



Kooperatif Postası

KARINCA

Temmuz 2019 Yıl: 85 Sayı: 991 ISSN: 1300-1450



Kooperatif Postası

KARINCA

Temmuz 2019 Yıl: 85 Sayı: 991 ISSN: 1300-1450

XXIII. MİLLETLERARASI TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KONGRESİ

**26 - 28 Eylül 2019
Kiev/UKRAYNA****TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU**

İktisadi Temel
 Sosyal İktisadi
 İnovasyon ve Dijitalleşmenin Kooperatifleri Üzerindeki Etkisi
 Girişimcilik ve Dijitalleşme
 Kooperatiflerde Sektörel Sorunlar ve Çözüm Önerileri
 Yeni Ekonomik Kooperatifler Üzerindeki Etkisi
 Endüstri 4.0 ve Kooperatifçilik ile İlişkisi
 Karesel Ticarette Kooperatifçiliğin Etkisi
 E-ticaret ve Kooperatifçilik
 Değişen Dünya Kooperatif İşletmelerinin Önemi
 Tarım odaklı sanayileşme ve Kooperatif İlişkisi

Yönetim
 Ekonomi, Tarım Ekonomisi,
 Ormancilık, Turizm,
 Sağlık, İktisadi,
 Yönetim Sistemleri,
 İktisat, İşletme,
 Maliye, Kamu Yönetimi,
 Hukuk, Uluslararası İlişkiler,
 Uluslararası Ticaret,
 Eğitim, Edebiyat,
 Coğrafya, Sosyoloji

Özel Kurularda

Özellikle Önemli Konulara Başlangıçlı Kurul
 1 Ocak 2019

Özel Kurularda Kurul
 1 Temmuz 2019

Kırsal İktisadi Ürünlerde Kurul Kurul
 20 Ağustos 2019

Özel Kurularda Kurul
 23 Eylül 2019

Yeni Kurularda Kurul Kurul
 15 Ekim 2019

www.koopkur2019.com

HASAT ZAMANI..



KARINCA

Yıl: 85 Sayı: 991
Temmuz 2019
ISSN: 1300 - 1450Türk Kooperatifçilik Kurumu Basın, Yayın, Arayışma
Deneyimlik ve Eğitim Hizmetleri İşletmesi Adına

Sahibi

Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY

Yaz İşletim Müdürü ve Baş Editör

Doç. Dr. Hasan YAVLU

Editörler Kurulu

Prof. Dr. Nurettin PARLITLI

Prof. Dr. Sentez SAĞLAM

Prof. Dr. Muhammet ÇETİN

Prof. Dr. Turhan ÇETİN

Prof. Dr. Hacı ÖZÜDOĞRU

Doç. Dr. Hasan YAVLU

Doç. Dr. Mehmet BAŞ

İdari ve Yazışma Adresi (Yönetim Yeri)
 Head Office and Correspondence Address
 Emniyet Mahallesi Teşvikiye Cad. No: 35/5-10
 06520 - Beştepe/Çankaya/ANKARA
 Tel: (0312) 472 98 50 - 472 98 11
 Bulaşıcı: (0312) 472 97 84
www.koopkur.org.tr
info@koopkur.org.tr
admi@koopkur.org.tr

T.C. Ziraat Bankası Cevdetiye Şubesi
 Hesap No: 791078/6003
 IBAN : TR55 0000 0019 0000 0003 7850 03
 Abone Şartları
 Yıllık Abone Bedeli: 120 TL (KDV Dahil)
 Fiyatı: 10 TL (KDV Dahil)

The Subscription Price to the review is (USA Dollars)
 24 a year, annual included Correspondence relating to
 the review should be sent to:

Türk Kooperatifçilik Kurumu Basın, Yayın, Arayışma
 Deneyimlik ve Eğitim Hizmetleri İşletmesi Adına
 Emniyet Mahallesi Teşvikiye Cad. No: 35/5-10
 06520 - Beştepe/Çankaya/ANKARA-TÜRKİYE

20 Mayıs 1901'de kurulan kurum yurtdışı çıkarır.
 TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU
 Basın, Yayın, Arayışma Deneyimlik ve Eğitim
 Hizmetleri İşletmesi Adına

KARINCA is the monthly journal of Turkish Cooperative
 Association founded in 1901

Yazışma adresleri için yazışmaları alıcı.
 Gönderilen yazı ve haberler aile edilemez
 Yazılar elektronik ortamda teslim edilir.

Yayın Tarihi

Yayın Günü

Basım Tarihi

5 Ağustos 2019

Basım Yeri & Tasarım
 Atıncıyazıcı Matbaacılık Basın Yayın San. ve Tic. Ltd. Şti.
 Kağıt Kuvveti Cad. 39055 Tel: 0312 384 44 02
 İstanbul/ANKARA
atinciyazici@matbaa.com

Bu Sayıda.....

Başyazı	1
MUSTAFA YAVUZ KOOPERATİFLERDE YÖNETİM KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİNİN AMME ALACAKLARINDAN SORUMLULUĞU	3
ÖZDEM SATICI TOPRAK KOOPERATİFLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNDE ARANACAK ŞARTLAR	10
R.GÖKÇEN MERT KORKMAZ MONDRAGON DENEYİMİ İŞİĞİNDE DÜNYA'DA İŞÇİ KOOPERATİFLERİ	13
SONER ALTAY KOOPERATİFLERDE VE BİRLİKLERDE YÖNETİM KURULU KARAR DEFTERİNİ ÖNAYISZ KULLANMANIN YASAL MÜEYYESİ	21
ERİKAR AYDOĞAN OKUL SOSYAL HİZMETİ KAPSAMINDA EKOLOJİK YAKLAŞIM	29
YETER DEMİR USLU TÜRKİYE'DE SAĞLIK İNSAN GÜCÜ	35
MURAT BAŞAL ERASMUS DEĞİŞİM PROGRAMI	41
HAZAL ÖĞÜZ DİJİTALLEŞEN DÜNYADA FİKRİ MÜLKİYET KAVRAMI	46

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU YÖNETİM KURULU

Başkan	: Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY
Başkan Yrd.	: Prof. Dr. Nurettin PARLITLI
Muhasep Üye	: Prof. Dr. Mehmet ARSLAN
Üye	: Prof. Dr. Nevzat AYPEK
Üye	: Prof. Dr. Enver AYDOĞAN
Üye	: Prof. Dr. Turhan ÇETİN
Üye	: Prof. Dr. Hacı ÖZÜDOĞRU
Üye	: Doç. Dr. Mehmet BAŞ
Üye	: Doç. Dr. Cemalettin AKTEPE
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman OKUR
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Kadir ÖZER

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU DENETİM KURULU

Prof. Dr. Muharrem ÇETİN
 Doç. Dr. Emine ÖNER KAYA
 Doç. Dr. Erol DEMİR

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU HAYSİYET DİVANI

Hüsnü POYRAZ
 Prof. Dr. İnsan ERDOĞAN
 Özdemir ÜNSAL

Yazarlarımıza Duyuru

1. Dergiyi gönderilen yazıların elektronik ortamda teslim edilmesi
2. Yazılarda yer alacak resimlerin yazarlar tarafından metne yerleştirilerek teslim edilmesi
3. Yazıların 11 Punto ve Times New Roman karakteriyle yazılması
4. Tercüme yazılarda kaynak belirtilmesi
5. Araştırma ve bilimsel yazılar dışındaki yazıların en çok 5 (A4) sayfası olarak yazılması
6. Dergimize gönderilen yazıların başka bir dergiyi gönderilmemiş ve yayınlanmamış olması gerekmektedir.

Yönetim Kurulu Herhangi Bir Maaş, Ücret ve Huzur Hakkı Almamaktadır.

Dergimizde yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir.

Bağyazı

Değerli Kooperatif Dostları;



Uluslararası Kooperatifler Birliği'nin tanımlaması ile Kooperatifler; “*ortak ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaç ve istekleri müşterek sahip olunan ve demokratik olarak kontrol edilen bir işletme yoluyla karşılamak üzere gönüllü olarak bir araya gelen insanların oluşturduğu özerk teşkilatlardır*”. Kooperatifler, toplumsal kalkınmayı geliştiren ve ticari işletmeler için temel sağlayan özgün bir modele dayanmaktadırlar.

Bu işletmeler aşağıdaki özellikleri bünyesinde barındırırlar:

- **Ortakların sahipliği, ortaklarına hizmet etme ve ortaklarınca yönetilme**
- **Kendi kendine yetme, kendi kendine sorumluluk, demokrasi, eşitlik, adalet ve dayanışma birlik**
- **İlkelere dayalı işletmecilik**

Bu ilkeler çerçevesinde örgütlenen ve faaliyetlerine devam eden kooperatifler Avrupa'da ve dünyada yaygın olarak birçok alanda uygulanmaktadır.

AB ülkelerinde 250.000 adet kooperatif bulunmaktadır. Bu kooperatiflerdeki ortak sayısı 163 milyondur (tüm AB nüfusunun üçte biri). 5.4 milyon kişi bu kooperatiflerde doğrudan istihdam edilmektedir. Avrupa'da kooperatifler bazı sektörlerde çok daha aktif durumdadır.

Tarımsal pazarın Hollanda'da yüzde 83' ü, Finlandiya'da yüzde 79' u, İtalya'da yüzde 55'i, Fransa'da yüzde 50' si, bankacılığın Fransa'da yüzde 50' si, Finlandiya'da yüzde 35'i, Avusturya'da yüzde 31' i, Almanya'da ise yüzde 21' i kooperatifler tarafından yürütülmektedir.

Sadece Fransa'da 21 bin kooperatifin 4 milyonun üzerinde kişiye iş imkânı sağlıyor olması kayda değer bir durum olarak bilinmelidir.

Tüm dünya ekonomisi içinde ise kooperatiflerin payının yaklaşık üç trilyon dolar olduğu bilinmektedir.



Bütün bu verilere karşın kooperatif kültürü ülkemizde yeterince geliştiğini söylememiz mümkün değildir. Her ne kadar son dönemde bazı kooperatif şirketlerin güçlü ekonomik yapılar olarak ortaya çıkmakta olması sevindirici bir gelişme olsa da yeterli olmadığı açıktır.

2019 yılında Temmuz ayının ilk Cumartesi günü olan 6 Temmuz günü dünya kooperatifçilik günü olarak kutlandı.

Birleşmiş Milletler Uluslararası Kooperatif Günü her yıl Temmuz ayının ilk cumartesi günü kutlanır. Bu kutlamanın amacı kooperatiflerin farkındalığını arttırmaktır.

Etkinliklerde, kooperatif hareketinin Birleşmiş Milletler tarafından ele alınan temel sorunların çözümüne ve uluslararası kooperatif hareketi ile diğer aktörler arasındaki ortaklıkları güçlendirmeye ve genişletmeye katkısının altı çizilmektedir.

Bu etkinliklerde verilmek istenen ana mesaj ise Kooperatiflerin, işyerinde insani gelişmeyi ve sosyal adaleti ön planda tutan demokratik kontrol ile karakterize edilen insan merkezli işletmeler olduğudur.

Uluslararası Kooperatifler Birliği (**ICA**) 19 Ağustos 1895 tarihinde Londra'da, 1. Kooperatif Kongresi sırasında kuruldu.

Katılanlar Arjantin, Avustralya, Belçika, İngiltere, Danimarka, Fransa, Almanya, Hollanda, Hindistan, İtalya, İsviçre, Sırbistan ve ABD'den gelen kooperatif delegeleri idi. Bu delegeler Uluslararası Kooperatif Birliğinin bilgi sağlama, Kooperatif İlkelerini tanımlama ve savunma ve uluslararası ticareti geliştirme olarak birliğin amaçlarını belirledi.

ICA Hem I. Dünya Savaşı hem de II. Dünya Savaşı'nda hayatta kalan uluslararası örgütlerden biridir ve dünyada halen 3 milyondan fazla kooperatif ve bir milyar kooperatif ortağını temsil etmekte olan bir uluslararası sivil toplum örgütüdür.

Örgüt ilk kez 1923 yılında temmuz ayının ilk gününü uluslararası kooperatifçilik günü olarak kutlamaya başlamıştır.

16 Aralık 1992'de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, Temmuz 1995'in ilk cumartesi gününü **BM** Uluslararası Kooperatifçilik günü olarak belirlemiştir.

Bu çerçevede bu yılki kutlama, 25. Birleşmiş Milletler Uluslararası Kooperatifler Günü ve 97. Uluslararası Kooperatif Günü olarak kutlanmıştır.

1995'ten bu yana, **ICA** ve Birleşmiş Milletler, Kooperatiflerin Teşviki ve Geliştirilmesi Komitesi (**COPAC**) aracılığıyla Uluslararası Kooperatifçilik Günü'nün kutlanması için ana temayı belirlemektedir.

Her yıl kooperatifçilik günü etkinliklerinin ana temasının belirlenmesinde **ICA**'nın yanı sıra, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Bölümü (**UNDESA**), **ILO**, Gıda ve Tarım Örgütü (**FAO**) ve Dünya Çiftçi Örgütü'nü (**WFO**) aktif olarak rol almaktadır.

Karınca Kooperatifçilik Postası dergisinin 991. sayısını sizlere ulaşmasında emeği geçen başta yazarlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyor, daha nitelikli sayılar üretebilme çabamıza destek olmanız yönündeki talebimi yineleyerek tüm dostlarımızın yaklaşan Kurban bayramını kutluyorum.



KOOPERATİFLERDE YÖNETİM KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİNİN AMME ALACAKLARINDAN SORUMLULUĞU

Mustafa YAVUZ*

1. Giriş

1163 sayılı Kooperatifler Kanununun¹ (KoopK) 28. maddesi uyarınca, anasözleşmede aksine hüküm olmadıkça kooperatifler, alacaklılarına karşı yalnız mamelekiyle (*malvarlığıyla*) sorumludur.

Ortakların, kooperatif borçlarından sorumluluğu ise anasözleşmede sorumluluk türünün sınırlı veya sınırsız olmasına göre belirlenir.

Ancak, uygulamada kooperatiflerde sorumluluk türü olarak genellikle “*sınırlı sorumlu*” şeklinde öngörülmekte ve ilgili bakanlıklar tarafından hazırlanan örnek anasözleşmelerde de her ortağın kooperatifin borçlarına karşı taahhüt ettiği pay tutarı kadar sorumlu olduğu ifade edilmektedir.

Kooperatiflerin kanuni temsilcisi yönetim kurulumdur. Buna bağlı olarak, yönetim kurulu başkan ve üyeleri, ortaklar gibi kooperatifin özel hukuk borçlarından sadece taahhüt etmiş oldukları cüzi miktardaki pay tutarı kadar sorumlu iken, amme alacaklarından dolayı sorumlulukta ise durum farklıdır.

Zira kanun koyucu, tüzel kişilerin ve dolayısıyla kooperatiflerin² kamuya olan borçlarından dolayı kanuni temsilciler için ayrı bir sorumluluk sistemi öngörmüştür.

*Gümrük ve Ticaret Uzmanı

1) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 10.05.1969 tarihli ve 13195 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

2) KoopK’nın 1. maddesinde kooperatifler; “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 ortaklıklar” olarak tanımlanmıştır. Aynı şekilde, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda kooperatifler, ticaret şirketleri arasında sayılmış ve ticaret şirketlerinin de tüzel kişiliğini haiz olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla kooperatifler, aynı zamanda tüzel kişi vergi mükellefidir.

Bu çerçevede, ilgili mevzuat gereğince, belli şartların varlığı halinde, vergi, gümrük, sigorta primi gibi kooperatiflerin ödenmeyen amme alacaklarından (**kamu borçlarından**) dolayı kooperatif yönetim kurulu üyeleri mali olarak sorumludur.

İşte bu çalışmada, 6183 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde, kooperatiflerde yönetim kurulu üyelerinin amme alacaklarından sorumluluğu tüm yönleriyle ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

2. Kanuni Temsilcilerin Sorumluluğunun Mevzuatta Düzenlenişi

2.1. Genel Olarak

Amme alacağından dolayı kanuni temsilcilerin (**yönetim kurulu üyelerinin**) sorumluluğuna ilişkin genel düzenleme, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun³ mükerrer 35. maddesinde yer almaktadır.

Anılan Kanun dışında, kanuni temsilcilerin yine kooperatifin ödenmeyen vergi, resim ve harç borçlarından dolayı sorumlulukları, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun⁴ (**VUK**) 10. maddesinde⁵ ve ödenmeyen sigorta primleriyle ilgili sorumluluk da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun⁶ 88. maddesinin yirminci fıkrasında⁷ özel olarak hükme bağlanmıştır.

2.2. 6183 Sayılı Kanundaki Düzenleme

Tüzel kişilerin kanuni temsilcilerinin sorumluluğunu düzenleyen 6183 sayılı Kanunun mükerrer 35. maddesinde; **“Tüzel kişilerle küçüklerin ve kısıtlıların, vakıflar ve cemaatler gibi tüzel kişiliği olmayan teşekküllerin mal varlığından tamamen veya kısmen tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan amme alacakları, kanuni temsilcilerin ve tüzel kişiliği olmayan teşekkülü idare edenlerin şahsi mal varlıklarından bu Kanun hükümlerine göre tahsil edilir.”** denilmektedir.

3) 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, 28.07.1953 tarihli ve 8469 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

4) 213 sayılı Vergi Usul Kanunu, 10-12.01.1961 tarihli ve 10703-05 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanmıştır.

5) VUK'un 10. maddesinin ilk dört fıkrasında, “Tüzel kişilerle küçüklerin ve kısıtlıların, vakıflar ve cemaatler gibi tüzel kişiliği olmayan teşekküllerin mükellef veya vergi sorumlusu olmaları halinde bunlara düşen ödevler kanuni temsilcileri, tüzel kişiliği olmayan teşekkülleri idare edenler ve varsa bunların temsilcileri tarafından yerine getirilir. Yukarıda yazılı olanların bu ödevleri yerine getirmemeleri yüzünden mükelleflerin veya vergi sorumlularının varlığından tamamen veya kısmen alınmayan vergi ve buna bağlı alacaklar, kanuni ödevleri yerine getirmeyenlerin varlıklarından alınır. Bu hüküm Türkiye’de bulunmayan mükelleflerin Türkiye’deki temsilcileri hakkında da uygulanır. Temsilciler veya teşekkülü idare edenler bu suretle ödedikleri vergiler için asıl mükelleflere rücu edebilirler. Tüzel kişilerin tasfiye haline girmiş veya tasfiye edilmiş olmaları, kanuni temsilcilerin tasfiyeye giriş tarihinden önceki zamanlara ait sorumluluklarını da kaldırmaz.” denilmektedir.

6) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

7) 5510 sayılı Kanunun 88. maddesinin yirminci fıkrası, “Kurumun (SGK) sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dâhil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.” hükmünü amirdir.



Söz konusu madde ile kooperatiflerden tahsil edilemeyen amme alacağının⁸ bunların kanuni temsilcilerinden **(yönetim kurulu üyelerinden)** tahsil edilebilmesine imkan sağlanmıştır.

Amme alacağının esas sorumlusu kooperatif tüzel kişiliğidir ve bu alacak kooperatif adına tahakkuk eder. Amme alacağının tahsili için ilk önce 6183 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde kooperatif hakkında takibat başlatılır.

Zikredilen Kanunun mükerrer 35. maddesine göre kanuni temsilcilere **(yönetim kurulu üyelerine)** müracaat edilebilmesi için yapılan takip sonucunda amme alacağının kooperatifin mal varlığından tamamen veya kısmen tahsil edilememesi veya tahsil edilemeyeceğinin anlaşılması gerekmektedir.

Amme alacağı, borcun asıl yükümlüsü olan kooperatiften istenmedikçe, yönetim kurulu üyelerine başvurulamaz.

Bu halde yönetim kurulu üyelerinin amme alacaklarından sorumluluğu ferî nitelikte olup, ikinci derece sorumluluktur.

6183 sayılı Kanunun 3. maddesine göre **“tahsil edilemeyen amme alacağı”** terimi, amme borçlusunun anılan Kanun hükümlerine göre yapılan mal varlığı araştırması sonucunda haczi kabil herhangi bir mal varlığının bulunmaması, haczedilen mal varlığının satılarak paraya çevrilmesine rağmen satış bedelinin amme alacağını karşılamaması gibi nedenlerle tahsil edilemeyen amme alacağını ifade etmektedir. **“Tahsil edilemeyeceği anlaşılan amme alacağı”** terimi ile de amme borçlusunun haczedilen mal varlığına mezkûr Kanun hükümlerine göre biçilen değerlerin amme alacağını karşılayamayacağının veya hakkında iflas kararı verilen amme borçlusundan aranılan amme alacağının iflas masasından tahsil edilemeyeceğinin anlaşılması gibi nedenlerle tahsil dairelerince yürütülen takip işlemlerinin herhangi bir aşamasında amme borçlusundan tahsil edilemeyeceği ortaya çıkan amme alacağına işaret edilmektedir.

Kooperatifin kanuni temsilcileri hakkında takibat başlatılabilmesi için kooperatiften amme alacağının tahsil edilemeyeceğinin tespit edilmiş olması şarttır. Kanuni temsilcilerin takibi, ancak tüm safhaların tamamlanması sonrasında mümkün olur ve temsilcilere yeni bir ödeme emri gönderilir.

