün olarak belirlenmesine..." karar vererek bu olayda sorunu çözümlenmiş de bu hukuki ve mantıklı ise de yasal değildir.

Çünkü, yüksek Daire, yetkisini zorlayarak belki de aşarak soruna hak ve adalet adına bir çözüm getirmeye çalışmıştır. Ancak bu yorum yasa maddesinin ve yasa koruyucunun iradesini değiştirmek anlamına gelir ki, yorumla yapılacak bir iş değil yasa değişikliği gerekmektedir.

Diğer yandan yüksek Yargıtay Dairelerinin kararlarının mahkemeleri bağlayıcılığı yoktur. Diğer dairelerin ve yüksek Genel Kurulun hatta İçtihadı Birleştirme Genel Kurulunun bu konuda nasıl bir karar vereceği dahi belli olmayıp aksi kararın çıkması da muhtemeldir.

Hatta; daha önemlisi, içtihadı birleştirme kararlarının bile mahkemelerin bağlayıcılığının yargı bağımsızlığı ile bağdaşmadığı tartışılan günümüzde yüksek Yargıtay 9. Ceza Dairesinin bu kararını yeterli kılmak hukuki ve yasal olmayacağı kanaati oluşmakla;

Yukarıda açıklanan nedenlerle 213 SY.nın 359. maddesinin uygulanması ile hapis cezası paraya çevrilmesi halinde doğabilecek aykırılığın giderilmesi için, 4108 SY.nın 9 maddesinin 1. fıkrasında yazılı "sanayi sektöründe çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen yürürlükteki asgari ücretin bir aylık brüt tutarının yarısı alınır ve..." hükmünün 1982 Anayasamızın eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesine aykırı olduğu düşüncesiyle iptaline karar verilmesi" isnenilmiştir.

III- YASA METİNLERİ

A- İtiraz Konusu Yasa Kuralı

213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun iptali istenilen kuralı da içeren değişik 359. maddesinin birinci fıkrasının 1. bendi şöyledir:

"**MADDE 359-** Bu Kanunun 344 üncü maddesinin;

1, 4, 5 ve 6 numaralı bentlerinde yazılı kaçakçılık suçlarını işleyenler hakkında altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükümlenir. Hükümlenen hapis cezasının para cezasına çevrilmesi halinde, para cezası tutarının hesabında, hapis cezasının her bir günü için sanayi sektöründe çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen yürürlükteki asgari ücretin bir aylık brüt tutarının yarısı esas alınır ve hükümlenen bu para cezası ertelenemez."

B- İlgili Yasa Kuralı

344. maddesinin ikinci fıkrasının ilgili görülen 1. ve 6. bentleri şöyledir:

"1. Vergi Kanunlarına göre tutulması zorunlu olan deftere kaydı gereken hesap ve işlemleri, vergi matrahının azalması sonucu doğuracak şekilde bu defterler yerine tamamen veya kısmen başka defter ve kağıtlara kaydetmek veya diğer kayıt ortamlarında izlemek.

6. Vergi kanunlarına göre tutulması ve muhafazası mecburi olan defter veya vesikaları yok etmek veya gizle-

mek (mevcudiyetleri noter tasdik kayıtları veya sair suretlerle sabit olduğu halde vergi incelemesine yetkili kimselere inceleme sırasında defter ve vesikaların ibraz edilmemesi gizleme demektir."

C- Dayanılan Anayasa Kuralı

Başvuru kararında dayanılan Anayasa kuralı şöyledir:

"**MADDE 10-** Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

IV- İLK İNCELEME

Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 8. maddesi uyarınca, Ahmet N. SEZER, Güven DİNÇER, Samia AKBULUT, Yalçın ACARGÜN, Mustafa BUMİN, Sacit ADALI, Ali HÜNER, Lütfi F. TUNCEL, Mustafa YAKUPOĞLU, Fulya KANTARCIOĞLU ve Mahir Can İLİCAK'ın katılımıyla 26.01.1999 gününü yapılan ilk inceleme toplantısında öncelikli sınırlama sorunu üzerinde durulmuştur.

Bakılmakta olan davada yükümlünün, vergi denetim elemanlarıncı istenilmesine karşın defter ve belgeleri vermediği, yasal defterlere kaydı gereken hesap ve işlemleri de vergi ziyasına neden olacak biçimde özel el defterine kaydettiği, bu nedenle, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 4108 sayılı Yasa ile değişik 344. maddesinin ikinci fıkrasının 1. ve 6. bentlerinde sayılan kaçakçılık suçlarını işlediği savıyla 359. maddesinin birinci fıkrasının 1. bendi uyarınca cezalandırılması için kamu davası açıldığından, esasa ilişkin incelemenin "Yasa'nın 344. maddesinin ikinci fıkrasının 1. ve 6. bentleri yönünden yapılmasına oybirliğiyle "karar verilmiştir.

V- ESASIN İNCELENMESİ

Başvuru kararı ve ekleri, işin esasına ilişkin rapor, iptali istenilen ve ilgili görülen Yasa kuralları, dayanılan Anayasa kuralı ve bunların gerekçeleri ve öteki yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

Mahkeme, kısa süreli hürriyeti bağlayıcı cezaların paraya çevrilmesinde 647 sayılı Yasa'nın 4. maddesinden farklı bir düzenleme getirilmesinin eşitsizlik ve adaletsizlik yaratacağını ileri sürmüştür.

Anayasa'nın 10. maddesinde, "Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar" denilmektedir.

Buna göre yasaların uygulanmasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrılığı gözetilmeyecek ve bu nedenlerle eşitsizliğe yol açılmayacaktır. Bu ilkeyle, birbirlerinin aynı durumunda olanlara ayrı kuralların uygulanması ve ayrıcalıklı kişi ve toplulukların yaratılması engellenmektedir. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmez. Kimilerinin Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen nedenlerle değişik kurallara bağlı tutulmaları eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Durum ve konularındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve değişik uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.

Kısa süreli özgürlüğü bağlayıcı cezaların para cezasına çevrilmesi, çağdaş ceza hukukunun getirdiği insanî bir anlayıştır. Bu kuralın uygulanma koşulu, sınır ve kapsamı, 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanun'un 4. maddesi ile Türk Ceza Kanunu'nun değişik 119. maddesinde belirlenmiştir. Gerek Türk Ceza Kanunu ve gerekse ceza kurallarını içeren diğer yasalarda, özgürlüğü bağlayıcı cezanın para cezasına çevrilmesini yasaklayan ya da daha ağır koşullara bağlayan ayrıntı kurallara da yer verildiği görülmektedir.

Yasakoyucu, zaman içinde değişen gereksinmelerini karşılamak, kişi ve toplum yararının zorunlu kıldığı düzenlemeleri yapmak toplumdaki değişikliklere koşut olarak alınan önlemleri güçlendirip geliştirmek, etkilerini daha çok artırmak veya tam tersine bunları hafifletmek ya da büsbütün ortadan kaldırmak amacıyla düzenlemelerde bulunabilir.

Kamu hizmetlerinin aksatılmadan yerine getirilbilmesi için vergi borcunun zamanında ve noksansız ödenmesi gerekir. Vergi yasaları gereklerinin zamanında ve öngörülen kurallara uygun biçimde yerine getirilmesi ve böylece yasaların etkinliğinin sağlanması amacıyla, vergi kaçakçılığı suçuna verilen cezaların paraya çevrilmesinde kısa süreli hürriyeti bağlayıcı cezalarda uygulanacak ceza ve önlemleri belirleyen 647 sayılı Yasa'nın 4. maddesinden farklı kurallar konulmasında Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırılık yoktur.

İptal isteminin reddi gerekir.

Güven DİNÇER ve Yalçın ACARGÜN bu görüşlere katılmamışlardır.

VI- SONUÇ

04.01.1961 GÜNLÜ, 213 SAYILI "Vergi Usul Kanunu"nun 4108 sayılı Yasa ile değiştirilen 359. maddesinin birinci fıkrasının 1. bendinde yer alan "... sanayi sektöründe çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen yürürlükteki asgari ücretin bir aylık brüt tutarının yarısı esas alınır ve ..." kuralının, Yasa'nın 344. maddesinin ikinci fıkrasının 1. ve 6. bentleri yönünden Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın REDDİNE, Güven DİNÇER ile Yalçın ACARGÜN'ün karşıoyuları ve OYÇOKLUĞUYLA, 11.05.1999 gününde karar verildi.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 04 Nisan 2000 - Sayı: 24010

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Rekabet Kurumu Başkanlığından:

4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 16 ve 17 nci Maddelerinde Düzenlenmiş Olan İdari Para Cezalarının 31.12.2000 Tarihine Kadar Geçerli Olmak Üzere Artırıldığının Duyurulmasına İlişkin Tebliğ

(Tebliğ No: 2000/1)

Madde 1- 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 16 ve 17 nci maddelerinde düzenlenmiş 765 sayılı Türk Ceza Kanununun Ek 1 inci maddesinde öngörüldüğü gibi 1999 yılında sekiz misline çıkartılmış olan idari para cezaları; aynı Kanunun 28.07.1999 tarihli ve 4421 sayılı Kanun ile değişik Ek 2 nci maddesindeki usule göre; 18.11.1999 tarihli ve 4421 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 279 sıra nolu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliğinde tespit edilen 1999 yılı için yeniden değerlendirme oranı olan %52.1 (elliiki virgöl bir) artış esas alınarak 31.12.2000 tarihine kadar geçerli olmak üzere;

Eski Para Cezası Miktarları 31.12.2000 Tarihine Kadar Geçerli Yeni Para Cezası Miktarları

4054 sayılı Kanunun 16

ncı Maddesinin Birinci Fıkrasının;

(a) bendinde öngörülen ceza miktarı 1.216.800.000 TL'ye

800.000.000.TL'den

(b) bendinde öngörülen ceza miktarı 1.216.800.000 TL'ye

800.000.000.TL'den

(c) bendinde öngörülen ceza miktarı 400.000.000.TL'den

608.400.000 TL'ye

(d) bendinde öngörülen ceza miktarı 730.080.000 TL'ye

480.000.000.TL'den

4054 sayılı Kanunun 17 nci Maddesinin Birinci Fıkrasının;

(a) bendinde öngörülen ceza miktarı 608.400.000 TL'ye

400.000.000.TL'den

(b) bendinde öngörülen ceza miktarı 304.200.000 TL'ye

200.000.000.TL'den

(c) bendinde öngörülen ceza miktarı 304.200.000 TL'ye

200.000.000.TL'den

(d) bendinde öngörülen ceza miktarı 243.360.000 TL'ye

160.000.000.TL'den

Yükseltilmiştir.

