



Kooperatif Postası

KARINCA

Ağustos 2016 Yılı: 83 Sayı: 956 ISSN: 1300-1450



Kooperatif Postası

KARINCA

Ağustos 2016 Yılı: 83 Sayı: 956 ISSN: 1300-1450

Hakimiyet Milletindir.

KAMUOYUNA

15 Temmuz 2016 günü, FETÖ/DPY Terör örgütü mensubu caniler tarafından Ülkemizde kanlı bir darbeye teşebbüs edilmiştir.

Haince ve kallesçe düzenlenen bu silahlı darbe girişimini, şiddetle ve nefretle kınıyoruz.

Bu girişim esnasında, hayatını kaybeden demokrasi şehitlerimize, Allah'tan rahmet, yaralılara acil şifalar diliyoruz.

Ayrıca, bu olaylara yönelik olarak, ciddi bir karşı duruş sergileyen Milletimizi tebrik ediyor ve birlikte olduğumuzun bilinmesini istiyoruz.





KARINCA

YL: 83 SAYI: 956
Ağustos 2016
ISSN: 1300 - 1450

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

Sahibi
Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY

Yazı İşleri Müdürü ve Baş Editör
Doç. Dr. Hasan YAYLI

Editorial Kurulu

Prof. Dr. Adnan TEPECİK
Prof. Dr. Nurettin PARILTI
Doç. Dr. Hasan YAYLI
Doç. Dr. Hâşim ÖZÜDOĞRU
Doç. Dr. Mehmet BAŞ
Doç. Dr. Muammer ÇETİN
Doç. Dr. Senter SAĞLAM
Doç. Dr. Turhan ÇETİN

İdare ve Yazışma Adresi (Yönetim Yeri)
Head Office and Correspondence Address
Ceyhan Alif Kansu Cd. Tekeköler (1271) Sk. No: 35/9-10

06520 Balgat-ANKARA
Tel: (0312) 472 95 99 - 472 99 11
Balge Geçer: (0312) 472 97 84

www.koopkur.org.tr
koopkur@gmail.com
adnan@koopkur.org.tr

Hesaplarımız

T.C. Ziraat Bankası Cevizdere Şubesi
Hesap No: 7070378-5003

IBAN: TR45 0001 0019 2507 9703 7850 03

Abone Şartları

Yıllık Abone Bedeli: 60 TL (KDV Dahil)
Fiyat: 5 TL (KDV Dahil)

The Subscription Price to the review is (USA Dollars)

24 a year, annual included Correspondence relating to
the review should be sent to

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

Ceyhan Alif Kansu Cd. Tekeköler (1271) Sk. No: 35/9-10

06520 Balgat / ANKARA / TÜRKİYE

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

Basın, Yayın, Araştırma Danışmanlık ve Eğitim
Hizmetleri İşletmesinin aylık dergisi

"KARINCA" is the monthly journal of Turkish Cooperative
Association founded in 1931

Yazılarda savunulan fikirler yazarlarına aittir.
Gönderilen yazı ve haberler taze edilmez

Yazılar elektronik ortamda teslim edilir.

Yayın Türü

Yerel Süreli Yayın

Basım Tarihi

15.08.2016

Basım Yeri & Tasarım

Altınprkak Matbaacılık Basın Yayın San. ve Tic. Ltd. Şti.
Kazım Karabekir Cad. 39/65 Tel: (0312) 384 44 02 İktisadi ANKARA

altinprkakmatbaa@gmail.com

Kapak Tasarımı : Adnan TEPECİK

Bu Sayıda.....

BAŞYAZI..... 1

MUSTAFA YAVUZ
KOOPERATİFLERİN YÖNETİM KURULU
ÜYELERİ VE PERSONELİ AÇISINDAN
ZİMMET SUÇU 3

İZZET DOĞAN
KOOPERATİF VE ÜST
KURULUŞLARINDA
BAĞDAŞMAYAN GÖREVLER 9

SERBAY MORAY
KONUT YAPI KOOPERATİFLERİNDE
ORTAKLIKTAN ÇIKARILMA
KONUSUNDA BİLİNMESİ
GEREKEN HUSUSLAR 15

YASİN YAVUZ
KOOPERATİF YÖNETİM KURULLARI
YILLIK ÇALIŞMA RAPORLARINI
NASIL HAZIRLAR? 19

VEDAT SADIÖĞLU
BAŞARILI KOOPERATİFÇİLİK
UYGULAMALARINA
BİR ÖRNEK; FİNLANDIYA 23

HAKAN TUNÇAĞIL
KOOPERATİFÇİLİK EĞİTİMLERİNDE
KOOP-GE'İN YERİ 29

YETER DEMİR USLU
İNSAN SERMAYESİNE YAPILAN
YATIRIMLARIN ANALİZİ NEDEN
ÖNEMLİDİR? 39

HASAN YAYLI
15 TEMMUZ DARBE
GİRİŞİMİNİN ARDINDAN 43

Dergimizde yayımlanan yazıların sorumluluğu
yazarlarına aittir.

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

YÖNETİM KURULU

Başkan : Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY
Başkan Yrd. : Prof. Dr. Nurettin PARILTI
Muhasip Üye : Prof. Dr. Mehmet ARSLAN
Üye : Prof. Dr. Nevzat AYPEK
Üye : Prof. Dr. Hikmet KAVRUK
Üye : Prof. Dr. Enver AYDOĞAN
Üye : Doç. Dr. Mehmet BAŞ
Üye : Doç. Dr. Hâşim ÖZÜDOĞRU
Üye : Doç. Dr. Cemalettin AKTEPE
Üye : Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman OKJUR
Üye : Yrd. Doç. Dr. Kadir ÖZER

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

DENETLEME KURULU

Prof. Dr. Adnan TEPECİK
Dr. Erol DEMİR
Turgut AĞIRNASLIĞIL

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

HAYSİYET DİVANI

Hüsnü POYRAZ
Prof. Dr. İhsan ERDOĞAN
Özdemir ÜNSAL

Yazarlarımıza Duyuru

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

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

**“Diyordum ya nesilmiş gerçek.
İşte çiğnetmedi nâmûsunu, çiğnetmeyecek”**
M.Akif Ersoy

BAŞYAZI

15 Temmuz 2016 gecesi,

Türk milletinin iradesine sahip çıkmasıyla akamete uğratılan hain bir darbe girişiminde bulunulmuştur.

*Büyük Türk milletinin iradesine karşı yapılan bu alçakça girişim sırasında,
Türkiye Cumhuriyetinin kurucusu,
millî iradenin tecellîgâhı Türkiye Büyük Millet Meclisini defalarca bombalamak,
halkın üzerine ateş açmak,
Türk güvenlik kuvvetlerini karşı karşıya getirmek,
başta Sayın Cumhurbaşkanımız olmak üzere devlet büyüklerine suikast girişiminde bulunmak,
Genelkurmay başkanını alıkoymak gibi
utanç verici eylemlere imza atan hainler en ağır cezaya çarptırılmalıdır.*

Bu hain girişim süresince meşruiyeti ve millî iradeyi savunan sivil-asker devlet büyükleri ve milletvekillerimiz örnek bir demokrasi sınavı vermişlerdir. Muvafık veya muhalif önde gelen televizyon kanallarının demokrasiye sahip çıkan yayınları her türlü takdirin üstünde olmuştur. Ordu içinde paralel bir yapılanmanın harekete geçirdiği darbecilere karşı meşruiyet çerçevesinde hareket eden Silahlı Kuvvetler mensupları ve Emniyet güçlerimiz millet iradesinin yanında yer almıştır. Bu hain girişimin başarısızlığa uğraması, bir bütün olarak büyük Türk milletinin kararlılığı ve demokrasiye sahip çıkmasıyla mümkün olmuştur.

15 Temmuz Türk Demokrasisi açısından gerçek bir milattır. Bir şeye sahip olmak için bedelini ödemelisiniz. Milletimiz bu bedeli 15 Temmuz gecesi canla, kolla, bacakla, evlatla, babayla ödedi. Bugün, başta hainlerin ipe çekmeyi planladıkları 9 bin kişi olmak üzere hepimiz, şu an yaşadığımız selameti, huzuru 246 şehide ikibinden fazla gaziye, kendini tankın helikopterin önüne atan binlerce kahramana borçlu olduğumuz idrakiyle konuşmalı, davranmalı, yaşamalıyız.

Maalesef, bu menfur ve hain girişimin planlayıcıları bakımından temel hedef yapılan Türk Silahlı Kuvvetleri ağır bir darbe yemiştir. Millet ile ordusu, ordu ile polisi arasına nifak sokulmuştur. Bu durumun yol açtığı sarsıntının tedavisi kolay olmamakla birlikte, bu teşhisten hareketle acilen gerekli tedavi tedbirleri alınmalı ve bu coğrafyada ayakta durmamızın en büyük teminatı olan ordumuz süratle rehabilite edilmelidir. Ordu-millet birliğini tahrip eden görüntüler ortadan kaldırılmalıdır. Bu girişimin, yangın yerine döndürülen Irak ve Suriye’de Türkiye’nin zaten sınırlı olan inisiyatif kullanmasının önünü tamamen kapatmayı amaçladığına şüphe yoktur. Dolayısıyla buna alet olan FETÖ/PDY terör örgütünün Türk devleti ve milletine ağır bir ihanet içinde bulunduğu kesindir.

Bu menfur girişimin asli sorumlusu, devlet içindeki FETÖ/PDY olarak yargının önüne çıkarılan yapıdır. Bu yapı, ilk başlarda eğitim ve Türkçenin dünyada yaygınlaştırılması alanlarındaki faaliyetleriyle maalesef on yıllarca devletin üst kademesinin ve samimi dindar ve muhafazakâr çevrelerin desteğini almıştır.

Cumhurbaşkanlarından parti liderlerine pek çok kişi bu faaliyetlere müzahir olmuştur. Ergenekon ve Balyoz gibi davalarla birlikte diğer yüzünü, devletin temel kurumlarını, orduyu ve yargıyı ele geçirme hedefini ortaya koyduğu hâlde, Türkiye’deki laik-anti-laik kutuplaşmasını kullanarak devlet yönetiminde etkili hâle gelen bu örgüte karşı, MİT Müsteşarı’na girilen teşebbüs ve özellikle



de 17-25 Aralık operasyonlarından sonra daha ciddi tedbirler alınması gereği ifade edilmiş, bu kapsamda pek çok adım da atılmıştır. Ne var ki, 15 Temmuz darbe girişimi, bu yapının ne denli ürkütücü boyutlara ulaştığını göstermiştir.

Bulduğumuz konjonktürde, bölücü terör örgütünün ülke içinde, Irak'ta ve Suriye'de Türkiye'yi kısıpca alma planı çerçevesinde taşeronluğunu üstlendiği faaliyetler karşısında, son bir yıldır başarıyla mücadele eden ordumuzu maneviyatını yeniden yükseltmek bir mecburiyettir. Türk devletinin bekası açısından bu konu hayati önemi haizdir. Ergenekon ve Balyoz davalarında tahrik edilen asker ve ordu düşmanlığının bu vesile ile yeniden hortlamaması lazımdır. Burada devletin ayakta durması, güçlü bir orduyla mümkündür. Ordunun da demokratik hukuk devleti kuralları çerçevesinde yapılanması ve idare edilmesi gereklidir.

Devlet öyle namuslu bir gelindir ki iki koca kabullenmez!

Yukarıdaki cümle, kendisine devleti ortak yönetme teklifi getiren kardeşi Cem Sultan'a II. Beyazıt'ın verdiği cevaptır. Mütedeyyin ailelerin çocuklarını dindarlaştırma vaadiyle ortaya çıkan **FETÖ**, bugün aynı çocukları vatan haini olarak karşımıza dikebilmiştir. Konu din psikolojisi ve sosyolojisi açısından ayrıca incelenmeye değerdir. Başlangıçta albenisi yüksek söylemlerle **"Allah rızası (!)"** için yapıya dâhil edilenler, bir müddet sonra mensup oldukları cemaatin kurallarını, dinin kuralları olarak görmeye ve göstermeye başlamışlardır. Yaşadığımız **"kalkışma"** hareketinde görev alanlar, bu işe cemiyeti cemaatleştirme amacıyla girişmişlerdir.

Bunu yaparken Pensilvanya'nın çekim alanına öylesine kapılmışlardır ki kendi insanına kıyabilme alçaklığını dahi gösterebilmişlerdir. Bedeli çok ağır olan tecrübelerden ders alınmalıdır. Bürokrasinin yeniden yapılandırılmasında ehliyet ve liyakat ölçütlerine riayet edilmeli; bunun yanında, başka yapılara değil doğrudan doğruya devlete sadakat esasına da azami özen gösterilmelidir. Süreç içerisinde alınacak tedbirler çerçevesinde ise şahsi hesaplar veya grup çıkarları ile hareket edenlere dikkat edilmeli; bu gibilerin puslu havadan yararlanarak devlet hiyerarşisi dışındaki mekanizmalara değil sadece ve yalnızca vatanına ve milletine bağlı insanları devlet kademelerinden tasfiye etmelerine müsaade edilmemelidir.

15 temmuz 2016 gecesi **FETÖ/PDY**'nin 40 yıllık hesabını 20 saatte paçavraya çeviren bu milletin 15 Temmuz gününden beri meydanlarda verdiği mesaj açıktır.

"BİZ HEP BİRLİKTE TÜRK MİLLETİYİZ!"

Milletin darbe girişimine karşı tek vücut olarak ortaya koyduğu bu tepki, bu toprakların ebedi Türk Yurdu olduğu gerçeğini henüz idrak edemeyenler için de bir ders olmuştur. Hangi dönemde ve hangi şartlar altında olursa olsun, istikbaline ve bağımsızlığına yönelecek en küçük tehditte, ayrıştırıcıların değil birleştirici unsurların bu millet için her türlü belayı def edebilme gücüne sahip olduğunu, bu darbe girişimi sırasında yeniden gördük. Kızılay meydanında, Akıncılar üssünde, Boğaz köprüsünde FETÖ/PDY terör örgütü mensubu asker kılığına girmiş hainler ve onun işbirlikçilerine karşı verilen mücadele bu milletin istikbali üzerinde hesabı olanlara verilmiş en güçlü mesajdır.

15 Temmuz gecesi, M. Akif'in Çanakkale şehitlerimize ithafen yazdığı şiirde Asım'ın nesli olarak nitelendirdiği Yüce Türk milletinin evlatları için dediği **"Diyordum ya nesilmiş gerçek. İşte çiğnetmedi nâmûsunu, çiğnetmeyecek"** dizeleri bir kez daha Çanakkale ruhu ile buluştu. O gece ve sabahında bu toprakların ebedi Türk yurdu olarak ilelebet varlığını koruması için canlarını vererek şehid olan tüm şehitlerimize Allah'tan rahmet yakınlarına metanet ve sabır diliyorum.

Bu vesile ile bu devleti kuran Gazi Mustafa Kemal ve vatanperver arkadaşlarını rahmetle anıyor, gazilerimize selam ve saygılarımı sunuyor, yaralılara acil şifalar diliyorum.

Şanla, şerefle bir kez daha

NE MUTLU TÜRKÜM DİYENE...



KOOPERATİFLERİN YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE PERSONELİ AÇISINDAN ZİMMET SUÇU

Mustafa YAVUZ*

1. GİRİŞ

5237 sayılı Türk Ceza Kanununda¹ (TCK), faili sadece kamu görevlisi olabilen bir takım suçlara yer verilmiştir.

Bu suçlardan biri de “**zimmet**”² suçudur. Söz konusu suç, kamu görevlileri yanında, özel kanunlarında kamu görevlisi gibi cezalandırılması öngörülen kişiler tarafından da işlenebilir.

Kanunla, yöneticilerinin ve personelinin kamu görevlisi gibi cezalandırılmasına imkan sağlanan kuruluşların başında **kooperatifler** gelmektedir.

Nitekim 1163 sayılı Kooperatifler Kanununun³ (KoopK) 62/III. maddesinde, “*Yönetim kurulu üyeleri ve kooperatif memurlarının, suç teşkil eden fiil ve hareketlerinden ve özellikle kooperatifin para ve malları bilanço, tutanak, rapor ve başka evrak, defter ve belgeleri üzerinde işledikleri suçlardan dolayı kamu görevlisi gibi cezalandırılır.*” hükmüne yer verilerek maddede sayılanların kamu görevlisi gibi cezalandırılması öngörülmüştür.

Bu kapsamda, kooperatif yönetim kurulu üyeleri

* Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi

1) 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 12.10.2004 tarihli ve 25611 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

2) *Zimmet, Arapça bir sözcük olup, ‘kendisine görevi sebebiyle verilen para ve diğer malları aşırarak’ anlamına gelmektedir*

3) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 10.05.1969 tarihli ve 13195 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

4) *Zimmet suçu, TCK’nın “Milleğe ve Devlete Karşı Suçlar ve Son Hükümler” başlıklı dördüncü kısmının birinci bölümünde yer alan “Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar” arasında ve madde 247-249’da düzenlenmiştir.*

ve memurları (personeli/çalışanları) kamu görevlisi olmamakla birlikte bunlar, TCK’da düzenlenen ve kamu görevlileri hakkında uygulanan suçları (görevi kötüye kullanma, zimmet, irtikâp, rüşvet gibi) işleyebilmektedir.

Kooperatif yönetim kurulu üyeleri ve personeli kamu görevlileri gibi cezalandırılmakla birlikte, bunlar hakkında 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanmaz.

Bu durumda, belirtilen kişiler hakkında herhangi bir merciinin iznine gerek olmaksızın Cumhuriyet Başsavcılıkları tarafından kamu görevlilerince işlenebilen suçlar kapsamında doğrudan soruşturma yapılabilir.

Bu çalışmada, kooperatiflerin yönetim kurulu üyeleri ve personeli açısından zimmet suçu, tüm yönleriyle ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

2. ZİMMET SUÇU

TCK’nın “**Zimmet**” başlıklı 247. maddesinin⁴ birinci fıkrasında, “*Görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine geçiren kamu görevlisi, beş yıldan oniki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*” hükmüne yer verilmiştir.

Kooperatif yönetim kurulu üyeleri ve personelinin beklenen, görevi dolayısıyla zilyetliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu mallar üzerinde yalnızca görevinin gerektirdiği şekilde tasarrufta bulunmaktır.



Dolayısıyla yönetim kurulu üyeleri ve personelin, kooperatif malları üzerinde görevinin gerekleriyle bağdaşmayan bir surette tasarrufta bulunması, bu malları kendisinin ya da başkasının zimmetine geçirmesi suçtur.

Zimmet suçunda korunan hukuki yarar, kooperatifin güvenilirliğine ve dolayısıyla yönetim kurulu üyelerine ve personele duyulan güvendir.

Zimmet suçu, görev gereği koruma ve gözetim altındaki ya da zilyedliğinde bulunan malın zimmete geçirilmesiyle oluşur.

Bir başka anlatımla, zimmet suçunun oluşabilmesi için suçun konusu olan malın zilyetliğinin yönetim kurulu üyesine veya personele görevinin gereği olarak devredilmesi veya onların koruma ve gözetimine bırakılması gerekir.

Mal yönetim kurulu üyesine veya personele görev gereği tevdi edilmemiş veya koruma ve gözetimine bırakılmamış ise zimmet suçu oluşmaz.

Bu durumda fiilen niteliğine göre ikna suretiyle irtikâp, sahtecilik veya dolandırıcılık suçu oluşabilir.

Zilyetliğin devri, görev gereği olmalıdır. Zilyetlik, mal üzerinde fiilen hâkimiyeti bulunma durumunu ifade etmektedir.

Zira 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 973. maddesine göre zilyedlik; *“Bir şey üzerinde fiili hâkimiyeti bulunan kimse onun zilyedir.”* şeklinde açıklanmıştır.

Zilyetlik mevzuata uygun devir yöntemlerinden herhangi biriyle devredilmiş olabilir.

Bunun yanında, koruma ve gözetimle yükümlülük kavramı nedeniyle malın fiilen ve resmen yönetim kurulu üyesine veya personele teslim edilmiş olması zorunlu değildir.

Başka bir anlatımla mal resmen teslim edilmese dahi veya resmen teslim edilenler dışındaki görevlilerce zimmete geçirilebilir. Önemli olan malın görev nedeniyle koruma ve gözetim altında bulunuyor olmasıdır.⁵

Son olarak belirtelim ki, yönetim kurulu üyesinin görevi gereği kendisinin kullanımına bırakılmış eşya veya parayı kötü yönetim, takdir hatası gibi nedenlerle gereğinden fazla harcaması, israf etmesi ya da malı zimmete geçirmeyip bozması, imha etmesi, yok etmesi gibi hallerde zimmet suçu oluşmaz.⁶

2.1. Suçun Hukuki Konusu

Zimmet suçunun konusunu **“mal”** oluşturmaktadır.

Nitekim TCK'nın 247/İ. maddesinde, *“Görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı”* ibaresine yer verilmiştir.

Suçta konu mal, taşınır mal olabileceği gibi taşınmaz mal da olabilir.

Madde gerekçesinde zimmet suçunun konusunun, taşınır veya taşınmaz mal olduğu açıkça belirtilmiştir.

Para da doğal olarak mal kavramı içerisinde yer alır.

Aynı şekilde, kambiyo senetleri (çek, bono, poliçe), mevduat sertifikaları, pay senetleri ve tahviller de mal olarak kabul edilir.

Öte yandan, malın mülkiyetinin kooperatife ait olması şart değildir.