Şartların varlığı halinde ise amme alacağının korunmasına yönelik olarak yönetim kurulu üyeleri hakkında teminat isteme, ihtiyati haciz, ihtiyati tahakkuk ve diğer korunma hükümleri dahi uygulanabilir.

Kanuni temsilcilerin amme alacaklarından kaynaklanan sorumluluğunun hukuksal niteliğine ilişkin öğretide fikir birliği yoktur. Ancak hâkim görüş, 6183 sayılı Kanunda kusura işaret edilmediğinden, bu sorumluluğun kusursuz sorumluluk esasına tabi olduğudur.

Anayasa Mahkemesinin bir kararının gerekçesinde de, anılan Kanundaki sorumluluğun kusursuz sorumluluk olduğu belirtilmiştir.

Bu çerçevede, amme alacağının kooperatiften tahsil edilememesinde, kanuni temsilcilerin kusuru

8) 6183 sayılı Kanunun 3. maddesinde amme alacağı; “Devlete, il özel idarelerine ve belediyelere ait vergi, resim, harç, ceza tahkik ve takiplerine ait dava masrafı, vergi cezası, para cezası, gecikme zammı, faiz gibi kamu alacakları ve aynı idarelerin sözleşmeden ve kamu hizmetlerinin uygulanmasından doğan diğer alacakları ile bunların takip masrafları”; amme borçlusu da “Amme alacağını ödemek mecburiyetinde olan hakiki ve hükmi şahısları ve bunların kanuni temsilci veya mirasçılarını ve vergi mükelleflerini, vergi sorumlusunu, kefil ve yabancı şahıs ve kurumlar temsilcileri” şeklinde tarif edilmiştir.

bulunmasa dahi, bunların sorumluluğuna gidilebilir. Bununla birlikte, VUK'un 10. maddesinde düzenlenen sorumluluk, kusur esasına dayanmaktadır.

3. Kooperatif Yönetim Kurulu Üyelerinin

Kanuni Temsilcilik Niteliği

3.1. Kooperatiflerde Kanuni Temsilci

Kooperatiflerde yönetim kurulu, kanun ve anasözleşme hükümleri içinde kooperatifin faaliyetini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır.

Söz konusu organı, genel kurulca en az bir, en çok dört yıl için seçilir ve en az üç üyeden oluşur.

İdare ve temsil organı olan yönetim kurulu, doğal olarak kooperatifin kanuni temsilcisidir.

Temsil, yönetim kurulunun yaptığı işlemlerle kooperatifi hak sahibi yapabilme ve borç altına sokabilme yetkisini ifade eder ve kooperatifin üçüncü kişilerle olan ilişkilerini kapsar.

Dolayısıyla temsile yetkili olanlar, kooperatifin amaç ve konusuna dâhil olan özellikle dış ilişkilerde her tür işleri ve hukuki işlemleri kooperatif adına yapabilme ve bunun için kooperatifin unvanını kullanabilme hakkını haizdir.⁹

Bu çerçevede, temsil yetkisi verilen kişi ya da kişilerin kanuni temsilci olarak kabul edilmesi, kooperatifin amacı ve konusuna dâhil olan tüm iş ve işlemlerde tam yetkili olmalarına bağlıdır.

Dolayısıyla, kanuni temsilci, temsil ettiği kooperatifin şahsında doğan maddi ve şekli ödevlerin yerine getirilmesinden kanun gereği sorumlu tutulan fiil ehliyetine sahip kişi ya da kişilerdir.¹⁰ Bu durumda, kooperatiflerin kanuni temsilcisi yönetim kurulu olmaktadır.

3.2. Yönetim Kurulu Üyesi Olmakla Birlikte Kanunu Temsilci Sıfatına Sahip Olmanın Sorumluluğa Etkisi

Kooperatiflerde temsil organı yönetim kurulu olmakla birlikte, KoopK'nın 56. maddesinde **“Yönetim kurulu üyelerinden bir veya bir kaç(ı) kooperatifi temsil yetkisini haiz murahhas üye seçilebilir.”** hükmüne ve 58. maddesinde de **“Anasözleşme, genel kurula veya yönetim kuruluna, kooperatifin yönetimini ve temsilini kısmen veya tamamen kooperatif ortağı bulunmaları şart olmayan bir veya birkaç müdüre veya yönetim kurulu üyesine tevdi etmek yetkisini verebilir.”** hükmüne¹¹ yer verilmiştir.

Zikredilen hükümler muvacehesinde kooperatiflerde temsil yetkisi, bir veya daha fazla murahhas üyeye veya müdür olarak üçüncü kişilere devredebilir.

Aynı Kanunun 7099 sayılı Kanunla değişik 61. maddesine göre kooperatif yönetim kurulu,

9) Orhan Nuri Çevik, *Limited Şirketler Hukuku ve Uygulaması*, Yetkin Yayınları, Ankara 2003, 438.

10) Ahmet Emrah Geçer, *Kanuni Temsilcilerin Amme Borçlarından Sorumluluğu: Kusurlu Sorumluluk v. Kusursuz Sorumluluk*, TBB Dergisi, 2017, s.128.

11) *Bu hükme istinaden örnek anasözleşmelerde, yönetim kurulunun görev ve yetkileri arasında, ‘doğacak sorumluluk yönetim kuruluna ait olmak üzere kendi ortakları arasından veya hariçten bir veya birkaç kişiyi kooperatifi ilzam edecek tasarruflarda bulunmaya veya muayyen işlerde kooperatifi temsil etmeye yetkili kılmak’ da sayılmıştır.*



kooperatifi temsile yetkili kılınan kimselerin isimlerini ve imzalarını ticaret siciline bildirir ve bu yetkiye dayanak olan kararları ticaret sicili müdürlüğünde yetkilendirilmiş personele tasdik ettirir.

Kooperatif adına düzenlenecek evrakın muteber olması veya kooperatifin ilzamu için ise kooperatif unvanı altında temsile yetkili olanlardan ikisinin imzası gereklidir.

Dolayısıyla, yukarıda yer verilen hükümler bağlamında, temsil yetkisi murahhas üyelere veya müdür olarak üçüncü kişilere bırakılmamış ise yönetim kurulu üyeleri kanuni temsilci sıfatını taşımaktadır.

Eğer ki, kooperatifi temsil yetkisinin murahhas üye veya üyeler ile müdür olarak üçüncü kişilere bırakıldığına anlaşılmaması halinde amme alacağının muhatabı bu üyeler olacaktır.

O halde, 6183 sayılı Kanunun mükerrer 35. maddesi uygulamasında kanuni temsilci, temsil yetkisi verilmiş yönetim kurulu üyeleridir.

Kooperatifin temsiline yönelik herhangi bir yetki verilmeyen ve buna bağlı olarak temsil yetkisi bulunmayan yönetim kurulu üyeleri hakkında anılan Kanun kapsamında işlem yapılmaz ve bunlar kooperatifin ödenmeyen amme alacaklarından sorumlu tutulamazlar.

Ancak, temsil yetkisi; bir veya daha fazla murahhas üyeye veya müdür olarak ortak olması zorunlu olmayan üçüncü kişilere devredilmemişse, kanuni temsilci sıfatı yönetim kurulu üyelerinin tamamına ait olur.

Bu çerçevede, amme alacağının kooperatifin mal varlığından kısmen veya tamamen tahsil edilememesi veya tahsil edilemeyeceğinin anlaşılmaması halinde kooperatifin kanuni temsilcisi konumundaki yönetim kurulu üyelerinin şahsi malvarlıklarından takip ve tahsili cihetine gidilmeden önce temsil yetkisinin aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olan murahhas bir veya bir kaç üyeye veya kooperatifte ortak olması gerekmeyen üçüncü kişilere bırakılmış olup olmadığı tespit edilmelidir.

Kooperatifi temsil yetkisinin murahhas üyeye/üyelere ve/veya üçüncü kişilere bırakıldığına anlaşılmaması durumunda amme alacağı sadece bunlardan takip ve tahsil olunur.

Yönetim kurulu üyesi olmasına karşın temsil yetkisi bulunmayan diğer üyelerin ise amme alacağından dolayı sorumluluğuna gidilemez.

Ancak temsil yetkisinin devrine gidilmemiş ise yönetim kurulu üyelerinin tamamı amme alacağından müteselsilen sorumlu olur.

Ayrıca kooperatifin tasfiyeye girmiş veya tasfiye edilmiş olması, yönetim kurulu üyelerinin tasfiyeye giriş tarihinden önceki zamanlara ait sorumluluklarını kaldırmaz.

Bununla birlikte, yönetim kurulu, ödemiş olduğu amme alacağı için asıl amme borçlusu olan kooperatife rücu edebilir.

Diğer taraftan, yönetim kurulu, temsil yetkisini bir veya daha fazla murahhas üyeye veya müdür olarak üçüncü kişilere devredebilmekle birlikte, **KoopK**'nın 98. maddesinde yapılan atıf kapsamında kooperatifler hakkında da uygulanan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun¹² 370/2. maddesi gereğince, en az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini haiz olması şarttır.

Öte yandan, kooperatiflerde tüzel kişiler de yönetim kurulu üyesi olabilmektedir (**KoopK md.**

12) 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

55/3). Ancak, yönetim kurulu üyesinin gerçek veya tüzel kişi olması sorumluluğu etkilemez ve ortadan kaldırmaz.

Bu durumda sorumluluk, tüzel kişi adına hareket eden temsilciye değil, tüzel kişinin kendisine ait olur.

4. Anayasa Mahkemesince Verilen İptal Kararının Sorumluluğa Etkisi

5766 sayılı Kanunla, 6183 sayılı Kanunun mükerrer 35. maddesine eklenen **“Amme alacağının doğduğu ve ödenmesi gerektiği zamanlarda kanuni temsilci veya teşekkülü idare edenlerin farklı şahıslar olmaları halinde bu şahıslar, amme alacağının ödenmesinden müteselsilen sorumlu tutulur.”** şeklindeki hüküm, Anayasa Mahkemesinin 19.03.2015 tarihli ve E.2014/144, K. 2015/29 sayılı Kararı¹³ ile iptal edilmiştir.

Bu bağlamda, iptal kararının Resmi Gazete’de yayımlandığı 03.04.2015 tarihi itibarıyla, amme alacağının doğduğu dönem ile ödenmesi gerektiği dönemdeki kanuni temsilcinin farklı kişiler olması halinde, amme alacağının ödenmesinden alacağın doğduğu dönemdeki kanuni temsilci sorumlu olmayacak ve kanuni temsilcilere yönelik olarak bu tarihten itibaren müteselsil sorumluluk kapsamında takibat yapılamayacaktır.

Bir başka ifadeyle yönetim kurulu üyeleri, yalnızca kanuni temsilci oldukları dönemlere ilişkin olarak amme alacaklarından sorumlu tutulabilecek; amme alacağının doğduğu dönemde kanuni temsilci olsalar bile ödenmesi gereken dönemde temsilci olmayanlar, sonradan kendilerinin görevde olmadığı ve müdahale şanslarının bulunmadığı bir dönemde gerçekleşen eylemler nedeniyle amme alacağının ödenmesinden sorumlu tutulmaları söz konusu olmayacaktır.

5. Sonuç

Anasözleşmede aksine hüküm olmadıkça kooperatifler, alacaklılarına karşı yalnız malvarlığıyla sorumludur.

6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun uyarınca, kooperatiflerin mal varlığından tamamen veya kısmen tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan amme alacaklarından söz konusu kooperatiflerin kanuni temsilcileri şahsi mal varlıklarıyla sorumludur ve anılan kişilerden mezkûr Kanun hükümlerine göre tahsil edilir.

Kooperatiflerin kanuni temsilci ise yönetim kuruludur.

Kooperatifin tasfiyeye girmiş veya tasfiye edilmiş olması, kanuni temsilci sıfatını haiz olan yönetim kurulu üyelerinin tasfiyeye giriş tarihinden önceki zamanlara ait sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

Ancak yönetim kurulu üyeleri, mezkûr Kanun kapsamında ödedikleri tutarlar için asıl amme borçlusu olan kooperatife rücu edebilir.

1163 sayılı Kooperatifler Kanununa göre temsil yetkisi; bir veya daha fazla Murahhas üyeye veya ortak olması şart olmayan müdür olarak üçüncü kişilere devredilebilir.

¹³⁾ Anayasa Mahkemesinin 19.03.2015 tarihli ve E.2014/144, K.2015/29 sayılı Kararı, 03.04.2015 tarihli ve 29315 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Bu çerçevede, yönetim kurulu üyesi olmasına karşın kooperatifi temsil yetkisi bulunmayan ve buna bağlı olarak kanuni temsilci sıfatını haiz olmayan üyeler amme alacağından sorumlu değildir; bahsi geçen sorumluluk ise kooperatifi temsile yetkili olanlara aittir.

Ancak temsil yetkisi devredilmemişse yönetim kurulu üyelerinin tamamı amme alacağından müteselsilen sorumlu olur.

Kaynakça

6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun (28.07.1953 tarihli ve 8469 sayılı R.G.).

213 sayılı Vergi Usul Kanunu (10-12.01.1961 tarihli ve 10703-05 sayılı R.G.).

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

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (16.06.2006 tarihli ve 26200 sayılı R.G.).

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı R.G.).

Anayasa Mahkemesinin 19.03.2015 tarihli ve E.2014/144, K.2015/29 sayılı Kararı (03.04.2015 tarihli ve 29315 sayılı R.G.).

Çevik, Orhan Nuri, Limited Şirketler Hukuku ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2003.

KOOPERATİFLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNDE ARANACAK ŞARTLAR

Özdem SATICI TOPRAK*

I - Giriş

Kooperatiflerin idare organı yönetim kurulumdur. Yönetim kurulu genel kuruldan aldığı yetkiyle kooperatifin idaresi ve temsilini sağlar.

Ancak genel kurul yönetim kurulunu seçerken belirli şartları dikkate almakla yükümlüdür.

Zira 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda yönetim kurulu üyeleri için bazı şartlar öngörülmüştür.

Kooperatiflerde yönetim kurulu üyelerinin aynı zamanda kooperatif ortağı olmaları şart olduğundan yöneticilerin aynı zamanda ortaklık şartlarını da taşımaları gerekmektedir.

Ancak kooperatif yöneticilerinin ortaklık dışında da taşımaları gereken bazı kriterler mevcut olup, yasa koyucu bu şartları araştırma yükümlülüğünü kooperatif denetçilerine vermiştir.

II - Kooperatif Yönetim Kurulu Üyelerinin Ortak Olma Zorunluluğu

Belirttiğimiz üzere kooperatiflerde yönetim kurulu üyeliğine ancak kooperatife ortak olanlar seçilebilmektedir.

Bu şart asil ve yedek tüm üyelere aranacaktır. **(KK Md.55/2)** Dolayısıyla bir gerçek veya tüzel kişinin yönetim kurulu üyeliğine seçilme şartlarını taşıyıp taşımadığını belirlemek için öncelikle o kooperatifteki ortaklık şartlarına bakmak gerekmektedir.

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na göre kooperatife ortak olacak kişilerin fiil ehliyetine sahip olmaları şarttır. **(KK Md.8/1)**

***Ticaret Başmüfettişi, Ticaret Bakanlığı**

1) <http://koop.gtb.gov.tr/data/592ea2dd1a79f514ac499aae/TKR-2016-2017%200804-BASIM.pdf>

2) <http://yapikooperatifportal.csb.gov.tr/Home/istatistik>

3) https://www.tobb.org.tr/BilgiErisimMudurlugu/Sayfalar/KurulanKapananSirket_istatistikleri.php



Gerçek kişiler için fiil ehliyeti ise kişinin ayırt etme gücüne sahip olması, kısıtlı olmaması ve ergin olması halidir. **(TMK Md.10)**

Tüzel kişilerde ise bu ehliyet kanuna ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip olmakla kazanılır. **(TMK Md.49)**

Dolayısıyla gerçek kişi yönetim kurulu üyelerinin bu göreve seçilmeden önce ortaklık sıfatını kazanmış olmaları, ortak olabilmek için öncelikle fiil ehliyetine sahip olmaları gerekmektedir. Kooperatif ortaklığı için gerekli temel şart fiil ehliyeti olmakla birlikte her kooperatifin türüne göre taşıması gereken başkaca ortaklık şartları mevcuttur.

Zira, yasaya göre ortaklık şartları kooperatiflerin ana sözleşmelerinde açıkça gösterilmesi gereken unsurlar arasındadır. **(KK Md.4/1-3, 8/2)**

Örneğin kara yolu yük taşımacılığı kooperatiflerinde fiil ehliyetine sahip olmanın haricinde yük taşımacılığı işi ile iştigal etmek, taşıma komisyonculuğu yapmamak, kooperatifin amacına uygun bir motorlu araca sahip olmak veya bu nitelikte bir aracı en az iki yıl süreyle kiralamak, aynı amaçlı başka bir yük taşıma kooperatifine ortak olmamak gibi özel şartlar aranmaktadır.

Bir tarım satış kooperatifinde yine fiil ehliyetine sahip olmanın yanında kooperatifin çalışma konusu ürünler üzerinde kendisi veya başkası nam veya hesabına ticaret veya komisyon işi yapmamak, bu ürünler üzerinde çalışan bir şirketin yöneticisi veya yetkilisi olmamak, bu şirket namına ürün alımı yapmamak, faizle para veya mal olarak kredi vermemek, kooperatifin çalışma bölgesinde kooperatifin iştigal konusuna giren ürünlerden birinin üreticisi olmak, birliğin çalışma bölgesinde aynı amaçla kurulu başka bir tarım satış kooperatifine ortak olmamak, bir ortağın üretimdeki kazançları müşterek olan aile fertlerinden olmamak gibi özel şartları taşıması gerekmektedir. Dolayısıyla kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilecek gerçek kişilerin muhakkak surette fiil ehliyetine sahip olması, bunun yanında ana sözleşmede yazılı özel şartları da taşıması, buna bağlı olarak da kooperatifte ortaklık statüsünü kazanmış olması şarttır.

III - Üyelerde Aranacak Diğer Şartlar

Kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilmek için gerekli şartlardan biri kooperatif ortağı olmak ise de bu şart seçim için yeterli değildir. Yasaya göre yönetim kurulu üyeliğine seçilebilmek için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak, aynı türde başka bir kooperatifin yönetim kurulu üyesi olmamak ve belirli suçlardan¹ mahkum olmamış olmak gibi şartların da sağlanmış olması gerekmektedir. **(KK Md.56/1/1-3)**

Şayet yasada sayılan suçlardan dolayı kişi hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması yönünde hüküm tesis edilmiş ise, bu kişiler yönetim kurulu üyeliğine aday olabilecek ve seçilebileceklerdir. Zira hükmün açıklanmasının geri bırakılması kurulan hükmün sanık hakkında bir hukukî sonuç doğurmamasını ifade etmektedir. **(CMUK Md.231/5)**

Bununla birlikte yönetim kurulu üyeliğine seçilmeyen engel suçlar arasında Türk Ceza Kanunu'nun 257. Maddesinde düzenlenen **"Görevi Kötüye Kullanma"** suçu yer almadığından adli sicil kayıtlarına göre bu suçtan mahkum olmuş kişilerin kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilmesine bir engel bulunmamaktadır.

Diğer bir ifadeyle örneğin kooperatifteki görevini kötüye kullanmış ve bu nedenle mahkum

1) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 56/1-3. maddesine göre bu suçlar; devletin güvenliğine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık ve 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'ndaki suçlardır.

olmuş bir kişi kooperatif yöneticiliğine seçilirken, kooperatif ortaklarının ortaklık şartlarını araştırmamış olmaktan dolayı mahkum olmuş bir gerçek kişi yönetim kuruluna aday olamayacak ve seçilemeyecektir.

Dolayısıyla, maddedeki bu düzenlemenin hukuk sisteminin adillik ilkesine uygun düşmediği düşünülmektedir.

Diğer yandan, kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilme şartları arasında yer alan aynı türde başka bir kooperatifte yönetim kurulu üyesi olmamak şartının denetçiler tarafından uygulamada ne şekilde yerine getirileceği konusunda mevzuatta bir açıklık bulunmamaktadır. Zira ülke çapındaki böyle bir araştırmanın ancak yönetim kurulu üyeliğine aday olacak kişilerin isimlerinin sorgulanabileceği veri bankası üzerinden yapılması mümkündür.

Dolayısıyla, bir istihbarat olmadığı sürece denetçilerin söz konusu yükümlülüğü yerine getirmesi mümkün görünmemektedir. Yine bu noktada belirtmek gerekir ki aynı türde birden fazla kooperatifte yönetim kurulu üyeliği olmaması yönündeki şart eş zamanlı görevler için söz konusu olup, yönetim kurulu üyeliğine seçilecek kişilerin değişik zamanlarda aynı türde kooperatiflerde görev üstlenmiş olmasının seçime engel bir yönü bulunmamaktadır.

Diğer bir ifadeyle burada önemli olan aynı anda aynı türde birden fazla kooperatifte yönetim kurulu üyesi olunmaması yani görevlerin zaman bakımından çakışmamasıdır. Yönetim kurulu üyeliğine aday kişinin aynı türde başka kooperatifte müdür olmasının yasak kapsamına girip girmediği hususunda mevzuatta bir hüküm bulunmamakla birlikte, düzenlemenin lafzından bu durumun seçime engel teşkil etmediği anlaşılmaktadır. Hangi tür kooperatiflerin aynı tür olduğuna yönelik belirleme ise kanımızca kooperatiflerin amaçları ve ana sözleşmelerine göre belirlenmelidir. Bu noktada aynı amaç ve faaliyet konusuyla iştigal eden kooperatiflerin aynı tür sayılmaları gerekmektedir.