Madde 2- Bu Tebliğ hükümlerini Rekabet Kurumu Başkanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 05 Nisan 2000 - Sayı: 24011

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıfların İş ve İşlemlerinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

Madde 1- 06.08.1999 tarih ve 23778 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıfların İş ve İşlemlerinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğin 9 uncu maddesinin (c) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"c) Teftiş ve denetleme masraflarına katılma payının matrahını teşkil eden safi gelirin elde edilmesine dair giderler (gayri safi gelirden düşülecek giderler), 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9 uncu alt bentlerde sayılmış olup, bunların dışındaki giderler safi gelirlerin hesabında dikkate alınmaz.

Özellik arz etmesi sebebiyle; 10, 11 ve 12 inci alt bentlerde belirtilen giderler, teftiş ve denetleme masraflarına katılma payının hesabında gider olarak dikkate alınmaz."

Madde 2- Aynı tebliğin 9 uncu maddesinin (c) bendinin 12 inci alt bendinin 2 inci paragrafı yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 3- Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4- Bu Tebliğ hükümlerini Vakıflar Genel Müdürü yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 06 Nisan 2000 - Sayı: 24012

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**Yönetmelikler****Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:****Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinin 7 ve 11 inci Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

MADDE 1- 11.09.1999 tarihli ve 23813 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinin 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendininin (4) numaralı alt bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"4) En az ilköğretim okulu (ortaokul) mezunu olmak."

MADDE 2- Aynı Yönetmeliğin 11 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 11- Okur-yazar veya ilköğretim mezunu olan vasıflı veya vasıfsız eski hükümlüler yazılı sınava tabi değildir. Kurumca, bildirimde veya talepte aranılan koşulları taşıyanlardan gönderilenler, bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde belirtilen komisyon tarafından yapılacak mülakata alınırlar. Açık kontenjanlar için mülakat, yılda en az bir defa yapılır ve mülakat yer, tarih ve saati kamu kurum ve kuruluşunca önceden ilan edilir. Kuruma da bildirilir. Mülakat sonunda işin gereklerini yerine getirebilecek niteliklere sahip oldukları belirlenenler noter huzurunda yapılacak kur'a çekimi ile işe alınırlar.

Herhangi bir özel bilgi ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işlerde istihdam edilecek eski hükümlüler ise, yazılı sınav dışında ayrıca sözlü sınava tabi tutulmadan Kurumca, yazılı sınav puanlarına göre hazırlanan listeler esas alınmak suretiyle, başarı sırasına göre belirlenir.

Öğrenim durumu itibarıyla yazılı sınava alınan veya alınmayan eski hükümlülerden aranılan koşulları taşıyanların sayısı talep sayısına ulaşmaması halinde talepte aranılan koşulları taşımayan eski hükümlüler de bu Yönetmelik esasları dahilinde göndermelerde dikkate alınır."

Yürürlük

MADDE 3- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 4- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 07 Nisan 2000 - Sayı: 24013

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**Tebliğler****Maliye Bakanlığından:****Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği**

(Sıra No: 285)

Bildiği üzere, 249 ve 256 Sıra no'lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile "Katma Değer Vergisi Beyannamelerine İlişkin Yıllık Bildirim" vermek yükümlülüğünde olan ve bilanço veya işletme hesabı esasına göre defter tutan mükellefler ile serbest meslek kazanç defteri tutan serbest meslek erbabına; "Bilanço Esasına Göre Defter Tutan Mükellefler İçin Yıllık Faaliyet Bildirimi (Form A)", "Bilanço Esasına Göre Defter Tutan Mükelleflerin Mal ve Hizmet Alımlarına İlişkin Bildirim (Form B) ve "Serbest Meslek Kazanç Defteri

veya İşletme Hesabı Esasına Göre Defter Tutan Mükelleflerin Defter Kayıtlarına Esas Teşkil Eden Belgelerine İlişkin Bildirim (Form C)" verme zorunluluğunu getirilmiştir.

269 Sıra No'lu Vergi Usul Kanununun Genel Tebliği ile "Katma Değer Vergisi Beyannamelerine İlişkin Yıllık Bildirim" verme yükümlülüğü 1999 yılından itibaren kaldırılmış olmakla birlikte, 1999 yılı faaliyet dönemi ve müteakip faaliyet dönemlerine ilişkin düzenlenecek olan bildirim formlarının (Form A, Form B ve Form C), Katma Değer Vergisi Beyannamesi vermek yükümlülüğünde olan ve bilanço esasına göre defter tutan mükellefler ile serbest meslek kazanç defteri veya işletme hesabı esasına göre defter tutan mükellefler ile serbest meslek kazanç defteri veya işletme hesabı esasına göre defter tutan mükellefler tarafından verilmesi ne devam edilecektir.

Bu çerçevede, 2000 yılı ve müteakip yıllarda verilecek bilgi formları;

- Gelir ve Kurumlar Vergisi mükellefleri tarafından Haziran ayı Katma Değer Vergisi Beyannamesi ile birlikte Temmuz ayınının 25'inci günü akşamına kadar,
- Kendisine özel hesap dönemi tayin olunan Kurumlar Vergisi Beyannamesinin verildiği aya ilişkin Katma Değer Vergisi Beyannamesi ile birlikte ilgili ayın 25 inci günü akşamına kadar,
- Gelir Vergisi mükelleflerinden üç ayda bir Katma Değer Vergisi Beyannamesi vermek mecburiyetinde bulunan ve işletme hesabı esasına göre defter tutan mükellefler tarafından ise Nisan-Mayıs-Haziran aylarına ilişkin Katma Değer Vergisi Beyannamesi ile birlikte Temmuz ayınının 25 inci günü akşamına kadar,

Katma Değer Vergisi bakımından bağlı bulunulan vergi dairesine verilecektir.

276 Sıra No'lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile "Bilanço Esasına Göre Defter Tutan Mükelleflerin Mal ve Hizmet Alımlarına İlişkin Bildirim (Form B)" ile bildirilmesi gereken, bir şahıstan alınan ve tutarları toplamı Katma Değer Vergisi hariç 5 milyar Türk Lirası olarak belirlenen mal ve hizmet alımlarına ilişkin had, 10 milyar Türk Lirasına yükseltmiştir.

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 149 uncu ve mükerrer 257 inci maddeleri uyarınca, ilgili tebliğler ile verme zorunluluğu getirilen bildirimleri, belirlenen sürelerde vermeyenler, eksik veya yanıltıcı olarak verenler hakkında aynı Kanununun mükerrer 355 inci maddesi uyarınca gerekli işlem yapılacaktır.

Tebliğ olunur.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 09 Nisan 2000 - Sayı: 24015

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**Tebliğler****Maliye Bakanlığından:****Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci****Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu****Genel Tebliği**

(Sıra No: 26)

3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun uygulanması ile ilgili olarak aşağıdaki düzenleme ve açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

Bakanlığımızca muhtelif tarihlerde yayınlanan Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yemin-

li Mali Müşavirlik Kanunu Genel Tebliğlerinde, vergi dairelerine yeminli mali müşavirler tarafından teslim edilen tasdik raporlarının bir örneğinin Defterdarlıklar aracılığıyla Bakanlığımıza (Gelirler Genel Müdürlüğü) gönderilmesi gerektiği yönünde düzenlemeler yapılmıştır.

Yeminli mali müşavirlerce düzenlenip vergi dairelerine teslim edilen tasdik raporları ile ilgili olarak bundan böyle aşağıda belirtilen esaslara göre işlem yapılması uygun görülmüştür.

Vergi daireleri kendi ihtiyaçlarına yeter sayıda alacakları tasdik raporlarını mükellef dosyasında muhafaza edecekler, ayrıca Defterdarlık veya Bakanlığımıza gönderilmek üzere ilave bir rapor örneği talep etmeyeceklerdir. Ancak, Bakanlığımıza gönderilmesi özel olarak istenilen raporlar ile vakıflara vergi muafiyeti tanınması için düzenlenen tasdik raporları gibi olayın özelliği gereği Bakanlığımıza gönderilmesi gereken raporlara ilişkin uygulamaya aynen devam edilecektir.

Ayrıca, tasdik raporları ile ilgili olarak yeminli mali müşavirler tarafından doldurulup raporlar ile birlikte vergi dairelerine teslim edilen ve defterdarlıklar aracılığıyla Bakanlığımıza gönderilen "Yeminli Mali Müşavirlik Tasdik Raporu Bilgi Formu" uygulamasına da son verilmiştir. Bundan böyle anılan formlar düzenlenmeyecek ve Bakanlığımıza gönderilmeyecektir.

Tebliğ olunur.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 10 Nisan 2000 - Sayı: 24016

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Kanun Hükmünde Kararname

Yapı Denetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

Karar Sayısı: KHK/595

Yapı denetiminin düzenlenmesi; 4484 sayılı Kanunla değişik 27.08.1999 tarihli ve 4452 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu'nca 03.02.2000 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Birinci Bölüm

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin amacı; yapıda can ve mal güvenliğini sağlamak, kaynak israfına sebep olan plansız, kontrolsüz ve kalitesiz yapılaşmayı önlemek, çağdaş norm ve standartlarda yapı üretmek ve bunun için yapı denetimini sağlamak, yapı hasarı nedeni ile zarara uğrayan kişilerin haklarını korumak ve doğabilecek zararların tazminini sağlamaktır.

Kapsam

Madde 2- Belediye ve mücavir alan sınırları içinde ve dışında kalan yerlerde inşa edilecek yapıların denetimi bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine tabidir.

2886 sayılı Devlet İhale Kanunu veya bu konuda özel kanunlara tabi kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları veya yaptıracakları yapılarda, bu Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uygulanmaz.

Bodrum katları hariç, tek katlı ve yapı inşaat alanı 180 m²'yi geçmeyen müstakil yapılar bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışındadır.

