

**Siyasal Vakfı
Bülteni**

Yıl: 16, Sayı: 23, Eylül 2008

Sahibi:
Siyasal Vakfı
Yönetim Kurulu Adına
Dr. Fahri SOLAK

...

Genel Koordinatör
Seyit Ahmet IŞKIN

Katkıda Bulunanlar
Sabahattin KAPLAN
Abdulvahap SEVİM
Orhan Veli ALICI
Erdal ŞERİFOĞLU
Bekir KÖKSAL
Ömer KURU

...

Teknik Hazırlık
Uygun Matbaacılık Ltd. Şti.
Tel: 0212 451 65 11

...

Grafik-Tasarım
Selahattin GÖKSU
0212 266 43 37

...

Adres
Siyasal Vakfı
Kalenderhane Mh. Darulelhan Sk.
No: 8 Vezneciler / İSTANBUL
Tel: (0 212) 511 32 20-21
Faks: (0 212) 513 88 38
(0 212) 521 25 77
Ankara

...

Mustafa AK
Meşrutiyet Cad. 9/7 Kızılay / ANKARA
Tel: (0312) 425 36 34

...

Mail
siyasal@siyasalvakfi.org

...

Web
www.siyasalvakfi.org

...

*Siyasal Vakfı Bülteni ücretsizdir.
Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir.*

Saygıdeğer Mensuplarımız,

En son bültenimizin yirmiüçüncü sayısında buluşmak temennisi ile ayrılmıştık. Bültenimizin bu sayısında sizlerle yeniden buluşmanın şükrü ve mutluluğu içindeyiz.

Vakıf Pikniği ve Boğaz Gezisi programları vesilesiyle bir araya geldiğimiz yaz aylarını geride bıraktık. Sonbaharın ilk haftalarında bulunduğumuz şu günlerde, burs ve diğer kültürel faaliyetlere ilişkin hazırlıklarımız yeniden başlamış durumda.

Her sayısında içeriği daha da zenginleşen bültenimize yazılarıyla katkıda bulunan siz değerli mensuplarımıza teşekkür ediyoruz.

Vakıftan Haberler, Camiamızdan (Röportaj), Ekonomi, Araştırma Notları, Yöneticinin Köşesi, Sanal Dünya ve Camiamızdan Yansımalar bölümlerinden oluşan bültenimizin yirmiüçüncü sayısında; siyaset, iş hayatı ve sivil toplum kuruluşlarındaki aktif yaşamı ile tanınan bir ismi konuk ettik. 1987 mezunlarından *Sayın Nurettin NEBATİ* ile yapılan bu röportajı ilgiyle okuyacağınızı düşünüyoruz.

Dr. Ali POLAT'ın "*İki Altının Hikayesi*" başlıklı iki bölümden oluşan yazısının ilk bölümünü yayımlıyoruz. *Ekonomi* bölümümüzün ikinci yazısı "*Herkes İçin Vadeli Opsiyon Sözleşmeleri Neler Vaad Ediyor*" başlığı ile Sermaye Piyasaları Uzmanı *Faruk BAKAÇ*'a ait. *Hüseyin ÇELİK*'in "*Genel Sağlık Sigortası İle Getirilen Yenilikler*", *Osman KAYA*'nın "*Reformların Eşiğinde Avrupa*" ve *Abdulvahap SEVİM*'in "*Uluslararası İş Kültürü ve Kültürlerarası Farklılıklar*" başlıklı yazıları *Araştırma Notları* bölümümüzde yer almakta. *Dr. Mahmut DEMİRKAN* ve *Resul KURT*'un *Yöneticinin Köşesi* bölümündeki yazıları ise sırasıyla "*İnsan Kaynakları Yönetimi'ne Giriş*" ve "*Teşvik Var Ama İstihdam Yok*" başlıklarını taşımaktalar. "*Sanal İpek Yolu, Bilişim ve Hukuk*" başlıklı *Sabahattin KAPLAN*'ın kaleme aldığı çalışma ise bültenimizin son yazısını oluşturmaktadır.

Gelecek sayılarımızda birlikte olmak dileği ile selamlarımızı sunuyoruz.

Seyit Ahmet IŞKIN

Yönetim Kurulu Başkan Yrd.

Geleneksel Pikniğimiz



Mensuplarımız arası iletişimi güçlendirmek ve şehir stresinden kısa bir süre olsun uzaklaşmak amacıyla 22 Haziran 2008 Pazar günü vakfımızca bir piknik düzenlendi. Her yıl geleneksel olarak yapılan Siyasal Vakfı Pikniği bu yıl Gaziosmanpaşa/Taşoluk piknik alanında gerçekleştirildi. Pikniğe İstanbul dışından gelen mensuplarımızın yanı sıra SBF öğrencilerinden de büyük katılım oldu. Mezun, mensup ve

öğrenciler arası iletişimin sağlanmasına vesile olan pikniğimiz ikramlar (kahvaltı, öğle yemeği, çay, meyve vs.) ve sohbetler eşliğinde devam etti. Mensuplarımızın aileleriyle katıldıkları pikniğimiz öğrenci ve mezunlara yönelik düzenlenen bilgi yarışmaları, dönemler arası voleybol turnuvası ve çeşitli etkinliklerle son buldu.

2007-2008 Eğitim-Öğretim Yılı Mezuniyet Töreni

İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi 2007-2008 eğitim-öğretim yılı mezuniyet töreni 03 Temmuz 2008 Perşembe günü Bakırköy Yunus Emre Kültür Merkezinde gerçekleştirildi. Fakültenin daveti üzerine Vakfımız Başkanı Fahri Solak ve Mütevelli Heyeti Üyemiz Erol Dilaver bu törene iştirak ettiler. Öğrenim dönemleri boyunca maddi ve manevi desteğini esirgemeyen Siyasal Vakfı camiası öğrencilerin bu mutlu ve anlamlı günlerinde yine onların yanındaydı.

Tören öncesi Vakfımız Başkanı Fahri Solak, Mütevelli Heyeti Üyemiz Erol Dilaver, Fakültemiz dekanı Prof. Dr. Naz Çavuşoğlu, Muğla Valisi Ahmet Altıparmak, Mezunlar Derneği Başkanı Mehmet Kara ve diğer misafirler çay eşliğinde sohbet ettikten sonra törene geçildi. Fakültemiz Dekanı Prof. Dr. Naz Çavuşoğlu, Muğla Valisi Ahmet Altıparmak, Dernek Başkanı Mehmet Kara ve Vakıf Başkanımız Fahri SOLAK törende birer konuşma yaptılar.

Yönetim Kurulu Başkanımız Konuşmasında:

“Sayın Dekan, Sayın Vali, Sayın Hocalarım, Kıymetli misafirler ve sevgili öğrenciler, Öncelikle 2007-2008 Öğrenim Dönemi mezunlarını tebrik ederek sözlerime başlamak istiyorum. Mezuniyetle birlikte, hayatımızın güzel bir dönemi kapanmakta ve yeni bir döneme adım



atılmaktadır. Bu dönemin de sizlere güzellikler getirmesini dilerim.

Fakültemizden mezuniyetin üzerinden yıllar geçtikten sonra geri dönüp baktığımızda lisans eğitiminin, bu eğitimin alındığı okulun ve hocaların ne kadar önemli olduğunu bugün daha iyi anlayabiliyoruz. Fakülteler insana sadece bilgi edindirmekle kalmamakta, aynı zamanda bir perspektif, dünya algısı, misyon ve vizyon da kazandırmaktadır.

Bu çerçevede bakıldığında, mezun olduğumuz okul geçen sürede bizim için her ortamda olumlu bir referans oluşturmuştur. Bir marka özelliği taşıyan “Siyasal Bilgiler” eğitimi ve bu eğitimin İstanbul gibi bir eşsiz ortamda alınması, mesleki yaşamlarda olduğu kadar, mezunlar arası ilişkiler ve dayanışmada da bu niteliğini her zaman göstermiştir. Bu markanın oluşumuna katkıda bulunan idarecilerimiz, hocalarımız, mezunlarımız ve tabii çetin sınavlardan geçerek fakültemizi tercih eden nitelikli öğrencilerimiz teşekkürü hak etmektedir.

İ.Ü. Siyasal Bilgiler mezunları tarafından 1992 yılında kurulan ve bu yıl 16. yılını kutlayan Siyasal Vakfı (İ.Ü. SBF Mezunları ve Mensupları Vakfı), sosyal sorumluluk bilinciyle bu camiaya maddi ve manevi katkıda bulunmayı görev bilmiş, bir sivil inisiyatif olmanın gereklerine dikkat ederek taşıdığı misyonu hakkıyla yerine getirmeye dönük

çok sayıda çalışma gerçekleştirmiştir.

Bu bağlamda, kuruluşundan bu güne kadar mezunlar arası iletişim ve dayanışmayı güçlendirmeye yönelik olarak Bülten, üye fihristi, web sitesi, çeşitli konferans ve seminerler, meslek ve dönem toplantıları, piknik-yemek-kutlama gibi sosyal organizasyonlar gerçekleştirmiştir. Ayrıca fakültemiz öğrencilerinin öğrenim yüklerinin hafifletilmesi ve daha nitelikli yetişmelerine katkı sağlamak amacıyla her yıl ortalama 150 öğrencimize burs sağlanmakta, çeşitli seminer, konferans çalışmaları düzenlenmekte, meslek tanıtım seminerleri ile bilgilenmeleri ve daha önceki mezunların tecrübelerinden yararlanmaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Bütün bu ve benzeri çalışmaların, siz yeni mezunlarımızın katacağı enerji ile, gelecek dönemlerde daha da artarak süreceğine olan inancımızla, bütün mezunlarımızı ve fedakar ailelerini tekrar kutluyor, bundan sonraki



hayatınızda başarı ve mutluluk dileklerimizle selam ve sevgilerimizi sunuyoruz” dedi.

Boğaz Gezisi



İstanbul boğazı boyunca yer alan tarihi ve turistik yerlerin tanınması ve görülmesi amacıyla 6 Temmuz 2008 Pazar günü bir boğaz gezisi düzenlenmiştir. Gezi 13.30'da Eminönü İDO İskelesinden hareketle başladı ve Anadolu yakasındaki mensuplarımızı almak üzere Üsküdar İskelesine uğradı. Aileleri ile gelen mensuplarımız ve fakültemiz öğrencilerinin yoğun katılımı eşliğinde gezimiz devam etti. Bu etkinlik görüşme imkanı bulamayan

mezunlarımızı bir araya getirmiş aynı zamanda mezun ve öğrenci arkadaşlarımıza tanışma ve kaynaşma imkanı sunmuştur. Gezi sırasında yapılan ikramdan sonra Anadolu Kavağında çay ve dinlenme molası verildi. Moladan sonra Boğaziçi'nin Avrupa Yakası kıyısındaki tarihi mekanlar görülerek geri dönüldü ve gezimiz saat 18.00'de başlangıç noktamız olan Eminönü İskelesinde son buldu.

Nureddin NEBATİ ile Röportaj

1987 Mezunu, İşadamı

Röportaj: Bekir KÖKSAL



- Sayın Nureddin Bey, dilerseniz sizi camiamıza tanıtarak başlayalım.

- 1964 yılında Şanlıurfa'nın Viranşehir ilçesinde doğdum. İlk ve orta öğretimimi burada tamamladıktan sonra 1983 yılında hayalinin kurmuş olduğum fakültemize kayıt olmayı başardım. Kamu Yönetimi Bölümüne kayıt olurken kaymakam olup gittiğim şehirde ne tür bir çalışma yapabileceğimin planlarını yaparken son sınıfa doğru siyaset bilimi ve siyaset sosyolojisi ilgi alanımın büyük bir kısmını kaplamaya başladı. Son sınıfta artık hayalim çok iyi bir siyaset sosyologu olmak ve üniversitede ders vermektir. Fakülteyi bitirip askerliği tamamladıktan sonra 1989 yılında Siyaset Bilimi yüksek lisansına kayıt oldum. 1990 yılında babamı kaybedince zorunlu olmamama rağmen iş hayatına atılmayı tercih ettim; dolayısıyla iş hayatındayken siyaset bilimcisi olma hedefim ertelenmiş oldu.

Hiç olmazsa siyaseti nasıl yapabilirim kaygısı ile 1991 yılında Refah Partisine üye oldum. O gün bu gündür siyaset ve sosyal faaliyetler yaşam tarzıma dönüştü. Refah Partisi kapandığında Bakırköy İlçe Başkanı olarak görev yapmaktaydım. Fazilet Partisinin kapanmasında da Bakırköy İlçe Başkanı idim.

Ardından 2001 yılında Ak Partinin kuruluş çalışmalarına katıldım ve Anadolu'da bir ilin kuruluş hazırlıklarıyla ilgili görevlendirildim. Ardından kurucu il yönetim kurulu üyesi olarak Ak Parti İstanbul İl Başkanlığında görev aldım. Partinin teşkilattan sorumlu İl Başkan Yardımcısı

oldum.

1994 yılında evlendim. Şu anda biri erkek ikisi kız olmak üzere 3 evlat sahibiyim.

- *Bildiğimiz kadarıyla sosyal hayatta da aktif bir insansınız. Bu durum eğitim hayatınızda da böyle miydi?*

- Açık görüşlü ve herkesle, benim yaşam tarzıma müdahale edilmediği sürece iletişim kurabilen birisi olmaya çalıştığım için birçok grup ve arkadaşla çok yönlü ilişkim olmuştur okulda. Doğrusu Fakülte döneminde tabiri caizse inek öğrencilerden birisi olarak hem çok okuyor hem de eğlenmesini seviyordum.

- *Siyaset, iş hayatı ve sivil toplum kuruluşlarında görevleriniz bulunmaktadır. Bu kadar sosyal içerikli ve yoğun görevlere nasıl zaman ayırıyorsunuz? Zaman planlamanız var mı?*

- Doğru... Çok yönlü olunca en kolay yapılan şey aileye ve işe ayrılan zamanın azalmasıdır. Böyle olunca siyasette ve sosyal hayatta daha verimli olma şansını yakalayabiliyorum. Özellikle siyasette şahısla ilgili kararlar hep kişinin dışındaki olaylarla şekillendiği için çok uzun vadeli bir zaman planlaması yapma şansım yok. Ancak her zaman yıllık aylık ve haftalık zaman planlamasını yapmak zorundayım. Zira bir tarafta siyasi çalışmalarımı yaparken MÜSİAD gibi Türkiye'nin çok önemli bir iş adamları derneğinde hem yönetim kurulu üyeliği hem de basın

komisyonu başkanlığını yürütüyorum. Burada iş hayatının devam edebilmesi ortaklarınızın/ çalışma arkadaşlarınızın verici ve anlayışlı olmasına bağlı. Bu anlamda iş hayatımda, ortaklarım olan ağabeyim ve kardeşim iş bölümü çerçevesinde şahsıma en kolay ve zamanımı en az verebileceğim sektörün sorumluluğunu vererek, çok yönlü ve oldukça aktif bir yaşam şansı verdiler. Dolayısıyla Ortağım olan ağabeyim ve kardeşime teşekkür borçluyum.

- *Aile hayatınız hakkında bilgi verebilir misiniz?*

- Bahsettiğim gibi evliyim ve 3 çocuğum var. Bir baba ve koca olarak maddi şeylerin dışındaki sorumluluklarımı da azami düzeyde yerine getirmeye gayret ediyorum. Bunun için 17 yıldır özellikle siyasi toplantılarımın hemen ertesinde ilk yaptığım şey toplantıdaki arkadaşlarla bir yere gidip kahve içmekten ya da yemek yemekten ziyade eşime ve çocuklarıma zaman ayırmak oluyor. Çay içmek kahve içmek ve yemek yemek gibi işin fantastik kısmını ailemle yapmak daha cazip geliyor. Zira onlar bana destek vermediği takdirde benim bu kadar çok yönlü çalışmam mümkün olmaz. Bu konuda özellikle eşime minnettarım.

- *Siyasalda okurken kamuda değil de özel sektörde çalışmayı hedefliyor muydunuz?*

- Hayır... Ailemin maddi durumu iyi olduğu için böyle bir zorunluluğu hissetmedim. Sadece okula girerken kaymakam olmak hayalimdi. Şu anda siyasetçi ve bir iş adamıyım. Malum norm-reel çatışması...

- *Ülkenin ekonomisini nasıl görüyorsunuz...*

- Doğrusu son 26 çeyrektir aralıksız büyüyen

Türkiye ekonomisinin önümüzdeki dönemde de bu trendi devam ettireceğini düşünenlerden birisiyim. Her ne kadar 2007 yılında başlayıp bu günde devam eden ve hükümeti hareketsiz bırakmayı hedefleyen bir takım güç odaklarının atraksiyonları olsa da her kriz sonrası Türkiye bir tarafta safralarını atarken öbür tarafta daha güçlü ekonomi ve daha güçlü bir zihniyet yapısı ile ortaya çıkıyor. Globalleşen, küreselleşen bir dünyada özellikle Avrupa Birliği katılım sürecinde Türkiye'deki ekonomik aktörlerin de yapısı değişmektedir. Bir tarafta güçlenen-zenginleşen bir ekonomi; ama öte yanda aynı ekonomi içerisinde faaliyet alanlarını yitiren iş bulma alanları daralan küçük esnaf... Yani Türkiye ekonomisine makro dengeler açısından baktığımız zaman müthiş bir pozitif değişim görünürken, küçük esnafın dünyasında

bakarsanız sıkıntılı ve nazik bir ekonomi bakışı görülebilir. 10.000 doları bulan milli gelir önümüzdeki dönemde Avrupa Birliği ortalaması olan 20.000 doları çok kısa bir sürede yakalayacaktır. Bunu hem Türkiye'deki iş aleminde ve hem de özellikle yurt dışında Türkiye ile ilgili

beklentilerde hissedebiliyoruz. Yurt dışından kastım Avrupa-Ortadoğu-Yakındoğu ve Türki Cumhuriyetlerdir.