IV - Sonuç

Kooperatifler yönetim kurulunca temsil ve idare olunurlar. Ancak kooperatif yöneticiliğine seçilecek kişilerin belirli şartları taşımaları gerekmektedir. Buna göre bu kişilerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaları, aynı zamanda aynı türde başka bir kooperatifte yönetim kurulu üyesi olmaması ve yasa da yazılı bazı suçlardan mahkum olmamış olmaları şarttır.

Bununla birlikte kooperatiflerde yönetim kurulu üyeliğine seçilecek kişilerin kooperatif ortağı olmaları şart olduğundan kooperatif yöneticiliğine aday olanların aynı zamanda kooperatif ortaklık şartlarını taşımaları ve ortaklık statüsünü kazanmış olmaları da icap etmektedir. Yasada kooperatif yöneticiliğine seçilecek kişilerin gerekli şartları taşıyıp taşımadığını araştırma yükümlülüğü kooperatif denetçilerine verilmiş ise de uygulamada bu araştırmanın sağlıklı olarak yapılmasını zorlaştıran bazı unsurların varlığı göz ardı edilmiştir. Bu noktada denetçilerin, özellikle yönetim kurulu üyelerinin aynı türde başka bir kooperatifte yönetim kurulu üyesi olup olmadığı yönündeki şart ile ilgili yükümlülüğünü tam olarak yerine getirilmesini temin edecek veri altyapısının oluşturularak ilgili paydaşların kullanımına hazır hale getirilmesine ihtiyaç bulunduğu düşünülmektedir.

Kaynakça:

1- T.C. Yasalar (1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu, 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu)

2- Örnek Ana Sözleşmeler



MONDRAGON DENEYİMİ IŞIĞINDA DÜNYA'DA İŞÇİ KOOPERATİFLERİ

R.Gökçen MERT KORKMAZ

Dünya'da endüstri ve işçi kooperatifi denilince ilk akla gelen bu yapılanma katılımcı girişimciliğin referans noktası olarak tanımlanmaktadır.

Günümüzde genel olarak bilinen ismiyle MCC (Mondragon Corporacion Cooperativa) ismini İspanya'nın Bask bölgesinde yer alan Mondragon kasabasından almıştır.

Bu kasabaya 1941 yılında gelen Arizmendiarieta adında bir rahip, öğrencilerini özellikle demokrasi, dayanışma ve özyönetim konularında bilinçlendirmeye çalışmıştır.

Bu öğretiden etkilenen öğrencilerden bir grup, 1955 yılında çalıştıkları fabrikadan ayrılarak Ulgor'da ilk kooperatifi kurmuşlar, 1956 yılında Mondragon'a nakledilen kooperatif, 1959'da "**Talleres Ulgor SCI**" adı ile resmi olarak onaylanmıştır.

İlk kooperatifin kuruluşundan 1970 yılına kadar geçen sürede, 41 kooperatifi kapsayan ve yaklaşık 8000 civarında çalışanı sahip bir kooperatif birliği oluşmuştur.

Bu dönemde ayrıca, kooperatiflere yardımcı mahiyette ve birbirleri ile sıkı işbirliği içinde çalışan; finansman, işçi ve patent hakları ile ihracat konuları ile ilgilenen üç yardımcı kuruluş kurulmuştur.

Bu kuruluşlar arasında, üyelerinin tasarruflarını toplayıp kooperatifin geliştirilmesine yönelten finansman kurumu Caja Laboral (**işçi sandığı**) ve patent haklarının ödenmesi ile ilgili olarak kurulan, ancak 1962 yılında teknoloji eğitimi ve araştırması konusunda yüksek öğretim kurumuna dönüşen Politeknik Okulu oldukça dikkat çekicidir.

1970'li yılların ortalarından itibaren dünya genelinde görülmeye başlanan ekonomik kriz İspanya'yı da etkilemiştir. Sanayi kesiminde yüksek oranda işsizliğin olduğu bu dönemde Caja Laboral'a bağlı kooperatifler gerileme bir yana istihdam konusunda artış sağlamışlardır[Rehber, E:2011].

Mondragon deneyiminde 1955 ile 1985 yılları arasında devam eden dinamik, gelişime ve

***Ticaret Uzmanı,**

büyümeye açık dönem, İspanya'nın 1986 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğuna katılımına ilişkin planın getirdiği büyük ekonomik değişiklikler neticesinde bir müddet yavaşlamış, bununla birlikte kooperatif hareketi de kendini yenileyerek 1984 yılında, bugün varlığını sürdüren yapının öncüsü olan Mondragon Kooperatif Grubunu kurarak, örgütsel alanda önemli bir adım atmıştır. Kooperatifçiliğin yayılması ve güçlenmesi adına, yöneticiler için hizmet içi eğitim veren bir diğer yardımcı kuruluş **OTALORA**'nın oluşturulması da yine bu dönemde gerçekleşmiştir. Mondragon Kooperatif Grubu, 1990 yılı sonu itibarı ile 23.130 işçiye istihdam sağlamayı başarmıştır[MC:2014].

Hızla gelişen küreselleşme sürecinde Grup varlığını sürdürebilmek için, uluslararası piyasalara açılmış ve bir dizi ülkede üretim tesisleri kurarak yurtdışında genişlemeye başlamıştır. İlk olarak 1990 yılında Meksika'da Copreci tesisi kurulmuş ve İspanya dışında kurulu tesis sayısı 2008 sonuna kadar 73'e, 2012 yılı sonunda ise 105'e ulaşmıştır[Ormaetxe, J. M. :2003].

Mondragon modeli bu süreç neticesinde dünyada pek çok ülkeye ilham kaynağı olmuş, hatta bazı ülkeler işçi kooperatiflerindeki deneyimin paylaşılması için doğrudan Mondragon Kooperatif Grubu ile temasa geçmiştir. Örneğin **ABD**'deki Çelik İşçileri Sendikası 2009 yılında işçi kooperatifleri kurulması amacıyla Mondragon Grubu ile anlaşma yapmıştır[Wilson, A:2009].

Mondragon Grubu, insan odaklı, katılım ve dayanışma felsefesine sahip ve işin paylaşılması kültürü ile birleşmiş kooperatiflerden oluşmaktadır. Bu kültürün temelinde işin bir dizi ilkeye, kurumsal değerlere ve işletme politikalarına göre paylaşılması yatmaktadır[Larranaga, J:1998]. Bu çerçevede Mondragon Kooperatif Grubu aşağıda yer verilen 10 temel kooperatifçilik ilkesinde türetilen bir ortak kültüre dayalı surette yapılanmıştır[MC:2014]:

i. Açık Giriş

ii. Demokratik Yönetim,

iii. Çalışanların Hakimiyeti,

iv.Sermayenin İkincil Yapısı ve Yalnızca Bir Araç Olarak Kabul Edilmesi,

v. Katılımcı Yönetim,

vi. Ücret Dayanışması,

vii. Kooperatifler Arası İşbirliği,

viii. Toplumsal Dönüşüm,

ix. Evrensellik,

x. Eğitim

Mondragon Grubunda yöneticiler ile en düşük maaşı alan fabrika veya saha işçilerin ücretleri arasında ne kadar fark olacağı işçiler tarafından demokratik şekilde tespit edilir. Yöneticiler ile en düşük ücreti alan işçilerin arasında bazı kooperatiflerde 9 kat, bazılarında 3 kat, ortalama olarak ise en fazla 5 kat fark olabilir. Bir diğer deyişle Mondragon Grubuna bağlı herhangi bir kooperatifin yöneticisi, o kooperatifte çalışanlara verilen en düşük maaşın 5 katından daha fazla maaş alamaz. Aslında yönetici ile ortalama işçinin maaşı arasındaki fark daha da azdır. Zira en düşük maaşı alan işçi sayısı çok sınırlıdır, pek çok iş nitelik gerektirdiği için daha yüksek ücrete tabidir[Herrera, D:2004].



Mondragon deneyiminin en ilgi çekici yönlerinin başında teknoloji, inovasyon ve eğitime verdikleri önem ve bilhassa kooperatifçilik eğitimine yaptıkları katkı gelmektedir. Grup tarafından kurulan Mondragon Üniversitesi öğrencilerin bilgi ve becerilerinin gelişmesini sağlamak amacıyla iş hayatı ile- özellikle Mondragon kooperatifiyle- yakın ilişki kuran bir kooperatif üniversitesidir. Gruba bağlı surette, Garaia Inovasyon Parkında kurulu 12 teknoloji merkezinde ve kooperatiflerin kendi Ar-Ge departmanlarında Kurumsal Bilim ve Teknoloji Planı oluşturulmuştur. 12 teknoloji merkezi odak sektörlerin gelişiminde temel bir rol oynamaktadır[MC:2014]. Teknoloji merkezleri 2009 yılında 742 kişiyi istihdam ederken, 53.700.000 Euro tutarında bir bütçesi bulunmaktaydı[MC:2014]. 2012 yılına gelindiğinde ise teknoloji merkezleri ve Ar-Ge birimlerinin istihdam sağladığı kişi sayısı 2000 kişi civarına çıkmıştır. Aynı yıl içinde, Grubun elde ettiği gelirin % 19'unun, son beş yılda geliştirilen ürünlerden gelmesi ve Mondragon'a ait 564 patent bulunması Ar-Ge alanındaki istihdam ve yatırımın geri dönüşünün sağlandığının bir göstergesidir.

Mondragon Kooperatif Grubu, 2011 yılında 120 kooperatif ve bu kooperatiflere ait 256 işletme ile federasyon şeklinde örgütlenmiştir. Bugün Mondragon Corporacion Cooperativa'nın 80000'in üzerinde üye işçisi vardır ve Bask bölgesinin en büyük işvereni konumundadır. İspanya genelinde %22'nin üzerinde olan işsizlik oranı Bask bölgesinde %7,9'dur. Avrupa'nın en büyük işçi kooperatifidir, İspanyanın en büyük ilk 10, Avrupa'nın en büyük ilk 50 özel sektör kuruluşu arasındadır. Sahip olduğu üniversitede 4000'den fazla öğrenci eğitim görmektedir. 2012 yılı Temmuz ayında kredi notu İspanya'nın kredi notunu aşmıştır[TWCN:2012].

Yukarıda ayrıntılı olarak incelediğimiz İspanya'nın Bask bölgesinde bulunan Mondragon kasabasında kurulu işçi kooperatiflerinin benzeri oluşumlar dünyada pek çok farklı ülkede görülmektedir.

Dünya'da ve Türkiye'de İşçi Kooperatifleri

I. İrlanda

İrlanda'daki ilk işçi kooperatifi Dublin'de 1956 yılında kurulmuştur. Bununla birlikte işçi kooperatiflerinin yaygınlaşması 70'lerdeki ekonomik kriz neticesinde pek çok fabrikanın kapanma aşamasına gelmesiyle gerçekleşmiştir. Krizin vurduğu fabrikaların birleşen işçiler tarafından devralınması ile artan işçi kooperatifi sayısı, zaten zor durumda olan işletmelerin hemen hemen hepsinin 70'lerin sonuna kadar iflas etmesi ile tekrar azalmıştır.

Bu öncü işçi kooperatiflerinden yalnızca Crannac Furniture 1990'ların sonuna kadar varlığını sürdürebilmiştir. İrlanda'da işçi kooperatifi sayısındaki esas artış 80'ler ile birlikte gerçekleşmiştir. 1982 yılında 10 olan sayı 1987'ye gelindiğinde 62'ye yükselmiştir. İşçi kooperatifi sayısındaki bu artışın altında, toplum bilinci, katılımcılık gibi kavramların yükselişi neticesinde, hemen hemen her tipteki toplum yararına kuruluş sayısının artması yatmaktadır. 1988 yılında İrlanda'nın resmi iş kurumu (**FAS**) bünyesinde, işçi kooperatiflerinin geliştirilmesini amaçlayan Kooperatif Geliştirme Birimi **CDU** kurulmuştur.

Bu kurumun geliştirdiği stratejiler doğrultusunda 1990'larda işçi kooperatifi sayısında büyük artış gerçekleşmiş ve 1998 yılında 82'ye ulaşmıştır. **CDU** destekleyici bir mevzuatın olmamasını işçi kooperatiflerinin gelişmesinin önünde önemli bir engel olarak tanımlamıştır. Öte yandan işçi kooperatiflerinin bu zorluklara rağmen göstermiş olduğu başarılı ekonomik performans, ekonominin geneli açısından da işçi kooperatiflerinin desteklenmesi gerektiğini göstermiştir. 2002 yılına gelindiğinde politika değişikliği nedeni ile **CDU** kapatılmış ve bu alanda yetkili bir resmi kuruluş kalmamıştır. Yakın zamana kadar işçi kooperatiflerinin kendi aralarında oluşturdukları bir temsilci örgüt ya da üst kuruluş bulunmamaktaydı. 2012 yılında bir grup işçi kooperatifi ve diğer ilgili kuruluşlar bir araya gelerek İşçi Kooperatifleri Ağını kurmuştur[TWCN:2012].



II. Fransa

Fransa'daki işçi kooperatifleri ile ilgili doğru bir inceleme yapılabilmesi için, öncelikle yasal olarak işçi kooperatifleri ile diğer sosyal kooperatifler arasındaki farkı belirtmek gereklidir. Fransa'da işçi kooperatiflerine ait işletmelere verilen isim (**Société coopérative et participative**) **SCOP**'dur. Bunun dışında bir de, 2001 yılında İtalya'daki sosyal kooperatifler (**A tipi kooperatifler**) örnek alınarak yasal düzenlemeye kavuşturulan, kamu yararını amaçlayan çok paydaşlı kooperatiflere ait işletmeler (**SCIC-Société coopérative d'intérêt collectif**) bulunmaktadır. İşçi kooperatifi tanımlaması altında irdelenmesi gereken yapı **SCOP** adı verilenlerdir.

Yasal düzenlemeye göre **SCOP**'ların sermayesinin en az % 51'i, oy hakkının ise en az %65'i üye işçilere ait olmalıdır. Bu oranlar korunduğu müddetçe diğer yatırımcıların sermaye katkısına açıktır. Fransa **SCOP** Genel Federasyonu (**CG-SCOP**) verilerine göre 2008 yılı sonunda toplam 1893 işçi kooperatifi (**SCOP**) ve sosyal kooperatif (**SCIC**) bulunmaktadır. Bu kooperatiflerde (az sayıdaki **SCIC** işçisi dahil) 39929 işçi çalışmaktadır. Bu rakama kooperatif şeklinde örgütlenmeyen bağlı ortaklıklarda çalışan işçiler dahil değildir[**Corcoran, H. & Wilson, D. :2010**].

2012 yılına gelindiğinde işçi kooperatifi sayısı 2004'e yükselmiştir. İşçi kooperatifi sayısı yalnızca 2012 yılında dahi 250 artmıştır. Fransa genelinde 161 sosyal kooperatifle birlikte toplam 2165 kooperatifte 43860 kişi istihdam edilmektedir. Bu dönemde işçi-sosyal kooperatiflerin üye sayısı ise 23370'tir. Her bir kooperatifte ortalama olarak 20 işçi istihdam edilirken, toplamda 3,9 milyar Euro ciro ve 130 milyon Euro net kar elde edilmiştir.

Fransa'daki işçi kooperatifleri ağırlıkla (%44) hizmetler sektöründe faaliyet göstermektedir. Hizmetler sektörünü % 20 oran ile inşaat ve % 15 oran ile tekstil sektörü takip etmektedir.

Eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi esasen sosyal kooperatiflerin faaliyet alanı olarak öne çıkan sektörlerde de işçilerin mülkiyetinde olan kooperatifler (%8) bulunmaktadır. İşçi kooperatifleri arasında ticaretle uğraşanların oranı %8, taşımacılık sektöründe faaliyet gösterenlerin oranı %3, maden, enerji ve su alanında %1, tarım, ormancılık ve balıkçılık alanında ise yine %1'dir.

İşçi kooperatiflerince sağlanan istihdamın % 35,9'unu hizmetler sektörü, %25,5'ini inşaat, %18,2'sini tekstil, %8,2'sini eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler, %5,6'sını taşımacılık, %3,4'ünü ticaret, %2,9'unu maden, enerji ve su ve %0,3'ünü ise tarım, ormancılık ve balıkçılık alanında faaliyet gösterenler sağlamaktadır.

İşçi kooperatiflerinin %82,5'i kuruluşundan itibaren en az üç yıl faaliyetlerine devam edebilmektedir ki bu oran ülke genelinde diğer küçük ve orta ölçekli birimlerin de hesaba katılması ile % 66'ya düşmektedir. Özellikle sanayi sektöründeki işçi kooperatifleri KOBİ'lere nazaran çok daha dirençlidir[**TFWCN:2013**].

Fransız Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi Bakanı Benoit Hamon, **CICOPA** ve **CG-SCOP** tarafından ortaklaşa düzenlenen uluslararası kooperatif sempozyumunda, hükümet olarak bir kooperatif dalgası oluşturmak istediklerini, beş yıl içerisinde Fransa'daki işçi kooperatifi sayısını ikiye katlamayı amaçladıklarını, bu amaçla devlete ait Kalkınma Bankasından kamu projelerine 500 milyon Euro tutarında kaynak aktarılacağını, Cumhurbaşkanlığı makamının Fransa'yı ekonomik krizden kurtaracak işçi kooperatiflerinin geliştirilmesi projesi için 7 maddelik bir eylem planını desteklediğini belirtmiştir. Buna göre ilk adım kapanma durumunda olan işletmeler için işçilere ön alım hakkı tanınması olacaktır. İkinci adım iflas eden işletmelerin işçi kooperatiflerine dönüşümünü gerçekleştirecek yetkili kişi ve makamları (iflas masası görevlileri) eğitmek ve onların işçi kooperatifleri hakkındaki olumsuz önyargılarını kırmaktır. Sonrasında işletmelerin işçi



kooperatiflerine dönüşümünü kolaylaştıracak yeni bir kooperatif statüsü (geçici işçi kooperatifleri) oluşturulacaktır. Ayrıca mevcut yasalara göre işçi kooperatiflerinin bir grup altında birleşmesinin önünde bulunan engel kaldırılacaktır. Altıncı ve yedinci adımlar ise, işçi kooperatiflerinin bölgesel ağlar oluşturmasını ve ürettikleri mal ve hizmetleri ihraç etmelerini teşvik etmek olacaktır[Hamon, B:2012].

Fransız hükümetinin işçi kooperatifçiliğini geliştirme nedenleri ve bu konudaki planları dikkatli incelendiğinde, aslında yapılmak istenen şeyin Fransız Mondragon'unu kurmak olduğu açıkça görülmektedir. Fransa gibi ekonomik olarak Dünyanın sayılı ülkelerinden birisinde Mondragon deneyiminden ne denli ilham alındığı, yukarıda ayrıntıları ile irdedeğimiz İspanya (**Bask**) işçi kooperatifi modelinin önemini ortaya koymaktadır.

III. İspanya

İspanyol işçi kooperatifleri ile ilgili bilgilerin büyük kısmına aslında tezimizin Mondragon deneyiminin anlatıldığı kısmında yer verilmiştir. Bununla beraber Mondragon Kooperatif Grubu haricinde İspanya genelinde işçi kooperatifçiliğine (*cooperativas de trabajo assoiado*) ilişkin olarak şu hususlar ön plana çıkmaktadır. İlk olarak, İspanya kooperatifçiliğin teşvik edilmesi gerekliliğine anayasasında yer vermiş bir ülkedir[Fici, A :2010].

UÇÖ verilerine göre 2005 yılında 18000 işçi kooperatifinin bulunduğu İspanya'da, 200000 civarında işçi bu kooperatifler tarafından istihdam edilmektedir[Corcoran, H. & Wilson, D. :2010].

İspanya'da işçi kooperatiflerinin son 5 yıl içinde %30 civarında büyüdüğü hesaplanmaktadır [CICOPA:2009].

Bununla beraber bu büyümenin doğrudan devlet yardımları olmadan gerçekleştiğini belirtmek zaruridir. Mondragon grubu kendi bünyesindeki kooperatiflere başlangıç yardımıyla bulunmaktadır. İspanya'da devlet kooperatiflere mali yardım yapmamaktadır.

Ancak şirketler için %28 olan kurumlar vergisi oranı, kooperatifler için yalnızca % 10 oranında tespit olunmuştur[Corcoran, H. & Wilson, D. :2010].

İspanyol işçi kooperatiflerinin tamamını ve 16 bölgesel birlik ile işçi kooperatifleri konfederasyonunu **CECOP-CICOPA**'da temsil eden üst kuruluş **COCETA**'dir. Bu kuruluşun verilerine göre 2011 yılında İspanya'daki işçi kooperatifi sayısı 16813'tür. 2005'ten 2007'ye kadar işçi kooperatifi sayısında artış gözlemlenmiş (**2007'de 18961 adet**), bu tarihten 2011 yılına kadar geçen sürede ise işçi kooperatifi sayısında azalma olmuştur. İspanya'daki işçi kooperatifleri de Fransa'da olduğu gibi yoğunlukla hizmetler sektöründe (%72,6) faaliyet göstermektedir.

