

Siyasal Vakfı Bülteni

Yıl: 20, Sayı: 34, Ocak 2012

Sahibi
Siyasal Vakfı
Yönetim Kurulu Adına
Dr. Fahri SOLAK

...

Genel Koordinatör
Seyit Ahmet İŞKİN

...

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

...

Teknik Hazırlık
Star Medya Yayıncılık A.Ş.
Tel: 0212 478 52 00

...

Grafik-Tasarım
Selahattin GÖKSU
Tel: 0212 212 24 26

...

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,

Vakfımızın kurulduğu 1992 den bu güne tam 20 yıl geçti. Bu vesile ile ilk günden bugüne süren heyecan, samimiyet ve özverinin nice 20'li yıllarda da artarak devam etmesini diliyoruz.

2011-2012 eğitim yılında fakültemiz öğrencilerine yönelik Vakıf çalışmalarımızı, atölye çalışmaları şeklinde yoğunlaştırdık. Bu kapsamda güz dönemi faaliyetleri; kamuda ve özel sektörde kariyer, kişisel gelişim ve akademik seminerler, fotoğrafçılık ve ney kursları ile kitap okuma ve sinema atölye çalışmaları olarak gerçekleştirildi. Atölye çalışmalarına ilişkin detaylı bilgiyi Vakıftan Haberler bölümünde bulacaksınız.

Sayın **Nurullah ÖZTÜRK** Camiamızdan bölümünde Fakültemiz 1986 yılı mezunu, İçişleri Bakanlığı Personel Genel Müdürü Sayın **İbrahim TAŞYAPAN**'ı konuk etti.

Ekonomi/Dış Politika bölümünde Sayın **Selami ÜSTÜNDAĞ**'ın "Cari Açık ve Ödemeler Dengesi" başlıklı yazısını okuyacaksınız.

Araştırma Notları bölümünde Sayın **Dr. Seyfi SAY**, "Ahlâkın İstismarı Olarak Ahlâkçılık ve Hukuk", Sayın **Abdullah ÖZGÜR**, "Potansiyelimizin Farkında Mıyız?", Sayın **Türkben PEDÜK**, "Finansal Vakıflar", Sayın **Ramazan YILDIZ**, "Ülkemizdeki İlaç Piyasası Ve Yaşanan Sorunlar", Sayın **Ömer YÜREKLİ**, "Sağlık Alanında Tam Gün Çalışma Sistemine Geçiş" başlıklı yazılarıyla yer aldılar.

Yöneticinin Köşesi bölümünde Sayın **Dr. Mahmut DEMİRKAN** performans yönetimi üzerine değerlendirme-lerde bulunurken, Sayın **Dr. Resul KURT** kıdem tazminatı konusunda bilinmeyenleri ele aldı.

Bültenimizin 35'inci sayısında yeniden buluşmak temennisiyle esenlikler dileriz.

Seyit Ahmet İŞKİN
Başkan Yardımcısı

Nice 20 Yıllara

1992 Yılında kurulan Vakfımız 20 yaşına ulaştı. Öğrencilik döneminde fakülte çatısı altında oluşan birlikteliklerin ve gönül bağlarının mezuniyet sonrasında da sürdürülebilmesi arzusu ve geleceğe yönelik güç birliği çabaları, 1992 yılında kuruluşu tamamlanan Siyasal Vakfı ile kurumsallaşmıştır.

İ.Ü. S.B.F., 1979 yılında eğitime başlayan ve ilk mezunlarını 1983 yılında veren genç bir fakültedir. Vakfın kuruluş tarihi olan 1992 yılında fakültemizin henüz 10. dönem mezunlarını vermiş olduğu göz önünde bulundurulduğunda ve ayrıca 20 yılın sonunda geline aşama dikkate alındığında, mezunların kalıcı birliktelikler oluşturma yönündeki arzularının ve gayretlerinin ne kadar samimi olduğu daha iyi anlaşılacaktır.

Kuruluş senesinde Siyasal Vakfı'nın Gayesi: "İ.Ü. S.B.F. mezunları arasında meslekî, iktisadî, sosyal ve kültürel dayanışmayı sağlamak, İ.Ü. S.B.F. öğrencilerinin ve mezunlarının bilimsel ve kültürel yönden en iyi şekilde yetişmelerini temin etmek, sosyal bilimler alanında çalışmalar yapmak ve fakültemiz ile benzer eğitim veren fakülte, enstitü ve benzeri kurumlarla işbirliği ve dayanışmayı gerçekleştirmek" olarak belirtilmiştir.

Vakfımız, bu amaçlar doğrultusunda, kuruluşundan bugüne çalışmalarını sürdürmüş ve bu çerçevede; düzenli periyotlarla Vakıf Bülteni çıkarılmış, mensuplarımızın isim ve adreslerini ihtiva eden ve 2000'e yakın mezunumuza ulaşan Siyasal Vakfı Ajandası her yıl güncellenerek hazırlanmış, her yıl öğrencilere dönük olarak Atölye Çalışmaları, Konulu Seminerler, Meslek Tanıtımı ve Mesleğe Hazırlık Seminerleri düzenlenmiş, düzenli periyotlarla siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel içerikli Konferanslar ve Sempozyumlar gerçekleştirilmiş, fakültemizle ortak çalışmalar yapılmış, mensuplarımıza dönük 10'dan fazla şehirde İftar Programları düzenlenmiş, dönem ve sektör toplantıları ve çeşitli bölge gezileri yapılmış, giderek artan sayıda fakültemiz öğrencisine (halen 300'e yakın) karşılıksız Öğrenim Bursu ve Eğitim Yardımı temin edilmiş ve vakfımız bünyesinde sosyal bilimlere ağırlıklı bir

İhtisas Kütüphanesi oluşturulması yönünde somut adımlar atılmış bulunmaktadır.

Bütün bunların yanında, vakıf genel merkezi olarak kullanılmak amacıyla, Mimar Sinan eseri olan Şehzade Sıbyan Mektebi (1999) ve Şehzade İmarethanesi'nin (2011) tahsisi sağlanarak vakfımız kalıcı, fonksiyonel ve prestijli bir mekana kavuşturulmuştur. Ayrıca mensuplarımızın yoğun olarak bulunduğu ve düzenli çalışmalar yürüttüğü Ankara'da da tarihi bir Konak, 28 yıllığına vakfımıza kazandırılmıştır.

Bugün gelinen noktaya bakıldığında Siyasal Vakfı, sayıları 2.000'e yaklaşan, kamu ve özel sektörde takdire şayan başarılarla imza atmış mensuplarından ve kendilerinden önceki nesiller gibi sorumluluk üstlenmek üzere yetişen bursiyer öğrencilerden oluşan insan gücü ile güçlü ve sürekliliği olan bir toplumsal organizasyon haline gelmiştir. Bu güzel topluluğun oluşması ve sosyal itibarının gelişmesi, tek tek her bir bireyin temsil başarısının bir sonucudur.

Oluşmaya başlayan daha sivil, daha özgür, daha katılımcı, daha demokratik Türkiye'nin inşasında ve temel hakların kalıcı güvencelere kavuşturulmasında mensuplarımızın bugüne kadar olduğu gibi, bundan sonra da üzerlerine düşeni hakkıyla yerine getireceklerine inanıyoruz. Bu çerçevede, "güç üretme ve gücü kutsama" değil, "saygınlık üretme" önceliği ile hareket edecek mensuplarımızın, milletimizin meselelerine sahip çıkacaklarına ve ülkemizi uluslararası düzeyde daha üst sıralara taşıyacak işlere imza atacaklarına inanıyoruz. Bu amaçla vakfımız Yeni Türkiye'nin her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyduğu ehliyet, liyakat ve istikamet sahibi kadroların yetiştirilmesinde ve "emanetin ehline verilmesi" ilkesine uygun olarak milletimizin hizmetine koşulmasında üzerine düşeni büyük bir motivasyonla yerine getirme gayretini sürdürecektir.

Vakfımızın bugünlere gelmesinde katkıları bulunan bütün mensuplarımıza ve dostlarımıza teşekkür eder, Vakfımızın ilkeleri ve yeni nesilleri ile nice 20. yılları şerefle kutlamasını diler, 2012 yılının ülkemize ve siz saygıdeğer mensuplarımıza hayırlar getirmesini dileriz.

Dr. Fahri Solak
Yönetim Kurulu Başkanı

Siyasal Vakfı Atölye Çalışmaları 2011 Güz Dönemi Faaliyetleri

2011-2012 öğretim yılı Siyasal Vakfı bünyesinde öğrencilere yönelik başlatılan Atölye Çalışmaları Güz Dönemi, 19 Kasım - 31 Aralık 2011 tarihleri arasında 7 haftalık bir sürede gerçekleştirildi.

Güz Döneminde Yapılan Faaliyet Başlıkları:

- Kamuda Kariyer Seminerleri
- Özel Sektör Seminerleri
- Kişisel Gelişim Seminerleri
- Fotoğrafçılık Kursu
- Ney Kursu
- Akademik Seminerler
- Kitap Okuma Atölyesi
- Sinema Atölyesi

I. KAMUDA KARIYER SEMİNERLERİ

Ahmet DENİZ

(1987 mezunu, İstanbul Vali Yardımcısı)

19 Kasım cumartesi günü Kamuda kariyer Atölyesinin gerçekleştirdiği ilk organizasyonda İstanbul valî yardımcısı ve aynı zamanda fakültemiz 1987 mezunu olan Sayın Ahmet Deniz konuşmacı olarak katılmışlardır. Geniş katılımın sağlandığı konferans son derece samimi bir ortamda gerçekleşmiştir. Kendileri kamu sektöründe öğrencilerin ne tür alanları tercih edebileceğini ve bizleri hangi zorlukların beklediğini tecrübelerinden hareketle aktarmışlardır. Bu doğrultuda özellikle kaymakamlık mesleği ve kendilerinin hali hazırda yaptığı iş üzerinde durmuşlar; kamu sektöründe çalışan birisinin “nasıl fark yaratabileceği” hususunda deneyimlerini paylaşmışlardır.

Resul KURT

(1992 mezunu, SGK Eski Başmüfettişi - Star Gazetesi Yazarı)

25 Aralık Cumartesi günü eski SGK Başmüfettişi olan şu an ise özel sektörde çalışmakta olan Resul Kurt ile bir söyleşi düzenlenmiştir. Söyleşiye Resul



Kurt ile birlikte Sağlık Bakanlığı Başmüfettişi bir mezunumuzda dahil olmak üzere 30 kişi katılmıştır.

Oldukça sıcak ve samimi bir şekilde gerçekleştirilen söyleşi kapsamında Resul Kurt öncelikle kendi hayat tecrübelerinde bahsetti. Okula giriş hikâyesini, okul yıllarındaki anılarını dile getirdi. Özellikle üniversite hayatı süresince gerek eğitim gerekse sosyal yaşamı kapsamında yaşamış olduğu deneyimler dinleyiciler üzerinde oldukça olumlu bir etki bıraktı. Konuşmasının diğer kısmında kamuda kariyer ve özel sektörde kariyer olanakları ile alakalı farklılıkları detaylandıran Resul Kurt dikkat çektiği en önemli nokta; iki kariyer alanının da kendine has özellikleri olduğu vurgusudur. Özellikle öğrencilerin bu iki alandan birini tercih ederken oldukça dikkatli olması gerektiğini, bu tercihin bireylerin hayatının geri kalanı için önemli bir basamak olduğunu ifade etti.

Konuşmasının son kısmında öğrencilerden gelen



sorulara ağırlık verdi. Özellikle bu bölüm de sosyal güvenlik kurumu sınavları hakkında gelen yoğun sorulara kulak veren Resul Kurt, kurumun genel olarak senede iki defa sınav açtığını, SGK Müfettişliğinin zevkli bir meslek olduğunu ancak yoğun bir çalışma hayatını bünyesinde barındırdığını dile getirmiştir.

II. ÖZEL SEKTÖRDE KARIYER SEMİNERLERİ

Erol DİLAVER

(1989 mezunu, işadamı)

26 Kasımda 40 kişilik katılım ile gerçekleşen organizasyonda SBF mezunu İş Adamı Erol Dilaver deneyimlerini ve tavsiyelerini “Bir Siyasallının Bilişim Teknolojileri Sektörü Serüveni” başlığıyla öğrencilerle paylaştı.

Erol Dilaver Siyasal mezunu olarak kamu sektörü yerine özel sektörün bilişim teknolojileri alanına yönelmiş ve bu alanda faaliyet göstermektedir.

Üç Siyasal mezunu kurdukları Comedia Ltd'nin başarı öyküsü, öğrencilere farklı bir bakış açısı getirdi. SBF mezunlarının sadece kamu sektöründe olmadığını özel sektörde de başarılı birçok işadamlarının bulunduğunu belirten Erol Dilaver yabancı dilin her alanda gerekli olduğuna vurgu yaptı. Önemli olanın gereken bilgi ve birikime sahip olduğunu belirtip Siyasal mezunlarının bu açıdan çok şanslı olduğunu ifade etti. Siyasal Bilgiler Fakültesini İstanbul gibi her fırsata sahip bir şehirde okumanın nimet olduğunu belirterek bu fırsatların doğru bir şekilde kullanılmasını önerdi.

Konferansın son diliminde bolca kitap okuyup entelektüel bilgiye sahip olmamızı, siyaset ve gündemi takip edip sorgulayıcı bir bakış açısı kazanmamızı tavsiye etti.



III. KİŞİSEL GELİŞİM SEMİNERLERİ

Diksiyon ve Hitabet

Mehmet BAYLAR

Seminerimiz 19 Kasım da başlayarak 6 hafta süreyle devam etmiştir ve 3 ana başlık üzerinde durulmuştur. Bu 3 konu anlaşılabilirlik, işitilebilirlik, etkileyicilik üzerine olmuştur. Her konu başlığımız 2 hafta süreyle devam etmiştir.

Anlaşılabilirlik üzerine yaptığımız ilk haftaki ders; sesli ve sessiz harflerin doğru bir şekilde çıkartılması, ikinci haftaki ders ise kişinin etkin ses çıkarması ve boğumlama üzerine olmuştur. Anlaşılabilirlik üzerine yaptığımız iki haftalık dersimize yaklaşık 40 kişi katılmıştır.

Yeni bir konuya geçtiğimiz üçüncü haftada işitilebilirlik üzerinde durulmuş ve genel esaslarıyla işlenmiştir. İlk hafta farklı ses tonlarını nerede ve nasıl kullanacağımız üzerinde durulmuştur. İşitilebilirlik üzerine yaptığımız ikinci haftaki derste ise ses tonları üzerine tekrar ve genel bilgi verilip, bunun üzerine pratik çalışmalar yapılmıştır. İşitilebilirlik üzerine yaptığımız bu iki haftalık eğitimde ise ilk hafta 20, ikinci hafta 25 kişi katılmıştır.

Son iki haftamızı ayırdığımız etkileyicilik konusunda ise ilk hafta; daha etkin nasıl konuşabileceğimiz olmuş ve bunun üzerine dram sanatı ile ilişkili olarak pratikler yapılmıştır. İkinci hafta ise konuşmadaki heyecanın ortaya çıkarılması ve topluluk önünde konuşmanın önemi üzerinde durulmuştur.



Son olarak işlediğimiz etkileycilik konusunda ise ilk hafta 25, ikinci hafta 30 kişi katılmıştır. Aynı zamanda 3 ana başlığı bitirdiğimiz için konularımız toplanarak üzerinden bir kez daha geçilmiş ve genel çaplı pratikler yapılmıştır.

IV. AKADEMİK SEMİNERLER

Tarih-Toplum-Siyaset

Prof. Dr. İsmail COŞKUN

(İ.Ü. Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölüm Başkanı)

Siyasal Vakfı Atölye Çalışmaları bünyesindeki Akademik seminerimizden Prof. Dr. İsmail Coşkun tarafından "Tarih Toplum Siyaset" adlı seminer 6 hafta sürmüştür. Vakıf merkezinde 14.00 -15.30 saatleri arasında gerçekleştirilen seminerler, 19 Kasım-31 Aralık 2011 tarihleri arasında toplam 7 hafta sürmüştür.

Seminerimizin ilk haftası olan 19 Kasım da öncelikle katılımcılarımızın bu eğitim-seminerden ne beklediği ve genel kuralları belirledik. 55 kişinin katıldığı, asıl amacı "Toplum için" bilincini edinmek olan seminerimizde katılımcıların belirlediği başlıklar şunlar oldu:

- 1) Ortaçağ Dönemi,
 - 2) Yakın Siyasi Tarihle İlgili Bilgiler,
 - 3) Osmanlı ve Cumhuriyet Dönemi,
- Türkiye'nin tarihini, toplum yapısını ve bunları etkileyen siyasi olayları ve tüm dünyayı etkileyen siyasi olayları incelemek ve bir başka açıdan olayları

incelemek üzere gelecek hafta üzerinde konuşulacak olan kitap belirlendi.

Seminerin 2. Haftasında 60 kişinin katılımıyla, önceki hafta belirlenen başlıklar çerçevesinde, İsmail Coşkun tarafından tavsiye edilen ve vakfımız tarafından temin edilen "Venedik ve Bab-ı Ali Despot'un Doğuşu" adlı çalışması ele alındı. Bu çalışmada yazar, İstanbul'a atanmış Venedik elçilerinin 1503-1641 yılları arasında, Osmanlı üstüne kaleme almış oldukları kırk sefaretnameyi inceliyor. Bunun üzerine İsmail Coşkun toplumsal ve sosyolojik yapıyı göz önüne alarak dönemin Osmanlısını anlatmıştır. Dönemin Avrupası, Haçlı Seferleri, Amerika kıtasının keşfi gibi konular işlenmiştir.

3 Aralık 2011 tarihinde gerçekleştirilen 3. Semine-re 50 kişilik bir katılım olmuştur. Bu seminerde Venedik ve Bab-ı Ali kitabındaki konulara devam edilmiş ve o dönemde Osmanlı Devletini derinden etkileyen milliyetçilik akımı ve bunun olumsuz etkilerini çözmek için geliştirilen akımlardan bahsedilmiştir. Sanayi devrimi Avrupa'nın ilerleyişi ve Amerika'nın dünya siyasetinde yer alması hakkında İsmail Coşkun ve katılımcılar arasında sohbet şeklinde konuşulmuştur. Ardından etli pilav şenliğiyle son bulmuştur.

10 Aralık 2011 tarihinde gerçekleştirilen 4. Semine-re 50 kişilik katılım olmuştur. Eşref Edip, Mehmet Emin Erişirgil ve Cemal Kunay adlı yazarlar hakkında konuşulmuş, hayatları, görüşleri konusunda bilgi verilmiş ve yazdıkları kitaplar hakkında analizde bulunulmuştur.

17 Aralık 2011 tarihinde gerçekleştirilen 5. Seminer 50 kişinin katılımıyla birlikte başlamıştır. Bu seminerde İslam dünyasının 19. yy.da geçirmiş olduğu üç çizgiden bahsedilmiştir. Bunlar: Pür muhafazakar çizgi, Pür modernist Çizgi, İslamcılık

Üç çizginin çıkma noktası olan üç tarzlı siyaset kitabı haftaya okunmak üzere öğrencilere dağıtılmıştır.

