

Siyasal Vakfı Bülteni

Yıl:17, Sayı:27, Aralık 2009

Sahibi:
Siyasal Vakfı
Yönetim Kurulu Adına
Dr. Fahri SOLAK

...

Genel Koordinatör
Seyit Ahmet İŞKİN

...

Katkıda Bulunanlar
Sebahattin KAPLAN
Sezai KAYA
Ömer KURU
Bünyamin KORKMAZ
Erdal ŞERİFOĞLU

...

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

...

Grafik-Tasarım
Selahattin Göksu
Tel: 0212 266 43 37

...

Adres
Siyasal Vakfı
Kalenderhane Mah. Darulelhan Sok. 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: (0 312) 425 36 34

...

e-mail
siyasal@siyasalvakfi.org

...

Web
www.siyasalvakfi.org

...

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

Saygıdeğer Mensuplarımız,

İstanbul'un 2010 Avrupa Kültür Başkenti olması vesilesiyle, Vakfımızın 2009-2010 yılı programlarımızın ana temasını "İstanbul" olarak belirledik. 31 Ekim 2009 tarihinde mensubumuz İbrahim Zeyd GERÇİK'in "Bir Yönetim Modeli Olarak Süleymaniye" başlıklı sunumu ile İstanbul Konferansları dizimize başlamış bulunuyoruz. Programlarımıza yoğun iştirak ve katkılarınızdan dolayı memnuniyetimizi ve teşekkürlerimizi dile getiriyoruz.

Bültenimizin Vakıftan haberler bölümünden sonra; Yönetim biçimleri itibariyle komünizm ve kapitalizmin eksik yönlerinin ve alternatiflerinin tartışılmaya başlandığını vurgulayan **Mehmet Fatih İSLAMOĞLU**'nun "**Kapitalizm Sonrası İçin Alternatif Arayışları: Zeitgeist**" başlıklı yazısını ekonomi bölümünde okuyabilirsiniz.

Araştırma notları bölümümüzün ilk yazısı, "**Vergiye Sosyal Ahlak Açısından Yaklaşım**" başlıklı yazısı ile **Taha ÖZDEMİR**'e ait. **Taha ÖZDEMİR** bu yazısında vergi ödeme bilincinin sadece ekonomik yönüyle değil ahlaki yönüyle de değerlendirilmesi gerektiğine vurgu yapmakta.

Yerindelik denetimini, hukuka uygun olan idari karar ve işlemlerin, kamu yararını da gözetip gözetmediğinin araştırılıp değerlendirilmesi olarak gören ve yerindelik denetimine uygulamada çoğu zaman yeterli önemin verilmediğini belirten **Bilal YÜCEL**, "**İdarede Hiyerarşik Yerindelik Denetimi**" başlıklı yazısıyla araştırmalar bölümünde yer almakta.

Araştırma notları bölümünün son yazısı; Belediye personel rejiminin ülkenin genel personel rejimi doğrultusunda düzenlendiğini, merkezi yönetimde belirli normlara bağlanmış personel yönetimi anlayışının belediyelerde de aynı şekilde uygulandığını ifade eden, **Hamza GÜNEŞ**'e ait. Sayın GÜNEŞ'in yazısı "**Belediye personel Rejimi ve Uygulama**" başlığını taşımakta.

Kurumsallaşma ile kurumsal yönetim ilkeleri arasındaki ilişkiyi irdeleyen **Dr. Mahmut DEMİRKAN**, "**Kurumsallaşma Süreci Ve Kurumsal Yönetim İlkeleri**" başlıklı yazısıyla; limitet şirket ortağı ve müdürü olan kişinin, aynı şirkette sigortalı olamayacağını, bu kişinin Bağ-Kur sigortalısı olması gerektiğini söyleyen **Resul KURT** ise "**Şirket Ortağı Bağ-Kur'lu Sayılır**" başlıklı yazısıyla yöneticinin köşesi bölümünde yer almaktadır.

E-Ticaretin avantajlarına dikkat çeken **Bünyamin KORKMAZ**'ı, "**Stok Maliyeti Olmadan Yüz Binlerce Ürünün Sergilendiği Mağazanız Olsun**" başlıklı yazısıyla sanal dünya bölümünde, okuyabilirsiniz.

Doç. Dr. Kudret BÜLBÜL tarafından kaleme alınan "**Küreselleşme Temel Metinler**" ve "**Zor ve Rıza**" isimli kitaplarını **Mustafa ÇAVUŞOĞLU**'nun tanıtımıyla kitap tanıtımı bölümünde yer almaktadır..

Yirmi sekizinci sayımızda buluşmak dileği ile 2010 yılının ülkemize ve camiamıza hayırlar getirmesini diliyoruz.

S. Ahmet İŞKİN
Genel Sekreter

"Dondurma-Gaymak" Tadında Bir Söyleşi



19 Aralık 2009 Cumartesi günü "**Dondurmam Gaymak**" filminin yönetmeni Yüksel Aksu vakfımızda mezunlarımız, mensuplarımız ve öğrencilerimizle bir araya geldi. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde derste veren ünlü yönetmen-senarist Aksu ile Sinema ve siyasi kültür üzerine yapılan söyleşi çok samimi bir havada geçti.

ÖNDER Ziyareti



1958 yılında, o zaman ki ismiyle İstanbul İmam Hatip Okulu'nun 1951 girişli ilk mezunları tarafından "**İstanbul İmam Hatip Okulu Mezunlar Cemiyeti**" olarak kurulan, 1980 ihtilali'nden sonra ise, tüzükte yapılan bir değişiklikle tüm Türkiye genelindeki İmam Hatip Liselerini çatısı altına alan ÖNDER Genel Başkanlığına seçilen İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi 1989 yılı mezunumuz Hüseyin Korkut'u Çağaloğlundu

ÖNDER Genel merkezinin bulunduğu Hacı Beşirağa Medresesi'nde ziyaret ettik.

Ziyarete Vakfımız Mütevelli Heyeti Başkanı İlhan Özyürek'in yanı sıra; Bekir Köksal, Turan Konak, Mustafa Kemal İşler ve Ömer Kuru da katıldı.

İSTANBUL KONFERANSLARI

Siyasal Vakfı 2009-2010 konferans döneminin



İstanbul'u konu alan bir konferans dizisi ile açılması kararlaştırılmıştır.

Bu kapsamda açılış ve ilk konferansımız 31 Ekim 2009 Cumartesi günü İbrahim ZEYD GERÇİK ile "Bir Yönetim Modeli Olarak Süleymaniye" konulu konferans oldu.

İkinci Konferansımız 14 Kasım 2009 tarihinde Süleymaniye Kütüphanesi Eski Müdürü Nevzat KAYA ile İstanbul Kütüphaneleri ve Kültür Hayatımız üzerine oldu.

İstanbul Konferansları kapsamında yapılan son konferans 24 Kasım 2009 Cumartesi günü İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kültür A.Ş. Genel Müdürü Nevzat BAYHAN ile İstanbul'da Kültür Enstitüleri konulu konferans olmuştur.

Mezunlar Gününde 30. Yıl Coşkusu



İlk ders zilinin çaldığı 12 Kasım 1979'dan bugüne binlerce akademisyen, bilim adamı ve bürokrat yetiştiren İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi 30'uncu yılını coşkuyla kutladı.

İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanlığı, Siyasal Vakfı ve Mezunlar Derneği'nin birlikte organize ettiği Mezunlar Günü ve 30 Kuruluş Yılı töreni, Tarık Zafer Tunaya Amfisi'nde yapıldı. Mezunlar, Öğretim üyeleri ve öğrencilerin bir araya geldiği etkinlikte duygular yaşandı. Törende fakültenin tanıtıldığı bir sunum yanında Siyasal Vakfı ve Mezunlar Derneği ile ilgili de tanıtıcı sunumlar yapıldı. Ayrıca 1985 mezunu Aslan Yaman tarafından mezunlar profiline ilişkin bir analizin sunumu gerçekleştirildi. Fakülte Dekanı ve 1984 mezunu Naz Çavuşoğlu, Siyasal Vakfı Başkanı Fahri Solak ve Mezunlar Derneği Başkanı Mehmet Kara'nın konuşmalarının ardından, fakültemiz hocaları da kısa selamlama konuşmaları

yaptılar. Programda sembolik bir diploma töreni de düzenlendi.

Vakıf Başkanımız törende yaptığı konuşmada: "Sayın Dekanım, Sayın Hocalarım, Kıymetli Okuldaşlarım ve Sevgili Öğrenciler, Öncelikle Fakültemizin 30. Kuruluş yılı ve Mezunlar Günü'nde sizlerle birlikte olmaktan duyduğum memnuniyeti ifade ederek sözlerime başlamak istiyorum. Fakültemizin 30. Kuruluş Yılı'nı kutlar, nice 30 yıllara sağlık ve esenlik içinde birlikte ulaşmayı dilerim. 1987 Döneminde mezun olmuş ve çeyrek asra yakın süreyi geride bırakmış olarak dönüp baktığımızda, lisans eğitiminin, bu eğitimin alındığı ortamın ve fakültenin, hocaların ne kadar önemli olduğunu bugün daha iyi anlayabiliyoruz. Fakülteler insana sadece bilgi edindirmekle kalmamakta, aynı zamanda bir perspektif, dünya algısı, duruş, 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 eşsiz bir ortamda alınması, mesleki çalışmalarda olduğu kadar, sosyal hayat, mezunlar arası ilişkiler ve dayanışmada da bu niteliğini her zaman göstermiştir. Belki çoğumuz şu anda yapmakta olduğumuz işleri başka Fakültelerden mezun olsak da yapabiliirdik. Ama bu özgüvende, donanımda ve kıvamda olamayabiliirdik. En azından, şu anda paylaştığımız güzel ortamı paylaşamayacaktık ki bu da az bir mahrumiyet olmayacaktı. Bu markanın oluşumuna katkıda bulunan idarecilerimiz, hocalarımız, mezunlarımız ve tabii çetin sınavlardan geçerek fakültemizi tercih eden nitelikli öğrencilerimiz teşekkürü fazlasıyla hak etmektedir. Yine geçen zamanın bizlere öğrettiği bir başka gerçek de, okul arkadaşlıklarının kalıcılığıdır. Sosyal hayatta insanlar çeşitli kimliklerle bir araya gelebilmekte, tanışıklıklar ve birliktelikler oluşabilmektedir. Ancak çoğu kartvizit teatisinden ibaret kalabilen bu tanışıklıkların hemen hiçbiri, okul yıllarındaki kadar hesapsız, beklentisiz ve de dolayısıyla saf ve kalıcı olamamaktadır. Bunun en somut ifadesi ve örneklerinden biri içinde



bulduğumuz salondaki atmosferdir. Şu anda hepimiz sadece "İstanbul Siyasal" mezunlarıyız ve sahip olduğumuz maddi varlıkların, unvanların, makamların, sıfatların hiçbir özel anlamı bulunmamaktadır.

İ.Ü. Siyasal Bilgiler mezunları tarafından 1992 yılında kurulan ve bu yıl 17. yılını geride bırakan Siyasal 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 çok sayıda organizasyona imza atılmıştır. Ayrıca fakültemiz öğrencilerinin

öğrenim yüklerinin hafifletilmesi ve daha nitelikli yetişmelerine katkı sağlanması amacıyla da çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Mezunlar arası iletişim ve dayanışmayı güçlendirici bu ve benzeri çalışmaların, siz mezunlarımızın katacağı enerji ile gelecek dönemlerde daha da artarak süreceğine inanıyoruz. Bu güzel ortama ev sahipliği yapan başta mezunumuz ve Dekanımız Naz Hoca olmak üzere Fakültemizin bütün mensuplarına, organizasyona katkıda bulunan herkese tek tek teşekkür eder, sağlık ve mutluluk içinde gelecek yıllarda da birlikte olmak dileğiyle selam ve saygılarımı sunarım." dedi. Toplantıya katılanların yer aldığı toplu hatıra fotoğrafı çektilmesinden sonra topluca öğrenci yemekhanesinde öğle yemeğine gidildi. Program saat 17'ye kadar sosyal etkinliklerle devam etti.

Tasiş İstanbul Bölge Müdürü Kadir Gündoğdu Ziyareti



Fakültemiz 1992 mezunu, vakıf mensubumuz Tasiş İstanbul Bölge Müdürü Kadir Gündoğdu'yu ziyaret ettik. Ziyarete Vakıf yönetim kurulu üyeleri Turan Konak, Bekir Köksal, M. Kemal İşler ve Ömer Kuru bulundular.

Gaziosmanpaşa'da Tebrik Ziyaretlerinde Bulunduk



Vakfımız yönetim kurulunca, mensuplarımız İstanbul Gaziosmanpaşa Kaymakamı Settar YAVUZ (1988) ve GOPAŞ Genel Müdürü Ömer Aydemir (1987)'e tebrik ziyaretinde bulunuldu.

89. Dönem Toplantıları Devam Ediyor



Fakültemiz 89 Mezunları yıllardır bir araya gelme geleneğini devam ettiriyor. Dönem mezunu Atilla Çölhan koordinatörlüğünde, geçtiğimiz günlerde yine dönem arkadaşları bir araya geldi.

Bu yıl mezuniyetlerinin 20. Yılı olması sebebiyle, Bolu Göynük Doğa Otel'de keyifli bir hafta sonu organizasyonu yaptılar. İki gün boyunca hem çevre gezileri düzenlendi, hem de okul dönemindeki öğrencilik coşkusu içinde güzel sohbetler yapıldı. Geziye yurt dışından ve farklı şehirlerden yaklaşık 70 kişi katıldı.

Geçtiğimiz yıllarda İstanbul'da 3 defa yine büyük çaplı yemekli buluşma organizasyonlarına öncülük eden Atilla Çölhan, bunların dışında yıl içinde küçük çaplı buluşmalar yapmaya devam ediyor.

Her ay düzenli olarak buluşmalar da yapan 89'lular son toplantılarını, Vakfımızın organizasyonu olan, geleneksel İftar Programlarında İstanbul'da İBB Florya Tesislerinde ve Ankara Keçiören'de yapılan iftar yemeğinde yapmışlardır.

Keçiören'de yapılan iftarımıza İstanbul'dan özel olarak gelip katılan 89 mezunları, Ankara'daki sınıf arkadaşlarıyla beraber 25 kişi bir araya geldi.

91 Mezunları Dönem Toplantısı



1991 dönemi mezunları 09 Ekim 2009 Cuma akşam yemeğinde Vakıf merkezinde bir araya geldi. Vakıf Yönetim Kurulu Ömer Kuru'nun ev sahipliğinde gerçekleşen buluşmaya 30 civarında mezunumuz katıldı. Yemekte katılımcılara ayrıca Kokoreç de ikram edildi. Buluşma çay ve muhabbet eşliğinde geç saatlere kadar samimi bir havada devam etti.

Sayıştay Üyelerine Tebrik Ziyareti



Vakfımız Ankara Grubunca, T.B.M.M. Genel Kurulunun 25.6.2009 tarihli 110. birleşiminde yapılan seçim ile Sayıştay Üyeliğine seçilen mensubumuz Hicabi DURSUN (1987) ile Ankara Siyasallılar Vakfı Mütevelli Heyeti Başkanı Ali KARAKAYA'ya tebrik ziyaretinde bulunuldu.

Ekim Ayı Ankara Toplantısı



Vakfımız Ankara Grubunca düzenlenen Ekim ayı toplantısında İstanbul Kültür Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Bekir Berat Özipek konuğumuzdu. Aynı zamanda TRT 2'de yayımlanan Yüz Yüze programının katılımcısı ve Star Gazetesi yazarı da olan Doç. Dr. Özipek "Demokratikleşme: İmkânlar ve Riskler" başlıklı sunuşunda, Türkiye'nin demokratikleşme sürecinin tarihi gelişiminin analizi ile birlikte, bu sürecin sağlıklı bir şekilde devamını sağlamaya yönelik imkânları ve karşılaşılan / karşılaşılabilecek riskleri tartıştı.

Bayramlaşma Programlarımız Vakıf Merkezimizde Gerçekleştirildi



Ramazan ve Kurban Bayramı Bayramlaşma programları vakıf merkezimizde yapıldı.



Bayramlaşma programlarına farklı dönemlerden mezunlarımız, sivil toplum kuruluşu temsilcileri ve fakültemiz öğrencileri katıldı.

Erzurum İftarı



Siyasal Mezunları Erzurum Grubu, 05.09.2009 tarihinde Erzurum İl Özel İdaresi Genel Sekreteri Sn. Selami ALTINOK himayelerinde ve Erzurum İl Özel İdaresi Genel Sekreter Yardımcısı Sn. Ednan YAZICI Koordinatörlüğünde iftar yemeğinde bir araya geldiler. İftara, Selami ALTINOK (Erzurum İl Özel İdaresi Genel Sekreteri), Salih IŞIK (Antalya / Kumluca Kaymakamı), Resul ÇOMOĞLU (2. İdare Mahkemesi Başkanı), Mehmet HASKALAYCI (1. İdare Mahkemesi Başkanı), Erdal KURDAL (İl Planlama Müdürü), Yunus

Emre ALTINER (Erzurum / Olur Kaymakamı), Yasin KADIOĞLU (1. İdare Mahkemesi Hakimi), Abdulkasım GÜL (KKVD Gelir Uzmanı), Ergün ASLAN (Vergi Denetmeni), Ömer GEZER (Vergi Denetmeni), Kadir SAYDIN (Aşkale Vakıfbank Şube Müdürü), Fatih ÖZÜLKÜ (Vergi Denetmeni) ve Ednan YAZICI (Erzurum İl Özel İdaresi Genel Sekreter Yardımcısı) katıldılar.

İzmir İftarı



Vakfımızın İzmir Bölgesi İftarı, 12 Eylül 2009 tarihinde 9 Eylül Üniversitesi Rektörlüğü tesislerinde gerçekleştirildi. İftara İzmir ve civar illerden 30 civarında mensubumuz katıldı.

İftar Programına Adnan Demirer (İngbank Çamdibi Şubesi Müdürü), Akın Güner (SGK Müfettişi), Ali Nişancıoğlu (Medikal Sağlık Malz. Tic. YK Başkanı), Alpaslan Gazi Ağca (Sider Dış Ticaret A.Ş., Muhasebe Müdürü), Bedri Oğuz (Hotel Burcclup Genel Müdürü), Dursun Kayış (K.P.T. Lojistik A.Ş. İzmir Bölge Müdürü), Ercüment Yılmaz (İzmir Emniyet Müdürü), Ferruh Çınar (Vakıfbank Kemeraltı Şubesi Müdür Yard.), Hasan Gelmez (Gümrük Başmüfettişi), Hüdayi Yılmazkan (TRT İzmir TV Müdürü), İbrahim Keklik (Aliağa Kaymakamı), İhsan Çelikdemir (9 Eylül Üniversitesi Rektör Danışmanı), Kaan Peker (Bayraklı Kaymakamı), Kaan Seyhan (Albarakatürk Aydın Şube Müdürü), Nazım Bütün (İzmir Gümrük Muhafaza Baş Müdürü), Ömür Deliveli (Muğla Üniversitesi MMYO Öğr. Gör.), Şaban Kırangıç (Gazimir Belediyesi), Veysel Çetindağ (SGK Başmüfettişi) ve Yüksel Topal (Kemalpaşa Kaymakamı) gibi çok sayıda mensubumuz katıldı.