Önemli olan, malın zilyedliğinin yönetim kurulu üyesine veya personele görevi nedeniyle devredilmiş olması veya yönetim kurulu üyesinin/personelin bu mal üzerinde koruma ve gözetim yükümlülüğünün bulunmasıdır.

2.2. Fail ve Mağdur

Zimmet suçunu herhangi bir kişi işleyemez. Kooperatifler açısından zimmet suçunun faili ancak KoopK'da kamu görevlisi gibi cezalandırılması öngörülen kooperatifin

⁵⁾ Osman Yaşar, Hasan Tahsin Gökcan, Mustafa Artuç, *Yorumlu-Uygulamalı Türk Ceza Kanunu, Adalet Yayınevi, Ankara 2010, C.5, s.6912.*

⁶⁾ Durmuş Tezcan, Mustafa Ruhan Erdem, Murat Önok, *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2008, s.639-644.*



yönetim kurulu üyeleri ve memurları (personeli) olabilir.

Suç ve cezada kanunilik ilkesi gereğince, kooperatifin yönetim kurulu üyeleri ve personeli dışında kalanlar, bir başka ifadeyle kooperatifin denetim kurulu üyeleri ve tasfiye memurları ile yönetim kurulu üyesi veya personeli olmayan ortakları kamu görevlisi gibi cezalandırılmaz ve dolayısıyla bunlar zimmet suçunun faili olamaz.

Kooperatif yönetim kurulu üyeliği veya personeli sıfatının, zimmet suçunun işlendiği anda mevcut olması yeterli olup, bu sıfatın sonradan kaybedilmiş olması suçun varlığını ortadan kaldırmaz.

Diğer taraftan, zimmet suçunun mağduru genel olarak toplum iken, kooperatiflerde tüm ortaklardır.

Yönetim kurulu üyelerinin ve personelin görevleri nedeniyle kendilerine teslim edilen değerleri korudukları ve bunlar üzerinde teslim amacına uygun tasarrufta buldukları yolunda bir güven vardır.

Zimmet suçu ile bu güven sarsıldığından kooperatifin tüm ortakları mağdur olmaktadır. Kooperatif tüzel kişiliği ise suçtan zarar gören konumundadır.

2.3. Maddi Unsur

Kooperatifler açısından zimmet suçunun oluşabilmesi için ön şart, görev nedeniyle zilyet olmadır.

Zira TCK md. 247/1'de suçun maddi unsuruna "görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine geçirmesi" şeklinde yer verilmiştir.

Dolayısıyla ifa edilen görev, mevzuata uygun bir şekilde kazanılmış ve yine zilyedliğin devri de mevzuata uygun olarak yapılmış olmalıdır.

7) Osman Yaşar, Hasan Tahsin Gökcan, Mustafa Artuç, a.g.e., s.6917.

8) Mehmet Emin Artuk, Ahmet Gökcan, A. Caner Yenidünya, Ceza Hukuku Özel Hükümler, Turhan Kitabevi, Ankara 2007, s.559.

Zimmet suçunun oluşabilmesi için, suç konusu malın zimmete geçirilmesi gerekir.

Zimmete geçirme, suç konusu mal üzerinde malikmiş gibi tasarrufta bulunmayı ifade eder.

Bu tasarruflar, suç konusu şeyin mal edinilmesi, amacı dışında kullanılması, tüketilmesi şeklinde olabileceği gibi, bir başkasına satılması, verilmesi şeklinde de gerçekleşebilir.

Zimmete geçirme olgusu, icrai bir davranışla gerçekleşebileceği gibi, ihmali bir davranışla da gerçekleştirilebilir.

Zimmet suçunun oluşabilmesi için, suç konusu malın yönetim kurulu üyesinin veya personelin şahsının veya bir başkasının zimmetine geçirilmiş olması arasında fark bulunmamaktadır.

Zimmet suçu, suça konu malın zimmete geçirilmesine yönelik icrai veya ihmali davranışın gerçekleştirilmesi ile tamamlanır. Başka bir anlatımla zimmet suçu, görev gereği yönetim kurulu üyesinin/personelin zilyetliğinde veya denetim ya da gözetiminde bulunan malın, failin ya da başkasının mülkiyetine girmesiyle tamamlanmış olur. Bu nedenle, zimmet suçu "ani suç" olarak kabul edilmektedir.⁷

2.4. Manevi Unsur

Zimmet suçu, kasten işlenebilen bir suçtur. Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Suç konusu fiil, kasten işlenmemişse suç da oluşmayacaktır. Dolayısıyla zimmet suçu taksirle işlenemez. Kast; TCK'nın 21. maddesinde "Suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir." şeklinde tanımlanmıştır.

Bu halde, kastın varlığı iki temel kavrama bağlıdır. Bunlardan birincisi "bilme", ikincisi de "isteme" unsurudur.

Bilme unsuru failin kanuni tanımda yer alan maddi unsurları bilmesidir. İstem unsuru ise failin iradesinin suçun kanuni tanımında yer alan maddi unsurlara yönelmesidir.⁸

Zimmet suçunun genel kastla mı yoksa özel



kastla mı işlenebileceği hususu öğretide tartışmalıdır.

Ancak Yargıtay, bu suçun “*temellük kastı*” veya “*faydalanma kastı*” ile işlenebileceği görüşündedir. Belirtelim ki, zimmet suçu olası kastla da işlenebilir; ancak bu durum düşük bir ihtimaldir.

2.5. Yaptırım

TCK'da zimmet suçunun yaptırımı, basit-nitelikli zimmet suçları yönünden ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Anılan Kanununun 247/1. maddesinde düzenlenen basit zimmet suçunun yaptırımı 5 yıldan 12 yıla kadar hapis cezasıdır.

Zimmetin, açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesi hâlinde ise verilecek cezanın yarı oranında arttırılacağı öngörülmüştür.

Ayrıca failin zimmet suçu işlemek suretiyle elde ettiği gelir, kazanç müsaderesini düzenleyen TCK md. 55 gereğince müsadere edilir.⁹

Bunun yanında, kooperatifin yönetim kurulu üyesi veya personeli, kasten işlemiş olduğu zimmet suçundan dolayı hapis cezasına mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak, TCK'nın 53. maddesinin birinci ve beşinci fıkraları kapsamında belli hakları kullanmaktan ayrıca yoksun bırakılır.

Zimmet suçundan mahkûm olanlar, kooperatiflerde yönetim kurulu üyeliğine seçilemezler. Bu suçtan mahkûm olanların görevlerine yönetim kurulunca son verilir.

Öte yandan, haklarında zimmet suçundan kamu davası açılmış olan yönetim kurulu üyelerinin görevleri ilk genel kurul toplantısına kadar devam etmekle beraber, yönetim kurulunca bu durumdaki üyelerin genel kurulca azli veya göreve devamı hakkında karar alınmak üzere yapılacak ilk genel kurul gündemine madde konulur (KoopK md. 56).

⁹ Volkan Arslan, *Zimmet Suçu*, İÜHFİM, C.71, S.1, 2013, s.64.

2.6. Zamanaşımı ile Görevli ve Yetkili Mahkeme

TCK md. 66/1-d uyarınca zimmet suçunun **zamanaşımı süresi 15 yıldır**.

Söz konusu suç için şikâyet şartı aranmadığından suçun takibi, Cumhuriyet Savcılıklarınca **resen** yapılır.

Görevli mahkeme **ağır ceza mahkemesi**, yetkili mahkeme ise zimmet fiilinin gerçekleştirildiği yer mahkemesidir.

3. SUÇUN ÖZEL GÖRÜNÜŞ BİÇİMLERİ

3.1. Teşebbüs

Kanunda sayılan suç hareketlerinin yapılmasına rağmen arzu edilen sonuca ulaşılamaması mümkün olduğundan zimmet suçu teşebbüse elverişlidir.

3.2. İştirak

Zimmet suçu, özgü bir suçtur. Özgü suçlarda, ancak özel faillik niteliğini taşıyan kişi fail olabilir. Dolayısıyla kooperatiflerde sadece kamu görevlisi gibi cezalandırılan yönetim kurulu üyeleri ve personel zimmet suçunu işleyebilir.

Zimmet suçunun işlenişine iştirak edenler ise TCK md. 40/II uyarınca ancak azmettiren veya yardım eden olarak sorumlu tutulabilir. Bununla birlikte, bu kişilerin failin kooperatif yönetim kurulu üyesi veya personeli olduğunu bilmesi ve suça iştirak etmesi şarttır.

3.3. İçtima

Zimmet suçunu işleyen yönetim kurulu üyeleri veya personel, TCK'nın 257. maddesinde düzenlenen görevi kötüye kullanma suçundan dolayı ayrıca cezalandırılmaz.

Bununla birlikte, anılan Kanunun 212. maddesinde, “*Sahte resmi veya özel belgenin bir başka suçun işlenmesi sırasında*



kullanılması halinde, hem sahtecilik hem de ilgili suçtan dolayı ayrı ayrı cezaya hükümlenir.” denildiğinden, zimmet suçu ile belgede sahtecilik suçunun bir arada işlenmesi halinde faile her iki suçtan da ayrı ayrı ceza verilir.

Diğer taraftan, aynı suç işleme kararına bağlı olarak birden fazla zimmet suçunun işlenmesi halinde zincirleme suç hükümleri uygulanır (TCK md. 43).

Bunun yanında, failin hem basit hem de nitelikli zimmet suçunu birlikte işlemesi halinde ise nitelikli zimmet suçundan kurulacak hükümde tayin olunacak ceza zincirleme suç kapsamında artırılır.

4. ZİMMET SUÇUNA VE CEZASINA ETKİ EDEN NEDENLER

4.1. Cezayı Ağırlaştırıcı Nedenler

TCK'nın 247/II. maddesinde; 'suçun, zimmetin açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesi halinde verilecek cezanın yarı oranında artırılması' öngörülmüştür. Öğretide ve uygulamada bu hüküm, nitelikli zimmet olarak isimlendirilmektedir. **Nitelikli zimmet**, basit zimmet suçunun unsurlarını içermekte; ayrıca fiilin, zimmetin açığa çıkmasını önlemeye yönelik hileli davranışlarla işlenmesi gerekmektedir.

Zimmet suçunda, suç konusu mal yönetim kurulu üyesinin veya personelin zilyedliğinde veya koruma ve gözetim sorumluluğunda olduğundan bunun zimmete geçirilmesi için herhangi bir kişinin aldatılmış olması gerekmez. Burada hile, sadece zimmet olgusunun sonradan anlaşılmasının önüne geçilmek amacıyla gerçekleştirilmektedir.

Bu bakımdan zimmet suçundaki hile, suçun delillerini gizlemeye yönelik bir davranıştır. Suçun işlendiğinin sadece kooperatifteki belge ve kayıtların incelenmesinden anlaşılması

durumunda hileli davranışın varlığı kabul edilir. Hileli davranışın, suçun işlenmesinin öncesinde veya sonrasında gerçekleşmiş olması ise önemli değildir.

4.2. Cezayı Hafifleten Nedenler

4.2.1. Etkin Pişmanlık

Zimmet suçunda etkin pişmanlık hali, sadece cezada indirim yapılmasını gerektiren neden olarak kabul edilmiştir. Ancak, cezada yapılacak olan indirim oranları, etkin pişmanlığın gösterildiği zamana göre değişmektedir.

Bu kapsamda, TCK'nın 248. maddesinde, "(1) Soruşturma başlamadan önce, zimmete geçirilen malın aynen iade edilmesi veya uğranılan zararın tamamen tazmin edilmesi halinde, verilecek cezanın üçte ikisi indirilir.

(2) Kovuşturma başlamadan önce, gönüllü olarak, zimmete geçirilen malın aynen iade edilmesi veya uğranılan zararın tamamen tazmin edilmesi halinde, verilecek cezanın yarısı indirilir. Etkin pişmanlığın hükümden önce gerçekleşmesi halinde verilecek cezanın üçte biri indirilir." hükmüne yer verilmiştir.

Buna göre zimmet suçundan dolayı Cumhuriyet Savcılarınca soruşturmaya başlanmadan önce, durumu Savcılığa haber vererek, söz konusu malın aynen iade edilmesi veya zararın tamamen tazmin edilmesi halinde, verilecek ceza üçte iki oranında indirilir.

İade veya tazminin, kovuşturma başlamadan önce (*soruşturma başlatıldıktan sonra ve fakat henüz kamu davası açılmadan önce*) gönüllü olarak yapılması durumunda ise indirim miktarı yarı oranında olur. İlk derece mahkemesince hüküm verilmesi öncesinde iade ya da tazminin olması durumunda ise indirim oranı üçte birdir. Her üç aşamada da hafifletici nedenin uygulanabilmesi için zararın tamamen giderilmesi şarttır.

4.2.2. Suça Konu Malın Değerinin Azlığı

Suç konusu malın değerinin az olması



durumunda da zimmet suçu oluşur. Ancak, bu durumda zimmet suçundan dolayı verilecek cezada belli bir oranda indirim yapılır.

Zira TCK'nın 249. maddesinde, *“Zimmet suçunun konusunu oluşturan malın değerinin azlığı nedeniyle verilecek ceza üçte birden yarı oranına kadar indirilir.”* hükmü yer almaktadır. Malın değeri ise suç tarihine göre belirlenir.

4.2.3. Kullanma Zimmeti

Zimmet suçunun, malın geçici bir süre kullanıldıktan sonra iade edilmek üzere işlenmesi halinde verilecek cezada indirim yapılır.

Bu hususta TCK'nın 247/III. maddesinde, *“Zimmet suçunun, malın geçici bir süre kullanıldıktan sonra iade edilmek üzere işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranına kadar indirilebilir.”* denilmektedir.

Kullanma zimmeti, TCK'nın 247. maddesinde basit ve nitelikli zimmet suçlarından sonra üçüncü fıkrada düzenlenmiş olduğundan, kullanma zimmetinin de basit ve nitelikli olarak işlenebileceği kabul edilmektedir.

Kullanma zimmetinde suçun konusu, kullanılan şeyin veya paranın kendisi değil; bundan elde edilen yarardır.

Kanun, suçun konusunu oluşturan malvarlığı değerinin özelliği, kullanma süresi veya kullanma biçimi gibi hususlar dikkate alınmak suretiyle verilecek cezada indirim yapıp/ yapılmaması hususunda mahkemeye takdir hakkı tanımıştır.

5. SONUÇ

1163 sayılı Kooperatifler Kanununa göre kooperatiflerin yönetim kurulu üyeleri ve personeli, suç teşkil eden fiil ve hareketlerinden ve özellikle kooperatifin para ve malları bilanço, tutanak, rapor ve başka evrak, defter ve belgeleri üzerinde işledikleri suçlardan dolayı kamu görevlisi gibi cezalandırılır.

Dolayısıyla söz konusu kişiler, Türk Ceza Kanununda kamu görevlileri için öngörülen

zimmet suçunu işleyebilirler ve bu suçun faili olabilirler.

Bu kapsamda, görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine geçiren kooperatiflerin yönetim kurulu üyeleri ve personeli, 5 yıldan 12 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (basit zimmet).

Suçun, zimmetin açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesi halinde verilecek ceza yarı oranında artırılır (nitelikli zimmet).

Bunun yanında zimmet suçunun, malın geçici bir süre kullanıldıktan sonra iade edilmek üzere işlenmesi halinde verilecek ceza yarı oranına kadar indirilebilir (kullanma zimmeti).

Türk Ceza Kanununda, zimmet suçuna ilişkin olarak etkin pişmanlık ve daha az cezayı gerektiren hal durumları da ayrıca düzenlenmiştir.

Zimmet suçunun takibi şikâyete bağlı olmayıp, Cumhuriyet Savcılıklarınca resen soruşturulur ve bu suçtan dolayı yargılama ağır ceza mahkemesinde yapılır.

Zimmet suçundan mahkûm olanlar, kooperatiflerde yönetim kurulu üyeliğine seçilemeyeceği gibi bu suçtan mahkûm olanların görevlerine yönetim kurulunca son verilir. Ayrıca yine bu suçtan dolayı hüküm giyenler özellikle; Cumhurbaşkanı, milletvekili, belediye başkanı, il genel ve belediye meclisi üyesi, muhtar,

Devlet memuru, askeri personel, hâkim ve savcı, gümrük müşaviri, YMM, SMMM, avukat, noter, doktor, diş hekimi, eczacı, veteriner hekim, vakıf yöneticisi, lisanslı depo işleticisi, sendika kurucusu, banka ve aracı kurum kurucu ortağı, sigorta ve reasürans şirketi kurucusu, seyahat acentesi sahibi olamazlar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının (ticaret odaları ve borsaları ile esnaf ve sanatkârlar odaları ve üst kuruluşları gibi) organlarına seçilemezler ve siyasi partilere üye olamazlar.

KOOPERATİF VE ÜST KURULUŞLARINDA BAĞDAŞMAYAN GÖREVLER

İzzet DOĞAN *

1 - GİRİŞ

6215 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na 12/04/2011 tarihinden yeni bir madde eklenmiştir.

Söz konusu madde 1163 sayılı Kanunun "**Bağdaşmayan görevler**" başlıklı "**Ek 3 üncü**" maddesidir.

Anılan madde ile kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile bunların akrabalarının yapabilecekleri görevlere ilişkin bazı yasaklar getirilmiştir.

1163 sayılı Kooperatifler Kanununun 86. ve Ek 3. maddelerine dayanılarak, Kooperatifler ve Üst Kuruluşların Yönetim Kurulu Üyeleri ve Denetçileri İle Bunların Eş ve Hısımlarının Bağdaşmayan Görevlere İlişkin bir tebliğ¹ yayımlanmış ve anılan tebliğ; bağdaşmayan görev alma yasaklarına ilişkin usul ve esasları ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir.

Bu kapsamda bu çalışmamızda, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu ile Kooperatifler ve Üst Kuruluşların Yönetim Kurulu Üyeleri ve Denetçileri İle Bunların Eş ve Hısımlarının

Bağdaşmayan Görevlere İlişkin tebliğin ilgili hükümleri kapsamında, kooperatif ve üst kuruluşların yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerin ve bunların akrabalarının bağdaşmayan görevleri değerlendirilmiştir.

2 - BAĞDAŞMAYAN GÖREVDEN ETKİLENENLER

Bağdaşmayan görev alma yasağı, kooperatif ve üst kuruluşların tüm yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerini ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar, ikinci derece dahil, kan ve sıhrı hısımlarını kapsamaktadır.

Ayrıca 4572 sayılı Kanuna² göre tarım satış kooperatifler birliklerinin yönetim kurullarının doğal üyesi olan genel müdürleri ve 1163 sayılı Kanunun³ 55 inci maddesinin 3 üncü fıkrasına göre yönetim kurulu üyeliğine seçilen tüzel kişilerin belirledikleri temsilcileri de kapsamaktadır.

Burada öncelikle "**Kooperatiflerin üst kuruluşları**" kavramı akabinde bağdaşmayan görev kapsamındaki yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerin akrabalık sınırları izah edilecektir.

Kooperatif üst kuruluşları, "**Kooperatifler ve Üst Kuruluşların Yönetim Kurulu Üyeleri ve Denetçileri İle Bunların Eş ve Hısımlarının Bağdaşmayan Görevlere İlişkin Tebliğ'de**" tanımlanmıştır.

Tebliğde Üst Kuruluş; Kanun, 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanun

* *Gümrük ve Ticaret Müfettişi.*

1) Kooperatifler ve Üst Kuruluşların Yönetim Kurulu Üyeleri ve Denetçileri İle Bunların Eş ve Hısımlarının Bağdaşmayan Görevlere İlişkin Tebliğ, 27/06/2011 tarih, 27977 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır.

2) 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanun, 16/6/2000 tarih, 24081 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır.

3) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 10/5/1969 tarih, 13195 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır.



ile 1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanununa⁴ göre kurulup faaliyet gösteren kooperatif birliklerini, bölge birliklerini, merkez birliklerini ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliklerini ifade etmektedir.

Bağdaşmayan görev kapsamındaki yönetim ve denetim kurulu üyelerinin akrabalarına ilişkin sınır ise bunların eşler ile ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımları olarak belirlenmiştir.

Buna göre bir kişinin yönetim veya denetim kurulu üyesi olması durumunda; eşi, annesi, babası, eşinin annesi ve babası, çocukları (**birinci derecedekiler**), anneannesi, dedeleri, babaannesi, torunlar, kardeşleri, eşinin anneannesi, dedeleri, babaannesi ile eşin kardeşleri (**ikinci derecedekiler**) yasak kapsamında yer almaktadırlar.

3 - YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN VE DENETÇİLERİN BAĞDAŞMAYAN GÖREVLERİ

1163 Sayılı Kanunun Ek 3 üncü maddesine göre, kooperatifler ve üst kuruluşlarının "**yönetim kurulu üyeleri ve denetçileri**", bu kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamayacak, personel olarak yahut başka bir şekilde ücretli olarak görev alamayacaklardır.

Burada dikkat edilmesi gereken husus bağdaşmayan görev yasağına ilişkin olarak, kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının hissedarı oldukları şirketlerde hisse oranı konusunda herhangi bir sınırlamaya (% 0,1'de olabilir % 99'da) gidilmemiş olmasıdır.

Burada hissedar olunan şirketler, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun⁵ 124. maddesi hükmü kapsamında; kollektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirketlerdir.

⁴ 1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu, 28/4/1972 tarih, 14172 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanmıştır.

⁵ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.2.2011 tarih ve 27846 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

1163 sayılı Kanunun Ek 3. maddesinin de yeralan "**diğer teşekküller**" ise kooperatif ve üst kuruluşların katıldığı veya ortağı yahut üyesi olduğu "**üretici birlikleri, başka tür kooperatif ve üst kuruluşları, organize sanayi bölgeleri, küçük sanayi siteleri, dernekler**" gibi kuruluşlardır.