24 Aralık 2011 tarihinde gerçekleştirilen 6. Semine-re 40 kişinin katılımıyla başlanmış. Bu seminerde Yusuf Akçura'nın hayatı, eserleri konuşulmuş ve "Üç Tarz-ı Siyaset" adlı kitabın genel analizi yapılmıştır.

Yarıyıl tatili sırasında katılımcıların Eşref EDİB'in Mehmet Akif isimli eserini okuması istenmiştir.

Yakın Dönem Siyasi Tarih

Prof. Dr. Mehmet Ali BEYHAN

(İ.Ü. Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü)

3 Aralık ile 17 Aralık tarihleri arasında 3 hafta süren etkinlikte Prof. Dr. Mehmet Ali Beyhan ilk hafta Siyasi Tarih Biliminin girişi niteliğinde olan konulara değindi.

I. Petro ve Rusya ile ilgili konulara değinen Beyhan, Petro'nun ülkesine yeni teknolojileri getirmek ve bu şekilde gelişimi sağlamak adına Avrupa'ya kimliğini gizleyerek keşfe çıkması, değişik mesleklerde çalışmasına değindi.

10 Aralıkta Yeniçeri ocağının neden kaldırıldığı, Osmanlıda Askeri gücün ne kadar önemli olduğunu farklı örnekler vererek anlattı. Yeniçeri ocağının disiplinsizliği ve bozulması ile batıya yöneliş ve batı tarzı ordunun getirilmesini dile getirdi.

17 Aralık Cumartesi günü Tanzimat Fermanı Osmanlı'nın batılılaşma süreci ve İslahat hareketleriyle ilgili bilgiler verdi.

V. KİTAP OKUMA ATÖLYELERİ

Moderatör: **Merve Sevinç SAKAR**

Bir diğer faaliyetimiz de mensubu olan öğrencilerin hayatlarını kolaylaştırmak, tecrübe ve birikimlerini paylaşmak amacıyla gerçekleştirdiğimiz kitap okuma atölyesi, seminer dönemi boyunca iki haftada bir olmak üzere planlandığı mahalde gerçekleştirilmiştir.

19 Kasım cumartesi 40 kişi gibi yüksek bir katılımı tanışma toplantı gerçekleştirilmiş ve bu toplantıda hangi kitapların okunması gerektiğine karar veril-



miştir.

Erick Jan Zürcher'in "Modernleşen Türkiye'nin Tarihi" isimli, İletişim yayınlarından çıkan ve alanında önde gelen kitaplardan biri olarak tanınan kitap seçilmiş ve bu bağlamda yakın dönem Türkiye'de yaşananlar hem teorik bir çerçeveden hem de dönemsel sıralama gözetilerek incelenmeye çalışılmıştır.

3 Aralık Cumartesi tekrar bir araya gelinerek Tanzimat öncesi ve sonrasında Türk Siyasal hayatındaki gelişmeler, demokrasi tecrübesi, devlet mantığının değişimi, toplumsal meseleler, tehcir, istiklal mahkemeleri gibi sorunlu alanlardan yola çıkılarak günümüz meseleleri anlaşılmasına çalışılmış ve seviyeli bir tartışma ortamı sağlanmıştır.

Genellikle kahvaltılık ve ikram eşliğinde gerçekleşen kitap okuma grupları, önümüzdeki dönemlerde de Vakıfta gerçekleşen öğrenci faaliyetlerinin önemli bir parçası olmaya adaydır.

VI. SİNEMA ATÖLYESİ:

İzlenen Filmler:

- Into The Wild
- Das Experiment-Deney

VII. FOTOĞRAFÇILIK KURSU

19 Kasımda başlayan kurs 4 hafta sürmüştür.

VIII. NEY KURSU

Fakültemiz 1988 mezunu Abdullah Özgür tarafından verilen ve 3 Aralıkta başlayan kursa finaller sebebiyle ara verilmiştir. Bahar döneminde devam edecektir.

Atölye Çalışmaları, Vakıf Genel Sekreteri Mustafa Kemal İşler yönetiminde öğrenci arkadaşlarımızın aktif katkısı ile düzenlenmiştir. Bu çalışmalarda görev alan isimler ve sorumlulukları şöyledir:

Genel Koordinatör: Faruk KILIÇ

Akademik Konferanslar: Vesile ALTUNDAL, Necibe MARAZ, Gülsüm YÜCE, Burak TEMİZ

Kamuda Kariyer Atölyesi: Furkan BİLGİLİ, Emre SALTABAŞ, Kevser ÇELİK

Özel Sektörde Kariyer Atölyesi: Oğuz ERDİL, Kubra Nur ÇAKMAK

Kişisel Gelişim Atölyesi: Burak YETİMOĞLU, Burak KUL

Gezi Çalışmaları: Eyüp BAYKARA

AB Proje Yazma ve Yönetme Atölyesi: Ayşegül AĞAR

Kitap Okuma Grubu: Merve Sevinç SAKAR

Afiş Tasarım ve Sosyal Medya: Yunus Emre ER-CAN

İÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi mezunları üçüncü kez bir araya geldi.

İÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi'nin kuruluşundan bu yana tüm dönem mezunları 26 Kasım Cumartesi günü İÜ Beyazıt yerleşkesindeki Siyasal Bilgiler Fakültesi binasında üçüncü kez bir araya geldi. Konuklar arasında fakültenin kurucularından Prof. Dr. Aydın Aybay, Doç. Dr. İzzettin Doğan, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Emrah Cengiz, fakültenin mezunlarından eski milletvekili Ali Osman Sali, dernek ve vakıf üyeleri gibi pek çok isim yer aldı.

İstanbul Kent Bاندosu'nun verdiği konserle başlayan etkinlik, Zafer Tunaya Amfisi'nde devam etti. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Emrah Cengiz konuşmasında hocalarına duyduğu şükranı ve minneti belirtti ve fakülte bünyesinde gerçekleştirilen proje ve etkinliklerin öneminden bahsetti. Ardından Siyasal Bilgiler Fakültesi Mezunlar Derneği Başkanı Atilla Çölhan yaptığı konuşmada, fakülteden mezun olan öğrencilerin dünya çapında çok geniş mesleki yelpazelerde başarılı konumlara geldiğini ve bu fakülteden mezun olan öğrencilerin birbirinden kopmamalarını tavsiye etti. Mezunlar Vakfı Başkanı Fahri Solak, fakültenin, bugünün ve geleceğin siyasi alanında etkin olma konusunda aktif bir rol oynadığını, vakfın ve derneklerinde bu



rolde katkısının olduğunu söyledi. Çalışmalarına devam edeceklerini belirten Solak, öğrencilerin de bu vakıf ve derneklerden yararlanmaları gerektiğini vurguladı. Eski milletvekili Ali Osman Sali, konuşmasında, fakülteye kayıt olma hikâyesinden bahsetti ve fakültedeki bazı anılarını anlattı. Fakültenin kurucularından Prof. Dr. Aydın Aybay, fakültenin eskiden Tıp Fakültesi Morgu olarak kullanıldığını, yoğun çabalardan sonra fakültenin tek bölüm olmak şartıyla kurulabildiğini, büyük emekler verilerek bu günlere geldiğini, değerinin bilinmesi gerektiğini belirtti.

Kürsüye tekrar çıkan Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Emrah Cengiz, geleneksel olarak edilen diploma yeminini tüm salona tekrarlattı. Diplomalar verildikten sonra fakülte önündeki merdivenlerde toplu hatıra fotoğrafı çekildi. Toplu fotoğraf çekiminin ardından, mezunların hatıralarını yad etmesi ve o günlere geri dönmelerini sağlamak amacıyla okulun yemekhanesinde öğle yemeği verildi.

BAYRAMLAŞMA PROGRAMI

Kurban Bayramı, bayramlaşma programı 8 Kasım 2011-Salı, 14.30 - 17.00 saatleri arasında Vakıf Merkezinde gerçekleştirilmiştir.

Siyasal Vakfı Konya Grubu Güz 2011 Çalışmaları

Siyasal Vakfı Konya Grubu çalışmaları 2008 yılı Mart ayından itibaren, Siyasal Buluşmaları başlığı



altında devam etmektedir. Mezunlarımız ile diğer konuşmacıların sunum yapması üzerine başlatılan ve her ay düzenlenmeye çalışılan toplantılar, 2011 yılı içerisinde “*Siyasal Buluşmaları Güz 2011*” başlığı altında planlanmış ve bu bağlamda iki çalıştay ve bir oturum gerçekleştirilmiştir. Halen kamu ve özel sektörde çeşitli mesleklerden 35 mezunumuz Konya bölgesinde görev yapmaktadır.

Ekim 2011 Toplantısı

09 Ekim 2011 Tarihinde Ilgın ilçesinde, İÜSBF 1986 mezunu kaymakam Cahit Işık'ın ev sahipliğinde “Anayasa Çalıştayı ve Tarık Zafer Tunaya” başlıklı toplantı düzenlendi. Programın açılış konuşmasını İ.Ü. SBF Konya Grup Koordinatörü Ömer TOK-GÖZ yaptı. İstanbul Siyasal Bilgiler Fakültesinin 1979 yılında ilk kurucu dekanı ve Anayasa Hukuku ve Siyasal Partiler hocası olan ve 1991 yılında kaybettığımız Ord. Prof. Dr. T. Zafer Tunaya'nın özgeçmiş ve eserlerini anlattı.

Tokgöz, 12 Eylül referandumunu ve 12 Haziran seçimi sonrasında ülkemizde Darbeci zihniyetin son ürünü olan 12 Eylül anayasasının miadını doldurduğunu, 21. Yüzyıla Türkiye'yi taşımaktan uzak olduğunu, halkın özgürlüklerini kullanmasını diye barikat olarak yapıldığını belirterek; temel hak ve özgürlüklerin devlete karşı korunduğu demokratik, sivil ve vesayetsiz bir anayasa istediklerini belirterek sunumunu tamamladı.

Programda ikinci konuşmacı olan AKP Konya Karatay İlçe Başkanı Ömer Ünal, “*Statüko ve Değişim ekseninde 12 Eylül referandumunu ve 12 Haziran Seçimlerinin anlamı*”, başlıklı sunumunu yaptı.

Ünal, AKP'nin toplumsal mutabakat ile yeni bir anayasa yapma iradesini taşıdığını, amacın 12 Eylül anayasasının toplumumuza dayattığı prangalardan kurtulmak ve halkımızın önünü açmak olduğunu vurgulayarak başladığı konuşmasında, özellikle 1921 anayasası hariç diğer tüm anayasaların devlet merkezli olduğunu, devleti herkesin sahiplenmesinin başka bir şey, kutsallaştırmanın ise önemli bir hata olduğunu, Türkiye'de bireyin devlet karşısında edilgen olduğunu, yeni anayasanın ise AKP programı, tüzüğü ve 2012 seçim bildirgesi ışığında insan

merkezli ve topluma hizmet eden devlet anlayışı ile sosyal piyasa ekonomisi bağlamında temel hak ve özgürlükleri önceleyen bir bakış açısı ile hazırlanmasını hedef aldığı vurguladı. Amaçlarının halkı devlete karşı koruyan anayasa yapmak olduğunu, anayasa yapılırken elit bir grubun değil, toplumdaki tüm kesitlerin görüşlerinin alınacağını, sivil ve katılımcı bir anayasa hedeflediklerini belirtti. Çalıştay her iki konuşmacıya yöneltilen soru ve cevaplar ve karşılıklı yorumlar ile tamamlandı.

Kasım 2011 Toplantısı

Siyasal Vakfı Konya grubu, 17 Kasım 2011 tarihinde “*Alternatif Bankacılık, Faizsiz Finas Kurumları ve Finansal Kriz*” konulu Çalıştayı Sille Kültür evinde bir araya geldi.

Programda Kuveyt Türk Şube Müdürü Bilal Göksu tarafından, Katılım Bankacılığı ile Mevduat Bankacılığının birleştiği ve ayrıldığı yönler ile faizsiz finans sisteminin ne olduğu üzerine sunum yapıldı. Bilal Göksu, detaylı sunumunda Cumhurbaşkanı Özal tarafından altyapısı oluşturulan faizsiz bankacılığın 1960’ların sonunda dünyada modellendiğini belirterek, sermaye ortakları arasında Türkiye Cumhuriyeti’nin de önemli bir payı olduğunu, esas olarak üretimi ve istihdamı desteklediklerini, mal ve hizmet karşılığı olmayan hiçbir finansal işlem yapmadıklarını, 28 Şubat döneminde her şeyiyle açmaya hazır oldukları banka şubelerine kasıtlı olarak izin verilmediğini, 2023’e kadar şube ve hizmet ağlarını tüm ülke sathına yaymak için yoğun bir şekilde çalıştıklarını belirtti.

Program süresince mevcut bankacılık sisteminin mevduat bankası-katılım bankası özellikleriyle ayrıştırılması ile devam edip, İspanya, Yunanistan, İtalya’da yaşanan krizlerin altında üretimle bağıntısı koparılmış biçimde 60–70 kata varan faiz işlemlerinin ve aşırı kaydı para yaratılmasından kaynaklandığı yorumuyla devam etti. ABD’nin finansal çöküşünün mukadder olup olmadığı, kapitalist sistemin şu anda 30-50 yılda bir rastlanan konjonktürel kriz dalgasıyla mı sarsıldığı yoksa bunu atlatıp yeniden sistemin kendisini yenileyip yenilemeyeceği üzerinde fikir alışverişinde bulunuldu. Son olarak Wall-Street işgalcilerinin kökeni, bir araya

gelenlerin kimi temsil ettiği, Çay Partisi hareketiyle ilişkisi olup olmadığı, Türkiye’de Borsanın işgalinin mümkün olup olmadığı tartışmaları ile sona erdi.

Aralık 2011 Toplantısı

Siyasal Vakfı Konya Grubu Güz 2011 toplantılarının sonuncusunda Mevlana’nın 738. Ölüm yıldönümü vesilesiyle anma programı düzenledi. “Mevlana ve Mevlana’nın Hayatımıza Etkileri” konusu, Konya’da bulunan İÜSBF mezunu siyasetçi, bürokrat, danışman ve işadamlarından oluşan grup tarafından ele alındı.

Program 15 Aralık 2011 tarihinde Gülbahçesi Konya Mutfağı tesislerinde yapıldı.

Programa ayrıca İstanbul Siyasal Mezunları Derneği Yönetim Kurulu üyeleri Funda Özsoy, Sema Çamcı da İstanbul’dan konuk olmuşlardır.

Konya Grubu Başkanı Ömer Tokgöz açış konuşmasında, Mevlana hazretlerinin 13. yüzyıldan bugüne niye konuşulduğu, mesajının evrenselliğinin kökeni konusunun açıklığa kavuşturulması gerektiğini belirtti. Mevlana hakkında hümanist, feylesof, mütefekkir gibi yorumların yapıldığını, oysa öncelikle Mevlana’nın sözünü evrensel kılan edebi yönü ve şairliği konusunun ele alınması gerektiğini vurguladı. Çok satar kitaplar şeklinde Mevlana ve Şems-i Tebrizi ilişkisini ortaya koyan eserlerin içeriğinde Mevlana’nın reel hayat çizgisi ile, İslam’la, tasavvufi yaşantısı ile örtüşen ne var ki? bu kadar çok satış rakamına ulaşıyor sorusunu katılımcılara yöneltti. Mevlana ve Mevlevilik konusunda somut çizgilerin ortaya konulması ve gerçeklerin üstünü örten perdenin kaldırılması için “Mevlana Dergahı’nın Konya merkezli faaliyete geçirilmesini önerdi. Mevcut dergahın müze konumu nedeniyle etkin olmadığını, bu yüzden Mevlevi olan bir Müslümanın alamet-i farikası nedir, ne yapar ve diğer müslümanlardan hangi yönleriyle farklılaştığı konusunun açık açık bilinemediğini vurguladı. Geçmişte ve günümüzde İslam’da musiki sema ve raks konusunda farklı görüşler olmakla birlikte Mevlevi dergahlarında yüzlerce yıldır, sema ile birlikte ney, tambur, ud, kudum gibi enstrümanlarla klasik türk sanat musikisi icra edilmesinin ve sema sonunda

kuran-ı kerim tilavet edilmesinin altını çizdi. Karşılıklı değerlendirmelerle oldukça verimli geçen sohbetin sonunda Nihat Turgut özetle:

“Mevlana'nın evrensel mesajlarının geçmişte ve günümüzde anlaşılmasının nedenlerini: onu dar kalıplar içerisinde, parçacı bir sistematikte değerlendirmek, terminolojiyi yanlış kullanmak ve bu konuda objektif bilimsel kaynakların ve alan araştırmalarının yetersizliği şeklinde sayabiliriz. Çok satar popüler eserlerde de maalesef benzer durumları görmekteyiz. Mevlana, Anadolu'nun toplumsal ve kültürel zenginliği yanında kaos dönemlerini de görmesinin etkisiyle özellikle Selçuklular sonrası dönemde sünni islam anlayışının Anadolu'ya hakim olmasının, bilim, kültür, sanat ve edebiyat alanında pek çok bilim adamının yetişmesinin yolunu açan bir ekol oluşturmuştur.

Onu diğer mutasavvıflardan ayıran yönü, İslami bilimlerle birlikte pek çok alana yönelik uygulama bazlı eğitici-öğretici yeni bir anlayış geliştirmesidir. Din kavramının ve İslam'ın yeniden yorumlanmaya ihtiyaç duyduğu bir dönemde kuran ve sünnetin mesajlarını çok iyi özümseyen bu dahi nitelikli insan; tüm toplumu sevgi ve hoşgörüyle kucaklayan yorumlarıyla; bilime, bilgiye, üretmeye dayanan yeni bir İslam ekolüyle ve evrensel boyuttaki insani “kök” değerlere verdiği önemle, bundan sonra da uzun yıllar kendinden sıkça söz ettirecektir.”

Siyasal Vakfı Konya Grubu üyeleri daha sonra topluca Mevlana Kültür Merkezine geçerek Sema Ayin-i Şerifini izlediler.

Ankara Grubu Kasım Ayında Toplandı



Türkiye'nin gündemindeki önemli ve güncel konuların, alanlarında yetkin katılımcılarla değerlendirildiği Siyasal Vakfı Ankara Grubu'nun aylık toplantıları devam ediyor. Kasım ayı toplantısı Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi Mezunumuz Doç. Dr. Hüseyin Yayman'ın “Kürt Sorunu: Dün, Bugün, Yarın” başlıklı sunumu ile gerçekleştirildi.

