



Kooperatif Postası

KARINCA

AĞUSTOS 2022 YIL: 89 SAYI: 1028 ISSN: 1300-1450



*30 Ağustos
Zafer Bayramı
Kutlu Olsun...*



KARINCA

Yıl: 89 Sayı: 1028

Ağustos 2022

ISSN: 1300 - 1450

Türk Kooperatifçilik Kurumu Basın, Yayın, Araştırma
Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri İşletmesi Adına

Sahibi

Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY

Yazı İşleri Müdürü ve Baş Editör

Prof. Dr. Hasan YAYLI

Editörler Kurulu

Prof. Dr. Nurettin PARILTI

Prof. Dr. Serdar SAĞLAM

Prof. Dr. Muharrem ÇETİN

Prof. Dr. Turhan ÇETİN

Prof. Dr. Haşim ÖZÜDOĞRU

Prof. Dr. Hasan YAYLI

Prof. Dr. Mehmet BAŞ

İdare ve Yazışma Adresi (Yönetim Yeri)
Head Office and Correspondence Address
Mebusevleri Mah. Turgut Reis Cad. No: 15/6

06570 Çankaya - ANKARA

Tel: (0312) 472 99 59 - 472 99 11

Belge Geçer: (0312) 472 97 64

www.koopkur.org.tr

koopkur@gmail.com

admin@koopkur.org.tr

Hesaplarımız

T.C. Ziraat Bankası Anadolu Meydanı Şubesi

Hesap Nu: 7970378-5004

IBAN: 15 0001 0012 8207 9703 7850 04

Abone Şartları

Yıllık Abone Bedeli: 225 TL. (KDV Dahil)

Fiyatı: 18,75 TL. (KDV Dahil)

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

"Türk Kooperatifçilik Kurumu" Basın, Yayın, Araştırma
Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri İşletmesi Adına
Mebusevleri Mah. Turgut Reis Cad. No: 15/6

06570 Çankaya - ANKARA

20 Mayıs 1931'de kurulan kamu yararına çalışan,
TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

Basın, Yayın, Araştırma Danışmanlık ve Eğitim

Hizmetleri İşletmesinin aylık dergisi

"KARINCA" is the monthly journal of Turkish Cooperative

Association founded in 1931

Yazılarda savunulan fikirler yazarlarına aittir.

Gönderilen yazı ve haberler iade edilmez

Yazılar elektronik ortamda teslim edilir.

Yayın Türü

Yaygın Süreli Yayın

Basım Tarihi

5 Eylül 2022

Basım Yeri & Tasarım

GÜVEN MATBAACILIK

Ali Ferhat ÖREN

Kazım Karabekir Cad. 39/47 İskitler/ANKARA

Tel: 0312 342 02 82 Faks: 0312 342 02 32

info@guvenmatbaacilik.net

Bu Sayıda.....

BAŞYAZI 3

ÖZDEM SATICI TOPRAK
KOOPERATİFLERDE BAĞDAŞMAYAN
GÖREV YASAĞI 5

SONER ALTAŞ
KOOPERATİF VE BİRLİK YÖNETİM KURULU
ÜYELERİNİN TAZMİNATİSTEME HAKKI 9

MUSTAFA YAVUZ
KOOPERATİFLERDE ORTAKLARIN
SEÇME VE SEÇİLME HAKKI 17

HAZAL OĞUZ SARIKAYA
TÜKETİCİ HUKUKU BAĞLAMINDA KOZMETİK
VE BİYOSİDAL ÜRÜN REKLAMLARI 23

YETER DEMİR USLU
EVDE BAKIM HİZMETLERİNE
GENEL BAKIŞ 30

VEDAT SADIOĞLU
PAZARLAMA KOOPERATİFÇİLİĞİNE
BAŞARILI BİR ÖRNEK; DANİMARKA 35

İRFAN ÜNVER NASRATTINOĞLU
VEFATININ 83.YILDÖNÜMÜNDE ÂŞIKLARIN
DİLİYLE ATATÜRK 41

EMRULLAH GÜNEY
HALK İKLİM BİLGİSİ
FOLKLORİK KLİMATOLOJİ 46

*Dergimizde yayınlanan yazıların sorumluluğu
yazarlarına aittir.*

Başyazı

Değerli Kooperatif dostları,

Türk milletinin tarihinde 1071 Malazgirt zaferi ile başlayıp 1922 yılında Büyük Taarruz ve Dumlupınar zaferleri ile sonuçlanan birçok önemli zaferi içinde barındıran ve bu nedenle de “Zafer ayı” olarak da betimlenen bir Ağustos ayını geride bıraktığımız bu günlerde millet olarak iç ve dış çevremizde yaşanan bir çok gelişme, milletimizin birlik ve dayanışma duygusunun daha çok kaynaşması gerekliliği konusundaki ihtiyacı bir kez daha bizlere hatırlatmaktadır. Başta siyasi tercihler olmak üzere toplumsal alandaki tüm farklı görüş ve düşüncenin milli birlik ve beraberlik ortak paydasında tek ses olması gerekliliği içinde “farklılıkların birlikte yaşayabilme” ortamını inşa etmesi gerektiği açıktır. Demokratik hukuk devleti ilkesinin gereklilikleri içinde kalmak koşulu ile her toplumsal kesimin kendi farklılığını ifade edebilme özgürlüğüne saygı duyulmalı, ancak bu durumun, milli birlik ve beraberlik iklimine zarar verebilecek faaliyetlerin gündelik siyasi çekişmelerin bir parçası haline gelmesine de asla izin verilmemelidir.

Millet bilincinin inşasında ihtiyaç duyulan ortak tarihin yaşanmışlıkları içindeki mirasın, Türk milleti açısından en zengin olduğu Ağustos ayı içinde milletimiz açısından önem arzeden olayların en başında, Anadolu'nun ebedi Türk yurdu olmasını sağlayan Malazgirt meydan muharebesi ve bu muharebe sonucunda kazanılan Malazgirt zaferinin önemi büyüktür. 1071'de kazandığımız Malazgirt Zaferi'nden bugüne kadar geçen süreçte, Anadolu'da kurduğumuz devletler ve verdiğimiz mücadeleyle, bu coğrafyayı vatanımız haline getirdik. Malazgirt Savaşı, hiç şüphe yok ki, sadece Türk tarihinin değil, İslam tarihi ve dünya tarihinin dönüm noktalarından birini oluşturur. Bu zafer sonunda, Doğu Roma (*Bizans*) askerî gücünü büyük ölçüde kaybettiğinden Türk ilerlemesi karşısında direnememiş; Türkler, çok kısa bir sürede Ege sahillerine ulaşmıştır. Selçukluların bir kolu Kutalmış oğlu Süleyman Şah liderliğinde İznik merkezli Türkiye Selçuklu Devleti'ni kurarken Büyük Selçuklu komutanları tarafından Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da Saltuklu, Mengüçüklü, Dânişmendli, Dilmaçoğulları, Ahlatşahlar, Yıvaloğulları, Çubukoğulları ve Artuklu devletleri kurulmuştur. Çağrı ve Tuğrul Beyler ile başlayan Sultan Alp Arslan'ın Malazgirt Zaferi akabinde Kutalmış oğlu Süleyman Şah önderliğindeki Türkiye Selçukluları, Artuklular, Danişmendliler, Mengücekliler gibi devlet ve beyliklerle perçinlenen süreç; tarihin akışını değiştirmek, Anadolu'yu bir Müslüman Türk yurdu hâline getirmek ve buradan Rumeli'ye, İstanbul'un fethine, Viyana kapılarına uzanan sürece zemin teşkil etmek bakımından son derecede mühimdir.

Bu coğrafyayı vatan haline dönüştürürken verilen mücadele her daim zorlu bir mücadele olmuştur. Zira bir coğrafya parçasını “vatan tutmak” ve orada bir yurt inşa etmek bedel gerektiren bir süreçtir. Bu millet Anadolu'yu “yurt tutmak” için gereken bedeli fazlası ile ödemiştir. Bu bedellerin sonuncusu da milli mücadele ve bu mücadelenin sonucunda kazanılan Büyük Taarruzdur. 1. Dünya savaşı sonrasında batılı devletler tarafından paylaşılan Anadolu'nun ebedi Türk Yurdu olduğunun tüm dünyaya haykırılması olarak özetlenebilecek olan illi mücadele'nin sonunda, 26



Temmuz 1922'de başlayan ve 30 Ağustos'ta büyük bir zaferle sonuçlanan Büyük Taarruz da, en zor şartlarda milletimizin yeniden dirilişinin, yeniden ayağa kalkışının, yeniden geleceğine sahip çıkışının sembolü olmuştur. Türk milletinin Anadolu'yu Türk Yurdu olarak kurma ve daha sonra da, bağımsızlık ve istikbaline göz koyan düşmanlarına karşı koruma mücadelesinin somut tezahürleri olan bu zaferlerde ortaya konan azim ve kararlılık, Türk milletinin istiklali ve istikbali için mücadele ederken hiçbir fedakârlıktan kaçınmayacağına, her türlü zorluğun üstesinden gelebilecek güce ve cesarete sahip olduğunun da ispatıdır. Bu toprakları vatan kılmak için ecdadımızın ödediği bedeller ile milletimizin tüm esir milletlere örnek olan mücadele azmi, sağlam temeller üzerine inşa ettiğimiz, her geçen gün gelişen ve büyüyen Cumhuriyetimizin en büyük güvencesidir.

Devlet ve millet olarak geçmişimizi iyi bilmek ve doğru değerlendirmek zorundayız. Hem hatalarımızdan dersler çıkarmalı hem de başarılarımızdan ilham almalıyız. Farklılıklarımız elbette olacak, ama bizi birbirimize bağlayan ortak değerler ve ortak gelecek tasavvurumuz çerçevesinde, Türkiye Cumhuriyeti'ni ilelebet payidar kılmak için çalışmalıyız. Tarihimizi gündelik siyasi ve ideolojik çekişmelerin aracı hâline getirmeye çalışan nifak çabalarına karşı birliğimizi korumalı ve bu topraklarda hür, bağımsız ve şerefli bir şekilde yaşamamız için canlarını ortaya koyan ecdadımızı ve kanlarıyla bu toprakları sulayan şehitlerimizi asla unutmamalıyız.

Bu vesilesiyle, Anadolu'yu yurt tutmamıza vesile olan Malazgirt zaferinin muzaffer komutanı Sultan Alparslan ve bu toprakları Türk milletinin ebedi yurdu olmasına tahammül edemeyenlere haddinin bildirildiği son zafer olan büyük taarruzun başkomutanı Gazi Mustafa Kemal başta olmak üzere, tüm şehitlerimizi rahmetle anıyorum. Ruhunuz şad mekanınız cennet olsun.

Değerli kooperatif dostları;

Karınca dergisinin bu sayısında okuyucularımıza yine zengin bir içerikle hazırlanmış bir dergi sunmaya azami özeni gösterdik. Bu çerçevede başta kooperatifçilik olmak üzere farklı başlıklar altında toplam on adet yazı ile bu sayımızı sizlerle buluşturuyoruz. Gelecek sayılarımızın zenginliğine katkı sağlamak adına da siz değerli okuyucularımızın daha fazla desteğine ihtiyacımız olduğunu da bilmenizi istiyoruz. Öncelikle ülkemizdeki kooperatifçilik alanında başarılı olmuş iyi örnekleri bizlerle paylaşmanız halinde hem diğer kooperatif girişimcilerine örnekler sunma işlevimizi yerine getirmiş oluruz, hem de toplumda kooperatif bilincinin oluşması ve derinleşmesi için bir katkı sağlamış oluruz inancındayız. Bu inancımızın gerçekleşmesi de herşeyden önce siz değerli kooperatif dostlarının bu minval üzere yazılarınızı bizimle paylaşmanızla mümkün olacaktır. Ayrıca Dünya'da kooperatifçilik alanında yaşanan yeni gelişmelerin de dergimiz aracılığı ile paylaşılmasına aracılık etmek yukarıda ifade ettiğimiz inancımıza katkı sağlayacak önemli bir destek olacaktır.

Yine siz değerli okuyucularımızın Türkiye'de kooperatif kültürünün ve girişiminin yaygınlaşmasına katkı sağlayacağını düşündüğünüz önerileriniz, bu kültürün gelişmesinin önündeki engellere ilişkin varsa tespitlerinizi de bizimle Karınca dergisi aracılığı ile paylaşmanız halinde hem dergimizin muhtevasına hem de kalitesine katkı sağlamış olacağınızı da bilmenizi isteriz.

KOOPERATİFLERDE BAĞDAŞMAYAN GÖREV YASAĞI

Özdem SATICI
TOPRAK*

I - Giriş

Kooperatifler ortak ekonomik menfaatleri olan kişilerin karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma ruhuyla bir araya gelerek ihtiyaçlarını karşılaması için oluşturdukları ekonomik işletmelerdir.¹ Özel hukuk tüzel kişisi olan bu kurumların toplumun geniş kesimlerini kapsamaları nedeniyle kamu otoritesi kooperatiflerde cezai sorumluluğu özel olarak düzenlemiş ve kooperatif yöneticileri ile memurlarının kamu görevlisi gibi cezalandırılmasına hükmetmiştir. Aynı gerekçelerle 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na 2011 yılında eklenen düzenlemeyle birlikte kooperatif yöneticileri ve denetçileri ile bunların yakınlarının bu kuruluşlarda istihdam edilmesini kısıtlayıcı bazı düzenlemeler getirilmiştir. Yasada yapılan bu değişikliğin ardından aynı yıl konuya ilişkin bir Tebliğ yayımlanmıştır.

II - İlgili Mevzuat

Bağdaşmayan görev yasağı 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na 2011 yılında eklenmiş; düzenlemenin ilk bölümünde kooperatif yöneticileri ile denetçilerinin görev yaptıkları kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi, personel olmaları yasaklanarak ikinci bir görev almalarının önüne geçilmiştir. Düzenlemenin ikinci kısmında ise kısıtlama bu kişilerin eş ve ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımları için getirilmiştir. **(KK Ek Md.3)**

***Ticaret Başmüfettişi, Ticaret Bakanlığı**

1) [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dSPACE.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/72031/1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dSPACE.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/72031/1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Yasal düzenlemeyi takiben Resmi Gazete'nin 27/06/2011 tarihli nüshasında “**Kooperatifler Ve Üst Kuruluşlarının Yönetim Kurulu Üyeleri Ve Denetçileri İle Bunların Eş Ve Hısımlarının Bağdaşmayan Görevlerine İlişkin Tebliğ**” yayımlanarak yasa metninde yer alan hususlar örneklerle izah edilmiştir.²

III - Bağdaşmayan Görev Yasağı

III.1.Kooperatif Yöneticileri ve Denetçileri İçin İkinci Görev Yasağı

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun bağdaşmayan görev yasağını düzenleyen yasa maddesine göre, kooperatifler ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçileri; bu kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekkülde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamazlar, personel olarak yahut başka bir şekilde ücretli görev alamazlar. **(KK Ek Md.3)**

Dolayısıyla, yasağın kapsamına kooperatif ve üst kuruluşlarının yöneticileri ile denetçileri girmekte ve bu kişilerin yöneticisi yahut denetçisi oldukları kooperatifle bağı bulunan şirket, vakıf ve kurumlarda ücretli görev almaları men edilmektedir.

Yasağın uygulanmasında kooperatif ve ortağı bulunduğu üst kuruluşun, hisse payının önemi bulunmamakta ve kapsama ücretli personel, danışmanlık, müşavirlik, uzmanlık gibi diğer her türlü görev girmektedir. **(Tebliğ Md. 4/1)**

Tarım satış kooperatifler birliklerinin yönetim kurullarının doğal üyesi olan genel müdürleri ve yönetim kurulu üyeliğine seçilen tüzel kişilerin belirledikleri temsilciler de bağdaşmayan görev alma yasağı kapsamındadır. **(Tebliğ Md.4/2)**

İkinci görev/diğer görevler yasağı olarak kısaltabileceğimiz yasak kapsamına, diğer bir teşekkülde yönetim kurulu üyeliği, denetim kurulu üyeliği, personel, müdür, genel müdür, danışman, koordinatör, muhasebeci, şoför, bekçi, şef gibi görevler girmekte; öte yandan, personelden başka bir şekilde de görev alamayacakları da belirtildiğinden, işçi, mevsimlik işçi, ustabaşı gibi, İş Kanunu'na tabi diğer unvanlarla da görev yapılması yasaklanmaktadır.³

Yasada yasak kapsamına kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının hisse miktarı ne olursa olsun hissedarı oldukları şirketlerin, katıldıkları vakıfların ve diğer teşekküllerin girdiği belirtmekle birlikte “diğer teşekküllerin” nelerden ibaret olduğu yahut dernek, adi ortaklık gibi oluşumların kapsama girip girmediği hususunda bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak, yasanın amacı dikkate alındığında derneklerin, adi ortaklık yahut benzer iş ortaklıklarının da kapsama girebileceği düşünülmektedir.

