

Değerli kooperatif dostları;



"Küçük hanımlar,
Küçük beyler!
Sizler hepiniz geleceğin bir gülü, yıldızı
ve ikbal ışığısınız.
Memleketi asıl ışığa boğacak olan
sizsiniz.
Kendinizin ne kadar önemli, değerli
olduğunuzu düşünerek ona göre
çalışınız. Sizlerden çok şey bekliyoruz.,,
M. K. Atatürk

Birinci Cihan Harbi sonunda düşman işgaline karşı Türk milletinin hukukunu müdafaa için başlatılan Millî Mücadele'yi, 23 Nisan 1920'de kurulan Büyük Millet Meclisi yürütmüştür.

Vatanı savunmak için her bölgede Müdafaa-i Hukuk cemiyetleri kurulmuştu. Millî Mücadele'nin büyük önderi Gazi Mustafa Kemal Paşa'nın hareketin başına geçmesinden sonra bu cemiyetler Sivas Kongresi'nde birleştirilmiştir.

Son Osmanlı Meclis-i Mebusanı Misak-ı Millî'yi kabul ettikten sonra işgal kuvvetlerince kapatılınca **Gazi Mustafa Kemal**, Ankara'da Büyük Millet Meclisini toplamıştır.

Bundan sonra siyasi ve askerî olarak Millî Mücadele, **Gazi Mustafa Kemal Atatürk** başkanlığındaki bu büyük Meclis tarafından yürütmüştür.

Egemenliğin "**bila kaydu şart millete ait**" olduğu fikrinin tezahürü olarak, milli mücadelenin merkezine alınan Büyük Millet Meclisinin açılış tarihine karşılık gelen 23 Nisan günü, 1927 yılından itibaren çocuk bayramı olarak kutlanmaya başlanmıştır.

Bu vesile ile geleceğimizin teminatı olan çocuklarımızın bayramını kutluyorum.

Karınca dergisinin bu sayısında toplam yedi adet yazı ile sizlerle buluşuyoruz.

Mustafa Yavuz'un "Kooperatif Ve Üst Kuruluşlarında Olağan Genel Kurul Toplantılarının Üç Yılda Bir Birleştirilerek Yapılabilmesi" başlıklı yazısı bu sayıdaki ilk yazımız. Makalede,

7033 sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9. maddesiyle, KoopK'nın Kooperatif genel kurullarının her yıl yapılmasını düzenleyen 45. maddesinin birinci fıkrasının sonuna eklenen *“Ancak, usul ve esasları ilgili Bakanlıkça yapılacak düzenlemede gösterilmek üzere; kooperatif üst kuruluşuna ortak olunması ve genel kurul toplantısının gündemine konuyla ilgili madde konulması şartıyla, olağan genel kurul toplantıları en fazla üç hesap dönemini kapsayacak şekilde ve birleştirilerek yapılabilir.”* cümlelerinin kooperatiflerimiz açısından nasıl uygulanacağı hususu ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Vedat Sadioğlu bu ayki yazısında **Tayvan uygulamaları çerçevesinde Kooperatif Bankacılığı Uygulamalarına** Örnekler vermektedir.

Bu ayki üçüncü yazı ise **Yeter Demir Uslu**'ya ait olan **“Sağlık Hizmeti Sunan İşletmelerde Liderlik ve Liderliğin Önemi”** başlıklı yazıdır.

Bu yazıda sağlık işletmelerinde liderliğin önemi ve özellikleri ele alınmaktadır.

Yazar kadromuza son dönemde katılan ve özgün konularda dergimize katkı sağlayan **Mert Can Erdoğan**'ın bu ayki yazısının konusu ise **Osmanlı adabında önemli bir yere sahip olan sohbet kuralları**.

Avukatlık kanunu ile, belli koşulları taşıyan yapı kooperatifleri için öngörülen sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğünün kapsamı ve anılan yükümlülüğe uyulmamasının yaptırımlarının ayrıntılı olarak incelendiği bu ayki beşinci yazımız **Soner Altaş**'ın kaleme aldığı ve **“Yapı Kooperatiflerinde Sözleşmeli Avukat Bulundurma Yükümlülüğü ve Aykırılığın Yaptırımı”** başlığını taşımaktadır.

Özlem Satıcı Toprak ise bu ayki yazısında **“Kooperatif Yönetim Kurulu Üyelerine Sağlanacak Mali Haklar”**ı tüm yönleri ile okuyucularımıza aktarmaktadır.

Bu ayki son yazımız ise **Hasan Yaylı**'ya ait olan ve insanlığın içinde bulunduğu çevresel kriz karşısında ortaya koyulan tepkileri özetleyen **“Çevrecilik ve Anti Çevrecilik Kavramlarına Dair”** başlıklı yazıdır.

Sevgili çocuklarımızın, milletimizin bağımsızlık mücadelesinin şahsında cisimleştiği Büyük Millet Meclisinin kuruluş gününe karşılık gelen **23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk bayramını kutluyorum.**

Bu bayramın Cumhuriyetin kazanımlarına sahip çıkan ve genç Türkiye Cumhuriyetini muasır medeniyet düzeyine ulaştırma mefkuresi ile yetişen bir nesile vesile olmasını diliyorum.

Ayrıca yaklaşan Ramazan ayının da İslam dünyasında yardımlaşma, dayanışma ve kardeşlik duygularının yeniden inşasına vesile olmasını temenni ediyorum.



KOOPERATİF VE ÜST KURULUŞLARINDA OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTILARININ ÜÇ YILDA BİR BİRLEŞTİRİLEREK YAPILABİLMESİ

Mustafa YAVUZ*

1. Giriş

1163 sayılı Kooperatifler Kanununa¹ (**KoopK**) göre kooperatiflerin zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kuruludur.

Bütün ortakların temsil edildiği en yetkili organ olan genel kurul, kooperatiflerin karar ve irade organıdır.

Genel kurul esas itibarıyla, ortakların belli bir zamanda ve yerde müzakerelerde bulunmak ve karar almak için gerekli şartları yerine getirmek ve uymak kaydıyla bir araya gelmeleridir.

Kanuni istisnalar dışında ortaklar, kooperatif işlerine ilişkin haklarını genel kurulda kullanırlar.

Kooperatiflerin varlığını sürdürebilmesi ve yönetim kurulunun denetiminin sağlanabilmesi bakımından, genel kurul toplantılarının yapılma zamanı mevzuatta açıkça düzenlenmiş ve bu bağlamda KoopK'nın 45. maddesinin birinci fıkrasında; **“Kooperatif genel kurulları olağan ve gerektiğinde olağanüstü olarak toplanır. Olağan toplantının her hesap devresi sonundan itibaren 6 ay içinde ve en az bir defa yapılması zorunludur.”** hükmüne yer verilmiştir.

Bu hüküm gereğince kooperatif ve üst kuruluşlarında genel kurul toplantılarının, her hesap dönemi sonundan itibaren 6 ay içinde ve yılda en az bir defa yapılması gerekmektedir.

Bununla birlikte, 7033 sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun² 9. maddesiyle, KoopK'nın söz konusu 45. maddesinin birinci fıkrasının sonuna **“Ancak, usul ve esasları ilgili Bakanlıkça yapılacak düzenlemede gösterilmek üzere; kooperatif üst kuruluşuna ortak olunması ve genel kurul toplantısının gündemine konuyla ilgili madde konulması şartıyla, olağan genel kurul toplantıları en fazla üç hesap dönemini kapsayacak**

*Gümrük ve Ticaret Uzmanı

1) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 10.05.1969 tarihli ve 13195 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

2) 7033 sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 01.07.2017 tarihli ve 30111 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.



şekilde ve birleştirilerek yapılabilir.” şeklinde cümle eklenmiştir.

Bu düzenleme ile kanun koyucu, kooperatif ve üst kuruluşlarının olağan genel kurul toplantılarının her yıl yapılma zorunluluğunu kaldırmıştır.

Söz konusu hükmün uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar da, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından müştereken çıkarılan Kooperatif ve Üst Kuruluşlarının Olağan Genel Kurul Toplantılarının Birleştirilerek Yapılması Hakkında Tebliğ³ (**Tebliğ**) ile belirlenmiştir.

Ayrıca konuya ilişkin Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca 29.03.2018 tarihli ve 2018/4 sayılı Genelge⁴ yayımlanmıştır.

İşte bu çalışmada, son düzenlemeler ışığında kooperatif ve üst kuruluşlarında olağan genel kurul toplantılarının üç yılda bir birleştirilerek yapılabilmesi hususu tüm yönleriyle ele alınmış ve incelenmiştir.

2. Kooperatif Genel Kurul Toplantılarının Yapılma Zamanı

Bir önceki bölümde belirtildiği üzere kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının olağan genel kurul toplantılarının her hesap devresi sonundan itibaren 6 ay içinde ve en az yılda bir defa yapılması zorunludur.

İlgili bakanlıklar tarafından hazırlanan örnek anasözleşmelerde de genel itibariyle olağan genel kurul toplantısının, her yılın ilk altı ayı içinde yapılmasının zorunlu olduğu ifade edilmektedir.

KoopK'nın 45/1. maddesinde, olağan genel kurul toplantılarının **“hesap devresinin (döneminin) sonundan itibaren”** yapılacağı belirtilmiş, ancak hesap dönemiyle ilgili bir izahat yapılmamıştır.

Bununla birlikte, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 174. maddesinde **“hesap dönemi”**nin ne olduğu açıklanmış olup, buna göre bahsi geçen maddede defterlerin hesap dönemi itibariyle tutulacağı, hesap döneminin normal olarak takvim yılı (**1 Ocak-31 Aralık**) olduğu, takvim yılı dönemini faaliyet ve işlemlerin mahiyetine uygun bulmayanların müracaatı üzerine Maliye Bakanlığınca 12’şer aylık özel hesap dönemlerinin belli edilebileceği⁵ belirtilmiştir.

Bu noktada, belli alanlarda faaliyet gösteren kooperatifler hariç olmak üzere, uygulamada birçok kooperatif hesapları takvim yılına göre tutulmaktadır.

Takvim yılını kabul eden kooperatiflerin hesap dönemi ise 1 Ocak tarihi itibariyle başlamakta, 31 Aralık tarihi itibariyle sona ermektedir.

Dolayısıyla, bu kooperatiflerin olağan genel kurul toplantılarını 31 Aralık tarihinden itibaren 6 ay içinde, bir başka deyişle 30 Haziran gününün akşamına kadar yapmaları gerekmektedir.

Eğer bir kooperatif özel hesap dönemi belirlemişse, bu dönemin sona ermesinden itibaren altıncı ayın sonuna kadar genel kurulun yapılması lazımdır.

3) Kooperatif ve Üst Kuruluşlarının Olağan Genel Kurul Toplantılarının Birleştirilerek Yapılması Hakkında Tebliğ, 31.10.2017 tarihli ve 30226 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

4) Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, 29.03.2018 tarihli, 2018/4 sayılı ve “Birleşik Genel Kurul” konulu Genelge, <http://koop.gtb.gov.tr/mevzuat/genelgeler> (Erişim-29.03.2018).

5) Mustafa Yavuz, Kooperatiflerde Genel Kurul Toplantılarının Her Yılın İlk Altı Ayı İçinde Yapılma Zorunluluğu, Lebib Yalın Mevzuat Dergisi, Mayıs 2017, S.161, s.238.



Örneğin, bir üretim veya tarım satış kooperatifi için hesap dönemi 1 Ağustos-31 Temmuz olarak belirlenmişse, hesap döneminin sona erdiği 31 Temmuz takip eden altıncı ayın sonuna kadar **(31 Ocak)** genel kurul toplantısının yapılması gerekmektedir.⁶

Ancak, bir sonraki bölümde detaylı olarak açıklanacağı üzere, 7033 sayılı Kanunla getirilen hüküm çerçevesinde, kooperatif ve üst kuruluşlarının olağan genel kurul toplantılarının en fazla üç hesap dönemini kapsayacak şekilde ve birleştirilerek yapılabilmesi mümkün hale gelmiştir.

3. Genel Kurul Toplantılarının Birleştirilerek Yapılabilme Şartları

3.1. Kooperatiflerin Üst Kuruluşa Ortak Olması

3.1.1. Kooperatifler Açısından

Olağan genel kurul toplantılarının üç hesap dönemini kapsayacak şekilde ve birleştirilerek yapılabilmesinin ilk şartı, kooperatiflerin üst kuruluş ortağı olmasıdır.

Tebliğde üst kuruluş; kooperatiflerin bir araya gelerek kurdukları kooperatif birliği, kooperatif merkez birliği ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliği şeklinde tanımlanmıştır.

O halde söz konusu imkandan ancak üst kuruluş ortağı kooperatifler yararlanabilecek, dolayısıyla üst kuruluşa ortaklığı bulunmayan kooperatifler genel kurullarını birleştirerek yapamayacaktır.

Örnek anasözleşmelere göre üst kuruluşa girme ve çıkma kararı alma ve bu kuruluşta görevlendirilecek temsilcileri seçme görevi genel kurula aittir.

Genel kurul bu görevini, **KoopK**'nın 42/2-5 maddesi gereğince devir ve terk edemez. Yeri gelmişken belirtelim ki, ortaklıktan çıkma ya da çıkarılma suretiyle üst kuruluş ile ortaklık ilişkisi sona eren kooperatiflerin, üst kuruluşlar tarafından ilgili bakanlıkların il müdürlüklerine bildirilmesi zorunludur (*Tebliğ md. 9*).

3.1.2. Kooperatif Üst Kuruluşları Açısından

KoopK'nın 70. maddesinde, kooperatiflerin müşterek menfaatlerini korumak, amaçlarını gerçekleştirmek için iktisadi faaliyette bulunmak, faaliyetlerini koordine etmek ve denetlemek, dış memleketlerle olan münasebetlerini düzenlemek, kooperatifçiliği geliştirmek ve eğitim yapmak, kooperatifçilik konularında tavsiyelerde bulunmak gibi hizmetlerin yerine getirilmesi için kooperatif birlikleri, kooperatifler merkez birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliği kurulacağı öngörülmüştür.

Birlikler, konuları aynı veya birbiriyle ilgili nitelikte olan yedi veya daha çok kooperatif tarafından kurulur ve bunların kuruluşu kooperatif şeklinde olur.

Kooperatif birlikleri de kendi aralarında kooperatif şeklinde merkez birlikleri kurabilir.

Birlikler veya merkez birlikleri de kooperatif şeklinde Türkiye Milli Kooperatifler Birliğini kurabilirler.

Her ne kadar, **KoopK**'nın 45/1. maddesine eklenen hükümde sadece **“kooperatif”** ibaresi kullanılmakta ise de, bunların üst kuruluşları, kooperatifler şeklinde faaliyet gösterdiğinden, anılan ibare aynı zamanda üst kuruluşları da kapsamaktadır.

6) Ahmet Kurtulan, *Kooperatifler Kanunu ve Açıklaması*, Lazer Ofset, Ankara 1998, s.270.



Öyle ki, Tebliğde de kooperatif teriminin, kooperatifleri ve bunların üst kuruluşlarını **(kooperatiflerin bir araya gelerek kurdukları kooperatif birliğini, kooperatif merkez birliğini ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliğini)** ifade ettiği açıkça belirtilmiştir.

O halde, kooperatifler yanında, üst kuruluşla ortak olma şartını sağlamak kaydıyla, kooperatif birlikleri ve kooperatif merkez birlikleri de genel kurullarını üç yılda bir yapabilecektir.

Dolayısıyla, kooperatif merkez birliğine yahut Türkiye Milli Kooperatifler Birliğine ortak olan kooperatif birliklerinin genel kurullarının birleştirilerek yapması mümkündür.

3.2. Genel Kurul Toplantısının Gündemine Konuyla İlgili

Madde Konulması ve Bu Önerinin Genel

Kurulca Onaylanması

Üst kuruluşla ortak olan kooperatiflerin genel genel kurul toplantılarını birleştirilerek yapılabilmesi için bu hususun genel kurul toplantısında görüşülerek kabul edilmesi şarttır.

Bunun için öncelikle, genel kurul toplantısının gündemine bahsi geçen konuyla ilgili madde konulmalıdır.

Söz konusu gündem maddesi toplantı çağrısında da yer alır

Bu durumda örneğin, 2017 yılına ilişkin 2018 Mayıs ayı içinde yapılan bir kooperatif genel kurul toplantısında, 2018, 2019 ve 2020 yıllarına ait olağan genel kurul toplantılarının birleştirilerek 2021 yılında yapılması konusunda karar alınabilecektir.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, bir sonraki toplantının genel kurul tarihinden itibaren 3 yıl sonra yapılması değil, genel kurul toplantılarının en fazla üç hesap dönemini kapsayacak şekilde ve birleştirilerek yapılabilmesidir.

Öte yandan, bu hususta KoopK md. 45/1'de ağırlaştırılmış bir nisap öngörülmemiştir.

Dolayısıyla, genel kurul toplantılarının iki veya üç hesap dönemini kapsayacak şekilde erteleyip birleştirmek suretiyle yapılabilmesine ilişkin karar, kooperatife kayıtlı ortaklardan genel kurula katılma hakkına sahip olanların en az ¼'ünün şahsen veya temsilen toplantıda hazır bulunduğu genel kurulda oylama sırasındaki mevcudun yarısından fazlasının oyu ile alınabilir.

Son olarak belirtelim ki, birleşik genel kurul yapılmasına dair gündem maddesinin reddedilmesi halinde bu konu sonraki genel kurul toplantısında yeniden görüşülebilir (*Tebliğ md. 4/5*).