Kooperatifler ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin bağdaşmayan görev yasağına ilişkin örnek vermek gerekirse; örneğin, X Üst Kuruluşuna ortak Y Kooperatifinin "**yönetim kurulu üyeleri ve denetçileri**", bu Kuruluş ve/veya Kooperatifin, "**hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde**" yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamayacak, buralarda personel, ücretli danışmanlık, müşavirlik, müdürlük, genel müdürlük, danışmanlık, koordinatörlük, muhasebecilik ve şoförlük gibi başka bir görev alamayacaklardır.

Aynı şekilde, bahse konu Üst Kuruluşun "**yönetim kurulu üyeleri ve denetçileri**" de, Üst Kuruluş ve/veya Kooperatifin hissedarı olduğu şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde benzeri görevleri alamayacaklardır.

3.1 - Yönetim Kurulu Üyelerinin Veya Denetçilerin Seçildikten Sonra Bağdaşmayan Bir Görev Edinmeleri

Kooperatif ve üst kuruluşlarında yönetim kurulu üyeliğine veya denetçiliğe seçilenler, bu görevlere seçildikten sonra, bağdaşmayan görevlerden birini edinirlerse bağdaşmayan görevin edinilmesine ilişkin seçilme veya görevlendirmeler ile bu kapsamda yapılan sözleşmeler hükümsüz sayılacaktır.

Dolayısıyla seçimden sonra edinilen bağdaşmayan görev, bu görevin edinme tarihi itibarıyla kendiliğinden sona erecektir.

Durumu örneklendirmek gerekirse; örneğin Abdülkerim Bey, X Kooperatifinin yönetim kurulu üyeliğine veya denetçiliğine 01/06/2016 tarihinde seçildikten sonra, X Kooperatifinin



hissedarı olduğu Y Şirketinde; yönetim veya denetim kurulu üyeliğine yada burada ücretli personel, danışmanlık, müşavirlik, müdürlük, genel müdürlük, koordinatörlük, muhasebecilik ve şoförlük gibi her hangi bir bağdaşmayan görevi edinirse, Abdülkerim Bey bağdaşmayan bu görevi, görevi edindiği tarih itibariyle kendiliğinden sona erecektir.

3.2 - Yönetim Kurulu Üyeliğine Veya Denetçiliğe Seçilmeden Önce Bağdaşmayan Bir Görev Edinme

Kooperatif ve üst kuruluşlarında yönetim kurulu üyeliğine veya denetçiliğe seçilmeden önce herhangi bir bağdaşmayan görev yapanlar; kooperatif ve üst kuruluşların yönetim kurulu üyeliğine veya denetçiliğine seçilmeleri durumunda, seçildikleri tarih itibariyle tüm bağdaşmayan görevlerinden ayrılmak zorundadırlar.

Burada dikkat edilmesi gereken önemli husus bağdaşmayan görevlerin tamamından ayrılma zorunluluğunun olmasıdır.

Seçilme tarihi; seçimin yapıldığı genel kurul tarihini, yönetim veya denetim kurulu üyeliğinde bir boşalma olmuş ve boşalan üyelik için atama ve çağrı yapılmış ise buna ilişkin atama ve çağrının tebliğ tarihini ifade eder.

Durumu örneklendirmek gerekirse; örneğin X Kooperatifinin, Y Şirketinin hissedarı olduğunu ve Salih Beyin de bu şirkette bağdaşmayan bir görevde çalıştığını varsayalım (*ücretli personel, danışmanlık, müşavirlik, müdürlük, genel müdürlük, koordinatörlük, muhasebecilik ve şoförlük gibi her hangi bir bağdaşmayan görev*).

Eğer X Kooperatifi 01/06/2015 tarihinde bir genel kurul yapar ve Salih Beyi "**yönetim veya denetim kurulu üyesi**" olarak seçerse, Salih Bey genel kurulun yapıldığı 01/06/2015 tarihi itibariyle Y Şirketindeki diğer bağdaşmayan görevinden ayrılmak durumundadır.

Yada aynı şirket ve kooperatiften hareketle başka bir örnek vermek gerekirse, Y Şirketinde

bağdaşmayan bir görevi yürütmekte olan Yasin Bey, X kooperatifinin 01/06/2015 tarihinde yapılan genel kurulunda "**yönetim veya denetim kurulu yedek üyeliğine**" seçilir ve daha sonra 15/06/2016 tarihinde "**yönetim veya denetim kurulu asil üyesi**" olarak çağrılırsa, bu çağrının kendisine tebliğ edildiği tarihte Yasin Bey Y Şirketindeki bağdaşmayan görevlerinden ayrılması gerekecektir.

Kooperatif ve üst kuruluşların yönetim kurulu üyeliğine veya denetçiliğine seçilenler, seçilmeleri sırasında yürüttükleri bağdaşmayan görevlerden, yukarıdaki belirtilen sürelerde ayrılmazlarsa, "**yönetim kurulu üyeliğine veya denetçiliğe**" seçilmelerine ilişkin işlemler hükümsüz sayılacaktır.

Doğasıyla yönetim kurulu üyeliğine veya denetçiliğe seçilme işlemleri bu şekilde hükümsüz olanların yerlerine yedeklerin çağrılması gerekmektedir.

4 - YÖNETİM KURULU ÜYELERİ İLE DENETÇİLERİN EŞ VE HISIMLARININ BAĞDAŞMAYAN GÖREVLERİ

Kooperatifler ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin fiilen bu görevleri yürüttükleri dönemde; bunların eş ve ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımları, bu kooperatifler ve üst kuruluşları ile % 50'den fazla hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamazlar, personel olarak veya başka bir şekilde ücretli olarak işe alınamazlar.

Burada dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri, kooperatifler ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin akrabalarının bağdaşmayan görev yasağına ilişkin olarak kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının hissedarı oldukları şirketlerde "**hisse oranı**" konusunda bir sınırlamaya (yüzde elliden fazla) gidilmiş olmasıdır.

Kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim



kurulu üyeleri ve denetçilerinin akrabalarının bağdaşmayan görev kapsamında değerlendirilebilmeleri için, kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının hissedar oldukları şirketlerdeki hisse oranlarının % 50'den fazla olması gerekir aksi durumda, bu şekilde çalışan kişilerin bağdaşmayan görev yaptıkları söylenemez.

Ayrıca Kanunun Ek 3 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, kooperatif ve üst kuruluşların yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin bu görevlerini fiilen yürüttükleri dönemlerde, bunların eş ve hısımlarının kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyesi veya denetçi olmaları da yasaklandığından, kooperatif ve üst kuruluşların yönetim ve denetim kurulu üyelikleri için Kanun ve anasözleşmelerde aranan şartlara ilave olarak; kooperatif ve üst kuruluşlarının diğer yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile eş veya hısımların olmama şartı da aranmalıdır.

4.1- Ek 3 Üncü Maddenin Yürürlük Tarihinden Önce Yürütülen Bağdaşmayan Görevler

1163 sayılı Kanunun Ek 3 üncü maddesi 12/04/2011 tarihinden yürürlüğe girdiği hususu göz önüne alındığında, Kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin eş ve hısımları; Kanunun Ek 3 üncü maddesinin yürürlük tarihinden önce yürüttükleri bağdaşmayan görevlerini sürdürmeye devam edeceklerdir.

Ancak, bunların görev veya sözleşme dönemlerinin sona ermesi durumunda, yeni görevlendirme ve atamalarda veya sözleşmelerin yenilenmesinde Kanunun Ek 3 üncü maddesinin üçüncü fıkrası göre hareket edilecek ve bağdaşmayan görev kapsamında bunlar görev alamayacaklardır.

Durumu örneklemek gerekirse örneğin, X Kooperatifi yönetim kurulu üyesi olan İzzet Bey bu görevi yürütürken, İzzet Bey'in oğlu Ali Yiğit, Kanunun Ek 3 üncü maddesinin yürürlük tarihi olan 12/04/2011 tarihinden önce Kooperatifin üst kuruluşunda; personel, müşavir, yönetim

kurulu üyesi veya denetçi gibi herhangi bir görevi yürütüyorsa, Ali Yiğit 12/04/2011 tarihinden sonra da bu görevlerini sürdürmeye devam edecektir.

Ancak Ali Yiğit üst kuruluşta yaptığı görevin süresi sona ererse, yeni görevlendirme ve atamalarda veya sözleşmesinin yenilenmesinde Kanunun Ek 3 üncü maddesinin üçüncü fıkrası göre hareket edilecek ve bağdaşmayan görev kapsamında artık çalışamayacaktır.

Diğer yandan, Ali Yiğit söz konusu düzenleme tarihinden önce Kooperatifin %50'den fazla hissesine sahip olduğu şirkette geçici/mevsimlik olarak çalışıyorsa, aynı statüde sonraki mevsimlerde de çalışmayı sürdürecektir.

Ancak, geçici/mevsimlik olarak çalışan Ali Yiğit geçici kadrodan daimi kadroya geçirilir veya iş akidi sonlandırıldıktan sonra yeniden işe alınırsa, bağdaşmayan görev alma yasağı gündeme gelecek, Kanunun Ek 3 üncü maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında artık Ali Yiğit geçici/mevsimlik işçi olarak çalışamayacaktır.

Bununla birlikte, bir Kooperatifte veya Üst Kuruluşunda ücretli olarak görev yapan bir şahsın, göreve başlama tarihinden sonra, eşi veya hısımlarından biri bu Kooperatifte veya Üst Kuruluşa **“yönetim kurulu üyesi veya denetçi”** olarak seçilirse, Ek 3 üncü maddenin yürürlük tarihinden önce veya sonra göreve başlayıp başlamadığına bakılmaksızın, yürüttüğü görevi sürdürecektir.

4.2- Kooperatif Yönetim Kurulu Üyeleri ve Denetçilerinin Eş ve Hısımlarının Bağdaşmayan Görev İstisnası

Kooperatiflerin yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin eş ve hısımlarının, **“üst birliğe bağlı diğer kooperatiflerde”** görev alması, 1163 Sayılı Kanunun Ek 3 üncü maddesi ile getirilen bağdaşmayan görev kapsamına girmemektedir.

Ancak, üst kuruluşların yönetim kurulu üyeleri ve denetçilerinin “eş ve hısımları”, bu üst kuruluşlar ile bağlı tüm kooperatifler ve bunların yüzde elliden fazla hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamaz, personel olarak veya başka bir şekilde ücretli olarak işe alınamaz.

5 - DENETÇİLERİN ARAŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

1163 sayılı Kanunun 65 inci maddesinde; Denetçiler, genel kurul namına kooperatifin bütün işlem ve hesaplarını inceleyeceği ve Denetçilerin kooperatif ortaklarından olmasının şart olmadığı hükme bağlanmıştır.

Kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçileri ile bunların eş ve hısımlarının bağdaşmayan görevlerin bulunup bulunmadığı veya daha sonradan bağdaşmayan görev kapsamına giren bir seçilme, görevlendirme veya sözleşmenin yapılıp yapılmadığı hususunda gerekli incelemeyi yapmak denetim kuruluna aittir.

Kooperatif ve üst kuruluşlarının denetçileri, kendi kuruluşlarında, 1163 sayılı Kanunun 56 ncı maddesinin birinci, 67 nci maddesinin ikinci ve Ek 3 üncü madde hükümleri çerçevesinde, Ek 3 üncü madde hükmüne aykırı uygulamaların olup olmadığını araştırmakla bizzat yükümlü olduklarından, kooperatif ve üst kuruluşlarının denetçilerinin bu araştırma yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde, Kanunun Ek 2 nci maddesinin üçüncü fıkrası hükmü gereğince, bir aydan altı aya kadar hapis ve otuz günden üçyüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılırlar.

Bununla birlikte seçilme, görevlendirme veya sözleşmeleri bu şekilde hükümsüz olan işlemler, Kanunun emredici hükümlerine aykırı, batıl, yani baştan itibaren geçersiz olan işlemlerdir.

Bu işlemler herhangi bir sonuç doğurmazlar ve işlem hiç yapılmamış gibi geriye yürütülür.

Dolayısıyla kooperatif ve üst kuruluşlarının

yönetim kurulu üyeleri ve denetçileri ile bunların eş ve hısımlarına, hükümsüz bir işlem nedeniyle kooperatif veya üst kuruluşta veyahut hissedar olunan diğer şirket ve teşekküllerde herhangi bir ad altında ücret, maaş, huzur hakkı gibi bir ödeme yapılmışsa yapılan bu ödemelerin ilgililerden tahsili gerekmektedir.

Bilinmesi gereken önemli hususlardan biri de bağdaşmayan görev kapsamında yapılan bu tür ödemeler, Genel Kurulca İbra edebilecek bir husus olmamasıdır.

Bu ödemeler doğrudan ilgililerden tahsili edilmelidir.

6 - YÖNETİM VE DENETİM KURULU ÜYELERİNİN BAĞDAŞMAYAN GÖREV KAPSAMINDA SEÇİMLİK HAKKI

Kooperatif ve üst kuruluşların “*yönetim kurulu üyeleri veya denetçilerinden*”, 1163 sayılı Kanunun Ek 3 üncü maddesinin yürürlüğe girdiği 12/04/2011 tarihinden önce bağdaşmayan bir görev yapanlar, 12/04/2011 tarihinden itibaren üç ay içerisinde (12/07/2011 tarihine kadar) bu görevlerden sadece birini tercih ederek diğerlerinden ayrılımları gerekmektedir.

Bu süre içinde tercihte bulunmayanların, kooperatif ve üst kuruluşlarındaki yönetim kurulu üyeliği veya denetçilik görevleri dışındaki diğer bağdaşmayan görevlerinin tamamı, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın, kendiliğinden sona erecektir.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, seçimlik hak kapsamında kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim ve denetim kurulu üyelerinin “*Bağdaşmayan Görev*” kapsamında bulunan bu üyelik görevlerini bırakmaları halinde, üyelik dışında kalan diğer görevlerinden (varsa birden fazla) birisini seçmek yerine tamamına devam edebilecekleri olmasıdır.



7 - SONUÇ

6215 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na eklenen Ek 3 üncü madde ile kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçileri ile bunların belirli dereceye kadar hısımlarının, personel olarak veya başka bir şekilde işe alınmak suretiyle bu kuruluşların istismar edilmesinin önüne geçilmek istenilmiştir.

Bu kapsamda yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile ve bunların akrabalarının yapabilecekleri görevlere ilişkin bazı yasaklar getirilmiştir.

Yeni düzenleme, kooperatif ve üst kuruluşlarındaki yönetim ve denetim kurulu üyeleri, bu kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamayacak, personel olarak yahut başka bir şekilde ücretli olarak görev alamayacaklardır.

Ayrıca yukarıda sayılan kişilerin 2.dereceye kadar kan ve sıhrî hısımları için de bu yasak geçerli hale getirilmiştir.

Söz konu bağdaşmayan görev yasağının denetim yetkisi de denetim kuruluna bırakılmıştır.

Kooperatif ve üst kuruluşlarının denetçilerinin bu araştırma yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde, Kanunun Ek 2 nci maddesinin üçüncü fıkrası hükmü gereğince, bir aydan altı aya kadar hapis ve otuz günden üçyüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılacaklardır.

Bununla birlikte **“Bağdaşmayan Görev”** kapsamında yapılan seçilme, görevlendirme

veya sözleşmelere ilişkin işlemler, Kanunun emredici hükümlerine aykırı, batıl, yani baştan itibaren geçersiz olan işlemler olduğundan, kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri ve denetçileri ile bunların eş ve hısımlarına, hükümsüz bir işlem nedeniyle kooperatif veya üst kuruluşta veyahut hissedar olunan diğer şirket ve teşekküllerde herhangi bir ad altında ücret, maaş, huzur hakkı gibi bir ödeme yapılmışsa yapılan bu ödemelerin ilgililerden tahsili gerekmektedir.

Zira bu tür ödemeler Genel Kurulca İbra edebilecek ödemelerden olmadığı bilinmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu.
- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu.
- 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanunu.
- 1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu.
- Üstün, Y. ve Aydın, M. (2014), *“Kooperatifler Hukuku”*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü (T.İş Bankası A.Ş. Vakfı)/ Ankara.
- 6215 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 29.03.2011 tarih ve 27903 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü tarafından düzenlen Kooperatif örnek ansözleşmeleri.



KONUT YAPI KOOPERATİFLERİNDE ORTAKLIKTAN ÇIKARILMA KONUSUNDA BİLİNMESİ GEREKEN HUSUSLAR

Serbay MORAY*

I - GİRİŞ

Konut yapı kooperatiflerinde ortaklıktan çıkarılma konusu birçok tartışmayı beraberinde getirmekle birlikte birçok açıdan da davaya konu olabilmektedir.

Bu nedenle bir kimsenin, kooperatif ortaklığından çıkarılmasının Kanuna ve ana sözleşme hükümlerine uygun olması gerekmektedir.

Kooperatif ortaklığından çıkarılma nedenleri anasözleşmelerde belirtilmektedir.

Dolayısıyla ortaklar anasözleşmede belirtilmeyen bir nedenle ortaklıktan ihraç edilemezler.

Ortaklıktan çıkarılma nedenlerinin başında **“parasal yükümlülüklerin zamanında yerine getirilmemesi”** gelmektedir.

Bu nedenle, ortaklardan para istenirken mutlaka mevzuata uygun hareket etmek gerekmektedir.

Ortaklardan istenecek her türlü ödeme genel kurul kararına dayanmalı, genel kurul aidatların tespiti hususunda yönetim kuruluna yetki vermişse, yetki sınırı aşılmamalıdır.

Bu çalışmamızda ortaklıktan çıkarılma nedenleri üzerinde durulacak olup, çıkarılma işleminde izlenecek adımlar ve öneriler hakkında açıklamalarda bulunulacaktır.

* Gümrük ve Ticaret Müfettişi,
(s.moray@gtb.gov.tr)

II - KOOPERATİF ORTAKLIĞINDAN ÇIKARILMA NEDENLERİ

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 16 ncı maddesinde **“kooperatif ortaklığından çıkarılmayı gerektiren sebepler ana sözleşmede açıkça gösterilir.**

Ortaklar, ana sözleşmede gösterilmeyen sebeplerle ortaklıktan çıkarılamazlar” hükmü bulunmaktadır.

Aksi yönde hareket edilmesi halinde, yani ana sözleşmede gösterilmeyen bir nedenle ortak, kooperatiften çıkarılırsa, yönetim kurulu üyeleri fiilin önem ve mahiyetine göre hapis ve para cezası ile cezalandırılmaktadır.

Bakanlık tarafından hazırlanan örnek anasözleşmenin 14. maddesinde ortaklıktan çıkarma nedenleri gösterilmiştir.

Örnek Ana Sözleşmenin anılan maddesinde, ortaklıktan çıkarma nedenleri şu şekilde sıralanmıştır:

1 - Ortaklık şartlarını kaybedenler:

Ortaklık şartlarını kaybetme hususu anasözleşmenin 10 uncu maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre kooperatife ortak olabilmek için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak veya yabancı uyruklu olmakla birlikte 2644 sayılı



Tapu Kanunu veya yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre Türkiye’de gayrimenkul edinmesine imkan sağlanmış kişilerden bulunmak ile medeni hakları kullanma ehliyetine sahip gerçek kişi veya 1163 sayılı Kooperatifler Kanununun 9 uncu maddesinde sayılan tüzel kişilerden olmak gerekmektedir.

2- Parasal yükümlülüklerini otuz gün geciktirmeleri üzerine, yönetim kurulunca noter aracılığı ile yapılacak ihtarı takip eden on gün içinde bu yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere, yine aynı kurulca ikinci ihtar yapılır.

İkinci ihtarı takip eden bir ay içerisinde de yükümlülüklerini yerine getirmeyenler.

3- Kura çekimi sonunda kendilerine düşen konutları kabul etmeyenler.

4- Tapuda kendi adlarına tescilinden önce konutlarında yaptıkları tahribat veya tadilatı, yazılı ihtara rağmen düzeltmeyenler.

5- Kooperatifin para, mal ve belgeleri üzerinde işledikleri suçlardan dolayı mahkum olanlar.

Yönetim kurulunca alınacak çıkarma kararı, gerekçeli olarak yönetim kurulu karar defterine ve ortaklar defterine kaydedilir.

Kararın onaylı örneği, çıkarılan ortağa tebliğ edilmek üzere 10 gün içinde notere tevdi edilir.

Ortak, çıkarma kararının tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde iptal davası açabilir veya genel kurula itiraz edebilir.

Bu itiraz, ilk toplanacak genel kurula sunulmak üzere yönetim kuruluna noter aracılığı ile tebliği ettirilecek bir yazı ile yapılır.

Genel kurula itiraz edildiği takdirde, yönetim kurulunun çıkarma kararı aleyhine iptal davası açılmaz.

İtiraz üzerine genel kurulca verilecek karara karşı iptal davası hakkı saklıdır.

Üç aylık süre içinde genel kurula veya mahkemeye başvurmak suretiyle itiraz edilmeyen çıkarma kararları kesinleşir.

Ortaklar, yukarıda gösterilmeyen sebeplerle ortaklıktan çıkarılamazlar.

Haklarındaki çıkarma kararı kesinleşmeyen ortakların yerine yeni ortak alınamaz.

Bu kişilerin ortaklık hak ve yükümlülükleri, çıkarma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

Uygulamada çok sık karşılaşılan sorunlardan biri de çıkarma kararına karşı iptal davası açılmasına rağmen ortağın kooperatiften ihraç edilmesidir.