İftarda ayrıca Şerafettin Tuğ (Gaziemir Kaymakamı), Muharrem Acar (TRT İzmir Müdürü), Osman Bilen (9 Eylül İlahiyat Fak. Öğretim Üyesi), Şükrü Keyifli (9 Eylül İlahiyat Fak. Öğretim Üyesi) misafirimiz oldular.

Vakfımızın Ankara İftarı



Ankara iftarımız 12 Eylül 2009 tarihinde Keçiören Belediyesi Halil İbrahim Sofrası'nda gerçekleştirildi. Keçiören Belediye Başkanı Mustafa AK'ın ev sahipliği yaptığı iftarda, Kültür ve Turizm Bakanı Ertuğrul GÜNAY, Başbakanlık Müsteşarı Efan ALA, Vakıf Başkanımız Dr. Fahri SOLAK, Ankara Siyasallılar Vakfı Mütevelli Heyet Başkanı Ali KARAKAYA, Keçiören Belediye Başkanı Mustafa AK ve Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürü Salih MELEK birer konuşma yaptılar. Yoğun bir katılımın yaşandığı ve samimi bir havada geçen iftara İstanbul ve İzmit'ten de Vakfımızı temsilen katılım gerçekleştirildi.

İftar sonrasında mensuplarımızca Keçiören Belediyesince düzenlenen Uluslararası Ramazan etkinliklerinin yapıldığı alan gezildi ve Estergon Kalesi Kümbet l'de çay eşliğinde sohbetle devam edildi.

İzmit Grup İftarı



Kocaeli Bölgesi iftarımız 6 Eylül 2009 tarihinde İzmit Sekapark'ta gerçekleştirildi. İzmit yanında civar il ve ilçelerden de 60'ın fazla mensubumuzun katıldığı iftar samimi bir havada geçti. İftara İstanbul'dan ve Ankara'dan da Vakfımızı temsilen katılım gerçekleştirildi.

Sekapark'taki iftar sonrası toplu olarak Fuar alanında düzenlenen Ramazan etkinliklerine iştirak edilerek sohbetle fasıl eşliğinde burada devam edildi.

Kocaeli Grubunun önümüzdeki dönem planlarının da konuşulduğu iftar sonrasında 2009 - 2010 döneminde halen Kocaeli Defterdarlığı yapan, 93 Mezunlarımızdan Süleyman Dal'ın dönem başkanlığına getirilmesi kararlaştırıldı.

2009 Mezunları İftar Sofrasında Buluştu

Fakültemiz 2009 Dönemi mezunları iftarı, 08 Eylül 2009 tarihinde Vakıf merkezinde yapıldı. İftara 25 civarında yeni mezunumuz yanında, yönetim kurulu üyelerimiz ve eski mezunlarımızdan da katılım gerçekleşti. İftardan sonra mezuniyet sonrası döneme ilişkin fikir alışverişleri ve öneriler yanında, gündemdeki konulara ilişkin değerlendirmeler de yapıldı



Geleneksel İftarımızda İstanbul Florya'da Buluştuk



Vakfımızın geleneksel iftarı 5 Eylül 2009 tarihinde İstanbul'da İBB Florya tesislerinde yapıldı. İstanbul, Ankara, Kocaeli, Kastamonu, Sinop ve benzeri çok sayıda ilden olmak üzere Anadolu'nun değişik şehirlerinden 500'ü aşkın mezunumuzun katıldığı iftarprogramı samimi bir ortamda gerçekleştirildi.

İftara mezun ve mensuplarımız yanında sivil toplum temsilcileri, siyasi parti temsilcileri, iş dünyası mensupları, üniversite rektörleri gibi çok sayıda misafir de iştirak etti.

Florya'daki iftardan sonra Vakıf merkezine geçilerek sahur saatine yakın vakte kadar sohbe devam edildi.



Karadeniz İftarımız Trabzon'da Gerçekleştirildi



Karadeniz bölgesindeki şehirlerde bulunan mensuplarımız, 03 Eylül 2009 tarihinde Trabzon'da geleneksel Karadeniz Bölgesi İftar Programını gerçekleştirdi.

İftar programına 1989 mezunu Trabzon Valisi Recep KIZILCIK, Trabzon Vergi Mahkemesi Başkanı Mehmet Ali DAĞDAŞ, Edirne İdari Hakimi Kenan AYAZ, Trabzon Vali Yardımcısı Mahmut HALAL, Fiskobirlik Genel Müdürü Mehmet SARGIN, Of Kaymakamı



Tuncay SONEL, Vakıfkebir Kaymakamı Fikret ZAMAN, Vergi Denetmeni Mustafa Girit, SGK Müfettişi Ayhan TUNCER, SGK Müfettişi Musa BULUT, Yönetici Ayhan SEVİM, TEİAŞ TRABZON Şefi Salih ÜÇÜNCÜ, Fiskobirlik Müfettişi Özcan ELEVLI ve Fiskobirlik Müfettişi Yavuz ATASOY gibi çok sayıda mensubumuz iştirak etti. Ayrıca mazeretlerini bildiren; Artvin Çoruh Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mehmet DUMAN, Gümüşhane Vali Yardımcısı Mehmet DEMİRAL, Maçka Kaymakamı Ali Murat KAYHAN, Terme Kaymakamı Ali İhsan SU, Trabzon Posta İşlem Merkez Müdürü Malik İPEK, TMO Samsun Bölge Müdürü Fahri KESEPARA, KTÜ Öğretim Üyeleri Prof. Dr. Hüseyin DAĞLI, Doç. Dr. Çağatay OKUTAN, Maliye Müfettişi Tufan KELEŞOĞLU, Yönetici Erdoğan AKYÜZLÜ programa mesajlarıyla katkıda bulunmuş ve tüm camiamıza selam ve Ramazan tebriklerini iletmişlerdir.

KAPİTALİZM SONRASI İÇİN ALTERNATİF ARAYIŞLARI: ZEİTGEİST

Mehmet Fatih İSLAMOĞLU

(Vergi Denetmeni/Marmara Üniversitesi İktisat Teorisi
Yüksek Lisans Öğrencisi)

1990'lara kadar siyasi ve iktisadi sistemler temelde kapitalizm veya komunizm olmak üzere ikiye ayrılmaktaydı. Marks'ın tarihsel diyalektiğine göre kapitalizmin kaderi, eninde sonunda komunizme dönüşmektir. Kapitalizmin kara kitabını yazanlar, alternatif olarak komunizmi sunmuşlardır.

Kapitalistlerin, komunizmin kara kitabını yazması ise daha çabuk gerçekleşti. Sovyetlerin dağılmasından sonra Çin'in komünist yönetim biçiminden devlet kapitalizmi olarak adlandırılan yeni bir sisteme geçişi, bunun yanı sıra Küba ve Kuzey Kore gibi ülkelerde, komünist yönetim altındaki halkların refah

düzeyinin düşüklüğü gibi etkenler ekonomik bir sistem olarak kapitalizmi alternatifsiz bıraktı. Mevcut konjonktürde kapitalizm mi yoksa komunizm mi karşılaştırması anlamını kaybetmiştir. Her iki sistemin getirdikleri ve götürdükleri bir makale veya kitabın değil ancak ansiklopedilerin konusu olabilir.

Kapitalist dünyanın gerçekleri ise tüm acısıyla ve açıklığıyla ortadadır. Tüm dünyada açlık ve yetersiz beslenme sorununun çözülebilmesi için gereken tutar 19 milyar dolarken Avrupa ve ABD'de evcil hayvanların mamalarına harcanan tutar 17 milyar dolardır! Afrikada 323 milyon insan günde 1 dolardan az bir gelire geçimini sağlamaya çalışırken, her yıl 5 yaşın altında ortalama 5 milyon çocuk ölürken, 273 milyon kişi temiz su kaynaklarından mahrumken ve tüm dünyada temiz içme suyu sağlanması için gereken tutar 10 milyar dolar iken, sadece deniz seyahatlerine bir yılda harcanan para 14 milyar dolardır. Birleşmiş Milletler,



UNİCEF, Dünya Sağlık Örgütü vb. örgütlerin istatistik ve raporlarında bu ve benzeri uzayıp giden listeler rahatlıkla bulunabilir. Son global krizle birlikte kapitalizmin artık sona geldiğini söyleyenler çoğunlukta olsa da alternatifinin ne olacağı konusunda büyük bir belirsizlik bulunmaktadır.

Kapitalizmin son evresinde bulunduğunu savunanlardan birisi olan ünlü sosyal bilimci Prof. Immanuel Wallerstein, mevcut dünya sistemini üç kategoriye ayırıyor.

Birincisi; dünya ve dünya ekonomisi, çift kutupluluk sonrasında, Amerika'nın tüm çabalarına karşın tek kutuplu değildir ve post-hegemonik olarak adlandırılacak güçler savaşının yaşandığı bir dönem yaşamaktadır.

İkinci olarak; kapitalizm, Marks'ın artı değer olarak

ifade ettiği, yüksek kazançları sağlamak için gerekli yeni ürünleri bulamamaktadır. Demir-çelik ürünleri ve otomotiv sektörünün yerini alacak yeni bir ürün yoktur. Karları düşen işletmeler maliyetlerin yüksek olduğu gelişmiş ülkelere gitmektedir. maliyetlerin düşük olduğu az gelişmiş ülkelere gitmektedir.

Ancak bu gidişin, gelişmiş ülkelerde yola çıktığı işsizlik ve az gelişmiş ülkelerdeki sözde gelişmenin getirdiği refah artışı sonuçta yine her iki tarafta da memnuniyetsizliğe neden olmaktadır. Wallerstein'a göre Obama'nın başkan seçilmesiyle birlikte ortaya konan değişim politikaları ise sadece süreci geciktirmeye yarayan geçici önlemlerdir.

Son olarak ise kapitalist dünyanın yaşadığı son kriz, arzi bir iniş-çıkış süreci değil, yapısal bir kırılmadır.

Bu kırılmadan sonra sistemin kendini toparlaması çok ama çok zordur ve artık kapitalist sistem sona gelmiştir. Wallerstein'ın kapitalizm sonrası için ise iki tahmini var: Birincisi Davos zirvesi benzeri, kapitalist olmayan, hiyerarşik ve sömürücü bir yapı iken, diğeri kendisinin de açıklamakta zorlandığını ifade ettiği daha demokratik ve elitist bir sistem şeklinde açıklıyor. Yazımızın başlığında zikrettiğimiz ve yazımızda inceleyip irdedeceğimiz, kapitalizm sonrası için fikir ve sistem üretmeye çalışan

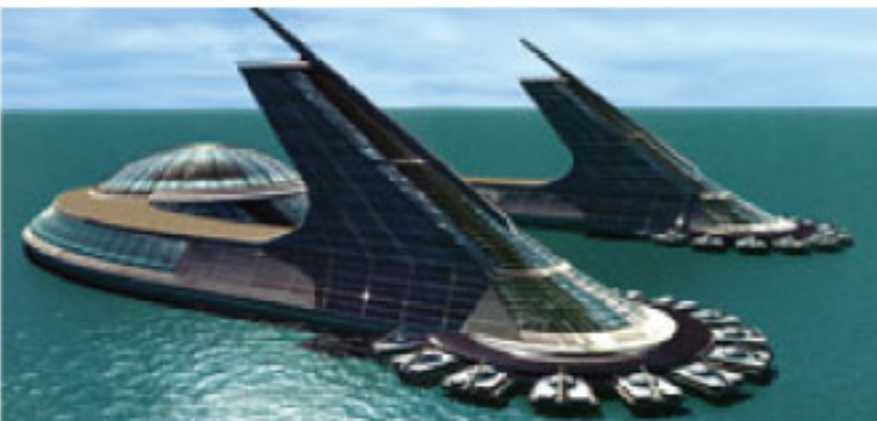
organizasyonların en bilinenlerinden olan "zeitgeist" hareketi de, ilk bakışta daha demokratik ve elitizmin olmadığı bir sistem olarak görünse de derinlere inildikçe farklı anlamlar kazandığı görülmektedir.

Zeitgeist Hareketi

Wikipedia'ya göre, ilk kez Hegel tarafından kullanılan Almanca kökenli "zeitgeist" kelimesi zamanın ruhu anlamına geliyor. Zeitgeist Hareketi ise, **insanların sosyal kaygıları ve genel iyilikleri için bilimsel yöntem kullanılarak, büyük bir sosyal kalkınmayı savunan, dünya çapında bir hareket olarak tanımlanıyor.** Hareketin ana hedeflerinden birisi modern küresel halkın para-bazlı ekonomiden kaynak-bazlı ekonomiye geçmesi olup hareketin aynı zamanda, toplumsal değişme isteyen bir topluluk olan Venüs Projesi'nin (bir endüstriyel tasarımcı ve toplum mühendisi olan Jacque Fresco'nun hayat boyu çalışması) desteğini aldığı ifade ediliyor. Ayrıca hareketin 16 Mayıs 2009 itibariyle yaklaşık yarım milyon üyesinin bulunduğu belirtiliyor. Hareketin bilinirliğini artıran ve sağlayan en önemli etken ise organizasyon tarafından yayımlanan belgesel filmler. Video paylaşım siteleri ve şahıslar vasıtasıyla ücretsiz yayımlanan bu videolar elden ele çoğalıyor. Videoları cazip kılan ise, mevcut küresel ekonomiye ve siyasal yapılaraya yönelik getirdiği ciddi ve bilimsel gerçekliği bulunan eleştiriler. Eleştirilerin ardından önerilen sistem anlatılıyor ve her ideolojinin savunduğu gibi sonuç: mutlak mutluluk.

1- Kapitalizm Eleştirileri

1.1- Kağıt Para Borçtur



"İrkçilik, cinsellik, dinsel şovenizmden, bağınaz-aşırı milliyetçiliğe uzanan eski yaklaşımlar artık işlevselliklerini kaybediyorlar."

"Bu denli hastalıklı bir topluma iyi eklemelenmiş olmak, sağlıklı olmanın bir ölçüsü olamaz."

Zeitgeist Addendum adlı video, Carl Sagan'ın ve Jiddu Krishnamurti'nin yukarıdaki sözleriyle açılıyor. Var olan zenginliklerin %40'ına toplumun %1'inin sahip olması, her gün 34.000 çocuğun yoksulluk ve önlenebilir hastalıklardan ölmesi, dünya nüfusunun %50'sinin günde 2 dolardan daha az bir gelirle yaşaması gibi istatistiksel bilgiler verildikten sonra, Amerikan Merkez Bankası (FED)'in yayınladığı "Modern Para Çarkı" isimli eserden alıntılarla kağıt para sistemi eleştiriye tabi tutuluyor:

Bankacılık sistemindeki her bir banka hesabı açma işleminin sonucunda en baştaki miktar 9 kez yoktan var edilebilmekte olup, gerçekte ise paraya değerini veren şeyin sadece halihazırda dolanımda bulunan para olduğu belirtildikten sonra, yeni paranın esas olarak dolanımdaki paradan değer çaldığı, çünkü toplam para havuzundaki paranın, mallar ve hizmetlerden bağımsız olarak arttırıldığı, bu bağlamda, arz ve talep dengesinin değişmesi, dolayısıyla da fiyatların artması ile her bir doların alım gücünün düştüğü ve "enflasyon"a yol açtığı, enflasyonun ise temelde toplumun üzerindeki gizli bir vergi olduğu ifade ediliyor. Bu teori, 1913'teki 1 doların alım gücünün karşılığının 2007'de 21.60 ABD doları olması istatistiği ile destekleniyor. Sonuçta, para ile borcun birbirine bağımlı olduğu, hükümet de dahil herkes borcunu ödemediğinde piyasada tek bir dolar kalmayacağı ifade ediliyor. Bankaların faiz gelirlerinin ise, bankaların kendilerine ait hiçbir şey koymaksızın sadece kağıda duyulan teorik güvenilirlik çerçevesinde parayı oluşturmalarından elde ettikleri kazançlar olduğu belirtiliyor. Borçla varolan para ise asla geri ödenemeyecek bir faizi doğurup, insanları köleleştirmektedir. Piramidin tepesinde yer alan şirketler ve hükümetlerin oluşturduğu küçük mutlu azınlık ise bu çarkın devamından en çok faydayı sağlayanlardır.

1.2- Ekonomik Tetikçilik



"Bir Ekonomik Tetikçinin İtirafları" adıyla Türkçe'ye çevrilmiş **"Confessions of an Economic Hit Man"** kitabının yazarı olan John Perkins'in **"Biz Ekonomik Tetikçiler, bu küresel imparatorluğun yaratılmasının gerçek sorumlularıyız. ve işimizi pek çok değişik şekilde yaparız."** cümlesiyle başlayan bölüm şirketlerin faydaları doğrultusunda dünya siyasetinin ve ülkelerin liderlerinin nasıl yönlendirildiği anlatılıyor. Buna göre; ülkelerin bağımlı hale getirilmesi için, hedef ülkenin öncelikle geri ödenmesi zor bir borcun altına sokulması gerekir. Bu borç silahlanma, altyapı veya üstyapı yatırımları vb. olabilir. Bir ülkenin boğazına kadar borca batması demek artık o ülkenin yöneticilerinin özgürce hareket edememesi demektir. Ve artık borç altındaki ülkelere dayatmalar başlar. Madem borcunuzu ödeyemiyorsunuz, elektriğinizi, limanlarınızı vs. özelleştirin ve bizim çokuluslu şirketlerimize satın! Ülkenizde askeri üs kurmamıza izin verin! Birleşmiş Milletler'de bizim isteklerimiz doğrultusunda oy kullanın! Borçlar ödenemeyecek hale gelince, tekrar tekrar borçlandırılır ve artık faizlerin ödenmesi bile ülkeler için ciddi bir sorun teşkil eder.

İran Örneği: 1950'lerin başında Muhammed Musaddık'ın İran'da demokratik olarak seçilmesi, Ortadoğu ve tüm dünyada "Demokrasi İçin Umut" olarak addedilmesine ve Time dergisinin onu yılın adamı seçmesine karşın Musaddık'ın yabancı petrol şirketlerinin İranlılara petrol için ödediği miktarı az bulup, İranlıların kendi petrollerinden kar sağlamasını sağlayacak bir politika takip etmesi sonunun gelmesine neden oldu. İran'a birkaç milyon dolarla

giden becerikli CIA ajanı Kermit Roosevelt'in Musaddık'ı devirmesi çok kısa sürdü. Musaddık'ın yerinde, artık petrolü sorun etmeyecek İran Şahi vardı.

Guatemala Örneği: Albay Jacobo Arbenz Guzmán 1951 yılında iktidara geldiğinde, neredeyse ülkenin tamamı United Fruit Company şirketinin ve birkaç büyük şirketin elleri arasındaydı. Arbenz vaadettiği gibi topraklarını insanlarına geri vermek istedi. Derhal bir halkla ilişkiler şirketi kurularak, Arbenz'in bir Sovyet kuklası olduğu ve kızıl terörün geleceği yaygarası yayıldı ve 1954 yılında CIA tarafından düzenlenen (Operasyon PBSUCCESS) darbe ile başkanlıktan indirilip, ülkeyi uzun yıllar süren politik karışıklığa ve kaosa iten bu darbe sonucunda başkanlığını Albay Carlos Castillo Armas'ın yaptığı askerî cunta başa getirildi. Tekrar herşey şirketlerin istediği gibiydi. Temel düzenek basittir: Önce bir ülkeyi kendi içinde bölerek borç batağına sürüklersiniz, ya da o ülkenin liderini yozlaştırırsınız, daha sonra onları "şartlara uymaya" zorlarsınız. Olmadı bazı "yapısal iyileştirme politikaları" nı uygulatırsınız. Paranın değerinin düşürülmesiyle ülkedeki herşeyin değeri düşer ve kaynakların yağmacı ülkeler karşısındaki değeri de düşmüş olur. Bunun ekonomideki adı "devalüasyon" dur. Genellikle eğitim ve sağlık alanlarında sosyal kesintiler yaptırılır. Böylece toplumdaki bütünlük ve varlık sömürüye açık hale getirilir. Kamu kurumlarının özelleştirilmesi ve özelleştirilen kurumların belli şirketlere sağlanır. Ticaretin liberalleşmesi ile uluslararası büyük şirketler ve seri üretim ürünleri ülkeye girer ve küçük ölçekli yerel şirketler kapanır.

