



Formunun Zirvesinde

E-Serisi'nin sunduğu ayrıcalıklarla siz de zirvenin yıldızı olun.
E-Serisi, Mengerler Ankara'da sizleri bekliyor.

Mercedes-Benz

The best or nothing.



ASOMEDYA

ANKARA SANAYİ ODASI
YAYIN ORGANI

KASIM - ARALIK 2015

ASO Adına İmtiyaz Sahibi
Yönetim Kurulu Başkanı
NURETTİN ÖZDEBİR

Yazı İşleri Müdürü
OKAN SAYKUN

Yayın Yönetmeni
NACİ CANPOLAT

ASOMEDYA Yönetim Yeri

Atatürk Bulvarı No:193
Kavaklıdere / ANKARA
Tel: 03 12 417 12 00
Faks: 03 12 417 52 05
Email: aso@aso.org.tr
www.aso.org.tr

Yapım

CAST GRAPHIC

Tokdemir Ajans
Prodüksiyon - Organizasyon - Yayıncılık
Ltd. Şti.

Turan Güneş Bulvarı 4. Cad. 712. Sk. 1/3
Yıldız - Çankaya/ANKARA
Tel: 03 12 440 87 07 (Pbx)
Faks: 03 12 440 12 92
www.tokdemirajans.com

Baskı ve Cilt

Dumat Ofset Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
Bahçekapı Mah. 2477. Sk. No: 6 Şaşmaz / Ankara
Tel: 03 12 278 82 00
Faks: 03 12 278 82 30
www.dumat.com.tr - dumat@dumat.com.tr

Reklam Rezervasyon

03 12 440 87 07

Yayın Türü

Yerel Süreli

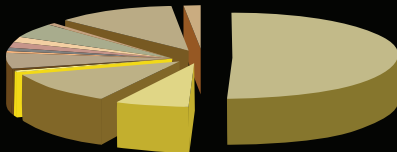
ANKARA SANAYİ ODASI

ÜCRETSİZ YAYIN ORGANIDIR.
Reklamların sorumluluğu reklam veren
firmaya ait olup, Cast@Graphic Ajans
hiçbir şekilde sorumlu tutulamaz.
Dergide yayınlanan yazılar, yazarların
düşüncelerini kapsamaktadır.

Basım Tarihi

11 Ocak 2016

Okuyucu Dağılımı



ASO Üyeleri	% 50	Üniversiteler	% 5	Basın	% 6
Valilikler	% 2	Dernekler	% 2	Bankalar	% 1
Oda ve Borsalar	% 12	Büyükelçilikler	% 1	Devlet Protokolü	% 11
Siyasi Partiler	% 1	Belediyeler	% 2	Bakanlıklar	% 7



SUNUŞ

Ankara Sanayi Odası Meslek Komiteleri Ortak toplantısı, üyelerin geniş katılımıyla 27 - 29 Kasım 2015 tarihlerinde Haymana'da gerçekleştirildi. Toplantının açış konuşmasında ASO Başkanı Nurettin Özdebir hükümetten beklentilerini dile getirerek, "Beklentilerimizin başında reformlar geliyor. Yapısal reformların başında gömleğin ilk düğmesi olan anayasa gelmekte. Bugünkü anayasamız, çatışma doğurmaya son derece müsait bir sistem. Bu sistemi sadeleştirip, düzgün çalışan bir hale getirmemiz lazım. Gömleğin ilk düğmesini yanlış iliklersek, yakamızın iki ucunun bir araya gelmesi ne kadar uğraşırsak uğraşalım mümkün olmaz. Onun akabinde de iş dünyamızı ilgilendiren çalışma hayatının esnekleştirilmesi, bürokrasinin azaltılması, harcama reformunun yapılması, verimliliğin artırılmasıyla ilgili özel sektörün dönüşümünü sağlayacak reformlar gibi birçok şeyi yapabilmemiz lazım. Kıdem tazminatı sorununu halletmemiz lazım." dedi.

Bu sayımızın Dosya bölümünde İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. S. Alp Limoncuoğlu'nun "İşçinin Çalışma Süresinin Denkleştirilmesi Yoluyla Fazla Çalışma Ücretinin Önlenmesi" başlıklı yazısı yer almaktadır. Dr. Limoncuoğlu, "Denkleştirme yöntemini, işçinin, belirli bir zaman dilimi içinde, bazı haftalar 45 saatlik olağan çalışma süresinden fazla, bazı haftalarda da 45 saatten az çalıştırılmasına olanak sağlanarak, ortalamada 45 saatlik çalışma süresinin aşılmadığı ve bu suretle de işverenler açısından fazla çalışma ücreti ödemesi yapılmasının gerekmediği esnek bir çalışma yöntemidir." biçiminde açıklıyor. Denkleştirme yönteminin uygulanabilmesi için işçinin bu konuda iznini almak gerekmektedir. Ayrıca yöntem azami 2 aylık bir süre için uygulanabilmektedir.

Bu sayımızın Bütçe bölümünde Gazi Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu öğretim üyesi Doç. Dr. Afşin Şahin'in "Geçmişten Günümüze Para" başlıklı yazısını yayınlıyoruz. Dr. Şahin yazısında, paranın tarihini ve para politikasına yaklaşımları ele almaktadır. Yazının, özellikle "Osmanlı döneminde para" bölümünü ilginç bulacaksınız.


naci.canpolat@aso.org.tr



içindekiler

6



Eylül Meclis

"İç talebin canlandırılması için güven artırıcı tedbirlerin alınması gerekmektedir"

Ekim Meclis

"Verimlilik artışıyla desteklenmeyen ücret artışlarının ekonomi üzerindeki etkileri hep olumsuz olmuştur"



16



Dosya

İşçinin Çalışma Süresinin Denkleştirilmesi Yoluyla Fazla Çalışma Ücretinin Önlenmesi

Yrd. Doç. Dr. S. Alp LİMONCUOĞLU

28

Büyüteç

Geçmişten Günümüze Kısaca Para

Doç. Dr. Afşin ŞAHİN



48



Ankara Sanayi Odası Meslek Komiteleri Ortak Toplantısı

56



Nurettin ÖZDEBİR

THE CHAIRMAN OF THE BOARD OF DIRECTORS OF ACI

editorial

Turkish Economy in 2016

It is expected that the economy, growing 2,9 percent in 2014, will grow at a rate of about 3 percent in this year. We observe that the national dividend increase in the first nine months of this year is essentially due to the domestic demand and government spending. The contribution of net exports to growth has been very high but in some quarters negative. It is seen that this situation will continue in the next year due to the deceleration in export growth. The reason is that the global economic conditions and low growth in the greatest trade partners, political tensions and conflicts in our region have made difficult to be optimistic on export growth. It may be expected for these reasons that the economy will grow at the rate of 3-4 percent in direction with the objectives of the Medium-Term Program in 2015.

The Federal Reserve has increased the interest rate for the first time for a quite long time. Since this interest rate increase is expected, it has not had any negative effect on markets; on the contrary, it has led to a relief. It is indicated in the disclosure made that the interests will be gradually increased in 2016. It is expected along with this disclosure that the interest in the USA will reach to 1,5 percent at the end of 2016. The interest increase in the USA, not creating much more impact at first blush, will impact the financial markets and international capital movements in the middle and long-term.

As long as the growth is at the rate of 3-4 percent, it is not realistic to expect a meaningful decrease in unemployment. It is expected that the unemployment, being at about 10 percent in this year, will also remain at these levels in 2016. The Central Bank, making inflation targeting, has not achieved the inflation objectives disclosed until today. It is expected that the inflation will also be recorded at about 8 percent in this year. The experience from previous years leads to the belief that the central bank will not achieve its inflation objective of 5 percent next year either. Furthermore, the increases in the exchange rates make difficult the fight of the central bank against inflation.

The developments in our exporting markets and world economy will impact the performance of Turkish economy in 2016. The problems that may be experienced in the global economy may affect adversely the economic growth. It is expected that the interest increase in the USA will lead to the decrease of the funds flowing to the developing countries just like our country. The most important risk for the countries, being in need of high external financing because they have high foreign trade deficits, just like Turkey, is due to the shrinkage of the foreign financing opportunities.

The Action Plan, disclosed by the government, includes various structural reform promises. Realizing these structural reforms immediately will affect positively the economic growth in 2016 and in the later years. For this reason, the Government should hurry up and concentrate on these reforms.

Nurettin ÖZDEBİR

ASO YÖNETİM KURULU BAŞKANI



2016 yılında Türkiye Ekonomisi

başyazı

2014 yılında yüzde 2,9 büyüyen ekonominin bu yıl yüzde 3 dolaylarında bir hızla büyümesi bekleniyor. Bu yılın ilk dokuz ayında milli gelir artışının esas olarak iç talep ve hükümet harcamalarından kaynaklandığını görmekteyiz. Net ihracatın büyümeye katkısı çok düşük, bazı çeyreklerde de negatif olmuştur. Bu durumun, ihracat artışındaki yavaşlama nedeniyle önümüzdeki yılda da devam edeceği görülmektedir. Bunun nedeni, küresel ekonomik şartlar ve en büyük ticaret ortaklarımızdaki düşük büyüme ve bölgemizdeki siyasi gerginlikler ve çatışmalar ihracat artışı konusunda iyimser olmayı zorlaştırmış olmasıdır. Bu nedenlerle 2015 yılında ekonominin Orta Vadeli Program hedefleri doğrultusunda yüzde 3-4 bandında büyümesi beklenebilir.

ABD Merkez Bankası oldukça uzun bir süreden beri ilk kez faiz artırımına gitmiştir. Bu faiz artışı beklendiği için piyasalar üzerinde olumsuz bir etki doğurmamış, tam tersine bir rahatlama yol açmıştır. Yapılan açıklama, 2016 yılında da faizlerin kademeli olarak arttırılacağını belirtmektedir. Bu açıklamayla birlikte 2016 yılı sonunda ABD'de faizlerin yüzde 1,5'a yükseleceği beklentisi oluşmuştur. İlk anda fazla bir etki yaratmamakla birlikte ABD'de faizlerin artması, orta ve uzun vadede finansal piyasaları ve uluslararası sermaye hareketlerini etkileyecektir.

Büyüme yüzde 3-4 bandında olduğu sürece işsizlikte anlamlı bir düşüş beklemek gerçekçi değildir. Bu yıl yüzde 10 dolaylarında olacak olan işsizliğin 2016 yılında da bu düzeylerde kalması beklenmektedir. Enflasyon hedeflemesine geçen Merkez Bankası bugüne kadar açıklamış olduğu enflasyon hedeflerine hiçbir yıl ulaşamamıştır. Bu yıl da enflasyonun yüzde 8 dolaylarında gerçekleşmesi beklenmektedir. Geçmiş yılların tecrübesi, Merkez Bankası'nın önümüzdeki yıl da yüzde 5 enflasyon hedefine ulaşamayacağını düşündürmektedir. Ayrıca, döviz kurlarındaki yükselmeler de Merkez Bankası'nın enflasyonla mücadelesini zorlaştırmaktadır.

Türkiye ekonomisinin 2016 yılındaki performansını ihracat pazarlarımızdaki ve dünya ekonomisindeki gelişmeler etkileyecektir. Küresel ekonomide yaşanabilecek olumsuzluklar ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyebilecektir. ABD'deki faiz artışının bizim gibi gelişen ülkelere akan fonların azalmasına yol açması beklenmektedir. Türkiye gibi, yüksek dış ticaret açıkları veren ve yüksek dış finansman ihtiyacı içinde olan ülkeler için 2016 yılındaki en önemli risk, dış finansman imkânlarının daralmasından kaynaklanmaktadır.

Hükümetin açıklamış olduğu 'Eylem Planı' birçok yapısal reform vaadini içermektedir. Bu yapısal reformların bir an önce gerçekleştirilmesi, 2016 ve sonraki yıllarda ekonomik büyümeyi olumlu etkileyecektir. Bu nedenle Hükümetin elini çabuk tutması ve bu reformlar üzerinde yoğunlaşması gerekmektedir.

ASOMECCLİS



**Ankara Sanayi Odası
Meclis Toplantısı
30 Eylül 2015**

“İç talebin canlandırılması için güven artırıcı tedbirlerin alınması gerekmektedir”



NURETTİN ÖZDEBİR

ASO YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Sayın Başkan, değerli Meclis üyeleri, basınımızın değerli temsilcileri; Odamızın Eylül ayı olağan Meclis toplantısına hoşgeldiniz diyor, hepinizi şahsım ve Yönetim Kurulu adına saygıyla selamlıyorum.

Değerli Meclis üyeleri; yılın ikinci çeyreğinde Türkiye ekonomisi beklenenin üzerinde bir hızla yüzde 3,8 büyüdü. Birinci çeyreğe göre milli gelir artışı ise yüzde 1,3 oldu. Bu veriler ışığında yıllık büyümenin 3 civarında olması beklenmektedir.

Sanayide Temmuz ayı verileri kötü gelmiştir ama piyasada çarklar dönmeye devam etmektedir. Eylül ayında kapasite kullanımı yüzde 75,9 olarak Ağustos'a göre 1,1 puan artış göstermiştir. İşsizlikteki artış ise devam etmektedir. İşsizlik yüzde 9,6 olurken, mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranı yüzde 10,4'ten 10,6'ya, tarım dışı işsizlik oranı da yüzde 12,3'ten 12,6'ya yükselmiştir. Gençler arasındaki işsizlikteki artış da devam etmektedir. Gençler arasında işsizlik Haziran'da yüzde 19'u aşmıştır. Gelir artışıdaki yavaşlama ve işsizlikteki artış, hane

“Yılın ikinci çeyreğinde Türkiye ekonomisi beklenenin üzerinde bir hızla yüzde 3,8 büyüdü. Birinci çeyreğe göre milli gelir artışı ise yüzde 1,3 oldu. Bu veriler ışığında yıllık büyümenin 3 civarında olması beklenmektedir.”

“Sanayide Temmuz ayı verileri kötü gelmiştir ama piyasada çarklar dönmeye devam etmektedir. İşsizlikte özellikle gençler arasındaki işsizlikteki artış da devam etmektedir. Gelir artışındaki yavaşlama ve işsizlikteki artış, hane halklarının borçluluğunu da artırmaktadır.”

halklarının borçluluğunu da artırmaktadır. Bankaların açtıkları tüketici ve konut kredilerinin toplamı 280 milyar liraya ulaşmıştır. Bunun yüzde 52’si ihtiyaç, yüzde 46’sı konut, yüzde 2’si de taşıt kredilerinden oluşmaktadır. Bankalara tüketici ve konut kredisi borcu olanların sayısı 17,6 milyondur. Tüketim ve ihtiyaç kredisi borçlularının yüzde 88’ini ihtiyaç kredisi kullananlar oluşturmaktadır. Taşıt kredisi kullananların ortalama borçları 22 bin, konut kredisi kullananların ortalama borçları 71 bin, ihtiyaç kredilerinin ortalaması ise 9 bin 400 liradır. Bu veriler, konut ve ihtiyaç kredisi kullananların daha çok alt gelir grubundan geldiğini göstermektedir.

Diğer yandan, içinde buldukları maddi zorluklara rağmen düşük gelirli borçlularına büyük bir sadakat göstermektedir. Tüketici ve konut kredilerinde idari ve kanuni takibe düşen kredi oranı sadece yüzde 3,1’dir. Bankaların yüksek faizli tüketici kredilerine yüklenmelerinin temel nedeni de bu sadakattir.

Değerli Meclis üyeleri; ekonomide alacakların tahsilatında yaşanan sorunlar giderek

artmaktadır. Bu yılın ilk 8 ayında karşılıksız çek sayısında yüzde 21 artış olmuştur. 2014 yılında yazılan çeklerin yüzde 3’ü karşılıksız çıkmış, bu çekler üzerinde yazılı miktar yaklaşık 20 milyar TL olmuştur. Bu yılın ilk 8 ayında karşılıksız çek oranı yüzde 21, üzerinde yazan tutarda ise yüzde 48,5 artış olmuştur. Karşılıksız çek oranındaki artışın yanı sıra çekte vade 3 ay iken bu süre 6 aya yükselmiştir. Vadelerin uzaması, sağlıklı firmaların nakit akışını olumsuz etkilemekte, piyasalardaki nakit sıkıntısını artırmaktadır.

Döviz kurlarındaki yükseliş de yabancı para cinsinden borçlu olan firmaları zorlamaktadır. Şirketlerin yurt dışından yaptıkları net borçlanma tutarı 170 milyar dolardır. Kurlardaki her artış, şirketlerin borç yükünü de artırmaktadır. Kurlar yükseldikçe zaten çok az olan kârlar erimekte, durgun ekonomik şartlarda borçları ödeyecek cirolara ulaşmak gittikçe zorlaşmaktadır. Eğer kurlardaki yükseliş devam ederse dış borcu olan firmaların ayakta kalması daha da zorlaşacaktır. Aslında bu, global bir sorun, yani dünyadaki para bolluğu döneminde hem ülkeler hem firmalar ciddi anlamda borçlandılar. Krizin üçüncü evresindeyiz. Belki krizin bir dördün-



cü evresi de bu borçların tahsilatıyla ilgili yaşanabilecek sıkıntılar olacaktır.

Değerli Meclis üyeleri; ekonomide güven kaybı hızla devam etmektedir. Tüketici güven endeksi Eylül ayında 2009 krizinden bu yana en düşük değerine, 58,5'e düşmüştür. Reel kesim güven endeksi 100'ün altına inerek 99,1 ile son üç yılın en kötü seviyesine gelmiştir. Ekonomik güven endeksinde de son yılların en büyük düşüşü yaşanmıştır. Ekonomik güven endeksi bir önceki aya göre yüzde 16,7 azalmıştır.

Küresel piyasalardaki dalgalanmalar da bizi olumsuz etkilemektedir. Yabancı sermayenin gelişen ülkelerden çekilme riski, bizim gibi dış borcu yüksek ülkeleri etkilemektedir.

Bu olumsuz etkiyi kredi iflas sigortası, yani CDS fiyatlarında görebiliyoruz. 2014 sonunda 154 düzeyindeki Türkiye CDS'i Eylül sonunda hem ekonomideki ve siyasetteki durum hem de Brezilya'nın etkisiyle 324'e kadar yükselmiştir. Bu yükseliş Türkiye'nin dış borçlanma maliyetlerini de olumsuz etkileyecektir. Tüm bu gelişmeler, ekonomi ve siyasetteki belirsizlikler azalmadıkça ve güven artırıcı tedbirler alınmadıkça ekonomiye bakıştaki kötümserliğin devam edeceğini göstermektedir.

İhracattaki olumsuz görünüm de devam etmektedir. Çevremizde savaşlar ve siyasi istikrarsızlık devam etmektedir. Avrupa Birliği'ndeki ülkelerin neredeyse yarısı re-

"Ekonomide alacakların tahsilatında yaşanan sorunlar giderek artmaktadır. Bu yılın ilk 8 ayında karşılıksız çek oranı yüzde 21, üzerinde yazan tutarda ise yüzde 48,5 artış olmuştur. Karşılıksız çek oranındaki artışın yanı sıra çekte vade 3 ay iken bu süre 6 aya yükselmiştir. Vadelerin uzaması, sağlıklı firmaların nakit akışını olumsuz etkilemekte, piyasalardaki nakit sıkıntısını artırmaktadır."



sesyona girmiştir. Dış pazarlarımızdaki bu olumsuz görünüm ihracatta daha bir süre sorun yaşayacağımızı göstermektedir. Bu nedenle iç pazarda canlanma doğuracak tedbirler üzerinde odaklanmalıyız. İç talebin canlandırılması, güven artırıcı tedbirlerin başında gelmektedir. Daha önce bu konuda bir önerim olmuştu. O önerimi tekrarlamak istiyorum. Bugün 200 bin emekli, kredi

kartı ve tüketici kredisi borcu nedeniyle bankalar nezdinde takibe düşmüş durumdadır. 36 ayla sınırlandırılmış olan yeniden yapılandırmada bankaların elini serbest bırakmak gerekir. Ekonomi yönetimi ve BDDK kredi kartında taksit sınırlamasına giderek bankaların ve tüketicilerin elini kolunu bağlamıştı. Durgun ekonomik şartlarda bu kısıtlama kaldırılarak bankaların eli serbest bira-

"İhracattaki olumsuz görünümün yanı sıra çevremizde savaşlar ve siyasi istikrarsızlık devam etmektedir. Avrupa Birliği'ndeki ülkelerin neredeyse yarısı resesyona girmiştir. Dış pazarlarımızdaki bu olumsuz görünüm ihracatta daha bir süre sorun yaşayacağımızı göstermektedir. Bu nedenle iç pazarda canlanma doğuracak tedbirler üzerinde odaklanmalıyız. İç talebin canlandırılması, güven artırıcı tedbirlerin başında gelmektedir."

