

BAŞYAZI

Değerli kooperatif dostları;

Karınca dergisinin 953. Sayısı ile siz değerli okurlarımızla yeniden buluşmanın mutluluğunu yaşıyoruz.

Karınca dergisinin 953 sayısında toplam dokuz adet yazıya yer verdik. Bu yazılardan ilki Seçkin CENKİŞ ve Arda ÖZÇAĞLAR'ın "TARIM SATIŞ KOOPERATİFLERİ BİRLİKLERİNDE KURUMSAL YÖNETİM İLKELEERİ" isimli yazısı. Yazarlar Bu çalışmada, yaşanan gelişmeler sonucunda kurumsal yönetime ilişkin getirilen yeni düzenlemelerin tarım satış kooperatifleri birliklerine etkisini değerlendirmişlerdir.

Yazarlara göre "Bakanlık tarafından, tarım satış kooperatifleri birliklerinde kurumsal yönetim ilkelerinin belirlenmesine yönelik düzenlemenin hazırlanması, bu çerçevede birliklerin her yıl düzenli olarak kurumsal yönetim uyum raporu hazırlamaları ve yönetim kurulu üyelerinin kurumsal yönetim hakkında eğitilmesi gibi faaliyetlerin birlikler için faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu kapsamda birliklerin kurumsal yönetim ilkelerine uyup uymadıklarının takip edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, her birliğe kurumsal yönetim ilkeleri göz önünde bulundurularak Bakanlık tarafından puanlama yapılmasının kurumsal yönetim algısının benimsenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir."

"KOOPERATİFLERDE ACİZ HALİ İLE ŞİRKETLERDE SERMAYE KAYBI, BORCA BATIKLIK DURUMU" başlıklı yazıda Gümrük ve Ticaret Müfettişi İzzet DOĞAN; kooperatifler ve şirketlerde aciz/borca batıklık hallerinde yöneticilerin yapması gereken işlemler ile genel kurulun böylesi bir durumda vermesi veya verebileceği kararlar irdelenerek, şirket ve kooperatifin aciz/borca batıklık durumunda iflastan döneme imkânları ve uygulamada anılan kanun maddelerinin uygulanabilirliğini değerlendirmektedir.

Bu bağlamda kooperatif ve şirket yöneticilerinin bu yükümlülükleri kapsamında kooperatifin aczi ve şirketlerde sermaye kaybı ve borca batık olma durumu bir arada değerlendirildiğinde, 6102 sayılı TTK'da, şirketin mali yapısının bozulması halinde yöneticilerin ve genel kurulun yapacağı işlemler ve iflastan dönme hususu Kooperatif Kanununa göre daha ayrıntılı düzenlenmiş ve özellikle; şirketin kaybolan sermayeyi veya gerekiyorsa borca batıklık durumunu karşılayabilecek tutarda serbestçe, tasarruf edilebilen özvarlığa sahip bulunan bir şirket ile birleşmeyi de tercih edebileceği hususu ile yönetim kurulu veya herhangi bir alacaklının yeni nakit sermaye konulması dâhil nesnel ve gerçek kaynakları ve önlemleri gösteren bir iyileştirme projesini mahkemeye sunarak iflastan ertelenmesini isteyebileceği hususları detaylandırılmıştır.

Diğer yandan Kooperatif ve şirket yöneticilerinin şirket veya kooperatifin mali yapısında meydana gelebilecek bozulmalarda Kanunların kendilerine yükledikleri bildirim, iyileştirme tedbirleri gibi sorumlulukları yerine getirmedikleri taktirde, bundan dolayı meydana gelecek zararlardan sorumlu olacaklardır.

Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi Yasin YAVUZ'un "KOOPERATİFLERDE ORTAKLARA SAĞLANAN KORUYUCU HAKLAR" başlıklı yazısı Karınca dergisinin Haziran ayı sayısının üçüncü yazısıdır. Yazar bu çalışmada kooperatiflerde ortakların bireysel haklarının bir bölümünü oluşturan koruyucu haklara ilişkin detaylı ve açıklayıcı bilgi vermiştir. Yavuz'a göre Kooperatifin kurulmasında amaçlanan hedeflere ulaşılabilmesi bakımından ortakların, mevzuatta öngörülen haklarını gereği gibi ve bilinçli olarak kullanmaları, hem bizzat kendilerinin hem de ortağı olduğu kooperatiflerin menfaatine olacaktır.



953. Sayının bir diğeri yazısı ise *“ZEYTİN KOOPERATİFÇİLİĞİNE EN İYİ ÖRNEK; İSPANYA”* başlıklı yazı. Vedat SADIÖĞLU bu yazısında İspanya'daki zeytin kooperatifçiliğini ayrıntılı olarak incelemektedir. Gümrük ve Ticaret Müfettişi Yasin YAVUZ'un *“TİCARET SİCİLİ İŞLEMLERİ VE KOOPERATİLER”* başlıklı yazısında yazar ticaret sicili işlemlerinin genel olarak neler olduğuna ve kooperatiflerin bu konudaki sorumluluğuna değinmektedir.

Yazar çalışmayı *“Sonuç olarak, Kooperatif yöneticilerinin ticaret sicili işlemlerini zamanında ve düzgün bir biçimde yapmaları için faaliyetlerini titiz bir biçimde takip etmeleri ve ticaret sicili mevzuatından haberdar olmaları gerekmektedir”* ifadeleri ile tamamlayarak kooperatif yöneticilerinin bu konudaki yükümlülüklerine dikkat çekmektedir.

Karınca dergisinin bu ayki altıncı yazısı Sayıştay Denetçisi Serhat TAŞPINAR'ın *“KOOPERATİFLERİN BELEDİYE GELİRLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ”* başlıklı yazısıdır. Yazar, çalışmada kooperatiflerin belediyelerin görev alanına giren konularda yapmış oldukları faaliyetlerinden kaynaklanan durumlarını özeldeler ve mahkeme kararları ışığında açıklamaktadır. Sayın Taşpınar yazısını kooperatiflerin faaliyetlerini yerine getirirken Belediyeler ile olan ilişkileri gereği vergi ve benzeri yükümlülüklerini yerine getirmeleri, vergi gecikme zammı veya vergi cezaları ile karşılaşmamaları adına önemli olduğu hususunun altını çizerek tamamlamıştır.

Tuğçe ŞİMŞEK ve Enver AYDOĞAN'ın *“OSMANLI İMPARATORLUĞU'NDA GİRİŞİMCİLİK - AHİLİK BAĞLAMINDA GİRİŞİMCİ ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ”* isimli yazısı bu ayki altıncı yazı olarak dergimizde yer almaktadır. Yazarlar bu çalışmada Ahilik teşkilatını Girişimcilik özellikleri bağlamında incelemiştir.

Yeter DEMİR USLU *“KURUMSAL YÖNETİM ŞEKLİNİN YETİŞMİŞ İŞGÜCÜNÜ ELDE TUTABİLME SÜRECİNE ETKİLERİ”* isimli yazısında; kurumsal yönetimin tanımı, amacı, önemi, faydaları, tarihçesi, kurumsal yönetimle geleneksel yönetimin karşılaştırılması ve kurumsal yönetimin temel ilkelerini, yönetimde şeffaflık ve yetişmiş işgücünü elde tutabilme sürecine etkileri açıklanmaya çalışmıştır. Sayın Uslu yazısında Kurumların, yetişmiş çalışanlarını elinde tutmak ve bu çalışanlardan sağladığı verimliliği arttırmak için; ücret sistemleri ve ödüller, kariyer planlaması, gelişime yönelik eğitimler, iş yaşam dengesi programlarını içeren gelişim planları hazırlamaları gerekliliğini vurgu yaparak yetişmiş çalışanlara işletme için değerli olduklarının hissettirilmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Bu ayki dergimizin son yazısı ise Zafer SÖYLEMEZ'in *“TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARIN NEDENLERİ”* isimli yazısıdır. Yazara göre “Türk kamu yönetiminde kamu hizmetlerinin etkinliğinin ve verimliliğinin artması konusunda İhtiyacımız olan argümanların yasal mevzuat kısmı tamamlanmış olsa da İnsan unsurunun göz ardı edilmemesi yatırımın insana yapılması kamu yönetiminde *“Etik”* anlayışının yaygınlaşmasına en büyük katkıyı sağlayacaktır.

Özellikle eğitim sitemini ezberci metotlardan arındırmak etik dışı davranışların toplumda ve kamu yönetiminde daha az görülmesine yardımcı olacaktır. Etik konusuna duyarlı bir toplum ve bu konuda eğitilmiş insanların görev yaptığı kamu örgütlerinde yolsuzluk ve rüşvet gibi etik dışı davranışların görülme sıklığı azalacağı gibi, bürokraside aktif şekilde uygulanacak olan “Ödül ve Ceza” sistemi etik dışı davranışların önlenmesinde yararlı olmuş uygulamalardır”.

Her zamanki zengin bir içerikle siz değerli okuyucularımızla buluşturmayı temel şiar olarak belirlediğimiz Karınca Dergisinin 953. Sayısının okuyucularımız için yararlı olacağını umuyorum. Gelecek sayıları daha zengin içerikle sizlerle buluşturma çabamıza, yazılarınız ve fikirlerinizle katkı sağlayarak paydaş olmanız çağrımızı yineleyerek hepimize sağlık ve mutluluklar diliyorum.

TARIM SATIŞ KOOPERATİFLERİ BİRLİKLERİNDE KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ

Seçkin CENKİŞ* - Arda ÖZÇAĞLAR**

I - Giriş

Geçmişte yaşanan finansal krizlerin tekrarlanmaması için uluslararası kuruluşlar, hükümetler ve işletmeler çözüm yolları aramışlardır.

Bu arayış, kurumsal yönetim ilkelerinin doğumuna neden olmuştur. Günümüzde, kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetilen işletmelerin krizlerden en az zararla etkilendiği bilinmektedir.

Kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında yönetilen şirketler sermaye maliyetlerini düşürmekte, kar maksimizasyonunu artırmakta, rekabet edebilirliğini yükseltmekte ve paydaşların kuruma olan güvenini artırmaktadırlar.

Ülkemizde birçok üründe faaliyet gösteren etkin işletmelerden olan tarım satış kooperatifleri birliklerinde kurumsal yönetim algısının oluşması büyük önem arz etmektedir.

Özellikle, son mevzuat değişiklikleriyle getirilen kurumsal yönetim ilkeleri düzenlemeleri doğrultusunda tarım satış kooperatifleri birliklerinin işleyişlerinde önemli gelişmeler yaşanmıştır.

Bu çalışmada, yaşanan gelişmeler sonucunda kurumsal yönetime ilişkin getirilen yeni düzenlemelerin tarım satış kooperatifleri birliklerine etkisi değerlendirilmiştir.

* Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Daire Başkanı

** Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Uzman

Yardımcısı

1) İstanbul Ticaret Üniversitesi KGK Geçiş Dönemi Eğitim Materyali 2013-2014

Anahtar Kelimeler: kurumsal yönetim, birlik, kooperatif

II - Kurumsal Yönetim Kavramı ve Yararları

Son yıllarda kurumsal yönetim kavramına verilen önem artmış ve kurumsal yönetim ilkelerine ilişkin birçok çalışma yapılmıştır.

ABD'de meydana gelen Enron ve Worldcom gibi büyük şirketlerin iflasları gerek ABD piyasaları gerek Dünya piyasalarını önemli ölçüde etkilemiştir.

Bu iflaslardan sonra gelişmiş ülkelerde, ileride tekrarlanabilecek finansal krizleri önleme amacıyla yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Bu anlamda ABD'de daha kontrollü ve etkin denetimi sağlamak amacıyla Sarbanes Oxley (Halka Açık Şirketler ve Muhasebe Reformu Yatırımcıyı Koruma Yasası) yasası çıkartılmıştır.¹

Kurumsal yönetime ilişkin küresel çerçevede yaşanan önemli gelişmeler Türkiye'de de kurumsal yönetim algısını etkilemiştir.

Türkiye'de yaşanan 2000-2001 finansal krizlerin ardından iflas eden bankalardan sonra şirketler farklı işletme yönetim anlayışları arayışına girmiştir.

Çünkü kötü yönetilen şirketlerin Türkiye'ye maliyeti oldukça fazla olmuştur.

Yöneticilerin, işletmelerini iyi yönetememesi sonucu iflas eden şirketlerle beraber sermaye



piyasalarının yeniden revize edilmesi düşünülmüş olup buna ilişkin yeni mevzuat hükümlerine ve üst kurulların kurulması gibi düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

Bu kapsamda Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Kurulu (BDDK) ve Enerji Piyasaları Denetleme Kurulu (EPDK) gibi bağımsız kurumlar kurulmuştur.

Ayrıca 2000 yılında Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) kurumsal yönetim çalışma grubu, 1999 yılında İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) tarafından yayımlanan **“Kurumsal Yönetim İlkeleri”** kitapçığının çevirisini yaparak ülkemizde kurumsal yönetime olan ilgilinin artmasını sağlamıştır.

Aynı zamanda Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2003 yılında kurumsal yönetim ilkeleri yayımlanmıştır.

Kurumsal yönetim algısının Türkiye’de daha fazla bilinmesi, ilkelerin en iyi şekilde uygulanması amacıyla 2003 yılında Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD) kurulmuştur. TKYD, kamu kurumları, özel şirketler, medya, akademik kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarıyla beraber çalışarak kurumsal yönetim uygulamalarının gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Kurumsal yönetim: bir şirketin tüm paydaşları ile olan ilişkilerinin eşitlik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri dahilinde yürütmesi olarak açıklanabilir.

Paydaşlar, şirketin hem iç hem de dış çevresinde bulunmaktadır. Yönetim kurulu, ortaklar, çalışanlar, tedarikçiler, borç verenler gibi tüm menfaat sahipleri arasındaki ilişkileri düzenleyen kurallardan oluşmaktadır.

Bu kurulların şirketlerin hedeflerine ulaşmasında iyi bir yol haritası çizebileceği ve şirketlerin içinde buldukları topluma katma değer sağlayabileceği düşünülmektedir.

OECD, 1999 yılında kurumsal yönetim ilkelerini yayımlamış ve 2004 yılında revize ederek

2) OECD Raporu, 2004

3) Deloitte ve Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği, 2007, Nedir bu kurumsal yönetim

kurumsal yönetim ilkelerini belirlemiştir.²

Bu ilkeler:

- Etkin Bir Kurumsal Yönetim Çerçevesi Temelinin Tesisi
- Ortakların Hakları Ve Temel Sahiplik İşlevleri
- Ortakların Adil Muamele Görmesi
- Kurumsal Yönetimde Paydaşların Rolü
- Kurumsal Duyuru Yapma ve Şeffaflık
- Yönetim Kurulunun Sorumlulukları olarak sıralanabilir.

Ayrıca, bu ilkeler Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından belirlenen kurumsal yönetim ilkelerinin temelini oluşturmaktadır.

Bu ilkeler:

- Pay sahipliği haklarının kolaylaştırılması
- Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık
- Menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımının desteklenmesi
- Yönetim kurulu üyelerinin daha hesap verebilir olması olarak özetlenebilmektedir.

Kurumsal yönetimin gerek ülke ekonomisine gerek şirketlere yararları oldukça fazladır. Kurumsal yönetim ilkelerini benimseyip uygulayan şirketler bazı avantajlara sahip olmaktadır.

Bu avantajlardan en önemli olanı ulusal ekonomilerin ihtiyacı olan finansal kaynaklar için rekabet edebilme yeteneklerinin artmasıdır.³

Mevcut küresel düzende dış yatırımcılar finans sistemin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Sermaye piyasaları küreselleştikçe dış yatırımcıların sağladıkları kaynaklara yönelik hesap verebilirlik ihtiyaçları artmaktadır.

Bu ihtiyaçları, dış yatırımcıların beklentileri



seviyesinde karşılayan ülkeler finansal rekabette daha avantajlı duruma gelmektedirler.

Kurumsal yönetim, hem ulusal ekonominin hem de şirketlerin sahip olduğu kaynakların daha verimli kullanımını sağlamaktadır.

Bir ekonomik sistem bünyesinde bulundurduğu kaynakları etkin bir şekilde yatırıma dönüştürdüğü sürece başarılı olabilmektedir.

Dolayısıyla kurumsal yönetim sınırlı kaynakların korunmasına ve onların etkin kullanılmasına destek olmaktadır.

Kurumsal yönetim anlayışını benimseyen şirketler, kaynakları etkin kullanmayan yöneticilerin görevlerine son verip yerine kaynakları verimli kullanan yöneticileri getirebilmektedir.

Ayrıca, kurumsal yönetim algısını benimseyen yöneticiler, şirket kaynaklarını daha etkin kullanmaya yönelik stratejiler geliştirerek kurumsal kapasitesini artırmaktadır.

Kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetilen şirketler belli standartları benimsemektedir.

Bu standartlar şirketin üretim, ar-ge, müşteri hizmetleri ve pazarlama gibi alanlarda etkili olmasına neden olmaktadır.

Kurumsal yönetim anlayışını benimsemiş şirketler, çalışanlarını yeteneklerine en uygun pozisyonda değerlendirmek isterler.

Bu nedenle, güçlü kurumsal yönetim yapısına sahip şirketlerde çalışanlar kendi yeteneklerini en iyi şekilde kullanabilecekleri pozisyonlarda çalışma imkânı bulabilmektedir.

Budurum şirket çalışanlarının motivasyonlarının artmasına ve performanslarının yükselmesine yol açmaktadır.

Kurumsal yönetim, şirketlerin hissedarları, ortakları ve diğer paydaşları arasında yaşanması muhtemel çıkar çatışmasını önlemeye yardımcı olmaktadır.

Menfaat sahipleri arasında yaşanan çatışma

şirketin hisselerinin değer kaybetmesine, kârının azalmasına ve performansının düşmesine neden olmaktadır.

Bu nedenle kurumsal yönetim algısına sahip şirketler, menfaat sahiplerinin çıkarlarını göz önünde bulundurarak farklı çıkarların adil bir şekilde temsil edilmesini sağlamaktadır.

Böylece şirketlerin iç ve dış paydaşları gözündeki değerleri artmaktadır.

III - Tarım Satış Kooperatifleri Birliklerinde Kurumsal Yönetim

Tarım satış kooperatifleri birlikleri, ortakların ürünlerini alıp işleyerek satımını yapan, ürünlerin pazarlanmasında aracılara aktarılan kârların üreticilere kazandırılmasını temel politika edinmiş, ortakların üretim ihtiyaçlarını karşılayarak üreticilere araç ve gereç tedarik etmek amacıyla kurulan işletmelerdir.

Ülkemizde 58 ilde faaliyet gösteren toplam 13 adet aktif tarım satış kooperatifi birliği bulunmaktadır.

Birlikler, pamuk, ayçiçeği, fındık, üzüm, incir, zeytin, zeytinyağı, gül, tiftik ve ipekböceği gibi ürünlerde faaliyet göstermektedirler.

Birliklerin ve kooperatiflerin tabii olduğu 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanun ve örnek anasözleşmelerde günün ihtiyaçlarına göre zaman zaman değişiklikler yapılmaktadır.

Son olarak 11/04/2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan değişiklik kapsamında tarım satış kooperatifleri birliklerinin yaşadığı mali ve yapısal sorunların giderilmesi için düzenlemeler yapılmıştır.

Son değişiklikler çerçevesinde Kanunda yer alan **“kurumsallaşma, çağdaş kooperatifçilik ve iyi yönetim ilkelerini uygulama”** ile ilgili maddeler, kooperatif ve birliklerin kurumsal yönetim ilkelerine uygun olarak yönetilmelerine olanak sağlayacak şekilde değiştirilmiştir.

Böylece tarım satış kooperatif ve birlikleri



için kurumsal yönetim ilkeleri belirlenebilecek ve şeffaf, hesap verebilir, rasyonel, etkin ve verimli yönetilme algısı oluşturabilecektir.⁴

Ayrıca, Kanuna eklenen maddeler kapsamında tarım satış kooperatif ve birlikleri anasözleşmelerinde kurumsal yönetim algısını güçlendirmeye yönelik düzenlemeler getirilmiştir.

IV - Kurumsal Yönetim İlkeleri Çerçevesinde Kanun ve Birlik Anasözleşmesi Maddeleri

Tarım satış kooperatif ve birliklerinde kurumsal yönetim algısının güçlendirilmesi amacıyla kanun ve birlik anasözleşmesinde kurumsal yönetim ilkelerine yönelik düzenlemeler bulunmaktadır.

Bu çerçevede Kanunda yapılan düzenlemeler kapsamında birlik organları ile temsile yetkili personelin alacağı tüm kararlarda kurumsal yönetim ilkelerini dikkate alması gerektiği belirtilmiştir.

Ayrıca, temsile yetkili personelin birliğin mali yapısını ve rekabet gücünü geliştirme yönünde alacağı kararlarda basiretli bir tacir gibi davranması gerektiği mevzuatta açıkça belirtilmiştir.

Türk Ticaret Kanununun 18 inci maddesinde de açıklanan ve kurumsal yönetim açısından büyük öneme sahip olan basiretli tacir kavramına uygun davranan yönetim kurulu üyeleri ve temsile yetkili kişilerden adillik, şeffaflık ve hesap verebilirlik çerçevesinde karar almaları beklenmektedir.

Yine, Kanunda yer alan bir başka düzenleme ise birlik yönetim kurulu üyelerinin en az ikisinin dört yıllık yükseköğretim kurumlarından mezun olma şartı aranmasıdır.

Bu düzenlemenin amacı birliklerin profesyonel işleyen kurumsal bir yapı içerisinde yönetilmesi olmuştur.

Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin görevleri

⁴ Cenkış, S. (2014). Kooperatif ve birliklerde profesyonel yönetime geçiş

arasında yer alan genel kurulda görüşülecek olan Birliğin çalışma politika ve stratejileri belirlenmesi, birliğin defter, hesap ve kayıtlarının mevzuata uygun tutulup tutulmadığının araştırılması ve birliğin denetimine ilişkin yetkili kişilerin isteyecekleri bilgi ve belgelerin verilmesi gibi düzenlemeler birliklerde kurumsal yönetim kapasitesinin artmasına olanak sağladığı düşünülmektedir.

Kurumsal yönetim kapsamında iyi tanımlanmış yönetim kurulu sorumlulukları önem arz etmektedir. Yönetim kurulunun en önemli sorumluluklarından biri Birliğin faaliyetlerini aksatmadan devam ettirmesine olanak sağlamasıdır.

Bu kapsamda yönetim kurulu, üst üste üç dönem menfi gelir-gider farkı olması, menfi gelir-gider farkının toplam aktif değerlerin yüzde onuna tekabül etmesi, borç ödemedi ve giderlerin karşılanmasında sorun yaşanması durumlarında birliğin gelişmesini ve mevcut riskin yönetilmesini sağlamak amacıyla uzmanlardan oluşan bir komite kurmakla yükümlü kılınmıştır.

Kurumsal yönetimin birliklerde uygulanması açısından yönetim kurulunun yapmaması gereken iş ve işlemlere anasözleşmede yer verilmiştir.

Bu kapsamda, yönetim kurulu üyeleri kooperatifin ve bağlı olduğu birliğin hissedarı oldukları şirketlerde, vakıflarda ve diğer teşekkülde yönetim kurulu üyesi olamayacağı gibi ücretli olarak da çalışamazlar.