1.3- Diğer Eleştiriler

Amacın salt kar etmek olduğu kapitalist sistemde, gerçek anlamda bolluk, tüm etkinliğine ve üretkenliğine karşın gerçek anlamda bir teknolojik ilerleme imkansızdır. Kapitalistlerin ileri sürdüğü insan doğasında var olan ve belki de kutsanan **"hırs"**, sebepleri yok edildiğinde ortadan kaldırılabilecektir. Kıtlığın ve kıtlığın oluşturan paranın bulunduğu bir dünya ise hırsın temel sebeplerindedir. Bu görüşün savunucularına göre **"insan doğası yoktur, insan davranışları vardır."** Dinsel hevesler ise insanların problemlerine çare olmaktan çok uzaktır.

Yukarıda bir kısmı zikredilen kapitalizm eleştirilerinin çoğu herkesin kabul edeceği ve gözönünde bulunan gerçekliklerdir. Kapitalist sistemin işleyişine ilişkin gerçekten vurucu tespitler yapılmaktadır. Peki alternatifi ne olacaktır veya ne olmalıdır? Venüs Projesi ne kadar mümkün?

2- Yeni Bir Sistem: Venüs Projesi

Bu projede bahsedilen toplum, tüm eski batıl inançlarından, bir yere sıkıştırılmaktan, hapsedilmekten, polis zulmünden ve kanunlardan kurtulmuş bir toplumdur. Bu toplumda bütün kurallar, kısıtlamalar, borsa simsarlığı, bankerlik, reklamcılık gibi meslekler, artık bunlara ihtiyaç duyulmayacağından sonsuza dek yok olup gideceklerdir. Eğer kaynaklar ve teknolojiler yaşadığımızdaki her şeyi oluşturmak için kullanılabilirlerse; örneğin, evler, kentler, ulaşım vb. için çok çok yeterli olacaktır. Herhangi bir şeyin satılması gerekmeyecek, otomasyon ve makinelerin teknolojik olarak çok geliştirilmesiyle de insan iş gücüne gerek kalmayacak, iş bulmak ve para kazanmak gibi bir sorun da olmayacaktır. Bu sistemin adı kaynak tabanlı ekonomidir ve bugüne kadar denenmiş sistemlerin hiçbirine benzememektedir. Örneğin, enerji alanında çevreyi kirlüten hiçbir teknoloji kullanılmak zorunda değildir. Fosil yakıtların kullanımı sermayenin oluşturduğu kar amaçlı düzeni devam ettirmektedir. Güneş enerjisi o kadar boldur ki gün ortasındaki bir saatlik ışıktan tüm dünyanın bir yılda kullanıldığından daha fazla enerji üretilebilir. Günümüzde bu konuda başarıya ulaşmış pek çok çalışma mevcut enerji tröstleri tarafından engellenmektedir. Diğer yandan pek de dikkate alınmayan rüzgar enerjisi, ABD Enerji Bakanlığının 2007 yılı verilerine göre, sadece üç eyalette doğru kullanılsa, elde edilen enerji tüm ABD'ye yetecektir. Pek bilinmeyen denizlerdeki dalga enerjisi, dünyanın enerji ihtiyacının % 50'sini karşılayabilir. Dünyada kullanılabilir halde 13.000 zetajüllük jeotermal enerji mevcutken dünyadaki bütün ülkelerin bir yıllık toplam enerji tüketimi sadece yarım zetajül kadardır.

Buraya venüs projesinin sadece enerjiye ilişkin teorilerini aldık. Bu ve benzeri teoriler uzayıp gitmektedir ve daha da uzatılması mümkündür. Venüs Projesinin önerdiği kaynak tabanlı ekonomiye göre teknoloji ve makineler insanları köleleştirmek için değil özgürleştirmek için vardır. Mevcut kapitalist sistemde otomasyonun artması insanları işsiz bırakmakta ve korkutmakta iken yüksek teknoloji kaynak tabanlı ekonomide kapitalist sistemde yapılan halihazırdaki işlerin % 90'ı makineler tarafından yapılabilecektir. Hemen hemen bütün suçlar ya parasızlığın getirdiği ruhi bunalımdan ya da bizatihi paranın kendisinden kaynaklandığı için parayı kaldırmak tüm bu sorunların çözümü olacaktır.

Bu sisteme göre; sosyal sınıfların ve elitizmin hiçbir çeşidinin olmadığı bir dünyada, İslam, Hıristiyanlık, Musevilik, Hinduizm ve diğer bütün mevcut dinler, sadece kişisel ve toplumsal gelişimin önündeki engeller olacaktır. Her bir dini grup kendi kapalı dünyasını yaratmaktadır ve bu kit anlayış, her an yenilenen bir evrene uyum sağlayamaz. Dinler, inananların psikolojik bozulmalarını bu gerçeğin farkındalığını engelleyerek sağlamakta başarılı kullanılmaktadır. İlk çağlarda olguların nasıl oluştuğunu, doğanın nasıl işlediğini kavrayamayan insanlar, kendi küçük hikayelerini yaratmış, ve hayal güçleriyle tanrıyı oluşturmuşlardır. Dünyanın insanın malı olmadığını, bitkiler, hayvanlar ve elementlerden oluşan bir bütün olduğunu kabul etmek, insanlığı mutluluğa ve huzura götürecektir.

Mevcut kapitalist düzenin değişmesinin tek yolu, süregelen yozlaşmışlığın farkına varıp bunun parçası olmayı reddetmektir. Venüs Projesini savunanlardan ilk olarak istenen ise kapitalist sistemin temel taşları olan bankalarda bulunan hesaplarını kapatmaları, varsa hisselerini satmaları, onlar için çalışılıyorsa işin bırakılmasıdır. Televizyon haberleri izlenmemeli bunun yerine internetteki bağımsız haber ajansları kullanılmalıdır. Bu görüşün taraftarının kendisi askere kesinlikle gitmemeli, ailesine ve çevresine de engel olmalıdır. Son olarak, insanların bir bütün olduklarını anlamaları ve "sevgi" tüm sorunların üstesinden gelecektir.

3- Değerlendirme ve Sonuç

Zeitgeist hareketi ve Venüs Projesi'nin söylemleri ve teorileri üzerinde burada uzun uzadıya duracak değiliz. Ancak şunu hemen belirtmeliyiz ki teori genel hatları ile değerlendirildiğinde, Marks'ın diyalektiği ile pekçok benzer yönünün olduğu görülecektir. Paranın olmadığı bir sistem kurgulanmaktadır. Din



sadece bir afyondur ve insanları uyuşturmaktan başka bir işe yaramamaktadır. Komün bir hayat tasavvuru vardır. Kısaca komünizmin geliştirilmiş ve farklılaştırılmış bir versiyonudur. Kapitalizme yönelik eleştirileri her ne kadar çarpıcı ve yerinde olsa da çözüm kısmına gelindiğinde çuvallamaktadır.

Bu teoriye göre öncelikle kapitalist sistemin altyapısının insanlar eliyle değiştirilmesi gerekmektedir. Peki insanları iyi olmaya ne itecektir. İnsanların bütün olduklarını anlamaları ve sevgi mi? Hangi kapitalist ülkenin vatandaşını veya kaçını ikna edebilirsiniz buna. Tüm insanları maddi olarak eşit seviyeye getirmek, eşit koşullarda konumlandırmak insanın bizi kendisine zulüm değil midir? Allah (c.c) insanlar için farklılığı bir zenginlik kılmıştır. Komünist ülkelerde dahil tarihin hiçbir döneminde insanların bu şekilde eşitlendiği bir dönem yaşanmamıştır. Her zaman gücü elinde bulunduranlar ve yönetenler olmuştur ve olacaktır. Gücü elinde bulunduranların güç ahlakından yoksun olmalarına bakarak hiçbir gücün bulunmamasını istemek; muharref dinlerin uygulamalarına bakarak dinleri hatta "Tanrı"yı toptan yok saymak ütopyadan öte, daha önce denenmiş ve neticesi maddi ve manevi yıkım olmuş çözümlerdir.

Büyük üstad Mehmed Akif "insanlarda vicdan Allah korkusundandır" der. Hiçbir şeyden korkmayan ve tek dünyalı yaşayan insanın hırsını kontrol etmek mümkün olmayacaktır, olmamıştır da. Kur-an'ı Kerim'de Rad suresi 11. ayette "Gerçek şu ki, insanlar kendi iç dünyalarını değiştirmeden Allah onların durumunu değiştirmez" buyrulmaktadır. Devletler ve yönetimler, bağımsız varlıklar değil insanların oluşturduğu topluluklardır. İnsanın bizi iyi olmasının

sadece iyiliğin çözüm olduğunu belirtmekle sağlanacağını sanmak insanı tanımamaktır. Zeitgeist hareketinin kapitalizme ilişkin tespitlerinin çoğu doğru olmakla birlikte iş çözüme geldiğinde eleştirdiği sistemin aynı yanlışlarına kendisi de düşmektedir.

Yazımızı büyük mütefekkimimiz Cemil Meriç'in o muhteşem sözlerle bitirelim:

"İzm'ler idrakimize giydirilmiş deli gömlekleridir."

VERGİYE SOSYAL AHLAK AÇISINDAN YAKLAŞIM

Taha ÖZDEMİR

(Vergi Denetmeni, 2000 Mezunu)

İnsan tek başına bir birey değil, cemiyet içinde yaşayan ve yaşadığı bu alanda tüm faktörlerle de ilişkisi olan belirleyici bir varlıktır. İnsanın bu belirleyiciliğinin inşasını oluşturan sistem ise ahlakıdır. Ahlak, dar anlamda, her ne kadar insanlar arasındaki iyi ilişkilerin gelişmesini ve yürütülmesini sağlayan bir kavram olarak tanımlansa da; asıl olarak toplumların sosyal, kültürel, tarihsel, dinsel ve ekonomik motifler olarak şekillenen kavramlar bütünü olarak anlamlandırılır. Dolayısıyla, ahlaktan söz edebilmek için kişinin birey olarak değil, diğer bireylerle, cemiyetle ve üst çatı olarak Devletle olan ilişkilerinin yönüne bakmak gerekir.

Hükmi şahıs ve gerçek kişilerin devlet ile olan ilişkilerinde vergi önemli bir yer tutmaktadır. Her ne kadar vergi ekonomik öğeler ile şekillense de, verginin tepkisel olarak algılanmasını sağlayacak olan asıl süreç ahlakıdır. Sosyal, kültürel, tarihsel, dinsel ve ekonomik motiflerle geliştirilen değerler verginin temel yapısını da oluşturur.

Kayıt dışı ekonominin varlığı ile vergi kültürünün toplumda yerleşmemesi her ne kadar teknik bir sorun olarak algılansa da, bunun sosyal ahlak anlamında da irdelenmesi gerekir. Konuya bu şekilde bakıldığında karşımıza aşağıda belirtilen durumlar çıkacaktır.

A-Vergi Mükellefi ile Devlet'in Önceliklerinin Kesişmemesi Sorunu

Devlet, genel olarak savunma, adalet, sağlık, eğitim gibi makro anlamda görevleri olan ve Devlet sınırları üzerinde yaşayan insan topluluklarının bir egemenlik anlayışı ve hukuku içinde bir siyasi iktidar çatısı altında örgütlenmesidir. Bu siyasi iktidar, program ve politikaları gereği yıllık olarak hazırladığı bütçelerle, giderlere karşılık gelirler



ve yeni kaynak oluşturma zorunluluğu bulunmaktadır. Gelirlerin büyük çoğunluğunu vergi gelirlerinden oluştuğunu düşünürsek, Devletin önceliği her koşulda vergi gelirlerinin artmasını sağlamak olacaktır.

Vergi mükelleflerinin öncelikleri ise, bahsedilen bu devlet otoritesinin koruyucu bir tavırla, onların yaşam haklarını, gelirlerini ve refahlarını en üst düzeye çıkartabilecekleri zemini oluşturması şeklindedir.

Dolayısıyla egemenlik anlayışından ötürü Devleti idare eden siyasi iktidara duyulacak bir güvensizlik, vergi mükelleflerinin karşı reflekslerine sebep olacaktır. Bunun sonucunda da vergi mükellefiyetinin azalması ve vergi miktarının düşmesi sorununu beraberinde getirecektir.

Vergi mükellefi ile Devlet önceliklerinin kesişmemesinin en mühim sonucu ise, vergi kaçakçılığının artacak olmasıdır.

Torgler, vergi mükellefi ile Devlet otoritesi arasında cereyan eden ahlaki durumu mükellef çeşidi bazında dört gruba ayırır.

Birincisi, Sosyal Mükelleftir. Sosyal mükellef, toplumun tutum ve davranışlarına göre kendine yön veren mükellef kategorisidir. Yani, sosyal kurallardan etkilenen, yakalanma korkusu ve utanç duygusu içinde olan ve vergi ödeme isteği, diğer

mükelleflerin vergi ödeme durumlarına göre değişebilen grubu oluşturur.

İkincisi, İçten Mükelleftir. İçten mükellef, herhangi bir zorlamaya bağlı olmaksızın vergisini ödeyen ama devlet ve vergi yönetiminin davranışlarından etkilenen ve buna göre kendini konumlandıran mükellef kategorisidir.

Üçüncüsü, Gönüllü Mükelleftir. Bu mükellef grubu, yukarıda üzerinde durduğumuz vergi ahlakı prensibine en uygun olan gruptur. Çünkü vergi politikaları ne kadar değişse, vergi denetimleri ne kadar artsa dahi olumsuz bir pozisyon almaksızın vergisini öder.

Dördüncüsü ise, Vergi kaçakçısıdır. Bu mükellef grubu, üçüncü grupta belirlenen grubun tam tersi özellikler taşır. Vergi ahlakı açısından en düşük olan mükelleftir. Her durum ve şartta vergi kaçırmak için zaman ve imkan harcayan bir gruptur.

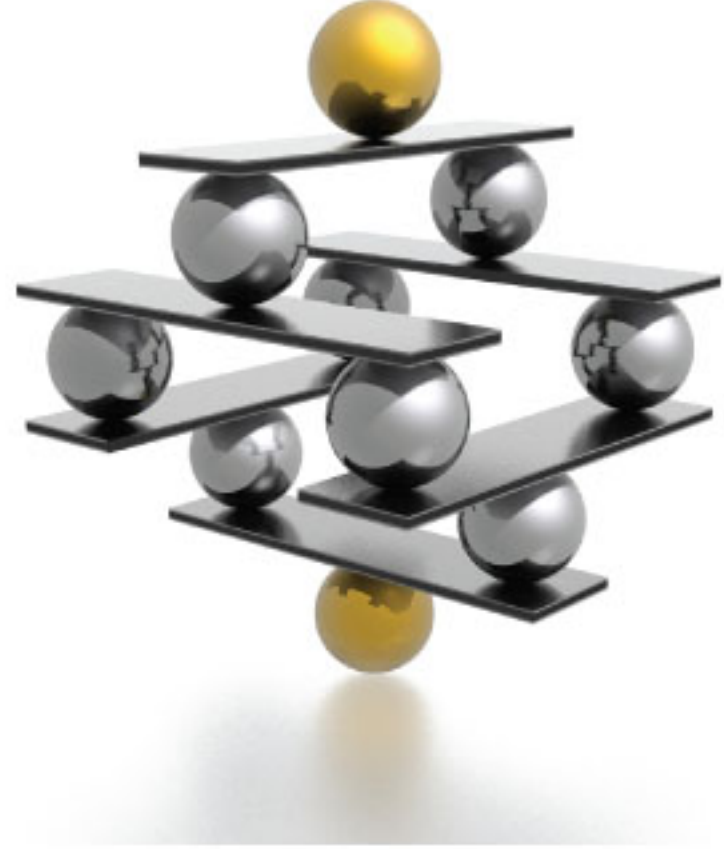
Toplam vergi ahlakının artması için vergi mükellefi ile Devlet önceliklerinin kesişmesi gerekmektedir. Bu da şüphesiz devletin oluşturacağı güven ortamı ve vergi uyumu için oluşturacağı ekonomik ve sosyal kurumlar ile mümkün olabilecektir.

B- Kültürel Birikim Sorunu

Kültür, çevrenin ve toplumun zaman içerisinde bireye kazandırdıkları ile bireylerin paydalarında birikenlerin tümüdür. Dolayısıyla, vergi kültürü de toplumu oluşturan bireylerin hür vicdanlarında vergi verme gereğini duymalarıdır.

Vergi kültürü, doğrudan ekonomi ve kamu maliyesini ilgilendirse de, aslında sosyoloji ve tarih olmak üzere diğer alanların kesişiminde de yer almaktadır. Ayrıca her toplumun kendi iç dinamikleri sonucu oluşan faktörlere bağlı olarak bu kültürel birikimin seviyesi ve kalitesi toplumdan topluma değişiklik arz eder.

Dolayısıyla, başta mülkiyet ve iktisadi anlayış olmak üzere, din, dil, tarih gibi faktörler vergi ahlakı



açısından kültürel birikimi oluşturur. Bu birikimin fiiliyata aktarılabilmesi için ise bu faktörleri yek bütün olarak harmanlayacak kurumsal yapıların nitelik ve nicelik yönünden işlevli olması gerekir.

C- Vergi Yönetiminin Bağımsız Olamama Sorunu

Siyasal İktidarların ekonomik ve mali yönden ortaya koyacakları ve gerçekleştirecekleri politikaların temelini kamu gelirleri oluşturur. Kamu gelirlerinin en önemli kalemi ise vergilerdir. Dolayısıyla siyasal politikadan yoksun bir gelirler politikası yönetim anlamında sağlıklı sonuçlar vermeyecektir. Aynı şekilde, vergi yönetiminin de siyasal iktidarların mutlak olarak müdahale edilen bir alanı olmaktan kurtarılması gerektiği, günümüzün önem kazanan gelişmeleridir. Çünkü siyasetin vesayeti altındaki bir vergi yönetimi, hakkaniyetin oluşması için gereken asgari şartları çoğu zaman taşımaktan yoksundur. Ancak, bu ayrışma yapılırken gelirler politikasının siyasal iktidarın görev alanından çıkartılması anlaşılmalıdır. Sadece vergi yönetiminin, bu çatı altında izleyeceği metod, denetim ve uygulamaların bağımsız olması gereği sözkonusudur. Böylece, vergi mükellefleri de bu duruma olumlu yanıt verecek ve verginin sosyal ahlak anlamındaki bir sacayağı daha sabitlenecektir.