III.2. Yöneticiler ve Denetçilerin Yakınlarına Yönelik Yasak

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda bağdaşmayan görev başlığı altında getirilen ikinci kısıtlama

2) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110627-5.htm>

3) ÇALIŞKAN Merdan; *Küçük Torba Yasanın, Kooperatif Yönetim Ve Denetim Kurulu Üyelerine Getirdiği İkinci Görev Yasağı, Mali Çözüm, 2011/Mart-Nisan, s.130*

ise kooperatif yöneticileri ile denetçilerinin yakınlarına yöneliktir. Buna göre, kooperatifler ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin fiilen bu görevleri yürüttükleri dönemde; bunların eş ve ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımları, bu kooperatifler ve üst kuruluşları ile % 50'den fazla hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamazlar, personel olarak veya başka bir şekilde ücretli olarak işe alınamazlar. **(KK Ek.Md.3/3)**

Bu bağlamda, yönetici ve denetçilerin kendileri için getirilen kısıtlamada kooperatifler ve üst kuruluşlarının diğer kuruluştaki hisse miktarı öne çıkmakta; ancak yakınlar için getirilen görev alma yasağı sadece kooperatif ve üst kuruluşlarının % 50'den fazla hissedarı olduğu (% 51 ve üstü) şirketleri kapsayacaktır. Yasak kapsamına yönetici ve denetçilerin eş ve ikinci derece dahil kan ile kayın hısımlarının gireceği belirtildiğinden bu kişilerin kendisinin veya eşinin anne, baba, çocuk, torun, kardeş, büyük anne ve büyük babalarının kapsama girdiğini söylemek mümkündür. **(Tebliğ Md.3/1-c)** Ancak, kooperatiflerin yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin eş ve hısımlarının, üst birliğe bağlı diğer kooperatiflerde görev alması, bağdaşmayan görev kapsamına girmeyecektir. **(Tebliğ Md. 6/3)**

IV - Yasağın İhlali, Cezai Sorumluluk

IV.1. Yasağın İhlali

Kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetici ve denetçileri bu görevlerini ifa ederken kooperatif ve üst kuruluşlarında yönetim kurulu üyesi veya denetçi olarak seçilmeleri halinde seçildikleri tarih itibarıyla diğer görevlerinden ayrılmak zorundadırlar. **(KK Ek Md.3/2)**

Seçilme tarihi; seçimin yapıldığı genel kurul tarihini ve boşalan yönetim kurulu üyeliğine veya boşalan denetçiliğe atama ve çağrı yapılmış ise buna ilişkin atama ve çağrının tebliğ tarihini ifade eder. **(Tebliğ Md. 4/3)**

Bu görevlerinden ayrılmayanların yönetim kurulu üyeliğine veya denetçiliğe seçilmelerine ilişkin işlemler hükümsüzdür. Seçildikten sonra birinci fıkradaki diğer görevleri edinen kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin sonradan edindikleri görevlere ilişkin seçilme veya görevlendirme işlemleri ile sözleşmeler de hükümsüzdür. Yönetim kurulu üyeliğine veya denetçiliğe seçilme işlemleri bu şekilde hükümsüz olanların yerlerine yedekleri çağrılır. **(KK Ek Md.3/2)**

Yasada düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihte bağdaşmayan görevi sürdürenlere yönelik de bazı hususlara yer verilmiş; birinci fıkraya aykırı olarak görev yapmakta olanların, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içerisinde bu görevlerinden sadece birisini tercih ederek diğerlerinden ayrılacaklarına hükmedilmiştir. Süresi içerisinde tercihte bulunmayanların seçilmiş oldukları kooperatif veya üst kuruluşlarındaki yönetim kurulu üyeliği veya denetçilik görevleri dışındaki diğer görevlerinin tamamının kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. **(KK Ek Md.3/5)**

Bununla birlikte kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin eş ve hısımlarının ise, düzenlemenin yürürlük tarihinden önce yürüttükleri bağdaşmayan görevlerini sürdürmeye devam edecekleri; ancak, bunların görev veya sözleşme dönemlerinin sona ermesi durumunda, yeni görevlendirme ve atamalarda veya sözleşmelerin yenilenmesinde bağdaşmayan görev yasağına yönelik düzenlemeye göre hareket edileceği ifade edilmiştir.

Aynı şekilde, düzenlemenin yürürlüğe girmesinden sonra bağdaşmayan görevi yürütenlerin, eş ve hısımlarının kooperatif ve üst kuruluş yönetim kurulu üyeliğine veya denetçiliğine sonradan



seçilmesi durumunda da görevlerini yürütmeye devam edecekleri hükme bağlanmıştır. **(Tebliğ Md.6/2)**

IV.2. Cezai Sorumluluk

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na 6215 sayılı yasayla eklenen bağdaşmayan görev yasağında düzenlemeye uygun davranması gereken kişiler kooperatif yöneticileri ve denetçileri iken, cezai sorumluluk sadece kooperatif denetçilerine yüklenmiştir. Zira, düzenlemeye göre maddeye aykırı uygulamalar denetçiler tarafından araştırılacaktır. **(KK Ek Md.3/4)**

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda denetçilerin kanun ve ana sözleşmeye aykırı fiilleri araştırma ve bu yöndeki tespitlerine raporlarında yer verme yükümlülükleri bulunduğundan, kooperatif denetçilerinin bağdaşmayan görev yasağına ilişkin uygulamaları araştırmaları gerekmektedir. **(KK Md.66,67)**

Söz konusu araştırmanın yapılmaması halinde kooperatif denetçilerinin cezai sorumlulukları doğabilecektir. **(KK Ek Md.2/3)**

V - Sonuç

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu ile Kooperatifler Ve Üst Kuruluşlarının Yönetim Kurulu Üyeleri Ve Denetçileri İle Bunların Eş Ve Hısımlarının Bağdaşmayan Görevlerine İlişkin Tebliğ hükümlerine göre, kooperatifler ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçileri; bu kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamayacak, personel olarak yahut başka bir şekilde ücretli görev alamayacaklardır. Yine aynı kişilerin fiilen bu görevleri yürüttükleri dönemde; bunların eş ve ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımları, bu kooperatifler ve üst kuruluşları ile % 50'den fazla hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamazlar, personel olarak veya başka bir şekilde ücretli olarak işe alınamayacaklar; düzenlemeye aykırı uygulamalar kooperatif denetçileri tarafından araştırılacaktır.

Kaynakça

- 1- T.C. Yasalar (1163 sayılı Kooperatifler Kanunu)
- 2- Kooperatifler Ve Üst Kuruluşlarının Yönetim Kurulu Üyeleri Ve Denetçileri İle Bunların Eş Ve Hısımlarının Bağdaşmayan Görevlerine İlişkin Tebliğ, 27/06/2022 tarih ve 27977 sayılı Resmi Gazete
- 3- Merdan ÇALIŞKAN, "Küçük Torba Yasanın, Kooperatif Yönetim Ve Denetim Kurulu Üyelerine Getirdiği İkinci Görev Yasağı", Mali Çözüm, 2011/Mart-Nisan

KOOPERATİF VE BİRLİK YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN TAZMİNAT İSTEME HAKKI¹

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4600-0466>

Soner ALTAŞ*

Özet

Kooperatiflerde ve üst kuruluşlarında yasal olarak bulunması gereken organlardan birisi yönetim kuruldur. Yönetim Kurulu, kanun ve anasözleşme hükümleri içinde kooperatifin ve birliğin faaliyetini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır. Yönetim kurulu üyeleri en çok dört yıl için seçilebilirler. Eğer kooperatifin veya üst kuruluşunun ana sözleşmesinde tekrar seçilmelerini engelleyen bir hüküm yok ise, görev sürelerinin bitiminde yeniden seçilmeleri mümkündür. Bununla birlikte, kooperatifin ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyelerinin, genel kurul kararı ile görev süreleri dolmadan azledilmeleri mümkündür. Bu çalışmada, kooperatif ve üst birlik genel kurulu tarafından görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat isteme hakkı ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler : Kooperatif, üst kuruluş, yönetim kurulu, görevden alma, tazminat isteme hakkı, genel kurul.

1. Giriş

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu² (KK³)'nin 72, 76 ve 77'nci maddeleri uyarınca, kooperatiflerin üst kuruluşları olan kooperatif birlikleri, kooperatifler merkez birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler

***Dr. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Başmüfettişi**

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

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

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



Birliği “**kooperatif şeklinde**” kurulur⁴. Kooperatiflerde yasal olarak bulunması gereken organlardan birisi yönetim kuruludur. Yönetim Kurulu, kanun ve anasözleşme hükümleri içinde kooperatifin faaliyetini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır. Yönetim Kurulu en az üç üyeden kurulur. Bunların ve yedeklerinin kooperatif ortağı olmaları şarttır. Yönetim Kurulu üyeliğine seçilen tüzel kişiler, temsilcilerinin isimlerini kooperatife bildirir. Yönetim kurulu üyeleri en çok dört yıl için seçilebilirler. Anasözleşmede aksine hüküm yoksa tekrar seçilmeleri caizdir⁵. KK'nun öngördüğü dört yıllık süre azami olarak belirlenmiştir. Yoksa, kooperatif yönetim kurulu üyeleri “**en az dört yıl**” görev yapmak üzere seçilir tarzında bir zorunluluk bulunmamaktadır. Kooperatif genel kurulu, yönetim kurulu üyelerini bir, iki ya da üç yıl görev yapmak üzere de seçebilir. Ancak, beş ya da altı yıl görev yapmak üzere seçemez. Yönetim kurulu üyelerinin genel kurul kararında kaç yıl için seçildikleri belirtilmemişse, bir faaliyet dönemi için seçildikleri kabul edilir ve seçimler bir sonraki genel kurulda yenilenir⁶.

Kooperatifler, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK⁷)'nun 124'üncü maddesinde ticaret şirketleri arasında sayılmış olmalarına karşılık, KK hükümlerine tabi olarak kurulur ve faaliyet gösterirler⁸. Bununla birlikte, KK'nun 98'inci maddesinde “**Bu kanunda aksine açıklama olmayan hususlarda Türk Ticaret Kanunundaki Anonim şirketlere ait hükümler uygulanır.**” hükmüne yer verilerek, TTK'nın anonim şirketlere dair hükümlerinin kooperatiflere de uygulanması kuralı benimsenmiştir. Genel kurulca seçilen yönetim kurulu üyelerinin her zaman için azledilmeleri, yani görevden alınmaları da mümkündür. Ancak, KK'da yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarına dair bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle, kooperatif ve üst birlik yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları, bir diğer deyişle azilleri hakkında TTK'nın anonim şirketlere ilişkin hükümleri uygulanır. TTK'nın görevden alınan yönetim kurulu üyelerine dair yeni düzenlemelerinden birisi, azledilen üyelere tanınan tazminat talebinde bulunma hakkıdır. İşte bu çalışmada, kooperatif ve üst birlik genel kurulu tarafından görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat isteme hakkı ele alınmaktadır.

2. Kooperatif Ve Birlik Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevden Alınması

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarına ilişkin olarak, mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu (ETK⁹)'nun 316'ncı maddesinde “**İdare meclisi azaları esas mukavele ile tayin edilmiş olsalar dahi umumi heyet kararıyla azlolunabilirler. Azlolunan azanın tazminat**

4) Altaş, Soner, *Kooperatifler ve Üst Kuruluşları Tarafından Zayi Belgesi Alınması*, *Karınca Dergisi*, S.984, 2018, s.17

5) Altaş, Soner, *Kooperatiflerde Yönetim Kurulu Üyeleri ile Yöneticilerin Hukuki Sorumlulukları*, *Karınca Dergisi*, S.1002, 2020, s.11-12

6) Çamoğlu, Ersin, Poroy, Reha, Tekinalp, Ünal, *Ortaklıklar ve Kooperatifler Hukuku (12. bası)*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, s.310

7) Çalışmamızda, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu için “TTK” kısaltması kullanılmıştır.

8) Altaş, Soner, *Son Değişiklikler Işığında Kooperatiflerin Uyacakları Defter Tutma Yükümü ve Muhasebe Usülleri*, *Karınca Dergisi*, S.978, 2018, s.9

9) Çalışmamızda, mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu için “ETK” kısaltması kullanılmıştır.

talebine hakkı yoktur. 275'inci madde hükmü mahfuzdur.” denilmiş, 369'uncu maddesinde ise **“Umumi heyeti toplantıya davete dair olan ilan veya davet mektuplarında gündemin gösterilmesi lazımdır. Gündemde gösterilmeyen hususlar müzakere olunmaz.”** hükmüne yer verilmiştir. Böylece, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması hususunun genel kurul gündemine alınması ve bunun üzerine genel kurulda görüşülüp karara bağlanması zorunlu tutulmuştur.

TTK'nın 364'üncü maddesi hükmü uyarınca, anonim şirket yönetim kurulu üyeleri, ister seçimle gelmiş olsunlar ister ise esas sözleşme ile atanmış olsunlar, genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabilirler. Yani, eski kanundaki hüküm korunmuştur. Bununla birlikte, TTK, yönetim kurulu üyelerini görevden almayı eski Kanuna göre kolaylaştırmıştır. TTK'nın 364'üncü maddesinin birinci fıkrasında yer verilen **“Yönetim kurulu üyeleri, esas sözleşmeyle atanmış olsalar dahi, gündemde ilgili bir maddenin bulunması veya gündemde madde bulunmasa bile haklı bir sebebin varlığı hâlinde, genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabilirler.”** hükmü uyarınca, genel kural olarak, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınabilmesi için bu hususun genel kurulun gündemine alınmış olması gerekir; ancak, ilgili üye ya da üyelerin görevden alınmasına ilişkin haklı sebepler var ise, genel kurul, gündemde madde bulunmasa dahi ilgili üyeyi azledebilir.

Böylece, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmalarının gündeme bağlılık ilkesinin kapsamında olup olmadığı sorunu menfaatler dengesine uygun bir şekilde çözüme kavuşturulmuş; genel kurulun güvenini yitiren ve hakkında haklı bir sebep mevcut olan bir üyeyi sadece gündeme bağlılık ilkesi dolayısıyla ileriki gündeminde görevden alma bulunan bir toplantıya kadar yönetim kurulunda tutmak zorunda bırakılması uygulamasına son verilmiştir¹⁰.

Dolayısıyla, kooperatifin ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri, her zaman için genel kurulca, gündemde azillerine dair bir maddenin bulunması veya gündemde madde bulunmasa bile haklı bir sebebin varlığı hâlinde görevden alınabilirler.

TTK'da yönetim kurulu üyelerinin azlini gerektiren haklı sebep ile ilgili herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Bununla beraber, 364'üncü maddenin gerekçesi uyarınca; **“yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükünün ihlâli, bir çok şirkette üyelik sebebiyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması”** haklı sebeptir. Fakat, haklı sebep bu sayılanlarla sınırlı değildir. Başkaca sebeplerin de yönetim kurulu üyesinin görevden alınmasına haklı bir sebep teşkil etmesi mümkündür. Buna karşılık, madde gerekçesinde **“sadece politik nitelik taşıyan bir sebep, özellikle bilgisi ve ehliyeti ile yararlı olan bir üye yönünden haklı sebep oluşturulması düzenlemenin ruhuna uymayabilir”** denilerek, kişisel sebeplerden ötürü yönetim kurulu üyelerinin azledilmesine sıcak bakılmamıştır¹¹. Böyle bir durumda, görevden alınan yönetim kurulu üyesinin mahkemeye müracaat edip, genel kurul kararı aleyhine bozma davası açması mümkündür.

Diğer yandan, kooperatif ve birlik yönetim kurulu üyeliğine tüzel kişiler de seçilebilir. Ancak, tüzel kişi yönetim kurulu toplantılarına bizzat katılamayacağından, kendisini yönetim kurulunda temsil edecek bir gerçek kişiyi belirler ve KK'nun 55'inci maddesi uyarınca temsilcisinin ismini kooperatife bildirir. Benzer düzenlemenin yer aldığı TTK'nın 364'üncü maddesinin birinci fıkrasında, tüzel kişi yönetim kurulu üyelerine ilişkin olarak **“Yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişi, kendi adına tescil edilmiş bulunan kişiyi her an değiştirebilir.”** hükmü yer almaktadır. Böylelikle, yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişiye, kendi adına tescil edilmiş bulunan kişiyi her an değiştirebilme imkanı

10) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu

11) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu

verilmiştir. Yani, gerçek kişi temsilciyi belirleme ve değiştirme hakkı sadece tüzel kişi yönetim kurulu üyesine tanınmıştır. Bununla birlikte, haklı sebeplerin varlığında, şirketin tüzel kişiden temsilcisini değiştirmesini talep etme hakkı da sağlanmıştır¹². Bu hak, kooperatif ve birlik genel kuruluna, doğrudan tüzel kişi yönetim kurulu üyesinin gerçek kişi temsilcisini görevden alma hakkı da tanımaz. Fakat, haklı sebeplere rağmen tüzel kişinin gerçek kişi temsilcisini değiştirmemesi halinde, kooperatif ve birlik genel kurulu, pekala tüzel kişiyi yönetim kurulu üyeliğinden azledebilir. Bu durumda, tüzel kişinin yönetim kurulu üyeliği sona ereceğinden, gerçek kişi temsilcisi de görevden alınmış olur. Ancak, bunun tersi aynı sonucu doğurmaz. Diğer bir deyişle, tüzel kişi yönetim kurulu üyesinin gerçek kişi temsilcisini azletmesi, tüzel kişinin yönetim kurulu üyeliğinden azledildiği anlamına gelmez.

3. Görevden Alınan Kooperatif Ve Birlik Yönetim Kurulu Üyesinin Tazminat İsteme Hakkı

ETK'nın 316'ncı maddesinin birinci fıkrasında “**azlolunan azanın tazminat talebine hakkı yoktur**” hükmüne yer verilerek, azledilen yönetim kurulu üyesinin tazminat talebinde bulunması yasaklanmıştır. TTK'nın 364'üncü maddesinin ikinci fıkrasında ise “**görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkı saklıdır.**” denilerek, azledilen yönetim kurulu üyesine tazminat isteme hakkı tanınmıştır. Böylece, TTK'nın anılan düzenlemesi, eski kanundaki haksız hükmü kaldırıp, görevden alınan yönetim kurulu üyelerine tazminat talebinde bulunma imkanı sağlamıştır.

Ancak, 364'üncü maddesinin ikinci fıkrasında sadece “**tazminat hakkının saklı olduğu**”nun belirtilmesi ile yetinilmiş, hangi hallerde tazminat istenebileceğine değinilmemiştir. Bununla birlikte, TTK'nın 374'üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki “**haklı sebebin varlığında azledebilir**” hükmü ile birlikte değerlendirildiğinde, görev süresi dolmadan azledilen yönetim kurulu üyesinin, azil kararının ancak haksız olması durumunda tazminat talebinde bulunabileceği sonucuna ulaşmaktayız. Her ne kadar, üyenin haklı sebep ile azli halinde mahkemeye müracaat etmesinin önünde yasal bir engel olmasa da, bu talebinin büyük olasılıkla mahkemece yahut temyiz aşamasında Yargıtay tarafından reddedileceği kanısındayız. Hatta, haklı sebep olarak üyenin şirkete zarar vermiş olması hali söz konusu ise, üyenin tazminat talebinde bulunmak bir yana, kooperatif ve birlik tarafından uğranılan zararın tazmini için hakkında sorumluluk davası dahi açılması mümkündür.

Burada üzerinde durulması gereken bir diğer husus da, görevden alınan yönetim kurulu üyesine ödenecek tazminatın nasıl hesaplanacağıdır. TTK'nın 364'üncü maddesinin ikinci fıkrasında tazminat miktarının nasıl hesaplanacağı belirtilmemiş, konunun çözümü öğretisi ile içtihadı bırakılmıştır.