Bununla birlikte, yönetim kurulu üyeleri birliğin çalışma alanına giren konularda birlikte ticari muamale yapamazlar.

Ayrıca, yönetim kurulu üyeleri üçüncü dereceye kadar olan hısımları birliğe borçlanmaz ve menfaatiyle ilgili hususlarda müzakarelerde bulunamazlar.

Menfaat sahiplerinin haklarının korunması kapsamında, pay sahiplerinin azlık hakları, kar payı alma ve devir haklarına ilişkin konular işletmelerde kurumsal yönetimin oluşmasında ön plana çıkmaktadır.



Bu çerçevede kooperatifleri temsil eden temsilcilerin birlik genel kurullarına katılma şartları kolaylaştırılmıştır.

Ayrıca, birliklerin kar payı olan gelir-gider müspet farkının ortaklara risturn olarak dağıtılmasına yönelik hükümler getirilmiştir.

Bununla beraber, gerekli şartların sağlanması halinde ortaklık paylarının devredilebileceği hususu anasözleşmede açıklanmıştır.

Öte yandan, kanunda, belli şartları sağlayan birliklerin bağımsız denetime tabi olmasına yönelik düzenleme de bulunmaktadır.

Birliklerin bağımsız denetimini yapan kişilerden ortakların Kanuna uygun bilgi taleplerinin karşılanıp karşılanmadığını tespit etmek, ortaklarla ilgili işlemlerde eşitlik ilkesine göre karar alınıp alınmadığını belirlemek, yönetim kurulu üyeleri ve birlik personelinin bağdaşmayan görev yasağına uyup uymadığını araştırmak gibi kurumsal yönetim ruhuna uygun bir şekilde inceleme yapmaları beklenmektedir.

Bu düzenleme birliklerin daha hesap verebilir bir yapıya kavuşmalarına olanak sağlamıştır.

Birlik anasözleşmesinde olağan ve olağanüstü genel kurul toplantılarına ilişkin çağrının şekil, usul ve esasları düzenlemiştir.

Ayrıca, kamuoyunu aydınlatma bakımından büyük önem arz eden genel kurula katılacak olan ortakların listesinin bulunduğu ortaklar cetvelinin genel kuruldan önce yayınlanması, genel kurul gündeminin önceden belirlenmesi, gündemde olmayan hususların görüşülemeyeceği, gerekli görülecek diğer hususlar başlığı altında her konunun görüşülememesi ve birliği tanıtan reklam ve ilanların gerçeğe aykırı olamaması gibi hususlar da kurumsal yönetim bağlamında şeffaflık ilkesine yönelik olarak belirlenmiştir.

Öte yandan, birlikler kooperatiflerden ürün alırken anasözleşmede yer alan belli hususlar çerçevesinde işlem yapmaktadır.

Anasözleşmede birliklerin kooperatiflerden ürün alırken kurumsal yönetim ilkelerine aykırı olmamak koşuluyla işlem yapacağı düzenlenmiştir.

Bu kapsamda Birliğin, finansal durumunu, depolama, işleme ve piyasa koşullarını göz önünde bulundurarak kendi ve kooperatifin varlığı ile mali yapısını korumak amacıyla alacağı azami ürün miktarını eşitlik ve hakkaniyet ilkeleri doğrultusunda belirlemesi kurumsal yönetim ilkelerinden adil muamele ve şeffaflık hususlarını dikkate aldığına göstergesi olarak varsayılmaktadır.

Kurumsal yönetim ilkelerinden şeffaflığın uygulamaya yansımaları olarak şirketler faaliyet raporu, finansal ve finansal olmayan verilerin yayınlanması ve strateji belgeleri gibi belgeleri hazırlamaktadırlar.

Bu kapsamda yönetim kuruluna birliğin durum analizi, genel amaç ve vizyonu, stratejik hedefleri, kısa-orta-uzun vadeli çalışma planları, performans değerlendirme ve hedeflerini içeren faaliyet raporları ve strateji belgelerini hazırlama yükümlülüğü getirilmiştir.

Tarım satış kooperatifleri birliklerinde verimli ve etkin yönetim yapısının oluşturulması kapsamında yönetim kurulunun karar alma ve politika belirleyici olması, uygulamanın ise genel müdürlüğe bırakılmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.⁵ Böylece, kurumsal yönetim algısının oluşmasında önemli bir kilometre taşı olan işletme yöneticilerinin görev ve sorumluluklarının belirlenmesi ve karar organı ve icra organının birbirinde ayrılması hususu birlik anasözleşmesinde açıklanmıştır.

Ayrıca, kurumsal yönetimin şeffaflık ilkesi çerçevesinde kooperatif ve birliklere ilişkin verilerin elektronik ortama aktarılması amacıyla Kooperatif Bilgi Sistemi (Koop-Bis) oluşturulmuştur.

Bu kapsamda tarım satış kooperatifleri birliklerinin genel kurul işlemleri, tasfiye ve terkin işlemleri, ortakların hukuki durumu, kooperatiflerin ortak sayıları, personel sayıları, işletme ve iştirakleri, kullandıkları krediler, bilançoları, ürün alım ve stok bilgileri gibi verilerin tespit edilmesi kolaylaşacaktır.

5) Cenkiş, S. (2014). *Kooperatif ve birliklerde profesyonel yönetime geçiş*



V - Sonuç

Kurumsal yönetim ilkeleri ve kooperatifçilik ilkeleri bir arada değerlendirildiğinde benzer bazı noktalar göze çarpmaktadır.

Kurumsal yönetimde sıkça bahsedilen adillik kavramı işletme yönetiminin bütün hak sahiplerine eşit davranması olarak tanımlanırken, kooperatifçilikte yöneticilerin ortaklara hak ve vecibelerde eşit davranması olarak tanımlanmaktadır.

Ayrıca, işletmelerde kurumsal yönetim algısının oluşmasında büyük öneme sahip olan iyi bir kontrol ortamının varlığı ile kooperatifçilik ilkeleri arasında sayılan **“ortaklar tarafından gerçekleştirilen demokratik denetim”** ilkesinin birbirleriyle benzer olduğu görülmektedir.

Başka bir deyişle, kurumsal yönetim ilkeleri ve kooperatifçilik ilkeleri her ne kadar birbirleriyle tamamen aynı olmasa da iyi işletmecilik modelinin oluşması açısından ortak bir ruha sahip olduğu düşünülmektedir.

Bu doğrultuda, tarım satış kooperatifleri birliklerinde kurumsal yönetim algısının güçlendirilmesi amacıyla ilgili kanun ve birlik anasözleşmesinde kurumsal yönetim ilkelerine yönelik birçok düzenleme yapılmıştır.

Diğer taraftan, tarım satış kooperatifleri birliklerinde iyi işletmecilik modelinin yerleşmesi için gerek Gümrük ve Ticaret Bakanlığında gerek birlik yönetim kurullarında kurumsal yönetim algısının içselleştirilmesine yönelik girişimlerde bulunulmalıdır.

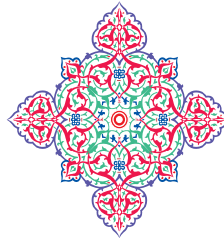
Bu kapsamda Bakanlık tarafından, tarım satış kooperatifleri birliklerinde kurumsal yönetim ilkelerinin belirlenmesine yönelik düzenlemenin hazırlanması, bu çerçevede birliklerin her yıl düzenli olarak kurumsal yönetim uyum raporu hazırlamaları ve yönetim kurulu üyelerinin kurumsal yönetim hakkında eğitilmesi gibi faaliyetlerin birlikler için faydalı olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca, bu kapsamda birliklerin kurumsal yönetim ilkelerine uyup uymadıklarının takip edilmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda, her birliğe kurumsal yönetim ilkeleri göz önünde bulundurularak Bakanlık tarafından puanlama yapılmasının kurumsal yönetim algısının benimsenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- 1- CENKİŞ, Seçkin. (2014). Kooperatif ve birliklerde profesyonel yönetime geçiş
- 2- Deloitte ve Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği, 2007, Nedir bu kurumsal yönetim
- 3- İstanbul Ticaret Üniversitesi KGK Geçiş Dönemi Eğitim Materyali 2013-2014
- 4- OECD Raporu, 2004
- 5- Tarım Satış Kooperatifleri Birlikleri Örnek Anasözleşmesi
- 6- 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanun



KOOPERATİFLERDE ACİZ HALİ İLE ŞİRKETLERDE SERMAYE KAYBI VE BORCA BATIKLIK DURUMU

İzzet DOĞAN*

1 - GİRİŞ

1163 Sayılı Kooperatifler Kanununun 63. Maddesinde, **“Kooperatifin aczi halinde yapılacak işler”** ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinde, **“Sermayenin kaybı, borca batık olma durumu”** düzenlenmiştir.

Bu çalışmamızda kooperatifler ve şirketlerde aciz/borca batıklık hallerinde yöneticilerin yapması gereken işlemler ile genel kurulun böylesi bir durumda vermesi veya verebileceği kararlar irdelenerek, şirket ve kooperatifin aciz/borca batıklık durumunda iflastan dönebilme imkânları ve uygulamada anılan kanun maddelerinin uygulanabilirliği değerlendirilecektir.

2 - KOOPERATİFLERDE ACİZ HALİ VE İFLAS

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

Kooperatifler 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda şirket olarak sayılmış olmakla birlikte Kooperatiflerde önemli olan sermaye değil bizzat ortaklığın kendisidir.

Bu bakımdan Kooperatif yönetim kurulu üyeleri ortaklardan almış oldukları yetkiyle kooperatifin iş ve işlemlerini yürütürken 1163 sayılı Kooperatifler Kanun ve ilgili diğer kanun ve düzenlemeler çerçevesinde titizlikle hareket ederek kooperatifin başarısı ve gelişmesi, dolayısıyla ortakların menfaatleri için gerekli olan gayret sarf etmelidirler.

Böylelikle ortaklardan alınan temsil yetkisiyle ortakların hak ve hukuku korunmuş olacaktır.

Kooperatif yönetim kurulu üyeleri, görevlerini ifa ederken ortakların, genel kurulu toplantıya çağırma ve gündeme madde eklenmesini isteme, genel kurula katılma ve oy kullanma, genel kurul kararları aleyhine dava açma, seçme ve seçilme, ortaklık payını devri, ortaklıktan çıkma, ortaklıktan çıkarılma kararına karşı itiraz ve dava açma, bilgi edinme ve örnek isteme, ticari defterleri ve belgeleri inceleme, olumlu gelir gider farkından pay alma, denetçilerin dikkatini çekme ve açıklama yapılmasını isteme, tasfiye sonucundan pay alma, hak arama ve dilekçe hakkı gibi temel haklarını korumak ve ortaklar arasındaki eşitsizliğe sebebiyet vermeyecek şekilde görevlerini ifa etmelidirler.

Şüphesiz kooperatif yöneticileri ortakların, kooperatifin finansal durumuna ilişkin bilgi edinme ve örnek isteme hakkı ile ticari defterler ve belgeleri inceleme hakları konusundaki taleplerini karışılmak ve genel kurula sunacakları faaliyet raporlarında kooperatifin durumunun net olarak ortaya koymakla yükümlüdürler.

Bu yükümlülük özellikle 4721 Sayılı Medeni Kanunda belirtilen **“iyiniyet”** bir gereğidir.

* Gümrük ve Ticaret Müfettişi



Kanunların iyiniyete hukukî bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyiniyetin varlığıdır.

Bu bakımdan kooperatiflerin mali durumlarında meydana gelebilecek olağanüstü durumlarda, yöneticilerin ortakları bilgilendirmelidirler.

2.1 - Yönetim Kurulunun Bildirim Yükümlülüğü

Kooperatifler Kanununun 63. Maddesinde hükme bağlandığı üzere, Kooperatif yönetim kurulu üyeleri kooperatifin defter, bilanço ve gelir gider tabloları ile kooperatifin finansal durumunu gösteren diğer evraktan hareketle kooperatifin mali durumunun bozulduğu ve kooperatifin aczi halinde bulunduğunu kabul ettirecek ciddi bir takım göstergelerin farkına vardıkları an derhal **“piyasada cari fiyatlar”** esas olmak üzere bir ara bilançosu düzenlemelidirler.

Yönetim kurulunun düzenlemiş olduğu ara bilançoda veya son yılın bilançolarında yada düzenlenecek olan tasfiye bilançosu, kooperatifin aktif ve pasifleri ile bütün mevcudunun, borçlarını artık karşılamaya yetmeyeceğini gösteriyorsa yönetim kurulu, durumu derhal ilgili Bakanlığa bildirmeli ve genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırmalıdır.

Bununla birlikte Pay senetleri çıkarılmış olan kooperatiflerde son yılın bilançosunda kooperatifin aktif ve pasifleri ile bütün varlığının yarısı karşılıksız kalırsa yönetim kurulu derhal genel kurulu toplantıya çağırarak durumu ortaklara arz etmelidir.

Aynı zamanda ilgili mahkeme ve Bakanlığa bilgi vermelidir.

Ortakları ek ödemelerle yükümlü olan kooperatiflerde, bilançoda karşılıksız kalan kısım, üç ay içinde ortakların ek ödemeleriyle kapanmadığı takdirde kooperatifin mevcut durumu hakkında ilgili Bakanlık haberdar edilir.

2.2 - İflasın Ertelenmesi

Kooperatif yönetim kurulu üyeleri veya alacaklılardan biri eğer kooperatifin mali

durumunun düzelebileceği yönde olumlu bir kanaat edinir ve bu kanaatlerini destekleyecek bir takım doneleri olursa mahkemeye başvurarak iflasın açılmasının ertelenmesini isteyebilir.

Bu takdirde defterinin tutulması, yönetim memuru atanması gibi kooperatif varlığının korunmasına ve devamına yarayan tedbirleri alır.

3 - ŞİRKETLERDE SERMAYE KAYBI VE BORCA BATIKLIK DURUMU

Anonim şirketlerde yönetim kurulu ve kendisine bırakılan alanda yönetim, kanun ve esas sözleşme uyarınca genel kurulun yetkisinde bırakılmış bulunanlar dışında, şirketin işletme konusunun gerçekleştirilmesi için gerekli olan her çeşit iş ve işlemler hakkında karar almaya yetkilidir (TTK Md. 374).

Yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri arasında özellikle, muhasebe, finans denetimi ve şirketin yönetiminin gerektirdiği ölçüde, finansal planlama için gerekli düzenin kurulması, yıllık faaliyet raporunun ve kurumsal yönetim açıklamasının düzenlenmesi ve genel kurula sunulması ile borca batıklık durumunun varlığında mahkemeye bildirimde bulunulması yer almaktadır (TTK Md.375).

Bu bakımdan borca batıklık haline yönetim kurulu ve genel kurulun yapması gereken işlemler 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesi hükümleri kapsamında aşağıda değerlendirilmiştir.

3.1 - Yönetim Kurulunun Çağrı ve Bildirim Yükümlülüğü

Son yıllık bilançoda, şirketin sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının yarısı zarar sebebiyle karşılıksız kaldığı anlaşılırsa, yönetim kurulu genel kurulu hemen toplantıya çağırır ve bu genel kurula uygun gördüğü iyileştirici önlemleri sunar.



Bununla birlikte son yıllık bilançoda sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının üçte ikisi zarar sebebiyle karşılıksız kalırsa yönetim kurulu genel kurulu yine toplantıya çağırır.

Yönetim kurulu genel kurula gerekli bildirim zamanında yapmaz ise şirketin meydana gelebilecek zararlarından hukuken sorumlu olacağından, faaliyet dönemi içerisinde şirketin muhasebe ve finans denetimini yaparak şirketin mali kontrolünü yapmalı ve şirketin sermaye kaybı ve borca batıklık durumunu sürekli izlemelidir.

3.2 - Genel Kurul Kararı

Son yıllık bilançoya göre, sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının üçte ikisi zarar sebebiyle karşılıksız kaldığında genel kurul sermayenin üçte biri ile yetinme veya sermayenin tamamlanmasına karar verebilir.

Ancak genel kuruldan bu yönde bir karar çıkmaz ise artık şirket kendiliğinden sona erer.

Ancak şirket kaybolan sermayeyi veya gerekiyorsa borca batıklık durumunu karşılayabilecek tutarda serbestçe, tasarruf edilebilen özvarlığa sahip bulunan bir şirket ile birleşmeyi de tercih edebilir (TTK md.139).

Bu durumda durumunu ispatlayan belgeleri, devralan şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret sicili müdürlüğüne sunulması şarttır.

3.3 - Şirketin İflasını İsteme ve İflastan Kurtulma

Şirketin borca batık durumda bulunduğu şüphesini uyandıran işaretler varsa, yönetim kurulu, aktiflerin hem işletmenin devamlılığı esasına göre hem de muhtemel satış fiyatları üzerinden bir ara bilanço çıkarır.

Bu bilançodan aktiflerin, şirket alacaklılarının alacaklarını karşılamaya yetmediğinin anlaşılması hâlinde, yönetim kurulu, bu durumu şirket merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesine bildirir ve şirketin iflasını ister.

Ancak mahkemece iflas kararı verilmeden önce, şirketin açığını karşılayacak ve borca batık durumunu ortadan kaldıracak tutardaki şirket borçlarının alacaklıları, alacaklarının sırasının diğer tüm alacaklıların sırasından sonraki sıraya konulmasını yazılı olarak kabul ederlerse ve bu beyanın veya sözleşmenin yerindeliği, gerçekliği ve geçerliliği, mahkemece atanan bilirkişilerce doğrulanırsa iflas ertelenebilir.

Bununla birlikte yönetim kurulu veya herhangi bir alacaklı yeni nakit sermaye konulması dâhil nesnel ve gerçek kaynakları ve önlemleri gösteren bir iyileştirme projesini mahkemeye sunarak iflasın ertelenmesini de isteyebilir.

Bu hâlde İcra ve İflas Kanununun 179 ilâ 179/b maddeleri uygulanır.

Aksi hâlde mahkemeye bilirkişi incelemesi için yapılmış başvuru, iflas bildirimini kabul olunur.

4 - BORCA BATIKLIĞIN MAHKEME TARAFINDAN ARAŞTIRILMASI

Mahkemeler sadece şirket yöneticilerinin borca batıklık beyanlarından hareketle iflas veya erteleme kararı veremeyip borca batıklık durumunun gerçek olup olmadığını araştırırlar.

Şüphesiz ki yöneticiler şirketin borca batık olduğunu gösteren tüm bilgi ve belgeleri mahkemeye sundukları takdirde Mahkeme, şirketin gerçekten borca batık olup olmadığını re'sen araştıracaktır.

Ancak mahkeme sadece yöneticilerin göstermiş olduğu delillerle bağlı değildir.

Borca bataklığın tespiti bakımından borçlu şirketin defterlerinin usulüne uygun tutulup tutulmadığının bir önemi yoktur.

Borca bataklık, genellikle aktiflerin satış fiyatı üzerinden hazırlanan ara bilançodan tespit edilirse de, borca bataklığın tespitinin tek yolu bilanço değildir.

Hatta, borca bataklığın tespiti bakımından

bazen bilanço yetersiz kalabilir (Kayar, 1997 : 244). Dolayısıyla Mahkemeler şirketin ibraz ettiği bilançoğu borca batıklık yönünden yeterli kabul etmek zorunda da değildir.

Borca batıklık iddiasının yerinde olup olmadığı konusunda konusun uzman bilirkişiler marifetiyle gerekli incelemeyi yaptırıp rapor alabilir.

Borca batıklık bildiriminden sonra davadan vazgeçilemez.

Mahkeme, talepte bulunanlar gelmese ve davayı takip etmese dahi yargılamaya devam eder.

Bu konuda Yargıtay 19. HD. vermiş olduğu bir kararda; **“...Şirketin borca batık durumda olduğu fakat ıslahının mümkün olmadığı saptanırsa iflasına karar verilmelidir.**

İflas davalarında karar verilmeden önce davadan feragat mümkün ise de iflasın ertelenmesi talebinin içinde mahkemeye yapılacak zorunlu bildirim de bulunduğundan, erteleme talebinden feragat edilse bile şirket borca batık durumda ise iflasına karar verilmelidir.

Mahkemece bu yönler gözetilmeden feragat nedeniyle davanın reddine karar verilmesinde isabet görülmemiştir”. denilmiştir.

5 - SONUÇ:

Kooperatif yöneticileri ortakların, kooperatifin finansal durumuna ilişkin bilgi edinme ve örnek isteme hakkı ile ticari defterleri ve belgeleri inceleme hakları konusundaki taleplerini karışılmak ve genel kurula sunacakları faaliyet raporlarında kooperatifin durumunun net olarak ortaya koymakla yükümlüdürler.

Aynı şekilde Anonim şirketler yöneticileri de devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri arasında özellikle; muhasebe, finans denetimi ve şirketin yönetiminin gerektirdiği ölçüde, finansal planlama için gerekli düzenin kurulması, yıllık faaliyet raporunun ve kurumsal yönetim açıklamasının düzenlenmesi ve genel

kurula sunulması ile borca batıklık durumunun varlığında mahkemeye bildirimde bulunmakla yükümlüdürler.

Kooperatif ve şirket yöneticilerinin bu yükümlülükleri 6102 sayılı TTK ve 1163 Sayılı Kooperatif Kanunda yer alan yükümlülükler dışında özellikle 4721 Sayılı Medeni Kanunda belirtilen “iyiniyet” kuralının bir gereğidir.

Bu bakımdan kooperatif ve şirket yöneticilerinin bu yükümlülükleri kapsamında kooperatifin aczi ve şirketlerde sermaye kaybı ve borca batık olma durumu bir arada değerlendirildiğinde, 6102 sayılı TTK’da, şirketin mali yapısının bozulması halinde yöneticilerin ve genel kurulun yapacağı işlemler ve iflastan dönme hususu Kooperatif Kanununa göre daha ayrıntılı düzenlenmiş ve özellikle; şirketin kaybolan sermayeyi veya gerekiyorsa borca batıklık durumunu karşılayabilecek tutarda serbestçe, tasarruf edilebilen özvarlığa sahip bulunan bir şirket ile birleşmeyi de tercih edebileceği hususu ile yönetim kurulu veya herhangi bir alacaklının yeni nakit sermaye konulması dâhil nesnel ve gerçek kaynakları ve önlemleri gösteren bir iyileştirme projesini mahkemeye sunarak iflasın ertelenmesini isteyebileceği hususları detaylandırılmıştır.

Ayrıca 6102 sayılı TTK, pay senetleri borsada işlem gören şirketlerde için yönetim kurulunun şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşüren sebeplerin erken teşhisi, bunun için gerekli önlemler ile çarelerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla, uzman bir komite kurmak, sistemi çalıştırmak ve geliştirmekle yükümlü tutmuştur.

Bu komite diğer şirketlerde denetçinin gerekli görüp bunu yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmesi durumunda derhal kurulacak ve ilk raporunu kurulmasını izleyen bir ayın sonunda verecektir.

Komite, yönetim kuruluna her 2 ayda bir vereceği raporda durumu değerlendirecek, varsa tehlikelere işaret ederek, çareleri gösterecektir(TTK 378).