Birleşik genel kurulda çağrı ve ortaklar listesi ise mevcut ortaklara göre yapılır (*Tebliğ md. 5*).

3.3. Olağan Genel Kurul Toplantısının En Fazla

Üç Hesap Dönemini Kapsayacak Şekilde

Birleştirilerek Yapılması

KoopK'nın 45/1. maddesi gereğince kooperatif ve üst kuruluşlarında olağan genel kurul toplantıları en fazla üç hesap dönemini kapsayacak şekilde birleştirilerek yapılabilir.

En fazla üç hesap dönemi öngörüldüğünden, iki hesap dönemine ait genel kurulların birleştirilerek yapılabilmesi mümkündür.



Ancak, dört ve daha fazla hesap dönemine ait genel kurullar birleştirilerek yapılamaz ve bu yönde karar alınamaz. Bununla beraber, birleşik genel kurul yapılmasına dair uygulama, süre bitiminde aynı usulle karar alınması halinde tekrarlanabilir.

3.4. Birleştirme Süresinin Yönetim Kurulu ve Denetçilerin Geriye Kalan Görev Süresini Geçmemesi

Tebliğin 4/3. maddesinde, **“Birleştirme süresi yönetim kurulu ve denetçilerin geriye kalan görev süresini geçemez.”** hükmüne yer verilmiştir.

Bu hükümden hareketle, genel kurulların birleştirilerek yapılması yönünde karar alınmışsa, genel kurul yapılmayacak dönemlerde yönetim kurulu ve denetçilerin görev süresinin sona ermemiş olması gerekir; aksi takdirde genel kurullar bu şekilde birleştirilerek yapılamaz.

KoopK'ya göre kooperatif yönetim kurulu üyelerinin en çok dört yıl, denetim kurulu üyelerinin de en az bir yıl için seçilebildikleri dikkate alındığında, bahsi geçen hususta sorun yaşanmaması için ilgili toplantıda, genel kurulun birleştirilerek yapılması yanında ayrıca yönetim ve denetim kurulu üyeleri için de seçim yapılması ve görev sürelerinin genel kurulların yapılamayacağı dönemleri de kapsamı uygun olacaktır.

Bu bağlamda, yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerin görev süresi 3 yıl olarak belirlenebilir.

İbraya ilişkin olarak da; birleşik genel kurulda, birleştirilen her bir hesap devresine yönelik raporlar ve ibralar ayrı ayrı görüşülür ve herhangi bir hesap dönemine yönelik ibra edilmeyen yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerin bu organlara aynı genel kurulda tekrar seçilmeleri yasaktır (*Tebliğ md. 8*).

3.5. Rapor Örneklerinin Her Bir Hesap Devresi Sonundan İtibaren İlgili İl Müdürlüğüne ve Üst Kuruluşa Verilmesi

Tebliğin 6/1. maddesinde, olağan genel kurul toplantılarını birleştirme kararı alan kooperatiflerin, rapor örneklerini her bir hesap devresi sonundan itibaren 6 ay içinde il müdürlüğüne ve kooperatifin ortağı olduğu üst kuruluşa vermesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır.

Bu halde, genel kurul yapılmayan hesap dönemlerine ilişkin raporlar, kooperatifin veya üst kuruluşun yönetim kurulu tarafından hem ilgili il müdürlüğüne hem de ortak olunan üst kuruluşa verilecektir.

Söz konusu kooperatiflerin vermesi gereken raporlar ise; bilanço, gelir-gider cetveli, tahmini bütçe, yönetim kurulu faaliyet raporu ve denetçi raporudur.

İlgili il müdürlüğü de; tarımsal amaçlı kooperatifler ve üst kuruluşları için Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının, yapı kooperatifleri ve üst kuruluşları için Çevre ve Şehircilik Bakanlığının ve diğer kooperatifler ve üst kuruluşlar için ise Gümrük ve Ticaret Bakanlığının İl Müdürlüğüdür.

Birleştirme kararı alan kooperatiflerin rapor örneklerini her hesap devresi sonundan itibaren 6 ay içinde İl Müdürlüğüne verip vermediği kontrol edilecek, bu belgeler Kooperatif Bilgi Sistemine (**KOOPBİS**) yüklenecek ve sistemde ilgili bölümler doldurulacaktır (*2018/4 sayılı Genelge*).



Bunun yanında, gelecek hesap dönemlerine ilişkin tahmini bütçelerin birleştirme süresini kapsayacak şekilde her yıl için ayrı hazırlanarak, birleştirme kararının görüşüleceği genel kurul toplantısında karara bağlanması şarttır.

Diğer taraftan, anasözleşmelerinde gelir-gider farkının dağıtılacağına yönelik hüküm bulunan kooperatifler, birleştirme kararı alınacak genel kurul toplantısında, birleştirme süresince gelir-gider dağıtımına ilişkin yapılacak uygulama hakkında da karar alır (*Tebliğ md. 6/2-3*).

Öte yandan, olağan genel kurul toplantılarının birleştirilmesi sonrası devir dışında bir sebeple ortaklığı sona erenlerin, sermaye ve diğer alacakları, bilançonun genel kurulca onaylanması beklenmeksizin ayrıldığı yıl bilançosuna göre hesaplama yapılır.

Hesaplanan bu tutar ise, **KoopK'nın 17. maddesinin ikinci fıkrası**⁷ saklı kalmak üzere, hesap döneminin kapanmasını izleyen dördüncü ayın yirmibeşinci gününü takiben en geç bir ay içerisinde geri verilir.

4. Birleşik Genel Kurul Toplantısı

Öncesi Yapılacaklar

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından yayımlanan 2018/4 sayılı Genelgede; bir önceki bölümde açıklanan hususlara paralel olarak, anılan Bakanlığın denetimine tabi kooperatiflerden genel kurul toplantılarını birleştirerek yapmak isteyenlerin temsilci görevlendirilmesi taleplerinde;

- a) Başvuru dilekçesinin,
- b) Çağrı için alınan karar örneğinin,
- c) Kooperatifin, tasfiye sürecine girmemiş bir kooperatif üst kuruluşuna ortak olduğuna ilişkin belgenin,
- ç) Temsilci ücretinin yatırıldığına ilişkin vezne alındısının,
- d) Ayrıca, toplantı gündeminde yer alan maddeler arasında;
 - Olağan genel kurul toplantısını iki veya üç hesap dönemini kapsayacak şekilde erteleyip birleştirmek suretiyle yapılmasına ilişkin maddenin,
 - Yönetim ve denetim kurulu üyelerinin ücret, huzur hakkı gibi parasal haklarının her yıl için ayrı görüşülüp karar verilmesine ilişkin maddenin,
 - Anasözleşmesinde gelir-gider farkının dağıtılacağına yönelik hüküm bulunan kooperatiflerin, birleştirme süresince gelir-gider dağıtımına ilişkin yapılacak uygulama hakkındaki maddenin,
 - Birleştirme süresini kapsayacak şekilde her yıl için ayrı hazırlanacak tahmini bütçelerin karara bağlanması hakkındaki maddenin,

bulunup bulunmadığının kontrol edilmesi istenmiştir.

5. Birleştirme Şartlarının Kaybedilmesi

7) KoopK'nın 17. maddesinin ikinci fıkrası; "Kooperatifin mevcudiyetini tehlikeye düşürecek nitelikteki iade ve ödemeler, anasözleşmede daha kısa bir süre tespit edilmiş olsa bile genel kurulca üç yılı aşmamak üzere geciktirilebilir. Bu durumda kooperatifin muhik bir tazminat isteme hakkı saklıdır. Çıkan veya çıkarılan ortaklar ile mirasçılarının alacak ve hakları bunları isteyebilecekleri günden başlayarak beş yıl geçmekle zaman aşımına uğrar." hükmünü amirdir.



İlgili bakanlıklarca çıkarılan Tebliğde, aşağıda belirtilen hallerin gerçekleşmesi halinde olağan genel kurul toplantılarının birleştirilerek yapılma şartlarının kaybedileceği ve genel kurulun olağan toplantıya çağırılması gerektiği ifade edilmiştir.

Birleştirme uygulamasının sona ereceği haller ise şunlardır:

- **KoopK'nın** 56. maddesinin birinci fıkrasının üçüncü bendinde sayılan suçlarla⁸ ilgili olarak yönetim kurulu üyeleri hakkında kamu davası açılması,
- Olağan genel kurul toplantılarını birleştirme kararı alan kooperatiflerin, bilanço, gelir-gider cetveli, tahmini bütçe, yönetim kurulu faaliyet ve denetçi rapor örneklerini her bir hesap devresi sonundan itibaren 6 ay içinde il müdürlüğüne ve kooperatifin ortağı olduğu üst kuruluş vermeleri zorunluluğuna uyulmaması,
- Genel kurul toplantılarının birleştirilerek yapılması kararının ilgili toplantının gündemine madde konulmadan alınması veya genel kurulca üç hesap döneminden daha fazla bir dönemi kapsayacak şekilde birleştirme kararı alınması,
- Birleştirme süresinin yönetim kurulu ve denetçilerin geriye kalan görev süresini geçmesi,
- Birleşik genel kurul yapılmasına dair uygulamanın, süre bitiminde aynı usulle karar alınmadan tekrarlanması,
- Gelecek hesap dönemlerine ilişkin tahmini bütçelerin birleştirme süresini kapsayacak şekilde her yıl için hazırlanarak, birleştirme kararının görüşüleceği genel kurul toplantısında karara bağlanmaması,
- Anasözleşmelerinde gelir-gider farkının dağıtılacağına yönelik hüküm bulunan kooperatiflerin, birleştirme kararı alınacak genel kurul toplantısında, birleştirme süresince gelir-gider dağıtımına ilişkin yapılacak uygulama hakkında karar almamasıdır.

Özellik ilk iki sıradaki hususlara ilişkin birleşik genel kurul kararının görüşüleceği genel kurul toplantısı sırasında Bakanlık temsilcilerince genel kurula bilgi verilmesi gerekmektedir.

6. Son Düzenleme Karşısında Genel Kurul Toplantısının

Süresinde Yapılmaması Halinde

Cezai Sorumluluk

KoopK'nın ek 2/2. maddesinde, genel kurulu olağan toplantıya çağırmayan kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyelerinin altı aya kadar hapis ve otuz günden üçyüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılacağı öngörülmüştür.

Ancak, 7033 sayılı Kanunla yapılan düzenleme kapsamında, kooperatif ve üst kuruluşları artık gerekli şartları yerine getirmek suretiyle olağan genel kurul toplantılarını en fazla üç hesap dönemini kapsayacak şekilde ve birleştirilerek yapabilmektedir.

Dolayısıyla, kooperatiflerin her yıl olağan genel kurul toplantısı yapma zorunluluğu ortadan kalkmıştır.

Bu durumda, birleşik genel kurul yapma kararı alan kooperatifler için zikredilen ek 2/2. maddede

8) KoopK'nın 56. maddesinin birinci fıkrasının üçüncü bendinde sayılan suçlar; Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçları ile anılan Kanunun ek 2. maddesinde düzenlenen suçlardır.



öngörülen cezai sorumluluk, ancak genel kurulun yapılması gereken yılın altıncı ayından sonra doğabilecektir.

Genel kurulun toplanmaması gereken yıllarda ise kooperatif yönetim kurulu üyeleri açısından herhangi bir cezası sorumluluk oluşmayacaktır.

7. Sonuç

1163 sayılı Kooperatifler Kanununa göre kooperatiflerin ve bunların üst kuruluşlarının en yetkili organı genel kuruldur.

Genel kurul, kooperatife ilişkin, anasözleşmeyi değiştirmek, yönetim kurulu üyelerini, denetçileri ve gerektiğinde tasfiye kurulunu seçmek, bunları görevden almak ve ibra etmek, kooperatifin dağılmasına karar vermek gibi önemli yetkileri kullanmaktadır. Kooperatif genel kurulları olağan ve gerektiğinde olağanüstü olarak toplanır.

Olağan toplantıların her hesap devresi sonundan itibaren 6 ay içinde ve en az yılda bir defa yapılması zorunludur.

Ancak, 18.06.2017 tarihli ve 7033 sayılı Kanun ile KoopK'ya eklenen hükümle, olağan genel kurul toplantılarının en fazla üç hesap dönemini kapsayacak şekilde ve birleştirilerek yapılabilmesine imkan sağlanmıştır.

Söz konusu hüküm uyarınca, gerekli şartları yerine getiren kooperatif ve üst kuruluşlarının olağan genel kurul toplantılarını her yıl yapma zorunluluğu kaldırılmıştır.

Kooperatif ve üst kuruluşlarının olağan genel kurul toplantılarının en fazla üç hesap dönemini kapsayacak şekilde birleştirilerek yapılmasına ilişkin şartlar ise; kooperatiflerin üst kuruluş ortak olması, genel kurul toplantısının gündemine konuyla ilgili madde konulması ve bu önerinin genel kurulca onaylanması, olağan genel kurul toplantısının en fazla üç hesap dönemini kapsayacak şekilde birleştirilerek yapılması, birleştirme süresinin yönetim kurulu ve denetçilerin geriye kalan görev süresini aşmaması, bilanço, gelir-gider cetveli, tahmini bütçe, yönetim kurulu faaliyet ve denetçi raporu örneklerinin her bir hesap devresi sonundan itibaren ilgili il müdürlüğüne ve üst kuruluş vermesi şeklinde sıralanabilir.

Genel kurulu olağan toplantıya çağırılmamaya ilişkin cezai sorumluluk ise genel kurulun birleşik olarak yapılması gereken yılın altıncı ayının sonuna kadar yapılmaması halinde doğar.

Son olarak belirtelim ki, olağan genel kurul toplantılarını birleştirme kararı alan kooperatiflerin ve üst kuruluşların, ilgili bakanlıklarca çıkarılan Tebliğdeki hükümlere aykırı anasözleşme hükümleri, birleştirme süresince uygulanmayacaktır.

Kaynakça

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu (10.05.1969 tarihli ve 13195 sayılı R.G.).

7033 sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (01.07.2017 tarihli ve 30111 sayılı R.G.).

Kooperatif ve Üst Kuruluşlarının Olağan Genel Kurul Toplantılarının Birleştirilerek Yapılması Hakkında Tebliğ (31.10.2017 tarihli ve 30226 sayılı R.G.).

Yavuz, Mustafa, Kooperatiflerde Genel Kurul Toplantılarının Her Yılın İlk Altı Ayı İçinde Yapılma Zorunluluğu, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Mayıs 2017, S.161.

Kurtulan, Ahmet, Kooperatifler Kanunu ve Açıklaması, Lazer Ofset, Ankara 1998.



KOOPERATİF BANKACILIĞI UYGULAMALARINA ÖRNEK BİR ÜLKE; TAYVAN

*Vedat SADIOĞLU**

Giriş

Tayvan (Formoza veya Milliyetçi Çin), Batı Pasifik Okyanusunda, doğudan ve güneyden Çin Deniziyle çevrili, Çin Halk Cumhuriyeti'nin güneydoğusuna düşen bir Çin ada cumhuriyetidir. Yüzölçümü 36.182 km², nüfusu 23 milyon, başkenti Taypei'dir.

Tayvan, tropikal bitkilerden yüksek dağ bitkilerine kadar değişen çeşitlilikte zengin bir bitki örtüsüne sahiptir.

Ülkenin yaklaşık % 60'ı ormanlarla kaplıdır.



Resim 1: Tayvan Haritası (Uzak Doğu Asya)

**Araştırmacı Yazar (vsadioglu1960@hotmail.com)*



Tarım, Tayvan ekonomisinin ana unsurudur. Toprakların yaklaşık dörtte biri ekilidir. Pirinç ve çay en önemli iki üründür. Nüfusun % 45'i tarım alanında çalışır. % 25'lik bir bölüm ise sanayi sektöründedir. Kooperatifleşme oranı yüksektir.

Tayvan'da kooperatifçilik hareketi büyük ölçüde Avrupa'daki kooperatifçilik gelişiminden etkilenmiştir. 18. ve 19. yüzyıllarda Avrupa ve Asya arasında sosyo-ekonomik durum açısından önemli benzerlikler olmasına karşın, Uzak Doğu Asya'nın büyük bölümünde tarımsal ve kırsal ekonomi birçok Avrupa ülkesinden daha iyi durumdaydı.

Uzak Doğu'daki kooperatif bankaları da, halk için '**halk kuruluşları**' olarak ortaya çıkmıştır.

Esas amaçları ortaklarının ekonomik durumunu iyileştirmektir.

Gelişmekte olan birçok Asya ülkesinde olduğu gibi Tayvan'da da kooperatif bankaları, üretkenliğin artması için tarım sektörünün ihtiyacını karşılayacak kırsal kredinin sağlanmasında önemli rol oynamışlardır.

Kooperatif Bankacılığı Nedir?

Kooperatif bankacılığı; ekonomik yönden zayıf olanların birleşmelerinden ve dayanışmalarından doğan bir güçtür.

Ortakların amaçlarına ulaşmak, ekonomik ve sosyal güçlükleri yenebilmek, varlıklarını ve birliklerini sürdürebilmek için oluşturdukları örgütlerdir.

Bu örgütler (ya da üst örgütleri), ortaklarına ödünç verme ve kimi zaman da borçlandırma, kefalet, ödeme ve geri ödeme yol ve yöntemlerini bulmak suretiyle kooperatifler ve ortaklarının ödemelerinde kolaylıklar sağlayan yasal kurum olarak da tanımlanabilir.

Kooperatif bankaları dünyada değişik yollarla gelişmelerini sürdürmüşlerdir.