Somut bir olayda, haksız nedenle görevden alındığı ve görevden alındığı tarihten görev süresinin sonuna kadar mahrum kalınan huzur hakkı miktarının tazminat olarak talep edildiği bir davada, mahkemece “**davacının azil tarihi ile görev süresinin bitimine kadarki gelirden mahrum kalması nedeniyle bu döneme ilişkin alacak isteminde haklı olduğu gerekçesiyle mahrum kalınan huzur hakkı toplamının dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsiline**” karar verilmiştir. Anılan kararın temyiz edilmesi üzerine de, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi ;

“Mahkemece davacının azlinin haklı sebebe dayanmadığı, TTK'nın 364/2. maddesi uyarınca

12) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu

tazminat isteme hakkının bulunduğu hususunda yapılan değerlendirmede bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak, 6102 Sayılı TTK'nın 364/2. maddesinde tazminat miktarının nasıl belirleneceği hususunda bir hüküm yer almamaktadır. Bununla birlikte anonim şirket yönetim kurulu üyesi ile şirket arasındaki hukuki ilişkilere somut olayın niteliğine uygun olacak biçimde hizmet akdi veya vekalet akdine ilişkin hükümler kıyasen uygulanabilecektir. Davacı tarafından yönetim kurulu üyesi seçilmesine dair genel kurul kararına uyulması halinde kazanılması muhtemel ücretlerin dava konusu edilmesi ve davacının belirli süreyle yönetim kurulu üyesi olarak görev yapacak oluşu gözetildiğinde somut olaya belirli süreli hizmet akdine ilişkin yasa hükümlerinin uygulanması yerinde olacaktır.

TBK'nın 438. maddesinde **"İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir, ancak belirlenecek tazminat miktarı işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz."** şeklinde bir düzenleme yer verilmiştir.

Bu madde uyarınca somut olay değerlendirildiğinde, davacı yararına hükmedilebilecek tazminat miktarı yönetim kurulu üyesi seçilen süre boyunca elde edilebilecek gelir olmakla birlikte bu miktardan yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi nedeniyle tasarruf edilen miktarlar ile başka bir işten elde edilen gelir veya bilerek elde etmekten kaçınılan gelirin tenkisi gereklidir. Mahkemece TBK'nın 438/2. maddesi uyarınca davacı yararına hükmedilecek tazminat miktarından tenkis yapılmasını gerektirir bir durum olup olmadığı hususunda bilirkişi raporu alınıp sonucu uyarınca bir karar verilmesi gerekirken eksik araştırmayla yazılı şekilde hüküm tesisi doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir."

gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur¹³ .

Bu kararıyla, Yargıtay, görevinden haksız yere alınan yönetim kurulu üyesine ödenecek tazminat miktarının, yönetim kurulu üyesi seçilen süre boyunca elde edilebilecek gelir olsa dahi bu miktardan yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi nedeniyle tasarruf edilen miktarlar ile başka bir işten elde edilen gelir veya bilerek elde etmekten kaçınılan gelirin düşülmesi gerektiğine hükmetmiş ve bu görüşüne dayanak olarak da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun işverenin haklı sebebe dayanmayan sebeple işçinin hizmet sözleşmesini feshetmesini düzenleyen 438'inci maddesindeki düzenlemeyi esas almıştır.

Türk Borçlar Kanunu'nun bahsi geçen 438'inci maddesi, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer verilmeyen, haklı sebebe dayanmayan feshin sonuçları düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasında, işverenin haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshetmesi durumunda işçinin, belirsiz süreli sözleşmelerde fesih bildirim süresine ve belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması nedeniyle, bu sürele uyulsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebileceği belirtilmektedir. Bu tazminat ile, hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın, taraflarca kararlaştırılan sürenin sona ermesinden önce feshedilmesi yüzünden işçinin uğradığı olumlu (**müspet**) zararların giderilmesi amaçlanmıştır. Böylece, işveren, haklı bir sebep olmadığı hâlde, hizmet sözleşmesini sona erdirecek olursa, fıkarda öngörülen tazminat yaptırımıyla karşı karşıya kalacaktır.

13) Yargıtay 11. HD'nin 7.12.2015 tarihli ve E.2015/5745, K.2015/13031 sayılı kararı.

TBK'nın 438'inci maddesinin ikinci fıkrasında, birinci fıkrada hükmedilecek tazminatlarla ilgili olarak bir denkleştirme (**mahsup**) kuralına yer verilmektedir. Buna göre, işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, işçinin her iki sözleşme türünden birinde isteyebileceği tazminattan indirilir. Maddenin son fıkrasında ise, birinci fıkrada öngörülen tazminattan ayrı olarak, işçinin altı aylık ücretinden fazla olmamak üzere işverenden tazminat isteyebileceği öngörülmektedir. Madde gerekçesine göre, tazminatın miktarı, hâkim tarafından, somut olayın bütün durum ve koşulları (*tarafların sosyal ve ekonomik durumları, sözleşmenin devam süresi, fesih için ileri sürülen sebep*) göz önünde tutularak serbestçe belirlenir. Bu tazminat, **“bakiye süre ücreti”** olarak da adlandırılmaktadır¹⁴.

Tazminatın hesabında, sözleşmenin haklı sebep olmaksızın kararlaştırılan sürenin sona ermesinden önce işverence feshedilmesi nedeniyle işçinin uğradığı ücret kaybı göz önünde tutulur. Zira, buradaki tazminat ücret kaybı tazminatıdır¹⁵.

Tazminat tutarından mahsubu gereken, işçinin işi yapamamaktan dolayı tasarruf ettiği değerler ise, işçinin normal olarak iş görülse idi iş ve işin yapılması nedeniyle yapacağı masraflardır. Buna göre işçinin işe gidiş ve geliş masrafları, işveren tarafından sağlanmadığı sürece iş kıyafeti işçinin tasarruf ettiği değerlerdir. Ancak bu değerlerin mahkeme tarafından tam bir kesinlik içinde tespitinin mümkün olmadığını kabul etmek gerekir.

Ayrıca, işçinin fesih sonrası başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir de, tazminattan indirilecektir. Bu durumda, işçi sözleşmenin feshinden hemen sonra başka bir işe girmiş ise, mahkeme işçinin **“diğer bir iş ile kazanılan”** değerlerinin ne olduğunu saptamaya çalışacak, işçi bu sürede tamamen işsiz kalmış ise, **“kazanmaktan kasten feragat edilen”** değerlerin olup olmadığına bakacaktır. Ancak boşta geçen sürede işçi bir süre çalışmış, bir süre de işsiz kalmış ise, çalışılan dönem bakımından diğer bir iş ile kazanılan, çalışılmayan süre bakımından ise, kazanılmaktan kasten feragat edilen değerler saptanacak, yani her iki düzenleme birlikte uygulanabilecektir¹⁶.

Ancak, tazminatın ödenmesine karar verme hususunda bir zorunluluk söz konusu olmayıp tamamen hakimın takdirine bırakılmıştır. Hakim takdir hakkını kullanırken, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak tazminat miktarını serbestçe belirleyebilir. Ancak burada bir üst sınır getirilerek, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamayacağı öngörülmüştür¹⁷.

İş sözleşmesinin haksız nedenle feshi halinde işçiyi korumaya yönelik bu düzenlemelerin, görevden alınan yönetim kurulu üyelerine birebir uygulanması, bazı soru ve sorunları da beraberinde getirecektir.

Öncelikle, TBK'nın 438'inci maddesi hükmü esas alındığında **“belirlenecek tazminat miktarının azledilen yönetim kurulu üyesinin altı aylık ücretinden (veya huzur hakkından) fazla olmaması”** gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır ki, kanımızca somut olay bazında

14 Avcı, Cihan, *İş Sözleşmelerinin Süresinden Evvel Feshi Halinde Bakiye Süre Ücreti*, Dünya Gazetesi, 19 Ocak 2010

15) Senyen Kaplan, Tuncay, *“Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Düzenlemeler”*, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, s.222

16) Kulat, Çiğdem, *Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve Bunun Hukuki Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, 2011, s.97-100

17) Senyen Kaplan, 2010, s.229

değerlendirildiğinde, böyle bir hesaplama haksız yere azledilen üyenin mağduriyetine yol açabilecektir. Örneğin, genel kurulca dört yıllığına seçilen bir üyenin huzur hakkı dört yıl için ortalama 3.000 TL olarak belirlenmişse ve bu üye birinci yılın sonunda haklı bir sebep olmaksızın görevden alınmış ise; görevinin bitimine kadar alabileceği 108.000 TL'yi ($3 \times 12 \times 3.000 = 108.000$ TL) tazminat olarak talep etse dahi, kendisine, herhangi bir tenkis kaleminin olmadığı varsayılarak, en fazla **-yasal faiz hariç-** 18.000 TL ($6 \times 3.000 = 18.000$) ödenebilecektir.

Bu noktada, Yargıtay 11. HD'nin mezkûr kararına karşılık, Yargıtay'ın ilgili diğer Dairelerinin **"anonim şirket yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında bir vekalet akdi ilişkisi bulunduğu, yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında bir hizmet akdi bulunmadığı, tüzel kişi şirketi temsil ve yönetime yetkili kişiler doğrudan somut işveren olduğundan, kural olarak işçi sıfatını haiz olmadıkları"** yönünde kararlarının bulunduğunu belirtmekte fayda vardır¹⁸.

Yeri gelmişken, kooperatif ve birlik yönetim kurulunda görev yapan tüzel kişinin, gerçek kişi temsilcisinin görevine son vermesi halinde, bu kişinin kooperatif veya birlikten tazminat talebinde bulunamayacağını belirtmekte fayda vardır.

Çünkü, tazminat isteme hakkı yasa ile sadece görevden alınan yönetim kurulu üyesine tanımıştır. Oysa, tüzel kişi temsilcisi olan gerçek kişinin kendisi bizzat yönetim kurulu üyesi değildir; tüzel kişiyi yönetim kurulunda temsil etmektedir.

Bununla birlikte, gerçek kişinin temsilcisi olduğu tüzel kişiye karşı, aralarında bir sözleşme var ise buna istinaden, ayrı bir tazminat davası açmasının önünde bir engel bulunmadığı düşünülmektedir. Tüzel kişi yönetim kurulu üyesinin genel kurulca görevden alınması halinde ise, tüzel kişinin şirketten tazminat talebinde bulunma hakkı tabiki vardır.

4. Özet Ve Sonuç

Kooperatiflerin ve bunların üst kuruluşları olan kooperatif birlikleri, kooperatifler merkez birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliğinin yönetim kurulu üyeleri en çok dört yıl için seçilebilirler. Ana sözleşmede aksine hüküm yok ise, yeniden üye olarak seçilmeleri mümkündür.

Bununla birlikte, kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri, görev süreleri dolmadan, genel kurul kararıyla her zaman için görevden alınabilirler.

Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması için, genel kurul toplantısının gündeminde azle dair bir maddenin bulunması veya gündemde madde olmasa dahi haklı bir sebebin bulunması gerekir. Yönetim kurulu üyelerinin azlini gerektiren haklı sebep yasada tanımlanmamıştır.

Bununla beraber, yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükümünün ihlâli, görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması gibi haller haklı sebep olarak değerlendirilebilir.

Yasa, görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkını saklı tutmuştur. Buna göre, görev süresi dolmadan azledilen yönetim kurulu üyesi, kooperatiften veya üst kuruluşundan tazminat talebinde bulunabilir. Tazminat miktarının nasıl hesaplanacağı yasada açıkça belirtilmemiş, öğreti ile içtihadı bırakılmıştır.

Yargıtay'ın ilgili Dairesinin kararı ise, görevinden haksız yere alınan yönetim kurulu üyesine ödenecek tazminat miktarının, yönetim kurulu üyesi seçilen süre boyunca elde edilebilecek gelir

18) Yargıtay 22. HD'nin 19/09/2013 tarihli ve E.2013/22646, K.2013/19303 kararı; Ayrıca bkz. Yargıtay 9. HD'nin 18/03/2013 tarihli ve E.2010/51284, K.2013/9060 sayılı kararı.

olsa dahi bu miktardan yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi nedeniyle tasarruf edilen miktarlar ile başka bir işten elde edilen gelir veya bilerek elde etmekten kaçınılan gelirin düşülmesi yönündedir.

Kaynakça

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

Altaş, Soner (2018). Kooperatifler ve Üst Kuruluşları Tarafından Zayi Belgesi Alınması. Karınca Dergisi, S.984, s.16-22.

Altaş, Soner (2020). Kooperatiflerde Yönetim Kurulu Üyeleri ile Yöneticilerin Hukuki Sorumlulukları. Karınca Dergisi, S.1002, s.11-23.

Avcı, Cihan (2010). İş Sözleşmelerinin Süresinden Evvel Feshi Halinde Bakiye Süre Ücreti. Dünya Gazetesi, 19 Ocak 2010

Çamoğlu, Ersin, Poroy, Reha, Tekinalp, Ünal (2010). Ortaklıklar ve Kooperatifler Hukuku (12. Bası). İstanbul:Vedat Kitapçılık.

Senyen Kaplan, Tuncay (2010). "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Düzenlemeler" Osman Güven Çankaya'ya Armağan. Ankara, s.213-229.

Kulat, Çiğdem (2011). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve Bunun Hukuki Sonuçları. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul:Kadir Has Üniversitesi.

Komasyon Raporu: Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komasyonu Raporu, Esas No:1/324, TBMM Tutanak Dergisi, Dönem:23, Yasama Yılı:2, S.Sayısı:96, Nr.112.

Yargıtay 11. HD'nin (07.12.2015) E.2015/5745, K.2015/13031 sayılı kararı.

Yargıtay 22. HD'nin (19.09.2013) E.2013/22646, K.2013/19303 sayılı kararı.

Yargıtay 9. HD'nin (18.03.2013) E.2010/51284, K.2013/9060 sayılı kararı.

KOOPERATİFLERDE ORTAKLARIN SEÇME VE SEÇİLME HAKKI

Mustafa YAVUZ*

1. Giriş

Kooperatifler, tüzel kişiliği haiz olmak üzere ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek veya geçimlerine ait ihtiyaçlarını işgücü ve parasal katkılarıyla karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli ortaklıklardır.

Diğer ticaret şirketlerinden farklı olarak kooperatiflerde odak kavram, sermaye değil, kişilerdir. Dolayısıyla kooperatifleri, bir araya gelmiş ve bir amaç doğrultusunda emek ve/veya sermayelerini bu amaca özgülemiş kişiler oluşturur. Buna bağlı olarak kooperatifi meydana getiren kişiler/ ortaklar için 1163 sayılı Kooperatifler Kanununda¹ (**KoopK**) bazı haklar öngörülmüştür. Anılan Kanunda düzenlenen en temel vazgeçilemez nitelikteki ortaklık hakkı ise genel kurula katılma hakkıdır. Kooperatif ortakları, kanuni istisnalar dışında, kooperatif işlerine ilişkin her türlü hakkını genel kurulda kullanır. Ortaklar genel kurula iştirak ederek, görüşmelere katılma, genel kurulda konuşma, soru sorma, teklifte bulunma, görüş açıklama, alınan kararlara muhalefet etme, bilgi alma ve/veya inceleme haklarını kullanma talebinde bulunma, oy kullanma, genel kurul kararları aleyhine iptal davası açma ile seçme ve seçilme haklarını kullanma imkanını elde ederler.

İşte bu çalışmada, kooperatiflerde ortakların seçme ve seçilme hakkı detaylı olarak ele alınmış ve incelenmiştir.

2. Ortakların Seçme Hakkı

Kooperatiflerde seçme hakkı denince akla ilk olarak ortaklar tarafından yönetim kurulu üyelerinin ve denetçilerin seçilmesi gelmektedir. Ancak, **KoopK** ve bu Kanuna istinaden düzenlenen örnek anasözleşme hükümleri birlikte değerlendirildiğinde seçme hakkı, yönetim kurulu üyeleri

***Gümrük ve Ticaret Uzmanı**

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



ve denetçiler dışında, genel kurul toplantı başkanının, hesap tetkik komisyonu üyelerinin, dış denetime tabi olan kooperatiflerde dış denetçinin ve ihtiyari olmakla birlikte tasfiye memurlarının seçimini de kapsamaktadır. Ancak, seçme hakkının en etkin kullanıldığı alanın yönetim kurulu üyelerinin ve denetçilerin seçimi olduğunu belirtelim.

Öte yandan, **KoopK**'da ortakların oy kullanma hakkından bahsedilmiş olmakla birlikte terim olarak "**seçme hakkı**" ibaresi kullanılmamıştır. Ancak, işin doğası gereği, oy kullanma hakkı, bünyesinde "**seçme hakkını**" da barındırmaktadır. Zira ortaklar, yönetim kurulu üyelerini ve denetçileri oy kullanarak seçmektedir.

Seçimlere ilişkin oylama, fiziki veya elektronik ortamda yapılabilmektedir. Öyle ki, **KoopK**'nın 45. maddesine 7339 sayılı Kooperatifler Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla² eklenen yedinci fıkra ile kooperatif genel kurul toplantılarının anasözleşmede hüküm bulunması şartıyla elektronik ortamda da yapılabilmesine imkan sağlanmış ve buna ilişkin usul ve esaslar, Ticaret Bakanlığı tarafından Kooperatiflerde Elektronik Ortamda Yapılacak Genel Kurullara İlişkin Yönetmelik³ ile belirlenmiştir.

Fiziki ortamda yapılan genel kurullarda oylamalar genel olarak el kaldırmak suretiyle yapılır. Genel kurula katılanların yarısından fazlasının talebi halinde gizli oya⁴ başvurulur. Ancak, esnaf ve sanatkârlar kredi ve kefalet kooperatifleri hariç olmak üzere, kooperatifin ortak sayısı 500'ü geçtiği takdirde yönetim kurulu ve denetçi seçimlerinde oylamalar gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır. Ortak sayısı 500'den az olan kooperatiflerde ise yönetim kurulu üyelikleri ve denetçi seçimine geçilmeden önce verilen yazılı önerenin genel kurulda kabul edilmesi halinde seçimler gizli oy açık tasnif ile yapılabilir.

Elektronik ortamda yapılan genel kurul toplantılarında ise toplantıya bu şekilde katılanlar, toplantı başkanının ilgili gündem maddesine ilişkin oylamaya geçildiğini bildirmesinden sonra oylarını Elektronik Genel Kurul Sistemi (**EGKS**) üzerinden kullanırlar. Gizli oylamalarda kullanılan elektronik oyların gizliliğini koruyacak her türlü tedbirin alınması zorunludur. Her gündem maddesinin toplantı başkanının oylamaya geçildiğini bildirmesinden sonra ayrı ayrı oylanması zorunludur. Ortak ve temsilci ilgili gündem maddesine ilişkin olarak verdiği oyu değiştiremez. Oylama sonucu, **EGKS** üzerinden toplantı başkanına iletilir. Toplantı başkanı bu sonucu ve varsa elektronik ortamda gönderilen muhalefet şerhini tutanağa işletir.