“Bankaların açtıkları tüketici ve konut kredilerinin toplamı 280 milyar liraya ulaşmıştır. Veriler, konut ve ihtiyaç kredisi kullananların daha çok alt gelir grubundan geldiğini göstermektedir.”

kıymalıdır. Banka, müşteriye göre bu süreyi uzatabilmelidir. Süre uzatılırsa hem borcun geri ödenmesi kolaylaşacak hem de iç talebi canlandıracak yeni bir harcama imkânı sağlanmış olacaktır.

Aslında tüketici kredileri yalnız emekliler için değil, işletmelerimiz açısından da önemli bir husus. Diyelim ki borcum var. 100 liralık taksitlerle ödüyordum ancak zorlandığım için 100 lira değil de 70 lira ödemek istiyorum dediğiniz anda veya bu ödeme periyodunu zamana yaymak istediğiniz takdirde hemen sizin risk puanınız artırılmakta, yani bankanın ayırdığı karşılık miktarı arttığı için banka sizin ödediğiniz faizi artırmakta ki bu, doğru bir şey değil. Aslında bankanın bu borcu yapılandırması, borcun tahsil edilebilirliğinin artması demektir. Ben 100 lirayı ödeyemiyorum ama 70 lira olursa

daha rahat ödeyeceğim. Bu konuda Bankalar Birliği'nin ve BDDK'nın borçların yapılandırılması konusunda bir düzenleme yapması gerekiyor.

2016 yılı bütçesinin en geç 17 Ekim'de Meclis'e sunulması gerekmektedir. Ancak bütçenin Meclis'ten geçmeme ihtimali oldukça yüksektir. Bütçe konusundaki bu belirsizlik de beklentileri olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan yeni bütçe için bakanlıkların yapacakları harcamaları karşılamak için KDV, ÖTV artışından söz edilmektedir. Devlet kurumları lüks içinde yüzerken, bu harcamaları kısmak yerine KDV, ÖTV artışı düşünülmektedir. Ankara'daki lüks binaların çoğu bakanlık binası oldu. Kamuda tasarruf sağlamak için araba alımlarına kısıtlamalar getirilmişti. Kamu kurumları ise artık araba almak yerine en lüks arabaları kiralamaya

“Küresel piyasalardaki dalgalanmalar da bizi olumsuz etkilemektedir. Yabancı sermayenin gelişen ülkelere çekilme riski, bizim gibi dış borcu yüksek ülkeleri etkilemektedir. Tüm bu gelişmeler, ekonomi ve siyasetteki belirsizlikler azalmadıkça ve güven artırıcı tedbirler alınmadıkça ekonomiye bakıştaki kötümserliğin devam edeceğini göstermektedir.”

başladılar. Biz, bu lüksü karşılayacak kadar zengin değiliz. Zengin olsak bile bu kadar lüks israfa girer. Bizden kat kat zengin ülkelerde bizdeki lüks ve israf yoktur. O ülkelerde devlet vatandaşın parasını harcarken lüksü aklına bile getirmiyor. Kamuda bu lükse son verilmeli, harcamalar disiplin altına alınarak vatandaşın üzerindeki vergi yükünü azaltmak için çaba gösterilmelidir. Bildiğim kadarıyla bir taşıt kanunu var ve kanuna göre devletin ihtiyaçları olan araçlar alınıyor. Burada bakan ve müsteşardan başka kimsenin makam aracı yok. Ama şu anda kamuda, genel müdürlerin, daire başkanlarının kiralık lüks araçları kullandığını görüyoruz. Zaman içerisinde birtakım genelgelerle bu kanun kapsamının esnetilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Aslında bakandır, devleti temsil ediyor, Türkiye'nin görünen yüzüdür, onlar en lüks araçlara binsinler ama hiç değilse bürokratların yerli araç kullanması lazım. Türkiye'de yerlilik oranı en yüksek araç hangisiyse devlet, makam veya ihtiyaç-hizmet aracı olarak onu almalı veya kiralamalı-

dır. Bu, hem yerlilik oranını artırmayı teşvik edecek hem de bir nebze olsun israfı azaltacak bir tedbir olarak görülebilir.

Değerli Meclis üyeleri; seçime bir ay kadar bir süre kaldı. Bu süre içinde partiler seçim propagandalarını yapacak, vaatlerini halka açıklayacaklar. Bu seçimlerden 7 Haziran seçimlerinden çok farklı bir sonucun çıkmama ihtimali bulunmaktadır. Bu durumda, seçimden sonra yeniden koalisyon arayışlarına tanık olacağız. Aslında ülkemizdeki politik yapı, bir süre daha ülkemizin koalisyonlarla yönetilme ihtimalini güçlendirmektedir. Boyuna seçim yapamayacağımıza göre, ülkemizde uzlaşma kültürünü geliştirmek, bunun için de seçim propagandaları sırasında uzlaşmayı zorlaştıracak söylemlerden kaçınmak gerekmektedir. Bu konuda tüm partilerin gerekli duyarlılığı göstermelerini bekliyoruz. Çünkü ekonominin bir an önce belirsizliklerinin giderilmesine, bunun için de bir hükümetin kurulmasına ihtiyacı vardır.

Sözlerime burada son verirken hepinizi saygı ile selamlıyorum, sağ olun.

“Bütçe konusundaki belirsizlik beklentileri olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan yeni bütçe için bakanlıkların yapacakları harcamaları karşılamak için KDV, ÖTV artışından söz edilmektedir. Devlet kurumları lüks içinde yüzerken, bu harcamaları kısmak yerine KDV, ÖTV artışı düşünülmektedir. Kamudaki lükse son verilmeli, harcamalar disiplin altına alınarak vatandaşın üzerindeki vergi yükünü azaltmak için çaba gösterilmelidir.”

“Bankaların özel sektöre uyguladığı yaptırımları aşmalıyız”

ERCAN ATA

MOBİLYA SANAYİİ MECLİS ÜYESİ



Mobilya sektöründe faaliyetin gösteren büyük firmalarımızdan bir tanesi bayramdan önce beni arayarak iflas erteleme kararı aldığını söyledi ve konuyu ilk defa benimle paylaştı. Sebebi ise çok basit: Bir bankaya olan 20 bin liralık ödemenin unutulması, kayıtlarda olmaması, önemsiz bir ödemeden dolayı bankanın bunu diğer bankalara söylemesi ve konunun apar topar duyulması üzerine şu anda bu şirket -çok da çalışanı var- iflas ertelemeye gitmek zorunda kaldı. Daha öncede bu kürsüden sürekli dile getirdik. Bankalar, çalışan şirketleri, büyümeye çalışan, geleceği olan şirketleri bu şekilde acımasızca yok ediyorlar. İflas erteleme yapan bu firmanın bunu atlatacağına inanıyorum ki biz de elimizden gelen desteği

vereceğiz. Ancak tüm bunların firma nezdindeki olumsuz etkilerini düşündüğünüz zaman çok iyi şeyler olmadığını ifade etmek istiyorum.

Diğer bir konu ise, biz hep büyüme verilerine bakıyoruz ama 2014'te kaç firmamız iflas erteleme istedi, 2015'te şu anda durumumuz nedir, kaç firmamız iflas etti, bunlara nasıl çözüm bulabiliriz? Çünkü bu firmalar birçok insan çalıştırıyor, sigortasını, vergisini düzenli ödüyor. Fakat biliyorsunuz hep beraber büyüme içindeyiz ve sermayemizden daha fazla işler yapmaktayız. Bu çok tehlikeli ama yurt dışında bu konuyu çok iyi çözmüşler. Finans kaynakları çok doğru yönetiliyor. Ankara Sanayi Odası olarak bir çalışma yapıp, öncü olabilirsek sevinirim.



“Sorunlarımızı daha yüksek sesle dile getirmeliyiz”

AYHAN GÖKMEN

PLASTİK VE PLASTİK ÜRÜNLERİ SANAYİİ MECLİS ÜYESİ

Başkanımın kamunun makam araçlarıyla ilgili bahsettiği konuya bir ilave yapmak istiyorum. Fransa'da makam aracı 8 bin, Japonya'da 10 bin, Almanya'da 11 bin, Türkiye'de ise 125 bin. Düşündüğünüz zaman Türkiye'de çok ciddi bir savurganlık var ve bu ülkeler arasında da devlet

dairesinde en çok memur çalıştıran ülkelerin başında geliyoruz. Tabii bu gibi yamaları tıkmak için yapılan vergiler var ki, daha önce de söylediğimiz gibi en çok hammadde vergileri üretici firmaları sıkıntıya sokmaktadır.

İki yıl önce, "Ankara'da 12 milyon euroluk inşaat yatırımı varken, sanayi yatırımı neden olmuyor." bunun araştırmasının mutlaka yapılması gerektiğini söylemiştim. Bugüne kadar sanayiciye 1 kurş destek verilmedi. Bizim şu anda yapacağımız ihracat için neden destek yok. Firmalar o kadar zor durumda ki, bankalarla ilgili sorunumuz dile getirildi. Şu anda Ziraat Bankası, Halk Bankası yüzde 16-17'den aşağı yapılandırma yapmıyor, kredi kullandırmıyor, devletin bankasının görevi bu mu-

dur? "Limit yok" denildiği için Eximbank kredilerini kullanamıyoruz.

Yaptığım bir araştırmada Almanya konuyu şu şekilde çözmüş: Odalarda akil insanlar oluşturmuşlar ve bu insanlar her yerde seslerini çıkartmışlar, her yerde beyanat vermişler ve sistemin düzelmesini sağlamışlar. Bizim de bir an önce akil insanlar oluşturarak, sanayicinin sorunlarını hiç çekinmeden her ortamda dile getirecek, yüksek sesle konuşacak insanlara ihtiyacımız var.

"Firmalar üzerindeki enerji yüklerinin hafifletilmesi gerekiyor"

RAMAZAN ÇELİK

PETROL VE KİMYA SANAYİİ MECLİS ÜYESİ



Şu anda Türkiye'de bir gündem konusu var, bunu sizlerle paylaşmak istiyorum, Odamızın da mutlaka bununla ilgili bir çalışması olacağına inanıyorum.

Türkiye'de ciddi bir enerji maliyetleri var. Komite olarak bizleri bilgilendirmek için ENERJİSA, EPDK'dan uzman istedik. Bununla ilgili Meclis Başkanımız adına bir yazı yazdık. Ancak Enerji Piyasası henüz bir dönüş yapmadı. Üzerimizde çok ciddi bir yük oluşturan elektrik maliyetleri ile ilgili şu sıralarda faturalarımıza trafo kayıp parası tahsilatı yansıtılmaya başlandı. Ülkemizde milyonlarca trafo olduğunu baz alırsak, çok ciddi maliyetler çıkıyor. Kayıp-kaçak fiyatlandırmasını, şimdi trafo kayıp diye ücretlendirmeye başladılar ve bu maliyetleri Enerji Piyasasından aldıkları yetkiye dayanarak yansıtıyorlar.

Bir ikinci konu da sanayi sicil belgesi takip sıkıntısı

var. Çoğunuz yaşıyor mu bilmiyorum ama elektrik faturalarında sanayici olursanız fiyat farklı, ticarethane işletiyorsanız farklı. Firmalar ödeme, alacak sıkıntıları, rekabetle mi uğraşacak, yoksa Bakanlığın çıkarttığı mevzuata göre evrak ve kırtasiye takipçiliğine mi gidecek? Sanayi sicil belgenizi, elektriğinizi, enerjinizi aldığınız firmaya gününde yetiştiremezseniz siz, otomatikman sanayici üreticiliğinden düşüyorsunuz, ticarethane faturası yapıyor, bu da bize ek bir maliyet oluşturuyor.

Son zamanlarda Avrupa'daki otomotiv şirketleri ile sıkıntılar yaşıyoruz. Bu firmalar bize çok ağır bedeller ödettiriyorlar, çevre mevzuatları dayatmaları oluyor. Bakanlıklarımız dönüyor, sanayicimizin üstüne çok ağır şartlarla geliyor. Ayrıca, ülkemizde uygulanan ÖTV'nin sanayici üzerinde çok yüksek bir maliyet olduğunu düşünüyor, Odamızın bu konu ile ilgilenmesini rica ediyorum.

YÜRÜYELİM ARKADAŞLAR YANINIZDA AKBANK VAR

KOBİ'ler ihracat yapıyor, Türkiye kazanıyor.
Akbank, ülkenin dört bir yanında ihracatla büyümek isteyen herkese
sonuna kadar destek oluyor. Haydi, yürüyelim arkadaşlar!



444 23 23

www.akbank.com

AKBANK

sizin için

ASOMECCLİS



**Ankara Sanayi Odası
Meclis Toplantısı
21 Ekim 2015**

“Verimlilik artışıyla desteklenmeyen ücret artışlarının ekonomi üzerindeki etkileri hep olumsuz olmuştur”



NURETTİN ÖZDEBİR

ASO YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Sayın Başkan, değerli Meclis üyeleri, basınımızın değerli temsilcileri; Odamızın Ekim ayı olağan Meclis toplantısına hoş geldiniz diyor, hepinizi şahsım ve Yönetim Kurulumuz adına saygıyla selamlıyorum.

Değerli Meclis üyeleri, Ankara’da gerçekleştirilen Cumhuriyet tarihimizin en büyük terör saldırısında 102 vatandaşımızı kaybetmek bizleri derinden üzmüştür. Biz Ankara Sanayi Odası olarak olaya duyduğumuz

tepkiyi hem yazılı olarak hem de diğer OSB ve sivil toplum kuruluşlarının başkanlarıyla birlikte saldırının gerçekleştiği meydana karanfil bırakarak gösterdik. Burada terör saldırılarını bir kez daha lanetliyor, ölen vatandaşlarımıza Allah’tan rahmet, milletimize de başsağlığı diliyorum. Allah böyle menfur olaylardan hepimizi saklasın. Ülkemizin huzur ve barışa ihtiyacı var. Aşık Veysel “Bizi yakan bizim ateşimiz.” diye çok güzel söy-

“Dünya Ekonomik Forumu’nun açıkladığı “Küresel Rekabet Endeksi 2015-2016” raporuna göre Türkiye, küresel rekabetçilik endeksinde 144 ülke arasında 51. sıraya inmiştir. Rapor genel olarak rekabet gücündeki düşüşün nedenini jeopolitik ve siyasi belirsizliklerin yatırım ortamını bozmasına bağlamakta, uzun dönemde rekabetçiliği artırmak için özel yatırımların artması gerektiğini belirtmektedir.”



lemiş. Türkiye'yi Suriye'ye çevirmek isteyenlerin çabasını boşa çıkarmanın tek çaresi var, koca usta Aşık Veysel'in söylediği gibi bu ateşi söndürmek lazım.

Değerli Meclis üyeleri; Dünya Ekonomik Forumu'nun "Küresel Rekabet Endeksi 2015-2016" raporu geçtiğimiz günlerde yayınlandı. Rekabet endeksi, 140 ülkeyi 12 başlık altında değerlendiriyor. Bunlar: "Ku-

rumsal Yapı", "Altyapı", "Makroekonomik Ortam", "Sağlık ve Temel Eğitim", "Yüksek Öğretim ve Hizmetçi Eğitim", "Ürün Piyasalarının Etkinliği", "Emek Piyasalarının Etkinliği", "Finansal Piyasaların Gelişmişliği", "Teknolojik Gelişme", "Pazar Büyüklüğu", "İş Dünyasının Gelişmişlik Düzeyi ve İnovasyon."

Endeksin ilk sıralarında İsviçre, Singapur, ABD, Almanya ve Hollanda yer alıyor. Ra-

"Yatırımların artması için yatırım ortamını iyileştirecek ve iş gücü piyasasına esneklik getirecek yapısal reformların gerçekteştirilmesi gerekir. Ancak bu konuda uzunca bir süredir hiçbir şey yapılmamış durumdadır. Yapısal reformlarda geciktiğimiz için rekabet gücümüz de gerilemektedir. Bu nedenle, seçimlerden sonra hangi hükümet kurulursa kurulsun ilk 100 gün yapısal reformları gerçekteştirmek için kullanılmalıdır."

“Dış ticaret açığımız azalıyor, ihracatın ithalatı karşılama oranı yükseliyor ama bu, ihracat artışından değil, ithalattaki yüksek oranlı düşüşlerden kaynaklanıyor. İthalattaki bu düşüşte kısmen de olsa değer kaybeden TL nedeniyle yerli mallara olan talepteki artışın etkisi olmuştur.”

pora göre Türkiye, küresel rekabetçilik endeksinde bu 12 başlığın 10’unda gerileme göstererek 6 basamak düşüp, 144 ülke arasında 51. sıraya inmiş. En sert düşüş ise “Kurumsal Altyapı” başlığında gerçekleşmiş. Bu başlıkta 144 ülke arasında 75’inci sıraya gerilemişiz. Diğer yandan, altyapı ve ürün piyasaları etkinliğinde rekabet gücümüzü geliştirmişiz. Rapor genel olarak rekabet gücündeki düşüşün nedenini jeopolitik ve siyasi belirsizliklerin yatırım ortamını bozmasına bağlamakta, uzun dönemde rekabetçiliği artırmak için özel yatırımların artması gerektiğini belirtmektedir. Tabii bizim gibi iddialı bir ülke için kabul edilmesi zor bir durum. Ancak etrafımız ateş çemberi, bunun mutlaka ülkemize etkisi olmaktadır. Ve koca Usta’nın dediği gibi bizi yakan bizim ateş de içerideki istikrarımızı bozmakta, bundan da bir an evvel kurtulmamız gerekmektedir. Ve yapılan tavsiyede de aslında işin bize düştüğü söylenmekte, özel sektörün yatırımlarının artması beklenmektedir.

Bu arada ülkemizde güzel şeyler de olmak-

tadır. Geçtiğimiz gün İstanbul’da üçüncü havalimanının kredi sözleşmesi törenine katıldım. Üçüncü havalimanıyla ilgili bilgiler aldım, maketini gördüm, çok da mutlu oldum. Aslında çok akıllıca bir yatırım; devletin kasasından 5 kuruş çıkmıyor, bir imtiyaz vermiyor, 20 yılda vereceği gelir garantisi 6 milyar euro, yatırımın tutarı 13 milyar euro, 20 yılda her yıl devlete 1’er milyar euro kira verecek, ayrıca havaalanından yolcu gelirleri de devletin kasasına gidecek.

Diğer taraftan basından takip ediyorsunuzdur, yerli otomobile ilgili lehte ve aleyhte bir takım spekülasyonlar yapılmaktadır. Aslında arabayı yapmak, tasarlamak zor değil, mühim olan o arabayı iç piyasada ve dünya piyasalarında satabilmek. Bunu belki 30-40 sene önce yapmamız gerekiyordu. Geç bir karar ama devletin desteklemesi gerekiyor.

Yatırımların artması için yatırım ortamını iyileştirecek ve iş gücü piyasasına esneklik getirecek yapısal reformların gerçekleştirilmesi gerekir. Ancak bu konuda uzunca bir süredir hiçbir şey yapılmamış durumdadır. Yapısal reformlarda geciktığımız için reka-

“2016-2018 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program kişi başına geliri cari dolar yerine satın alma gücü paritesi cinsinden açıkladı. Bu değişikliğin gerekçesi olarak döviz kurlarında yüksek boyutta yaşanan dalgalanmalar gösterildi.”

bet gücümüz de gerilemektedir. Bu nedenle, seçimlerden sonra hangi hükümet kurulursa kurulsun ilk 100 gün yapısal reformları gerçekleştirmek için kullanılmalıdır.