D- Vergi Mevzuatının Toplumların Başta Dinsel Olmak Üzere Diğer Hassasiyetlerini Karşılama Sorunu

Din, toplumların ahlaki normlarının oluşmasında önemli bir kaynaktır. Bakıldığında ahlak soyut bir kavramdır. Ama bu soyutluluğunu yaşam alanına aktaran ve günlük yaşamda onu somutlaştıran temel öge dindir. Özellikle içinde yaşadığımız ve çoğunluğu Müslüman olduğu toplumda, ahlaki normların çoğunluğunun İslam Dini tarafından emredildiğini görmekteyiz. Bu bağlamda vergi kültürü için sosyal ahaktan bahsedilecekse, buna din faktörünü dahil etmek gerekir ki ahlaki yapı tamamlanabilsin.

Dolayısıyla, vergi mevzuatının toplumun kültürel, iktisadi anlayış, mali anlayış, ekonomik, örf ve adetler ile uyumlu olmasının yanında ayrıca bu faktörlerle birlikte din faktörünün de belirgin olması ve toplumu rahatlatıcı unsurlar taşıması gerekir.

SONUÇ

Vergi ahlakının yükseltilmesi günümüzün önemli hedeflerindedir. Bu hedefe varmak için sadece ekonomik ve mali dengelerle oynamak çözüm teşkil etmeyecektir. Çünkü vergi ahlakını bireylerin birikimleri olan kültürel ve sosyal yapılar da belirler.

Sadece yasal düzenlemelerle vergisel başarı yakalanamaz, vergi kaçakçılığı engellenemez. Vergi ahlakı ve vergi kültürünün olmadığı toplumlarda sadece cezaların yüksek olması vergi kaçakçılığını engellemede yeterli değildir. Vergi mevzuatının hem toplumların iç dinamikleriyle hem de kültürel kodlarıyla uyumlu olması halinde ahlaki bir vergi anlayışını ve buna binaen bilinçli vergi mükellefi profilini de görmüş olacağız.

Bu bağlamda diyebiliriz ki, geçmiş asırlarda devlet gelirleri içinde ticaret yapma anlamında fazlaca geliri olmayan, belli bazı sektörlerin oluşturduğu atölyeler haricinde imalatı olmayan



ama buna karşın, büyük çoğunlukla ekonomisi vergi gelirleri üzerine kurulu bir mirasa sahip olmamıza rağmen, Türkiye açısından, günümüzün vergi politikaların başarısızlığının nedeni, vergi kültürünün temelini oluşturan ahlaki sütunların yer almamasıdır.

Kaynakça:

- Halil NADAROĞLU, Kamu Maliyesi Teorsî, Beta, 9. Baskı, 1996, İstanbul
- Kenan BULUTOĞLU, Kamu Ekonomisine Giriş, Filiz, 3. Baskı, 1981, İstanbul
- Mehmet TOSUNER ve İhsan Cemil DEMİR; SDÜ İİBF Dergisi, C.14,S.1 s.1-15,2009

İDAREDE HİYERARŞİK YERİNDELİK DENETİMİ

Bilal YÜCEL

(Maliye Başmüfettişi)

Yerindelik Kavramı ve Denetim

Sözlüklerde "yerinde" kelimesi kısaca, bir şeyin olması gereken konumda olmasını ifade eder. Gerektiği biçimde olan, uygun düşen, yeri ve zamanı uygun olan; iyi, yeterli, tam olan şeklinde de tanımlanmaktadır. "Yerindelik", yerinde olma durumudur. Bu bakımdan yerindeliliğin, hem hukuka hem de amaca uygunluk hali olduğu söylenebilir.

Denetim veya denetlemek ise; bir işin doğru ve yöntemine uygun olarak yapılıp yapılmadığını incelemek, teftiş etmek, murakabe etmek, kontrol etmek olarak tanımlanmaktadır.

Bu tanımların sonucu olarak, "yerindelik denetimi" denilince, esas olarak; amaca, hedefe, ihtiyaca, şartlara uygun olmayan, yer veya zaman itibarıyla gerekli olmayan, mümkün olan ve aynı sonucu veren diğer seçeneklere göre daha masraflı veya verimsiz olan işlemler bulunup bulunmadığının araştırılması, eğer bu tür işlemler varsa, bunların yerinde görülmeyiş sebeplerinin kıyaslamalı tahlillerle (diğerler alternatiflerle veya olması gerekenle) ortaya konulması ve yerinde işlemler tesisi için yapılması gerekenlerin önerilmesi faaliyeti akla gelecektir.

Kamuda "yerinde" karar "kamusal yararı maksimize eden" karardır diyebiliriz. Bu nedenle, kamuda "yerindelik denetimi" kavramından, esas itibarıyla hukuka uygun olan idari karar ve işlemlerin, iktisadi, mali, teknik, sosyal veya siyasi diğer boyutlarıyla da kamu yararını gözetip gözetmediğinin araştırılıp değerlendirilmesi anlaşılabilir. Çünkü, idari işlemlerin hukuka uygunluğu yargısal denetimin (hukuka uygunluk denetiminin) konusudur. İdari denetim ise daha geniş kapsamlı olup, idari eylem ve işlemlerin

ihtiyaca uygunluğunu da içerir.

Hukukun açıkça takdir hakkı tanıdığı durumlarda, karar vericilerin hukukun ve kendilerine tanınan takdir hakkının sınırları içinde kalarak verdikleri kararlara dayanarak yaptıkları işlemlerde artık hukuka aykırılık söz konusu olmayacağından, yargı mercilerinin denetimine ihtiyaç duyulmayan bu alanda başka bir denetime ihtiyaç bulunmadığı da düşünülebilir. Ancak, yargının girmediği bu alanda idarenin yapacağı yerindelik denetimi, kararlarında hukuka aykırılık tespit edilmeyen yöneticilerin, yönetsel performanslarının ölçülmesinde ve durumlarının değerlendirilmesinde son derece faydalı bir rol oynayacaktır. Kaldı ki, hukuka uygunluk bakımından aralarında fark bulunmayan daha alt idari karar vericiler arasında tercih yapmak durumunda kaldıklarında, üst idari makamların "kararları en yerinde olan" yöneticiyi terfi ettirmeleri, onlar bakımından da "en yerinde karar" olacaktır.

Ayrıca yerindelik denetimi, iyi ve kötü uygulama örneklerinin belirlenerek, idarede iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılması ve kötü uygulama örneklerinin ortadan kaldırılması konusunda idari karar vericilere yol gösterecektir. Denetin sonuçlarıyla bilgilendirilen üst makamlar astlarını doğru şekilde yönlendirebilecek ve böylece idarenin gelişmesine katkı sağlamış olacaktır.

Yerindelik denetimi kavramının hukuka uygunluk denetimi dışında kalan alana hasredilen bu kullanım şekli, hukuk kurallarının yerindeliliğinin zaman içinde idarece sorgulanamayacağı anlamına gelmemektedir. Çünkü bir araştırma, inceleme ve değerlendirme süreci olarak denetim, "kararların yerindeliliği" alanında yapılabileceği gibi, "kuralların yerindeliliği" alanında da yapılabilir. Aradaki fark, denetimi yapanlarda ve denetimin doğurduğu sonuçlardadır. Anayasamızın 125'inci maddesi ile İdari Yargılama Usulü Kanununun 2'nci maddesi uyarınca, yargı mercilerinin hukuk kurallarının yerindeliliği konusunda denetim yapmaları, karar almaları görev alanları dışında tutmuştur. Ancak aynı durum, yasaların verdiği yetki ve çizdiği sınırlar

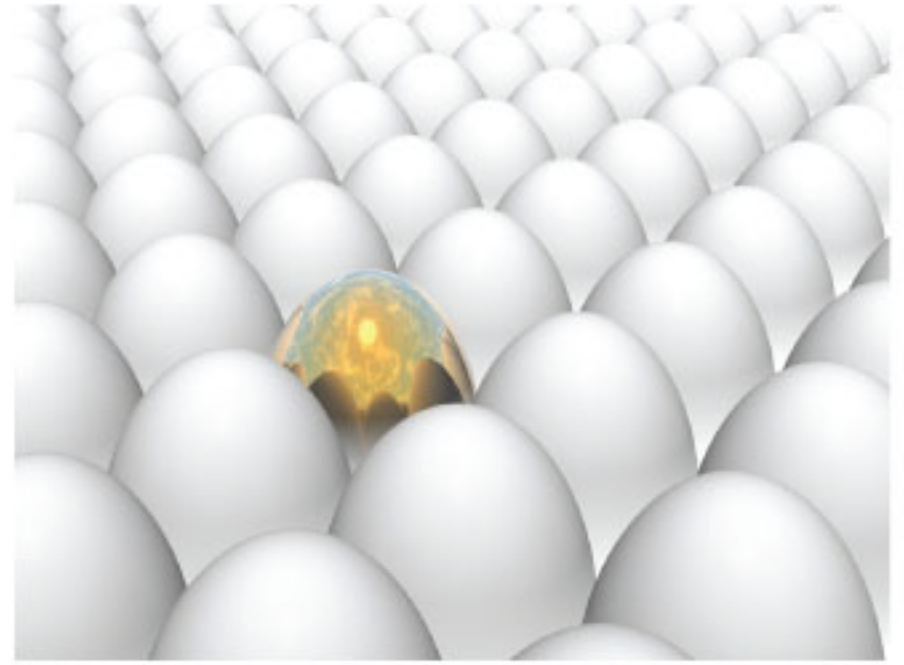
içinde idari hukuk kurallarını koyan, ayrıca yasa tasarıları hazırlayarak TBMM'ne sunan idare için geçerli değildir. Tam tersine, yerindelik denetimi idarenin geliştirilmesi ve idari hizmetin iyileştirilmesi bakımından yapılması gerekli bir denetim türüdür.

İdari Hiyerarşik Yapı ve Denetim

Hiyerarşi ast-üst ilişkisi olup, aynı (tek bir) kamu tüzel kişisi içindeki kademelenmeyi ifade eder. Bu kademelerde yer alan üstlerin astları üzerindeki denetimlerine hiyerarşik denetim denir. Hiyerarşik amir; astları üzerinde atama, terfi, görev yerini değiştirme, sicil verme, disiplin cezası verme, izin verme gibi yetkilere (kişiler üzerindeki yetkiler) sahip olan, astına emir verebilen ve onun işlemlerini denetleyebilen (işlemler üzerindeki yetkiler) üst makam sahibi görevlidir.

Yerindelik denetiminin yürütme içinde uygulanışı, hiyerarşik amirler ve esas itibarıyla de üst hiyerarşik makamlar adına görev yapan denetim elemanları eliyle olur. Örneğin Maliye Bakanlığı'nda bu denetim elemanları, merkezde Bakan adına görev yapan Maliye Müfettişleri ile Genel Müdürler adına görev yapan kontrolörler, taşrada ise Defterdarlar (Bakanlığın İl Müdürü olarak) veya Vergi Dairesi Başkanları adına görev yapan denetmenlerdir.

Hiyerarşik denetim öncelikle idari karar süreci devam ederken, amirin önüne gelen işleme ilişkin onayını vermesi aşamasında yapılır. Hiyerarşik amir tarafından yapılan denetim (hiyerarşik denetim), hukuk devletinin doğal işleyişinin bir gereği olarak evvela hukuk kurallarına uygunluk noktasından yapılmakla birlikte, ihtiyaca ve hizmetin gereklerine uygunluk noktalarından da yapılmalıdır. Amir, yapacağı yerindelik değerlendirmesi sonucunda; astı tarafından onaylanmak üzere getirilen henüz tamamlanmamış işlemleri onaylayarak bir üst makama gönderebileceği veya yetkisi dahilinde ise yürürlüğe koyabileceği gibi, düzelterek ya da değiştirerek de onaylayabilir, bekletebilir veya tamamen iptal edebilir.



Ancak uygulamada, amirin onaylayacağı işlemde kendi hukuki-cezai sorumluluğuna sebep olabilecek konuların bulunup bulunmadığının belirlenmesi işi olarak tanımlayabileceğimiz hukukilik denetimi, hukuki-cezai sorumluluğuna yol açmayacak yerindelik denetiminden, doğal olarak daha öncelikli kabul edilmektedir. Sonuçları nedeniyle amirin sınırlı zamanını hukukilik denetiminden yana kullanması, yerindelik denetimine yeterince veya hiç zamanı kalmamasına yol açabilir. Yine esas itibarıyla zaman faktörü nedeniyle, hiyerarşik amirin karar süreci tamamlandıktan sonra geriye dönüp bizzat denetim yapması da normalde beklenen bir durum değildir.

Bu nedenle, tamamlanmış idari işlemler üzerindeki yerindelik denetimi genellikle, bakan, müsteşar, genel müdür veya il müdürü gibi hiyerarşik amirler adına yapılan teftiş ve diğer denetimler sırasında, görev ve yetki kanunları ile alt mevzuatı uyarınca hareket eden müfettişler veya diğer denetim elemanlarınca yapılmaktadır. Denetim elemanlarına yerindelik denetimi yaptırılıp yaptırılmaması veya denetimin zamanlaması, denetim elemanının adına hareket ettiği hiyerarşik makamın takdirinde olan bir husustur.

Teftiş ve denetim elemanlarınca yapılacak yerindelik denetimi, talebe bağlı olarak karar ve işlemde sonra olabileceği gibi, alınacak kararın belirlenmesinde amire yardımcı olmak üzere (alternatif kararların araştırılarak analizi ve en uygun

olanın önerilmesi şeklinde) karardan önce de olabilir. Tasarlanan bir idari işlemin yapılmasında kamu yararı bulunup bulunmadığı, bulunuyor ise nasıl (nerede, ne zaman, hangi vasıtalar kullanılarak, hangi yöntemle) yapılması halinde kamu yararının maksimize edilebileceği konusundaki denetim elemanlarınca yapılacak araştırma ve değerlendirmeler, idarenin takdir hakkı dahilinde alacağı idari kararın yerindeliğinin sağlanmasına yardımcı olacaktır.

Denetim elemanları yaptıkları yerindelik denetiminin sonuçlarını bir rapor halinde idareye sunarlar. Örneğin Maliye Müfettişlerince yapılan bu tür denetimler sonucunda yazılan raporlarda yer alacak asgari başlıklar şunlardır: Giriş ve Konu, Araştırma ve İnceleme, Değerlendirme, Sonuç. Bu başlıklar kısaca, Maliye Müfettişinin; görevlendirilme şekli ve zamanını, görevin konusunu, yerindelik bakımından yapılan araştırma ve incelemeler ile elde edilen bulguları, yapılan tahlil ve değerlendirmeleri, ulaşılan sonuç ve önerileri gösterecektir.

Ancak, teftiş ve denetim elemanlarınca yapılan yerindelik denetiminde rapora bağlanan değerlendirmelerin bir sonuç doğurabilmesi, tamamen denetlenen işlemi yapan görevlinin üstü konumundaki yetkili yöneticilerin takdirine kalmış bir husustur.

İdari Hiyerarşik Denetimin Daire Teftişlerinde Uygulama Alanı

Yerindelik denetiminin idari işlemler üzerindeki uygulama alanını konusu bakımından "kaynakların kullanımı" ve "mevzuatın uygulaması" olarak ikiye ayırabiliriz.

"Kaynakların kullanımı" alanındaki yerindelik denetimi, daireye tahsis edilen personel, bina, araç ve gereçler ile ödenekler gibi tüm kaynakların yerinde kullanılıp kullanılmadığının araştırılması olup, bu anlamda yerindelik denetimi faaliyeti VET (verimlilik, etkinlik tutumluluk) denetimi ile

örtüşmektedir.

Teftiş ve denetim elemanlarınca bu bakımdan değerlendirmeye tabi tutulacak başlıca uygulamalar şu şekilde örneklenebilir:

- Personelin donanımlarına ve becerilerine uygun servislerde kullanılması,
- Personelin sayısal dağılımının servislerin iş hacimleri ile orantılı belirlenmesi,
- Personelin izinlerinin şahsi talepler ile dairenin ihtiyaçları birlikte değerlendirilerek mümkün olduğunca mevsimsel iş yoğunluklarıyla uyumlu zamanlarda kullanılması,
- Servislerin bina içindeki konumlarının servisin daire içi ve dışı iş hacmine ve iş akışına göre belirlenmesi,
- Bina bölmeleri servislere tahsis edilirken personel başına düşen çalışma mekanı büyüklüklerinin orantılı olması,
- İş araç ve gereçlerinin esas ihtiyaç sahibi personelin kolaylıkla ulaşabileceği ve her birinden azami personelin yararlanabileceği şekilde konumlanması,
- Araç, gereç, kırtasiye ve diğer ihtiyaç maddelerinin satın almalarında ihtiyaca en uygun ve en hesaplı olandan ihtiyaç miktarını geçmeyecek kadar alınması.

Maliye Teftiş Kurulu uygulamalarında bu hususlar Genel Kuruluş Raporu'nda değerlendirilmektedir.

"Mevzuatın uygulaması" alanındaki yerindelik denetimi, idarenin kendi görev alanındaki hizmet uygulamalarının ve bu uygulamalara yol açan veya imkan veren mevzuatın yerindeliğinin birlikte sorgulanması olarak anlaşılabilir. Yerindelik denetimine tabi tutulabilecek işlemler ve bunlara ilişkin mevzuat; alınan hukuka uygun kararlarla iş sahiplerine çıkarılan zorluktan, görevli personelin istihdamındaki isabetsizliklerin belirlenmesine kadar uzanan geniş bir yelpazede, her dairenin kendi görev ve yetki alanının özelliklerine göre farklılık gösterecektir. Örneğin; hizmet sektörünün yaygın ve önemli, sanayinin ise ihmal edilebilir derecede az olduğu bir vergi dairesi bölgesinde denetim önceliğinin zayıf sektöre verilmesi; sahil bandının

çok değerli olduğu bir ilde tespitlere daha önemsiz iç bölgelerden başlanması veya sahil tespitlerinin turizm sezonu bittikten (sezonluk işgaller kalktıktan veya azaldıktan) sonra yapılması; kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu bilinen sektörler veya alanlar dururken denetimin kayıt altındaki alanlarda yoğunlaştırılması, gibi idari karar ve işlemlerin yerindelik denetimine tabi tutularak, ortaya konacak sonuçlarla sonraki karar ve uygulamalara ışık tutacak değerlendirme ve önerilerde bulunulması mümkündür.

Yerindelik denetimi konusunda teftiş ve denetim elemanlarınca dikkat edilmesi gereken en önemli husus, idarenin takdir hakkı içindeki hukuka uygun kararlarıyla gerçekleştirdiği, fakat denetim elemanlarınca yapılan araştırma ve değerlendirmeler sonucunda "yerinde görülmeyen" işlemlerin, işlemi yapan görevlilere tebliğ edilen raporlarda (Maliye Teftiş Kurulu uygulamalarında cevaplı Raporlar) eleştiri konusu yapılamayacağıdır. Örneğin, Maliye Teftiş Kurulu uygulamalarında yerindelik denetimi alanına giren hususlar Basit Rapor adı altında düzenlenen ve sadece mevzuata ve uygulamaya yön veren Bakanlık merkez birimlerine gönderilen görüş ve öneri raporlarında değerlendirilir. Raporu alan Bakanlık, yerindelik konusundaki değerlendirmeye katılıp katılmamak ve önerileri uygulayıp uygulamamak konusunda serbesttir. Çünkü idari görev ve yetki, yürütme makamı olan hizmet birimlerindedir, denetim birimleri önerileriyle sadece idareye yardımcı olmaktadır.