Dolayısıyla 6102 sayılı TTK’da yer alan düzenlemenin daha kapsayıcı ve uygulanabilir olduğu görülmektedir.



Bu bakımdan 1163 sayılı Kooperatifler Kanununun 63. Maddesinde yer alan aciz haline ilişkin düzenlemenin daha uygulanabilir olması bakımından TTK'nın 376. Maddesinde yer alan düzenlemeye uyumlu hale getirilmesi daha isabetli olacaktır.

Diğer yandan Kooperatif ve şirket yöneticilerinin şirket veya kooperatifin mali yapısında meydana gelebilecek bozulmalarda Kanunların kendilerine yükledikleri bildirim, iyileştirme tedbirleri gibi sorumlulukları yerine getirmedikleri takdirde, bundan dolayı meydana gelecek zararlardan sorumlu olacaklardır.

Kaynakça

* 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu.

* 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu.

* KAYAR, İsmail;(Kasım 2009), İflasın Ertelenmesinde Borca Batıklık ve İyileştirme Projesi İle İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi.

*Üstün, Y. ve Aydın, M. (2014), "Kooperatifler Hukuku", Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü (T.İş Bankası A.Ş. Vakfı)/ Ankara.

*Yargıtay - 19. HD. 16.12.2004, 11113 E, 12672 K.

*Gürbüz, Diğdem Göç; "Kooperatiflerde Ortakların Sorumluluğu", Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,2010, Cilt XXVIII, Sayı I, S.463-477

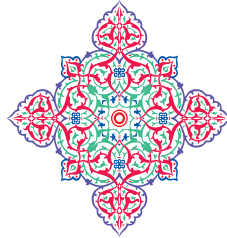
* 4721 Sayılı Medeni Kanun.

* KAYAR, İsmail;(1997), Anonim Ortaklıkta Mali Durumun Bozulması ve Alınacak Tedbirler, Konya.

* Bozkurt, Ekrem Alper; Kooperatif Ortaklarının Hak ve Sorumlulukları, Yaklaşım-Eylül 2014.

* Ufuk, Ünlü; Anonim Şirketlerde Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi; Yaklaşım-Aralık 2014.

*2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.



KOOPERATİFLERDE ORTAKLARA SAĞLANAN KORUYUCU HAKLAR

Mustafa YAVUZ*

1. GİRİŞ

Kooperatifler, ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek veya geçimlerine ait ihtiyaçlarını işgücü ve parasal katkılarıyla karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak amacıyla kurulurlar.

Deyim yerindeyse kooperatifler, ortakları için çalışırlar. 1163 sayılı Kooperatifler Kanununa¹ (KoopK) göre kooperatiflerin merkezinde sermaye değil, ortaklar vardır.

Dolayısıyla, kooperatiflerde ortaklık hakları ve bu hakların korunması önemlidir.

Ortaklık haklarının kaynağı, bir kanuni düzenleme olabileceği gibi anasözleşme hükmü de olabilir.

Kooperatifler hukukunda ortakların sahip oldukları haklar çeşitli ayrımlara tabi tutulmaktadır.

Öncelikle kullanım biçimi bakımından ortaklık hakları, **“kişisel haklar”** ve **“toplu kullanılabilen haklar (azlık hakları)”** olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Öğretide kişisel haklar kendi içerisinde ayrıca; **“katılma hakları”**, **“koruyucu haklar”** ve **“malvarlıksal (mali) haklar”** olarak üç grupta incelenmektedir.

Konu bakımından yapılan ayrıma göre ortaklık hakları; katılma hakları (genel kurula katılma, genel kurulda temsilci vasıtasıyla temsil edilme,

görüşmelere iştirak etme, öneride bulunma, oy kullanma, seçme ve seçilme hakları gibi), mali haklar (gelir-gider farkı üzerinden pay/risturn alma, tasfiye artığından pay alma, varsa kooperatifin tesis ve olanaklarından yararlanma hakları) ve aşağıda açıklanan koruyucu haklar şeklinde özetlenebilir.

Bu çalışmada, kooperatiflerde ortakların bireysel haklarının bir bölümünü oluşturan koruyucu haklara ilişkin detaylı ve açıklayıcı bilgi verilmiştir.

Diğer ortaklık hakları ise başka çalışmalarda ele alınacaktır.

2. ORTAKLARI KORUYUCU HAKLAR

Kooperatif ortaklarına tanınan koruyucu haklar, genel itibarıyla mutlak eşitliğin hakim olduğu vazgeçilemez ve bertaraf edilemez nitelikte haklardır.

Söz konusu haklar, aşağıda sistematik olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

2.1. Bilgi Edinme Hakkı

Kooperatiflerde yönetim kurulunun yıllık çalışma raporu, bilanço ve gelir-gider farkı hesabı ile denetçilerce tanzim olunacak rapor, genel kurulun yıllık olağan toplantısından en az 15 gün öncesinden itibaren bir yıl süre ile kooperatif merkezinde ve varsa şubelerinde ortakların incelemesine hazır tutulur.

Ortakların söz konusu belgeleri genel kuruldan önce incelemek suretiyle bilgi sahibi olmaları, genel kurula katılma ve oy kullanma haklarını etkin bir şekilde kullanmalarını sağlar. İsteyen

* *Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi*

¹⁾ 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 10.05.1969 tarihli ve 13195 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

ortaklar, bilanço ve gelir gider farkı hesaplarının birer suretini talep edebilir; bu durumda ilgili belgelerin verilmesi zorunludur. Söz konusu talep, yönetim kurulunca yerine getirilir.

Ortakların bilgi edinme hakkı, anasözleşme veya kooperatif organlarından birinin kararıyla bertaraf edilemez veya sınırlandırılmaz (KoopK md. 24).

Öte yandan ortaklar, kooperatifin tasfiyeye girmesi halinde tasfiye memurlarından, tasfiye işlerinin durumu hakkında bilgi ve istedikleri takdirde bu konuda imzalı belge alma hakkına sahiptir (KoopK md. 98, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu² -TTK- md. 542/I-i)

Ortağın bilgi edinme hakkı, yukarıda sayılan belgelerle sınırlı şekilde düzenlenmiştir.

Bunların dışında ticari defterler ve haberleşme ile ilgili diğer belgeler, bir sonraki bölümde açıklanacağı üzere, bilgi edinme hakkı kapsamında olmayıp, ancak ilgili organın izni veya kararı ile incelenebilir.³

2.2. Ticari Defterleri ve Yazışma Belgelerini İnceleme Hakkı

Ortaklar, kooperatifin ticari defterleri ve haberleşme (yazışma) ile ilgili belgelerini inceleyebilir.

Ancak bu defter ve belgelerin incelenmesi, genel kurulun açık bir müsaadesi veya yönetim kurulunun kararı ile mümkündür (KoopK md. 25). Genel kurulun ve yönetim kurulunun izni olmadıkça ortak, kooperatifin defter ve belgelerini inceleyemez.

Kooperatifin ticari defterleri ise yevmiye defteri, defteri kebir, envanter defteri, ortaklar defteri, yönetim kurulu karar defteri ve genel kurul toplantı ve müzakere defteridir (KoopK md. 98, TTK md. 64).

Ticari defterleri ve yazışma belgelerini inceleme istemleri cevapsız bırakılan, haksız olarak

²⁾ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

³⁾ Sami Karahan, Yahya Deryal, Şirketler Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya 2012, s.849.

reddedilen, ertelenen ve bilgi alamayan ortak, reddi izleyen on gün içinde, diğer hallerde de makul bir süre sonra şirketin merkezinde bulunduğu asliye ticaret mahkemesine başvurabilir. Başvuru basit yargılama usulüne göre incelenir.

Mahkeme kararı, bilginin genel kurul dışında verilmesi talimatını ve bunun şeklini de içerebilir. Mahkeme kararı kesindir (KoopK md. 98, 437/V).

2.3. Denetçilerin Dikkatini Çekme ve Açıklama Yapılmasını İsteme Hakkı

Kooperatif ortakları, gerekli gördükleri hususlarda denetçilerin dikkatini çekmeye ve açıklama yapılmasını istemeye yetkilidir (KoopK md. 66/III).

Bu kapsamda denetçiler, kooperatif ortaklarının yönetim kurulu üyeleri ve kooperatif personeli hakkındaki şikâyetlerini incelemek ve inceleme sonucunu yıllık raporlarında açıklamakla yükümlüdür.

Ortaklar, şikâyette bulunmanın yanında bir konunun açıklığa kavuşturulmasını da denetçilerden isteyebilir.

2.4. Genel Kurul Kararları Aleyhine İptal ve Butlan Davası Açma Hakkı

Kanuna, anasözleşme hükümlerine ve iyi niyet esaslarına aykırı olduğu iddiası ile genel kurul kararları aleyhine iptal davası açma hakkı, ortaklar açısından müktesep ve vazgeçilemez bir haktır.

Toplantıda hazır bulunup da genel kurul kararları aleyhine oy kullanan ve keyfiyeti tutanağa geçiren ortaklar iptal (bozma) davası açabilir.

Olumsuz oy kullanmayıp sadece kararlara karşı çıkan veya çekimser kalan ortaklar iptal davası açamazlar. Bunun yanında toplantıya katılıp da oyunu kullanmasına haksız olarak izin verilmeyen veya toplantıya çağrının usulü



daresinde yapılmadığını ya da gündemin gereği gibi ilan veya tebliğ edilmediğini yahut genel kurul toplantısına katılmaya yetkili olmayan kimselerin karara katılmış bulduklarını iddia eden ortaklar da iptal davası açmaya yetkilidir.

İptal davası, genel kurul toplantısını kovalayan günden başlamak üzere bir ay içinde açılabilir (KoopK md. 53). Bu süre, hak düşürücü niteliktedir.⁴

Ayrıca genel kurulun, özellikle; ortağın genel kurula katılma, asgari oy, dava ve kanundan kaynaklanan vazgeçilemez nitelikteki haklarını sınırlandıran veya ortadan kaldıran, ortağın bilgi alma, inceleme ve denetleme haklarını, kanunen izin verilen ölçü dışında sınırlandıran, kooperatifin temel yapısını bozan veya sermayenin korunması hükümlerine aykırı olan kararlarının batıl olduğunun tespiti için ortaklar da dahil olmak üzere menfaati bulunan herkes, belli bir süreye bağlı olmaksızın butlan davası açabilir (KoopK md. 98, TTK md. 447).

Genel kurul kararlarının iptali veya butlanı için açılan davalarda yetkili ve görevli mahkeme, kooperatif merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesidir.

Davanın açıldığı ve duruşmanın yapılacağı gün, yönetim kurulu tarafından usulen ilan olunur. Bir aylık sürenin sona ermesinden önce duruşmaya başlanılamaz.

Birden fazla dava açıldığı takdirde, davalar birleştirilerek görülür. Mahkeme, kooperatifin isteği üzerine muhtemel zararlarına karşı davacıların teminat göstermesine karar verebilir.

⁴ Mustafa Yavuz, *Kooperatiflerde Genel Kurul Kararlarının İptali ve Butlanı*, Karınca Dergisi, Ağustos 2015, S.944, s.10.

⁵ Ayrıca KoopK'nın 62. maddesinde; "Yönetim kurulu, kooperatif işlerinin yönetim için gereken titizliği gösterir ve kooperatifin başarısı ve gelişmesi yolunda bütün gayretini sarf eder. Yönetim kurulu, kendi tutanakları ile genel kurul tutanaklarının, gerekli defterlerin ve ortak listelerinin muntazam hazırlanıp, tutulup, saklanması ve işletme hesabıyla, yıllık bilançonun kanuni hükümlere uygun olarak hazırlanıp tetkik olunmak üzere denetleme kuruluna verilmesinden sorumludur." hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm uyarınca, yönetim kurulu üyelerinin sorumluluklarının tespitinde, TTK'nın 553. maddesi yanında bahsi geçen hükmün de göz önünde bulundurulması gerekir.

Genel kurul kararı aleyhine iptal veya butlan davası açıldığı takdirde mahkeme, yönetim kurulu üyelerinin görüşünü aldıktan sonra, dava konusu kararın yürütülmesinin geri bırakılmasına karar verebilir.

Bir genel kurul kararının bozulması veya butlanına karar verilmesi bütün ortaklar için hüküm ifade eder (KoopK md.53, TTK md. 448-450).

2.5. Yönetim Kurulu Üyeleri Aleyhine Hukuki Sorumluluk Davası Açma Hakkı

Kooperatif ortaklarının yönetim kurulu üyelerine karşı sorumluluk davası açma hakkı, KoopK'da düzenlenmemiştir. Dolayısıyla belirtilen hususta, anılan Kanunun 98. maddesi yollamasıyla TTK'nın 553. ve devamı maddelerinin uygulanması gerekmektedir.

Bu çerçevede; kooperatifin kurucuları, yönetim kurulu üyeleri, yöneticileri ve tasfiye memurları, kanundan ve anasözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, hem kooperatife hem ortaklara hem de kooperatif alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludur.⁵

Birden çok kişinin aynı zararı tazminle yükümlü olmaları hâlinde, bunlardan her biri, kusuruna ve durumun gereklerine göre, zarar şahsen kendisine yükletilebildiği ölçüde, bu zarardan diğerleriyle birlikte müteselsilen sorumlu olur (KoopK md. 98, TTK md. 553, 557/1).

Kooperatifin uğradığı zararın tazminini, kooperatif dışında her bir ortak da isteyebilir. Ortaklar tazminatın ancak kooperatife ödenmesini talep edebilir.

Zarara uğrayan kooperatifin iflası halinde ise hem alacaklılar hem de ortaklar, tazminatın şirkete ödenmesini isteme hakkını haizdir.

Ancak, bu istem önce iflas idaresince ileri sürülür. İflas idaresi söz konusu davayı açmadığı takdirde, her ortak veya şirket alacaklısı mezkûr davayı ikame edebilme hakkına sahiptir (KoopK md. 98, TTK md. 555, 556).

2.6. Ortaklıktan Çıkma Hakkı⁶

Kooperatiflerde geçerli olan açık kapı ilkesi gereğince her ortak kooperatiften çıkma hakkına sahiptir.

Ortaklıktan çıkma veya çıkmalar kooperatifin mevcudiyetini (mali durumunu) tehlikeye düşürecekse, ayrılmak isteyen ortaktan kooperatifin belli bir tutarda tazminat isteyebileceği konusunda kooperatif anasözleşmesine hüküm konulabilir (KoopK md. 10).

Diğer taraftan, ortaklıktan çıkma hakkının kullanılması, anasözleşmeyle en çok 5 yıl için sınırlandırılabilir.

Bir ortağın hiçbir suretle kooperatiften çıkamayacağına ilişkin hükümler geçersizdir.

Çıkış, ancak bir hesap yılı sonu için ve en az 6 ay önceden haber verilerek yapılır (*Örneğin, hesap dönemi 1 Ocak-31 Aralık olan kooperatiflerde bir ortağın çıkma beyanını en geç Haziran ayı sonuna kadar kooperatife vermesi gerekmektedir.*).

Anasözleşmede daha kısa bir süre belirtilip hesap yılı içinde çıkışa izin verilebilir.

Ortaklıktan çıkma isteğinin yönetim kurulunca kabul edilmesi gerekir.

Yönetim kurulu çıkmayı kabulden kaçınacak olursa, ortak çıkma istemini noter aracılığıyla kooperatife bildirir ve bu bildirim tarihi itibarıyla çıkma gerçekleşmiş olur (KoopK md. 11, 12, 13).

2.7. Ortaklıktan Çıkarma Kararına Karşı Dava Açma veya İtirazda Bulunma Hakkı

KoopK uyarınca kooperatif ortaklığından çıkarılmayı gerektiren sebepler anasözleşmede açıkça gösterilir; ayrıca ortaklar, anasözleşmede açıkça gösterilmeyen sebeplerle ortaklıktan çıkarılamazlar.

⁶ http://www.csb.gov.tr/iller/dosyalar/dosya/il_webmenu8350.pdf (Erişim-22.04.2016).

Ortaklıktan çıkarılmaya karar verme yetkisi ise yönetim kurulunun teklifi ile genel kurula aittir.

Ancak anasözleşme, bu hususta yönetim kurulunu da yetkili kılabilir. Nitekim ilgili bakanlıklarca hazırlanan örnek anasözleşmelerde söz konusu yetki, yönetim kuruluna verilmiştir.

Çıkarılma kararı gerekçeli olarak toplantı tutanağına veya yönetim kurulu karar defterine geçirilir ve bu husus ortaklar defterine yazılır.

Bunun yanında kararın onaylı örneği, çıkarılan ortağa tebliğ edilmek üzere on gün içinde notere tevdi edilir.

Bu ortak tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde itiraz davası açabilir.

Tebliğ edilen karar, yönetim kurulunca verilmiş ise ortak, üç aylık süre içinde genel kurula itiraz edebileceği gibi mahkemede itiraz davası da açabilir.

Ancak genel kurula itiraz edildiği takdirde, yönetim kurulunun çıkarma kararı aleyhine dava açılmaz.

Bununla birlikte, itiraz üzerine genel kurulca verilecek karara karşı ortağın itiraz davası açma hakkı mevcuttur.

Belirtilen üç aylık süre içinde, genel kurula veya mahkemeye başvurmak suretiyle itiraz edilmeyen çıkarılma kararları kesinleşir.

Haklarındaki çıkarma kararı kesinleşmeyen ortakların yerine yeni ortak alınamaz.

Bu kişilerin ortaklık hak ve yükümlülükleri, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder (KoopK md. 16).

2.8. Ortaklığı Devir Hakkı

Kooperatif ortaklığı devir edilebilir (KoopK md. 14/II). Örnek anasözleşmelerde ortaklığın, yazılı olarak yönetim kuruluna bildirilmek suretiyle anasözleşmede gösterilen ortaklık şartlarını taşıyan kişilere devredilebileceği, yönetim kurulunun bu şekilde ortaklığı devralan



kişiyi ortaklığa kabulden kaçınmayacağı öngörülmüştür.

Buna göre, ortaklık payını devretmek isteyen ortak ile devralmak isteyen, karşılıklı irade beyanlarını açıklayan bir belge düzenleyerek yönetim kuruluna başvururlar.

Ortaklık sıfatı, payın devralınması ile kendiliğinden kazanılamaz.

Devralanın KoopK md. 8 uyarınca giriş isteminde bulunması, yönetim kurulunun da gerekli incelemeyi yapması ve bu kişinin ortak olabilmek için gerekli şartlara sahip bulunması halinde, anılan kişiyi kooperatife kabul etmesi, aksi halde talebi reddetmesi gerekir.

Kooperatifin devri kabul etmemesi halinde ise devir işlemi geçersizdir.

Zira KoopK'nın 14/II. maddesinde yer alan **“Yönetim kurulu, ortaklığı devralan kişinin ortaklık niteliklerini taşıması halinde, bu kişiyi ortaklığa kabul eder.”** hükmü ile yönetim kurulu, devralan kişinin ortaklık şartlarını taşıyıp taşımadığını araştırmakla yükümlü tutulmuştur.⁷

Ancak yönetim kurulunun, kanun ve anasözleşmede belirtilen şartların sağlanması kaydıyla, ortaklık payının devrini reddetme hakkı yoktur.

Bir başka anlatımla, bu durumda ortaklık devrinin kooperatif tarafından kabulü zorunludur.

2.9. Hak Arama ve Dilekçe Hakkı

Kooperatif ortakları, hukuki yolları kullanmak suretiyle yargı makamları önünde, davacı ya da davalı olarak iddia ve savunma hakkına sahiptir (Anayasa md. 36) Ortaklar; kendileriyle veya kamuyla ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında

⁷⁾ Ünal Tekinalp, Reha Poroy, Ersin Çamoğlu, Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2003, s.966.

⁸⁾ http://www.csb.gov.tr/iller/dosyalar/dosya/il_webmenu8350.pdf (Erişim-22.04.2016).

⁹⁾ Cafer Tayyar Çöklü, Uygulamada Yapı Kooperatifleri, Omas Ofset, İstanbul 2001, s.171.

Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara dilekçeyle başvurabilir (3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun md.1, 2, 3).

Her Türk vatandaşı gibi kooperatif ortaklarının da kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetleriyle ilgili konularda bilgi edinme hakkı vardır (4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu md. 1, 2, 4).⁸

Bunun yanında her ortak, kooperatifiyle ilgili suç niteliğinde olan konuları doğrudan cumhuriyet başsavcılıklarına ihbar edebilir.⁹

3. SONUÇ

Kooperatifler hukukunda kooperatif ortaklarının hakları; öncelikle **“kişisel (bireysel) haklar”** ve **“toplu olarak kullanılan haklar”** olmak üzere ikiye, daha sonra da bu haklardan kişisel haklar kendi içinde **“katılma hakları”**, **“koruyucu haklar”** ve **“malvarlıksal haklar”** olmak üzere üçe ayrılarak incelenmektedir.

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu kapsamında ortaklara tanınan koruyucu haklar; bilgi edinme hakkı, ticari defterleri ve yazışma belgelerini inceleme hakkı, denetçilerin dikkatini çekme ve açıklama yapılmasını isteme hakkı, genel kurul kararları aleyhine iptal ve butlan davası açma hakkı, yönetim kurulu üyeleri aleyhine hukuki sorumluluk davası açma hakkı, ortaklıktan çıkma hakkı, ortaklıktan çıkarma kararına karşı dava açma veya itirazda bulunma hakkı, ortaklığı (ortaklık payını) devredebilme hakkı, hak arama ve dilekçe hakkı şeklinde sıralanabilir. Kooperatif ortakları arasında eşit işlem yapılması asıdır.

Bu eşitlik, yapılan işlemin özelliğine göre nisbi veya mutlak olabilir. Söz konusu koruyucu haklar, ağırlıklı olarak mutlak eşitlik niteliğinde haklardır.

Kooperatifin kurulmasında amaçlanan hedeflere ulaşabilmesi bakımından ortakların, mevzuatta öngörülen haklarını gereği gibi ve bilinçli olarak kullanmaları, hem bizzat kendilerinin hem de ortağı olduğu kooperatiflerin menfaatine olacaktır.

ZEYTİN KOOPERATİFÇİLİĞİNE EN İYİ ÖRNEK; İSPANYA

Vedat SADIĞLU*

GİRİŞ

İspanya, ağaç sayısında; hem sofralık zeytin, hem de zeytinyağı üretiminde açık ara dünya birincisidir.

Zeytincilik konusunda İspanya'da faaliyet gösteren çok sayıda kooperatif birliği vardır.

İspanya'da zeytin ve zeytinyağının % 75'i kooperatifler tarafından üretilmekte ve pazarlanmaktadır.

Bu özellikleriyle, zeytin kooperatifçiliği ülkede çok güçlüdür.

İSPANYA'DA ZEYTİNCİLİĞİN TARİHÇESİ

Zeytin tarımı ve zeytinyağı üretiminin ilk kez Romalılar tarafından geliştirildiği söylene de zeytinyağı üretimine en büyük katkının Araplar tarafından yapıldığı tarihi kaynaklardan ve kalıntılardan bilinmektedir.

İspanya'da ise, zeytin ve zeytinyağı üretiminin çok eski bir geçmişi vardır.

Anavatanı Mezopotamya ve Anadolu olan zeytinin İspanya'ya Fenikeliler ve Yunanlar tarafından getirildiği söylenmektedir.