Değerli meclis üyeleri; mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi Ağustos ayında bir önceki aya göre beklentilerin üzerinde bir hızla yüzde 2,9 arttı. Bu memnuniyet verici bir gelişmedir. Ben daha önce yaptığım konuşmalarda, tüm olumsuzluklara rağmen ekonomide çarkların dönme-ye devam ettiğini ifade etmiştim. Sanayi üretimi de bu teşhisi doğrulamaktadır. Bu artışın yılın geri kalan kısmında devam edip etmeyeceğini hep birlikte göreceğiz. Diğer yandan, vadelerin 6-8 ayın üzerine çıkmasının getirdiği ödeme sorunları devam etmektedir.

Ekonomide diğer bir olumsuz gelişme de karşılıksız çek miktarındaki artıştır. Yılın ilk dokuz ayında karşılıksız çek tutarı, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 41 artışla 20 milyar liraya dayanmıştır. Hem vadelerin uzaması hem de karşılıksız çekler ekonomik durumu iyi olan firmaları da olumsuz etki-

lemektedir. Eğer jeopolitik ve siyasi belirsizlikler bir an önce azalır, 2016'da işlerin daha da iyi gideceğini umuyorum.

Ağustos ayında ihracat yüzde 2,8, ithalat ise yüzde 18,2 azaldı. Dış ticaret açığımız azalıyor, ihracatın ithalatı karşılama oranı yükseliyor ama bu, ihracat artışından değil, ithalattaki yüksek oranlı düşüşlerden kaynaklanıyor. İthalattaki bu düşüşte kısmen de olsa değer kaybeden TL nedeniyle yerli mallara olan talepteki artışın etkisi olmuştur.

Ankara Sanayi Odası olarak 2003 yılından itibaren rekabette bir ülkenin para biriminin çok önemli olduğunu, aşırı değerli Türk Lirası'ndan dolayı sanayimizin rekabet gücünü kaybettiğini, daha önce yan sanayi olarak çalıştığımız Avrupa'daki firmaların artık bizden mal almayıp aksine bitmiş ürünü bizim onlardan getirmeye başladığımızı defaatle söylemiştik. Evet, kurların bu hızlı yükselişi hepimizin canını yakıyor ama diğer taraftan da cari açığımızın düşmesine neden oluyor. Son açıklanan yüzde 1,9'luk sanayi üretimi verisi ve 1 yıl öncesine göre 7,2'lik yükseliş göstermesinin altında, ithal



ürünlerde yılbaşından bu yana yüzde 30, 40'ı bulan maliyet artışlarının, yerli ürüne olan rağbeti artırdığı kanaatindeyim.

Ancak bu kur artışlarıyla beraber enflasyondaki yükseliş de devam etmektedir. TÜFE Eylül ayında 0,89 olurken, yıllık enflasyon da yüzde 7,95 oldu. Bu gidiş devam ederse, yılı yüzde 8'in üzerinde bir enflasyonla kapatacağımız anlaşılıyor.

İstihdamda da olumlu bir gelişme göremiyoruz. İşsizlik oranı Temmuz döneminde yüzde 9,8, mevsimlik etkilerden arındırılmış işsizlik

ise yüzde 10,4 oldu. Temmuz ayına ait istihdam göstergeleri, sanayide çalışan sayısının Haziran ayına göre 44 bin azalarak 5 milyon 336 bine düştüğünü göstermektedir.

Değerli Meclis üyeleri; 2016-2018 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program açıklandı. Programa göre bu yıl yüzde 3 büyüyecek olan ekonomi, 2016'da yüzde 4, 2017'de yüzde 4,5, 2018'de ise yüzde 5 büyüyecek. Bu yıl yüzde 10,5 olması beklenen işsizliğin, 2018'de ise yüzde 9,9 olarak gerçekleşmesi bekleniyor. Program tahminlerine göre bu yıl 143 milyar dolarda kalması belenen ih-

"Cari açığı önemli ölçüde kaynağı belli olmayan döviz girişleri ile kapatıyoruz. Türkiye'ye ilk 8 ayda kaynağı belli olmayan döviz girişi 11 milyar dolara ulaştı. Ayrıca, ilk 8 ayda Merkez Bankası rezervleri de yaklaşık 3 milyar dolar azaldı. Bu durum, sağlıklı bir dış finansmana işaret etmemektedir."

"Asgari ücretteki vaat edilen artışların etkisi sadece asgari ücretlilerle sınırlı kalmayacaktır. Asgari ücret, cezalar, kıdem tazminatı gibi birçok şeyin de ölçüsüdür. Ayrıca asgari ücretteki artış, ücret skalasındaki farklılıkları korumak için diğer ücretlerde de bir artışa yol açacaktır. Bunun sonucu olarak hem rekabet gücümüz zayıflayacak hem de işsizlik artacaktır."

racat, 2018'de 192 milyar dolara ulaşacak. 2015'te 208 milyar dolar olması beklenen ithalat ise 2018'de 265 milyar dolara yükselecek. Bu yıl yüzde 7,6 olması beklenen enflasyonun 2018'de yüzde 5'e gerileyeceği tahmin ediliyor. Bu yıl ortalama dolar kurunun 2,73 olması beklenirken, gelecek yılki kurun 3,08 olacağı tahmin edildi. Bu da yüzde 13'lük bir artışa denk gelmektedir. Sonraki iki yıl ise doların artışının yüzde 5,2 ve 1,7 ile enflasyonun altında kalıyor. Diğer bir deyişle 2017'den itibaren TL'de değerlendirme yaşanacak.

Orta Vadeli Program kişi başına geliri cari dolar yerine satın alma gücü paritesi cinsinden açıkladı. Bu değişikliğin gerekçesi olarak döviz kurlarında yüksek boyutta yaşanan dalgalanmalar gösterildi. Satın alma gücü paritesi, ülkeler arasındaki fiyat düzeyi farklılıklarını dikkate alarak, para birimlerinin satın alma gücünü eşitler. Satın alma gücü paritesine göre kişi başı gelir 2014 yılında 19 bin 054 dolardı. 2015 yılında yüzde 2,3 artarak 19 bin 506 dolara yükselecek. Satın

alma gücü paritesine göre kişi başına milli gelir 2018 yılı için ise 22 bin 680 dolar olarak tahmin edildi.

Değerli Meclis üyeleri; cari işlemler açığı, Ağustos'ta bir önceki yılın aynı ayına göre 2 milyar 58 milyon dolar azalarak 163 milyon dolar oldu. Yıllık bazda ise cari işlemler açığı 43 milyar 47 milyon dolara geriledi. Geçen yılın Ocak-Ağustos döneminde 13 milyar dolar portföy yatırımı yapan yabancılar, bu yılın aynı döneminde portföy yatırımlarını 5 milyar dolar azalttılar. Doğrudan yatırımlar son 8 ayda yaklaşık 12 milyar dolar olurken, bizim firmaların diğer ülkelerde yaptığı yatırımlar 3 milyar 349 milyon dolar oldu.

Diğer yandan cari açığı önemli ölçüde kaynağı belli olmayan döviz girişleri ile kapatıyoruz. Türkiye'ye ilk 8 ayda kaynağı belli olmayan döviz girişi 11 milyar dolara ulaştı. Ayrıca, ilk 8 ayda Merkez Bankası rezervleri de yaklaşık 3 milyar dolar azaldı. Bu durum, sağlıklı bir dış finansmana işaret etmemektedir.



Değerli Meclis üyeleri, siyasi partilerin seçim beyannamelerinde âdeta el kesesinden bir cömertlik yarışına girdikleri görülmektedir. Bu vaatlerin ekonomi üzerindeki etkilerinin yeterince düşünülmediğini görmekteyiz. Örneğin asgari ücretteki vaat edilen artışların etkisi sadece asgari ücretlilerle sınırlı kalmayacaktır. Asgari ücret, cezalar, kıdem tazminatı gibi birçok şeyin de ölçüsüdür. Ayrıca asgari ücretteki artış, ücret skalasındaki farklılıkları korumak için diğer ücretlerde de bir artışa yol açacaktır. Bunun sonucu olarak hem rekabet gücümüz zayıflayacak hem de işsizlik artacaktır. Verimlilik artışıyla desteklenmeyen ücret artışlarının ekonomi üzerindeki etkileri hep olumsuz olmuştur. Bu nedenle işgücünün niteliğini yükseltme-

ye, bunun için de öncelikle mesleki eğitime odaklanmak ve insanımızın becerilerini geliştirmek zorundayız. Siyasi partilerimizin seçim vaatlerinde daha önce olduğu gibi "Kim ne verirse ben 5 fazla veririm" anlayışından vazgeçerek uzun vadeli ekonomik göstergelere ve bunların piyasalara, iş hayatımıza, firmalarımıza ne gibi yükler getireceğini iyi irdelemeye davet ediyorum.

Değerli Meclis üyeleri; konuşmama burada son verirken, bu seçimin hayırlara vesile olmasını diliyor, Dünya Bankası'nın da açıklamış olduğu kriterlere göre ülkemizin en çok değer kaybettiği siyasi istikrarsızlığımızı bir an evvel giderecek bir hükümetin kurulmasını temenni ediyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

“Asgari ücret artış oranı tekrar gözden geçirilmelidir”

ŞERAFETTİN CECELİ

ASO MECLİS BAŞKANI



Şu anda kabaca 1000 lira olan asgari ücretin öngörülen yüzde 30'luk bir artışla 1300 liraya çıkıyor olmasının özel sektöre toplam maliyeti personel başına 500 lira civarında artı bir maliyet getirecektir.

Bize sorulmadan, bizim vereceğimiz parayla bir taahhütte bulunuluyor olması son derece acı. Ben verilen bu sözü, 2000-2001 yılında Rahşan Affı diye adlandırdığımız af uygulamasına benzetiyorum. Devlet kendine karşı işlenen suçları af kapsamının dışına çıkarttı ama vatandaşın vatandaşına karşı işlediği suçları affetti. Benzer bir uygulamayı bugün siyasi partiler asgari ücret ifadeleriyle yapıyorlar. “Biz asgari ücretten vergi almayacağız, devlet olarak asgari ücretteki sigorta yükünü üstleneceğiz.” deseler “Bu, devletin kendi adına

yapmış olduğu bir uygulamadır, kendi taahhüdüdür, kendisini bağlar, çözümünü kendisi üreteceği bir iştir.” diyeceğiz ama bizim açımızdan bakıldığında yüzde 30'luk bir işçilik maliyeti artışını nasıl karşılayacağımız konusunda kimse bir açıklamada bulunmuyor. Asgari ücretteki yüzde 30'luk artış sadece asgari ücretten maaş alan işçiyi de ilgilendirmiyor, ondan fazla maaş alan herkesi ilgilendiriyor. Çünkü siz bir işçinize yüzde 30 verdiğinizde 3-5 yıl kıdemi olan, ondan daha vasıflı bir işçiye de en azından miktar bazındaki zammı vermek zorundasınız. Dolayısıyla bugün her personel için artı 500 liralık bir minimum maliyet bizim karşımıza geliyor gibi gözüküyor. Ankara Sanayi Odası olarak konuyu daha yüksek sesle dile getirmemiz gerekiyor.



“Tahsilatta ciddi sorunlar yaşıyoruz”

RECEP KÖKSAL

UN VE UNLU MAMULLER SANAYİ MECLİS ÜYESİ

Özellikle iş mahkemelerinde veya ticaret mahkemelerinde alacaklarımızın tahsili noktasında çok ciddi sıkıntılar yaşıyoruz. Ayrıca kayyum atama, iflas erteleme konusunda dürüst esnaf burada ciddi şekilde mağdur ediliyor. Kanunun çıkış amacı doğru. Kişi belki ödemesini yapmak için sıkıntıya girmiş, kredi almış, belki borca girmiş, iflas erteleme

alıyor ama bu, suiistimal edilebiliyor. 21-22 Kasım tarihlerinde İstanbul'da, Türkiye Odalar Borsalar Birliği'nin düzenleyeceği iş dünyasının yargı sistemindeki beklentileri hakkında bir konferans olacak. Ankara Sanayi Odası olarak bu toplantıda konuyla ilgili bir deklarasyon yayınlamanın önemli olacağını düşünüyorum.

“Endüstriyel sanayi doktorası” önerim konusunda destek bekliyorum

HALİT ERYİĞİT

MEDİKAL SANAYİİ MECLİS ÜYESİ



Medikal sektörü ile ilgili bir görüşü dile getirmek istiyorum.

Uygulamada büyük şirketlerde mühendis ve üst düzey eleman çalıştırmak problem olmuyor ama orta ölçekli firmalarda bu 15-50 kişi arasında ciddi bir problem var. Firmalarımızda çalışan mühendisler kendilerini yetiştirdikten sonra yüksek lisans ve doktora yapmak istiyorlar ve yetişmiş elemanlar hep üniversitelere kayıyor ki üniversitelerin imkânları da kısıtlı. Kendi sektörüme ilgili, “Biyomedikal alanda 5 tane doktora talebesi istiyorum diye YÖK’e müracaat ettiğimde, YÖK bi-

zim adımıza ilana çıkacak. İlane müracaat eden 50 tane yüksek lisanslı doktora talebesinden YÖK’ün bir görüşü olacak ama üreticinin iki görüşü olacak. Üreticinin mülakatından geçtikten sonra YÖK o doktora’yı tanıyacak.” konusunda YÖK’e ‘Endüstriyel sanayi doktorası’ diye bir görüş sundum.

2023 hedeflerini yakalayabilmemiz için üniversite-sanayi işbirliğinde gerçek somut adımların atılması gerektiğine inanıyor, “Endüstriyel sanayi doktorası” görüşümün Ankara Sanayi Odası tarafından desteklenerek pilot uygulamanın başlamasını bekliyorum.



“Devlet içinde devlet, bürokrasi içinde bürokrasi var”

BİROL DUYGU

SANAYİ VE İNŞAAT MAKİNALARI İMALAT SANAYİİ MECLİS ÜYESİ

Bilindiği gibi organize sanayi bölgelerimiz özellikle Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi’ndeki işletmelerimizin hepsi kurumsal yapıya kavuşmuş firmalar ancak Ostim, İvedik, Akyurt gibi diğer sanayi bölgelerimizde kurumsal yapıya kavuşamayan orta, küçük ölçekli işletmelerimiz var. Şimdi her gün neyle karşılaşacağımızı, ne duyacağımızı şaşırır haldeyiz. Son günlerde Yenimahalle İlçe Emniyet Müdürlüğü sanki her iş bitmiş gibi milletin üzerine çökmüş diyor ki; “İşe giren-çıkan her işçiyi bana bildireceksin. Kimlik fotokopisini getir, adresini getir, form doldur ver.

Vermezsen, kişi başına cezası 480 lira.” Çalışanlarımız zaten sigortalı, kayıt dışı olanı ise zaten hiçbir sanayici karakola gidip bilgisini vermez. Kendi savamız kendimize yetiyor. Bir taraftan işletmeni yürütmeye çabalıyorsun, bir taraftan finansman sağlamaya çalışıyorsun, bir taraftan da bankalarla ilgili ciddi sorunlar devam ediyor.

Çalışanlarımızın SSK’da kaydı var, T.C. kimliği var, insanların işe giriş bildirgesi de var, Çalışma Bakanlığı’nda da var, her yere veriyoruz. İşe gireni çıkanı da biz mi takip edeceğiz artık? Devlet içinde devlet, bürokrasi içinde bürokrasi var.

“OSB’lerde doluluk oranı artırılmalı”

SELAHATTİN ŞAHİN

İNŞAAT VE TESİSAT MÜTEAHHİTLERİ MECLİS ÜYESİ



Organize sanayilerimize baktığımız zaman, ASO 1. OSB’de yerlerimiz dolu ama gerek 2. OSB gerek Başkent OSB gerek diğer OSB’lerde ciddi manada boş yerler var. Bu saydığım OSB’lerde arsa fiyatları da oldukça ucuz. 70 liraya bile arsa bulabiliyorsunuz. Nasıl bir arsa? Doğalgazı var, alt yapısı var, elektriğin kesilme gibi bir problemi yok, ulaşım problemi yok gibi imkânları olan bir arsa. Fakat İstanbul Yolu’na, Konya Yolu’na doğru gidiyorsunuz, tarlaların içerisinde fabrikalar yapılmış; metrekaresi 200 lira, 250 lira ve imkânları da doğru dürüst değil, yolu da kana-

lizasyon ve altyapısı da yok. Buna bir çözüm bulabilir mi? Çünkü o tarlaların içerisinde o fabrikayı yapan insanlar bedava yapmıyor. Onlar da demiri, betonu aynı fiyata alıyorlar. Netice itibarıyla organize sanayide iş yapan fabrika sahipleri de aynı fiyata yapıyor, fiyat noktasında bir fark yok. Ama bakıyoruz organize sanayi bölgelerindeki arsalarımız, parsellerimiz boş duruyor ve insanlar tarlaların içerisinde mahrumiyet içerisinde üretim yapmak için fabrika yapıyorlar. Bu konuda ne yapılabilir Sayın Başkanımıza arz ediyorum.



“Milli kavramının önemini benimsememiz gerekiyor”

HASAN SEZÂİ ERDOĞAN

MOTORLU KARA TAŞITLARI, TARIM ALETLERİ VE YEDEK PARÇA SANAYİİ MECLİS ÜYESİ

İmalatçı olarak bugüne kadar hiçbir hükümetten tam destek göremedik. Çünkü üniversite-sanayi işbirliği hep sözde kaldı ancak kendimizde de problem olduğunu düşünüyorum. Örneğin; ürettiğimiz mamuller kaliteli olmasına rağmen, kendi üreticilerimiz, sanayicilerimiz kullanmıyor. Bunun birinci sebebi, döviz kurunun düşük oluşu. 2002’den 2015’e kadar şöyle bir analiz yaptım: Döviz düşüklüğü enflasyonun çok altında, yani yüzde 150’ye yakın enflasyon olmuş ama döviz artışı yüzde 80’lerde kalmış. Hal böyle olunca bir ayağınız bağlı ve yurt dışından gelen mamullerle rekabet etme şansınız ortadan kalkıyor.

Ayrıca özellikle makine imalatı yapan sanayicileri-

mizde “Avrupa kullanırım” anlayışı hakim olduğu için yerli malı kullanma noktasında sıkıntı yaşıyoruz. Ama bunun yanında en önemli mesele maliyetle ilgili. Döviz yeteri kadar artmadığı için siz üstüne fiyat koyamıyorsunuz, mecburen düşük oluyor. Bu sefer de karşıdaki firma ithalatla getirdiği için önünüze getirdiği fiyata da siz yapamıyorsunuz.

Bizlerin, öncelikle kendi içimizde var olan problemlerimizi aşmamız lazım ve milli kavramının önemini benimsememiz gerekiyor. Kendi bombanızı, silahınızı, roketinizi yapamazsanız, bu kadar bir mücadeleyi tek başına da veremezsiniz. Dolayısıyla sanayicinin kalkınması için birbirimizi desteklememiz gerekiyor.

TEB TİCARİ KARTLAR GÜCÜNÜZE GÜÇ KATAR

İşiniz için gerekli harcamaları TEB Bonus Business Kredi Kartları ile yapın, TEB'in sunduğu birçok ayrıcalıktan faydalanın. Ayrıntılı bilgi ve başvuru için TEB Şubeleri'ne bekliyoruz.