Oysaki açılan iptal davası nedeniyle hukuki sürecin devam etmesi çıkarma işleminin kesinleşmemesi anlamına gelmektedir.

Dolayısıyla kooperatif yönetim kurulu üyeleri çıkarma kararına karşı varsa açılan iptal davasını beklemeli ve çıkarma kararı verilmesi durumunda bu ortağın yerine başka bir ortak almalıdır.

Aksi halde kesinleşmeyen çıkarma kararına rağmen yerine yeni ortak alınması cezai sonuçlar doğurabilecektir.

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu’nda ortaklıktan çıkarılma konusu iki ayrı madde halinde düzenlenmiştir.

Bunlardan birincisi Kanun’un 16 ıncı maddesinde, diğeri ise 27 inci maddesinde yer almaktadır.

Kooperatifler Kanunu’nun 16 ıncı maddesi **“ortaklıktan çıkarılma”**, 27 inci maddesi ise **“ortaklığın düşmesi”** şeklinde düzenlenmiştir.

İlk bakışta ortada birbirinden farklı iki kavram varmış gibi gözükmeyle birlikte, bu maddelerin doğrudukları sonuçlar aynıdır.

Bu da ortağın, kooperatiften ihraç edilmesidir.

Kooperatifler Kanunu’ndaki aynı konuyu

düzenleyen söz konusu iki maddenin, aslında tek bir madde halinde düzenlenmesi isabetli olurdu.

Bahsi geçen Kanun maddelerini biraz daha açacak olursak:

Kooperatifler Kanunu'nun 16. maddesinde;

“Kooperatif ortaklığından çıkarılmayı gerektiren sebeplerin, kooperatif ana sözleşmesinde gösterileceği, ortakların ana sözleşmede açıkça gösterilmeyen sebeplerle ortaklıktan çıkarılmayacağı” hükme bağlanmıştır.

Kanun'un 27. maddesinde ise; ***“Ortakların parasal yükümlülüklerini zamanında yerine getirmemeleri halinde, yapılacak ihtarlara rağmen, ortağın ödememekte ısrar etmesi üzerine ortaklığının kendiliğinden düşeceği”*** belirtilmiştir.

Buna göre söz konusu hükümlerine dikkat edildiğinde; 16 ıncı maddede, bir ortağın kooperatiften çıkarılma nedenleri tamamen ana sözleşmeye bırakıldığı halde, 27 inci maddede, özel ve ek bir düzenleme yapılmıştır.

Şöyle ki; ***“parasal yükümlülüklerini zamanında yerine getirmeyen ortakların, yapılacak ihtarlara rağmen borçlarını ödememeleri üzerine, ortaklıklarının kendiliğinden düşeceği”*** belirtilmiştir.

Oysa ***“ortaklığın kendiliğinden düşmesi”*** de, sonuç olarak ortağı kooperatiften çıkarmak demektir.

Bakanlık tarafından hazırlanan örnek anasözleşmenin 14 üncü maddesinde ***“ortaklıktan çıkarma”*** nedenleri beş madde halinde sayılmıştır.

Diğer bir ifadeyle, kanunda yalnızca parasal yükümlülük üzerinde durulurken anasözleşmede çok daha farklı ortaklıktan çıkarılma sebepleri sayılmıştır.

III. ORTAKLIKTAN ÇIKARMADA DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR

Gerek yönetim kurulu üyelerince gerekse kooperatif ortaklarınca ortaklıktan çıkarılma hususunda süreler önem arz etmektedir.

Kanunda belirtilen sürelerle uyulmaması çıkarılma işlemi sakat hale getirebilir.

Bu nedenle çıkarılmaya ilişkin sürelerin üzerinde durulması gerekmektedir.

Kooperatif ortaklığından çıkarma işlemleri uygulanırken ortağa gönderilen birinci ihtarnamede süre gün (on gün), ikinci ihtarnamede süre ay (bir ay) olarak tespit edilmiştir.

Çıkarılan ortağın genel kurula itiraz etmesi veya mahkemede dava açması için de süre ay üç ay olarak belirlenmiştir.

Bu sürelerin başlangıcı ve son bulması, anılan işlemlerin sıhhati açısından oldukça önemlidir.

Gerek kooperatif yönetiminin, gerekse ortakların çıkarma işlemleri esnasında bu sürelerle uymaları gerekir.

İkinci ihtarnameyle verilen bir aylık süre içinde ortak borcunu yine ödemezse, hakkında alınan ihraç kararı noter aracılığı ile kendisine bildirilir.

İhraç kararının ortağa tebliğ edilmesinden itibaren 3 ay içinde ortak isterse; genel kurula itiraz eder, isterse mahkemede ihraç kararının iptali için dava açar.

Ancak aynı anda iki yolu birden kullanamaz.

Eğer ki ortak birinci yolu, yani genel kurul yolunu seçer ve itirazı kabul edilmezse, tekrar 3 ay içinde (genel kurul kararının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren) mahkemede ***“çıkarma kararının iptali davasını”*** açabilir.



Ortak hangi yolu seçerse seçsin, “**üç aylık süreyi kesinlikle geçirmemesi**” gerekir.

Aksi halde, çıkarma kararını kabul etmiş sayılır ve ihraç kararı kesinleşir.

Üç ay geçtikten sonra açılan iptal davaları, mahkemelerce reddedilmektedir.

Üç aylık hak düşürücü süre, payın mirasçılara intikali veya yeni bir ortağa devri halinde de işlemeye devam eder.

IV - SONUÇ

Ortaklar, ana sözleşmede gösterilmeyen sebeplerle ortaklıktan çıkarılamazlar” hükmü bulunmaktadır.

Aksi yönde hareket edilmesi halinde, yani ana sözleşmede gösterilmeyen bir nedenle ortak, kooperatiften çıkarılırsa, yönetim kurulu üyeleri fiilin önem ve mahiyetine göre hapis ve para cezası ile cezalandırılmaktadır.

Yönetim kurulunca alınacak çıkarma kararı, gerekçeli olarak yönetim kurulu karar defterine ve ortaklar defterine kaydedilir.

Kararın onaylı örneği, çıkarılan ortağa tebliğ edilmek üzere 10 gün içinde notere tevdi edilir.

Ortak, çıkarma kararının tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde iptal davası açabilir veya genel kurula itiraz edebilir.

Bu itiraz, ilk toplanacak genel kurula sunulmak üzere yönetim kuruluna noter aracılığı ile tebliği ettirilecek bir yazı ile yapılır.

Genel kurula itiraz edildiği takdirde, yönetim kurulunun çıkarma kararı aleyhine iptal davası açılmaz.

İtiraz üzerine genel kurulca verilecek karara karşı iptal davası hakkı saklıdır.

Üç aylık süre içinde genel kurula veya mahkemeye başvurmak suretiyle itiraz edilmeyen çıkarma kararları kesinleşir.



KOOPERATİF YÖNETİM KURULLARI YILLIK ÇALIŞMA RAPORLARINI NASIL HAZIRLAR?

Yasin YAVUZ*

Giriş

Yönetim kurulları kooperatiflerin en önemli icra organlarıdır. Zira, kooperatiflerin ekonomik amaçlarını yerine getirebilmesi için yönetim kurullarının aktif olması ve hedefe yönelik çalışmalar yapması gerekmektedir. Bu bağlamda, yönetim kurulları Kooperatiflerde önemli vazifeler üstlenmektedirler.

Kooperatif yönetim kurulları yıl içerisinde yaptıkları çalışmaları her yıl hazırladıkları yıllık çalışma raporunda belirtirler.

Kanun, Tebliğ ve anasözleşmelerde kooperatif yönetim kurullarının nasıl çalışacağı ve raporlarını nasıl hazırlayacağı detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. Biz de bu makalemizde yönetim kurullarının raporlarını nasıl hazırlayacağına ve genel kurula nasıl sunacağına değinerek akademik anlamda katkıda bulunmaya çalışacağız.

Yıllık Faaliyet Raporuna İlişkin Kanuni Düzenlemeler İle Kooperatif Ana Sözleşmelerinde Yer Alan Düzenlemeler

Kooperatif yönetim kurulu, kanun ve anasözleşme hükümleri içinde kooperatifin faaliyetini yöneten ve onu temsil eden bir icra organıdır.

Gümrük ve Ticaret Müfettişi
(yasinyavuz1988@hotmail.com)

Yönetim kurulu en az üç üyeden kurulu olup, bunların ve yedeklerinin kooperatif ortağı olmaları şarttır.

Yönetim kurulu üyeliğine seçilen tüzel kişiler, temsilcilerinin isimlerini kooperatife bildirir.

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na göre yönetim kurulu, kendi tutanakları ile genel kurul tutanaklarının, gerekli defterlerin ve ortak listelerinin muntazam hazırlanıp, tutulup, saklanmasından ve işletme hesabıyla, yıllık bilançonun kanuni hükümlere uygun olarak hazırlanıp tetkik olunmak üzere denetleme kuruluna verilmesinden sorumludur.

Yönetim kurulu üyeleri ve kooperatif memurları, kendi kusurlarından ileri gelen zararlardan sorumludurlar.

Bunların suç teşkil eden fiil ve hareketlerinden ve özellikle kooperatifin para ve malları bilanço, tutanak, rapor ve başka evrak, defter ve belgeleri üzerinde işledikleri suçlardan dolayı kamu görevlisi gibi cezalandırılır.

Ayrıca, Bakanlıklar tarafından hazırlanan örnek kooperatif anasözleşmelerinde kooperatif yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkileri arasında yıllık faaliyet raporunu hazırlamak da belirtilmiştir.

Örneğin S.S. Esnaf ve Sanatkarlar Kredi Kefalet Kooperatifler Anasözleşmesinin 44'üncü maddesinde yönetim kurulunun görevleri arasında aynen; **“Bütçe ve yıllık faaliyet raporu ile bilânço ve gelir-gider tablosunun hazırlanmasını sağlamak”** hususuna yer verilmiştir.



Yıllık Faaliyet Raporunun Düzenlenme Şekli

Kooperatifler Ve Üst Kuruluşları Yönetim Kurulu Üyelerinin Genel Kurul Toplantılarına Sunacakları Yönetim Kurulu Yıllık Çalışma Raporunun Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'de yıllık çalışma raporunun nasıl hazırlanacağı teknik boyutları ile düzenlenmiştir.

Tebliğe göre yönetim kurulu yıllık çalışma raporunda, yanıltıcı, abartılı ve yanlış kanaat uyandırıcı, gerçeğe aykırı ifadeler yer verilemez.

Bu rapor, genel kurulun yıllık toplantısından en az 15 gün öncesinden itibaren bir yıl süre ile kooperatif merkezinde ve varsa şubelerinde ortakların incelemesine sunulacak olup, talep eden ortaklara raporun bir sureti verilir.

Tebliğ'de belirlenen usul ve esaslara uyulmak kaydıyla raporda ilave bilgiler verilebilir.

Kooperatifin türü ve özelliği ile yapılan iş ve işlemlere göre yeni bölüm eklenebilir.

Raporun, dönemi ve düzenleme tarihi belirtilir ve yönetim kurulu tarafından imzalanır.

Düzenlenen rapor genel kurula sunulur ve bir nüshası kooperatifte saklanır.

Bununla birlikte, rapor, genel kurul toplantı gününden itibaren en geç bir ay içinde kooperatifin ticaret siciline tescil edildiği yerdeki Ticaret İl Müdürlüğüne tevdi edilir.

Bahse konu Tebliğ'deki esaslara uygun olarak düzenlenmeyen yönetim kurulu yıllık çalışma raporları, genel kurullarda görüşülemez ve kabul edilemez.

Yönetim Kurulu Yıllık Çalışma Raporunun İçeriği

Yönetim kurulu yıllık çalışma raporunun içeriği aşağıda belirtilen bölümlerden oluşur.

a) Genel bilgiler bölümünde;

- 1) Kuruluş bilgileri, unvanı, Kooperatifin

tüzel kişilik kazandığı tarih, ticaret sicil numarası, adres, telefon, faks numaralarını, elektronik site ve elektronik posta adreslerini içeren iletişim bilgileri,

b) Yönetim ve denetim kurulu ile personel işlemleri bölümünde;

1) Yönetim ve denetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları, görev dönemi, bunlara yapılan her tür ödemeler,

2) Müdür ve diğer personel ile muhasebecilerin ad ve soyadları, görev dönemi, bunlara yapılan ödemeler ve sigorta işlemleri,

3) Önceki dönem bütçe kalemlerinde belirtilen gelir ve gider rakamlarının gerçekleşme durumu,

4) Faaliyet dönemine ilişkin değerlendirme ve geleceğe yönelik beklentiler,

c) Mali durum ve muhasebe işlemleri bölümünde;

1) Bilanço ve gelir gider farkı hesabı kalemleri hakkında genel bilgiler,

2) Tutulan defterlerin türleri, noter açılış ve kapanış tasdikleri,

3) Dönem içerisinde gerçekleşen toplam gelir ve giderler,

4) Arsa, proje, inşaat, vergi ve harç, sigorta, genel gider gibi harcamalar,

5) Kullanılan banka kredilerinin tutarı, kredinin şartları ve geri ödeme durumu,

6) Belediye, vergi ve sigorta gibi kurumlar ile kişilere olan borçlar,

7) Demirbaşların alım bedeli cinsi ve adedi ile diğer araçlara ilişkin bilgiler,



ç) Ortaklık işlemleri bölümünde;

1) Mevcut ortak sayısı, dönem içerisinde kaydedilen ortak sayısı, yapı kooperatiflerinde genel kurulca belirlenen ortak sayısı, ortaklar ile ortak olmak için müracaat edenlerin kanun ve ana sözleşmede gösterilen şartları taşıyıp taşımadıkları,

2) Genel kurulca belirlenen aidat miktarı, ortaklardan yapılan aidat tahsilatı, ortakların aidat borçları,

3) Genel kurul kararı ile belirlenen gecikme faiz oranı, usul ve esasları, gecikme faizi tahakkuk ve tahsilat miktarı,

4) Hisse devirlerine ilişkin bilgiler,

5) Çıkarılan ortakların ad ve soyadları, çıkarılma sebepleri, çıkarılma kararı kesinleşmeyen ortakların yerine ortak alınıp alınmadığına ilişkin işlemler,

6) İstifa, ölüm ve çıkarılma yoluyla ortaklığı sona eren kişilere yapılan ödemeler,

d) Arsa, inşaat ve ferdileşme çalışmaları bölümünde;

1) Gayrimenkul alımı ve satımında takip edilen usul ile alınacak gayrimenkulün azami fiyatı, satılacak gayrimenkulün asgari fiyatının belirlenmesine ilişkin genel kurul kararı,

2) Gayrimenkul alım ve satım tutarları,

3) Gayrimenkul alımının, kat karşılığı arsa devralınmasının tapu devri veya tapuya şerh verilecek bir satış vaadi sözleşmesiyle yapıldığına ilişkin açıklamalar,

4) İnşaatların yaptırılma yöntemi, mevcut konut ve işyeri sayısı, bu konularda alınan genel kurul kararları,

5) Yapılan ihaleler, imzalanan sözleşmelerin tarihi, tarafları, konusu ve bedeli,

6) Arsa ve arazinin imar durumu, plan, proje, yapı ruhsatı, alt yapı işleri, imalat ve

çevre düzenleme çalışmaları,

7) İnşaat giderleri, düzenlenen hak edişler, müteahhit ve taşeronlara yapılan ödemeler,

8) İnşaat seviyesi, inşaatların tahmini tamamlanma tarihi ve maliyetleri,

9) Konutların veya işyerlerinin kesin maliyetlerinin tespiti ve ortaklara dağıtılması, ferdileşme, tapu tahsisi ve yapı kullanma izni, tasfiye gibi işlemler,

e) Hukuki faaliyetler bölümünde;

1) Genel kurul kararlarına karşı açılan itiraz davaları, ihraç kararları aleyhine açılan itiraz davaları, alacak, tespit, iptal ve tazminat davaları gibi idare ve hukuk mahkemelerinde açılan tüm davaların mahkemesi, dosya numarası, taraflarına ve aşamasına ilişkin bilgiler,

2) Kooperatif hakkında Cumhuriyet Başsavcılıklarına yapılan suç duyuruları,

3) Kooperatif ile ilgili devam eden veya sonuçlanan tüm ceza davalarının mahkemesi ve dosya numaraları,

Hususlarına yer verilir.

Görüldüğü üzere kooperatif yönetim kurulu yıllık faaliyet raporlarında birçok hususun bulunması gerekmektedir.

Finansal tablo bilgilerinin yanı sıra adli bilgilerin de bu raporda yer alması icap etmektedir.

Örneğin, kooperatif personeli hakkında savcılığa görevi kötüye kullanmadan dolayı suç duyurusunda bulunulması halinde, bu suç duyurusuna ilişkin bilgilerin yıllık çalışma raporunda yer alması zorunludur.

Öte yandan, mali bilgiler kısmında yevmiye defteri, defteri kebir ve envanter defteri gibi tutulması zorunlu olan defterlere ilişkin bilgilere de yer verilmelidir.

Bu bağlamda, yıllık çalışma raporunun doğru

bir şekilde hazırlanabilmesi için yılın belirli dönemlerinde yönetim kurullarının kapsamlı ve detaylı çalışmalar yapması gerekmektedir.

Bu çalışmanın yapılabilmesi için de yönetim kurulu üyeleri, gerek teorik gerekse pratik anlamda belirli düzeyde bir bilgi ve tecrübe birikimine sahip olmalıdır.

Sonuç ve Öneriler

Kooperatif yönetim kurulları her yıl hazırlayacakları yıllık çalışma raporlarını genel kurula ve ortakların bilgilerine sunmak zorundadırlar.

Yıllık çalışma raporunun düzenlenmesine dair genel çerçeve 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu ve anasözleşmeler ile çizilmiş olup, Kooperatifler Ve Üst Kuruluşları Yönetim Kurulu Üyelerinin Genel Kurul Toplantılarına Sunacakları Yönetim Kurulu Yıllık Çalışma Raporunun Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'de, raporun şekil ve içerik anlamında nasıl düzenleneceğini ayrıntılı bir biçimde belirtmiştir.

Bu sayede ortaklar Kooperatif faaliyetleri hakkında detaylı bilgiye sahip olabilecek ve gerekirse haklarından faydalanabileceklerdir.

Ancak, uygulamada kooperatiflerin yıllık faaliyet raporlarının yukarıda belirtilen şekilde hazırlandığını söylemek doğru olmayacaktır.

Genel olarak matbu bir çalışma raporu hazırlanmakta ve yönetim kurulu üyeleri tarafından imzalanmaktadır.

Bunun neticesinde ise ortaklar doğru ve tam bir biçimde bilgilendirilememekte ve bazı hak kayıpları yaşanabilmektedir.

Bu itibarla, yönetim kurulu üyelerinin Kanun, Anasözleşme ve Tebliğ'de belirtilen hususlara titizlikle uyması gerekmektedir.

Bir diğer sorun ise yönetim kurulu üyelerinin yıllık çalışma raporu hazırlama konusunda yeterli bilgi seviyesine sahip olmamasıdır.

Zira, söz konusu raporun tanzim edilebilmesi için bazı finansal bilgilere sahip olunması gerekmektedir.

Bu sorunun giderilebilmesi için ilgili Bakanlıklar tarafından kooperatif yönetim kurulu üyelerine seminer vb. faaliyetler ile eğitim sağlanması yerinde bir uygulama olacaktır.

Son olarak belirtmek gerekir ki yıllık çalışma raporlarının sağlıklı bir şekilde hazırlanabilmesi için kooperatif genel kurul toplantılarına katılan bakanlık temsilcilerinin, eksikliklerin giderilmesine yönelik rehber faaliyetinde bulunmaları oldukça faydalı olacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu,
- 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanun,
- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu,
- Kooperatifler Ve Üst Kuruluşları Yönetim Kurulu Üyelerinin Genel Kurul Toplantılarına Sunacakları Yönetim Kurulu Yıllık Çalışma Raporunun Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ,
- Kooperatif Ve Üst Kuruluşların Genel Kurullarında Bulundurulacak Ticaret Bakanlığı Temsilcisinin Nitelik Ve Görevleri Hakkında Tüzük,
- 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, Esnaf ve Sanatkarlar Kredi Kefalet Kooperatifi Örnek Anasözleşmesi.



BAŞARILI KOOPERATİFÇİLİK UYGULAMALARINA BİR ÖRNEK; FİNLANDİYA

Vedat SADIÖĞLU*

GİRİŞ

Finlandiya'da kooperatif girişimleri ülke ekonomisinde baskın bir güçtür.

Çünkü bu girişimler anlamlı üyelikler yaratmaktadır.

Kısa süren yaz mevsimi ve uzun ve çetin yaşanan kış mevsimiyle fazla kalabalık olmayan Finlandiya'da, insanların birlikte çalışma/üretme düşüncesi doğal olarak ortak bir amaç haline dönüşmüştür.

Bunun sonucu olarak; Finlandiya'daki nüfustan daha fazla kooperatif işletmelerinin üyesi vardır.

Ortalama bir yetişkin kişi iki kooperatife üyedir. Çiftçiler gibi kırsal bölgede yaşayanlar ise, dört kooperatife birden üyedir.

Bölgesel kooperatiflerin oluşturduğu geniş ve yaygın bir zincirle yüksek teknolojik işletmeler aracılığıyla bankalar, mağazalar ve diğer hizmetler yıl boyunca 3 km'lik bir mesafede yaşayan Finlandyalılara sağlanır.