Uygulamaya Yönelik Son Tespit ve Öneriler

Yerindelik denetimleri, istisnalar dışında idari hiyerarşik amirlerin bizzat yaptığı bir denetim türü değildir. Sürekli yeni işlemler üzerinde düşünmek ve yeni kararlar almak durumundaki yöneticilerin, geriye dönüp alınan kararların yerindeliğini bizzat kontrol etmelerini beklemek de işin doğasına uygun değildir.

Bu nedenle, yerindelik denetimleri idari hiyerarşinin farklı üst makamları adına, onların talimatları uyarınca farklı teftiş ve denetim elemanlarınca

yapılmaktadır. Ancak, yerindelik denetimleri bugün esas itibarıyla, teftiş ve diğer denetim birimlerince yapılan hukuka uygunluk denetimlerinin mütemmimi olarak yürütüldüğünden, çoğu zaman yeterli önemin verilmediği ve zaman darlığı halinde bu denetimlerden fedakarlık yapıldığı görülmektedir.

Bu konuda, öncelikle hiyerarşik amirler tarafından teftiş ve diğer denetim programlarının hazırlanmasına ilişkin talimatların verilmesi sırasında, hukukilik denetimi dışında yerindelik denetiminden de beklentilerin ortaya konulması ve bu konuya önem verildiğinin programlarda belirtilmesinde fayda bulunmaktadır. Tabii ki, denetim elemanlarınca yazılan raporlardaki yerindelik değerlendirmelerine, aksi idarece kabul edilebilir şekilde savunulamadığı takdirde, merkez hizmet birimlerinin amirlerince itibar edilerek önerilerin hayata geçirilmesi suretiyle de, verilen önemin gösterilmesi beklenir. Aksi halde, makuliyeti çürütülmemiş yerindelik değerlendirmeleri müfettiş raporlarında dururken, denetim programlarına yazılacak hiç bir yeni ifadenin, sonraki yerindelik denetimleri için yeterli motivasyonu sağlamayacağı açıktır.

Yararlanılan Kaynaklar:

Balta, Tahsin Bekir, **İdare Hukukuna Giriş**, TODAİ Yayınları, Ankara, 1970.

Gözler, Kemal, **İdare Hukuku Dersleri**, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2009.

Gözübüyük, Şeref, **Yönetim Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1994.

Günday, Metin, **İdare Hukuku**, İmaj Yayıncılık, Ankara, 2002.

Püsküllüoğlu, Ali, **Türkçe Sözlük**, Can Yayınları, İstanbul, 2007.

Türk Dil Kurumu, **Güncel Türkçe Sözlük**

Yılmaz, Ejder, **Hukuk Sözlüğü**, Yetkin Yayın

Maliye Teftiş Kurulu Görev Standartları,
<http://www.mtk.gov.tr>

Maliye Teftiş Kurulu Yönetmeliği, <http://www.mtk.gov.tr>

BELEDİYE PERSONEL REJİMİ VE UYGULAMA

Hamza GÜNEŞ

(Devlet Personel Uzmanı, 1992 Mezunu)

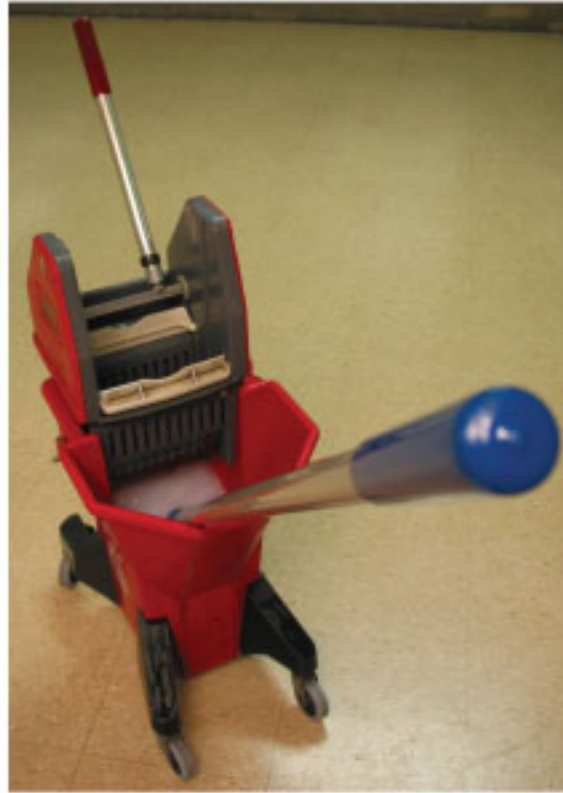
Evrensel tanımıyla mahalli idareler, belirli bir coğrafi alanda yaşayan yerel topluluğun bireylerine bir arada yaşaması nedeniyle kendilerini en çok ilgilendiren konularda hizmet üretmek amacıyla kurulan, karar organları yerel toplulukça seçilerek göreve getirilen, yasalarla

belirlenmiş görevlere, yetkilere, özel gelirlere, bütçeye ve personele sahip merkezi yönetimle olan ilişkilerinde yönetsel özerklikten yararlanan kamu tüzel kişileridir. Anayasanın 123 üncü maddesinde; İdarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanacağı belirtildikten sonra, mahalli idarelerle ilgili 127 nci maddesinde mahalli idarelerin; **“il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları gene kanunda gösterilen seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileri”** olduğu ifade edilmiştir.

Mahalli idarelerin en önemlisi olan belediyeler ise 5393 sayılı Belediye Kanununun **“Tanımlar”** başlıklı 3 üncü maddesinde belediye: **“Belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi”** olarak tanımlanmıştır.

Belediye personel rejimi 5393 sayılı Belediye Kanununun getirdiği küçük farklar dışında genel personel rejimi ile içiçe olan bir konudur. Belediye personel rejimi ülkenin genel personel rejimi, yani genel kamu hizmeti ve bu hizmeti görenlere yönelik

temel politikalar doğrultusunda düzenlenmiştir. Merkezi yönetimde belirli normlara bağlanmış personel yönetimi anlayışı belediyelerde de aynı şekilde uygulanmaktadır. Merkezi personel rejimindeki görevlere girişte, görev içinde yükselmeye belirli niteliklere sahip olma ve bu konuda açılan sınavları kazanma şartı belediyelerde de uygulanmaktadır. Ülkemiz kadar olmasa da mahalli idarelerle merkezi yönetim arasındaki ilişkilerinde demokratikliği tartışılmayan Kara Avrupası ülkelerinde de merkezi yönetimin, yerel yönetimlerin personel politikasına yön verdiği görülmektedir.



Ülkemizde belediyeler kendilerine verilmiş görevleri ağırlıklı olarak memur ve işçi statüsünde bulunan personel aracılığıyla yerine getirmektedirler. Ancak belediyeler geçici ve sözleşmeli personel de çalıştırmaktadırlar. Bu çerçevede mahalli idarelerde personel istihdam türlerini dört ana başlık altında incelememiz mümkün bulunmaktadır. Bunlar memur, işçi, sözleşmeli personel ve geçici işçi statüsündeki personeldir.

Belediyelerde personel istihdamı esas itibarıyla 5393 sayılı Belediye Kanununun **“Norm kadro ve personel istihdamı”** başlıklı 49 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Mezkur maddenin birinci ve ikinci paragrafında; **“Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir. Belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur.”** hükmüne yer verilmiştir. Bu madde hükmüne göre Devlet Personel Başkanlığı ile İçişleri Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanan 22/02/2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan **“Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri**

Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik” te belediyeler öncelikle hukuki durumlarına göre **“büyükşehir, il, ilçe ve belde, büyükşehir ilçe”** olmak üzere 4 ayrı ana kategoriye ayrılmış ve daha sonra her ana kategori kendi içerisinde nüfusuna göre alt gruplara ayrılmış ve daha sonra İl Belediyeler, Büyükşehir İlçe Belediyeleri ve İlçe ve Belde Belediyeleri; ilçe merkezi, sanayi veya ticaret ve turizm niteliklerinden birini taşıması durumunda bir üst, iki ya da daha çok özelliğe sahip olması durumunda daha üst nüfus gruplarında değerlendirilmiştir. Bu şekilde oluşturulan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik’ e ekli Norm Kadro Standartları Cetvellerinde belediyede istihdam edilecek memur, sürekli işçi ve sözleşmeli personelin standardı da yukarıda belirtilen nüfus ve diğer kriterler çerçevesinde alt gruplar itibariyle tespit edilmiştir. Belediyelerde geçici işçi ve açıktan vekil yoluyla da personel istihdam edilmektedir.

A-MEMUR İSTİDAMI

14.7.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu; “mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli hizmetleri ifa ile görevlendirilenler...” ile “...kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili...” olanların memur sayılacağını 4/A maddesi ile hüküm altına almıştır

Diğer taraftan, 14.7.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Kapsam” başlıklı 1 inci maddesinde “...il özel idareleri, belediyeler, il özel idareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda...” çalışan memurlar hakkında bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

1-Belediyelerin Memur Kadrolarında İptal, İhdas, Derece, Sınıf ve Unvan Değişikliği

Belediyelerin Memur Kadrolarında İptal, İhdas, Derece, Sınıf ve Unvan Değişikliğine ilişkin usul ve

esasların temel dayanağı 5393 sayılı Belediye Kanununun **“Meclisin Görev ve Yetkileri”** başlıklı 18 inci maddesi ile **“Norm kadro ve personel istihdamı”** başlıklı 49 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Mezkur 18 inci maddenin (ı) bendinde; **“Norm kadro çerçevesinde belediyenin ve bağlı kuruluşlarının kadrolarının ihdas, iptal ve değiştirilmesine karar vermek”** hükmü ile Mezkur 49 uncu maddenin birinci ve ikinci paragrafında; **“Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir.”** hükmüne yer verilmiştir. Bu madde hükmüne göre Devlet Personel Başkanlığı ile İçişleri Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanan 22/02/2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan **“Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik”** e ekli Norm Kadro Standartları Cetvellerinde belediyelerde istihdam edilecek memur statüsünde personel unvan ve adet olarak her alt grup için ayrı ayrı belirlenmiş ve bu cetvellerde adet olarak belirlenen personel gruplarına ilişkin unvanlara ise ekli cetvellerde yer verilmiştir.

Belediyeler, bu şekilde alt gruplar itibariyle ayrı ayrı belirlenen memur normunu aşmamak üzere belediye meclisi tarafından memur kadrosu ihdas edilebilmektedir. Ancak, belediye meclisi memur kadrosu ihdas ederken söz konusu Yönetmelik ekinde yer alan Belediye ve Belediye Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Memur Kadro Kütüğünde belirtilen unvan kodu, kadro unvanı, sınıflar ile belirlenen en alt ve üst derecelere uygun olarak ihdas etmek zorundadır. Diğer bir ifadeyle, belediye meclisinin söz konusu kütüğün dışına çıkarak yeni bir unvan, sınıf veya derece de memur kadro ihdası mümkün değildir.

Belediyeler kadro ihdası veya dolu memur kadrolarında derece değişikliği ve boş memur kadrolarında ise sınıf, unvan ve derece değişikliği meclis kararı ile yapmaktadırlar. Görüldüğü üzere dolu kadrolarda meclisin yetkisi derece değişikliği ile

sınırlıdır. Diğer bir ifadeyle meclis dolu kadroda sınıf ve unvan değişikliği yapamamaktadır. Belediye meclisi dolu kadro değişikliği yaparken müktesep hak aylık derece ve kademeleri, öğrenim durumları, mezkur Yönetmelik ve özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı, 45 inci, 67 inci ve 68 inci maddelerini göz önünde bulundurmaları zorundadırlar. Belediye meclisi dolu kadronun aksine boş memur kadrolarında sınıf, unvan ve derece değişikliği yapma yetkisine sahiptir. Bu durumda belediyenin muhtemel personel ihtiyacı göz önünde bulundurularak sınıf, unvan ve derece değişikliği yapılır.

Ancak, 07/12/2004 tarih ve 5272 sayılı Belediye Kanununun **“Yürürlükten Kaldırılan Hükümler”** başlıklı 87 inci maddesinin (b) fıkrası ile 190 sayılı Genel Kadro Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinin (b) bendi ile 5 ve 11 inci maddesinin son fıkrası yürürlükten kaldırılarak bu uygulamaya son verilmiştir.

2- Belediyelerde Boş Memur Kadrolarının Kullanımı Hakkında İzin

Yeni düzenlemelerle birlikte belediye ve bağlı kuruluşları, mahalli idare birlikleri eskiden uygulanan uzun açıktan atama izin prosedürüne ihtiyaç duymadan ilk defa veya yeniden personel alabilmektedirler. İlgili mevzuata uygun olarak ihdas edilen ya da boş olan veya boşalan memur kadrolarına anılan mahalli idarelerin istisnalar dışında izin almadan atama yapmaları mümkündür. Genel olarak açıktan atama izin prosedürü her yıl Merkezi Yönetim Bütçe Kanunuyla belirlenmektedir. Bilindiği üzere, 27/12/2008 tarihli 5828 sayılı 2009 Mali Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun **“Kadroların Kullanımı”** başlıklı 22 nci maddesinin son fıkrasında; **“1/1/2008 tarihi itibarıyla, 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinde belirtilen oranları aşmış olan belediyeler ve bunların kurdukları müessese ve işletmeler ile 26/5/2005 tarihli ve 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanununun 18 inci maddesinde belirtilen oranı aşmış olan mahalli idare birliklerinin boş memur ve sürekli işçi kadrolarına yapılacak atamalar hakkında 5393 sayılı Kanunun**



geçici 1 inci maddesi hükümleri uygulanır. ” hükmü yer almaktadır.

5393 sayılı Kanunun Geçici 1 inci maddesinde de; Bu Kanunun yayımı tarihinde personel giderlerine ilişkin olarak 49 uncu maddede belirtilen oranları aşmış olan belediyelerde bu oranların altına inilinceye kadar, boş kadro ve pozisyon bulunması ve bütçe imkanlarının yeterli olması kaydıyla 01/01/2005 tarihinde mevcut memur ve sözleşmeli personel sayısının yüzde onunu geçmemek üzere İçişleri Bakanlığınca zorunlu hollere münhasır olacak şekilde verilecek izin dışında ilave personel istihdam edilemeyeceği ifade edilmiştir.

Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin 8 inci bendinde ise; **“Belediyenin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre belirlenecek yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yüzde otuzunu aşamayacağı, nüfusu 10.000'in altında olan belediyelerde bu oranın yüzde kırk olarak uygulanacağı, yıl içerisinde aylık ve ücretlerde beklenmedik bir artışın meydana gelmesi sonucunda personel giderlerinin söz konusu oranları aşması durumunda, cari yıl ve izleyen yıllarda personel giderleri bu oranların altına ininceye kadar yeni personel alımının yapılamayacağı, yeni personel alımı nedeniyle bu oranın aşılması sebebiyle oluşacak kamu zararı, zararın oluştuğu tarihten itibaren hesaplanacak kanunî faiziyle birlikte belediye başkanından tahsil edileceği, personelin her türlü alacakları zamanında ve öncelikle ödeneceği düzenlenmiştir.**

Diğer taraftan, İçişleri Bakanlığının 23/02/2007 tarihli ve 2007/25 sayılı Genelgesinde; Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birliklerinde söz konusu tarihten itibaren, boş memur ve sürekli işçi kadrolarına açıktan ve naklen atamalar Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik hükümlerine göre izin alınmaksızın yapılacağı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 59 uncu maddesi kapsamında bulunan özel kalem müdürü kadrolarına yapılacak atamalarda ise İçişleri Bakanlığından izin alınacağı belirtilmiştir.

Bu çerçevede mezkur Kanunun 49 uncu maddesinde belirtilen oranları aşmış olan belediye ve bağlı kuruluşları her türlü (ilk defa, yeniden veya naklen) personel alımında İçişleri Bakanlığından izin almaları gerekmektedir. Ancak, bu durumda İçişleri Bakanlığının yetkisi mevcut memur ve sözleşmeli personel sayısının %10 u kadardır. İçişleri Bakanlığı bu oranı hiçbir şekilde aşamaz. Dolayısıyla bu oranı da aşmış olan belediye ve bağlı kuruluşu hiçbir şekilde personel alımına gidemez.

Belediye Kanununun 49 uncu maddesinde belirtilen oranları aşmayan belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri herhangi bir kamu kurum ve kuruluşundan izin almaksızın ilgili mevzuatı çerçevesinde ilk defa, yeniden veya naklen personel temini yapabileceklerdir. Ancak, bu mahalli idareler 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 59 uncu maddesi kapsamında bulunan özel kalem müdürlüğü kadrolarına yapacakları atamalarda İçişleri Bakanlığından izin almaları gerekmektedir.

3- Açıktan Atama İzni Alınmış Boş Memur Kadrolarının Kullanımı

Mahalli idarelerde ihdas edilen, boş olan ya da boşalan memur kadroları için usulüne uygun olarak açıktan atama izni alındıktan sonra bu kadrolara iki şekilde atama yapılmaktadır.

3.1 İlk Defa Personel Temini

Belediyelerde ihdas edilen, boş olan veya boşalan memur kadrolarına ilk defa personel temini;

yukarıda belirtilen prosedüre uygun olarak açıktan atama izni alındıktan sonra 03.05.2002 tarih ve 24744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan **"Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik"** hükümleri çerçevesinde merkezi personel atamalarıyla birlikte yapılmaktadır. Söz konusu Yönetmeliğin **"Kapsam"** başlıklı 2 nci maddesinde merkez ve yerel ayırımı yapılmadan memurlar (A) ve (B) grubu kadrolar olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

(A) grubu kadrolar; özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen ve belirli bir yetiştirme programı sonrası yeterlik sınavına tabi tutulan mesleklere ilişkin kadro ve görevler ile il özel idareleri ve belediyelerin teftiş kurullarını kapsamaktadır. Bu gruba dahil kadrolara ilk defa personel temini söz konusu Yönetmelik çerçevesinde ÖSYM tarafından yapılan Kamu Personel Seçme Sınavını kazanan adaylar arasından yapılmaktadır. İlgili mahalli idare bu kadrolara personel seçimini, KPSS'yi kazanan adaylar arasından olmak kaydıyla, esas olarak kendi mevzuatına göre yapacakları giriş sınavı ile gerçekleştirmektedirler. Ancak, kendi mevzuatında hüküm bulunmak kaydıyla KPSS puanları, giriş sınavı yapılmadan da ilgili mahalli idarece, doğrudan (A) grubu kadrolara atama için kullanılabilir.

(B) grubu kadrolar ise mahalli idarelerde (A) grubu kadrolar dışındaki kadroları ifade etmektedir. Mahalli idareler usulüne göre açıktan atama izni aldıkları (B) grubu kadrolar için ilk defa personel temini Kamu Personel Seçme Sınavını kazananlar arasından merkezi olarak ÖSYM ce yapılmaktadır. Öncelikle mahalli idareler usulüne uygun olarak açıktan atama izni aldıkları (B) grubu kadrolarını niteliklerini belirleyerek İçişleri Bakanlığına göndermektedirler. İçişleri Bakanlığı unvan, sayı, sınıf ve derecesi ile aranan koşullar yönünden inceleyerek görüşlerini manyetik ortamda Devlet Personel Başkanlığına bildirmektedir. Devlet Personel Başkanlığı bu bildirimleri ; Nitelik-Kod Klavuzunda yer alan hususlara uygunluk yönünden inceleyerek sonucu manyetik ortamda ÖSYM'ye bildirmektedir. ÖSYM şartları belirlenmiş bu kadroları Devlet Personel

Başkanlığı adına ilan etmektedir. Ayrıca ÖSYM yerleştirme işlemi için bir tercih kılavuzu ve tercih formu hazırlamakta bunları adaylara ulaştırılmasını sağlamaktadır. Adaylar KPSS puanları, tercihleri, kadro sayıları ile kadro ve pozisyonlar için aranan nitelikler dikkate alınmak suretiyle ÖSYM tarafından bilgisayar ortamında yerleştirilmektedirler. Atama işlemi atamaya yetkili amirin onayı ile tamamlanmaktadır.