Yayman, “Türkiye'nin kendiyile imtihanı” olarak tanımladığı Kürt Sorununun, ekonomik, toplumsal, siyasal ve psikolojik boyutlarının olduğunu, ancak en önemli boyut olan psikolojik boyutun ihmal edildiğini, konunun neredeyse “*toplu iş sözleşmesi*” gibi ele alındığını ifade etti. Henüz ismi üzerinde bile uzlaşma sağlanamayan sorunun psikolojik boyutunun neredeyse sorundan daha büyük bir mesele haline geldiğini belirten Yayman, çözümün yolunun demokratikleşmeden geçtiğinin ifade etti.

Terörün ülkeye yaşattığı önemli insani ve ekonomik kayba rağmen Türkler ve Kürtler arasında ciddi bir hasımlık ve ötekileştirme bulunmamasının önemine dikkat çeken Yayman, Türkiye'nin tarihi ve coğrafi iddialarından vazgeçmemesinin ancak bu soruna çözüm bulmakla mümkün olabileceğini ifade etti.

Yoğun bir katılımı ile gerçekleştirilen toplantı soru – cevap bölümüyle devam etti.

Ankara Grubu Aralık Ayında Toplandı

Siyasal Vakfı Ankara Grubu Aralık ayı toplantısı “Vakıf Faaliyetlerine İlişkin Genel Değerlendirme” gündemiyle, Vakıf Yönetim Kurulu Başkanı Fahri Solak ve Yönetim Kurulu üyelerinin katılımı ile 25 Aralık 2011 Pazar günü gerçekleştirildi.

Toplantıya İstanbul'dan katılan Yönetim Kurulu Başkanımız Fahri Solak'ın yanı sıra, Mütevelli Heyet ve Yönetim Kurulu üyelerinden İlhan Özyürek, M. Kemal İşler, Birol Özöncel, Tayfun Kaya, Bünyamin Korkmaz, Sabahattin Kaplan ve Bekir Köksal'dan oluşan heyet Ankara'da yoğun bir gün geçirdiler.

Vakıflar Meclisi üyeliği seçimi için Vakfı temsilen oy kullanılması sonrasında, Ulus Hacıbayram Projesi kapsamında Vakfımıza tahsis işlemleri tamamlanan binayı ziyaret eden heyet burada Ankara Grubu temsilcilerinden bilgi aldı ve binanın restorasyonu ve fonksiyonel kullanımına ilişkin bilgi alışverişinde bulunuldu.

Ankara'daki üyelerimizin de katılımı ile Yönetim Kurulu toplantısının gerçekleştirilmesi sonrasında, aylık Ankara Toplantısına geçildi.

Fahri Solak, “Vakıf Faaliyetlerine İlişkin Genel Değerlendirme” başlıklı konuşmasında, Vakfımızın 20 yaşına geldiğini vurgulayarak kurumsallaşmanın önemine dikkat çekti. Bu bağlamda, İstanbul ve Ankara'da tahsis olunan mekanların da önemini ve kurumsallaşmaya muhtemel katkılarını ifade eden Solak, Vakfımızın ve mensuplarımızın Yeni Türkiye'nin inşasına daha önemli katkılar verme potansiyelini vurguladı. Oldukça yoğun bir katılımı gerçekleşen 2011 yılının son toplantısı soru – cevap faslı ve mensuplarımızın görüş ve önerilerini belirtmeleri ile sona erdi.



İbrahim TAŞYAPAN ile Röportaj

(1986 Mezunu, İçişleri Bakanlığı, Personel Genel Müdürü)

Konuşan: **Nurullah ÖZTÜRK**

— **İbrahim Bey, mutad olduğu üzere sizi tanıyalım önce...**

— Kayseri Yeşilhisar ilçesinde dünyaya geldim. İlk ve orta tahsilimi Yeşilhisar'da tamamladım. 1981 yılında İstanbul Siyasal Bilimler Fakültesine girdim. 1986 kış döneminde mezun oldum. 1987 Martında Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığında Müfettiş Yardımcısı olarak göreve başladım. Burada yeterlilik verdikten sonra 1990 yılı sonunda Kaymakam Adaylığı sınavını kazanarak Kaymakam Adaylığına atandım. Yurdumuzun değişik yerlerinde Kaymakamlık, Vali Yardımcılığı görevlerinde bulunduktan sonra 2008 yılı yazında Personel Genel Müdürlüğüne Daire Başkanı olarak atandım ve 2011 yılı Ağustos ayında Genel Müdürlüğe atandım. Kısaca bu şekilde özetleyebiliriz.

— **Siz bizim eski mezunlarımızdansınız. Sanırım ilk mezunlarımız için epey sıkıntılı geçti ilk mezun olduğunuz yıllar.**

— Fakültemizin ilk mezunları bildiğiniz gibi 1983 yılındadır. Biz bu hesaba göre 3. dönem mezunlarıyız. Ülkemizde benzer okullardan mezun olanların yaşadığı sıkıntılar dışında ekstra bir sıkıntı yaşadığımızı söyleyemem. Sadece o dönem Fakültemiz mezunlarını Kaymakamlık sınavlarına almıyorlardı. Bu konuda bir mücadele verildi ve bundan da 1986 yılında sonuç alındı. Tabii ki sınavlar, koşullar, imkansızlıklar, özellikle bütün sınavların Ankara'da olması gibi sıkıntılarımız oldu. Ama bunları o dönemde normal olan zorluklar diye değerlendiriyorum.

— **Nerelerde görev yaptınız? Mutlaka hem meslekle ilgili hem memleketle ilgili önemli tespitleriniz olmuştur. Paylaşabilir misiniz bizimle?**

— 4 yıl Müfettişlik yaptığım dönemde ülkemizin



epeyce bir yerini gezme imkanı buldum. Kaymakamlık mesleğinde ise Çorum-Ortaköy, İzmir-Kiraz ve Denizli-Güney'de Kaymakam vekilliği yaptım, Amasya-Göynücek ilçesine kura çektim, daha sonra Artvin-Şavşat kaymakamlığı, ardından Bayburt ve Rize Vali yardımcılıkları ve daha sonra da Konya-Karapınar Kaymakamlığı görevlerinde bulundum. 2008 sonrası ise merkez görevleri.

Özel bir talebim ve hiçbir bağım olmadığı halde meslek hayatımda uzun süre Karadeniz bölgesinde görev yaptım. Ülkemiz gelişme trendini devam ettiren bir ülke. Çok alanlarda hizmete ihtiyacı olan bir ülke. Kaymakamlık ülkenin en kılcal damarlarına kadar gidebilme imkanı veren bir meslek. En ücra köşede yaşayan bir vatandaşın devletle ilk temas ettiği makam kaymakamlık. Dolayısıyla ülke sorunlarını birinci elden görme, duyma hissetme, öğrenme imkanı veren ve bunlara çözüm yolları arama bulma imkanları da olan bir meslek olarak tanımlayabiliriz.

Ülkemiz merkezi yönetim anlayışının egemen olduğu bir sistemle yönetilmektedir. Mahalli yönetimlerin kaynak bölüşümünden aldığı pay ve bunları hizmete dönüştürme imkanları kısıtlı. Kaymakamlar hem merkezi idarenin taşra temsilcisi hem de yerel yöneticilerle aynı mahalde oturan zorlukları beraber yaşayan kimseler. Bu sebeple aldığı eğitim, edindiği tecrübe ile merkezden hizmet almanın yollarını sonuna kadar zorlama ve bunu yaparken yerel yöneticilerle işbirliği ve koordinasyon içinde çalışmanın imkanlarını oluşturma gibi önemli bir zorluğu başarmak durumundadırlar. Bunu ne kadar başarabilirlerse başarı oranları da o oranda artacaktır. Burada başarıyı bulunduğu yere hizmetleri getirme olarak değerlendiriyorum.

Bununla birlikte kaymakamların bulunduğu yerde devletin temsilcisi olarak bilinmesi, görülmesi sebebiyle yazılı olan veya olmayan o kadar çok görevleri veya kendilerinden görev olarak beklenen sorumlulukları var ki esas işin sıkıntılı kısımları da buralardır.

Kısaca fakiri zengini, köylüsü kentlisi, sivil toplumu, meslek örgütleri, siyasi partileri, kamu görevlileri, hizmet birimleri, seçimle gelen birimler... yani kısaca ilçede yaşayan herkesi bir orkestra şefi gibi koordine ederek iyi bir melodi çalmak zorundasınız. Tabi burada herkes edilgen biz etken değiliz. Herkes modern bir yönetimde olması gereken iş bölümü içerisinde kendi işini en iyi şekilde yapacak, sorumluluklarını yerine getirecek kaymakam da bir katalizör görevi görerek süreçleri hızlandırma, yönlendirme ve liderlik yapacak.

— **Önemli bir göreve atadınız. İnşallah çoğu selefiniz gibi sizi de vali olarak görmek isteriz. Bakanlık personel profili-yapısı ile ilgili bilgi verebilir misiniz? Kaç kaymakam vardır? Mülki idare amirleri sınıfı Bakanlıkta (taşra ve merkez) hangi birimlerde çalışırlar? Merkez Valiliği nedir? Kaç kişidirler?**

— Teşekkür ederim. Her görev önemlidir. Fark görecelidir. Önemli olan bulunduğumuz görevleri en iyi şekilde yapmaktır. Esas sorumluluğumuz budur. Bulduğumuz görevi en iyi şekilde yapmadığımızda, hem yasalara ve muhatap kitlemize karşı, hem de manen sorumluyuz. Gelecekte atabileceğimiz görevlere de en iyi şekilde hazır olmak sorumluluğumuzdur. Görev bize verildiğinde yükü omuzlayabilmeliyiz.

Mülki İdare Amirliği meslek sınıfı Valiler, Vali Yardımcıları, Kaymakamlar, Hukuk İşleri Müdürleri, Kaymakam Adayları ile Kaymakam olarak atanıp İçişleri Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapanları kapsar. Ülkemizde 81 İl, 892 ilçe mevcuttur. İllerimizde büyüklüğüne göre yeteri kadar Vali Yardımcıları görev yapar. Mesleğe alınıp yetiştirilmeleri üç yıl sürdüğünden devamlılığı sağlamak üzere her yıl ortalama 50-60 kaymakam aday alınır. İçişleri Bakanlığı merkez teşkilatında Daire Başkanı ve üstü görevler de Mülki İdare Amirlerince yürütülür. Böylece meslek grubumuz toplam 2000 kişi ci-

varındadır. Valilerimiz illerde görev yaptıkları gibi aynı usulle merkezde de görevlendirilebilirler. Valilerimiz merkezde Bakanlık üst düzey görevlerinde görevlendirilebildikleri gibi bakanlıkça kendilerine değişik görevler de verilebilmektedir.

— **Okul asabiyeti anlamında değil ama, Bakanlıkta Mülki İdarede kim kimdir? Yani mezun olunan okul itibariyle bir sayı ve oran bilgisi verebilir misiniz?**

— Mülki İdarede 1986 yılına kadar Siyasal Bilgiler ve Hukuk Fakülteleri mezunları vardı. 1986 yılında Fakültemiz mezunları da bu mesleğe girmeye başladı. Daha sonra ise İktisat, İşletme ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri mezunları da sınavlara alınmaya başladı. Dolayısıyla meslek kademelerine göre meslek mensuplarımız değişik görevlerde bulunmaktadır. Mülki İdare Amirlerinin atama usulleri yıllar içerisinde yerleşmiştir. Kıdeme göre her meslek mensubunun çalışacağı yerler bellidir. Atamalar buna göre gerçekleştirilir. Fakültemiz mezunları bürokrasinin değişik kademelerine girmekte büyük başarı göstermişler ve çok önemli görevlere yükselmişlerdir. Mesleğimizin her kademesinde fakültemiz mezunları görev yapmaktadırlar. İl Valisi ve Bakanlığımız merkezinde Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Daire Başkanı olarak görev yapan mezunlarımız vardır.

— **İbrahim Bey, belki sayısı ve örneği fazla olmayan ilgi alanlarınız var. Bildiğimiz kadarı ile Hat sanatı ile ilgileniyorsunuz. Niçin Hat?**

— İstanbul'un kültür başkenti olduğu artık uluslararası tescilli malumlarınız olduğu üzere. Talebelik yıllarımda eki eser ve belgeleri okuma ile ilgili Osmanlıca okuma-yazma kurslarına katılmış ve klasik sanatlarımızdan olan ve estetik anlayışının zirvesi hat sanatı ile biraz ilgilenmiştim ama daha sonra meslek hayatı içerisinde devam ettirme imkanı bulamamıştım. Ankara'ya gelince böyle bir imkan yeniden doğdu, az da olsa yeniden ilgilenme imkanı buldum. İmkan ve vakit oldukça meşk yapmaya gayret ediyorum. Bazen ilgi alanının değişik faaliyetlerle dağıtılması insanı dinlendiriyor. Hat sanatı güzel çizgi demektir. Büyük bir konsantasyon gerektirmektedir. Klasik sanatlarımız içinde Türk hattatlar bu alanın zirve şahsiyetleri olmuş-

lardır. Bizimki bu yolda çabalamak ve mürekkep yalamaktan ibarettir. Yoksa sözü edilecek derecede değildir.

— *Peki, sanat ve bürokrasi nasıl bir ikili? Birbirlerine ne tür katkıları ya da engelleri var?*

— Aralarında doğrudan bir ilişki yok. Yukarıda belirttiğim gibi sanatın insanı değişik dünyalara götürme, dinlendirme özelliği var. Hayatın sıkıcı ve katı kurallı bir alanından kendi iç dünyana ve değişik boyutuna hitap eden bir alana ilgi duymak kişiyi hem geliştirir hem de başka şeylerin de farkına vardırır diye düşünüyorum.

— *Bu arada Cumhurbaşkanlığı Kültür Sanat Ödüllerinden birisi de Hatta Hasan Çelebi'ye verildi. Bu sizi memnun etmiştir sanırım.*

— Sanat ve sanatçıların devletimizin zirvesinde itibar görmesi gurur verici. Emegi geçenleri kutluyorum. Hasan Çelebi bu alanda yetkin bir isim. Bu ödüller hem kadir kıymet bilme hem de gelecek nesilleri teşvik edici olması sebebiyle çok faydalı diye düşünüyorum.

— *Unutamadığınız bir meslek anınızı bizimle paylaşır mısınız?*

— Girişte mesleğimizle ilgili bilgiler verirken belirttiğim gibi Kaymakamlık mesleğinde anı sıkıntısı yoktur. Belki şunu söylemek gerekir ki yeterince bunları yazmıyoruz. Bu şahsen benim eksik tarafım. Amasya-Göynücek Kaymakamı iken bir vatanadaş gelmişti. Tahminen 25 yaş civarında idi ve konuşurken utancından eliyle ağzını kapatıyordu. Buyur ettim ve derdini dinlemeye çalıştım. Kendi tabiriyle çocukları doğuyor ve ölüyor. 5 çocuğu ya doğmadan veya doğduktan kısa süre içerisinde ölmüş. 6. çocuk doğmuş ve 6-7 aylıkmiş ama onun da hasta olduğunu söyledi. Elinde bir nüfus cüzdanı vardı. Bana verdi. Çocuğa ait olan bir cüzdanı ve adı “Satı” konmuştu. Ben ona bu ismi niçin verdiğini, yarın ileride bu çocuğun büyüdüğünde kendisine Türk kültüründe o kadar güzel kız isimleri olduğunu niçin kendisine bunlardan birisini koymadığını sorduğunda ne cevap vereceğini sorduğumda aldığım cevap inanılmazdı. “Evliyaya adadığımız için” dedi. Ben anlamadım dedim, gerçekten anlamamıştım. Ne demek bu diye sordum.

Çocukları devamlı öldüğü için bu çocuğu evliyaya adanmışlar yaşasın diye. Yani çocuk bizim olunca yaşamıyor onu evliyaya adadık onun olursa yaşar beki diye adanmışlar, bu sebeple de adı “Satı” konmuş. Kendisine eşini hiç doktora götürüp götürmediğini sordum. Yok fakirlik dedi. Kendisi de gitmemişti. 5 çocuk öldüğü halde bunu yapmamışlardı. Belki de basit bir kan uyuşmazlığı idi. Veya tedavisi çok basit bir rahatsızlıktı. Hatta belki de tedavi edilemezsiniz çocuk yapmalarının mümkün olmadığı bir hastalıkları vardı ama hiç birisi bilinmiyordu. Benden istediği yardım ile de çocuğu yine evliyaya götürecekti.

Kendisini doktora gitmeye eşini doktora götürmeye razı ettim. Yeşil kart uygulaması başlayalı epey zaman olmasına rağmen almamıştı. Yeşil kartını çıkardım, gerekli yardımı da yaparak öncelikle çocuğun doktora götürülmesini, daha sonrada kendilerinin doktora gitmelerini sağladım. Bu bir örnekti. Din anlayışımızın sığlığını, tevekkül anlayışımızın bozukluğunu, daha birçok yanlış şeyin fotoğrafıydı. O zaman özellikle İç Anadolu’da kızlara “Satı”, erkeklere “Satılmış” adının niçin konulduğunu acı bir örnekle öğrenmiş oluyordum. Alacağımız çok mesafe, çözeceğimiz çok problem vardı.

— *Son olarak mezun, mensup ve dostlara ne söylemek istersiniz?*

— Vakıf çalışmalarına bu kadar yoğun iş ortamlarında vakit ayıran arkadaşlarımı yürekten tebrik ediyorum. Hakikaten büyük fedakarlık gösteriyorlar. Onlar sayesinde bir araya geliyoruz. Birbirimizi görüyoruz. Bu yayın sayesinde faaliyetlerden haberdar oluyoruz.

Mensuplarımıza ülkemizin geldiği bu seviyede çok önemli görevler düştüğünü hatırlatmak malumu ilam olur. Ülke olarak yeni bir Anayasa yapma sürecine girdik. Bu dönemde üzerimize büyük yük düştüğü kanaatindeyim. Bu çabalara hem bireysel hem örgütlü olarak destek vermeli ve katkıda bulunmalıyız. Artık her düzeyde mezunlarımız var. Bunu da en iyi şekilde yapacağımıza inanıyorum.

— *Tüm mezunlarımız ve Vakfımız adına yeni göreviniz tekrar hayırlı olsun diyor ve başarılar diliyoruz. Ayrıca röportaja vakit ayırdığınız için de teşekkür ediyoruz.*

— Ben de teşekkür ediyorum. Bütün camiamıza selam ve saygılarımı sunuyorum.

Cari Açık ve Ödemeler Dengesi

Selami ÜSTÜNDAĞ

(1988 Mezunu; Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Şube Müdürü)

Son günlerde sıkça duyduğumuz cari açık, ekonomik krizlerin sebeplerinden biri olarak özellikle Eylül 2011 itibariyle 65,656 Milyon \$ cari açık veren ve Cari açığın GSYİH'ya oranının %10,30'a ulaştığı ülkemiz açısından önem arz etmektedir. Bu vesile ile ödemeler dengesi ve cari dengenin bir kez daha hatırlanmasında fayda görüyoruz.

Ödemeler Dengesi Nedir?