İkinci sıradaki inşaat sektörünün oranı %12,8 iken sanayi %10,6 'lık oran ile üçüncü sırada yer almaktadır. İspanya'da Fransa'dan farklı olarak işçi kooperatiflerinin üye olmayan işçileri bulunmamaktadır. Üye işçi sayısı 2011 yılında 203208 olarak gerçekleşmiştir. Bu işçilerin %63,4'ü hizmetler sektöründe, %21,7'si sanayi sektöründe ve %11'i ise tarım alanında faaliyet gösteren işçi kooperatifleri tarafından istihdam edilmektedir[Roelants, B., Dovgan, D., Eum, H., & Terrasi, E. :2012].

IV. İtalya

İtalya kooperatif sektöründe istihdam edilen yaklaşık 800000 işçi ile bu konuda dünyada ilk sırada yer almaktadır. Bu işçilerin yarıya yakını sosyal kooperatifler ile işçi kooperatiflerinde çalışanlardan müteşekkildir. İtalyan işçi kooperatiflerine ilişkin olarak yapılacak incelemede hiç şüphesiz en dikkat çekici bölge Emilia Romagna olacaktır.

2. Dünya Savaşının bittiği dönemde Avrupa'da en fazla harap olmuş ve en fakir bölgelerin başında gelen Emilia Romagna, günümüzde dünyanın en müreffeh yerlerinden birisi haline gelmiştir.

Bölgede kişi başına düşen ortalama gelir İtalya ortalamasının %25, AB ortalamasının ise %36 üzerindedir. 2006 yılı verilerine göre İtalya genelinde %8,4, AB'de ise %9,1 olan işsizlik oranı bölgede yalnızca %3 civarında gerçekleşmiştir.

Dahası gelir dağılımındaki eşitsizliği gösteren Gini katsayısı Emilia Romagna bölgesinde 0,25 ile AB değerinin yarısının altındadır.

Sıfır ile bir arasında bir değer alan Gini katsayısının, bire yaklaştıkça gelir dağılımındaki eşitsizliğin arttığını gösterdiği dikkate alındığında, bölgenin Avrupa'da gelirin en adil dağıldığı yerlerin başında geldiği anlaşılmaktadır[Corcoran, H. & Wilson, D. :2010].

Emilia Romagna kimi yazarlarca, sosyal içermenin, sosyal sermayenin ve gönüllü çalışmanın başkenti olarak görülmektedir[Logue, J:2006].

Yukarıda ekonomik başarılarına ayrıntılı şekilde yer verilen Emilia Romagna bölgesinin en dikkate çarpan özelliği, bu bölgede yer alan 7500'den fazla kooperatifin yaklaşık üçte ikisinin işçilerin mülkiyetinde olmasıdır.

Bu kooperatiflerde istihdam edilen işçilerin miktarı toplam istihdamın %10'unu oluştururken, yaklaşık 80000 civarında işçi (*toplam istihdamın % 6'sı*) aynı zamanda üyesi olduğu kooperatiflerde çalışmaktadır.

Özetle bölgenin son 50 yılda göstermiş olduğu ekonomik başarının altında yatan en başat faktör olarak işçi kooperatifleri ön plana çıkmaktadır.

İtalya'daki işçi kooperatiflerinin faaliyet yürüttüğü alanların başında sosyal hizmetler gelmektedir. Diğer bir deyişle sosyal kooperatifler arasında işçilerin mülkiyeti oldukça yaygındır.

Bu hususun temel sebebi, devlet tarafından yerine getirilen sosyal hizmetlerden duyulan tatminsizliğin sosyal kooperatifler kurularak çözülmeye çalışılmasıdır. Sosyal kooperatifler sosyal hizmetleri devlete nazaran daha etkin şekilde, daha az maliyetle ve yeniliklere açık ve esnek tarzda yerine getirmektedir[Restakis, J., & Filip, O. :2008].

Bu açıdan işçilerin mülkiyetindeki sosyal kooperatifler önemlidir.

Öte yandan sosyal hizmetler haricindeki alanlarda faaliyet gösteren işçi kooperatiflerinin görece olarak daha fazla istihdam sağladığını belirtmek gerekir[Logue, J:2006].

İtalyan işçi kooperatifleri daha çok hazır yemek, gıda, inşaat, ulaştırma, tekstil ve bakım hizmetleri alanlarında faaliyet göstermektedir[Corcoran, H. & Wilson, D. :2010].

İtalya ile ilgili olarak belirtilmesi gereken bir diğer husus kooperatiflerin devlet tarafından desteklenmesinde verdikleri önemdir. İtalyan anayasasının 45 inci maddesinde, İtalya Cumhuriyetinin, kooperatiflerin tek taraflı (*yalnız kendilerine*) fayda sağlamanın dışında, hem kendilerine hem de topluma (*iki taraflı-karşılıklı*) fayda sağlayan sosyal fonksiyonu olduğunu kabul ettiği belirtilmiş ve devletin kooperatiflerin sosyal amaçlarını denetleyerek, sosyal karakterli kooperatifleri en uygun yollarla desteklemesi ve teşvik etmesi gerektiğine yer verilmiştir[Fici, A :2010].

Nitekim 2004 yılında yürürlüğe giren yasa ile iki taraflı-karşılıklı fayda sağlama amacı olan kooperatiflerin vergi avantajlarından faydalanması sağlanırken, tipik kar amaçlı kooperatifler vergi avantajlarının dışında bırakılmıştır.



Bir kooperatifin işçilerine verdiği toplam ücret tutarının %50'sinden fazlası aynı zamanda kooperatifin üyesi olan işçilere veriliyorsa o kooperatif iki taraflı karakter gösteriyor kabul edilmektedir. İtalya'da işçi kooperatiflerinin kurulması için devletin vermiş olduğu desteklere diğer bir örnek, 1985 yılında yürürlüğe giren Marcora Yasası uyarınca oluşturulan fondur.

Bu fon, iflas eden, başka ülkelere taşınan veya sahiplerinin emeklilik nedeniyle iş hayatlarını noktaladığı işletmelerde çalışan işçilerin istihdamının korunması amacıyla, işçi kooperatiflerine dönüştürülmesinde kullanılmaktadır. İtalyan devleti bu işletmelerde çalışan işçi sayısına göre üç kata kadar fazla sübvansiyon sağlamaktadır.

Kooperatiflerin geliştirilmesine ilişkin diğer fon, 1992 yılından bu yana kooperatif karlarının %3'ünün biriktirilmesi ile oluşturulmuştur. İtalya'daki üç büyük kooperatif birliği ayrı ayrı fonlara sahiptir. Yeni kooperatif kurulması, var olanların geliştirilmesi ya da özel işletmelerin işçi kooperatiflerine dönüştürülmesinde kullanılan bu fonun büyüklüğü Legacoop birliğinde 340 milyon dolar civarındadır ve her geçen gün artmaktadır.

V. Türkiye

Türkiye'de gerçek anlamda işçilerin (o kooperatifte çalışanların) üye olduğu bir kooperatif bulunmamaktadır. Ancak işçi dayanışmasına örnek olabilecek girişimlerden bahsedilebilir. Temelleri Türkiye Cumhuriyetinin henüz kurulmamış olduğu bir tarihte, 1921 yılında çıkarılan bir yasaya dayanan Ereğli Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı, madenlerin mülkiyetini işçilere vermemekle birlikte, ücret garantisi, iş sağlığı ve güvenliği koşulları, sosyal sigortalar ve benzeri alanlarda yaşanan sorunların işçi dayanışması ile çözülmeye çalışıldığı bir kurum olmuştur.

Prof. Dr. Erkan Rehber Türkiye'de işçi kooperatifleri ile ilgili olarak toplam 243 ortağı bulunan 3 tane Hamallar Taşıma Kooperatifi bulunduğunu belirtmektedir.

Motorlu Taşıyıcılar Kooperatifleri ise yaygın olmakla birlikte, üyelerinin genellikle sürücü olarak faaliyette bulunan kişiler değil de araçların sahipleri olması nedeni ile işçi kooperatifi olarak nitelendirilememektedir[**Rehber, E:2011**]

Kaynakça:

Corcoran, H., & Wilson, D. (2010). "The Worker Co-operative Movements in Italy, Mondragon and France: Context, Success Factors and Lessons". Canadian Worker Co-operative Federation: [http://coopzone.coop/files/CWCF_Research_Paper_International_16-6-2010_fnl\[1\].pdf](http://coopzone.coop/files/CWCF_Research_Paper_International_16-6-2010_fnl[1].pdf)

CICOPA. (2009, 4). "Work Together", newsletter of CICOPA. <http://www.cicopa.coop/Work-Together-January-March-2014.html>

Fici, A. (2010). "The New Italian Co-operative Law and Co-operative Principles". Social Science Research Network: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1615344

Hamon, B. (2012). French minister proposes 7 measures to double the number of worker cooperatives in five years. CICOPA Newsroom: <http://www.cicopa.coop/French-minister-proposes-7.html>

Herrera, D. (2004). "Mondragon: a for-profit organization that embodies Catholic social thought.". Review of Business The Peter J. Tobin College of Business, : http://www.stjohns.edu/sites/default/files/documents/Tobin/vol25-num1-winter_2004.pdf



Larranaga, J. (1998). "El cooperativismo en Mondragon." . wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/Mondragon_Corporation

Logue, J. (2006). "Economics, Cooperation, and Employee Ownership: The Emilia Romagna model." Socioeso.org Resource website of social and solidarity economy: http://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-692_en.html

Mondragon Corporation. (2014). co-operative-experience/our-principles. <http://www.mondragon-corporation.com/eng/co-operative-experience/our-principles/>

Mondragon Corporation. (2014). Corporative-Profile. http://www.mondragon-corporation.com/mcc_dotnetnuke/Portals/0/documentos/eng/Corporative-Profile/Corporative-Profile.html/

Mondragon-Corporation. (2014). Co-operativism/Co-operative-Experience/Year-on-year-Development. http://www.mondragon-corporation.com/ENG/Co-operativism/Co-operative-Experience/Year-on-year_Development/agentType/ViewSearch/CustomFieldIDs/16/SearchValues/1999.aspx

Ormaetxe, J. M. (2003). "Medio siglo de la experiencia cooperativa de Mondragon" . wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/Mondragon_Corporation

Rehber, E. (2011). "Kooperatifçilik". Bursa: Ekin Basım Yayım.

Restakis, J., & Filip, O. (2008). "Enabling Policy for Health and Social Co-ops in BC" . British Columbia Co-operative Association Building a Co-operative Economy: <http://www.bcca.coop/sites/bcca.coop/files/Enabling%20Policy%20for%20Health%20and%20Social%20Coops.pdf>

Roelants, B., Dovgan, D., Eum, H., & Terrasi, E. (2012). "The resilience of the cooperative model". CECOP: http://www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf

The French worker co-ops network. (2013). "Sociétés coopératives & participatives". Les Scop: http://www.uk.coop/sites/storage/public/downloads/pierre_liret_-_the_french_worker_co-ops_network.pdf

The Workers Cooperative Network . (2012). "Worker Cooperatives sustainable job creation engines". http://www.meitheal-midwest.org/uploads/1/4/7/0/14705100/the_wcn_submission_to_the_joc_on_jobs_enterprise__innovation_-_sept_2012.pdf

Wilson, A. (2009). "Bendable Business: Cooperatives less likely to break in economic crises." . wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/Mondragon_Corporation



KOOPERATİFLERDE VE BİRLİKLERDE YÖNETİM KURULU KARAR DEFTERİNİ ONAYSIZ KULLANMANIN YASAL MÜEYYİDESİ¹

Soner ALTAŞ *

Özet

Kooperatifler, kooperatif birlikleri, kooperatif merkez birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliği, 2018 yılı Mart ayından itibaren defter tutma yükümü bakımından 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi kılınmışlardır.

Kooperatifler, kooperatif birlikleri, kooperatif merkez birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliği tarafından bu kapsamda tutulması gereken defterlerden birisi yönetim kurulu karar defteridir. Yönetim kurulu karar defteri, yönetim kurulunun, kooperatifin veya birliğin yönetimi ile ilgili olarak aldıkları kararların yazıldığı ciltli bir defterdir.

Bu defter onaya tabi tutulduktan sonra kullanılması lazım gelen bir ticari defterdir ve onaysız kullanılması kabahat oluşturup idarî para cezası uygulanmasını gerektirir.

Bu çalışmada, yönetim kurulu karar defterinin onaylatılarak kullanılması yükümlülüğüne aykırılık halinde kooperatiflere ve birliklere uygulanacak idari para cezası ise tekerrür halinde anılan para cezasının azamî tutarının hesaplanma usulü üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler : yönetim kurulu karar defteri, açılış onayı, kapanış onayı, idarî para cezası, genel kurul, rücu.

1. Giriş

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu² (**KK**³)'nin 89'uncu maddesinde “Kooperatiflerin, kooperatif birliklerinin, kooperatif merkez birliklerinin ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliğinin muhasebe usulleri

*** Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Başmüfettişi**

1) Bu çalışmada belirtilen görüşler yazarına ait olup, çalıştığı Kurumunu bağlamaz.

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

3) Çalışmamızda, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu için “KK” kısaltması kullanılmıştır.

ve mecbur olarak tutacakları defterler Ticaret Bakanlığınca belirtilebilir. Vergi Usul Kanununun bu hususlarla ilgili hükümleri saklıdır.” hükmüne yer verilmiş; kooperatifler ve üst birlikleri de, uzun yıllar boyunca, anılan madde uyarınca çıkarılan ve 28/11/1973 tarihli, 14726 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kooperatifler, Kooperatif Birlikleri, Kooperatif Merkez Birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliği Muhasebe Yönetmeliği’ne göre defterlerini tutmuş iken; 15/2/2018 tarihli ve 7099 sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁴ ’un 9’uncu maddesi ile **KK**’nın 89’uncu maddesinin ilk fıkrası “Kooperatiflerin, kooperatif birliklerinin, kooperatif merkez birliklerinin ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliğinin muhasebe usulleri ve mecbur olarak tutacakları defterler hakkında 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümleri uygulanır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca çıkarılacak tebliğ ile belirlenir.” şeklinde değiştirilmiş ve kooperatifler, kooperatif birlikleri, kooperatif merkez birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliği defter tutma yükümlülüğü bakımından 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu⁵ (**TTK**⁶) hükümlerine tabi tutulmuşlardır⁷ .

TTK’nın m.64/f.3 hükmü uyarınca, fiziki ortamda tutulacak ticari defterler ile bunların açılış ve kapanış onayları **19 Aralık 2012** tarihli ve 28502 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ ile düzenlenmiş ve 7099 sayılı yasa ile **KK**’nın 89’uncu maddesinde yapılan değişiklik, Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ⁸e de yansıtılmıştır.

Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ’in 5’inci maddesi uyarınca, kooperatifler ve üst birlikleri (**KK** uyarınca kooperatif şeklinde kurulmaları zorunlu olduğundan üst birlikler de defter tutma yükümü bakımından kooperatif ile aynı esaslara tabidirler.⁹); **yevmiye defteri, envanter defteri, defteri kebir, pay defteri, yönetim kurulu karar defteri, genel kurul toplantı ve müzakere defteri tutmak** zorundadırlar¹⁰.

Dolayısıyla, kooperatifler, kooperatif birlikleri, kooperatif merkez birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliği, yönetim kurulu karar defteri tutmakla yükümlüdürler.

Yönetim kurulu karar defteri, onaya (**tasdiğe**) tabi tutulduktan sonra kullanılması lazım gelen bir ticari defterdir ve onaysız kullanılması kabahat oluşturup idarî para cezası uygulanmasını gerektirir.

Bununla birlikte, anılan fiil için öngörülen idari para cezası, yıl bazında güncellenen ve fiilin tekrarı halinde ağırlaştırılmış olarak uygulanan bir cezadır.

Bu nedenle, kooperatiflerde ve üst birliklerde yönetim kurulu karar defterinin onaysız olarak

4) 10 Mart 2018 tarihli ve 30356 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

5) 14 Şubat 2011 tarih ve 27846 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

6) Çalışmamızda, 13 Ocak 2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu için “TTK” kısaltması kullanılmıştır.

7) Altaş, Soner, Son Değişiklikler Işığında Kooperatiflerin Uyacakları Defter Tutma Yükümü ve Muhasebe Usulleri, Karınca Dergisi, S.978, 2018, s.9-10

8) 19/12/2012 tarihli ve 28502 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

9) KK’na göre, konuları aynı veya birbiriyle ilgili nitelikte olan 7 veya daha çok kooperatif tarafından birlikler kurulabilir. Kooperatif birlikleri kendi aralarında kooperatif şeklinde merkez birlikleri kurabilirler. Birlikler veya merkez birlikleri de Türkiye Milli Kooperatifler Birliğini kurabilirler. Yine, KK’na göre, kooperatif birlikleri, merkez birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliği kooperatif şeklinde kurulur.

10) Altaş, 2018, s.11

kullanılması yahut onayının gecikmeli olarak yaptırılması, ilgili kooperatifleri ve birlikleri ağır idari para cezalarına muhatap edebilir.

İşte bu çalışmada, yönetim kurulu karar defterinin onaylatılarak kullanılması yükümlülüğüne aykırılık halinde kooperatiflere ve birliklere uygulanacak idari para cezası ise tekerrür halinde anılan para cezasının azamî tutarının hesaplanma usulü üzerinde durulacaktır.

2. Kooperatiflerde Ve Birliklerde Yönetim Kurulu Karar Defterini Onaylatma Yükümü

TTK'nın 64'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında yönetim kurulu karar defterinin ticari defterlerden olduğu açıkça vurgulanmıştır.

Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ¹¹ 'in 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında da; kooperatiflerin yönetim kurulu karar defteri tutmakla yükümlü oldukları açıkça belirtilmiştir.

Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ'de, yönetim kurulu karar defteri *“anonim şirketler ile kooperatiflerde yönetim kurulunun, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde yöneticinin veya yöneticilerin şirket yönetimi ile ilgili olarak aldığı kararların yazılacağı ciltli ve sayfa numaraları teselsül eden defter”* olarak tarif edilmiştir.

Yönetim kurulu karar defterindeki kayıtların en az aşağıdaki bilgileri içermesi şarttır¹²:

- a) Karar tarihi,**
- b) Karar sayısı,**
- c) Toplantıda hazır bulunanlar,**
- ç) Kararın içeriği,**
- d) Üyelerin imzaları.**

Her yönetim kurulu üyesi alınan karara ilişkin muhalefetin bir şerh ile karar metnine geçirilmesini isteyebilir.

Üyelerin şerh yazma talebi hiçbir sebeple reddedilemez; şerh yazılmasına engel olunamaz. Şerh, sahibi dışında hiç kimse tarafından değiştirilemez.

Fiziki ortamda tutulan yönetim kurulu defteri, hem açılış hem de kapanış onayına tabi tutulmuştur.

TTK, ticari defterlerin elektronik ortamda tutulması halinde açılış ve kapanış onayının aranmayacağını hükme bağladığından; yönetim kurulu karar defterinin elektronik ortamda tutulması halinde, açılış ve kapanış onayı gerekmemekle birlikte¹³ ; halihazırda gerekli alt yapının sağlanmamış olması nedeniyle, yönetim kurulu karar defterinin elektronik ortamda kullanımı mümkün değildir¹⁴ .

Bu itibarla, fiziki ortamda tutulan yönetim kurulu karar defterinin açılış onayının kuruluş sırasında ve kullanmaya başlamadan önce, kooperatif veya birlik merkezinin bulunduğu yerdeki ticaret sicili müdürlüğü tarafından yapılması gerekir.

Anılan defterin izleyen faaliyet dönemlerindeki açılış onayları ise defterin kullanılacağı faaliyet döneminin ilk ayından önceki ayın sonuna kadar notere yaptırılır.

Böylece, yönetim kurulu karar defterinin açılış onayları hesap dönemi takvim yılı olan kooperatifler ve birlikler için bir önceki yılın en geç 31 Aralık tarihine kadar yaptırılır.

Kooperatif veya birlik tarafından tutulan yönetim kurulu karar defteri zorunlu olarak her hesap dönemi için açılış onayına tabi tutulur.

Yönetim kurulu karar defterinin hesap dönemi içinde dolması dolayısıyla veya başka sebeplerle yıl içinde yeni defter kullanmaya mecbur kalınması durumunda ise, açılış onayı yapılacak yeni defter, kullanımına son verilecek defterle veya zayi edilmişse zayi belgesi ile birlikte notere ibraz edilir.

Yeni defterin açılış onayının yapıldığı sırada noter, eski deftere veya zayi belgesine, yeni defterin açılış onayının yapıldığını tarih ve sayıyı belirterek şerh düşer. Eski defterde veya zayi belgesinde söz konusu şerhi gören noter tekrar bir açılış onayı yapamaz¹⁵.

Yönetim kurulu karar defterinin kapanış onayı ise izleyen faaliyet döneminin birinci ayının sonuna kadar (*hesap dönemi takvim yılı olan kooperatifler ve birlikler için izleyen yılın Ocak ayı sonuna kadar*) notere yaptırılır¹⁶.

Yönetim kurulu karar defterinin ayrı ayrı açılış ve kapanış onayına tabi tutulması yerine onay yenileme işlemine konu olması da mümkündür.