Ancak, (B) grubu kadrolar içerisinde İtfaiye personeli ve zabıta personeli istisna teşkil etmektedir. Zabıta ve İtfaiye kadrolarına ilk defa personel temini diğer personelden farklı bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Bu düzenleme hem ilk defa zabıta ve İtfaiye personelinin teminini hem de mevcut zabıta personelinin görevde yükselmesi hususlarını içermektedir.

Bu düzenlemelerin temel dayanağı 5393 sayılı Belediye Kanununun 51 inci maddesi; **“Belediye zabıta teşkilatının çalışma usul ve esasları, çalışanların görev ve yetkileri, eslekten çıkarılma, giyecekleri kıyafet ve savunma amaçlı kullanacakları aletler ile zabıta teşkilatında hizmet gereklerine göre oluşturulacak birimler, İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”** hükmü ile 52 nci maddesi; “Belediye İtfaiye teşkilatının çalışma usul ve esasları, çalışanların görev ve yetkileri, memurluğa alınması için taşınması gereken nitelikler, alacakları meslek içi eğitim, görevde yükselme, meslekten çıkarılma, giyecekleri kıyafet ve savunma amaçlı kullanacakları aletler ile İtfaiye teşkilatında hizmet gereklerine göre oluşturulacak birimler, İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.” hükmü çerçevesinde hazırlanarak yürürlüğe konulan Belediye Zabıta ve İtfaiye yönetmeliğidir.

Anılan Yönetmeliklerde ilk defa İtfaiye eri ya da zabıta kadrolarına atanacakların Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılacak Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS)' na girmeleri ve sınav komisyonunca belirlenecek taban puanı almaları şarttır.

Bu sınava giren adaylardan İtfaiye eri ya da zabıta

memuru olarak atanmak isteyenler; belediyenin kadro sayısı ile aranan nitelikleri belirterek açtığı ve kendi internet sitesi ile İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün resmi internet sitesinde, Türkiye genelinde yayın yapan gazetelerin en az birinde ve bir mahalli gazetede ilan ettiği İtfaiye erliği yada zabıta memurluğu sınavına başvururlar. Başvuranlar arasından en yüksek puana sahip adaydan başlamak üzere ilan edilen kadro sayısının üç katı aday belirlenerek sözlü sınava çağrılır.

Sözlü sınavda başarılı olanlar durumuna göre zabıta memuru ya da İtfaiye eri kadrolarına atanmaya hak kazanır. Bunlar Belediye Başkanının atama onayını imzalamasından sonra göreve başlarlar.

Görüldüğü üzere belediye Kanununun 51 ve 52 nci maddeleri çerçevesinde yürürlüğe konulan Yönetmeliklerle belediyelerde zabıta personeli ile İtfaiye personelinin ilk defa temini diğer personelden farklı bir uygulamaya tabi tutulmuştur. Ancak, gerek mezkur Kanunun 51 inci, gerekse 52 inci maddesinde zabıta personelinin ya da İtfaiye personelinin memurluğa ilk defa alımı ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır. Her ne kadar söz konusu maddelerde zabıta ya da İtfaiye personelinin memurluğa alınması için taşınması gereken nitelikler, alacakları meslek içi eğitim, görevde yükselme ifadesi kullanılmışsa da bu ifade zabıta ya da İtfaiye personelinin ilk defa alımının genel düzenlemeden ayrı bir düzenlemeye tabi tutulacağı anlamına gelmez. Dolayısıyla yönetmeliklerdeki zabıta ya da İtfaiye personelinin ilk defa alımı hususundaki düzenlemenin kanundaki ifadeye aykırılık teşkil ettiği söylenebilir. Bu durumun zabıta ve İtfaiye personelinin özelliğinden dolayı ayrık bir düzenlemeye tabi tutulmuş olduğu söylenebile uygulamada bu düzenlemenin amacı dışında kullanıldığı, merkezi yerleştirmeye tabi olan diğer kadrolara eleman temini için sık sık bu kadrolara ilk defa personel alımına gidildiği bilinmektedir. Hem bu amacı dışında kullanılmaların önüne geçilmesi hem de Yönetmeliklerle Kanun arasındaki uyumun sağlanması bakımından bu alanda yeni düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu açıktır. Nitekim,

Danıştay Başkanlığı' da bu yönde bir karar vererek söz konusu Başkanlığın Onikinci Dairesi 20/01/2009 tarihli ve E: 2008/5911 sayılı Kararı ile Zabıta Yönetmeliğinin 13 üncü maddesinin (b) ve (c) bendi ile 14 üncü maddesinin yürürlüğünü durdurmuş ve böylece söz konusu maddedeki düzenlemeler de hükümsüz kalmıştır. Dolayısıyla, söz konusu tarihten itibaren belediyeler zabıta alımlarını (B) grubu kadroların tabi olduğu esaslar çerçevesinde almak durumundadırlar.

3.2 Yeniden Atama

Belediyelerin norma uygun boş memur kadrolarına 14.7.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesi çerçevesinde; daha önce memuriyeti olup da ikiden fazla olmamak üzere kendi istekleriyle çekilenlerden veya çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenlerin ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak kaydıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olmayan personelden kendi istekleriyle görevinden ayrılanların, gireceği sınıfın niteliklerini taşımak kaydıyla kanuni süreler atama yapabilmektedirler. Yine belediyeler, norma uygun boş memur kadrolarına 657 sayılı Kanunun 93' üncü maddesi çerçevesinde, Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli olanlardan sınıfında yazılı nitelikleri taşıyanları 92'nci madde çerçevesinde atama yapabilmektedirler. Bu şekilde atananların, 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi çerçevesinde emekli maaşlarının kesilmesi zorunludur.

B-BELEDİYELERDE AÇIKTAN VEKİL ATAMA

Belediyeler tarafından sunulan kamu hizmetlerinin kesintisiz ve sürekli olması esastır. Bunu temin etmek için geliştirilen önlemlerden bir tanesi de açıktan vekil atama müessesesidir.

Açıktan vekil atama; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86, 174 ve 175 inci maddelerinde düzenlenmiştir. Mahalli idarelerdeki sürekli (kadro ihdası, istifa, ölüm, emeklilik veya

başka bir kadroya atama nedeniyle boşalan kadrolar) boş memur kadrolarına vekalet etmek için memur olmak şarttır. Ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 nci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen, ilkokul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, dış tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, köy ve kasaba imamlığına ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile açıktan vekil atanabilir.

Bunlara vekalet ettikleri görevin kadro derecesinin 1inci kademe aylığının 2/3' ü aylık olarak ödenmektedir. Ayrıca, vekalet ettikleri kadrolara ait zam ve tazminatların tam olarak almaktadırlar.

Açıktan vekil olarak atanan kişi memuriyet statüsü kazanmaz, ancak, bulunduğu kadroyla ilgili tüm yetkileri memurmuş gibi kullanır. Mahalli idarelerce bu şekilde yapılacak atamalarda yürürlükteki mevzuat çerçevesinde açıktan atama izni alınmasına gerek yoktur. Söz konusu boş kadroya gerekli niteliklere sahip kişinin atanması belediye başkanının veya valinin onayı ile tamamlanmış olur. Mahalli idareler yukarıda belirtilen unvanlarda açıktan vekil istihdam edebilme imkanına sahip olmalarına karşın daha çok veteriner ve mühendis kadrolarında açıktan vekil çalıştırmaktadırlar.

Mahalli idarelerde bu şekilde açıktan vekil istihdam edilebilmesi için ilgili mahalli idarede boş bir kadronun bulunması, atanacak kişinin söz konusu kadro için öngörülen niteliklere sahip olması, mahalli idarenin atanacak personelin hizmetlerine ihtiyaç duyması ve belediye ve bağlı kuruluşlarında ise; personel giderlerinin Belediye Kanununun 49 uncu maddesinde belirtilen oranları aşmamış olması, aşmışsa İçişleri Bakanlığından izin alınması gereklidir.

C- İŞÇİ İSTİHDAMI

1- Sürekli İşçi İstihdamı: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinde sayılan dört istihdam şekline biri de işçi istihdamıdır. Söz konusu Kanun kamu hizmetlerinin işçiler eliyle

gördürülebileceğini bahsetmiş ve 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 5620 sayılı Kanunla değişik (D) bendinde işçiyi tanımlamıştır. Buna göre; 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilen istihdam türleri dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılanları sürekli işçi olarak tanımlamış,

İşçiler 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde istihdam edilmektedir. İş Kanunu işçiyi; **“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi...”** olarak tanımlamaktadır.

1.1 Belediyelerin Sürekli İşçi Kadrolarının İptal, İhdas ve Unvan Değişikliği

Belediyelerin sürekli işçi Kadrolarında İptal, İhdas ve Unvan Değişikliğine ilişkin usul ve esasların temel dayanağı 5393 sayılı Belediye Kanununun **“Meclisin Görev ve Yetkileri”** başlıklı 18 inci maddesi ile **“Norm kadro ve personel istihdamı”** başlıklı 49 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Mezkur 18 inci maddenin (1) bendinde; **“Norm kadro çerçevesinde belediyenin ve bağlı kuruluşlarının kadrolarının ihdas, iptal ve değiştirilmesine karar vermek”** hükmü ile Mezkur 49 uncu maddenin birinci ve ikinci paragrafında; **“Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir.”** hükmüne yer verilmiştir. Bu madde hükmüne göre Devlet Personel Başkanlığı ile İçişleri Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanan 22/02/2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik” e ekli Norm Kadro Standartları Cetvellerinde belediyelerde istihdam edilecek sürekli işçi statüsündeki personel toplam sayı olarak her alt grup için ayrı ayrı belirlenmiş ve bu cetvellerde adet olarak belirlenen sürekli işçi statüsündeki personele ilişkin unvanlara ise ekli cetvellerde yer verilmiştir.

Belediyeler, bu şekilde alt gruplar itibariyle ayrı ayrı belirlenen sürekli işçi normunu aşmamak üzere belediye meclisi tarafından sürekli işçi kadrosu ihdas edilebilmektedir. Ancak, belediye meclisi memur kadrosu ihdas ederken söz konusu Yönetmelik ekinde yer alan Belediye ve Belediye Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Sürekli İşçi Kadro Kütüğünde belirtilen unvan kodu ve kadro unvanına uygun olarak ihdas etmek zorundadır. Diğer bir ifadeyle, belediye meclisinin söz konusu kütüğün dışına çıkarak yeni bir unvanda sürekli işçi kadro ihdası yapması mümkün değildir.

1.2 Belediyelerin Sürekli İşçi Kadrolarının kullanımı

İlgili mevzuata uygun olarak ihdas edilen ya da boş olan veya boşalan sürekli işçi kadrolarına belediyelerin istisnalar dışında izin almadan atama yapmaları mümkündür. Genel olarak açıktan atama izin prosedürü memurlarda olduğu gibi her yıl Merkezi Yönetim Bütçe Kanunuyla belirlenmektedir. Bilindiği üzere, 27/12/2008 tarihli 5828 sayılı 2009 Mali Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun “Kadroların Kullanımı” başlıklı 22 nci maddesinin son fıkrasında; “1/1/2008 tarihi itibarıyla, 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinde belirtilen oranları aşmış olan belediyeler ve bunların kurdukları müessese ve işletmeler ile 26/5/2005 tarihli ve 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanununun 18 inci maddesinde belirtilen oranı aşmış olan mahalli idare birliklerinin boş memur ve sürekli işçi kadrolarına yapılacak atamalar hakkında 5393 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesi hükümleri uygulanır.” hükmü yer almaktadır.

5393 sayılı Kanunun Geçici 1 inci maddesinde de; Bu Kanunun yayımı tarihinde personel giderlerine ilişkin olarak 49 uncu maddede belirtilen oranları aşmış olan belediyelerde bu oranların altına inilinceye kadar, boş kadro ve pozisyon bulunması ve bütçe imkanlarının yeterli olması kaydıyla 01/01/2005 tarihinde mevcut memur ve sözleşmeli personel sayısının yüzde onunu geçmemek üzere İçişleri Bakanlığınca zorunlu hollere münhasır olacak

şekilde verilecek izin dışında ilave personel istihdam edilemeyeceği ifade edilmiştir.

Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin 8 inci bendinde ise; "Belediyenin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre belirlenecek yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yüzde otuzunu aşamayacağı, nüfusu 10.000'in altında olan belediyelerde bu oranın yüzde kırk olarak uygulanacağı, yıl içerisinde aylık ve ücretlerde beklenmedik bir artışın meydana gelmesi sonucunda personel giderlerinin söz konusu oranları aşması durumunda, cari yıl ve izleyen yıllarda personel giderleri bu oranların altına ininceye kadar yeni personel alımının yapılamayacağı, yeni personel alımı nedeniyle bu oranın aşılması sebebiyle oluşacak kamu zararı, zararın olduğu tarihten itibaren hesaplanacak kanunî faiziyle birlikte belediye başkanından tahsil edileceği, personelin her türlü alacakları zamanında ve öncelikle ödeneceği düzenlenmiştir.

Diğer taraftan, İçişleri Bakanlığının 23/02/2007 tarihli ve 2007/25 sayılı Genelgesinde; Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birliklerinde söz konusu tarihten itibaren, boş memur ve sürekli işçi kadrolarına açıktan ve naklen atamalar Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik hükümlerine göre izin alınmaksızın yapılacağı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 59 uncu maddesi kapsamında bulunan özel kalem müdürü kadrolarına yapılacak atamalarda ise İçişleri Bakanlığından izin alınacağı belirtilmiştir.

Bu çerçevede mezkur Kanunun 49 uncu maddesinde belirtilen oranları aşmış olan belediye ve bağlı kuruluşları her türlü personel alımında İçişleri Bakanlığından izin almaları gerekmektedir. Ancak, bu durumda İçişleri Bakanlığının yetkisi mevcut memur ve sözleşmeli personel sayısının %10 u kadardır. İçişleri Bakanlığı bu oranı hiçbir şekilde aşamaz. Dolayısıyla bu oranı da aşmış olan belediye ve bağlı kuruluşu hiçbir şekilde personel alımına gidemez.



Belediye Kanununun 49 uncu maddesinde belirtilen oranları aşmayan belediyeler herhangi bir kamu kurum ve kuruluşundan izin almaksızın ilgili mevzuatı çerçevesinde sürekli işçi kadrolarına ilk defa atama yapabilmektedirler.

Sürekli işçi kadrolarına ilk defa personel temini 18.05.1983 tarih ve 83/6750 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği" çerçevesinde gerçekleşmektedir. Söz konusu Yönetmeliğe 02.02.1999 tarih ve 99/12418 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile getirilen ek madde ile, daimi işçi kadrolarına alınacaklar, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün koordinatörlüğünde Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezince yapılacak merkezi sınava katılarak başarılı olduklarına dair belgeye sahip olma şartı getirilmiştir. Bu çerçevede ilgili mahalli idare usulüne göre açıktan atama izni aldığı daimi işçi kadrolarına Türkiye İş Kurumunun söz konusu sınavda başarılı olan adaylardan başarı sırasına göre (istisnalar hariç) göndereceği kişiler arasından atama yapabilmektedir.

2- Geçici İşçi İstihdamı: Belediyeler, yaptırılacak işin niteliğine göre geçici işçi çalıştırabilmektedirler. Belediyelerde geçici işçi istihdamı, esas itibariyle 657 sayılı Kanunun değişik 4 üncü maddesinin (D) bendi ile Belediye ve bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair

Yönetmelik çerçevesinde yapılmaktadır. 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 5620 sayılı Kanunla değişik (D) bendinde geçici işçi; 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilen istihdam türleri dışında kalan mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılanlar olarak tanımlanmıştır.

Diğer taraftan, 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun 10'uncu maddesinde; **"Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş..."** denmektedir. Anlaşılacağı üzere daimi ve geçici iş kavramları işçiyi değil işi nitilemektedir.

Belediye ve bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İske ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin "Geçici İşçiler" başlıklı değişik 24 üncü maddesinde ise; "Belediyelerde kullanılacak geçici iş pozisyonları bu kurum ve kuruluşlar için norm kadro standartları cetvellerinde belirlenen memur norm kadro standardı toplamının yüzde yirmisini geçmemek üzere bulunacak sayının yuvarlanması ve tam yıl esasına göre hesaplanması sonucu adam/ay sayısına göre meclis tarafından yıllık olarak belirlenir. Oranların hesaplanmasında sonucun tam sayı çıkmaması durumunda bulunan rakam kendinden büyük en yakın tam sayıya yuvarlanarak geçici iş pozisyonu sayısı tespit edilir." denilmektedir. Bu çerçevede, belediyeler mezkur Yönetmeliğe ekli norm standartları cetvellerinde kendi alt grupları için tespit edilen toplam memur normunun yüzde yirmisi kadar mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle geçici işçi istihdam edebilirler. Ancak, bu şekilde yapılacak geçici işçi istihdamında da Belediye Kanununun 49 uncu maddesindeki oranların aşılmış olması durumunda İçişleri Bakanlığında izin alınması gerekmektedir.

D-SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI

Ancak, 5272 sayılı Belediye Kanununun getirdiği

sözleşmeli personel uygulaması sözleşmeli personel istihdamını artıracak ortadadır. Mahalli idarelerde başlıca üç ayrı kategoride sözleşmeli personel istihdam edilmektedir.

1-5393 Sayılı Belediye Kanununun 49 Uncu Maddesine Göre Sözleşmeli Personel İstihdamı

Belediyelerde tam zamanlı sözleşmeli personel istihdamı 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine göre yapılmaktadır.

Buna göre belediyelerde, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, planlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plancısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi ihtiyaç duyulan uzman ve teknik personel yıllık sözleşme çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şarttır. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilecekler ödenecek net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir. Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilmeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usule göre tespit olunur. Bu fıkra hükümlerine göre çalıştırılacak personel için İçişleri Bakanlığı unvanlar itibariyle sınırlama getirebilir.