Mil programı ve
avans mil kullanma

Restoran harcamalarına
%10 hediye bonus



Ücretsiz
Motovale

Havalimanı otoparklarında
%50 indirim

Total istasyonlarında anında
ve sürekli %5 indirim

Havalimanı loungelerini
ücretsiz kullanma

BENİM BANKAM
Benim Dünyam



TEB

teb.com.tr / 444 0 832

Restoran Bonusu ve Ücretsiz Motovale hizmetlerinden sadece Bonus Business Platinum Card'lar faydalanabilir. Ücretsiz havalimanı loungeleri ve motovale hizmetlerinden faydalanabilmek için, hizmetin satın alınacağı Bonus Business Card'ın son 1 ay içerisinde en az 1 kere kullanılmış olması gereklidir. Total İstasyonları'nda %5 akaryakıt ve LPG indirim, anlaşmalı Total İstasyonları'nda, perakende pompa satışlarında geçerlidir. İlanda duyurulan kart özelliklerinin kullanım şartları ve detaylarında değişiklik yapma hakkı Türk Ekonomi Bankası A.Ş.'de olup ayrıntılı bilgiye teb.com.tr internet sitesinden, 444 0 832 TEB Şirket Hattı'ndan ve tüm TEB Şubeleri'nden ulaşabilirsiniz.

DOSSYA

İşçinin Çalışma Süresinin Denkleştirilmesi Yoluyla Fazla Çalışma Ücretinin Önlenmesi

YRD. DOÇ. DR. S. ALP LİMONCUOĞLU

İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
Öğretim Üyesi

Bu çalışma TÜBİTAK tarafından desteklenen 110K137 No.lu "Türkiye'de Sosyal Dışlanma ve Subjektif Yoksulluk (İstanbul, Ankara ve İzmir Örneği)" başlıklı araştırma projesinin bir bölümünün kısa özetidir.

I. Giriş ve Fazla Çalışma Düzenlemesi

Denkleştirme yöntemi, işçinin, belirli bir zaman dilimi içinde, bazı haftalar 45 saatlik olağan çalışma süresinden fazla, bazı haftalarda da 45 saatten az çalıştırılmasına olanak sağlanarak, ortalamada 45 saatlik çalışma süresinin aşılmadığı ve bu suretle de işverenler açısından fazla çalışma ücreti ödemesi yapılmasının gerekmediği esnek bir çalışma yöntemidir. 1475 sayılı önceki İş Kanunu kapsamında bulunmayan bu esnek çalışma yöntemi, 2003 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımızda yer bulmuştur.

İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca genel bakımdan haftalık çalışma süresi 45 saat olarak benimsenmiştir. Önceki (1475 sayılı) kanundan farklı olarak, haftalık çalışma süresinin günlere değişik şekilde bölünebileceği de yasada yer almıştır. Bilindiği üzere, 1475 sayılı İş Kanunu zamanında, haftalık çalışma süresinin yine 45 saat olduğu kabul edilmiş¹ ancak bu sürenin

haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölüneceği düzenlenmişti. Hal böyle olunca, haftada 5 gün çalışan işyerlerinde günde 9 saati, 6 gün çalışılan işyerlerinde ise günde 7,5 saati aşan çalışmalar fazla çalışma kapsamında değerlendirilmiş ve buna göre çalışan lehine fazla çalışma ücreti tesis edilmişti. Günümüzde yürürlükte olan 4857 sayılı Yasa'da ise bu uygulamanın aksinin taraflarca kararlaştırılabileceği ve çalışma süresinin haftanın farklı günlerine farklı bölünebileceği belirlenmiştir². Böyle olunca, örneğin, haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde, işçinin haftanın 4 günü günde 10 saat, son gün ise 5 saat çalıştırılması ile haftalık 45 saatlik çalışma süresi temin edilebilecek ve günde 9 saati aşan çalışmalar artık fazla çalışma olarak değerlendirilmeyecektir.

İşyerinde çalışma süresinin tayini ve günlere dağıtımı, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde³, fazla çalışma izni alınması gereken durumlar hariç olmak üzere, işveren tarafından yapılabilmektedir. İşçinin, bu kapsamda, işveren tarafından

“Denkleştirme yöntemi, işçinin, belirli bir zaman dilimi içinde, bazı haftalar 45 saatlik olağan çalışma süresinden fazla, bazı haftalarda da 45 saatten az çalıştırılmasına olanak sağlanarak, ortalamada 45 saatlik çalışma süresinin aşılmadığı ve bu suretle de işverenler açısından fazla çalışma ücreti ödemesi yapılmasının gerekmediği esnek bir çalışma yöntemidir.”

1- 25.08.1971 tarih 1475 sayılı İş Kanunu'nun ilk halinde, çalışma süresi, kanunun 61. maddesi kapsamında haftalık 48 saat olarak tayin edilmişken, bu maddede 29.07.1983 tarih 2869 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik kapsamında 45 saate indirilmiştir.

2- Kanun maddesinde “Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” denilerek, taraflara bunun aksini düzenleme imkânı tanınmıştır.

3- Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 3. Baskı, Turhan, Ankara 2008, s. 72 vd.; Levent Akın, İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı, Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası, Cilt 27, Sayı 2, Mart 2013, s. 41 vd., 38-50, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4545, K. 2008/411.

“1475 sayılı İş Kanunu zamanında, haftalık çalışma süresinin yine 45 saat olduğu kabul edilmiş ancak bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölüneceği düzenlenmişti. Hal böyle olunca, haftada 5 gün çalışılan işyerlerinde günde 9 saati, 6 gün çalışılan işyerlerinde ise günde 7,5 saati aşan çalışmalar fazla çalışma kapsamında değerlendirilmiş ve buna göre çalışan lehine fazla çalışma ücreti tesis edilmişti. Günümüzde yürürlükte olan 4857 sayılı Yasa’da ise bu uygulamanın aksinin taraflarca kararlaştırılabileceği ve çalışma süresinin haftanın farklı günlerine farklı bölünebileceği belirlenmiştir.”

belirlenen çalışma süresi dağılımını reddetmek hakkı yoktur. İşverenin, kanun maddesine uygun bu türde bir çalışma süresi dağılımı yapması ve işçinin bunu reddederek, haftada 45 saat sınırı içinde kalmak şartıyla, örneğin gün içinde 10. saat çalışma yapmayı reddetmesi halinde kendisi hakkında haklı nedenle feshe varabilecek düzeyde yaptırım uygulanabilecektir.

II. Fazla Çalışmanın Sınırları

4857 sayılı İş Kanunu ve bağlı mevzuatta bu türde çalışma süresi tayinine birkaç sınırlama getirmiştir.

Bunlardan ilki yer altı maden işlerinde çalışan işçilere yöneliktir. Bu kapsamdaki maden işçile-

rinin çalışma süresi günde en çok 7,5 saat ve haftada da 37,5 saat olarak tayin edilmiştir. O halde, yer altında görülen maden işyerlerinde çalışan bir işçinin günde 7,5 saatten fazla çalıştırılması veyahut o gün için çalışma 7,5 saati aşmasa dahi haftalık çalışma süresinin 37,5 saati doldurması halinde çalışılan fazla süreye ilişkin işçiye fazla çalışma ücreti ödemesi yapılmak durumundadır.

Bunun gibi, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesi uyarınca maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma mümkün değildir. İş Kanunu'nun 69. maddesi uyarınca turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütü-



len işler dışında kalan işlerde gece sürelerinde fazla çalışma yapılması da yasaklanmıştır⁴.

Bunların dışında kalan işlerde fazla çalışma yaptırılabilmesi kabul edilmiş olmasına rağmen;

- 18 yaşını doldurmamış,
- 18 yaşını doldurmuş olsa dahi sağlıklarının elvermediği rapor ile belgelenmiş,
- gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren, ve
- kısmi süreli çalışan işçiler

fazla çalışmaya dahil edilemeyeceklerdir.

Kanunda, çalışma süresinin haftalık 45 saat ve altında kalması kaydıyla günlere serbest biçimde dağıtılmasının önündeki bir diğer kısıtlama, günlük 11 saatlik azami çalışma süresi tayinidir. Bu husus, kanununun 63. maddesinde *“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlere, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir”* hükmüyle kendine

vücut bulmuştur⁵.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, bazı işyeri uygulamalarında çalışma süresinin haftalık 45 saatten daha az belirlendiği de bir gerçektir. Örneğin, haftanın beş günü çalışılan bir işyerinde günde 8 saatten haftada 40 saatlik bir çalışma ilişkisinin benimsenmesi mümkündür. Bu halde de yukarıda açıklanan kanun hükmü çerçevesinde haftalık çalışma süresinin yine 11 saati geçmemek üzere günlere dağıtılması hukuken geçerlidir. Bu gibi işyerlerinde, günlük çalışma süresinin 11 saati geçtiği veyahut her halükarda haftalık çalışma süresinin 40 saati geçtiği durumlarda, 40 saat ile haftalık kanuni çalışma süresi olan 45 saat arası çalışmalar (fazla çalışma değil) “fazla süreli çalışma” kabul edilecek ve bu kişilere “fazla süreli çalışma ücreti” ödenecektir⁶. Şayet yapılan çalışmanın süresi, bu işyerinde de 45 saati geçer ise, sadece 45 saati aşan bu çalışmalar, fazla çalışma olarak kabul edilecektir.

“İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesi uyarınca maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma mümkün değildir. İş Kanunu'nun 69. maddesi uyarınca turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmet yürütülen işler dışında kalan işlerde gece sürelerinde fazla çalışma yapılması da yasaklanmıştır.”

4- 4857 sayılı Kanun'da 04.04.2015 tarih 6645 sayılı Kanun'un 37. maddesi ile eklenen hüküm.

5- Kanununun madde gerekçesinde *“İşçilerin sağlıklarını korumak amacıyla, Avrupa Birliği'nin 23 Kasım 1993 tarih ve 93/104 sayılı Direktifine uygun”* düzenleme yapıldığı belirtilmiştir. Keza, Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'nde de işçilerin 24 saatlik bir dönemde 11 saat asgari sürekli dinlenme süresinin bulunması ve haftalık azami çalışma süresinin 48 saati aşmaması ve yine ILO'nun 116 sayılı Çalışma Sürelerinin Düşürülmesine Yönelik Tavsiye Kararı'ndaki 48 saatlik düzenlemeler yapıldığı göz önüne alındığında, Türk mevzuatının uluslararası yükümlülüklerle uyduğu sonucu çıkmaktadır.

6- Fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle hesaplanırken; fazla süreli çalışma ücreti, yüzde yirmi beş yükseltilmesi suretiyle hesaplanmaktadır.



Fazla çalışmaya ilişkin son kısıtlama ise 4857 sayılı Kanun'un 41. maddesinde belirtilen, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağına ilişkin hükümdür. Ancak bu hükme rağmen, işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, fazla süreye ilişkin ücretin ödenmesi gerekecektir⁷.

III. Denkleştirme Yöntemi

Ana düzenleme bu olmakla birlikte, kanun koyucu, evrensel boyutta hakim olan çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi çabası içinde⁸, adına "denkleştirme" de denen ve işverenler açısından fazla çalışma düzenlemesindeki yükümlülükleri bir bakıma azaltacak hukuki bir aracı kabul etmiştir.

Denkleştirme yönteminde esas olan sadece bir haftaya yönelik çalışma süresinin 45 saat olması değil, belirli bir süre zarfına tekabül eden haftalar içinde yapılan çalışmaların hafta başına düşen ortalamasının 45 saati aşmamasıdır.

Uygulamada, birçok işyerinde yapılacak işin haftalara aynı yoğunlukta dağılması mümkün olmamaktadır. Bazı zamanlarda, işverenin ya-

pacağı iş erken sonuçlanmakta, elindeki sipariş yoğunluğu o hafta için tam sürede çalışma zorunluluğu doğurmamakta; çalışanların bir kısmı için yapılacak iş, gün içinde erken bitmektedir. Çalışanlar böyle zamanlarda aslen üretim sürecine katkı koymasalar dahi kişisel birtakım işlemler ile çalışma saatleri içinde işyerinde vakit doldurmaktadırlar. Oysaki bunun tersi olarak, bazı haftalarda da iş yoğunluğu olağanın üzerine çıkmakta ve normal çalışma temposu ile üretimin tamamlanamayacağı gerçeği ile karşılaşmaktadır. İşte böyle durumlarda işveren, çalışanların fazla mesaiye kalmalarını talep etmekte ve bunun sonucu olarak çalışanlar lehine fazla çalışma ücreti tahakkuku zorunluluğu doğmaktadır.

İşte, bahsi geçen denkleştirme yöntemi, tam da böyle durumlar için düşünülmüş bir iş hukuku aracıdır. İşveren, iş yoğunluğunun olmadığı haftalarda çalışanların çalışma süresini kısaltacak, iş yoğunluğunun olduğu haftalarda ise artıracak ve toplamda hafta başına düşen çalışma saati 45 saati geçmiyor ise fazla çalışma ücreti ödeme zorunluluğu ortadan kalkacaktır. Bu uygulamada, haftalık 45 saatin aşıldığı haftalar,

"Kanunda, çalışma süresinin haftalık 45 saat ve altında kalması kaydıyla günlere serbest biçimde dağıtılmasının önündeki bir diğer kısıtlama, günlük 11 saatlik azami çalışma süresi tayinidir. Bu husus, kanunun 63. maddesinde "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir" hükmüyle kendine vücut bulmuştur."

7- Yargıtay 9. H.D. 01.12.2011, 2009/29109 E. 2011/46757 K.; 18.11.2008, 2007/32717 E. 2008/31210 K.

8- Erol Güner, İşçinin Günlük Çalışmasının 11 Saati, Gece çalışma Süresinin 7,5 Saati Aşması Fazla Çalışma mıdır?, Mali Çözüm, Kasım-Aralık 2010, s. 283, 279-287; Nadire Çoruhlu Kamalıoğlu, Denkleştirme ve Uygulamaları, Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, Ekim-Aralık 2013, s. 54, 52-65; Yargıtay 7. H.D., 08.09.2014, 2014/8522 E. 2014/16444 K.

“İş hukukunun esnekleştirilmesi çabaları içinde fazla çalışmaların denkleştirilmesi yöntemi 4857 sayılı Yasa ile benimsenmiştir. Bu yasa kapsamında, işverenlere, yoğun iş temposu ile karşılaştıkları dönemde çalışanlara haftalık çalışma süresinden daha fazla çalıştırma, yoğun temponun sona ermesini takip eden haftalarda da normal haftalık çalışma süresinden daha az çalışma yaptırarak, haftalık ortalama 45 saatin aşılmamasını sağlama ve bu şekilde fazla çalışma ücreti ödeme külfetinden kurtulma imkânı getirilmiştir. Uygulamada, birçok işverenin, bu şekilde bir imkândan yararlanma hakkına sahip olduklarını bilmedikleri; bilenlerin ise denkleştirme yönteminin yasal koşullarına tam hakim olmadıkları görülmektedir. Bu sebeple, yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme uygulaması sınırlı bir kullanım bulmuştur.”

içtihatlarda ve doktrinde “yoğunlaştırılmış çalışma haftası” olarak adlandırılmaktadır⁹.

Kanunda işverenler tarafından kullanılacak bu yönde bir fırsat bulunmasına rağmen, bazı işverenlerin bu fırsattan haberdar olmadıkları, bazılarının nasıl uygulanacağını bilmedikleri, bir kısmının ise uygulamaya çalışmakla birlikte yanlış uygulama neticesi daha ağır maddi sonuçlarla karşılaştıkları görülmektedir.

IV. Denkleştirme Uygulamasında Dikkat Edilmesi Gereken Unsurlar

a. 2 aylık süre sınırlaması

Kanun, denkleştirme uygulamasının aslen 2 aylık süre için değerlendirileceğini düzenlemiştir. Toplu iş sözleşmesinin geçerli olduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesine hüküm koyarak, denkleştirmenin uygulanacağı sürenin 4 aya kadar



uzatılmasına yine kanunda izin verilmiştir.

Günlük çalışma süresinin 11 saate kadar çıkartılabileceği kanunda açıkça ifade edildiğine göre, örneğin haftanın 6 günü çalışılan işyerlerinde, işin yoğun olduğu dönemlerde haftada 66 saat çalışma yapılabilecektir¹⁰. Keza, yoğun çalışma ihtiyacı

9- Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 8. Baskı, Beta, İstanbul 2012, s. 793; Fevzi Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 7. Baskı, Albi, İzmir 2013, s. 213; Münir Ekonomi, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı*, *Kamu-İş*, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s. 167; Mollamahmutoğlu, s. 867; Zeki Parlak/Süleyman Özdemir, *Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik*, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı 60, Cilt I, 2011, s. 34-35.

10- Haftanın 7. gününün hafta tatili olarak kullanılması zorunlu olup, işçinin bu dönemde de çalıştırılması halinde, bu çalışmanın denkleştirme uygulamasında kabul edilmesi mümkün değildir.



“İşverenler, kanunda gösterildiği şekilde azami 2 aylık bir süre için çalışma sürelerini haftalara farklı şekilde dağıtma imkânına sahiptirler. Denkleştirme çalışmasının yapıldığı bu süre içinde bir haftaya düşen ortalama çalışmanın haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmaması kaydıyla, fazla çalışılan haftalarda da fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. Denkleştirme uygulamasında kanunla belirlenen 2 aylık azami süre ancak işyerinde toplu iş sözleşmesi var ise bu sözleşme kapsamında 4 aya çıkartılabilmektedir. Bunun dışında, 2 aylık sürenin bitiminde, tarafların anlaşması ile yeni bir denkleştirme çalışmasına başlanmasında hukuki bir engel bulunmamaktadır. Süre sonunda yapılan hesaplama, ortalama haftalık 45 saati aşan bir çalışmanın ortaya çıkması halinde ise kanunun düzenlediği anlamda bir denkleştirme yöntemi uygulamasından bahsedilemeyeceğinden, çalışanlara bu süre içinde hafta bazında yaptıkları fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir.”

bir haftadan daha uzun bir süre için şart olabilir. İşte, işveren burada, günde 11 saat koşuluna uymak şartıyla, haftalık 45 saati aşan çalışmalara devam edecek ancak iş yoğunluğu geçtikten sonra, bu kez de haftada 45 saatin altında çalışma süresi belirleyerek, toplamda 2 aylık sürede, ortalama hafta başına düşen çalışma saatinin 45 saatin üzerine çıkmamasına dikkat edecektir.

Benzer başka bir örnekle aktarmaya çalışırsak, normalde Pazartesi - Cuma döngüsünde günde 9 saatten haftada 45 saat çalışılan bir işyerinde, işin yoğun olduğu dönemde, haftasonu mesaisine de geçilerek 3 hafta boyunca haftada 60 saat çalışıldığını düşünürsek, işveren sonraki 5 hafta boyunca yine Pazartesi - Cuma mesaisine geçip günde 7 saatten işçileri 35 saat çalıştırıp,

denkleştirme esasını kullanma imkânına sahiptir. Bunu yapan işveren, 60 saatlik ilk üç hafta için işçilere ödemesi gereken haftalık 15 saatlik fazla çalışma ücretinden de kurtulmuş olacaktır.

Denkleştirme esasının uygulanmasına ilişkin bir asgari süre ise bulunmamaktadır. Bu itibarla, 2 aylık süreden daha kısa bir süre için dahi denkleştirme uygulaması yapılabilir¹¹. Örneğin, sadece 2 haftalık süre için dahi bu uygulamanın kullanılması mümkündür¹².

Denkleştirme esasının uygulandığı dönemde işçilerin her gün asgari bir düzeyde çalıştırılması zorunluluğundan da bahsedilemez. İşveren dilerse, bu süreçte, ücretlerinden kesinti yapmamak şartıyla, çalışanlara bazı günler hiç çalıştırmayabilir¹³.

11- Süzek, s. 795; Öner Eyrenci/ Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, Legal, İstanbul 2010, s. 218; Kamalıoğlu, s. 58.

12- Polat Soyer, İş Kanunu Tasarısının Çalışma süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, 2003, s. 187.

13- Nurşen Caniklioğlu, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Sayı 66, 2005, s. 8 <http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> (Erişim: 17.10.2015)

Mollamahmutoğlu, işçiye tanınan bu boş günün, gerçekte çalışması daha önceden yapılmış bir gün olduğundan bahisle, işgünü olarak değerlendirilmesi ve işçinin kıdeminde dikkate alınması gerektiğini ifade eder, a.g.e, s. 867.