Ortakların, ortaklık haklarını ve özellikle seçme ve seçilme haklarını kullanabilmeleri için öncelikle genel kurul toplantısına katılması gerekmektedir.

KoopK'nın 26. maddesi uyarınca toplantı tarihinden üç ay evvel ortak olmayanlar hariç her ortak genel kurula katılma hakkına sahiptir. Yapı kooperatiflerinde genel kurul toplantılarına katılmak için üç aylık şart aranmaz. Her ortak yalnız bir oya sahip olup, yazı ile izin verilmek suretiyle bir

2) 7339 sayılı Kooperatifler Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 26.10.2021 tarihli ve 31640 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

3) Kooperatiflerde Elektronik Ortamda Yapılacak Genel Kurullara İlişkin Yönetmelik, 14.01.2022 tarihli ve 31719 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

4) Örnek anasözleşmelere göre gizli oylamada, kooperatif mührü ile mühürlenmiş boş oy pusulalarının kullanılması esastır. Ancak, genel kurulca karar alınmak kaydıyla ayrıca basılı oy pusulası da kullanılabilir. Genel kurulun yalnızca basılı oy pusulası kullanılması yolunda alacağı karar geçersizdir. Genel kurulda kooperatif mührü ile mühürlenmiş boş oy pusulaları ve basılı oy pusulalarından başkaca bir pusula seçim için kullanılamaz. Matbaada basılmış veya yazı makinesi ile yazılmış ya da çoğaltılmış oy pusulaları basılı oy pusulası sayılır.

ortak diğer bir ortağı, oyunu kullanmak üzere temsilci tayin edebilir. Ortak sayısı 1.000'i geçtiğinde her ortak en çok 9 olmak üzere birden fazla ortağı temsil edebilir. Ancak, yönetim kurulu üyelerinin ve denetçilerin seçiminde her ortak en fazla bir ortağı temsilen oy kullanabilir Eş ve birinci derece (**ortağın; çocuğu, anne ve babası, eşinin annesi ve babası**) akrabalar için temsilde ortaklık şartı aranmaz.

3. Ortakların Seçilme Hakkı

Kooperatiflerde her ortak, yönetim kurulu üyeliğine ve denetçiliğe seçilme hakkına sahiptir. Ancak, bu organ üyeliklerine seçilebilmek için ortakların **KoopK**'da ve anasözleşmede öngörülen şartları taşıması gerekmektedir. Bu kapsamda, yönetim kurulu üyeliğine ve denetçiliğe seçilme şartları aşığıda irdelenmiştir.

3.1. Yönetim Kuruluna Seçilme Hakkı

Yönetim kurulu, kanun ve anasözleşme hükümleri içinde kooperatifin faaliyetini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır. Yönetim kurulu, genel kurulca en çok dört yıl için seçilir ve en az üç üyeden oluşur. Anasözleşmede aksine hüküm yoksa tekrar seçilmeleri mümkündür. Yönetim kuruluna seçilen üye sayısı kadar da yedek üye seçilir.

KoopK'nın 55. ve 56. maddelerine ve örnek anasözleşmelere göre yönetim kurulu üyeliğine seçileceklerde aşığıdaki şartlar aranır:

- Türk vatandaşı olmak.
- Kooperatif ortağı olmak ve medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak,
- Amacı ve esas faaliyet konusu aynı olan başka bir kooperatifin yönetim kurulu üyesi olmamak.
- Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından ya da **KoopK** hükümlerine göre mahkûm olmamak.
- Aynı zamanda kooperatifte denetçi olmamak,
- Aynı zamanda diğer yönetim kurulu üyelerinden birinin eşi olmamak ve birbirleri ile ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımlığı bulunmamak.

Yukarıda sayılan şartlardan en az birini sağlamayan ortaklar yönetim kurulu üyeliğine seçilemezler. Hemen belirtelim ki, yönetim kurulu üyeliğine seçilen tüzel kişilerin, ortak olma dışında yukarıda yer verilen şartları taşıyan gerçek kişiler vasıtasıyla temsil edilmesi şarttır.

Öte yandan, 7339 sayılı Kanunla **KoopK**'nın 55. maddesine eklenen hüküm gereğince, çalışma konusu, ortak sayısı ve ciro gibi kıstaslara göre belirlenen kooperatiflerin yönetim kurulu üyeleri ve yedekleri ile tüzel kişi yönetim kurulu üyelerinin temsilcilerinin, seçilmelerini takiben en geç dokuz ay içinde kooperatifçilik eğitim programını tamamlamaları gerekmektedir.



Eğitim programına ilişkin usul ve esaslar ile buna tabi olacak kooperatifler ise Ticaret Bakanlığınca Kooperatifçilik Eğitimi Yönetmeliđi⁵ ile belirlenmiştir.

Yönetim kurulu üyelik şartları denetçiler tarafından araştırılır. Bu şartları taşımadıkları halde seçilenler ile sonradan kaybedenlerin görevlerine yönetim kurulunca son verilir. Bunun yanında, haklarında yukarıdaki suçlarla ilgili olarak kamu davası açılmış olan yönetim kurulu üyelerinin görevi ilk genel kurul toplantısına kadar devam etmekle beraber, yönetim kurulunca bu durumdaki üyelerin genel kurulca azli veya göreve devamı hakkında karar alınmak üzere yapılacak ilk genel kurul gündemine madde konulur.

Diğer taraftan, gündemde olmayan hususlar genel kurulda görüşülemez. Ancak, kooperatife kayıtlı ortakların en az 1/10'unun gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce yazılı teklifte bulunmaları halinde yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerin azli ve yerlerine yenilerinin seçilmesi ile ilgili hususların, genel kurula katılanların yarısından bir fazlasının kabulü ile gündeme alınması mecburidir (**KoopK md. 46/3**).

KoopK'da ve örnek anasözleşmelerde yönetim kurulu üyeliği için yapılacak seçimlerde tatbik olunacak usule (**çarşaf liste ya da blok liste**) ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Uygulamada ise genellikle, genel kuruldaki uzlaşmaya bağlı olarak, yönetim kurulu seçimleri blok liste şeklinde yapılmaktadır. Bu durumda, anasözleşmede gösterilen yönetim kurulu asil ve yedek üye sayısı kadar isim listeye yazılmakta, bu liste bir ya da daha fazla ortak tarafından öneri olarak toplantı başkanlığına sunulmakta, toplantı başkanı da listeyi oylamaktadır. Daha önce ifade edildiği üzere, esnaf ve sanatkârlar kredi ve kefalet kooperatifleri hariç olmak üzere, ortak sayısı 500'den fazla olan kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının genel kurul toplantılarındaki yönetim kurulu ve denetçi belirleme seçimlerinin, gizli oy açık tasnif esasına göre yapılması gerekmektedir. Eğer ki, seçim gizli olarak yapılacaksa, ortak desteklediği oy pusulasını sandığa atacak, en çok oyu olan pusuladaki isimler de yönetim kuruluna seçilecektir. Yeri gelmişken belirtelim ki, yönetim kurulu üyeliğine aday olan bir ortağın, yapılan seçimde oy kullanmasının önünde bir bulunmamaktadır.

Seçimlerle ilgili olarak genel kurul toplantı tutanağında, yönetim kurulu üyeliğine seçilenlerin isimleri, dört yıldan⁶ fazla olmamak üzere kaç yıl süreyle görev yapmak üzere seçildiği, ayrıca seçimin oybirliğiyle mi, yoksa oy çokluğuyla mı yapıldığı, oy çokluğu ile yapılmışsa olumlu ve olumsuz oyların sayısı mutlaka belirtilmelidir. Yönetim kuruluna seçilen üyelerin adı ve soyadı veya unvanı, kimlik numarası, yerleşim yeri veya merkezi ve vatandaşlığı, genel kurul tarihinden itibaren 15 gün içerisinde tescil ve ilan ettirilir. Bir tüzel kişinin yönetim kurulu üyeliğine seçilmesi halinde tüzel kişi ile birlikte, tüzel kişi tarafından belirlenen ve tüzel kişi adına hareket eden gerçek kişinin aynı bilgileri de tescil ve ilana tabidir.

Bu arada, yönetim kurulu üyeliğine seçilmek için ortakların genel kurul toplantısında hazır bulunması gerekmemektedir. Ancak bu şekilde yönetim kurulu üyeliğine seçilenlerin, anılan göreve aday olduklarını veya görevi kabul ettiklerini belirten yazılı beyanlarını kooperatife ayrıca sunmaları şarttır.

Yeri gelmişken belirtelim ki ortaklar, genel kurulun yönetim kurulu üyelerinin seçimine ilişkin kararı aleyhine, kanuna, anasözleşme hükümlerine ve iyi niyet esaslarına aykırı olduğu iddiasıyla, toplantıyı izleyen günden başlamak üzere bir ay içinde kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesine başvurabilirler (**KoopK md. 53**).

5) Kooperatifçilik Eğitimi Yönetmeliği, 14.01.2022 tarihli ve 31719 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

6) KoopK'nın 57. maddesinde; "Yönetim kurulu üyeleri en çok 4 yıl için seçilebilirler." denilmektedir.

3.2. Denetçiliğe Seçilme Hakkı

Kooperatiflerde denetçi, genel kurul namına kooperatifin bütün işlem ve hesaplarını tetkik etmekle görevlidir. Genel kurul tarafından, denetleme organı olarak görev yapmak üzere en fazla dört yıl için en az bir denetçi seçilir. Genel kurulca asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilebilir. Birden fazla denetçinin seçilmesi halinde bunlar kurul halinde çalışır. Denetçi raporu genel kurula sunulmayan kooperatiflerde; finansal tablolar, yönetim kurulu yıllık faaliyet raporu ve ibra hakkında alınan kararlar geçersizdir.

KoopK'nın 65. maddesine ve örnek anasözleşmelere göre denetçiliğe seçileceklerde aşağıdaki şartlar aranır:

- Türk vatandaşı olmak ve medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak,
- Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından ya da KoopK hükümlerine göre mahkûm olmamak,
- Aynı zamanda kooperatifte yönetim kurulu üyesi, bu üyelerden birinin eşi, kooperatif personeli veya yönetim kurulu üyeleriyle üçüncü derece dâhil kan ve sıhri hısımlık olmamak, yönetim kurulu üyeleriyle aralarında iş ortaklığı bulunmamak,
- Aynı zamanda diğer denetçilerden birinin eşi olmamak ve birbirleri ile ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımlığı bulunmamak.

Yönetim kurulu üyeleri gibi denetçilerin de Ticaret Bakanlığınca belirlenen esaslar çerçevesinde, seçilmelerini takiben en geç dokuz ay içinde kooperatifçilik eğitim programını tamamlamaları şarttır.

Haklarında yukarıdaki suçlarla ilgili olarak kamu davası açılmış olan denetçilerin görevleri ilk genel kurul toplantısına kadar devam etmekle beraber, yönetim kurulunca bu durumdaki denetçinin genel kurulca azli veya göreve devamı hakkında karar alınmak üzere yapılacak ilk genel kurul gündemine madde konulur (**KoopK md. 65/7, 56/3**).

Yukarıda belirtilen hususlar dışında, yönetim kurulu üyelerinin seçimiyle ilgili olarak bir önceki bölümde ifade edilen konular denetçiler için de geçerlidir.

4. Sonuç

1163 sayılı Kooperatifler Kanununda kooperatif ortaklarına önemli haklar tanınmıştır. Ortaklara tanınan hakların başında ise genel kurula katılma hakkı gelmektedir. Ortaklar seçme ve seçilme haklarını da söz konusu hak kapsamında kullanmaktadır. Seçme hakkı, başta yönetim kurulu üyelerinin ve denetçilerin seçimi olmak üzere, genel kurul toplantı başkanının, hesap tetkik komisyonu üyelerinin, dış denetime tabi olan kooperatiflerde dış denetçinin ve gerektiğinde tasfiye memurlarının seçimini de içermektedir.

Ancak bu hak, en etkin olarak yönetim kurulu üyelerinin ve denetçilerin seçiminde kullanılmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin seçimi fiziki ortamda olabileceği gibi elektronik ortamda da olabilir.



Esnaf ve sanatkârlar kredi ve kefalet kooperatifleri hariç olmak üzere, ortak sayısı 500'ü geçen kooperatiflerde yönetim kurulu ve denetçi seçimlerinde oylamalar gizli oy açık tasnif esasına göre yapılması gerekmektedir.

Kooperatifler Kanunu ile anasözleşmede öngörülen şartları sağlayan her ortak, yönetim kurulu üyeliğine ve denetçiliğe aday olabilir ve dolayısıyla seçilme hakkını kullanabilir.

Kooperatif ortaklarının genel kurula katılma ile seçme/seçilme hakkını ortadan kaldıran, ihlal eden veya bunların kullanılmasını kısıtlayan ya da güçleştiren her türlü genel kurul ve yönetim kurulu kararı butlandır.

Bu kararların butlan olduğunun tespiti için ortaklar, genel kurul toplantısına katılmamış, olumsuz oy kullanmamış ve keyfiyeti tutanağa geçirtmemiş olsa da, herhangi bir süreye tabi olmaksızın kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde her zaman dava açabilme hakkına sahiptir.

Kaynakça

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

7339 sayılı Kooperatifler Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (26.10.2021 tarihli ve 31640 sayılı R.G.).

Kooperatiflerde Elektronik Ortamda Yapılacak Genel Kurullara İlişkin Yönetmelik (14.01.2022 tarihli ve 31719 sayılı R.G.).

Kooperatifçilik Eğitimi Yönetmeliği (14.01.2022 tarihli ve 31719 sayılı R.G.).

TÜKETİCİ HUKUKU BAĞLAMINDA KOZMETİK VE BİYOSİDAL ÜRÜN REKLAMLARI

Hazal OĞUZ
SARIKAYA*

Giriş

Günümüzde kişisel bakım kavramı dünyada ve ülkemizde giderek popülerleşirken, kozmetik ürün kullanımının bu duruma paralel biçimde hem kadınlar hem de erkekler tarafından gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Bu ürünlere yönelim arttıkça, ürün gruplarındaki çeşitlilik artmış, bu ürünlerin piyasaya arzı kadar tanıtımı da önemli hale gelmiştir. Dünyada kozmetik ürünleri ihracatında güzellik ve makyaj kategorisindeki ürünler birinci sırada yer almaktayken, bunları gıdalara tat ve koku veren karışım ürünleri, parfümeri ürünleri ve saç bakım ürünleri takip etmektedir. Ticaret Bakanlığı verilerine göre, 2016 itibarıyla kozmetik ürünlerinde Amerika Birleşik Devletleri en çok ithalatı yapan ülkeden, İngiltere, Almanya, Fransa ve Çin onu takip etmektedir. Ülkemiz ise Türkiye kozmetik ithalatçıları listesinde 25. sırada yer almaktadır (*Ticaret Bakanlığı, 2016*).

Öte yandan, günümüzde refah düzeyi ve lüks talebi giderek artan tüketici kitlesiyle gelişmekte olan ülkeler, küresel kozmetik firmaları için cazip bir hedef haline gelmiştir. Bu sektörün en büyük ve başarılı ithalat ve ihracatçısı ise Avrupa Birliği (AB) ülkeleridir. Çevre bilinci ürün güvenliği gibi konulara gösterdikleri özenle liderliğini korumakta ve AB kozmetik alanında dünya piyasalarında inovasyon kapasitesi ile ön plana çıkmaktadır. Her yıl ürünlerin yüzde 40'ının yenilendiği ve bir ürünün ömrünün 5 yılı geçmediğini söylemek gerekir (*Kavukcu, 2013*).

Çok çeşitli etkileri nedeniyle modern toplumun vazgeçilmezlerinden olarak karşımıza çıkan kozmetik ürünlerin, işletmeler tarafından üretilme biçimi ve ürünlerin güvenilirliği tüketici sağlığı açısından oldukça önemlidir. Diğer yandan kişisel hijyen, ev, eşya, hastane cihazları, veteriner alanları, havuz suları, içme suları vb. birçok alanın dezenfekte edilmesinde yani zararlı mikroorganizmalardan arındırılmasında kullanılan bir ya da birden çok kimyasal madde içeren

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



biyosidal ürünlerin ise tüketici sağlığına doğrudan temas ettiği açıktır. **Covid-19** pandemisi başlangıcından bugüne hijyen ve halk sağlığı konusunda tedbirlerin doruğa ulaştığı göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak bu hususlar kadar, ürünlere ilişkin tanıtımların tüketicilere ne şekilde ulaştığı ve aktarıldığı da önemlidir. Nitekim, bu ürünlere ilişkin reklam ve tanıtımların dürüstlüğü, yalnızca kozmetik veya biyosidal özellik taşıyan bu tip ürünlerin birer ilaç gibi yansıtılmaması ve ispatlanabilir iddialar içermesi tüketicilerin yanıltılmamasını ve verimli karar alabilmelerini sağlayacaktır.

1. Reklamlara İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Reklam Kurulu

Tüketicie mal ve hizmetlerle ilgili ulaştırılmak istenen bilgilerin iletimi veya uyandırılmak istenen etkileri kapsayan reklamın psikolojik ve sosyolojik boyutları düşünüldüğünde kitleler ve onların satın alma kararları üzerindeki müdahale etkisi göz ardı edilemez. Tüketicilerin ikna edilerek satışların artırılması ve nihayetinde kar elde edilmesi amacına hizmet eden reklamlar, kimi zaman bu amaca ulaşmak için yanıltıcı ve yanlış bilgilerle tüketicilerin aldatılmasının aracı haline gelebilmektedir. Bu da, aldatıcı reklam kavramını ortaya çıkarmış ve tüketicilerin doğruluk ve dürüstlükten uzak aldatıcı reklamlara karşı korunması için yasal düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu bağlamda, ülkemizde reklamlara ilişkin pek çok kurum tarafından hazırlanan ve yürürlüğe giren yasal düzenlemeler mevcuttur. Kozmetik ürünler sektörü tüketicinin bizzat sağlığının korunması bakımından hayatidir. Nitekim kozmetik ürün gibi insan vücuduna direkt etki eden ürünlere ilişkin tanıtımların doğru ve dürüst olması yalnızca etik açıdan değil, daha da önemlisi sağlığın korunması açısından kritiktir.

6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun (**TKHK**), ticari reklam tarifinin ardından reklam ve ilanlarda aranacak nitelikleri sıralamaktadır. Bunlardan ilki ve en önemlisi reklamların doğru ve dürüst olması, konu edildiği ürün veya hizmete ilişkin pazarlama iletişimde, tüketicileri yanıltıcı, aldatıcı, tüketicilerin tecrübe ve bilgi noksanlıklarını istismar edici nitelikte mesajlar taşımasıdır.