- *Tekstil sektöründe Arne Tekstil'in yeri nedir, üretim çeşitliliğinizi anlatır mısınız?*

- Öncelikle yukarıda bahsettiğim üzere kardeşlerim yani ortaklarım bana en kolay ve artık zamanı en bol olan ve müthiş zevk aldığım sektörün yani çiftçiliğin sorumluluğunu verdiklerinden çocuk giyimi sektöründeki işin sorumluluğu küçük kardeşime aittir. Kendisi yönetim kurulu başkanı ve genel müdürdür. Arne Tekstil ile bu soruya bu şirketin yönetim

kurulu üyesi olarak ve iş aleminin önemini sivil toplum kuruluşu MÜSİAD'ın Yönetim Kurulu üyesi olarak cevap vermeye çalışacağım. Arne Tekstil 0-14 yaş çocuk giyimi konseptinde mağazaları aracılığı ile bir tarafta perakende satış yaparak öte yandan da ithalat ve ihracat kalemleri ile tekstil piyasasında yerini almaktadır.



- Üretim stratejinizi nasıl belirliyorsunuz?

- Dünyanın özellikle Avrupa'nın trendleri ile Türkiye'deki çocuk giyimi ile ilgili beklentileri harmanlayarak özgün bir koleksiyon meydana getirip orta ve üst gelir grubuna yönelik bir strateji belirliyoruz.

- Ülkemizde çocuk giyim sektörünün durumu bugünlerde nasıl?

- Çocuk sahibi aileler ekonomik gidişatın ve kendi gelir tasarruf trendlerine göre çocuklarının giyimlerine belli bir miktar kaynak ayırmaktadır. Ailelerin yaptıkları harcamalarında ilk ve kolaylıkla vazgeçebilecekleri harcama kalemi çocukların giyimi üzerinedir. Dolayısıyla 2007 yılında başlayan siyasi kriz çıkarma gayretleri bireyleri özellikle 2001 ekonomik ve siyasi krizinden sonra yaşadıkları travmanın etkisi ile harcama kalemlerini kısma yoluna daha hızlı itmekte. 2007'den bu güne özellikle 2008 ilkbahar yaz döneminde aileler çocuklarının giyimine harcadıkları miktarı kısıtıklarından geçen yıla göre çocuk giyimi sektöründe yaklaşık % 20'lik bir daralma meydana geldiğini ifade edebilirim.

- Kendi üretiminiz koleksiyonların yanında, neredeyse bilinen tüm İtalyan markalarının çocuk kreasyonlarını da aynı çatı altında toplanmış bulunuyorsunuz. Bu noktaya nasıl geldiniz?

- Allahın (cc) izni ve yardımıyla tabii ki. Türkiye'deki çocuk giyimi piyasasındaki beklentiler ve konjonktürel değişim ve en önemlisi Türkiye ekonomisine 2002'den sonra çok hızlı bir büyüme trendini yakalaması ve ailelerin çocuklarına bütçelerinde ayırdıkları pay ve miktarın artması, şirketimizin bu trendi hissetmesi ve buna göre yapılanmasını oluşturması uygun zamanda çakışınca bu noktaya geldiğimizi ifade edebilirim.

- Son yıllarda çoğu marka üretimini Çin'de yaptırıyor. Siz ne kadar etkilendiniz bu durumdan?

- Tabii bir takım markaların üretimlerini Çin'e kaydırmış olması maliyetlerini düşürmesi anlamında çok önemli bir katkı sağlamıştır. Bizler Çin'in uzak olması ve hitap ettiğimiz kitlenin orta ve üst gelir düzeyine yönelik olmasından dolayı üretim maliyetlerini yurt dışında yaptırarak düşünmektense markalaşmaya ve verimliliği arttırmaya ağırlık vererek zor olan yolu seçtik. Dolayısıyla olumsuz etkilendiğimizi söyleyemeyeceğim şirketimiz açısından. Ancak sektörün tamamı daha doğrusu birçok sektörle birlikte Türk üreticisinin tamamı ithalatın açtığı sıkıntıyı yaşamaya devam etmektedir.

- *Kaç yerde üretim yapıyorsunuz? Üretimin ne kadarı ihraç ediliyor? Ayda ne kadar üretim yapıyorsunuz?*

- İstanbul ve Anadolu'da muhtelif yerlerde fason olarak ürettirdiğimiz yıllık yaklaşık 600.000 adet olup bunun % 30 unu ihraç ediyoruz.

- *Fason üretim yapmak başka bir iş, marka yatırımı da bambaşka bir iş. İyi üretim yapmak yetmez, çok iyi tanıtım yapmalısınız. Bunun için ne yapıyorsunuz? Tanıtım stratejinizden bahsedebilir misiniz?*

- Biz üretimimizin tamamını fason olarak yapıyoruz. Bu bize ürünlerimizin ve firmamızın markalaşması için daha çok enerji sarf etmemize izin veriyor. Böylelikle Türkiye'nin ihtiyacı olan ve katma değeri yüksek olan markalaşma ile hem firmamıza hem de ülkemize katkı sağlamayı düşünüyoruz. Tanıtım stratejimiz fısıltıya dayanmaktadır. Markamızın ve konseptimizin kulaktan kulağa yayılarak yavaş fakat etkin bir tanıtımla hitap ettiğimiz kitleye duyurulmasını amaçlıyoruz. Şüphesiz ki bunun başarılabilmesi ürettiğiniz, sattığınız malın kaliteli, nitelikli ve müşterinin beklentilerine uyması ve ayrıca kullananlar açısından da bir imaj oluşturması icap etmektedir. Çünkü kıyafeti giyen kişi, bu isterse çocuk olsun, karşısındaki tarafından beğenilmek ve belli bir imajın temsilcisi olmak ister. Kalite, güven, servis, güler yüz, pazarlama, müşteri mutluluğu, çağdaş ve modern yönetim anlayışı bunların tamamı önemli faktörler.

- *Son olarak hayata atılacak öğrencilere tavsiyeleriniz nelerdir?*

- Sakın okulu bitirmeyin! Gerçek hayatla öğrencilik hayatı birbirine zıt iki hayat... İşin şakası bir yana fakülte deyken fakülteyi bitirdikten sonra ne yapacağınıza ilişkin planlama yaparken sadece şahsi planınızı yapmaktan ziyade özellikle Türkiye gibi gelişen ülkelerde dışsal şartların, ekonomik ve siyasi konjonktürün ve aile hayatının da etkin olduğunu unutmamakta fayda var. Öte yandan ister özel sektörde ister kamu sektöründe olsun işe alınacak kişilerde eğitim kalitesinin yanı sıra yabancı dilin varlığı, hayata bakış açısı, okul



dönemi ve sonrası edinilmiş bir takım bilgi ve tecrübeye dayalı programları da edinmiş olmaları gerekiyor. Ama en önemlisi Türkiye'de bunun yanı sıra dürüst, işine bağlı, işinin ehli ve güvenilir, ülkesini seven insanlara ihtiyaç olduğu için bu özelliklerin sadece ideal ortamlarda değil gerçek ortamlarda da kendini belli etmesi ve bu özelliklerin vazgeçilmez olduğunu hissettirmesi lazım. Bir taraftan da özellikle özel sektörde konjonktürün ve koşulların çok iyi gözlemlenmesi ve çok hızlı hareket etmeyi bilmek gerekiyor. Çünkü dünyadaki trendin nasıl gittiğini gören birçok girişimci yeni kardeşimiz Türkiye'de ve özellikle İstanbul'da çok hızlı ve başarılı bir büyüme yakalamışlardır. Demek ki dünyayı takip eden ülkesi ile barışık ekonomi geliştikçe ülkedeki trendlerin dünyadaki trendlerle daha çok çakıştığı bir ortamda yereli unutmadan dünyayı algılamak dünyayı da unutmadan yerelin ihtiyaç ve beklentilerine karşılık vermek. Teknolojiye uyum sağlarken girişimci olmaktan korkmamak en önemli tavsiyem olur.

İKİ ALTININ HİKÂYESİ-1

Dr. Ali Polat

(1995 Mezunu, Bankacı)

Biri sarı, diğeri ise siyah; altın ve petrol. Birisi madenlerin, diğeri ise enerjinin efendisi. İlki her zamanın, ikincisi ise son zamanın altını. Bu kıymetlerin kısa bir makale kapsamında değerlendirilmesinden ziyade kendileri kadar derinliği ve ağırlığı olan geniş çaplı bir çalışmaya ihtiyaç duyacağı muhakkak olmakla birlikte hayatımıza olan etkileri düşünüldüğünde kısa da olsa bir değerlendirme yapmak yerinde olacaktır.

Bu iki doğal kaynak birbirlerinin arz ve talebini etkilemekle birlikte, bu maddelerin alım ve satımında kullanılan ABD doları da ilişkinin ana unsurlarından birisi olmaktadır. ABD doları, hem altının yerini alan hem de altının alım-satımında kullanılan bir değer birimi olarak altının geçmişte oynadığı rolü oynamaktadır. ABD ekonomisi ve geleceğine ilişkin beklentiler ve petrol ile ilgili gelişmelere göre altın ve euronun değeri de değişim göstermektedir.

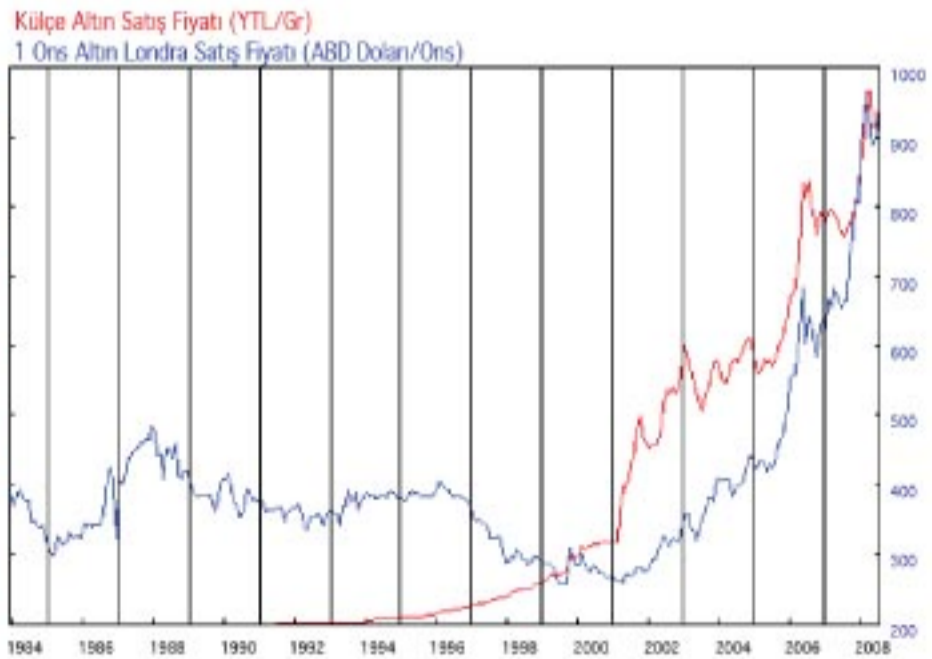
Petern Bernstein Altının Gücü isimli eserini yazarken alt başlık olarak "bir tutkunun olağanüstü tarihi" notunu da eklemiştir. Bu sarı maden ile ilgili takı ve takıntı sahibi olanların mutlu olacağı dönemler yaşanmaktadır. 2008 yılı ilk çeyrek itibariyle altının ons'unun USD 1000 üzerinde fiyat gördüğü dönemler yaşanmıştır. Ons'u 35 dolarlardan 850-900 dolar düzeylerine çıkan altının fiyat seyri ise yatırımcılara heyecan vermektedir.

Altını değer saklamanın gerçek enstrümanı olarak görenler açısından bu gelişmeler aslında "malumu



ilam" dan başka bir şey değildir. Altın, asıl yerini bulurken kağıt para da doğuştan sahip olduğu değerine doğru ilerlemektedir, yani hiç bir şey! Her ne kadar hikaye uzun olsa da bir yerden başlamak gerektiği düşüncesi ile -altının cazibesine dayanamayarak- sarı altından başlamanın daha iyi olacağını düşünüyorum. Üretim miktarı sınırlı, talebe göre arzın hemen arttırılamayacağı, ikamesi olmayan, tasarruf ve bir değişim aracı olma özelliği taşıyan altın madeninin tarih boyunca kullanım ve talebi ekonomik ve sosyal yapıya göre değişmiştir. Finansal yapının altın talebine olan etkisi ise çok yakın bir tarihte başlamaktadır. Para tarihi açısından bakıldığında dönemler;

Altın para dönemi (1870-1930), Buhran dönemi (1930-1944), Bretton Woods dönemi (1944-1973) ve Karma uygulamalar dönemi (1973-) olarak sayılmaktadır. Bretton Woods sisteminin



yıkılması ile birlikte altın talebinde bir patlama yaşanmıştır. Çünkü bu sistemin çalışması için altın alım satımı yasaklanmıştır .

Yasağın kalkması ile birlikte 1974 yılından itibaren vadeli altın piyasaları ortaya çıkmış, vadeli altın kontratlarının ticareti yapılmaya başlamıştır. Farklı ülkelere ait borsalar zamanla farklı derinlik ve hacimlerde işlemlerini devam ettirmişler ve teknolojik imkanlarla 24 saat boyunca dünya üzerinde vadeli ve spot altın işlemlerinin yapılabileceği bir yapı oluşmuştur . Londra, Zürih, New York, Hong Kong ve Tokyo Altın Borsaları en fazla ağırlığa sahip borsalar olarak günümüzde yerlerini almıştır . Bu piyasalarda yapılan işlemler spekülasyon amaçlı olabileceği gibi, spread işlemleri ve hedging işlemleri şeklinde de gerçekleşmektedir. Sonuç olarak kıymetli madenler ve diğer mal piyasaları yeni dönemin moda yatırım varlıkları sınıfında yerlerini almıştır.

Bretton Woods sisteminin sona ermesinden sonra altın talebi artmış olmakla birlikte talep artışının arkasındaki temel etkenler; liberalleşme, merkez bankalarının altın talebi, endüstriyel talep, spekülasyon ve yastık altı talep olarak sınıflandırılabilir. Tabii ki talep fiyat üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Ancak tek etken de değildir. Altının bir hammadde ve bir yatırım aracı olarak talebi aynı zamanda eur/usd paritesine, dolar fiyatı üzerinden oluşan petrol fiyatına, ABD hazine bonusu faizlerine, bakır ve diğer kıymetli maden fiyatlarına ve altın arzına bağlı olarak değişmektedir.

Güven ve istikrar ortamı ile altın fiyatı arasında da önemli bir ilişki bulunmaktadır. Altın talebi güven ve istikrarın olmadığı ortamlarda artmaktadır. Altın arzının artışı fiyatları düşürmekle birlikte arz artışı talebe göre şekillenememektedir. Arzın artmasına imkan tanıyacak bir gelişme ancak IMF'nin altın stoklarının bir kısmını satacağını beyan eden

açıklamalarının gerçekleşmesi ile muhtemel olabilir. IMF altın rezervinin yüzde 12.5'ini (403.3 ton) satmak istemektedir. Ons'u USD 850 dolar üzerinden hesaplandığında bu satıştan 11 milyar dolar civarında bir geliri olacaktır.

IMF'nin stoklarını satması ya da satacağına ilişkin bilgi paylaşımı ya da OPEC'in kotaları artırması görece olarak düşük öneme sahipken asıl konu doların pozisyonu olmaktadır. Altın'ın petrol ile olan ilişkisi daha çok OPEC'in petrol fiyatlarını belirlerken altının bir göstere olarak alınması ile ilgilidir. Özellikle kriz ortamlarında altın ve petrol birlikte hareket etmekteyken bu hareket aynı zamanda dolar ile de ters yönlü olmaktadır. ABD ekonomisi ile ilgili beklentiler aynı zamanda altın ve petrolün fiyatı ile ilgili de beklentileri de içermektedir.

Her ne kadar uluslararası piyasalarda hareket eden yatırımcılar resmin tamamını

görmek zorunda olsalar da bu o kadar kolay olamayabilmektedir.