Denkleştirme süresinin başlangıcının, yoğunlaştırılmış iş haftasının başladığı günden başlayarak hesaplanacağı öğretide belirtilmektedir¹⁴. Ancak bunun yanında, işverenin önceden yaptığı planlama çerçevesinde, işlerin yoğunlaşacağı dönem öncesi normal haftalık çalışma süresinden daha az çalışma yapmaya başlayıp, yoğunlaştırılmış iş haftasını sonradan da uygulayabilecektir. Böyle bir durumda, denkleştirme süresinin, haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresinden sapmaya başladığı anda başladığının kabulü doğru olur. Süzek de denkleştirme süresinin bu uygulamanın başladığı ilk günden itibaren aynı güne rastlayan iki

ay ya da (toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir kabulün olması şartıyla) dört ay sonraki süreyle belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir¹⁵.

Çalışma süresinin tayininde olduğu gibi, denkleştirme süresi içinde de çalışma sürelerinin ne şekilde dağıtılacağını belirleme hakkı, işverenin yetkisindedir. Nitekim, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesi bu konuda açık bir kural içermiş ve 4. bendi ile "denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence" belirleneceğini düzenlemiştir.

"4857 sayılı İş Kanunu, denkleştirme esasının uygulanması bakımından bir yazılı onay alınması şartını aramamaktadır. Kanun'un 63. maddesine dayanılarak hazırlanmış bulunan İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde ise denkleştirme esasının uygulanmasına ilişkin açıklama yapılırken, tarafların yazılı anlaşması gerekliliğinden bahseder. Yargıtay'ın örtülü denkleştirmeye ilişkin kararlarında bu konuda herhangi bir açıklamada bulunmaması eleştirilebilecek mahiyettedir."

14- Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku, 4. Baskı, Gazi, Eylül 2011, s. 211; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 27. Bası, Beta, İstanbul 2014, s. 409.

15- Süzek, s. 795.



Burada, akla gelen bir soru, denkleştirme süresinin sonunda yeni bir denkleştirme süresi uygulamasına geçilip geçilemeyeceğidir. Kanunun lafzına bakıldığında, denkleştirme süresinin belirli bir zamanı aşmamasını amaçladığı görülür. Burada denkleştirme süresi için 2 aylık (toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması halinde 4 aylık) bir zaman getirilmiştir. Denkleştirme süresinin yenilenmesine ilişkin bir düzenleme ise kanunda yoktur. Böyle bir sınırlama bulunmamasından hareketle, öğretilerde, süre bitiminde tarafların anlaşması ile yeniden bir denkleştirme süresine başlanabileceği ve bu şekilde denkleştirme süresinin tekrarlanır şekilde uygulamada süreklilik kazanabileceği belirtilmiştir¹⁶.

Süre sonunda yapılan hesaplamada, ortalama haftalık 45 saati aşan bir çalışmanın ortaya çıkması halinde ise kanunun düzenlediği anlamda bir denkleştirme yöntemi uygulamasından bahsedilemeyeceğinden, çalışanlara uygulamanın başından itibaren hafta bazında yaptıkları fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir¹⁷.

b. Yazılı onay alınması düzenlemesi

4857 sayılı İş Kanunu, denkleştirme esasının uygulanması bakımından bir yazılı onay alınması şartını aramamaktadır. Kanun'un 63. maddesine dayanılarak hazırlanmış bulunan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde ise denkleştirme esasının uygulanmasına ilişkin açıklama yapılırken, tarafların yazılı anlaşması gerekliliğinden bahseder. Bu konuda kanunda öngörülmemiş bir kurucu unsurun, yönetmelik ile getirilmesinin hukuken geçerli olup olmadığı tartışılabilir¹⁸. Bununla birlikte, Yönetmeliğin 5. maddesi dikkatle incelenecek olursa, bu yazılı onayın aslen denkleştirme için değil, haftalık 45 saatlik çalışma süresinin çalışılan günlere günde 11 saati aşmamak kaydıyla serbestçe dağıtılabileceğine ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, denkleştirme uygulamasının da aynı bendte, madde devamında düzenlenmiş olması sebebiyle, izin denkleştirme uygulamasında da alınması gerektiği sonucuna varılabilir. Nihayetinde, denkleştirme uygulamasında,

“Denkleştirme süresi içinde dahi, günlük azami çalışma süresi olan 11 saatlik çalışmanın aşılmasına dikkat etmek gerekmektedir. Şayet, iş kanunundaki bu düzenlemeye uyulmaz ise, o takdirde günlük 11 saati aşan çalışmalar için, haftalık çalışma saatine ulaşılmamış olsa dahi, fazla çalışma ücreti ödemesi yapmak gerekecektir.”

16- Demir, s. 214; Mollamahmutoğlu, s. 866; Sarper Süzek, *Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği, Sicil, Yıl 4, Sayı 14, 2009, s. 20*. Süzek, haftada 66 saat çalışmaya izin veren bu düzenlemenin iş sağlığı ve güvenliğine uygun düşmediğini, bu sebeple haftalık azami çalışma süresinin makul bir süreye çekilmesi gerektiğini savunmaktadır, bkz. Süzek, s. 796.; Günay da bu tür bir çalışmanın işçinin daha fazla yorulmasına ve buna bağlı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından belirli sınırların ortaya çıkmasına neden olduğunu belirtmiştir, bkz. Cevdet İlhan Günay, *Çalışma Sürelerinde Esneklik, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s. 183, 173-191*.

17- Cevdet İlhan Günay, *Hukuki Yönden Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 30, 2013, s.34*

18- Bknz. Caniklioğlu, s. 9.



haftalık çalışma süresi haftanın günlerine farklı şekilde yansıtılacağından (veya uygulamada yansıtılmak zorunda kalınabileceğinden) bu iznin alınması zorunluluğu ortaya çıkar.

Bunun yanında, İş Kanunu'nun fazla çalışmayı düzenleyen 41. maddesinde, fazla çalışma yapılması için işçinin onayının alınmasının zorunlu tutulduğuna dikkat etmek gerekir. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinde de bu tür çalışmalar için işçinin yazılı onayının alınmasının gerekli olduğundan ve bu onayın her yılbaşında yenilenmesi zorunluluğundan bahsedilmiştir. Uygulamada da işverenler gerek iş sözleşmesi-

ne koydukları maddeler ile gerekse her yıl (yılbaşında olmasa dahi) çalışanlardan bu izni alıp, işçinin işyeri şahsi dosyasında saklarlar.

Burada, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere serbestçe dağıtılmasına yönelik alınan onayın da her sene tekrarlanması gerekip gerekmediği sorusu akla gelebilir. Kanun ve Yönetmelikteki düzenlemelere bakıldığında, fazla çalışmada olduğu gibi her yıl yenilenmesi gereken bir onay zorunluluğundan söz edilmediği görülmektedir. Nitekim, yüksek mahkeme de bu onayın bir defa alınmasını ve hatta iş sözleşmesine konacak bir madde ile dahi bir onayın alınabileceğine içtihat etmektedir¹⁹. Öğretide

19- Yargıtay 7. H.D., 08.09.2014, 2014/8522 E. 2014/16444 K. Aynı kararda, bu onayın toplu iş sözleşmesi olan yerlerde, bu sözleşmeye konacak bir madde ile de alınmasının geçerli olduğu savunulmuştur: "Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde, işverene, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulama yetkisi toplu iş sözleşmesi ile de tanınabilir. Toplu iş sözleşmesinin normatif nitelikteki bu hükmü o sözleşme kapsamındaki işçileri bağlayacağı gibi, bu hüküm aynı zamanda "işyerinin çalışma düzenine ilişkin hüküm" niteliğinde de olduğundan, Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin 3 ve 4. fıkraları uyarınca, o işyerinde çalışan ancak toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işçiler de işverenin toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanarak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanması yönündeki talimatına uymakla yükümlüdürler".



de iznin iş sözleşmesinde yer alacak bir hükümle alınabileceği kabul edilmektedir²⁰. Narmanlıoğlu, iş sözleşmesinde olmamakla birlikte, bunun eki kabul edilebilecek işyeri iç yönetmeliği ya da personel yönetmeliğinde, denkleştirme yönteminin düzenlenmiş olmasının da onay yerine geçeceğini belirtmektedir²¹.

Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde ise, toplu iş sözleşmesine konacak bir hüküm ile yoğunlaştırılmış iş haftasının (ve bunun sonucu olarak denkleştirme uygulamasının) kabul edilmesinin, sendikaya üye olmayan ve hatta toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler bakımından sonuç doğurup doğurmayacağı tartışmalıdır. Öğretide bizim de katıldığımız çoğunluğun görüşü, bu konudaki bir düzenlemenin, toplu iş sözleşmesinin yer itibarıyla uygulama alanına ilişkin olması, bir başka ifadeyle parasal nitelik taşımaması sebebiyle işyerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler bakımından da bağlayıcı olduğu yönündedir²². Bununla birlikte, bir karşı görüşte ise, toplu iş sözleşmesine konacak denkleştirme rızasına ilişkin hükmün sadece yararlanan işçiler bakımından sonuç doğuracağı; rızanın kişisel bir tercihi ifade ettiği ve taraf olunmayan bir sözleşme ile bu rızanın üçüncü kişiler tarafından verilemeyeceği ifade edilmiştir²³.

Yüksek yargı, burada çoğunluğun görüşüne katılmaktadır. Yargıtay, konuyla ilgili bir kararında, ismen atıfta bulunmasa da Eyrenci/Taşkent/ Ulucan tarafından yapılan açıklamayı birebir karara alarak görüşünü ifade etmiştir²⁴. Anılan kararda;

“Toplu iş sözleşmesinin normatif nitelikteki bu hükmü o sözleşme kapsamındaki işçileri bağlayacağı gibi, bu hüküm aynı zamanda “işyerinin çalışma düzenine ilişkin hüküm” niteliğinde de olduğundan, Sendikalar Kanunu’nun 31. maddesinin 3 ve 4. fıkraları uyarınca, o işyerinde çalışan ancak toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işçiler de işverenin toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanarak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanması yönündeki talimatına uymakla yükümlü”, oldukları vurgusu yapılmıştır.

Bu düzenlemeler ışığında, denkleştirme esasının uygulanması için işçinin yazılı bir onayının alınmasına gerek olmamasına rağmen²⁵, farklı konuda iki ayrı yazılı iznin bulunması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki fazla çalışmaya, ikincisi ise haftalık 45 saatlik çalışma süresinin çalışılan günlere farklı şekillerde dağıtılabileceğine yönelik olacaktır. Bu onaylar olduğu müddetçe, işveren dilediği zaman yönetim

20- Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 217; Demir, s. 214; Mollamahmutoğlu, s. 864; Süzek, s. 794

21- Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 4. Baskı, Beta, İstanbul 2012, s. 620. Aynı yönde bkz. Aktay/ Arıcı/Senyen Kaplan, s. 209; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 409.

22- Süzek, s. 794; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 210; Narmanlıoğlu, s. 620; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 217.

23- Açıklama ve referans için bkz. Mollamahmutoğlu, s. 864.

24- Yargıtay 7. H.D., 08.09.2014, 2014/8522 E. 2014/16444 K.

25- Aksi görüş için bkz. Sezgi Öktem Songu, *Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün müdür? Yargıtay’ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, s. 182, 169-188; Kamaloğlu da, denkleştirme çalışmasını uygulayabilmek için işçinin muvafakatını almak zorunda olduğunu belirtmektedir, s. 59.



hakkı çerçevesinde denkleştirme esası uygulamasını yürürlüğe koyabilir.

Yüksek yargı ise Kanun'da yer almamakla birlikte bazı durumlarda taraflar arasında örtülü denkleştirme ilişkisi olduğunu kabul etmektedir²⁶. Örnek olayda bir güvenlik görevlisinin haftanın bir günü 9 saat, diğer bir günü ise 15 saat çalıştığı, arkasından 24 saat izin kullandığı ve yine bahsi geçen şekilde çalışmaya devam ettiği değerlendirilerek, bu çalışmanın "örtülü denkleştirme" şeklinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiş ve işçinin fazla mesai alacağına buna göre hesaplanmasına karar vermiştir²⁷. Bu kararda örtülü denkleştirmenin tanımı ve şartları tanımlanmamıştır. Ancak karardan anlaşılacağı üzere, taraflar arası yazılı anlaşma olmamasına

rağmen, uygulamada şayet kayan iş süreleri ile çalışma ilişkisinin kabul edildiği anlaşılıyorsa, bu takdirde çalışma ilişkisinin denkleştirme esası gözetilerek değerlendirilmesi ve fazla çalışma ücretinin buna göre tayini gerekecektir. Bir başka ifade ile böyle bir olayda fazla çalışmanın tespiti artık haftalık 45 saat dikkate alınarak değil, 2 aylık denkleştirme süresi içinde ortalama haftalık 45 saat çalışılıp çalışılmadığı değerlendirilerek, eğer ortada bir denkleştirmeden bahsedilemeyecekse bu takdirde fazla çalışmaya hüküm kurulması gerekir.

Yargıtay, güvenlik görevlisine ilişkin bir diğer kararında, bir ayın ilk on günü dinlenen ve kalan 20 günde, günde 9 veya 12 saat çalışan işçinin durumunun değerlendirmesini yaparken,

26- Süzek, s. 794; Mollamahmutoğlu, s. 865; Narmanlıoğlu, s. 620; S. Alp Limoncuoğlu, *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik*, İzmir 2010, s. 78.

27- Yargıtay 9. H.D. 03.05.2007, 2006/17647 E. 2007/14046 K.



çalışanın uzun süre bu çalışma sistemine itiraz etmemesini ve dava açtıktan sonra da aynı şekilde çalışmaya devam etmesini, iki aylık sürede yapılan çalışmanın ortalama haftalık 45 saatin altında kalmasını gözeterek, taraflar arasındaki ilişkiyi örtülü denkleştirme olarak nitelemiş ve sadece günlük 11 saati aşan çalışmanın fazla çalışma ücretine konu yapılabileceğini karar altına almıştır²⁸. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da örtülü denkleştirme uygulamasını kabul etmektedir²⁹. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 2004 tarihli olması ve verilen kararların sonraki tarihli olması karşısında, Yönetmelikte yer alan yazılı olma şartının Yargıtay tarafından değerlendirme dışı bırakıldığı görülmektedir. Yönetmelik hükmünün kanuna aykırı olduğu yukarıda belirtilmişti. Yargıtay bu hükmü ya kanuna aykırı olduğu için uygulamamakta ya da bir ispat şartı olarak değerlendirmektedir. Yenisey, mevcut düzenlemeler ışığında yazılılık şartını göz ardı etmenin mümkün

olmayacağını, bu nedenle denkleştirmenin örtülü kararlaştırılabileceğinin kabulünün yerinde olmadığını belirtir³⁰. Bu noktada, Yargıtay uygulamasını haklı çıkaracak tek yorum, denkleştirme uygulamasında gerekli olan yazılı anlaşma şartının ispat şartı olarak değerlendirilmekte olmasıdır. Yargıtay'ın örtülü denkleştirmeye ilişkin kararlarında bu konuda herhangi bir açıklamada bulunmaması eleştirilebilecek mahiyettedir.

c. Günlük 11 saat azami çalışma süresi

Yukarıda fazla çalışmaya ilişkin düzenleme aktarılırken belirtilen bir sınırlama, kişinin günde 11 saatten fazla çalıştırılmasının yasaklanmış olmasıydı. İşveren, yoğunlaştırılmış iş haftasında da işçiye fazla çalışma yaptırırken bu sınırlama dahilinde hareket etmek zorundadır. Günlük 11 saatlik azami çalıştırılma süresine uymamanın sonuçları kanun maddesinde açıkça belirtilmiş değildir. Ancak gerek akademik literatürde³¹ gerekse yargı kararlarında³², bu halde işçiye

"Yasal düzenlemede, denkleştirme yönteminin işyerinin tamamı için mi uygulanmak zorunda olduğu, yoksa sadece bazı işçileri kapsayacak şekilde bir uygulamaya gidilip gidilmeyeceği hususunda açıklama bulunmamaktadır. Üretim sürecinde farklı departmanların farklı yoğunlukta çalışması ihtiyacı bir gerçek olduğundan, denkleştirme yönteminin de işyerinde kısmi olarak uygulanmasının mümkün olduğu ve yasa koyucunun bu düzenlemeyi getirirken ki amacına daha uygun olduğu kanaatindeyiz."

28- Yargıtay 9. H.D. 02.11.2006, 2006/23390 E. 2006/28940 K.

29- Yargıtay H.G.K. 31.10.2007, 2007/9-797 E. 2007/809 K.

30- Kübra Doğan Yenisey, Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 299, Ankara 2009, s. 70. 11-99; Aynı yönde görüş için bkz. Narmanlıoğlu, s. 621.

31- Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 217; Mollamahmutoğlu, s. 866; Süzek, 794; Kamalıoğlu, s. 59; Günay, 2013, s. 28.

32- Bu konuda yukarıda atıf yapılan Yargıtay 9. H.D. 02.11.2006 2006/23390 E. 2006/28940 K. incelenebilir. Ayrıca bkz. Yargıtay 9. H. D. 27.05.2008, 2008/357 E. 2008/12808 K.; Yargıtay H.G.K. 2007/9-150 E. 2007/160 K.



fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Nitekim Çil, “günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanun’da emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağını” belirtmiştir³³. İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği de 4. maddesinin 3. fıkrası ile “günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı” düzenlemesi getirmiştir. İşverenin bu konuda dikkatli davranmaması ve günlük çalışma süresinin 11 saati aşması halinde, işçiye bir haftalık toplam çalışması 45 saatin altında kalsa dahi, bu 11 saati aşan kısım için fazla çalışma ücreti ödenecektir.

d. Kısmi işyeri uygulaması imkânı

Yasal düzenlemede, denkleştirme yönteminin işyerinin tamamı için mi uygulanmak zorunda olduğu, yoksa sadece bazı işçileri kapsayacak şekilde bir uygulamaya gidilip gidilmeyeceği hususunda açıklama bulunmamaktadır.

Buradaki boşluktan ötürü, öğretide kısmi uygulamanın mümkün olduğu, sadece bir grup işçi ve hatta tek bir işçi için dahi denkleştirme uygulamasına gidilebileceği savunulmuştur³⁴. Eyrenci/Taşkent/Ulucan ise aynı sonuca, çalışma sürelerinin işyerine değil, işçilere yönelik olduğu esastan hareketle varmıştır³⁵. Kamalıoğlu ise denkleştirme süresi ile güdülen amacın, işverenin ihtiyaç duyduğu işgücünün, Kanun’un çizdiği sınırlar çerçevesinde daha esnek bir şekilde kullanılabilmesi olduğundan bahisle kısmi uygulamanın hukuki olduğu değerlendirmesini yapmıştır³⁶.

33- Çil, s. 61.

34- Mollamahmutoğlu, s. 865; Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, s. 210; Süzek, s. 796.

35- Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 218.

36- Kamalıoğlu, s. 59.



Üretim sürecinde farklı departmanların farklı yoğunlukta çalışması ihtiyacı bir gerçek olduğundan, denkleştirme yönteminin de işyerinde kısmi olarak uygulanmasının mümkün olduğu ve yasa koyucunun bu düzenlemeyi getirirken ki amacına daha uygun olduğu kanaatindeyiz.

e. Denkleştirme uygulaması süresinde iş sözleşmesinin feshi veya hastalık, izin gibi haller sebebiyle işçinin çalışmaması

Bu konuda son olarak bahsetmek gereken bir olgu da denkleştirme uygulaması başladıktan sonra işçinin hastalanması veya izin alması veyahut iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde sona ermesi neticesi eksik çalışılan veya fazla çalışılan süreye ilişkin hakların ne şekilde düzenleneceği ile ilgilidir. Yasal düzenleme ne yazık ki bu soruya cevap vermekten uzak kalmaktadır. Mahmutoğlu, yasa koyucunun böyle bir sonucu değerlendirmeyi, böyle bir seçeneği değerlendirmeye almadığını yazmaktadır³⁷.