Aynı maddenin 3'üncü fıkrası da ticari reklam ve ilanların kamu sağlığını bozucu nitelikte olamayacağını hüküm altına almıştır. Dolayısıyla bu hüküm, reklamların halk sağlığı üzerindeki olası etkisine de atıf yaparak, daha ilk aşamada, reklamlar ve tüketicinin sağlığı arasındaki etkileşimi düzenleme yoluna gitmektedir.

1995 yılından bu yana görev yapan Reklam Kurulu, aldatıcı veya yanıltıcı reklam yayınının tespiti durumunda bu reklam ve tanıtımları düzelten, durduran, tedbiren durduran veya idari para cezası gibi yaptırımlar uygulama yetkisine sahiptir. Fiili olarak her ay toplanan Reklam Kurulu'nda görüşülen dosyaların sektörel kategorizasyonu iletişim hizmetleri, gıda, sağlık, kozmetik ve temizlik ürünleri, turizm, teknoloji ve dayanıklı tüketim malları, banka ve sigorta, örtülü, enerji, tütün ve alkol, eğitim, diğer (daha özgün ve yukarıda sayılan sınıflandırmaya girmeyen) sektörleri şeklindedir. Kurulda kamu sektörünü temsilen 10 üye, Sivil Toplum Kuruluşlarını temsilen 9 üye yer almaktadır. Kurul üyelerinin görev süresi üç yıldır (**Oğuz, 2016: 87**).

2. Dünyada ve Ülkemizde Kozmetik Ürünler Pazarı

Sektörel araştırmalar yapan Smart Cube tarafından gerçekleştirilen “**The Premium Beauty Care Industry: Emerging Markets**” başlıklı çalışmada aralarında Türkiye'nin de olduğu gelişmekte olan ülkelerin kozmetik devleri için önemli yatırım fırsatları sunduğunu ortaya konmuştur.



Asya kozmetik piyasasının da giderek artan bir hızla büyüdüğünü ifade eden araştırmada, özellikle Sri Lanka, Bangladeş ve Moğolistan Asya'nın gelecek vaat eden ülkeleri arasında sayılırken, Ortadoğu'daki kadınların güzellik merakı Suudi Arabistan, BAE, İran ve Mısır'ın cazibesini artırdığı ifade edilmiştir. Ayrıca, Smart Cube'ün bazı endüstriyel raporlara dayanarak verdiği bilgiye göre, Orta ve Doğu Avrupa kozmetik pazarının en cazip ülkesi olarak Türkiye gösterilmektedir.

2014-2016 yılları arasında kozmetik sektörüne talep yüzde 6 oranında artmıştır. Kişi başı kozmetik tüketim oranlarına baktığımızda, Türkiye'de kişi başı tüketim 18 Euro iken Avrupa ülkelerinde bu rakam 145 Euro civarındadır (**"Kozmetikçilerin Gözü Türkiye'de," 2016**).

Kozmetik sektörü ekonomik krizlere rağmen ayakta duran hatta büyümeden geri durmayan bir pazar olarak görülmektedir.

Örneğin 2008-2009 kriz dönemi sonrası, 2011 yılında ekonomik bunalıma meydan okuyan 200 milyar dolarlık kozmetik pazarı yüzde 4,4 ile sağlam bir büyüme kaydetmiş, kriz patlak vermesinden bu yana tüketici eğilimlerinde önemli bir değişim yaşanmamıştır (**Łopaciuk & Łoboda, 2013**).

Aksine, geçen zamanda dünya kozmetik sektöründe tüketicilerin kalite arayışı daha da artmış, pahalı ürünlerin satışında artış gözlenmiş ve sektörün performansı yükselmiştir.

3. Kozmetik Ürün Kavramı ve İlgili Yasal Mevzuat

Kozmetik ürünler ve bu sektördeki tanıtlara ilişkin düzenlemelere geçmeden, ilk önce kozmetiğin tanımına değinilmesinde fayda vardır. Kozmetik kelimesi, Yunanca dekore etmek veya süslemek anlamına gelen "**kosmein**" sözcüğünden türemiştir.

Bu kelimenin anlamının aynı zamanda, 'bakmak, bakım, vücut ile aklın harmonisi' olduğu düşünülebilir (**Kışlalıoğlu, 2004: 3**).

Başka bir kaynağa göre ise kökeni Fransızcadan gelen bu sözcük, anlam olarak güzelleştirme, çekidüzen vermek anlamına gelmektedir (**Kavukcu, 2013**).

Diğer taraftan, 23/05/2005 tarihli ve 25823 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kozmetik Yönetmeliğinin “**Tanımlar**” başlıklı 4’üncü maddesinde (24/3/2005 tarihli ve 5324 sayılı Kozmetik Kanununun 2’nci maddesinde de atıfta bulunulmuştur); “**Kozmetik ürün: İnsan vücudunun epiderma, tırnaklar, kıllar, saçlar, dudaklar ve dış genital organlar gibi değişik dış kısımlarına, dişlere ve ağız mukozasına uygulanmak üzere hazırlanmış, tek veya temel amacı bu kısımları temizlemek, koku vermek, görünümünü değiştirmek ve/veya vücut kokularını düzeltmek ve/veya korumak veya iyi bir durumda tutmak olan bütün preparatlar veya maddeleri ifade eder**” şeklinde tanım yapılmış olup, bu tanımda iki temel noktaya vurgu yapıldığı görülmektedir.

Kozmetik ürün,

1. Vücudun dış kısmına etki eden
2. Görünümü değiştiren/koruyan özelliğe sahiptir.

Kozmetik, bir kimseyi daha çekici hale getirmek ya da görünüm sorunlarını gidermek için kullanılan ürünleri, bakımları kapsayan bir kavram şeklinde açıklanabilir. Dolayısıyla, bu ürünlerin herhangi bir yara, cilt hastalığı veya doğuştan gelen bir özelliği değiştirme, iyileştirme, bir diğer deyişle tedavi etme özelliği bulunmamaktadır. Yalnızca vücudun dış kısmına etki etmekte ve derinin alt yüzeyinde bir değişiklik yapamıyor olduğunu belirtmek gerekir.

Toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesi açısından kozmetik ürünlerin de aynı ilaçlar gibi kontrol edilmesi, sıkı testlerden geçirilmesi ve yasal düzenlemelerinin yapılması görevini üstlenen Sağlık Bakanlığı kozmetik ürünlerin tanıtımı konusunda da tüketici hukukuna destek olacak şekilde, detaylı hususları kendi mevzuatında hüküm altına almıştır.

Kozmetik Yönetmeliğinin “**İç ve Dış Ambalajda Yer Alacak Bilgiler**” başlıklı 10’uncu maddesinde;

“Etiketlerde, ürünlerin satış için sergilenmesinde ve reklâmlarında kullanılan metin, isimler, ticari marka, resim, figüratif desenler veya diğer şekiller, ürünlerin gerçekte sahip olmadıkları nitelikler varmış gibi kullanılamaz. Ayrıca, bu yönde imada bulunulamaz.” hükümleri yer almaktadır.

07/06/2013 tarih ve 28670 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sağlık Beyanı ile Satışa Sunulan Ürünlerin Sağlık Beyanları Hakkında Yönetmeliğin “**Tanımlar**” başlıklı 4/c maddesinde ve “**Sağlık beyanlarını kullanmanın temel ilke ve esasları**” başlıklı 5’inci maddesinde sağlık beyanının ne olduğu, firmaların sağlık beyanı ile tanıtımının hangi esaslar çerçevesinde yapılabileceği belirlenmiştir.

Aynı Yönetmeliğin “**Kozmetik ürünlerin tanıtımı**” başlıklı 7’nci maddesinde;

“(1) Kozmetik ürünlerin tanıtımlarında;

- a) Herhangi bir hastalığı tedavi etmek veya önlemek, tedavisine yardımcı olmak, teşhis etmek veya bir fizyolojik fonksiyonu düzeltmek, düzenlemek veya değiştirmeye ilişkin ibareler veya imalar,**
- b) Farmakolojik, immünolojik veya metabolik etkilerin sonucunda, fizyolojik fonksiyonları yenilediğini, düzelttiğini veya değiştirdiğini iddia eden veya ima eden beyanlar,**

c) **Beşeri tıbbi ürün etkisine atıfta bulunan beyanlar, kullanılamaz.**” hükümleri yer almaktadır.

4. Biyosidal Ürün Reklamları ve İlgili Yasal Düzenlemeler

Kişisel hijyen, ev, eşya, hastane cihazları, veteriner alanları, havuz suları, içme suları vb. birçok alanın dezenfekte edilmesinde yani zararlı mikroorganizmalardan arındırılmasında kullanılan bir ya da birden çok kimyasal madde içeren kullanıma hazır ürünlere biyosidal ürün denilmektedir. Bir biyosidal ürünün piyasaya arz edilebilmesi için öncelikle Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Çevre Sağlığı Daire Başkanlığınca çeşitli açılardan incelenmiş ve uygun bulunmuş olması gerekmektedir.

İnsan ve çevre sağlığı açısından zararları, kontrol altına almayı hedeflediği mikroorganizmalar açısından etkinliğini ölçmek amacı ile Sağlık Bakanlığı'nın yetkilendirdiği çeşitli laboratuvarlarda analizleri yaptırılan ve analiz sonuçları ile birlikte çeşitli bilgi ve belgelerle desteklenen başvuru neticesinde uygun bulunursa Ruhsatlandırılan biyosidal ürünler listesi aynı zamanda Sağlık Bakanlığı'nın sitesinde yayımlanmaktadır. Böylece piyasada izinsiz olarak biyosidal ürün



satılmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Faydaları olduğu kadar zararları da olabilecek olan bu ürünlerin mutlaka ruhsatlı ürün olmasına dikkat etmek gerekmektedir. Aksi halde ciddi sorunlar yaşanabilecektir. Bu nedenle biyosidal ürün reklamlarının açık ve anlaşılır olması önem taşımaktadır.

Biyosidal Ürünler Yönetmeliği'nin “Tanımlar” başlıklı 4.maddesinin (c) bendinde **“Biyosidal ürün: Bir veya birden fazla aktif madde içeren, kullanıma hazır hâlde satışa sunulmuş, kimyasal veya biyolojik açıdan herhangi bir zararlı organizma üzerinde kontrol edici etki gösteren veya hareketini kısıtlayan, uzaklaştıran, zararsız kılan, yok eden aktif maddeleri ve müstahzarları ifade eder.”** hükmü, “Biyosidal Ürünlerin Piyasaya Arzı” başlıklı 5 inci maddesinin; **“(1) Biyosidal ürünlerin piyasaya arz edilebilmesi için aşağıdaki koşulların**

sağlanması zorunludur a) Biyosidal ürünlerin Bakanlık tarafından bu Yönetmelikte belirlenmiş usullere göre ruhsatlandırılmış veya tescil edilmiş olması, b) Ruhsatlandırma ve tescil için belirlenmiş koşullara ve bu Yönetmelikte sınıflandırma, etiketleme, ambalajlama, güvenlik bilgi formları ve biyosidal ürünlerin reklamlarına ilişkin belirlenmiş koşullara uygun olması. (...)”,

“Reklam” başlıklı 38 inci maddesinin; “(1) Bu Yönetmelik kapsamında bulunan ürünlerin reklamı ancak ruhsat veya tescil aldıktan sonra aşağıdaki koşullara uygun olarak yapılabilir. Bir biyosidal ürünün tanıtılması amacıyla onaylı etiketindeki bilgilerden farklı bilgileri taşıyan, yanlış yorum ve uygulamalara sebep olabilecek sözlü, yazılı ve görsel yayınlar yapılamaz.

Biyosidal ürünlerin reklamları, bu ürünlerin insana ve çevreye karşı riskleri konusunda yanlışlığa neden olabilecek şekilde yapılamaz. Satışı teşvik amacıyla reklamda “düşük riskli biyosidal ürün”, “toksik değildir.”, “zararsızdır” gibi ifadelerin kullanılması yasaktır.

Bütün biyosidal ürün reklamlarında aşağıdaki ibarelerin net bir biçimde verilmesi ve reklamın bütünü içerisinde açıkça fark edilir olması zorunludur. **“Biyositleri güvenli kullanınız.”**; bu cümlede bulunan **“biyosit”** kelimesinin yerine Ek-V’e uygun olarak ürün tipi belirtilebilir. **“Kullanmadan önce her zaman ürün etiketini ve kullanım talimatlarını okuyunuz.”** hükmü bulunmaktadır.

Başka bir deyişle biyosidal ürün tanıtımlarında bakteriler ve mikroplar üzerinde etkin olduğu gibi iddialarda bulunuluyorsa, böyle bir ifadenin kullanılması için biyosidal ürün ruhsatı alınması gerekmektedir. Ayrıca biyosidal ürünlerin tanıtımlarında **“Biyositleri güvenli kullanınız”** ve **“Kullanmadan önce her zaman ürün etiketini ve kullanım talimatlarını okuyunuz”** ifadelerine yer verilmesi zorunludur.

Sonuç

Her ne kadar kadın dergilerinde sıkça kadınlara yönelik kozmetik ürün reklamları yer alıyor gibi gözükse de hedef kitlesi erkekler olan ürün reklamları da hem süreli yayınlar da hem de diğer mecralarda tüketicilerin karşısına çıkmaktadır.

Türkiye’de irili ufaklı birçok kozmetik firmasının tanıtım faaliyetleri bugünün rekabet ortamında her geçen gün artmakta ve çeşitlenmektedir. Ancak kozmetik ürünlerin çeşitliliğindeki ve satış kanallarındaki bu yoğun artış, tüketicilerin doğru ve tam bilgilendirilmesi açısından bazı sorunları da beraberinde getirmiştir.

Ticari reklamlar ve kozmetik kavramına ilişkin kanun koyucu tarafından yapılan tüm düzenlemeler, kozmetik ürünlere yönelik tanıtımlarda kullanılamayacak ifadelerin neler olabileceğine dair yasal çerçeveyi çizmeyi amaçlayan uğraşların özeti. Öyle ki, tanıtımlarda **“... hastalıklarında kullanılması faydalıdır”, “... tedavisine iyi gelir.” “... rahatsızlığı ortadan tamamen kaldırır”** şeklindeki ifadeler ve imalara izin verilmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca hijyen vaadinde bulunan ve tüketici ile doğrudan teması olan, kimyasal oranı yüksek biyosidal ürünlere ilişkin reklam ve tanıtımlar sırasında reklamveren firmaların sorumluluğunun ne kadar kritik olduğu da açıktır.

Hem Sağlık Bakanlığı hem de Ticaret Bakanlığı – Reklam Kurulu tarafından her dönem mercek altına alınan bu ürünler tüketici sağlığının yanı sıra çevre sağlığı açısından da özel önem ihtiva etmektedir.

Bununla birlikte, hem kozmetik hem de biyosidal niteliğe haiz ürünlerin, tüketiciler açısından yanılmaya yol açmayacak ve insan sağlığına zarar vermeyecek şekilde, doğru ve anlaşılabilir bilgiler ile kitlelere ulaşması gerekmektedir. Reklam Kurulu'nca kozmetik ürünlerin reklamlarına ilişkin olarak verilen idari cezaların büyük bir bölümünün gerekçesini oluşturan “**kozmetik beyanı**” ile “**sağlık beyanı**” ayırımı konusunda reklamveren firmaların ve tüketicilerin bilgilendirilmeleri önem arz etmektedir.

Kaynakça

Biyosidal Ürünlerin Kullanım Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete, Sayı: 30821. 04.07.2019. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190704-2.htm>

“Kozmetikçilerin Gözü Türkiye’de,” (2016, Aralık 14), Ekoyes. <http://www.ekoyes.com/guncel/kozmetikcilerin-gozu-turkiye-de-6266>, (21.10.2017).

Kavukcu, S. (2013). Kadın Kozmetik Ürün Reklamlarının, Göstergibilimsel Yöntem Aracılığıyla Çözümlemesi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Kışlalıoğlu, S. (2004). Kozmetoloji Bilimi. Ankara: Nobel Matbaacılık.

Łopaciuk, A., & Łoboda, M. (2013). Global Beauty Industry Trends in the 21st Century. Management, Knowledge and Learning International Conference 2013. Zadar, Croatia.

Oğuz, H. (2016). Tüketici Algısında 4.5G ve İletişim Sektörü Reklamlarının Denetimi. Gümrük ve Ticaret “Uzman Görüş”, 41-42, 86-87.

Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığı. Kozmetik Sektörü – Sektör Raporları. (2016). <https://www.ekonomi.gov.tr/portal/content/conn/UCM/uuid/dDocName:EK226207;jsessionid=LOR6yqV VcnCOZ-bpWDP2EUCX193vei7ublkGnt9m5fiKbZTy8DrH!1089646156>, (15.10.2017).



EVDE BAKIM HİZMETLERİNE GENEL BAKIŞ

Yeter DEMİR USLU*

1.Giriş

Toplumdaki tüm bireylerin değişen koşullar neticesinde sağlık ihtiyaçları değişiklik göstermektedir. Değişen koşullar doğrultusunda sağlık politikaları da geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle son yıllarda bazı hizmetler doğrudan sağlık hizmeti sunan kuruluşların yanında evde de sunulmaya başlanmıştır. Bu çerçevede ulusal düzeyde politikalarda gerçekleştirilmiştir. Bu gelişmeler doğrultusunda evde sağlık hizmetleri kavramı ortaya çıkmış ve hizmet sunulmaya başlanmıştır. Evde bakım hizmetlerine; sağlığın korunması ve geliştirilmesi hizmetleri, kişisel/öz bakım hizmetleri, ev işleri ile ilgili hizmetler, tıbbi bakım hizmetleri, hemşirelik bakımı hizmetleri, bilgilendirme, eğitim verme ve danışmanlık hizmetleri, rehabilitasyon hizmetleri, ulaşım, özel ihtiyacı olan bireylere yönelik hizmetler, palyatif bakım, psiko-sosyal destek hizmetleri örnek olarak gösterilebilir.

Evde bakım hizmetleri tüm yaş gruplarına sunulan bir hizmet türü olsa da önemli ölçüde yaşlı bireylerde ihtiyaç haline gelmiştir. Özellikle son yıllarda ortalama yaşam süresinin artmasıyla beraber yaşlı nüfusu sayısında da artışlar görülmektedir. Bu sebeple ülkeler açısından evde bakım hizmetlerinin şekillendirilmesinin önemi de artmaktadır.