İspanya'da kooperatifçilik hareketi 19. yüzyılda başlamış, 1975 yılından sonra demokratik koşullar içerisinde faaliyetlerini sürdürmüştür.

1980'li yıllarda ortak sayıları hızlı bir şekilde artarken, ulusal düzeyde "**İspanya Tarım Kooperatifleri Birliği**" kurulmuştur.

* Yazar (vsadioglu1960@hotmail.com)

İspanya Anayasası'nda kooperatiflerin gelişmesi için düzenlemeler yer almıştır.

İspanya Anayasası'nın 129. maddesi 2. fıkrasında kooperatiflerin özel yasalarla düzenleneceğine yer verilmiştir.

Böylece 1987 yılında, İspanya Cumhuriyeti'nde "**Genel Kooperatifçilik Yasası**" yürürlüğe girdi. Ülkenin kendi hukuki yapısının uygun olarak hür girişimciliği teşvik eden '**Federal Yasaları**' da vardır. Bölgeler arasında farklılıklara rağmen

DÜNYA ZEYTİNYAĞI ÜRETİMİ	
Ülke	2013/14 (bin ton)
İspanya	1.536
İtalya	450
Yunanistan	230
Türkiye	180
Suriye	135
Fas	120
Tunus	80
Portekiz	76
Cezayir	62
Arjantin	30

Ulusal Tarım Yasası'nda kooperatiflerin yapısı ve amaçlarının Uluslararası Kooperatifler Birliği "**ICA**"nin evrensel ilkelerine uygun olması koşuluna yer verilmiştir.

İSPANYA'DA ZEYTİNCİLİK FAALİYETLERİ

İspanya'da zeytin üreticisi, ürettiği zeytinin tamamını ortağı olduğu kooperatife teslim etmek zorundadır.

Kooperatif, üreticiden aldığı zeytini sofralık olarak veya sıkarak yağ elde ettikten sonra piyasada satar.

Kooperatif, maliyetlerini ve masrafını düşükten sonra üreticiye ürünü ne zaman ve hangi fiyattan satılırsa onun üzerinden 15'er günlük dönemler itibariyle ödeme yapar.

Zeytin üreticisi, ürünü satılmadıkça kooperatiftan avans veya ürün bedelini alamaz.

Ancak, çok zorunlu durumlarda, teslim ettiği ürünün yaklaşık değeri hesaplanır ve bankadan bunun yüzde 75'i kadar kredi alması sağlanır.

Alınan kredinin yıllık faizi yüzde 4 civarındadır.



İspanya'da modern zeytincilik tarımı

İspanya kooperatiflerinin organları diğer birçok ülkeden farklı olarak dört tane dir.



İspanya, uluslararası zeytincilik fuarlarında ağırlığını ünlü markalarıyla hissettirmektedir.

Bunlar genel kurul, yönetim kurulu, kooperatifi işletme olarak idame eden kurul ve denetim kurulu şeklinde düzenlenmiştir.

En üst organ genel kuruldur ve ana sözleşmenin değişikliği, ortaklıktan çıkarılma ve kooperatifler arasında birleşmeler onun yetkileri arasında yer alır.

Birinci derece kooperatifin kuruluşu için en az 5 kişi gereklidir.

Yönetim kurulunu genel kurul seçer. Yönetim kurulu ortakların ortaklık hakları ile idari işlerden sorumludur.

Yönetim kurulu başkanı kooperatifi üçüncü şahıslar ve kurumlar nezdinde temsile yetkilidir.

Üçüncü organ olan kooperatifin işletme ile ilgili faaliyetlerini yürüten teknik organdır.

Yönetim kurulu tarafından üretim, finans ve satışla ilgili konularda karar almaya yetkili kılınan bir ara organ durumundadır.

Dördüncü organ durumundaki denetçiler, ortaklar adına kooperatifin ekonomik-finans durumunu sürekli gözetler ve denetlerler.

Bununla birlikte, İspanya'da kooperatif ortağının hakları ve sorumlulukları arasında mevcut eyaletlerdeki yasalardan kaynaklanan bazı farklılık da vardır.

SAYILARLA İSPANYOL ZEYTİNCİLİĞİ

- İspanya, dünya toplam zeytinyağı üretiminin %45'i ile dünyanın en büyük zeytinyağı üreticisidir.
- İspanya, dünya toplam zeytinyağı tüketiminin de % 20'sini tek başına gerçekleştirmektedir.
- İspanya genelinde zeytinlikler 2.456.719 hektara yayılmıştır.
- Sektörde 380.000 kişi istihdam edilmektedir.
- En kötü iklim koşullarında bile yıllık ortalama 800.000 tonluk bir hasat elde edilmektedir.
- Üretilen zeytinlerin %96'sı zeytinyağı üretimi için ayrılmış iken, kalan %4 sofralık zeytin olarak piyasaya sunulmaktadır.
- Zeytinyağı üretim sektöründe yaklaşık 1.814 üretici, 61 yağ çıkarıcı, 26 rafineri, 580 laboratuvar ve yaklaşık 1.595 paketleme ünitesi faaliyet göstermektedir.

Bu üreticilerin %14'ü geleneksel tipte üretim

yaparken bunların üretimi toplam zeytinyağı üretiminin %1,16'sını oluşturmaktadır.

Geri kalan üreticilerin %9'u 3 fazlı sistemle üretim yaparken, %72'si en modern teknoloji olan 2 fazlı sistemle üretim yapmakta ve %5'i de bir veya daha fazla metodu bir arada kullanarak karışık sistemle üretim yapmaktadır.

3 fazlı sistemle üretim yapan üreticiler toplam zeytinyağı üretiminin %3,18'ini gerçekleştirirken, 2 fazlı sistemle üretim yapanlar toplam üretimin %90,10'unu gerçekleştirmekte, karışık sistemle ise toplam üretimin %5,55'ini gerçekleştirmektedir.

- Zeytinyağı üretiminin en son aşaması olan şişeleme sektöründe 1.595 şirket faaliyet göstermektedir.

Bu işletmelerden %90'u bir üreticiye bağlı olarak faaliyet göstermektedir.

- İspanyol zeytinyağı üretiminin yaklaşık %3'ü organik zeytinyağı üretimidir.

- İspanya'nın en büyük ihracat kalemleri arasında yağlar ve zeytinyağları 13. sırada yer almaktadır.



Dünyada, zeytinde en yüksek verimi elde eden ülkeler

İSPANYA'DA ZEYTİN TÜRLERİ

İspanya genelindeki farklı iklim yapıları sayesinde değişik bölgelerde farklı zeytin türleri yetişmekte ve her bir zeytin türünden farklı tipte zeytinyağları üretilmektedir.

İspanya'da yaklaşık 260 farklı zeytin türünün var olduğu saptanmıştır.

Zeytinyağı üretiminde en çok kullanılan zeytin türleri: Picual, Picudo, Lechin, Cornicabra, Hojiblanca, Arbequina, Empeltre, Verdial, Pico-Limon, Morisca, Verdala, Royal, Mollar, Morruda, Farga ve Manzanilla Cacerena'dır.

İSPANYA'DA ZEYTİN ÜRETİM BÖLGELERİ

İspanya'daki en büyük zeytinyağı üreticisi bölge, üretimin %75'ini gerçekleştiren Endülüs Bölgesi'dir.

Onu üretimin %14'ü ile Castilla-La Mancha, %6 ile Extremadura, %4'ü ile Katalonya ve yaklaşık %1 ile Aragon ve Valencia izlemektedir.

İspanya'daki 1.814 zeytinyağı üreticisinin



İspanya'da modern tarım teknik ve araçlarıyla yapılan zeytincilik

%45'i Endülüs'te olup, bunun %40'ı da Jean şehri ve çevresindedir. (Jean şehri, zeytin üretiminin merkezidir.



İspanyol Bodur Zeytini (Arbequina)

Yöre, binlerce yıldır "**Olea Europea**"nın yani '**Avrupa Zeytini**'nin merkezidir.

Öbür yandan, dünyanın zeytinyağı başkenti olarak kabul edilir. Jean'da zeytinyağı, sivil halk tarafından '**sıvı altın**' olarak değerlendirilir.)

İspanyol natürel sızma zeytinyağlarının büyük bir kısmı zeytinyağının kalitesinin artırılması amacıyla '**Coğrafi Tescil**' ile koruma altına alınmıştır.

Coğrafi Tescil, üretim alanı, ürün çeşitleri, üretim teknikleri ve bitki karakteri gibi o ürünü özel kılan bütün özellikleri düzenler.

Sadece coğrafi tescil almış olan zeytinyağları diğer zeytinyağlarından ayrılacak şekilde bu tescile ilişkin logoları taşıyabilirler.

İspanya'da coğrafi tescil almış 20'yi aşkın zeytinyağı ve bölgesi bulunmaktadır.

SONUÇ

İspanya, zeytin kooperatifçiliği uygulamalarında çok başarılı bir ülkedir.

İspanyolların, kendi ülkeleri için "**zeytinyağı denizi**" gibi söylemlerinin arkasında 300 milyon zeytin ağacının olduğunu ve zeytinin ülkenin hemen her yerinde yağa dönüştürüldüğünü söylememiz gerekir.

İspanya'da, uzun yıllardır üreticiye



İspanyol Dolma/Biberli Zeytin

zeytinyağında kilo başına 1,3 Euro destekleme primi ödenmektedir.

Ayrıca, Avrupa Birliği'nin tarımsal destekleme reformu kapsamında yapılan değişikliklerle kilo başına ödeme yerine, alan bazında destekleme ödemesi yapılmaktadır.

Buna göre, 2007-2013 yılları arasında İspanya'da zeytin üreticisine hektar başına üreticiye 550 Avro doğrudan destek ödenmiştir.

İspanya'daki zeytin üreticisi daha sonraki yıllarda da bu desteği alacağını biliyor ve önünü görebiliyor.

Son ve çarpıcı bir örnek;

Endülüs'te Sevilla'da faaliyet gösteren **Oleoestepa Kooperatifler Birliği**, 4 bin ortaklı 16 kooperatiften oluşuyor.

Yılda ortalama 175 bin ton zeytin alıyor. Zeytinin bir kısmını sofralık olarak satıyor geri kalanından yılda ortalama 25 bin ton yağ elde ediyor.

Yağın yüzde 60'ını ihraç ediyor, geri kalanını iç piyasaya satıyor.

KAYNAKÇA

- Zeytinyağı Sektörü Raporu”, T.C. Madrid Büyükelçiliği Ticaret Müsteşarlığı, Temmuz 2007.
- “İspanya ve Türkiye’de Zeytin Kooperatifçiliği”, Ali Ekber Yıldırım, Dünya Gazetesi, 7 Kasım 2007.
- “ İspanya Gezisi İzlenimleri ”, Murat Küçükçakır, Şubat 2008.
- [http://www.tarim.gov.tr/ABDGM/ Belgeler/ Erişim Tarihi:31.03.2016.](http://www.tarim.gov.tr/ABDGM/Belgeler/Erişim Tarihi:31.03.2016)
- [http://www.gunaydingazetesi.com.tr /cozum-ispunya-modeli-kooperatifcilikte/36698/Erişim Tarihi:31.03.2016.](http://www.gunaydingazetesi.com.tr /cozum-ispunya-modeli-kooperatifcilikte/36698/Erişim Tarihi:31.03.2016)
- [http://zeytinkulturu.blogspot.com.tr/2008/11/zeytin-zeytinyagin-acikara-sampiyonu.html / Erişim Tarihi: 31.03.2016.](http://zeytinkulturu.blogspot.com.tr/2008/11/zeytin-zeytinyagin-acikara-sampiyonu.html / Erişim Tarihi: 31.03.2016)
- <http://www.zeytinportali.com/article/221/dunyada-uygulanan-basarili-tarimsal-kooperatifcilik-ornekleri-1.aspx>, Erişim Tarihi: 31.03.2016.



TİCARET SİCİLİ İŞLEMLERİ VE KOOPERATİLER

Yasin YAVUZ*

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre gerçek kişi tacirler ve ticaret şirketleri işlemlerini ticaret siciline kaydettirmek zorundadırlar.

Söz konusu Kanun'un 124'üncü maddesinde; ticaret şirketleri arasında kooperatifler de zikredilmiştir.

Dolayısıyla, Kooperatifler de ticaret sicili işlemlerinden sorumlu tutulmuşlardır.

Biz de bu makalemizde ticaret sicili işlemlerinin genel olarak neler olduğuna ve kooperatiflerin sorumluluğuna değineceğiz.

Ticaret Sicili Müdürlüklerinin Kuruluşları

Anılan Kanun'un 24'üncü maddesine göre Ticaret Sicili, Gümrük ve Ticaret Bakanlığının gözetim ve denetiminde ticaret ve sanayi odaları veya ticaret odaları bünyesinde kurulacak ticaret sicili müdürlükleri tarafından tutulur.

Bir yerde oda mevcut değilse veya yeterli teşkilatı yoksa, ticaret sicili, Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca belirlenecek bir odadaki ticaret sicili müdürlüğü tarafından tutulur.

Ticaret sicili müdürlüklerinin kurulmasında aranacak şartlar ve odalar arasındaki sicil işlemleri ile ilgili gerekli işbirliğinin sağlanmasına ilişkin esaslar, bir tebliğ ile düzenlenmiştir. Ticaret sicili kayıt işlemlerinin elektronik ortamda yapılması için toplanması ve işlenmesi gerekli olan kişisel veriler, kişisel

verilerin korunması ve bilgi güvenliğinin sağlanmasına ilişkin mevzuata uygun bir şekilde korunur.

Ticaret sicili, ticaret sicili müdürü tarafından yönetilir. Ticaret sicili müdürü, Kanun'un 26'ncı maddesine göre çıkarılacak yönetmelikte belirlenen nitelikleri haiz kişiler arasından oda meclisi tarafından Gümrük ve Ticaret Bakanlığının uygun görüşü alınarak atanır.

Aynı usulle sicil müdürlüğünün iş hacmine göre, yeteri kadar müdür yardımcısı görevlendirilir.

Ticaret sicilinin tutulmasından doğan bütün zararlardan Devlet ve ilgili oda müteselsilen sorumludur.

Devlet ve sicil görevlilerini atamaya yetkili kurum zararın doğmasında kusuru bulunanlara rücu eder.

Ticaret sicili müdürü ve yardımcıları ile diğer personeli, görevleriyle ilgili suçlardan dolayı kamu görevlisi olarak cezalandırılır ve bunlara karşı işlenmiş suçlar kamu görevlisine karşı işlenmiş sayılır.

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, ticaret sicili müdürlüklerinin faaliyetlerini her zaman denetlemeye ve gerekli önlemleri almaya yetkilidir.

Ticaret sicili müdürlükleri, adı geçen Bakanlıkça alınan önlemlere ve verilen talimatlara uymakla yükümlüdür.

Ticaret sicili müdürlüğünün kurulması, sicil defterlerinin tutulması, tescil zorunluluğunun yerine getirilmesine ilişkin usul ve esaslar, sicil müdürlerinin kararlarına karşı itiraz yolları, sicil müdür ve yardımcıları ile diğer personelde

*Gümrük ve Ticaret Müfettişi
(yasinyavuz1988@hotmail.com)

aranacak nitelikler, disiplin işleri ile bu konuyla ilgili diğer usul ve esaslar Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan bir Yönetmelikle belirlenmiştir.

Tescil İşlemleri

Ticaret siciline tescil, kural olarak istem üzerine yapılır. Resen veya yetkili kurum veya kuruluşun bildirim üzerine yapılacak tescillere ilişkin hükümler saklıdır. Harca tabi işlerde, tescil anının saptanmasında harç makbuzunun tarihi belirleyicidir.

Ticaret sicili müdürlükleri, kurumlar vergisi mükellefi olup da bu madde uyarınca tescil için başvuran mükelleflerin başvuru evrakının birer suretini ilgili vergi dairesine intikal ettirir.

Bu mükelleflerin işe başlamayı bildirme yükümlülükleri yerine getirilmiş sayılır.

Tescil istemi; ilgililer, temsilcileri veya hukuki halefleri tarafından yetkili sicil müdürlüğüne yapılır.

Bir hususun tescilini istemeye birden çok kimse zorunlu ve yetkili olduğu takdirde, kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, bunlardan birinin talebi üzerine yapılan tescil tümü tarafından istenmiş sayılır.

Tescil istemi dilekçe ile yapılır. Dilekçe sahibi kimliğini ispat etmek zorundadır.

Dilekçedeki imza noterlikçe onaylanmışsa, ayrıca kimliğin ispatlanmasına gerek yoktur. Kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, tescili isteme süresi onbeş gündür.

Bu süre, tescili gerekli işlemin veya olgunun gerçekleştiği; tamamlanması bir senet veya belgenin düzenlenmesine bağlı olan durumlarda, bu senet veya belgenin düzenlendiği tarihten başlar.

Ticaret sicili müdürlüğünün yetki çevresi dışında oturanlar için bu süre bir aydır.

Öte yandan, tescil edilmiş hususlarda meydana gelen her türlü değişiklik de tescil olunur. Tescilin dayandığı olgu veya işlemler tamamen veya kısmen sona erer ya da ortadan kalkarsa

sicildeki kayıt da kısmen yahut tamamen silinir.

Sicil Müdürünün Görevleri

Sicil müdürü tescil için aranan kanuni şartların var olup olmadığını incelemekle yükümlüdür.

Tüzel kişilerin tescilinde, özellikle şirket sözleşmesinin, emredici hükümlere aykırı olup olmadığı ve söz konusu sözleşmenin kanunun bulunmasını zorunluluk olarak öngördüğü hükümleri içerip içermediği Müdür tarafından titizlikle incelenir.

Tescil edilecek hususların gerçeği tam olarak yansıtılmaları, üçüncü kişilerde yanlış izlenim yaratacak nitelik taşımamaları ve kamu düzenine aykırı olmamaları elzemdir.

Diğer taraftan, çözümü bir mahkeme kararına bağlı bulunan veya sicil müdürü tarafından kesin olarak tescilinde duraksanan hususlar, ilgililerin istemi üzerine geçici olarak tescil olunur.

Ancak, ilgililer üç ay içinde mahkemeye başvurduklarını veya aralarında anlaşmalarını ispat etmezlerse geçici tescil resen silinir.

Mahkemeye başvurulduğu takdirde kesinleşmiş olan hükmün sonucuna göre işlem yapılır.

Tescili zorunlu olup da kanuni şekilde ve süresi içinde tescili istenmemiş olan veya 32'nci maddenin üçüncü fıkrasındaki şartlara uymayan bir hususu haber alan sicil müdürü, ilgilileri, belirleyeceği uygun bir süre içinde kanuni zorunluluklarını yerine getirmeye veya o hususun tescilini gerektiren sebeplerin bulunmadığını ispat etmeye çağırır.

Sicil müdürünce verilen süre içinde tescil isteminde bulunmayan ve kaçınma sebeplerini de bildirmeyen kişi, sicil müdürünün teklifi üzerine mahallin en büyük mülki amiri tarafından bin Türk Lirası idari para cezasıyla cezalandırılır.

Süresi içinde kaçınma sebepleri bildirildiği takdirde, sicilin bulunduğu yerde ticari davalara bakmakla görevli asliye ticaret mahkemesi,



dosya üzerinde inceleme yaparak tescili gerekli olan bir hususun bulunduğu sonucuna varırsa, bunun tescilini sicil müdürüne emreder, aksi takdirde tescil istemini reddeder.

Süresi içinde tescil isteminde bulunmayan veya kaçınma sebeplerini bildirmeyen kişinin ikinci fıkradaki cezayla cezalandırılması bu fıkra hükmünün uygulanmasına engel oluşturmaz.

Böylece, gerekli ticaret sicili işlemlerinin yapılmaması kanun tarafından bir müeyyideye bağlanmıştır.

İlgililer, tescil, değişiklik veya silinme istemleri ile ilgili olarak, sicil müdürlüğünce verilecek kararlara karşı, tebliğlerinden itibaren sekiz gün içinde, sicilin bulunduğu yerde ticari davalara bakmakla görevli asliye ticaret mahkemesine dilekçe ile itiraz edebilirler.

Tescil işleminin dayanakları olan dilekçe, beyanname, senetler, belgeler ve ilanları içeren gazeteler, üzerlerine sicil defterinin tarih ve numaraları yazılarak sicil müdürlüğünce saklanır.

Herkes ticaret sicilinin içeriğini ve müdürlükte saklanan tüm senet ve belgeleri inceleyebileceği gibi giderini ödeyerek bunların onaylı suretlerini de alabilir.

Bir hususun sicilde kayıtlı olup olmadığına dair onaylı belge de istenebilir.

Son olarak tescil edilen hususlar, Kanun veya Kanun'un 26'ncı maddesine göre çıkarılacak yönetmelikte aksine bir hüküm bulunmadıkça ilan olunur. İlan, Türkiye genelinde sicil kayıtlarının ilanına özgü Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi ile yapılır.

Bu minvalde, kooperatiflerin de bazı tescil işlemleri Sicil Gazetesinde yayımlanmaktadır.

Tescil İşlemlerinin Sonuçları

Ticaret sicili kayıtları nerede bulunurlarsa bulunsunlar, üçüncü kişiler hakkında, tescilin Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edildiği; ilanının tamamı aynı nüshada yayımlanmamış ise, son kısmının yayımlandığı günü izleyen iş gününden itibaren hukuki sonuçlarını doğurur.

Bu günler, tescilin ilanı tarihinden itibaren işlemeye başlayacak olan süreler de başlangıç olur.

Bir hususun tescil ile beraber derhâl üçüncü kişiler hakkında sonuç doğuracağına veya sürelerin derhâl işleyeceğine ilişkin özel hükümler saklıdır.

Üçüncü kişilerin, kendilerine karşı sonuç doğurmaya başlayan sicil kayıtlarını bilmediklerine ilişkin iddiaları dinlenmez.

Tescili zorunlu olduğu hâlde tescil edilmemiş veya tescil edilip de ilanı zorunlu iken ilan olunmamış bir husus, ancak bunu bildikleri veya bilmeleri gerektiği ispat edildiği takdirde, üçüncü kişilere karşı ileri sürülebilir.

Tescil kaydı ile ilan edilen durum arasında aykırılık bulunması hâlinde, tescil edilmiş olan gerçek durumu bildikleri ispat edilmediği sürece, üçüncü kişilerin ilan edilen duruma güvenleri korunur.

Tescil ve kayıt için gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar, ikibin Türk Lirası idari para cezasıyla cezalandırılır.

Gerçeğe aykırı tescilden dolayı zarar görenlerin tazminat hakları saklıdır.

Kayıtların 32'nci maddenin üçüncü fıkrası hükümlerine uymadığını öğrendikleri hâlde düzeltilmesini istemeyenler ve tescil olunan bir hususun değişmesi, sona ermesi veya kaldırılması dolayısıyla, kaydın değiştirilmesini veya silinmesini istemeye ya da yeniden tescili gereken bir hususu tescil ettirmeye zorunlu olup da bunu yapmayanlar, bu kusurları nedeniyle üçüncü kişilerin uğradıkları zararları tazmin ile yükümlüdürler.