Bu konuda bir düşünce, özellikle hastalık ve izin gibi haller sebebi ile çalışılmayan sürelerin denkleştirme süresi sonuna eklenmesi olabilir.

Ancak, süre sonunda işverenin artık yoğunlaştırılmış bir çalışmaya ihtiyacı kalmaması veya tam tersi şekilde iş yoğunluğunun işçinin normal haftalık çalışmadan daha az sürede çalışmasına uygun olmama riski mevcuttur. Kanımızca, hastalık hali işçinin iradesi dışında bir zorunluluk hali olarak ortaya çıktığından, izin de yasal bir hakkın kullanılmasından kaynaklandığından, bundan işçinin veya işverenin sorumluluğunun ve yükümlülüğünün doğması beklenemez. Borçlar Hukuku'nun genel hükümleri de bu doğrultudadır. Bu halde, hastalığı veya izni bitip işbaşı yapan işçinin, şayet aynı denkleştirme uygulaması devam ediyorsa, diğer işçilerle aynı rutinde bu çalışmaya katılması gerekir. Şayet, denkleştirme uygulaması sona erdiyse, o takdirde iki tarafın da denkleştirmenin tam ve gereği gibi uygulanmamasından dolayı bir sorumluluğu doğmayacaktır.

Eyrenci / Taşkent / Ulucan ise bu soruna Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin "fazla çalışma" başlıklı 11. maddesinin kıyasen uygulanması ile cevap verilebileceği düşüncesindedirler³⁸. Anılı yönetmeliğin

"Denkleştirme çalışmasının yapıldığı dönemde, işçinin hastalanması veya izne ayrılması halinde, uygulamanın ne şekilde devam edeceği kanunda belirtilmemiştir.

Bu konuda henüz bir yargı kararı da oluşmamıştır. Bir görüşe göre, kişinin denkleştirme uygulaması çalışmaya ara verdiği ana kadar geçen süre esas alınarak değerlendirilmelidir. Kanımızca, denkleştirme uygulamasının karşılıklı iradeye dayanması sebebiyle, işverenin bu noktada beklenen bir menfaati oluşmaktadır. İşçinin hastalık gibi zorunlu bir sebep ve izin gibi yasal bir hakkı kullanması sebebiyle işe devam edemediği durumlarda, bu menfaatin tam olarak sağlanamayacak durumda olması sebebiyle, işverenin maddi yükümlülük altına girmesi adilane değildir."

37- Mollamahmutoğlu, s. 865.

38- Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 219.



ilgili maddesinde “Bir çalışma dönemi içinde, izinli veya raporlu bulunmaları veya işe yeni başlamaları veya işten ayrılmaları nedeniyle tam olarak çalışmayan veya işyerindeki zorlayıcı nedenlerle tam olarak çalıştırılmayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanır” hükmü bulunmaktadır. Buradan hareketle, denkleştirme dönemi içinde hastalık veya başka nedenlerle iş görme borcunu yerine getirmeyen işçinin, fazla çalışma hakkının doğup doğmadığının, fiilen çalışabildiği süreyle sınırlı hesaplanacağı düşüncesi ileri sürülmüştür.

Fesih haline gelince, öğretilde, denkleştirme sü-

resinde iş sözleşmesi sona eren işçinin, denkleştirme döneminin de bu tarihte sona erdiğine dikkat edilerek, fazla çalışma yapıp yapımadığının bu süre zarfında belirlenmesi gerektiği düşüncesi bulunmaktadır³⁹. Buna paralel bir başka görüş ise, artık denkleştirme döneminden bahsedilemeyeceği düşüncesinden hareketle, bu süreçte yapılan haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak nitelendirilmesi ile işçiye buna mukabil ücretinin ödenmesi yönündedir⁴⁰. Her iki görüş de iş sözleşmesinin fesih sebebinin sonuca etkili olmadığını ifade etmektedir. Kanımızca, denkleştirme yönteminin açık veya örtülü olsun bir anlaşmaya bağlı olarak yapıldığı kabul edildiğinde, iş sözleşmesini haklı nedenle

39- Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 218.

40- Süzek, s. 796; Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, s. 210



ani fesheden işverenin, iyi niyetli olarak fazla çalışma ücreti ödemeyeceği inancı ile girdiği bu ilişkide, yasadan doğan hakkını kullanması sebebiyle fazla çalışma ücreti ödeme zorunda bırakılması adilane bir yaklaşım olmaz. Ancak, bunun dışındaki hallerde, yukarıda ifade edilen görüşler doğrultusunda, işçiye haftalık olarak fazla çalışma yaptırılıp yaptırılmadığı dikkate alınarak çözüme ulaştırılması yerinde olacaktır.

V. Değerlendirme

İş hukukunun esnekleştirilmesi çabaları içinde fazla çalışmaların denkleştirilmesi yöntemi (esas) 4857 sayılı Yasa ile benimsenmiştir. Bu yasa kapsamında, işverenlere, yoğun iş temposu ile karşılaştıkları dönemde çalışanlara haftalık çalışma süresinden daha fazla çalıştırma, yoğun temponun sona ermesini takip eden haftalarda da normal haftalık çalışma süresinden daha az çalışma yaptırarak, haftalık ortalama 45 saatin aşılmasını sağlama ve bu şekilde fazla çalışma ücreti ödeme külfetinden kurtulma imkânı getirilmiştir. Uygulamada, birçok işverenin, bu şekilde bir imkândan yararlanma hakkına sahip olduklarını bilmedikleri; bilenlerin ise denkleştirme yönteminin yasal koşullarına tam hakim olmadıkları görülmektedir. Bu sebeple, yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme uygulaması sınırlı bir kullanım bulmuştur.

Bu çalışmada, işverenler açısından, denkleştirme yönteminin uygulanmasında dikkat edilmesi gereken koşullar üzerinde durulmuştur. Bu koşullardan ilki denkleştirme uygulamasının zaman kıstasına tabi olmasıdır. İşverenler, kanunda gösterildiği şekilde azami 2 aylık bir süre için çalışma sürelerini haftalara farklı şekilde dağıtma imkânına sahiptirler. Denkleştirme çalışma-

sının yapıldığı bu süre içinde bir haftaya düşen ortalama çalışmanın haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmaması kaydıyla, fazla çalışılan haftalarda da fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. Denkleştirme uygulamasında kanunla belirlenen 2 aylık azami süre ancak işyerinde toplu iş sözleşmesi var ise bu sözleşme kapsamında 4 aya çıkartılabilmektedir. Bunun dışında, 2 aylık sürenin bitiminde, tarafların anlaşması ile yeni bir denkleştirme çalışmasına başlanmasında hukuki bir engel bulunmamaktadır. Süre sonunda yapılan hesaplama, ortalama haftalık 45 saati aşan bir çalışmanın ortaya çıkması halinde ise kanunun düzenlediği anlamda bir denkleştirme yöntemi uygulamasından bahsedilemeyeceğinden, çalışanlara bu süre içinde hafta bazında yaptıkları fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir.

Denkleştirmenin ikinci koşulu, işçinin bu konudaki iznini almak zorunluluğudur. Kanunda bu iznin nasıl alınacağına dair açıklama yapılmamış olsa dahi, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde, iznin yazılı olarak anlaşmayla verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Yargıtay ise taraflar arasında bu türde bir yazılı anlaşma olmasa dahi, uygulamanın niteliğini göz önünde bulundurularak, örtülü bir iznin varlığını kabul edebilmektedir. Ancak bu takdirde dahi, fazla çalışma yaptırılacağına ve iş sürelerinin haftanın farklı günlerine değişik şekilde bölünebileceğine yönelik izinlerin alınmasına gerek vardır. Bu izinler, denkleştirme esasının uygulanacağı çalışma dönemlerinde alınabileceği gibi, iş sözleşmesine hüküm konarak alınabilir. Hatta, sözleşmenin eki kabul edilen işyeri iç yönetmeliği, personel yönetmeliği gibi düzenlemeler ile dahi izinlerin temin edilebileceği öğretide kabul edilmektedir.



Üçüncü koşul, denkleştirme süresi içinde dahi, günlük azami çalışma süresi olan 11 saatlik çalışmanın aşılmasına dikkat etmektir. Şayet, iş kanunundaki bu düzenlemeye uyulmaz ise, o takdirde günlük 11 saati aşan çalışmalar için haftalık çalışma saatine ulaşılmamış olsa dahi, fazla çalışma ücreti ödemesi yapmak gerekecektir.

Yoğunlaştırılmış iş haftası ile denkleştirme yönteminin işyerinin tamamı için uygulanması şart değildir. İşveren dilerse, sadece bir bölüm için hatta sadece bir kişi için dahi bu tür bir uygulamaya gidebilir.

Denkleştirme çalışmasının yapıldığı dönemde, işçinin hastalanması veya izne ayrılması halinde, uygulamanın ne şekilde devam edeceği kanunda belirtilmemiştir. Bu konuda henüz bir yargı kararı da oluşmamıştır. Bir görüşe göre, kişinin denkleştirme uygulaması, çalışmaya ara

verdiği ana kadar geçen süre esas alınarak değerlendirilmelidir. Kanımızca, denkleştirme uygulamasının karşılıklı iradeye dayanması sebebiyle, işverenin bu noktada beklenen bir menfaati oluşmaktadır. İşçinin hastalık gibi zorunlu bir sebep ve izin gibi yasal bir hakkı kullanması sebebiyle işe devam edemediği durumlarda, bu menfaatin tam olarak sağlanamayacak durumda olması sebebiyle, işverenin maddi yükümlülük altına girmesi adilane değildir.

Keza, denkleştirme süresinde fesih halinde de feshin işveren açısından haklı nedenle yapılmadığına bakarak değerlendirme yapılmamıştır. Feshin işveren açısından haklı bir nedene dayandığı hallerde, kusurun işçide olduğundan hareketle yarıda kalan denkleştirme uygulamasına göre işçi lehine fazla çalışma ücretine hükmetmek hakkaniyet ve adalet duygusuna uygun olmayacaktır.



KAYNAKÇA

AKIN, Levent: İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı, Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası, Cilt 27, Sayı 2, Mart 2013, s. 41-38-50.

AKTAY, Nizamettin / ARICI, Kadir / KAPLAN, Tuncay Senyen: İş Hukuku, 4. Baskı, Gazi, Eylül 2011.

CANIKLIOĞLU, Nurşen: 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Sayı 66, 2005, s. 8 - <http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> (Erişim: 17.10.2015)

ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 27. Bası, Beta, İstanbul 2014.

DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, Albi, İzmir 2013.

EKONOMİ, Münir, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s. 159-173.

EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, Legal, İstanbul 2010.

GÜNAY, Cevdet İlhan: Çalışma Sürelerinde Esneklik, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s. 173-191.

GÜNAY, Cevdet İlhan: Hukuki Yönden Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 30, 2013, s. 24-36.

GÜNER, Erol: İşçinin Günlük Çalışmasının 11 Saati, Gece çalışma Süresinin 7,5 Saati Aşması Fazla Çalışma mıdır?, Mali Çözüm, Kasım-Aralık 2010, s. 279-287.

KAMALIOĞLU, Nadire Çoruhlu: Denkleştirme ve Uygulamaları, Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, Ekim-Aralık 2013, s. 52-65.

LİMONCUOĞLU, S. Alp: Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik, İzmir 2010.

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, Beta, İstanbul 2012.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, 3. Bası, Turhan, Ankara 2008.

PARLAK, Zeki / ÖZDEMİR, Süleyman: Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 60, Cilt I, 2011, s. 1-60.

SONGU, Sezgi Öktem: Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, s. 169-188.

SOYER, Polat: İş Kanunu Tasarısının Çalışma süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, 2003.

SÜZEK, Sarper: Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği, Sicil, Yıl 4, Sayı 14, 2009, s. 5-28.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 8. Baskı, Beta, İstanbul 2012.

YENİSEY, Kübra Doğan: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 299, Ankara 2009, s. 11-99.

61 yıllık bilgi ve birikim
ile geleceğe
yatırım yapıyoruz

www.cuhadaroglu.com

■ Yakuplu Mah. Hürriyet Bulvarı
No: 6-8 Beylikdüzü / İstanbul

■ Tel: 0212 224 20 20 (pbx)
Faks: 0212 224 20 40

ÇUHADAROĞLU
Alüminyum Sistemleri

Para Talebi

GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE KISACA PARA

DOÇ. DR. AFŞİN ŞAHİN

Gazi Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu

Bu yazı Gazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Programı, Proje No. 53/2012-01 *Yumuşak Geçişli Bağlaşım Modeli ile Enflasyon Belirsizliği Altında Para Talebi Fonksiyonunun Tahmini* yayımlanmamış proje raporunda yer alan "Tarihte Paranın İnsan Yaşamındaki Önemi", ss. 8-9 kısmının önemli ölçüde geliştirilmiş ve değiştirilmiş halidir.

Tarihte, paranın yazıdan önce toplumlar arasında kullanılmaya başlanması nedeniyle dünyada paradan nerede ve ne zaman ilk defa faydalandığı tam olarak bilinmemektedir. Türkiye açısından ele alınırsa, tarihsel kaynaklara göre Milattan Önce (M.Ö.) 600'lü yıllarda Lidyalıların Türkiye'de parayı ilk defa kullanan topluluklardan olduğu görülmektedir (Conagha ve Smith, 2014). Para, geçmiş toplumlarda değişim işlevi yüksek bir araç olarak kullanımını artırmıştır. Örneğin Sümerler ilk başlarda alışverişlerinde arpayı bir değişim aracı olarak kullanmışlardır (Homer ve Sylla, 1991, s. 25).¹ Zamanla para kullanımı, altın, gümüş, bakır gibi Periyodik Tablonun 1B grubunda yer alan ve geçmişte madeni para üretiminde kullanılan metallerle yaygınlaşmaya başlamıştır (Geçkinli, 2011, s. 13). Altın, özellikle ortaçağ döneminde para yerine kullanılmıştır ve Keynes gibi iktisatçılarca barbarous metal olarak adlandırılmıştır (Rutberg, 1975, s. 42).

Paranın tarihsel olarak insan yaşamındaki önemi artan bir seyir izlemektedir. Bireyler paraya o kadar önem vermişlerdir ki, çeşitli kültürlerde en değer verdikleri cisim ya da varlıkları para üzerine kazımışlar ya da resmetmişlerdir. Örneğin Yunanlılar geçmişte yaygın bir inanç olan Paganlığı simgeleyen ve bazı insan özellikleri gösteren tanrıların resimlerini metal paralar üzerine işlemişlerdir (Gökyıldırım, 2011, ss. 51-77). Sikkelerin bir egemenlik ve güç sembolü olma işlevi, toplumda yer edinmiş pek çok insanın para üzerinde yer almasını da sağlamıştır. Bu bilgileri günümüzde, geçmişe nazaran daha kolay elde edebiliyoruz. Çünkü

metro gibi geniş yer altı kazılarının yapılmasına imkân tanıyan gelişmeler neticesinde Sofya ve İstanbul gibi pek çok tarihi şehirde Roma döneminden kalma sikkelere rastlanmakta ve ilgili dönemin etkili şahsiyetlerinin izlerini paraların üzerinde bulmak mümkün hale gelmektedir. Dolayısıyla paranın tarihsel açıdan maddi anlamından öte, toplum içinde yüklenilmiş anlamları da söz konusu olmuştur.² Bu bilgiler ışığında paranın ilk başlarda değişim aracı ve temsil fonksiyonlarının daha ön plana çıktığını görmekteyiz.

Varlık sepetinin değerini belirleyen para, tarihsel olarak ülkelerin ve toplumların refah düzeylerini ve başarılarını ölçmekte önemli bir gösterge sayılmıştır (Garis, 1933, s. 3-4). Örneğin Ortaçağ'da bugün olduğu gibi altın para, bir servet birikimi aracı olarak işlev görmüştür. Merkantilizm'in ithalatın yasaklanıp, ihracatın geliştirilmesine dönük politikaları da temelde altın birikimine dayalı zenginliğe dayanmaktadır. O dönemde bir ülkeden başka bir ülkeye mal mukabili ihracat yapıldığında, ülkeye karşılığında altın girişi sağlanıyordu.³ Altın girişi hızlanınca para arzı da artıyordu. Çünkü o yıllarda değerli madenler piyasada alışverişte kullanılıyordu.

Zaman içerisinde, dünya tarihinde değerli madenlerin üretiminin de arttığı görülmektedir. 1493-1520 yılları arasında yıllık ortalama 5,800 kg altın (64 milyon dolar değerinde) üretiliyorken, 1681-1700 yılları arasında yıllık ortalama 10,765 kg (120 milyon dolar değerinde) altın üretilmiş ve 1761-1780 yılları arasında 20,705 kg altın üretilmiş (231 milyon

1- Sümerler'in tarihte sosyal bilimler alanında yönetim, para gibi pek çok alanda önderlik ettikleri görülmektedir.

2- Knapp (1924) para ve metal ilişkisinin felsefi ve siyasi boyutları için incelenebilecek kaynaklardan bir tanesidir.

3- Esteves ve Rua (2013) firmaların yurt dışına ihracat yapabilmek için önemli ölçüde maliyete girdiğini, bu sebeple yurt içi talep arttığında, yurt dışı ihracattaki azalmanın yurt içi talep azaldığında ihracattaki artıştan daha düşük olduğunu belirterek, asimetrik duruma vurgu yapmaktadırlar.



dolar değerinde) ve satılmıştır (James ve Com, 1930, Tablo 5, s. 95). O yüzyıllarda altın, piyasada değişim aracı olarak kullanılıyordu ve altın arzındaki bu artışlar fiyatlar genel düzeyinde de artışa yol açıyordu (James ve Com, 1930, s. 95). 1500 yılında fiyat endeksi 100 iken, 1600'de 214'e ve 1800 yılında ise 285'e yükselmiştir (Fisher, 1911, s. 237). Altının ABD'de 1849'da Kaliforniya'da bulunmasından kısa bir süre son-

ra Pensilvanya'da 1859'da petrolün çıkartılması; John D. Rockefeller gibi tüccarlarda heyecan yaratmıştır (Moody, 1919, s. 52).

Osmanlı Döneminde Kaimeler

Osmanlı zamanla altın para gibi madeni paralardan, modern dünyada kolaylığı ispatlanmış kâğıt paralara geçiş sürecini hızlandırmıştır. Osmanlı Bankası'nın ilk kuruluş yıllarında (1863'lü yıllar) banknot kelimesi yerine tahvilat kelimesinin kullanıldığı görülmektedir (Eldem, 2011, s. 250). 1895 ile 1914 yılları arasında kâğıt paranın dolanım hızı önemli ölçüde yükselmiştir (Eldem, 2011, s. 251). 1. Dünya Savaşının finansman ihtiyacının yükselmesi, önceleri izin verilmeyen altın karşılığı olmadan para basma kuralında da gevşemelere yol açmıştır. Artık Osmanlı karşılıksız para basarak savaş harcamalarını finanse etmeye başlamıştır. Oluşan emisyon boşluğu ise enflasyonist kaygılar ve yerli paranın değer kaybetmesini gündeme getirmiştir.

Osmanlı Evrak-ı Nakdiyelerinin Türkiye Cumhuriyeti'nde kullanımı 1928 yılına kadar devam etmiştir (Kayralı, 2011, s. 275). 1947 yılına gelindiğinde, Osmanlı Bankası tarafından ihraç edilen banknotların işlem amacıyla talebi sifra inmiştir. Ancak her bir kâğıt lira karşılığında bir Cumhuriyet Altını ile bu kâğıt paralar değiştirilmiştir. İlginçtir ki Osmanlı Bankası'nın kurulduğu ilk yıllarda Osmanlı Bankası'nın ihraç ettiği banknotlar ilk zamanlar halk tarafından kabul görmemiştir. Ticari hayatta, işlem amaçlı kullanımda esnaf bu paraları benimsemekte zorlanmıştır. (Eldem, 2011, s. 251). Bu sebeple Osmanlı Bankası'nın tedavüle soktuğu kâğıt paraların ihracındaki temkinli duruşun sebebi, 1839-1862 yılları arasında Osmanlı'nın karşılıksız ihraç ettiği kâğıt paraların yani kaimelerin psikolojik olarak

halk üzerinde yarattığı korku olmuştur (Eldem, 2011, s. 252). Dolayısıyla, kaimelerin halk arasında güven kazanmasının uzun yıllar gerektirdiği ve kaimelerin başlangıçta başarısızlıkla sonuçlanan bir proje olduğu söylenebilir.