Ülke genelinde her sektöre uzanan işbirliğiyle kooperatif üyelerine hizmet sunulur. Yüzde 40'lara ulaşan bu işbirliği, diğer ülkelere oranla daha büyüktür.

Finlandiya gibi ülkelerden öğreneceğimiz çok şey vardır. 5,5 milyon Avrupalıya iş sağlayan 160 bin kooperatif işletmesi arasındaki ticari ilişkiler ile iletişimin güçlendirilmesi gerekmektedir.

FİNLANDİYA'DA KOOPERATİFÇİLİĞİN TARİHÇESİ

Finlandiya'da kooperatifçiliğin tarihi, yirminci yüzyılın başlarına uzanır. O zamanlar Finlandiya bağımsız bir ülke değil, Çarlık Rusyası'na bağlı özerk bir büyük dukalıktır.

Şimdiki Helsinki Üniversitesi'nin de o zamanki adı Emperyal Aleksandr Üniversitesi'dir.

İşte bu kurumun öğretim üyelerinden Prof. Dr. Hannes Gebhard (Resim:1)



Resim 1: Prof. Dr. Hannes Gebhard (1864 – 1933)

*Yazar (vsadioglu1960@hotmail.com)

1899'da kooperatifçilik konulu bir kitap yayınladı, sonra 150 öğrencisini ülkenin dört bir yanına göndererek kooperatifçiliği yaygınlaştırdı.

Ülkenin büyük bankalarından Osuuspankki de kooperatifçilik ürünüdür.

Fin çiftçilerinin kredi ihtiyacı karşısında Gebhard buna da öncülük etmiştir.

Hükümetten aldıkları borçla kurulan bu banka etrafında kooperatif kredi hareketi doğmuştur.

İşte o banka şimdiki Osuuspankki bankasıdır (Resim:3). Fin kooperatifleri, sadece devletle işbirliği içinde tarımı geliştirmekle kalmamış, İkinci Dünya Savaşı'ndan kalan yıkımın onarılmasını ve 1944'te Sovyetlere kaybedilen topraklardan gelen Finlerin ülkeye yerleştirilmesinin finansmanını da sağlamıştır.

Kooperatif Çalışmaları ve Finlandiya'da Profesörlük

Kooperatif çalışmaları ve araştırma programları Finlandiya'da uluslararası düzeydedir. Üniversite düzeyinde kooperatif eğitimi 1920'lerde başladı. Kooperatif ağ çalışmaları ise 2005 yılında başladı.

Helsinki Üniversitesi'nin bir parçası olan 'Ruralia Enstitüsü' tarafından koordine edilen bazı Fin üniversiteleri arasında işleyen çok disiplinli bir eğitim-öğretim ağı vardır.

Kooperatif araştırma programları, üniversite öğrencilerine kooperatif girişimciliği konusunda kurslar sunar.

Finlandiya'da kooperatifçilik konusunda ilk profesörlük 1980'lerde ve 1990'larda oluşturuldu.

Fin Kooperatif Konseyi tarafından başlıca kooperatif örgütleri vasıtasıyla işbirliği ve karşılıklı kooperatif çıkarlarının gelişmesini koordine etmek için Finlandiya'da 2001'de yeni bir kurul daha oluşturuldu.

Kooperatif işletmeciliğinde daimi profesörlük ise: 2013'ün başında güney-doğu Finlandiya'da 'Lappeenranta Teknoloji Üniversitesi'nde 'Kooperatif İşletmeciliği' alanında kuruldu.

Amaç kooperatifler ve işletmeleri konusunda yeni ve ciddi bilimsel araştırmaların oluşturulmasını desteklemek ve kooperatif yönetiminin gelişmesi için kaynaklar sağlamak olmuştur.

Kimya Nobel Ödülü Kazanan Çalışma Bugünün büyük süt ürünleri şirketi olan '**Valio**',

Tablo 1: Dünyada Kooperatiflerin Ulusal Ekonomilerine Katkıları (Milyar \$) (2011)

Ülkeler	GSYİH	Koop.Cirosu	%
ABD	13 336 200	150 057	1.12
Fransa	2 236 136	197 583	8.71
İtalya	1 863 380	50 950	2.73
Almanya	2 918 555	139 426	4.77
İngiltere	2 439 423	55 302	2.26
Hollanda	677 691	81 089	11.96
Finlandiya	207 796	33 663	16.20
İsviçre	391 233	38 162	9.75

bir zamanlar süt üreticilerinin işbirliği ve eğitimi için kooperatif olarak kurulmuştur.

Ancak Valio'yu diğer kooperatiflerden ayıran yanı, araştırmaya verdiği önemdir.

Örneğin, Finlandiya'da kışın da hayvanları otlatmak pek mümkün değildir.

Yazın toplanan yemler ise kışa kadar dayanmamaktadır, zira bitki hücrelerinin



Resim 2: Prof. Dr. Artturi Virtanen
(1895-1973)

solunum tepkimeleri, depolanmış karbonhidratları tüketir, yemlerin üzerindeki mikropların fermantasyonu (mayalanması) ise zararlı maddeler üretir.

Proteinlerin zamanla yıkılması da yemin, dolayısıyla inekten gelecek sütün protein içeriğinin düşmesine sebep olmaktadır.

“Yemin çürümesi” olarak adlandırılan bu süreçleri böyle analiz eden kişi, Valio laboratuvarının başındaki Prof. Dr. Artturi Virtanen (Resim:2) olmuştur.

Virtanen, çözüme kendi biyokimya araştırmalarının ışığında yaklaşır.

Deneylerle buluyor ki; taze yemi topladıktan hemen sonra asit çözeltisine batırıp pH'sini hızla 3-4 arasına çabucak düşürebilirseniz, biraz önce saydığım kimyasal süreçleri durdurabilir, yemi uzun süre, besleyiciliğini kaybetmeden saklayabilirsiniz.

Üstelik pH'si 3'ün altına düşmedikçe inekler bu yemi rahatlıkla yiyor.

Peki, sonuç: Yüksek kalitede, yüksek verimli süt üretimi, kooperatif için patentler üzerinden gelir, üstüne bir de Virtanen'e 1945 yılının Nobel Kimya Ödülü!

“Rockefellerlarımız, Carnegielerimiz yok, ama kooperatiflerimiz var”

sözü Virtanen'in, Finlandiya'da 2014 itibariyle mevcut 4616 kooperatif ile Fin halkının bu kooperatiflere verdiği önemin bir göstergesidir.

FINLANDIYA'DA KOOPERATİFÇİLİĞİN DURUMU

Dalga Kooperatifleri

Finlandiya'da kooperatifler, kırsal kesimlerde toplum hizmetlerinde önemli bir rol oynar.

Fin ekonomisinin bunalımda olduğu ve işsizliğin % 12'ye yükseldiği zaman **'yeni dalga kooperatifleri'** 1990'ların başında ortaya çıkmıştır.

Finlandiya Çalışma Bakanlığı ve Pellervo





Resim 3: Finlandiya'nın En Büyük Bankalarından ve Bir Kooperatif Kuruluşu Olan 'Osuuspankki'

Kooperatiflerin üst örgütü, kooperatif girişimciliğini arttırmak için ortak bir proje başlatmıştır. 1990 yılından itibaren yılda yaklaşık 200 yeni kooperatif kurulmaktadır.

Bu yeni kooperatiflerin sayılarının artış nedenleri; ekonomik olarak yeniden yapılanma, refah politikalarının yeniden tanımlanması, belediyelerin sağladığı hizmetlerdeki radikal düşüşler, toplumdaki değerlerin değişmesi, kitlesel işsizlik, serbest mesleğin alternatif yolu, tarımdaki değişimler, yerel sorunlara yerel çözümler, ağ kurma, üçüncü sektör alanında evrim ve gelişim, kooperatifler için daha iyi danışma hizmetleri vb. sayılabilir.

Bugün, Finlandiya'daki kooperatif işletmelerinin sayısı 4616'ya ulaşmıştır.

Önde gelen Finlandyalı Nokia firması geriye giderken ve ekonomi Avrupa Birliği üyesi ülkelerle gerilim yaşarken, yılın her iş gününe yeni bir kooperatif girişimiyle uyanan taze bir kooperatif dalgası vardır.

Ormancılık, enerji arzı, tüketici ve iletişim ve benzeri geleneksel olmayan alanları içeren bu kuruluşlar, kooperatif modelindeki üyeliği esas olarak yaygınlaşmaktadır.

	Kırmızı Et	Beyaz Et	Yumurta	Süt	Tahıl	Meyve	Sebze
Finlandiya	65	83	54	97	48
Danimarka	66	...	52	94	60	70-80	70-80
Yunanistan	2	15	2	20	49	57	3
İspanya	8	22	25	27	20	45	15
Fransa	30	30	25	47	68	40	25
İrlanda	5-20	20	...	99	57	14	18
İtalya	12	35	8	40	20	43	8
Hollanda	16	9	14	83	65	76	73
Avusturya	25	70	...	90	60	18	28

Tablo 2: AB Ülkelerinde Kooperatiflerin Satışlardaki Payları(%) (Seçilmiş 9 Ülke)(2011)

S-Grubu (SOK)

S-Grubu diye bilinen ve kooperatife dayalı bir ekonomi yaratma yolunda SOK (Suomen Osuuskappojen Keskuskunta) Corporation, Finlandiya'da önemli bir örgütlenmedir.

S-Grubu, perakendeciler kooperatiflerinin sahip olduğu 20 bölgesel perakendeciler kooperatifi ve SOK Şirketinden oluşur.

S-Grubu Finlandiya'nın her yerinde, Baltık ülkelerinde ve Rusya'da (Petersburg'ta) faaliyet göstermektedir.

Finlandiya'da müşteriye ait kooperatifler ve çalışanların sahibi olduğu kooperatifler de vardır.

S-Grubunun perakende satış yapan kooperatifleri, müşteriye ait kooperatifler olup 1646'sı gıda ve manav dükkânıdır. 42 bin çalışanı vardır.



Resim 4: Bu yalnızca bir alışveriş kartı değil, aynı zamanda bir hisse senedidir. Ülkenin en büyük kooperatif birliği olan S-Grup üyeliğini göstermektedir

Son 30 yılda **S-Grup**, market/ perakende satış pazarında% 20 büyümüş ve ülkenin üçüncü büyük perakendecisi olmuştur.

S-Grubu, şu anda % 45'lik bir oranla perakende pazarının lideri durumundadır.

Grup bünyesindeki kooperatifler şimdilerde otomobil ve yakıt hizmetlerinden otellere, restoranlardan mağazalara alışılmadık geniş bir yelpazede hizmet vermektedirler.

SAYILARLA FİNLANDİYA KOOPERATİFÇİLİĞİ

- Ülkede 2014 itibarıyla 4616 kooperatif,
- 161 kooperatif bankası,
- 20 kooperatif sigorta şirketi vardır.
- Finlandiya'da beyaz et kooperatiflerinin pazar payı % 83'tür.
- Kırmızı et koop. pazar payı % 65'tir.
- Süt kooperatiflerinin pazar payı % 97'dir.
- Hayvan ıslahı koop. pazar payı % 100'dür.
- Yumurta kooperatif pazar payı % 54'tür.
- Ormancılık kooperatif pazar payı % 40'tır.
- Kooperatifler ormancılık ürünlerinin % 34'ünden sorumludurlar.
- Tüketici kooperatiflerinin satışlardaki pazar payı % 45'tir.
- Mevduatlar (Kooperatifler Bankası Osuus Pannki dâhil), en büyük tüketici kooperatifi SOK'a ait yan kuruluşa aittir.
- Kooperatifler, bankacılık sektöründeki toplam mevduatın % 34'ünden sorumludurlar.
- Kooperatife katılım oranı, Finlandiya'da % 60'tır.

SONUÇ

Finlandiya'nın ülke ve AB politikası, yapıcı kooperatif etkisini kullanmaya istekli bir Finlandiya fikri üzerine kurulmuştur.

Finlandiya hem Avrupa'nın ileri entegrasyonunu destekliyor hem de ulusal sorumluluğun önemini vurguluyor.

Finlandiya Başbakanı Katainen'e göre, "Birçok ülkenin karşılaştığı ekonomik sorunlar topluları istikrarsızlaştırıyor ve adaletsizlik duygusunu artırıyor.

Özellikle gençlerin işsizliği yüz binlerce insanın kalıcı olarak dışlanmasına sebep olabilir.

Üye devletlerde yaşanan zorlukları tüm Avrupa'yı etkiliyor. Ancak bu sorunlar ulusal düzeyde ve Avrupa düzeyinde alınacak önlemlerle çözülebilir. Bu amaçla güçlü kooperatiflere ve kooperatiflerin güçlendirilmesine her zamandan çok ihtiyacımız vardır" demektedir.

KAYNAKÇA

- Dünya Bankası, 2011 Verileri
- <http://koopgelisim.org/index.php/dunyada-gelisim-kooperatifcilik/gelisim-kooperatifcilik-orneklere>(Erişim Tarihi:24.06.2016).
- <http://blogs.helsinki.fi/yalgin>(Erişim Tarihi:24.06.2016).(Dr. Çağrı Yalgin, Helsinki Üniversitesi.)
- <http://www.vatandasfikri.com/yazidetay.asp?ID=1162>(Erişim Tarihi:24.06.2016).
- <http://www.herkesebilimteknoloji.com/haberler/toplum/finlandiyanin-kooperatif-mucizesi>(Erişim Tarihi:25.06.2016).
- <http://www.finland.org.tr/public/default.aspx?contentid=279728&contentlan=21&culture=tr-TR> (Erişim Tarihi:09.07.2016)
- <http://www.efesdostgazete.com/yazarlar/mutahhar-aksari/finlandiya-dan-dersler-kooperatife-dayali-bir-ekonomi-insa-etmek/9888>(Erişim Tarihi:09.07.2016)
- <http://blog.milliyet.com.tr/dunyanin-ilk-10-kooperatifekonomisi/Blog/?BlogNo=534868>(Erişim Tarihi:09.07.2016)



KOOPERATİFÇİLİK EĞİTİMLERİNDE KOOP-GEP'İN YERİ

Hakan TUNÇAĞIL*

Özet

Kooperatifler, “*insan odaklı işletme*” olmaları nedeniyle, nakdi değil beşeri sermayeye önem veren ve ona yatırım yapan işletmelerdir.

Bu bilinçli tercihin temelinde, kooperatifçiliğin yedi ilkesinden en önemlisi olan “*Eğitim, öğretim ve bilgilendirme ilkesi*”nin etkin bir şekilde uygulanması yatmaktadır. Bu nedenle kooperatiflerde eğitim konusu, diğer ticari işletme türleri ya da dernekler veya vakıflardan farklı olarak, büyük önem taşımaktadır. Sahip olduğu potansiyelle, diğer organizasyonların aksine, ticari hayatın her alanında görev alabilecek işgücünü yetiştirme kabiliyetine sahip olan tek işletme türü olması da bu durumun bir sonucudur.

Bu çalışmada, mevzuat gereği ülkemizde kooperatifçilikle ilgili politikaları belirlemekle görevli Gümrük ve Ticaret Bakanlığı (GTB) önderliğinde, kooperatifçilikle ilgili diğer bakanlıklar ile kooperatif üst kuruluşları ve konuyla alakalı diğer kurum ve kuruluşlarla yürütülen çalışmalar sonucunda Milli Eğitim Bakanlığınca 10/01/2014 tarihinden itibaren yurt genelinde uygulamaya

*Gümrük ve Ticaret Uzmanı

1) DEMİR SAYGILI, Duygu (2014). “Merkezi Kamu İdarelerinde Stratejik Planların Uygulama Etkinliğinin Artırılması” Uzmanlık Tezi, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Yayın No:2903 (Erişim: 06/06/2016 Adres: http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/qkglc+Duygu_DEMIR_SAYGILI_Tez.pdf)

2) 08/06/2012 tarih ve 27958 sayılı mükerrer Resmi Gazetede “640 sayılı Gümrük ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”nin yayımlanmasıyla Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Teşkilatlandırma Genel Müdürlüğü kaldırılarak yerine Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

konulan “*Kooperatifçilik Geliştirme ve Uyum Eğitimi Programı (KOOP-GEP)*” uygulaması ve sonuçları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kooperatifçilik, eğitim, KOOP-GEP, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, sertifika.

Giriş

Kamu yönetimi anlayışı, özellikle son elli yılda dünya genelinde yaşanan ekonomik, siyasal ve teknolojik değişimlerden derinden etkilenmiş ve kamu hizmetlerinde etkinlik ve verimliliğin korunması amacıyla bu değişimlerin gerisinde kalmamak için yoğun bir çaba içerisine girmiştir.

Bu çerçevede, küreselleşmeyle beraber rekabetin daha da arttığı günümüzde işletmelerin geleceğe hazırlık yapmak amacıyla daha tedbirli ve organize hareket etme ihtiyacı sonucu ortaya çıkan “stratejik planlama” kavramı kamu yönetimine de sirayet etmiş ve devlet hizmetlerinin en iyi şekilde sunulabilmesi için strateji odaklı çalışmalara başlanılmıştır¹.

Ülkemizde ise, yüz elli yılı aşkın bir geçmişe sahip olan kooperatifçilik sektörüyle ilgili olarak dönemin “*kooperatifçilikle ilgili koordinasyonu sağlamakla sorumlu kamu kurumu olan*” olan mülga Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Teşkilatlandırma Genel Müdürlüğü² tarafından 2008 yılı Haziran ayında “*Kooperatifçilik Strateji Belgesi ve Eylem Planı*” oluşturulması amacıyla faaliyete geçmiştir.

Bu çerçevede, öncelikle Birleşmiş Milletler,





Türkiye Kooperatifçilik Vizyonu

“Güvenilir, verimli, etkin ve sürdürülebilir ekonomik girişimler niteliğini kazanmış bir kooperatifçilik yapısına ulaşmak”

Uluslararası Çalışma Örgütü, Uluslararası Kooperatifler Birliği gibi kuruluşların çalışmaları, başarılı ülke uygulamaları, yerli ve yabancı bilimsel yayınlar ve istatistikî veriler incelenmiş, kooperatifliğin tartışıldığı uluslararası toplantı ve konferanslara katılım sağlanmış ve raporlar değerlendirilmiştir.

Beş yıla yaklaşan hazırlık döneminde, kooperatifçilikle ilgili elli civarında kurum ve

3) “Türkiye Kooperatifçilik Stratejisi ve Eylem Planı (2012-2016)” 17/10/2012 tarih ve 28444 sayılı Mükerrer Resmi Gazetede yer alan 31/7/2012 tarih ve 2012/14 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı eki halinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. TÜKOSEP’in kitap haline Kooperatifçilik Genel Müdürlüğünün internet sitesinden ulaşılabilir (Erişim:06/06/2016, Adres: <http://koop.gtb.gov.tr>) Ayrıca, konuyla ilgili haber ve video görüntülerine Kooperatifçilik Genel Müdürlüğünün internet sitesinden erişilebilir (Erişim: 06/06/2016 Adres: <http://koop.gtb.gov.tr/haberler/strateji-eylem-planini-basbakan-erdogan-acikladi>).

kurulardan yüzü aşkın temsilcinin katılımıyla ulusal ve uluslararası netlikli birçok toplantı düzenlenmiştir.

Ayrıca, kırka yakın kurumdan strateji çalışmalarına ilişkin alınan yazılı görüş ve öneriler metne işlenmiştir.

2011 ve 2012 Yılı Programlarında uygulanmaya konulmak üzere bir tedbir olarak yer alan “**Türkiye Kooperatifçilik Stratejisi ve Eylem Planı (TÜKOSEP)**” 17/10/2012 tarihinde Başbakan Recep Tayyip Erdoğan tarafından altı bini aşkın kooperatifçinin huzurunda kamuoyuna açıklanmış ve aynı gün Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlük kazanmıştır. ³

Şekil 1: TÜKOSEP Stratejik Hedef alanları



KOOP-GEP'in çıkış noktası

Türk kooperatifçiliğini geleceğe hazırlamak amacıyla uygulamaya konulan TÜKOSEP kapsamında ülke kooperatifçiliğimizin mevcut durumuna ilişkin değerlendirmeler yapıldıktan sonra sorunlu alanlar tespit edilerek bunların çözümüne ilişkin eylemler belirlenmiştir.

Bu çerçevede, 7 Stratejik Hedef ve bu hedefler altında 36 Faaliyete (eylem) Stratejide yer verilmiştir.

Bu kapsamda, Stratejide tespit edilen sorunlu alanlardan birisi de eğitim faaliyetlerindeki yetersizliklere ilişkindir.⁴

4) TÜKOSEP'te eğitimle ilgili tespit edilen yetersizliklere şu başlıklar altında toplanmaktadır:

- Yeterli eğitim, yayın, araştırma ve geliştirme faaliyetinin olmaması,
- Özellikle tarımsal amaçlı kooperatifler başta olmak üzere, ortakların eğitim seviyesinin düşüklüğü,
- Ortakların kooperatif faaliyetlerine olan ilgisizliği ve ekonomik olayları algılama sorunu,
- Toplumda kooperatifçilik kültürü ve bilincinin yeterince yerleşmemiş olması; ekonomik işbirliğinin sağladığı katkı ve faydaların tam olarak idrak edilememesi,
- Sivil toplum kuruluşlarının (sendikalar, meslek odaları, tüke-tici dernekleri vb.) kooperatifçiliğe olan ilgisinin giderek azalması. (TÜKOSEP, s.27 vd.)

5) TÜKOSEP, s.22 vd.

Söz konusu eğitim alanında yaşanan sorunlar, öncelikle örgütlenme olmak üzere sektörde yaşanan diğer sorunlarla da ilişkilidir.