2. Evde Bakım Hizmetleri Tanımı ve Tarihçesi

Yaşlanma ve buna bağlı olarak ortaya çıkan kronik hastalıklar sebebiyle bireyler bakım ihtiyaçlarını bireysel olarak karşılayamadıkları için bakım hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır. Evde bakım, sağlık

* Prof. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi Öğretim Üyesi

düzeyini iyileştirmek ve geliştirmek için birey ve aileye yaşadığı ortamda sunulan sağlık bakım hizmetleridir (**Özer ve Şantaş, 2012**).

Evde bakım hizmetlerinden yararlanan bireylerin yaşam kalitesini arttırmak hizmet sunucuların temel görevleri arasında yer almaktadır. Evde bakım hizmetlerinin tarihçesi doğumun evde mi yoksa hastanede mi gerçekleştirilmesi tartışmalarının yaşandığı Roma' ya dayanmaktadır. Orta Çağ Avrupası' nda ise hastalığın sağlıklı bireylere bulaşmasını önlemek için hasta bireylere kendi yaşadıkları ortamda bakım hizmeti uygulamaları yapılmıştır. Bu dönemde uygulanan evde bakım hizmetlerinin sosyal yönü daha ön plandadır (**Çoban ve Esatoğlu, 2004**).

Evde bakım uygulamalarının büyük çoğunluğu 19. yüzyıldan önce informal şekilde sunulmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde gönüllü ve zengin kadınlar kilise ile iş birliği yaparak yoksul ailelere evde bakım hizmet sunmuş ve bu ailelere yapılan yardım kampanyalarında aktif olarak yer almıştır. Uygulamalar yapılırken gönüllü bireyler **“Evde bakım hizmetine ihtiyacı olan kimler?”**, **“Bakım hizmetlerinden kimler sorumlu?”** gibi sorulara yanıt bulamayışları formal bakım hizmet sunumunun başlangıcı olmuştur. Akut hastalıklar ile evde bakım hizmetleri sınırlandırılmak zorunda kalmıştır (**Buhler Wilkerson, 2007**).

Evde bakım hizmetleri, kiliselerin öncülüğünde sunulmuş, dini kuruluşlar dışında sunulması 1859 yılına kadar gerçekleştirilememiştir. İlk olarak 1859 yılında İngiliz antropolog William Rathbone tarafından eşi için evlerine hemşire çağırmasıyla evde bakım hizmetlerinin temeli atılmıştır. Evde bakımın öncülerinden olan Florence Nightingale, hasta bireylere bakım verecek olan kadınların özel olarak eğitilmesi ve eğitilmiş kadınların hastalara ev ziyaretleri yapacak özel hemşireler olarak görevlendirerek plan hazırlamıştır. Böylelikle bölge hemşireliği ve evde bakım hizmetlerinin raporlarıyla 1890' dan itibaren ABD' de ilerlemeler kaydetmiş ve Lillian Wald isimli hemşire öncülük eden isim olmuştur (**Gallagher, 1985**).

Danimarka'da 1937 yılında uygulamaya konulan, dört coğrafi bölgede uygulanan 6 yıllık bir pilot çalışma ile ev ziyaretinin bebek ölüm hızını ve hastalanma oranını azalttığı tespit edilmiş ve ev ziyaretlerinin, evde bakımın öneminin artmasında büyük rol oynamıştır (**Çoban ve Esatoğlu, 2004**).

Avusturya, Almanya, Hollanda, İsrail ve Japonya'da evde bakım hizmetlerinin yasa kapsamında ve uzun süreli bakım hizmeti olarak sunulduğu görülmektedir. Bu ülkelerin dışında Belçika, Suudi Arabistan, Portekiz, Yunanistan, İtalya, Danimarka, İrlanda ve Endonezya gibi pek çok ülkede de evde bakım hizmeti sunulmaktadır.

3. Türkiye'de Evde Bakım Hizmetleri

Türkiye'nin evde bakım uygulamalarının gelişim süreci, üç temel dönemde incelenmektedir. İlk olarak ülkemizde 1930 yılında ilk yasal düzenleme olarak çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile bulaşıcı hastalıkların evde tanı ve tedavisi, ana-çocuk sağlığı ve hekimlerin evde hasta muayenesi hükmü getirilmiştir. İkinci dönem olarak 1946 yılında çıkarılan Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkında Kanun ile doktor, hemşire, ebe ve sağlık memurundan oluşan bir ekibin köylere giderek hizmet bakıma ihtiyacı olan bireylere hizmet sunmak hedeflenmiştir (**Ünlüoğlu ve Saatçı, 2015**).

Üçüncü dönem olarak ifade edilen ise 1980 yılından itibaren yürütülen evde sağlık hizmeti uygulamalarıdır.

Ülkemizde 2005 yılına kadar evde bakım hizmetlerinin sunumu için yasal bir düzenleme



bulunmamaktaydı. 10 Mart 2005 tarihli ve 25751 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Evde Bakım Hizmetleri Sunumu Hakkında Yönetmelik' de ise evde bakım hizmeti; **“hekimlerin takibi ve önerileri doğrultusunda hasta bireylere, yaşadıkları ortamda, sağlık ekibi tarafından rehabilitasyon, fizyoterapi, psikolojik tedavi gibi tıbbi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde sağlık ve bakım hizmetlerinin sunulması”** olarak tanımlanmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2005).

Sağlıkta Dönüşüm Programı bünyesinde yürürlüğe giren **“Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Yönetmelik”** ile aile hekimlerinin evde bakım hizmeti sunmakla görevlendirilmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2005).

Evde bakım hizmeti veren sağlık kuruluşlarının açılmasını, çalıştırılmasını, denetlenmesini sağlamak; bunları işleten kurum ve kuruluşlarda uyulması gereken usul ve esasları düzenlemek yönetmeliğin temel amaçları arasındadır. Bu yönetmelik devamında **‘Sağlık Bakanlığınca Sunulan Evde Sağlık Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönerge’** 01.02.2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylece Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kurum ve kuruluşlarında evde sağlık hizmetleri sunulmaya başlanmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2011).

Bu yönetmelikte dikkat çeken en önemli unsur **“bakım”** kavramı yerine “sağlık” kavramının kullanılması olmuştur. 2017 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından sunulan **“Evde Sağlık Hizmetleri”** Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu'na devredilmiştir.

4. Evde Bakım Hizmetlerinin Sınıflandırılması

Evde bakım hizmetleri kapsama, süreye ve bakım hizmeti veren kişiye göre sınıflandırılmaktadır.

4. 1. Kapsama Göre Sınıflandırma

Kapsama göre sınıflandırma kendi içinde iki başlık altında incelenmektedir:

- **Evde Bakım Hizmetleri:** Kronik hastalıklarda, taburculuk sonrasında sunulması gereken hekimlik ve hemşirelik hizmetleri, fizyoterapi, tıbbi cihaz ve malzeme hizmetleri, ilaçların eve götürülmesi ve psikolojik destek hizmetleri olarak sıralanabilmektedir. Bu çerçevede amaç hastalıkları iyileştirmek, hastane yatış süresini kısaltmak ve kötüye giden sağlığı düzeltmektir (Altuntaş, Yilmazer, Güçlü ve Öngel, 2010).
- **Evde Sosyal Destek Hizmetleri:** Kronik rahatsızlığı bulunan yaşlıların veya engelli bireylerin yaşadıkları ortamda sosyal ihtiyaçları doğrultusunda sunulan hizmetlerdir. Bu hizmetler; ev temizliği, ulaşım, hemşirelik hizmetleri, beslenme, kişisel bakım, gece/gündüz bakım ve sosyal yardım sağlamadır (Ünlüoğlu ve Saatçı, 2015).

4.2. Süreye Göre Sınıflandırma

Süreye göre sınıflandırma kendi içinde iki başlık altında incelenmektedir:

- **Kısa Süreli Sağlık Hizmetleri:** Taburculuk sonrası bireylere sunulan sağlık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır. Bu hizmet en fazla 30 gün süre ile verilmektedir. Kısa süreli sağlık hizmetleri ile amaçlanan tıbbi tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri ile en kısa sürede hastalığının iyileşmesini, hastaya ve ailesine eğitim/danışmanlık hizmeti verilerek sağlık

sorunları ile ilgili temel beceri kazandırmaktır.

- **Uzun Süreli Sağlık Hizmetleri:** Hem tıbbi hem sosyal bakım hizmetlerini kapsadığı için süresi 6 aydan uzun ve sosyal bakımın ağır olduğu sağlık hizmetleridir. Daima bakım hizmetine ihtiyacı olan; kronik hastalığı bulunan yaşlı veya engelli bireylerin sağlığını korumak, iyileştirmek ve bağımsız olarak yaşamları sürdürebilmeleri için eğitim ve beceri kazandırmak amaçlanmaktadır (*Ünlüoğlu ve Saatçi, 2015*).

4.3. Evde Bakım Hizmeti Veren Kişiye Göre Sınıflandırma

Kişiye göre sınıflandırma kendi içinde iki başlık altında incelenmektedir:

- **Farklı Meslek Gruplarına Göre Alanında Uzman Kişiler (Formal Care):** Hemşirelik hizmetleri yanında psikolojik ve sosyal destek, beslenme, kişisel bakım, temizlik ve danışmanlık hizmetleri içeren bakım hizmetleridir (*Zarit, 2004*).
- **Aile Üyelerinin Verdiği (Informal Care):** Evde bakım hizmetleri genellikle aileler üstlenmektedir. Aile üyelerinin verdiği bakım, ilaçların zamanında verilmesi, hastanın takibi, tedavisi gibi sağlık bakımı; beslenme, yıkanma, kişisel bakımı, ev işlerini yapma ve hasta ile beraber yaşama gibi birçok alanı kapsamaktadır (*Zarit, 2004*).

5.Evde Bakım Hizmetlerinin Avantajları ve Dezavantajları

Evde bakım hizmetleri bireyin kişisel hijyen noktasındaki ihtiyaçlarını kurum ve kuruluşa göre karşılamada daha iyi olanak sağlamaktadır.

Uzun süreli evde bakım hizmeti alacak olan bireyin ailesi ile iletişim içerisinde olarak hizmeti alması psikolojik açıdan hasta bireyi olumlu yönde etkileyecektir.

Ayrıca bireyin kendi yaşam alanında bu hizmeti alması kendisi daha huzurlu, mutlu ve güvende hissettirmesi açısından önemli bir yaklaşımdır.

Bazı hastalıklarda evde bakım hizmeti ile kurumda alacağı sağlık hizmeti kıyaslandığında evde alınan bakım hizmetlerinde daha hızlı iyileşme olmaktadır.

Evde bakım hizmeti ile hastanedeki yatış süresinin azalması yataklı tedavi kurumlarının kapasitelerinin etkin ve verimli kullanılmasını sağlamaktadır.

Evde bakım hizmeti kapsamında koruyucu sağlık hizmetlerinin sunulmasında hastalıkların bakım ve tedavi maliyetlerinin azaltılmasına katkı sağlamaktadır.

Tüm bunların yanında dezavantajları açısından değerlendirecek olursak; evde bakım hizmetlerinin birçok ülke için yeni bir sistem olması bazı riskleri ve sorunları beraberinde getirmektedir.

Evde bakım hizmete verecek kişilerin yaşadığı ortamda sağlık veya sosyal bakım hizmeti sunmaya yönelik eğitim almamaları verimliliği azaltabilir.

Evde bakım sürekli takip ve yakın kontrol gerektiren güç bir organizasyon hizmetidir.

Evde bakım hizmeti verecek sağlık personelinin açısından güvenlik zafiyeti yaşanabilir. Bu tür olumsuz durumlar ortadan kaldırılarak etkin ve verimli bir hizmet sunumu açısından önem taşımaktadır.



6. Sonuç

Bireyin, ailenin ve toplumun sağlığının korunması ve geliştirilmesi evde bakım hizmeti ile sağlanabilmektedir. Sağlık alanındaki teknolojik gelişmeler ve ihtiyaçlar değiştikçe evde bakım hizmetlerinin kapsamı ve ulaşılabirliği de aynı doğrultuda genişlemektedir.

Dođru, etkin ve verimli bir şekilde uygulanacak olan bakım ve planlamalar ile evde bakım hizmetleri konusunda hasta memnuniyetini arttıracakđ ve sağlıkta maliyet ačíısından etkin bir yaklaşımlar olduğu ortaya konulacaktır.

Evde bakım hizmet alacak bireyi ve ailesini ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak destekleyici yaklaşımlar benimseyerek planlanması gerekmektedir.

Kaynakça

Özer, Ö., & Şantaş, F. (2012). Kamunun Sunduğu Evde Bakım Hizmetleri ve Finansmanı, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt;3 Sayı;2, Ankara, 2012, s.97-103.

T. C. Sağlık Bakanlığı. (2005). Evde Bakım Hizmetleri Sunumu Hakkında Yönetmelik (10 Mart 2005 tarihli ve 25751 sayılı Resmi Gazete).

Ünlüoğlu, İ., & Saatçı, E. (2015). Aile Hekimliğinde Evde Bakım. İstanbul: Akademi Yayınevi.

T. C. Sağlık Bakanlığı. (2005). Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Yönetmelik (6 Temmuz 2005 Tarihli ve 25867 Sayılı Resmi Gazete).

T.C Sağlık Bakanlığı. (2011). Sağlık Bakanlığınca Sunulan Evde Sağlık Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönerge. (Makam Onayı Tarihi: 24.02.2011).

Altuntaş, M., Yilmazer, T., Güçlü, Y., & Öngel, K. (2010). Evde Sağlık Hizmeti ve Günümüzdeki Uygulama Şekilleri. Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi, 20, 153-8.

Zarit, S. H. (2004). Family Care And Burden At The End Of Life. Cmaj, 170(12), 1811-1812.

Çoban, M. Ve Esatoğlu A. E. (2004). Evde Bakım Hizmetlerine Genel Bir Bakış. Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi, 12(2), 109-120.

Buhler Wilkerson, K. (2007). No Place Like Home: A History Of Nursing and Home Care in The U. S. Home Healthcare Nurse, 30(8), 446-452.

Gallagher M. B. (1985). Nursing Role in Home Health Care. In L. Linda, And M. S. Jarvis (Eds.), Community Health Nursing: Keeping The Public Healthy. Usa, Davis Company, 327-350.

PAZARLAMA KOOPERATİFÇİLİĞİNE BAŞARILI BİR ÖRNEK; DANİMARKA

Vedat SADIOĞLU*

Giriş

Dünya'daki kooperatifçilik uygulamaları ve tarihi sürece ilişkin açıklamaların ilk kısımlarında, kooperatifçiliği ekonomik ve sosyal ihtiyaç olarak gören çeşitli fikir akımlarının savunucuları tarafından geliştirildiği bilinmektedir. Avrupa ülkelerinden bazılarında, sosyalist akımlarca sınıflar arasında gelir adaletini sağlamak için kooperatifçilik ön plana çıkartılmıştır. Yine bazı ülkelerde, savaş ve kıtlık gibi sorunların ardından karşılıklı yardımlaşma ve dayanışmayla ihtiyaçları gidermek için kooperatifçiliğe başvurulmuştur.

Hem yüz ölçümü hem de nüfusu yönünden küçük bir İskandinavya ülkesi olan Danimarka'da kooperatifçilik 19. yüzyılın sonlarında başlamıştır. Yaklaşık 5,7 milyon nüfuslu Danimarka'da, kullanılabilir toprağın %65'i tarım alanıdır. Faal nüfusun %4'ü tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarımın, ticaret içinde önemli bir payı vardır, tarım ürünlerinin %75'i ihraç edilmektedir

Danimarka kooperatifçiliğinin en belirgin özelliği 'pazarlama' alanında oldukça önemli başarılarla imza atılmasıdır. Hatta Danimarka kooperatifçiliği, dünya kooperatiflerinin pazarlama alanında öncüsü olarak kabul edilmektedir.

Danimarka'da Kooperatifçiliğin Tarihçesi

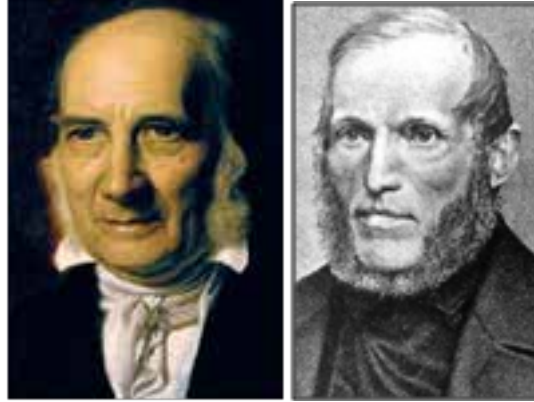
Danimarka'daki kooperatifçilik hareketi de diğer başarılı kooperatifçilik uygulamaları gibi 1850'li yıllara dayanmaktadır.

Danimarka'da bir din adamı olan N. F. Severin Grundtwig(1783-1872) ile eğitimci Christen

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



M.Kold(1816-1870) tarafından kooperatifçilik hareketi başlatılmıştır. Öncelikle ülkede “Halk Liseleri” açılmasına öncülük yaparak, özellikle genç çiftçileri eğitmişlerdir. Bu eğitim, yalnızca gençlerin iyi birer çiftçi olmalarını sağlamak amacını gütmemekteydi. Bu eğitimlerin asıl hedefi, ülke insanını hem kendisine, hem de birbirine güvenen insanlar olarak yetiştirmektir. Böylece dünyaya, açık fikirli ve güven ortamı içinde ülkelerinin gelişimine katkı sağlamışlardır. Bu kooperatifçilik eğitiminin toplumda güven ve açık fikirliliği geliştirmeye dönük oluşu, Danimarka kooperatifçiliğinin kimliğini oluşturmuş ve örgütsel kültürleri buna göre geliştirmiştir.