Tanımlar

Madde 3- Bu kanun hükmünde Kararnamenin uygulanmasında;

Bakanlık: Bayındırlık ve İskan Bakanlığını,

İlgili İdare: Belediye ve mücavir alan sınırları içindeki uygulamalar için belediyeleri, bu alanlar dışında kalan alanlarda valilikleri,

Yapı: Sabit, zemine doğrudan veya dolaylı olarak bağlı, geçici veya sürekli canlı barındıran, geçici veya daimi bina ve tesisler ile bunlara bağlı eklerini, alt yapı tesislerini ve bütün bunların her türlü inşaat, tesisat, imalat, sondaj, değiştirme, güçlendirme ve esaslı onarımı kapsayan yapım işlerini,

Yapım süresi: Yapı sahibinin, yapı ruhsatını aldığı tarih ile yapı kullanma iznini aldığı tarih arasındaki dönemi,

Yapı hasarı: Kullanımdan doğan veya doğal afet ve benzeri etkiler nedeniyle ilgili yönetmelikte öngörülen hasarlar hariç, yapının kullanılmasını engelleyen veya yapıda değer eksikliği oluşturan her türlü hasarı,

Yapı yaklaşık maliyeti: Bakanlıkça her yıl yayımlanan mimarlık ve mühendislik hizmet bedellerinin hesabına esas yapı yaklaşık birim maliyetlerine ilişkin tebliğlerde belirtilen birim maliyet ile yapı inşaat alanının çarpımından elde edilen bedeli,

Yapı inşaat alanı: Işıklıklar hariç olmak üzere yapının her katının, yüksekliği beş metreyi aşan katlarda her bir metre yükseklik fazlası için kat alanını %20 artırmak kaydıyla betonarme tabliyesinin yatay izdüşümündeki alanları toplamını, betonarme olmayan yapılarda ise katların dıştan dışa ölçülen alanlar toplamını,

Zarar gören: Yapı hasarı nedeni ile maddi zarara uğrayan gerçek ve tüzel kişileri,

Yapı sahibi: Yapı üzerinde mülkiyet hakkına sahip olan gerçek ve tüzel kişileri,

Yapı sorumluları: Yapım işlerinde görev alan yapı müteahhidi, proje müellifi, şantiye şefi ve yapı denetim kuruluşunu,

Yapı müteahhidi: Yapım işini bir sözleşme ile yapı sahibine karşı taahhüt eden veya ticari amaçla ya da kendisi için şahsi finans kaynakları ile yapım işini üstlenen gerçek ve tüzel kişileri,

Proje müellifi: Mimarlık, mühendislik tasarım hizmetlerini iştiğal konusu olarak seçmiş, yapının etüt ve projelerini hazırlayan gerçek ve tüzel kişileri,

Şantiye şefi: Yapım işlerini yapı müteahhidi adına yöneten ve uygulayan mühendis veya mimarları,

Uzman mühendis ve mimarlar: Bu kanun Hükmünde Kararnameden kaynaklanan görevleri nedeni ile yapı denetim kuruluşları tarafından yaptırılması gereken sigortayı,

Sigorta şirketleri: 7397 sayılı Sigorta Murakebe Kanununa göre kurulmuş olan sigorta şirketlerini,

ifade eder.

İkinci Bölüm

Genel Hükümler

Yapı denetim kuruluşları ve görevleri

Madde 4- Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren her türlü yapı, yapı denetim üst komisyonundan aldığı izin belgesi ile çalışan ve münhasıran yapı denetimiyle uğraşan tüzel kişiliğe sahip yapı denetim kuruluşlarının denetimine tabidir.

Yapı denetim kuruluşları, yapım faaliyetlerini ve bu işlerde kullanılan malzemelerin standartlara uygunluğunu denetlemek ve jeoteknik raporlar ile uygulama projelerini kontrol etmekle yükümlüdür. Bu kuruluşlar, denetim faaliyetlerinin her aşamasında diğer yapı sorumluları ile birlikte tutanak tanzim etmek, gerektiğinde raporlar düzenlemek ve bunların bir nüshasını ilgili idareye vermek zorundadır.

Yapı denetim kuruluşlarının bünyesinde uzman mühendis ve mimarların bulunması ve bu kuruluşların ödenmiş sermayesinin en az %51'inin uzman mühendis ve mimarlara ait olması zorunludur.

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanmasında, yapı denetim kuruluşları, imar mevzuatı uyarınca ilgili idareye karşı öngörülen teknik sorumlulukları üstlenir.

Yapı denetim kuruluşları, denetim hizmeti verdiği yapının kat adeti, inşaat alanı, önemi ve kullanım özelliği ile birlikte kuruluşun teknik personel durumu ve ekipmanı dikkate alınarak sınıflara ayrılabilir.

Yapı denetim kuruluşlarının sınıflandırılması ile çalışma usul ve esasları, Bakanlıkça hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

Yapı sorumlularının sicillerinin tutulması

Madde 5- Yapı sorumlularının sicilleri aşağıdaki şekilde tutulur:

- Yapı müteahhidi, şantiye şefi ve proje müelliflerine ait siciller, il ve ilçe yapı denetim komisyonları tarafından verilen sicil raporlarına göre ilgili meslek odaları tarafından tutulur.
- Yapı denetim kuruluşlarına ait siciller, il ve ilçe yapı denetim komisyonlarınınca verilen sicil raporlarına göre Bakanlık tarafından tutulur.

Yapı sorumlularının sicillerinin tutulmasına dair usul ve esaslar, Bakanlıkça hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

Yapı denetim komisyonları ve görevleri

Madde 6- Yapı denetim komisyonları; il yapı denetim komisyonu, ilçe yapı denetim komisyonu ile yapı denetim üst komisyonundan oluşur.

İlçe yapı denetim komisyonu, son nüfus sayımına göre ilçe merkez nüfusu 50.000'den fazla olan ilçelerde kurulur. İlçe yapı denetim komisyonu kurulmayan ilçelerde bu görevi il yapı denetim komisyonu yürütür.

İl ve ilçe yapı denetim komisyonları; yapı denetim kuruluşlarının denetim faaliyetlerini izlemek, denetim faaliyetleri sırasında ortaya çıkabilecek ihtilafı çözümlmek, yapı müteahhidinin itirazını 15 inci madde gereğince karara bağlamak, bu Kanun Hükmünde Kararnameye aykırı uygulamalar hakkında kararlar almak ve uygulanmasını sağlamak, yapı sorumlularının sicil raporlarını düzenlemekle görevlidir.

Yapı denetim üst komisyonu, Bakanlık bünyesinde, Yüksek Fen Kurulu Başkanlığının koordinatörlüğünde; Bakanlık, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Hazine Müsteşarlığı, Sigortacılık Genel Müdürlüğü, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar birliği temsilcilerinin katılımı ile oluşur.

Yapı denetim üst komisyonu, yapı denetim kuruluşlarına izin belgesi vermek, yapı denetim kuruluşlarından bu Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen esaslara göre denetim görevini yerine getirmedikleri anlaşılmalara 24 üncü madde hükümlerini uygulamak, yapı denetim kuruluşlarına ait sicilleri tutmak, il ve ilçe yapı denetim komisyonlarının talepleri üzerine itiraz konularını incelemekle görevlidir.

Yapı denetim komisyonlarının çalışma usul ve esasları Bakanlıkça hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

Yapı denetim hizmetlerinin bedeli

Madde 7- Yapı denetim hizmetleri için yapı denetim kuruluşlarına ödenecek hizmet bedelleri, asgari hizmet bedelinin az olmamak kaydıyla, projenin özellikleri ile yapının bulunduğu bölgenin fiziki, ekonomik ve sosyal özellikleri dikkate alınarak, yapı sahibi ile yapı denetim kuruluşu arasında yapılacak sözleşme ile belirlenir.

Asgari hizmet bedeli; yapı inşaat alanı dikkate alınarak, yapı yaklaşık maliyetinin %4'ü ile %8'i arasında belirlenir.

Asgari hizmet bedeli; yapı inşaat alanı dikkate alınarak, yapı yaklaşık maliyetinin %4'ü ile %8'i arasında belirlenir. İnşaat süresi, yapı ruhsatının alındığı tarihten itibaren iki yıl geçtiği takdirde, bu denetim hizmet bedeline esas olan oran, üçüncü yıldan başlayarak her yıl için %10 artırılır. Yapı denetim kuruluşu, katma değer vergisi hariç, yaptığı hizmetlerden dolayı, yapı sahibinden başka ad altında ayrıca hiçbir bedel talebinde bulunamaz.

Yıllara sari yapım işlerinin denetim hizmet bedellerinin hesaplanmasında, uygulama yılı yapı yaklaşık maliyeti esas alınır. Bu durumda doğabilecek bedel farkı, yapı sahibi tarafından yapı denetim hesabına ayrıca yatırılır.

Her yıl sonu itibarıyla yapının fiziki durumunu belirleyen bir tespit tutanağı düzenlenir ve buna göre denetim hizmet bedeli ödenir. Yapı denetim bedellerinin ödenme şekli ve usulü Bakanlıkça hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

Yapı denetim hesabı

Madde 8- Yapı denetim kuruluşlarının hizmet bedellerinin karşılanması amacıyla, il özel idareleri ve belediyeler adına bankada yapı denetim hesabı açılır. Yapı denetimi için bu Kanun Hükmünde Kararname ile öngörülen hizmet bedelleri, yapı sahibi tarafından bu hesaba yatırılır. Hizmet bedelleri, yapı sahibi ve ilgili idarenin onayı ile yapı denetim kuruluşuna bu hesaptan ödenir. Bu hesap, başka maksatlarla kullanılamaz. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunda belirtilen borçlarda dahil olmak üzere haczedilemez ve hesaba tedbir konulamaz.

Uzman mühendis ve mimarların sorumluluğu

Madde 9- Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümleri çerçevesinde yapılacak denetim hizmetlerinde, sadece, ilgili mühendislik ve mimarlık odalarınca uzmanlıkları belgelen-dirilmiş uzman mühendis ve mimarlar imza yetkisine sahiptir.

Proje müelliflerinin görev ve yükümlülükleri

Madde 10- Proje müellifleri; yapı ruhsatına esas uygulama projelerini, jeoteknik raporlar dahil her türlü etüde dayalı çalışmalarını, kanun, imar planı, yönetmelik, şartname ve standartlara uygun olarak yapmak, yapı denetim kuruluşlarına uygunluğunu kontrol ettirmek, yapı denetim kuruluşunun varsa tespit ettiği hata ve eksiklikleri gidermek ve ilgili idareye onaylatmakla yükümlüdür.

Şantiye şefinin görev ve yükümlülükleri

Madde 11- Yapı müteahhidinin, yapım işinin konusuna göre, sözleşme ile çalışan şantiye şefi veya şefleri bulundurması zorunludur.

Şantiye şefi; yapıları yapı denetim kuruluşunun teknik konularındaki talimatlarına uygun olarak yönetmek ve inşa ettirmekle yükümlüdür. Şantiye şefi, yapılacak denetimler için hazırlık yaparak durumu yapı denetim kuruluşuna bildirmek, yapı denetiminde bizzat bulunarak denetime ilişkin tutanak ve belgeleri imzalamak, yapı denetimine mani olanlar varsa bunları öncelikle yapı denetim kuruluşuna, yapı denetim kuruluşunca denetimin sağlanamaması halinde yapı bizzat bulunarak denetime ilişkin tutanak ve belgeleri imzalamak, yapı denetimine mani olanlar varsa bunları öncelikle yapı denetim kuruluşuna, yapı denetim kuruluşunca denetimin sağlanamaması halinde yapı denetim komisyonlarına bildirmek zorundadır.