Kooperatiflerin üst örgütlenmelerini tamamlayamaması, üst örgütlenmesini tamamlayanların ise çoğunun kurumsal yapılarının yetersiz olması, üst kuruluşlara zorunlu ortaklığa ilişkin bir kanuni düzenleme bulunmaması, sektör genelinde profesyonel yönetim anlayışının yerleşmemesi, kooperatifler veya üst örgütlerince eğitime kaynak ayrılmaması veya ayrılan kaynakların azlığı, sektörle ilgili eğitici yayınların fazla bulunmaması ve bunlara ulaşmada yaşanan sıkıntılar, eğitimcilerin ise nitelik ve nicelik olarak yetersiz kalması gibi nedenlerle ülkemizde kooperatifçilik eğitimi istenilen düzeye ulaşamamış ve ar-ge tabanlı bağımsız nitelikte bir kurumsal yapıya kavuşamamıştır.⁵

Diğer taraftan, kooperatiflerin uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik pratik eğitimlerin yaygın olmaması ve üniversitelerde kooperatifçilik dersleri ve araştırmalarına yeterince önem verilmemesi nedeniyle kooperatifçilikle ilgili araştırma ve incelemelerin

eksik kalması, kooperatif yöneticileri ve çalışanlarının kendilerini geliştirememeleri, kooperatiflerin yeni ekonomik koşullara uyum sağlayamaması, dünya ölçeğinde ulaşılan bilgi ve teknolojileri takip ve uygulama olanaklarını da kısıtlamaktadır.

Kooperatifçilik eğitiminde yaşanan bu olumsuz durum, Türk kooperatiflerinin ulusal ve uluslararası ölçekteki işletmelerle rekabet şanslarını azaltmakta ve sürdürülebilir nitelikteki yapılarına zarar vermektedir.

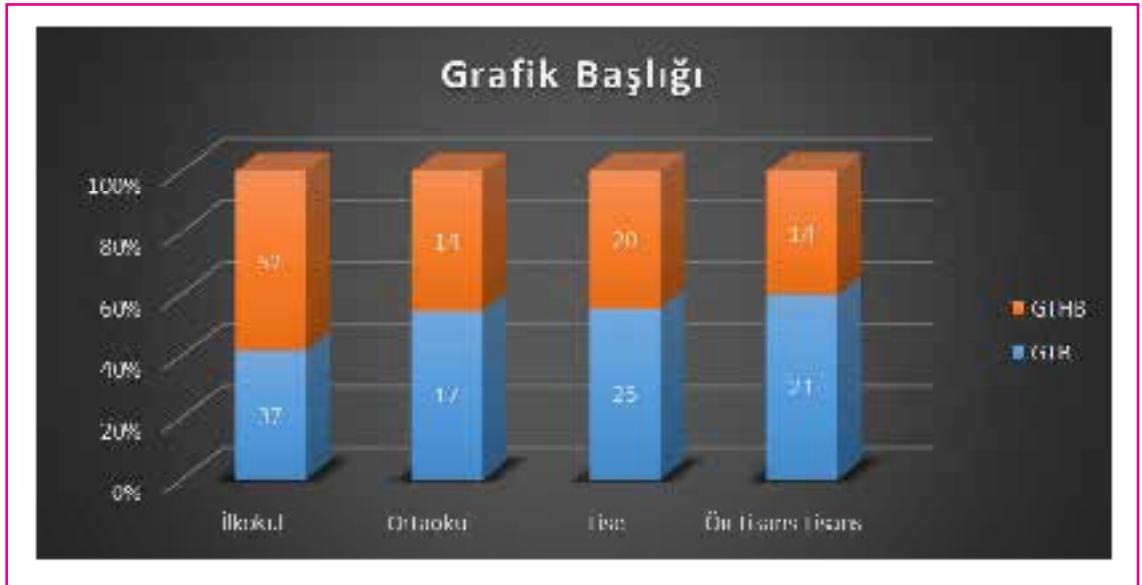
Öte yandan, 2008 yılında mülga Sanayi ve Ticaret Bakanlığı öncülüğünde yürütülen ve halen Türk kooperatif hareketine yönelik en kapsamlı çalışma olma özelliğini koruyan

anket çalışmasında⁶, anılan Bakanlığın yetki alanındaki kooperatiflerde görevli 2.442 yönetim kurulu üyesiyle görüşülmüş ve bunların %37'sinin ilkökul, %17'sinin ortaokul, %25'inin lise ve %21'inin ise fakülte/yüksekokul mezunu olduğu belirlenmiştir.

Mülga Tarım ve Köyişleri Bakanlığının kendi yetki alanındaki kooperatifleri temsilen katılan 831 yöneticinin ise %52'sinin ilkökul, %14'ünün ortaokul, %20'sinin lise ve %14'ünün fakülte/yüksekokul mezunu olduğu görülmüştür.

Bu tespitler sonucunda, ülkemizdeki kooperatif yöneticilerinin %44,5'inin ilkökul mezunu olduğu ortaya çıkmaktadır.

Grafik 1: Kooperatif Yöneticilerinin Eğitim Durumu



Kaynak: STB

Ayrıca, bahse konu 2008 tarihli anket çalışmasında, kooperatif yöneticilerinin yarısından fazlasının göreve başlamadan önce herhangi bir kooperatifçilik eğitimi almadığı da anlaşılmaktadır.

Bu çerçevede, ülkemizde kooperatifçilik eğitimi

6) Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Teşkilatlandırma Genel Müdürlüğü, (2008). "Kooperatifçilik Sektörüne Yönelik Anket Değerlendirme Raporu", Ankara, s.15 vd.

veren özel kurumların yetersizliği, yetişmiş iş gücünün azlığı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar, çoğu kooperatif üst örgütlenmelerinin eğitim alanında yetersiz kalmaları gibi nedenlerle kooperatif yönetimde yer alan kadroların işletme, pazarlama, muhasebe ve ilgili hukuki mevzuat konularında zorluk yaşamaları da kaçınılmaz olmaktadır.

Bununla birlikte, hem 1163 sayılı Kanun'da

hem de Bakanlıklarca hazırlanan örnek anasözleşmelerde yönetim veya denetim kurulu üyesi olmak için eğitim şartı aranmamaktadır.

Eğer kooperatifin faaliyet gösterdiği alanla ilgili mevzuatta bir düzenleme varsa, ancak bu halde kooperatif yönetim veya çalışanlarının eğitim konusunda belirli niteliklere sahip olunması gerekmektedir.

Gerek uygulamadaki eksiklikler gerekse mevzuattan kaynaklanan boşluklar, sektörün eğitim sorununun çözümü için çok yönlü hareket edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Bu nedenle, TÜKOSEP'te toplumun her kesiminde birlikte hareket etme, dayanışma gibi temel kavramların yerleşmesi amacıyla birçok faaliyetin eş zamanlı olarak uygulamaya konulması planlanmıştır.

Kooperatifçilik eğitiminin ülke genelinde geliştirilmesi hedefi doğrultusunda, eğitimin her kademesinde öğrencileri ortak iş yapmaya yöneltmenin dışında doğrudan kooperatifçiliğin içinde yer alan ortaklar, yöneticiler, çalışanlar veya yeni kooperatif kurmak isteyenler ile kooperatiflere hizmet sunan avukat ve muhasebeci gibi meslek sahiplerine ya da kanaat önderlerine yönelik değişik faaliyetlere TÜKOSEP'te yer verilmiştir.

Bu plan doğrultusunda öngörülen eğitim alanlarından birisi de; kooperatif ortaklarına, yönetici ve deneticilerine, çalışanlarına veya çalışmak isteyen kişilere yöneliktir.

Bu hedef kitleye verilecek eğitimlerle; kooperatifleri kurumsal güçlerinin artırılması, daha etkin ve verimli şekilde yönetilmeleri, sürdürülebilirlik kapasitelerinin geliştirilmesi ve sonuç olarak ortaklarına (dolayısıyla topluma) daha iyi hizmet sunan işletmeler haline getirilmesi mümkün olacaktır.

KOOP-GEP nedir?

Türk kooperatiflerinin başlıca sıkıntılarından olan yetersiz kurumsallaşma sorununun aşılması, daha nitelikli ve bilinçli insanlarca kooperatifin yönetilmesi amacıyla TÜKOSEP'te belirlenen hedefler doğrultusunda hazırlanan

en önemli projelerden birisi de **“Kooperatifçilik Geliştirme ve Uyum Eğitimi Programı”**dır. Kısa adı KOOP-GEP olan proje; TÜKOSEP'te yer alan **“Eğitim, danışmanlık, bilgilendirme ve araştırma faaliyetleri geliştirilecektir.”** başlıklı 2. Stratejik Hedef altında yer alan:

• 2.2 numaralı **“Kooperatif Girişimciliği Eğitim Projesi” (KOOP-GİR) çalışması yapılarak, uygulamaya konulacaktır.”**,

• 2.3 numaralı **“Kooperatif denetim ve yönetim kurulu üyelerine eğitim ve sertifikasyon zorunluluğu getirilecektir.”** ve

• 3.7 numaralı **“Kadınlarımızın girişimcilik kabiliyetlerinin artırılması ve ekonomide bir aktör olarak yer almalarının sağlanması için kooperatifler çatısı altında örgütlenmeleri yönünde çalışmalarda bulunulacaktır.”**

faaliyetleri çerçevesinde hazırlanmış olan bir eğitim programıdır.

Programın hazırlık çalışmaları, ülkemizde kooperatifçilik politikalarını belirlemekle görevli Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nın koordinasyonda Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'nın işbirliğinde yürütülmüştür.

Önde gelen kooperatif ve üst kuruluşlarının önerilerinin de dikkate alındığı toplantılar sonrasında Milli Eğitim Bakanlığıyla yapılan görüşmeler neticesinde yurt genelinde tüm Halk Eğitim Merkezleri tarafından verilebilecek bir kooperatifçilik eğitim programı hazırlanarak uygulamaya konulmuştur.⁷

Bu projenin en önemli özelliklerinden birisi de, ülkemizdeki tüm kooperatiflerin bu eğitimlerden yararlanabilecek olmasıdır.

Bu nedenle eğitimler, belirli bir sektörde faaliyet gösteren kooperatiflere göre değil, tüm kooperatiflerin ortak ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

KOOP-GEP, Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün “Öğretim Programları”ndan “Yaygın Eğitim Programları” bölümünde “Programlar ve FOET Kodları” altında “Muhasebe ve Finansman” alanında yayınlanmaktadır (Erişim: 26/07/2016, Adres: <http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/programlar/muhasebe/Kooperatifçilik%20Geliştirme%20ve%20Uyum%20Eğitimi.pdf>).

KOOP-GEP'in amacı ve başvuru şartları

KOOP-GEP kapsamında eğitimleri tamamlayan kursiyerlerin:

- Kooperatiflerin kuruluş işlemleri,
- Kooperatif ile ortaklar arasındaki ilişkiler,
- Kooperatif ortaklarının hak ve yükümlülükleri,
- Kooperatif organlarının görev ve sorumlulukları,
- Kooperatif işlemlerinin muhasebeleştirilmesi,
- Kooperatif iş planı ve stratejisi,
- Kooperatifçilikle ilgili ulusal ve uluslararası alanda yaşanan güncel gelişmeler,

konuları başta olmak üzere, kooperatifle ilgili her türlü iş ve işlemleri rahatlıkla gerçekleştirebilecek yeterliliğe sahip olmaları hedeflenmektedir.

Bu noktada eğitimlerden tüm kooperatifçilerin ve kooperatifçiliğe ilgi duyanların yararlanabilmesi amacıyla, eğitimlere katılım için okuma yazma bilmek veya ilkökul mezunu olmak yeterli sayılmıştır.

Programa katılmak isteyenler, buldukları veya eğitim almak istedikleri il veya ilçedeki "**Halk Eğitim Merkezi**"ne başvurabilirler.

Programın açılabilmesi için geçerli başvuruların on ikiye ulaşması gerektiğinden, katılımcıların birlikte hareket etmeleri önem taşımaktadır.

Bu amaçla, kooperatiflerin, üst kuruluşlarıyla temasa geçerek bir eğitim programı hazırlamaları ve bu çerçevede hareket etmelerinin her açıdan daha faydalı olacağı anlaşılmaktadır.

Üst örgütlenmelerini tamamlayamayan kooperatiflerin ise, bölgelerinde faaliyet gösteren diğer kooperatifler veya kooperatif üst kuruluşlarıyla iletişime geçerek işbirliği halinde

eğitimlerden yararlanabilmeleri mümkündür.

KOOP-GEP kapsamında verilecek eğitimler

Bilindiği üzere, ülkemizde kooperatiflerin kuruluş, işleyiş ve denetiminden sorumlu üç Bakanlık bulunmaktadır.

Bu nedenle KOOP-GEP eğitimleri, Bakanlıkların görev ve yetki alanında kalan kooperatifler veya kooperatiflerin faaliyet gösterdikleri tarım, üretim, tüketim, taşıma, eğitim ya da sağlık gibi sektörel ayırım göz önüne alınmadan tüm kooperatifler için uygulanabilecek şekilde tasarlanmıştır.

Proje kapsamında verilecek eğitim başlıklarından bazıları şunlardır:

- Kooperatifin tanımı, özellikleri ve kalkınmadaki rolü,
- Uluslararası Kooperatifçilik İlkeleri,
- Kooperatiflerin sermaye şirketlerinden ve derneklerden farkı,
- Kooperatifler için strateji oluşturma,
- Kooperatiflerin kuruluş ve izin işlemleri,
- Kooperatiflerin anasözleşmesi ve kurucu ortaklık,
- Kooperatif ortağının hak ve yükümlülükleri,
- Kooperatife ortak olma, ortaklıktan çıkma veya çıkarılma ve itiraz yolları,
- Ortaklığın sona ermesi ve ortaklarla hesaplaşma,
- Kooperatif genel kurulunun yetkileri ve yetki devri,
- Kooperatif genel kurulunun toplantıya çağırılması, gündem, karar ve oylama usulleri,



- Genel kurulda ibra ve diğer işlemler,
- Kooperatif Yönetim Kurulunun görev ve sorumlulukları,
- Kooperatif denetim kurulunun görev ve sorumlulukları,
- Kooperatiflerin defter tutma usul ve esasları,
- Başarılı kooperatif örnekleri.

Yukarıda sıralanan başlıklar ve daha fazlası, Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan “**Örnek Ders Programı**”nda yer almaktadır⁸. Maddeler dikkate alındığında, TÜKOSEP’te tespit edilen sorunlar başta olmak üzere kooperatiflerin daha etkin ve verimli çalışmalarına yönelik temel alanları kapsayan bir eğitim programı hazırlandığı görülmektedir.

Bu çerçevede, kooperatifçilik sektöründe ortak, yönetici veya çalışan olarak görev alan herkesin bilmesi gereken konuların eğitim kapsamına alındığı görülmektedir.

Diğer taraftan, katılımcıların niteliği (ortak, yönetici, denetçi, personel vb.) veya ilişkili oldukları kooperatifin faaliyet gösterdiği sektör veya sektörler dikkate alınarak yukarıda sayılan temel alanlara ek olarak pazarlama, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği gibi ihtiyaç duyulan konuların da ders programına alınması halinde eğitimlerin daha nitelikli olması mümkündür.

Böylece, konut yapı kooperatifinde görevli yönetici kendisiyle ilgili mevzuatı daha detaylı öğrenirken, tarım satış kooperatifinde çalışan katılımcı da kendi kooperatifinin tabii olduğu mevzuat hakkında ileri düzeyde bilgi edinebilecektir.

Bu amaçla, katılımcıların ders konularına ilişkin taleplerini önceden eğitimleri düzenleyen kuruluşa veya eğitimcilere iletmeleri uygun olacaktır.

KOOP-GEP eğitiminin zenginleştirilmesi ve katılımcının taleplerini karşılaması noktasında yapılacak bir ön çalışma, bu eğitim gömleğinin

8) GTB Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, “Örnek Ders Programı” (Erişim: 21/06/2016 Adres: <http://koop.gtb.gov.tr/faaliyetlerimiz/projelerimiz/kooperatifcilik-gelistirme-ve-uyum-egitimi-programi-koop-gep>)

her katılımcının üzerine tam oturması noktasında önem taşımaktadır.

Proje kapsamındaki eğitimlerin verilebileceği yerler ise; Halk Eğitim Merkezlerinin salonları, kooperatif üst kuruluşlarının kendi toplantı salonları veya eğitim almak istedikleri uygun mekânlar ya da üniversitelerin salonları da olabilir.

Programın bir başka önemli yanı ise, eğitim süresince devam zorunluluğu bulunması ve Program sonunda edinilen bilgilerin sınavla ölçülmesidir.

Başarılı olanlara Milli Eğitim Bakanlığınca sertifika (kurs bitirme belgesi) verilen bu eğitim sayesinde sertifikalı yöneticiler hem kooperatiflerinin ortaklarına hizmet kalitesini artıracak hem de kooperatiflerinin değerini artırarak piyasada tercih edilen bir marka haline getirebileceklerdir.

KOOP-GEP eğitmenleri

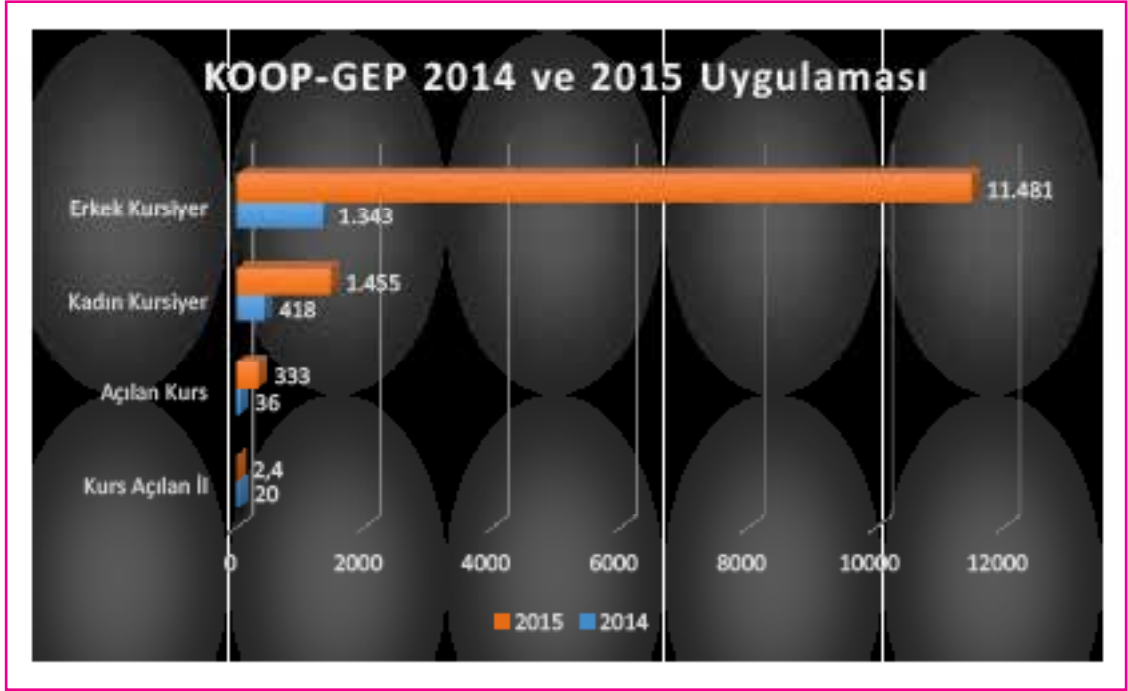
Proje kapsamında verilecek eğitimlerde:

- Üniversitelerde kooperatifçilik alanında ders veren öğretim elemanları,
- Muhasebe ve finansman alanında eğitim almış, tercihen sektör deneyimi olan alan öğretmenleri,
- Muhasebe ve finansman konusunda sektör deneyimi olan meslek elemanları,
- Kooperatiflerin kuruluş, işleyiş ve denetimden sorumlu Bakanlıkların merkez ve taşra teşkilatı personeli veya bu Bakanlıkların işbirliği yaptığı ulusal ve uluslararası kuruluşlar ile kooperatif üst kuruluşlarının eğitmenleri,görev alabilir.

Uygulamada ise esas yükü, Türkiye’nin birçok ile ve ilçesinde yer alan meslek liselerinde muhasebe veya ticaret alanında ders veren öğretmenlerin çektiği görülmektedir.

Öte yandan, katılımcıların eğitmen konusunda sıkıntı yaşanmaması amacıyla Milli Eğitim Bakanlığınca eğitici grubunun geniş tutulduğu görülmektedir.





Buradan hareketle, eğitimlerin kaliteli olması ve kurumsal bir çatı altında etkin şekilde yürütülmesi amacıyla Gümrük ve Ticaret Bakanlığı üniversitelerle ortak çalışmalar yürütmektedir.

Üniversitede kooperatifçilik alanında ders veren öğretim elemanlarınca bu eğitimlerin verilebilmesi, öğrencilerin iş hayatına hazırlanmaları ve gerekli işbirliğinin yapılması amacıyla,

Bakanlık ile Cumhuriyet Üniversitesi, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi,

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi arasında işbirliği protokolleri imzalanarak uygulamaya konulmuştur⁹.

Bu kapsamda, bahse konu üniversiteler başta kendi öğrencileri olmak üzere, talep eden tüm katılımcılara KOOP-GEP eğitimi vermektedirler.

Özellikle gençlere kooperatifçiliğin aşılması ve onların uygulamadaki insanlarla aynı

9) GTB Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, "KOOP-GEP" sayfası (Erişim: 06/06/2016 Adres: <http://koop.gtb.gov.tr/faaliyetlerimiz/projelerimiz/kooperatifcilik-gelistirme-ve-uyum-egitimi-programi-koopgep>)

ortamda yer alabilmeleri açısından da bu eğitimler önem taşımaktadır.