Kuzey Amerika'daki kooperatif bankaları, tüketicilerinin satın almalarını kolaylaştırırken, Avrupa'dakiler, kooperatiflerin tiplerine göre üretim kooperatiflerine kredi açarak gelişmişlerdir.

Uzak Doğu Asya'da ise, kendi kendine yardım, kooperatif ilkelerine bağlılık ve kademeli (**yerel, bölgesel, ulusal**) yapılanma, kooperatif bankalarının kooperatif özellikleriyle gelişmelerini sağlamıştır.

Bununla beraber, kooperatif bankacılığının gelişmesinin diğer önemli sebepleri de, ortaklarına tam finansal hizmet sağlaması, portföy(taşınır değerler) çeşitlendirmesine gitmesi, büyük bankalar ve uluslararası kooperatifleri destekleyen kuruluşlarla işbirliği yapmasıdır.

Tayvan'da Kooperatif Bankacılığının Tarihsel Gelişimi Ve Tayvan Kooperatif Bankası

Tayvan Kooperatif Bankası(**TKB**), Japon işgali döneminde 'Tayvan Sanayi Bankası'nın yeniden düzenlenmesi yoluyla 1946 yılında kuruldu.

25 milyon Eski Tayvan doları tutarındaki toplam öz sermayesi, Tayvan Vilayet Hükümeti tarafından kooperatif grupları, çiftçi dernekleri, balıkçı dernekleri ve sulama dernekleri ile birlikte sağlanmıştır.

Öz sermayenin her biri, birer Yeni Tayvan doları olan 250 bin paylaşıma bölünmüştür.

Hükümet 150 bin hisse tuttu ve her gruba, her biri 10 bin pay tahsis edildi.

Son 70 yılda, tüm personelin katkılarıyla Banka'nın işletme ölçeği sürekli genişledi ve 2011 sonunda öz sermayesi 60.855 milyar Yeni Tayvan doları oldu.



TKB, bugün Tayvan'daki Taypei Şehri'nde halka açık bir banka durumundadır ve önemli bankalardan biridir.



Resim 2: Taypei'de Tayvan Kooperatif Bankası

TKB, 1985 yılında kurumsal statüye kavuşmuştur.

2001'de Tayvan Kooperatif Bankası A.Ş. olarak yeniden yapılandırılmıştır.

2003'te halka açıldı, 2004'te borsaya kote edildi.

2006'da Çin Çiftçi Bankası ile birleşti. 2011 tarihi itibarıyla, Banka'nın yurtiçi ve yurtdışı şubeleri (Offshore Bankacılık şubesi, Manila Offshore Bankacılık şubesi, Los Angeles şubesi, Seattle şubesi, Hong Kong şubesi, Sydney şubesi, Suzhou şubesi dahil olmak üzere toplam 302 bankası) bulunmaktadır. Ayrıca Pekin'de temsilciliği vardır.

TKB, tüm Tayvan bankaları arasında en geniş şube ağını oluşturdu, mevduat ve kredilerin payıyla kendini pazar lideri konumuna getirdi.

'*The Bankermagazine*'ın 2011 sayısında yayınlanan varlık büyüklüğüne göre dünyanın en büyük 1000 bankasının listesinde, **TKB** dünyada 155. sırada yer aldı.

Şubat 2012'de yayınlanan 500 büyük bankacılık markasının küresel sıralamasında **TKB**, 337. sırada yer buldu. **TKB**, Tayvan'ın en iyi bankacılık markası haline geldi ve Tayvan'da 1.sırada yer aldı.

TKB, Tayvan Bankası, Tayvan Land Bank ve Tayvan İş Bankası ortaklaşa 1992'de Belçika'da Birleşik Tayvan Bankası (**UTB**) kurdu ve **TKB**'nin hisselerinin% 70'ini elinde tuttu. 2009'da **TKB**Tayvan'dan

%10'luk bir UTB hissesi satın aldı. Tayvan İş Bankası ve United Taiwan Bank, 2010'da sermaye yedeklerini yeniden yapılandırdı ve **TKB** tarafından 1.812 milyar Yeni Tayvan doları ve %90



Tablo 1: 2008 yılı vergi öncesi karlılıkta ilk beş Tayvan bankası (milyon ABD doları)



(Kaynak: thebanker.com)

toplam yatırım tutarı için 786 milyon Yeni Tayvan doları (20 milyon AVRO) tutarında sermaye artırımını yaptı.

Buna ek olarak, **TKB**, 2005 tarihinde tek başına sahip olduğu Cooperative Asset Management Co.'yi kurdu ve 2006'da öz kaynaklarını toplamda 3,5 milyar Yeni Tayvan doları artırdı.

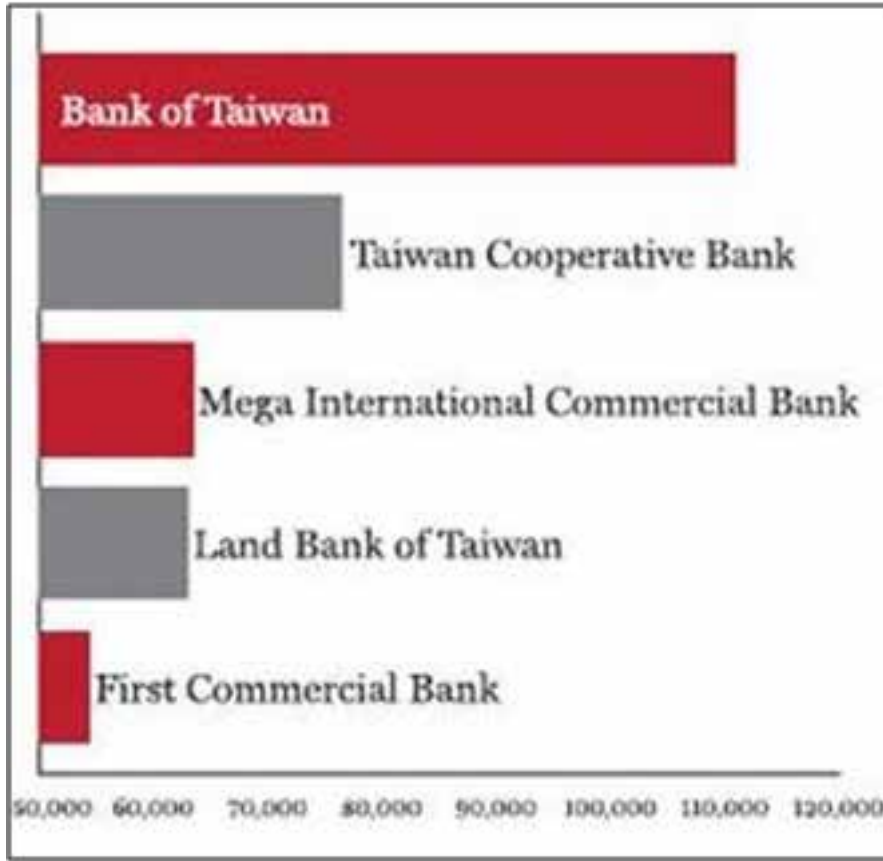
2005 tarihinde, Kooperatif-I Portföy Yönetimi Corp, 500 milyon Yeni Tayvan doları yatırımla kuruldu.

TKB, 2005 tarihinde, 10 milyon Yeni Tayvan dolar sermayeli Kooperatif Sigorta Aracılık A.Ş.'yi kurdu.

Ayrıca, finansal emirlerin istikrara kavuşturulması için düzenleyici politikalarla işbirliği yapmak için, Tayvan Kooperatif Bütçeleri Finans Kurumu, 529,5 milyon Yeni Tayvan doları yatırım tutarıyla '**Öz kaynak Değiştirme Swap(takas)**'ı ile kuruldu.

Tayvan Kooperatif Bütçeleri Finans Kurumu, yetkili makam tarafından belirlenen asgari sermaye gereksinimlerini karşılamak amacıyla 2009'da tamamen **TKB** tarafından sağlanan 1,5 milyar Yeni Tayvan doları nakit sermayeye sahipti. **TKB**, 2010'da Panşin Bankasının sahip olduğu toplam 2,298 milyar Yeni Tayvan doları tutarında ve %9,7'lik bir oranla, fatura finansman şirketinde sahip olduğu hisseleri satın aldı.

Tablo 2: 2008 yılı mal varlıklarına göre ilk beş Tayvan bankası (milyon ABD doları)



(Kaynak: thebanker.com)

TKB ve **BNP** Paribas Güvencesi, 2010'da, **TKB**'nin % 51'ine sahip olan ve 1.02 milyar Yeni Tayvan doları tutarındaki ortak girişim olan BNP Paribas Güvencesi **TKB** Hayat Sigortası A.Ş.'yi kurdu.

BNP Paribas Güvencesi, % 49 hisseye sahipti.

Sigorta kanununun düzenlemelerine ve operasyonel talebe göre yeni şirket, **TKB** ve BNP Paribas Güvencesi tarafından paylaşılan yüzdeye göre sağlanan 2 milyar Yeni Tayvan doları tutarında nakit sermaye artırımına ihtiyaç duydu.

Banka için toplam 2,04 milyar Yeni Tayvan doları yatırım sağladı. **TKB** ve **BNP** Paribas Investment Partners, 2011'de **TKB**'nin % 51 hisseye sahip olan ve 153 milyon Yeni Tayvan doları tutarındaki ortak girişim olan **BNP** Paribas **TKB** Varlık Yönetim Şirketi'ni kurdu.

TKB, İşbirlikli Varlık Yönetimi Ortaklığı ve Tayvan Kooperatif Borsaları Finans Ortaklığı, ortaklaşa, 2006'da Tayvan Kooperatifi Financial Holding'i kurdu.

2011'de işletici, sinerjiden tam olarak faydalanmak ve iş gelişimini güçlendirmek için grup kaynaklarını bütünleştirmek amacıyla ve hisse takasıyla büyüdü.

Böylece Tayvan Kooperatifi Financial Holding, **TKB**'nin tek (% 100) hissedarı oldu. Holding şirketleri arasında sektörler arası koşulları yakalamak için, **TKB** menkul kıymetler bölümünü, 2011'de Tayvan Kooperatif Menkul Değerler A.Ş. olarak devredildi.



Resim 3: Tayvan'ın başkenti Taypey

TKB'nin yan kuruluşları şunlardır;

- Birleşik Tayvan Bankası
- Kooperatif Sigorta Brokerleri A.Ş.
- **BNP** Paribas Güvencesi,
- **TKB** Hayat Sigortası A.Ş.
- **BNP** Paribas
- **TKB**Varlık Yönetimi A.Ş.

TKB Ana Sözleşmesi'ne göre banka, bir bankacılık faaliyeti yürütme, ulusal ekonomik yapı geliştirme ve tarım ve balıkçılık endüstrisi için mali düzenleme imkânı sağlamakla görevlidir.

TKB, kooperatif işletmeleri, tarım ve balıkçılık endüstrileri ile küçük ve orta ölçekli işletmeler için finansman sağlamanın yanı sıra, mevduat, kredi ve genel olarak ticari işletmeler için döviz hizmetleri, fon kullanımını kolaylaştırmak ve genel ekonomik kalkınmayı teşvik etmek için kullanılır.

Bu, **TKB**'yi tarım, balıkçılık, kooperatifçilik ve işletme finansmanı için konsolide edilmiş (pekiştirilmiş) bir uluslararası banka yapar.

Sonuç

Tayvan'da Kooperatif Bankaları, sosyo-ekonomik kalkınma, tarımsal üretim ve kırsal kalkınma için araç olarak görülmektedir.

Tayvan'daki kooperatif bankaları devlet kurumu dışında örgütlenmişlerdir.



Hükümetlerin Kooperatif Bankalarına mali yardım ve destekleri yoktur.

Tayvan'da günümüzde, kooperatifleri ve kooperatif bankalarını düzenleyen iki tür kooperatif yasası bulunmaktadır.

Bunlar, tüm kooperatif türleri için genel bir yasa ile özel kooperatif türleri için sektörel yasalardır.

Farklı kooperatif türleri için başka bakanlıklar tarafından düzenlenen farklı kooperatif kanunları da bulunmaktadır.

Tayvan Kooperatif Bankası **TKB**, işini geliştirmek ve işletme stratejileri yürütmek için yalnızca mevduat ve kredi büyüklüğünde Tayvan'daki liderliğini sürdürmekle kalmamış aynı zamanda yüksek varlık kalitesini korurken olağanüstü kar performansı elde etmiştir.

2011 yılı vergi öncesi kârı, 9.011 milyar Yeni Tayvan dolarına ulaşmıştır. 2012 yılında, Tayvan Kooperatif Finansal Holding Grubunun gelişimi için çekirdek itici güç olarak Banka, temel faaliyet alanlarını sağlamlaştırmaya çalışırken, istikrarlı çalışma, kalite ve miktara eşit vurgu ilkelerine devam etmektedir.

Tayvanlı işletmeler, Batıdan uzakta olan fırsatları kavramak ve kaliteli bir Asya-Pasifik bölgesel bankası olma vizyonuna doğru ilerlemektedir.

Banka, bu vizyonu ile ortaklarına kazan-kazan durumu yaratmaktadır.

Türkiye'de de, böyle bir '**Kooperatif Bankası**' kurulmasına büyük ihtiyaç vardır. Şimdiye dek kurulamamış olması, büyük bir kayıp ve eksiklik olarak görülmelidir.

Kaynakça

- 'Edaktüel Dergisi', EDAK Ecza Kooperatifi Yayını, Sayı:27, Yıl: 2017
- <http://www.tarimarsiv.com/wp-content/uploads/2017/04/114-118.pdf>(Erişim tarihi:04.12.2017).
- <https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=8624>(Erişim Tarihi:04.12.2017).
- <http://tabider.org/Bilgi-Bankasi /icerik /1422/Dunyada-Kooperatifcilik.aspx>) Erişim Tarihi:04.12.2017).
- <https://www.dunyaatlasi.com/kanada-ulke-profil>(Erişim Tarihi:04.12.2017).
- http://mersin.edu.tr/files/kbuyukakilli/Publications_003.pdf (Erişim Tarihi:04.12.2017).
- http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Tarimsal_Yapi_oik-16-05-2014.pdf(Erişim Tarihi:04.12.2017).
- <http://www.cooperativedifference.coop/co-operatives-in-canada>(Erişim Tarihi:11.01.2018).
- <http://archives.ufa.com>(Erişim Tarihi: 11.01.2018).
- <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/co-operative-movement>(Erişim Tarihi:11.01.2018).
- <https://www.turkcebilgi.com/tayvan> (Erişim Tarihi:28.02.2018)
- <http://www.thebanker.com>(Erişim Tarihi:02.04.2018).



SAĞLIK HİZMETİ SUNAN İŞLETMELERDE LİDERLİK VE LİDERLİĞİN ÖNEMİ

*Yeter DEMİR USLU**

Dünya Sağlık Örgütü'nün 1948'deki tanımına göre sağlık; **“yalnızca hastalık ya da sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik durumudur”** olarak tanımlanmaktadır.

Bireyler günlük yaşantılarına devam edebilmek ve gerekli yükümlülüklerini yerine getirebilmek için tam bir iyilik hali içinde olması gerekir.

Bireyler hastalık, sakatlık hissettiklerinde sağlık kuruluşlarına başvurmaktadır.

Bu da sağlığı bir pazar haline getirmekte, sağlık kurumlarının da organizasyonel bir yapıya bürünmelerine neden olmaktadır.

Bu yapının aksamaması için iyi bir yönetici yani lider gereklidir.

Günümüzdeki sağlık hizmeti sunan işletmelerin başarısı önemli ölçüde yöneticilerine bağlıdır.

Dolayısıyla yöneticilerin kendilerini sürekli geliştirerek liderlik vasfı için gerekli nitelikleri kazanmaları ve bu doğrultuda çalışanlarını yetiştirmeleri gerekir.

Çalışanlar kendilerine sürekli makine gibi davranan yöneticiler yerine kendine örnek olabilecek, başarısını takdir edecek, kariyer yolunda referans önderi olacak ve iş hayatında kendilerini yüreklendiren liderler istemektedir.

Özetle; çalışanlar liderlerinden balık değil, balık tutmayı öğrenmek istemektedirler.

Liderlik yalnızca üst yönetimde değil her kademe ortaya çıkabilir.

Geçmişteki yönelimlerin bazıları liderliği işinin uzmanı, iş konusunda mekanik bir anlayışa sahip olan ve yönetim taraftarı olarak görmekteydi.

Ayrıca, çalışanlara da bir çarkın dişlisi görevi yüklenmekteydi.

Fakat sağlık hizmeti sunan işletmelerde böyle bir yöntemin başarısız olması kaçınılmazdır.

Doç. Dr. İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi



Sağlık hizmetleri doğrudan insanla ilgili olması, hizmetin depolanamaması, üretildiği an da tüketilmesi, belirsizliğin fazla oluşu gibi kavramlar sebebiyle diğer sektörlerden ayrılır ve üretim sektörü gibi mekanik bir şekilde yönetilemez. İnsan faktörü sağlık hizmeti sunan işletmelerde çok önemlidir.

Ayrıca sağlık sektöründe dış çevredeki faktörlerin de etkisi büyüktür.

Dış çevredeki rekabetçi ortama uyum sağlamak amacıyla sağlık hizmeti sunan işletmelerde yönetimlerini ya dış çevreye uyum sağlayacak şekilde değiştirecekler ya da dış çevrelerindeki değişimi kendileri yaratacaklardır.

Bu aşamada liderlik ve liderliğin kavramları ön plana çıkmaktadır.