Ağaçlardan ormanı bir türlü göremeyen büyük bir yatırımcı kitlesinden bir kısmı Fransız borsasına odaklanırken diğerleri

Amerikan tahvillerine ve diğer bir kısmı ile döviz piyasası hareketliliklerine odaklanabilmektedir. Yatay ve dikey boyutlu olarak, hem farklı piyasalar (Avrupa, ABD, Asya, Gelişen piyasalar) hem de farklı finansal ürünler (tahviller, hisse senetleri, mal piyasaları, faiz oranları vs.) açısından yaklaşabilen çok az bir kesim bulunmaktadır. Uluslararası para ve sermaye piyasaları ve finansal ürünler arasındaki sıkı ilişki oynaklık ve işlem hacmine doğrudan etkide bulunmaktadır.

Petrol ve altın çağımızın en önemli iki temel maddesidir. Metal kralı altın ile enerji kralı petrolün madde olmak dışında diğer bir ortak yönü ise şimdiye kadar da ifade edildiği üzere dolara karşı olan ortak çıkarlarıdır. Petrol ve altın fiyatları ile dolar arasında ters korelasyon bulunmaktadır. Altının arz esnekliği düşük



olmakla birlikte OPEC kotaları ve kısmi limitler dışında petrol için de arz esnekliği düşüktür. Petrol ve altın dolarla fiyatlanan ve dolar üzerinden işlem gören emtialardır. Dolar fiyatı düştükçe artan talebe bağlı olarak altın ve petrol fiyatı artmaktadır. Petrol'deki fiyat artışını hem talep hem de siyasal gelişmeler belirlerken altındaki artışın kaynağı dolara karşı bir alternatif, bir sığınak psikolojisi oluşturmasından kaynaklanmaktadır. Dolar, altın ve petrol arasındaki ilişki devam ettikçe tahmin yapmak belki daha kolay olacaktır ama

bundan sonraki süreçte ilişkinin aynı kalacağını garanti edilemez.

Düşen ABD doları ile birlikte hem tüm dünyada hisse senedi piyasalarında hem de ABD ve diğer ülke hazine bonoları piyasalarında kayıplar olacaktır. Bununla birlikte bazı teknik analistler önümüzdeki 3-4 yıllık dönem

için başını altın ve petrolün çektiği mal piyasalarının hızlı fiyat artışı göreceği bir dönemi işaret etmektedir.

En çok dile getirilen hususlardan birisi ise; 1920'lerden günümüze kadar enflasyon düzeltmesi yapılmış verilerine bakıldığında mal piyasalarının aşırı bir şekilde düşük değerli kaldığının görülmesidir. Mal piyasalarındaki muhtemel gelişmeler neticesinde, altın yerini petrole bırakmak zorunda kalmakla birlikte gücünü diğer dövizlere karşı koruyacaktır. Kağıt paraya bağımlı olan finansal sistemlerin yaşayabileceği muhtemel sorun ve risklerden bağımsız olarak altın madeni bir çok istikrarı sağlayabilecek bir yapıya sahiptir. 5000 yıllık geçmişi ile yaşayan tek ödeme aracı denilebilir. Dolar'ın, Yen karşısında son 18 yıllık dönemdeki en düşük seviyelerini görmesi, Çin'in Dolar döviz rezervlerine alternatif araması altının değerini

daha da artıracak gelişmeler olabilir. İki altın'dan ilkinin hikayesini bir hikaye ile bitirmek şimdilik daha uygun gözükmektedir. Peter Bernstein'ın "*Altının Gücü*" isimli eserinin baş kısmında John Ruskin'den nakil ile talihsiz bir adamın hikayesini anlatmaktadır: Hikayenin kahramanı büyük bir çuvala doldurduğu altın sikkelerden oluşan tüm servetini de yanına alarak bir gemiye binmişti. Yola çıktıktan bir kaç gün sonra korkunç bir fırtına başlamış ve herkesin gemiyi terketmesi bildirilmişti. Çuvalı beline saran adam güverteye çıkmış ve aşağıya atlamış

ve tabii derhal denizin dibini boylamıştı. Ruskin bu noktada şu soruyu sorar: Adam hâlâ altının sahibi miydi, yoksa altın mı adamın sahibi olmuştu?

Petrol ve altın çağımızın en önemli iki temel maddesidir. Metal kralı altın ile enerji kralı petrolün madde olmak dışında diğer bir ortak yönü ise şimdiye kadar da ifade edildiği üzere dolara karşı olan ortak çıkarlarıdır!



HERKES İÇİN VADELİ OPSİYON SÖZLEŞMELERİ NELER VAAD EDİYOR?

Faruk BAKAÇ

(1990 Mez., Sermaye Piyasaları Uzmanı)

*Alacağım var kendimi koruyabilir miyim?
Döviz alacağımı alamadan ya döviz yükselirse?
Borcum var nereye yatırım yapmalıyım?
Borcumu ödeyemedim ya TL değer kaybederse?*

Tahılımı bu sene çıkmadan satmak istiyorum ne yapabilirim?

Duyuyorum yurt dışında devamlı çiftçiler ürünleri çıkmadan piyasaya satış yapabiliyorlar...? Pamuk fiyatları nasıl seyrediyor?

Bu sene buğday ekmezsem ne kaybederim?
Gibi birçok soru soran çiftçi, toptancı, tüccar ve sanayici vardır. Bunlara cevap bulmak aslında çok kolay ama bir o kadar da uzmanlık gerektiren konulardır. Düşünün ticaret maksadı ile alınan bir kredi ve/veya üretim amacı ile edinilen kredi de bir çeşit yatırım yapılmışçasına yönetilmeli. Bunun yanında üretimin her aşaması bir finansal yönetim tekniği ile harmanlanmalı. Bu gibi konularda firmalara ve kişilere risklerini yönetmek ve kazançlarını garanti altına almak için dünyada olduğu gibi Türkiye de' de çeşitli finansal enstrümanlar var. Ben burada sadece bu

tür problemleri çözmekte kullanılacak olan Vadeli Opsiyon Borsası ürünlerinden oluşan dar kapsamlı enstrümanlara kısaca değinmek istiyorum. İzmir Vadeli İşlem ve Opsiyon borsası bünyesindeki emtia ve diğer enstrümanların oluşturulduğu kontrat piyasası bu konulara giren ürünlerdir. Örnek vermek gerekirse; VOB - EGEPAMUK ve VOB- Anadolu Kırmızı Buğday vadeli işlem sözleşmeleriyle yalnızca üretici, sanayici ve tüccarlar spot piyasadaki fiyat dalgalanmalarından kendilerini koruyarak önemli risk yönetim aracına kavuşmuşlardır. Bu şekilde orta ve uzun vadede bu ürünlerin fiyatlarındaki öngörülemez fiyat dalgalanmalarından kendilerini korumuş olacaklar. Bunun yanında finansal alanda faaliyet gösteren kurumlar ve yatırımcılarda yeni bir yatırım ve arbitraj aracına kavuşmuş olacaklardır. Yine finans şirketleri bu araçları portföylerini büyütme ve/veya yeni bir işlem yapma enstrümanı olarak müşterilerine sunma imkânına kavuşmuş oluyorlar. Böylelikle pamuk ve Buğday sadece tarım ürünü olmaktan çıkarak bir yatırım aracına dönüşecektir. Bunun yanında VOB- Altın Vadeli İşlem Sözleşmesi de hem altın sektöründe faaliyet gösteren kurumlara, hem de elinde altını olan yatırımcılara altın fiyatlarında olabilecek değişimlerden oluşacak risklerini etkin bir şekilde koruma ve yönetme imkânı sunmaktadır. Bu tür sözleşmeler yukarıda pamuk ve buğday da olduğu gibi bir korunma aracı olmakla beraber, aynı zamanda yatırımcılara altın fiyatlarındaki değişimlerden gelir elde etme imkânını ve geleneksel yatırım araçlarının sunamadığı yeni fırsatları sunma olanağı vermektedir. Bunun yanında Euro Ve Amerikan Doları Sözleşmeleri de vardır. Borcu, alacağı olan girişimci ve yatırımcıların döviz bazında kendilerini korumaları için oluşturulan, aynı zamanda dünya'daki ve Türkiye'deki finansal hareketliliklerinden oluşacak dalgalanmalarda herkesin bir parça kendisini kollaması için oluşturulan sözleşmeleri de bunların içine eklemek faydalı olacaktır. Özellikle ithalat ve

ihracatla uğraşan, finansal kaynaklarını çeşitlendiremeyen ama bu arada kendilerini TL değer kayıplarına karşı korumak isteyen profesyonellerin kullanmasını gerektirecek çok önemli bir karşılıktır.

Zaten VOB pazarlarının bu denli ilgi görmesi aslında dalgalanmalara karşı bir korunma aracı olmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanında yüksek volailite ve arbitraj olanakları da bu piyasaları spekülör kurtları için mecra haline getirmektedir. Yukarıda bahsettiğim sözleşmelerin ve ayrıntıları hakkında daha fazla bilgi almak isterseniz <http://www.vob.org.tr> adresine bakabilirsiniz.

VOB borsasında işlem yapmanın basit kuralları vardır. Bunlara burada değinmeden altını çizmek istediğim bir konuda şudur; VOB işlemlerini çok az bir teminatla hesaba aktardığınız nakit paranın 10 katına kadar işlem yapabilme olanağına sahipsiniz. Tabi ki daha az riske girip paranız kadar da işlem yapabilirsiniz ama dediğim gibi paranızın 10 katına kadar da kaldıraç kullanabilirsiniz. Yurt dışında bu oranlar farklı sözleşmelerde 400 katına kadar çıkmaktadır. Fikir vermek açısından şu an kullanılan sözleşme

türleri, başlangıç teminat ile sürdürme teminat tutarları ekte tablo halinde sunuyorum. VOB borsası şu anda daha yolun çok başında. Her ne kadar vergi muafiyeti olsa da işlem maliyetlerinin henüz istenilen seviyede olmaması, yeterince derin ve çeşitli enstrümanların da olmaması bu piyasanın önünde bir engel gibi duruyor.

VOB borsası enstrümanlarına yakın zamanda daha fazla yeni enstrüman eklenmesi planlanmakta. İMKB de işlem gören en derin 10 hisse senedi ve benzeri yeni enstrümanları piyasalar beklemektedir. Kısa sürede bu tür enstrümanları tüm finansal piyasaların derinleşmesi, gelişmesi ve kalıcı sermaye yatırımlarını teşvik etmesi bakımından oluşturulmasını bekliyoruz.

Kaynak:

- 1.-VOB (Vadeli Opsiyon Borsası) Yayınları
- 2.- <http://www.vob.org.tr>

Teminatlar	Başlangıç Teminatı (YTL)	Sürdürme Teminatı (YTL)	Sürdürme Seviyesi
İMKB 100 Endeksi	500	375	75%
İMKB 30 Endeksi	600	450	75%
FAİZ (DİBS-91)	200	150	75%
FAİZ (DİBS-365)	300	225	75%
FAİZ (G-DİBS)	300	225	75%
YTL Dolar	120	90	75%
YTL Euro	180	135	75%
Pamuk (EGEST-1)	240	180	75%
Buğday (AKS)	240	180	75%
Altın	300	225	75%

GENEL SAĞLIK SİGORTASI İLE GETİRİLEN YENİLİKLER

Hüseyin Çelik

(1987 Mezunu, Sağlık Grubu Yöneticisi)

Yaklaşık 40 yıldır Türkiye'nin gündeminde olan ve Anayasamızda da yerini bulan Genel Sağlık Sigortası (GSS), yoğun bir tartışma ve yasalaşma süreci sonucunda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olarak yayımlanmış ve Anayasa Mahkemesi süreci sonunda, kimi revizyonlarla birlikte yeniden ele alınarak, GSS açısından 30.4.2008 tarihi itibarıyla uygulanmaya başlanmıştır. Yasa tümüyle 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe girecektir. Geçmişin deneyimini ve kazanımlarını ihmal etmeden, sosyal devletin somut yaşama geçirilmesinin en önemli aşamalardan birisi olan GSS, vatandaşlarımız arasında var olan sağlık hakkına ulaşmada ve finansmanında eşitsizlikleri ortadan kaldırmaktadır.

Elbette bu aşamadan sonra uygulamaya ilişkin detaylar yasadan çok daha fazla önem ve öncelik kazanacaktır. Uygulama sürecinin de hem dünyadaki deneyimlerden, hem de Türkiye'deki deneyimlerden yararlanılarak ve bugünden yarına gelişime açık bir anlayışla yürütülmesi önem ve öncelik taşımaktadır.

Yasa tüm nüfusu, çalışma ilişkisine bakmaksızın, Anayasamızda öngörülen sağlık hakkına kavuşturması bakımından temel bir önem taşımaktadır. Kişinin sağlık riskini yönetmeyi hedeflemesi, koruyucu sağlığı öncelemesi ve etkin

bir tedavi edici sağlık hizmetinin satın alınması için yeni araçlar öngörmesi de sigortacılık ilkelerine dayanmasının bir sonucudur. Ancak sigortacılık ilkesi bakımından özel sigortacılıktan tamamen ayrı olarak, sosyal sigorta temellerine dayanmaktadır. Bu ise zenginin fakiri, sağlıklı olanın hasta olanı, çalışanların emeklileri, gençlerin yaşlıları, bekar ve az çocuklu olanların, evli ve çok çocuklu olanları sübvansetmesini ve toplumsal dayanışmanın en somut şekilde yaşama geçirilmesini ifade etmektedir. Bu yazıda GSS'nin teknik detaylarına girmeden günlük yaşamımıza ve sağlık sistemimize getireceği yenilikleri ve ilkeleri kısaca özetlemek istiyorum.

1) Türkiye'de yaşayan herkes ilk defa kamu sağlık güvencesi kapsamı altına alınmaktadır.

• DPT'nin verilerine göre nüfusun % 88,6'sı kamu sağlık güvencesine sahiptir. Kanun ile bir çalışma ilişkisi olmayan varlıklı kişiler de GSS kapsamına alınmaktadır. Çalışanların kendileri ve/veya işverenleri GSS primini öderken, yoksul kişilerin sağlık primini Devlet, varlıklı kişiler ise primlerini kendileri ödemesi söz konusudur.

2) 18 yaşın altında olanlar hiçbir şart aranmaksızın sağlık hizmetlerinden yararlandırılmaktadır.

• Bugüne kadar sosyal sigorta kapsamında ya da Yeşil Kart kapsamında olan erişkin bireylerin kendileri tescil edilmediği ya da gerekli prosedürleri tamamlamadığı durumda çocukları sağlık güvencesinden mahrum kalırken, GSS ile 18 yaşına kadar anne ya da babanın tescil edilmemiş olmasına, primlerine ödememesine ya da 30 günlük staj süresini doldurmamış olmasına bakılmaksızın GSS kapsamında sağlık hakkından yararlanmaya devam edeceklerdir. Ancak bu durum, anne ya da babanın prim ödeme yükümlülüğünü ya da yoksul ise gerekli tescil yükümlülüğünün kaldırıldığı anlamına gelmemektedir.

3) İlk defa kişisel koruyucu sağlık hizmetleri sosyal sigorta kapsamı altına alınmaktadır.

- Bugüne kadar ülkemizde koruyucu sağlık hizmetleri sosyal sigorta programları kapsam içinde değerlendirilmemiştir. Her ne kadar 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 124 üncü maddesi SSK'ya her türlü koruyucu hekimlik uygulaması bakımından gerekli tedbirleri alma yetkisi vermiş ise de, emredici bir hüküm olmaması nedeniyle somut bir uygulaması görülmemiştir.

- Kanun ile kişisel koruyucu sağlık hizmetleri kapsama alınmak suretiyle, öncelikle koruyucu sağlık hizmetlerine kaynak aktarılmakta ve bireylerin sağlıklı kalmasına ilişkin uygulamalar GSS için öncelikli hale getirilmektedir.

4) Yardımcı üreme yöntemleri ilk defa Kanun kapsamına alınmıştır.

- SSK'lı hastalar ve devlet memurları için, mahkeme kararı sonucu kapsama alınan yardımcı üreme yöntemleri, Kanunla kapsam altına alınmaktadır.

- Yeşil Kartlı hastalar da diğer GSS kapsamındaki kişiler gibi, yardımcı üreme yöntemlerinden ilk defa yararlandırılacaktır.

5) Yol giderleri, gündelikler ve refakatçi giderleri tüm sigortalılara verilmektedir.

- Mevcut SSK ve Emekli Sandığı kapsamındaki kişilerin hakları aynen korunurken, sadece kontrol muayeneleri için gündelik ve yol giderlerinden yararlanan Bağ-Kur'lular için, bu kapsam genişletilmekte ve artık sağlık muayeneleri için yapılan sevklerde de refakatçi giderleri ile birlikte bu giderler kapsam altına alınmaktadır.

- Yeşil kartlılarda muayene veya tedavi için il dışına yapılan sevklerde yol parası, gündelik ve refakatçi giderleri ilk defa kapsam altına alınmaktadır.

6) Tüm vatandaşlara yurtdışında tedavi imkânı getirilmektedir.



- Türkiye'de tedavi edilemeyen hastalıklarda tüm vatandaşlarımız için, ayrıma tabi tutulmaksızın yurt dışında tedavi imkanı getirilmektedir.