Onay yenileme hususu 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda yer almamakta olup, Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ ile düzenlenmiştir.

Bahsi geçen Tebliğe göre **yönetim kurulu karar defteri**, yeterli yaprakları bulunması halinde yeni hesap döneminin **ilk ayı (Ocak) içerisinde** onay yenilemek suretiyle kullanılmaya devam edilebilir.

Onay yenileme işleminde defterin kalan sayfalarının tekrar mühürlenmesine ve sıra numarası verilmesine gerek yoktur¹⁷.

3. Kooperatiflerde Ve Birliklerde Yönetim Kurulu Karar Defterini Onaylatma Yükümüne Aykırı Davranılması Halinde Uygulanacak Para Cezası

TTK'nın 562'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, yasanın "64'üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca gerekli onayları yaptırmayanlara" 4.000 TL idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

11) 19 Aralık 2012 tarihli ve 28502 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

12) Altaş, Soner, *Yönetim Kurulu Karar Defterini Tutmamanın, Onaylatmamanın ve Saklamamanın Yaptırımı*, İzmir YMM Odası Dergisi, S.128, 2015, s.54-55; Altaş, 2018, s.13

13) Halihazırda sadece yevmiye defteri ile defteri kebirin elektronik ortamda tutulması söz konusu olup, yönetim kurulu karar defterinin elektronik ortamda tutulması olası değildir. Bkz. www.edefter.gov.tr

14) Altaş, 2015, s.55

15) Altaş, 2018, s.14

16) Altaş, 2018, s.15

17) Altaş, 2015, s.55



Ancak, bu ceza tutarı **TTK**'nın yürürlüğe girdiği 2012 yılı için belirlenmiştir.

TTK'da idarî para cezalarının yıl bazında artırılmasına dair açık bir düzenleme yer almadığından, genel kanun niteliğindeki Kabahatler Kanunu hükümlerine gitmek gerekmektedir.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 17'nci maddesinin yedinci fıkrasında "*İdarî para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz. Bu fıkra hükmü, nispi nitelikteki idarî para cezaları açısından uygulanmaz.*" denilmiştir¹⁸.

Bu itibarla, yönetim kurulu karar defterinin açılış yahut kapanış onayının yaptırılmaması kabahatinin cezası, fiilin işlendiği yıla göre, **2016 yılı için 5.209 TL, 2017 yılı için 5.408 TL, 2018 yılı için 6.190 TL ve 2019 yılı için 7.658 TL** olarak uygulanır¹⁹.

4. Kooperatiflerde Ve Birliklerde Yönetim Kurulu Karar Defterini Onaylatma Yükümlüne Birden Fazla Aykırılık Halinde Uygulanacak Para Cezası

TTK'nın 210'uncu maddesinde ticaret şirketlerinin Kanun kapsamındaki işlemlerinin, Ticaret Bakanlığı denetim elemanları tarafından denetleneceği belirtilmiş, bu denetimin ilkeleri ve usulü ile denetime tabi işlemler anılan Bakanlıkça hazırlanan "*Ticaret Şirketlerinin Gümrük ve Ticaret Bakanlığına Denetlenmesi Hakkında Yönetmelik*"²⁰ ile düzenlenmiştir.

Ticaret Bakanlığı da, ticari defterlere ilişkin olanlar özelinde **TTK**'da öngörülen idarî para cezalarının tespitine, raporlanmasına ve yetkili mercilere bildirilmesine dair usul ve esasları Ticari Defterlere İlişkin Suç ve Kabahatlerin Tespiti, Raporlanması ve Yetkili Mercilere İletilmesi Hakkında Genelge²¹ (**Genelge**²²) ile düzenlemiştir²³.

Söz konusu Genelgenin "*İdari para cezasının artırılması*" başlıklı 19'uncu maddesinin dördüncü fıkrasında, **TTK**'da öngörülen idarî para cezalarının artırımlı uygulanmasında, **cezanın verileceği tarihin değil, kabahati oluşturan fiilin işlendiği tarihin esas alınacağı** belirtilmiştir²⁴.

TTK'da ayrıca, kabahatlerden birinin idari yaptırım kararı verilinceye kadar birden çok işlenmesi hâlinde, ilgili gerçek veya tüzel kişiye **bir idari para cezası verileceği** ve ilgili hükme göre **verilecek cezanın iki kat artırılacağı** belirtilmiştir.

18) Altaş, 2018, s.16

19) Altaş, 2018, s.17

20) 28 Ağustos 2012 tarihli ve 28395 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

21) http://hukuk.gtb.gov.tr/data/5440c4d7f293704d6c39e7c5/Ticari_Defterlere_Iliskin_Suç_Ve_Kabahatlerin_Tespiti_Raporlanması_Ve_Yetkili_Mercilere_Iletilmesi_Hakkinda_Genelge.pdf, Erişim: 30/12/2018

22) Çalışmamızda, Ticari Defterlere İlişkin Suç ve Kabahatlerin Tespiti, Raporlanması ve Yetkili Mercilere İletilmesi Hakkında Genelge, kısaca "**Genelge**" olarak anılacaktır.

23) Altaş, 2015, s.56

24) Genelge, m.19/f.4

Ancak, bu kabahatin işlenmesi suretiyle bir menfaat temin edilmesi veya zarara sebebiyet verilmesi hâlinde verilecek idari para cezasının miktarı bu menfaat veya **zararın üç katından** az olamaz.

Genelgenin bu konudaki düzenlemesi **ise idari para cezası + idari para cezasının iki katı** şeklinde hesaplanan tutarın uygulanması şeklindedir. Diğer bir deyişle, temel ceza miktarı üzerine bu cezanın iki katının karşılığı olan tutar eklenmektedir ²⁵ .

Nitekim, Genelgede, aynı yıl içerisinde birden fazla ticarî defterin açılış ve/veya kapanış onayının veya farklı yıllara ait ticarî defterler için söz konusu onayların yaptırılmadığının ya da ticarî defterlerin birden fazla yılda **TTK**'ya uygun tutulmadığının tespiti halinde, **TTK**'da öngörülen idarî para cezasının iki kat artırılarak uygulanmasının önerileceği²⁶ **ve kabahatin birden fazla işlenmesi halinde, kabahatin en son işlendiği yıla ait idarî para cezasının tutarının esas alınacağı** belirtilmektedir ²⁷ .

Bu yönüyle, idarî para cezasının ağırlaştırılmış olarak uygulanabilmesi için; ya aynı yıl içerisinde birden fazla ticarî defterin açılış onayının yaptırılmadığının ya da farklı yıllara ait ticarî defterlerin açılış ile kapanış onaylarının yaptırılmadığının tespit edilmesi gerekir.

Genelgenin 14'üncü maddesine göre, böyle bir hususun tespiti halinde, denetim elemanı bağımsız bir inceleme raporu düzenler.

Ancak, rapor tanziminden önce, açılış onayının yaptırılmadığı keyfiyeti denetim elemanı tarafından kooperatif veya birlik yetkilileri ile birlikte bir tutanak düzenlenir.

Tutanakta, kooperatif veya birliğin ticaret unvanı, ticaret sicil numarası, defterin türü, ilgili olduğu yıl, noter tasdik bilgileri, tutanağın düzenlenme tarihi ve yeri ile tutanağı imzalayanların unvanı/görevi açıkça belirtilir.

Tutanak düzenlendikten sonra, denetim elemanları ile kooperatif veya birliği temsile yetkili olanlar tarafından imzalanır.

Kooperatif veya birliği temsile yetkili olanların imzadan imtina etmeleri halinde bu durum tutanakta belirtilir.

Denetim elemanı tarafından düzenlenecek inceleme raporunda ise, ilgili mevzuat hükümlerine, idari yaptırım kararı verilmesini gerektirir kabahat fiiline (*ticarî defterlerin açılış onayının yaptırılmaması*), bu fiilin işlendiğini ispata yarayacak bütün delillere, ulaşılan sonuçlara, şirketin tam unvanına, ticaret siciline kayıtlı en son adresine yer verilir ²⁸ .

Somut bir örnek üzerinden konuyu netleştirelim: Bakanlık denetim elemanı, teftiş çalışmasını yürüttüğü (A) Kooperatifi'nin yönetim kurulu karar defterinin 2017 ile 2018 yıllarında açılış ve kapanış onaylarının yaptırılmamış olduğunu tespit etmiştir.

Bu durumda, kooperatife uygulanacak **İPC**'nin hesaplanmasında, 2019 yılı için geçerli temel ceza tutarı olan **7.658 TL**'ye, temel cezanın iki katı olan **15.316 TL** ilave edilir ve ağırlaştırılmış idarî para cezasının tutarı **22.974 TL** olarak bulunur.

25) Genelge, m.18/f.2

26) Genelge, m.17/f.2

27) Genelge, m.19/f.5

28) Altaş, 2015, s.57

Zira, yönetim kurulu karar defterinin kapanış onayının izleyen faaliyet döneminin **birinci ayının sonuna** kadar yaptırılması gerekir.

Bu durumda, Şirketin 2018 yılında da kullanmış olduğu yönetim kurulu karar defterinin kapanış onayının **1 Ocak 2019** ile **31 Ocak 2019** tarihleri arasında, diğer bir ifadeyle en geç **31 Ocak 2019** günü mesaf bitimine kadar yaptırması gerektirdi.

Dolayısıyla, kabahatin en son işlendiği tarih olarak bu tarih aralığı esas alınır ve ağırlaştırılmış idarî para cezasının hesabında **kabahatin en son işlendiği yıl olan** 2019 yılının idarî para cezası miktarı uygulanır.

5. Kooperatiflerde Ve Birliklerde Yönetim Kurulu Karar Defterini Onaylatma Yükümlüne Aykırılık Halinde Uygulanacak İdari Para Cezasının Muhatabı

Genelgenin “*İdari para cezasının muhatabı*” başlıklı 16’ncı maddesinde, ticari defterlerle ilgili öngörülen idari para cezalarının şirket tüzel kişiliği hakkında uygulanacağı; bu cezadan dolayı şirketin yönetim organı üyelerine rücu edilip edilmeyeceğinin yapılacak olan ilk genel kurul toplantısında görüşülüp karara bağlanması hususunun şirkete talimatlanacağı belirtilmektedir ²⁹.

Bu hükme göre, kooperatifin veya birliğin yönetim kurulu karar defterine ilişkin onay yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi halinde uygulanan idarî para cezası, kooperatif veya birlik tüzel kişiliği tarafından ödenir, ancak kooperatifin veya birliğin yönetim kurulu bu hususu ilk genel kurulun gündemine alır ve eğer genel kurul sorumlu olanlara rücu etme kararı alırsa kooperatif veya birlik tarafından ödenen idarî para cezası kusuru bulunan yönetim kurulu üyelerinden tahsil edilir.

Yok eğer genel kurul rücu etmeme kararı alırsa, bu durumda kooperatif veya birlik tarafından ödenen idari para cezası için yönetim kurulu üyelerinden tazmin talebinde bulunulmaz ³⁰.

6. Özet ve Sonuç

Kooperatiflerin, kooperatif birliklerinin, kooperatif merkez birliklerinin ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliğinin muhasebe usulleri ve mecbur olarak tutacakları defterler hakkında 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümleri uygulanır.

Bu bağlamda, kooperatifler ve birlikler, yönetim kurulu karar defteri tutmakla yükümlüdürler.

Yönetim kurulu karar defteri, kooperatif ve birlik yönetim kurulunun, kooperatif yönetimi ile ilgili olarak aldığı kararların yazılacağı ciltli ve sayfa numaraları teselsül eden bir defterdir.

Kooperatif veya birlik tarafından tutulan yönetim kurulu karar defteri zorunlu olarak her hesap dönemi için açılış onayına tabi tutulur.

Yönetim kurulu karar defterinin kapanış onayı ise izleyen faaliyet döneminin birinci ayının sonuna kadar notere yaptırılır.

Yönetim kurulu karar defterinin ayrı ayrı açılış ve kapanış onayına tabi tutulması yerine onay yenileme işlemine konu olması da mümkündür.

29) Altaş, 2015, s.57

30) Altaş, 2015, s.58

Yönetim kurulu karar defterinin açılış yahut kapanış onayının yaptırılmaması kabahatinin cezası, fiilin işlendiği yıla göre, **2016 yılı için 5.209 TL, 2017 yılı için 5.408 TL, 2018 yılı için 6.190 TL ve 2019 yılı için 7.658 TL** olarak uygulanır.

Aykırlığın idari yaptırım kararı verinceye kadar birden çok işlenmesi hâlinde, temel ceza miktarı üzerine bu cezanın iki katının karşılığı olan tutar eklenir.

Diğer yandan, anılan aykırılığın birden fazla meydana gelmesi halinde, kabahatin en son işlendiği yıla ait idarî para cezasının tutarı esas alınır.

Bu nedenle, kooperatif ve birlik yönetim kurullarının, yönetim kurulu karar defterinin açılış ve kapanış onaylarını zamanında yaptırmaları yahut daha basit bir yöntem olan onay yenileme işlemini tercih etmeleri, aksi halde kooperatif veya birliğe **22.974 TL**'ye kadar idarî para cezası uygulanabileceği ve bu ceza için genel kurulun kendilerine rücu edilmesi kararı alabileceğini hatırlarında tutmaları menfaatlerine olacaktır.

Kaynakça

Altaş, Soner (2015). Yönetim Kurulu Karar Defterini Tutmamanın, Onaylatmamanın ve Saklamamanın Yaptırımı. İzmir YMM Odası Dergisi, S.128, s.54-58.

Altaş, Soner (2018). Son Değişiklikler Işığında Kooperatiflerin Uyacakları Defter Tutma Yükümü ve Muhasebe Usulleri. Karınca Dergisi, S.978, s.8-17.

T.C. Yasalar (14.02.2011) 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, Ankara: Resmi Gazete (27846 sayılı)

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

T.C. Tebliğler (19.12.2012) Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ, Ankara: Resmi Gazete (28502 sayılı)

Ticari Defterlere İlişkin Suç ve Kabahatlerin Tespiti, Raporlanması ve Yetkili Mercilere İletilmesi Hakkında Genelge, http://hukuk.gtb.gov.tr/data/5440c4d7f293704d6c39e7c5/Ticari_Defterlere_Iliskin_Suc_Ve_Kabahatlerin_Tespiti_Raporlanması_Ve_Yetkili_Mercilere_Iletilmesi_Hakkinda_Genelge.pdf, Erişim: 30/12/2018



OKUL SOSYAL HİZMETİ KAPSAMINDA EKOLOJİK YAKLAŞIM

Ebrar AYDOĞAN *

Giriş

Sosyal hizmet mesleği, bireylerin sosyal işlevselliklerini arttırmak, bireylere yönelik uygun ortamları oluşturmak, baş etme becerilerini geliştirmek, insanların ve toplulukların refahını sağlamak üzere geliştirilmiş meslek alanıdır (**Zastrow, 2013: 34**).

Bu tanımdan anlaşılacağı üzere müracaatçıların yalnız birey olarak ele alınmadığı, bireyin durumu değerlendirilirken yaşadığı ortam ve çevresi, kişiliğinin biçimlenmesinde, sorunların ortaya çıkışında ya da problemleri çözme becerilerinde önemli rol oynamaktadır.

Sosyal hizmet mesleği temel olarak insanlara her türlü desteği sağlamaktadır. Bu desteklere, ailede çocuk refahı destekleri, tıbbi ve psikiyatrik sosyal hizmet, yaşlılık refahı, eğitim ve aile hayatı, suçluluk ve iyileştirme faaliyetleri, engellilik, sokak çocukları, madde ve alkol bağımlıları, gençlik ve okul sosyal hizmeti olarak örnek verilebilmektedir (**Duman, 2014: 32**).

Okul sosyal hizmetinde öğrencilerin sorunlarına çözüm üretmede, baş etme yöntemlerini iyileştirmede derslerindeki başarılarını yükseltmede sadece çocuğu odak almamak gerektiği çocuğun etkileşim halinde bulunduğu ailesi, mahallesi, yakın çevresi içerisinde değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Çocukların ailelerine ve yakın çevrelerine ulaşmada önemli bir aracı olan okul, sosyal hizmet mesleğinin uygulanması gereken en önemli alanlardan birisi sayılmaktadır (**Özkan ve Kılıç, 2014: 399**).

Konya Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nce Eylül 2017- Haziran 2018 tarihleri arasında bir proje olarak başlatılan okul sosyal hizmeti uygulamaları ekolojik yaklaşım çerçevesinde açıklanmıştır. Bu çalışmada öncelikle okul sosyal hizmetinin tarihi ve tanımı açıklanmış ekolojik yaklaşımın ne olduğu ele alınmıştır. Okul sosyal hizmetinde ekolojik yaklaşım modelinin

*Karabük Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi,
eaydgn96@gmail.com

kullanılması konusunda bilgiler verilmiş okul sosyal hizmetinin rolleri açıklanarak örnek vaka ile çalışma sonlandırılmıştır.

1.Okul Sosyal Hizmeti

Okul sosyal hizmeti, öğrencinin okul ortamında yaşanan sorunlarının çözümünde, aile içerisinde yaşanan ekonomik yetersizliklerin giderilmesinde ve okul başarısını düşüren sebeplere müdahale etme noktasında, öğrencinin de içinde bulunup etkilendiği birçok çevrede iyileştirme çalışmaları yapan alandır.

Okul sosyal hizmeti okulda sıkıntı yaşayan öğrencilere yardımcı olmakta ve öğrencinin okula uyum sağlayabilmesi ve sıkıntılarının giderilmesi konusunda bireyi okul, aile ve çevresi içinde ele almaktadır.

Okul sosyal hizmet uzmanları, okulda devamsızlık sorunu olan, aşırı saldırgan davranış gösteren, bağımlılık yapıcı madde kullanan, sosyal ilişki kurmada sıkıntı yaşayan öğrencilere yardımcı olmaktadır. Ayrıca öğrencinin ailesini ve çevresini inceleyerek bu konuda bilgilendirme yapıp okul personelleri ile işbirliği içerisinde psiko-sosyal açıdan müdahaleler uygulamaktadırlar (**Duman, 2014: 2**).

Görüldüğü gibi okul sosyal hizmeti, eğitim gören öğrencinin ailesi, okulu ve diğer çevresi arasında işbirliğini sağlamada önemli bir sorumluluk üstlenmektedir. Bu sorumluluk, öğrencinin sadece eğitimine odaklanarak değil, psiko-sosyal ihtiyaçlarını göz ardı etmeyerek ve sorunlarını çözme konusunda yardımcı olarak açıklanmaktadır. Okul sosyal hizmetinin kısaca tarihine bakacak olursak;

ABD ve İngiltere okul sosyal hizmeti uygulamalarında önemli bir alt yapı sağlamaktadır (Nadir ve Aktan, 2015: 81). 1906-1907 yılında Newyork City, Boston ve Hartford'da okul sosyal hizmeti uygulaması başlamıştır. 1955 yılında okul sosyal hizmet uzmanlığının oluşması için Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (**NASW**) Kanunları alt yapı sağlamıştır. 1992 yılında ise NASW, okul sosyal hizmeti uzmanları için sınav yapmıştır. 1994 yılında ilkokullarda sosyal hizmet uygulaması başlatılmıştır (**Dupper, 2013: 9-10**).

Anlatıldığı üzere sosyal hizmet mesleğinin bir dalı olan okul sosyal hizmeti, öğrencilerin okul ortamına yansıttıkları problemlerin tespit edilmesi ve çözülmesi aşamasında müdahaleler yapmaktadır. Sosyal hizmet mesleği, her alanda olduğu gibi okul sosyal hizmeti alanında da bireyi çevresi içerisinde ele almaktadır. Bireyin çevresi içinde değerlendirildiği bakış açısı "**Ekolojik Yaklaşım**" olarak isimlendirilmektedir (**Aktan, 2015: 251**).

2. Ekolojik Yaklaşım

Sosyal hizmet uygulamalarında çoğunlukla ekolojik yaklaşımı kullanmaktadır. Bu yaklaşıma göre bireyler birçok farklı sistemden meydana gelen çevreye doğmaktadırlar. Bu sistemler, aile sistemi, istihdam sistemi, sosyal hizmet sistemi, politik sistem, iş sistemi, mal ve hizmetler sistemi, okul sistemi ve dini sistem olarak ele alınmaktadır. Sistemler sayesinde insanlar birbirleri ile duygularını, düşüncelerini paylaşmakta ve iletişim kurmaktadırlar (**Danış, 2006: 46, Zastrow, 2013: 18**).

Türk Dil Kurumu (**2019**)'na göre çevre, kişinin içinde bulunduğu toplumu oluşturan ortam olarak tanımlanmaktadır. Bireye hizmet modeli belirlenirken veya müdahalede bulunurken sosyal ve fiziksel çevresi ile birlikte incelenmesi gerekmektedir. Çevresi içinde birey görüşü ekolojik yaklaşımın temelini oluşturmaktadır.