Yapı müteahhidinin görev ve yükümlülükleri

Madde 12- Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamında yapılacak yapıların yapı müteahhitleri tarafından inşa edilmesi zorunludur.

Yapı müteahhitleri; yapıları fen ve sanat kurallarına uygun olarak yapmak, yapı denetim kuruluşları ve yapı denetim komisyonlarının aldığı kararları uygulamak, yapım süresi içinde yapının bakımını yapmak ve tümünü korumak, çıkabilecek ayıp ve aksaklıkları gidermekle yükümlüdür.

Yapı müteahhitleri, ilgili meslek odalarına kayıtlı olmak zorundadırlar. Yapı sahibi, yapı müteahhitliğini üstlendiği takdirde bu şart aranmaz.

Üçüncü Bölüm

Yapı Denetiminde Uygulanacak Hükümler

Yapı ruhsatı verilmesi

Madde 13- Yapı ruhsatının ilgili idarece verilmesi için teknik sorumlu, fenni mesul bulundurma şartı hariç, 3194 sayılı İmar Kanunu ile diğer mevzuat hükümlerine göre gerekli olan belgelere ve yapılacak işlemlere ilave olarak; yapı sahibi ile yapı müteahhidi arasında, yapı müteahhidi ile şantiye şefi arasında, yapı denetim kuruluşu ile yapı sahibi arasında yapılan sözleşmeler ile yapı denetim kuruluşuna ait izin belgesi, mali sorumluluk sigortası poliçesi ve primlerinin ödendiğine dair belgeler yapı sahibinden istenir.

Bu sözleşmeler, her türlü vergi, resim ve harçtan muaftr.

Yapı sahibi, yapı müteahhidi veya şantiye şefinin aynı kişi olması halinde sözleşme şartı aranmaz. Bu takdirde ilgili idareye, durumu belirten bir taahhütname verilir.

Yapı kullanma izni verilmesi

Madde 14- Yapının, projelerine uygun olarak kısmen veya tamamen bitirildiğine dair yapı denetim kuruluşu tarafından ilgili idareye rapor verilmeden, yapı sahibine yapı kullanma izni verilemez.

Ruhsat ve eklerine aykırı uygulamalara karşı alınacak önlemler

Madde 15- Yapım süresi içinde ruhsat ve eklerine aykırı olarak yapılan yapı bölümleri, yapı denetim kuruluşu tarafından incelenerek bir rapor düzenlenir ve yapı müteahhidi-ne tebliğ edilir. Bu rapora göre yapı müteahhidi, yıkılması, onarılması, değiştirilmesi veya yenilenmesi gereken her türlü inşaat ve imalatı yapmak zorundadır. Yapı müteahhidinin bu rapora yedi gün içinde il veya ilçe yapı denetim komisyonu nezdinde itiraz hakkı vardır. Komisyon, karar vermeden önce üst komisyonun görüşünü de isteyebilir.

Yapı müteahhidi, yapı denetim kuruluşunun ikazına veya yapı denetim komisyonunun kararına rağmen aykırılıkları gidermediği takdirde, yapı denetim kuruluşunun ihbarı üzerine ilgili idare inşaatı mühürleyerek, derhal durdurur ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır. Bu durum yapı denetim kuruluşu tarafından yapı sahibine bildirilir.

Yapı denetim kuruluşunun olumlu raporu olmadan inşaatın devamına izin verilmez.

Yapı sorumlularının görevden ayrılması veya uzaklaştırılması durumunda uyulacak esaslar

Madde 16- Yapı sorumlularından herhangi birinin, yapı ile ilişkisinin kesilmesi halinde, durum yapı sahibi tarafından il veya ilçe yapı denetim komisyonuna en geç beş iş günü içinde yazılı olarak bildirilir. İlişkisi kesilen yapı sorumlusunun yerine yirmi işgünü içinde yeni bir sorumlu işe başlamadığı takdirde yapı tatil tutanağı düzenlenerek, inşaat ilgili idarece derhal mühürlenir ve yeni yapı sorumlusu işe başlayıncaya kadar yapının devamına izin verilmez. Yapı sorumluları yapı ile ilişkilerini kestikleri tarihe kadar olan faaliyetlerinden sorumludurlar.

Yapılamayacak işler

Madde 17- Yapı denetim kuruluşları ve bu kuruluşların hissedarları, yöneticileri, uzman mühendis ve mimarları ile bu

kişilerin eşleri ve birinci derece kan ve sıhrî hısımları; mensubu olduğu denetim kuruluşunun, denetim hizmeti verdiği işlerde, yapı müteahhitliği, proje müellifliği ve şantiye şefliği faaliyetinde bulunamazlar.

Ayrıca, yapı denetim kuruluşunun uzman mühendis ve mimarları, hiçbir şekilde yapı müteahhitliği yapamaz, şantiye şefliği görevinde bulunamaz ve başka bir denetim kuruluşunda aynı anda görev alamazlar.

Dördüncü Bölüm

Sorumluluklar, Hasarların Tazmini ve Sigorta

Sorumluluklar

Madde 18- Yapı denetim kuruluşları ile bu kuruluşların uzman mühendis ve mimarları, denetimleri altında inşa edilen yapıların fen ve sanat kurallarına aykırı yapılması nedeni ile ortaya çıkan her türlü yapı hasarından kusur aranmaksızın sorumludurlar.

Yapı denetim kuruluşunun yöneticileri ve denetim faaliyetinde görev alan uzman mühendis ve mimarlar dışındaki diğer teknik elemanları, denetimleri altında inşa edilen yapıların fen ve sanat kurallarına aykırı yapılması nedeniyle ortaya çıkan yapı hasarından, kusurları oranında sorumlu tutulur.

Yapı denetim kuruluşu; proje müellifi, şantiye şefi veya yapı müteahhidinin görev ve yükümlülüklerini yerine getirmemelerinden dolayı sorumluluktan kurtulamaz. Proje müellifi, şantiye şefi

Yapı denetim kuruluşu, yapı kullanma izninin alındığı tarihten itibaren, yapının taşıyıcı sisteminde meydana gelebilecek yapı hasarından dolayı 10 yıl süreyle, taşıyıcı olmayan diğer kısımlardaki yapı hasarından dolayı 2 yıl süreyle sorumludur.

Hasarların tazmini

Madde 19- Yapı denetim kuruluşu, yapı sahibinin yapı kullanma iznini aldıktan sonra 18 inci maddede belirtilen süre içerisinde yapıda meydana gelebilecek hasarları gidermek veya bu hasarları yapı sahibi giderdiği takdirde, hasar bedelini belgelemek kaydıyla hasarın meydana geldiği yıl fiyatlarıyla yapı sahibine derhal ödemek zorundadır.

Yapının, beklenen doğal afete rağmen ağır hasar görmesi ve yıkılması halinde bedeli, yapı denetim kuruluşunca, afetin meydana geldiği yıl yapı yaklaşık maliyeti üzerinden, güçlendirme gerektiren orta hasar bedeli ise proje müellifince belirlenen ve ilgili idarece onaylanan bedeli üzerinden zarar görene ödenir.

Yapı denetim kuruluşu, ödediği hasar bedeli miktarınca zarar görenin yerine geçerek ve zarar görenin bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen sorumlulara karşı yöneltebileceği haklara sahip olur.

Tazminat dışında kalan yapı hasarı

Madde 20- Yapının projelendirilmesine esas yönetmelik ve standartlarda beklenenin ötesinde etkilerle oluşan doğal afetlerden dolayı meydana gelen yapı hasarları ile yapının yıkılması veya ağır hasar görmesinden ve taşıyıcı sistemde güçlendirme gerektiren orta hasarlar ile yapının yıkılması ve ağır hasar görmesi hariç beklenen doğal afetlerden dolayı meydana gelen yapı hasarlarından, yapı denetim kuruluşu sorumlu tutulamaz ve tazminat talebinde bulunamaz.

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanmasında; yapı denetim kuruluşunun yazılı ihtarına rağmen yapı sahibi tarafından önlem alınmayan, parsel dışında meydana gelen ve yapıda hasar oluşturan yer kayması, çığ düşmesi, kaya düşmesi ve sel baskını tazminata esas doğal afet sayılmaz.

Sorumluluk hali

Madde 21- Yapı sahibi, yapı kullanma izni aldıktan sonra ilgili idareden izin almadan, yapıda, yapının taşıyıcı sistemini etkileyecek değişiklik yapamaz.

Yapı, denetim kuruluşu, izinsiz yapılan değişikliklerden dolayı sorumlu tutulamaz, bu takdirde sorumluluk, izinsiz değişiklik yapana aittir.

Sigorta yaptırma zorunluluğu

Madde 22- Yapı denetim kuruluşları, denetim faaliyetlerine başlamadan önce, denetimini üstleneceği her bir yapı için ayrı ayrı, bu Kanun Hükmünde Kararnamede yazılı sorumluluk süresince, yapının taşıyıcı sisteminde meydana gelebilecek yapı hasarlarından kaynaklanan zararın karşılanmasını sağlamak üzere mali sorumluluk sigortası yaptırmak zorundadır.

Bu sigortanın, Hazine Müsteşarlığınca belirlenen kriterleri taşıyan sigorta şirketlerince yapılması zorunludur.

Sigorta şirketlerinin, yapı denetim kuruluşlarını sigorta yapma zorunluluğu bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl sonra sona erer. Bu üç yıllık süreden sonra sigorta şirketleri, gerek kurulmuş yapı denetim kuruluşlarını ve gerekse yeni kurulacak yapı denetim kuruluşlarını sigorta etmekte serbesttir. Ancak, sigorta şirketi, sigorta yapmama gerekçesini yapı denetim üst komisyonuna bildirmekle yükümlüdür. Yapı denetim üst komisyonu buna Hazine Müsteşarlığı nezdinde itiraz edebilir, bu takdirde Hazine müsteşarlığının kararı kesindir.

Her bir yapı için yaptırılacak mali sorumluluk sigorta tazminatı, yapı yaklaşık maliyetinden az olmamak şartıyla sigortanın kapsamı, genel şartları, primlerin ödenme şekline dair usul ve esaslar, Bakanlığın görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanlıkça hazırlanacak tarife ve talimatlarla düzenlenir.

Bakanlık, Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanlığın görüşünü almak kaydıyla yapı denetim kuruluşlarının mali sorumluluk sigortası yaptırma zorunluluğunu ertelemeye, sigortanın teminat süresini ve kapsamını değiştirmeye yetkilidir.

Doğrudan talep ve dava hakkı

Madde 23- Zarar gören, taşıyıcı sistemin hasarı halinde hasarın meydana geldiği yıl fiyatlarıyla güçlendirme bedelini veya yapının yıkılması halinde güncelleştirilmiş teminat tutarı üzerinden yapı hasarı bedelini, doğrudan sigorta şirketinden talep edebileceği gibi dava da açabilir.