- Yurt dışı tedavilerde SSK'lı hastalarda aranan 300 gün hastalık sigortası primi ödemiş olma, Bağ-Kur'lu hastalarda aranan en az 10 ay sağlık sigortası primi ödemiş olma şartı kaldırılmaktadır.

- Daha önce yurtdışında tedavi görme hakkı olmayan Yeşil Kartlı hastalar için bu hak ilk defa sağlanmaktadır.

7) Prim ödeme gün sayısı 30 güne indirilmektedir.

- SSK'lılar için 90 gün, bakmakla yükümlü oldukları kişiler için 120 gün olan hastalık sigortası primi ödemiş olma şartı 30 güne indirilmektedir.

- Bağ - Kur'lular için yeni başlayanlarda 240 gün, tekrar sigortalı olanlarda 120 gün olan sağlık sigortası prim ödemiş olma şartı 30 güne indirilmektedir.

- Devlet memurlarından ilk defa sağlık sigortası primi alınmakta ve 30 günlük prim ödeme süresi getirilmektedir. Bu uygulamada memurların mevcut kazanılmış hakları korunacaktır.

8) Prim borcu olanlara da sağlık yardımı verilmektedir.

- Mevcut durumda prim borcu bulunan Bağ-Kur'lu hastalar hiçbir sağlık yardımlarından yararlanamamaktadırlar. Kanun ile borcu olsa dahi aşağıdaki hallerde sağlık hizmeti karşılanmaya devam

etmektedir.

- 18 yaş ve altındaki kişiler,
- Tıbben başkasının bakımına muhtaç kişiler,
- Acil haller,
- İş Kazası ve Meslek Hastalığı halleri,
- Bildirimi zorunlu bulaşıcı hastalıklar,
- Analığa bağlı sağlık hizmetleri,
- Kişisel Koruyucu Sağlık Hizmetleri,
- Afet ve savaş hali,
- Grev ve lokavt hali



9) Katılım payı kişinin geliri ile ilişkilendirilerek adil hale getirilmektedir.

- Yine mevcut uygulama kişinin emekli ya da çalışan olmasına göre belirlenen katılım payı uygulaması, kişinin gelirine göre belirlenmesini öngörmektedir.
- Buna göre örneğin asgari ücret üzerinden prim ödeyen bir kişi %10 katılım payı öderken, tavandan prim ödeyen geliri yüksek kişiler, %20 katılım payı ödeyeceklerdir.

10) Katılım payı alınmayan haller genişletilmektedir.

Aşağıdaki hallerde veya kişilerde %10 ila % 20 oranı arasında alınan katılım payı alınmayacaktır:

- İş Kazası ve Meslek Hastalığı ile askeri tatbikat ve manevralarda,
- Afet ve savaş halinde,
- Aile hekimi muayeneleri,
- Kişisel Koruyucu Sağlık Hizmetleri,
- Kronik hastalıklar, hayati önemi haiz ortez, protez ve iyileştirme araç ve gereçleri,
- Organ, doku ve kök hücre nakli,
- Kontrol muayenesi,
- Vazife malulleri, şeref aylığı alanlar, terörle mücadele kapsamında aylık alanlar,
- Koruma altındaki çocuklar,
- Askeri Okullarda ve Polis Okullarında Okuyan Öğrenciler.

11) Sağlık hizmetlerini satın alma fiyatını ortak komisyon belirlemektedir.

- Mevcut durumda Maliye Bakanlığı tarafından tespit edilen sağlık hizmeti satınalma bedeli, Kanun ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, DPT Müsteşarlığı ve SGK Başkanlığı üyelerinin katılımı ile oluşacak 7 kişilik komisyon tarafından belirlenecektir.

12) Hekim ve hastane seçme serbestisi yaygınlaştırılmaktadır.

- Hastanın hekimini ve hastanesini seçme serbestisi, zevk zincirine uyulmak şartıyla kamu veya özel ayrımı yapılmaksızın tanınmıştır.

REFORMLARIN BEŞİĞİNDE AVRUPA

Osman Kaya

(2004 Mezun - The Johns Hopkins

University Doktora Öğrencisi)

osmankaya83@yahoo.com



growth and jobs
working together for Europe's future

Daha bir kaç gün önce Avrupa'nın büyük ekonomilerinin ikinci çeyrekteki performansları açıklandı; Fransa ve İtalya daralma yaşarken, Almanya'nın 2005 ortalarından bu yana gerçekleştirdiği umut verici büyüme önemli derecede hız kesti. Peki ama Avrupa ekonomisi, niçin sendeliyor ve neden göreceli olarak ABD ve Asya ekonomilerinin gerisinde seyrediyor? Bir çıkış yolu mevcut mu? Yoksa Avrupa, dünya ekonomisindeki merkezi rolünü öngörülebilir bir gelecekte kaybetmeye mahkum mu? Aslında tüm bu soruların cevabı, Avrupa'nın kendine has ekonomik ve sosyal modelinin toptan reformu (yapısal piyasa reformları) meselesinde saklı. Büyüme ve istihdam adına, Avrupa, oldukça can sıkıcı reformları tamamlamak durumunda, ne var ki bu reformlar bugüne kadar Avrupa'lı vatandaşların ve sosyal partnerlerin -özellikle sendikaların- direncine takıldı.⁽¹⁾ Bu meselede, Brüksel bürokrasisinin kamuoyunu görmezden gelip adım atması da imkansız, zira bu durumda AB'nin meşruiyeti ve demokratik sorumluluğu

ve hesap verebilirliği topyekün tehlikeye girmekte. Tüm bunlarsa, Avrupa'nın halihazırda süren reform sürecinin kaplumbağa hızında ilerlemesine sebep olmakta.

1. AB'nin Reform Gündemi: Lizbon Büyüme ve İstihdam Stratejisi

Günümüzde makro-ekonomik istikrar ve yapısal fleksibilite Avrupa'da ve özellikle Euro Bölgesi'nde ekonomi politikalarının en temel prensipleridir. Makro-ekonomik istikrar, Maastricht ve Amsterdam anlaşmalarıyla çerçevesi çizilmiş olan istikrar odaklı para ve tutarlı kamu maliyesi politikalarına dayanırken, yapısal (ya da mikro-ekonomik) fleksibilitenin Lizbon Stratejisi'nde öngörülmesi yapısal reformlarla sağlanması amaçlanmıştır. Makro-ekonomik performansın Euro Bölgesi'nde hiç de tatmin edici olmadığı bugünlerde, yapısal reformlarla bu eksikliğin giderilmesi ümit edilmektedir.⁽²⁾

(1) Bu konuda ilk akla gelen mesele, Bolkestein Direktifi olarak da bilinen Hizmet Direktifi'nin 2004 yılında geri çekilmek zorunda kalması idi. Muazzam tartışmalar ve protestolarla karşılanan Direktif, Avrupa Birliği Anayasası Antlaşması'nın önce Fransa ve sonra Hollanda'da reddedilmesinin önemli sebeplerinden biri olarak kabul edildi. Bu Direktif taslağı ile, 'Polonyalı muslukçu', Merkez ve Doğu Avrupa'dan varlıklı Batı Avrupalı ülkelere (Direktif'in zımnen onandığı üzere) gelecek olan işçi göçü tehlikesinin sembolü oldu. Sendikalar, ücret ve maaşların ve sosyal hakların üzerinde ciddi bir olumsuz baskı oluşturacağı iddiası ile taslağı karşı çıktı. Zira, sendikalara göre, taslak dübe doğru bir yarıştı ve sosyal ve ekonomik politikalarda ciddi bir eksiklik anlamına geliyordu. Daha ayrıntılı bilgi için bakınız; Franck R., 'Why did a majority of French voters reject the European Constitution?' *European Journal of Political Economy*, Vol. 21, 2005, ss. 1071-1076; Hainsworth P., 'France Says No: The 29 May 2005 Referendum on the European Constitution'. *Parliamentary Affairs*, Vol. 59, No. 1, 2005, ss. 98-117; Italdı G., 'Beyond France's 2005 Referendum on the European Constitutional Treaty: Second-Order Model, Anti-Establishment Attitudes and the End of the Alternative European Utopia', *West European Politics*, Vol. 29, No. 1, 2006, ss. 47-69; Taggart P., 'Keynote Article: Questions of Europe - The Domestic Politics of the 2005 French and Dutch Referendums and their Challenge for the Study of European Integration'. *Journal of Common Market Studies*, Vol. 44, Annual Review, 2006, ss. 7-25.

(2) Mabbett D. ve Schelkle W., 'Bringing Macroeconomics Back into the Political Economy of Reform: The Lisbon Agenda and the 'Fiscal Philosophy' of EMU', *Journal of Common Market Studies*, Vol. 45, No. 1, 2007, ss. 81-103. Ayrıca bakınız; Jones, E. (yeni çıkacak) 'European Macroeconomic Governance'.

Başka bir ifadeyle, yapısal piyasa reformları sürdürülebilir büyümeyi sağlamak ve istihdamı artırmak için anahtar kabul edilmiştir. Büyüme ve istihdam ise yükselen küresel rekabet, sürekli artan yaşlı nüfus ve hızlı teknolojik değişim gibi ciddi sorunlarla karşı karşıya bulunan



Hizmet Direktifine ve genel olarak da Lizbon Stratejisi'nde öngörülen yapısal piyasa reformlarına, yani Amerikalılaşmaya karşı olan Avrupa'lı işçi grupları.

Avrupa'nın kendine has sosyal ve ekonomik modelinin devamını sağlaması adına elzemdir. Lizbon Stratejisi (Lizbon Ajandası yada Lizbon Süreci olarak da adlandırılmaktadır), hem Avrupa Birliği'nin yeni yapılanma sürecine hem de mevcut çevresel koşullara cevap verebilecek, AB'ye özgü bir büyüme stratejisi olarak ortaya konmuştur. Bu bağlamda, Lizbon Stratejisi, Avrupa Birliği üyesi ülkelerin ekonomik büyümeyi hızlandırmak ve istihdamı artırmak amacıyla ortaya koyduğu bir takım planlar, Aslında sadece büyümeyi ve istihdamı sürdürülebilir bir şekilde artırmaktan daha öte bir anlam taşımaktadır, Lizbon Stratejisi: Büyümeyi ve istihdamı Avrupa'nın kendine has ekonomik ve sosyal modeline hizmet edecek bir biçimde sağlamak. Avrupa Birliği üyesi ülkeler, bir yandan küresel rekabet ortamı içinde avantajlı duruma geçmeyi diğer yandan da geçmişten devraldığı sosyal kurumlarını muhafaza etmeyi arzulamaktadırlar. Daha açık bir ifadeyle, Avrupa ekonomik büyüme uğrunda saf liberal politikalara teslim olmayı ve Amerika Birleşik Devletleri'nin bir kopyası olmayı açıkça reddetmektedir.

Avrupa Konseyi tarafından 2000 yılında lanse edilmesinin ardından geçen beş yılda, Lizbon Stratejisi'nin özünü teşkil eden 'dünyanın en rekabetçi, dinamik ve bilgi temelli ekonomisi olma' hedefine ulaşmada kısmen (oldukça sınırlı bir alanda) başarı elde edildi. Strateji'de yer alan özellikli hedeflere ulaşmada pek de iyi sonuçlara

ulaşamadığı gerçeği ise Hollanda'nın eski Başbakan'ı Wim Kok'un başkanlığını yaptığı Yüksek Heyet'in 2004 Kasım'ında sunduğu raporla ortaya konuldu. Avrupa Komisyonu, rapordaki bulguları göz önüne alarak Lizbon Stratejisi'nin orta vadeli bir değerlendirmesini yapmış ve "sürdürülebilir büyüme hedefi ile bütünüyle tutarlı bir şekilde Strateji'ye yeniden odaklanmak"⁽³⁾ gerektiği kanaatine varmıştır. Strateji'ye daha etkin bir konum kazandırmak çabası içerisinde oldukça kayda değer bir takım değişiklikler yapılmaya gidilmiş ve Lizbon Stratejisi yenilenmiştir. Bu kapsamda, birçok alanda liberalleşmenin temel gündem olması ve genel kabul görmüş kanıya uygun olarak Lizbon'un tüm yönleriyle sadece büyüme ve istihdama hizmet edecek bir Strateji olması benimsenmiştir.

Lizbon Stratejisi'nin yenilendiği 2005 yılından bu yana ise temel olarak 5 alanda reformlara girişilmeye çalışıldı: Ar&Ge ve inovasyon faaliyetlerinin yoğunlaştırılması, İç Pazar (özellikle finansal hizmetler sektörünün) entegrasyonunun tamamlanması, daha iş-dostu bir ortamın meydana getirilmesi, işgücü piyasasının reregülasyonu ve sosyal güvenlik reformları.⁽⁴⁾ Bu siyasa alanlardan özellikle işgücü piyasasının reregülasyonu konusu önem arz etmekte, zira hem ekonominin canlandırılması hem de bugünkü sosyal düzenin devamı, doğrudan işgücü piyasası ile ilişkilidir.

(3) Avrupa Komisyonu, "Working Together for Growth and Jobs. A New Start for the Lisbon Strategy", "Avrupa Konseyi Bahar Dönemi Tebliği, 2005 (24 final), ss. 8-17

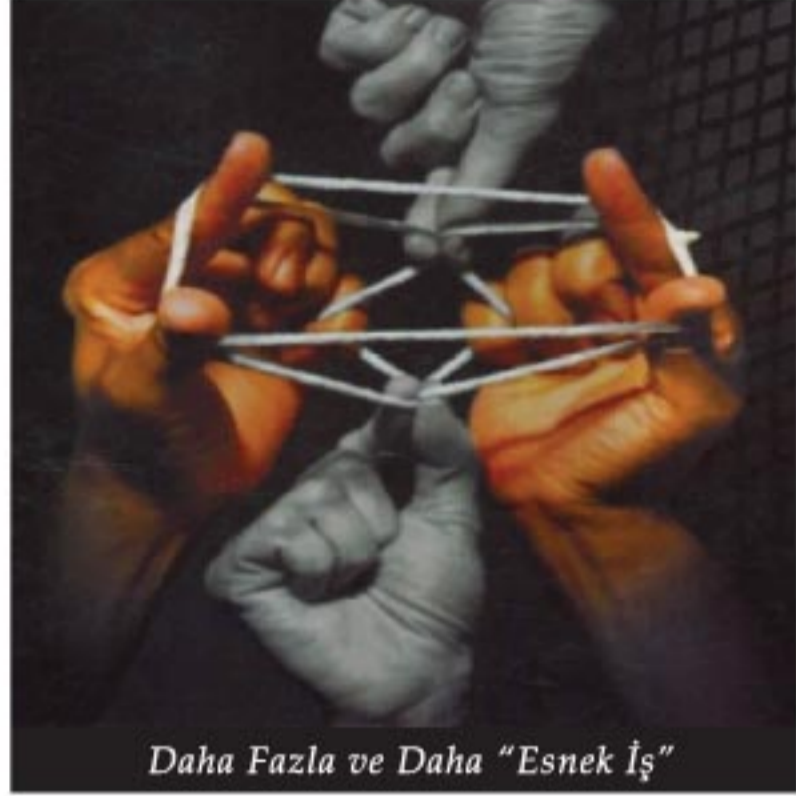
(4) "The Kok Report Outlines What Went Wrong with the Lisbon Strategy", Çevrimiçi: <http://www.epha.org/a/1596>. Ayrıca bakınız; "the Kok and Bull Story of Lisbon" Çevrimiçi: http://www.ft.com/cms/s/0/90de1ab0-2f7f-11d9-984e-00000e2511c8.html?ncltick_check=1

2. Lizbon ve Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Evrimi

Avrupa Parasal ve Ekonomik Birliği üzerine çalışan birçok akademisyene göre bugün işgücü piyasası katılığı (veya işgücü piyasası rijiditesi) Avrupa'da göreceli olarak yüksek olan işsizliğin altında yatan en önemli sebep olarak görülmektedir.⁽⁵⁾ İşsizliğe yol açan bu katılık ise sıkı işçi hakları, maaş ve ücretlerin belirlenmesinde sendikaların dar görüşlü tutumu, istihdam üzerinden alınan vergiler ve sosyal güvenlik ödenekleri ve işgücünün mobilizesinin (işgücünün dikey ve bölgesel hareketliliğinin) önündeki engellerden kaynaklanmaktadır. Bu katılığın ortadan kaldırılması ve böylece istihdamın artırılmasında, işgücü piyasası reformları zorunlu görülmektedir. Ancak bu reformlar acı bir ilaç niteliğinde olduğundan işçilerden ve genel olarak halktan pek rağbet görmemektedir.⁽⁶⁾

Diğer bir grup akademisyen ise bu genel görüşe karşı çıkarak, Avrupa'da göreceli olarak yüksek olan işsizlik haddinin, işgücü piyasasının katılığından değil, ters şoklar ve toplam talepteki dalgalanmalardan kaynaklandığını ileri sürmektedirler.⁽⁷⁾ Ne var ki, birbirine zıt bu iki görüşten, görülüyor ki, Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS), işgücü piyasası reformlarını savunan paradigmanın öngördüğü yoldan gitmektedir. Bu sebeple denilebilir ki; Avrupa İstihdam Stratejisi, "iş gücü piyasasını daha fleksibl kılmak ve işgücü arzını artırmak ile sınırlı" bir Strateji haline gelmiştir.⁽⁸⁾

1997'de yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması'nda yer verilen Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS), daha sonraları Lizbon Stratejisi'nin kilit parçası haline gelmiştir. Avrupa'nın tekrar güçlü gelişme dalgasına girdiği bir zamanda, 2000 yılında Avrupa Devlet Başkanları'nın Lizbon



Daha Fazla ve Daha "Esnek İş"

Zirvesi'nde istihdamla ilgili bir takım kararlar alındı ve 'iş kalitesi' Zirve'nin ana konusu idi. Ayrıca, 2000 yılı itibariyle yüzde 61 olan istihdam oranının 2010 sonunda yüzde 70'ler seviyesine çekilmesine karar verildi. Daha fazla yaşlı, göçmen, engelli ve bilhassa kadın nüfusun iş hayatına girmesinin teşvik edilmesi ve 200 yılında yüzde 51 olan özellikle kadın istihdam oranının yüzde 60 düzeyine taşınması kararlaştırıldı.⁽⁹⁾ Sadece özellikli hedeflerin belirlenmesinden öte amaçlar ortaya konuldu Lizbon Zirvesi'nde, zira sadece istihdamın artırılması değil aynı zamanda istihdam koşullarının iyileştirilmesi ve daha kaliteli ve nitelikli istihdam alanlarının açılması da karar tebliğindeki başlıca maddeler arasındaydı. Ne var ki, 'daha çok ve daha iyi iş' sloganı, daha sonraları 'daha çok ve daha esnek iş' şeklinde evrimleşecekti. 2005-06 yıllarına kadar Komisyonca yayınlanan hemen hemen tüm İstihdam Kılavuz İlkeler'de 'daha iyi iş' konusu yer bulurken, daha sonraları ne pahasına olursa olsun 'daha çok iş' asıl hedef haline gelmiştir.