Resim 1: N.F. Severin Grundtwig(Solda)ve Christen Mikkelsen Kold(Sağda)

Danimarka’da Pazarlama Kooperatifçiliğinin Gelişimi

Danimarka’da süt ve süt ürünleri pazarlama kooperatifleri ülkenin tipik kooperatifleri olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle 1880’li yıllarda oldukça sağlam temellere dayanan bir kooperatif yapısı oluşturulmuştur. Kooperatifçiliğinin sağlam ekonomik esaslara göre kurulması ile kısa sürede süt üreticileri kooperatifçilik altında örgütlü bir şekilde faaliyette bulunmaya başlamışlardır. Günümüzde ülkede 641 yerel düzeyde süt pazarlama kooperatifi, 21 bölgesel ve 19 ulusal olmak üzere 681 kooperatif bulunmaktadır. Ülkenin süt üreticilerinin %90’ı sütünü kooperatiflere vermektedir

Danimarka’da üreticiler sadece kooperatiflere ortak olmakla kalmamakta, aynı zamanda ürünlerini kooperatife vermektedir. Dolayısıyla kooperatiflere ve birbirlerine olan güvenleri sayesinde sağlam bir kooperatif modeli geliştirildiği anlaşılmaktadır. Danimarka süt pazarlama kooperatiflerinin örnek alınması gereken önemli bir modeli ortaya koydukları

düşünülmektedir. Çünkü bir kuzey ülkesi olan Danimarka’da ülkenin kırsal kalkınmasında önemli bir yere sahip olan süt üreticiliğinin kooperatiflerin çatısı altında örgütlenebilmesi, hatta bu sektörde üretilen ürünlerin büyük bir kısmının kooperatiflerce pazarlanması önemli bir örgütlenme başarısı olarak görülmektedir.

Danimarka’da Kooperatifçiliğinin Durumu

Danimarka’da çiftçi örgütlenmesinin gelişimi dört önemli çiftçi kuruluşunun incelenmesi ile açıklanabilir;

1) Danimarka Çiftçi Birlikleri Federasyonu

Ülkemizdeki 'Ziraat Odaları' ile eş değer kuruluşlardır. Amacı; Danimarka tarımının ekonomi içindeki önemini korumak ve teknik bilgi, yöntem ve yönetimle tarımın gelişmesine katkıda bulunmaktır. Federasyon, diğer tarımsal kuruluşlarla birlikte parlamenterlere tarım hakkında bilgi vermekte ve siyasi partilerle düzenli toplantılar yapmaktadırlar.

2) Danimarka Çiftçi Aileleri Birlikleri

Bu organizasyon da ülkemizdeki 'Ziraat Odaları'nın eş değeri olan bir modeldir. Amacı; Çiftçilerin genel menfaatlerini savunmak ve üyelerine ekonomik, sosyal, kültürel ve teknik konularda yardımcı olmaktır. Örneğin, Danimarka'nın rüzgâr enerjisi kapasitesinin dörtte üçü kıyıdaki rüzgâr çiftliklerinden sağlanmaktadır. Bu çiftlikler hükümetten büyük destek görmektedir.

1973 yılında yaşanan petrol krizinden önce büyük oranda petrol ithalatına bağımlı bir ülke olan Danimarka, yaşanan petrol krizinden sonra uzun dönemli durgunluğa girmiş ve ülkede enerji tasarrufu seferberliği başlamıştır. Yaşanan bu tecrübe sonrası hükümet yetkilileri, ülkenin ithal petrole olan bağımlılığını nedeniyle sürdürülebilir enerji güvenliğine sahip olamayacağını farkına vararak yeni enerji politikaları geliştirmiştir. 1993'ten bu yana enerji konusunda "**Tarife Garantili**



Resim 2: Middelgrunden Kooperatifi'nin sahip olduğu ve işlettiği
'Kapalı Rüzgâr Çiftliği (Kooperatifi)'

Sistem” uygulayan ülke, kurduğu bu destek mekanizması ile Avrupa Birliği’ne üye ülkeler arasında en iyi uygulama örneğine sahip ülke olarak kabul edilmektedir. Teşvik sisteminin yanı sıra, Danimarka Yenilenebilir Enerji Kanunu ile tüm yeni rüzgâr enerjisi projelerinin en az %20’sinin yerel halka ait olması zorunluluğunun getirilmesi, kooperatif tabanlı enerji projelerinin artmasını sağlamıştır.

Bunun en önemli göstergesi 150 binden fazla ailenin, Toplumsal Tabanlı Rüzgâr Projesi ortağı olmasıdır. Danimarka’nın dünya markası; Middelgrunden Off-Shore Enerji Kooperatifi, Middelgrunden bölgesinin Danimarka Off-Shore Rüzgârı Eylem Planı’nda potansiyel rüzgâr bölgesi olarak belirlenmiş, daha sonra Kopenhag Çevre ve Enerji Ofisi tarafından 1996 yılında kurulmuştur. Projenin %50’sine 10 bin kooperatif yatırımcısı, geri kalan %50’sine ise yerel belediyenin elektrik şirketi sahiptir. Proje, toplam 40 binkW kapasiteye ulaşan 20 adet 2 binkW’lık rüzgâr türbini ile dünyanın denizde kurulmuş en büyük rüzgâr türbini çiftliğidir(**Bakınız resim: 2**).

3) Danimarka Kooperatifleri Federasyonu

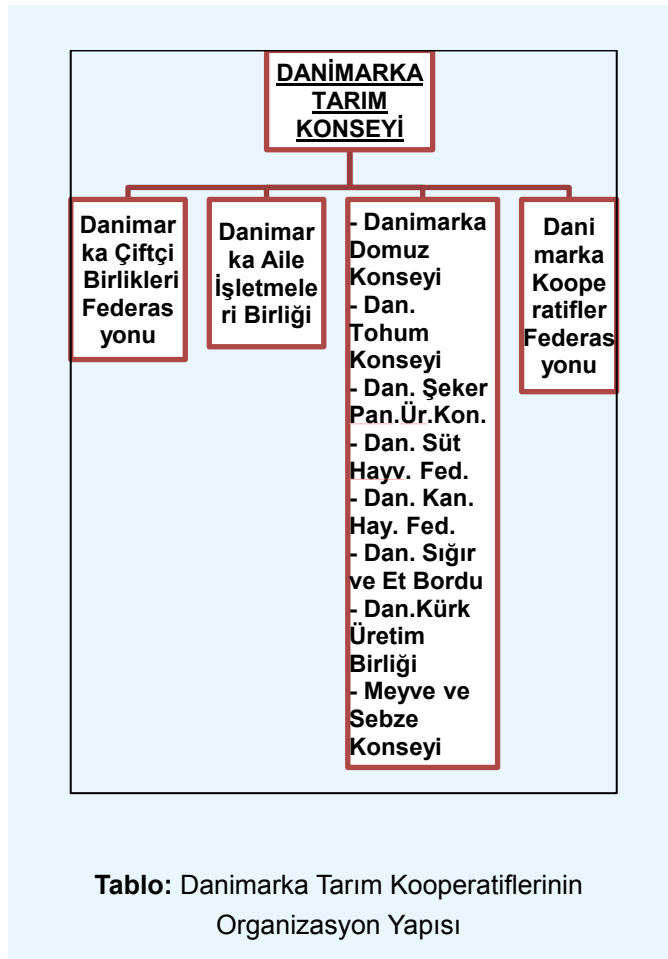
1899 yılında kurulmuş bir organizasyondur. Federasyon 25 üye kuruluştan meydana gelmektedir. Bunların içinde tarımsal işleme ve pazarlama kooperatifleri ile birlikte bankacılık, sigortacılık, balıkçılık alanlarında faaliyet gösteren birçok şirket de federasyona üyedir. Amacı; üyelerinin her türlü girdilerini temin etmek ve ürünlerinin pazarlanmasını sağlamaktır.

4) Danimarka Tarım Konseyi

Bu konsey, yukarıda sayılan organizasyonların üstünde olan bir oluşumdur. Danimarka tarımında yatırımlar, pazarlama, teknik ve ekonomik işbirliğinin sağlanması ve üyelerinin ortak çıkarlarının korunması konularında çalışmaktadır. Ülke tarım politikasının saptanması ve uygulanmasında konseyin büyük etkinliği bulunmaktadır.

Günümüzde Durum

1960'lara kadar Danimarka'daki çok amaçlı tarımsal kooperatiflerin kuruluş süreci devam etmiştir. Bu tarihten sonra ise kooperatifçiliğin rasyonalizasyon süreci başlamıştır. Küçük ve güçsüz kooperatifler yatay olarak aralarında birleşirken, dikey olarak da üst örgütlenmelerine



ağırlık vermişlerdir. Bu birleşmeler sonucunda tarım işletmelerinin sayısı azalmış ancak daha büyük ve güçlü işletmeler ortaya çıkmıştır.

Bu gelişmeler sayesinde Danimarka'da bugün 33,000 tarım işletmesinden elde edilen üretim, ülkenin kendi ihtiyacının üç katı kadardır. Danimarka, dünyada işlenmiş tarımsal ürünleri üreten en büyük grupların arasında yer almaktadır.

Danimarka'da kooperatifler için özel bir yasa yoktur. Kooperatifler de ticaret yasası kapsamındadır. Kooperatiflerin çalışma esasları ise, ortaklar tarafından yapılan ana sözleşmelerle düzenlenmektedir. Ancak bir AB üyesi olan Danimarka'da, kooperatifler rekabet koşullarını düzenleyen hukuksal kurallara da uyumludur. Tarımsal kooperatiflerin en önemli özelliği, belli ürünlerde uzmanlaşmış olmalarıdır. Birim kooperatifler, yerel düzeyde üretimin verimliliğini sağlarken, bölgesel ve ulusal düzeydeki birlikler, ürünün işlenmesi ve pazarlanması ile ilgili faaliyetleri yürütmektedir.

Danimarka'da üretim sektöründe kooperatiflerin rolü, üretimin sürekliliğini ve verimliliğini sağlamaktır. Ürünlerin işlenmesi, pazarlanması ve diğer rutin işler, alanında uzman profesyonel yöneticiler tarafından yerine getirilmektedir.

Sayılarla Danimarka Kooperatifçiliği

- Danimarka'da et ve süt üretiminin %98'i kooperatifler tarafından gerçekleştirilmektedir.
- Danimarka'da tüketici kooperatifleri perakende pazarının %37'sine sahiptirler.
- Danimarka'da bugün 33,000 tarım işletmesinden elde edilen üretim, ülkenin kendi ihtiyacının üç katı kadardır. Danimarka, dünyada işlenmiş tarımsal ürünleri üreten en güçlü ülkeler arasında yer almaktadır.



Resim 3: Danimarka'da perakende sektöründe de kooperatifler çok güçlüdür

- Danimarka'da 641'i yerel, 21'i bölgesel, 19'u ulusal düzeyde olmak üzere toplam 681 kooperatif organizasyonu vardır.
- Danimarka'nın rüzgâr enerjisi kapasitesinin dörtte üçü kıyıdaki rüzgâr çiftliklerinden (kooperatiflerinden) sağlamaktadır.

Sonuç

Ülkemiz kooperatifçiliği ile Danimarka'yı karşılaştırmak gerekirse, Danimarka'daki süt sektörünü ülkemizdeki pamuk sektörüyle karşılaştırmak yerinde olacaktır. Yıllardan beri ülkemiz sanayinin ve dış ticaretin lokomotif durumunda bulunan tekstil sektörünün girdisi pamuktur. Pamuk sektöründe kooperatifçiliğin durumu Sanayi ve Ticaret Bakanlığı verilerine göre değerlendirildiğinde, pamuk çiftçilerinin %87'sinin ANTBİRLİK, ÇUKOBİRLİK ve TARİŞ'e bağlı tarım kooperatiflerine ortak buldukları görülmektedir. Bu durum ilk bakışta, ülkemiz kooperatifçiliğinin bu sektörde oldukça başarılı bir örgütlenme modeli oluşturduğu fikrini uyandırmaktadır. Ancak, pamuk üreticilerinin çoğunun kooperatif ortağı olmasına rağmen, ülkemizdeki pamuğun %20'si kooperatiflere teslim edilmektedir. Bununla ilgili olarak çeşitli gerekçeler öne sürülebilse de, Danimarka kooperatifçiliği gibi sağlam ekonomik esaslara dayalı ve güveni artırıcı bir sistem oluşturulamadığı konusunda önemli ipuçları vermektedir.

Ülkemizde de üretim sektöründe kooperatiflerin rolü, üretimin sürekliliğini ve verimliliğini sağlayacaktır.

Kaynakça

- [http://www.Agriculture Cooperative Staff Training Institute \(ACSTI\) Namdev Chowk, Jala...](http://www.Agriculture Cooperative Staff Training Institute (ACSTI) Namdev Chowk, Jala...) (Erişim Tarihi:24.05.2016).
- <http://www.The Co-Operative Food - Supermarket in Stornoway> (Erişim Tarihi:24.05.2016).
- <http://www.aib.org.tr/proje/kooperatif.doc>(Erişim Tarihi:24.05.2016).
- <http://www.performancemagazine.org/thinkers-on-education/kold-christen-mikkelsen-1816-70>(Erişim Tarihi: 13.06.2016).
- <http://onedio.com/haber/danimarka-da-elektrik-ihtiyacinin-140-i-ruzgar-enerjisinden-karsilandi-547131>(Erişim Tarihi:13.06.2016).
- Prof.Dr. İ.Hakkı İNAN, Türkiye'de Tarımsal Kooperatifçilik ve AB Modeli, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No: 2004-40, İstanbul, 2004
- <http://ec.europa.eu/agriculture/statistics/agricultural/2011/>(Erişim Tarihi: 14.06.2016).
- <https://ticaret.gov.tr/data/pdf>(Erişim Tarihi:08.01.2020).
- <http://www.aydindenge.com.tr/yazi/naim-ozdamar> /15/05/2019/ danimarkada-kooperatifcilik(Erişim Tarihi:08.01.2020).

VEFATININ 83.YILDÖNÜMÜNDE ÂŞIKLARIN DİLİYLE ATATÜRK

İrfan Ünver
NASRATTINOĞLU*

Milletimiz, 1938 yılından bu yana, Atatürk'ü terennüm etmekte, Büyük Önder şiir şiirler yazmakta, şarkılar, türküler çığırmaktadır. Zaman zaman sekteye uğrasa da, Ülke yönetiminin her kademesinde Kemalist düşünce egemen olmuştur. Günümüz insanının ve her kademedeki yöneticilerimizin Atatürk'ün temel ilkelerinden sapması mümkün değildir. Bu duygunun yaşaması ve yayılma eyleminde Türk saz şairlerinin büyük rolleri olmuştur.

Hiç şüphe yoktur ki, bütün milletlerin ölümsüz liderleri vardır; ama şu bir gerçektir ki, Mustafa Kemal Atatürk gibi bir lidere sahip olan millet, yok denecek kadar azdır.

Her milletin ozanları, inandıkları liderleri için deyişler söylemişler, şiirler yazmışlardır; ama hakkında hem sayı, hem de samimiyet ve duygu bakımından en çok deyiş söylenen ve şiir yazılan lider Atatürk'tür. 1922'lerde başlayıp, günümüze kadar Atatürk için yazılıp söylenen şiirlerin tamamı toplanıp yayımlanmış olsa, ortaya ciltler dolusu bir külliyat çıkacaktır.

Saz şairlerimizin (âşıkların) Atatürk için söyledikleri şiirler, yurdumuzun her yerinde çıkan dergiler ve gazetelerde yayımlandığı gibi, kimi güldestelerde de yer almışlardır.

Bütünüyle saz şairlerinin Atatürk şiirlerinden oluşan ilk güldeste Saim Sakaoğlu ve Turgut Günay tarafından hazırlanmıştır. "Halk Şiirinde Atatürk" adlı bu kitabı, Nasrattinoğlu'nun "Âşıkların Diliyle Atatürk" adlı kitabı izlemiş; daha sonra Atatürk'ün doğumunun 100. Yıldönümü münasebetiyle Kültür ve Turizm Bakanlığı iki güldeste yayımlamıştır. Bunlardan birincisi

* Türk Kooperatifçilik Eğitim Vakfı Kurucu Üyesi ve KOOP-KUR Üyesi



MİFAD tarafından düzenlenen “**Türk İstiklâl Savaşı Destanları**” yarışmasında dereceye giren destanlardan, ikincisi ise Bakanlık desteğiyle Konya’da düzenlenen Âşıklar Bayramında yaratılan Atatürk, Cumhuriyet ve Kıbrıs şairleriyle, âşıkların irticalen yaptıkları karşılaşmalarda ortaya çıkan deyişlerden oluşan ”Saz Şairlerinin Diliyle Atatürk”adlı güldestedir.

Saz şairleri Atatürk’le ilgili duygularını, belki sanatsal biçimde şiirleştirememişlerdir ama, sade ve açık söyleyişleriyle, Yüce Önder’in milletimiz için yaptıklarını, ilke ve inkılâplarını halka en güzel şekilde anlatıp, sevdirmek suretiyle çok önemli hizmette bulunmuşlardır. Bir başka deyişle, milletçe yürekten benimsemiş olduğumuz Atatürk ilke ve inkılâplarının yayılmasında, saz şairlerimizin büyük payları bulunmaktadır.

Saz şairlerimizin Atatürk’ün hayatını, dehasını, ilkelerini dize dize şiirleştirdikleri gibi, O’nu bazı kutsal değerlerimizle de karşılaştırmışlar; milletçe saygı duyulan bu değerlerle Ata’yı eşdeğerde tutmuşlardır. Örneğin Karslı Âşık Şeref Taşlıova, Atatürk’ün Anadolu’ya bedel olduğunu vurgulayan şiirinde şu iki dördlûğe yer vermiştir:

“Biri bülbül oldu, birisi güldür.

Biri Anadolu, biri Atatürk...

Biri sevgilidir, biri güzeldir,

Biri Anadolu, biri Atatürk...

Biri bize kurdu Cumhuriyeti,

Biri ecdadımızın yurdu, cenneti

Biri bize verdi bu cumhuriyeti,

Biri Anadolu, biri Atatürk...”

Adanalı Âşık Hüseyin Kaçıran ile Kahramanmaraşlı Âşık Hüdaî de Atatürk’ü, Hacı Bektaş Velî ile eşdeğerde tutarken, atalarımıza saygının güzel bir örneğini vermişlerdir.

Hüdaî’nin ilginç şiiri şöyledir:

Balık susuz olmaz, insan vatansız

Gönlüm Hacı Bektaş, elim Atatürk

İlimim nihayetsiz, yolum hatasız,

İlim Hacı Bektaş, yolum Atatürk.

Okuyabilirsin insan bir ilim

Fikirden mantıktan geçiyor yolum

Birbirine bağlı gönlümle dilim,

Gönlüm Hacı Bektaş, dilim Atatürk.

Hünkâr ruhumdaki yeşeren daldır

Atam o daldaki açılan güldür

Tıpkı buna benzer, buna misaldır,
Dalım Hacı Bektaş, gülüm Atatürk.

İşte Hüdaî'niz, meydana geldim
Ben böyle inandım, ben böyle bildim
Bir yüce uludan, bir dolu aldım,
Ulum Hacı Bektaş, dolum Atatürk.