Bu şekilde çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılamaz ve ücret mahiyetinde aynı yada nakdi menfaat temin edilemez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda

vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

Dolayısıyla, tam zamanlı sözleşmeli personel istihdamı yapacak belediye;

a. Sözleşmeli personel istihdam edilecek mahalli idarede sözleşmeli olarak istihdam edilecek kişiyle aynı unvanda usulüne göre ihdas edilmiş boş bir kadronun bulunması,

b. Karşılık gösterilerek sözleşmeli istihdam edilen boş kadroya sözleşmeli olarak istihdam edilen kişinin sözleşmesi feshedilene kadar ayrıca bir atanmanın yapılmaması,

c. Sözleşmeli olarak atanacak kişinin atanacağı kadronun niteliklerine haiz olması,

d. Gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanununda belirlenen yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın % 30'u , nüfusu 10 000'in altında olan belediyelerde ise % 40'ı geçmesi halinde İçişleri Bakanlığında izin alınması (Bu şart sadece belediye ve bağlı kuruluşları için geçerlidir.)

e. Bu şekilde istihdam edilecekler için ödenecek net ücret, karşılık gösterilen kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenmesi, genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilmeyen kadro unvanları için ise; o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenmesi, hususlarını göz önünde bulundurmaktır. Yukarıdaki esaslar çerçevesinde sözleşmeli personel çalıştırmak isteyen bir belediye (d) maddesinde belirtilen istisna dışında herhangi bir kurumdan izin almasına gerek bulunmamaktadır. Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet

Memurları Kanununun 5620 sayılı Kanunla değişik 4/B maddesinin üçüncü fıkrasında "Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler ve bu hususlara ilişkin esas ve usuller" Bakanlar Kurulunca kararlaştırılacağı belirtilmesine rağmen, Bakanlar Kurulunun konu hakkında yayımladığı usul ve esaslarda merkezi yönetim bütçe kapsamında olan kuruluşları düzenleyip mahalli idareler açısından herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Dolayısıyla bu şekilde istihdam edilecek sözleşmeli personelin ilk defa veya yeniden istihdamı hususunda mevzuatta herhangi bir düzenleme yer almadığından bu personelin ilk defa istihdamın da yazılı ya da mülakat sınavının uygulanıp uygulanmayacağı ilgili mahalli idarenin takdirindedir.

Belediyelerde mezkur madde çerçevesinde tam zamanlı sözleşmeli personel istihdamının hangi unvanlarda yapılacağı ve bunlara ödenecek ücretlerin tavanı her yıl Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanmaktadır. Dolayısıyla belediyeler yayımlanan bu unvanlarda tespit edilen ücret tavanını aşmamak kaydıyla meclis kararıyla ücret tespiti yapabilmektedirler.

2-Mahalli İdarelerde Kısmi Zamanlı Sözleşmeli Personel İstihdamı

Bu şekilde sözleşmeli personel istihdamı 5393 sayılı Belediye Kanununda düzenlenmiştir. Anılan Kanunun 49 uncu maddesinin dördüncü ve beşinci fıkrasında; avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla haftanın ya da ayın belirli gün ve saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak personel sayısı yukarıda belirtilen her unvan için birden fazla olamaz ve bunlarla yapılacak sözleşme süresi takvim yılını aşamaz.

Bunlara ödenecek net ücret, aynı unvanlı kadroların birinci derecesinin birinci kademesi için yapılması gereken bütün ödemeler toplamının net tutarının yarısını geçmemek ve çalıştırılacak süreyle orantılı olmak üzere belediye meclisi kararı ile tespit edilir. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli personel olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası yatırılmaz ve aynı kişi birden fazla belediye ve bağlı kuruluşunda çalıştırılmaz.

Bu şekilde çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılamaz. Ücret mahiyetinde aynı yada nakdi menfaat temin edilemez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır denilmektedir.

Buna göre belediye ve bağlı kuruluşu yada özel idarede yapılacak kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamı sadece avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner unvanlarında yapılmaktadır. Ancak, bu unvanlarda da kısmi zamanlı personel istihdamı belli şartlara bağlıdır. Bunun için ilgili mahalli idare de ya avukat, mimar, mühendis ve veteriner kadrosunun olmaması ya da işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmaması halinde avukat, mimar, mühendis ve veteriner unvanı için birden fazla olmamak üzere kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamı yapılabilir. Bu şekilde istihdam edilecekler haftanın ya da ayın belirli gün ve saatlerinde istihdam edilir ve bunlarla yapılacak sözleşme süresi takvim yılını aşamaz.

Bunlara ödenecek net ücret, aynı unvanlı kadroların birinci derecesinin birinci kademesi için yapılması gereken bütün ödemeler toplamının net tutarının yarısını geçmemek ve çalıştırılacak süreyle orantılı olmak üzere belediye meclisi kararı ile tespit edilir. Ancak, bu şekilde istihdam edilen sözleşmeli

personelin tavan ücretleri her yıl ocak ve temmuz aylarında Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanmaktadır. Dolayısıyla ücret tespitinde bu tavan ücretin esas alınması gerekir. Tespit edilen bu ücret tavan ücret olup ilgili mahalli idare daha aşağı seviyede ücret tespit edebilir.

Ayrıca, bu şekilde sözleşmeli personel olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası yatırılmaması ve aynı kişi birden fazla belediye ve bağlı kuruluşunda çalışmaması gerekmektedir.

Bu şekilde istihdam edilecek kısmi zamanlı sözleşmeli personel için ise herhangi bir izne gerek bulunmamaktadır. Ancak belediye ve bağlı kuruluşunda; gerçekleşen en son yıl bütçe gelirin 213 sayılı Vergi Usul Kanununda belirlenen yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın % 30'u, belediyenin nüfusu 10 000'in altında ise % 40'ı geçmesi halinde İçişleri Bakanlığında izin alınması ve bu izin çerçevesinde sözleşmeli personel istihdam edilmesi gerekmektedir.

3-657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B Maddesine Göre Sözleşmeli Personel İstihdamı

Bilindiği üzere, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik ile İl Özel İdareleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik; Tasnif Cetvelleri, Norm Kadro Standartları Cetvelleri, Kadro Unvanları Listeleri, Kadro Kütükleri ve Kadro Cetvelleri olmak üzere 5 ayrı ekten oluşmaktadır. Tasnif Cetvelleri esas alınarak düzenlenen Norm Kadro Standartları Cetvellerinde ana grüplara ait alt grüplarda mahalli idarelerin kullanabilecekleri memur statüsündeki personel unvan ve sayı olarak tespit edilmiştir. Diğer taraftan, 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin 3 üncü fıkrasında "Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve

programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şarttır.” hükmü yer almaktadır. Bu hükme istinaden bir mahalli idare isterse normunda unvan ve sayı olarak tespit edilen miktarda ve bu madde belirtilen unvanlardan olmak kaydıyla, söz konusu kadroları boş tutarak memur istihdamı yerine sözleşmeli personel istihdam edebilir.

Anılan maddenin 4 üncü fıkrasında ise; “Avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla, haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak personel sayısı yukarıda belirtilen her unvan için birden fazla olamaz ve bunlarla yapılacak sözleşme süresi takvim yılını aşamaz.” hükmüne yer verilmektedir. Bu şekilde mahalli idarenin kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamı yapabilmesi için ya mahalli idarenin avukat, mimar, mühendis (sadece inşaat ve harita mühendisi) ve veteriner kadrosu bulunmaması ya da işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmaması gerekmektedir. Mahalli idarenin sayılan unvanlarda kadrosunun olmaması ya da işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu veya karşılık gösterilerek 3 üncü fıkra kapsamında sözleşmeli personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan hallerde hizmetlerin yürütülmesi amacıyla, haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir.

Yine, 2009 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun 23 üncü maddesinin 6 ncı fıkrasında; “5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel çalıştırılması konusunda birinci, ikinci, dördüncü ve beşinci fıkra hükümleri uygulanmaz. Belediyeler, il özel idareleri ve mahalli idare birlikleri ile bunların müessese ve işletmelerinde, anılan Kanunun 49 uncu maddesi çerçevesinde



sözleşmeli personel istihdamı mümkün olan hizmetlerde (anılan maddenin dördüncü fıkrasında sayılan unvanların dışında olmak ve o hizmet için ihdas edilmiş kadro bulunmamak kaydıyla kısmi süreli olarak çalıştırılacak sözleşmeli personel hariç) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre ayrıca sözleşmeli personel istihdam edilemez...” Hükmü düzenlenmiştir.

Bu hükümlerin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, Belediyeler, il özel idareleri ve mahalli idare birlikleri ile bunların müessese ve işletmelerinde, Belediye Kanununun 49 uncu maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel istihdamı mümkün olan hizmetlerde 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre ayrıca sözleşmeli personel istihdam edilemez. Ancak, anılan 49 uncu madde ile Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan 09/01/2008 tarihli ve 00271 sayılı Genelgede belirtilen unvanlar dışındaki unvanlarda 657 sayılı Kanunun 4/B maddesini göre sözleşmeli personel istihdam edilmesi mümkün olduğundan bu unvanlar için usulüne uygun olarak sözleşmeli personel pozisyon tahsis mahalli idarelerce yapılabilir. Ancak, uygulamada mahalli idarelerde bu şekilde sözleşmeli personel istihdam edilmemektedir.

4- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek Geçici 13 üncü Maddesine Göre Sözleşmeli Personel İstihdamı

Belediye opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuar ve orkestralarında 657 sayılı Kanunun ek 13 üncü maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel çalıştırmaktadırlar. Bu şekilde çalıştırılacak sözleşmeli personel için, İçişleri Bakanlığı kanalıyla Maliye Bakanlığında olumlu görüş alınması ve bu görüş üzerine belediye tarafından işlem tesis edilmesi gerekmektedir.

KURUMSALLAŞMA SÜRECİ VE KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ

Dr. Mahmut Demirkan

(Bankacı, 1987 Mezunu)

Geçen yazımızda son yıllarda işletmelerin gündemini sıkça meşgul eden kurumsal yönetim yaklaşımı üzerinde durmuş, günümüz işletme yönetimi için kurumsal yönetim ilkelerinin, özellikle işletme ölçeği büyüdükçe vazgeçilmez yönetim normları haline geldiğini açıklamaya çalışmıştık. Bu yazımızda da "kurumsallaşma" ile "kurumsal yönetim ilkeleri" arasındaki ilişkiye bakacağız.

Kurumsallaşma kısaca; bir işletmenin faaliyetlerini kişilerden ve onların uygulama yöntemlerinden bağımsız olarak sürdürebilmesi ve geliştirebilmesi olarak tanımlanabilir. Bunun için bir işletmede; herkesçe kabul edilen, açık ve net bir şekilde tanımlanmış görev, yetki ve sorumlulukların, çalışanlarca inanılan ve kabul gören vizyon, misyon ve amaçların, günlük faaliyetleri yerine getirirken uyulacak ilke ve değerleri içeren uygun organizasyon kültürünün oluşması gerekmektedir. Ancak kurumsallaşma zannedildiği kadar kolay olmayan, uzun soluklu, özellikle de aile işletmelerinde oldukça sancılı geçirilen bir gelişim sürecidir. Şöyle bir düşünün! Siz bir girişimcisiniz, kısmet oldu biraz birikim yaptınız veya babanızdan miras kaldı. Amaç ve idealleriniz doğrultusunda birtakım risk ve sorumlulukları da göze alarak küçük bir işletme kurdunuz, belki yanınıza bir de ortak aldınız. Zaman içerisinde büyüyüp gelişmek istiyorsunuz. Dolayısıyla kendi çapınızda yatırımlar yapıyor, üretmeye başlıyorsunuz. Yaptığınız işten eminsiniz kader de size yardım ediyor, gelişmeye, büyümeye başlıyorsunuz. Yeni ürünler, yeni pazarlar, yeni istihdam imkanları derken organizasyonunuz genişliyor, belli bir büyüklüğe erişiyor.

Belli işler için yetkili insanlar aldınız ancak, etrafınızda ki insanları kendinize öyle bağladınız ki belli uzmanlıklar gerektiren konularda bile herkes sizin peşinizden koşturuyor, gece-gündüz



çalışıyorsunuz. Ancak bir süre sonra her işe yetişemez beklentilere cevap veremez oluyorsunuz. İşte bu noktadan sonra sancılı süreç başlıyor. Siz şimdi bir dönüm noktasındasınız. Bu noktadan sonra bir şeyler yapmanız gerekiyor. Kurduğunuz sistem, oluşturduğunuz düzen belli bir büyüklüğe ulaştı, ancak sadece sizin çabalarınızla, sizin koyduğunuz kurallarla ve ilkelerle ayakta duramaz, sizin gözlerinizle geleceğe güvenle bakamaz. Siz onu birilerine bırakmalısınız. Çünkü onun artık eşyanın tabiatı gereği kendi ayakları üzerinde durması gerekiyor. Faaliyetlerini yerine getirirken kişilerden bağımsız olarak varlığını sürdürebilme ve geliştirebilme becerisi kazanmak zorunda. Hatta geleceğe hazırlanabilmesi ve bunu sürekli kılabilmesi onun kendi başına hareket edebilme kabiliyetine bağlı. Tıpkı evlenme çağına gelmiş evlenmek isteyen, evlendirmezseniz de evde kalıp psikolojik bunalıma girecek kızınız gibi...

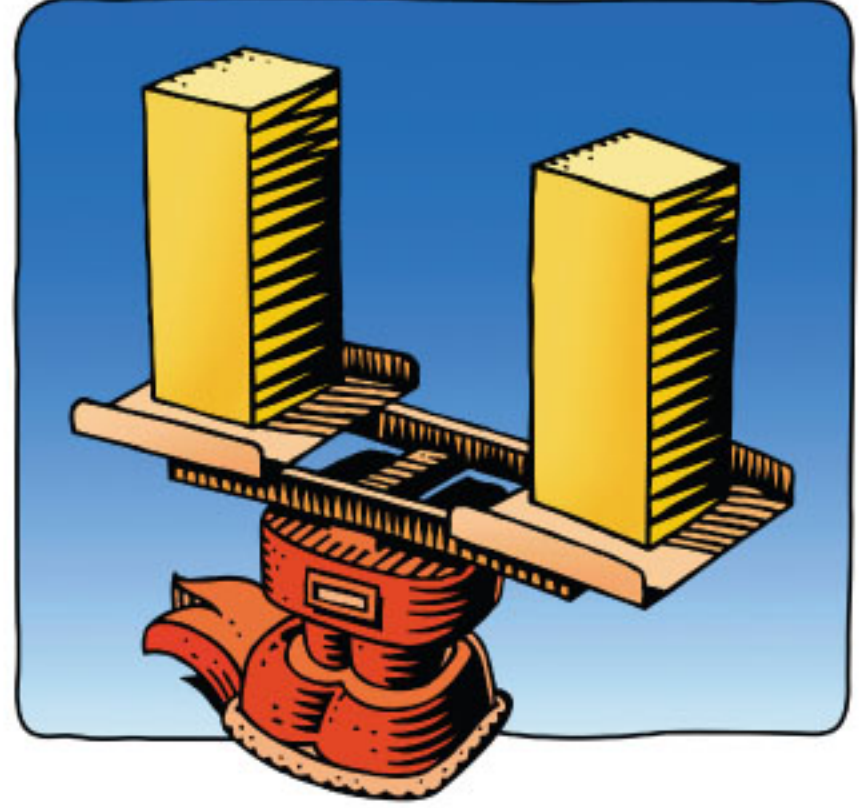
Sizin, belli konulardaki tecrübelerinizle ona liderlik etmeniz, yol göstermeniz, tavsiyelerde bulunmanız mümkün olabilir. Ancak o artık bir "yetişkin", kendi sistematiği içerisinde kendi düzeni ve oluşturduğu yeni kurallarıyla yeni bir kimlik kazanmıştır ve bu kimlik ile bulunduğu ortamın koşullarına göre yaşayacaktır.

O şimdi yeni kişiliği ile paydaşlarına karşı daha **adil olmak zorundadır**. Çünkü sadece sizin menfaatleriniz değil, başkalarının da menfaatlerini düşünmek durumundadır. Farklı çıkar sahiplerinin çıkarları arasında denge sağlamasını, karar alma sürecinde karardan etkilenecek tüm kesimlere eşit mesafede bulunmasını, varsa diğer pay ve menfaat sahipleri arasında adil davranmasını ve haklarını gözetmesini, olası çıkar çatışmalarının önüne geçmesini bilecek, bilmek zorunda kalacaktır.

O şimdi daha **şeffaf olmak zorundadır**. Çünkü artık o, verdiği hizmetlerle ve ürettiği ürünlerle kamuya daha çok mal oldu. Onun yeni konumu sadece sizin değil, başkalarının haklarını ve beklentilerini de gündeme getirdi. Bu durum onun sorumluluklarını da arttırdı. Bu sorumluluk hak sahiplerinin onun hakkında; zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yorumlanabilir, düşük maliyetle kolay erişilebilir bir şekilde bilgilenmesini gerektirdi. O artık sizin oluşturduğunuz bir yapıda değildir.

Yeni sistemi belli konularda yetkin olan profesyonellere devrettiniz. Onlar, attıkları her adımda önce paydaşlarına, daha sonra da kamuoyuna yaptığı iş ve işlemlerden dolayı **hesap vermek zorundadırlar**. Zira üretim faktörlerini kullanarak değer yaratmak üzere yola çıktılar ve bu kaynakları kullanırken de daha dikkatli olmak zorundadırlar. Siz ve diğer çıkar sahipleri de bu doğrultuda yeni sistemi yönetenlere hesap sorabilirsiniz. Bu bakımdan sistemi yönetenlerin aldıkları kararların ve bu kararlara istinaden yürüttükleri faaliyetlerin sonuçlarına katlanabilme cesaret ve yeteneğine sahip olmaları gerekir. Bu onlar için tanımlanmış iç ve dış normlara daha çok uymayı zorunlu kılacak ve onları daha **sorumlu davranmaya itecektir**.

Evet, sizin işletmeniz artık kurumsal bir kimlik kazanmıştır. O, yeni kimliği ile size ve varsa diğer hissedarlarına, çalışanlarına ve topluma, kısaca paydaşlarına hatta doğal çevreye karşı daha adil, daha şeffaf, hesap verebilen ve sorumluluk içerisinde hareket eden bir yapıya bürünmek zorundaydı, büründü, kurumsallaştı.



İşletmeler de canlı varlıklar gibi buldukları ortamın gereklerine uygun olarak yaşamlarını sürdürür, büyüyüp gelişirler. Onları çevreleyen paydaşların beklentileri de ölçek büyüdükçe artar ve farklılaşır. Kurumsal yönetim ilkeleri bu beklentileri formüle eden somut ve tanımlanmış, hatta uluslar arası boyut kazanmış norm ve standartlar olarak karşımıza çıkar. Elbette kişilerin ve özellikle de liderlerin geleceği oluşturmada önemli rolleri vardır ve daima olacaktır. Ancak, artık karar alma süreçlerinde ilkesel faktörler daha çok göz önünde bulundurulacaktır. Sonuç itibarıyla işletmelerin kurumsallaşma süreci ile kurumsal yönetim ilkelerini uygulayabilme becerisi arasında doğrusal bir ilişkinin var olduğunu görüyoruz. İşletmeler kurumsallaştıkça kurumsal yönetim ilkelerini daha çok benimseyip hayata geçirebilmekte, hatta bu durum onlar için bir zorunluluk haline gelmektedir. Bu durum aynı zamanda büyümenin kaçınılmaz bir sonucu, ayakta kalabilmenin de bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.

ŞİRKET ORTAĞI BAĞ-KUR'LU SAYILIR

Resul KURT

Sosyal Güvenlik Müşaviri, 1992 Mezunu
SGK E. Başmüfettişi

5510 sayılı Kanunun 4/(b) bendine göre,

- 1) Köy ve mahalle muhtarı seçilenler,
- 2) Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan;
 - a) Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,
 - b) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar,
 - c) Kollektif şirketlerin ortakları,
 - ç) Limited şirketlerin ortakları,
 - d) Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları,
 - e) Adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları,
 - f) Donatma iştirakleri ortakları,
 - g) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları,
 - ğ) Tarımsal faaliyette bulunanlar,
 - h) 10/7/1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler sigortalı sayılırlar.