(5) Avrupa'da işsizliği doğrudan etkileyen işgücü piyasası katılığının en önemli unsurları istihdam üzerindeki vergi ve sosyal güvenlik ödenekleri yükü, ücret/maaşların belirlenme sistemi, sıkı iş güvenliği düzenlemeleri ve işgücünün hareketliliğinin önündeki engeller olarak sayılabilir. Daha detaylı bilgi için bakınız; Nickell S., I. Niuzinta ve W. Ochef, 'Unemployment in the OECD since the 1960s: What Do We Know?' *Economic Journal*, Vol. 115, January, 2005, ss. 1-27. Ayrıca bakınız; OECD, 'The (New) OECD Job Study: Introduction and Assessment 2006', Çevrimiçi: «http://www.oenb.at/en/img/map_2006_3_stiglitz_tcm16-48472.pdf».

(6) Nickell ve diğerleri, a.g.e., s. 14. Ayrıca bakınız; Nickell S., 'Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America'. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, No. 3, 1997, ss. 55-74; Siebert H., 'Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe', *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, No. 3, 1997, ss. 37-44; ve Van Pooek A. ve A. Borghuis, 'EMU And Labor Market Reform', *World Economy Journal*, 2001, 1327- 1352.

(7) Daha detaylı bilgi için bakınız; Blanchard O. ve Wolfers J., 'The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence', *The Economic Journal*, Vol. 110, C1-C33., 2000, s. 5; Schettkat R., 'Are Institutional Rigidities at the Root of European Unemployment?' *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 27, No. 6, 2003, ss. 771-787; Blanchard O., 'European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas'. *Economic Policy Journal*, 2006, pp. 5-59.

(8) Ravenand G., 'The European Employment Strategy: Towards More and Better Jobs?' *Journal of Common Market Studies*, Vol. 45, No. 2, 2007, ss. 411-434.

(9) Belirtilen tüm bu oranlar Euro-12 için hesaplanmış, daha sonraları Avrupa Birliği'nin hızlı bir genişleme dalgasına girmesiyle birlikte bu oranlar olumsuz yönde etkilenebilir. İstatistiksel açıdan düşünürsek olursak, euro bölgesinin genişlemesi de oranların düşmesine ve dolayısıyla hedeflerin ulaşılabilirliğinin imkansızlaşmasına neden olmuştur.

Bu bağlamda, daha esnek bir işgücü piyasasının oluşturulmasının daha fazla istihdam sonucunu verceği düşünüldü ve daha iyi bir istihdam çevresi (daha iyi şartlarda daha nitelikli işlerden müteşekkil bir istihdam çevresi) oluşturma amacı böylece feda edildi.⁽¹⁰⁾

Bu çerçevede, işgücü piyasası katılımı yada esnekliği tartışmasına benzer bir şekilde, ne tür iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılması gerektiği üzerine de birbirine zıt iki görüş ortaya koyulmuştur. Bir yanda, çalışabilir işgücüne katılım oranının artırılması için insanların tam zamanlı, kaliteli ve güvenli işler aracılığıyla özendirilmesi gerektiği savunulurken, diğer yanda tamamiyle segmente katı işgücü piyasasının yarı zamanlı işlerle esnekliğinin artırılması ve istihdamın böylece artırılacağı iddia edilmiştir.⁽¹¹⁾ 'Atlama taşı' hipotezine göre, yarı-zamanlı işlerin artırılmasıyla işsiz veya atıl kimselerin önce iş piyasasına girişinin kolaylaştırılması ve daha sonra daha iyi işlere

geçişini sağlanabilir. Bu süreçte, yarı-zamanlı işler atlama taşı vazifesi görmektedir. 'İş kalitesi' hipotezine göre ise, sabit dönemli, tam zamanlı ve iş güvenliği yüksek işlerin yaygınlaştırılması, memnuniyet ve motivasyon kaynağı olduğundan işçilerin işe bağlılığı ve böylece daha yüksek bir işgücüne katılım oranı yakalanabilir. Birbirine zıt bu iki görüş, uzun zamandır AİS ile ilgili tüm dökümanlarda bir arada yer aldı. Ancak, bir dönüm noktası olarak kabul edilen Kok Raporu'na kulak veren Avrupa Komisyonu, 2005 yılından bu yana işgücü piyasasının elstikiyetine daha fazla önem verirken, iş kalitesi vurgusunu bir yana bırakmıştır. Bu bakımdan, sözleşme ve istihdam koşullarının çeşitlendirilmesi suretiyle kadınlar, yaşlı ve göçmenler gibi grupların yarı-zamanlı işlerde değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Kısacası, AİS, iş kalitesini geliştirmekten ziyade iş sözleşmelerinin çeşitlendirilmesi suretiyle piyasanın reregülasyonunu konu alan bir strateji haline dönüşmüştür.

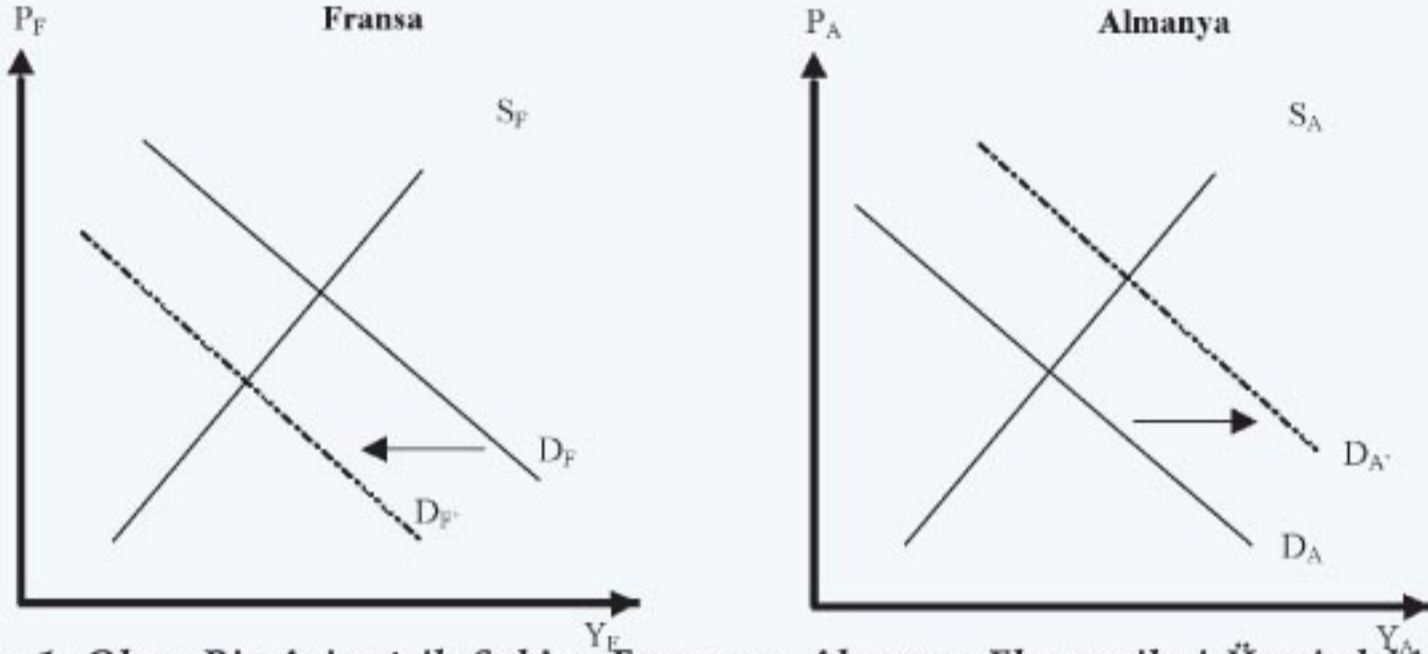
Bilgi Notu: İşgücü Piyasası'nın Elastikiyeti, Ekonomik ve Parasal Birlik İçin Neden Bu Kadar Önemli?

Mundell'in ünlü optimum para alanı teorisi, aslında işgücü piyasasının elastikiyetinin önemine çok yıllar önce dikkat çekmiştir. 'Avrupa Ekonomik ve Parasal Birliği' için de bu teori uygulanabilir. Sadece Fransa ve Almanya'nın bir parasal birlik kurduğunu varsayalım. Yani bu, iki devletin kendi ulusal paralarını bir yana bırakıp ortak bir merkez bankası (Avrupa Merkez Bankası (AMB)) tarafından yönetilen bir para birimi (euro) kullanması anlamına gelir. Son olarak Birliğin kurulmasının ardından, tüketicilerin herhangi bir sebeple Alman yapımı mallara daha fazla rağbet gösterdiklerini (ve dolayısıyla Fransız yapımı olanları daha az talep ettiklerini) farzedelim. 'Asimetrik şok' olarak adlandırılan böylesi bir durumda toplam arz eğrileri (kısa dönemde) sabit iken, toplam talep eğrileri ise aşağıda görüldüğü üzere yukarı-aşağı hareket eder.

Alman mallarına talebin artması sonucu, toplam talep eğrisi Alman ekonomisinde yukarı doğru kayarken, Fransız ekonomisinde aşağı doğru hareket eder. Böylesi bir hareket nihayetinde, Fransa'da üretilen çıktı azalırken Almanya'nın hasılası artar. Dolayısıyla, Fransa'da istihdam oranı azalır, Almanya'da ise artar.

(10) Esneklik, temel olarak istihdam şartları ve koşulları ile ilgili bir meseledir. Ayrıca, "iş örgütlemesi ve çalışma saatleri, ücret belirleme mekanizmaları, sözleşme tiplerinin çeşitlendirilmesi, işgücünün mesleki ve coğrafik hareketliliği" gibi bir dizi faktörü içeren bir terimdir. Daha ayrıntılı bilgi için bakınız; Kok, W. 'Jobs, Jobs, Jobs: Creating More Employment in Europe'. Wim Kok tarafından yönetilen İstihdam Görev Gücü Raporu, 2003, ss. 5-12

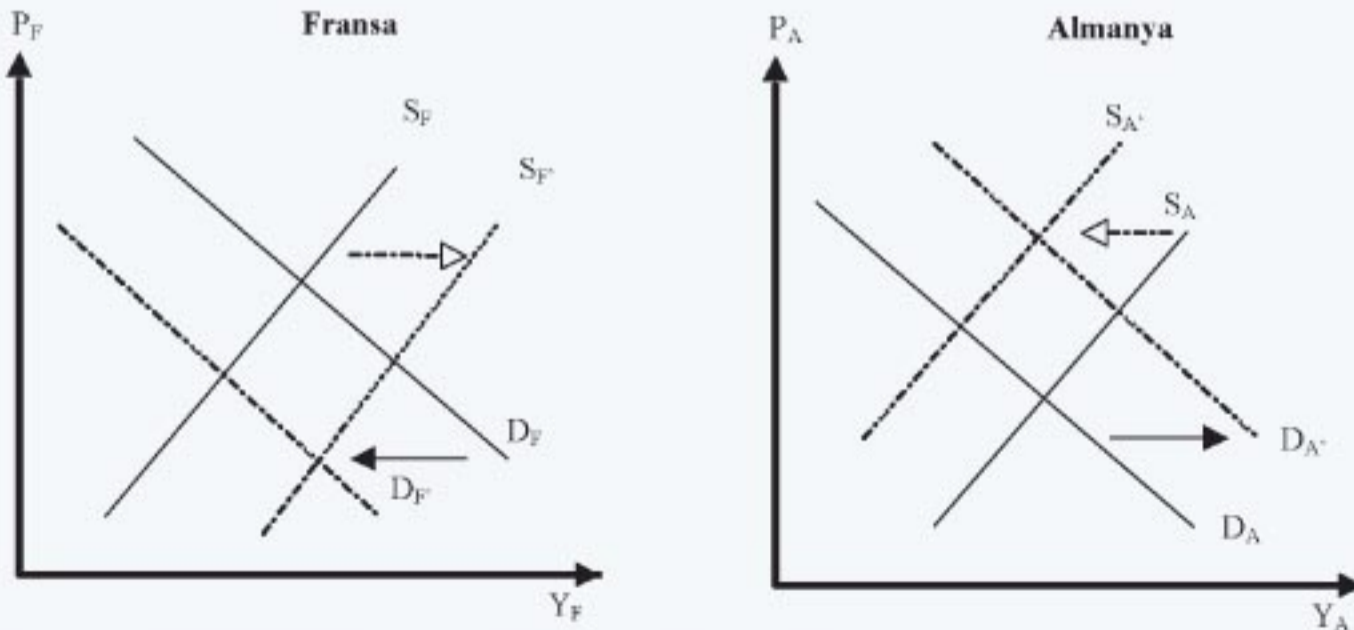
(11) Avrupa Komisyonu, 'Improving Quality in Work: a Review of Recent Progress', 2003 (728), ss. 3-16.



Tablo-1: Olası Bir Asimetrik Şok'un Fransa ve Almanya Ekonomileri Üzerindeki Etkisi

Böyle bir durumda, iki ülke de bir intibak sorunu yaşar; Fransa düşen çıktı ve artan işsizlik ile cebbelleşmek zorunda kalırken, Almanya fiyatlar üzerinde yukarı doğru büyük bir baskı (enflasyon) yaratacak olan bir ekonomik genişleme dalgası hasil olur. Buradaki sorun, böylesi bir ekonomik ve parasal birlikte otomatik bir dengeleyici mekanizmanın var olup olmadığı. Bu noktada, Paul De Grauwe'e göre iki otomatik dengeliyici mekanizma devreye girer: ücretlerin esnekliği ve işgücünün mobilitesi/hareketliliği. Öncelikle, ücretlerin esnekliğini ele alalım. Eğer Fransa ve Almanya'da ücretler yeterince esnek (fleksibl) ise, iki ülkede de bir ayarlanma süreci başlar. Asimetrik şok sonrası işsiz kalan Fransız işçiler, talep ettikleri ücret seviyesini düşürmek zorunda kalırlar. Almanya'da ise artan toplam talep düzeyi sebebiyle işgücüne olan talep artar ve nihayetinde ücretler tırmanışa geçer. Fransa'da ücretlerin düşmesiyle birlikte, istihdam ve dolayısıyla üretim tekrar artar ve eski haline döner. Almanya'da ise ücretlerin artması, işverenleri daha az işçi çalıştırmaya zorlar ve dolayısıyla istihdam azalır. İstihdamın azalmasıyla birlikte Almanya'da üretim (ve hasıla) da düşer.

Ayrıca dikkat edilirse Almanya'daki fiyatların ve ücretlerin şok sonrası yükselmesi, Fransız mallarının rekabet gücünü artırır. Bu malların fiyat yönünden daha avantajlı duruma geçmesiyle beraber Fransız mallarına olan talep (ve dolayısıyla arz) artar ve talep eğrisi de tekrar yukarı doğru yükselir. Tam tersine, Almanya'daki malların fiyat yönünden dezavantajlı duruma geçmesi ise Alman mallarına olan talep gerisin geriye düşer.