Zastrow (2013)'a göre sosyal hizmet uygulamalarında 'çevresi içinde birey' yaklaşımı ile hareket etmek;

1. **Problem ile baş etmede yardımcılaştıracı etki sağlar,**
2. **Kaynaklara ve hizmetlere ulaşımını kolaylaştırır,**
3. **Sosyal hizmet uygulamalarını duyurur ve kolaylık sağlar,**
4. **Sosyal politikalar üzerinde söz sahibi olmayı sağlar,**
5. **Toplumun ve insanın refahını sağlar.**

3. Okul Sosyal Hizmeti Ve Ekolojik Yaklaşım

Milli Eğitim Bakanlığı (2013) tarafından hazırlanan ortaöğretimde sınıf tekrarı, okul terk sebepleri ve örgün eğitim dışında kalan çocukların politika önerileri raporuna göre, sınıf tekrarı yapan ortaokul öğrencilerinin %11'i sigara ve alkol gibi maddeler kullandıkları belirtilmiştir. Ailelerinin sosyoekonomik durumlarının ve eğitim seviyelerinin düşük olduğu saptanmıştır.

Okulu terk eden öğrenci profilleri incelendiğinde ise ailesinin maddi durumlarının kötü olması sebebiyle okul dışında bir işte çalışma, arkadaş çevresini, öğretmenini ya da okulu sevmeme gibi faktörlerin etkili olduğu saptanmıştır.

Öğrencinin okuldaki devamsızlık sorununun çözümünde, derslerindeki başarısının artırılmasında, bağımlılıklar ile mücadele etmesinde, aile yaşam koşulları nedeni ile sıkıntı çekmemesinde, şiddet, ihmal ve istismara uğrayan öğrencilere destek verilmesinde kısacası okul ortamında, aile içerisinde ve mahallesinde destek sağlanması hususunda yardımcı olmada ekolojik sistem yaklaşımı dahilinde okul sosyal hizmet müdahalesi devreye girmektedir (**Dağ, 2018: 181, Zastrow, 2013: 476, Duman, 2014: 2**).

Sosyal hizmet mesleği bireyi ele alırken 'çevresi içinde birey' yaklaşımı ile değerlendirmektir. Bu yaklaşım okul sosyal hizmeti uygulamalarında da kullanılarak öğrenciye müdahalede bulunur. Öğrencinin ailesinin, arkadaş grubunun, okulunun, öğretmenlerinin ve mahallesinin büyük etkisi olduğunu göz ardı etmeden incelemekte ve yaklaşmaktadır (**Ersoy ve Baydar, 2017: 237**).

Okul sosyal hizmet uzmanı bireyi çevresi içerisinde değerlendirirken, okul idaresi ve rehber öğretmen ile ortak çalışmalıdır (**Babanoğlu ve Başer, 2017: 655**).

Okul sosyal hizmet uzmanları okuldaki öğrencinin sorunlarına çözüm ararken ve sıkıntılarını yardımcı olmaya çalışırken çocuklara ve ailelere danışmanlık, problemlerden koruyuculuk ve önleyicilik, geliştirici ve değiştiricilik, tedavi edicilik rolleri üstlenmektedir (**Özkan ve Kılıç, 2014: 398; Duman 2014:5**).

Göç eden, dil konusunda sıkıntı yaşayan, ekonomik durumu yeterli olmayan, çocukların okula devam etmesini sağlamak amacıyla ilk olarak Amerika Birleşik Devletlerinde okul sosyal hizmet uygulamaları başlamıştır (**Yeşilkayalı ve Meydan, 2017: 208**).

Türkiye'de de okullarda artan suçluluk, çeteleşme, şiddet olaylarının artması, derslerdeki başarısızlıklar, intihar vakaları ve devamsızlıklardaki artış sebebiyle 2016 yılına kadar okul sosyal hizmeti birimi kurulması planlanmıştır (**Bayhan, 2015: 259**).

Fakat okul sosyal hizmeti uygulamaya geçmemiştir. Konya Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü Eylül 2017- Haziran 2018 tarihleri arasında proje olarak okul sosyal hizmet birimi faaliyetlerini gerçekleştirmiştir.

Okullarda çocukları ve gençleri suçlardan, kavgalardan uzak tutmak için olası riskler hakkında onları bilgilendirmek gerekmektedir.

Okuldaki öğretmenler ile bir araya gelerek çocukların ve gençlerin boş zamanları, onlara faydalı olacak şekilde doldurulmalı, yetenekleri doğrultusunda çeşitli aktivitelere yönlendirilmelidir.

Önceden müdahale edilemeyip ortaya çıkan suç durumlarında ise çeşitli yönlendirmeler yapılmalıdır. Gerekli durumlarda öğrenci yararına diğer kurumlarla işbirliği içinde bulunmaktan, öğrencileri bilgilendirmekten, öğrenci ve çevresini incelemekten kaçınılmamalıdır.

4. Vaka Örneği

Ortaokulda sosyal hizmet uzmanı olarak görev yapmakta olan Zeynep, 8/A sınıfının okul bahçesindeki beden eğitimi dersi esnasında kavga sesleri duymaktadır. Bahçeye çıkan Zeynep, 14 yaşındaki Kaan'ın bulunduğu okula kayıtlı olmayan bir grup ile 8/C sınıfından Emre'ye saldırdığını görmektedir.

Bunun üzerine okul müdürü ve beden eğitimi öğretmeni kavgayı ayırmış olup Kaan'ın mahalle arkadaşları okul dışarısına çıkartılmış ve Kaan ile görüşme yapmak üzere görüşme odasına geçilmiştir. Kaan ile görüşme sırasında Kaan'ın göz teması kurmaktan kaçındığı gözlemlenmiştir.

Konuşurken çekindiği ve elindeki telefonla işi olmadığı fakat çekindiği için telefon ile uğraştığı gözlemlenmiştir. Fiziksel olarak incelendiğinde ise tırnaklarını yediği fark edilmiştir.

Kaan'ı kavgaya iten sebebin ne olduğu sorulduğunda ise bireysel olarak Emre ile sorunu olmadığını, mahalle arkadaşı Kamil'in Emre ile problem yaşadığını belirtmiştir. Bunun sonucunda öğrenciyi ekolojik yaklaşım çerçevesinde incelemek üzere, evine ve mahallesine ziyaret yapılmıştır.

İnceleme sonucunda;

Evlerinin çeteleşmenin yaygın olduğu bir mahallede bulunduğu, dört katlı bir binanın 3. katında, apartman dairesinde yaşadığı gözlemlenmiştir.

Annesi vefat etmiş olup babası şehirlerarası kamyon şoförü olarak çalışmaktadır. Kaan'ın abisinin de babası ile birlikte kamyon şoförlüğü yaptığı öğrenilmiştir.

Ailesinden kimsenin alkol, uyuşturucu kullanmadığı yalnız babasının sigara kullandığı öğrenilmiştir.

Ailesinde herhangi bir sağlık sorunu ve sabıka kaydı olmadığı öğrenilmiştir. Kaan'a evde kimse olmadığı zamanlarda ne yaptığı sorulmuştur.

Bu soruya istinaden, mahallesindeki arkadaşları ile bir araya geldiğini ve bir araya gelme sebebinin kavgaya karışmak ya da lastik patlatmak gibi suçları olduğu öğrenilmiştir.

Yapılan inceleme ve gözlemler sonucunda Kaan'ın arkadaş grubuna dâhil olabilmek ve sosyal çevresine uyum sağlamak için eylemde bulunduğu öğrenilmiştir.

Bu durumda yapılması gereken Kaan'ı bulunduğu çevreye karşı bilinçlendirmek, çevresini iyileştirmek, ilgi alanı doğrultusunda çeşitli aktivitelere yönlendirmek sorunun ortadan kalkmasını sağlamaktır. Sosyal hizmet uzmanı Zeynep, olay sonucunda çevresi içinde birey yaklaşımı ile gerekli tedbirleri (***eğitcilik, iyileştirme ve yönlendirme***) almıştır.



Sonuç

İnsanlar duygu ve düşüncelerini davranışlarıyla dışarıya yansıtmaktadırlar. Davranış bir buzdağı metaforuyla anlatıldığında, buzdağının su üzerinde kalan kısmı, bireyin davranışlarını, su altında kalan kısmı ise bireyi o davranışa yönlendiren dış etkenler olarak tasvir edilmektedir.

Bireyin geçmişte yaşadıkları, çevresindeki sistemlerle etkileşimleri, ailesi, arkadaşları onun davranışlarını ve kişiliğini oluşturmaktadır.

Bu nedenle sorunun varlığında sadece bireyin kişilik özellikleri ve davranışları üzerinde durup dış etkenleri göz ardı etmek müdahale sürecini zorlaştırmaktadır.

Ekolojik yaklaşıma başvurmayı gerektiren 3 nedeni şu şekilde açıklanmaktadır.

Birincisi insanların yaptığı davranışların nedenlerini anlama, analiz etme ve problemleri en geniş çerçevede değerlendirebilmeyi sağlamaktadır. İkincisi, bireyin çevresinde bulunan sistemler ile arasındaki iletişim ve ilişkileri görebilmeyi kolaylaştırmaktadır. Sonuncusu ise bireyin problemleriyle baş etmesini ve kendi önceliklerini belirlemesini sağlamaktadır (**Danış, 2006: 53**).

Bireyin yaşadığı problemlerin sebepleri sadece bireye yüklenmemelidir. Sosyal hizmet mesleği hangi alanda olursa olsun müdahalelerinde her zaman odak olan **“çevresi içinde birey”** kalıbı ile ekolojik yaklaşım modelini uygulamaya koymaktadır.

Örnek vakada da ele alındığı üzere öğrenciyi, kavgaya iten sebebin kendisinden kaynaklanmaması, incelemeler sonucunda çevresinde bulunan arkadaş sistemine uyum sağlamak için kavgaya karıştığı gözlemlenmiştir. Örnek vakaya istinaden okullardaki öğrencilerin kavgaya karışmaları, bağımlılık yapıcı madde kullanımları, okul derslerindeki başarısızlıklar, devamsızlık durumları gibi sebepler okul sosyal hizmetinin ne kadar gerekli olduğunu ve müdahalede bulunurken ekolojik yaklaşım çerçevesinden yaklaşmamız gerektiğini göstermektedir.

Yapılan çalışmalarda görülüyor ki okul sosyal hizmetinin uygulamaya geçilmemesi okullardaki sorunları arttırmaktadır.

Bu sebeple bu çalışma da okul sosyal hizmetinin tanımı yapılarak gerekliliğinden bahsedilmiştir. Okul sosyal hizmeti uygulamalarında ekolojik yaklaşım perspektifinden bakılarak müdahalelerde nasıl bir yol izlememiz gerektiği gösterilmiştir.

Kaynakça

- Aktan, M.C. (2015). Türkiye’de Okullarda Öğrencilerin Karşılaştıkları Problemler ve Okul Sosyal Hizmeti. International Journal Of Social Sciences And Education Research, 2(1), 244-253.
- Babahanoğlu, R. ve Başer,D. (2017). Türkiye’de Okul Sosyal Hizmetinin Önemi ve Gerekliliği Konya Örneği. Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi, 10 (51), 651-655.
- Bayhan, V. (2015). Eğitim Sosyolojisinin Uygulama Alanında Yeni Bir Model: Okul Sosyologu ve Görevleri. Sosyoloji Dergisi, 3(30), 255-274.
- Dağ, A. (2018). Okul Sosyal Hizmeti Bağlamında İlkokul Ortaokul ve Lise Öğrencilerinin Devamsızlık Problemleri. Akademik Hassasiyetler, 5(9), 171-194.
- Danış, Z. (2006). Davranış Bilimlerinde Ekolojik Sistem Yaklaşımı. Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırmalar Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 9, 45-54.

Duman, N. (2014). Okul Sosyal Hizmetinin Tanımı, Kapsamı ve Çocuk Korumu Sistemi İçerisindeki Yeri. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını, 1-7.

Dupper, R.D. (2013). Okul Sosyal Hizmeti Etkin Uygulamalar İçin Beceri ve Müdahaleler. Çeviren ve Yayına Hazırlayan: Yasemin Özkan ve Elif Gökçearslan Çiftçi, Kapital Medya Hizmetleri A.Ş. İstanbul.

Ersoy, A.F. ve Baydar, V. (2017). Sosyal Hizmet ve Çevre: Ekososyal Yaklaşım. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 52(2), 236-247.

Kılıç, Ö. ve Özkan, Y. (2014). Çocuk ve Aile Odaklı Sorunların Çözümünde Okul Sosyal Hizmet Uzmanlarının Önemi: Uzmanların Çocuk ve Ailelerle Çalışmada Sahip Oldukları Beceriler. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 18(3), 397-412.

Konya Aile Ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü (2018). Okul Sosyal Hizmeti Projesi Genel Değerlendirme Raporu.

http://www.shudernegi.org/FileUpload/ds644299/File/osh_projesi_genel_degerlendirme.pdf

Erişim Tarihi: 08.04.2019

Milli Eğitim Bakanlığı, (2013). Ortaöğretimde Sınıf Tekrarı, Okul Terk Sebepleri ve

Örgün Eğitim Dışında Kalan Çocukların Politika Önerileri Raporu.

http://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_07/07035316_politikaraporu_baski_final.pdf

Erişim Tarihi: 08.04.2019

Nadir, A. ve Aktan M.C. (2015). Okul Sosyal Hizmeti ve Okul Sosyal Hizmet

Uzmanının Rollerine İlişkin Bir Tartışma: Kurgusal Bir Vaka Sunumu. Sağlık ve Toplum Dergisi, 25(3), 78-88.

Türk Dil Kurumu (2019). <http://www.tdk.gov.tr> adresinden elde edildi.

Yeşilkayalı, E. ve Meydan, S. (2017). Bir Ortaokul Özelinde Okul Sosyal Hizmeti İhtiyaçlarının Belirlenmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(53), 206-221.

Zastrow, Charles (2013). Sosyal Hizmete Giriş. Nika Yayınevi-2, Ankara.



TÜRKİYE'DE SAĞLIK İNSAN GÜCÜ

Yeter DEMİR USLU *

Küreselleşme süreci ve teknolojinin gelişmesi, artan rekabet koşulları uzun süreli ayakta kalabilmek ve artı değer kazanabilmek için değişen dünyada fiziksel veya maddesel imkanlarda daha çok entelektüel sermayeyi oluşturan nitelikli insan gücü önemli hale gelmiştir. İşletmeye artı değer katacak nitelikli insan gücü de çeşitli bilgi beceri ve yeteneklerle donatılmış, motivasyonu yüksek, kendi amaçlarını, işletmenin amaçları ile uyumlaştırmış özelliklere sahip olmayı gerektirmektedir (Ülgen ve Mirze, 2013).

Sağlık işletmelerine bakıldığında özellikle hizmet odaklı olmaları sebebiyle nitelikli insan gücüne olan ihtiyaç bu alanda daha da öne çıkmakta ve sağlıkta insan gücü kavramının içine gerek kamu gerekse de özel sektörde çalışan tüm sağlık çalışanları girebilmektedir (Sur, 2012).

Sağlık çalışanlarının amaçlarına bakıldığında insanların varlıklarını sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmesi ve toplumun sağlık düzeyinin iyileştirilmesi ön plana çıkmaktadır. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde ise sağlık insan gücünde personel sayısı, eğitimi, eğitim aldığı okul ve hizmet verdiği birimler büyük öneme sahip olmaktadır.

Sağlık insan gücü ülke için önemlidir. Çünkü bir ülkede sağlık hizmetlerinin etkili, verimli, hakkaniyetli ve erişilebilir bir şekilde yürütülmesi için sağlık insan gücünün yeterli sayıda ve çağdaş güncel kıstaslara göre yetiştirilmesi ve iyi bir planlama ile ülke çapında dengeli bir şekilde dağılımı sağlanması gerekmektedir. Bu denge, ülkedeki, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve etkililiğini, sağlık kurumlarının ulusal ve uluslararası düzeyde tanınabilirliğini ve rekabet gücünü artırmaktadır (Tengilimoğlu ve ark., 2015).

İnsan Kaynakları Planlaması çeşitli aşamalardan oluşan dinamik bir süreçtir. Bu aşamalar;

- *Bilgi toplama ve analiz,*
- *İşgücü talebi ve arzının tahmini/belirlenmesi; İnsan Kaynakları ihtiyacının belirlenmesi,*
- *İnsan Kaynakları ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik eylem planlarının geliştirilmesi,*
- *Değerlendirme-Kontrol.*

***Prof. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi Öğretim Üyesi**

İnsan kaynakları planlamasının amacı, kıt ve değerli insan kaynağının bireylerin ve örgütün yararına olacak şekilde en dikkatli ve etkin şekilde kullanılmasını sağlamaktır.

Sağlık insan gücünde **“olması gereken”** ve **“olan/beklenen işgücü”** (İşgücü talep ve arzı) arasındaki dengeyi kuracak stratejilerin geliştirilmesi sağlıkta insan kaynakları planlaması ile sağlanabilmektedir (Sadullah ve ark., 2015).

Bu amaç doğrultusunda, mevcut sağlık insan gücü stoku belirlenmekte, gelecekteki sağlık insan gücü ihtiyacını tasarlanmakta, arz ve talebi dengeleyecek faaliyetler yürütülmekte (Bloom et al. 2012), doğru sayıda, doğru zamanda, doğru yerde, doğru yeteneklerle insan sağlanabilmektedir (Barber & López-Valcárcel 2010).

Dünya Sağlık Örgütü uzmanlarına göre sağlık insan gücü geliştiriminin üç aşaması bulunmaktadır. Bunlar; Planlama, Yetiştirme, Sevk ve İdaredir. Gelişmiş ülkelerde bu üç aşamadaki temel sorunlar çözülmüşken, gelişmekte olan ülkelerde bu üç aşamada çözüm bulunamamış sorunlar bulunmaktadır.

Sağlık insan gücü yönünden gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında en önemli iki fark bulunmaktadır. Birincisi gelişmiş ülkelerde gelecekteki ihtiyaçların belirlenmesindeki yetersizlik, ikincisi gelişmekte olan ülkelerde personel yetersizliğidir. Gelişmiş ülkelerde sayısal ve nitelik yönünden sağlık insan gücü sorunları aşılmış, başarılı bir sağlık insan kaynakları planlaması yapılmıştır (World Health Organization [WHO] 2000).

Türkiye’de sağlıkta insan kaynaklarına ilişkin hedefler kalkınma planlarında yer almaktadır. 2014-2018 yıllarını kapsayan onuncu kalkınma planında *“daha kaliteli ve maliyet etkin bir sağlık hizmet sunumu amacıyla sağlık insan gücünde iyileştirme ihtiyacı devam etmektedir”, “Sağlıkta insan gücü, demografik gelişmeler ile uzun vadede ihtiyaç duyulacak yeni meslekler de dikkate alınarak nicelik ve nitelik olarak geliştirilecektir”* ifadeleri yer almaktadır (Onuncu Kalkınma Planı, 2013).

İşgücü talebi ve arzının tahmini/belirlenmesi; İnsan Kaynakları ihtiyacının belirlenmesi; gerçekleştirilen işgücü tahminleri, gelecekteki işgücü ihtiyaçlarının öngörülmesine yöneliktir.

Bu aşamada iki tahmin söz konusudur. Birincisi, gelecekte herhangi bir zaman diliminde işletme içi ve dışı işgücü arzını tahmin etmek, ikincisi gelecekte herhangi bir zaman diliminde değişik tipte iş görenlere olan örgütsel talebi tahmin etmektir. Arz ve talep kavramları birbirinden farklı değişken ve varsayımlara dayanmaktadır.

Talep tahminleri; müşteri davranışlarına, teknolojiye, genel ekonomik koşullara ilişkin birçok belirsizliği içermesi sebebiyle arz tahmininde farklılaşmaktadır. Bundan dolayı arz tahminlerine kıyasla talep tahminleri daha güçtür ve bu tahminlerdeki hata payı daha yüksektir (Cascio, 1992).

İşgücü arz ve talebine ilişkin tahminler için, örgütün mevcut işgücü veya beceri envanteri, çok önemli bir temel ve veri kaynağı oluşturmaktadır.

Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu’na bağlı üniversiteler sağlık insan gücü yetiştiren başlıca eğitim kurumlarıdır. Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Meslek Liseleri’nde sağlık insan gücü yetiştirirken, Yüksek Öğretim Kurumu, devlet-özel-vakıf üniversitelerinde sağlık insan gücü yetiştirmektedir.

Türkiye’de hekim olmak için Tıp Fakültelerinden, Diş hekimisi olmak için Diş Hekimliği Fakültelerinden, Eczacı olmak için Eczacılık fakültelerinden lisans veya lisansüstü dereceyle mezun olunması gerekmektedir. Hemşire olmak için Hemşirelik Fakültelerinden, Hemşirelik Yüksekokullarından veya Sağlık Bilimleri Fakültelerinin ya da Sağlık Yüksekokulların Hemşirelik bölümünden mezun olunması gerekmektedir. Ebe olmak için, Sağlık Bilimleri Fakültelerinin ya da



Türkiye’de Sağlık İnsan Gücü Yetiştiren Eğitim Kurumlarının Sayısı

Öğretim Yılı	Tıp Fakültesi	Diş Hekimliği Fakültesi	Eczacılık Fakültesi	Toplam
2002-2003	44	14	11	69
2013-2014	79	37	23	139
2014-2015	83	40	24	147
2015-2016	85	43	25	153
2016-2017	99	76	36	211

Kaynak: 2018 Yılı Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı

Sağlık Yüksekokulların ebelik bölümünden mezun olunması gerekmektedir.