Değişen bu çevre bağlamında hangi tür de liderlik benimsenmeli, lider kişi hangi özellikleri taşımalı sorunsalı sağlık hizmetleri sunan işletmelerde günümüzde de tartışılmaktadır.

1. Sağlık Hizmeti Sunan İşletmelerde

Liderlik Özellikleri

Günümüz koşullarında artan maliyetler, teknolojik gelişmeler, tüketici tatmini, kalifiye eleman eksikliği, hastaneler arası rekabet gibi sebeplerden dolayı her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de sorun teşkil etmektedir.

Bu nedenle iyi bir sağlık kurumu liderinin teknolojik gelişmeleri takip etmesi, maliyet kontrolü gibi unsurlara tamamen hâkim olması gerekir.

Sağlık yöneticisinin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde sıralayabiliriz (*Tengilimoğlu vd., 2015*):

- Başarı ve değişim odaklılık
- Analitik düşünme
- Toplum odaklılık
- Finansal beceriler
- Bilgi araştırmacılığı
- İnovatif düşünce
- Strateji odaklılık
- Hesap verebilirlik
- Değişim liderliği
- İşbirliği
- İletişim becerisi
- Bilgi ve teknoloji yönetimi
- Örgütsel farkındalık
- Performans ölçümü



- Süreç ve örgütsel tasarım
- Proje yönetimi
- İnsan kaynakları yönetimi
- Kendine güven
- Kendini geliştirme
- Zekâ geliştirme
- Takım liderliği

Dış çevre koşullarını da göz önüne alarak duruma göre hareket eden bir başka deyişle durumsallık yaklaşımını benimseyerek ekibini yöneten liderlerin uyum sağlama, iletişim becerisi, değişim liderliği, kendine güven, başarı ve değişim odaklılık gibi özelliklerinin çok yüksek olması gerekmektedir.

Çok kısa zaman dilimlerin de ani değişiklikler yapabilmeli, aynı zaman dilimlerinde de farklı tarzları duruma göre bir arada sergileyebilmelidir.

Bu nedenle bir liderin bir taraftan yönetim biliminin analitik ve sistematik bilgilerini diğer taraftan da yönetim sanatının gerektirdiği yaratıcı ve sezgisel yeteneklerini çok iyi kullanabilmesi gerekmektedir.

Bu anlayışla, başarılı bir liderin rolleri ana başlıklarla şu şekilde özetlenebilir (*Barutçugil, 2015:293*);

- Liderlik yapar, ilham verir, vizyon belirler, anlatır ve benimsenmesini sağlar, büyük resmi görür, bu resim içinde rolleri belirler, birleştirici, bütünleştirici kişilik sergiler
- İş yapar, konusunun uzmanıdır, takımın üretkenliğine katkıda bulunur, kendisi de ürün ya da hizmet üreterek değer yaratır.
- Delege eder, değerlendirir, organize eder, planlar, kadroları oluşturur, yetkilendirir, görevleri belirler, işleri dağıtır, koordinasyonu sağlar ve kontrol eder.
- Ekibini yönetir, uyumlu çalışma için ortam hazırlar, orkestra şefi ve koreograf gibi çalışır, uygun insanları birbirlerine ve görevlerine uyacak şekilde seçer, sinerjiyi yaratır, çabaları ve yetenekleri bütünleştirir.
- Risk alır, inisiyatif kullanır, cesaret gösterir, kararlar alır, girişken ve atak davranış sergiler, başkalarının girişimci davranışlarını cesaretlendirir ve ödüllendirir.

Sağlık işletmelerinde liderin en önemli özelliklerinden biri de çalışanlar adına işletme içerisinde güven ortamı yaratmaktır.

Bu ortamı oluşturabilmek için işletme içerisinde tüm çalışanların güvenilir olduğu kabul edilmelidir. Güven ortamı beraberinde bilgi paylaşımını getirecektir.

İşletmelerdeki bilgi kaynağı aynı zamanda güç olarak algılandığından güç paylaşımı da çalışanlar arasında gerçekleşir ve bu bağlamda herkesin performansından en üst seviyelerde yararlanılabilir.

Sağlık işletmeleri hayatlarını devam ettirebilmeleri ve sürekli gelişimi sağlayabilmeleri adına dış çevredeki değişimlere de uyum sağlaması gerekmektedir.



Liderlik özelliklerinden bir diğeri de çalışanların bu değişime olan direncini kırmak ve onları değişime özendirme becerisidir.

Fakat bu değişimlerden işletmelerin kendi benliğindeki değerleri ve vizyonu etkilenmez, asla değişmez.

Çünkü bu kavramlar işletmelerin varoluş amaçlarını ortaya koymaktadır.

Bunlar dışında stratejiler, sistemler, uygulamalar, planlar, çalışanlar, yönetim tarzları ve süreçler gibi bir sürü değişime ayak uydurması gereken faktörler vardır.

2. Sağlık Hizmeti Sunan İşletmelerde

Liderliğin Önemi

İyi bir liderlik her kurum için önem taşıdığı gibi sağlık kurumları için de büyük önem arz eder. Organizasyonun başarısı liderle ortaya çıkar (*Ballow 2009*).

Sağlık kurumlarında takım başarısına odaklı, kendisine güvenilen, etkili liderler her zaman ihtiyaç vardır (*Jasper ve Jumaa, 2005*).

Sağlık kurumlarında sağlık bakım kalitesini güçlendirebilecek, diğer kurumlarla rekabet eder hale getirecek kişi iyi bir liderdir (*Hartley, Matın ve Benington, 2008*).

Sağlık kurumlarında kaliteli hizmetin en önemli sağlayıcısı iyi bir liderdir. Bu sebeple liderler kaliteli hasta hizmetini amaçlayan kurum kültürünü oluşturlar.

Liderler kurumda ki hizmet kalitesini artırmak amacıyla çalışanların gerekli eğitimleri almalarını sağlar.

Sağlık alanında en üst konumda bulunan lider iyi rekabet edebilir, sağlık hizmetlerinin değerini yükseltebilir (*Dalziel 2000*).

Sağlık alanında başarılı bir organizasyon oluşturmak için gerekli özellikler şunlardır (*Gordon 2009*):

- Paylaşılan vizyon ve hedefler,
- Hedeflere ulaşmada paylaşılan bir plan,
- Her bir üyenin rolünün açıkça belirtilmesi,
- Her bireyin bireysel yetkisi,
- Diğer üyelerinin rollerinin güçlü yanlarını ve zayıf yanlarını anlama,
- Etkili bir iletişim,
- Üyelerin hizmetlerini izleme,
- İhtiyaç duyduğunda diğer üyelere destek çıkma ve
- Karşılıklı güvendir.

Sağlık hizmeti sunan işletmeler sıfır hata ilkesiyle süreçlerini yönetmeleri gerektiğinden yönetimin, dolayısıyla liderin, bu kültürü tüm örgüte yayması ve kurum kültürü haline getirmesi gerekmektedir.

Bu süreçte lidere düşen görev kadar işletmedeki çalışanlara da sorumluluk düşmektedir.



Kurum kültürü bir süreçtir ve benimsenmesi adına tüm bireylerin katılımı esastır.

Bu bağlamda sağlık hizmetleri bir süreç yönetimini gerektirmektedir.

Hasta kapıdaki güvenlikle karşılaştığından itibaren bu süreç başlar ve devamında hastane içerisindeki işlemlerinden, poliklinik, yatış, tanı, tedavi ve taburculuk işlemlerine, taburcu olduktan sonraki kontrolüne kadar uzanan sürekli gelişimi gerektiren ve sıfır hata ilkesini benimseyen bir süreçtir.

Sağlık işletmelerindeki bu yapısal süreç verimli ve etkin bir liderlik zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir.

3. Sonuç

Sağlık hizmeti sunumu grup çalışmasını gerektirmektedir.

Doktorundan hemşiresine, laboratuvar teknikerinden idari personeline kadar tüm çalışanların ortak bir hedef etrafında toplanması ve uyum içerisinde o hedefe ulaşmayı amaçlaması gerekmektedir.

Bu bağlamda etkin bir liderliğin önemi bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Lider, tüm bu süreçleri planlamalı, herhangi bir aksaklığa veya hataya yer verebilecek tüm nedenlerle ilgilenmeli, kendi çalışanını bu süreç dahilinde yönetebilmelidir.

Tüm bu grup çalışmasını ortaya koyabilmek için öncelikle etkili bir iletişim ve beraberinde karşılıklı güven, bireysel yetkilendirme, çalışanların rollerinin açıkça belirtilmesi, görev dağılımlarının liyakat derecelendirmelerine göre yapılması, liderin çalışanlarını tanıyıp, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi ve bunları yönetebilmesi gerekmektedir.

Tüm bu gerekli olan faktörler birbirleriyle bağlantılı bir sarmal gibidir.

İyi bir iletişim beraberinde karşılıklı güveni, karşılıklı güven ise bilgi paylaşımını ve yetki devrini, daha sonrasında çalışanların güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesini ortaya çıkarmaktadır.

Bu noktada önemli olan liderin bu döngüyü ne derecede yönetebildiği ve hangi çıkarımları elde edip, analizini yaparak bu doğrultuda stratejik faaliyetlerini belirleyebildiğidir.

Sağlık hizmet sunucularındaki bu sürecin devam edebilmesi sürekli kontrol faaliyetini de beraberinde getirmektedir.

Lider bu bağlamda, süreçte aksaklığa neden olacak sorunları bulup kök nedenlerine inmesi ve hem sorunu ortadan kaldırmak hem de bir daha oluşmasını engellemek adına önlem alması gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen faktörlerden ve durumlardan dolayı sağlık hizmeti sunan işletmeler için liderliğin gerekliliği ve önemi kaçınılmaz bir gerçektir.

Sağlık hizmetleri doğasından dolayı diğer işletmelerden daha fazla değişkendir.

Dış çevresindeki koşullar her an değişebilir.

Bu değişime ayak uydurmayı sağlayacak yine bir liderdir.

Liderin değişim sonucu oluşacak duruma göre belirleyeceği politika ve stratejiler tüm kurumu etkilemektedir. İyi doğru yapana yönetici; doğru işi yapana lider denir.

Bundan dolayı lider hangi stratejinin ve politikanın sağlık işletmesi için doğru olacağını belirlemelidir.



Kaynakça

- Ballow C. (2009) "Leaders and Systems", The Governance Institute White Paper.
- Barutçugil, İ. (2015) "Yöneticinin Yönetimi", Kariyer Yayınları.
- Dalziel M. (2000) "Leadership For Health. How Can We Ensure That The Values and Principles of Public Health Become Central to Health and Social Policy?", Journal of Epidemiology and Community Health.
- Gordon S.E. (2009) "What Leaders Do", A Governance Institute White Paper.
- Hartley J., Matin J. and Benington J. (2008) Leadership In Healthcare a Review Of The Literature For Health Care Professionals, Managers and Researchers, Institute of Governance and Public Management, Warwick Business School.
- Jasper M. and Jumaa M.(2005) "Effective Healthcare Leadership", John Wiley & Sons.
- Tengilimoğlu, D., (2005), "Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:4, Sayı:14.



OSMANLI ADABINDA SOHBET KURALLARI

*Mert Can ERDOĞAN**

Osmanlı adabında sohbet kuralları önemli bir yer teşkil etmekteydi.

Bu kurallar tıpkı Osmanlı adabının diğer meseleleri gibi Türk-İslam geleneği içerisinde yerleşmiş kaideler çerçevesinde gelişmişti.

Bu kuralların derin tarihi kökleri arasında Doğu klasikleri yer almaktaydı.

Tarihin ilk adap eserlerinden biri olan Kelle ve Dimme önce Farsça ve Arapça'ya çevrilmiş ve bu şekilde Osmanlı Türklerinin de düşünce dünyasına erişmişti.

Eserin yazarı Beydaba şu nasihatleri kullanmaktaydı: Sükûttan ayrılma; çünkü selamet bundadır, boş söz söylemekten de uzak kal; çünkü sonu pişmanlıktır.

İnsan için en faydalı şey, kendisini ilgilendirmeyen şeyi söylememesidir.

Baltayla biçilen ağaç bir gün yeniden filizlenir; kılıçla kesilen et zamanla eski haline döner ve iyileşir; ama dil yarası asla kapanmaz, tedavisi olmaz! Lehinde ise fayda vermeyen, aleyhinde ise kendini mahveden bir sözü söyleyen kimseye şaşarım. İnsanın gölgesine sığındığı en kıymetli şey dilidir.

Kalplerdekini her zaman olduğu gibi söylemez diller.

Dilin kalbe şahitliğinden daha adil ve daha gerçektir kalbin dile şahitliği! ¹

Beydaba'dan yüzlerce yıl sonra Nasreddin Tusi'nin sohbet konusundaki tavsiyeleri benzer ilkelere dayanmaktaydı.

Çok konuşmamalı, başkalarının sözünü yarıda kesmemeli, başkasının naklettiği hikâye ve rivayeti bilse bile bunu yüze vurmamalı ve onun konuşup sözünü bitirmesine imkân vermelidir.

* **Araştırma Görevlisi, Kırıkkale Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü.**
historianturk@gmail.com

1) *Beydebâ - Abdullah B. El-Mukaffâ, Çevirenler: Hayreddin Karaman, Bekir Topaloğlu, Kelile ve Dimne, Nesil Yayınları, İstanbul-1990, S.254*

Başkasından sorulana cevap vermemeli, bir topluluğa genel olarak yöneltilen soruya cevap vermede herkesten öne geçmemelidir.

Biri cevap vermekle meşgul ise, daha iyi cevap vermeye kabiliyetli olsa bile sabretmeli, o kişi sözünü bitirdikten sonra kendi cevabını vermeli ama önceki cevap verene sataşmamalı ve onu kinamamalıdır.

Onun yanında iki insan sohbet ediyorsa karışmamalı, ondan gizleyerek konuşuyorlarsa onlara gizlice kulak verip dinlememeli, kendileri çağırmadıkça sohbetlerine katılmamalıdır.²

Büyüklerle konuşurken kinayeli konuşmamalı, fısıltıyla ya da bağırarak değil yumuşak bir sesle sözünü söylemelidir.

Konuştugu mesele ağır ise aydınlatıcı örneklerle izah etmeye çalışmalıdır.

Böyle gerekmeyen durumlarda kısa ve öz konuşmalıdır.

Yabancı kelimeler kullanmamalı, yapmacık ve uydurma cümleler kurmamalı, ona söyleneni sonuna kadar dinlemeden cevap vermemeli, söyleyeceği fikri zihninde olgunlaştırmadan dile getirmemeli, gereksiz yere sözü tekrar etmemeli, ancak gerektiğinde de tekrarda tereddüt etmemelidir.

Uygunsuz sözler konuşmamalı, dilini sövmeye alıştırmamalı, zaruri hallerde ayıp sözlere ihtiyacı olursa bunu, maksadını açıkça ifade edecek mecazî ibarelerle anlatmalı, hoş ve zarif ifadelerden kaçmamalı, her meclise uygun konuşmayı becermelidir.

Konuşurken elini kolunu kullanmamalı, kaşını gözünü oynatmamalıdır.

Bu gibi hareketleri yalnız, konuşulan şeyler ve haller gerektirdiğinde, nazik ve güzel bir şekilde yapmalıdır.

Bir meselenin doğruluğunu ve yanlışlığı üstüne mecliste inatlaşarak tartışmaya girmemeli, özellikle büyükler ve sefiher ile yalvarma tesir etmeyen insana yalvarmamalı, münakaşa ve tartışmada rakibin haklı olduğunu görünce hakkını teslim etmelidir.

Avamın, çocukların, kadınların, deli ve sarhoşların sohbetlerinden mümkün olduğunca uzak durmalıdır.

Anlamayan insana ince ve üstü örtülü sözler söylememeli, nazik konuşmalı, hiç kimsenin işini, sözünü, hareketlerini, kötü bir şekilde başkalarına ulaştırmamalı, tedirgin edici ve korkutan söylentiler yaymamalıdır. Büyük bir insanın huzuruna çıktığında söze ilk başlayan olmak doğru olmaz.³

Gıybet, bühtan, iftira ve yalancılıktan çekinmeli, hiçbir vakit bu gibi şeylere imkân vermemeli, bu ahlâkta olan insanlarla dostluk kurmamalı, onlara kulak vermekten nefret etmelidir.

Genellikle az konuşmalı çok dinlemelidir.

Bir filozofa: **“Niçin az konuşup çok dinliyorsun?”** diye sorduklarında: **“Çünkü bana iki kulak ve bir dil verildi, yani iki dinlemeli bir konuşmalıyım.”** diye cevap vermiştir.

Çocuk gibi yürüyüp acele ederek koşmamalıdır, çünkü bu, hafiflik ve serseriliğe delâlet eder; ancak çok da ağır yürüyerek en gerilerde kalmamalıdır, bu da ihmal ve tembelliğe delâlet eder.

2) Nasreddin Tûsî, Ahlâk-ı Nâsirî Çeviren: Vahap Taştan-Habil Nazlıgöl. Ankara: Fecr Yayınları, 2005, s.227-228

3) Nasreddin Tûsî, (2005), Ahlâk-ı Nâsirî Çeviren: Vahap Taştan-Habil Nazlıgöl. Ankara: Fecr Yayınları, s.228-229.



Kibirli insanlar gibi kendini çekerek yürümemeli, kadınlar ve edebi az kimseler gibi kırtarak gitmemeli, ellerini yanlarına yapıştırmamalı, ancak çok savurarak da yürümemelidir.

Bütün hallerde itidalden ayrılmamalıdır.