Hüseyin Kaçıran'ın deyişi de şöyledir:

Şu müspet ilimin kapısını açan
Biri Hacı Bektaş, biri Atatürk.
Bu vatana en çok emeği geçen
Biri Hacı Bektaş, biri Atatürk.

Yazdıkları yazı Türkçe erenler
Konuştular sözü Türkçe erenler
Kim okuttu bizi Türkçe erenler
Biri Hacı Bektaş, biri Atatürk.

İsmi anıldıkça gönüller coşar
Anıt kabir ile Dergâha koşar
Bu dünya durdukça ikisi yaşar
Biri Hacı Bektaş, biri Atatürk.

Dönder ey tarihçi sayfayı dönder
Eğer bilmiyorsan bileni gönder
En büyük öğretmen, en büyük önder
Biri Hacı Bektaş, biri Atatürk.

Gökte aramayın Hak bize yakın
Halka hizmet eden alacak hakkın
Yurdumuzdaki tüm canlara bakın
Biri Hacı Bektaş, biri Atatürk.

Saz şairlerinin Atatürk ile ilgili deyişleri incelendiğinde görülecektir ki, kimi aydınlarımızın bile henüz kavrayamamış oldukları Atatürk düşüncesi, çoğu ümmî veya salt okur-yazar olan bu insanlar



tarafından çok iyi anlaşıldığı ve bu bilinçle millete mal etme gayreti içinde oldukları görülecektir.

Örneğin Kadirlii Âşık Halil Karabulut, Atatürk hakkında çok şiirler yazan, onun ilkelerine içtenlikle sahip çıkan değerli bir ozandır. Bir şiirine;

**“Yürüyelim Atatürk’ün izinden,
Durmamalım vatandaşlar aman ha!
Gafil olup yolumuzu düşmandan,
Sormamalım vatandaşlar aman ha!”**

Dörtlülüğüyle başlayan Karabulut, başka bir şiirinde ana dilimiz konusundaki çalışmalarını şöyle alkışlamaktadır:

**“Kasabada, köyde okullar kurduk
Yediden yetmişe tahsile girdik
Arapça’ya çoktan nihayet verdik
Elif tazelendi, dal tazelendi.**

**Hele biraz şöyle dursun gerisi,
Şükür batıl oldu Arap, Farisî,
Kalmadı Türkçe’de onun birisi,
Lisan tazelendi, dil tazelendi.”**

Aynı konuda Erzincanlı Âşık Adil Ali Atalay da şöyle demektedir:

**“Okullarda hemen Türkçe okuttun
Kadınlarda esareti yok ettin
Horlanan ezileni fark ettin
Lâikliği kurdun Önder Atatürk”**

Konyalı Âşık Nuri Şahinoğlu da inkılâplara değgin şiirinde şu dizelere yer vermiştir:

**“Yurttan birer birer kovup âsiyi,
Giyim kuşam, yazı devrimler iyi.
Cumhuriyet ile demokrasiyi,
Eşleyen Ata’nın yıldönümüdür.**

**İlerletmek için tekniği, feni,
Her yönde bilgiler sağladı yeni,
Laiklikle her inancı, her dini,
Hoşlayan Ata’nın yıldönümüdür.”**

Bunlar gelişi güzel seçtiğimiz örneklerdir. Saz şairleri, binlerce deyişler içerisinde, Atatürk’ün hayatını, ilke ve inkılâplarını, dolayısıyla O’nun yüceliğini ifade etmişlerdir. Yurdu baştanbaşa ve sürekli dolaşan saz şairleri, böylelikle Atatürk sevgisini her yere taşımışlardır.

Bir Âşıklar Şöleninde, âşıkların topluca söyledikleri, çalıp çığırdıkları Atatürk deyişlerinden bir buket sunmak isteriz: -I-

Anadolu baştan başa / İller Atatürk'ü söyler
Soralım toprağa taşa / Yollar Atatürk'ü söyler
Türkü söyler, türkü söyler

Türk çocuğu türkü söyler

Durma çalış, dedi Atam / Yücelsin bu aziz Vatan.
Yazı yazan, sabah tutan / Eller Atatürk'ü söyler.
Türkü söyler, türkü söyler

Türk çocuğu türkü söyler

Türk olanın diktir başı / Helâldir ekmeği aşu
Genç, ihtiyar, kadın, kişi / Diller Atatürk'ü söyler.
Türkü söyler, türkü söyler

Türk çocuğu türkü söyler

Doğumunun yüz yılında / Yürürüz Ata yolunda
Âşğın sazı elinde / Teller Atatürk'ü söyler.
Türkü söyler, türkü söyler

Türk çocuğu türkü söyler

-II-

Yüzyıl değil, yüzbin sene geçecek,
Ölmeyecek kahramansın Atatürk.
Dünya tarihine sen gibi insan,
Gelmeyecek kahramansın Atatürk.

Bıraktın bizlere ölmez eseri,
Yurtta barış, cihanda barış rehberi.
Kıyamete kadar bir daha yeri
Dolmayacak kahramansın Atatürk.

Aydın görüşlerin her zaman galip,
Bütün cihan senin fikrine talip
Yaşıyoruz seni, ülkünle mağlup
Olmayacak kahramansın Atatürk.

Saz şairlerinin Konya'dan topluca yaptıkları sesleniş, daha nice yüzyıllar boyu sürecek ve Türk milletinin Büyük Önderi, dünya var oldukça, milletinin tek önderi olmaya devam edecektir.



HALK İKLİM BİLGİSİ

Folklorik klimatoloji

Emrullah GÜNEY*

Meteoroloji gözlem istasyonları yokken, rasathane kavramı bilinmezken insanlar neye göre hava tahmini yapıyorlardı?

Çiftçiler neye bakarak kar, yağmur yağacağını, esen yelin fırtınaya dönüşeceğini, kışın sert geçeceğini anlıyorlardı ?

Kuşların ötüşü, olağan uçuş düzenini değiştirmeleri ipucu veriyordu. Davarın melemesinden, sığırın böğürmesinden, kurtların ulumasından, atların kışnemesinden bir anlam çıkarıyorduk köylümüz.

Günümüzde meteoroloji, uzaydaki aygıtlardan yapılan gözlemlerle bilgi veriyor; radyo ve tv yoluyla bunlar anında dağıtılıyor, herkes haberdar oluyor.

Günümüzden 100, 500, 1000 yıl önce insanlar yaşadıkları olaylara bakarak rüzgarlara, sıcaklara, soğuklara ad vermişlerdi. Hiçbir adlandırma uyduruk değildi, kesinlikle yılların deneyimi, birikimiyle ortaya çıkmıştı.

Bir örnek verelim : Ayın önü duluklu olursa yağış gelecek demektir. Bu, ikinci halkın dikkat ettiği bir hava tahminidir. Öyle ki, hangi buluttan dolu, kırıncı düşeceğini de çiftçi halk bilir ve elden geldiğince önlem almağa çalışır. Çiğın, kırağının ne zaman oluşacağını bilmek de yaşamsal önem taşır.

Tozanak nereden çıkmıştır ? Sağ(a)nak ne demektir ?

[*emrullahguney@gmail.com](mailto:emrullahguney@gmail.com)

Bu yazıda halkımızın meteoroloji- iklim coğrafyası alanında yaptığı adlandırmaların bir dökümünü yapıyoruz.

Ay adları yıllar boyunca değişikliğe uğramıştır.

Ocak ayı : zemheri

Şubat ayı : gücük

Nisan ayı : aprul

Haziran ayı : kiraz

Temmuz ayı : orak

Eylül ayı : ilk gün

Ekim ayı : orta güz

Kasım ayı : son güz

Aralık ayı : karakış

Rüzgarlar

Yel, eser, rüzgar...Azerbaycan'da külek...

Anadolu'da halkın yelleri adlandırması...Binlerce kilometre uzakta ,Amerika kıtasının kuzeyinde Kızılderili kabileleri ile benzerlik gösteriyor.

Mart, nisanda kar örtüsü var. Sıcak bir yel esiyor. Ortalıkta kar kalmıyor. Halkımızın verdiği ad: Karyiyen...Kuzey Amerika yerlilerinin verdiği ad: Çaynuk. Bunu Britanyalılar The Snow eater olarak kendi dillerine kazandırmışlar; anlamı aynıdır. Chinook , aynı zamanda bir yerli kabilenin de adıdır.

" Yazın çukur ovalarda, dar alanlı bir yerde, havanın fazla ısınması ve hızla yükselmesinden doğan küçük çapta hava girdapları İç Anadolu'da sık sık görülür. 10 ila 200-300 m.çaplı olan bu girdaplar tozları, toprakları, kuru otları havaya uçurarak, yatay yönde 200-300m. Yer değiştirir ve birkaç dakika içinde kaybolurlar.Bunlara Anadolu'da Destebozan, Şeytanminaresi veya Dalaz gibi adlar verilir.Tarım Havzası'nda bu tip girdaplara Karaburan, Büyük Sahra'da Dust-Devil denir " (Genel Klimatoloji, Oğuz Erol 2004.198.s Çantay Kitabevi).

Dust – Devil, şeytan tozu demek oluyor.

Şeytanminaresi...Şeytangelini...Şeytanevi...Nevşehir yöresinde, Göre'de kullanılan bir addır. Talas da denir. Harman yerinde saplar ezilirken, çeç yapılırken istenmeyen ,zarar verici bir eser, yeldir.

Adlandırmada Anadolu'ya gelen göçer konarlar, olayları izleyip gözleyerek bir yol izlemişlerdir.

" **Lodosun gözü yaşlıdır** " bir atasözü gibi, gözlemler yapıla yapıla ortaya çıkmıştır. Çünkü lodos estikten sonra yağış gelir.

Lodos karları eritir ; kar örtüsüne köz gibi, insana buz gibi etki eder. Eriyen karla hava nemlenir



ve üşütücü bir özellik kazanır.

Yel vardır; ilkbaharda ağacın canlanmasına yardım eder: Yaprakaçar Yelidir adı.

Yel vardır; güzün ağacın yaprağın döker; soyar , çıplaklaştırır. Adı Yaprakdöken Yelidir.

Çanakkurutan Yeli adı elbet nedensiz verilmemiştir. Kuru kuru eser; geçtiği yerlerde nem bırakmaz, kurutur.

Dalkıran yeli sert eserken ağaçların filizlerini kırar. Filizkıran ayrıca bir soğğun da adıdır. Danakıran, yeni doğmuş inek yavrularını öldürür. Oğlakkıran yeli de aynı.

Sazak Yeli içinden çay akan bir koyakta esen yel soğur, nem içerir ve sazağan özellik kazanır.

İtsızlatan sabah vakti ince ince esen yeldir.

Kıran dağlardan denize doğru esen yeldir.

Kurtçömelten gündeğudan esen soğuk, ayaz, üşüten yeldir.

Oğlakkıran, kuzeybatıdan esen karayeldir.

Purçaçan ağaçlar tomurcukken esen ve tomurcukların açılmasını kolaylaştıran yeldir.

Vurupöldüren,adından belli, etkili, zalım bir yeldir.

Yağdıran İodosa verilen addır; yağış getirir.

Keşileme dağlara yağmur bırakır. Arkasından sel olur,dereler taşar.

Yaprakdöken, güzün esen güçlü yeldir.

Adamuçuran yeli güçlüdür. Toroslardan kuzeye, Ereğli Ovası'na doğru düşercesine eser, damların kiremitlerini uçurur. Kuzuları, çocukları havaya kaldırır, sonra yere çarpar, zarar verir.

Samyeline Anadolu'da Kara Rüzgar da denir. Kara Rüzgar solumağa başladı mı, kar birden erir. Ekinler başaktaysa başak kör olur. İnsana kar gibi, kar örtüsüne kor- ateş – gibi etki eder.

Yarıkkaya Fırtınası İskenderun'da yaşamın bir parçası. Amanos Dağlarından Körfez'e doğru eser. Canlıları uçurur, minibüsleri devirir. Ağaçları kökünden söker ya da yarar; ikiye ayırır. Elektrik telleri kopar; halk karanlıkta yaşar. Evlerin camını çerçevesini kırar. Limanda demirli büyük bir gemiyi bile sallar, hatta batırır.

Kurak günlerin ardından esen poyraz yeli serinlik getirir ve çiftçiyi sevindirir .Üç poyraz bir sulamaya eşittir sözü bu olayla ilgilidir.

Yağar yeli, adından belli, yağış getirir.

Dağıl yeli, toz kaldırarak dağıtan yeldir.

.....

Solmaz Meherromova Hanım, Atmosfer Hadiseleri adlı kitabında (1978.Azerbaycan Dövlət Neşriyyatı, Bakı) külekleri kümelendirmiştir.

Sert,soğuk kasırgagüçlü yerli külekler bölümünde şunları ele almıştır : Bora, Mistral...

Azerbaycan'da Abşeron Yarımadası küleklerini , Avrupa'daki rüzgarları da şöyle adlandırmıştır :

Gilevar, Hezri, Balkaş Borası,Adriyatik Borası, Kauz, Cebelitarık Küleyi...

Arabistan'ın, Akdeniz Sahillerinin, Afrika Sahralarının ve Yakın Doğu'nun tozanaklı, kasırga güçlü külekleri bölümünde de Sirokko ele alınmıştır (Arap sözü olup Şark, Doğu demektir).

Kuzey Amerika'nın tozanaklı, kasırgagüçlü külekleri bölümünde Santa Ana, Tehuantepe yelleri işlenmiştir.

Orta Asya'nın kasırgagüçlü, tozanaklı yelleri de şunlardır : Efgan, Ulan ve Santaş, Ursatev Küleği.

Sıcaklar

Devebayılan sıcakları...Susuzluğa, aşırı sıcak havaya en dayanıklı hayvan devedir. Gündoğusu düzlüklerinde temmuz, ağustos aylarında öyle sıcak günler yaşanır ki, halk bunlara deveyle bağlantı kurarak bu adı vermiştir.

Çulyakan sıcakları : Orta Anadolu temmuz, ağustosta yanar, kavrulur.Çul çapıt, savan,kilim,mitil durduğu yerde yanabilir.

Yörük kaçirtan sıcağı : Akdeniz sahillerinde Nisan ortası, mayıs başında bastıran nemli sıcaklar. Kışlayan yörükleri hazırlık için uyarır. Davarlar da Toroslar'a bakarak, ağlarcasına melerler. Yaylamak vakti gelmiştir. Göç yola düşer.

Pastırma yazı sıcakları : Güz mevsimi sonundaki hava sıcaklığının olağandan daha yüksek olduğu bir hafta,10 gün kadar süren dönem...Ekim sonu-kasım ortalarına denk gelir. Gündüz sıcak, gece ayaz. Kayseri'de pastırma yapımında bu günlerin önemi büyük. Pastırmanın yenilebilir duruma gelmesi için onu kaplayan çemenin gündüz erircesine yumuşaması, gece ayazda soğuması önemlidir.

Soğuklar

Gücük soğuğu : Şubat ayında görülen acı, ıstırap veren soğuk.

Buyduran soğuğu : Donduran soğuklar özellikle kervancıları, yolcuları, yoksulları çok korkutur.

Kocakarı soğukları mart ayındadır: soğuk kuyruk sokumuna dek hissedilir.

Yağışlar

Ahmak ıslatan yağmur : İnce ince yağın, ıslattığı anlaşılmayan yağış.

Çoban ıslatan: yavaş yavaş yağın,her an kesilecekmiş gibi süren yağış.

Kadı kaçırın: birkaç gün ara vermeksizin, sürekli yağın yağmur.

Karyiyen yerde kar varken yağın ve örtüyü eriterek ortadan kaldıran, yaylım hayvanlarının otlamasını sağladığı için umutla beklenen yağıştır.

Keçedelen ince ve sürekli yağın yağmurdur.

Kökçe giren kışın lodos ardından ince ince düşen yağış...



Tavşan tozağı kar : Lapa lapa yağan kar.

Öksüz oğlan yamalığı gibi yağan kar...

.....

Meteoroloji...Halk klimatolojisi...Halk iklim bilgisi...

5 yıllık ilkökul eğitimi bile veremediğimiz kırsal alan halkı babadan, dededen duyduğunu geliştirerek hava değişimleriyle ilgili öz bilgileri biriktirmiş, çoğaltmış, gerektiğinde kullanmıştır. Kırsal kesim insanı mektepli değil; alaylı meteorolog unvanına sahiptir.

Günümüzde hangi köye giderseniz gidin, bir çiftçiyle , çobanla, avcıyla , çerçiyle konuşun; size hava olaylarıyla ilgili bir özdeyiş, bir atasözü, bir gözlem bilgisi söyleyecektir.

Geçimini hayvan yetiştirerek sağlayan insanların bilgi birikimi de varsıldır. Radyodan, tv kanallarından elde edilmiş bilgiler değildir bunlar, yüzlerce, binlerce yılın deneyimlerinin günümüze ulaşmış tortulardır.

Geçimini balık avlayarak sağlayan insanların da kendine özgü bir iklim bilim yöntemi vardır. Babadan, dededen duyduğuna kendi deneyimlerini, gözlemlerini de ekler ve yeni kuşaklara bu bilgileri aktarmayı bir ödev sayar...

Halk iklim bilgisi (popular climatology) deyip geçmeyelim.

Yurt genelinde, binlerce araştırmacı her bölgede kırsal alanlara dağılsa, halkın arasında yaşasa neler ortaya çıkar, neler derlenir, toparlanır. Varsıllık özünü gösterir.

Halk iklim bilgisinde daha yapılacak çok iş vardır.

.....

Diyarbakır. 2021,Ocak - Mart.

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

YÖNETİM KURULU

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

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

DENETİM KURULU

Prof. Dr. Muharrem ÇETİN
Doç. Dr. Emine ÖNER KAYA
Dr. Öğr. Üyesi Cemil ŞENEL

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

HAYSİYET DİVANI

Hüsnü POYRAZ
Prof. Dr. İhsan ERDOĞAN
Özdemir ÜNSAL

Yazarlarımıza Duyuru

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

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



Kooperatif Postası

KARINCA

AĞUSTOS 2022 YIL: 89 SAYI: 1028 ISSN: 1300-1450



24. MİLLETLERARASI TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KONGRESİ

Yeni Ekonomik Trendler Kapsamında İnovasyon Yönetimi ve Kooperatifler



19-21
EKİM
KKTC

ÖNEMLİ TARİHLER



Özet Gönderim Son Tarihi
28 Ağustos 2022

Kabul Edilen Özetlerin İlanı
12 Eylül 2022

Tam Metin Son Gönderim Tarihi
31 Ekim 2022



TÜRK
KOOPERATİFÇİLİK
KURUMU



Detaylı Bilgi İçin
koopkurkongre.com