Beşinci Bölüm

Son Hükümler

Denetim faaliyetinin geçici durdurulması

Madde 24- Yapı denetim kuruluşlarından, bu Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen esaslara göre denetim görevini yerine getirmedikleri anlaşılmanın denetim faaliyeti, yapı denetim üst komisyonunun teklifi üzerine Bakanlık tarafından altı aydan bir yıla kadar geçici olarak durdurulur. Durdurma kararı, Resmi Gazetede ilan edilir ve sicillerine işlenir.

Denetim faaliyeti geçici olarak durdurulan yapı denetim kuruluşlarının yönetici ve uzman mühendis ve mimarları, bu süre içerisinde başka ad altında dahi olsa hiçbir denetim faaliyetinde bulunamazlar. Geçici durdurmaya neden olan meslek mensubu, bağlı olduğu meslek kuruluşuna Bakanlıkça bildirilir.

Bakanlığın denetim yetkisi

Madde 25- Bakanlık, bu Kanun hükmünde Kararname hükümlerine göre yapılan uygulamaları ve yapı üretiminde sorumluluk alan gerçek ve tüzel kişileri, ilgili idareleri ve komisyonları doğrudan denetleme yetkisine sahiptir.

Bildirimde bulunma yükümlülüğü

Madde 26- Yapı denetim kuruluşları, denetimleri sırasında yapıda kullanılan malzeme ve ekipmanların yürürlükteki standartlara aykırılıklarını belirledikleri takdirde, durumu

bir rapor ile il sanayi ve/veya ticaret müdürlüklerine bildirmekle yükümlüdür.

Yapılara sertifika verilmesi

Madde 27- Bu Kanun hükmünde Kararname kapsamında denetlenerek inşa edilmiş yapılara ilgili idarelerce, şekil, boyut ve içeriği Bakanlıkça hazırlanacak yönetmelikle düzenlenen bir sertifika verilir.

Yetkili mahkeme

Madde 28- Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamında yapılacak sözleşme ve uygulamalardan doğabilecek ihtilaflara ve hukuki sorumluluklara ilişkin davalara bakmaya yapının bulunduğu yer mahkemeleri yetkilidir.

Yönetmelik, tarife ve talimatlar

Madde 29- Bu Kanun Hükmünde Kararnameyle çıkarılması öngörülen yönetmelikler, Bakanlıkça, bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımlandığı tarihten itibaren bir ay içerisinde hazırlanır.

Bakanlığın görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu Bakanlıkça hazırlanan genel şartlar, tarife ve talimatlar, bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımlandığı tarihten itibaren üç ay içerisinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulur.

Geçici Madde 1- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanmasına pilot iller olarak; Adana, Ankara, Antalya, Aydın, Balıkesir, Bartın, Bolu, Bursa, Çanakkale, Denizli, Düzce, Eskişehir, Erzincan, Erzurum, Gaziantep, Hatay, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Kütahya, Sakarya, Samsun, Tekirdağ, Trabzon, Yalova ve Zonguldak illerinden başlanır.

Pilot illerin genişletilmesi ve daraltılmasına, Bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Geçici Madde 2- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yapı ruhsatı almış yapılara, ilgili mevzuata göre tamamlattırılarak yapı kullanma izni verilir.

Geçici Madde 3- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımlandığı tarih ve yürürlük tarihi arasındaki süre içerisinde yapı ruhsatı için yapılacak müracaatlar, projelendirme işleri hariç ilgili idarelerce bu Kanun hükmünde Kararname kapsamında değerlendirilmek üzere bekletilir.

Geçici Madde 4- Uzman mühendislik ve mimarlıkla ilgili kanuni düzenleme yapılmıncaya kadar, mesleğinde fiilen çalıştığını belgelemek kaydıyla, 12 yıl ve daha fazla mesleki deneyimi bulunan mühendis ve mimarlara, ilgili meslek odalarının başvuru tarihinden itibaren bir ay içerisinde uzman mühendis veya uzman mimar belgesi verilir. İlgili meslek odalarının bu süre içerisinde uzman mühendis veya uzman mimarlık belgesi talebi sonuçlandırılmadığı takdirde bu belge, bir defaya mahsus olmak üzere Bakanlıkça verilebilir.

Yürürlük

Madde 30- Bu Kanun Hükmünde Kararname yayımı tarihinden üç ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 31- Bu kanun Hükmünde kararname hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Ekİ -----

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**Yönetmelikler****Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:****Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürümler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinin 7 ve 11 inci Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

Madde 1- 11.09.1999 tarihli ve 23813 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürümler Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinin 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan "zihinsel" ve "ruhsal" ibareleri çıkartılmış ve (4) numaralı alt bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"4) En az ilkokul mezunu olmak,"

MADDE 2- Aynı Yönetmeliğin 11 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"**Madde 11-** Vasıflı veya vasıfsız okur-yazar ve zihinsel veya ruhsal özürümler olanlar yazılı sınava tabi değildir. Kurumca, bildirimde veya talepte aranılan koşulları taşıyanlardan gönderilenler, bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde belirtilen komisyon tarafından yapılacak mülakata alınırlar. Açık kontenjanlar için mülakat yılda en az bir defa yapılır ve mülakat yer, tarih ve saati kamu kurum ve kuruluşunca önceden ilan edilir. Kuruma da bildirilir. Mülakat sonunda işin gereklerini yerine getirebilecek niteliklere sahip oldukları belirlenenler noter huzurunda yaptırılacak kur'a çekimi ile işe alınırlar.

Herhangi bir özel bilgi ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işlerde istihdam edilecek özürümler ise, yazılı sınav dışında ayrıca sözlü sınava tabi tutulmadan kurumca, yazılı sınav puanlarına göre hazırlanan listeler esas alınmak suretiyle, başarı sırasına göre belirlenir.

Öğrenim durumu veya özür grubu itibarıyla yazılı sınava alınan veya alınmayan özürümlerden aranılan koşulları taşıyanların sayısı talep sayısına ulaşmaması halinde talepte aranılan koşulları taşımayan özürümler de bu Yönetmelik esasları dahilinde göndermelerde dikkate alınır."

MADDE 3- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 15 Nisan 2000 - Sayı: 24021

YASAMA BÖLÜMÜ**Kanun****Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu****Kanun No. 4562**

Kabul tarihi : 14.04.2000

Birinci bölüm**Amaç, Kapsam, Tanımlar****Amaç**

MADDE 1- Bu Kanunun amacı organize sanayi bölgelerinin kuruluş, yapım ve işletilmesi esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2- Bu Kanun, organize sanayi bölgelerinin ve üst kuruluşlarının oluşumunu, organlarını, işleyişini, yönetim ve denetimini düzenleyen hükümler ile bunlarla ilgili kişi ve ku-

ruluşların görev, yetki ve sorumluluklarını belirleyen hükümleri kapsar.

Tanımlar ve kısaltmalar

MADDE 3- Bu kanunun uygulanmasında;

Organize Sanayi Bölgeleri: Sanayiinin uygun görülen alanlarda yapılmasını sağlamak, kentleşmeyi yönlendirmek, çevre sorunlarını önlemek, bilgi ve bilişim teknolojilerinden yararlanmak, imalat sanayi türlerinin belirli bir plan dahilinde yerleştirilmeleri ve geliştirilmeleri amacıyla, sınırları tasdikli arazi parçalarının gerekli alt yapı hizmetleriyle ve ihtiyaca göre tayin edilerek sosyal tesisler ve teknoparklar ile donatılıp planlı bir şekilde ve belirli sistemler dahilinde sanayi için tahsis edilmesiyle oluşturulan ve bu Kanun hükümlerine göre işletilen mal ve hizmet üretim bölgelerini,

Bakanlık: Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,

OSB : organize sanayi bölgesini,

Katılımcı : Organize sanayi bölgelerinde parsel tahsisi veya satışı yapılmış gerçek ya da tüzel kişiyi,

ifade eder.

İkinci Bölüm**Kuruluş ve Nitelikler****Kuruluş**

MADDE 4- OSB, Yer Seçimi Yönetmeliğine göre uygun görülen yerlerde Bakanlığın onayı ile kurulur.

OSB'lere ait yer seçimi Bakanlığın koordinatörlüğünde ilgili kurum ve kuruluşların temsilcilerinin katılımıyla oluşan yer Seçimi Komisyonunun yerinde yaptığı inceleme sonucunda, varsa 1/25000 ölçekli çevre düzeni planı kararları dikkate alınarak oybirliği ile yapılır ve OSB ilan edilir. Meri mevzuat gereğince korunması gereken ve sanayi tesislerinin kurulmasına izin verilmeyen alanlar OSB yeri olarak inceleme alınmaz.

Mülkiyet sınırları içinde Sağlık Bakanlığınca öngörülen sağlık koruma bandı bırakılır.

Yer seçiminin kesinleşmesinden sonra OSB sınırları dışında kalan alanların planlanması Bayındırlık ve İskan Bakanlığı veya ilgili belediye tarafından en geç bir yıl içinde yapılır. Bununla ilgili usul ve esaslar Bakanlık ve Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca müştereken belirlenir.

OSB sınırları içerisinde yapılacak mevzii imar ve parselasyon planları ve değişiklikleri, OSB tarafından yönetmeliğe uygun olarak hazırlanır ve Bakanlığın onayına sunulur, İl İdare Kurulu kararı ile yürürlüğe girer. Onaylı OSB imar planları ilgili kurumlara bilgi için gönderilir.

Yürürlüğe giren mevzii imar planına göre arazi kullanımı, yapı ve tesislerinin projelendirilmesi, inşası ve kullanımıyla ilgili ruhsat ve izinler OSB'ce verilir ve denetlenir.

Yer seçiminin Hazine veya kamu kurum ve kuruluşlarına ait arazilerden yapılması halinde, bu araziler, talep edilmesi ve başkaca bir sakıncası bulunmaması durumunda, 2886 sayılı Devlet İhale Kanununun 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen Komisyonca günün rayicine göre takdir edilecek bedelleri üzerinden peşin veya taksitle ödenmek üzere pazarlık usulüyle OSB'lere satılabilir. Bu konudaki esas ve usuller Bakanlık ve Maliye Bakanlığınca ortaklaşa belirlenir. Arsa Ofisi Genel Müdürlüğü mülkiyetinde bulunan stok araziler ise usulüne göre OSB tüzel kişiliğine tapuda devredilirken Arsa Ofisi Kanununun 11 inci maddesinde belirtilen şerh tapuya işlenmez.

Seçilen bölgede özel mülkiyette olan araziler bulunması halinde bu araziler rızaen satın alma veya kamulaştırma yoluyla iktisap edilir. Bu nitelikte taşınmazlar hakkında 29942 sayılı Kamulaştırma Kanunu hükümleri uygulanır.