Tablo-2: Otomatik Düzenleme Mekanizmasının Sonuçları

Piyasalar arasında eski dengenin kurulmasını sağlayan ikinci mekanizma, işgücünün mobilitesi/hareketliliğidir. Eğer asimetrik şok sonrasında işsiz kalan Fransız işçiler, Almanya'ya göç edebilirse, Almanya'da artan talebin karşılanması için ihtiyaç duyulan ek işgücünün temini sağlanabilir. Böylece Fransa'daki işgücü arz fazlası (işsizlik) ve Almanya'daki işgücü talep fazlası (fiyat ve ücret enflasyonu yönündeki baskı) ortadan kalkmış olur. İşgücünün bu şekilde ülkeler arasındaki hareketi ücretlerin Fransa'da düşmesi Almanya'da ise artması gibi bir sonuç doğurmaksızın, yeniden bir denge kurulmuş olur.

Özetlemek gerekirse, eğer ücretler esnek olur ve/veya işgücünün hareketliliği mümkün olur ise şoka karşı Almanya ve Fransa'da meydana gelen toplam arz ve talep değişimlerinin etkileri massedilebilir. Eğer bu koşullar sağlanmaz ise, uyarlanma sorunu (adjustment problem) ortaya çıkar; Fransa'da işsizlik başgösterir Almanya'da ise enflasyon ve iki ülkede de genel denge eski haline dönmez. Eğer ekonomik ve parasal birlik olmasa idi, yani ülke de kendi para politikasını bağımsız bir şekilde yönetebilseydi, şoklar sonrasındaki ortaya çıkan uyarlanma sorunu aşılabilirdi. Ancak bu durumda da, birliğin meyvelerinden yararlanamazlardı. Tüm bunlar dikkate alınrsa, Yenilenen Lizbon Stratejisi'nde ele alınan özellikle işgücü piyasası, sosyal güvenlik sistemi ve İç Pazar entegrasyonunun tamamlanması yönündeki reformlar, Avrupa ekonomilerinin şu an içinde buldukları ekonomik sıkıntıları aşmasına yardımcı olacaktır. Strateji'nin ekonomik yönü incelendiğinde, tüm hedeflerin birbiriyle yakından ilişkili olduğu ve doğrudan Avrupa'nın sorunlarına çare olabileceği görülmektedir.

Kaynak: De Grauwe, P., *Economics of Monetary Union*, Oxford: Oxford University Press, 7. basım, 2007, ss. 4-6.

2.2. Daha Esnek Bir İşgücü Piyasasına Doğru: 'Flexicurity(Esnek-Güvenlik)' Modeli

İşgücü piyasasında iş güvelliğini göz ardı etmeksizin, esnekliği teşvik edebilmek için Komisyon esnek-güvenlik sistemini geliştirmiştir. Aslında bu sistem, Danimarka gibi bir takım sosyal demokrasinin ortak politik kültür haline geldiği bazı ülkelerde 1990'lardan bu yana uygulanmaktadır. Genellikle kolay işe alım ve kolay işten çıkarma (easy hire and fire) olarak da bilinen bu sistem, bir yanda işverenlerin istihdam potansiyellerini daha etkin ve esnek kullanmalarına olanak sağlarken, diğer yanda yüksek işsizlik ödenekleri ve yoğun iş eğitim ve iş danışmalığı programlarıyla işçilere güvenlik temin etmektedir.

Bu çerçevede, Esnek-güvenlik, kabaca yüksek bir istihdam düzeyi ve yüksek gelir güvenliği ile esnek işgücü piyasası şartlarını bir araya getirmek için tasarlanmış bir strateji olarak tanımlanabilir. Esnek-güvenlik politikaları ile çok sıkı, muhafazakar veya statik olduğu kabul edilen işgücü piyasası ve sosyal güvenlik



düzenlemelerinin günün şartlarına intibakını amaçlanmaktadır. Zira aşırı sıkı işgücü piyasası ve sosyal güvenlik düzenlemeleri, ekonomik büyümeyi ve rekabet gücünü baltalayan temel etmenlerdendir.⁽¹²⁾ Bu sebeple esnek-güvenlik modeli, AB'nin içinde bulunduğu iklimini çok iyi bir çözüm olmuştur. Zira esnek-güvenlik modeli, hem rekabet gücünün artırılması ve

(12) Wilthagen T. ve Tros F., 'The Concept of 'Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets', *Transfer*, Vol. 2, 2004, ss. 166-186. Çevrimiçi: http://home.medewerker.uva.nl/f.h.tros/bestanden/2004_TRANSFERa.pdf.

büyümenin hızlandırılması hem de Avrupa sosyal modelinin korunması meselelerine yanıt vermektedir. Bu bağlamda, modeli kolay işe alın-kolay işten çıkarım olarak tanımlamak pek de doğru değildir. Modelin dört saç ayağı bulunmaktadır: “esnek iş sözleşmesi düzenlemeleri, aktif işgücü piyasası politikaları, güvenilir ve sonuca dönük bir yaşam-boyu eğitim programı, ve modern sosyal güvelik sistemleri.”⁽¹³⁾ İş sözleşmelerinin çeşitlendirilmesi ile hem işverenlerin hem de işçilerin ihtiyaç ve tercihlerini tatmin etmek, istihdamın artırılması için son derece önemlidir. Komisyon tarafında esnek-güvenlik ile ilgili yürütülen tüm politikalar - özellikle de iş sözleşmesinin çeşitlendirilmesi politikası- genel olarak ikiye bölünmüş olan (tamamen segmente olmuş) işgücü piyasalarını düzenlemeye yöneliktir. Bu tür piyasalarda, çalışanlar yüksek iş güvenliği altında korunmakta iken, sayıları giderek artan piyasa-dışındakilerin (yani işsizler ve çalışmayı tercih etmeyenlerin) piyasaya girişi -zorlaştırılmış işe giriş şartları sebebiyle- tamamen engellenmiştir. Böyle bir durumda, piyasa dışında kalanlar, ya işsiz güçsüz hayatlarını idame ettirmekte yada düşük iş güvenliği ve oldukça dezavantajlı alternatif sözleşmeler altında çalışmayı tercih etmektedirler. Bu sebeple, esnek-güvenlik modeli:

“...kısa süreli yada düzensiz işlerde çalışanların, iş güvenliği daha yüksek ve istikrarlı sözleşmeler altında çalışabilecekleri işler bulmalarına yardım edecektir. Ayrıca, halihazırda süresiz (ömür boyu) bir işi garantilemiş çalışanların, değişen ekonomik şartlar sebebiyle iş sözleşmelerinin şartlarının değiştirilmesi söz konusu olabilecek ve değişen koşullara uyum sağlayamayanlar işlerinden olabileceklerdir.”

Esnek sözleşme koşulları, işverenler için de çok faydalı olacaktır, çünkü değişen ekonomik koşullara uyum sağlayabilmek için istihdam sayılarını daha iyi düzenleme fırsatı işverenlere tanınmaktadır, bu modelle. İşlerinden olan çalışanlar ise, işsizlik (ve genel olarak) geçim ödenekleri ile garanti altına alınacaklardır. Açıkça belirtmek gerekirse, bu model oldukça sıkı bir şekilde çalışanları korumaya dönük yasal

düzenlemelerin ortadan kaldırılması anlamını taşımaktadır. Zira böyle tutucu ve rijid sistemler bir yandan işten atılmaların önünü kesmekte, bir yandan da işsizlerin işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır.

Sonuç Yerine

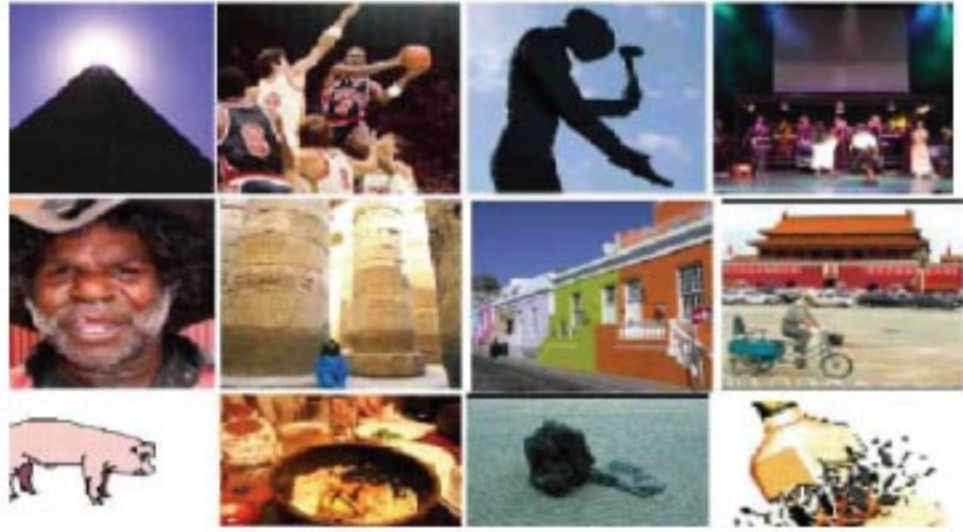
Avrupa, Lizbon Stratejisi çerçevesinde oluşturulan politikaları izlemekte kararlı, öncelikler şimdi daha net ve tutarlı ve uygulama alanında da gelişmeler mevcut. Ne var ki, belirlenen özellikli istihdam ve büyüme hedeflerine ulaşılması pek mümkün görünmüyor. İşgücü piyasasının yanı sıra özellikle ortak pazar entegrasyonunun genişletilip derinleştirilmesi (ki hizmet sektörünün daha entegre hale getirilmesi) ve de sosyal güvenlik sistemlerinin yeni baştan düzenlenmesi umulan hedeflere ulaşılmasını sağlayacak potansiyele sahip. Özellikle finans piyasalarının yakınsaması (yada konverjansı) ekonomik ve parasal birliğin daha verimli fonksiyonu için elzem. Strateji'nin ana gündem maddelerinden biri olan bilgi toplumunu oluşturma önceliği konusunda da (Ar&Ge ve inovasyon faaliyetlerinin artırılması, yaşam-boyu öğrenme programlarının geliştirilmesi ve teknoloji kullanımının artırılmasına yönelik belirli tedbirlerden müteşekkil bir öncelik alanı) bazı atılımlar yapılmakta. AB GSYİH'sının yüzde 3'ünün bu önceliğe yönelik kullanılması hedefine her geçen dönem daha da yaklaşıldığı söylenebilir. Ancak bu öncelik alandaki atılımların/yatırımların 'çıktı-hasıla' tarafında hala gözle görülür sonuçlar doğurmaması Avrupa adına pek umut verici değil. Bugünkü karamsar tabloya rağmen, Avrupa, yapısal reformlar konusunda 'ilk hareketi'ni Lizbon ile almış bulunmaktadır. Her ne kadar can yakıcı da olsa, Avrupa'nın kendine özgü ekonomik ve sosyal modelinin sürdürülebilirliği için bu reformlar (özellikle kısa vadedeki işgücü piyasası reformları) hepbirden, hızlı ve etkin bir şekilde uygulanmalı. *Aksi takdirde, çok yakın bir gelecekte yaşanan Avrupa oldukça dinamik ve bir o kadar da güçlü Uzak Doğu'nun ayak izlerini takip etmek durumunda kalacaktır.*

(13) Avrupa Komisyonu, 'Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security', Brüksel, 2007 (359 final), s. 4-21

ULUSLARARASI İŞ KÜLTÜRÜ VE KÜLTÜRLERARASI FARKLILIKLAR (1)

Abdulvahap Sevim

(2005 Mezunu, Uluslararası İlişkiler Uzmanı)



Uluslararası ilişkilerde yaşanan paradoks diğer ülkelerin kültürlerini anlamak ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Dünyada yaşayan farklı ülkelerdeki kişiler, farklı değerlere sahiptirler. Ancak içinde bulunduğumuz kültürün gereklerini yerine getirdiğimiz için, farklı kültürlerin isteklerini ve değerlerini pek umursamayız ve anlamak için de pek fazla gayret göstermeyiz. Bu durum kültürler arasında gerçekleştirilecek uzun vadeli ilişkilerin kurulabilmesinin önündeki engelleri oluşturmaktadır.

Uluslararası iletişimde ilk adım, karşı kültürü anlama ve hareketlerimizi bu kültürün gereklerine uygun bir konuma getirmek olacaktır. Uluslararası iletişimde başarılı bir iletişim için diğer ulusların kültürlerini yakından takip etme ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Uluslararası ilişkilerde bireyler arası yapılan

görüşmelerde birçok unsurdan kaynaklanan başarısız sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Karşı kültürden insanların birbirlerini tam olarak anlayamaması, birbirlerinin gelenek ve göreneklerine yeterince saygı gösterememesi iletişimdeki başarısızlıkların arkasında yatan ve görünmeyen sebepler arasında yerini almaktadır.

Uluslararası İletişimde Yaklaşımlar

Dünya gün geçtikçe daha da küçülmekte ve iletişim ilişkileri büyük bir rekabet içerisinde yürütülmektedir. İletişim içinde bulunurken de karşı kültürü çok iyi bilen, onun değerlerine saygı gösteren ve onların istek ve arzuları

doğrultusunda iletişimde bulunan kişiler yada kurumlar daha başarılı olmaktadır. Uluslararası iletişimde bulunan kişiler, iletişimde bulunacakları kişilerin inanışları, değerleri ve davranışları hakkında sorgulama yapmak zorundadır. Çünkü karşı tarafı iyi bir şekilde değerlendirmek ve anlamak başarılı bir iletişimin en önemli unsurlarından birisidir.

Uluslararası arenada iletişimde bulunanlar için benzerliklerin ve farklılıkların ortaya çıkarılması kritik bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İletişimde bulunurken aradaki coğrafi uzaklıkların önemli bir etken olarak karşımızda bulunması ile birlikte asıl önemlisi insan faktörünün dikkate alınmasıdır. Avrupa ve ABD'deki akademisyenler ülkelerin kültürlerini farklı biçimlerde değerlendirmektedirler. Ancak her iki grup için ortak bir görüş oluşmaktadır.

İlk olarak ülkeler arasında farklılıkların neden oluştuğunun tespiti ve başarılı bir şekilde bu farklılıkların nasıl uyumlu hale getirilmesi gerektiği ön plana çıkmaktadır.

Bu yazı serisinde dünyanın farklı kültürlerinden bahsedilerek(Avrupa, Kuzey Amerika, Latin Amerika, Uzak Doğu, Arap Kültürü, Akdeniz Kültürü) uluslararası pazarlama alanında başarılı bir iletişimin nasıl sağlanabileceği konusu ele alınacaktır. Ele alacağımız ilk iş kültürü çevresi Avrupa kıtasından: Almanya.

ALMANYA



Almanya Federal Cumhuriyeti ya da kısaca Almanya (Almanca:Bundesrepublik Deutschland) orta batı Avrupa'da bir devlet. Kuzeyinde Kuzey Denizi, Danimarka, Baltık Denizi, doğusunda Polonya ve Çek Cumhuriyeti, batısında Lüksemburg, Belçika, Hollanda, Fransa ve güneyinde Avusturya ve İsviçre bulunur.

Almanya, 16 eyaletten oluşan federal bir devlettir. Başkent ve hükümet merkezi Berlin'de bulunmaktadır. Ulusal birlik 1871 Fransa-Prusya Savaşı sonrası sağlanmıştır. II. Dünya Savaşı sonrası Doğu Almanya ve Batı Almanya olarak ikiye bölünen ülke 1990'da tekrar birleşmiştir. Almanya,Avrupa Birliği'nin kurucu ülkelerindendir ve 82 milyondan fazla nüfusu ile Avrupa Birliği'nin en kalabalık ülkesidir.

Alman Kültürüne Genel Bir Bakış

Almanya Das Land Dichter und Denker (Ozan ve Düşünürler ülkesi) diye adlandırılabilir. Alman kültürü Almanya devletinin ortaya

çıkmasından çok önce oluşmaya başlamıştır. Almanya'daki kültür oluşumunda Avrupa'da oluşan entelektüel ve popüler akımların hem dini ve laiklik çerçevesinde etkisi olmuştur. Ayrıca Alman kültürünü Avrupa kültüründen farklı bir çerçevede tanımlamak da çok zordur. Diğer bir özellik de Alman olmadıkları halde Wolfgang Amadeus Mozart, Franz Kafka ve Paul Cella gibi ünlü sanatçılar Alman kültürünü iş ve sosyal ilişkiler açısından önemli derecede etkilemişlerdir.

Alman edebiyatı Orta Çağlara kadar uzanmaktadır. Johan Wolfgang von Goethe ve

Friedrich Schiller gibi birçok yazarı ve şairi dünya tarafından tanınmaktadır. Ayrıca Alman kültürünün 20. yüzyılda etkisinde kaldığı yazarlar arasında Thomas Mann, Berthold Brecht, Herman Hesse, Heinrich Böll ve Günter Grass bulunmaktadır. Almanya dünya tarafından tanınan klasik müziğin en büyük bestecilerine sahiptir. Ludwig van Beethoven, Johann Sebastian Bach, Johannes Brahms ve Richard Wagner.