Yürürken sık sık o yana bu yana bakmamalıdır;

bu, gözü dağınıkların ve akli yerinde olmayanların işidir;

devamlı olarak başını öne eğmemelidir;

bu, gamlı, kederli ve zihni huzursuz olanların işidir.

Binek kullanırken de orta hâli gözetmeli, otururken de buna riayet etmelidir.

Örneğin; ayağını uzatmamalı, ayaklarını üst üste atmamalı ve dizinin üstünde oturmamalıdır.

Çünkü sadece hükümdar, öğretmen, baba ve benzeri zatlar huzurunda diz üstü oturulur.

Başını dizinin üstüne koymamalı, eline dayamamalı, bu, gam ve keder alâmetidir; boynunu yana eğmemeli, saç ve bedeninin başka uzvu ile oynamamalı, parmağını ağzına burnuna sokmamalı, parmaklarını ve başka uzuvlarını şıkırdatmamalıdır.

Yüksek sesle esnememeli, insanların önüne uzanmamalı, insanların yanında sümüğünü yere atmamalı, yerlere tükürmemeli; çok gerekiyorsa sümükürmeyi sessizce yapmalı, çıplak eli, eteği ve kolu ile burnunu silmemeli, çok tükürmeyi âdet etmemelidir.

Bir meclise gittiğinde kendi yerini bilmeli, ne yukarı be de aşağıda oturmamalıdır.

Eğer kendisi oturanların en büyüğü ise istediği yere oturabilir ve nerede oturursa orası meclisin başı olarak kabul edilir.

Garip kimse yerinde oturmuyorsa, bunu anladığında kendi yerine geçmeli, eğer yeri tutulmuşsa artık gürültü niza çıkarmadan, kalbine bir şey getirmeden yavaşça meclisi terk etmelidir.

Toplum içinde elinden ve yüzünden başka hiçbir yeri açık olmamalı, büyüklerinin yanında yalın ayak ve paçaları sıvanmış gezmeme ister tek başına olsun, ister iki kişi olsun hiçbir zaman diz kapaktan göbeğe kadar bedeni açık görünmemelidir.

Bir insanın huzurunda uyuklamamalı, eğer horlayan biriye özellikle yanı üzerine yatmamalıdır. Çünkü yan üstü yatmak horlama sesini artırır.

Meclis içinde uyku bastırırsa ayağa kalkıp gezmeli veya bir şey hakkında düşünerek uykuya galip gelmeli, uyuklamamalıdır.

Bir mecliste bulunan biri, meclistekilerin tamamı uyuduğunda, ya o da diğerleri gibi uyumalı veya orayı terk etmeli, uyuyanlar içinde tek uyanık olmamalı, toplumdaki insanların sıkılmasına veya kızmasına sebep olmayacak şekilde davranmalıdır.

Hiçbir kimseye yük olmamalıdır.

Bu âdetlerin bir kısmı ona zor geliyorsa, kendi kendine, bu âdetlere sabırla uymanın, bunun için zahmete katlanmanın, edepsizlik sebebiyle meydana gelebilecek eziyet ve sıkıntılardan daha hafif olduğunu düşünmelidir, bu durumda âdetlere uyma daha kolay görünecektir.

XVI. yüzyılın sonuna gelindiğinde Gelibolulu Mustafa Âli adab geleneğini sürdürerek Mevaidü'n nefais fi Kavaidi'l Mecalis isimli bir eser kaleme almıştır.



Mustafa Âli, saray çevresine yakın olan ve o zamanki yüksek sınıfın adabımuâşeret kurallarını iyi bilen bir bürokrat olarak mevcut teşrifat ve davranış kurallarını bu kitapta kapsamlı bir şekilde incelemişti.

Âli eserinin girişinde Sultan III. Murat'ın eskiden olduğu gibi şimdi de gezek sohbetleri oluyor ⁴ mu diye sorması üzerine Rumeli Beylerbeyi Doğançlı Mehmet Paşa'nın kendisinden **“Ahval-i mecalis-i nas”** hakkında bir risale yazmasını istediğini ve bunun üzerine kendisinin 1587'de Kavaid'i'l- mecalis isimli bir risale yazdığını dile getirmektedir.

Fakat bu eser beğenilmekle beraber padişahın hocası ve dönemin şeyhülislamı Hoca Saadetdin tarafından kısa bulunmuş ve daha geniş bir eserin gerekliliği dile getirilmişti.

Bunun üzerine Gelibolulu Mustafa Âli eserini genişleterek Mevaidü'n nefais fi Kavaidi'l Mecalis isimli eserini ortaya çıkarmıştı.

Ali sohbet adabı konusunda ara sıra büyüklerin meclisine giden yazarların ve ümeranın meclisine giden ulema ve şeyhlerin ve şairlerin sohbetlerin dinlenmesi gerektiğini söylemektedir, çünkü bunların anlatacakları geçmişe ait güzel ve faydalı hikâyeler vardır.

Dahası bunları dinleyen meclis başkanının Ali'ye göre, **“zaman zaman aramızda bulunmanızdan şeref duyar, nadir nasihatlarınızdan faydalanmak isteriz”** demesi gerekmektedir.

Fakat büyük ve değerli şairlerden biri, kendi eserinden rubai, gazel, mesnevi veya kaside gibi parçalar okurken “aferin” demek veya **“hoşça demişsiniz”** diye güzel bulmak Ali'ye göre edepsizliktir.

Çünkü aşağı bir kimsenin yüce bir kimseye aferin demesi akıllara göre **“iğrenç”** bir davranıştır.

Fakat ulu bir kişinin basit bir kişiyi övmesi yerinde bir övgüdür.

Ali, bir mecliste halkın ileri gelenlerinden biri konuşurken, diğerleri onu dinlerken aşağı kişiden birinin söze karışarak konu dışı bir şey söylemesi meclisten kovulmasını gerektirir demektedir.

Eğer bu kişi, şerefli ve üstün bir kimse ise hikâyeyi anlatan devlet adamı (*devletlu*) hemen susmalı ve mecliste bulunanlar o küstahı azarlamalıdır.

Zira keyf ehli olan devlet adamlarında bu tür uygunsuz sözler çok olur.

Bir mecliste ev sahibi yer göstermeden en üst köşeye oturup küstahlık etmek Ali için garip, şaşılacak bir davranıştır.

Bir kişi, bir devlet adamının meclisine gidip **“Ben pir-i rüzgar-dideyin. Beyne'n-nas maharet ü marifet ile ber-güzideyin.”** diyerek teklifsizce başköşeye oturup, hatta küstahlık edip yastığa dayanması yine oldukça edepsiz bir davranıştır ⁵.

Ali cinsi bozuk biriyle görüşmenin ve sohbet etmenin ruha işkence olduğunu söyler, zira akıllı kişiye en büyük işkence sözünü anlamayan bir kimseyle sohbet etmektir.

Zaten şairlerin ve hükemaların sohbetine layık olanların ilki derviş zümresinden olgun kişilerdir, ikincisi bilgili danışmentlerin, üçüncüsü şehirli oğlanlarının en akıllılarıdır.

Erdemli ve irfanlı insanların sohbetlerinde dostları kınamak ve çekiştirmek dedikodudur, hele o

4) Anadolu'nun birçok yerinde, özellikle kış geceleri arkadaşlar arasında sıra ile her hafta birinin evinde yapılan toplantılara “gezek sohbetleri” denilmektedir.

5) Mehmet Şeker, Gelibolulu Mustafa Ali ve Mevaid'ü'n-nefais fi Kavaidi'l-mecalis, Ankara Türk Tarih Kurumu, 1997, s. 243-244



kınadıkları kişi, babaları, anneleri ve sadık dostlarıysa ister şah olsun ister dilenci olsun kırbaçla cezalandırılmalıdır.

İki büyük vezir veya emir birbirini sevmese de bir araya geldiklerinde ululuklarının ve ünvanlarının gerektirdiği edeb ve saygı ile birbirlerini ağırlayarak aralarında düşmanlığı bırakırlar ve birbirleriyle oturup saygıyla sohbet ederler.

Orta tabakadan kimseler ve genel kaideye uymayan kaba halk gibi söverek ve ayıplayarak birbirlerine dokunmazlar.

Ali'ye göre göz kaş oynatmak, birinin yüzüne gülüp arkasından alay etmektir.

Göz kaş oynatıp, insanla alay etmek devlet adamının işi değildir.

Yani meclisinde bir kimse zarif geçinip birisine sözle **“hakir cenabınızı severim”** diye söylerken göz ucu ile nedimlerinden birine işaret edip **“bıyık altından gülerek iyi etmedim mi”** diye onunla alay eder. Ve o gittikten sonra arkasından onu kötüler.

Bu kötü bir davranıştır.

Baş sallamak kızmaya işarettir.

Bir devlet adamının özel bardağını hizmetkârdan alıp suyunu içmek ve kütüphanesindeki kitaplara el atıp izinsiz karıştırmak görgü kurallarından habersiz olmak demektir.

Yüz buruşturmak, anlaşıldı fazla konuşma anlamına gelir.

Anlayışı kıt ve aceleci bazı kişiler vardır, konuşmacının sözü bitinceye kadar sabretmezler, diğer dinleyicileri rahatsız ettiklerinin farkına varmazlar.

Ya konuşana konuştuğu konuyla ilgisi olmayan bir şey sorarlar veya “malum oldu” diye yüzlerini buruştururlar.



YAPI KOOPERATİFLERİNDE SÖZLEŞMELİ AVUKAT BULUNDURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI¹

*Soner ALTAŞ **

Özet

Yapı kooperatifleri her ne kadar 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na tabi olsalar da, Avukatlık Kanunu ile sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğüne de tabi tutulmuşlardır.

Anılan yükümlülük bütün yapı kooperatiflerini değil, sadece belirli koşulları taşıyan yapı kooperatiflerini kapsamaktadır.

Anılan yükümlülüğe uyulmaması ise ağır sayılabilecek yaptırıma tabi tutulmuştur.

Bu çalışmada, sözleşmeli avukat bulundurma yükümlüne tabi yapı kooperatifleri, yükümlülüğün doğduğu an, sözleşmeli avukatlara yapılacak ödemeler ve anılan yükümlülüğe uyulmaması durumunda uygulanacak yaptırımlar üzerinde durulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: yapı kooperatifi, ortak, sözleşmeli avukat, ücret, idari para cezası.

1. Giriş

Kooperatif, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu² 'nın ilk maddesinde **“tüzel kişiliği haiz olmak üzere ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek veya geçimlerine ait ihtiyaçlarını işgücü ve parasal katkılarıyla karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli ortaklık”** olarak tanımlanmıştır.

2016 yılı sonu itibarıyla, ülkemizde faal olarak 10.057 konut yapı kooperatifi, 664 küçük sanayi sitesi yapı kooperatifi, 644 toplu işyeri yapı kooperatifi bulunmaktadır.

***Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Başmüfettişi**

1) Bu çalışmada belirtilen görüşler yazarına ati olup, çalıştığı Kurumu bağlamaz.

2) 10/5/1969 tarihli ve 13195 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

3) Türkiye Milli Kooperatifler Birliği 2016 yılı Çalışma Raporu ve 2017 Yılı İş Programı, s.44, 2017, http://www.turkey.coop/uploads/menu/2016_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma_Raporu1.pdf, Erişim:17/03/2018



Konu yapı kooperatiflerinin 447.038, küçük sanayi sitesi yapı kooperatiflerinin 89.921 ve toplu işyeri yapı kooperatiflerinin 50.450 ortağı bulunmaktadır ³ .

Yapı kooperatiflerinin ilgili olduğu Bakanlık 2010 yılı ortalarına kadar mülga Sanayi ve Ticaret Bakanlığı iken, 3/6/2010 tarihli ve 5983 sayılı Kanunun 4'üncü maddesi ile mülga Bayındırlık ve İskan Bakanlığı olarak değiştirilmiştir.

Hali hazırda ise, yapı kooperatifleri Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın denetimi ve gözetimi altında faaliyetlerini yürütmektedir.

Yapı kooperatifleri her ne kadar 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na tabi olsalar da, 19/3/1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu ⁴ ile sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğüne de tabi tutulmuşlardır.

Anılan yükümlülük bütün yapı kooperatiflerini değil, sadece belirli koşulları taşıyan yapı kooperatiflerini kapsamaktadır.

Anılan yükümlülüğe uyulmaması ise ağır sayılabilecek yaptırıma tabi tutulmuştur.

İşte bu çalışmada, sözleşmeli avukat bulundurma yükümüne tabi yapı kooperatifleri, yükümlülüğün doğduğu an, sözleşmeli avukatlara yapılacak ödemeler ve anılan yükümlülüğe uyulmaması durumunda uygulanacak yaptırımlar ele alınmaktadır.

2. Yapı Kooperatifinin Sözleşmeli Avukat Bulundurma Yükümüne Tabi Olmasının Koşulları

Avukatlık, kamu hizmeti ve serbest bir meslek olup; amacı, hukuki münasebetlerin düzenlenmesini, her türlü hukuki mesele ve anlaşmazlıkların adalet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesini ve hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını her derecede yargı organları, hakemler, resmi ve özel kişi, kurul ve kurumlar nezdinde sağlamaktır.

Avukatlık Kanunu'nun 35'inci maddesinde, sadece avukatların yapabileceği işler düzenlenmiş; kanun işleri ile hukuki meselelerde mütalaa verme, mahkeme, hakem veya yargı yetkisini haiz bulunan diğer organlar huzurunda gerçek ve tüzel kişilere ait hakları dava etme ve savunma, adli işlemleri takip etme, bu işlere ait bütün evrakı düzenleme" işlerinin, yalnız baroda yazılı avukatlara ait olduğu belirtilmiştir ⁵ .

Maddenin üçüncü fıkrasında⁶ **“dava açmaya yeteneği olan herkesin kendi davasına ait evrakı düzenleyebileceği, davasını bizzat açabileceği ve işini takip edebileceği”** hüküm

4) 7/4/1969 tarih ve 13168 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

5) Altaş, Soner, Kayıtlı Sermaye Sistemine Tabi Anonim Şirketler Sözleşmeli Avukat Bulundurmak Zorundadır?, Mali Çözüm Dergisi, S.132, 2015, s.52

6) 02/05/2001 tarih 4667 sayılı Kanunun 22'nci maddesiyle Avukatlık Kanunu'nun 352'inci maddesinin üçüncü fıkrasına “Ancak, 29.6.1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 272 nci maddesinde ön görülen esas sermaye miktarının beş katı veya daha fazla esas sermayesi bulunan anonim şirketler ile üye sayısı yüz veya daha fazla olan yapı kooperatifleri sözleşmeli bir avukat bulundurmak zorundadır. Bu fıkra hükmüne aykırı davranan kuruluşlara mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından sözleşmeli avukat tayin etmedikleri her ay için, sanayi sektöründe çalışan onaltı yaşından büyük işçiler için suç tarihinde yürürlükte bulunan, asgari ücretin bir aylık brüt tutarı kadar para cezası verilir. Verilen para cezalarına dair kararlar ilgililere Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. Bu cezalar 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre tahsil edilir ve Hazineye gelir kaydedilir.” hükmü eklenmiştir. Bununla birlikte, anılan fıkra 23/1/2008 tarihli, 5728 sayılı Kanunun 329'uncu maddesi ile değiştirilip mevcut halini almıştır.

altına alınmış ise de, anılan hükmün hemen devamında “**üye sayısı yüz veya daha fazla olan yapı kooperatiflerinin sözleşmeli bir avukat bulundurmak zorunda oldukları**” belirtilmiştir⁷.

Dolayısıyla, Avukatlık Kanunu’nun m.35/f.3 hükmü gereği, ortak sayısı yüz ve üzerinde olan yapı kooperatifleri, sözleşmeli bir avukat bulundurmak zorundadırlar.

Diğer bir ifadeyle, ortak sayısı yüz ve daha fazla olan yapı kooperatifleri, Avukatlık Kanunu’nun m.35/f.3 hükmünde öngörülen dava açmaya yeteneği olan herkesten ayrılmış ve davaya ait evrakı düzenleme, davayı bizzat açma ve takip etme işlemlerini sözleşmeli avukat aracılığıyla yapmaya mecbur tutulmuştur.

Avukatlık Kanunu’nun m.35/f.3 hükmü sadece ortak sayısı yüz ve üzerinde olan yapı kooperatiflerini kapsadığından; ortak sayısı yüzün altında kalan yapı kooperatifleri ile ortak sayısı ne olursa olsun sair kooperatif türleri –kredi kefalet kooperatifleri, tarım satış kooperatifleri, tüketim kooperatifleri, işletme kooperatifleri, vs- anılan yükümlülüğün kapsamına girmemektedir.

Bu bağlamda, ortak sayısı 100 ve üzerinde olan yapı kooperatifleri dışında kalan kooperatifler, kooperatif tüzel kişiliği adına açılacak davaların evrakını yetkili organları eliyle bizzat düzenleyebilir, davayı bizzat açabilir ve takip edebilirler.

Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Kanunu Yönetmeliği⁸’nin m.73/a bendi gereği, yapı kooperatifi ile sözleşmeli avukat arasında üç nüsha sözleşme hazırlanır, birer nüshası taraflara, bir nüshası da sözleşmenin tarafı olan avukat tarafından kayıtlı olduğu baroya verilir.

Her baro sözleşmeler için ayrıca bir kayıt defteri tutar ve bu deftere yıl bağlantılı sıra numarasına göre sözleşmeler kayıt edilir.

Kayıd yapılan sözleşme kayıt sıra numarasına göre sözleşmeler klasöründe, bir fotokopisi de avukatın sicil dosyasında saklanır.