Öğretim yıllarına göre tıp fakültesi, diş hekimliği fakültesi ve eczacılık fakültesi sayıları incelendiğinde, 2002-2003 öğretim yılında; 44 Tıp Fakültesi, 14 Diş Hekimliği Fakültesi, 11 Eczacılık Fakültesi bulunmaktadır. 2016-2017 öğretim yılında ise; 99 Tıp Fakültesi, 76 Diş

Türkiye’de Sağlık İnsan Gücü Yetiştiren Eğitim Kurumlarında Mevcut Akademik Personelin ve Öğrencilerin Sayısal Durumu

Öğretim Yılı	Fakülte Sayısı	Öğrenci Sayısı			Öğretim Üyesi Sayısı
		Yeni Kayıt Yapılan	Toplam	Mezun Olan	
2002-2003	44	4.803	30.771	4.616	7.172
2013-2014	79	12.408	58.592	5.172	13.059
2014-2015	83	12.449	64.859	5.175	13.796
2015-2016	85	13.059	71.370	6.896	14.263
2016-2017	99	13.935	75.956	7.651	14.018

Kaynak: 2018 Yılı Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı

Hekimliği Fakültesi, 36 Eczacılık Fakültesi bulunmaktadır. 2002 yılından 2017 yılına kadar 55 Tıp Fakültesi, 62 Diş Hekimliği Fakültesi, 25 Eczacılık Fakültesi açılmıştır. En fazla yeni açılan fakülte sayısı %38’lik artışla 2016-2017 öğrenim yılında gerçekleşmiştir.

2002-2003 öğretim yılında Türkiye’de 44 Tıp Fakültesi’nde toplam 30.771 öğrenci eğitim almıştır. Bu dönemde 4.803 öğrenci yeni kayıt yapmış, 4.616 öğrenci ise mezun olmuştur.

Aynı dönemde tıp fakültelerindeki öğretim üyesi sayısı ise 7.172’dir. 2016-2017 öğretim yılında Türkiye’de 99 Tıp Fakültesi’nde toplam 75.956 öğrenci eğitim almıştır. Bu dönemde 13.935 öğrenci yeni kayıt yapmış, 7.651 öğrenci ise mezun olmuştur. Aynı dönemde tıp fakültelerindeki öğretim üyesi sayısı ise 14.018’dir.

2002 yılından 2017 yılına kadar her yıl, fakülte sayıları, yeni kayıt yapılan öğrenci sayıları, toplam öğrenci sayıları, mezun olan öğrenci sayıları ve öğretim üyesi sayılarının hepsinde değişik oranlarda artış gözlenmektedir. 2016-2017 öğretim yılında 2002-2003 öğretim yılına göre, fakülte sayıları, yeni kayıt yapılan öğrenci sayıları, toplam öğrenci sayıları ve öğretim üyesi sayılarında iki katından daha fazla bir artış gerçekleşirken mezun olan öğrenci sayıları ise iki katına yaklaşmaktadır.



Türkiye'deki sağlık insan gücü istihdamı kamu ve özel sağlık kurum ve kuruluşları tarafından yapılmaktadır. En büyük kamu sağlık insan gücü istihdamını yapan kurum Sağlık Bakanlığı'dır. Sağlık Bakanlığı birinci, ikinci, üçüncü basamak yataklı ve ayakta tedavi kurumları ile çok geniş bir kapsamda istihdam sağlamaktadır.

Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kurum ve kuruluşları; Sağlık Merkezi, Sağlık Ocağı ve bağlı

2016 yılında Sağlık Personelinin Sektörlere ve Unvanlara Göre Dağılımı

	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel Sektör	Toplam
Uzman Hekim	40.544	15.905	22.171	78.620
Pratisyen Hekim	37.173	203	5.682	43.058
Asistan Hekim	8.615	14.534	-	23.149
Toplam Hekim	86.332	30.642	27.853	144.827
Diş Hekimi	9.125	2.403	15.146	26.674
Eczacı	2.318	308	25.238	27.864
Hemşire	103.507	22.650	26.795	152.952
Ebe	47.766	748	3.942	52.456
Diğer Sağlık Personeli	104.446	11.043	29.120	144.609
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	204.778	67.605	49.569	321.952
TOPLAM PERSONEL SAYISI	558.272	135.399	177.663	871.334

Kaynak: 2018 Yılı Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı

Sağlık Birimleri, Sağlık Evi ile İl ve İlçe Halk Sağlığı Laboratuvarları, Devlet Hastaneleri, Eğitim ve Araştırma Hastaneleri; Üniversitelere bağlı sağlık kurum ve kurulu, üniversite hastaneleri ve Laboratuvarları; Özel sektörde sağlık kurum ve kuruluşları ise; Özel muayenehaneler, Özel poliklinik ve Tıp Merkezleri, İş yeri hekimlikleri, Özel Tanı Laboratuvar Merkezleri ve Özel Hastanelerdir.

Türkiye'de 2016 yılında, Sağlık Bakanlığında; 40.544 uzman hekim, 37.173 pratisyen hekim, 8.615 asistan hekim olarak toplam 86.332 hekim, 9.125 diş hekimi, 2.318 eczacı, 103.507 hemşire, 47.766 ebe, 104.446 diğer sağlık personeli, 204.778 diğer personel ve hizmet alımı personel olmak üzere toplam 558.272 personel bulunmaktadır.

Üniversitelerde; 15.905 uzman hekim, 203 pratisyen hekim, 14.534 asistan hekim olarak toplam 30.642 hekim, 2.403 diş hekimi, 308 eczacı, 22.650 hemşire, 748 ebe, 11.043 diğer sağlık personeli, 67.605 diğer personel ve hizmet alımı personel olmak üzere toplam 135.399 personel bulunmaktadır.

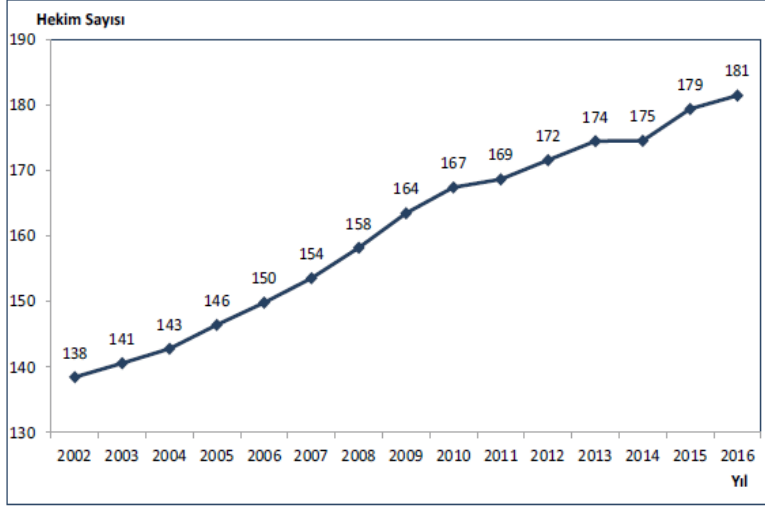
Özel sektörde; 22.171 uzman hekim, 5.682 pratisyen hekim olarak toplam 27.853 hekim, 15.146 diş hekimi, 25.238 eczacı, 26.795 hemşire, 3.942 ebe, 29.120 diğer sağlık personeli, 49.569 diğer personel ve hizmet alımı personel olmak üzere toplam 177.663 personel bulunmaktadır.

Türkiye'de tüm sağlık kurum ve kuruluşlarında; 78.620 uzman hekim, 43.058 pratisyen hekim, 23.149 asistan hekim olarak toplam 144.827 hekim, 26.674 diş hekimi, 27.864 eczacı, 152.952 hemşire, 52.456 ebe, 144.609 diğer sağlık personeli, 321.952 diğer personel ve hizmet alımı personel olmak üzere toplam 871.334 personel bulunmaktadır.

2016 yılında sağlık personelinin sektörlere ve unvanlara göre dağılımı incelendiğinde toplam



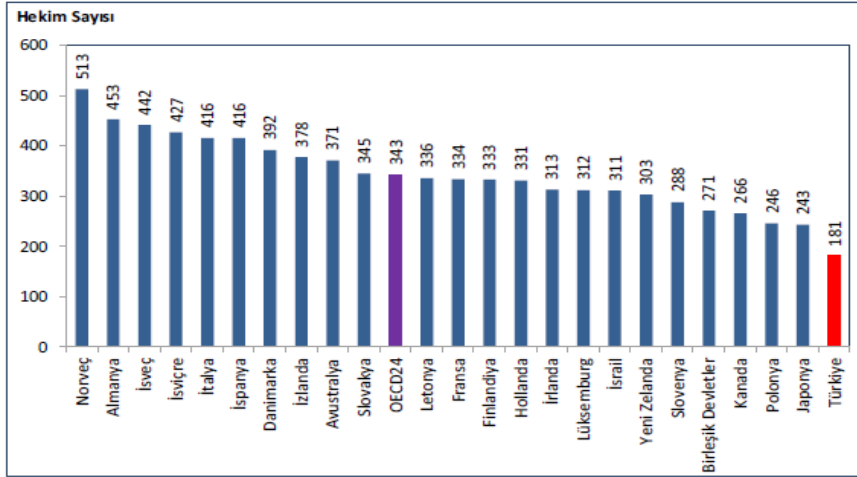
2002- 2016 Yıllara Göre 100.000 Kişiy e Düş en Tüm Sektörlerdeki Toplam Hekim Sayısı



Kaynak: 2018 Yılı Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı

558.272 personelle Sağlık Bakanlığı en fazla personel sayısına sahipken, 177.663 personelle özel sektör ikinci sırada ve 135.399 personelle üniversiteler üçüncü sırada yer almaktadır.

2015 Yılında 100.000 Kişiy e Düş en Toplam Hekim Sayısının Uluslararası Karşılaşt ırması



Kaynak: 2018 Yılı Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı

2002’de 100.000 kişiy e düş en tüm sektörlerdeki toplam hekim sayısı 138 iken 2016’da 100.000 kişiy e düş en tüm sektörlerdeki toplam hekim sayısı 181’dir. 2002’den 2016’ya her yıl 100.000 kişiy e düş en tüm sektörlerdeki toplam hekim sayısında artış olduğu görülmektedir.

2015 yılında 100.000 kişiy e düş en toplam hekim sayısının uluslararası karşılaşt ırması incelendiğinde Norveç 513 hekim ile birinci sıradadır. **OECD** ortalaması 343 hekimdir. Türkiye **OECD** ülkeleri arasında 181 hekim ile 100.000 kişiy e düş en toplam hekim sayısında son sıradadır. Türkiye 181 hekim ile 343 hekim olan **OECD** ortalamasının çok altında olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’deki sağlık insan gücü piyasasındaki arz ve talepte dengesizlik mevcuttur.

Türkiye’de kişi başına düşen aktif çalışan hekim, diş hekimi, eczacı, hemşire ve ebe sayısı olması gereken seviyede değildir. Türkiye’de sağlık insan gücü sayısı, **OECD** ülkeleri ortalamalarının çok altında kalmış ve Türkiye’de sağlık insan gücü açığının yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Sağlık insan gücünün ülke çapında dengeli bir şekilde dağılmamaktadır. Türkiye’de sağlık insan gücü yetiştiren eğitim kurumlarındaki fakülte sayıları, kontenjanları, mezun sayıları ve öğretim üyesi sayıları 2002 yılından 2017 yılına kadar ciddi bir artış gösterse de olması gereken seviyenin altındadır. Sağlık insan gücü yetiştiren eğitim kurumlarındaki kontenjanların yetersizliği ve artırılmaması, mezun sağlık insan gücünün kamuda yetersiz istihdam edilmesi, özel sektörde sağlık insan gücü istihdam imkânlarının fazla olmasına rağmen aşırı iş yükü, çalışma koşullarının ağırlığı, maddi ve manevi tatminsizlik gibi sorunların var olması, bu eksiklikleri gidermeye yönelik “**eylem planlarının**” yetersizliği, Türkiye’de “**Sağlık İnsan Gücü Krizini**” ortaya çıkarmaktadır.

Bu alanda yapılacak olan benzer çalışmalarda hekim, diş hekimi, eczacı, hemşire ve ebe dışındaki sağlık çalışanlarını da kapsayan ve arz-talep durumunu inceleyen daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir. Türkiye’de sağlık insan gücü piyasasındaki arz ve talep dengesizliğinin sağlık hizmetlerinin sunumundaki tanı ve tedavi süreçlerine, hasta bakım faaliyetlerine, hizmet kalitesine nasıl yansıdığı ortaya konmalıdır.

Kaynakça

- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2013). İşletmelerde Stratejik Yönetim. İstanbul. Beta Yayınevi.
- Sur, H.(2012). İnsan Kaynakları Yönetimi İçinde. Sur. H., Palteki, T.(Editör). Hastane Yönetimi. Nobel Tıp Kitapevi.
- Tengilimoğlu, D., Akbolat, M., Işık, O. (2015). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Geliştirilmiş 7. Baskı. Ankara. Nobel.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A C., Özçelik, O., Dünder, G., Ataay, İ. D., Adal, Z., Tüzeüner, L. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi. 7. Baskı. İstanbul. Beta Yayınevi.
- Bloom J, Duckett S, Robertson A (2012). Development of An Interactive Model for Planning TThe Care Workforce for Alberta: Case Study. Human Resources for Health;10-22.
- Barber P, López-Valcárcel BG (2010). Forecasting the Need for Medical Specialists in Spain: Application of a System Dynamics Model. Human Resources for Health; 8-24.
- World Health Organization (2000). The World Health Report 2000 Health Systems: Improving Performance. Geneva : WHO.
- Cascio W. F. (1992), Managing Human Resources Productivity, Quality Of Work Life, Profits, Third Edition, Mcgraw-Hill, New York.
- Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı (2013). Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, Erişim Tarihi: 06.06.2019, [http://kkp.tarim.gov.tr/sp/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1\(2014-2018\).pdf](http://kkp.tarim.gov.tr/sp/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1(2014-2018).pdf)
- Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü (2017). Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2016. Ankara: 205-229. Erişim Tarihi: 06.06.2018 <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/13183,sy2016turkcepdf.pdf?0>
- Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı (2011)., Sağlıkta İnsan Kaynakları 2023 Vizyonu: Sağlık Bakanlığı Refik Saydam Hıfzıssıhha Merkezi Başkanlığı Hıfzıssıhha Mektebi Müdürlüğü, Ankara.



ERASMUS DEĞİŞİM PROGRAMI

Murat BAŞAL*

Özet

Yükseköğretim kurumlarını birbirleriyle işbirliği yapmaya teşvik eden Avrupa Birliği programı olmaktadır. Yükseköğretim kurumları birbirleriyle ortak projeler üretmek ve deneyimlerini aktarmak zorundadır; kısa süreli öğrenci ve personel değiş tokuşu yapabilmeleri için mali destek sağlamaktır.

Erasmus, Avrupa'daki yükseköğretimin kalitesini arttırmayı ve üniversiteler arasında uluslararası işbirliğini teşvik ederek “*üniversite öğrencilerinin uluslararası dolaşımını*” öngörmeyi amaçlayan yükseköğrenim programıdır. Erasmus programı Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.

ERASMUS programına 31 ülke katılmaktadır.(Lüksemburg, Letonya, Malta, Hollanda, Norveç, Polonya, Birleşik Arap Emirlikleri, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Danimarka, Estonya, İspanya, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İzlanda, İtalya, Linkenştayn, Portekiz, Romanya, İsveç, Slovenya, Slovakya, Türkiye, İngiltere)

Erasmus Programı ile 1987'den bu yana 1,5 milyondan fazla lise öğrencisi, başka bir Avrupa ülkesinde öğrenmek, farklı kültürlerin insanlarını, yaşam biçimlerini ve kültürlerini tanımak ve kendi kültürlerini tanıma şansına sahiptir.

Giriş

Erasmus (*Yüksek Öğretim*) Erasmus değişim programı, yükseköğretim kurumlarını birbirleriyle işbirliği yapmaya teşvik etmek için bir Avrupa Birliği programı olmaktadır¹. Bu yönerge, yükseköğrenim kurumları arasındaki ülkeler arası işbirliğini teşvik ederek, öğrenci değişiminde ve öğretim elemanında görev yaparak, şeffaflığın ve **AB**'deki çalışma niteliklerinin akademik tanınmasını geliştirerek yükseköğretimin kalitesini arttırmayı ve Avrupa boyutunu güçlendirmeyi amaçlamaktadır.² Yükseköğretim kurumları, rüyalarını aktarmak ve bir veya iki yarıyıl boyunca öğrenci etkinlikleri için gereken belirli bir süre akademik ve idari personeli değiştirmek üzere

* ***İstanbul Gelişim Üniversitesi, İşletme Doktora Öğrencisi, mbasal40@hotmail.com***

1) Göksan, T.S., Uzundurukan, S. ve Keskin, S.N. (2011). *Değişim programlarının genel yapısı, işleyişi ve kazandırdıkları*. S. Altın (Yay. Haz.), *İnşaat Mühendisliği Eğitimi 2. Sempozyumu: Bildiriler kitabı* 23-24 Eylül 2011 Muğla içinde (s. 191-200). Muğla: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası

2) *Avrupa Komisyonu*, 2003: 6-9



yükseköğretim kurumlarına maddi destek sağlamak için birbirleriyle ortak projeler üretmektedir. Bir sonraki bölüm, bu araştırmanın temelini oluşturduğu için **Erasmus** programına daha ayrıntılı olarak odaklanacaktır.

Erasmus Değişim Programının Tanımı

Erasmus programı, Üniversite Öğrencilerinin Hareketliliği için Avrupa Topluluğu Eylem Programı olan Hayat boyu Öğrenme Programı (**LLP**) kapsamında yükseköğretim seviyesinde işbirliği için bir eğitim programıdır³. 1987'den bu yana 6 ila 12 ay arasında ortak, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerini ve öğretim üyelerini değiş tokuş etmeyi destekleyen **Erasmus** Programı, tanınmış Hımanizm hareketinde ve Hristiyanlığın önde gelen isimlerinde önemli bir rol oynayan klasik bir edebi araştırmacı ve teolog Desiderius Erasmus'dur. Kuzey Avrupa Rönesans'ı bulunur. **Erasmus** programı 1987 yılından beri Avrupa'da, Türkiye'den bu sürece 2002 yılından beri katılmaya başlamıştır. Türkiye ile Erasmus öğrenci değişim programına katılan bu başvuru, resmen 2004 yılından beri bu programa üye olmuştur.⁴

Erasmus Programı'nın Amacı

Programın hedefleri arasında, Avrupa'daki yükseköğretimin kalitesinin artırılması, aday ülkelerin yükseköğretim kurumları ile Avrupa Birliği ülkeleri arasında işbirliği yapılması, ortak öğretim projelerinin geliştirilmesi, öğrenci, öğretim elemanı ve personel değişimi yapılması yurtdışında yapılan çalışmalar ve akademik tanınmış notların kendi ülkesine döndüğünde akademik olarak tanınmasını sağlamak gibi önemli konular yer almaktadır. Buna ek olarak, öğrencilerin ve öğretim görevlilerinin hareketliliği, kültürlerarası etkileşimin güçlenmesine, sahnedeki önyargıların giderilmesine ve farklı kültürlerle karşı toleranslı yaklaşmasına katkıda bulunacaktır. Buna ek olarak, öğrencilerin ve öğretim üyelerinin yurtdışında 3-12 ay tecrübeleri, farklı kültürlerin ve yaşam biçimlerinin tanınması, hoşgörünün geliştirilmesi ve katılımcıların yabancı dil becerilerinin geliştirilmesi de programın amaçları arasında yer almaktadır. Değişim programları ile öğrenciler, yabancı bir kültüre rastlarken görülebilecek davranışları içeren kültürlerarası yetkinlikleri geliştirirler. Bu yetkinlikler gelişimsel bir süreci izlemektedir. Bunlar, - Farklılıkları reddetme, - Farklılıklara karşı kendi kültürünü savunma, - Ortak kültürel özellikleri öne çıkarma, - Farklılıkları kabul etme, - Farklı kültürlerle uyumu kabul etme ve - Farklı kültürle birlikte yaşamayı kabul etme biçiminde altı aşamada açıklanmaktadır⁵.

Erasmus+ (Erasmus Plus)

2007-2013 yılları arasında uygulanan Hayat boyu Öğrenme ve Gençlik Programları, 2014 yılından bu yana Erasmus + programına yerleştirildi. 2014-2020 yılları arasında uygulanan **Erasmus** + programı ile yaş ve eğitim seviyesine bakılmaksızın yeni beceriler kazandı kişisel gelişim ve istihdam olanaklarını güçlendirmeyi amaçlanmaktadır.

Erasmus + Programı; eğitim, gençlik ve spor alanlarını kapsamaktadır. Bu ismi **Erasmus** + Programına vermenin başlıca nedeni, kamuoyunda daha iyi bilinen ve yurtdışında eğitim ve Avrupa

3) European Commission (2013). *Erasmus facts, figures and trends*. Retrieved June 9, 2016 from http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/higher/erasmus0910_en.pdf

4) Ulusal Ajans "Öğrenci Değişim Oranı" [Online] Erişim Tarihi 10-Aralık-2017, Erişim Adresi URL: www.ua.gov.tr

5) Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. 2003. *Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory*. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421-443.



işbirliği ile özdeşleşmiş eski **Erasmus** programının önceden tanınmasından faydalanmaktadır. **Erasmus +** aynı zamanda çok dilliliği vurgulamaktadır ve dil öğrenmeyi programın özel hedefleri arasında teşvik edilmesini sağlamaktadır.