Alman İş Kültürü ve dikkat edilmesi gereken hususlar

- Almanya'ya giderken yanınızda bol miktarda kartvizit götürmekte fayda vardır. Almanlar kartvizit değiştirmekten çok hoşlanırlar. Kartvizitinizde pozisyonunuzu ve konumunuzu mutlaka belirtmeniz gereklidir. Üniversite derecenizin veya sahip olduğunuz bazı

özelliklerin de yazılı olmasında fayda var. Eğer çalıştığınız kuruluşun bilinen bir saygınlığı varsa, şirketinizin kuruluş tarihi de yazılı olmalı. Alman işadamlarının geçmişinizle ilgili her şeyi, niteliklerinizi öğrenmek isteyeceğini aklınızdan çıkarmayın. Kartvizitinizin İngilizce olarak hazırlanmasında bir sakınca yok. Alman işadamlarının büyük bölümü İngilizce biliyor.

- Alman tarafı toplantıya çok iyi hazırlanmış olarak gelir. Aynı davranış biçimini sizden de bekler. Analitik düşünce yapısına sahiptirler. İş hayatında duygu ve hislere yer verilmez. Yeni fikir ve kavramlara da pek açık değildirler. Aynı organizasyon içinde bile bilginin serbestçe dolaşması uygun görülmez. Genç nesil biraz daha açıktır.

- Kendiliğinden olan hareketler ve esnek



davranış biçimleri Alman iş kültüründe yadırganır. Beyin fırtınası, risk alma ve meydan okuma gibi davranış biçimleri kabul edilmez. Bir Alman farklı bir şey yapmak konusunda isteksizdir. Toplantılara çok iyi organize olarak, mantıklı ve dikkatlice planlama yaparak katılmanızda fayda var.

- Çok miktarda veri, argüman vb. teklifinizi destekleyecek kanıtı yanınızda götürmeniz, artı puan olarak hanenize yazılacaktır. Herhangi bir konuda yapılacak olan hiçbir abartma tolere edilmez. Tanıtım malzemesi hazırlığında bulunuyorsanız, Alman işadamlarının parlak reklamlardan, gösterilerden ve hatırlanabilir sloganlardan olumsuz etkilendiklerini de aklınızdan çıkarmayın.

- Almanlar her konuda mantık dahilinde hareket ederler. Hiçbir konuda kolay kolay taviz vermezler. Saldırgan bir davranış içine

girmemeye özen gösterin. Almanlar eleştirilme konusunda çok hassastırlar, bu yüzden onları utandıracak hareketlerden kaçının. Ayrıca toplantılara resmi bir hava vermekten de son derece memnun olurlar.

- Özel konularla ilgili olarak konuşmaktan pek hoşlanmazlar. Bu yüzden bu konulara fazla girmemeye özen gösterin. Ancak uzun bir süre sonunda aranızda bir dostluk oluşursa bu konulara girebilirsiniz. İş toplantıları aşırı derecede ciddiye alınır. Şaka yapılmamasında ve ciddiyetsiz davranışlarda bulunulmamasında fayda var. Toplantılarda başkalarının sözünü kesmeyin. Kısa, ani ve kendiliğinden oluşan hareketlerden kaçının. Alman kültüründe karar verme süreci yavaştır, teklifiniz ciddi bir şekilde incelenir.

- İlk görüşmelerde birçok kişi ile muhatap olmak zorunda kalabilirsiniz, ancak karar verme sürecinde hiyerarşinin en üst kısmında bulunan kişi vardır. Kontratlar ciddiyetle hazırlanır. Kabul ettiğiniz her madde garanti altına alınır. Aynı şekilde kontrat içinde kabul etmiş olduğunuz her maddeyi sizin de takip etmenizi isteyeceklerdir. Alman kültüründe alınan her kural büyük bir ciddiyetle takip edildiğinden, uyamayacaklarınızda kınanmayla karşılaşabilirsiniz. Bu yüzden Alman toplumunu şekillendiren kurallara karşı duyarlı olmanızda fayda vardır.

- Başparmakla "Tamam" anlamında yapılan işaret hoş karşılanmaz. Bir kişinin dikkatini çekmek istiyorsanız, avuç içinizi gerilmiş olarak kaldırmanız yeterli olur. Bacak bacak üstüne atmak istediğinizde, ayak bileğiniz dizinizin üzerine gelecek şekilde koymamanız

tasvip edilir.

- Alman iş kültüründe zamanlamanın önemini asla unutmayın. 2 veya 3 dakikalık bir gecikmeniz bile kabalık olarak addedilir. Özellikle görüşeceğiniz kişiye göre daha alt pozisyonda bir durumunuz varsa, zamanından birkaç dakika önce orada olmak için gayret içerisinde bulunun. Randevularınızı önceden ayarlamalısınız. Elektronik posta ile alınacak bir randevu için en az 1 ay, telefonla alınacak olan bir randevunun ise en az 1 veya 2 hafta öncesinden alınmasında fayda var. Randevunuza gecikekseniz mutlaka önceden arayın. İlâveten uygun nedeninizi de hazırlamanız gerekir. Görüşmeler için en uygun zaman dilimi ise öğleden önce 11.00-13.00 arası, öğleden sonra ise 15.00-17.00 arasındır.
- Hediye alıncaya kadar hediye vermemeye özen gösteriniz. Hediye verme olayı Alman iş ahlakının önemli bir parçası değildir. Hediye yalnızca gerektiği zaman verilmeli ve yanlış yorumlara neden olmamalıdır. Gönderilecek tebrik kartları, teşekkürlerinizi iletmek için iyi bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Kaliteli bir dolmakalem, küçük hesap makineleri, firmanızın logosunu içeren hoş ofis malzemeleri, ithal likör uygun hediye seçenekleri olarak kabul edilebilir.
- Erkek veya kadın giyiminde resmiyet geçerlidir. Alman iş kültüründe giyimde oldukça muhafazakar bir tutum sergileniyor. Koyu takımlar, yumuşak renkli kravatlar ve beyaz gömlek normal kıyafetlerdir. İş kıyafetleri içerisinde haki renkli ve resmi olmayan kıyafetler makbul değildir. Bayanlar için de koyu takım elbise ve beyaz bluzlar normal kıyafetler arasında kabul ediliyor. Kadında pantolonlu takımlar yeni kabul görmeye başladı. Ayrıca bayanların çok süslü mücevher takması da hoş karşılanmıyor. Havalarda çok sıcak olsa dahi, Almanlar kravat ve takımlarını giymeye devam ederler. Alman ortağınız aksini yapmadıkça sizin de yapmamanız gerekir.
- Kot pantolon ve spor ayakkabı iş zamanının dışında kabul ediliyor. Eğer resmi olmayan bir kıyafetle katılmayı planladığınız bir davet alırsanız, yalnızca tişört veya eşofmanla gitmeyi



düşünmeyiniz. Buna rağmen birbiri ile uyumlu kıyafet giymeye özen gösteriniz.

KAYNAKÇA

- <http://www.qeert-hofstede.com/>
- <http://www.executiveplanet.com/>
- <http://www.cyborlink.com/>
- <http://www.lib.washington.edu/business/quides/culture.html>
- <http://www.talkaboutculture.com/>
- <http://international-business-center.com/international-culture.html>
- <http://www.cyborlink.com/besite/latin-america.htm>
- <http://www.traderscity.com/abcq/who-is.htm>
- <http://www.businesstraveloque.com/>
- <http://tr.wikipedia.org/wiki/Almanya>
- <http://www.arabiaweb.de>
- <http://www.igeme.org.tr>
- <http://www.dtm.gov.tr/>
- <http://www.communicaid.com/>
- <http://www.talkaboutculture.com/>
- <http://www.intercultural-training.co.uk>
- <http://www.businessculture.com>
- <http://chinese-school.netfirms.com/businessculture.html>
- <http://www.windowontheworldinc.com>
- <http://www.oired.vt.edu/cesa/currentstudents>

“İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ”NE GİRİŞ!

Dr. Mahmut Demirkan

(1987 Mezunu, Bankacı)

mdemirkan@bankasya.com.tr

Biz yöneticiler, yönetim sürecinde “insan kaynakları yönetimine ilişkin” öyle temel konuları ihmal ederiz ki bu ihmalkarlığımız verimliliğimizi, etkinliğimizi ve kalitemizi olumsuz yönde etkiler, organizasyonumuzdaki temel yönetsel sorunların çoğu bu ilgisizlik yüzünden ortaya çıkar.

Bildiğiniz gibi yönetim, üzerinde görüş birliğine varılan kısa tanımıyla, “başkaları vasıtasıyla iş görmek” şeklinde ifade edilir. Ancak yönetim süreci içerisinde “başkaları”nın kim ya da kimler olduğu gerçek anlamda pek önemsenmez. Bu konuda bir takım ihmaller yapılır. Diğer bir ifadeyle; bir üretim faktörü olarak insana ilişkin bilinmesi gereken ya da bilinmesinde yeterli görülen şeyler, genellikle onun işi veya yetkinliklerine ilişkin konularla sınırlı kalır. Bu bakış açısı, diğer üretim faktörlerine gösterilen “ilgi” veya “tanıma derecesi”ni, insana gösterilen ilgi derecesi ile aynı, hatta bazen daha aşağı seviyede tutar. Oysa insan kaynakları yönetimi penceresinden bakıldığında bu yaklaşım “insan yönetimi için” yeterli değildir. Yani bir üretim faktörü de olsa, üretimde insana dair bilinmesi gerekenler bu kadar sınırlı ve sığ değildir. Yönetim sürecinin etkinliği için insanın bulunduğu davranış düzlemlerini, yaşamını, gelişim sürecini, diğer insanlarla ve eşya ile ilişkilerini bilmek gerekir. Her şeyden önemlisi, insan davranışlarının kökenlerini, ya da başka bir ifadeyle “insanın belli şeyler yapmasına neden olan etmenleri” bilmeden, anlamadan onun hareketlerine bir anlam vermek ve dolayısıyla ona iş gördürmek, kısaca onu yönetmek zordur. Bu bakımdan “*insan herhangi bir üretim faktörü gibi görülemez*”.

Üretim sürecinde insan, “bir kaynak olarak”

diğer üretim faktörlerinden oldukça farklı özellikler arz eder: Canlıdır, aklı, duyguları, düşünceleri, inisiyatif kullanabilme yeteneği, kendini yönetebilme, geliştirebilme ve yenileyebilme özellikleri vardır. İnsanların her biri farklı özellikler taşır. Her insanın algılamasına etki eden farklı bir “bilgi seti” vardır. Oysa diğer üretim faktörleri için benzer şeyleri söylemek mümkün değildir. Aynı tezgahtan çıkmış bütün makineler aynı özellikleri taşırlar, ortam veya mekan değişse bile yine aynı şekil ve biçimde çalışırlar. Kısaca konuya üretim faktörlerinin yönetimi açısından baktığımızda *insanı yönetmenin diğer üretim faktörlerini yönetmekten önemli ölçüde farklı ve güç olduğu bilinmelidir*.

İşletme yönetiminde insanlarla ilgili problemlerin çoğu, insanların benzer varlıklar olarak düşünülmesinden ve benzer şekilde muameleye tabi tutulmalarından kaynaklanır. Oysa insanlar, biri birinin aynı veya benzeri olmadığı gibi, fiziksel ve psikolojik olarak da farklılıklar gösterirler. İnsanların bu farklılıkları dikkate alındığında ve işletme amaçları doğrultusunda yönlendirildiğinde her insanın kendi potansiyelini maksimize ederek etkin bir biçimde kullandığı görülür. Bu bakımdan organizasyonlar, kendi etkinliklerini maksimize etmek ve toplum geneline faydalı olmak istiyorlarsa

“yönetim sürecinde insanların farklılıklarını dikkate almak zorundadırlar”.

“İnsan unsuru üretimin her kademesinde bulunur”.

Bu doğal durum insan kaynağını yönetmenin bir başka güçlüğünü ortaya çıkarır. Örneğin, üretim departmanı yöneticisi bir taraftan kendi fonksiyon alanına giren konularla ilgili olarak üretim faaliyetini yönetirken, kendi biriminde istihdam edilen insan kaynağını da yönetmek zorundadır. Bu çerçevede insan kaynakları yönetimi birimi ile koordineli çalışmak durumundadır. Ama son zamanlara kadar bu olgu özellikle teknik birimler tarafından yeterince kavranmamıştır. Üretim birimi sadece kendi fonksiyonunun gereklerini yerine getirmek için gayret etmiş, insanı da bu çerçevede herhangi bir üretim faktörü gibi görmüştür. Oysa günümüzde ikili sorumluluk ilkesiyle hareket edilerek hem insan kaynakları yönetimi departmanı hem de diğer departmanlar insan kaynağınının yönetimi ve yönlendirilmesinden birlikte sorumlu olmaktadır.

İnsan kaynağı üretim süreci boyunca üretimin her kademesinde bulunduğu gibi, yerinde sabit olarak da durmaz. Yani *“insan kaynağı hareket halindedir”*. İnsan üretim ortamında (bulduğu davranış düzleminde) kendiliğinden hareket eder ve bedeni (fiziksel), fikri (düşünsel) ve gönül (moral-motivasyon) gücünü de yanında götürür. Ancak, sahip olduğu bu güçlerini depolayamaz, biriktiremez ve herhangi bir yere bırakamaz. Bu durum aynı zamanda *“insan kaynağının (emeğinin) zayıf yönü”* nü de ortaya koyar.

İnsan kaynağı hareket halindeyken diğer insanlardan ve üretim faktörlerinden önemli ölçüde etkilenir. Zira insan, üretim anında bile başka insanlarla her zaman için ilişki kurma ihtiyacında olan toplumsal varlıktır. Dolayısıyla ilişki kurduğu diğer insanlardan etkilenir veya onları etkiler. Yani, *“insan kaynağı etkileşim halindedir”*. Etkileşim onun davranışlarına yön verir. Bu yön bazen işletme amaçlarıyla, bazen grup çıkarlarıyla hatta kişinin kendisiyle

çelişebilir. Bu etkileşim her zaman kişilerin kendi arzuladıkları şekilde de olumlu olarak neticelenmez. Bu durumlarda ortaya çıkabilecek psiko-sosyal sonuçlar yönetim süreçlerini oldukça yakından ilgilendirir ki, işletmeler bu sonuçların binlercesini her gün yaşamaktadırlar. Sonuç olarak bu konuların farkına varılmadan insan kaynakları yönetiminin felsefesi ve bakış açısı kavranamayacağı gibi yönetimi de etkin olmayacaktır. Lütfen, bu basit konuları kendi zihninizde muhakeme edin ve kendi yönetim tarzınızı uygularken organizasyonunuzda ne ölçüde dikkate aldığınızı bir de siz değerlendirin. Kolay gelsin...

Sizin İçin Seçtiklerimiz

Sözün Kıtası

Sözün en güzeli, söyleyenin doğru olarak söylediği, dinleyenin de yararlandığı sözdür.
Aristo

İnanıyorum ki bir kuruluştaki başarı ve başarısızlık arasındaki gerçek farklar, kuruluşun içindeki kişilerin enerji ve yeteneklerini ne kadar iyi kullandıkları sorusunda aranabilir.

Thomas Watson Jr. (IBM)

Birçok yönetici, eğer kendi insan kaynaklarında var olan gerçekleştirilmemiş potansiyeli nasıl harekete geçireceğini bilseydi, kuruluşunun verimliliğinin en az iki katına çıkacağını görecekti.

McGregor

TEŞVİK VAR AMA İSTİHDAM YOK

Resul KURT

(1992 Mezunu, SGK Başmüfettişi)

www.resulkurt.com

info@resulkurt.com

Zordur işsiz olmak, zordur işsiz yaşamak. İşsizlikle mücadele ve istihdam artışı tüm siyasi partilerin en önemli seçim vaadidir. İşsizlik umutsuzluktur, yoksulluktur, çaresizliktir, yalnızlıktır, duygusuzluktur. Depresyon ve hatta intihar nedenidir işsizlik.

2008 yılı Mayıs döneminde Türkiye'de kurumsal olmayan sivil nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 767 bin kişilik bir artış ile 69 milyon 563 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 763 bin kişi artarak 49 milyon 881 bin kişiye ulaşmıştır. TÜİK verilerine göre Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 41 bin kişi artarak 2 milyon 164 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranları bir türlü düşmüyor.

Özellikle son birkaç yıldır istihdamı artıracak düzenlemeler getiriliyor ama istihdam bir türlü artmıyor. Yasa çıkartılıyor, ama teşviklere rağmen istihdam artmıyor. Çünkü siyasi iradenin işsizlikle mücadelenin önemini fark etmesine rağmen, bürokrasi konunun vehametini anlayamıyor. Son olarak 5763 sayılı Kanunla istihdam artışı için bir takım düzenlemeler yapıldı. Siyasi irade ve TBMM, 5763 sayılı Kanunla istihdam önündeki engelleri birer birer kaldırdı. Bununla da yetinmeyerek uzun bir süreden beri beklenen prim teşvikini de yasalaştırdı. Hem de üç farklı teşvikle;

1- 01.07.2009 tarihine kadar yeni işe alınan 18 yaşından büyük kadınlar ile 18-29 yaş arasındaki erkek işçilere ait SSK primlerinin 5 yıl boyunca İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak,



2- Özürlü sigortalıların, asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamının kontenjan fazlası özürlü çalıştıran veya yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin de çalıştırdıkları her bir özürlü için asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazine'ce karşılanacak,

3- 01/10/2008 tarihinden geçerli olmak üzere; 5510 sayılı kanununun 4/(a) bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarın Hazine'ce karşılanacak. Buraya kadar her şey çok güzel. Ama iş, yasanın uygulamasına gelince, teşvik kırk dereden su getirilerek ve kısıtlanarak uygulanıyor. 5763 sayılı Kanunda, fiilen çalışmadığı halde sigorta yardımlarından faydalanmak isteyenler olabilir diye "fiilen çalıştırılanlar için" ibaresi eklenmiştir. Amaç, fiilen çalışmadığı halde sigortalı olmaya çalışılmasını önlemek.