Günümüzde Kâğıt Para ve Parasal Büyüklükler ile İlgili Seçim Sorunu

İktisatta parasal büyüklükler M1, M2 ve M3 gibi farklı sınıflama ve tanımlamalarla ölçülmektedir.

Parasal büyüklüklerin içerikleri ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Örneğin, Türkiye’de yabancı para mevduatlar parasal büyüklükler içinde yer alırken, ABD’de böyle bir durum söz konusu değildir. ABD’de para ikamesi olgusu gözlenmezken, diğer pek çok ülkede rezerv para, borçlanma aracı ya da dış ticaret işlemlerinde ABD dolarının kullanılması parasal dinamikleri önemli ölçüde değiştirmektedir.

Tablo 1. Parasal Büyüklükler, 2014 Yılı, Bin TL.

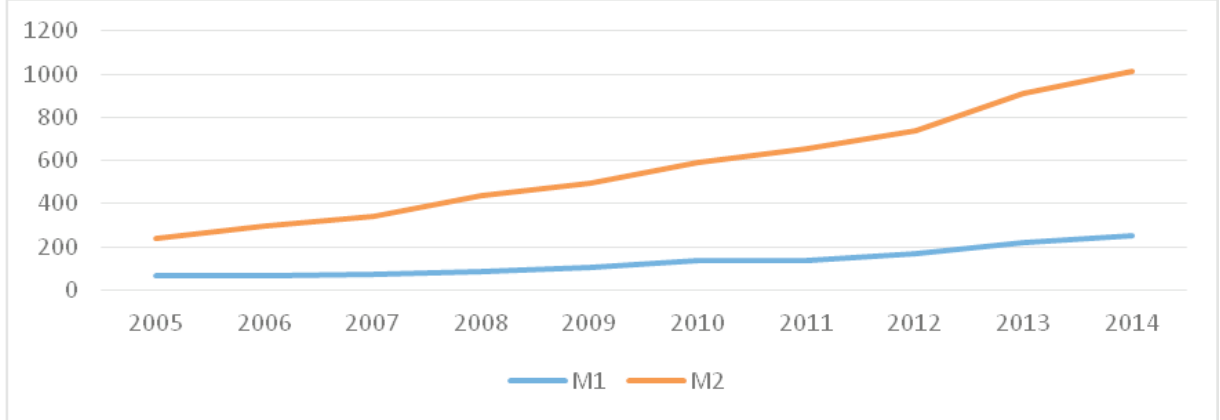
M1	251371052
DOLAŞIMDAKI PARA	75861936
Dolaşıma Çıkan Banknot + Madeni Para	86233113
Banka Kasaları (-)	10371177
VADESİZ MEVDUAT (TL)	105613614
Mevduat Bankaları	96834459
Katılım Bankaları	8723322
TCMB	55833
VADESİZ MEVDUAT (YP)	69895503
Mevduat Bankaları	63989556
Katılım Bankaları	5898683
TCMB	7264
M2	1011518564
VADELİ MEVDUAT (TL)	504679687
Mevduat Bankaları	475398552
Katılım Bankaları	29281135
VADELİ MEVDUAT (YP)	255467825
Mevduat Bankaları	237467647
Katılım Bankaları	18000178
M3	1057331688
REPO	7869835
PARA PİYASASI FONLARI (B TİPİ LİKİT FONLAR)	12880344
İHRAÇ EDİLEN MENKUL DEĞERLER	25062946

Kaynak: TCMB

Tablo 1 incelenirse, dolaşımdaki paranın parasal büyüklükler içindeki oranı M1 (%30), M2 (%7) ve M3 (%7)’dir. Türkiye’de nüfusun 2014 yılında 77 milyon olduğu göz önüne alınırsa kişi

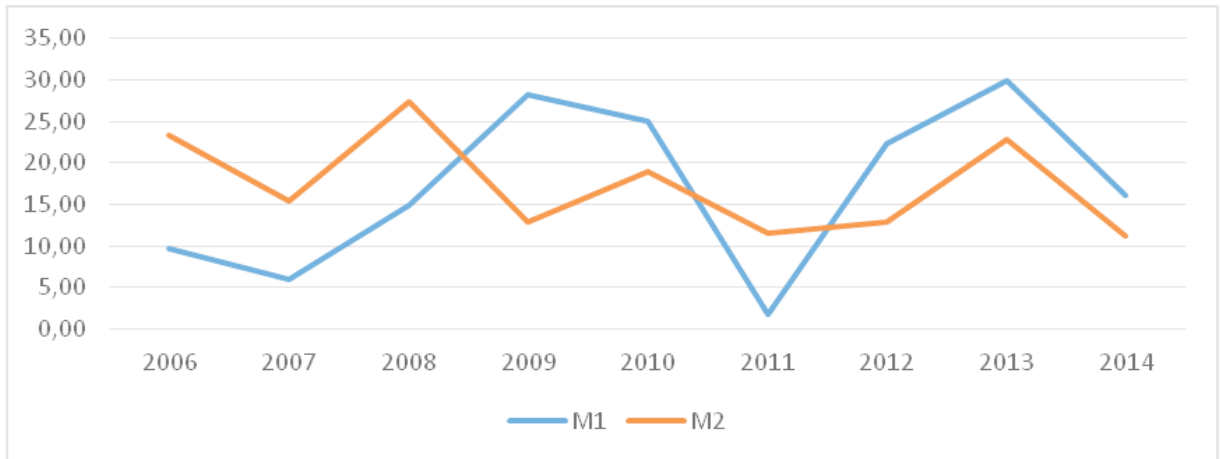
başına dolaşımdaki para 985 TL’dir. Bu oranın yüksek olması birtakım iktisatçılarca ekonomide kayıt dışılığın, kara paranın yüksek olduğu biçiminde yorumlanabilmektedir.

Grafik 1. Türkiye’de M1 ve M2’nin Seyri, Seviye, Milyar TL, Yıllık, 2005-2014



Kaynak: TCMB

Grafik 2. Türkiye’de M1 ve M2’nin Seyri, Yıllık Yüzde Değişim, 2006-2014



Kaynak: TCMB

Grafik 1’de dikkat edilirse Türkiye’de M2’nin M1’e oranı 2005-2014 yılları arasında yaklaşık 4 kat olarak seyretmiştir. Grafik 2 de bize M1 ve M2’nin 2009 krizi gibi dönemlerde farklı hareket edebildiğine işaret etmektedir. Özellikle bu gibi kriz zamanlarında M1 artarken, M2’nin azalması ekonomide belirsizliklerin artarak ihtiyat amaçlı para talebinin yükselmesine işaret etmektedir. Bu yorum, M1 ve M2 parasal büyüklüklerin tanımlarına bakarak yapılabilmektedir.

Ekonomide M1, M2 ve M3 gibi parasal büyüklüklerden hangisinin iktisadi analizlerde dikkate

almak gerektiği parasal otoriteleri pek çok açıdan yakından ilgilendirmektedir. Seçilecek para arzı tanımı tartışmaya açıktır. Örneğin Hetzel ve Mehra (1989)’ya göre M2 para arzı büyüklüğü M1’e göre tercih edilmelidir. Parasal büyüklük hedeflemesinde ya da ekonomide likiditenin sıkılığının değerlendirilmesinde büyüklükler arası farklılıklar kendini göstermektedir. Parasal hedeflemenin enflasyon beklentilerini öngörülür hale getirmesi için parasal büyüklükler ile enflasyon ya da büyüme arasında sıkı bir ilişkinin olması gerektiği vurgulanmaktadır (Mishkin,

2011, s. 399). Bu açıdan hangi parasal büyüklüğün hedeflendiği ve hedeflenen parasal büyüklüğün piyasanın sıklığı ile ilgili sağlıklı bilgi sunup sunmadığı önem taşımaktadır. Parasal büyüklüklerle fiyat düzeyi arasında negatif yönlü ilişki yakalayanlar olduğu gibi pozitif yönlü bir ilişki yakalayan çalışmalar da söz konusudur. Mishkin (2011, s. 399)'e göre parasal büyüklükler ile enflasyon arasındaki ilişkinin netliğinin bozulması, merkez bankalarını fiyat istikrarını sağlamak için enflasyon hedeflemesi rejimine yöneltmiştir. Türev ürünler ve opsiyonlar gibi yeni finansal enstrümanların zamanla karmaşıklaşması, para arzı ile enflasyon arası ilişkiyi daha muğlak hale getirmiştir. Enflasyon hedeflemesi rejiminde uzun-dönem enflasyon belirsizliğini azaltmak önemli amaçlardan biri olmuştur (Fischer, 1994, s. 33).

Keynesyen iktisat çerçevesinde para arzının para talebine eşit olduğu kabul edilmektedir. Denge faiz oranının belirlendiği bu para piyasasında, para arzı nispeten bu büyüklüklerle miktaral bir yapıya dönüştürülebilirlikle birlikte, talep edilen para miktarı doğrudan ölçülebilen ve gözlemlenen bir değişken değildir. Dolayısıyla talep edilen para miktarını temsilen yine para arzı miktarı kullanılmaktadır. Para talebinin de para arzına eşit olduğu kabul edilerek denge varsayımı yapılmaktadır (Laidler, 1977, s. 114). Para talebi fonksiyonu tahmin edilirken de para talebi yerine para arzı değişkeni kullanımı genel kabul görmüştür. Para talebi adı ile yayınlanmış

bir veri seti olmadığı için temelde bu varsayım bir zorunluluktan ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla varsayım olarak para piyasasının dengede olduğu Keynes'i takiben zorunlu olarak kabul edilmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde vadeli ve vadesiz mevduatlarda yerli paraya ilave olarak yabancı paranın da yaygın biçimde kullanılması M2Y büyüklüğünü geliştirmekte olan ülkelerde ön plana çıkartmaktadır. Rodseth (2000, s. 80)'e göre eğer ekonomide yurt içi paranın yanında, yabancı para da işlem amaçlı talep ediliyorsa işlem maliyeti fonksiyonuna bir de yabancı para dâhil edilecektir. Seçilen veri kümesi yıllık, aylık ya da çeyrek dönem verilerinden oluşabilmektedir. Örneğin yıllık veri seti kullanıldığında M2 para arzı tanımı M1'e göre tercih edilebilmektedir. Keyder ve Ertunga (2012, s. 327)'ya göre M1 para arzı tanımı paranın sadece değişim aracını vurgulayan çalışmalarda kullanılmaktadır. M2 para arzı tanımı ise paranın değişim ve servet boyutunu vurgulayan çalışmalarda kullanılmaktadır.

Para talebinin istikrarlı olması ve paranın dolaşım hızının tahmin edilebilmesi Friedman'a para miktarı ile toplam harcamalar arasında bir ilişki kurma imkânı vermiştir (Mishkin, 2011, s. 516).⁴ Para talebinin istikrarlı olup olmadığı aynı zamanda para politikasını yürütürken seçilecek araçların da belirlenmesini etkilemektedir. Parasal hedefleme para arzı ile fiyat, hasıla arasında ilişkiyi kabul ederken, faiz oranı hedeflemesi

4- Stiglitz (2012, s. 259)'e göre Milton Friedman'ın paranın dolaşım hızının istikrarlı olduğu yönündeki çıkarımı, 20. yüzyılda hızla yükselen küreselleşmenin de etkisiyle geçerliliğini yitirmiştir. Ona göre, merkez bankaları artık parasalci görüşe itibar etmemeye başlamış ve enflasyon hedeflemesini benimsemiştir. Ancak Stiglitz (2012, s. 392)'e göre ABD Merkez Bankası FED hiçbir zaman enflasyon hedeflemesi rejimini tam olarak benimsememiş, eşitsizlik ve büyümeyi de gözetmiştir.



ise faiz oranı ile fiyat, hasıla arasında bir ilişki olduğunu kabul etmektedir (Ünsal, 2011, s. 564-565). Örneğin Mishkin (2011, s. 516), para talebinin istikrarlı olmadığı bir durumda parasal hedeflemenin uygun bir politika olmayacağını belirtmektedir. Parasal hedefleme yapılması durumunda, hedeflenen reel para miktarına ulaşmak için gerekli faiz oranı, faiz oranı hedefinden farklı olmaktadır.

Divisia Parasal Büyüklükler

Françis Divisia tarafından 1926 yılında geliştirilen Divisia endeksleri, zamanla geliştirilerek William Barnett, 1978 ve 1980'li yıllarda yaptığı çalışmalarında bir takım endeks sayıları ve ağırlıklandırmalarla elde edilmiş parasal büyüklükler türetilmiş ve bu parasal büyüklüklere Divisia parasal büyüklüğü adı verilmiştir. İstatistiksel bir

takım yöntemler, bir anlamda parasal büyüklüklere uygulanmaktadır. Daha önce açıklanan M1 ve M2 gibi temel parasal büyüklükler, herhangi bir ağırlıklandırmaya tabi tutulmamaktadır. Her bir parasal büyüklüğün altında yer alan kalemler eşit ağırlıklarla toplanmaktadır. İlerleyen yıllarda William Barnett, pek çok ülke için Divisia endeksini türetmiş ve bunları makalelerinde kullanmıştır. Örneğin güncel bir çalışması olarak Alkhareif ve Barnett (2014) Divisia M1 ve M2 parasal büyüklüklerini Suudi Arabistan için geliştirmekte ve Divisia M2'nin normal M2'den farklılaştığını göstermektedir. Türkiye için de Divisia parasal büyüklükleri ölçülmüştür. Örneğin Dogan (2009), Türkiye için Divisia parasal büyüklüklerini türettikten sonra para politikasının etkinliğini bu endekslerle sorgulamaktadır.

Kaynakça

ALKHAREIF, Ryadh M. ve BARNETT, William A. (2015). "Modern and Traditional Methods for Measuring Money Supply: The Case of Saudi Arabia". *International Journal of Financial Studies*, 3, 49-55.

BARNETT, William A. (1978). "The User Cost of Money", *Economics Letters*, Vol. 1, No. 2: 145-149.

BARNETT, William A. (1980). "Economic Monetary Aggregates: An Application of Index Number and Aggregation Theory", *Journal of Econometrics*, Vol. 14, No. 1: 11-48.

CONAGHA, Daniel ve SMITH, Dan (2014). *Para Kitabı*, NTV Yayınları, İstanbul.

ELDEM, Edhem (2011). "Bir Emisyon Bankası Olarak Osmanlı Bankası (1863-1914)", içinde: (Ed.) ARI, Bülent, *Anadolu'da Paranın Tarihi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası*, Ankara, Haziran, ss. 248-272.

ESTEVEZ, Paulo Soares ve RUA, Antonio (2013). "Is There a Role for Domestic Demand Pressure on Export Performance?", *European Central Bank Working Paper No. 1594*.

FISHER, Irving (1911). *The Purchasing Power of Money*, McMillan Company, USA.

FISCHER, Stanley (1994). "The Costs of Benefits of Disinflation", içinde (Eds.) WIJNHOLDS, J.A.H. de Beaufort, EIFFINGER, S.C.W. ve HOOGDUIN, L.H., *A Framework for Monetary Stability*, Kluwer Academic Publishers, pp. 31-41.

GARIS, Roy L. (1933). *Principles of Money and Credit*, The MacMillan Company, New York.

GEÇKİNLİ, Emel (2011). *Tarih Boyunca Madeni Para Aşışmaları*, içinde: (Ed.) ARI, Bülent, *Anadolu'da Paranın Tarihi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası*, Ankara, Haziran, ss. 13-32.

GÖKYILDIRIM, Turan (2011). "Eski Yunan-Roma-Bizans Sikkelerinde Dini Motif ve Semboller", içinde: (Ed.) ARI, Bülent, *Anadolu'da Paranın Tarihi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası*, Ankara, Haziran, ss. 51-77.

HETZEL, Robert ve MEHRA, Yash (1989). "The Be-

haviour of Money in the 1980s", *Journal of Money, Credit and Banking*, 21, November: 45-463.

HOMER, Sidney ve SYLIA, Richard (1991). *A History of Interest Rates*, Rutgers University Press, US, Third Edition.

JAMES, Cyril F. ve COM, B. (1930). *The Economics of Money, Credit and Banking*, The Ronald Press Company, New York.

KARAMAN, Dogan (2009). *An Empirical Study of Simple Sum and Divisia Monetary Aggregation: A Comparison of Their Predictive Power Regarding Prices and Output in Turkey*, Ph.D. Dissertation Thesis.

KAYRALI, Güçlü (2011). *Cumhuriyet Kağıt Paraları*, (Ed.) ARI, Bülent, *Anadolu'da Paranın Tarihi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası*, Ankara, Haziran, ss. 273-301.

KEYDER, Nur ve ERTUNGA, Evrim İ. (2012). *Para Teori - Politika - Uygulama*, Mayıs, 12. Baskı, Ankara.

KNAPP, Georg Friedrich (1924). *The State Theory of Money*, A Bridged Edition Translated by H.M. Lucas and J. Bonar, MacMillan and Co., London.

LAIDLER, David E.W. (1977). *The Demand for Money: Theories and Evidence*, Second Edition, Dun-Donnelley Publishing Corp., US.

MISHKIN, Frederic S. (2011). *The Economics of Money, Banking and Financial Markets*, Pearson Education, 9th Edition.

MOODY, John (1919). *The Masters of Capital: A Chronicle of Wall Street*, Yale University Press, New Haven, US.

RODSETH, Asbjorn (2000). *Open Economy Macroeconomics*, Cambridge University Press, UK, Chapter 3, pp. 63-90.

RUTBERG, Sidney (1975). *The Money Balloon*, Simon and Schuster, New York.

STIGLITZ, Joseph (2012). *The Price of Inequality*, W.W. Norton and Company, Inc., United States of America First Edition.

ANKARA SANAYİ ODASI

MESLEK KOMİTELERİ

ORTAK TOPLANTISI

27-29 KASIM 2015

- MADENCİLİK SANAYİİ
- MEDİKAL SANAYİİ
- MUHTELİF GIDA SANAYİİ
- UN VE UNLU MAMULLER SANAYİİ
- İPLİK, ÖRME VE DOKUMA SANAYİİ
- KONFEKSİYON VE DERİ SANAYİİ
- ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİİ
- KÂĞIT ÜRÜNLERİ VE BASKI İŞLERİ SANAYİİ
- PETROL VE KİMYA SANAYİİ
- KAUÇUK VE KAUÇUK ÜRÜNLERİ SANAYİİ
- PLASTİK VE PLASTİK ÜRÜNLERİ SANAYİİ
- CAM VE CAM ÜRÜNLERİ SANAYİİ
- YAPI ELEMANLARI İMALAT SANAYİİ
- HADDE VE BORU SANAYİİ
- DÖKÜM SANAYİİ
- DEMİR VE METAL İŞLERİ SANAYİİ
- ALÜMİNYUM DOĞRAMA İMALAT SANAYİİ
- FABRİKASYON METAL ÜRÜNLERİ SANAYİİ
- MADENİ EŞYA SANAYİİ
- ELEKTRONİK SANAYİİ
- ELEKTRİK SANAYİİ
- EV VE OFİS ALETLERİ İLE DAYANIKLI TÜKETİM MALLARI SANAYİİ
- ISITMA VE İKLİMLENDİRME CİHAZLARI SANAYİİ
- GENEL AMAÇLI MAKİNA VE YEDEK PARÇA SANAYİİ
- MOTORLU KARA TAŞITLARI, TARIM ALETLERİ VE YEDEK PARÇA SANAYİİ
- SANAYİİ VE İNŞAAT MAKİNALARI İMALAT SANAYİİ
- ASANSÖR SANAYİİ
- MOBİLYA SANAYİİ
- DİĞER İMALATLAR VE BİLGİSAYAR YAZILIMLARI SANAYİİ
- İNŞAAT VE TESİSAT MÜTEAHHİTLERİ
- ALTYAPI MÜTEAHHİTLERİ
- TAŞOCAKÇILIĞI SANAYİİ



Ankara Sanayi Odası Meslek Komiteleri 2015 yılı 2. toplantısı Haymana'da gerçekleştirildi



Ankara Sanayi Odası Meslek Komiteleri Ortak toplantısı, ASO Meclis üyeleri ve 32 Meslek Komitesi üyelerinin geniş katılımıyla 27 - 29 Kasım 2015 tarihlerinde Haymana'da gerçekleştirildi.