3. Yapı Kooperatifinde Sözleşmeli Avukat Bulundurma

Yükümlülüğünün Doğduğu An

Avukatlık Kanunu’nun m.35/f.3 hükmünde, sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğünün doğduğu ana dair bir açıklık bulunmamaktadır.

Kooperatifler Kanunu’nun m.2/1 hükmüne göre, yapı kooperatifi en az 7 ortak tarafından imzalanacak ana sözleşme ile kurulur.

Ana sözleşmenin ticaret sicili müdürlüğünde yetkilendirilmiş personel huzurunda imzalanması gerekir.

Uygulamada kooperatiflerin genelde asgarî ortak sayısı ile kurulduğu bilinmektedir.

Bu nedenle, kooperatifin en az yüz ortak ile kurulması pek olası görülmemektedir.

Ancak, eğer yapı kooperatifi başlangıçta yüz veya daha fazla ortak tarafından kuruluyorsa, bu

7) Kooperatiflerde yasal olarak “üyelik” değil “ortaklık” sözkonusudur. Zira, KK’da “üye” değil, “ortak” ifadesi yasal tabir olarak kullanılmıştır. Oysa, uygulamada “kooperatif ortağı” yerine “kooperatif üyesi” tabirinin kullanılması yaygın bir şekilde benimsenmiştir. Kanımızca, Avukatlık Kanunu’ndaki düzenlemede de uygulamadaki yerleşik ifade esas alınmış ve “ortak” yerine “üye” tabiri sehven kullanılmıştır.

8) 19/6/2002 tarihli ve 24790 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.



durumda, kooperatifin tüzel kişilik kazanması, yani kooperatifin ticaret siciline tescil edilmesi ile birlikte, sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğü de doğmuş sayılır.

Yapı kooperatifinin kuruluştaki ortak sayısının yüzün altında olması halinde ise –ki, birçok yapı kooperatifi bu haldedir–, sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğü, sonradan kooperatife ortak olarak giren kişilerle birlikte yüz ortak sayısına ulaşıldığı ve/veya aşıldığı anda doğar.

Bu noktada, ortak sayısında yaşanan değişimler, sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğüne de etki eder.

Zira, Avukatlık Kanunu, anılan yükümlülüğü önce kooperatif türüne sonra da ortak sayısına dayandırmıştır.

Bu iki şartın bir arada bulunması gerekir.

Oysa, Kooperatifler Kanunu’nun 10uncu maddesi uyarınca ortak kooperatiften çıkma hakkını kullanabileceği gibi, 16’ncı maddesi uyarınca ortaklıktan da çıkarılabilir.

Bu durumlarda, ortak sayısı yeniden hesaba katılır ve ortak sayısının 100’ün altına düştüğünün anlaşılması ile birlikte kooperatif sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğünün kapsamından çıkmış sayılır.

Anılan kooperatif, ortak sayısı yüze ulaşınca kadar yapı kooperatifi sözleşmeli avukat bulundurmak zorunda kalmaz.

Yapı kooperatifinin bulundurmak zorunda olduğu avukat, **“serbest avukat” (bağımsız avukat)** olup, yoksa kooperatif bünyesinde **“iş sözleşmesiyle çalışan avukat” (kooperatif avukatı)** değildir.

Bu doğrultuda sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğünü yerine getirmek üzere yapı kooperatifinin, Türkiye’nin herhangi bir yerindeki bir baroya kayıtlı bir avukat **(veya birden fazla avukattan oluşan bir avukatlık bürosu)** ile avukatlık sözleşmesi yapması gerekmektedir.

Kooperatif bünyesinde bir avukat bulunsa bile bu yükümlülük yerine getirilmiş olmayacaktır.

Zira bu takdirde kooperatif ile avukat arasında bir avukatlık sözleşmesi değil, iş sözleşmesi söz konusu olacaktır⁹.

4. Sözleşmeli Avukata Ödenecek Aylık Ve İlave Ücretler

Türkiye Barolar Birliği Başkanlığı’nın 30 Aralık 2017 tarihli ve 30286 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Avukatlık Asgarî Ücret Tarifesi uyarınca, yapı kooperatifleri sözleşmeli avukatlarına 2018 yılı için aylık asgarî **1.210 TL** ücret öderler.

Bu ücret, kesin hüküm elde edilinceye kadar olan dava, iş ve işlemler ücreti karşılığıdır.

Avukat tarafından takip edilen dava veya işle ilgili olarak düzenlenen dilekçe ve yapılan diğer işlemler ayrı ücreti gerektirmez.

Ancak, icra takipleriyle, Yargıtay, Danıştay, Askeri Yargıtay ve Sayıştay’da temyizen ve bölge idare ve bölge adliye mahkemelerinde itirazın görülen işlerin duruşmaları ayrı ücreti gerektirir.

9) Özkan, Ahmet Fatih, Anonim Şirketlerin Sözleşmeli Avukat Bulundurma Zorunluluğu, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.33, 2018, s.426-427

Öte yandan, Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre, "takip edilen dava, takip ve işlerde tarife göre hesaplanacak vekalet ücretinin, **yıllık avukatlık ücreti olan 14.520 TL'yi** (12x1.210=14.520 TL) aşması durumunda, aradaki eksik miktar avukata ayrıca ödenir.

Vekalet ücretinin, bu miktarın altında kalması durumunda ise, normal aylık ücret ödemelerine devam edilip, avukata ilave ödemedede bulunulmaz.

5. Sözleşmeli Avukat Bulundurma Yükümlülüğüne

Uymamanın Yaptırımı

Sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğüne tabi olup da bu yükümlülüğü yerine getirmeyen yapı kooperatifleri için uygulanacak yaptırım yine Avukatlık Kanunu'nun m.35/f.3 hükmünde düzenlenmiştir.

Sözleşmeli avukat bulundurma yükümüne uyulmaması suç teşkil etmeyip, kabahat olarak kabul edilmiştir.

Böylece, sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda idari para cezası bulunmakta olup, bu ceza kanunda maktu olarak değil, nispi olarak belirlenmiş ve yürürlükteki brüt asgari ücret tutarına endekslenmiştir ¹⁰ .

1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun m.35/f.3 hükmündeki koşulları taşıdığı, bir diğer deyişle, ortak sayısı yüz veya daha fazla olduğu halde sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğünü yerine getirmeyen yapı kooperatiflerine, Cumhuriyet Savcısı tarafından, sözleşmeli avukat tayin etmedikleri her ay için, sanayi sektöründe çalışan onaltı yaşından büyük işçiler için suç tarihinde yürürlükte bulunan, asgarî ücretin iki aylık brüt tutarı kadar idarî para cezası verilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 29/12/2017 tarihli ve 2017/1 sayılı kararı ile milli seviyede tek asgari ücret tespitine karar verilmiş ve asgari ücretin brüt tutarı 01/01/2018-31/12/2018 döneminde **2.029,50 TL** olarak belirlenmiştir ¹¹ .

Dolayısıyla, ortak sayısı yüz ve üzeri olan, ancak sözleşmeli avukat bulundurmayan yapı kooperatiflerine, kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki Cumhuriyet Savcısı (**Kabahatler Bürosu**) tarafından verilecek idari para cezası, 01/01/2018-31/12/2018 döneminde aylık **4.059 TL** olarak uygulanır.

Örneğin; 2018 yılının Ocak ayında sözleşmeli avukat bulundurma zorunluluğu doğduğu halde üç ay boyunca sözleşmeli avukat bulundurmayan bir yapı kooperatifine **12.177 TL** (4.059x3=12.177 TL) idari para cezası verilir.

Bu kooperatifin Ocak ayında sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğünün doğduğu ancak bu yükümlülüğe yıl boyunca uyulmadığının tespit edilmesi durumunda ise, kooperatife **48.708 TL** (4.059x12=48.708) idarî para cezası verilir.

Söz konusu yükümlülüğe uymayan yapı kooperatiflerinin takibi noktasında ise, Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Kanunu Yönetmeliği'nin 73/C maddesinde, 1136 sayılı Avukatlık Kanununun m.35/f.3 hükmüne aykırı davranan yapı kooperatiflerinin, merkezlerinin bulunduğu yer barosu tarafından takip edilerek haklarında suç duyurusunda bulunulacağı belirtilmiştir.

Böylece Cumhuriyet Başsavcılığı'nın re'sen harekete geçmesine ek olarak, barolara da yükümlülüklerine aykırı davrandığını tespit ettiği yapı kooperatifleri hakkında yetkili makamlara

10) Özkan, 2018, s.428

11) 30 Aralık 2017 tarihli ve 30286 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.



başvurma yetkisi tanınmıştır.

Bu yetki barolar için aynı zamanda bir görevdir.

Suç duyurusunda bulunan baro başkanlıkları, Avukatlık Kanunu Yönetmeliği'nin m.73/c hükmü uyarınca, konuyla ilgili çalışmalarının sonuçlarını rapor haline getirerek, her yıl sonunda Türkiye Barolar Birliği'ne bildirirler.

Suç duyurusunun ardından veya re'sen harekete geçen Cumhuriyet savcısı, başlatacağı soruşturma kapsamında öncelikle ilgili yapı kooperatifinin sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğüne tabi olup olmadığını belirleyecek, yükümlülüğün bulunduğu karar verdikten sonra da avukatlık sözleşmesinin olup olmadığını araştıracaktır¹².

6. Sözleşmeli Avukat Bulundurma Yükümlülüğünün

Anayasaya Uygunluk

Yönünden Değerlendirilmesi

Avukatlık Kanunu'nun m.35/f.3 hükmü ile getirilen sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğü birçok noktadan eleştirilmiştir.

Bu eleştirilerden bazıları anılan yükümlülüğün kooperatiflerin tamamını değil sadece yapı kooperatiflerini kapsadığı, 1.000 ortaklı üretici veya tüketici kooperatifinin avukat bulundurma zorunluluğu yokken 100 ortaklı yapı kooperatiflerinin zorunluluk kapsamına alındığı, bu haliyle kooperatif türleri arasında bir ayırım yaparak ve üye sayısı kriteri koyarak yapılan bu tasnifin objektif, hukuki ve hakkaniyetli olmadığı, bu türden bir tasnifin kamu yararını değil, toplumdaki bir meslek grubunu desteklemeyi amaçladığı ve bunun finansmanını da bazı toplum kesimlerine yüklediği intibainı doğurduğu, ayrıca özel hukuk tüzel kişisi olan yapı kooperatiflerini, yine özel hukuk kişisi olan avukatlarla sözleşme yapmaya zorlamanın Anayasanın 48'inci maddesinde belirtilen sözleşme yapma serbestisine aykırılık teşkil ettiği yönündedir.

Ayrıca, avukatlık mesleğinin artık hukuk branşları itibariyle ihtisaslaştığı, sözelimi gayrimenkul-imar-inşaat ihtilaflarında uzmanlaşmış bir avukatla, ceza veya icra davalarında ihtisaslaşmış bir avukatın aynı olamayacağı, ancak, sözkonusu düzenlemeye böyle bir ayırım yapılmayıp sadece avukat bulundurma zorunluluğu getirilmekle yetinildiği ileri sürülmektedir¹³.

Benzer eleştiriler, Avukatlık Kanunu'nun m.35/f.3 hükmü ile sözleşmeli avukat bulundurmakla yükümü yönünden yapı kooperatifleri ile birlikte anılan anonim şirketler açısından da yapılmış, anılan düzenlemenin anonim şirketler yönünden Anayasa'ya aykırılığı iddiasıyla Trabzon 2. Sulh Ceza Mahkemesi'nce Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuş, ancak, Anayasa Mahkemesi, 30/06/2011 tarihli ve E.2010/10, K.2011/110 sayılı kararında "Anonim şirketlerin çok sayıda ortağı ilgilendiren faaliyetleri, bu kuruluşların toplumda pay sahibi ve yatırımcı kitlesini, çalışanları ve üretilen mal ve hizmetlerin pazarlandığı piyasayı aşan sosyal ve ekonomik etkiler oluşturmalarına yol açmıştır.

Anayasa'nın çeşitli maddelerinde yer alan, **"... kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak..."**

12) Özkan, 2018, s.429

13) Kutsal, Ahmet, Basat, Özkan, Sözleşmeli Avukat Bulundurma, 28/08/2008, <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/ahmetkutsalozkanbasat/001/>, Erişim: 10/03/2018

(madde 5), “... **Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır**

(madde 48); **ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı... planlamak...**”

(madde 166); **Devlet, para, kredi, sermaye, mal ve hizmet piyasalarının sağlıklı ve düzenli işlemlerini sağlayıcı ve geliştirici tedbirleri alır...**”

(madde 167); **şeklindeki hükümler, Devletin ekonomik hayatın işleyişini düzenlemek ve gerektiğinde bu alana müdahalede bulunmakla görevli kılındığını ortaya koymaktadır.**” gerekçesiyle Avukatlık Kanunu’nun m.35/f.3 hükmünün “**anonim şirketler**” yönünden, Anayasa’ya aykırı olmadığına ve iptal talebinin reddine hükmetmiştir ¹⁴.

Anayasa Mahkemesi, bahsi geçen kararında sözleşmeli avukat bulundurma yükümünü sadece anonim şirketler yönünden ele almış, yapı kooperatiflerine değinmemiş ise de, yapı kooperatifleriyle ilişkili olarak Anayasa Mahkemesi’ne başvurulması durumunda, Yüksek Mahkemenin anonim şirketlere benzer şekilde bir karar alacağı tahmin edilmektedir.

7. Özet Ve Sonuç

1136 sayılı Avukatlık Kanunu’nun 35’inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, ortak sayısı yüz veya daha fazla olan yapı kooperatifleri sözleşmeli bir avukat bulundurmakla yükümlüdürler.

Ortak sayısı yüzün altında kalan yapı kooperatifleri ile ortak sayısı ne olursa olsun diğer kooperatifler anılan yükümlülüğün kapsamına girmez.

Sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğü, eğer yapı kooperatifi başlangıçta yüz veya daha fazla ortak tarafından kuruluyorsa kooperatifin tüzel kişilik kazandığı tarihten itibaren; ortak sayısı kuruluşta yüzün altında ise, bu durumda ortak sayısı yüze ulaştığı andan itibaren doğar.

Avukatlık Kanunu, anılan yükümlülüğü önce kooperatif türüne sonra da ortak sayısına dayandırdığından ve bu iki şartın bir arada bulunması gerektiğinden dolayı, ortak sayısı herhangi bir sebeple yüzün altına düştüğü takdirde, yapı kooperatifi sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğünün kapsamından çıkar.

Yapı kooperatifleri, sözleşmeli avukatlarına 2018 yılında asgarî **1.210 TL** aylık ücret ödeyeceklerdir. Ancak, takip edilen dava, takip ve işlerde tarife göre hesaplanacak vekalet ücretinin, yıllık avukatlık ücretinin üzerinde olması durumunda, aradaki eksik miktar avukata ayrıca ödenir.

Sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğünü yerine getirmeyen yapı kooperatiflerine, sözleşmeli avukat tayin etmedikleri her ay için, **4.059 Türk Lirası** idari para cezası verilir.

2018 yılının tamamında anılan yükümlülüğe uyulmaması halinde, anılan ceza **48.708 Türk Lirasına** ulaşır.

Yapı kooperatiflerinin sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğüne uyumları bulundukları yerlerdeki barolar tarafından takip edilmekte ve uymayanlar hakkında suç duyurusunda bulunmaktadır.

Bu itibarla, yüklü miktarda idarî para cezalarına muhatap olmamak için, ortak sayısı yüz ve daha

¹⁴) Anayasa Mahkemesi’nin bahsi geçen kararı 18 Şubat 2012 tarihli ve 28208 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.



fazla olan yapı kooperatiflerinin yönetim kurullarının, sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğüne riayet etmeleri; eğer yapı kooperatifi sözleşmeli avukat bulundurma yükümlülüğünden kaçınmak istiyorsa bu durumda ortak sayısının azami 99 kişi ile sınırlandırılması gerekir.

Kaynakça

Altaş, Soner (2015). Kayıtlı Sermaye Sistemine Tabi Anonim Şirketler Sözleşmeli Avukat Bulundurmak Zorundadır? Mali Çözüm Dergisi, S.132, s.51-62.

Özkan, Ahmet Fatih (2018). Anonim Şirketlerin Sözleşmeli Avukat Bulundurma Zorunluluğu. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.33, s.415-461.

Kutsal, Ahmet, Basat, Özkan (2008). Sözleşmeli Avukat Bulundurma, 28/08/2008, <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/ahmetkutsalozkanbasat/001/>, Erişim: 10/03/2018

Türkiye Milli Kooperatifler Birliği 2016 yılı Çalışma Raporu ve 2017 Yılı İş Programı, (2017), http://www.turkey.coop/uploads/menu/2016_%C3%87al%C4%B1%C5%99_Fma_Raporu1.pdf, Erişim:17/03/2018

T.C. Yasalar (10.05.1969) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, Ankara: Resmi Gazete (13195 sayılı)

T.C. Yasalar (07.04.1969) 1136 sayılı Avukatlık Kanunu, Ankara: Resmi Gazete (13168 sayılı)

T.C. Yasalar (05.12.2017) 7061 sayılı Bazı Vergi Kanunları İle Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Ankara: Resmi Gazete (30261 sayılı)

T.C. Yönetmelikler (19.06.2002) Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Kanunu Yönetmeliği, Ankara: Resmi Gazete (24790 sayılı)

Anayasa Mahkemesi'nin (30/06/2011) E.2010/10, K.2011/110 sayılı kararı.