Ödemeler dengesi, bir ülkenin dış dünya (diğer ülkeler) ile belirli bir dönemde yapmış olduğu ekonomik işlemlerinin sistematik olarak kaydedildiği istatistiki bir rapordur.

Ekonomik işlemler; merkezi hükümet, parasal otorite, bankalar ile gerçek ve tüzel kişiler gibi yurt içi yerleşiklerin, yurt dışında yerleşikler ile belirli bir dönem içinde yapmış oldukları, mal, hizmet ve gelirler ile finansal varlık ve yükümlülüklerle ilişkin olabileceği gibi, yurt içi yerleşikler tarafından yurt dışı yerleşiklere karşılıksız olarak sağlanan reel ya da finansal kaynak transferlerini de kapsamaktadır.

Bu bilanço ülkenin dış dünya ile olan ekonomik işlemleri neticesinde kazanılan döviz gelirlerini ve dış dünyaya yapılan döviz giderlerini göstererek söz konusu dönem içinde ne kadar döviz açığı ya da döviz fazlası verildiğini ve eğer varsa bu açığı nasıl finanse ettiğini ortaya koyar.

Ayrıca ödemeler dengesi verileri, söz konusu ülkedeki milli gelir, büyüme hızı, istihdam düzeyi, döviz kurları, enflasyon, gelir dağılımı ve dış borçlar gibi temel ekonomik değişkenlerle yakından ilişkilidir ve bu nedenle, bir ülkenin ekonomik koşulları ve dış ekonomilerle ilişkileri açısından önemli bir bilgi kaynağıdır.



Türkiye'nin ödemeler dengesi istatistikleri, Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) tüm üye ülkeler için tavsiye niteliğinde öngördüğü uluslararası standart ve ilkelere paralel olarak TCMB tarafından hazırlanmaktadır.

Ödemeler dengesi, işleme konu olan işin niteliğine göre iki bölümden oluşur;

- 1- Cari İşlemler Hesabı
- 2- Sermaye ve Finans Hesapları

1- Cari işlemler hesabı; dış ticaret dengesi, hizmetler dengesi, gelir dengesi ve cari transferler olmak üzere dört ana kalemden oluşmaktadır.

a- Dış ticaret (Mal) dengesi; Yurt içi yerleşikler ile yurt dışı yerleşikler arasında gerçekleştirilen ve gümrüklerden geçen mal ihracat ve ithalatı arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır ve yurtdışına satılan mallardan elde edilen döviz gelirleri ile yurtdışından alınan mallara ödenen döviz giderleri arasındaki farkı gösterir. Dış ticaret dengesi genel mal ticareti, taşıtlar için limanlarda sağlanan mallar ve parasal olmayan altını (ticari altın) kapsamaktadır.

b- Hizmetler dengesi kalemine, hizmet ihracı ve ithaline ilişkin gelir ve gider akımları kaydedilmektedir. Ve bir ülkenin yurtdışına sağladığı nakliye, sigorta, inşaat; turizm vb. gibi hizmetlerden elde ettiği döviz gelirleri ile yurtdışından aldığı benzeri hizmetlere karşılık ödediği döviz bedelleri arasındaki farkı gösterir.

c- *Gelir (Yatırım Gelirleri) dengesi*; bir ülkenin yurtdışında yaptığı doğrudan sermaye yatırımları karşılığında elde ettiği kârlar, portföy yatırımları karşılığında elde ettiği faizler vb. ile yabancıların o ülkede yaptığı benzer yatırımlar karşılığında elde ettiği kâr ve faiz biçimindeki döviz gelirleri arasındaki farkı gösterir.

d- *Cari transferler*, ekonomiye mal, hizmet ya da para girişi gerçekleştiği halde, bu girişler karşılığında kaynak transferi yapılmayan işlemleri içeren kalemdir. Cari transferler, ülkelerarası hibeler, yurt dışında yerleşik vatandaşlarımızın bedelli askerlik için ödediği tutarların izlendiği “genel hükümet” kalemi ile yurt dışında yerleşik vatandaşlarımız tarafından Türkiye’deki bankalar aracılığıyla yakınlarına havale olarak gönderilen Türk parası karşılığı alış yapılan “işçi gelirleri” ve “diğer transferler” kalemlerinden oluşmaktadır.

2- Sermaye ve Finans Hesapları

İkinci ana kalem olan sermaye ve finans hesapları ise sermaye hesapları ve finans hesapları şeklinde iki alt kaleme ayrılmaktadır.

Yabancıların şirket almak ya da yeni işletmeler kurmak için ülkeye yolladıkları doğrudan sermaye yatırımları veya hisse senedi, tahvil vb. almak amacıyla yolladıkları portföy yatırımları ve benzeri döviz girişleri ödemeler dengesinin ikinci kalemi olan sermaye ve finans hesapları dengesini oluşturur.

Dikkat edilecek olursa sermaye hesabında ülkeye giren ve ülkeden çıkan sermayenin anaparası, cari dengenin alt dengelerinden birisi olan yatırım gelirleri dengesinde ise bu sermayeden elde edilen faiz, kâr gibi getiriler yer alır. Sermaye hesabı, cari dengenin finansmanını sağlayan bölümdür. Eğer cari denge açık veriyorsa sermaye hesabı bunu dengelemek üzere fazla verir, eğer cari denge fazla veriyorsa sermaye hesabı eksi sonuç verir. Diğer bir ifadeyle eğer ekonomi cari açık veriyorsa bunu kapatmasının yolu dışarıdan sermaye girişi sağlamaktır.

a- *Sermaye hesapları* altında, bir başka ülkeden ülkemize göç eden kişilerin yurt dışındaki varlıklarının ülkemize aktarımına ilişkin tutarlar (göçmen

transferleri) ve borç affı gibi sermaye transferleri ile toprak ve patent hakkı gibi üretilmeyen, finansal olmayan varlıklara ilişkin işlemler kaydedilmektedir.

b- *Finans hesapları* bir ülke ekonomisinin dış varlık ve dış yükümlülükleri ile ilgili tüm işlemleri içermektedir. Bu kalem sermaye şekline göre, doğrudan yatırımlar, portföy yatırımları, diğer yatırımlar ve rezerv varlıklarından oluşmaktadır.

- Doğrudan yatırımlar, yatırımcının yerleştiği olduğu ekonomi dışındaki bir ekonomide yapılan uzun vadeli yatırımların gösterildiği kalemdir.

- Portföy yatırımları, menkul değerlere yapılan yatırımları, genel olarak devlet ya da özel kuruluşların bono ve tahvilleri ile hisse senedi ve diğer para piyasası araçlarıyla yapılan işlemleri içermektedir.

- Diğer yatırımlar, doğrudan yatırım, portföy yatırımları ve rezervler dışında kalan diğer tüm sermaye hareketleri ile ilgili işlemleri kapsamaktadır.

- Rezerv varlıklar kalemi; ödemeler bilançosundaki dengesizliklerin doğrudan ya da dolaylı finansmanını sağlamak, para ve kur politikalarını desteklemek amacıyla ya da gelecekteki belirsizliklere veya acil durumlara karşı önlem olarak ülkenin para otoriteleri tarafından kullanıma hazır tutulan, uluslararası piyasalarca konvertibilitesi kabul görmüş dış varlıkları içermektedir. Rezerv varlıklar, IMF nezdindeki varlıklar ve resmi rezervlerden oluşmaktadır.

Net Hata ve Noksan

Cari işlemler hesabı toplamı ile rezerv varlıklar dahil sermaye ve finans hesapları toplamı, verilerin değişik kaynaklardan elde edilmesi, değerlendirme, ölçme ve kayıt zamanı farklılıkları gibi nedenlerden ötürü mutlak olarak birbirine eşit olamamaktadır. Oluşan bu farkın ters işareti ile kaydedilerek ödemeler dengesi eşitliğinin sağlanması net hata ve noksan kalemi ile sağlanmaktadır.

Cari Denge

$$\text{Cari denge} = \text{Mal Dengesi} + \text{Hizmetler Dengesi} + \text{Yatırım Gelirleri Dengesi} + \text{Cari Transferler}$$

Bu toplamın sonucu artı ise cari denge fazlası, eksi ise cari denge açığı söz konusu demektir.

Dışa açık ekonomiler için cari denge büyük önem taşımakta olup, ülkemizde de, 24 Ocak 1980 kararları ve sonrasında sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi yönünde atılan adımlar sonucunda cari dengenin seyri önem kazanmıştır.

Türkiye'nin cari işlemler hesabı verileri, 1998 yılından itibaren incelendiğinde ekonominin 1998 ve 2001 yılları hariç cari açık verdiği ve cari açık ile ekonominin büyüme oranı arasında doğrudan ve güçlü bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Bu durumun temel nedeni yurt içi tasarrufların yurt içi yatırımları karşılama oranının düşük olmasıdır. Yurt içi yatırım ve tüketimin, yurt içi tasarrufları aşması nedeni ile bu fark yurt dışı tasarrufla karşılanmakta, bu durum ise ekonomik göstergelerde cari açık olarak ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca petrol ve doğalgaz olmak üzere enerji ihtiyacının önemli kısmını yurtdışından karşılayan ülkemizin cari işlemler dengesi enerji fiyatlarından doğrudan etkilenmekte ve artan enerji fiyatları cari açığı genişletmektedir.

	Cari İşlemler Dengesi (Milyon USD)	Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (Milyon USD)	Cari Açığın GSYİH'ya Oranı
1998	2.000	270.947	0,74
1999	-925	247.544	-0,37
2000	-9.920	265.384	-3,74
2001	3760	196.736	1,91
2002	-626	230.494	-0,27
2003	-7.515	304.901	-2,46
2004	-14.431	390.387	-3,70
2005	-22.309	481.497	-4,63
2006	-32.249	526.429	-6,13
2007	-38.434	648.625	-5,93
2008	-41.959	742.094	-5,65
2009	-13.991	616.703	-2,27
2010	-47.099	734.929	-6,41
Eylül/2011	-65.656	589.072	-10,30

Cari denge konusunda en önemli unsurlardan birisi cari açığın finansmanıdır. Doğrudan yabancı yatırımlar, portföy yatırımları ve diğer sermaye yatırımlarından oluşan sermaye hesapları cari dengenin finansman kalemlerini oluşturmaktadır. Uzun vadeli sermaye girişleri ve doğrudan yatırımlar cari açığın finansman kalitesi açısından büyük önem taşımakta ve ekonominin kırılganlığını azaltmaktadır.

Ekonomik kırılganlık açısından bir diğer önemli husus ise cari açığın sürdürülebilir seviyelerde olması gerektiğidir. Eylül/2011 itibariyle cari açığın GSYİH'ya oranı 10,30 olmuştur.

Latin Amerika ve Asya ülkelerinde ve pek çok ülke ekonomisinde de tecrübe edildiği üzere cari işlemler açığı çok ciddi bir risk unsurudur. Ülkemizde de 1994 ve 2001 ekonomik krizlerinin temelinde de cari açık yatmaktadır.

Kaynaklar

TCMB Bülten
TÜİK Bülten



Ahlakın İstismarı Olarak Ahlakçılık ve Hukuk

Dr. Seyfi SAY

(1986 Mezunu; Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme
Bakanlığı Uzmanı)

Günümüzde her ne kadar ahlâk ve etik kavramları belki geçmiş dönemlerde olduğundan daha fazla revaçtaysa da, bunun ahlâkî değerlerin istismarına dayalı bir ahlakçılık olmaktan öteye gitmediği söylenebilir. Ahlâk kavramı öyle hoyratça kullanılıyor ki, iş ahlâkı ve spor ahlâkı vs. gibi yeni terkiplerin üretildiği ve sıkça tekrarlandığı görülüyor. Ahlâk kavramının giderek ahlâkî olmayan bir içerik kazandığı ve ahlâkî olmayan hedeflere hizmet eder hale getirildiği müşahade ediliyor.

Ahlâk gücün ve güçlülerin elinde kullanılan bir silaha dönüştüğünde adaletsizliğe hizmet eder hale gelebilir. İnsanları “adalet” adına istismar etmek zordur, fakat ahlâk adına bu kolaylıkla yapılabilir. Çünkü adalet, kişinin başkalarına haklarını teslim etmesi ve onlara zarar vermemesi durumunu ifade eder; oysa yardımseverlik, sevgi, saygı, diğerkâmlık ve alçakgönüllülük gibi değerler, adaletten daha yüksek değerlerdir.

Adalet veya hukuk insanları böylesi hasletlere sahip olmaya zorlayamaz. Buna insanın kendisi karar verir. Bu tür ahlâkî tutumlar dış bir zorlamayla ya da böylesi bir etki altında benimsendiğinde ise, ahlâkın istismarı durumu ortaya çıkar; bu, ya kölelik ya da riyakârlık anlamına gelir. Hiç kimse bir başkasına saygı göstermeye zorlanamaz, fakat hakaret etmemek zorundadır. Bu yüzden aslında kanunlar insandan sadece adil olmasını talep eder ve ancak adaletin çiğnenmesi (haksızlık ve zulüm) durumunda yaptırım uygular. Ahlâk kuralları ise insandan daha fazlasını bekler. Mesela kanun, bir insanın bir başkasına ya da başkalarına hakaret etmesini yasaklar, fakat ondan, diğer insanlara saygı göstermesini istemez, isteyemez. Ahlâk ise, olgunluk adına bu saygıyı da talep eder. İnsanın başkalarına hakaret etmemesi, saldırmaması “kanun”un gereği, saygı göstermesi ise ahlâkî olgunluğun ürünüdür ve böylesi bir tutum ancak “gönüllülük” te-

melinde anlam taşır. Adalet için, gönüllülük aranmaz, gerekirse zorla sağlanır; kanunlara işte bu yüzden ihtiyaç vardır.

Bu bağlamda ayet-i kerîmede şöyle buyurulmaktadır: “Bir kötülüğün cezası, ona denk bir kötülük tür. Kim bağışlar ve barışı sağlarsa, onun mükâfatı Allah’a aittir. Doğrusu O, zalimleri sevmez.” (Şura, 42/40) Adalet, kötülüğün cezasız kalmaması ve karşılığının verilmesidir. Af ise, “adalet”ten daha yüksek bir ahlâkî değerdir. Fakat bunun, “gönüllü” bir şekilde gerçekleşmesi gerekir. Nitekim bir sonraki ayet-i kerime bu noktayı açıklamakta ve yapılabilecek yanlış yorumlara set çekmektedir: “*Kim zulme uğradıktan sonra kendini savunursa böyle hareket edenlerin aleyhine bir yol yoktur.*” (Şûrâ, 42/41)

Yine, ayet-i kerîmede şöyle buyurulmaktadır: “*Allah size emânetleri ehline vermenizi, insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adâletle hükmetmenizi emreder. Allah size ne güzel öğüt veriyor. Şüphesiz Allah, işiten, görendir.*” (Nisâ, 4/58)

Görüldüğü gibi, Allahu Teala, hükmetme gücü elinde olanlara (devlet ve hükümet) “adalet”le hükmetmeyi emrediyor; güzel ahlâklı olmalarını, affetmelerini vs değil. Devlet ya da hükümet, böylesi durumlarda insanlara güzel ahlâk vs. tavsiyesinde bulunamaz, mesela onlardan affedici olmalarını isteyemez; onun görevi adaleti sağlamaktır. Bir insan affetmeye zorlanıyorsa, bu, ona yapılmış bir zulümdür ve adaletin gerçekleşmesinin engellenmesidir. “*İnsanın ahlâken olgunlaşması*”, insan tekinin olgunlaşmasıdır ve her insan ayrı bir olgunlaşma süreci yaşar veya yaşamaz. Bir başka deyişle, “insanın olgunlaşması” ve “geliştirilmiş vicdan”, “bireysel”



bir konudur. Ve olgunlaşmanın varacağı nihaî hedef, adalet değil, onu da aşan bir bağışlayıcılık ve diğerkâmlıktır. Mesela herkesten hakkını sonuna kadar isteyen ve alan, hakkından hiç vazgeçmeyen bir insan, bu tavrıyla adaleti sağlamış olur; fakat “olgun” bir insandan, bazen hakkından vazgeçmesi, “götürü pazar eylemesi” beklenir. Adalet isteme, hakkını arama tavrı, kınanacak bir tavır değildir, fakat olgunluk başka birşeydir. Devletin ve “kanun”un durumu ise farklıdır. Ona düşen sadece adaleti sağlamak, bunun ötesinde bir “olgunluk” kuruntusuna düşmemektir.

İslâm açısından bakıldığında, hukuk ya da adalet, fikhî hükümlerin uygulanmasından başka birşey değildir. Batılılar’ın, Müslümanlar’ın fikihsiz bir ahlâk anlayışına ya da “ahlâk”ı fikhî hükümlerin (kanunun) önüne geçiren bir yaklaşıma sahip olmaları için büyük gayret gösterdikleri ve telkinlerde buldukları bilinmeyen birşey değildir: **“Sonra da seni (din) iş(in)de bir şeriat sahibi kıldık. Sen ona uy; bilmeyenlerin isteklerine (ehva: hevalarına) tâbi olma!”** (Casiye Suresi, 18)

Öte yandan, kimi zalim ve despot insanların ya da yönetimlerin, kendi zulümlerine mazlumların tepki göstermesini engellemek için “ahlâk”ı istismar ettiklerine sıkça şahit olunmaktadır. Mesela hakkını arayan ve adalet isteyen bir insana, “Güzel ahlâk, affedici olmayı, şikayetçi olmamayı gerektirir; neden şikayet edip duruyorsun, sabret. Sabretmek sevaptır” diyen bir yönetici, ahlâkî değerleri istismar etmiş, adaleti engellemiş ve zulme ortak olmuş demektir.

Ayrıca, insanların ahlâken olgunlaşması ve gelişmiş bir vicdana sahip olması, arzu edilir birşey olmakla birlikte, fiiliyatta yaygın biçimde hiçbir zaman gerçekleşmeyecektir. İnsanların huzur ve saadetini, bütün insanların olgunlaşması ve gelişmiş bir vicdana sahip olmaları türünden ham hayaller ile oylanma değil, kötülüklerle fiilen mücadele edilmesi sağlamıştır ve sağlayacaktır. Nitekim Allahü Teala şöyle buyurmaktadır: “Eğer Allah’ın insanlardan bir kısmının kötülüğünü diğerleriyle savması olmasaydı elbette yeryüzü altüst olurdu.” (Bakara, 2/251) Hukuk, güvenliğin tek güvencesidir. Ahlâken olgun insanlar öncelikle hukukun önemini takdir ederler. Yukarıda da belirtildiği gibi, ahlâk, adaleti de aşan



“iyi”yi amaçlar, mesela affedici olmak gibi. Ancak ahlâkî “iyi”, hukuk felsefecileri tarafından sürekli vurgulanmış olduğu gibi, hukukla çelişmemek kaydıyla değer taşır; yani insanlar salt kendi vicdanî kararları ve özgür iradeleriyle affedici olabilirler, onların dış bir güç tarafından affetmeye zorlanmaları, psikolojik baskı altına alınmaları, konuyu ahlâkın kapsamından çıkarır. Bu, köleliktir. Toplumsal yaşamda temel ilke, hukuka dayanan “adalet”tir. Adaletin sağlanması zorunludur, ahlâkî davranış ise erdem olmakla birlikte zorunluluk içermez. Dışardan bir zorlama sonucu yapılan ahlâkî bir davranış gönülsüzlük ya da riyakârlık anlamına geleceği için yine ahlâkın bizzat kendisini tahrip etmiş, ortadan kaldırmış olur.