Oysa uygulamaya yön verecek genelgede, "fiilen çalışılmamış sürelerle ilişkin ödenen ücretlerden dolayı söz konusu teşvikten yararlanılması mümkün bulunmadığı, yıllık ücretli izin ve istirahat gibi sürelerde çalışmadığı için, işverenler bu günlerde istihdamı teşvikten yararlanamayacağı." Belirtiliyor. İzinli süreler için farklı prim belgesi düzenlenecekmiş. Örneğin, 10 gün yıllık izin kullanan işçi için 20 gün "4447" kanun türü, 10 gün için de "0000" kanun türü ile olmak üzere 2 farklı prim ve hizmet belgesi düzenlenecekmiş. Bu yetmediği gibi ayrıca her iki belge içinde eksik gün bilgi formu verilecekmiş. Vermezse, teşvikin onlarca katı idari para cezası uygulanacak.

4857 sayılı İş Kanunu 55. maddesinde, "*k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.*" çalışılmış gibi sayılan haller arasında sayılmıştır. Fakat bir an cömertliği tutan bürokrasi fiilen çalışılmayan sigortalıların hak kazandıkları hafta tatili için ödenen ücretleri teşvik kapsamına almış. Yıllık izinle hafta tatili arasında nasıl bir fark

tespit edildiyse. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin akibeti ise meçhul.

1 Temmuz itibariyle işe giren ve gerekli koşulları sağlayan ilave istihdam ve özürlü işçilerin teşvikten faydalanmasına ilişkin teşvikin içi boş kaldı. Uygulamanın zorluğu yanında SGK'nın yorum farkı da teşvikin içeriğini boşalttı. Özürlü işçi teşvikinde durum daha da kötü. Özürlü işçi çalıştıran işverenlerin nasıl ve ne şekilde yararlanacağı henüz açıklanmadı. İşverenler ne yapacağını bilemiyor, başvurdukları yerler de çözüm yolunu gösteremiyor. Üstelik özürlü işçi teşvikinde "4857" kanun türü seçilerek prim belgesi verilecek deniyor, ama "4857" kanun türünde yüzde 100 teşvikle, yüzde 50 teşvikin nasıl ayrıştırılacağı açıklanamıyor. Aktivasyonun nasıl yapılacağı belirsiz.

Zor olan kanunları çıkartmak. Ama gelin görün ki, denizleri aşır, dereye boğuluyoruz. Teşvik var ama istihdam yok. Şimdi istihdamın neden artmadığı daha iyi anlaşılıyor herhalde.

“SANAL” İPEK YOLU, BİLİŞİM ve HUKUK



Sabahattin KAPLAN
(1987 Mezunu, Bankacı)

İnsanlık tarihi boyunca kaydedilen ilerleme ve alınan mesafe 20. yy.da ciddi ivme kazanmış; sanayideki, teknolojiye gelişmelerle bilginin üretilmesinde ve paylaşılmasında baş döndürücü gelişmeler sağlanmış, yaşanan çağın “bilgi çağı” olarak tanımlanması ile nihai ifadesini bulmuştur. Bilgisayarı icat eden insan, önce bilgisayar ortamında bilgiyi biriktirmeye, sonra biriktirdiği bilgilere birbirine bağlı birden fazla ancak sınırlı sayıda ve aynı şebeke içindeki bilgisayardan ulaşmaya ve bilgi ilave etmeye başlamıştır. Bir sonraki adımda ülke sınırlarından, coğrafyadan ve saat dilimlerinden bağımsız, insanlar tarafından üretilen ve biriktirilen bilgilere ulaşmayı mümkün kılan internet ile bir “sanal âlem” inşa etmiştir.

Kadim bilgimizle biliriz ki; her şeye su ile hayat verilmiştir. İnsan ise özgürlük ve adalet arayışının sevkiyle hayat bulur. Hakikati araştırma dürtüsü ve tembellik dürtüsü arasındaki tercih ise “hayat”ı şekillendirir...

O, ortaya çıkıp bir bilgi ve bir hatırlatma ile geldiğini söyleyinceye kadar, iklim ve tabiat şartları kadar sert, bağlı oldukları aşiret halkasıyla sınırlı, küçük dünyalarından ibaret bir hayat sürmekte olan, kız çocuklarının “hangi suçtan ötürü öldürüldüğü” sorusuna muhatap bir

topluluk bilginin üreticisi ve taşıyıcısı, medeniyetin bayraktarı olmuştur.

Son Abbasi Halifesi Mu'tasım Billâh, Hulagunun teslim olma talebini reddeder.

Tarihçilere göre ordusunu ve şehri çevreleyen surları güçlendirmeme hatasını 13 Şubat 1258'de halkının katledilmesi ve şehrinin talan edilmesi izletildikten sonra keçeye sarılıp atlar tarafından çiğnetilir. Bu asil biri için düşünülmüş soylu ölümdür. Bağdat bundan yüzyıllar sonra bile terk edilmiş, harabe şehir görünümünden kurtulamaz. Moğollar Bağdadı, Anadolu'nun bilim, kültür ve ticaret merkezleri olan şehirleri yakıp yıkar ve yağmalar; Vizigot kralı Alaric'in Roma istilası ile mukayese edilmeyecek bir bedeldir ödenen. Bugün toplumlar bilişim araç ve fonksiyonlarını kullanarak sadece bilgi ihtiyaçlarını gidermemektedir. Birbiriyle iletişim kurmakta, eğlenmekte, ticaret yapabilmektedir. Matematik, fizik ve elektronik kökenli bir mühendislik alanı olarak tanımlanabilecek bilişimin, Prof. Dr. Selma Çetiner'e göre “bilgi ve teknolojinin birlikte kullanılarak sonuçlar üretmesi” sonucunda ortaya çıkan toplumsal tarafı, sosyal hayatı tanzim eden kurallar getiren hukukun konusunu oluşturur. Hukuk Arapça “hak” kökünden gelen bir galat-ı meşhurdur. Mecazi olarak ahbaplık ve dostluk

anlamına gelir. Türk Dil Kurumu'na göre, "Toplumu düzenleyen ve devletin yaptırım gücünü belirleyen yasaların bütünüdür". Hukuk bir toplum içinde yaşayan insanların, birbirleriyle veya oluşturdukları topluluklarla ve bu toplulukların birbirleriyle olan münasebetlerini düzenleyen yazılı veya yazılı olmayan kurallar bütünüdür. Kişilerin güvencesini, insan hak ve hürriyetlerini sağlamak amacıyla vardır. Kamu/devlet gücüyle desteklenen bağlayıcı, genel, soyut ve devamlı kurallar bütünüdür. Üretilen ve biriktirilen bilgilere ulaşmayı mümkün kılan ve bir modern "İpek Yolu" olan internetin ve ilişkili teknolojilerin fonksiyonlarına insan, bütün sosyal hayatıyla girmiştir. Dolayısıyla açılan kapılardan haklar ve sorumluluklar da girmiştir. Bilişim suçu en yaygın tanımıyla internet ve eklentileri üzerinde bilgisayar, çevre birimleri, pos makinesi, cep telefonu gibi her türlü teknolojinin kullanılması ile işlenen suçlardır. İnternet'le birlikte dün var olmayan ancak bugün ciddi bir şekilde bir yeni hukuk anlayışına ihtiyaç duyuran nedenler ortaya çıkmıştır. Çünkü internet yalnızca bilgi paylaşımı, eğlence, iletişim ve ticaret aracı olarak kullanılmamaktadır. Kişisel tatmin peşinde koşan hacker'lar dışında terörist örgütlerin faaliyetlerini "sanal" âleme taşımaları, internet üzerinden dolandırıcılık ve hırsızlık yapılması, pornografi ve özellikle çocuk pornografisi, fikri mülkiyet haklarına tecavüz gibi farklı yasadışı alanlarda da kullanılmaktadır. Sadece ülkemizde değil, dünyada da internet ve bilişim sektörü için gerekli hukuki zemin geç tesis edilmiş, yaşanan sorunların ardından hukuk kuralları şekillenmeye başlamıştır.

Ülkemizde internet kullanımının miladı 90'ların ikinci yarısına tekabül etmektedir. Bu yıllar gelişmiş ülkelerde internet üzerinde ortaya çıkmış sorunlara çare arayışı anlamına gelmektedir. Coğrafi sınır, ülkelerin siyasi sınırları, saat dilimleri gibi kayıtlardan azade olan internet ortamında suçun işlendiği yer ile mağduriyetin ortaya çıktığı yer aynı olmamaktadır. Bir ülkedeki sanayi bölgesindeki fabrika bacalarından salınan zehirli maddelerin bir başka ülke ormanlarına

asit yağmuru olarak düşmesi gibi, mağduriyet mekânı farklılaşabilmektedir.

Uluslararası ticarete rekabet şartlarının muhafaza edilebilmesi, internet ortamında işlenen "mahiyeti" itibariyle sanal, sonuçları itibariyle gerçek olan suçlarla mücadele edilebilmesi ancak farklı hukuk sistemleri ve yasal düzenlemeleri olan milletlerarasında akdedilecek sözleşmeler marifetiyle mümkün olabilecektir.

Prof. Çetiner'e göre çok yeni ve disiplinler arası bir alan olan Bilişim Hukuku, hukukun en temel ayırımı olan kamu ve özel hukukun sınırlarını kaldırmaktadır. Bir yanıyla internetin alışverişte kullanımıyla ilgili ticaret ve borçlar alanında sorunlar çıkarken diğer yanıyla internet üzerinden indirilen programlar, hakaret içeren söylemler hem ceza hukukunun hem de fikri mülkiyet hukukunun konusunu oluşturmaktadır. Bilişim suçu kavramı Türk Ceza Hukukuna ilk defa 1991 yılında 3756 sayılı Kanunla girmiş olup Bilişim Alanında Suçlar başlığı altında Türk Ceza Kanunu'nun 525 inci maddesinin (a-b-c-d) bentlerindeki düzenlemeleri yapan yasa koyucu bilişim alanı ihlallerini bilişim suçu olarak isimlendirmeyi tercih etmiştir

Türkiye'de Emniyet Teşkilatı'nda bilişim ile ilgili temel, 1982 yılında Bilgi İşlem Daire Başkanlığının kurulmasıyla atılmıştır. 1997 yılında ise Bilişim Suçları Bürosu kurulmuş, 2001 yılında bu büronun adı İnternet ve Bilişim Suçları Şube Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Bu birimin dışında da diğer daire başkanlıkları altında Bilgi İşlem Şube müdürlükleri kurulmuştur. Bu daireler kendi

görev alanlarına giren konularda bilişim suçları ile mücadele etmektedir. Ayrıca merkez teşkilatı içinde bir Bilgisayar Suçları ve Bilgi Güvenliği Kurulu ve Üst Kurul oluşturulmuştur. 2001 yılında Kaçakçılık ve Organize Suçlar Daire Başkanlığı ile Birleşmiş Milletler tarafından ortaklaşa kurulan TADOC (Turkish Academy Against Drug and Organised Crime) bünyesinde de Bilişim Suçları Araştırma Merkezi oluşturulmuştur. Bu merkez faaliyetlerini daha çok bu suçlar ile mücadelede, ilgili birimlere yön göstermek amacıyla akademik destek niteliğinde çalışmalar yapmaktadır. Bu merkezi yapılanmanın yanında büyük illerde de bilgi işlem büroları kurulmuş ve bu alanda karşılaşılan sorunlar ile mücadele edilmeye başlanmıştır.

Ülkemizde genel olarak bilişim suçları denilince akla kredi kartları ve pornografik CD'ler başta olmak üzere telif haklarının konusunu teşkil eden korsan CD'ler gelmektedir.

Bilişim ve internet suçları karşısında yenilenen "İnternet ortamında yapılan yayınların düzenlenmesi ve bu yayınlar yoluyla işlenen suçlarla mücadele edilmesi

hakkında kanun" 4.5.2007 tarihinde kabul edilmiş ve 23.05.2007 tarihinde resmi gazetede yayınlanmıştır. 5651 sayılı bu kanunla içerik sağlayıcı, yer sağlayıcı, erişim sağlayıcı ve toplu kullanım sağlayıcıların yükümlülük ve sorumlulukları ile internet ortamında işlenen belirli suçlarla içerik, yer ve erişim sağlayıcıları üzerinden mücadeleye ilişkin esas ve usuller düzenlemiştir.

Suç ve Ceza Dostoyevski'nin en güzel eserlerinden biridir. Romandaki ana düşünce, başkalarına yapılan suçun cezası mutlaka çekilir esasına dayanmaktadır.

Dün Nedim "tahammül mülkünü yıktın Hulagu Han mısın kâfir / aman dünyayı yaktın ateş-i

suzan mısın kâfir" feryadıyla nazı ve cevri için sevgiliye sitem etmektedir.

Dünkü gün Bağdat, Anadolu ve Mu'tasım için Hulagu gerçeğin ta kendisidir, eza, cefa ve katliamdır. Nedim için yalnızca sevgiliye sitemin "sanal" muhatabıdır.

Bugün yazılımcılar uçsuz bucaksız bilişim çöllerinde her gün bir yeni hevesle tasarladıkları "Leyla"yı ararken, hacker'lar bir "Şirin" kavuşma için firewall dağlarını delmeye devam etmektedir.

Dün Nedim "*tahammül mülkünü yıktın Hulagu Han mısın kâfir / aman dünyayı yaktın ateş-i suzan mısın kâfir*" feryadıyla nazı ve cevri için sevgiliye sitem etmektedir.

Yararlanılan kaynaklar;

1. "Bilişim Hukuku'nun Tarihsel Süreci" başlıklı makalenin tüm hakları yazarı Av. Sedat Yıldız'a aittir ve makale, yazarı tarafından Türk Hukuk Sitesi (<http://www.turkhukuksitesi.com>) kütüphanesinde yayınlanmıştır.
2. Prof. Dr. Selma ÇETİNER; Bilişim Hukuku İnternetin Kötüye Kullanılmasını Engellemeyi amaçlıyor, (<http://turk.internet.com/haber/yazigoster.php3?yaziid=21206>)
3. Bilişim Suçları ve Sistemleri Şube Müdürlüğü <http://bilisimsuclari.iem.gov.tr/>

Camiamızdan Yansımalar

Siyasal mezunlar ziyarette!

İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Mezunları Kocaeli Grubu, 12 Ağustos 2008 Salı günü Kartepi Kaymakamı Mustafa Ünal'dı'ya makamında ziyaret etti.

Gaziantep İlahiye Üçesinin kaymakamı olarak görev yaparken yeni kurulan Kartepi Üçesinin Kaymakamlığına atanarak görevine başlayan Mustafa Ünal'dı'ya menen olduğu İstanbul Siyasal Mezunları Kocaeli Grubu üyesi bayır olsun ziyaretinde bulundu. Ziyarete İstanbul Siyasal Mezunları Kocaeli Grubu Dönem Başkanı Ziraat Bankası Derince Şube Müdürü Murat Öztürk, Kandıra Kaymakamı Hamza Erkal, Kocaeli Defterdarı Süleyman Dal, Vakıflık Gölcük Şube Müdürü Ahmet Şahin, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi (KBB) Teftiş Kurulu Başkan Süleyman Büyükköşün, KBB Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı Dr. Bayram Çolakoğlu, KOÜ Öğretim Görevlisi Yard. Doç. Ali Talip Akın, KBB Tiyatro Müdürü Hüsnü Kılıç, Prestij Altyeriy Merkezi Müdürü Bayram Karabaş, KBB Sosyal Hizmetler Koordinatörü İdris Sayın ile KBB Müfettiş Yardımcısı Mücahit Büyükoğlu katıldı.



Kaymakam Mustafa Ünal'dı'ya makamında gerçekleştirilen ziyarette İstanbul Siyasal Mezunları Kocaeli Grubu üyeleri, yeni görevinde başarı olsun dileklerinde bulundular. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden mezun olan Ünal'dı'ya makamında bir anıya gelecek faaliyet gösterdiklerini ifade eden Dönem Başkanı Murat Öztürk, İstanbul Siyasal Mezunları Kocaeli Grubu üyelerinden düzenlenecekleri etkinliklere beklediklerini kaydetti. Anıların anlatıldığı ve samimi bir havada geçen ziyarette, Dönem Başkanı Öztürk grup üyelerinden Vakıflık Gölcük Şube Müdürü Ahmet Şahin'in görevinde başarılar diledi. Grup üyelerinin nazik ziyaretinden dolayı memnuniyetini dile getirerek teşekkür eden Kaymakam Mustafa Ünal'dı, düzenlenecek olan etkinliklere katılacaklarını belirtti.