AB Eğitim ve Gençlik Programlarına katılmanın önündeki en büyük engellerden birinin dil yetersizliği olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim Türkiye, öğrenci ve personel hareketliliği istatistikleri üzerine diğer Avrupa ülkelerinin gerisinde olduğumuzu göstermek için uzun bir yol kat etmektedir. Bunun sebeplerinden biri, Türk öğrencilerin yabancı dil becerilerinin istenilen seviyede olmadığı belirtilmektedir.⁶

Erasmus Değişim Programının Tarihi **Erasmus** değişim programı, Avrupa'daki yükseköğretim kurumları arasında ortak çalışma programlarını (**Joint Studies Program - JSP**) ve kısa süreli çalışma ziyaretlerini (**SSV'leri**) desteklemek için bir Avrupa Komisyonu burs programı olarak başlatılmıştır.⁷ Program, eğitim alanında hazırlanan etkinlik programı sonucunda ilk kez 18 ülkede pilot program olarak 1976 yılında uygulanmaya başlanmıştır. **Erasmus** programının ilk aşaması 1 Temmuz 1987 ile 30 Haziran 1990 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Birinci aşamanın tamamlanmasının hemen ardından 1990'da başlayan ikinci faz 1995'e kadar sürdü ve beş yıl sürmüştür. 1995–2000 yılları arasında **ERASMUS** faaliyetleri **SOKRATES** eğitim programının bir alt programı iken, 1998 yılında ise Bologna sürecine dâhil edilmiştir. Sokrates programı 2007 yılında Hayat boyu Öğrenme Programına (**LLP**) dönüştürülmüştür. 2007-2013 yılları arasında **Erasmus** Programı Hayat boyu Öğrenme Programının alt eylem alanı olarak şekillenmiştir. 1987 yılında başlatıldığında programın yasal dayanağı olarak 1957 tarihinde imzalanan Roma Anlaşmasının daha çok mesleki eğitimle ilgili olan 128 inci maddesi gösterilmiştir. Ancak programın asıl dayanağı Sokrates'te olduğu gibi 149 ve 150' nci maddelerdir. Program, "**Socrates-Erasmus**" olarak da bilinmektedir⁸. Avrupa Komisyonu eğitim, öğretim, gençlik ve spor alanlarında 2014-2020 döneminde **Erasmus**'u "**Herkes için Erasmus**" adı altında uygulanacağını belirtmiştir. Herkes için Erasmus Programı 2014-2020 döneminde mevcut Hayat boyu Öğrenme ve Gençlik Programlarının yerini alarak kolaylaştırılmış yeni bir yapı tesis etmektedir⁹.

Avrupa Üniversiteler Arası İşbirliği

Avrupa Üniversitesi-Üniversite İşbirliği Projelerinin ortak amacı, üniversitelerin müfredat geliştirme amaçlı uluslararası projelerle işbirliği yapmalarını sağlamaktır. **AKTS** vasıtasıyla eğitim programlarının yeniden yapılandırılması ve sağlanması amaçlanmaktadır. Avrupa üniversiteleri arasındaki işbirliği çerçevesinde "**değişim organizasyonu**", "**yoğun programlar**", "**müşterek müfredat geliştirme**" programları uygulanmakta ve **ECTS** tarafından desteklenmektedir.

6) *Erasmus+ Program Rehberi*, 2016, s.114

7) Stilianos, P., Georgios, A., Vasilik, K., & Labros, S. (2013). *The Erasmus student mobility program and its contribution to multicultural education: The case of Technological Education Institute of Thessaly. Journal of Educational and Social Research*, 3(3), pp. 181-200.

8) *European Union Resmi Web Sayfası* http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_frame_work/c11043_en.htm Socrates PHASE II Erişim 19.11.2017; Rençber, A. (2005). *Avrupa birliği eğitim ve gençlik programları: genel eğitim programı çerçevesinde yükseköğretim alanında AB programı (Erasmus)*. Ankara: Maliye Bakanlığı, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü. Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu)

9) (Stilianos, P., Georgios, A., Vasilik, K., & Labros, S. (2013). *The Erasmus student mobility program and its contribution to multicultural education: The case of Technological Education Institute of Thessaly. Journal of Educational and Social Research*, 3(3), pp. 181-200.



Sosyo-ekonomik Farklılıklar

Avrupa Birliği ülkeleri, **AKÇT** döneminde bile çok farklı sosyal ve ekonomik yapılarla sahiptir. Bu farklılıklar, Avrupa Birliği'nin genişleme süreci boyunca derinleşmeye devam etti. Avrupa Birliği Üye Devletlerinin sosyo-ekonomik yapılarındaki farklılıklara ek olarak, üye ülkelerdeki çeşitli bölgeler arasında sosyal ve ekonomik yapısal farklılıklar da bulunmaktadır. **AB**'nin kuruluşunda ve genişleme süreci boyunca üye ülkeler ve ülkelerin içindeki bölgeler arasındaki bu dengesizlikler, ilgili ülkelerin, ilgili dönemlerine ilişkin **GSMH**, kişi başına milli gelir ve işsizlik oranları gibi makroekonomik parametre büyüklükleri incelendiği zaman daha çok göze çarpmaktadır. Örneğin 1990'lı yıllar boyunca üye ülkelerin **GSMH** büyüklükleri en zengin ülke ile en fakir arasında üç ile dört kat farklıdır.¹⁰

AB üye ülkeleri ile ilgili ülkelerdeki topraklar arasındaki sosyo-ekonomik farklılıklar **AB**'yi mali yardım politikaları oluşturmaya yöneltti. Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra, barışın refah içinde yaşanmasının tek yolu olması, maddi yardım ve **AB**'nin kuruluşu için önemli bir eylem noktası olmuştur. Bu bağlamda, sendikalaşmanın devam etmesi için sosyoekonomik farklılıkların ortadan kaldırılması son derece önem kazanmıştır. Nitekim **AB**'nin kuruluşunun temel amacı, ilk bölümde incelediği gibi, ekonomik ve sosyal olarak geliştirilen, müreffeh ve huzur içinde yaşayan bir Avrupa yaratmaktır.¹¹ **AB**'nin bu farklılıkları gidermek için aldığı politikalar ve bu politikaların kapsadığı programlar, aşağıdaki bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecektir. Buna ek olarak, her programın detaylı incelemeleri yapılırken, ilgili yıllar için üye ülkeler arasındaki sosyo-ekonomik farklılıkları gösteren yukarıda bahsedilen makroekonomik parametreler hakkında bilgi verilecektir.

Sonuç

Avrupa Birliği'nin Türkiye'ye yaptığı maddi yardım incelendiğinde, diğer ülkelere yapılan yardım miktarı ile Türkiye'ye yapılan yardım miktarında fark ortaya çıkıyor. Çünkü Türkiye, yalnızca Yunanistan ve Portekiz gibi ülkeler yardımıyla değil, Macaristan, Romanya ve Polonya ile Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri çok geride kaldı. Bu ülkeler, Türkiye'nin 40 yıllık döneminde 10 yıllık bir süre içerisinde aldığından çok daha fazla yardım aldım almışlardır. **AB** mali yardımları, Birlik ile müzakerelere başlamış **"katılımcı ülke"** statüsündeki Türkiye için oldukça büyük önem taşımaktadır. Ancak diğer ülkelerle karşılaştırıldığında Avrupa Birliği'nin Türkiye'ye sağladığı mali yardımlar yetersizdir.

Sonuç olarak, bu zamana kadar yapılan mali yardımlar konusunda **AB**'nin diğer ülkelere yaptığı yardımlara nazaran daha kısıtlı olduğunu ve bundan sonraki yapılacak olan yardımlarda da, **AB**'nin genişleme sonrası yüz yüze olduğu problemler dikkate alındığında bu kısıtlı kaynak aktarımının devam edeceği sonucuna ulaşmamız mümkündür.

AB üyeliğinin gereklerini yerine getirilebilmesi için **AB** müktesebatı etkin bir şekilde üstlenilmeli ve uygulanmalı, gerekli mevzuat uyumu ve yapısal değişim yükümlülükleri yerine getirilmeli ve ülkede proje üretme kapasitesinin geliştirilerek **AB** mali yardımlarından en üst düzeyde faydalanması sağlanmalıdır. **AB** mali yardımları ülkelere proje bazında tahsis edildiğinden, verilecek olan yardım miktarı ülkelerin hazırladıkları projelere ve bunların **AB** Komisyonu tarafından onaylanmasına bağlı olarak belirlenmektedir. Özellikle müzakere sürecinde, kurumsal kapasiteyi geliştirme öncelikli projeler üretilmeli ve mali yardım pastasından daha fazla pay alınması sağlanmalıdır.

10) Harvey Amstrong, *Community Regional Policy, The European Community and the Challenge of the Future*, 1990, s.170

11) a.g.e,s172

Mali işbirliğinin geliştirilmesi için yapılması gerekenlerden biri de müzakere sürecinin bir an önce başarı ile tamamlanarak tam üyeliğe giden yolun bir an önce açılması, mümkün olan en kısa sürede Birliğe tam üye olmanın sağlanmasıdır.

Kaynaklar

Göksan, T.S., Uzundurukan, S. ve Keskin, S.N. (2011). Değişim programlarının genel yapısı, işleyişi ve kazandırdıkları. S. Altın (Yay. Haz.), İnşaat Mühendisliği Eğitimi 2. Sempozyumu: Bildiriler kitabı 23-24 Eylül 2011 Muğla içinde (s. 191-200). Muğla: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası

Avrupa Komisyonu, 2003: 6-9

European Commission (2013). Erasmus facts, figures and trends. Retrieved June 9, 2016 from http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/higher/erasmus0910_en.pdf

Ulusal Ajans “Öğrenci Değişim Oranı” [Online] Erişim Tarihi 10-Aralık-2017, Erişim Adresi URL: www.ua.gov.tr

Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. 2003. Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421-443.

Stilianos, P., Georgios, A., Vasilik, K., & Labros, S. (2013). The Erasmus student mobility program and its contribution to multicultural education: The case of Technological Education Institute of Thessaly. *Journal of Educational and Social Research*, 3(3), pp. 181-200.

European Union Resmi Web Sayfası [http://europa.eu/legislation_summaries/ education_training_youth/general_frame_work/c11043_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_frame_work/c11043_en.htm) Socrates PHASE II Erişim 19.11.2017; Rençber, A. (2005). Avrupa birliği eğitim ve gençlik programları: genel eğitim programı çerçevesinde yükseköğretim alanında AB programı (Erasmus). Ankara: Maliye Bakanlığı, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü. Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu)

(Stilianos, P., Georgios, A., Vasilik, K., & Labros, S. (2013). The Erasmus student mobility program and its contribution to multicultural education: The case of Technological Education Institute of Thessaly. *Journal of Educational and Social Research*, 3(3), pp. 181-200.

Harvey Armstrong, Community Regional Policy, The European Community and the Challenge of the Future, 1990, s.170

DİJİTALLEŞEN DÜNYADA FİKRİ MÜLKİYET KAVRAMI

Hazal OĞUZ*

Giriş

Küreselleşme sayesinde dünyanın herhangi bir yerinde meydana gelen olaylar, siyasal, ekonomik vb. gelişmeler çok kısa bir süre zarfında bütün dünya tarafından öğrenilebilmektedir. Binlerce kilometrelik mesafeler neredeyse sıfıra inmekte, fiziksel engeller fiilen ortadan kalkmaktadır. Küreselleşmenin temel belirleyicilerinden birisi ise bilginin inanılmaz bir hızla üretilmesi ve iletilmesidir. Bu nedenle çağımız bilgi çağı ve günümüz toplumu da bilgi/enformasyon toplumu olarak tarif edilmektedir.

Fikri mülkiyet hakları (**IPR**), insan zihninin yarattıkları ile ilişkili bir dizi hak olarak ifade edilebilmektedir. Kişinin bir şey yaratması veya bir ürün icat etmesidir aslında. Örneğin bir program veya şarkı sözü vb. yazıldığında, tıpkı satabileceği herhangi bir mülk, lisans veya bir hediye gibi fikri mülkiyeti oluşturma sürecine girmektedir birey. Hukuk ise yaratan kişinin bu yaratımdan ekonomik olarak fayda sağlamasına izin vermektedir. Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü'nün (**WIPO**) kuruluşunun yaratan kişinin çalışmasına dair meşru haklarını tanıyan, insanlık tarihinde önemli bir kilometre taşı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Diğer yandan, **IPR** edebi, sanatsal ve bilimsel çalışmaları kapsar; sahne sanatçılarındaki performansları, fonogramlar ve yayınlar, insan emeğinin tüm alanlarındaki icatlar, bilimsel keşifler, endüstriyel tasarımlar, ticari markalar ve ticari isim ile dizaynlar; haksız rekabete karşı koruma ve entelektüel uğraşlardan doğan diğer haklar bu kategoriye girmektedir.

Dijitalleşen dünya ve teknolojinin hızla gelişmesi sayesinde bir yandan bu denli hızlı bir bilgi paylaşımı/yayılımı yaşanırken bir yandan da dijital ortamda ürünler somut olmayan, yeniden üretilebilen, kolaylıkla dağıtılabilen ve başkasına gönderildiği zaman kaybolmayan / eksilmeyen niteliklere sahip olabilmektedir. Bu özellikler elbette fikir ve sanat eserlerinin artan hızla üretilebilmesini sağlamaktadır. Ancak yaratan kişilerin haklarına ilişkin bazı sorun ve tartışmaların doğuşunu da beraberinde getirmektedir.

Fikir eserleri genel olarak telif hakları, ticari sır ve patent gibi haklarla korunmaktadır. Bu çalışmada fikri mülkiyet kavramı ışığında bu haklara değinilecektir.

**Ticaret Uzmanı ,Tüketicinin Korunması ve Piyasa Gözetimi Genel Müdürlüğü
hazal.oguz@ticaret.gov.tr*



1. Telif Hakları

Telif hakkı – İngilizce terimiyle copyright - roman, şiir gibi edebi eserlerin yanı sıra, çizim, müzik, resim, fotoğraf, heykel ve mimari tasarım gibi sanat eserlerini kapsamaktadır. Telif hakkıyla ilgili haklar performans gösterenler dahil tüm sanatçılar, fonogram üreticileri, televizyon programları ve radyolarda yayın yapanları ilgilendirmektedir.

2. Patent

Bir diğer koruma yöntemi olan patent ise bir buluş üzerinde, sadece patent sahibine ait olan, bir işin yeni bir şekilde yapılmasını sağlayan veya bir soruna yeni bir teknik çözüm yöntemi sunan münhasır bir haktır. Patent, sahiplerine buluşları ile ilgili koruma sağlar ve bir ürün veya süreçle ilgili buluş bakımından genellikle 20 yıllık sınırlı bir süre için verilen koruma olarak kabul edilmektedir (**Dedeoğlu, 2016**).

Diğer yandan, patentler onların yaratıcılıklarını tanıyarak ve pazarlanabilir buluşları için maddi ödül imkanı sağlayarak bireylere teşvik yaratmaktadır. Bu teşvikler insan yaşamının kalitesinin artırma şeklinde geri dönüş sağlayan inovasyonlar konusunda bireyleri cesaretlendirir.

Patent koruması, patent sahibinin rızası olmadan ticari olarak üretimi, kullanımı, dağıtımı ve satışı yapılamayan buluş anlamına gelir. Patent hakları genellikle birçok sistemde patent ihlallerini durdurma yetkisini elinde bulunduran mahkemelerce korunmaktadır. Öte yandan, bir mahkeme üçüncü bir tarafça yürütülen bir mücadele sonucunda bir patentin geçersiz olduğunu ilan da edebilmektedir.

3. Ticari Sır

Banka Sırrı ve Müşteri Sırrı Hakkında Kanun tasarısında da yer aldığı üzere ticari sır bir işletmenin faaliyet alanı ile ilgili yalnızca belirli sayıdaki mensupları ve diğer görevlileri tarafından bilinen, elde edilebilen, özellikle rakipleri tarafından öğrenilmesi halinde zarar görme ihtimali bulunan ve üçüncü kişilere ve kamuya açıklanmaması gereken, işletme ve şirketin ekonomik hayattaki başarı ve verimliliği için büyük önemi bulunan; iç kuruluş yapısı ve organizasyonu, malî, iktisadî, kredi ve nakit durumu, araştırma ve geliştirme çalışmaları, faaliyet stratejisi, hammadde kaynakları, imalatının teknik özellikleri, fiyatlandırma politikaları, pazarlama taktikleri ve masrafları, pazar payları, toptancı ve perakendeci müşteri potansiyeli ve ağırları, izne tâbi veya tâbi olmayan sözleşme bağlantılarına ilişkin veya bu gibi bilgi ve belgeler anlamına gelmektedir (**Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü, 2019**). Özetle ticari sır, ticari değeri olan ve yasal hakkı olarak bu bilgiyi kontrol altında tutan birey tarafından gizli kalması için birtakım önlemler alınan, koruma altındaki bilgi olarak tanımlanmaktadır. Johnson'a göre (**2009**) koruma amaçlı olarak çalışanların sözleşmelerine ilgili bir madde eklenebilmektedir. Bunların yanı sıra, marka ve tasarımlara ilişkin korumalar da bulunmaktadır.

4. Ücretsiz ve Açık Kaynak Kodlu Yazılım

Fikri mülkiyet kavramına ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelerin çok önemli hale geldiği günümüzde yazılım alanında özel mülk yazılım firmalarının tekel gücü ile baş edebilmek ve Özgür ve Açık Kaynak Kodlu (**Ö/AKK**) yazılım topluluğunun hukuki hakların koruyabilmek için bu yazılımların özgün bir biçimde lisanslanması zorunluluk haline gelmiştir (**Arslan, 2011: 14**). Yukarıda sayılan koruma yöntemlerini sahip olduğu lisanslı yazılımların haricinde yazılımların denetim ve dağıtımını sağlayan bir diğer uygulama budur.

Hak ihlallerini engellemek için fikir eserlerini korumaya yönelik, 19. yüzyıldan itibaren ortaya

konmuş yasal koruma uygulamaları bulunmaktadır. Aşağıdaki tabloda bu uygulamalar ve ülkemizin katılımı özetlenmektedir.

	İmzalandı	Türkiye'nin Katılımı
Sınai Mülkiyetin Korunmasına Dair Paris Sözleşmesi	1883	10.10.1925
Edebiyat ve Sanat Ürünlerinin Korunmasına İlişkin Bern Sözleşmesi	1886	1948
Patent İşbirliği Anlaşması (Patent Cooperation Treaty-PCT)	1970	01.01.1996
Avrupa Patent Sözleşmesi (European Patent Convention - EPC)	1973	01.11.2000
Patent Kanunu Anlaşması (Patent Law Treaty-PLT)	2000	02.06.2000
Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü (World Intellectual Property Organization-WIPO)	1967	1976

Sonuç

Sayısallaşma olarak da ifade edilen dijitalleşme, veri, ses, müzik, metin, fotoğraf gibi çeşitli biçimlerde her tür enformasyonun **“bit”**lere diğer bir ifadeyle mikro işlemciler yardımıyla bilgisayar diline dönüştürülmesidir. Her çeşit enformasyonun dijital (**sayısal**) olarak işlenmesi, o enformasyonun saklanması, çoğaltılmasını, paylaşılmasını kolaylaştırmaktadır.

Bir edebi eserin veya yazılım ürününün dizaynından itibaren son geldiği noktaya kadar zeka, bilgi emek ve zaman – aynı zamanda da maliyet – gerektiren bir süreç yaşanmaktadır. Bu süreç teknolojinin gelişimi ile birlikte bir yandan paylaşımı ve yaygınlığı artırırken bir yandan da hak ihlalleri sorunlarını beraberinde getirmektedir. **“Fikri haklar”, “telif hakları”, “eser sahibinin hakları”, “sınai haklar”, “sınai mülkiyet hakları”** gibi hukuksal terimler ile ifade edilen fikri mülkiyet kavramı ile her türlü fikri emek ya da çaba sonucunda yaratılan ürünler üzerinde kişilere tanınan haklar anlatılmak istenmektedir. Telif hakları, patent, ticari sır ve ücretsiz-açık kaynak kodlu yazılımlar gibi farklı uygulamalar ile bu haklar korunmaya çalışılmaktadır.

Kaynakça

Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü. (2019). Ticarî Sır, Banka Sırrı Ve Müşteri Sırrı Hakkında Kanun Tasarısı. <http://www.kgm.adalet.gov.tr/tasariasamaları/tbmmkms/tbmmkom/ticarisir.pdf>.

Arslan, O. (2011). Yeni Kamusal Mal Özgür ve Açık Kaynak Kodlu Yazılım. Ankara: Nisan Kitabevi.

Dedeoğlu, G. (2016). Teknoloji, İletişim, Yeni Medya ve Etik. İstanbul: Sentez Yayıncılık.

Johnson, D. (2009). Computer Ethics. Pearson Education (4th ed).

Telif Hakkı Nedir? T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Telif Hakları Genel Müdürlüğü <http://www.telifhaklari.gov.tr/Telif-Hakki-Nedir> (Erişim: 20.06.2019)

Yüksel, H. (1994). İkna Edici İletişim. Eskişehir: A. Ü. Yayınları No:94.