Hukuk ya da adalet, hukuk felsefecilerinin dile getirdiği gibi, bireylerin ahlâka uygun kararlar verebilmelerine imkân sağlayan hür bir ortam hazırlayarak, ahlâkın gerçekleşmesinin zeminini oluşturur. Yani hukuk, insandan sadece kötülük yapmamasını ister, iyilik yapmayı ise onun kendi gönlüne ya da özgür tercihine bırakır. Bu, insanın özgürlük alanının geniş olması anlamına gelmektedir. Yani, ahlâkî olgunluğun güvencesi de hukuktur.

Hukuk, insanın vicdanî kararlarıyla belirlenecek olan davranış biçimlerini kapsamına almaz, yani insanları buna zorlamaz. Eğer kapsamına alsaydı, insanın özgür iradesi büyük ölçüde kısıtlanmış olurdu. Hukuk, bireylerin özgürce eylemde bulunabilecekleri bir alan hazırlamakla yetinir. Böylece fertler, bu serbest alanda ahlâka uygun kararlar oluşturma imkânına kavuşmaktadır. Şayet bu alanda serbestlik olmasaydı, söz konusu davranışların ahlâkî olduğunu söyleyemeyecektik, çünkü bireyle-

rin bunları mecbur oldukları için yaptıklarını kabul etmek zorunda kalacaktık.

Ayrıca, hukuk kurallarının açık, objektif ve yalın olmalarına karşılık, ahlâk temelde bireyseldir. Ahlâkî olgunlaşmadan bahsedilmesi bile, insanların ahlâkî özelliklerinin farklı olabileceği ve hatta aynı insanın bile zaman içinde ahlâkî özellikler bakımından farklılık gösterebileceği ön kabulüne dayanır. Buna karşılık “hukukî olgunlaşma” diye birşey yoktur. Aklî melekeleri yerinde olup belirli bir yaşa gelen herkesin hukukî sorumlulukları aynıdır.

Ahlâkî eylemde karar merciinin içte (vicdan) bulunmasına ve sorumlu olunan makamın da içte (vicdan) yer almasına karşılık, hukuk alanında sorumlu olunan makam dışta (devlet) bulunmaktadır. Kanun, insanları iyilik yapmaya zorlamamakla birlikte, kötülük yapmaktan alıkoymak zorundadır. Bu noktada kanun, kötülük yapan kişinin vicdanî kanaatine itibar etmez ve bir müeyyide ve yaptırımla kendisini gösterir. Devletin görevi, bu tür insanların “*ahlâken olgun iyi vatandaşlar*” olacakları günü beklemek değil, zulme uğrayanları korumak ve onların haklarını almaktan ibarettir. Kötülük yapmayı itiyat haline getirmiş insanların, yaptıklarının kötülük olduğunu kabul etmeleri durumuna genelde rastlanmaz. Ve genelde hiçbir “vicdansız”, kendisinin vicdansız olduğunu düşünmez. Hatta, psikologların “*projection/yansıtma*” adını verdikleri savunma mekanizmalarını kullanarak, başkalarını suçlama yoluna giderler.

Ahlâkî istismar edenlerin içine düştükleri en büyük çelişki veya sergiledikleri en bâriz çifte standart bu noktada ortaya çıkar. Onlar için ahlâk, kendilerinin üzerine düşen bir yükümlülük değil, başkalarının sorumluluğudur. Böylece ahlâk, istismarcının elinde, insanın kendisi için belirlediği bir olgunlaşma hedefi ve süreci olmaktan çıkar; başkalarını yargıladığı, onları “psikolojik baskı” altına almak için istismar ettiği, fakat kendisinin uymadığı bir davranış kalıpları dizisi haline gelir. İstismar edilen içinse ahlâkî davranış, kendi vicdanıyla ve hür iradesiyle benimsediği bir eylem değil, başkalarından aferin almak için katlandığı bir zoraki ve yapmacık “rol”den ibarettir. Onu buna iten saikse, ya beğenilme ve benimsenme arzusu ya da dışlanma ve ayıplanma korkusudur.



İşte bu yüzden, hukuk ile ahlâk alanlarının ayrı olmaları ve kendi bağımsızlıklarını korumaları, insanın kişiliğinin korunması ve geliştirilmesi açısından zorunludur. İnsanın şahsiyeti, hürriyeti ve onuru pahasına elde edildiği varsayılan bir olgunlaşma, gerçek bir olgunlaşma değildir. Hukuk ve adaletin önemini gözardı edip toplumsal ilişkilerde sadece ahlâkî davranışları öne çıkarırsanız, insanların sözkonusu davranışları artık, kendi vicdanlarının ürünü olmaktan çıkacak, ya riyakârlık ya da kölelik anlamına gelecek, böylece ahlâkî olgunluk adı altında ahlâkın kendisi yok edilmiş olacaktır. Ancak bu, ahlâkî istismar eden oportünistler için aranılıp da bulunmayacak bir fırsatlar denizi anlamına gelmektedir. Çünkü, muhataplarını ahlâkî davranışlar sergilemeye yönelerek hak arama ve adalet talep etme tutumundan uzaklaştırarak, böylece “kanun baskı ve endişesi”nden kurtulacaklar, “güvenlik” içinde hoyratlıklarına devam edeceklerdir. Adalet talep etmeye yeltenenler ise, “*güzel ahlâktan nasipsiz olmakla*” suçlanarak psikolojik baskı altına alınacaktır.

Ahlâk başka, ahlâk istismarı başkadır.. Ahlâk, kendisini “eylem” olarak gösterir ve riyakârlık ya da istismar anlamına gelip bizzat kendisini tahrip edeceği için, kendi kendisinin “reklam”ını yapmaz. Ahlâk istismarı ise, “gösteriş” de içerdiği için daha baştan ahlâka aykırı bir duruş olarak ortaya çıkar. Böylesinin eylemi, söylemini doğrulamaz.

Potansiyelimizin Farkında mıyız?

Abdullah ÖZGÜR

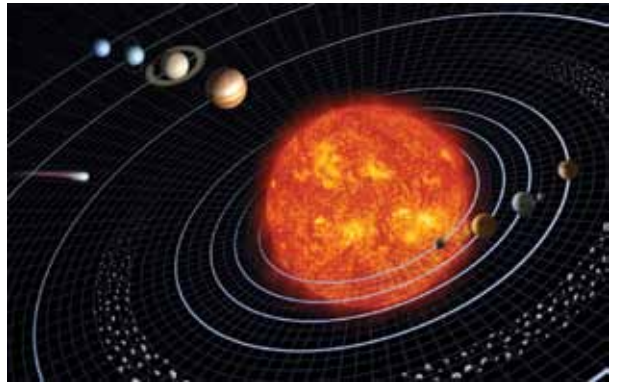
(1988 Mezunu, Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi)

Kişisel başarılar hayranlık duyarız hepimiz. Aslında bireysel başarının tek başına büyük bir önem taşımadığı gerçeği de bir olgu olarak karşımıza çıkar hayatta. Tek kişinin başarısı bir efsanedir. En tanınmış efsanelerden olan "Zagor" bile tek başına değildir arkadaşı Çiko her zaman yanındadır. Belli bir eğitim seviyesindeki hemen herkesin ismini duyduğu Albert Einstein da tek başına çalışmıyor ve buluşlarına ilişkin olarak "pek çok zaman hayatta olan ve olmayan çalışma arkadaşlarımla desteğini görmekteyim. Sahip olduğum her şeyi, onların bana verdiği desteğe borçluyum" diyebilmiştir.

"Yetenekli insanların arkasında, her zaman yetenekli adamlar vardır." der bir Çin atasözü. Kendinden söz ettiren çalışmaların motor gücü, bu çalışmaların takım çalışmasından geçiyor olmasından kaynaklanmaktadır. Bu cümleden olarak başkan Lydon Johson "birlikte çözemeyeceğimiz hiç bir sorun yoktur ve çok az kişi sorunları tek başına çöze yeteneğine sahiptir" demiştir. Grup ruhunu anlamış olan bireylerden oluşan bir takım çalışmasının yararları şu şekilde belirtilebilir.

- Kişisel olarak yapılan çalışmalardan çok daha fazla kaynak, fikir ve enerji sağlar. Sinerji ortaya çıkar.
- Amaca ulaşmak için gerekli ihtiyaçları farklı açılardan ortaya konmasının yanı sıra çözüm üretmede seçeneklerin artmasına neden olur.

Peki bize düşen rol nedir? Kişisel potansiyelinizin üst seviyelere yükseltilmesi ya da imkansız görüneni başarmak istiyorsanız takım ruhu ile hareket eden bir oyuncu haline gelmemiz gerekir. Tam bu



noktada söylenecek o kadar özlü söz vardır ki işte size bir kaç; **"bireyler oynar, ama şampiyonluğu takımlar kazanır"** bir sayının (basket sayısı) arkasında on tane el vardır.

Bu tespitten sonra takımın üyesi olacak kişileri seçmede de önemli kriterler bulunmalıdır. Nasıl ki altına ulaşmak için tonlarca taş toprak pislik çıkarmak gerekirse insanların da altın madeni işler gibi geliştirilmesi gerekir. Madene tonlarca taş, toprak, moloz çıkarmak için değil altın çıkarma hedefi ile başlanır. Doğru kararı verebilmek esas olarak iki şeye bağlıdır. Büyük resmi görebilme yeteneği ve potansiyel üyeleri bulabilme becerisi. İşe elimizdeki ve çevremizde bulunanlar ile başlamak doğru bir yöntemdir. Kurumun, kuruluşun dışından çok içine bakmak tercih yöntemimiz olmalıdır.

İlk olarak şu sorulara cevap alınmalıdır. Üyeler olaylar karşısında sorumluluk almakta güçlük çekiyorlar mı? Yerine getirilmemiş vaatler ve yüküm-



lülükler var mı? Zaman dayalı işlerde gecikmeler yaşanıyor mu? Daha sonra diğer insanları etkileme gücü hangi derecedir? Motive eden ve güven veren ilişkiler kurabiliyor ve sürdürebiliyor mu? Olumlu tavır sergileme başlığı altında ise istekli bir şekilde kendilerini geliştiriyorlar mı? Sözleri samimi ve tutarlı mı? Kendine güven noktasında ve kişisel disiplin yönünden de olumlu tavırlar sergilemelidirler takım üyeleri.

Kişileri takımın değerli bir üyesi yapmak için onları takdir etmek ve onların ellerinden gelenin en iyisini yapacaklarına inanç göstermek gerekir. Ayrıca elde ettikleri başarılar karşısında başarılarının yüceltmek ve ortak görev ve sorumluluklara da ortak etmemizde gerekir.

İnsanlara, verimli ve üretken olabilmeleri için gereken hareket serbestisi sunulmalıdır. Bunun yolu şu üç kuralı uygulamaktan geçer: sorumluluk, otorite ve iş.

Peki insanlar yanlış pozisyonlarda bulduklarında neler olur? Doğru insanlar ile doğru yerlerde bulunmak bireylerin ve takımların başarısı için çok önemlidir. İnsanların pozisyonlarına göre dinamikleri nasıl etkilenir?

Yanlış kişi, yanlış yerde bulunursa = gerileme
Doğru kişi, yanlış yerde bulunursa = karışıklık
Doru kişi, doru yerde bulunursa = ilerleme
Doğru kişiler, doğru yerlerde bulunursa = çoğalma

Kendimiz için en uygun pozisyonu gücümüzü ve zayıf yanlarımızı bilmeden bulamayız. Yeteneklerimiz ortaya çıkarmak için bir kaşif gibi zaman harcamalıyız. İlişkide olduğumuz kişilerden hakkımıza geri bildirimde bulunmalarını talep etmeliyiz. Aslında bu geribildirimler davranışlarımızın bir nevi tahlil sonucu (check up) olmaktadır. Hem de ücretsiz. Hayattan kırmızı kart görmeden önce yanımızda bulunanların geri bildirimlerini dikkate alalım.



Finansal Vakıflar (TRUSTS)

Türkben PEDÜK

(1997 Mezunu, Vergi Başmüfettişi)

ÖZET

Trust (Finansal Vakıf) müessesesi, bir tür mülkiyet şekli ve servet yönetim rejimi olarak **zenginlik yönetimi** konusunda geçmişten bugüne esnek hukuki bir araç olarak ortaya çıkmaktadır. Uzun dönemli ve ilişki odaklı müşteri tabanı oluşturan **finansal vakıf hizmetleri (trust services)** sayesinde, güven esasına göre faaliyet gösteren finansal vakıf şirketleri (trust companies), bankaların **finansal vakıf hizmetleri bölümleri (trust department)** ve yatırım fonları gibi kurumsal finansal vakıf yöneticiliği de (corporate trustees), finans sektörüne sürekli, istikrarlı komisyon ve hizmet gelirleri elde etme imkânını beraberinde getirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Finansal Vakıf (Trust), Servet Yönetimi Hizmetleri (Fiduciary Services), Finansal Vakıf Şirketleri (Trust Companies), Zenginlik Yönetimi (*Wealth Management*)

1. Giriş

Bir tür mülkiyet şekli ve varlık yönetim rejimi olan finansal vakıf müessesesi; kurucusu (settlor/truster), yöneticisi (trustee) ve hak sahipleri (beneficiary) arasında üçlü bir ilişki oluşturmaktadır. Bir kere kurucusu finansal vakfı meydana getirdiğinde, finansal vakıf yöneticisi ve hak sahibi servet yönetiminin varlıkları üzerinde aynı anda hak sahibi olmaktadır. Doğal olarak, finansal vakıf müessesesi; vergi avantajları, mallarının hacedilememesi, kendine özgü mal topluluğu oluşturması, gerçek ya da tüzel hukuki kişiliğinin olmaması özellikleriyle aşırı esnek yapısıyla, servet yönetiminin devrini kolaylıkla sağlayabilmektedir. Bu çalışma, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki (A.B.D.) finansal vakıf müessesesi kavramını ve finansal vakıf hizmetleri sektörünü açıklayacaktır.

2. Finansal Vakıf Müessesesi

Anglo-Amerikan hukuk geleneğinde muhtemelen



en eski ve kesinlikle de en gelişmiş inanca dayalı (güvene) ilişki tipi olarak finansal vakıf müessesesi, kendi hukukundaki birçok prensibi zaman içinde diğer tüm güvene dayalı ilişkilere de taşımıştır (Krikorian, 1989). Finansal vakıf müessesesi, vakıf yöneticisi bir kişinin, başka bir hak sahibi yararına, varlıkları adaletli bir şekilde koruma ve kullanma zorunluluğuna tabi olarak, maddi varlıkların sahipliğini üzerinde barındırmasıdır (Anonymus, 2003). Özetle, Anglo-Amerikan finansal vakıf müessesesi, tek taraflı olarak bir kişi tarafından varlıkların, üçüncü bir kişi menfaatine, bir başka kişiye devredildiği üçlü bir ilişki yapısıdır (*Danon, 2004/b*).

Finansal Vakıf müessesesi benzeri müesseseler, Roma Hukukunda *Fiducia*, Alman Hukukunda *Salman (Treuhand)* ve İslam Hukukunda Vakıf adlarıyla bulunmaktadır. Ayrıca, 1985 tarihli "*Finansal Vakıflar ve Onların Tanınması Hakkında Uygulanabilen Hukuk adlı Lahey Konvansiyonu*" [Hague Convention on the Law Applicable to Trusts and Their Recognition (The Hague Convention)] da diğer hukuk gelenekleri, özellikle de, Anglo-Amerikan hukuk sisteminin finansal vakıf ile meydana getirdiği hukuki ve ekonomik sonuçları sözleşme hükümleri ile sağlayan Kıta Avrupası hukuku tarafından tanınmasına yönelik başlıca uluslararası insiyatif olmuştur.

Finansal Vakıf müessesesinin detaylarına gelince, vakıf içinde yer alan varlıklar, vakıf yöneticisinin kişisel malvarlığının bir parçası olmaksızın ayrı bir mal topluluğu oluşturmaktadır (Danon, 2004/b). Vakıf yöneticisinin kendi şahsi malvarlığından ayrı

olarak vakıf hesabını tutmadığı zamanlar ise, vakıf yöneticisi tarafından elde edilmiş başka varlıkların içinde yer alan vakıf değerlerinin tazminine yönelik özel düzenleyici kurallar bulunmaktadır (Hayton, 2000). Öte yandan, bir defa finansal vakıf müessesesi kuruldu mu, kurucu, hak sahibi ve servet yöneticisi arasındaki ilişki, finansal vakıf varlıklarına dayalı gelişen temel ilişkiden ayrı olarak belirlenmektedir. Ayrıca, vakıf yöneticisi ile hak sahibi vakıf malları üzerinde birlikte hak sahibi olmaktadır (Danon, 2004/a).

Tüm bunların ötesinde, finansal vakıf bir şirket değildir, dolayısıyla, tüzel bir kişiliği de bulunmamaktadır. O nedenle de, kamu kurumlarından herhangi bir başvuru koşuluna tabi olmaksızın ve herhangi resmi bir şekli şarta bağlı olmaksızın finansal vakıf kurulabilmektedir. Çünkü, finansal vakıf hukuki tüzel bir kişiliğe haiz kurum olmadığından kurumlar vergisine de tabi olmamaktadır. Vakıf yöneticileri ise, kazanç sahibi olarak, doğrudan vergilendirilebilen hak sahiplerine yaratılan değerleri aktaran roldedir (pass-through entity). Son olarak, finansal vakfın hukuki tüzel kişiliğinin olmaması nedeniyle de vakıf malları varlıkları sermaye, yöneticileri de onların vekilleri şeklinde de adledilemezler (Hayton, 2000).

Diğer bir husus ise, bir finansal vakıf müessesesi; anlaşma (agreement), vasiyet (will), velayet (deed) veya mahkeme kararı (decree) ile kurulabilir (Anonymous, 2003). Zaman içinde, finansal vakıf müessesesi gelişme göstererek, finansal vakıf şirketleri, bankaların finansal vakıf hizmetleri bölümleri, yatırım fonları, para piyasası fonları, hedge fonlar ve kazanç amaçlı finansal vakıflar (business trusts) yoluyla, gelir getiren bazı girişimler veya varlık yönetimine dönüşmüştür (Krikorian, 1989)

3. Finansal Vakıf Hizmetleri Endüstrisi

Protatip modern finansal vakıf yöneticisi, işi finansal vakıf anlaşmalarına taraf olmak ve onların sorumluluğunu taşımak olan ücretli profesyoneldir. Finansal vakıf yöneticileri, güvene dayalı idare, yasal düzenlemeler, vergileme, muhasebe ve yatırım yönetimi konularındaki uzmanlıklarına dayanarak faaliyet göstermektedirler (Langbein, 1995).