OSB;

- a) İl Özel İdaresinin,
- b) OSB'nin içinde bulunacağı il, ilçe veya belde belediyesinin, büyükşehir belediyesinin,
- c) İl ve İlçelerdeki mevcudiyet durumuna göre sanayi odası, ticaret odası veya ticaret ve sanayi odasının,
- d) Sanayici dernek ve kooperatiflerinin,

Biri veya daha fazlasının temsilcilerince imzalı ve valinin olumlu görüşünü muhtevi kuruluş protokolünün Bakanlıkça onaylanmasıyla tüzel kişilik kazanır.

İhtisas OSB'lerinde konuyla ilgili mesleki kuruluşlar ve teşekküllerin temsilcileri, talepleri halinde müteşebbis heyete dahil edilirler.

Bu madde ile ilgili esas ve usuller yönetmelikle belirlenir.

Nitelikleri

MADDE 5- OSB, kamu yararı gerekçesiyle adına kamulaştırma yapılabilen veya yaptırılabilen bir özel hukuk tüzel kişiliğidir.

Kamu yararı kararı, OSG müteşebbis heyetinin başvurusu üzerine Bakanlıkça verilir. Arazinin mülkiyetinin edinilmesinde yapılan masraflar ile arazi bedeli ödeme yükümlülüğü OSB tüzel kişiliğine aittir.

Üçüncü Bölüm

Organlar

Organlar

MADDE 6- OSB'nin organları;

- a) Müteşebbis heyet (işletme aşamasında genel kurul),
- b) Yönetim kurulu,
- c) Denetleme kurulu,
- d) Bölge Müdürlüğüdür.

Müteşebbis heyet

MADDE 7- Müteşebbis heyet OSB'nin oluşumuna katılan kurum ve kuruluşların yetkili organlarınca, mensupları arasından tespit edilecek üyelerden oluşur. Müteşebbis heyeti oluşturacak üye sayısı onbeş asıl ve onbeş yedek üyeden fazla olamaz.

Katılan kurum ve kuruluşların müteşebbis heyette temsil edilecekleri üye sayısı, katılım oranları dikkate alınarak kuruluş protokolünde belirlenir.

Müteşebbis heyette yer alan üyeler iki yıl için seçilir ve temsil ettikleri kurum ve kuruluşlardaki görevleri sona erdiğinde üyelikleri düşer. Üyelikten düşen veya ayrılan üyenin yerine, temsil ettiği kurum ve kuruluşun ön sıradaki yedek üyesi geçer. Katılan üye, yerine geçtiği üyeden kalan süreyi tamamlar.

Müteşebbis heyet ilk toplantısında, valinin başkan olması durumunda, 4 üncü maddenin yedinci fıkrasında sayılan kuruluşlardan il özel idaresi ve belediye temsilcileri dışında kalanlardan bir başkanvekili, aksi takdirde bir başkan ve bir başkanvekili seçer.

Müteşebbis heyet en az üç ayda bir defa başkan veya başkanın yokluğunda başkanvekili başkanlığında salt çoğunluk ile toplanır. Kararlar mevcudun salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyuna itibar edilir.

Müteşebbis heyette görevli üyeler, geçerli sayılan bu mazeretleri olmaksızın üst üste yapılan üç toplantıya veya mazeretleri olsa dahi bir yıl içinde yapılan toplantıların en az ya-

rıdan bir fazlasına katılmamaları halinde üyelikten çekilmiş sayılırlar.

Müteşebbis heyet; OSB'nin kuruluş amacını gerçekleştirmek için gerekli kararları ve tedbirleri almak, yer seçimi raporunda belirtilen hususları yerine getirmek, kanun, yönetmelik, kuruluş protokolü ve benzeri düzenlemelerle verilen görevleri yapmak, yönetim ve denetim kurulu çalışmalarını ve hesaplarını ibra etmek, OSB'ye ait para ve diğer kaynakları kuruluş amacına uygun kullanmakla yükümlü ve görevlidir.

Müteşebbis heyet üyeleri ile yönetim ve denetim kurulu üyelerinin görevlendirilme usul ve esasları, kuruluş protokolünün tanzim şekli ve ihtiva edeceği hususlar ile görev ve çalışmalarına ilişkin esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yönetim kurulu

MADDE 8- Yönetim kurulu, müteşebbis heyetin en az dördü kendi üyeleri arasından olmak üzere seçeceği beş asıl, beş yedek üyeden oluşur. Yönetim kurulu üyeleri iki yıl için seçilir.

Yönetim kurulu üyeleri kendi aralarında bir başkan ve bir başkanvekili seçerler. Yönetim kurulu en az ayda iki defa toplanır ve toplantı salt çoğunluk ile yapılır. Geçerli bir mazereti olmadan üst üste yapılan üç toplantıya veya mazereti olsa dahi altı ay içinde yapılan toplantıların en az yarısına katılmayan üyeler üyelikten çekilmiş sayılırlar. Kararlar salt çoğunlukla verilir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyuna itibar edilir.

Yönetim kurulu; kanun, yönetmelik, kuruluş protokolü ve benzeri düzenlemeler ile müteşebbis heyetin kararları çerçevesinde OSB'nin sevk ve idaresini yürütmekle görevlidir.

Denetim kurulu

MADDE 9- Denetim kurulu, müteşebbis heyetin kendi üyeleri arasından seçeceği iki asıl, iki yedek üyeden oluşur. Denetim kurulu üyeleri iki yıl için seçilir.

Denetim kurulu bütçenin sarf ve uygulamasını denetlemek, yılda bir defa genel denetleme raporu ve en az üç ayda bir de ara raporu düzenleyerek müteşebbis heyete sunmakla görevlidir.

Bölge müdürlüğü

MADDE 10- Bölge müdürlüğü, bölge müdürü ile yeteri kadar idari ve teknik personelden oluşur. Kredi kullanan OSB'lerde, müdürlüğün teşkilat şeması ve kadrosu Bakanlık onayı ile oluşur ve değişir.

Bölge müdürü, müteşebbis heyet tarafından atanır. Bölge müdürü, yönetim kurulu kararları ve talimatları doğrultusunda OSB'nin sevk ve idaresini yürütmek ve verilen diğer görevleri yapmakla yükümlüdür.

Kredi kullanan OSB'lerde bölge müdürünün ve OSB'de görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri ve sayıları Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Temsil ve ilzam

MADDE 11- OSB'ler; yönetim kurulu başkanı veya başkanvekili tarafından temsil edilir. OSB'yi ilzam edici yazılar yönetim kurulu başkanı veya vekili ile birlikte bir diğer yönetim kurulu üyesi veya yetkilendirilmiş OSB bölge müdürü tarafından imzalanır ve böylece çift imzalı olarak tekmül eder.

Dördüncü Bölüm

Mali Konular

Gelirler

MADDE 12- OSB'nin gelirleri şunlardır:

- a) Müteşebbis heyete katılan kurum ve kuruluşların verdikleri iştirak payları,

- b) Arsa tahsisli yapılan veya satışı yapılan ve OSB'de faaliyet gösterecek olan ve gösteren katılımcıların ödedikleri aidatlar ile arsa ve alt yapı katılım payları ve hizmet karşılıkları.
- c) OSB alt yapı ve sosyal tesislerinin ihalesi için hazırlanan dosyaların satış bedelleri ile bölge içinde kurulacak olan işletmelerin projelerinin tasdik ve vize bedelleri.
- d) Yönetim aidatları.
- e) Su, elektrik, doğalgaz, sosyal tesis, arıtma ve benzeri işletme gelirleri ile iştirak gelirleri.
- f) Arsa satışından sağlanan gelirler.
- g) Bağışlar.
- h) Bölge ortak mülklerinin kira ve hizmet gelirleri.
- i) Banka faizleri.
- j) Gecikme cezaları.
- k) İlan ve reklam gelirleri.
- l) Diğer gelirler.

Katılma payları

MADDE 13- OSB'nin oluşumuna katılan kurum ve kuruluşlar Bakanlıkça belirlenecek kuruluş masraflarına katılmayı Bakanlığa taahhüt ederler. Bu taahhüt tüzel kişilik iktisadından itibaren OSB'ye karşı da geçerlidir.

Katılım paylarının ödeme şekli ve şartları kuruluş protokolünde belirlenir. Bu konudaki uyumsuzluklar asliye hukuk mahkemesince çözümlenir.

Krediler

MADDE 14- OSB'nin yetkili organları projenin keşif tutarı ile ilgili olarak, Bakanlıktan kredi talep edebilirler. Bu kredinin miktarı gösterilen teminatlarla sınırlıdır. Krediyeye ait tip sözleşme Bakanlıkça hazırlanır.

Kredi talebi ve bunun geri ödeme usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Kredinin amacına uygun bir biçimde kullanılmasını Bakanlık denetler.

Ayrıca ihtiyaç duyulması halinde başka iç kaynaklar ile dış kaynaklardan kredi kullanılabilirler.

Kalkınmada öncelikli yörelerde yapılacak OSB ile ileri teknoloji gerektiren ihtisas OSB'ye arsa kredisi de verilir.

Gelişmiş ve normal yörelerde; ilk defa yapılan OSB'nin alt yapısı için Bakanlıkça belirlenen şartlarda kredi kullanılır. Yeni proje veya tevsi şeklinde yapılacak müteakip bölümlerde ise faiz oranları Bakanlıkça belirlenecek miktarlarda artırılarak uygulanır.

Kamulaştırma için verilecek kredi miktarı Bakanlıkça belirlenir.

Fert başına GSYİH miktarı 3500 dolar ve aşağıdaki gelir miktarını bulan OSB bulunan yerler, 4325 sayılı Olağanüstü Hal Bölgesinde ve Kalkınmada Öncelikli Yörelerde İstihdam Yaratılması ve Yatırımların Teşvik Edilmesi ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanundan faydalanırlar.

Arsa satışları

MADDE 15- Arsa satışları müteşebbis heyetin belirleyeceği prensipler içerisinde yönetim kurulunun yetki ve sorumluluğu ile gerçekleştirilir ve Bakanlığa bilgi verilir. Kredi kullanan OSB'lerde kredi borcu ödeninceye kadar Bakanlığın ilgili bankaya bildirdiği bu satışları banka takip eder, tahsis ve satıştan elde edilen meblağ ile kredi taksitlerinin süresinde ödenmesini sağlar.

Arazi satışlarından elde edilen meblağı yönetim kurulunun yatırmadığının tespit edilmesi durumunda; söz konusu tutar peşinat ise satış sözleşmesinin yapıldığı tarihten, taksit ise vade tarihinden yatırlılış tarihine kadar geçen süre için banka, Bakanlık lehine 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51 inci maddesinde belirtilen oranlarda gecikme zammı oranını uygular ve tahsilini taken fon hesabına alacak kaydeder.