KOOPERATİF YÖNETİM KURULU ÜYELERİNE SAĞLANACAK MALİ HAKLAR

Özdem SATICI TOPRAK*

I - Giriş

Kooperatifler yönetim kurulu tarafından temsil ve idare olunurlar. İcra organı olması nedeniyle yönetim kurulu kooperatif genel kurul toplantılarında alınan kararları Kanun ve ana sözleşme hükümleri çerçevesinde yerine getirmekle yükümlüdür.

Bu görevlerine karşılık kooperatif tarafından yönetim kurulu üyelerine mali bazı haklar sağlanması mümkün olmakla birlikte bu yönde bir zorunluluk bulunmamaktadır.

Diğer bir ifadeyle, kooperatif yöneticileri üstlendikleri görev nedeniyle kooperatiftan bir ücret talep etmeme hakkına da sahiptirler.

Ancak, aksi durumda, yani kooperatif yöneticilerine ücret ödenmesinin söz konusu olması halinde gerek yapılacak ödemenin niteliği ve gerekse buna karar verecek organ bakımından Kanun'da bazı sınırlamalar öngörülmüştür.

II - Yönetim Kurulu Üyelerine Sağlanacak

Mali Haklar

Yönetim kurulu üyelerine görevleri nedeniyle sağlanacak mali haklar Kanun'da sınırlı sayıda belirtilmiştir.

Buna göre yönetim kurulu üyelerine aylık ücret, huzur hakkı, rısturn ve yolluk dışında bir ödenti yapılamayacaktır. (KK Md. 56/6)

Ancak yukarıdaki hükme dayanarak kooperatif yöneticilerine bahsi geçen tüm ödentilerin eş zamanlı olarak verilebileceği düşünülmemelidir.

Zira, bu ödentilerden aylık ücret ve toplantı (*oturum*) başına alınan ücret olarak bilinen “**huzur hakkı**” aynı/benzer görev nedeniyle yönetim kurulu üyelerine verilebilmektedir.

*Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi Gümrük ve Ticaret Bakanlığı



Bu nedenle de kooperatifler örnek ana sözleşmesinde yönetim kurulu üyelerinin aylık ücret ve huzur hakkını aynı anda almasına cevaz verilmemiştir. ¹

Dolayısıyla yönetim kurulu üyeleri bu hizmetlerinden dolayı aylık belirli bir miktar ücret veya her toplantı başına belirli bir huzur hakkı alabileceklerdir.

Kanun'da gerek aylık ücretin ve gerekse huzur hakkının asgari veya azami tutarı ile ilgili bir kısıtlama veya belirleme ise yapılmamıştır.

Ancak bazı kooperatiflerde toplantı başına ödenecek huzur hakkı miktarının artırılmasına yönelik gereksiz oturumlar yapılmasını önlemek amacıyla bir ay içinde yapılacak ücretli toplantı sayısı sınırlandırılmıştır.

Buna göre, örneğin esnaf sanatkarlar kredi ve kefalet kooperatiflerinde yönetim kurulu üyelerine aylık ücret yerine katıldıkları toplantı başına huzur hakkı ödenmesinin kararlaştırılması durumunda, aylık en çok dört oturum üzerinden huzur hakkı ödeneceği hüküm altına alınmıştır. ²

Kooperatifler Kanunu'nda yöneticilere sağlanabilecek mali menfaatlardan birinin Risturn olduğu ifade edilmiş ise de esasen bu ödenti türü özellikle tüketim ve üretim kooperatiflerinde yıl sonlarında ortaya çıkan olumlu (*müşpet*) gelir gider farkının ortakların kooperatifle gerçekleştirdikleri işleme oranlanarak dağıtımından kaynaklandığından doğrudan yönetim kurulu üyeliği görevi ile ilgili bir ödeme değildir.

Diğer bir ifadeyle risturn şayet gerekli şartlar oluşmuş ise tüm ortakların kooperatiftan elde edecekleri bir mali hak niteliğindedir. (KK Md.38)

Risturn ödemesi ticaret şirketlerindeki kâr dağıtımına benzer nitelikler taşımakla birlikte, ortaklarla yapılan işlemlerden doğan kazançtan kaynaklanması ve dağıtımının da ortaklarla yapılan işlem hacmine göre gerçekleştirilmesi nedeniyle kooperatif kuruluşlara özgü bir ödenti olarak kâr dağıtımından farklı unsurlar taşımaktadır.

Yönetim kurulu üyelerine ödenecek yolluk ise içinde birkaç unsuru barındıran bir mali ödenti olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buna göre yolluk kavramı, yönetim kurulu üyelerinin görevleri nedeniyle yaptıkları seyahatler nedeniyle kendilerine ödenecek gündelik yemek, yol masrafı ve konaklama gibi giderleri işaret etmektedir.

Doğal olarak bu tür ödentiler sadece görevle ilgili seyahatler söz konusu olduğunda ve belgelenmesi karşılığında kooperatif yöneticilerine ödenecektir.

Bu ödentiler haricinde kooperatiflerde yönetim kurulu üyelerine herhangi bir ücret verilmesi veya mali hak sağlanması mümkün bulunmamaktadır.

Buradan hareketle örneğin başarılı çalışmalarından dolayı yöneticilere aylık ikramiye veya prim ödemesi yapılamayacaktır.

Ancak daha önce de ifade ettiğimiz üzere Kanun'da yönetim kurulu üyelerine ödenecek ücret hususunda bir sınırlama getirilmediğinden başarılı veya özverili yahut da harici çalışmaları olan yöneticilere verilecek aylık ücretin yüksek belirlenmesi mümkündür.

Hatta kooperatif yöneticilerinin tamamına aynı miktarda ödeme yapılması gibi bir zorunluluk

1) <http://koop.gtb.gov.tr/data/58d3b1831a79f5fe04e519ec/HİZMET%20VE%20DAYANIŞMA%20KOOPERATİFİ..pdf>

2) <http://koop.gtb.gov.tr/data/54917524f293703cbcd0b46/24-ESNAF%20VE%20SANATKARLAR%20KRED%C4%B0%20VE%20KEFALET%20KOOPERAT%C4%B0F%C4%B0%20ANAS%C3%96ZLE%C5%99EMES%C4%B0.pdf>

olmadığı gibi yönetim kurulu üyelerinin bazılarına ücret ödenip bazılarına ödenmemesinin kararlaştırılmasa dahi engel bulunmamaktadır.

Bunun yanında bu tür ödentilerin mutlaka genel kurul tarafından belirlenmesi gerekmektedir.

Bu yetki genel kurula ait devredilmez yetkiler arasında bulunduğu için yetkinin yönetim kurulunca kullanılması mümkün değildir.

Böyle bir uygulama kooperatif yöneticilerinin cezai sorumluluklarını gerektirecektir. (KK Md.42, 59/8, Ek:2/1)

Genel kurulun kendisine tanınan bu yetkiyi alacağı bir kararla yönetim kuruluna devretmesi ise batıl bir işlem olacağından hüküm ifade etmeyecektir. (BK 27/1)

Dolayısıyla, yönetim kurulunun, genel kuruldan kendilerine yetki verildiğini ileri sürerek kendi ücretlerini veya huzur hakları ile diğer mali haklarını kendilerinin belirlemesi mümkün olmayacaktır.

Bununla birlikte kooperatiflerde yönetim kurulu üyeleri arasından birisi aynı zamanda Murahhas üye olarak atanmış ise (KK Md.58), bu durumdaki yönetici için yine miktarı genel kurulda belirlenmek koşuluyla aylık ücret ödenmesi ve verdiği hizmete/emeğe uygun olarak diğer yöneticilerden farklı bir tutarın belirlenmesi mümkündür.

III - Yönetim Kurulu Üyelerinin Sigortalılığı

Uygulamada rastlanan durumlardan biri de yönetim kurulu üyelerinin tamamının veya bazılarının kooperatif bünyesinde sigortalı gösterilmeleridir.

Oysa yönetim kurulu üyeleri ile kooperatif arasındaki ilişki hizmet akdine değil vekalet akdine dayandığından³ kooperatif yöneticilerinin bu kuruluş nezdinde sigortalı olmaları mümkün bulunmamaktadır.

Taraflar arasındaki ilişkinin niteliği nedeniyle kooperatif yöneticileri aynı zamanda işveren sıfatını taşımaktadır.

Bu husus Kooperatifler Kanunu'nda muhtelif defalar zikredilmiş; örneğin anılan Kanun'un 64. Maddesinde yönetim kurulu üyelerinin işlerin görülmesi ile görevlendirdiği kimseleri ve atadığı müdürleri her zaman azledebileceği belirtilmiştir.

Aynı sebeplerle kooperatif ana sözleşmelerinde yönetim kuruluna kooperatif işlerinin gerekli kıldığı personeli işe alma, bunların nitelik ve görevleri ile ücretlerini belirleme yetkisi verilmiştir.⁴

Yönetim kurulu üyelerinin sigortalı olamayacağı, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2013/5 sayılı Genelgesinde de açıkça belirtilmiştir.

Anılan genelgeye göre, anonim şirketin idaresi ve temsili idare meclisine (yönetim kuruluna) ait olduğundan, yönetim kurulu üyeleri, kanundan doğan bu görevlerini yerine getirmeleri sebebiyle, şirketin tüzel kişiliği ile aralarında vekalet akdine dayanan bir ilişki bulunduğundan sigortalı sayılamayacak; bu görevler nedeniyle hakkı huzur veya sair şekilde ücret alınmış olması da vekalet akdi ilişkisini ortadan kaldırmayacaktır.⁵

3) Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 05.02.2003 T., 2003/9-82 E., 2003/65 K., Y. 9. HD 27.2.2001, E. 2000/19431, K. 2001/3554

4) <http://koop.gtb.gov.tr/data/58d3b1831a79f5fe04e519ec/H%C4%B0ZMET%20VE%20DAYANI%C5%9EMA%20KOOPERAT%C4%B0F%C4%B0..pdf>



Aynı sebeplerle yönetim kurulu üyeliği görevi sona erenler için ihbar veya kıdem tazminatı da ödenemeyecek, daha önce hizmet akdine dayanarak çalışan bir personel yönetim kurulu üyeliğine seçilmesi halinde yöneticilik görevinde geçen süresi için kıdem tazminatı talep edemeyecektir.⁶

Yine aynı gerekçelerle emekli durumdaki kişilerin yönetim kuruluna seçilmesi halinde bu kişiler için kooperatif tarafından Sosyal Güvenlik Destek Primi de ödenemeyecektir.

IV - Sonuç

Kooperatif yönetim kurulu üyeleri kurumu temsil ve idare etme yetkisini genel kuruldan alırlar.

Bu nedenle, yönetim kuruluna verilecek ücretlerin de seçimi yapan organ olan genel kurul tarafından yapılması gerekmektedir.

Bu amaçla kooperatiflerde, miktarı genel kurulca belirlenmek şartıyla yönetim kurulu üyelerine aylık ücret veya toplantı başına huzur hakkı, kooperatifin yıllık faaliyeti sonucunda oluşan risturn ve görev nedeniyle yapılacak seyahatlerle ilgili yolluk ödemesi yapılabilir.

Bu ödemeler haricinde yönetim kurulu üyelerine başka bir isim altında mali imkan sağlanamayacağı gibi, kooperatifin aynı zamanda işvereni durumunda oldukları ve kooperatifle aralarında vekalet ilişkisi bulunduğu için yönetim kurulu üyeleri kooperatif nezdinde sigortalı olamayacaklardır.

5) http://www.nitelikdenetim.com/files/dosyalar/2013%20sirk%C3%BC%20ekleri/2013_5_genelge.pdf

6) Y.9.HD.E.1988/13629, K.1989/2707, T.18.04.1985



ÇEVRECİLİK VE ANTİ ÇEVRECİLİK KAVRAMLARINA DAİR

*Hasan YAYLI**

Coğrafi keşiflerden günümüze kadar süren dönemin son iki yüz yılı bilimsel gelişmelerle ileri teknoloji seviyesini yakalayan ülkeler tarımın yerine sanayileşmeyi kendilerine amaç olarak kabul etmişlerdir.

Sanayileşme ile dünyaya hükmetme arzusu amansız bir global rekabeti gündeme getirmiştir. Klasik ekonomi anlayışındaki büyüme felsefesinin temelinde, tüketimi artırmak için girdileri artırarak üretimi maksimize etmek yatmaktadır.

Üretim ve tüketim süreçlerinin her kademesinde ortaya çıkan sıvı, gaz ve katı kimyasal artıklar geniş ölçekli “**Çevre Krizi**” yaşanmasına neden olmuştur. (YÜCEL, 2003)

Sanayileşme ile başlayan üretim artışı, sermaye birikimi gibi süreçlerin doğal kaynaklar üzerinde oluşturduğu baskı sonucunda ortaya çıkan çevre sorunlarının somut sonuçlarının insanlık tarafından hissedilmeye başlaması ile birlikte bu sorunlara çözüm üretilmesi gerektiği yönünde ortaya çıkan tepkiler 1970’lerden sonra çevrecilik ideolojisini doğurmuştur.

Çevrenin korunması temel ekseninde ortaya çıkan çeşitli düşünceler çok geniş bir siyasi yelpaze içinde konumlanmıştır.

Mevcut ekonomik sistem içinde kalarak çevre değerlerine karşı hassasiyet taşıyan politikalarla sorunun çözümleneceğini iddia edenlerden topyekün paradigma değişimi olmaksızın insanlığın içinde bulunduğu çevresel krizi aşamayacağını düşünenlere kadar geniş bir yelpazeye konumlanan ekolojik düşüncenin bu düzeylerine dair adlandırmalarda da farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Birinci grup düşünceyi reformistler, çevre korumacılık, sığ ekoloji ya da çevreselcilik olarak betimlenirken paradigma değişimini öneren ekolojik düşünceler ise radikal ekoloji olarak betimlenmektedir.

Çevrecilik, canlı ve cansız unsurların çevreleri ile olan ilişkilerini çok yönlü inceleyen bir bilimdir.

* Doç.Dr., Kırıkkale Üni. İİBF. SBKY, hyayli@hotmail.com





Çevreselcilik ise, çevreyi araçsal bir değer olarak görüp, insan merkezli bir anlayışla çevrenin kalkınma için gerekli olduğunu savunur.

Çevrecilik, çevreselcilikten farklı olarak endüstriyalizmin terk edilmesini, ekonomik büyümenin sınırlandırılmasını, çevresel adaleti eko-merkezli bir bakış açısıyla savunur.

Çevreciliğe göre doğanın içkin bir değeri vardır.

İnsan- doğa ilişkisi doğaya saygı çerçevesinde gelişir.

Doğaya, saygı insan için etik bir sorumluluk ve doğanın sürdürülebilirliğinin olmazsa olmazıdır.

Doğanın sürdürülebilirliği ise kuşak içi ve kuşaklararası adalet kavramının yer bulmasında ve yoksul-varsıl ayırt etmeksizin herkesin sağlıklı bir çevrede adil olarak yaşama hakkına kavuşmasında yol gösterici nitelikte olmaktadır. (AKKUŞ, 2014)

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından önceki süreci kapsayan çevrecilik, söylemsel olarak doğanın korunmasına vurgu yapan, uygulamada ise bölgesel iyileştirmeleri hedef alan pratikleri içermektedir.

Korumacılığı kapsamakla birlikte, küresel ekolojik sorunları eksene alan, doğa-toplum ilişkisine bütüncül bir perspektifle bakan ve çevre sorunlarının çözümünü politik dönüşümlerle gerçekleştirmeyi hedefleyen çevrecilik, ancak yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra ortaya çıkmıştır. (ÖZTÜRK, 2017)

Özellikle çevreci gruplar tarafından etraflıca tartışılan çevre sorunları, günümüzde küresel düzeyde ilgi çeken, acil çözüm bekleyen ve insanoğlunun geleceğini ilgilendiren en önemli konuların başında yer almaktadır.

Çevre sorunlarının son yıllarda sürekli olarak gündeme gelmesinin en önemli sebebi, insan hayatını tehdit edecek biçimde ciddi boyutlara ulaşmış olmasıdır. (ACAR, 2017)

Küresel ısınma, nükleer çalışmalar, doğal kaynakların bilinçsizce kullanımı, küresel şirketlerin atıklarının doğaya bırakılması ve bunun sonucunda oluşan çevresel kirlilik, küreselleşmenin

beraberinde getirdiği olumsuz sonuçlar olarak değerlendirilmekte ve bu olumsuz sonuçların etkileri sadece bir ülkede değil, tüm dünyada küresel ölçekte hissedilmektedir.

Çevresel düzeyde küresel ölçekte hissedilen bu olumsuz sonuçları en aza indirmek için sınırlar ötesi bir çaba gerekmektedir ve bu konuda alınacak önlemler ve yasal düzenlemelerin oluşturulabilmesi için uluslararası iş birliği ihtiyacı duyulmaktadır. (BAYAR, 2009)

Doğal çevrenin içerisinde yer alan biyolojik zenginliği kaybetmeden gelecek nesillere aktarılabilmesi için toplumların, özellikle de genç bireylerin, çevresel duyarlılıklarının artırılarak çevre koruma bilinçlerini geliştirilecek şekilde eğitilmesi, sürdürülebilir gelişim anlayışı çerçevesinde, gelecek toplumlar için çok büyük önem taşımaktadır. (ACAR, 2017)

Türkiye’de Çevrecilik

Türkiye’de çevrecilik kavramının gelişimi 1970’li yıllardan itibaren ortaya çıkan ve güncel çevre sorunlarını dile getiren protesto ve örgütlenmelerle birlikte, yine aynı dönemde dünyadaki çevre konjonktürüne bağlı olarak devlet organizasyonunda atılan adımlar sonucunda iki koldan ilerleyen bir sürecin ürünü olarak değerlendirilebilir.