Ayrıca, GTB ile Alman Kooperatifleri ve Raiffeisen Konfederasyonu (DGRV) arasında imzalanan 18 Mart 2014 tarihli işbirliği protokolü gereği, iki kurumun ortaklığında

Antalya,
Konya,
Adana,
Çanakkale,

Tekirdağ gibi birçok ilde farklı tarihlerde KOOP-GEP eğitimleri düzenlenmiştir.

KOOP-GEP uygulamaları

TÜKOSEP'te yer alan 36 faaliyetle ilgili olarak kaydedilen gelişmelerin her yıl raporlanması görevi GTB'ye verilmiştir.

Bu çerçevede, TÜKOSEP'te yer alan faaliyetlerde sorumlu veya işbirliği yapılacak kuruluş olarak belirlenmiş kurum ve kuruluşlardan iletilen bilgiler ışığında TÜKOSEP Yıllık İzleme Raporları (YİR) hazırlanmaktadır.

2014 YİR'e göre 20 farklı ilde düzenlenen eğitimlere 1.854 kişi katılmış ve bunlardan 1.761'i sertifika almaya hak kazanmıştır.¹⁰

2015 yılında ise yurt genelinde 54 ilde açılan 333 kursa 14.755 kişi başvurmuş, bunlardan 12.936 kursiyer Programı başarıyla tamamlamıştır.

Söz konusu iki yıldaki katılımcıların başarı ortalaması %91,3 olarak hesaplanmıştır.

2015 Raporu değerlendirildiğinde, 8 ilde eğitimlere katılan kadın kursiyer sayısının 50'yi geçtiği ve bu illerden İstanbul'un 278 kadın kooperatifiye verdiği eğitimlerle ilk sırada yer aldığı görülmektedir.

Öte yandan, sadece Trabzon ilinde kadın katılımcı sayısı (103) erkeklerden (29) fazladır.

İstanbul, aynı zamanda eğitim verilen 1.908 erkek katılımcıyla da ilk sırada yer almış ve burada açılan 59 kursa toplamda 2.186 kişi katılım sağlamıştır.

Katılımcı sayısı bakımından İstanbul'u
Adana (956),
Antalya (911),
Denizli (871),
Mersin (629) ve
Konya (533) takip etmektedir.

Sonuç

Mülga Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından yürütülen çalışmalar sonucunda hazırlanan Anket Değerlendirme Raporunda, kooperatiflerin temel sorunlarının başında **"eğitim ve bilinçlendirme eksikliği"**nin geldiği tespit edilmiştir.

Kooperatiflerin sürdürülebilir işletme kabiliyetlerinin yanı sıra rekabet güçlerinin de artırılması gerekliliği ise günümüz piyasa koşullarının getirdiği bir sonuçtur.

10) Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü "TÜKOSEP Yıllık İzleme Raporları" (Adres: <http://koop.gtb.gov.tr/faaliyetlerimiz> Erişim Tarihi: 26/07/2016).

11) Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü "E-Kooperatifçilik Eğitimleri Başlıyor" (Adres: <http://koop.gtb.gov.tr/haberler/ekooperatifcilik-egitimleri-basliyor> Erişim Tarihi: 06/06/2016)

Bu amaçla Türkiye Kooperatifçilik Stratejisinde yer alan eylemlerden özellikle eğitimle ilgili olanların etkin şekilde uygulanması ayrı bir önem arz etmektedir.

Bu çerçevede, TÜKOSEP'te bir faaliyet olarak yer alan ve 2014 yılında ilk uygulama örnekleri Tüm Tüketim Kooperatifleri Merkez Birliğince başlatılan KOOP-GEP eğitimleri, yaklaşık iki yıl içerisinde 15 bine yakın katılımcıya ulaşmıştır.

Bu rakam, eğitimler hakkında toplumda farkındalık oluşturulduğunu göstermekle birlikte, tanıtım çalışmalarının devam ettirilerek daha geniş kitlelere ulaşılması noktasında önem taşımaktadır.

Kooperatifçilik eğitimlerinin içeriğinin; yaş, mezun olunan bölüm veya görev yapılan kurum gibi personel odaklı ayırım yapılarak veya kooperatifin faaliyet gösterdiği alan dikkate alınarak belirlenmesiyle uygulamada daha etkin ve verimli sonuçlar alındığı görülmektedir.

Doğaldır ki, doğru eğitimlerin doğru hedef grubuyla (katılımcıyla) buluşması halinde eğitimler çok daha başarılı olacaktır.

Öte yandan, söz konusu eğitimlere erişimin kolaylaştırılması ve bu eğitimlerin diğer illerde de yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalarda bulunulmasının da faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu noktada, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Anadolu Üniversitesi arasında imzalanan protokol kapsamında hazırlık çalışmaları devam eden ve kısa adı KOOP-ES olan **"Kooperatifçilik e-Sertifika Programı"**nın önemli bir rol üstleneceği düşünülmektedir.¹¹

Eğitimlerin internet üzerinden verilmesiyle birlikte zaman ve mekan konusunda sınırlama olmadan katılımcıların eğitim alabilmesi sağlanacak, internetin sunduğu avantajlar da kullanılarak en güncel yazılı ve görsel veriye ulaşılması sağlanacaktır.

Son olarak, hem kooperatifçilik ilkeleri göz önünde bulundurularak hem de **"hayat boyu eğitim"** düsturuyla hareket edilmeli ve katılımcılar aldıkları eğitimlerle yetinmemelidir.



Eğitimler neticesinde kendilerini eksik hissettikleri veya faaliyet gösterilen sektör itibariyle önemli gördükleri konularda da eğitimlerine devam etmelidirler.

Sektörde yaşanan güncel gelişmeler, mevzuat değişiklikleri, her gün yenilenen elektronik imkânlar, gibi hususlar özellikle eğitilmiş yöneticiler tarafından yakından takip edildiğinde birçok kooperatifin başarısını katlaması kaçınılmaz bir sonuç olacaktır.

Kaynakça

- DEMİR SAYGILI, Duygu (2014). “Merkezi Kamu İdarelerinde Stratejik Planların Uygulama Etkinliğinin Artırılması” Uzmanlık Tezi, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Yayın No:2903 (Adres: http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/qkglc+Duygu_DEMIR_SAYGILI_Tez.pdf Erişim Tarihi: 06/06/2016)
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü “E-Kooperatifçilik Eğitimleri Başlıyor” (Adres: <http://koop.gtb.gov.tr/haberler/ekooperatifcilik-egitimleri-basliyor> Erişim Tarihi: 06/06/2016)
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, “KOOP-GEP PROJE SAYFASI” (Adres: <http://koop.gtb.gov.tr/>

faaliyetlerimiz/projelerimiz/kooperatifcilik-gelistirme-ve-uyum-egitimi-programi-koopgep Erişim Tarihi: 06/06/2016)

- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü (2012). “Türkiye Kooperatifçilik Stratejisi ve Eylem Planı” Ankara.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü “TÜKOSEP Yıllık İzleme Raporları” (Adres: <http://koop.gtb.gov.tr/faaliyetlerimiz> Erişim Tarihi: 26/07/2016).
- Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, KOOP-GEP Eğitim İçeriği (Adres: <http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/programlar/muhasebe/Kooperatifcilik%20Gelistirme%20ve%20Uyum%20Egitimi.pdf> Erişim Tarihi: 26/07/2016).
- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Teşkilatlandırma Genel Müdürlüğü, (2008). “Kooperatifçilik Sektörüne Yönelik Anket Değerlendirme Raporu”, Ankara.
- Metin içi Kısaltmaları düzelt



İNSAN SERMAYESİNE YAPILAN YATIRIMLARIN ANALİZİ NEDEN ÖNEMLİDİR?

Yeter DEMİR USLU*

Bugün bilginin belirleyici olduğu çağda yaşamaktayız.

Şirketler artık fiziki yatırım yapmaktan çok bilgiye dayalı ve bilgiyi üretebilen sistemler ya da çalışma ortamları üzerine yoğunlaşmaktadır.

Bilgiye sahip olan, onu kullanan ve en önemli de ticarileştiren ekonomiler kısa süre içinde güçlü ekonomiler arasında yerini almaktadır (Aksel, 2010).

Bu faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesindeki en büyük payı hiç kuşkusuz yaratıcı ve yenilikçi insan gücü oluşturmaktadır.

Artık işletmelerin başarısı büyük ölçüde elindeki insan gücünün etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasına bağlı olmaktadır.

Günümüzde yaşanan teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimler şirketlerin nitelikli insan kaynağına daha fazla önem vermelerine sebep olmuştur.

Bu gelişmeler neticesinde çalışanlar; bir maliyet unsuru olarak görülmesinden ziyade bir yatırım ve rekabet avantajının kaynağı olarak benimsenmeye başlanmıştır.

İnsan sermayesi; işletme çalışanlarının bireysel olarak kendilerine verilen görevleri yerine getirebilmeleri için, sahip oldukları ve dolayısıyla da kullandıkları bilgilerin, yeteneklerin ve yaratıcı özelliklerinin bir arada toplanmış halidir.

Ayrıca insan sermayesi örgüt üyelerinin bilgi birikimi, problem çözme yetenek ve kapasiteleri, yaşam felsefeleri, yaratıcılık, girişimcilik ve liderlik yetenekleri, onların organizasyon süreçlerinde ortaya koydukları fonksiyonları ve bu fonksiyonların niteliklerini belirleyici bir güce sahiptir (Kanıbir, 2004, s. 81).

Son günlerde hemen hemen bütün kurum ve kuruluşlarda çalışanlar genel olarak değerlendirildiğinde, söz konusu kitlenin tamamı için düşünülecek ve uygulanabilecek ortak bir ücret, ödül ya da motivasyon sisteminden söz etmek oldukça güçtür.

Adı geçen süreçte de işletmeler kendi uygulamaları hakkında da çalışanlarından her zaman objektif dönüşler alamamaktadırlar.

Hal böyle olduğunda ise işletmelerin sağlık ve diğer çalışan giderleri artış gösterirken; özellikle ücret ve diğer motivasyon araçları için katlanılan maliyetin değerini bilmek istemeleri özellikle adı geçen harcamaların sürdürülebilirliği noktasında önem arz etmektedir.

İnsan sermayesinin analizi şirketlerin rekabet güçlerini artırabilmeleri için önemli bir kaynak oluşturmaktadır.

Bazı önemli yetkinliklerin hem zor bulunur olması hem de dünya çapında eşit dağılmamış olması şirketleri işe alım, yetkinlikleri geliştirme ve uzmanlık paylaşımında yeni ve yenilikçi yöntemler bulmaya zorlamaktadır (Deloitte, 2014, s. 7) Çalışanların sosya-kültürel özellikleri onları şirket amaçları yönünde motive etmek için referans oluşturmaktadır.

* Doç. Dr. GRÜ, İİBF

Örneğin; Japon iş görenlerin örgütlerine karşı daha fazla bağlı oldukları bilinmektedir.

Diğer yandan Latin Amerikalılar örgütleri için değil, daha çok yöneticileri için çalışma eğilimindedir.

Amerika'da oyunun adı **“rekabettir”**. İşbirliği yaratmanın bir sanat olduğu Japonya, Tayvan ve diğer Asya ülkelerinde ise rekabet ciddi sorunlara neden olabilir.

Bu bakımdan yöneticiler, özellikle insan kaynakları yöneticileri politikalar oluştururken ve çalışanlarını yönetirken, iş görenlerin tutum ve davranış kalıplarını öğrenmek durumundadırlar.

Eğer yöneticiler, kendilerine özgü, kalıplaşmış, kültürel boyutlar doğrultusunda kararlar alıp uygulamaya çalışırlarsa iş görenlerin verimliliklerini yükseltmeleri ve uyumu sağlamaları mümkün olmaz (Dereli, 2005).

Etkin ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasında ve ortak kazanımlara ulaşılmasında özellikle çalışanlar nezdinde değerli olan ödül ve teşvik mekanizmalarının işlerliği; hem yüksek işgücü devrini hem de çalışanlar için önem arz etmeyen bir ödül sisteminin varlığını engelleyecektir.

İnsan Kaynakları (İK) uygulamalarının örgütsel performansı etkilediği anlayışının tam tersine örgütsel performansın İK uygulamalarını oluşturduğu ve etkilediği kabul edilmektedir.

Bu modele göre, yüksek performanslı örgütlerin çalışanlarıyla faaliyetlerinin sonucunda elde ettikleri geliri çeşitli şekillerde paylaşarak bu durumu kazanca çevirebilmektedirler.

Örgütler yüksek performans gösteren çalışanlarına çalışmalarının karşılığı olarak; daha çok eğitim ve gelişme fırsatları yaratmakta, daha yoğun ve katı seçme sistemleri geliştirmekte, çalışanların takım çalışması, kalite çemberleri ve diğer güçlendirme faaliyetleri yoluyla kararlara katılımını sağlamaktadır (Akin & Erdost Çolak, 2012, s. 88).

Nitekim uzmanlar, çalışanlar için neyin önemli

olduğunu belirlemenin ve harcamaların bu öncelikler doğrultusunda gerçekleştirilmesinin İK için stratejik bir konu olduğunu belirtmektedir.

Bu noktada İK yöneticileri sadece farklı kuşakların oluşturduğu işgücünü elde tutmak ve motive etmek için gereken çabalarla kalmamalı, mevcut uygulamaları yeniden gözden geçirmelidirler.

Çalışan tercihlerinin gerçekten **“hareketli bir hedef”** olduğunu vurgulayan uzmanlar, bunların bir kısmının kişisel tercihler doğrultusunda farklılık gösterdiğini, bir kısmının ise organizasyonel değişikliklerden kaynaklandığını belirtmektedir. (HR Dergi, 2016)

İşletmelerin insan kaynakları yönetimlerinin stratejik önemini her geçen gün artırdığı söylenebilir.

Bu açıdan insan kaynakları yönetimlerinin, insan sermayesine attığı değer ve onun eğitilmesi, geliştirilmesi ve yetiştirilmesi konusundaki hassasiyeti her geçen gün artmaktadır (Görmüş, 2009, s. 58).

İnsan kaynakları yönetimi iş görenlerin beklentilerini belirledikten sonra, söz konusu beklentilerin en üst düzeyde karşılanması noktasında çaba sarf eder.

Xavier Baeten, çalışanların beklentilerine yanıt verebilen **“gerçek”** bir ödül yöneticisi olmak için aşağıda sıraladığımız özelliklerin gerekliliğini vurgulamaktadır:

Ticari stratejist: Ücret ve yarar stratejilerini iş stratejileri ile ilişkilendirilmeli, ekonomik ve sosyal değişimlerin, endüstri trendlerinin ve rekabetçi tehditlerin işinizi nasıl etkileyeceğini analiz edilmelidir.

Müşteri mahremiyeti: İşyerinde farklılıkların yönetimine, yaş gruplarına, çift gelirliliğin yaygınlığına daha fazla dikkat ederek ve şirket “tercih edilen” bir konuma getirilmelidir.

Kuvvet veren: Hizmet sağlayıcılar, danışmanlar, geçici çalışanlar ile daha fazla ilgilenilmeli ve konunun idari yönleri de dikkate alınmalıdır.

Yapılan araştırmalarda şletmelerin çoğunun gelirlerinin ortalama üçte birini ya da daha fazlasını çalışanlarına harcamalarına karşın, pek az işveren ve yönetici bu yatırımları nasıl ölçeceklerini bir standarda oturtmuştur.

Uzmanlara göre, pek çok işveren bir program ya da yönetim uygulamasının (örneğin bir teşvik planının, yeni bir işe alım stratejisinin ya da eğitim programının) gerçekten sonuç üretip üretmediğini değerlendirememektedir.

Bu tür yatırımların nereye yönlendirileceği genellikle anekdota dair bilgiler ya da “iyi uygulama” örnekleri temel alınarak gerçekleştirilmektedir.

Organizasyonların, diğer varlıklara yaptıkları yatırıma kıyasla insan sermayesine yaptıkları yatırımın geri dönüşünü ölçebilmesi çok daha zordur. Ancak çalışan anketleri ile en etkin ve güvenilir verilere ulaşmak için aşağıdaki unsurlara dikkat edilmesi gerekir (HR Dergi, 2016):

- Çalışan beklentilerine en doğru biçimde ulaşabilmek için bunları düzenli olarak; doğrudan ve dolaylı ölçüm teknikleri ile izlenmeli,
- İK bir yandan çalışanlarından görüş isterken; bir yandan da işgücü devir oranı ya da hareketliliği takip edecek teknoloji ve sistemlerden yararlanmalı,
- İK bir yandan anketler tasarlarırken, bir yandan da gayri resmi sinyaller ve anekdotlar edinmek için çalışanlar ile sürekli iletişim halinde kalmalıdır.

Bir şirketin insan sermayesine yaptığı yatırımı maksimize etmek için çalışanlar açısından gerçekten neyin önemli olduğunu tespit etme çabaları yeterli değildir.

Anketleri yapmakla ilgili maliyetler ve sonuçları analiz etmekle ilgili maliyetler gözden kaçırılmamalıdır.

Ayrıca, organizasyon, tüm bu çabalara yeterince önem vermediğinde de ortaya ekstra maliyetlerin çıkabileceğini de unutmamalıdır.

Çalışan beklentilerini belirledikten sonra, bu beklentileri mümkün olduğunca karşılayabilmeye yönelik çabalar gündeme alınmaktadır.

Xavier Baeten, çalışanların beklentilerine yanıt verebilen “gerçek” bir ödül yöneticisi olmak için aşağıdaki özelliklerin gerekliliğini vurgulamaktadır (HR Dergi, 2016):

Ticari stratejist: Ücret ve yarar stratejilerini iş stratejileri ile ilişkilendirilmeli.

Ekonomik ve sosyal değişimlerin, endüstri trendlerinin ve rekabetçi tehditlerin işinizi nasıl etkileyeceğini analiz edilmeli.

Müşteri mahremiyeti: İşyerinde farklılıkların yönetimine, yaş gruplarına, çift gelirliliğin yaygınlığına daha fazla dikkat edilmeli ve şirketinizi “tercih edilen” haline getirilmeli.

Kuvvet veren: Hizmet sağlayıcılar, danışmanlar, geçici çalışanlar ile daha fazla ilgilmeli, konunun idari yönlerini de dikkate alınmalı.

Bundan on yıl sonraki insan sermayesine yönelik anketler bugün kullandıklarımızla bazı temel yönlerde benzeyeceğini söylemek yanlış olmayacaktır; ücretle ilgili geri bildirimler, eğitim vb.

Ancak Baby Boomers adı verilen kuşak işgücünden çekildikçe ve takip eden kuşakların üyelerinin farklı iş/özel yaşam değerleri gündeme geldikçe anket içerikleri de değişim gösterebilecektir (Biggar, 2012).

İnsan sermayesinin raporlanması sayesinde yatırımcılar güvenilir yatırım kararları alma konusunda kendilerine referans sağlamış olacaklardır.

Ancak henüz standartlaşmış bir raporlama sistemi oluşmamıştır.

Bu faaliyetlere gerçekleştirmeye çalışan şirketler insan sermayesini farklı yönleri ile açıklamaya, piyasaya sunmaya çalışmaktadırlar.

Kurumsallaşmış ve uluslararası pazarlara hitap



eden bazı şirketler insan sermayesi raporu hazırlama konusunda sektörün ilk adımlarını atmaktadırlar.

Dave Ulrich, şu andaki insan sermayesi raporlama çalışmalarının “**bebek adımları**” ile ilerlediğini söylese de, bebek adımlarının önce yürümeye, ardından da koşmaya dönüşeceğini beklemektedir.

Bu nedenle şirketler standart raporlar yerine kendi ölçü ve imkanlarını kullanmaktadırlar.

Bu konuyla ilgili bazı şirketlerin uyguladıkları çalışmalara aşağıdaki örnekler verilebilir (Biggar, 2012):

- Ford, yaratılması ve yatırımcılar tarafından anlaşılması son derece kolay olan çalışan tatmin anketinin en önemli bulguları ile birlikte bu konuyla ilgili tarihsel trendleri yayınlamaktadır.
- Dow, ölçmek ve yatırımcılara göstermesi son derece kolay olan farklılıkların yönetimi ve güvenlik hedefleri ile ilgili yaşanan gelişmeleri gösteren trendleri yayınlamaktadır.
- Süpermarketler zinciri Albertson’s, stratejik İK araçlarına değinerek özellikle saha elemanlarının işe alımının nasıl geliştirdiğini aktarmaktadır.

Kaynakça

- HR Dergi. (2016, Mart). Ücret ve Ödül yönetiminiz gerçekten işe yarıyor mu? Bunu nasıl anlayabilirsiniz? HR Dergi: <http://www.hrdergi.com/ContentDetails.aspx?ID=2986&Type=dergi&Category=mart-2016&Title=ucret-ve-odul-yonetiminiz-gerçekten-ise-yariyor-mu-bunu-nasil-anlayabilirsiniz> adresinden alınmıştır

- Akın, Ö., & Erdost Çolak, H. E. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(2), 85-114.

- Aksel, İ. (2010). İşletmelerde İnovasyon ve İnovasyonu Destekleyen Örgüt Kültürünün Belirleyicileri ve Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Biggar, N. (2012). Dave Ulrich’ten İnsan Sermayesi Değerlendirmesi. HR Dergi.
- Creelman, D. (2006). Hazırlanın: Yatırımcılar “İnsan Sermayesi Raporu” Bekliyor. HR Dergi.
- Creelman, D. (2008). Risk ve İnsan Sermayesinin Maddi Olmayan Varlıkları. HR Dergi.