4-1/b (Bağ-Kur) sigortalısı sayılanların 4-1/b (Bağ-Kur) sigortalılığını iptal ettirmeden 4-1/a (SSK) kapsamında sigortalı olmaları durumunda veya 4-1/a (SSK) sigortalılarının bu sigortalılıkları devam ederken Bağ-Kur sigortalısı sayılmayı gerektiren bir faaliyette bulunmaları durumunda mevzuatın bilinmemesinden dolayı hizmetlerin çakışması söz konusu olmaktadır.

5510 sayılı Kanuna göre; sigortalının, 4-1/a (SSK), 4-1/b (Bağ-Kur) ve 4-1/c (Memur) bentlerinde yer alan sigortalılık hallerinden birden fazlasına aynı anda tabi olmasını gerektirecek şekilde çalışması halinde; öncelikle 4-1/c bendi kapsamında, çalışması yoksa ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi



esas alınarak sigortalı sayılmaktadır. Başlatılan sigortalılığın kesintiye uğraması halinde, daha sonra başlayan çalışmaya göre sigortalılık statüsüne göre sigortalılığı başlatılır. Limitet şirket ortağı ve müdürü olan kişi, aynı şirkette 4-1/a (SSK) sigortalısı olamaz. Bu kişinin Bağ-Kur sigortalısı olması gerekir.

Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olup 4-1/b (Bağ-Kur) kapsamında sigorta primi ödeyen bir kişinin hizmet akdine tabi çalışmasının da olması durumunda 4-1/b (Bağ-Kur) kapsamında sigortalılığı kesintiye uğrayıncaya kadar ayrıca 4-1/a (SSK) kapsamında sigorta primi ödemesine gerek bulunmamaktadır.

5510 sayılı Kanuna göre; 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren, 4-1/b (Bağ-Kur) kapsamında sayılanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı, 4-1/a (SSK) kapsamında sigortalı olarak bildirilemeyecekler. 4-1/a (SSK) kapsamında sigortalı olarak çalışan kişi, çalıştığı şirkete sonradan ortak olduğunda, 4-1/a (SSK) sigortalılığı kesintiye uğrayıncaya kadar 4-1/b (Bağ-Kur) kapsamında sigortalı olmazlar.

Bağ-Kur kapsamında sigortalı olmasına rağmen, Bağ-Kur yerine SSK'ya prim ödendiği anlaşılan sigortalıların, SSK'ya yersiz ödenen primlerin Bağ-Kur'a aktarılmasında sigortalı/işveren payı ayrımı yapılmamıştır. Bu bağlamda, çalışan hizmet süreleri içinde yersiz tahsil edilen SSK prim asıllarının hem sigortalı hem de işveren paylarının Bağ-Kur'a aktarılması gerekiyor.

“Küreselleşme Temel Metinler”

Doç. Dr. Kudret BÜLBÜL
Orion Yayınları

Tanıtım: **Mustafa ÇAVUŞOĞLU**
(Tübitak-İç Denetçi, 1996 Mezunu)

Bültenimizin bu sayısında Kırıkkale Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölüm Başkanı 1991 yılı mezunumuz sayın Doç. Dr. Kudret BÜLBÜL'ün editörlüğünü yaptığı 2009 yılında Orion yayınlarından çıkan küreselleşme konulu “Temel Metinler” adlı kitap ile yine küreselleşmenin bir başka açıdan değerlendirildiği 2009 yılında Küre yayınlarından çıkan “Zor ve Rıza” adlı kitapların tanıtımını yapacağız.

Küreselleşme, son 25-30 yılın gözde akademik tartışmaları sıralamasında, en fazla öne çıkan konulardan biri. Gerek Batı içerisinde gerek Batı-dışı coğrafyada konuya ilişkin oldukça hacimli bir literatürün olduğu görülüyor ve bu literatüre katkı her geçen gün artıyor. Ne var ki, Türk düşünce dünyası söz konusu olduğunda, küreselleşme literatürüne yapılan katkıların son derece sınırlı olduğu ortaya çıkıyor. Özellikle de telif eserler noktasında kendisini ortaya koyan bu sıkıntı, küreselleşme ilginin nihai anlamda üretmekten ziyade tüketmeye dayalı bir ilgi haline gelmesine zemin hazırlıyor. Türk düşüncesinin küreselleşme bağlamında izleyiciliğin ötesine geçememesinin diğer bir sebebi ise, bu literatüre dair temel metinlerin, uzun süredir Türkçeye kazandırılmamış olması. Oysa konuya ilişkin özgün bir üretimin iyi bir izlemeden geçtiği, bunu temin etmenin yolunun ise öncelikle konunun temel metinlerine ulaşılması ile sağlanacağı ortada. Aksi takdirde bilgi sahibi olunmadan fikir sahibi olunuyor.

Orion Kitabevi tarafından yayınlanan “Küreselleşme, Temel Metinler” adlı eser, bu noktadan hareketle hazırlanmış. Zira etkin bir şekilde tartışmak yerine, hakkında konuşmakla yetinilen küreselleşmenin pek çok temel metni, bugüne dek dilimize kazandırılmamış. Bu durum, aslında ülkemizde

tartışmaların belli bir derinlikten yoksun olmasının ve özellikle telif çalışmalarının son derece sınırlı kalmasının da nedenlerinin birisini oluşturuyor. Editörlüğünü Kudret Bülbül'ün yaptığı çalışma, söz konusu eksikliği gidermeyi amaçlayan bir derleme. Konunun yetkin isimlerinin makalelerinin bir araya getirilmesiyle oluşturulan çalışma, daha önce iki ayrı kitap halinde yayınlanan Küreselleşme Okumaları ve Küreselleşme, Kültür ve Medeniyet isimli derlemelerin birleştirilmiş hali. “Küreselleşme ve Ekonomi”, “Küreselleşme ve Siyaset”, “Küreselleşme, Kimlik, Kültür ve Medeniyet” bölümleriyle konuya belli bir sistematik içerisinde yaklaşan eser, temel metinlere ulaşma sıkıntısı çeken bütün okuyuculara rehber niteliğinde. Dünyadaki küreselleşme tartışmalarında en fazla atıf yapılan eserlerden oluşan çalışmadaki çoğu makale ilk kez

bu eserle Türkçeye kazandırılmış. Derlemede çok bilinen “Tarihin Sonu mu”, “Medeniyetler Çatışması mı”, “Ulus-devletin Sonu”, Cihad McDünyaya Karşı”, “Zaman-Mekan Sıkışması” gibi makaleler yanı sıra, George Modelski, Antony Giddens, Edward Said, Antony Smith, Ali Mazrui, Peter Dicken, Martin Albrow gibi ünlü düşünürlerin çalışmalarına yer verilmiş. Eserin sonuna eklenen iki metin çalışmayı oldukça tamamlayıcı nitelikte. İki küreselleşme tartışmaları ile yakından

ilgili olan “Medeniyetler İttifakı Raporu”nun çalışmaya konulması. İkincisi ise, yine Kudret Bülbül tarafından hazırlanan 1990'dan 2009'a kadar Türkiye'de küreselleşmenin bütün alanlarda yapılan çalışmaların “Türkiye Küreselleşme Literatürü” olarak derlemenin sonuna eklenmiş olması. Temel metinler ve “Türkiye Küreselleşme Literatürü”ne birlikte yer verilmesi küresel ve ulusal çalışmaları birlikte görebilmek için önemli ve birbirini tamamlayıcı nitelikte.

Son olarak, derleme, hem küreselleşme literatüründeki temel metinlerden bazılarını Türkçeye kazandırması, hem bu literatürdeki temel eserlerin bir arada elde edilebilmesi, hem de Türkiye'deki çalışmalara isim olarak yer vermesi nedeniyle, araştırmacıların işini oldukça kolaylaştıracağı şüphesizdir.



“Zor ve Rıza”

Doç. Dr. Kudret BÜLBÜL
Küre Yayınları

Tanıtım: **Mustafa ÇAVUŞOĞLU**
(Tübitak-İç Denetçi, 1996 Mezunu)

“Zor ve Rıza” ise Bülbül’ün, İngiltere ve ABD gibi küresel mekanlarda incelemelerde bulunarak yazdığı doktora çalışmasının önemli bir kısmından oluşmakta. Çalışmanın arka kapağında Bülbül şu soruları soruyor: Yeni bir binyılın başlangıcında olduğumuz bugünlerde yaşadığımız gelişmeler nasıl tanımlanabilir? Önceki bin yıllar kıyaslandığında aslında değişen bir şey yok mu? Bu anlamda Küreselleşme, “emperyalizmin yeni bir versiyonu” mudur yoksa içerisinde insanlığın ortak birikimlerini barındıran kendiliğinden bir süreç midir? Sadece “zor”a mı dayanmaktadır yoksa yaşayanların “rıza”sını da içermekte midir? Yaşanmakta olan değişimler/dönüşümler tek boyutlu bir küreselleşme ile açıklanabilir mi? Değilse, birbirleri ile çelişen, örtüşen, çatışan süreçlerin aynı anda işlediği çok boyutlu “küreselleşmeler”den mi bahsetmek gerekir? Ve dahası, Türkiye bu süreçlerden nasıl etkilenmektedir?”

Yazar, 20. yüzyılın son çeyreğinde varlığı ya da yokluğu tartışılan küreselleşme süreçlerinde bugün oldukça mesafe kat edilmiş olduğunu belirtiyor. Bülbül, bu çalışmasıyla, yukarıdaki sorulara cevaplar arıyor. Zor ve Rıza, küreselleşme süreçlerine ilişkin kuramsal değerlendirmelerden, TBMM üyeleri ile yapılan renkli mülakatlardan ve Türkiyeli düşünürlerin küreselleşmeye ilişkin yaklaşımlarından hareketle küreselleşmeler arasındaki Türkiye’yi tartışıyor. Çalışma isminden de anlaşılacağı gibi, küreselleşmenin zor ve rıza olmak üzere iki boyutunun olduğunu vurguluyor. Bülbül, İtalyan düşünür Antonio Gramsci’den esinlenerek geliştirdiği yaklaşımı ile küreselleşmenin güce dayalı, zorlayıcı, emperyal boyutu ile, insanlığın ortak birikiminden oluşan ve kendiliğinden gelişen, rızaya dayalı boyutuna birlikte

işaret ediyor. Yazarın Türkiye’de belki de ilk kez olarak tekil bir küreselleşme sürecinden değil, birbirleri ile yer yer örtüşen, çelişen çatışan çoğul küreselleşme süreçlerine vurgu yapması oldukça dikkat çekici. Bülbül’e göre siyasal, ekonomik, kültürel, sanatsal, bilimsel, askeri, çevresel ... küreselleşmeler her durumda aynı yönde ilerleyen süreçler olmayabilir. Bu süreçler bir ülkeyi aynı anda farklı etkiliyor olabilir. Bülbül, bu nedenle küreselleşme süreçlerine ya da küreselleşmelere ilişkin total ya da tekil bir tutum geliştirmek yerine farklı küreselleşmelere karşı farklı tutumlar geliştirmeyi öneriyor.

Bülbül’ün çalışmasının alt başlığı olan “Küreselleşmeler Arasında Türkiye” ifadesi de ilgi çekici. Kendisine bunun nedenini sordüğümüzde, Türkiye’de küreselleşmeye ilişkin yandaş ya da karşıt



bir tepkinin geliştirildiğini, oysa küreselleşmenin bizim dışımızda bir süreç olmadığını, içerisinde yer aldığımız, aktif ya da pasif olarak içerisinde yer aldığımız bir süreçler zinciri olduğuna değiniyor. Bu nedenle Küreselleşme karşısında değil, yukarıda değinildiği biçimde Küreselleşmeler arasında bir Türkiye’den bahsetmenin daha doğru olduğunu vurguluyor. Küreselleşmelere ilişkin nasıl bir tutum geliştirilmesi gerektiği sorusuna ise, çalışmasını bitirdikten sonra Ahi Evran’ın bir sözünü öğrendiğini aslında

Ahi Evran’ın yaklaşık 900 yıl önce bu soruya yanıt verdiğini belirtiyor:

**“Hak ile sabır dileyip bize gelen bizdendir
Akıl ve ahlak ile çalışıp bizi geçen bizdendir”.**

Sonuç olarak “Zor ve Rıza” küreselleşmeye ilişkin genişçe teorik tartışmaların yapıldığı ve kuramsal bir çerçevenin geliştirildiği bir çalışma. Sadece bununla kalmayıp, Türkiye’deki literatür de taranarak Türkiye’de aydınlar ve entelektüeller tarafından küreselleşmenin nasıl algılandığı ortaya konulmuş. 50’den fazla milletvekili ile derinliğine mülakatlar yapılmış. Teorisi ve Türkiye’deki pratiği ile küreselleşme tartışmalarını izlemek, ulus-devlet ve ulusal kültürün geleceğine ilişkin yaklaşımları görmek için okuyucuların eseri daha yakından incelemeleri gerekmektedir.

Stok Maliyeti Olmadan Yüz Binlerce Ürünün Sergilendiği Mağazanız Olsun

Bünyamin KORKMAZ
(Yönetici, 2006 Mezunu)

Sanal dünyanın belki de en popüler kavramı olan "e-ticaret"; mal ve hizmetlerin üretim, reklam, satış ve dağıtımlarının telekomünikasyon ağları üzerinden web sayfası, elektronik panolar veya elektronik bültenler aracılığı ile yapılmasıdır.

Bir mağaza kurmak için önce güzel bir yer kiralamak, gösterişli ve pahalı vitrinler yerleştirmek, daha sonrada satılacak ürünü belli miktarda sergileyip stoklamak ticaretin olmazsa olmazıydı. Bu saydıklarım sadece ana maliyetler, içerisinde personel giderleri, mağazanın elektrik, su ve temizlik harcamaları vs. yok. Bunları hesap yapmadan sayarken bile alınan riskin boyutları ürkütüyor insanı. Bunun birde tüketiciye yansıyan ancak çokta farkında olmadığımız bir maliyet kısmı var. Bu mağaza giderlerini aslında karşılayan -tabii mağaza sahibi ürünü satacak müşteriye bulursa- tüketiciler, yani bizleriz. Vitrinde gördüğümüz bir ürünü alırken yalnız onun üretim maliyetini ödemiyoruz, ürünü satın aldığımız mağazanın kârı ile beraber bütün maliyetine de ortak olup fazladan para ödüyoruz. Nişantaşı'nda satılan herhangi bir ürünü farklı bir semtte farklı bir fiyata bulmak, Nişantaşı'nda ödenen farklı kira ve maaşlardan başka bir şey değil.

Ancak ticaret artık gerçek dünyadan sanal dünyaya kayıyor. Ticaret dijital ortamda olunca, onun her aşaması da farklılaşıyor. Kurduğunuz elektronik mağazaya ödediğiniz yıllık kira, e-ticaret sistemine ödediğiniz hizmet bedeli vs, gerçek mağazada çalıştırdığınız bir personelin yıllık giderinin yanında çok komik bir bedel olarak kalıyor.

Bu kadar kolay ve düşük maliyetli olan bir e-ticaret sistemi nasıl kurulur, nasıl işletilir bunu aşama aşama ana hatları ile sıralarsak;

- Öncelikle çalıştığınız bankalardan sanal pos talebinde bulunup, kurulum için gerekli bilgileri almanız gerekmektedir.

- İkinci yapmanız gereken şey ziyaretçilerinizin görüp alışveriş yapacakları web sitesini kurmak; sizin ürün ekleyip çıkardığınız, reklam yönetimi yaptığınız, resim eklediğiniz ve daha birçok özelliklerin çalışması için gerekli kodların hazırlanması. Bu hizmeti satın almak çok kolay ve ucuz, tek yapmanız gereken hazır "e-ticaret sistemi" hizmeti veren

onlarca kuruluştan birinden bu hizmeti talep etmek, aldığınız sistemi işletmek için ise yazılım mühendisi olmanıza gerek yok, basit bilgisayar ve Office uygulamalarını bilmeniz yeterli.

- Üçüncü yapmanız gereken şey satmayı düşündüğünüz ürünleri stokunda bulunduran firmanın entegrasyonunu web sayfanıza kurdurmak. Entegrasyon, gerçek stok bulundurup toptan satış yapan firmaların, ürünlerinin resim ve teknik özelliklerini hazırladıkları yazılımla bayisi olan firmaların web sayfasında yayımlamasıdır. Bu noktada sizin üzerinize düşen iş yüzde kaç kârla ürünü satacağınıza karar verip bu oranı sisteme girmek. Kurulan entegrasyonla firmanın stokunda bulunan on binlerce ürün aynı anda sizin sayfanız üzerinden de satışa sunulmuş olur.

- Ürünün tedarikçi firmadan temini ve kargolanması son basamak. Belki de elektronik ticaret sisteminin dezavantajlı tek yanı bekleme süresi. Müşteri genelde satın aldığı ürüne aynı anda sahip olmak ister. E-ticaret portalından alışveriş yapıldığında ise bu süre minimum 2 gündür, stok bulundurmayan firmalar için elbette. Günümüzde bazı e-ticaret portalları çok satılan ürünleri stoklarında bulundurup,ürünün tedarik sürecinde kaybolacak zamanı kırtarmış oluyorlar, buda daha fazla müşteri çekmek için bir yol.

Sanal mağaza kurmak bu kadar avantajlı ve kolay olunca, doğal olarak en büyük dezavantajınız çok fazla rakibinizin ortaya çıkması oluyor. Burada iş sizin sanal dünyaya hâkimiyetinize, değişmeyen ticaret kuralları bilginize ve kıvrak zekânıza kalıyor.

Elektronik dünyada yalnızca ticaretin şekli değil, güçte el değiştirdi. Elektronik ticaretten önce güç firmalardaydı; vitrinlerine ne koyarlarsa istedikleri fiyattan satabiliyorlardı. Ama artık güç tüketicide ve önünde çok geniş bir yelpazede sunulan ürün çeşitliliği var. İstenilen ürün bilgisine dakikalar içerisinde ulaşabiliyorlar. 2005 yılında yerli ve yabancı kartlarla yurtiçinde sanal ortamda yapılan işlem sayısı 18.286.776 iken, 2008 yılında işlem sayısı 64.560.748 olmuştur. Bu rakamlar rota değişiminin en büyük göstergesi. Bu nedenle artık sanal mağazaların, burada satılan ürünlerin ve satış sonrası hizmetlerin, müşteri beklentilerini karşılayabilmesi çok daha önemli oldu. Yani sizin ne kadar kaliteli bir hizmet verdiğiniz belirleyici role sahip.

E-TİCARET İŞLEMLERİ	İşlem Adedi					
	Yerli Kartların Yurtiçi ve Yurtdışı Kullanımı			Yerli ve Yabancı Kartların Yurtiçi Kullanımı		
	Yurtiçi	Yurtdışı	Toplam	Yurtiçi	Yurtdışı	Toplam
2005 YILI	16.962.149	706.438	17.668.587	18.038.607	248.169	18.286.776
2006 YILI	19.933.704	1.326.038	21.259.742	21.106.016	582.021	21.688.037
2007 YILI	49.591.402	1.950.119	51.541.521	53.366.582	779.222	54.145.804
2008 YILI	57.689.412	3.316.656	61.006.068	61.699.605	2.861.143	64.560.748