Dünya konjonktüründe özellikle bir düşünce kuruluşu olan Roma Kulübü’nün hazırlattığı ve 1972 yılında yayınlanan **“Büyümenin Sınırları”** raporu; ve yine aynı yıl Birleşmiş Milletler’in düzenlediği Stockholm Konferansı’nın çevre sorunlarını çevre-ekonomi-siyaset ilişkisi bağlamında bütün dünyanın gündemine getirmesi Türkiye’de de yankı bulmuş ve 1972’de başbakanlık bünyesinde Çevre Araştırma Birimi oluşturulmuştur.

Daha sonraki süreçte devlet organizasyonu içinde çevre sorunlarına müsteşarlık ve genel müdürlük düzeylerinde ilgi gösterilmiş, 1983 yılında bir Çevre Bakanlığı kurulmuştur. (ÖZTÜRK, 2017)

1970’li yılların sonunda Akkuyu nükleer santraline karşı oluşan ilk geniş çaplı Protesto ve 1984 yılında Gökova’da yapılması planlanan termik santrale karşı protestolarda ortaya çıkmıştır.

Bölgenin yerel halkıyla birlikte çeşitli örgütlenmeler, siyasal partiler ve sanatçıların dâhil olduğu protestolarla santral tartışması ülke sathına yayılmıştır.





Düzenlenen imza kampanyası, gösteriler, farkındalık yaratmak için gerçekleştirilen toplantılar ve Ankara'ya gerçekleştirilen yürüyüş termik santralin sadece bir çevre sorunu olmadığını; siyasal ve ekonomik nitelikleriyle birlikte santralin geniş bir toplumsal ilişkiler ağını kapsadığını kitlelere anlatmaya çalışmıştır.

Özellikle Ankara'ya gerçekleştirilen yürüyüş, sorunla çözüm arasındaki ilişkinin siyasal bir boyuta sahip olduğuna dair geliştirdiği bilinç açısından önemlidir.

Bunun aynı zamanda Türkiye'deki çevrecilik kavramının gelişmesinde bir diğer basamağı temsil ettiği gerçeğinin hakkını vermek gerekir.

1980'li yıllarda çevreci mücadeleyi güçlendiren ve bu mücadeleye doğrudan siyasal bir nitelik kazandıran oluşum Yeşiller Partisi'nin kuruluşudur.

Türkiye'deki siyasal parti mantığının dışında kalan bir anlayışla, daha çok toplum ve çevre sorunlarına karşı bir muhalefeti temsil etmek için kurulan; bu anlamıyla bir baskı grubu işlevi gören Yeşiller Partisi'nin kuruluşu her şeyden önce kitleselleşme mücadelesi veren çevre hareketinin o dönemdeki örgütlenme potansiyelini göstermesi bakımından çevre mücadelelerini güçlenmiştir.

Çevrenin sadece korunacak bir öge olmadığı, doğrudan yaşamı belirleyen diğer süreçlerle birlikte, özellikle ekonomi ve siyasetin önemli bir parçası olduğu düşüncesi Yeşiller Partisi'nin kurulması ve mücadelesiyle birlikte güçlenir.

Bununla birlikte mücadelenin birçok boyutundan biri olan halk tabanının örgütlenmesi ve mücadelelerin devamlılık sağlaması için de Yeşiller Partisi'nin yürüttüğü protestolar önemli olmuştur.

Çevre sorunun büyük bir sorunlar kümesinin parçası olduğu hem protestocular tarafından deneyimlenmiş hem de çözüm üretecek merci ve süreçlerin bu bütünlüğün farkına varması sağlanmaya çalışılmıştır. (ÖZTÜRK, 2017)

2000'li yıllarda çevreciliğin en azından söylemsel olarak yaygınlaşmasındaki temel faktörlerden biri de farklı toplumsal gruplardan çevreci kuruluşların, eğitim aracılığıyla çevre farkındalığını arttırmak için yaptıkları faaliyetlerdir.

1990'lı yıllarda toplumsal bilinçlendirme süreçlerine ağırlık vermiş olan çevre kuruluşları, 2000'li yıllarda yeni çevre kuruluşlarının oluşturduğu ivmelenmeyle birlikte eğitim ve çevre ilişkisini ön plana çıkararak, bilinçlendirme süreçlerini eğitim aracılığıyla kurumsal bir hale getirmişlerdir.

TEMA vakfı, DOÇEV, TÜRÇEV, ÇEKÜD gibi çevre kuruluşları, ilköğretim düzeyinden yükseköğretim düzeyine kadar eğitim kurumları içinde faaliyet göstermeye önem vermiş, bununla birlikte kendi eğitim faaliyetlerini geliştirerek çevre konusunda bireysel farkındalığı arttırmaya çalışmışlardır. (KARATAŞ, 2014)

Bununla birlikte akademik bir faaliyet olarak çevrecilik ve çevre sorunlarına ilgi, çevre kuruluşlarının ürettiği eğitim süreçlerinin de bir sonucu olarak 2000'li yıllarda artış göstermiş ve çevreye ilişkin yeni profesyonellerin oluşmasının önünü açmıştır. (ÖZTÜRK, 2017)

Anti-Çevrecilik

Çevrecilik düşüncesine hemen her zaman olumlu yaklaşıldığını düşünmekse yanlış olacaktır. Teorik ve pratik anlamda da eleştiriler yöneltilmektedir.

İş dünyasından bazı çevreler kendilerinin piyasadaki önceliklerinin tehlikeye girmekte olduğu korkusuyla çevresel düzenlemelerin maliyetleri ve enflasyonu artırdığını ileri sürmektedirler. (BÜLBÜL, 1998)

Dünyadaki teknolojik yenilikler ve endüstriyel gelişmeler doğanın en az zarar görmesi prensibinden hareketle değil de ekonomik bir yaklaşımla ve en az maliyet esasına dayalı bir anlayışla günden güne ilerlemektedir. Hava kirliliğinin, toksik atıkların, endüstriyel ve çevresel kirliliklerin oranı gittikçe artmaktadır. (AYAZ, 2014)

Günümüz dünyasının en ciddi çevre sorunlarından olan iklim değişikliği uluslararası arenalarda ele alınmakta ve bu çerçevede önleyici planlar hazırlanarak karara bağlanmaktadır.



Bu kararlara karşı en ciddi direnç Amerika Birleşik Devletleri'nden gelmektedir.

İklim değişikliğinin insan kaynaklı oluşan karbon salınımından kaynaklanmadığını ileri süren anti-çevrecilik düşüncesi kendine en güçlü yeri burada edinmiştir.

Ekonomisi ve yurttaşlarının yaşam alışkanlıkları büyük ölçüde fosil yakıt tüketimine dayanan ABD'nin, Kyoto hedeflerine ulaşabilmesi için, Protokolün ilk yükümlülük dönemi olan 2008–2012 sonunda emisyonunu 2012 için tahmin edilen düzeyin %35 altına indirmesi gerekecekti.

ABD yönetimi, ülkede kullanılan ileri teknoloji nedeniyle, enerji üretiminde sağlanacak etkinliğin maliyetinin yüksek olacağını, bunun yerine gelişmekte olan ülkelerde emisyon indirimleri sağlamanın çok daha ucuza mal olacağını ileri sürerek, Kyoto Protokolü'nün **“karbon ticareti”**, **“temiz kalkınma mekanizması”** ve **“ortak uygulama”** esneklik mekanizmalarının sınırsız kullanımını savunmaktaydı. (OĞUZ, 2010)

2001'de göreve gelen George W. Bush yönetimine göre Kyoto Protokolü, **ABD** ekonomisine kabul edilemeyecek yükler getiren ve gelişmekte olan ülkeler sorumluluk almadığı için işlevsel olmayan bir anlaşmaydı.

Bu gelişmeler sonucunda iklim değişikliğiyle mücadelede bağlayıcı uluslararası bir anlaşma yerine bilimsel araştırma ve teknolojik gelişmeye ağırlık verilmesini savunan **ABD** yönetimi, küresel ısınma ile mücadele yükümlülüğünü sadece gelişmiş ülkelere getirdiği, başta Çin ve Hindistan olmak üzere gelişmekte olan ülkeleri söz konusu yükümlülüğe ortak kılmadığı gerekçesi ile Mart 2001'de Kyoto sürecinden çekildiğini ilan etmiştir.

Kyoto Protokolü'nü onaylamayı reddeden George W. Bush yönetimine göre, gelişmekte olan ülkelerin de sera gazı emisyonları hızla artmaktadır ve onları dışlayan bir iklim rejiminin etkili olması söz konusu değildir.

Bunun yanı sıra, **ABD** tarafından uzun vadeli bir sorun olarak görülen iklim değişikliğinin önlenemeyeceği, bu konunun insanların adaptasyonu ve teknolojik yenilikler çerçevesinde ele alınması gerektiği de ifade edilmektedir. (OĞUZ, 2010)

4 Kasım 2008'de gerçekleşen seçim sonucunda **ABD** Başkanı seçilen Barack Obama ise henüz senatörken, fosil yakıta bağımlı **ABD** ekonomisinin çevre üzerindeki etkisine değinmiş, Beyaz Saray dışında neredeyse her bilim insanının iklim değişikliğinin gerçek ve ciddi bir sorun olduğuna ve süregiden karbondioksit emisyonları nedeniyle bu sürecin hızlandığına dair uyarılarını dile getirmiştir.

Bush yönetiminin enerji politikalarını; büyük petrol şirketlerine verilen sübvansiyon ve petrol arama alanlarını genişletirken alternatif enerji kaynaklarına yapılan sembolik yatırımlar nedeniyle eleştiren Obama, **ABD**'nin dünya petrol rezervlerinin %3'üne sahip olduğu halde dünya petrolünün %25'ini kullandığını ifade etmektedir.

Seçim kampanyasında ABD'nin sera gazı emisyonlarını 2020'de %15; 2050'de ise %80 oranında azaltması gerektiğini açıklayan Obama, elektriğin 2012'de %10; 2025'te ise %25 oranında yenilenebilir kaynaklardan sağlanması hedefini de vurgulamıştır.

Ciddi bir ekonomik krizle karşı karşıya bulunan ülkede, yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılacak yatırımlarla yeni iş sahaları yaratılması; yabancı petrole olan bağımlılığın temiz enerji alternatifleriyle azaltılması; gelecek on yıl içerisinde alternatif yakıtlara 150 milyar dolar yatırım yapılması; kamu binalarına güneş panelleri yerleştirilmesi; ev ve işyerlerinin enerji verimliliği için teknolojik olarak yenilenmesi çalışmalarına kredi sağlanması; toplu taşıma projelerinin güçlendirilmesi gibi adımlar da beklentiler arasında yer almaktadır.

Ancak Aralık 2009'da gerçekleşen Kopenhag Konferansı'nda ABD, Kyoto sonrası dönem için uluslararası alanda yükümlülük üstlenmekten yine kaçınmıştır. (OĞUZ, 2010)



Anti-çevreci görüşe sahip olan azınlık kitlenin bir diğer argümanı ise iklim değişikliği konusunun bir pazarlama aracı olduğu ve yeni bir sektör yaratılarak insanların tüketime yönlendirildiği yönündedir.

Tüketim eğilimlerinden biri, çevreci/yeşil ürünler ve bunların üretim sürecidir. Çevre sorunlarının ürkütücü bir düzeye ulaştığı bu günlerde gündemin bu yönde oluşması rastlantı değildir. Çevre sorunlarının bu düzeye gelmesiyle, duyarlı/sorumlu bir birey veya kurum olarak neler yapılabileceği tartışmaları da yoğunlaşmış görünmektedir.

Ticari ve politik olarak doğru yaklaşım tüm üretim ve tüketim süreçlerini çevre duyarlılığı bağlamında tanımlama olarak belirlenmiş görünmektedir.

Çevreyi koruma veya çevreye daha az zarar verme adına yapılacaklardan biri olarak yeşil tüketim (*green consumer*) önerilmekte ve yaygınlaştırılması teşvik edilmektedir.

Birçok uluslararası şirket artan oranda kendi ürün ve üretim süreçlerini tanımlamada çevreci düşünceleri kullanmaktadırlar.

Bu düşüncelerin açığa çıkardığı en etkileyici sav ise ürün ve üretim süreçlerinin sürdürülebilir ve çevre dostu olduğudur.

Şaşırtıcı biçimde, kötü üne sahip şirketler dahil, bir çok şirket bu savı etkili bir reklam ve propaganda aracına dönüştürmüşlerdir.

Örneğin, ExxonMobil çevre ile uyumlu teknolojiler kullandığını sürekli dillendirmektedir.

The Body Shop şirketi üretiminde çevreye zarar vermeyen plastik şişeler kullandığını gururla belirtmektedir.

HP, ise yeniden kullanılabilirlik ve geri dönüşüm alanında ilk çalışma yapan şirketlerden biri olarak görünmektedir.

Vestel, Bosch gibi birçok şirket çevreye daha az zarar verecek beyaz eşya üretmekte olduklarını reklamlarında sıkça dile getirmektedir.

Timberland ve Camper gibi markalar ayakkabılarında geri dönüşebilir malzemeler kullanarak çevreyi korumaya çalıştıkları savındadır.

Levis, Zara, GAP, Nike gibi uluslararası şirketler ise koleksiyonlarını organik, ekolojik ürünlerle zenginleştirme eğilimindedir.

Çevreye zarar vermeyen veya daha az zarar veren benzin, ampul, organik yiyecekler ek olarak çevreci konutlar/binalar, ekolojik tatil merkezleri de gündeme gelmektedir. (TURAN, 2014)

Yeşil ürün ve hizmetlerin artmasının yarattığı en ciddi tartışma **“yeşil göz boyama”**dır.

Bazı çevreciler ve sivil toplum kuruluşları (STK), çevre dostu ürün pazarlayan şirketlerin ürünlerinin çevresel yararları hakkında tüketicilere yanlış veya yanıltıcı bilgi vererek yeşil göz boyama (greenwashing) yaptıklarını ileri sürmektedir.

Yeşil pazarın bu denli genişlemesini ve yeşil üretim yapan şirketlerin sayısının her geçen gün artması, yeşil göz boyama ile çevre dostu üretimin birbirinden nasıl ayrılacağını öne çıkarmıştır.

Konuyla ilgili soruları bu bağlamda çoğaltmak zor görünmüyor.

Global 3 pazarda her geçen gün artan ve çevre dostu olduğu iddia edilen bu ürün ve üretim süreçleri çevreyi koruma açısından önemli katkılar sağlayabilir mi?

Pazarda her geçen gün artan bu ürünlerin toplum ve çevre açısından anlamı ve algısı nedir?



Bu kapitalist bir toplumda sadece daha fazla ve farklı bir türde tüketime yol açan bir yanılsama mıdır?

Bu firmaların çevre dostu olduğunu iddia ettikleri ürün ve süreçler gerçekten yalnızca bir yeşil göz boyama mıdır?

Bu konu ile ilgili tartışmaların daha da artacağını söylemek mümkündür. (TURAN, 2014)

Çevreciliğin sadece yeşil ürünler üretip-tüketerek sağlanamayacağı aşikârdır.

Dünyamızı daha yaşanılabilir hale getirmenin en temel ilkesi daha az tüketmek olmalıdır.

Bu noktada temel ölçütün ise doğanın kendi kendisini yenileyebilme kabiliyetinin gözetildiği bir tüketim sınırı belirlemek olmalıdır.

Diğer taraftan insanın çevresi ile olan ilişkisinde yaşanan bozulmaya işaret eden çevre sorunlarını sadece insanın fiziki çevresindeki bozulmaya indirgemeyip sosyal, ekonomik, kültürel ve ekonomik çevrede ortaya çıkan bozulma belirtileri ile de mücadele etmek gerektiği unutulmamalıdır.

Kaynakça

ACAR, Y. (2017). Ziyaretçilerin Çevresel Duyarlılık ve Küreselleşme Karşıtlığı Özelliklerinin Sakin Şehirleri Tercih Nedenleri İle İlişkisi: Türkiye'deki Sakin Şehirlerin Değerlendirilmesi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 213-236.

AKKUŞ, A. (2014). Bir İdeoloji Olarak Çevrecilik. *Gaia Dergi*.

AYAZ, H. (2014). ÇEVRECİ ELEŞTİRİ ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim*, 278-292.

BAYAR, F. (2009). Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye. T.C. Dışişleri Bakanlığı Ekonomik Sorunlar Dergisi, 25-34.

BÜLBÜL, K. (1998). Jefferson'un Umutlarından Reagan'ın Anti-çevreciliğine Amerikan Çevrecilik düşüncesinin gelişimi. *İ.Ü Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*.

KARATAŞ, A. (2014). Toplumsal Çevre Bilincinin Yaygınlaştırılmasında Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü: Türkiye Örneği. *Turkish Studies*, 855-867.

OĞUZ, C. U. (2010). İklim Değişikliği ile Mücadelede Yerel Yönetimlerin Rolü:Seattle Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 25-41.

ÖZTÜRK, Ö. (2017). Çevrecilik Söylemleri Ve Türkiye'deki Çevre Hareketlerinin Seyri. *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 441-456.

TURAN, F. (2014). Çevre Dostu Şirketler:Yeşil Göz Boyama mı?Çevresel Üretim mi? Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar Dergisi.

YÜCEL, F. (2003). SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN SAĞLANMASINDA ÇEVRE KORUMANIN VE EKONOMİK KALKINMANIN KARŞITLIĞI VE BİRLİKTELİĞİ. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 100-120.