Örneğin, A.B.D.'nde, bir kuruluşun finansal vakıf işiyle yapma izni, finansal vakıf şirketleri, eyalet bankaları ve ulusal bankalar gibi kuruluşların kanunlar dahilinde finansal vakıf konusunda, kurumsal finansal vakıf hizmetlerini görmelerini olanaklı kılmaktadır (Anonymous, 2003).

Finansal vakıf hizmetleri bölümü, finans kurumlarının zengin müşterileri için komple finans hizmeti (full service) sağlamalarına yardımcı olmaktadır (Britt, 1997). Öte yandan, yatırım hizmetleri ve finansal vakıf hizmetlerinin her ikisini de sunan bir banka için, bu iki iş dalını nasıl entegre edeceğine dair net bir cevap da bulunmamaktadır. Finansal vakıf ve yatırım hizmetlerinin idaresini birleştirmek ise, işe başlamak için iyi bir nokta olabilmektedir (Kehrer, 1998).

Ayrıca, küçük çaplı finansal vakıf hizmetleri tek tek karlı olamayabilmektedir. Bu nedenle de, birçok bireysel finansal vakıf hizmetlerinin tek bir çatı altında büyük bir fon olarak idare edildiği fonlar (commingled fund) da oluşturulabilmektedir. Bu fonlara katılım ise çeşitli türlerdeki katılım belgeleri sayesinde temsil edilebilmektedir (Clifford, 1970).

Değişik finansal vakıflarının hesaplarının işletilmesi için, bir banka veya finansal vakıf şirketi birçok fonu bir havuzda toplayabilir ve kolektif yatırım fonları aracılığıyla da bunları işletebilir. Kolektif yatırım fonlarının yanısıra, bankalar veya finansal vakıf şirketleri, gerektiğinde, diğer bankalar ve finansal vakıf şirketleri tarafından oluşturulan ve kuralları devletçe düzenlenen (Comptroller of the

Currency) ortak fonları ve bunların tahvillerini de bünyesinde barındırabilmektedir (*Anonymous, 2003*).

Finansal hizmetlerinin idari taraflarına bakıldığında ise, bir finansal vakıf hizmetleri bölümü, vakıf yöneticisi, veli, vekil, alıcı, idareci, vasi ve gardiyan olarak birçok güvenilen (inanılan) olarak rol almaktadır (Throne, 1997). Finansal vakıf hizmetleri bölümü tarafından hizmet verilen ortak alanlar ise, yatırım hizmetleri, gayrimenkul yönetimi, iş idaresi, bağış işleri, vasiyet işlemleri, hayır işleri, fatura ödeme hizmetleridir (Anonymous, 2002/c). Finansal vakıf şirketleri de, yasal hakları gereği, komisyon ve/veya hizmet ücreti tahakkuk ettirmektedirler (*Anonymous, 2003*).

Finansal vakıf hesaplarından (trust accounts) sorumlu olan vakıf yöneticileri aynı zamanda, finansal vakıf idarecisi (trust administrator) olarak da adlandırılmaktadır. Yatırım kararları da, finansal vakıf yöneticileri tarafından verilmektedir. Finansal vakıf hizmetleri bölümü de finansal vakıf hesaplarında yer alan yatırım talimatları çerçevesinde bu kararları hayata geçirmekle uğraşmaktadırlar. Ayrıca, vakıf yöneticileri, danışmanlar yardımıyla, finansal vakıf hesaplarının idaresini yürütmektedirler (*Anonymous, 2003*).

Diğer yandan, finansal vakıf yöneticiliği, sadece hak sahiplerinin çıkarlarına ve kurucularına karşı saygınlığı gerektirmektedir (Flynn, 2006). Başlıca hukuki sorunlar ise, güvene dayalı hukuki işlerin gereksinimleri olarak gözükmektedir. Yasal konulara ilave olarak, finansal vakıf müessesesinin taraflarının çıkarlarını ilgilendiren kişisel gizlilik problemleri olabilmektedir. Alacaklılar, eşler ve mirasçılar gibi finansal vakıf işlemlerinden etkilenen gruplar da çeşitli anlaşmazlıklara ve uyuşmazlıklara neden olabilmektedir. Bu nedenle, finansal vakıf yöneticilerinin sorumlulukları, inançlı mülkiyet esaslı, hak sahiplerinin çıkarlarını en iyi hizmet edecek şekilde varlıkların yönetilmesi üzerine kuruludur.

Finansal vakıf hak sahiplerinin çıkarlarının korunmasına yönelik A.B.D.'nde ulusal bankaların



finansal vakıf hizmetleri bölümleri, yerel mevzuatın gereksinimlerinin yanı sıra 12 U.S.C. 92a and Regulation 9 olarak bilinen federal düzenlemenin şartlarını da yerine getirmek zorundadırlar (Anonymous, 1968). Bu düzenleme, "Office of the Comptroller of the Currency's (OCC)" (Para Kontrol Bürosu) tarafından finansal vakıf hizmetleri ilkelerini belirlenmektedir. En önemli ilke ise, "Çin Seddi" ("Chinese Wall") ilkesidir. "Çin Seddi" kuralı, bankaların finansal vakıf hizmetleri çerçevesinde halka açık olmayan maddi bilgilerin yasadışı kullanımını önlemek için çıkartılmıştır. Ancak, bu kural, bankaların ticari hizmetleri ve finansal vakıf hizmetleri arasında mutlak bir bariyer oluşturmayı ise amaçlamamaktadır (*Throne, 1998*).

Özet olarak, finansal vakıf hizmetleri, bir takım eyalet ve federal düzeyde özel düzenlemeleri barındırmaktadır. Menkul kıymet hukuku, vergi hukuku, finansal vakıf hukuku, eyalet gözetim kurları, eyalet bankacılık kuralları, federal bankacılık düzenlemeleri ve common law ilkelerini kapsayan birbiri içine geçmiş birçok katmanı içermektedir (*Throne, 1998*).

Finansal vakıf kurucularının niyetlerinin hayata geçirilmesini teminen, kurumsal finansal vakıf yöneticiliğinin pek çok olumlu yönleri de bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kurumsal finansal vakıf yöneticileri, yönetici olarak günlük iş hayatının içerisinde yer almaktadırlar. İkinci olarak, kurumsal finansal vakıf yöneticileri, hastalık veya ölüm gibi nedenlere bağlı olarak devamlılık gösteremeyen bireysel finansal vakıf yöneticilerine kıyasla daha

fazla devamlılık göstermektedirler. Üçüncü husus ise, kurumsal finansal vakıf yöneticileri, malvarlığı işlemlerinin muhasebe kayıtlarının tamamını bilgisayar ortamında tutabilmektedirler. Dördüncü husus ise, kurumsal finansal vakıf yöneticileri, A.B.D.'nin tüm eyaletlerinde kamusal düzenlemeye tabidirler ve bireysel finansal vakıf yöneticilerine göre daha yüksek seviye sorumluluklarla baş başadırlar. Mahkemeler de kurumsal finansal vakıf yöneticilerini uzman yatırımcı olarak görmektedirler. Son olarak da, kurumsal finansal vakıf yöneticileri, duyarlı denilebilecek birçok durumda daha faydalı olabilmektedirler (McEachern, 1989), çünkü sadakat ve özen sorumluluğunun yerine getirilmemesi güveni sarsabilmektedir. Bu durumda da, daha sıkı kamu gözetim ve denetimi, potansiyel müşteri şikayetleri, hukuk davaları ve itibar kayıpları ortaya çıkabilmektedir (Moore, 2000).

4. Sonuç

A.B.D.'nde finans endüstrisi, müşterilerine, geleneksel yatırım hizmetlerinin yanı sıra, komisyon ve/veya hizmet bedeli karşılığında, yasal bir izne (trust authority) bağlı olarak faaliyet gösteren kurumsal finansal vakıf hizmetleri de vermektedir. Müşterileri ile uzun dönemli ilişki içerisine girebilmek için full servis finansal süpermarket biçiminde hizmet vermek isteyen finansal kuruluşlar, müşteriye özel ve müşteri odaklı karakterinin yardımıyla finansal vakıf hizmetleri bölümlerinin operasyonları ile faaliyet alanlarını geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Geleneksel finansal hizmetler, finansal vakıf hizmetlerinin aksine müşteri sadakatı doğurmayabilecek şekilde, tek tek işlemlere dayalı olarak anlık gerçekleşmektedir. Öte yandan, finansal vakıf hizmetleri ise, genelde, servetin değişik dönemlerde değişik sahipleri olarak birçok nesil tarafından çok uzun süreler devam ettirilen ilişki odaklı faaliyetlerdendir. Bu yüzden, *finansal vakıf hizmetleri, finans sektörüne sürekli ve istikrarlı hizmet gelirleri*



sağlamaktadır.

Sadece finans kuruluşları için değil, finansal vakıf kurucuları, hak sahipleri ve bireysel finansal vakıf yöneticileri için de, finansal vakıf müessesesi, özellikleri gereği, birçok olumlu sonuçlar doğurmaktadırlar. Kurucular, neredeyse sonsuz bir zaman dilimi için zenginliklerini yönetmenin zevkini çıkarmaktadırlar. Hak sahipleri ise, varlıklarının hukukten üzerlerinde olmalarının beraberinde gelebilecek alacaklıların takibine uğrayabilme gibi kimi dezavantajlara sahip olmaksızın finansal vakıf mallarının değer artışlarından ve gelirlerinden faydalanabilmektedirler. Günümüz modern finans dünyasında finansal vakıf yöneticileri olarak finansal vakıf şirketleri ve bankaların finansal vakıf hizmetleri bölümleri de komisyon ve hizmet gelirlerine kavuşmaktadırlar.

Potansiyel olarak, bir başkasının maddi zenginliğini idare etme görevli finansal vakıf yöneticilerinin, finansal vakıf mallarını gerektiği gibi yönetme ihtimali de bulunmaktadır. İnancılı mülkiyet esasına bağlı olarak görev yapan finansal vakıf yöneticileri, hak sahiplerinin çıkarlarını en iyi şekilde yerine getirecek şekilde hareket etmek zorundadırlar. Aksi takdirde, finansal vakıf yöneticileri; müşteri şikayetleri, itibar kayıpları ve daha sıkı kamu gözetim ve denetimin yanı sıra, ağır adli ve cezai yaptırımları olan güveni (inancı) kötüye kullanma (breach of fiduciary duty) suçlaması ile, karşı karşıya kalabilmektedir.

BIOGRAPHY

1. Anonymous, 1968, "*Pointers on Starting a Trust Department*" Banking; Feb 1968; pg.40.
2. Anonymous, 1986, "*Fiduciary Glossary*" Trusts & Estates; Dec 15, 1986; ABI/INFORM Global pg.22.
3. Anonymous, 2002/c, "*Understanding Trust Services*", Teller Vision, March 2002/c. Number 1295. pg.1.
4. Anonymous, 2003, "*Fiduciary Glossary*" Trusts & Estates; 2003; 141, 13; ABI/INFORM Global pg.14.
5. Britt Phil, 1997 "*Building A Trust Department*" America's Community Banker; Oct 1997, Vol. 6, Issue 10.
6. Clifford, Edward L. 1970, "*Commingled Trust Funds*" Harvard Business Review 1970 pg. 253.
7. Danon, Robert J., 2004/a, Switzerland's direct and international taxation of private express trusts, Westlaw.
8. Danon, Robert J. 2004/b, "*Conflicts of Attribution of Income Involving Trust under the OECD Model Convention: The Possible Impact of the OECD Partnership Report*" Intertax; Vol 32, Issue 5, pg.210.
9. Flynn, Patricia Clare, 2006, Fiduciary Obligations: The Moral Responsibilities of Boards of Trustees and Directors, Dissertation, Doctor of Philosophy in Philosophy, Georgetown University, Washington, DC, U.S.
10. Hayton, David., 2000, Modern International Developments In Trust Law, Kluwer Law International, The Hague.
11. Helmholz Richard and Zimmermann Reinhard, 1999, Trust and Treuhand in Historical Perspective, Duncker & Humblot Berlin.
12. Kehrer, Kenneth, 1998, "*Trusts vs. Brokerage*" ABA Bank Compliance; Oct 1998 pg.95.
13. Krikorian, Betty Linn, 1989, Fiduciary Standards in Pension and Trust Fund Management, A study for Boston University School of Law, Boston, MA. Butterworth Legal Publishers.
14. Langbein, John H., 1995, "*The contractarian basis of the law of trusts*", The Yale Law Journal. Dec. 1995. Vol. 105, Iss. 3; pg. 625, 51 pgs.
15. McEachen, William D. Trusts & Estates; Apr 1989: 128, 4; ABI/INFORM Global.
16. Moore, Donald F, 2000, Trusts & Estates; May 2000; 139, 5; ABI/INFORM Global.
17. Throne, Donald B., Allbright William r., Taylor, Philip R., 1997, Procedural Prudence For Fiduciaries.



Ülkemizdeki İlaç Piyasası ve Yaşanan Sorunlar

Ramazan YILDIZ

(1997 Mezunu, SGK İstanbul İl Müdürü)

I- GİRİŞ:

Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK) tarafından yayımlanan 18 Şubat 2011 tarihli sağlık harcama istatistiklerine göre ülkemizde; 1999 yılında % 4,8 olarak gerçekleşen toplam sağlık harcamasının gayrisafi yurtiçi hasılaya oranı, 2008 yılında % 6,1'e yükselmiştir. Kişi başı sağlık harcaması 2007 yılında 725 TL iken, 2008 yılında 812 TL düzeyine yükselmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK) Türkiye geneli verilerine göre ise 2011 yılı için Eylül ayına kadar eczanelere yapılan ilaç ödemeleri 8.992.807.122,24-TL tutarındadır. Ülkemizdeki genel bütçeyi göz önünde tuttuğumuzda, ilaca ödenen tutarın önemli bir kaleme sahip olduğu açıktır. Diğer taraftan söz konusu tutar kar amacı güden firmaların sektöre olan ilgisini her geçen gün arttırmaktadır. Ancak 5 Kasım 2011 tarih ve 28106 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olan Sağlık Uygulama Tebliği(SUT)'nde değişiklik yapılmasına dair tebliğ uyarınca; yükselen kamu kurum iskonto oranları ve düşen fiyatlar nedeniyle bazı ilaçların temini güçleşmiş, ithal edilerek yurtdışından getirilen ilaçların gümrükten çekilirken, kur dalgalanmalarına uyum sağlanamaması, Sağlık Bakanlığının ilaç fiyatlarını sabit tutması, kur farkı nedeniyle zarar ettiklerini savunan, bu yüzden yüzde 8'lik iskonto farkını ecza depoları yoluyla eczanelere ödemekten kaçınan ilaç firmaları nedeniyle kriz çıkmıştır.

II- Türkiye'de İlaç Piyasası ve Fiyatlama:

A-Orijinal ve Jenerik İlaç Nedir?

Orijinal ve Jenerik ilaç tanımını yapmak gerekirse; Orijinal ilaç; öncü firma tarafından geliştirilerek patent koruması altında pazara verilen ilk üründür. Koruma süreleri bittikten sonra bu ürünler referans alınarak eşdeğer ilaçlar üretilir. Jenerik (Eşdeğer) ilaç ise orijinal ilaçlarla aynı özelliklere



sahip olduğu, dolayısıyla, hasta üzerinde aynı tedaviyi sağladığı bilimsel çalışmalarla kanıtlanan ve orijinal ilaçların koruma süreleri bittikten sonra satışa sunulan ürünlerdir. Jenerik ilaç orijinal ilaç ile aynı etkinlik, kalite ve güvenilirliktedir. Yani kısaca orijinal ilaç ile jenerik ilaç biyoeşdeğerdir. Jenerik ilaçlar yüz milyonlarca dolarlık araştırma harcaması yapmak zorunda kalmadan, orijinal ilaçların kanıtlanmış etkinlik ve güvenilirliğine dayanılarak piyasaya sunulurlar. Dolayısıyla jenerik ilaç çok daha ucuza mal edilebilir.

En büyük ilaç alıcısı konumundaki devlet için her iki sanayi de önemlidir. Yenilikçi ilaçlar çağımızın hastalıkları ile daha iyi başa çıkabilmek, insanların yaşam kalitesini arttırmak bakımından, jenerik ilaçlar ise bir müddet sonra maliyetleri düşürmek bakımından gereklidirler.

B- Türkiye'de İlaç Fiyatı Nasıl Belirlenir ?

Türkiye'de ilaç fiyatları; 30.06.2007 tarihli ve 2007/12325 sayılı Beşeri İlaçların Fiyatlandırılmasına Dair Karar hükümleri gereğince Fransa, İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan olmak üzere beş ülkedeki depocu satış fiyatlarından en ucuzunun referans fiyat olarak kabul edilmesiyle belirlenmektedir. Ancak, ilgili ürünün imal veya ithal edildiği ülkeler, söz konusu referans ülkelerin dışında olup bu ülkelerde referans ülke fiyatlarının altında belirlenmiş bir depocuya satış fiyatı var ise, depocuya satış fiyatı düşük olan ülkedeki fiyat, referans fiyat olarak kabul edilmektedir. Söz konusu depocuya satış fiyatına depocu ve eczacı kar oranları ile % 8 KDV eklenerek perakende satış fiyatları bulunmaktadır.

17 Ocak 2009 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan, ilaçların fiyatlandırmasına dair kararda değişiklik

yapılması kararı doğrultusunda eczacı kar oranları aşağıdaki tablodaki gibi belirlenmiştir.

Depocuya Satış Fiyatı	Depocu Karı %	Eczacı Karı %
0 – 10 TL'ye kadar	9	25
10 – 50 TL	8	24
51 – 100 TL	7	23
101 – 200 TL	4	16
200 TL üzeri	2	12

3 Aralık 2009 tarihinde değiştirilmiş olan Beşeri İlaçların Fiyatlandırılmasına Dair Karar yeniden değiştirilerek, 10 Kasım 2011 tarih ve 28108 sayılı Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

10 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmış olan söz konusu Karar ile; Eşdeğeri piyasaya verilen referans ürünler, referansı ülkemizde bulunmayan ürünler, ilk eşdeğer ürün- den itibaren tüm eşdeğer ürünlerin alabileceği depocuya satış fiyatı, referans fiyatın % 66'sından %60'a indirilmiş, depocuya satış fiyatı 6,79 TL'nin üzerinde olan 20 yıllık referans ürünlerin alabileceklere depocuya satış fiyatı ise, referans fiyatın %100'ünden %80'ine indirilmiştir.

Ürünlerin depocuya satış fiyatlarının belirlenmesinde kayıtlı güncel referans fiyatların kullanılacağı, söz konusu fiyat listesinde depocuya satış fiyatı 6,79 TL'nin üzerinde olan 20 yıllık ürünlerin referans fiyatları bulunmadığı takdirde mevcut depocuya satış fiyatlarının referans fiyat olarak kullanılacağı belirtilmiştir.