OSB'ce teminat olarak gösterilen ve bu nedenle satışına karar verilen veya katılımcıların borcundan dolayı satışına karar verilen gayrimenkullerin icra yoluyla satışı halinde; bölgenin kuruluş protokolünde öngörülen niteliklere sahip alıcılara satış yapılabilir. Satış ilanlarında kuruluş protokolünde yer alan katılımcı niteliklerine de yer verilir.

Yönetim aidatları

MADDE 16- Yönetim aidatları ve hizmetlerin karşılıkları, müteşebbis heyet tarafından arıtma tesisi işletme masrafları hariç parsel büyüklüğüne göre belirlenir. Arıtma tesisi işletme masraflarına katılım payları ise debi ve kirlenme parametreleri esas alınarak yönetim kurulunca tespit edilir. Yönetim kurulunun yıllık bütçesinde belirtilen, bölgenin alt yapı ve müşterek hizmetlerine ait tüm masraflar önceki yıla ait kesin hesap da dikkate alınarak katılımcılar tarafından karşılanır. Belirtilen hizmetlerden yararlanmadıkları gerekçesi ile yönetim aidatlarının ödenmesinden kaçınılamaz.

Müteşebbis heyetin yönetim aidatı ile ilgili kararları ilam hükmünde olup, ilamların icrasına ilişkin yolla takip edilirler.

Parasal haklar ve özlük hakları

MADDE 17- Müteşebbis heyet, yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile denetim kurulu üyelerinden kamu personeli olanlara toplantı başına huzur hakkı, diğerlerine de huzur hakkı veya aylık ücret ödenebilir. Söz konusu ödemeler müteşebbis heyetin Bakanlıktan aldığı kredi dışında, kendi kaynaklarından yapılır. Huzur hakları ve ödenecek ücretin aylık miktarı her yıl müteşebbis heyet tarafından tespit edilir.

Bölge müdürü ve sair personel 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre çalıştırılır. Kredi kullanan OSB'lerde OSB personelinin parasal ve özlük haklarının asgari ve azami miktarları Bakanlık tarafından belirlenir.

Beşinci Bölüm Çeşitli Hükümler

Arsa tahsisleri

MADDE 18- Katılımcılara arsa tahsisi, Bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmelik hükümlerine göre müteşebbis heyet tarafından yapılır.

Bakanlık gerekli gördüğü takdirde, OSB'de yer tahsis edilecek özel ya da tüzel kişilerin temel vasıfları ile iştiğal konularını kuruluş protokolünde belirleyebilir.

Katılımcılara tahsis veya satışı yapılan arsalar hiçbir şekilde tahsis amacı dışında kullanılamaz. Bu arsalar katılımcılar ve mirasçıları tarafından borcun tamamı ödenmeden ve tesis üretime geçmeden satılamaz, devredilemez ve temlik edilemez. Bu husus tapuya şerh edilir. Arsa tahsis ve satışının şirket statüsündeki katılımcılara yapılması halinde, borcu ödenmeden ve tesis üretime geçmeden arsanın satışını ve spekülasyon amaçlı işlemlerle mülkiyet hakkının devrini önlemeye yönelik tedbirleri almakla Bakanlık yetkilidir.

Ancak, arsa tahsisi veya satışı yapılan firmanın tasfiyesi halinde, firmanın katılımcı vasfını taşıyan ortağına veya ortaklarına tahsis hakkının devrini önlemeye yönelik tedbirleri almakla Bakanlık yetkilidir.

Ancak, arsa tahsisi veya satışı yapılan firmanın tasfiyesi halinde, firmanın katılımcı vasfını taşıyan ortağına veya ortaklarına tahsis hakkının devri mümkündür. Bu konudaki işlemlerin muvazaalı olup olmadığını tetkikle ve sonucuna göre gerekli tedbirleri almakla Bakanlık yetkilidir.

Bu husustaki yasaklara aykırılığın mahkemece tespiti halinde, arsa kimin tasarrufunda olursa olsun tahsis veya satış tarihindeki bedeli ile geri alınarak bir başka katılımcıya tahsis ve satışı yapılır.

OSB'lerde yer alacak sanayi kuruluşlarının müşterek yararlarına yönelik hizmet vermek üzere, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Sos-

yal Sigortalar Kurumu, Türk Standartları Enstitüsü, Posta İşletmesi Genel Müdürlüğü, T. Telekomünikasyon A.Ş., Türk Patent Enstitüsü, müteşebbis heyette temsil edilen oda gibi kurum ve kuruluşlara müteşebbis heyet tarafından OSB'de kalmak üzere arsa tahsis edilebilir.

Ortak yerler

MADDE 19- OSB alanından katılımcıların ortak yararlanmasına tahsis edilenlerin giderleri, OSB bütçesinden karşılanır.

OSB alanının katılımcılara devir ve temlik edilmemiş kısımları ile OSB imar planı hudutları içindeki yollar ve reaksiyon alanları, OSB tasarrufundadır. Bu husus şüyulandırma aşamasında tapuya işlenir.

OSB'nin, altyapı ya da genel hizmet tesislerinin geçtiği veya geçeceği sanayi parsellerinde ayrıca irtifak ve/veya intifa hakkı tesis edilmez.

Altyapı tesisleri kurma, kullanma ve işletme hakkı

MADDE 20- OSB'lerin ihtiyacı olan elektrik, su, kanalizasyon, doğalgaz, arıtma tesisi, yol, haberleşme, spor tesisleri gibi alt yapı ve genel hizmet tesislerini kurma ve işletme, kamu ve özel kuruluşlardan satın alarak dağıtım ve satışını yapma, üretim tesislerini kurma ve işletme hakkı sadece OSB'nin yetki ve sorumluluğundadır. Ancak, atıkların ortak arıtma tesisinin kabul edebileceği standartlara düşürülmesi amacıyla münferiden ön arıtma tesisi yapılması gerekir.

OSB'de yer alan kuruluşlar, alt yapı ihtiyaçlarını OSB'nin tesislerinden karşılamak zorundadır. OSB'nin izni olmaksızın alt yapı ihtiyaçları başka bir yerden karşılanamaz ve bu amaçla münferiden tesis kurulamaz. Bu kuruluşlar kendilerine tahsis edilen alt yapı kullanma hakkını başka kuruluşlara devir ve temlik edemez ve başkalarının istifadesine tahsis edemez.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir.

Muafiyet

MADDE 21- OSB tüzel kişiliği, bu Kanunun uygulanması ile ilgili işlemlerde her türlü vergi, resim ve harçtan muafır.

Atıksu arıtma tesisi işleten bölgelerden, belediyelerce atıksu bedeli alınmaz.

Sorumluluk

MADDE 22- Müteşebbis heyet, yönetim ve denetim kurulu üyeleri ve bölge müdürü ile sair personel kendi kusurlarından ileri gelen zararlardan sorumludurlar. Bunlar, para ve para hükmündeki evrak ve senetler ile bilanço, tutanak, rapor, defter ve belgeler üzerinde işledikleri suçlardan dolayı Devlet Memurları gibi cezalandırılırlar.

Bakanlığın yetkileri

MADDE 23- OSB kuruluş protokolü müteşebbis heyetlerce hazırlanır ve Bakanlıkça onaylanır.

Bakanlık gerekli gördüğü hallerde veya şikayet üzerine OSB'lerin her türlü hesap ve işlemlerini denetlemeye ve tedbirler almaya yetkilidir.

Bakanlık kanalıyla kullanan bölgelerin alt yapı, sosyal hizmet tesisleri ve proje ihalelerinde, ihale komisyonu teşkil edilmesi de dahil olmak üzere ihale ile ilgili bütün işlemler, Bakanlıkça belirlenecek usul ve esaslar dahilinde OSB yönetimi tarafından yürütülür ve sonuçlandırılır. İhalelerin ne şekilde yapılacağı ve komisyonların teşkili ile hakedişlerin

düzenlenmesi ve onaylanmasıyla ilgili hususlar çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir.

Söz konusu krediden faydalanmayan OSB'lerde ihale işlemlerinin yürütülmesi ve sonuçlandırılması müteşebbis heyetin yetki ve sorumluluğundadır.

Bu Kanunun geçici 1 inci maddesinin birinci fıkrası gereğini yerine getirmeyen müteşebbis heyetlerin ve yapılacak denetim sonucunda organları bu Kanunla verilen görevleri yapmadığı belirlenen OSB'lerin, kredi talepleri kabul edilmez. Bunlara verilmiş kredilerin geri ödenmesi muaccel olur.

Denetim

MADDE 24- OSB'nin her türlü hesap ve işlemleri OSB yönetimine yıllık olarak, müteakip yılın ocak ayında ve gerekli görülen hallerde her zaman yeminli mali müşavire inceletilir. Bağımsız denetim yapan yeminli mali müşavir, düzenlediği denetim raporunu OSB yönetimine ve Bakanlığa eş zamanlı olarak verir.

Genel Kurul

MADDE 25- OSB'de üretime geçtiğini Bakanlıkça istenecek belgelerle tevsik eden ve kuruluş protokolünde tarifi yapılan işletmelerin sayısı bölgede kurulacak işletme sayısının 1/3'üne ulaştığında, kendilerine yer tahsis edilen veya satılan ve böylece katılımcı sıfatını iktisap eden gerçek ve tüzel kişiler, temsil ve ilzama yetkili birer temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri üyeler vasıtasıyla müteşebbis heyette temsil edilirler. Bu suretle seçilen üyelerin sayısı müteşebbis heyet üye sayısının yarısını geçemez.

Bölgede kurulacak tüm işletmelerin 2/3'ü üretime geçtiklerini belgelledikleri takdirde veya bölgenin kredi borcunun tamamen ödenmesi durumunda, katılımcılar veya temsilcilerinin müteşebbis heyet üyeleri ile birlikte en geç altı ay içinde yapacakları ilk genel kurul toplantısında müteşebbis heyet, yönetim kurulu ve denetim kurulunun görevi sona erer.

Üretime geçmiş katılımcıların salt çoğunluğu müteşebbis heyetin devam etmesini istedikleri takdirde müteşebbis heyet devam eder. Müteşebbis heyetin devam etmesi durumunda müteşebbis heyete katılacak katılımcıların sayısı müteşebbis heyet üye sayısının yarısından bir fazla olur.

Genel kurulun ilk toplantısında, mevcut kuruluş protokolü tüzel kişiliğin ana sözleşmesi olarak değiştirilir, kararlar salt çoğunlukla alınır.

Genel kurulun teşkilini müteakip bu Kanunda aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde, OSB'lerin organları ile ilgili olarak Türk Ticaret Kanununun anonim şirketlerin organları ile ilgili hükümleri kıyasen uygulanır.