Ticaret Sicili Yönetmeliği

Kanun'da yapılan düzenlemeleri daha detaylı ve somut bir biçimde açıklamak amacı ile 27/01/2013 tarihli Resmi Gazete'de Ticaret Sicili Yönetmeliği yayımlanmıştır.

Bu Yönetmeliğin amacı, ticaret sicili kayıtlarının tam ve sağlıklı tutulmasını ve emredici hukuk kuralları çerçevesinde kayıtların



aleniyetinin ve üçüncü kişiler dahil tarafların hukuki güvenliğinin teminat altına alınmasını sağlamaktır.

Bu Yönetmelik; ticaret sicili müdürlüklerinin kurulmasına ve işleyişine, sicil defterlerinin tutulmasına, ticaret sicili kayıtlarının elektronik ortamda tutulmasına, tescil zorunluluğunun yerine getirilmesine, ticaret sicili müdürlüklerinin kararlarına karşı itiraz yollarına, ticaret sicili müdür ve müdür yardımcıları ile diğer personelde aranacak niteliklere ve disiplin işlerine ilişkin usul ve esaslar ile ticaret siciline ilişkin diğer hususları kapsar.

Yönetmeliğe göre bir kooperatifin kuruluşunun tesciline ilişkin başvuruda müdürlüğe aşağıdaki belgeler verilir:

- Kurucuların imzaları noter tarafından onaylanmış şirket sözleşmesi.
- Kooperatif kuruluşuna izin veren makamın izin yazısı.
- Kooperatifi temsil ve ilzama yetki verilen kişilerin noter huzurunda kooperatif unvanı altında atılmış imza beyannameleri.

Sicile aşağıdaki olgular tescil edilir:

- Şirket sözleşmesindeki imzaların noter onay tarihi.
- Kooperatifin amacı, konusu ve varsa süresi.
- Kooperatifin unvanı ve merkezi.
- Kooperatifin sermayesi ve bunun nakdi kısmına karşılık olarak ödenen en az miktar ve her ortaklık payının değeri.
- Ortaklık payı belgelerinin ada yazılı olduğu.
- Aynı sermaye ve devralınan akçalı kıymetlerle işletmelerin neden ibaret oldukları ve bunlara biçilen değerler.
- Kooperatifin ne suretle temsil olunacağı ve denetleneceği.
- Denetçiler, yönetim kurulu üyeleri ve kooperatifi temsile yetkili kimselerin adı ve

soyadı ve vatandaşlığı, kimlik numarası ve yerleşim yeri.

ğ) Kooperatifin yapacağı ilanların şekli ve şirket sözleşmesinde de bu hususta bir hüküm varsa yönetim kurulu kararlarının ortaklara ne suretle bildirileceği.

Kooperatiflerle ilgili olarak yukarıda yer almayan hususlara ilişkin tescil başvurularında anonim şirketlere ilişkin hükümler kıyasen uygulanır.

Ticaret Sicili Harçları

17/07/1964 tarihli Harçlar Kanunu'nda bazı ticaret sicili işlemleri için Harç ödemesi öngörülmüştür. Bahse konu Kanunda harç ödemesi gerektiren işlemler şu şekilde düzenlenmiştir;

1 – Kayıt ve tescil harçları : (Ticari işletme rehni dahil)

1.Ticari işletmenin ve unvanının tescil ve ilanında:

- Gerçek kişilere ve kooperatiflere ait işletmelerde
- Şahıs şirketlerine ait işletmelerde
- Sermaye şirketlerine ait işletmelerde

2. Temsile yetkili kılınan kimselerin tescil ve ilanında (Her kişi için):

- Gerçek kişilere ve kooperatiflere ait işletmelerde
- Şahıs şirketlerine ait işletmelerde
- Sermaye şirketlerine ait işletmelerde

3.Ticaret siciline tescil edilmiş olan vakalardaki değişikliklerin tescilinde: (Ticari işletme rehni ile ilgili vakalar dahil) (Muhteva ile ilgili bulunmayan düzeltmelerde harç alınmaz.)

- Gerçek kişilere ve kooperatiflere ait işletmelerde



b) Şahıs şirketlerine ait işletmelerde

c) Sermaye şirketlerine ait işletmelerde

4. Kayıt silinmesinde: (Ticari işletme rehni kaydının silinmesi dahil)

a) Gerçek kişilere ve kooperatiflere ait işletmelerde

b) Şahıs şirketlerine ait işletmelerde

c) Sermaye şirketlerine ait işletmelerde

Şubelerin her biri (Yabancı müesseselerin Türkiye'deki şubeleri dahil) ayrıca aynı harca tabidir.

II – Kayıt ve belge suretleri ve tasdikname harçları :

1. Bir ticari işletmeye ait sicil esas defterindeki kayıtların tamamının veya bir kısmının veya memurlukta saklanan bütün belgelerin örneğinin beher sayfasından

2. Tasdiknamelerden

Sonuç

Şirketlerin ticaret sicili işlemleri temelde; ticari bir hususun tescili, tadili yahut terkininden müteşekkildir.

6102 sayılı Kanun ve bu Kanuna göre çıkarılan Ticaret Sicili Yönetmeliği'ne göre Kooperatifler de bazı işlemlerini tescil ettirmekle mükelleftirler.

Bu sorumluluğun yerine getirilmemesi halinde Kooperatifler birtakım idari müeyyidelerle karşılaşabilir.

Zira, tescil işlemlerinin üçüncü kişileri etkileyen

hukuki bir fonksiyonu bulunmaktadır.

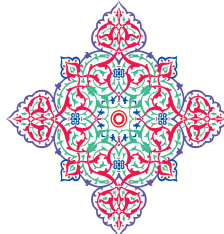
Öte yandan, bazı ticaret sicili işlemlerinin yaptırılabilmesi için Vergi Dairelerine Harç ödenmesi gerekmektedir.

Aksi takdirde ilgili ticaret sicili müdürü tescile ilişkin işlemi yerine getirmeyecektir.

Sonuç olarak, Kooperatif yöneticilerinin ticaret sicili işlemlerini zamanında ve düzgün bir biçimde yapmaları için faaliyetlerini titiz bir biçimde takip etmeleri ve ticaret sicili mevzuatından haberdar olmaları gerekmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu,
- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu,
- 492 sayılı Harçlar Kanunu,
- Ticaret Sicili Yönetmeliği,
- Mustafa ÇEKER, 6012 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre Ticaret Hukuku, Karahan Kitabevi, Şubat 2013,
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, Türkiye Kooperatifçilik Stratejisi ve Eylem Planı 2012-2016,
- <http://ica.coop/>, International Alliance Cooperative's Strategy,
- koop.gtb.gov.tr, Site İşletme Kooperatifi Örnek Anasözleşmesi,
- <http://icticaret.gtb.gov.tr/mevzuat/ticaret-sicili-ve-sirketler>.



KOOPERATİFLERİN BELEDİYE GELİRLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Serhat TAŞPINAR *

1. GİRİŞ

Belediye kavramı Türk Dil Kurumuna göre, “İl, ilçe, kasaba, belde vb. yerleşim merkezlerinde temizlik, aydınlatma, su, toplu taşıma ve esnafın denetimi gibi kamu hizmetlerine bakan, başkanı ve üyeleri halk tarafından seçilen, tüzel kişiliği olan örgüt, şehremaneti” olarak tanımlanmaktadır.

Kooperatifler ise ortak ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaç ve istekleri müşterek sahip olunan ve demokratik olarak kontrol edilen bir işletme yoluyla karşılamak üzere gönüllü olarak bir araya gelen insanların oluşturduğu özerk bir teşkilattırlar. (Uluslararası Kooperatifler Birliği) Kooperatifler tüm ülkelerde mevcuttur ve Dünya genelinde 1 milyardan fazla insana hizmet ettikleri tahmin edilmektedir.

Birçok farklı biçimde ve tüm sektörlerde faaliyet göstermektedirler.

Kooperatifler; ihtiyaç duydukları her yerde kurulabilmeleri avantajına sahip olmaları nedeniyle yoksulluğun azaltılmasında etkin bir araçtırlar.

Ayrıca birçoğu, sosyal ve ekonomik destek sistemlerine, eğitim, sağlık, sigorta, kredi ve diğer gerekli hizmetlere erişim sağlamada önemli katkılarda bulunmaktadır.

Kooperatifler; bireylerin, özellikle yoksul insanların, tek başlarına elde etmeleri zor olan ürünler ve hizmetler için katma değer yaratırlar.

Bu durum, ortaklara ait kaynakların birlikte verimli şekilde kullanılmasıyla mümkün olmaktadır.

Kooperatifler ayrıca küresel ekonomik fabrikada önemli bir dişlidir.

Ticaret hacimleri, gelişen ve gelişmekte olan ülkelerin gayrisafi yurtiçi milli hasıla rakamlarının % 3-10'u oluşturmaktadır.

Dünyanın en büyük 300 kooperatifine ait bilgilerin derlenmesiyle oluşturulan ICA Kürsel-300 projesine göre 2008 yılında kooperatiflerin toplam ciroları 1,6 trilyon Dolar'a ulaşmaktadır. Sadece bu 300 kooperatifin ciro toplamı, dünyanın 9. büyük ekonomisinin gayrisafi yurtiçi milli hâsıla rakamıyla başa baştır. (<http://koop.gtb.gov.tr/kooperatifler-hakkinda/kooperatif-nedir>)

Kooperatifler, toplumsal kalkınmayı geliştiren ve ticari işletmeler için temel sağlayan özgün bir modele dayanmaktadır.

Bu nedenle bir araya gelen insanların kurmuş oldukları kooperatifler doğası gereği belediyelerin göre alanına giren konularda da iş yapabilmektedirler.

Bilindiği üzere 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu belediyelerin gelirlerini düzenlemektedir. Ancak 2464 sayılı Kanun dışında da belediyelere ihdas edilmiş gelirler bulunmaktadır.

Bunların en önemlisi ve kooperatifleri en çok ilgilendiren vergi de hiç şüphesiz emlak vergisidir.

Makalemizde kooperatiflerin belediyelerin görev alanına giren konularda yapmış oldukları faaliyetlerinden kaynaklanan durumlar özetler ve mahkeme kararları ışığında açıklanacaktır.

* Sayıştay Denetçisi



2. KOOPERATİFLERİ İLGİLENDİREN BELEDİYE GELİRLERİNE İLİŞKİN SORU VE CEVAPLAR

2.1. Emlak Vergisi Açısından Değerlendirme

1970 tarih ve 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanunu'nun 4. madde p bendine göre; Tarım kredi, tarım satış kooperatifleri, 1163 sayılı Kanuna uygun olarak teşekkül eden kooperatifler ve bu kooperatiflerin kuracağı kooperatif birlikleri, kooperatif merkez birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliğinin ve Türk Kooperatifçilik Kurumunun sahip oldukları kendi hizmet binaları emlak vergisinden daimi muaf tutulmuşlardır.

Dikkat edilmesi gereken hususlar;

- Hizmet binalarının emlak vergisinden muaf olduğu,
- Ayrıca arazi vergisinden muaf olduklarına dair bir hüküm bulunmadığı,

Şeklinde. Konunun daha iyi anlaşılması adına mahkeme kararları ve özgelgeler ışığında konu incelenecektir.

2.1.1. Tarım Kredi Kooperatifleri emlak vergisinden muaf mıdır?

Davacı kurumun mülkiyetinde bulunan taşınmazlar için ödenen emlak vergisinin iadesi istemiyle yapılan düzeltme başvurusunun reddine ilişkin işlemin iptali ve ödenen emlak vergisinin yasal faizi ile birlikte iadesi istemiyle açılan davada; uyuşmazlığın esasını, Tarım Kredi Kooperatiflerinin emlak vergisinden muaf olup olmadığı oluşturmaktadır.

Davacı kooperatifin yapmış olduğu düzeltme başvurusunun, davalı idare tarafından, davacı kooperatifin maliki olduğu binanın kiraya verildiği için emlak vergisinden muaf

tutulmayacağı gerekçesiyle reddedildiği görülmekte olup, davacı kooperatifçe aksinin iddia edilmediği ve buna ilişkin bir belge sunulmadan muafiyet hükmünden yararlanmak istemiyle dava açıldığı görülmektedir.

Davacı kooperatifin arsalarının da emlak vergisinden muaf tutulmasının mümkün olmadığı anlaşıldığından temyize konu vergi mahkemesi kararı sonucu itibarıyla yerinde bulunmuştur.

Bu kanuna göre kurulacak ve kurulmuş sayılan kooperatifler, bölge ve merkez birliklerinin, kurumlar, gider, gayrimenkul kıymet artışı, intikal ve diğer vergilerden ve icra makamları, resmi daireler ve mahkemeler nezdinde yapacakları takip ve tahsillerle açacakları tazminat davaları ile ilgili her nevi talep, tebliğ ve kararların her türlü masraf, vergi, resim ve harçlardan muaf olacağı düzenlemesine yer verilmiştir.

Olayda, vergi mahkemesi kararında, davacı kooperatif adına karar harcına hükmedilmesi isabetsizdir.¹

2.1.2. Kooperatiflere ait arsalar emlak vergisinden muaf mıdır?

1163 sayılı Kooperatifler Kanununun 93'üncü maddesinin 1/C fıkrasında kooperatifler, kooperatif birlikleri, kooperatif merkez birlikleri ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliğinin, kiraya verilmediği veya irat getirmeyen bir cihete tahsis edilmediği müddetçe sahip oldukları gayrimenkul mallar üzerinden alınacak her türlü vergilerden muaf olduğu belirtilmektedir.

1319 sayılı Emlak Vergisi Kanununun 14'üncü maddesinde, arazi vergisi ile ilgili muaflık hükümleri düzenlenmiş, ancak kooperatiflere ait arazi ve arsalar bu hükümlerde yer verilmemiştir.

Öte yandan, Emlak Vergisi Kanununun 41/4 üncü maddesinde, özel kanunların bina ve arazi vergilerine ilişkin muaflık ve istisna hükümlerinin 1.3.1972 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırıldığı belirtilmiş, aynı maddenin 22'nci maddesinde de bina ve arazi vergileriyle ilgili muaflık ve istisna hükümlerinin

1) Danıştay 9. Dairesinin E. 2007/2915, K. 2008/5303 sayılı kararı.

bu Kanuna eklenmek veya bu Kanunda değişiklik yapılmak suretiyle düzenleneceği, hükme bağlanmıştır.

Bu itibarla, 1163 sayılı Kooperatifler Kanununun 93'üncü maddesinin 1/c fıkrası hükmünün doğrudan doğruya emlak vergisi muafiyetini açıkça içermediği gibi, Emlak Vergisi Kanununun 22 ve 41'inci maddeleri hükümleri de yürürlükte bulunduğundan, Kooperatifler Kanununun söz konusu hükmünün emlak vergisi bakımından uygulanmasına imkan bulunmamaktadır.

Bu nedenle, adı geçen Kooperatifin ilişik dilekçede sözü edilen arsasının emlak vergisine tabi tutulması gerekmektedir.²

Aynı konu hakkında Danıştay'ın vermiş olduğu kararda; Davacı kooperatifin emlak vergisine konu binadan kira geliri elde ettiği ve bu nedenle 1319 sayılı Kanunun 1610 sayılı Kanunla eklenen 4(p) maddesinden yararlanma imkanı bulunmadığı, ayrıca yukarıda açıklanan nedenlerle davacı kooperatifin arsalarının da emlak vergisinden muaf tutulmasının mümkün olmadığı anlaşıldığından temyize konu vergi mahkemesi kararı sonucu itibarıyla yerinde bulunmuştur.³

2.1.3. Kooperatif adına kayıtlı taşınmazların arsa mı yoksa arazi mi olarak vergilendirilecektir?

1319 sayılı Emlak Vergisi Kanununun 12'nci maddesinde, belediye sınırları içinde belediyece parsellenmiş arazinin arsa sayılacağı, belediye sınırları içinde veya dışında bulunan parsellenmemiş araziden hangilerinin arsa sayılacağına Bakanlar Kurulu Kararı ile belli edileceği hükme bağlanmıştır.

Bu hükme istinaden hazırlanan 28/2/1983 tarihli ve 83/6122 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesinin eki "**Arsa Sayılacak Parsellenmemiş Arazi Hakkında Karar**"ın 1 inci maddesinin (a) ve (b) fıkralarında, belediye ve mücavir alan sınırları içinde, imar

planı ile iskan sahası olarak ayrılmış yerlerde bulunan veya imar planı ile iskan sahası olarak ayrılmamış olmakla beraber fiilen meskun halde bulunan ve belediye hizmetlerinden faydalanmakta olan yerler arasında kalan parsellenmemiş arazi ve arazi parçalarının arsa sayılması, ancak bu yerlerdeki arazi ve arazi parçalarının zirai faaliyette kullanılmaları halinde arsa sayılmayarak araziye ait oran üzerinden vergilendirilmeleri öngörülmüştür. Aynı Kararın 3'üncü maddesinde; "**1'inci maddenin (a) ve (b) fıkralarında yazılı yerlerde bulunan arazi ve arazi parçaları;**

a) Zirai faaliyet dışında kullanıldıkları,

b) Boş tutuldukları,

c) Bir yıldan fazla süre ile nadasa bırakıldıkları,

d) Beyanda bulunulması gereken yılı izleyen yılbaşından itibaren 5 yıl içinde herhangi bir şekilde ahara devir ve temlik edildikleri,

takdirde arsa sayılarak, geçmiş yıl vergileri, 1319 sayılı Kanunun 20'nci maddesinin ikinci fıkrası hükmü de nazara alınarak arsaya ait nispet üzerinden tarh, tahakkuk ve tahsil edilir." denilmektedir.

Söz konusu Kararın 4 üncü maddesinde ise "**1 inci maddesinin (a) ve (b) fıkralarında yazılı yerlerde bulunan arazi ve arazi parçalarının zirai faaliyette kullanılıp kullanılmadığı Vergi Dairesince yoklama ile tespit olunur.**" denilmektedir.

Öte yandan, 16 Seri No'lu Emlak Vergisi Kanunu Genel Tebliğinde konuya ilişkin açıklamalar yer almıştır.

Bu itibarla, Kooperatifinize ait söz konusu taşınmazların;

1- 1/1/1983 tarih ve 83/6122 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki "**Arsa Sayılacak Parsellenmemiş Arazi Hakkında Karar**"ın 1 inci maddesinin (a) ve (b) fıkrası hükmü uyarınca belediye ve mücavir alan sınırları içinde olması ve imar planı ile iskan sahası olarak ayrılmış yerlerde bulunması veya imar planı ile iskan sahası olarak ayrılmamış

2) Gelir İdaresi Başkanlığının 15.01.1999 tarih ve B.07.0. GEL.0.66/6662-156/1805 sayılı özelgesi.

3) Danıştay 9. Dairesinin Esas No: 2007/2915, Karar No: 2008/5303 sayılı kararı.



olmakla beraber fiilen meskun halde bulunan ve belediye hizmetlerinden faydalanmakta olan yerler arasında kalması durumunda arsa sayılarak arsaya ait oranlar üzerinden emlak vergisinin ödenmesi,

2- Anılan Kararın 1 inci maddesinin (a) veya (b) fıkrası hükmü uyarınca arsa sayılmakla birlikte, zirai faaliyette kullanılmakta ise arazi olarak vergilendirilmesi, bu durumda zirai faaliyette kullanıldığıının bir yoklama ile tespiti,

3- Belediyece parsellenerek arsa haline getirilmiş ise zirai faaliyette kullanılıp kullanılmadığına bakılmaksızın arsa olarak vergilendirilmesi,

gerekmektedir.⁴

2.1.4. Kooperatif adına kayıtlı kısıtlı arsa üzerine yapılan binaların ortaklarına devri halinde emlak vergisinin durumu nasıl olacaktır?

1319 sayılı Emlak Vergisi Kanunu'nun 30'uncu maddesinde, kanunlar veya diğer kamu düzeni koyan mevzuatla tasarrufu kısıtlanan bina, arsa ve arazinin vergisinin kısıtlamanın devam ettiği sürece 1/10'u oranında tahsil olunacağı, kısıtlamanın kaldırılması halinde kaldırılma tarihini takip eden bütçe yılından itibaren emlakın vergisinin tüm vergi değeri üzerinden ödeneceği, kısıtlamanın devam ettiği sürece tecil edilen verginin 9/10'unun bina, arsa veya arazinin satılması, istimlakı veya hibe yoluyla başka şahıslara devir ve temlik halinde tahsilat zaman aşımına uğramamış olanlarının muaccel hale geleceği hükme bağlanmıştır.

Bu itibarla, kooperatifiniz adına kayıtlı arsa üzerine inşa edilen binaya ait bağımsız bölümlerin kooperatif ortaklarına tapuda tescil edilmesi işlemi Kanunda belirtilen satış,

4) Gelir İdaresi Başkanlığının 12.04.2011 tarih ve B.07.1.GİB.4.06.17.02-EMLAK-12.M-2010-49-222 sayılı özelgesi.

5) Gelir İdaresi Başkanlığının 25.10.2011 tarih ve B.07.1.GİB.4.34.18.01-006.01-1889 sayılı özelgesi.

istimlak veya hibe yoluyla başkasına devir ve temlik kapsamında olmadığından mezkûr arsanın tasarrufunun kısıtlı olduğu dönemlerde tecil edilen vergilerin tahsil edilmesine imkan bulunmamaktadır.⁵

2.2. Diğer Belediye Vergileri Açısından Değerlendirme

Kooperatifler Belediye Gelirleri Kanunu'na göre;
Eğlence Vergisi,
Haberleşme Vergisi,
Elektrik ve Havagazı Tüketim Vergisi,
Çevre Temizlik Vergisi,
Yangın Sigortası Vergisi'ne tabidir.

Belediye vergilerinden olan İlan ve Reklam Vergisi'nde ise;

Aynı kanunun istisna ve muafıklarla ilgili 14. madde 8 no'lu fıkrasında; **"6. bentte yazılı idarelerle, kooperatifler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları tarafından ülke ürünlerinin ve turizminin reklamını yapmak ve herhangi bir ticari ve sınai kuruluşu ait olmamak üzere hazırlanan her türlü levha ve afişlerle, aynı kuruluşlar tarafından Türkiye'deki ticaret, sanayi, tarım ve mesleki müesseselerinin isim ve ticaret unvanları ile ad ve adreslerini intiva etmek üzere yayınlanacak kitap, broşür, katalog ve dergiler"** ilan ve reklam vergisi alınmaz, denilmektedir. (Kızılaslan ve Menek, 2009:53)

2.3. Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri, bina inşaat harcından muaf mıdır?

2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanununun Ek 1'inci maddesinde, belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde yapılan her türlü bina inşaatının (ilave ve tadiller dahil), inşaat veya tadilat ruhsatının alınmasında Ek 6'ncı maddede yer alan tarifede gösterilen nispet ve hadlerde bina inşaat harcına tabi olduğu; 80'inci maddesinin (c) ve (d) bentlerinde, belediyelerce, imar mevzuatı gereğince proje tasdik işlemlerinden plan ve proje tasdik harcının; belediyelerce, zemin ve yol kanal açma izni verilmesi, yapım

ve yıkım artığı malzeme ile toprak kazısının taşınması için yer gösterilmesi ve bu yerlerin tesviyesi nedeniyle de zemin açma izni ve toprak hafriyatı harcının tahsil edileceği hüküm altına alınmıştır.