- Deloitte. (2014). İnsan Kaynakları Trendleri 2014. Deloitte Türkiye.

- Dereli, B. (2005). Çokuluslu İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(7), 59-81.
- Görmüş, A. Ş. (2009). Entelektüel Sermaye ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi. Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 11(1), 57-75.

- Kanıbir, H. (2004). Yeni Bir Rekabet Gücü Kaynağı Olarak Entelektüel Sermaye ve Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, 1(3), 77-85.

- Kara, S. (2005). Entelektüel Sermaye Bleşenlerinden insan sermayesinin İncelenmesine Yönelik Alternatif Bir Yaklaşım (Uygulamalı Çalışma). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.



15 TEMMUZ DARBE GİRİŞİMİNİN ARDINDAN

Hasan YAYLI*

Türkiye Cumhuriyeti ve demokrasimize karşı 15-16 Temmuz 2016 gecesi son derece haince, alçakça ve canice bir darbe girişimi yapılarak milli iradenin tecellisi ile oluşan siyasi iktidarı ortadan kaldırılarak yönetime el konulmak istendi. Milletimiz ve devletimiz tarihi bir felâketin eşiğinden döndü.

Darbe girişimi, sabaha kadar süren çatışmalardan sonra bastırılmasaydı, tasavvuru bile ürperten feci gelişmelerin yaşanması kaçınılmaz hâle gelecekti. En öngörülebilir senaryo olarak; Irak ve Suriye’de yaşananların benzeri ülkemizde de sahnelenecek, devletin varlığı, gücü tartışılır hâle gelecek, anayasal sistem çökecek, oluşacak sosyal siyasal ve ekonomik kaosla birlikte, hâlen bastırılmaya çalışılan etnik ve dinî terör eylemleri azgınlaşacak, iç savaşa dönüşecekti.

Fethullahçı Terör Örgütü/Paralel Devlet

Yapılanması FETÖ/PDY’nin asker kıyafeti giymiş militanları tarafından gerçekleştirilen, birçok dış odak tarafından desteklediği anlaşılan ve bu dış odakların üst akıl tarafından organize edilen bu darbe girişimi, Türk milletinin cesareti, Türk Ordusunun ve Polis teşkilatının gayreti, siyaset kurumunun basiret ve feraseti ile bastırılarak FETÖ/PDY terör örgütü ve onun işbirlikçilerinin emellerine ulaşması önlenmiştir.

15 Temmuz darbe girişimini akamete uğratan en önemli karşı duruş bizzat Türk Milletinin kendisinden gelmiştir. Tek tek fertlerin kişisel menfaatlerini yok sayarak ortak bir “biz”in menfaatini öncelemesi ve bu “biz”in etrafında toplanması ile millet oluşur. Ben’in terkedilerek “biz” şuurunun etrafında toplanarak birbirine bağlanmayı sağlayan, kısaca millet olma şuurunu oluşturan ana damar nedir sorusuna verilebilecek cevaplar için en güzel örnek 15-16 Temmuz gecesi necip milletimizin verdiği



15 temmuz darbe girişimine karşı sayın Cumhurbaşkanımızın Türk milletini darbecilere karşı meydanlara davet ettiği an.

• Doç.Dr., Kırıkkale Üniversitesi, İİBF SBKY Bölümü
Öğretim Üyesi, hyayli@hotmail.com





mücadele olarak gösterilebilir. Rahmetli Nevzat KÖSOĞLU'nun ifadesi ile **“bir millet büyük bir felakete uğradığı, varlığı tehlikeye düştüğü zaman ferdi şahsiyetler silinir, herkesin ruhunda millî şahsiyet yaşar. Felâketler kalpleri birleştirir, tek yürek yapar; bundan mefkûre doğar ve daha sonra dal-budak salar, çiçeklenir, yeni kurumlar oluşturur.”**

Darbe girişiminin olduğu gece tüm siyasi aktörlerin darbeyi reddeden açıklamaları, TSK içinde darbeye karşı çıkan subayların beyanları ve sayın Cumhurbaşkanımızın çağrısı ile bu girişimin bir terörist eylem olduğunu idrak eden Türk milletinin fertleri, demokrasilerin en önemli kurumlarından biri olduğu bir kez daha anlaşılabilir özgür medyanın da katkısı ile meydanlara inmiş ve darbe girişimini önlemek için güvenlik kuvvetleri ile birlikte hayatlarını hiçe sayarak mücadele etmişlerdir. Bu milletin evlatları bu darbe girişiminin başarısız olmasında emeği olan tüm aktörlere sonsuza kadar minnettar kalacaktır.

İstanbul'da Boğaziçi köprüsünün kapatılması ile başlayan, ardından milli iradenin tecelligahı olan TBMM'nin bombalanması ile devam eden darbe girişimi sırasında bu girişimde yer alan teröristlerin **“millî”** olmaktan yoksun olduklarının en büyük ispatı ise meydanlarda toplanmış olan milletimizin üzerine ateş etme cüretini göstermiş olmalarıdır. O sebeple bu

darbe girişiminin Türk ordusu tarafından hayata geçirilen bir girişim olarak tanımlamak mümkün değildir. Zira TBMM'yi bombalayabilen, kendi milletine gözünü kırpmadan ateş edebilen, Cumhurbaşkanı'na suikast yapmaya cüret edebilen bir yapının **“Türk”** olması mümkün değildir.

Kösoğlu'nun dediği gibi büyük bir felakette karşı karşıya kalan Milletimiz ferdi şahsiyetlerini silmiş ve herkesin ruhunda millî şahsiyet yaşamasını sağlayarak tankların, mermilerin önüne kendisini gözünü kırpmadan atabilmiştir. Kadın, çocuk, genç, yaşlı cahil ya da okumuş, zengin- fakir demeden aralarındaki siyasi tercihlerini sorgulama gereği duymadan herkesi aynı safta buluşturan ve bir millet olma şuurunu ortaya koyan bu felakete karşı sergilenen duruş, milletimizin geleceğini yeniden inşa etme sürecinde umutlu olmamızı sağlayan son derece önemli bir kazanımdır.

Yine Kösoğlu'nun ifadesi ile karşılaştığı büyük felaketler karşısında millet olma şuurunu idrak eden toplumlar için felâketler kalpleri birleştirir, tek yürek yapar; bundan mefkûre doğar ve daha sonra dal-budak salar, çiçeklenir, yeni kurumlar oluşturur. Milletimizin yaşadığı bu felaket, necip Türk milletinin tek yürek olarak milli mefkûreye ulaşmak hedefinde odaklanmasına vesile olacaktır. Yaşadığımız bu felaketin ardından Cumhurbaşkanlığı

himayesinde gerçekleştirilen ve Tüm siyasi partilerin katılımı ve desteği ile düzenlenen Demokrasi ve Şehitler mitingi vesilesi ile, 7 Ağustos 2016 günü İstanbul Yenikapı'da toplanan 5 milyon vatandaşımızın yanı sıra diğer 80 ilimizin meydanlarında toplanan on milyon insanımız hep bir ağızdan millet olma farkındalığının idraki ile darbelere karşı çıktığını haykırmıştır.

Bu haykırışın sesindeki ahenk ve dosta cesaret düşmana korku veren tını, Türk milletinin bir millet olma şuru ile Gazi Mustafa Kemal'in **"Ey millet sen esaret ve zillet kabul eder misin?"** sorusuna 96 yıl sonra Yenikapı'da da aynı ahenkle **"hayır"** cevabını vermiştir.

15 Temmuz darbe girişimi sonrasında herkesin kendisine sorması gereken soru şudur: bundan sonra ne yapmalı/yapmamalı ki başka 15 Temmuzlar yaşanmasın.

Bürokrasinin yeniden yapılandırılmasında ehliyet ve liyakat ölçütlerine riayet edilmeli; bunun yanında, başka yapılara değil doğrudan doğruya devlete sadakat esasına da azami özen gösterilmelidir. Süreç içerisinde alınacak tedbirler çerçevesinde ise şahsi hesaplar veya grup çıkarları ile hareket edenlere dikkat edilmeli; bu gibilerin puslu havadan yararlanarak devlet hiyerarşisi dışındaki mekanizmalara değil sadece ve yalnızca vatanına ve milletine bağlı insanları devlet kademelerinden tasfiye etmelerine müsaade edilmemelidir.

Bulduğumuz konjonktürde, bölücü terör örgütünün ülke içinde, Irak'ta ve Suriye'de Türkiye'yi kısıpca alma planı çerçevesinde taşeronluğunu üstlendiği faaliyetler karşısında, son bir yıldır başarıyla mücadele eden ordumuzu maneviyatını yeniden yükseltmek bir mecburiyettir. Türk devletinin bekası açısından bu konu hayati önemi haizdir. Ergenekon ve Balyoz davalarında tahrik edilen asker ve ordu düşmanlığının bu vesile ile yeniden hortlamaması lazımdır. Burada devletin ayakta durması, güçlü bir orduyla mümkündür. Ordunun da demokratik hukuk devleti kuralları çerçevesinde yapılması ve idare edilmesi gereklidir. Bu çerçevede kantarın topuzuna dikkat etmek, bir belayı defederken bir başkasını celp etmemeye azami

özen gösterilmelidir. Maalesef, bu menfur ve hain girişimin planlayıcıları bakımından temel hedef yapılan Türk Silahlı Kuvvetleri ağır bir darbe yemiştir. Millet ile ordusu, ordu ile polisi arasına nifak sokulmuştur.

Bu durumun yol açtığı sarsıntının tedavisi kolay olmamakla birlikte, bu teşhisten hareketle acilen gerekli tedavi tedbirleri alınmalı ve bu coğrafyada ayakta durmamızın en büyük teminatı olan ordumuz süratle rehabilite edilmelidir. Ordu-millet birliğini tahrip eden görüntüler ortadan kaldırılmalıdır. Bu girişimin, yangın yerine döndürülen Irak ve Suriye'de Türkiye'nin zaten sınırlı olan inisiyatif kullanmasının önünü tamamen kapatmayı amaçladığına şüphe yoktur. Dolayısıyla buna alet olan FETÖ/PDY terör örgütünün Türk devleti ve milletine ağır bir ihanet içinde bulunduğu kesindir.

Milletin ordusu ile yeniden barışma isteğinde olduğu 7 Ağustos Demokrasi ve Şehitler mitingi sırasında kürsüye çıkan Genelkurmay Başkanı Orgeneral Hulusi AKAR'a gösterdiği teveccühle ifadesini bulduğu söylenebilir. Bu kazanımın üzerine koyularak Peygamber ocağımızın "milli" kimliğinin hızla inşası tüm siyaset kurumunun ortak amacı olmalıdır.

7 Ağustos günü Yenikapı'da Sayın Cumhurbaşkanımızın himayesinde gerçekleştirilen ve Adalet ve Kalkınma Partisi, Milliyetçi Hareket Partisi, Cumhuriyet Halk Partisi genel başkanlarının yanı sıra TBMM Başkanı, Genelkurmay Başkanı, Kuvvet Komutanları ve Diyanet İşleri Başkanımızın da katıldığı Demokrasi ve Şehitler mitinginde, devletimizin tüm kurumları ile iktidar ve muhalefet partileri aynı karede buluşmuşlardır. Dünya tarihinde bile eşine ender rastlanabilecek bu buluşmaya Yenikapı miting alanında 5 milyon, Türkiye'nin diğer illerinin meydanlarında toplanmış olan toplam 10 milyon insan şahitlik etmiştir. Bu mitingde günlük popülist siyasi mesajlardan arınmış olarak herkes tüm dünyaya milli birlik ve beraberliğin en güzel fotoğrafını vermişler siyasi yelpazedeki konumlarına bakılmaksızın tüm katılımcılar ve konuşmacılar, mitingin ortak paydası olarak belirlenen Türk bayrağı altında birleşmişlerdir.



5 milyon kişinin katıldığı İstanbul Yeni Kapı Mitingi 7 Ağustos 2016

Bu mitingde tüm siyasi parti liderleri sadece kendi tabanlarına değil tüm millete hitap etme anlayışı ile konuşmalarını yapmışlar, meydanlardaki halk da büyük oranda aynı anlayış ve ortak payda esasında konuşmacıları dinlemişlerdir. Siyasi liderler konuşmalarında farklı siyasi görüşten edebiyat insanlarının şiirlerini okurken ortaya koydukları birliktelik her konuşmacının tüm dinleyiciler tarafından alkışlanması ile devam etmiştir.

Bundan sonraki süreçte atılması gereken adımların başında Demokrasi ve Şehitler mitinginde üretilen birlik ve beraberlik görüntüsünün akamete uğratılmaması için azami hassasiyeti göstermek olmalıdır. Şayet bu başarılamaz ise 15 Temmuzun akamete uğraması sürecindeki ilk kurşunu sıkan **Şehit Astsubay Ömer HALİSDEMİR** olmak üzere darbe girişimi sırasında bu toprakları ebedi Türk yurdu kılmak için canlarını veren 240 şehidimiz bize hakkını helal etmeyecektir. Allah onlara rahmeti ile muamele etsin. 15 Temmuz darbe girişimi karşısında canını feda eden 240 şehidimizin yanı sıra 2195 gazimizin de en büyük arzusunun oluşan bu müşterek siyasi iklimin bundan sonraki süreçte de devam etmesi yönünde olduğu gerçeğidir. Allah onlardan razı olsun.

7 Ağustos mitinginde siyasi liderlerin konuşmalarından öne çıkan bazı cümleler oluşturulan birlik ve beraberliğin boyutu ve bu beraberliğin devam ettirilmesinin önemi hakkında fikir verici olabilir:

Bahçeli'nin konuşmasının bir kısmı şöyle: "İblis'e ruhunu satan bu vaiz, Müslüman görünümlü bu Voyvoda, ihanetle, Türk ve Türkiye düşmanlığıyla doruğa çıktı, fitne ve münafıklıkta rekor kırdı. Haçlı emellerinin taşıyıcılığını yapan FETÖ, Türkiye'nin kalbine nişan aldı. Türkiye tek yürek olduğunu göstermiştir. Ayrımız, gayrımız yoktur. Müştreklerimiz, farklılıklarımızdan daha çoktur. Birliğimizi kiskançlıkla kararlılıkla korumalıyız. Kutuplaşma ve cepheleşmeleri bıçak gibi kesmeliyiz."

Kılıçdaroğlu şu ifadeleri kullandı: "Artık yeni bir Türkiye var" "Parlamentoda grubu bulunan dört siyasi partinin liderleri ve milletvekilleri darbeye karşı açık net bir tavır koymuşlardır. Darbeye karşı demokrasi bildirgesini hep birlikte imzalamışlardır. Gönlüm ister ki bu güzel mitinge, beraberliğe eşlik etmek için sadece parlamentoda değil, dışındaki genel başkanlar da burada olsaydı. Çünkü Gazi Mustafa Kemal şunu söylüyor, "Söz konusu

vatansa gerisi teferruattır.”

“15 Temmuz bir uzlaşma kapısı araladı bize. 15 Temmuz’da artık yeni bir Türkiye vardır. Eğer biz bu gücü, bu uzlaşma kültürünü daha da ileriye taşıyabilirsek, çocuklarımıza güzel bir ülkeyi bırakmış olacağız.”

Kürsüde söz alan Genelkurmay Başkanı Hulusi Akar da konuşmasında Türk Silahlı Kuvvetleri’ne (TSK) ilişkin şunları söyledi:

“15 Temmuz günü ülkemizin tüm kurum ve kuruluşlarıyla birlikte TSK’ya sızmış bir kısım illegal çete üyesi, terörist hain FETÖ tarihimizde görülmemiş bir şekilde, vatanımıza, milletimize, cumhuriyetimize bu zilleti ve rezaleti yaşatmış ve TSK’nin şan ve şerefle dolu geçmişine kara bir leke sürmüşlerdir.”

“Her yönüyle milli ve yerli olan yüksek siyasi liderlikçe verilen direktifler doğrultusunda aziz milletimiz ve TSK’nin gerçek evlatlarıyla emniyet mensupları kahramanca bu hain girişime karşı koymuşlardır. Bu rezaleti yaşatan hainler en ağır şekilde cezalandırılacaktır.”

Başbakan Binali Yıldırım da kalabalığa hitaben “16 Mayıs 1919’da Mustafa Kemal Bandırma Vapuru ile İstanbul’dan ayrılırken ne kadar umutluysa milletimiz bugün o kadar umutludur. 6 Ekim 1923’te geldikleri gibi giden düşmanın arkasından ne kadar coşkuluysa bugün de o kadar coşkuludur...15 Temmuz demokrasi şehitlerimizi kalpten selamlıyorum.

Bugün aramızda olan kahraman şehitlerimizin ailelerini yürekten selamlıyorum. İstanbul’u düşmana teslim etmeyen kimi hastanede kimi evinde kimi aramıza olan kahraman gazilerimizi selamlıyorum... AK Partili kardeşlerim CHP’li kardeşlerim, MHP’li kardeşlerim her kesimden değerli vatandaşlarım, bu muhteşem tabloyu bize yaşattığınız için bizi buraya getirdiğiniz için hepimize çok çok teşekkür ediyorum.” Dedi.



25 Temmuz darbe girişimine ilk kurşunu sıkan Şehit P. Asb.Kd. Bçvş. Ömer HALİSDEMİR

Son olarak kürsüye çıkan Cumhurbaşkanı Erdoğan ise şunları söyledi: **“O gece adeta ölümü öldürerek sokakları dolduranlar arasında şehitlik ve gazilik şerefine nail olanlar isimlerini tarihe yazdırdılar.**

Tüm farklılıklarını bir kenara bırakarak her kökenden insanıyla dünyayı kendine hayran bırakan tüm vatandaşlarımızın gazası mübarek olsun... Bu manzara, bin yıllık vatanımızın tek bir taşına dahi göz dikenlerin, ödemeyi göze alacakları bedelin ilanı ve ispatıdır. Bu manzara, Türkiye’nin 2023 hedeflerine ulaşacağını ilanı ve ispatıdır.

Bundan sonra işimiz ne biliyor musunuz? Artık muasır medeniyeler seviyesinin üstüne çıkmak. Bunu başarmaya var mıyız? Bu manzara, birliğin, beraberliğin, kardeşliğin sadece temenni, sadece slogan değil; gerektiğinde bir hakikat olarak ortaya konabileceğinin, kuvveden fiile geçebileceğinin ilanı ve ispatıdır. Bütün bunlarla beraber, yolumuza dayanışma içine geçeceğiz. Ete kemiğe bürüneceğiz, mütevazı olacağız. Birbirimizi makam ve mevki için değil, para pul için değil, sadece Allah için seveceğiz”

Bu günleri gösterdiği için Allah’a sonsuz hamt ettiğini, böyle bir milletin evladı, böyle bir



7 Ağustos mitingi öncesi sayın Cumhurbaşkanımız, TBMM Başkanımız, Başbakanımız ile CHP Genel Başkanı ve MHP Genel Başkanının birlikte yer altıkları fotoğraf karesi

ülkenin vatandaşı olduğu için şükrettiğini ifade eden **Cumhurbaşkanı Erdoğan**, 1920 yılında, ülkenin büyük bölümünün işgal altında olduğu günlerde Gazi Mustafa Kemal'in "**Milletimiz çok büyüktür, hiç korkmayalım. O, esaret ve zillet kabul etmez.**

Fakat onu bir araya toplamak ve kendisine 'ey millet, sen esaret ve zillet kabul edermisin?' diye sormak lazımdır.

Ben, milletimin vereceği cevabı biliyorum" sözlerini aktardı ve "**Gazi'den 96 yıl sonra, buradan Yenikapı Meydanı'ndan aynı soruyu sizlere soruyorum; ey millet, sen esaret ve zillet kabul edermisin?" diyesordu. Meydandakilerin güçlü bir biçimde verdiği 'hayır' cevabı üzerine Cumhurbaşkanı Erdoğan, "Mesele bu, bu millete kimse bu esareti asla getiremeyecektir"**

15 Temmuz darbe girişimi Türkiye Cumhuriyetini Devletini bölmek ve necip Türk milletini esaret altına alarak yok etme projesinin bir pratiğidir.

Bu kalkışmayı ve kalkışmanın hamilerini ifade etmesi bakımından 7 Ağustos mitinginde, Milliyetçi Hareket Partisi Başkanı Dr. Devlet

Bahçeli konuşmasındaki şu pasaj çok önemlidir ve bu yazının son cümlesi olacaktır:

"15 Temmuz FETÖ darbe teşebbüsü; 627 yıl önce Kosova'da mağlup olanların yeni bir kalkışmasıdır.

620 yıl önce Niğbolu'da ezilenlerin tekrardan başını kaldırmasıdır. 572 yıl önce Varna'da, 563 yıl önce İstanbul'da, 490 yıl önce Mohaç'ta döktükleri kanda boğulduklarını sandıklarımızın yeniden karşı harekâtıdır.

15 Temmuz'da TBMM'yi, emniyet ve istihbarat kuruluşlarını bombalayıp, sivil ve masum vatandaşlarımızı katledenlerle; 101 yıl önce Çanakkale kıyılarına gelip üzerimize ateş saçanlar aynı karanlık yolun yolcusudur.

Bunlar Müslüman Türk'ün canıyla beslenen, hayat ve varlık haklarını çiğnemekle görevlendirilen yaratılmışların en aşağısı, en alçağıdır.

Ama unuttukları, ihmal ettikleri Türk milletinin asaleti ve gücüdür."