Genel kurulun oluşumunu müteakip müteşebbis heyet, yönetim kurulu ve denetim kurulu OSB ile ilgili herhangi bir karar almaz, alacakları karar uygulanmaz.

Genel kurul toplantılarının esas ve usulleri ile yönetim kurulu ve denetim kurulu seçimine ilişkin esas ve usuller yönetmelikle belirlenir.

Özel organize sanayi bölgeleri

MADDE 26- Bu Kanundaki usullere göre belirlenen yerlerde, özel hukuk tüzel kişilerince ve gerçek kişilerce de OSB kurulabilir. Ancak, özel OSB kuracak olanlar kamulaştırma yapamazlar.

OSB'nin kuruluş talebi, kurulacağı ilin valiliğinin uygun görüşü ile Bakanlığa iletilir.

OSB'nin yer seçimi Bakanlığa yapılan talep üzerine, 4 üncü maddedeki usule göre yapılır.

Arazi temini, OSB'nin planlanması, projelendirilmesi, alt yapı inşaatı ile ilgili harcamalar bölgeyi kuracak gerçek ve tüzel kişilerce karşılanır. OSB ile ilgili plan ve projeler bu konudaki yetkili kurum ve kuruluşlar yanında Bakanlığın uygun görüşü ve onayına tabidir.

OSB'deki arazi, parseller halinde veya işletme binaları da yapılmak suretiyle satılabilir veya kiraya verilebilir.

Üst kuruluş, yönetmelikler ve düzenlemeler

MADDE 27- OSB'lerin kendi aralarında yardımlaşmaları ve ortak sorunlarını çözüme kavuşturmalarını, sağlamak üzere oluşturulacak OSB üst kuruluşlarının görev ve çalışma şekilleri çıkarılacak yönetmelikte belirlenir.

Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler, "OSB Uygulama Yönetmeliği" adı ile tek bir yönetmelik olarak, Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde çıkarılır. Bakanlık bu Kanunun uygulanmasıyla ilgili olarak mevzuat çerçevesinde gerekli tedbirleri almaya ve düzenlemeleri yapmaya yetkilidir.

Altıncı Bölüm Geçici Hükümler

GEÇİCİ MADDE 1- Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce Kanunun amacına uygun biçimde oluşan OSB'ler, Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde durumlarını bu Kanuna uygun hale getirirler.

Bu Kanunun yayımı tarihinden önce kurulmuş olan OSB'lerin organları, bu Kanuna intibak süresi içinde işlevlerini sürdürürler. Bu organların almış olduğu kararlar, imzalandıkları mali, idari ve iltizamî akit ve sözleşmeler, intibak işleminin tamamlanmasından sonra da geçerliliğini aynen korur. OSB'lerde çalışmakta olanların özlük hakları mahfuz tutulur.

GEÇİCİ MADDE 2- Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Kanununun 5 inci maddesinin (r) bendinin (5) numaralı alt bendine göre kurulup yönetilmekte olan OSB'ler, bu Kanunda adı geçen OSB'lerden sayılır.

Bu tür OSB'lerde, müteşebbis heyet görevlerini oda meclisi, yönetim kurulu görevlerini yürürlükteki OSB mevzuatı uyarınca oluşturulmuş kurullar, denetim kurulu görevlerini ise oda meclis bütçe komisyonu yerine getirebilir.

GEÇİCİ MADDE 3- Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce kurulan OSB'lerin müteşebbis heyetlerine, 4 üncü maddenin yedinci fıkrasında sayılanların başka kurum ve kuruluşlar iştirak etmişler ise bunların hak ve mükellefiyetleri aynen devam eder veya isterlerse, iştirak paylarının iade edilmesi şartıyla ayrılabilirler.

GEÇİCİ MADDE 4- Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce başlatılan kamulaştırma işlemleri, ilgili kurumlarca sonuçlandırılır.

GEÇİCİ MADDE 5- Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce kurulmuş olan küçük sanayi sitelerinden oluşan organize küçük sanayi bölgelerindeki Kooperatifler Birliği talepleri halinde müteşebbis heyete dahil edilirler.

Küçük sanayi sitelerinden oluşan organize küçük sanayi bölgelerinde her kooperatif bir katılımcı sayılır. Kooperatifler feshedildiğinde her bir site aralarından seçtiği bir kişi ile genel kurulda temsil edilir.

GEÇİCİ MADDE 6- Kanunun yürürlüğe girmesinden önce OSB kurmak amacı ile müteşebbis heyeti meydana getiren kurum ve kuruluşlar adına iktisap edilmiş bulunan tüm arsalar, araziler ve tüm gayrimenkuller ile bilahare bunlar üzerinde müteşebbis heyeti meydana getiren kurum ve kuruluşlar adına inşa edilmiş olan tüm binalar ve ortak tesisler OSB tüzel kişiliği lehine tapuda tashihen tescil edilir.

OSB müteşebbis heyetinin uhdesinde bulunan OSB'ye ait tüm menkul kıymetler ve iştirak hisseleri bedelsiz olarak OSB tüzel kişiliğine devredilir.

Arsa Ofisi Genel Müdürlüğünden satın alınmış olan arsa ve arazilerde Arsa Ofisi Kanununun 11 inci maddesine göre tapuya işlenmiş olan şerhler silinir.

GEÇİCİ MADDE 7- 4342 sayılı Mera Kanununun yürürlüğe girdiği tarihe kadar mera olarak nitelendirilen alanlara yapılmış OSB'ler; Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından onaylanmış ve yatırım programına alınmış olmaları şartıyla mera vasfını kaybetmiş olur. Bu alanlar 4342 sayılı Mera Kanununun hükümlerine tabi değildirlir. İl mera komisyonlarının bu alanlarla ilgili daha önce aldıkları kararlar hükmüzdür.

Yürürlük

MADDE 28- Bu Kanunun 14 üncü maddesinin son fıkrası 31.12.2001 tarihinde, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 29- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararı

Karar Sayısı : 2000/341

Ekli "Tabii Afetten Zarar Gören Yatırımların (Küçük ve Orta Boy İşletmeler Dahil) Ekonomiye Kazandırılması Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar"ın yürürlüğe konulması; Yüksek Planlama Kurulu'nun 08.03.2000 tarihli ve 2000/6 sayılı Raporu üzerine, 14.05.1964 tarihli ve 474 sayılı Kanunun değişik 2 nci, 28.07.1967 tarihli ve 933 sayılı Kanunun 3/C maddeleri ile 02.02.1984 tarihli ve 2976 sayılı Kanun hükümlerine göre, Bakanlar Kurulu'nca 23.03.2000 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Süleyman DEMİREL
CUMHURBAŞKANI

Tabii Afetten Zarar Gören Yatırımcıların

(Küçük ve Orta Boy İşletmeler Dahil) Ekonomiye

Kazandırılması Hakkında Kararda Değişiklik

Yapılmasına İlişkin Karar

Madde 1- 08.12.1999 tarihli ve 99/13717 sayılı Kararnamenin eki Tabii Afetten Zarar Gören Yatırımların (Küçük ve Orta Boy İşletmeler Dahil) Ekonomiye Kazandırılması Hakkında Karar'ın 6 ncı maddesinin (c) fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye (e) fıkrası eklenmiştir.

"c) Afet bölgesindeki Komisyonlarca hazırlanan raporlara göre zarar gördüğü belirlenen yatırımların teşvik belgeli olup olmadığına bakılmaksızın bulunduğu illerde zemin etütleri yapılmış ve depreme dayanıklılığı resmi belgelerle tevsik edilmiş olan yerler ile Organize Sanayi Bölgelerine veya

afet bölgesi dışındaki normal ve kalkınmada öncelikli yörelere komple taşınmaları ile mal veya hizmet üretimine yönelik kısmi taşınmaları ve taşınılan yerde depreme dayanıklı inşaat yapıları ve faaliyetlerini sürdürmeleri şartıyla, sadece taşınma giderlerinin (söküm, nakliye, montaj) %50'si oranında ve 100 milyar Türk Lirasını geçmemek üzere yatırımcılara Fon kaynaklarından proje bazında taşınma kredisi tahsis edilebilir."

"e) Komisyon raporları ile hasarlı olduğu tespit edilen yatırımların hasarlı olan kısmına ilişkin olarak 17.08.1999 tarihinden itibaren yapılmış olan harcamalar, tevsik edilmesi kaydıyla, bu maddenin (a) ve (b) fıkralarındaki yatırım ve/veya işletme kredisi ile (c) fıkrasındaki taşınma kredisinden istifade ettirilebilir."

Yürürlük

Madde 2- Bu Karar 24.12.1999 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 3- Bu Kararı Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu Devlet Bakanı yürütür

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 29 Nisan 2000- Sayı: 24034

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Yüksek Planlama Kurulundan:

Çalışanların Tasarrufa Teşvik edilmesi

ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun

Hakkında 92/2 Seri No'lu Tebliğde

Değişiklik Yapan Tebliğ

Seri No: 2000/1

- 1- 24 Ocak 1992 tarih ve 21121 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3417 sayılı Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun Hakkında 92/2 Seri No'lu Tebliğin D. Diğer Hususlar bölümünün 3'üncü maddesi aşağıdaki şekilde değişmiştir:

3417 sayılı Kanun uyarınca nema ödemesi yılda bir defa yapılabileceğinden TTK-007 formu bir işyeri tarafından aynı kişi ve aynı süreler için yılda bir defa düzenlenir.

Ancak, kurum veya işyerleri tarafından "TTK-007" formunun doldurulmasında yapılan hatalar nedeniyle hak sahibinin eksik nema alması durumunda;

- a) Kurum veya işyerleri, eksik nema alan hak sahipleri için tasarruf kesintisi ve nema katkılarını yatırdıkları T.C. Ziraat Bankası Şubesinde bir örneği ekli "Ek nema Ödeme Formu (TTK-007-B)"nu temin edeceklerdir.
- b) Kurum ve işyerleri, TTK-007-B formunu, formda belirtilen usul ve esaslara uygun olarak üç nüsha olarak düzenleyecek ve yetkililerince onaylandıktan sonra, tasarruf kesinti ve katkılarını yatırdıkları T.C. Ziraat Bankası Şubesine başvuracaklardır.
- c) Başvurunun yapıldığı T.C. Ziraat Bankası Şubesi tarafından gerekli incelemeler yapıldıktan sonra; birinci nüsha Sistem Servisleri Müdürlüğüne gönderilecek, ikinci nüsha kendilerince saklan-

cak, üçüncü nüsha da formu düzenleyen kurum veya işyerine verilerek ödeme yapılacaktır.

2- Bu tebliğ, 01.02.2000 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

(*)Ödeme Formu için Resmi Gazete'ye bakınız.