Söz konusu harçlara ilişkin olarak aynı Kanunda tarım kredi kooperatifleri için herhangi bir muafiyet hükmü düzenlenmemiştir.

Öte yandan, 1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanununun 19'uncu maddesinin (B) fıkrasının (a) bendinde, bu Kanuna göre kurulacak ve kurulmuş sayılan kooperatifler, bölge ve merkez birliklerinin, kurumlar, gider, gayrimenkul kıymet artışı, intikal ve diğer vergilerden ve icra makamları, resmi daireler ve mahkemeler nezdinde yapacakları takip ve tahsillerle açacakları tazminat davaları ile ilgili her nev'i talep, tebliğ ve kararların her türlü masraf, vergi, resim ve harçlardan, muaf tutulacağı hükme bağlanmıştır.

Yukarıda yer alan madde hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, 2464 sayılı Kanunda hükümleri düzenlenen plan ve proje tasdik harcı, zemin açma izni ve toprak hafriyatı harcı ve bina inşaat harcı 1581 sayılı Kanunun 19'uncu maddesinin (B) fıkrasının (a) bendinde yer alan işlemler kapsamında bulunmamaktadır.⁶

Buna göre, Kooperatifiniz tarafından yapılacak depo inşaatı için bina inşaat ruhsatı alınması aşamasında talep edilen plan ve proje tasdik harcı, zemin açma izni ve toprak hafriyatı harcı ve bina inşaat harcından kooperatifinizin muaf tutulması mümkün bulunmamaktadır.

2.4. Tarım Kredi Kooperatifleri iş yeri açma izin harcından muaf mıdır?

Tarım kredi kooperatiflerince Belediyeniz sınırları içinde bir işyeri açılması halinde,

6) Gelir İdaresi Başkanlığının 14.04.2014 tarih ve 63611781-175.02[80-2013/1]-11 sayılı Özeliği.

7) Eskişehir Vergi Dairesi Başkanlığı 31.01.2013 gün ve 73903997-175.02[81-2012/1]-32 sayılı özeliği

2464 sayılı Kanunun 81'nci maddesine göre belediyelerce alınan işyeri açma izni harcından muaf tutulması mümkün değildir.⁷

2.5. Kooperatifler, 775 Sayılı Gecekondu Kanunu Kapsamında İnşa Edeceği Konutlar ile İlgili Olarak İnşaat Ruhsatı Çıkarmak İçin İmar Çapı Ücretinden Muaf mıdır?

2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanununun "Ücrete Tabi İşler" başlıklı 97'nci maddesinde; "**Belediyeler bu Kanunda harç veya katılma payı konusunu yapılmayan ve ilgililerin isteğine bağlı olarak ifa edecekleri her türlü hizmet için belediye meclislerince düzenlenecek tarifelere göre ücret almaya yetkilidir. Belediyeye tekel olarak verilmiş işler kendi özel hükümlerine tabidir.**" hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 775 sayılı Kanunun 33'üncü maddesinde; "**Bu Kanun hükümlerine dayanılarak yapılan ivazlı veya ivazsız devir, temlik, kamulaştırma, alım, satım, kira, geri alma, geri verme, ifraz, tevhit, tescil, cins değişikliği, rehin tesis ve terkini, ıslah, değişiklik, onarım, inşaa ve ikmal gibi her türlü işlemler, sözleşmeler, beyannameler ve benzerleri, tasarruf bonosundan ve her türlü vergi, resim ve harçtan muafır.**" hükmü bulunmaktadır.

Öte yandan imar çapı; belediyelerce bir arsanın üzerine yapılabilecek olan yapının taban alanını, toplam inşaat alanını, kat adedini, binanın yüksekliğini, komşu mesafelerini ve yol cephelerini gösteren onaylı belge şeklinde olup, imar çapı ücreti ise belediyeler tarafından 2464 sayılı Kanunda harç ve katılma payı konusunu yapılmayan, ilgililerin isteğine bağlı olarak ifa edilecek hizmet için belediye meclislerince düzenlenecek tarifelere göre alınan bir bedeldir.

Yukarıda yer alan Kanun hükümleri ve açıklamalar uyarınca, Kooperatifinizin 775 sayılı Kanun kapsamında inşa edeceği konutlar ile ilgili olarak inşaat ruhsatı çıkarmak için ilgili belediyece istenilen imar çapı ücreti,



ifa edilecek hizmet için belediye meclislerince düzenlenecek tarifelere göre alınan bir bedel olduğundan ve 2464 sayılı Kanun ile 775 sayılı Kanunda imar çapı ücretine ilişkin bir muafiyet hükmü bulunmadığından, Kooperatifiniz tarafından 2464 sayılı Kanunun 97'nci maddesi gereğince imar çapı ücretinin ödenmesi gerekmektedir.⁸

2.6. Belediyeler kooperatiflere arsa tahsisi yapabilir mi?

Belediyelerin Arsa, Konut Ve İşyeri Üretimi, Tahsisi, Kiralaması Ve Satışına Dair Genel Yönetmelik'in 7'nci maddesinde;

Konut yapılmak amacıyla arsa tahsis edilecekler ile sosyal konut tahsis edileceklerde aşağıdaki şartlar aranır:

- a) Dar gelirli olmak,
- b) Kendisinin, eşinin veya onsekiz yaşından küçük çocuklarının o belediye sınırı içinde konutu veya konut yapmaya müsait arsası bulunmamak,
- c) En az bir yıldan beri o belediye sınırları içinde ikâmet ediyor olmak,
- d) Afete maruz kalmış olmak,
- e) Sanayi bölgelerinden nakledileceklerden olmak,
- f) 20/7/1966 tarihli ve 775 sayılı Gecekondu Kanunu uygulamaları kapsamında hak sahibi olup, gecekondu ıslahı ve tasfiyesi sebebiyle açıkta kalacak olmak,

Tahsisten yararlanacakların bu maddede aranan şartlardan (a), (b) ve (c) bentlerindeki şartların üçüne birlikte, ya da (d), (e) ve (f) bentlerinde belirtilen şartlardan herhangi birine (c) bendinde belirtilen şartla birlikte sahip olmaları gerekir.

Tahsis edilecek arsa miktarından fazla müracaat olması halinde uygulanacak

⁸) Gelir İdaresi Başkanlığının 17.03.2010 tarih ve B.07.1.GİB.4.26.15.01-66-2/1-5 sayılı özelgesi.

puanlama kriterleri belediye tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Aile nüfusu, dul, engelli, evde yatalak hasta bulunması, çocukların gelir getirici bir işte çalışıp çalışmaması, aile bireylerinin sahip olduğu araç ve diğer varlıklar, gazi, şehit eş ve çocukları ile diğer hususlar puanlama kriterleri olarak dikkate alınır.

Üyelerinin tamamı 7'nci maddede belirtilen şartları taşıyanlardan oluşan kooperatiflere arsa tahsis edilebilir.

Bu kooperatiflerden tahsisten önce, üyelerinin tamamının bu şartları taşıdıklarına dair belgeler istenir.

Arsa bedeli tamamen ödeninceye kadar kooperatif üyeliklerinin devri ancak belediye encümeninin izni ile olur.

3. SONUÇ

Sonuç itibarıyla kooperatiflerin faaliyetlerini yerine getirirken Belediyeler ile olan ilişkileri gereği vergi ve benzeri yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekmektedir.

Aksi durumda vergi gecikme zammı veya vergi cezaları ile karşılaşmamaları adına üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- DANIŞTAY Kararları.
- GELİR İdaresi Başkanlığı özelgeleri.
- KIZILASLAN, Halil, ve Mehmet MENEK (2009), "Kooperatiflerin Hukuki Statüsü ve Vergiler Karşısındaki Durumu." ,Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi.
- ULUSLARARASI Kooperatifler Birliği

OSMANLI İMPARATORLUĞU'NDA GİRİŞİMCİLİK - AHİLİK BAĞLAMINDA GİRİŞİMCİ ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

Tuğçe ŞİMŞEK* - Enver AYDOĞAN**

Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik kavramından önce girişimci kavramının tanımlanması yerinde olacaktır. Girişimci Fransızca kelime olan “*entreprendre*”den türetilmiştir (Carland, vd., 1988). Girişimci, üretim için bir işe girişen, kalkışan kimse, müteşebbis veya ticaret, endüstri vb. alanlarda sermaye koyarak girişimde bulunan kimse olarak ifade edilmektedir (TDK, 2015). Girişimciliğin ve girişimcinin literatürde pek çok tanımı bulunmakla beraber, girişimciliği ve girişimciyi alanyazında ilk olarak 1755 yılında ortaya koyan Richard Cantillon’ dur (Korkmaz,2012). Cantillon’a göre girişimci belirsiz çevre koşullarında işini ifa eden kişi olarak tanımlanmaktadır (Candan,2011). Jean Baptiste Say (1803) tanımı girişimcinin yönetici özeliğinin olması gerekliliğini de ekleyerek geliştirmiştir.

1911’li yıllara gelindiğinde ise Joseph Schumpeter “*The Theory of Economic Development*” adlı eserinde “*yaratıcı yıkıcılık*” kavramını kullanarak girişimciyi yenilikler yapan ve var olanı geliştiren kişi olarak tanımlamıştır. Girişimci kavramı ile fırsat kavramını ilk kez birleştiren Bygrave ve Hefers olmuştur. Hisrich ve Peters (2001) ise girişimciyi var olan girdiler ile daha iyi çıktılar elde eden kişi olarak ifade etmiştir (Gümüüşoğlu ve Karaöz, 2014).

Osmanlı – Türk Toplumunda Girişimcilik

Sosyolojik açıdan girişimcilik, sadece ekonomik bir değer olarak değil, aynı zamanda, toplumsal

* Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Arş. Gör.

** Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Prof. Dr.

ve kültürel bir fenomen olarak görülmektedir. İktisadi süreçteki rolünün yanı sıra, toplumsal yapıda da değişimci/yenilikçi bir sürecin başlatıcısı olarak kabul edilmektedir. Girişimci ruh ve kültür kalıplarının oluşumu, sosyal yapının bir türevi olarak görülmektedir (Aytaç ve İlhan, 2007).Osmanlı-Türk toplumunda gerek halkın eskiden beri alışageldiği sosyal ve kültürel yapı, gerekse Osmanlı devletinin yönetim anlayışının bir sonucu olarak çok büyük toprak sahipliği gibi bir yapılanma mümkün olmamıştır.

Ekonomik alanda büyük toprak sahiplerinin yerini, Osmanlıda devlete ait toprakları işleyerek elde ettikleri üretimin bir bölümünü Devlete vergi olarak geri veren küçük üreticiler almıştır. Bu durum, toplumun içinden bireylerin kişisel olarak ekonomik faaliyetlerini geliştirip, yeni ticari fikirler yaratmasını uzunca bir dönem engellemiştir (Candan,2011). Bunun yanı sıra Türk toplumu, “ortaklaşa davranmayı” önde tutan, dayanışmacı/kolektivist eğilimleri baskın bir kültür olarak görülmektedir (Aytaç ve İlhan, 2007).

Osmanlı İmparatorluğu’ da girişimci sınıfın oluşturulması için çalışmalar yapılmıştır. Bülbül 2010 yılında yapmış olduğu çalışmasında Osmanlı döneminde özel girişimci kısmında durumu şu şekilde ifade etmiştir (Bülbül, 2010: 40-46):

“Osmanlı İmparatorluğu’nda yaygın küçük sanayiinin kendine özgü esnaf teşkilatı, lonca nizamları, gedik ve inhisar usulleri vardı. Esnaf üretimin düzenlenmesinde etkin idi; ürettiği yerli mallar ile ülke içi gereksinimler karşılanıyordu. Kapitülasyonlar ile yabancı sermayenin Türkiye’ye girmesi, Türk sanayi hayatında büyük değişiklikler meydana getirmiştir. Avrupa ithalâtı yüzünden sahil şehirlere doğru akınlar başlamış, buralarda



Avrupa sermayesinin temsilciliğini yürüten tüccar ve komisyoncuların miktarı artmıştır. Böylece Osmanlı İmparatorluğu'nda ticaret sermayedarlığı ortaya çıkmış ve bir sermaye birikimi meydana gelmiştir. Bu ticaret ilişkileri İstanbul, İzmir, hatta diğer sahil şehirlerinde büyük servet sahipleri ortaya çıkarmıştır. Fakat ticaret kanalıyla biriken bu sermaye, bir türlü sanayi sermayedarlığına dönüşecek olanakları bulamamıştır. Çünkü bunun için, Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomi devleti olması gerekirdi; halbuki büyük sermaye hareketinin merkezi olan bankalar yabancı sermayenin elindeydi. Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomik hayatına egemen olan Osmanlı Bankası ile Deutsche Bank, sanayi kredisi verecek mahiyette bankalar değillerdi. Bu bankalar yalnızca kendi sermayeleri ile kurdukları maden ocaklarını ve demiryollarını ve kendilerine ait kuruluşları idare etmekteydiler. Yerli girişimcilerin, güçlü Batı sanayii karşısında daha etkin olabilmeleri için, 1873 yılında kabul edilen kanun ile fabrika kuracaklara gümrük ve vergi muafiyetleri tanınmıştır. 1888'de bu muafiyetler, fabrika inşasında gerekli temel maddelere yayılmış, 1897'de tesisler için on sene müddetle vergi muafiyetleri kabul edilmiştir. Zaman içinde alınan bu önlemleri, şunlardır:

* İlgili girişimciye, belirli bir bölgede, belirli bir süre için kapsamı oldukça sınırlı bir imtiyaz vermek;

* Fabrikaların kuruluşunda, Avrupa'dan ilk defa olarak getirilecek makinelerle araç ve gereçler için gümrük muafiyeti tanımak;

* Fabrikalarda imal olunan mallar için iç gümrüklerden ve ihracat gümrüğünden muafiyet tanımak."

Osmanlı devletinde girişimcilik incelendiğinde en önemli unsur Ahi Teşkilatlarıdır. Sistem bir bütün olarak devletin bütün unsurlarına sirayet etmiş ve ticari hayatının düzenlenmesinde oldukça kolaylıkların sağlandığı göze çarpmıştır. Osmanlı İmparatorluğunun son dönemlerinde, girişimciler, Sanayi Devriminden sonra Batı ile daha sıkı ilişkide olan ve bilgi alışverişinde bulunan Yahudi, Rum, İtalyan asıllı Türk vatandaşları idi. Bunlar bankerler, ithalatçılar ve genellikle tüccarlardır (Kara, 2015).

Türklerin Orta Asya'dan gelip Anadolu'ya

yerleşmeye başlamalarından itibaren girişimcilik ve bilhassa sanatkarlık (zanaatkarlık) konularında oldukça aktif olduklarını görüyoruz. Selçuklular devrinde ve Osmanlı'nın kuruluş devrinde bir esnaf-sanatkar örgütü olan Ahilik teşkilatı oldukça etkin ve başarılı olmuştur (Durukan, 2004). Hatta Osmanlıların kuruluş ve yükselme dönemlerinde politik bakımdan da etkili olmuştur (Aşkın, vd. 2011). Bu bağlamda ortaklaşa davranma, yardımlaşma ve birlik ruhu Osmanlı'da Ahilik kavramını akla getirmektedir. Ahi teşkilatı içinde bulunan esnaf ve zanaatkarların birlik ve beraberlik duygusunu taşıdıkları görülmektedir.

Girişimci Sınıf Olarak Ahilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

Osmanlı Devleti'nde esnafın ilk karşılıklı yardımlaşmaları başka bir ifadeyle dayanışma sandıkları, birer meslek kuruluşu olan başta ahilik içinde başlamıştır (Şen, 2015). Ahlak ile sanatın uyumlu bileşimi olarak tarif edilen Ahilik, Anadolu'da XIII. yüzyılın başından itibaren görülmeye başlanmış, basta Kayseri, Konya ve nihayetinde Kırşehir'de esnaf birlikleri olarak teşekkül etmiş bir sosyo-ekonomik müesseseleşmenin adıdır (Öztürk, 2015)

Ahilik, Orta Asya'dan beri görülen Akı, yani cömertlik felsefesinin İslâmî Fütüvvet geleneğiyle kaynaşmasıdır. Türk-İslâm kültür ve medeniyetinin oluşturulmasında ve özellikle Osmanlı Devleti'nin kuruluşunda mühim bir rol oynayan teşkilat olarak Ahilik, içlerinde her meslekten her sınıftan insan olan, laik, fakat merâtip silsilesine son derece bağlı üretici ile tüketici arasında gereksiz haset ve çekişmeleri ortadan kaldıran bir cemiyettir (Kantarıcı, 2007:64).

Osmanlı'da Ahilik teşkilatı içerisinde yer alan iş yeri sahipleri belirli kurallar dâhilinde mertebeye yükselmektedir. Her mertebe atlayışın belirli şartları bulunmaktadır. Özellikle ahilik ahlakının oluşturulması ve bu teşkilata mensup olacak kişilerin bu yönde eğitilmesi büyük önem taşımaktaydı. Osmanlı'da Ahilik teşkilatının bir otokontrol sistemi mevcuttu. Esnaf, kendi kendini kontrol ediyor ve şikâyette bulunabiliyordu (Kara, 2015). Bütün prensiplerini dinin asıl kaynağından alan ahiliğin nizamnamelerine, "**Fütüvvetname**"

adı veriliyordu. Ahilikte ilme ve irfana son derece önem verildiği için Ahî zaviyelerinde Ahî Evran'ın kitapları yanında Fütüvvetnâme denilen Ahîliğin ahlâkî ilkelerini içeren kitaplar okutulurdu (Sancaklı,2010). Ahiliğin esasları, ticaret kuralları bu kitaplarda yazılıydı. Teşkilata girecek olan kimse ilk önce bu kitaplarda belirtilen dini ve ahlaki normlara uymak zorunda idi. Fütüvvetnamelere göre teşkilat mensuplarında genel olarak bulunması gereken hususlar şunlardır:

“Doğruluk, emniyet, cömertlik, tevazu, arkadaşlarına nasihat etme, onları doğru yola sevk etme, affedici olma, bencil olmama, realizm (uyanıklık)” (Öztürk, 2015). Girişimci bireyler, başkasının otoritesini kabul etmede, bir örgüte angaje olmada başarısızdırlar. Gergin, güvensiz ve tatminsizdirler ve bu durum, onları yeni arayışlara, maceracı tavırlara ve kaderlerini kontrol arzularını maksimize etmeye yöneltir. Girişimciler, risk almaya isteklidirler, sürekli olarak iş fırsatları kollarlar ve üretim kaynakları üzerinde denetim kurma arzusundaırlar. Girişimciler, azimli (kararlı), problem çözme yeteneği güçlü ve güvenilir mizaca sahip kişilerdir (Aytaç,2006).

Ahilikte iş ve meslek ahlaki kabul edilmesi mecburi kurallar haline gelmiştir. Kendinden önce başkalarını düşünmek ve kollamak, hak ettiğinden fazlasını istememek, kanaat ve tevazu ölçüleri içerisinde **“hırs”** ve **“tamah”**(azla yetinmemek)dan uzaklaşmak, kendi yeteneğine uygun bir işle meşgul olmak, sanatını mutlaka bir üstaddan öğrenmek ve birliğin, beraberliğin korunması için dayanışma içerisinde bulunmak ahiliğin mutlaka uyulması zorunlu olan kurallarıdır. Ahiler yeniliğe açık insanlar olup, halka sanat, meslek ve genel bilgileri öğretmek için var güçleriyle çalışırlar. Bu bakımdan Ahiliğin eğitimcilere ışık tutacak önemli özellikleri vardır. Ahilik sisteminde işyerinde çalışanlar ile çalıştıranlar arasında pek fark olmadığı gibi aralarında baba-oğul ilişkileri vardır. İşyeri aynı zamanda sanatın ve ahlakın öğretildiği bir okuldur. Burada üretilen mal belli bir ihtiyacı karşılayacak şekilde kusursuz ve tam olarak üretilir. Emeğin karşılığı, çalışan alın teri kurumadan ödenir. İşyerlerinde çalışan ve çalıştırılanlar dayanışma içerisindedirler. Bu uygulama emek ve sermayenin barışık olduğu bir model olmuştur (Gündüz, vd., 2012).

KAYNAKÇA

- Aşkın, A.; Nehir, S.; Vural, S. Ö. (2011). *“Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı Ve Gelişimi”*, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 6, 2, 55-72.
- Aytaç, Ö. ve İlhan, S. (2007). *“Girişimcilik Ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif”*, Selçuk Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18, 101-120.
- Bülbül, Y. (2010). *“Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Özel Girişimciliğe Yönelik Devlet Politikaları”*. İstanbul Ticaret Odası-Ekonomik ve Sosyal Tarih Yayınları, Yayın No:2010-11, ISBN 978-9944-60-590-8 (Elektronik).
- Candan, H. (2011). *“Osmanlı'dan Günümüze Türk Topraklarında Girişimcilik Serüvenine Dair Bir Değerlendirme”*. URL: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ksuiibf/article/download/5000039250/5000038123>
- Durukan, T. (2004). *“Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21. Yüzyılda Girişimciliğin Önemi”*. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 4, 1, 25-37.
- Gümüšoğlu, Ş. ve Karaöz, B. (2014). *“Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği”*. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3, 1, 97-116.
- Gündüz, A.Y.; Kaya, M.; Aydemir, C. (2012) *“Ahilik Teşkilatında ve Günümüzde Tüketicilerin Korunmasına Yönelik Çalışmalar Üzerine bir Değerlendirme”*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 14, 2, 37-54.
- İnternet Adresi: Kara, M. <http://jhss-khazar.org/wp-content/uploads/2010/06/SOSYAL-VE-KULTUREL-YAPININ-GIRISIMCILIK-UZERINE-ETKILERI-VE-TURK-TOPLUMUNDAN-ORNEKLER.pdf> erişim tarihi: 18.06.2015.
- İnternet Adresi: Öztürk, N. *“Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”*. <http://www.utesav.org.tr/kutuphane/ahilik.pdf> erişim tarihi: 19.06.2015.
- İnternet Adresi: Şen, M. *“Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik: Ahi Birlikleri, Loncalar ve Vakıflar”*, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale33.pdf> Erişim tarihi: 10.06.2015.
- Kantarcı, Z. (2007). *“İş Etiği ve Ahilik”*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 64.
- Korkmaz, O. (2012). *“Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği”*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 14, 2, 209-226.
- Sancaklı, S. (2010) *“Ahilik Ahlakının Oluşumunda Hadislerin Etkisi”*, İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1, 1, 1-28.
- TDK (Türk Dil Kurumu),(2015URL:http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.55796161cac470.05152777



KURUMSAL YÖNETİM ŞEKLİNİN YETİŞMİŞ İŞGÜCÜNÜ ELDE TUTABİLME SÜRECİNE ETKİLERİ

Yeter DEMİR USLU*

GİRİŞ

Kurumsal yönetim işletmelerde kaliteyi arttırmak ve gelişimi sürekli hale getirmek için temel faktörlerden biridir. Kurumsallaşmış işletmelerde şeffaflık oldukça önemli bir olgudur. Şeffaflık işletmenin daha adil yönetilmesini ve yönetimin hesap verebilir olmasını sağlamaktadır.