C- Kamu Kurum İskontosu Nedir ve Ne Kadar Zamandır Uygulanmaktadır?

14.12.2004 tarihinde Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Türk Eczacıları Birliği arasında imzalanan protokol gereğince, 09.02.2005 tarih ve 25722 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan

2005 Mali Yılı Bütçe Uygulama Talimatı ile yürürlüğe konulan kamu kurum iskontosu uygulamasına başlanmıştır.

Kamu ilaç alımlarında uygulanan eczane iskonto oranları, eczane satış hasılatı (KDV hariç) dikkate alınarak belirlenmektedir.

Eczane satış hasılatına göre;

Önceki Yılın Eczane Satış Hasılatı (KDV hariç)	Eczane İskontosu %
350.000 TL'ye kadar olan eczaneler tarafından	0%
350.000 TL ile 600.000 TL arasında olan eczaneler tarafından	1%
600.00 TL ile 900.000 TL arasında olan eczaneler tarafından	1,50%
900.000 TL üzerinde olan eczaneler tarafından	2,50%

Son olarak, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanarak, 25 Mart 2010 tarih ve 27532 sayılı 1. Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanmış olan SUT'ta 5 Kasım 2011 tarih ve 28106 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olan SUT'ta değişiklik yapılmasına dair tebliğ kapsamında iskonto oranla-



rında aşağıda belirtilen değişiklikler yapılmıştır.

Bu kapsamda;

- 20 yıllık olarak belirlenmiş ilaçlardan depocuya satış fiyatı 6,79 TL'nin üzerinde olan ilaçlara referans fiyat alana kadar %40 (baz iskonto %11+ %29 ilave iskonto), referans fiyat aldıktan sonra %28 (baz iskonto %11+ %17 ilave iskonto)
- Eşdeğeri olmayan referans ilaçlar için iskonto %41 (baz iskonto %11 + %30 ilave iskonto), eşdeğeri olan referans ilaçlar için iskonto %28 (baz iskonto %11 + %17 ilave iskonto),
- Eşdeğer ilaçlar için %28 (baz iskonto %11 + %17 ilave iskonto),
- Mevcut iskontosu baz iskonto + ilave iskontonun üzerinde olan ilaçlardan eşdeğeri olmayan referans ilaçlara mevcut iskontosuna ek olarak %8,5, diğer ilaçlara ise %7,5 oranında iskonto uygulaması,
- 20 yıldan eski ilaç statüsü kazanmış ve depocuya satış fiyatı 6,79 TL'nin altında olan ilaçlar, depocuya satış fiyatı 3,56 TL'nin altında olan bütün ilaçlar, reçetesiz ilaçlar, kan ürünleri, tıbbi mamalar, radyo farmasötik ürünler, enteral beslenme ürünlerindeki bazı muafiyetlerin korunması,
- Eşdeğer ilaç bedellerinin ödenmesinde, aynı endikasyon için kullanılabilir aynı etken maddeyi içeren en ucuz ilaç bedelinin %10 fazlasına kadarının dikkate alınması hususlarına yer verilmiştir.

D- Kurum İskontosu Sonucu Oluşan Stok Zararının Tazmini

25.03.2010 tarihli ve 27532 sayılı (Mükerrer) Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren SUT'un 6.4.1 numaralı maddesine aşağıda yer alan fıkra eklenmiştir.

Kamu kurum iskontolarında yapılan ilave iskonto uygulamaları nedeniyle eczane stoklarında meydana gelebilecek stok zararları firmalar tarafından ecza depolarına, depolar tarafından da eczanelere ödenir. Bu kapsamda yapılacak işlemlerde eczacılar tarafından ilaç takip sistemine yapılan bildirimler esas alınır. SGK tarafından yapılan değişiklikle sağlık sektörünün önemli bir ayağı olan eczanelerin korunması amaçlanmış, reçetede yer alan hazır ilaçları hastaya verme ve ilaçların kullanımını hakkında hastaları bilgilendirme görevlerini üstlenen eczaneleri ticari kaygılarından uzaklaştırmıştır.



III- SONUÇ:

Kanun koyucu ve kamu kurumlarının kanun ve tebliğlerde yapılan değişikliklerdeki amacı ne ilaç satan firmaları ne de eczaneleri mağdur etmektir. Devletin birinci amacı vatandaşların daha ucuza ilaç alabilmesi iken ikinci amacı sürdürülebilir aktüeryal dengedir. Öyle ki; küresel ekonomilerin her an krize girme ihtimalinin olduğu bir dönemde büyük harcama kalemlerinden birisi olan sağlık harcamalarında artışı göze alabilmesi birinci amacın gereğidir.

Diğer taraftan kamu kurum iskontoları ve ilaç fiyatlarındaki düzenlemeler sonrasında meydana gelen ilaç sıkıntısı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ivedilikle alınan önlemler sayesinde büyük ölçüde son bulmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu, vatandaşların mağdur edilmemesi amacıyla ilk etapta; 125 kalem ilaçta, sonrasında çoğu kanser ve kan ilacı olan 142 kalem ilaçta daha ilave % 7,5 lik iskonto oranından vazgeçerek ilaç pazarında oluşan krizi kısa sürede çözüme ulaştırmıştır. Ayrıca iskonto oranlarında yapılan değişiklikle ilaç pazarındaki krizin çözülmesinin yanı sıra iskonto uygulamaları nedeniyle eczane stoklarında meydana gelebilecek stok zararlarının firmalar tarafından ecza depolarına, depolar tarafından da eczanelere ödenmesi, eczanelerin korunması adına yerinde bir önlem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sağlık Alanında Tam Gün Çalışma Sistemine Geçiş

Ömer YÜREKLİ

(1987 Mezunu, Sağlık Bakanlığı Başmüfettişi)

Giriş

Kamuoyunda Tam Gün Yasası olarak bilinen 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 30 Ocak 2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Mezkur yasanın bazı hükümleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmekle birlikte, bu şekilde sağlıkta dönüşüm programı çerçevesinde Türkiye'nin gündemine 1978 yılından sonra tekrar gelmiş olan hekimlerin tam gün çalışma düzeni uygulamaya konulmuş olmaktadır. Bu yazıda tam gün çalışma düzeni ve yasal çerçevesi genel olarak ele alınmıştır

Tam Gün Çalışmanın Anlamı

Burada ele alınan tam gün çalışma düzeni hekimlerin çalışma hayatı ile ilgili düzenlemelerdir. Bilindiği gibi kamuda çalışan hekimler bir yandan kamu hizmeti sunarken, öbür yandan kamuda yapılan hizmetten tam olarak soyutlanamayan özel mesleki faaliyette bulunabiliyorlardı. Örneğin bir hekim kamuya ait bir hastanede görev yaparken, bu görevinden sonra özel muayenehanesinde ve özel sağlık kuruluşlarında da çalışabiliyordu. Bu çalışma düzenine kısmi zamanlı (part - time) çalışma sistemi denilmektedir. Tam gün çalışma sistemi ile hekimlere tanınan bu ayrıcalık ortadan kaldırılmış olmaktadır. Bir başka deyişle tam gün çalışma düzeni, kamu sağlık kuruluşlarında çalışan hekimlerin tüm mesaisini çalıştığı kuruma hasrettiği çalışma düzenidir. Buna full-time çalışma düzeni de denilmektedir.

Tam Gün Çalışmanın İlk Denemeleri

Cumhuriyetin başlarından itibaren kamuda çalı-



şan hekimlere aynı zamanda özel hekimlik yapma, bir başka deyişle muayenehane açma vb. haklar tanınmıştır. Hekimlere tanınan özel mesleki faaliyette bulunabilme hakkının kaldırılmasına ilişkin ilk çalışmanın 1965 yılında yapıldığını görüyoruz. 25.06.1965 tarihinde kamu hastanelerinde çalışan hekimlere yönelik olarak tam süre çalışmaya ilişkin kanun çıkartılmıştır. Yeterli hazırlık yapılamadan çıkartılan bu kanunun uygulaması başarısız olmuş ve bir süre sonra uygulamadan vazgeçilmiştir.

Tam gün çalışmanın ikinci uygulamasının 1978 yılında başlatıldığını görüyoruz. 29.06.1978 tarihli 2162 sayılı Sağlık Personelinin Tam Süre Çalışma Esaslarına Dair Kanun çıkartılmıştır. Kamuda çalışan hekimlerin çalışmalarını bir hizmet için kullanmaları, kamudaki hizmetlerinin dışındaki özel mesleki faaliyetlerden uzak durmaları vb. gerekçelere dayanılarak mevzuata dahil edilen bu kanun ile kamuda çalışan hekimlerin serbest/özel mesleki faaliyette bulunmaları tümüyle yasaklanmıştır. Bu kanunun o dönemde Türk Tabipler Birliği gibi bazı sivil toplum kuruluşları tarafından da desteklendiğini görmekteyiz. Yaklaşık 2,5 yıl civarında mer'iyette kalan bu kanunun uygulanmasında pek çok aksaklık ortaya çıkmış ve neticede 31.12.1980 tarihli 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanunun 6. Maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

5371 sayılı Kanunla Atılan Adım

21.6.2005 tarihli ve 5371 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu, Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun, Devlet Memurları Kanunu ve Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun İle Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile tam gün çalışma düzenine yönelik bir adım atıldığını görmekteyiz. Zikredilen Kanunun geçici 1. maddesinde; "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte il sağlık müdürlüğü ve başhekimlik görevini yürütenlerden mesleklerini serbest olarak icra etmekte olanlar, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde serbest meslek faaliyetlerine son vermek veya buldukları görevlerden ayrılmak zorundadırlar." hükmü yer almaktadır. Görüleceği üzere bu hüküm ile il sağlık müdürlüğü ve başhekimlik görevini yapan hekimlere idarecilik görevleri ile özel mesleki faaliyet arasında bir tercih yapma zorunluluğu getirilmiştir. Dolayısıyla yukarıda zikredilen idarecilik görevlerine münhasır olmak üzere tam gün uygulamasının bu yasa ile başlatıldığını görmekteyiz.

5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı



Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ve Sonrasında 650 sayılı KHK İle Yapılan Düzenlemeler

21.01.2010 tarihli ve 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunda, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda, 209 sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanunda, 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununda, 181 sayılı Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede vb. Kanunlarda muhtelif değişiklik ve eklemeler yapılarak tam gün çalışma düzenine geçiş hedeflenmiştir. Kanunun gerekçesinde; hekimlerin bir yandan kamu hizmeti sunarken, diğer yandan sundukları bu hizmetten tam olarak soyutlanamayan özel mesleki faaliyette bulunma ayrıcalığı olarak tanımlanabilecek kısmi zamanlı çalışma düzeninin halkın sağlık hizmetine erişimini olumsuz yönde etkilediğinin bir gerçek olduğu; kısmi zamanlı olarak kamu sağlık kurumları dışında sunulan hizmetlerin, kamuda verilen sağlık hizmetinin yükünün paylaşılması yerine,

bazen kamusal hizmete erişim aracı haline getirilebildiği; kısmi zamanlı çalışma sisteminin, kamu kurumunda verimlilik azalması sonucunda hastanın bilinçli veya duruma bağlı olarak özel sektöre yönlendirilmesi sonucunu doğurduğu gerçeğinin genel olarak bütün hekimlerce yapılmasının söz konusu olmamasına karşın inkar edilemeyeceği; hekimle hastası arasında doğrudan para ilişkisi bulunmasının, hastaların sağlık hizmetine erişimini zorlaştırmakta olduğu, güven ilişkisini zedeleyebildiği, bunun hekimlik mesleğinin itibarı açısından da kabul edilemez bir durum olduğu; **sistemin, kamu yararı ile birey yararı arasında çıkar çatışmasına fırsat vermemesi gerektiği; kamusal kaynaklarla oluşturulmuş olan kadroların her halükarda kamu yararına hizmet eder hale getirilmesinin güvence altına alınması gerektiği; hastaların serbest çalışma ortamlarına yönlendirildiği kanaat ve iddialarını bertaraf edecek, kamu hastanelerine duyulan güvene ve hekimlerin saygınlığına gölge düşmesine izin vermeyecek bir düzenleme yapılmasının kaçınılmaz olduğu;** tabiatı itibarıyla zor ve riskli bir mesleği üstlenmiş olan hekimlerin, yoğun ve stres dolu bir günün yorgunluğundan sonra, başka bir mekanda çalışarak hastalarını görmesinin, tedavi ve kontrol sorumluluğunu üstlenmesinin mesaisini ciddi bir şekilde bölmekte olduğu; görev sorumluluğu son derece gelişmiş olan, aldıkları eğitim ve mesleğin doğası gereği fedakarlıktan kaçınmayan hekimlerin, mesaiyi aksatmamak için azami gayret gösterebilirler, bu durumun hekimlerin görevine odaklanmasında sorunlara yol açabildiği; zaman zaman kamudaki mesainin aksaması sonucunu doğurmakta olduğu, tam verimlilik sağlanamadığı; böyle bir çalışma düzeninin hasta güvenliği açısından da risk oluşturabildiği; ayrıca özelde çalışma serbestisinin kamuda tam zamanlı çalışan hekimlere de yansımalarının olabildiği, bu personelin verimlilik ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebildiği; özel sektörde çalışmanın kimilerince **“başarılı hekim”** olmanın kriteri olarak sunulabildiği, ilkeleri gereği veya herhangi bir nedenle sadece kamu sektöründe hizmet veren hekimlerin çevrelerinde sorgulanabildiği; **hekimlerin bu tür tercih ile karşılaşmadıkları, mesai açısından ve zihinsel olarak bölünmüşlük yaşamadıkları, hasta memnuniyetini daha kolayca hedefleyebildikleri, emeklerini bir noktada yoğunlaştırabilecekleri ortamın oluşturulmasının**



da zaruret bulunduğu; üniversite hastanelerinde öğretim üyelerinin özel muayenesinin ise serbest çalışma uygulamasının kamu kurumu içine taşınmış hali gibi olduğu, **“mesai dışı özel”** adı altında yapılan düzenlemenin, serbest çalışma düzeninin kamuda sürdürülmesi olarak nitelendirilebildiği, mesai dışı olan özel muayenelerin zamanla mesai içine çekildiği, bu uygulamanın ne yazık ki öğretim üyelerinin, özel olmayan vakalara poliklinik ve yataklı tedavi hizmeti sunmasında verimsizliğe yol açtığı; hatta zaman zaman poliklinik hizmetlerinin asistanlarca yürütülmesinin görülmekte olduğu, bu durumun üniversitemizin eğitim görevini de olumsuz etkilediğinin bir gerçeklik olduğu; kısmi zamanlı çalışma düzeninin tüm sakıncalarının bu çalışma düzeni için de geçerli olduğu; diğer taraftan üniversitelerde öğretim üyelerinin genel olarak kısmi zamanlı çalışmalarının eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetlerinde de verimsizliğe yol açtığı, **bu verimsizliğin giderilebilmesi ve üniversitelerin asli görevlerini hakkıyla icra edebilmeleri için öğretim üyelerinin bütün birikimlerini tam zamanlı olarak üniversiteye hasretmelerinin zaruri olduğu hususlarından bahsedilmektedir.** Burada tam gün çalışma düzenine geçiş için gerekçe gösterilen hususların gösterilen tepkilere bakıldığında ilgili

kamuoyunda, toplum nezdinde kabul gören gerekçeler olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kısmi zamanlı (part – time) çalışma sistemi ile mukayese edildiğinde, tam gün çalışma düzenine geçmenin kamu yararına olacağı temel düşüncesiyle mevzu bahis yasal düzenlemenin yapıldığı anlaşılmaktadır.

Mezkur Kanunun birçok maddesinin iptal edilmesi için Anayasa mahkemesinde dava açılmış ve dava sonucunda Anayasa Mahkemesi tarafından Kanunun çeşitli madde, fıkra ve cümle veya ibarelerinin iptaline karar verilmiştir. Bu iptal sonrasında **5947 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemenin bütünlüğü bozulmuş ve uygulamada çeşitli farklı yorumlar, muhtelif yasal boşluklar ortaya çıkmıştır.**

Ortaya çıkan bu yasal boşluğu kaldırmak üzere 650 sayılı KHK çıkartılmıştır. Bu KHK ile hekimlerin çalışma hayatlarına getirilen düzenlemeler aşağıda belirtilmiştir.

- Zikredilen KHK' nin 38. Maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28' inci maddesinin birinci fıkrasına “Memurlar, meslekî faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz.” cümlesi eklenmiştir. Getirilen bu hükme göre Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimlere tam gün çalışma esası getirilmiş olmaktadır. Bir başka ifadeyle, mezkur sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimlerin, bu kurum ve kuruluşlarındaki çalışmalarına ilave olarak muayenehane açarak çalışmalarını veya özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışmalarını yasaklanmıştır.

- KHK' nin 40. maddesi ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun a) 36' ncı maddesine; “Yükseköğretim kurumlarının kadrolarında bulunan öğretim elemanları, kanunlarda belirtilen hâller dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28' inci maddesi hükmüne tâbidir. Ancak öğretim üyeleri, yükseköğretim kurumlarında yalnızca eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve döner sermaye faaliyetleri kapsamında gelir elde edilen hizmetlerde çalışmamak kaydıyla



mesai saatleri dışında yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde meslekî faaliyette bulunabilir ve meslek veya sanatlarını serbest olarak icra edebilir. Yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde çalışan öğretim üyelerine 58' inci madde ile 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnenin ek 3' üncü maddesi uyarınca ek ödeme yapılmaz; bunlar rektör, dekan, enstitü, yüksekokul ve konservatuar müdürü, bölüm başkanı, anabilim ve bilim dalı başkanı, başhekim ve bunların yardımcısı olamaz.” fıkrası eklenmiştir. Bu hükme göre üniversitelere bağlı hastanelerde çalışan hekimler için tam gün çalışma esası öngörülmele birlikte istisna hükmü getirilmiştir. Getirilen bu istisna hükmüne ile Yükseköğretim Kanununa tabi öğretim üyesi olan hekimlerin kurumlarında yalnızca eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve döner sermaye faaliyetleri kapsamında gelir elde edilen hizmetlerde çalışmamak şartıyla mesai saatleri dışında yükseköğretim kurumlarından başka özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışmalarına, meslek veya sanatlarını serbest olarak icra edebilmelerine imkan sağlanmıştır. Ayrıca 2547 sayılı Kanuna eklenen geçici 59. maddeyle, Yükseköğretim kurumları dışında meslekî faaliyette bulunmak ve meslek veya sanatlarını serbest olarak icra etmek isteyen öğretim üyelerine, iki yıla kadar ücretsiz izin verilebileceği hükmü getirilmiştir.