Farklı fikirlere değer veren şeffaf yönetimler çalışanların gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum işletmenin nitelikli yetişmiş işgücünü bünyesine katabilmesi ve elinde tutabilmesine olanak sağlamaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde kurumsal yönetimin tanımı, amacı, önemi, faydaları, tarihçesi, kurumsal yönetimle geleneksel yönetimin karşılaştırılması ve kurumsal yönetimin temel ilkeleri; ikinci bölümde ise yönetimde şeffaflık ve yetişmiş işgücünü elde tutabilme sürecine etkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

KURUMSAL YÖNETİM

Kurumsal yönetim, işletme literatüründe farklı şekillerde ve farklı bakış açılarından tanımlanmıştır.

- Kurumsal yönetim, işletmelerin yönetildiği ve kontrol edildiği sistemdir (GEE,1992)
- Kurumsal yönetim, bir kurumun beşeri ve mali sermayeyi çekmesine, etkin çalışmasına ve böylece ait olduğu toplumun değerlerine saygı gösterirken uzun dönemde ortaklarına

* Doç. Dr. Giresun Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

ekonomik değer yaratmasına imkân tanıyan her türlü kanun, yönetmelik, kod ve uygulamaları ifade etmektedir (TÜSİAD,2002).

- Kurumsal yönetim işletmelerin; sermayeyi ve insan kaynaklarını cezbetmesine, etkin performans göstermesine, hedeflerine ulaşmasına, hukuki zorunlulukları ve toplumsal beklentileri yerine getirmesine yönelik yasa, düzenleme ve gönüllü özel sektör uygulamalarını kapsamaktadır(TKYD ve Deloitte,2006)

- Kurumsal yönetim, yatırımcı güveninin kazanılmasının yanında ekonomik verimliliği ve büyümeyi artırmanın temel unsurlarından biridir.

Bunun yanında kurumsal yönetim, bir işletmenin yönetimi ile yönetim kurulu, hissedarları ve diğer paydaşları arasındaki ilişkileri de kapsamaktadır (OECD,2004)

“Kurumsal Yönetim (Corporate Governance) sistemi işletmelerde, bir yandan ekonomik ile sosyal hedefler arasında, öte yandan işletme topluluğunun hedefleri ile içinde çalışan kişilerin (özellikle yöneticilerin) hedefleri arasında dengenin kurulmasını sağlamak amacıyla alınabilecek önlemlerden ve bu önlemlerin, kullanılmasını zorunlu kıldığı, insan kaynakları, cihazlar, yöntem ve prosedürlerin tümünden oluşur.” (Mustafa A. Aysan, “Kurumsal Yönetim ve Risk”, s.82, İstanbul, 2007. Bu tanımlama, İngiliz Kurumsal Yönetim uzmanı Adrian Cadbury’ e aittir. Yazarın sözü geçen kitabından buraya aktarılmıştır.)

Bu kapsamda Kurumsal Yönetim, ortaklarca işletme yöneticilerinin kullanımına verilen



varlıklar ve değerlerin verimli sonuç verecek biçimde kullanılmasını ve yöneticilerin bu kullanım biçimi ile alınan sonuçlar hakkında ortaklara ve aslında tüm topluma hesap verecek durumda bulunmalarını amaçlayan bir sistemler topluluğudur.

Bu özelliğiyle Kurumsal Yönetim, dar anlamda bir işletmenin, ortaklarıyla ilişkilerini düzenleyen sistemler topluluğu, geniş anlamda da işletme ile toplumun ilişkilerini düzenleyen sistemler topluluğu biçiminde tanımlanabilir.

Kurumsal yönetim kavramı, sadece işletmeye yön veren aktörler olan yönetim kurulunun ya da üst yönetimin uyacağı kurallardan oluşan değil, tüm paydaşlar tarafından da uyulması gereken ilkelerden oluşan yönetim biçimi şeklinde tanımlanabilir.

Kurumsal yönetimin tanımlarında geçen paydaş kavramı, toplumda işletmenin ilişki içinde olduğu, işletmenin faaliyetlerinden etkilenen ve faaliyetleri ile de işletmeyi etkileyen tüm toplumsal tarafları tanımlamaktadır(Baron,2007)

İşletmenin paydaşlarını iç ve dış paydaşlar olarak iki bölüme de ayırmak mümkündür. İç paydaşlar, işletme içinde bulunan ve yönetim ile yakın ilişkiler içinde olan gruplar; dış paydaşlar ise işletme fonksiyonlarından doğrudan ya da dolaylı yoldan etkilenen ve işletme dinamiklerini etkileyen paydaşları kapsamaktadır(Tonus,2013)

İç Paydaşlar: Pay Sahipleri ve Çalışanlar
Dış Paydaşlar: Yatırımcılar, Müşteriler, Rakipler, Tedarikçiler, Sendikalar, Meslek Birlikleri, Medya Kuruluşları, Politik Gruplar, Yerel Yönetimler, Hükümet ve Toplum

Kurumsal yönetimin uygulanmasının birçok gerekçesi bulunmaktadır. Kurumsal yönetimin temel amacı, işletme ile doğrudan ve dolaylı ilişki içerisinde olan tüm paydaşların haklarının korunmasıdır.

Kurumsal yönetimin bu temel amacının dışında öne çıkan başlıca amaçları ise şunlardır(Aktan,2006) :

• İşletme üst yönetiminin sahip olduğu güç ve

yetkilerin keyfi kullanımının engellenmesi; bir başka ifadeyle yönetimin güç ve yetkilerini kötüye kullanarak kendilerine özel menfaatler sağlamalarının ortadan kaldırılması

• İşletme hissedarlarının adil ve eşit muameleye tabi tutulmasının sağlanması, yatırımcı haklarının korunması ve işletme ile doğrudan ilişki içerisinde bulunan menfaat sahiplerinin haklarının korunması ve güvence altına alınması,

• İşletme faaliyetleri ve finansal durumu ile ilgili olarak kamuoyunun aydınlatılması ve şeffaflığın sağlanması, bu çerçevede hisse senetleri borsada işlem gören işletmelerin önem arz eden bilgileri zamanında ve eksiksiz kamuoyuna açıklamaları,

• Yönetim kurulunun sorumluluklarının açık olarak belirlenmesi, işletme üst yönetiminin karar ve eylemleri dolayısıyla hissedarlara ve diğer menfaat sahiplerine hesap verme yükümlülüğünün temin edilmesi,

• Sermaye maliyetinin düşürülmesi, işletmenin hisse senedi ihracı yoluyla finansman kaynaklarına kolay erişim imkanlarının artırılması.

Kurumsal yönetim, özellikle 1980'lerden itibaren pek çok ülkede yaygın olarak görülen şirket skandallarına ve yolsuzluklarına karşı bir çare olarak görülmeye başlanmış ve 1990'lı yılların başından itibaren de değişik yönleriyle en çok düzenlenen, tartışılan ve araştırma konusu yapılan konulardan biri haline gelmiştir(Alp ve Kılıç, 2014)

Yaşanan ulusal ve uluslararası finansal krizlerin ve skandalların nedeni neredeyse tüm otoriteler tarafından ülkelerin ve işletmelerin sahip olduğu yetersiz kurumsal yönetim anlayışı olarak görülmüş ve özellikle 1980'lerden sonra, kurumsal yönetim sorunları dünya kamuoyunda ve medyasında çok ilgi çekmiştir (Clarke,2011)

Tüm bu ulusal ve uluslararası gelişmelerle beraber özel sektörün artan rolü, ülkelerin ekonomik olarak birbirlerine olan bağılıklarının artması ve o işletmeler arasındaki yeni rekabet şartları da kurumsal yönetimin önem

kazanmasındaki faktörler arasında yer almaktadır(Şehirli,1999).

Bunun sonucunda, günümüzde işletmeler, iyi bir kurumsal yönetimin rekabet gücüne olan katkısını artık çok daha iyi bilmektedirler(Kula,2006)

Kurumsal yönetimin, uygulandığı işletmede öncelikle kendi iç paydaşlarına daha sonra da ilişkide bulunduğu dış paydaşlarına, kısacası tüm menfaat sahiplerine bir çok faydası bulunmaktadır.

Kurumsal yönetim prensiplerine uyum şirket sahipleri ve yöneticilerine aşağıdaki faydaları sağlamaktadır (Meouchi, 2007):

- Sermaye ve finans piyasalarına girişin daha kolay hale gelir.

- Artan rekabet ortamında hayatta kalmaya yardımcı olur, bunu birleşmeler, satın almalar ve ortaklıklar ve varlık yönetimi yoluyla riski azaltarak başarır.

- Çıkış politikası sağlar ve çıkabilecek çıkar çatışmalarını azaltır.

- İyi kurumsal yönetim uygulamalarını adapte etmek iç kontrol sistemini daha iyi bir hale getirecektir, böylece daha fazla sorumluluk getirecek ve kar marjını artıracaktır.

- İyi kurumsal yönetim uygulamaları olası gelecek büyüme, farklılaştırma veya satışın yolunu açacaktır, bu yolla işletme ulusal ve yabancı yatırımcıları çekecek aynı zamanda borç ve sermaye maliyeti azalacaktır.

- Yeni fonlar peşindeki birçok işletme yüksek maliyetlerle ve dışarıdan gelen talepler doğrultusunda kriz zamanlarında ciddi kurumsal yönetim reformları yapmak durumunda kalmaktadırlar.

Eğer altyapı zamanında oluşturulursa yatırımcılar ve olası ortaklar şirket işlemlerini genişletmede ve ona yatırım yapmada kendilerini daha güvende hissedeceklerdir.

- İyi kurumsal yönetim kurulu ve üst yönetimi şirket ve pay sahipleri çıkarları doğrultusundaki

amaçları sürdürmede düzenli teşvikler sağlar ve etkin bir denetim mekanizması da yerine getirir.

- İyi kurumsal yönetim aynı zamanda pay sahiplerinin yatırımları üzerinde daha fazla güvenlik sağlar. - Yapılan araştırmalarda uluslararası kurumsal yatırımcıların %84'ünden daha fazlası daha iyi kurumsal yönetim standartlarına sahip şirketlere daha primli ödeme yapmaya istekli oldukları ortaya çıkmaktadır.

- Kurumsal yönetim prensiplerine adaptasyon şirketlerin kurumsal değerini artırmaktadır.

Kurumsal yönetimin ortay çıkış ve gelişimine katkıda bulunan nedenleri hakkında şu temel olayları söylemek mümkündür:

- Ulusal ve uluslararası finansal krizler,

- İşletmelerdeki ve kurumlardaki yönetim skandalları,

- Sermaye hareketlerinin artması ve özelleştirme faaliyetleri.

Klasik işletme yönetimi veya geleneksel işletme yönetimi denildiğinde, genellikle genel müdürlerin (veya CEO'ların) ve müdürlerin sorumlu olduğu işletme faaliyetleri anlaşılmaktadır.

Kurumsal yönetimde ise yönetim kurulunun önemi ve sorumluluğu artmakta, yönetim ve icra fonksiyonları ayrılmakta, şeffaf bir yönetim ve denetim ile hissedarların haklarının korunması önem kazanmaktadır(Doğan,2007)

Kurumsal yönetim ilkeleri, işletmelerin üst kademe yönetiminin, işletmelerinin faaliyetlerine ilişkin kararları verirken nelere dikkat etmeleri, bunları nasıl ve hangi mekanizmalar içerisinde dikkate almaları, kararları nasıl, ne zaman ve kimlere açıklamaları gerektiği ile ilgili kurallar toplamıdır(Koçel,)

Kurumsal yönetim uygulamaları, işletmelerin içinde buldukları ülkenin yasal düzenlemelerinden ve işletmenin kendine has özelliklerinden dolayı farklılıklar gösterse de (Doğan,2007) kurumsal yönetimin bütün dünyada kabul gören dört temel ilkesi vardır.

Geleneksel Yönetim - Kurumsal Yönetim Karşılaştırması

Kriter	Geleneksel Yönetim	Kurumsal Yönetim
Güç ve Otorite	İçerdekiler Sistemi; sahip aynı zamanda yönetir ve denetler.	İşletme sahipliği, yönetimi ve denetimi birbirinden ayrılmıştır. Organizasyonda kuvvetler ayrılığı ilkesi geçerlidir.
Kurallar, Takdiri Kararlar	İşletme sahip ve yöneticileri, işletmeyi kendi idari ve takdiri kararları ile yönetirler.	İşletme yönetiminde kurallar hâkimdir.
Sorumluluk	İşletme sahip ve yöneticilerinin sorumluluklarının hukuki çerçevesi yeterince çizilmemiştir.	İşletme sahip ve yöneticileri, işletmeye ve paydaşlara karşı doğrudan sorumludurlar.
Hesap Verme Yükümlülüğü, Hesap Sorma Hakkı	Sadece vekiller, sahiplere hesap verirler. Sahibin hesap verme yükümlülüğü yoktur. Sahip, ancak kendisine hesap verir.	İşletme sahip ve yöneticileri, işletmeye ve paydaşlara karşı hesap vermekle yükümlüdürler. Başka bir ifadeyle, paydaşların işletme yönetimine hesap sorma hakkı bulunmaktadır.
Şeffaflık	İşletme yönetiminde şeffaflık ilkesine fazla önem verilmez. İşletme, ancak arzu ettiği işletme bilgilerini kamuoyuna açıklar.	İşletme sahip ve yöneticileri, işletme faaliyetlerini şeffaflık içerisinde yürütmek durumundadırlar.
Yönetim Kurulunun Oluşumu	Sahip, arzu ettiği kişileri yönetim kurulu üyeliğine atar.	Yönetim kurulu üyesi olabilmenin bazı şartları vardır. Bilgi, liyakat ve erdemi buluşturacak kurallar ve ilkeler geçerlidir.
Bağımsızlık	İşletme yönetim ve denetleme kurullarında üye olanlar tam bir bağımsızlıkla görevlerini icra edemezler. Nihayetinde, kurul üyeleri, sahip tarafından atanır.	İşletmede bağımsız yönetim ve bağımsız denetim ilkeleri hâkimdir. Örneğin, yönetim kurulu üyelerinin bir kısmı işletme ile hiçbir çıkar ilişkisi olmayan kişilerden oluşur.

Kaynak: Coşkun Can Aktan (Ed.), *Kurumsal Şirket Yönetimi*, Ankara: SPK, 2006: 9.

Bu ilkeler, iç içe geçmiş ve birbirinden kesin sınırlarla ayrılmaları çok zor olan, adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleridir(Çalışkan ve İçke,2007)

İşletmeler, büyüyüp geliştikçe ve içinde çalıştığı toplum, ya da toplumlarla ilişkileri arttıkça, toplum içindeki birçok çıkar grubu ile ticari ve finansal ilişkilere girmekte ve ilgili bulunduğu çıkar grupları tüm toplumu kapsamına almaktadır.

Aslında, topluma mal ve hizmet sağlayacak olan, kâr elde etmek amacıyla toplumun kaynaklarını kullanan ve bireylere iş sağlayan işletmelerin topluma bilgi açıklamaları, çağdaş toplumlarda olağan sayılmaktadır. İşletmeler büyüyüp dünya pazarlarına açıldıkça, eskinin patron ve aile işletmeleri, yavaş yavaş işlerini genişletmek ve hatta birden fazla topluma hesap vermek zorunda kalmaktadırlar.

Bu zorunluluk, işletmelerin, hiç olmasa içinde yaşadıkları toplumlara karşı; Açık (şeffaf, saydam), Hesap verebilir, Adil (İlgililerin haklarına eşit davranan)ve Dürüst olmalarını gerektirmektedir. (Aysan,2015)

“Adalet” ilkesine göre işletmede azınlık ve yabancı hissedarlar da dahil olmak üzere

tüm ortaklara eşit muamele yapılmalıdır. Bu çerçevede; aynı tipten hissedarlara eşit muamele yapılmalı, her tipte, bütün hissedarlar aynı oy hakkına sahip olmalı, oy hakkındaki her türlü değişiklik hissedarın oylamasına sunulmalı ve genel hissedarlar toplantısının işlem ve usulleri, bütün hissedarların adil muamele görmelerini sağlamalı, içeriden bilgi ticareti ve benzeri manipülatif işlemler yapmak Hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkesi karşılıklı etkileşim içinde olan ilkelerdir.

Yönetimde şeffaflığı sağlayabilmek için etkili ve iyi işleyen hesap verme süreçlerine; hesap verme süreçlerinin etkili ve iyi işlemesi için de açık ve şeffaf politikalara ihtiyaç vardır. Bu nedenle her iki ilke de birbiri için vazgeçilmez bir araç ve olmazsa olmaz bir önkoşuldur(Arın,2002)

Sorumluluk ilkesi, işletmelerin hissedarları için değer yaratırken, toplumsal değerleri yansıtan kanun ve düzenlemelere uyum gösterecek şekilde faaliyet göstermesini ifade etmektedir.

Ancak, kurumsal yönetim ilkeleri, genel olarak kanunların sorumluluk açısından minimum standartları oluşturduğunu, gerçek anlamda sorumlu işletme davranışının ise yasal zorunlulukların ötesine geçilerek yerine



getirilebileceğini vurgulamaktadır (TKYD, 2011). Şeffaflık esas itibarıyla, bireyleri, kurumları, piyasaları ya da hükümetleri, faaliyetleri ve politikaları nedeniyle sorumlu tutabilme yaklaşımıdır. Bu bağlamda işletmeler açısından şeffaflık, kendilerinin değerlendirilmesine yönelik tüm bilgilerin kamuya açıklanması olarak tanımlanabilir (Uyar ve Çelik, 2006, 94). İnternet günümüzde, şirketler için kurumsal bilgilerin paydaşlara, kamuya sunulmasında önemli bir araçtır.

İşletmeler ve düzenleyici kurumlar tarafından, internet siteleri aracılığı ile yapılan açıklamalar, yatırımcılar başta olmak üzere tüm paydaşların zamanında bilgilendirilmesini kolaylaştırmakta ve paydaşların işletmeye ilişkin beklentilerinin şekillenmesine rehberlik etmektedir.

Pozitif beklentiler ise genel olarak, işletmenin potansiyel performansının güçlenmesini sağlamaktadır. Ancak, daha da önemlisi, internette finansal raporlama aracılığı ile bilgi sunumu, işletmelerin daha şeffaf olmasına katkıda bulunmaktadır (Jiang, Raghupathi ve Raghupathi, 2009, 14).

Kurumsal yönetim ilkeleri, çalışanların yönetime katılmasını teşvik edici mekanizmaların geliştirilmesini önermekte ve bütün paydaşların kaygılarını yönetim kuruluna iletebilmesi için gerekli ortamın sağlanması üzerinde durmaktadır.

Bu bağlamda şeffaflık düzenli, karşılaştırılabilir, zamanında ve güvenilir bilgiye erişim şirketlerin mevcut durumlarının ve gelecekle ilgili muhtemel senaryoların değerlendirilmesine yardımcı olarak kaynakların daha etkin dağıtımını sağlar.

Şeffaflık şirket yönetimini de etkinleştirir. Yatırımcılar yatırım yapma kararlarını alırken şirketlerin şeffaflık derecesini ve kamuoyuna yaptıkları açıklamaların kalitesini dikkate almakta ve bu konuda güven vermeyen ülkeleri ve şirketleri radar sistemlerinden çıkartmaktadır (Ararat, 2003).

Şirketlerin etkin bir kurumsal yönetime sahip olması için örgüt yapısı içinde kurumsal değerlerin ve stratejik amaçların oluşturulması gerekir. Çünkü stratejik amaçların veya

kurumsal değerlerin oluşmadığı bir kurumun faaliyetlerini sürdürmesi oldukça güçtür. Bu nedenle, yönetim kurulu şirket faaliyetlerine ilişkin stratejileri oluşturmalıdır.

Ayrıca yönetim, hem kendisi hem üst düzey yönetim ve hem de diğer personel adına kurumsal değerlerin oluşturulmasında öncülük etmelidir.

Bu değerlerin kurum içinde ve dış işlemlerde rüşvet ve yozlaşmanın önüne geçilmesine yönelik olması önem taşımaktadır. Yönetim kurulu üst düzey yönetim kurumsal yönetimin kalitesinin düşmesine yol açacak davranış, eylem ve ilişkilerin önlenmesine yönelik gerekli politikaları uygulamalıdır.

Yönetim kurulu hissedarlara 102 karşı şeffaflık ve şirket içinde şeffaflık olmak üzere iki yönlü şeffaflıktan sorumludur (Uyar, 2004: 155-169). Bir **“kurumun şeffaflığı”** erişilmesine müsaade ettiği bilginin derinliği, süreçleri hakkında açıklamaya gönüllü olduğu bilginin derinliği kamuoyunun tepkilerine gösterdiği dikkat ve ilgi ile ölçülebilir.

Yönetimde şeffaflığın iki temel aracı vardır; **“bilgi verme ödevi”** ve **“bilgi edinme hakkı”**. Bilgi edinme hakkı ise, halk tarafından kullanılmaktadır. Bu hakka dayanarak, yönetimin eylem, işlem ve kararları hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir (Eken, 2005).

YETİŞMİŞ İŞGÜCÜNÜ ELDE TUTABİLME SÜRECİNDE KURUMSAL YÖNETİM ŞEKLİNİN ÖNEMİ

Bugün insan kaynaklarında en kritik faktör; yetenekli çalışanların işe alınması, eğitilmesi, dinamik hale getirilmesi, motive edilmesi ve uzun dönemli istihdamının sağlanmasıdır.

Günümüz iş dünyasında sürekli artan küresel rekabet, değişen pazarlar ve beklenmedik durumlarla karşı karşıya kalınmakta ve işletmelerin ihtiyaç duyduğu yetenekli çalışanların istihdam edilmesi, elde tutulması ve geliştirilmesi giderek zorlaşmaktadır (McCauley ve Wakefield, 2006).



Manpower tarafından 2006 yılında 45.000 işletme üzerinde yapılan bir araştırmada (Bersin, 2006); işletmelerin önemli bir bölümünün, Japonya'da %58, Almanya'da %53, Amerika'da %44 ve İngiltere'de %42 olmak üzere, yetenekli çalışan istihdam etmede sıkıntı yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Asya-Pasifik bölgesinde, uluslararası alanda araştırma yapan ISR danışmanlık şirketi, yetenekli çalışanların bakış açılarını araştırmış ve yetenekli çalışanların işletmelerden beklentilerini üç ana başlıkta sıralamıştır (ISR, 2006).

- 1) İşletme amaçları ve değerleri doğrultusunda karar veren liderlerin bulunması,
- 2) Sürekli öğrenme ve gelişmeyi teşvik eden bir çalışma ortamı,
- 3) Bütün çalışanlara saygı gösterilmesidir.

Ayrıca bu araştırmada yetenekli çalışanların katı, bürokratik, risk alınmayan, tepkisel bir yönetim tarzının benimsendiği işletmeleri tercih etmedikleri; eğitimler ve kariyer geliştirme programlarının ise yetenekli çalışanların işletmeye çekilmesinde kritik faktörler olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Bireylerin ve örgütlerin değerlerini açıklamak tüm ilgililer için bir kazan-kazan çıktısı oluşturulmasına destek olmaktadır.

Böylece bireyler yaptıkları işlerin anlamını bulabilecek ve örgütler de değişim dönemleri boyunca iyi çalışabilecek sadık bir işgücü geliştirebilecektir.

Değerler amaçların takip edilmesinde çalışanların kalplerinin ve zihinlerinin birleştirilmesi için örgüte yardımcı olacaktır (Sullivan ve diğ., 2002)

Doğru yetkinlikteki kişilerin o yetkinlerle uyumlu gerektiren görev ve pozisyonlara atanmaları ve mesleki yükselmeler tesadüflere değil somut gerekliliklere dayandırılmalıdır.

Çalışanların şirkete olan güvenini pekiştirecek bu uygulamalar şirket için de insan kaynağı yönetimi açısından stratejik önem taşımaktadır.

SONUÇ

Kurumsallık yatırımcı güveninin artırılmasında çok önemli bir rol oynamaktadır. Yüksek yatırımcı güveni ise, güçlü bir sermaye piyasasının oluşumu ve gelişimi için olmazsa olmaz bir konudur.

Aynı şekilde yönetimde şeffaflık yetişmiş işgücünü elde tutabilmede önemli rol oynar, çalışanın kuruma güvenini artırır.

İşletmelerde büyümenin önündeki en önemli sorunlardan birinin, kaliteli iş gücünü bulmak ve elde tutmak olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin işgücü sirkülasyonu arttıkça, zaman ve üretim kaybı gibi maliyet kalemlerinde de artışlar olabilmektedir.

Ayrıca yeni iş gücü edinimi esnasında oryantasyon programları, kurum kültürü aşılması ve çalışanlarla senkronizasyonun sağlanması gibi ek maliyet kalemleri de çoğunlukla ortaya çıkabilmektedir.

Böyle bir durumda ortaya çıkabilecek bir takım olumsuzlukların da önüne geçebilmek için çalışan bağlılığının sağlanması önem arz etmektedir. Buna göre; adil, şeffaf ve hesap veren yönetim anlayışlı bir çalışma ortamı yaratılması gerekliliği de bu sebeplerden ortaya çıkmaktadır.

İşten ayrılan yetenekli bir çalışanın yerine yenisini bulmak, onun ortalama ücretinin 1,5 kat fazlasına mal olmaktadır, yeni elemanın işinde ustalaşması çok uzun zaman almaktadır.

Çalışanları elde tutmak için uygulanan yöntemler sıradan ve çok basit kalmaktadır. Bir şirkette çalışanların sirkülasyonu yüzde beş gibi düşük bir oran olabilir, ama asıl önemlisi şirketten ayrılan o az sayıdaki kişinin kim olduğudur, sıradan çalışanlar kalırken, kritik yetenekler gidiyor olabilir.

Çalışanlar ne zaman, nerede çalıştıklarına, ne iş yaptıklarına, kimle çalıştıklarına ve şirket için ne ifade ettiklerine önem verirler. Eğer çalışanların bu etkenleri kişiselleştirmelerine izin verilirse çok yüksek bir performans yansıtabilirler. Değerli çalışanların kaybedilmesine neden olacak etkenler genellikle onların kalmasına



neden olacak etkenlere dönüştürülebilir.

Kurumlar, yetişmiş çalışanlarını elinde tutmak ve bu çalışanlardan sağladığı verimliliği arttırmak için; ücret sistemleri ve ödüller, kariyer planlaması, gelişime yönelik eğitimler, iş yaşam dengesi programlarını içeren gelişim planları hazırlamalıdır.

Yetişmiş çalışanlara işletme için değerli oldukları hissettirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Jiang, Yabing; Raghupathi, Viju ve Raghupathi, Wullianallur (2009). “Content and Design of Corporate Governance Web Sites”, Information Systems Management, 26, 1 (2009): 13-27.
- Uyar, Süleyman ve Çelik, Muhsin (2006). “Sürekli Kamuyu Aydınlatma Ve İnternet Ortamında Finansal Raporlama Sürecinde Kullanılan Diller”, Ege Akademik Bakış, 3, 2, (2006):93-103.
- Zabihollah Rezaee, Corporate Governance Post-Sarbanes-Oxley: Regulations, Requirements, and Integrated Processes, New Jersey: John Wiley & Sons, 2007, s.21-22
- (Curtin & Meijer, 2006).Does Transparency Strengthen Legitimacy? A Critical Analysis of European Union Policy Documents, Information Polity 11 (2006) 109–122
- GEE, Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance, London, 1992, s.15.
- TÜSİAD, Kurumsal Yönetimi En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi, İstanbul, 2002, s.9.
- TKYD ve Deloitte, Nedir Bu Kurumsal Yönetim?, Kurumsal Yönetim Serisi, İstanbul, 2006, s.4.
- OECD, OECD Principles of Corporate Governance, Paris: OECD Publications, 2004, s.11.
- David P. Baron, Business Environment, New Jersey: Prentice Hall, 2000, s.571. Aktaran: Coşkun Can Aktan (Ed.), Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İstanbul: İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği, 2007, s.14.
- Zümrüt Tonus, “Kurumsal Yönetim”, Celil Koparal (Ed.), Yönetim ve Organizasyon-II içinde (168-185), Eskişehir: Anadolu

Üniversitesi Yayını, 2013, s.170

- Mustafa A. Aysan, “Kurumsal Yönetim ve Risk”, s.82, İstanbul, 2007
- Coşkun Can Aktan (Ed.), Kurumsal Şirket Yönetimi, Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu, 2006, s.10.
- Ali Alp ve Saim Kılıç, Kurumsal Yönetim: Nasıl Yönetilmeli?, İstanbul: Doğan Kitap, 2014, s.17.
- Thomas Clarke, “Corporate Governance Causes of the Global Financial Crisis”, William Sun, Jim Stewart and David Pollard (Eds.), Corporate Governance and the Global Financial Crisis içinde (1-21), Cambridge: Cambridge University Press, 2011, s.1.
- Kübra Şehirli, “Kurumsal Yönetim”, SPK Araştırma Raporu, Ankara: SPK, 1999, s.2
- Kula, Veysel. Kurumsal Yönetim: Hissedarların Korunması Uygulamaları ve Türkiye Örneği. İstanbul: Papatya Yayıncılık, 2006.
- TKYD ve Deloitte, s.6-7
- Coşkun Can Aktan (Ed.), Kurumsal Şirket Yönetimi, Ankara: SPK, 2006, s.9.
- Mustafa Doğan, Kurumsal Yönetim, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2007, s.42.
- Mustafa A. Aysan, Muhasebe ve Kurumsal Yönetim, 2015
- Koçel, Tamer. İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2003.
- Esra Nemli Çalışkan ve Başak Turan İçke, “Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Türk Bankacılık Sektöründeki Durumu”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt.59, Sayı.2, (2009), s.125.
- Doğan, Mustafa. Kurumsal Yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2007.
- Tülay Arın, Necdet Kesmez ve İhsan Gören, Parlamento ve Sayıştay Denetimi, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı, 2000, s.122.
- Doç. Dr. Selen DOĞAN-Arş. Gör. Özge DEMİRAL-Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 17, Sayı 3, 2008, s.145–166
- TKYD, Ekonomi Gazeteciliği için Kurumsal Yönetim El Kitabı, İstanbul: TKYD Yayınları, 2011, s.16.
- SULLIVAN, Wendy, SULLIVAN, Robert, BUFFTON Barbara (2002), “Aligning Individual and Organisational Values to Support Change”, Journal of Change Management, C. 2, S. 3, s. 247-254

TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARIN NEDENLERİ

Zafer SÖYLEMEZ *

1. Kamu Yönetiminde Etik

Modern devletin ortaya çıkışı, devlet yönetiminde güçler ayrımı ilkesini de beraberinde getirmiştir.

Devletin sahip olduğu güçler, yasama, yürütme ve yargıdır. Kamu yönetimi ise en yalın hali ile yürütmedir.

Buradan hareketle kamu yönetimini, kamu görevlilerinin ve kamu mallarının işe koşulması suretiyle devletin amaçlarının gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlamak mümkündür.

Devletin en önemli amacı ise kamu yararını gerçekleştirmektir. Kamu yararı, halkın ihtiyaç duyduğu her türlü mal ve hizmetin kamu bürokrasisi tarafından üretilmesidir.

Dolayısı ile devlet, kamu yararını gerçekleştirmek ve halkın ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üretebilmek için, kamu örgütleri vasıtası ile kimi faaliyetleri yürütmektedir.

Devletin yürütmekte olduğu faaliyetleri, güvenlik, adalet, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve belediye işleri gibi geniş bir yelpaze içerisinde incelemek mümkündür.

Devlet, sorumluluk alanına giren faaliyetleri kamu görevlileri ile gerçekleştirir. Kamu görevlileri ise kamusal faaliyetleri, başta anayasa olmak üzere kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve benzeri mevzuata uygun olarak yapmakla mükelleftir.

Tüm bu mevzuatın dayandığı ana ilke kamu

* Karabük Üniv. Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi, zafersoylemez@hotmail.com

yararının bireysel yarara üstün olduğu ilkesidir. (Özdemir,2008:180)

1.1 Kamu Yönetimi-Etik İlişkisi

Örgütlerin rasyonel olarak inşa edilebileceği ve yönetilebileceği varsayımı, geleneksel örgüt modelinin temel özelliklerinden biridir. Bu model iş görenleri, örgütün mekanik bir parçası olarak görmekte ve iş görenlerin her türlü davranışının önceden belirlenmiş kurallara bağlı olarak gerçekleşebileceğini varsaymaktadır.

Ancak, geleneksel örgüt paradigmasının örgütsel davranışa ilişkin ön kabulü, bilimsel verilerle desteklenmediği gibi büyük eleştirilere de maruz kalmıştır. Eleştirilerin büyük bir bölümünü, iş gören davranışlarının belirleyicisi olduğu öne sürülen yasal ve hukuki normların, her durumda planlandığı gibi gerçekleşmeyebileceği ve kimi durumda etik ilkelerle örtüşmeyeceği argümanları oluşturmaktadır.

Diğer yandan **“Hukukun Üstünlüğü”** ilkesi çerçevesinde kamu yararını gerçekleştirmeyi amaçlayan kamu örgütleri, son yıllarda giderek artan yolsuzluk skandalları ile birlikte anılmaya başlamıştır.

Bunun bir doğrusu olarak kamu yönetimi, ontolojik bir paradoks içerisine sürüklenmiş gözükmektedir.

Yaşanan bu gelişmeler, kamu yönetimini bir meşruiyet bunalımına sürüklediği gibi, kamu yönetiminde etik sorunsalının çözülmesi yönünde akademik ilginin yoğunlaşmasına da yol açmıştır. Kamu yönetimi ile etik arasındaki



ilişki dokusunun sentezi, öncelikle bu iki alanın analiz edilmesine bağlı gözükmeştir. (Özdemir,2008:181)

2. Etik

Etik kavramı Yunanca, karakter ve davranış anlamına gelen **“etos”** sözcüğünden türetilmiş olup, felsefenin ahlaki değerlerini inceleyen bilim dalıdır. Ahlak kavramının İngilizce karşılığı olan **“morality”** ise Latince **“moralis”** sözcüğünden türetilmiş olup görgü ve gelenek anlamlarına gelmektedir.

Ahlak bireyin doğru ya da yanlış davranışlar arasında bir ayırım yapması ya da yapabilme becerisine sahip olması olarak tanımlanır.

Bu haliyle ahlaki davranış, bireyin, toplumun iyi ya da doğru saydığı kimi standartlara uygun davranması olarak değerlendirilmektedir.

Ahlak, genellikle insanların kendisine göre yaşadıkları bir ilkeler topluluğu, bir kurallar toplamı anlamına da gelmektedir.

Böylece bir meslek ahlakından, bir siyasal ahlaktan ve hatta bir evlilik ahlakından söz etmek mümkündür.

Etik ise ahlaktan farklı olarak, bu tür davranışları felsefi olarak inceleyen ve açıklamaya ve son çözümlemede değerlendirmeye çalışan felsefi soruşturma alanıdır.

Etik, insana ne yapması ya da ne yapmamasını öneren bir dizi değerler bütünüdür.

Bu değerleri ödevler, erdemler, ilkeler ve toplumun çıkarları olarak dört kümede incelemek mümkündür. Ödev, kişinin işgal ettiği rolden beklenen davranışlardır.

Erdem, iyi bir insanı tanımlayan özelliklerin tümüdür. İlke, davranışları biçimlendiren temel doğrulardır.

Toplumun çıkarı ise toplumun genelinin yararına olan her türlü eylemdir. Bir bütün olarak incelendiğinde bu değerler bütünü, etik davranışın çerçevesini belirlemektedir. (Özdemir,2008:183)

2.1 Kamu Yönetimi Etiği

Kamu görevlilerinin davranışlarında iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlardan birisi yasalar, diğeri ise etik değerlerdir. Yasalar, kamu görevlilerinin davranışlarını dışsal olarak belirlemekte ve denetlemekte iken, etik değerler, davranışı içsel yönetmekte ve denetlemektedir.

Davranışların dıştan belirlenmesinde rol oynayan yasalar ve kurallar, kamu görevlilerini kamu yararı doğrultusunda eylemde bulunmaya zorlamaktadır.

Bu bakış açısına göre kamu yönetimi etiğini, kamu çalışanının her türlü davranışını yasalara ve etik kodlara, çeşitli kurallara göre yapması olarak tanımlamak mümkündür.

Kamu görevlilerinin davranışlarının içsel belirleyicisi olarak ele alındığında ise kamu yönetimi etiği, kamu görevlilerinin eylemlerini, bireysel ahlaki değerleri referans alarak yapması anlamına gelmektedir.

Bu perspektifte önemli olan, kamu görevlisinin ahlaki gelişmişlik düzeyidir. Kamu yönetimi etiğine ilişkin bu farklı bakış açısı bir birini tamamlar niteliktedir.(Özdemir,2008:184)

2.2 Kamu Yönetiminde Etik Dışı Davranışlar ve Türleri

Kamu yönetimde en sık karşılaşılan etik dışı davranışlar arasında haksız mal edinme, irtikap (kötü iş yapma, kötülük etme), ihtilas (aşırma), zimmete para geçirme, kaçakçılık, resmi ihaleye fesat karıştırma, görevin gerektirdiklerini yapmaktan kaçınma, yetkiyi kötüye kullanma, gücün istismar edilmesi (korkutma), kayırmacılık ve ayrımcılık yapmak gibi eylem ve uygulamalar bulunmaktadır. (Ata,2009)

Ancak kamu yönetimde etik dışı davranış denildiğinde daha geniş bir içeriğe sahip olan **“yolsuzluk”** ve **“rüşvet”** gelmektedir. Yolsuzluk, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. Kamu yönetimde gözlenen bu yozlaşma eğilimi ise bir taraftan konuya

ilişkin akademik merakı uyandırmış diğer taraftan yolsuzlukla mücadelede, siyasi partilerin en önemli propagandası haline gelmiştir.

2.3 Etik Dışı Davranışların Nedenleri

Kamu yönetiminde etik dışı davranışların görülmesinin pek çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerin başında iş gören ücretlerinin düşük olması gelmektedir. Bunu sırasıyla, etik dışı davranışlara imkan verecek fırsatların oluşması ve cezalandırıcı uygulamaların görece düşük olması izlemektedir.

Buna karşın, ücretlerin görece tatminkar olduğu, etik dışı davranışlara yol açabilecek durumların fazla olmadığı ve yaptırımların caydırıcı olduğu durumlarda, başta yolsuzluk olmak üzere diğer etik dışı davranışların görülme sıklığı azalmaktadır.

Diğer yandan kamu yönetiminde etik dışı davranışların yaygınlaşmasının en önemli nedeni, soğuk savaşın bitmesi ile birlikte başlayan yeni dönemde devletin kamu hizmeti üretmedeki başarısızlığıdır. Bu dönemde hakim bir anlayış olarak öne çıkan özelleştirme ve deregülasyon (serbestleşme) politikaları, beraberinde kimi sorunları ortaya çıkarmıştır. Bu sorunların başında ise artan yolsuzluk vakaları gelmektedir.

Çünkü daha önce kamu örgütleri tarafından üretilen kimi hizmetler, altyapısı iyi hazırlanmadan özel sektöre devredilmeye başlanmıştır. Diğer bir deyişle devlet, bir taraftan kamusal hizmet alanlarını daraltırken (özel sektör lehine), diğer yanda piyasa mekanizmasına dayalı yeni sistemin düzenleyecek yasal çerçeveyi iyi oluşturamamış; dahası yeni düzeni denetleyecek ve düzenleyecek kamu kuruluşlarını yeteri kadar güçlendirmemiştir.

Bunlara ek olarak devletin hacminin büyük olması, yolsuzluğu besleyen en önemli unsurlardan biridir. Buna göre devlet bir taraftan sahip olduğu büyük ölçekli kamu örgütlerini yaşatmak için büyük fonlar ayırmaktayken, özelleştirme sürecinde ise bu örgütleri oldukça

düşük fiyatlara elden çıkarmaktadır. Bu süreçte kimi kamu görevlisi, kamu kaynaklarını kendi çıkarları için kullanmakta, buna karşın kamu çıkarını göz ardı etmektedir.

3. Türkiye’de Etik Dışı Davranış Türü Olarak “Yolsuzluk ve Rüşvet”

Kamuoyuna göre, Türkiye’de yolsuzluklarla mücadelede en çok etkili olabilecek iki yöntem –birbirlerine eşit ağırlıklarda- “yolsuzluk yapanların teşhir edilmesi” ile “halkın yolsuzluklar konusunda eğitilmesi ve aydınlatılması”dır. Oysa, çocuklarımıza, gençlerimize ve giderek bütün topluma yolsuz davranışlara katılmanın yaratacağı toplumsal ve ekonomik çöküntüleri ve yolsuzlukla mücadelenin önemini anlatması gereken örgün ve yaygın eğitim araç ve mekanizmaları son derece yetersizdir. Bunun yanısıra, ezbere dayalı örgün eğitim sistemimizin bizzat kendisi, yolsuzluğu doğuran en ağırlıklı nedenler arasındadır. Nitekim, Beyaz Nokta Vakfı’nın saptamalarına göre “ezberci eğitim sistemi”, rüşveti doğuran nedenler sıralamasında yüzde 10’la ikinci sıradadır. Çünkü ezbere dayalı eğitim sistemi, insanları üretimden uzaklaştırmakta; üretmeyen, ürettiğiyle yetinmeyen bireyler de ihtiyaçlarını karşılamak için kolaycı, ‘**köşe dönme**ci’ yöntemlerden medet ummaktadırlar. Sistematik sorunun dışında, mevcut eğitim sistemimizin müfredat programları içinde yolsuzlukla mücadelenin yer almaması da önemli bir eksikliklerdir. (Tarhan,Gençkaya,2006:71)

Türkiye’de etik kültürü 5176 sayılı Kanun madde 3, Yönetmelik madde 25; Etik kültürün yerleştirilmesi ve eğitimi: Araştırma, yayın, anket, kamuoyu yoklaması, bilimsel toplantılar, Kamu görevlileri için eğitim programlarının hazırlanması gibi unsurları öngörür.(Resmi Gazete:25785)

Türk kamu yönetimi yolsuzlukla mücadele için etik ile ilgili hukuki ve kurumsal çalışmalar yapmıştır. Bunlara bakacak olursak;(<http://www.etik.gov.tr>: 12.06.2015) 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kur. Hak.Kanun(25.05.2004),



Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği(13 Nisan 2005),

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu(md. 247-266),

628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu.

Yolsuzluk sorununu meydana getiren etkenleri ortadan kaldırmadıkça buna çözüm bulmak da pek mümkün değildir. Bu konuyla alakalı pek çok görüş ortaya atılmış pek çok çözüm geliştirilmiştir fakat hiç biri buna neden olanı çözmek üzerine değildir daha çok olay sonrası meydana gelen gelişmeleri telafi niteliğindedir. Esasen yolsuzluk sorunu ile ilgili yapılan en sade tespitin “M.S. 1020-1086 yılları arasında yaşamış olan Çin’li reformist Wang An Shih tarafından formüle edildiği söylenilebilir. Ona göre yolsuzluğun iki temel kaynağı mevcuttur. **“Kötü İnsan ve Kötü Kanun”**. Kötü kanun; yönetim ve yasama içerikli tüm işlem, eylem ve düzenlemeleri ifade ederken, kötü insan ise, her türlü sosyolojik, ekonomik, siyasal ve etik nedenleri kapsamaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki, kötü kanunları yapan ve bu kanunları uygulayan da insandır. Bu sebeple, zaman zaman, yolsuzluğun kaynağını tespit etmek güçleşmekte ve bu güçlüğü bir sonucu olarak da, uygulamada, nedenleri birbirinden ayırmak bizi yapay sonuçlara götürmektedir.” (http://unpan1.un.org,27.05.2015)

SONUÇ

Türk kamu yönetiminde “Etik”, kanunlar ve toplumsal duyarlılık ile korunmaya çalışılan bir kavram olarak karşımıza çıkıyor. Etik ve Kamu Yönetimi ilişkisine baktığımızda, kamu hizmetlerinin insan odaklı yönetim felsefesi ağırlıklı olan toplumlarda yüksek fayda, düşük maliyet çerçevesi içinde sürdürüldüğü, kamu hizmetlerinin hem daha kaliteli hem de daha verimli olduğu görülüyor.

Türk kamu yönetiminde kamu hizmetlerinin etkinliğinin ve verimliliğinin artması konusunda İhtiyacımız olan argümanların yasal mevzuat kısmı tamamlanmış olsa da İnsan unsurunun göz ardı edilmemesi yatırımın insana yapılması kamu yönetiminde **“Etik”**

anlayışının yaygınlaşmasına en büyük katkıyı sağlayacaktır.

Özellikle eğitim sitemini ezberci metodlardan arındırmak etik dışı davranışların toplumda ve kamu yönetiminde daha az görülmesine yardımcı olacaktır. Etik konusuna duyarlı bir toplum ve bu konuda eğitilmiş insanların görev yaptığı kamu örgütlerinde yolsuzluk ve rüşvet gibi etik dışı davranışların görülme sıklığı azalacağı gibi, bürokraside aktif şekilde uygulanacak olan **“Ödül ve Ceza”** sistemi etik dışı davranışların önlenmesinde yararlı olmuş uygulamalardır.

KAYNAKÇA

A UNDP ‘PARAGON’ Training

Module,PowerPoint Sunusu

[Erişim:15.05.2015]

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/eropa/unpan002665.pdf>

ATA, Ahmet Yılmaz, Kurumsal İktisat Çerçevesinde Yolsuzluğun Fırsat Ve Motivasyonları: AB Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme”,Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana,2009.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Sayısı: 25785 (Erişim:12.06.2015)
<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.8044&Mevzuatliski=0&sourcexmlSearch=>

ÖZDEMİR, Murat, “Kamu Yönetimde Etik”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi ,Cilt 4,Sayı7, 2008, ss.179-195.

TARHAN, R. Bülent ve GENÇKAYA, Ömer Faruk,(2006) “Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler Ve Çözüm Önerileri” TEPAV Raporu, Ankara: TEPAV Yayınları.

T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Etik Mevzuatı, (Erişim:12.06.2015)
<http://www.etik.gov.tr/Mevzuat.aspx?id=1>