- KHK'nın 39. ile 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununa “Ek Madde 27” eklenmiş, 41. Madde ile 17/11/1983 tarihli ve 2955 sayılı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Kanununun 32'nci maddesine bir fıkra eklenmiştir. Yapılan bu düzenlemelere göre; 926 sayılı Kanun

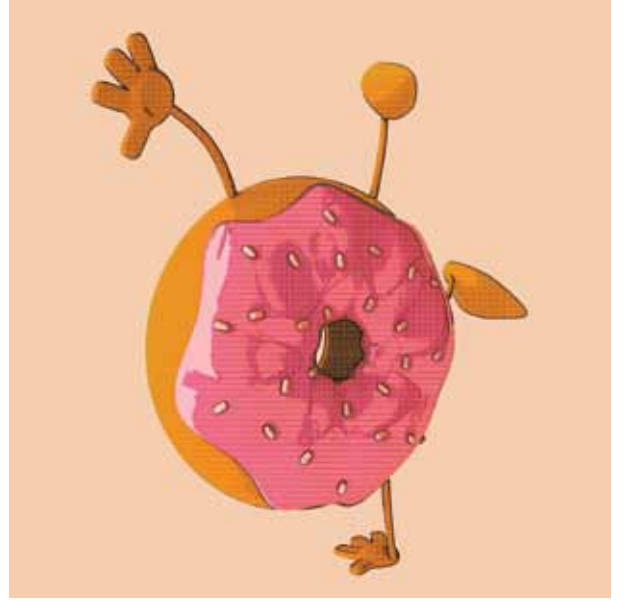
kapsamına girenler, kanunlarda belirtilen istisnalar dışında meslekî faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamazlar. Ancak öğretim üyesi kadrolarında bulunanlar; yalnızca eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak, Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun ve Terörle Mücadele Kanunu kapsamında yaralananlar, yükümlü erbaş ve erler ile askerî öğrencilere yönelik olanlar dışında hasta muayenesi ve tedavisi faaliyetleri kapsamında çalışmamak kaydıyla, Genelkurmay Başkanlığının izniyle mesai saatleri dışında meslekî faaliyette bulunabilir ve meslek veya sanatlarını serbest olarak icra edebilirler. Dolayısıyla belirtilen şartları haiz öğretim üyelerine eskiye göre çok fazla sınırlama getirilmekle birlikte kısmi zamanlı çalışma hakkı tanınmış olmaktadır.

Sonuç

Sağlık alanında tam gün esasına göre çalışma sistemini uygulamak Sağlıkta Dönüşüm Programının temel hedeflerinden birisi olarak kabul görmüştür. Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sağlık personeli de dahil olmak üzere, kısmi zamanlı çalışma sisteminden tam gün çalışma sistemine geçilmesiyle, kamu sağlık kuruluşlarında görev yapan hekimlerin tüm mesaisini çalıştığı kuruma hasretmesi suretiyle, sağlık hizmetlerinin hakkaniyete, halkın ihtiyaç ve beklentilerine uygun, verimli, kaliteli ve etkin şekilde sunulmasına katkıda bulunulması amaçlanmıştır.

Öte yandan sağlık hizmetleri alanında tam gün çalışma düzenine geçişle ilgili yasal çalışmaların başlamasıyla birlikte sisteme yönelik olarak haklı veya haksız, yapıcı veya yıkıcı pek çok eleştirilerin de yapılmaya başladığını görmekteyiz.

Getirilen en iyi düzenlemelerin de eksi yönleri, eleştirilecek yönleri vardır. Burada, getirilen düzenlemenin başarılı olduğunu söylemek için getirisinin götürüsünden fazla olması, başka bir ifadeyle faydasının zararından çok olması gerekir. Hekimlerin çalışma hayatları ile ilgili olarak getirilen dü-



zenlemeleri de bu bağlamda düşünmek gerekir. Eleştirilecek birçok yönü olabilir. Ancak düzenleme yapılırken veri şartlarda faydasının zararından daha çok olacağı öngörülmüştür. Bu açıdan zaman içinde uygulamada ortaya çıkacak/çıkabilecek aksaklıkların sistematik olarak gözden geçirilerek düzeltilmesinin, gerekirse yeni istisnalar getirilmesinin uygun olacağı düşünülebilir.

Performans Yönetimi-3

Dr. Mahmut DEMİRKAN

(1987 Mezunu, Yönetici)

mahmutdemirkan@yahoo.com.tr

Bu yazımızda da performans yönetimi hakkındaki düşüncelerimizi aktarmaya devam ediyoruz. Amacımız; teknik detaylara girmeden konunun yöneticiler için önemli olan taraflarına dikkat çekmektir. Edindiğimiz tecrübeler, performans yönetiminin vurgulamaya çalıştığımız boyutlarıyla içselleştirilmesi halinde iyi bir yönetim aracına sahip olunabileceğini göstermektedir.

Hatırlayacağınız üzere, iyi bir performans yönetimi için; önce çalışanlar tarafından benimsenmiş, teknik altyapısı oluşturulmuş, kurumsal norm ve ilkelerle bütünleşmiş bir sistem kurmak, daha sonra da değerlendirme sürecini başlatarak çalışanların görevlerindeki başarısını, işteki tutum, davranış ve ahlaki durumunu dikkate alarak organizasyonun başarısına olan katkılarını değerlendirmek gerekiyordu. Yani değerlendirme yapmadan önce uygun bir sistem kurmak şart demiştik. Pekiyi, sistemi kurduk, değerlendirmelerimizi yaparak performans sonuçlarını da aldık, şimdi performans yönetim sürecini tamamladık diyebilir miyiz? Elbette hayır. Sürecin sağlıklı işleyebilmesi ve her şeyden önemlisi performans sonuçlarının iş sonuçlarına olumlu katkı sağlayabilmesi için, "sistemin devamına veya moda deyimiyle sürdürülebilirliğine" ihtiyaç vardır ve bu noktadan sonra da yöneticilere önemli sorumluluklar düşmektedir.

Şimdi de bunların neler olduğuna ana hatlarıyla bir



bakalım. Ama önce önemli bir hatırlatma yapmak için küçük bir parantez açalım: Performans yönetimi, işletmelerin insan kaynakları bölümleri tarafından her sene sonunda bir kez yapılan ve sadece insan kaynaklarını ilgilendiren bir uygulama değildir. Performans yönetimini bütüncül bir yaklaşımla ele alıp, çok yönlü bir yönetim aracı ve tekniği olarak görmek gerekir. Çünkü performans yönetimi; değerlendirme öncesi yapılan hazırlıklardan değerlendirme sürecine kadar yürütülen çalışmalara, değerlendirme sonuçlarından gerçekleşen hedeflere, yani elde edilen verimlilik, etkinlik veya başarılarla ve bunların ekonomik, sosyal ve psikolojik etkilerine kadar birçok konuyu içermekte veya birçok konuya yön vermektedir ve çalışanların tamamını ilgilendirmektedir. Dolayısıyla stratejik boyutları vardır. Bu bakımdan yöneticiler önce bunun bilincinde olmak zorundadırlar. Aksi halde bir sonraki değerlendirme sürecinde birçok şeyi "*sil baştan*" yapmak veya süreci "*yeniden başlatmak*" zorunda kalabilirler. Bunun da işletmeye maliyeti yüksek olur. Fakat ne yazık ki ülkemizde insan kaynakları bölümleri de dahil olmak üzere, şirketlerin üst yönetimleri, genelde performans yönetimini sadece yıl sonlarında yürütülen standart bir etkinlik ve çoğunlukla da "*personeli tehdit etmenin bir aracı*" olarak gördükleri için, ciddiyetle uygulanan bir performans yönetiminin işletmelerine ne tür katkılar sağlayacağını bir türlü anlayamazlar. Bu durumu, özellikle "*kaynakların etkin kullanılmasını engelleyen çok önemli bir yönetim zaafı veya hatası*" olarak gördüğümüzü dolayısıyla yöneticilerin konuyu ele alış biçimlerine dikkat etmeleri gerektiğini belirterek parantezi kapatalım.

Buradan yola çıkarak, **performans yönetim sürecini etkin bir şekilde tamamlamak, sisteme süreklilik kazandırmak ve uygulamada beklenen sonuçları alabilmek için yapılması gerekenleri ana hatlarıyla şu şekilde özetleyebiliriz:**

1. Kurulan sistemin herkesi memnun etmesi beklemez. Aslında hiçbir sistem herkesi memnun edemez. Daha iyisini yapacağım diyerek her sene farklı bir sistem kurmak da fayda getirmez. Yapılacak en doğru şey; önceki yazılarda vurguladığımız temel konuları dikkate alarak **işletmeye uygun bir sistem kurmak ve değerlendirme sonuçlardan yola çıkarak bu sistemi sürekli revize edip geliştirmektir.** Asla yapılmaması gereken ise; performans yönetiminden vazgeçmektir (**Bir sistem kur ve geliştir.**).

2. Yöneticiler açısından sisteme inanmak ve performans yönetiminin gereklerine olumlu yaklaşmak önemlidir, ancak bu yeterli değildir. Yöneticiler sistemin ve değerlendirme sürecinin etkinliği ve sistemin sağlıklı işleyebilmesi için uygulama sürecini sürekli izlemeli, çalışanlardan sürekli geri bildirimler almalı, atılacak somut adımlar var ise zamanında atarak **sisteme açıkça ve kararlılıkla desteğini göstermelidir (Kararlı ve destekçi ol).**

3. Sistem içerisinde **“belirsizliklerin” oluşmasına izin verilmemeli,** oluşan belirsizlikler de kısa sürede ortadan kaldırılmalıdır. Sisteme güven yaratmak

için bu kaçınılmaz bir gerekliliktir. Yani herkes, ne zaman ve hangi durumda ne tür aksiyonların alındığını veya alınacağını bilebilirse ya da en azından kestirebilirse sisteme güven artar. Bu doğrultuda oluşturulmuş şirket kültürü veya uygulamaya konulmuş norm ve ilkeler insanların sisteme desteğini arttıracaktır. Örneğin, değerlendirme sürecinin sonunda elde edilen sonuçlara ilişkin ne tür aksiyonların alınacağına ilişkin çalışanların yeterli bilgiye sahip olması gerekir (**Belirsizlikleri yok et**).

4. Performans değerlendirme sürecinden ne tür sonuçlar çıkarsa çıksın, kurulan sistemin **başarısı için sonuçları kabullenmek, rıza göstermek ve başlangıçta ortaya konulan norm ve ilkelerin gereğini yapmak gerekir.** Yani daha önce belirttiğimiz **“samimiyetsiz” ve “çelişkili”** tutum ve davranışlarından kaçınılmalıdır (**Tutarlı ol**).

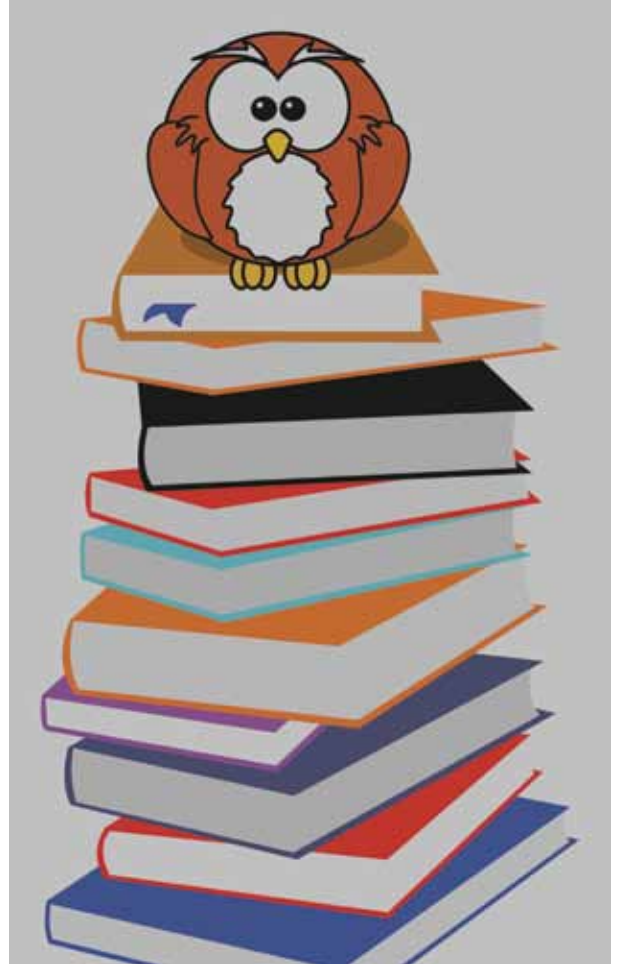
5. **Performansı iyi olanları sisteme kazandırmak için teşvik etmek ve ödüllendirmek, kötü olanları da sisteme katmanın yolları araştırılmak gerekir.** Şayet kötü olanlar, “iyileşme eğiliminde değilse” onları “rotasyona tabi tutmak” veya son çare olarak “sistemden uzaklaştırmak” işletmenin devamı ve diğer insanların hakları için en uygun yoldur. Çıkan sonuçlara “duygusal yaklaşmak”, çalışanı korumak maksadıyla veya belli birtakım korkularla gerçeklerin üstünü örtmek, problemi çözmeden (daha sonra, daha büyük başka bir problemle değiştirmek üzere) ötelemek anlamına gelir ki, bu yaklaşım baş-



ta “insancıl” gibi görünse de orta ve uzun vadede bir işe yaramayacaktır (*Ayrımcılık yapma*).

Unutmayalım ki, rekabette başarı için çalışanların performansını yüksekte tutmak artık kaçınılmaz bir zorunluluktur. Performansı yüksek tutmanın yolu, ölçme ve değerlendirmeden geçmektedir. Ölçme ve değerlendirme için de uygun bir sisteme ihtiyaç vardır. Ayrıca, performans değerlendirme; gelecekte daha iyi olmak amacıyla, mevcudun fotoğrafını en iyi şekilde çekmek ve bu fotoğrafa bakarak gerekli aksiyonları almak için yapılır. Sadece insanları değerlendirmek için veya “başkası yapıyor biz de yapalım” diyerek değerlendirme yapılmaz.

Bu bakımdan tekrar ediyoruz ve altını çizmek istiyoruz ki; işletme yönetiminin her stratejik konusunda olduğu gibi, burada da (özellikle ekonomik ve psikolojik açıdan) beklenen sonuçların alınması için işletme sahip ve yöneticilerin bilinçli hareket etmesine ve kararlı desteğine ihtiyaç vardır.



Sözün Kıran

Eğer hepimiz, yapabileceğimiz her şeyi yapsaydık, şaşkınlıktan kendi aklımızı başımızdan alırdık.

Thomas Edison

İnsan kendini adadığı amaçlara hizmet etmek için kendi kendini kontrol eder ve yönlendirir.

Mc Gregor

İnsan sahip olduklarının toplamı değil, henüz gerçekleştiremediklerinin toplamıdır.

Jean Paul Sartre

Okuma Önerisi

1. Peter S. Pande, Robert P. Neuman, ve Roland R. Cavanagh, *Six Sigma Yolu*, (Çev.:Nafiz Güder ve Güneş Tokcan), İstanbul: Klan Yayınları, 2003.
2. Malcolm Gladwell, *Bazı İnsanlar Neden Daha Başarılı Olur?* (Çev.: Aytül Özer), İstanbul: Media Cat Kitapları, 2009.
3. Robin Saharma, *Mükemmelliğin Rehberi* (Çev.: Tülin Penso), İstanbul: Goa Basım Yayın, 2008.

Kıdem Tazminatı Konusunda Bilinmeyenler

Dr. Resul KURT

(1992 Mezunu, SGK E. Başmüfettişi
İş ve Sosyal Güvenlik Müşaviri)

Kıdem tazminatı konusunda gerçekten birçok bilinmeyen var. Normal şartlarda işçilerin kıdem tazminatı işe girdiği ve işten ayrıldığı tarih aralığıdır. Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanmaktadır. Kıdem tazminatı ile ilgili yasal düzenlemeler, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde yapılmıştır.

İşçinin en az bir yıllık kıdemi olması, iş kanunu kapsamında bulunması ve kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için kanunda belirtilen koşullardan birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Buna göre;

- İşveren tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenler dışında iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda,

- İşçi tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde sayılan nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda,

- Muvazzaf askerlik dolayısıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda,

- İşçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, veya malullük aylığı yahut toptan ödeme alması amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda,

- Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi rızası ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda,



- İşçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin son bulması halinde,
- 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısı bulunan ve emeklilik yaşını bekleyen işçilerin kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, İşçiler kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar.

Kıdem süresi nasıl hesaplanıyor

İşçinin aynı işyerinde fasilalarla veya aynı işverene ait farklı işyerlerinde değişik zamanlarda çalışması ve kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesinin sona ermesine rağmen önceki çalışmaları için kıdem tazminatının verilmemesi halinde, bu sürelerin toplamı üzerinden kıdem tazminatının hesaplanacağı gündeme gelmektedir. Yani, işçinin aynı işverene ait bir işyerinde aralıklarla veya değişik işyerlerinde farklı zamanlarda çalışması varsa, (işçinin önceki fesihlerde kıdem tazminatını hak edecek şekilde işten ayrılması ve kendisine ödenmemesi halinde) o zaman kıdem tazminatının hesabı tüm bu süreler üzerinden yapılacaktır.

İstifa edilen süre birleştirilmez

Ancak, işçinin daha önceki çalışması kıdem taz-

minatı ödenmesini gerektirmeyen bir nedenle son bulmuşsa, daha sonraki çalışmasının kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde ilk çalışmalar kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır. Örneğin, bir işçi birkaç

yıl çalışıp istifa ederek ayrılmışsa, ikinci çalıştığı dönemde kıdem tazminatı alacak şekilde ayrılrsa bile, istifa ederek ayrıldığı dönem kıdem süresine eklenmez.

Ayrıca, bir işçiye daha önceki çalışmaları sonucu kıdem tazminatı ödenmiş ve işçi tekrar aynı işverenin yanında çalışmaya başlamışsa daha sonraki çalışmalarının kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek bir nedenle son bulması halinde kıdem tazminatı ödenmiş ilk çalışmaları dikkate alınmayacaktır. Okurumuzun durumunda bir işyerinde 3-4 yıl çalıştıktan sonra iş sözleşmesi istifa sonucu sona eren işçinin, daha sonra aynı işyerinden yeniden iki yıl çalıştıktan sonra, kıdem tazminatı hak edecek şekilde işten ayrılması halinde, istifa ederek ayrılışı süre için kıdem tazminatı ödenmesi gerekmecektir.

Raporlu süreler eklenir mi?

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada ihbar süresini 6 hafta aşan ve fesihden önceki dönem içinde alınan ve birbiri ardına gelen istirahat süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak istirahat raporu işçinin istirahat süresi ihbar süresini 6 hafta aşmıyorsa kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacaktır. İşçi raporlu iken iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde fesih rapor süresi sonunda hüküm doğuracağından işçinin kıdemi rapor süresi sonuna kadar ileriye götürülmelidir.

İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu ücretsiz izinde geçen süreler kıdem süresinden sayılmaz. Ücretsiz izinli olduğu günler kıdem süresine eklenmeksizin bir hesaplama yapılarak kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