Haymana Grannos Otel'de açılış konuşmalarının ardından 3 ayrı oturum halinde gerçekleşen toplantının birinci oturumunda, TEYDEB Bilimsel Programlar Başuzmanı Bayram Yılmaz, "TEYDEB Destekleri", Kıdemli Uzman Emre Yurttagül "UFUK 2020", KOBİ Araştırmalar ve Proje Koordinasyon Dairesi Başkanı Ahmet Merih Özyılmaz "KOSGEB Destekleri", Bilim ve Teknoloji Genel Müdürlüğü, Sanayi ve Teknoloji Uzman Yardımcısı Turgut Deveci "T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Destekleri", T.C. Ekonomi Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü, KOBİ ve Kümeleme Destekleri Dairesi Uzmanı Ümit Ateşagaoglu "T.C. Ekonomi Bakanlığı Destekleri" hakkında sunum yaptılar.

Toplantının ikinci oturumunda Ankara Sanayi Odası Araştırma ve Yönlendirme Müdürlüğü Uzmanı Esmâ Dilik "Avrupa İşletmeler Ağı Projesi", Aksa Park'tan Ertan Orbay, Erbazlar Mobilya'dan Fatih Erbaz, Durukan Şekerleme'den Nedim Durukan "ARGEMEN Başarı Hikâyeleri" hakkında katılımcılara bilgi verdi.

Toplantının üçüncü oturumunda ise ASO Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi Müdürü Halis Yeşil, ASO I. OSB METES Müdürü Cemal Söyler ve ASO 2. ve 3. OSB METES Müdürü Şeref Demir "ASO, ASO I. OSB ile ASO 2. ve 3. OSB Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi çalışmaları hakkında bilgilendirme", Kredi Garanti Fonu Ankara Şube Müdürü B. Onur Cengiz "Kredi Garanti Fonu" hakkında bilgilendirme yaptılar.

Meslek Komiteleri Ortak toplantısı, geleneksel tavlâ turnuvası, futbol turnuvası ve gala yemeği ile sona erdi.



NURETTİN ÖZDEBİR ASO YÖNETİM KURULU BAŞKANI



Toplantının açılış konuşmasını yapan ASO Yönetim Kurulu Başkanı Nurettin Özdebir, Ankara'nın en güzel ilçelerinden Haymana'da bu toplantıyı düzenlemekten duyduğu memnuniyeti dile getirdi. Büyükşehir sınırları içine alınmasıyla beraber Haymana'da bir canlılık, bir hareketliliğin başladığını belirten Özdebir, termal turizmin gelişmesiyle Haymana'da sağlık turizminin öne çıktığını ve bundan da büyük mutluluk duyduğunu ifade etti.

Konuşmasında hava sahasını ihlal eden Rus savaş uçağının düşürülmesine ilişkin değerlendirmelerde bulunan Özdebir, Rusya'nın yalnızca Türkiye'de değil, NATO ülkelerinin sınırlarında 1 yıl içinde bin 800 ihlal yaptığını bildirdi. Sınır ihlallerinin özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde gerçekleştiğine dikkati çeken Özdebir, "Rusya'nın böyle bir alışkanlığı var. Buna çürük dış politikası diyorlar, ona dokunduğunuz zaman ağır tepki gösterirsiniz. O politikayı bizde de uygulamak istediler." dedi.

Özdebir, sınır ihlalleriyle ilgili Rusya büyükelçi ve askeri ataşelerinin defalarca uyarıldığını ancak buna rağmen, Türk hava sahası sınırının ihlal edildiğini belirtti. Konuya ilişkin radar görüntülerine değinen Özdebir, "Resmen sınırimızı, 5 dakika içinde 10 defa ikaz edildiği halde delmişler. Biz de egemen bir ülke olarak, egemen sınırlarımızı korumak için gerekli müdahaleyi yaptık. Tabii bunun bir takım siyasi ve ekonomik sonuçları olacak. Umarız ki bu durum çok fazla tırmanmaz." ifadelerini kullandı.

Ortadoğu'da güçler kavgası yapıldığını ifade eden Özdebir, bu kavganın komşu ülke olması nedeniyle Türkiye'yi de etkilediğini kaydetti. Özdebir, bunların sınırların yeniden düzenlenmesi ve bölgeyi yönetilebilecek diğer global güçlere bağımlı ufak ülkeler haline getirmek suretiyle, yeraltı kaynakları ve zengin-

liklerinden daha fazla istifade edebilmek için yapılan şeyler olduğunu söyledi. Şu anda kullanılan teknolojiler gereği fosil yakıtlara çok fazla bağımlı kalındığına dikkati çeken Özdebir, "Başta petrol ve doğalgaz olmak üzere doğalgaz her geçen gün stratejik önemini arttırmakta çünkü tamamen petrolün yerini alan bir duruma geldi. Sadece yakarak, ısı veya enerji üretmek için kullanılmıyor artık petrolden üretilen her türlü ürünü doğalgazdan daha temiz ve çevreci şekilde üretilebiliyor." değerlendirmesinde bulundu.

"Yeni hükümetten beklentilerimiz var"

Özdebir, enerji savaşlarının Türkiye'yi de etkilediğine işaret ederek, şöyle konuştu:

"Bütün bu hengame içerisinde, iş dünyası olarak yeni kurulan hükümetimizden beklentilerimiz var. Beklentilerimizin başında reformlar geliyor. Bu reformlar AK Parti'nin ilk başa geldiği dönemde Türkiye büyümede dünyanın gıptayla baktığı bir performans sergilemişti ama 2011 ve 2013 sonrası bu hızımızı kaybettiğimiz için büyüme hızımız da beraberinde düştü. Bunu tekrar canlandırabilmemiz için ciddi anlamda yapısal reformlara ihtiyacımız var. Yapısal reformların başında gömleğin ilk düğmesi olan anayasa gelmekte. Bugünkü anayasamız, çatışma doğurmaya son derece müsait bir sistem... Bu sistemi sadeleştirip, düzen çalışan bir hale getirmemiz lazım. Gömleğin ilk düğmesini yanlış iliklersek, yakamızın iki ucunun bir araya gelmesi ne kadar uğraşsaksak uğraşalım mümkün olmaz. Onun akabinde de iş dünyamızı ilgilendiren çalışma hayatının esnekleştirilmesi, bürokrasinin azaltılması, harcama reformunun yapılması, verimliliğin artırılmasıyla ilgili özel sektörün dönüşümünü sağlayacak reformlar gibi birçok şeyi yapabilmemiz, kıdem tazminatı sorununu halletmemiz lazım."



TURAN ERDOĞAN
HAYMANA KAYMAKAMI



Haymana Kaymakamı Turan Erdoğan ise yaptığı konuşmada, insanları bulunduğu yerde doyurmanın, istihdam ve ikamet etmelerini sağlayarak mutlu olmalarının bir ülkenin gelişme göstergesi olduğunu kaydetti. Ancak 1970'lerin başından itibaren bu konunun ihmal edildiğini ve tersine çevrildiğini, günümüzde insanların ağırlıklı olarak şehirlerde yaşamayı tercih ettiklerini ifade eden Turan Erdoğan, bir bölgenin, beldenin veya bir yerleşim yerinin oradaki insanları istihdam edebilmesi, insanları bulunduğu yerde doyurabilmesi için o bölgenin potansiyeline bakılması gerektiğini belirtti.

Haymana'nın tarım, turizm ve tarih potansiyelinin çok yüksek olduğunu söyleyen Erdoğan, "Haymana, Sakarya Meydan Muharebesi'nin yapıldığı yerdir. Atatürk'ün 'Hattı müdafaa yok, sathı müdafaa var, bu sathı bütün vatandır' lafını kullandığı yer Haymana'dır. Biz her yıl 11-12 Eylül tarihlerinde Ankara Dil Tarih Enstitüsü ve İnkılap Tarihi Enstitüsü hocalarımızın öncülüğünde "Sakarya Savaşı ve Haymana Sempozyumunu" düzenliyoruz. İkincisi oldu, inşallah bu sene uluslararası hale de gelecek. Sizleri de şimdiden davet ediyorum." dedi.

Haymana'daki suyun kaynağına ilişkin değerlendirmede bulunan Erdoğan, Fransa Vichy'den sonra ikinci değerli suyun buradan çıktığını, hiç ara istasyonu olmayan, yani kuyudan çıktığı gibi içindeki mineral gazlar uçmamış haliyle direkt kaplıcaya verilen suyun Türkiye'deki birkaç yerden biri olduğunu kaydetti. Ancak bunun her yönüyle değerlendirilemediğinden yakınan Erdoğan, başta devlet olmak üzere işadamlarına, sanayicilere ve ticaret erbabına da görevler düştüğünü söyledi.

Konuşmasında sanayicilere seslenen Turan Erdoğan, Haymana bölgesinde özellikle hayvancılık ve tarım üzerine bir ihtisas organize sanayi bölgesi kurulması gerektiğini belirterek, gerekli desteğin verilmesinin insanlarımızı, gençlerimize ve çocuklarımıza bir borç olduğunun altını çizdi.

ERCAN ÖZKAN
HAYMANA TİCARET ODASI YÖNETİM KURULU BAŞKANI



Haymana Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Ercan Özkan da yaptığı konuşmada, Haymana'nın hem kültür ve tarih olarak hem de sağlık turizmi olarak önde gelen ilçelerden olduğunu ifade etti.

Haymana'nın Ankara, Adana ve Konya bağlantı yollarının yapılmasıyla daha bir hız kazandığını belirten Ercan Özkan, ASO Meslek Komiteleri toplantısının Haymana'da yapılmasından duyduğu memnuniyeti dile getirerek sanayicileri Haymana'da yatırım yapmaya davet etti.

ÖZDEMİR TURGUT HAYMANA BELEDİYE BAŞKANI



Toplantıda bir konuşma yapan Haymana Belediye Başkanı Özdemir Turgut, ASO Meslek Komiteleri toplantısının Haymana'da düzenlenmiş olmasından duyduğu memnuniyeti dile getirdi.

Çok eski bir termal kent olarak anılan Haymana'nın uzun yıllar rekabette geri kaldığını ancak el birliğiyle hak ettiği yeri bulacağına inandığını söyleyen Özdemir Turgut, Haymana suyunun çok özellikli olduğunu, dünyanın ikinci termal suyu olarak geçtiğini belirtti.

Ankara-Haymana karayolu yapımı ile ilgili bilgiler aktaran Turgut, ulaşımın çok önemli olduğuna vurgu yaparak, Ankara - Haymana yolu ile Polatlı-Ankara arası yolun da yapıldığını, Ankara-Konya bağlantı yolu çalışmalarının ise devam ettiğini kaydetti.

Haymana'nın Sakarya Meydan Muharebesi'nde savaşın geçtiği topraklar olması hasebiyle bu yıl tarihi milli park ilan edildiğini anlatan Özdemir Turgut, "Bugüne kadar hiç gündeme gelmemiştir. 8 Şubat'ta 4 bölgemiz tarihi milli park ilan edildi. İlk planda birinci etap tarihi milli park ilan edildi, ikinci ve üçüncü etapta da tahmini bir 20 bölgemiz daha var. Haymana'nın hemen her yerinde savaşlar olmuş. 10 bine yakın şehidin 5713 tanesi bu topraklarda, Genelkurmay'dan isim listesiyle dahil buraya. "Hattı müdafaa yoktur, sathı müdafaa" sözünü Atatürk Haymana'da söylemiş bunların hepsi tescilli. 14 bin 500 kayıp var, geçtiğimiz günlerde yapılan jeoradar çalışmalarında yer altındaki mezarların tespitleri yapıldı, bir ayda 1100 tane mezar tespit edildi. 2016 yılında ziyarete açılıyor. Biz diyoruz ki, burası bir Çanak-kale kadar önemli. Adını da son kale koymuşuz, zaten burası aşılmamış ama adı Sakarya Meydan Muharebesi ancak Yunan tarihinde Ankara Savaşı olarak geçiyor. Çünkü Polatlı daha önceden Haymana'ya hatta Gölbaşı, Kulu, Cihanbeyli, Sivrihisar'a kadar Haymana'ya bağlıydı, böyle bir köklü bir ilçemiz var. İnşallah termali, turizmi, tarımı ve tarihi ile bu milletimize ev sahipliği yapacak." diye konuştu.

Özdemir Turgut, Haymana'ya bir organize sanayi bölgesi yapılması konusunda da Ankara Sanayi Odası'ndan destek istedi.

SERVET ÖZER HAYMANA TİCARET BORSASI YÖNETİM KURULU BAŞKANI



Toplantıda bir konuşma yapan Haymana Ticaret Borsası Yönetim Kurulu Başkanı Servet Özer, Haymana'nın çok eski ve çok güzel bir kaza olduğunu ancak yeni yapılan yollarla son 5-6 sene içinde daha hızlı mesafe kat ettiğini söyledi. Haymana insanının çok misafirperver olduğunu ifade eden Servet Özer, buraya tayini çıkan bir memur önce "Ben Haymana'ya gitmek istemiyorum." diyor ancak Haymana'dan gideceği zaman da ayrılmak istemediğini, Haymana'nın böyle kadirşinas bir memleket olduğunun altını çizdi.



BAYRAM YILMAZ
TÜBİTAK TEYDEB Bilimsel Programlar Başuzmanı



TEYDEB Bilimsel Programlar Başuzmanı Bayram Yılmaz, Türkiye’de bilimsel ve teknolojik araştırmaların merkezi konumunda olan TÜBİTAK’ın kurum olarak üniversite ve sanayi desteklerinin yanı sıra üniversitelere bilim insanı yetiştirdiğini, bilimin topluma yayılması noktasında bilim ve toplum faaliyeti ve aynı zamanda uluslararası işbirliği yürüttüğünü söyledi.

TÜBİTAK’ın sanayiye dönük olarak 2008 ve 2014 yılları arasında yıllık ortalama 2 bin proje desteği verdiğini, 2012’den sonra büyük bir sıçrama göstererek yıllık ortalama 3200 proje başvurusu olduğunu kaydeden Yılmaz, TÜBİTAK kaynaklarının bir can suyu gibi görüldüğünü ifade etti.

Bayram Yılmaz, bazen kaynağına, bazen türüne göre değişiklikler gösteren TEYDEB ile ilgili şu bilgileri aktardı:

1503 proje pazarları. Sanayicilerimiz tanıtım programları yapacağı zaman üniversitelerle birlikte üyelerine, bu programdan yararlandırabiliyor. 1514 girişim sermayesi yeni kuruldu. 1513 teknoloji transfer merkezleri. Sanayicilerimiz TÜBİTAK’tan ya da bir kaynaktan yararlanmak için başvuracağı zaman üzerlerinde rekabete ve üretime dayalı zaman baskısı nedeniyle kaynak aktaramıyor. Üniversitelerimizin teknoloji transfer merkezlerine projelerini yazmak üzere destek almaları için bir kaynak yaratılmış durumda. Üniversite ve sanayi işbirliğini sağlamak üzere 2 yıllık olan bu program yeni kuruluyor. 1512 bireysel girişimcilik. Üniversite mezunları, genç arkadaşlarımıza dönük. Fikirleri var ama kaynakları yok. Karşılıksız hibe olarak 100 bin liraydı, 150 bin liraya kadar destekliyoruz.

1602 TÜBİTAK patent destekleri var. 1505 programı. Sizin sorunuz var ama proje yazmak, araştırma yapmak için ayıracak elemanınız da zamanınız da yok. Üniversiteden uygun bulduğunuz bir ekip sorunlarınızı çözüyor. Toplam giderin yüzde 75’ini TÜBİTAK, yüzde 25’ini firmalar ödüyor. Ayrıca TÜBİTAK olarak üniversite hocalarımıza ayrıca biz ücret ödüyoruz.

1507 programı KOBİ’lere uygun, 500 bin liraya kadar desteğimiz var, 18 ayla sınırlı süreli, ilk 5 projeye kadar desteklenebiliyor. Onun üzerinde artık uzmanlaşmış, Ar-Ge yapan büyük kuruluşlar olarak değerlendiriliyorsunuz. 1501 kapsamında sınırsız bütçe, 36 ay süreyle sınırlı ama toplam proje bedelinin yüzde 60’ını destekliyoruz.

Büyük kuruluşlar için 1501 projemizin özelliği ise son değişiklikte üniversitelerde akademik işbirliğini zorunlu kılıyoruz. Yani yapacağınız proje büyüklüğüne göre yüzde 2, yüzde 3-4 oranında mutlaka üniversitelerle veya enstitülerle işbirliği yapmanızı öneriyoruz.

1509 uluslararası destekleme programını TEYDEB olarak destekliyoruz. Bir de 1511 öncelikli alanlarımız var. Burada diğer proje desteklerinden farklı olarak artı yüzde 10 genel gider desteği var. 1505 sanayi işbirliği noktasında problem sanayide, çözüm üniversitede, TÜBİTAK’la projeyi üniversite yürütüyor, siz sadece problemi tarif edip uygun, size yakın bulduğunuz üniversite ya da üniversite hocalarıyla işbirliği yürütüyorsunuz. Yüzde 75’i TÜBİTAK, yüzde 25’i finansal olarak firma destekliyor ama projeyi tamamen üniversite yürütüyor.”

Bayram Yılmaz, tüm detaylı bilgiye eteydebtubitak.gov.tr’den ulaşabileceğini de sözlerine ekledi.

EMRE YURTTAGÜL
TÜBİTAK Kıdemli Uzmanı



TÜBİTAK Kıdemli Uzmanı Emre Yurttagül, Uluslararası İşbirliği Daire Başkanlığı'na bağlı Avrupa Birliği Çerçeve Programları Müdürlüğü'nün temel görevinin, dünyanın en büyük sivil araştırma programı olan UFUK-2020 programını Türkiye'ye tanıtmak olduğunu belirtti.

Birincisi 1985 yılında başlayan çerçeve programlarına Türkiye'nin 6'ncı çerçeve programı ile 2002 yılında dahil olduğunu belirten Emre Yurttagül, bilinirlik seviyesinin artmasıyla 7'nci çerçeve programına daha hızlı ve bilinçli bir şekilde girilmesiyle 2013 yılının sonunda yüzde 80'lere varan bir geri dönüş oranı sağlandığını ifade etti.

2014'le birlikte Horizon-2020'nin başladığını, Türkiye'de ise bu programın adının UFUK-2020 olduğunu söyleyen Yurttagül, 80 milyar euro aktarılacak bu projenin amacının uluslararası iş birliğiyle rakiplerinizle, birbirinizi tamamlayan ortaklarınızla bir Ar-Ge ve inovasyon projesi sonucunda katma değerli ekonomik kazanım sağlayarak, istihdam yaratacak bir ürün çıkarmak olduğunu kaydetti.

Avrupa'da ve tüm dünyada alanının en iyileri ile iş birlikleri, yeni pazarlara, süreç ve ürün bilgilerine ve alanında en yeni ve ileri teknolojiye erişim, firmaların yürüttüğü araştırma, yenilik ve demonstrasyon faaliyetlerine Avrupa komisyonundan fon kaynağının bu program sayesinde kolaylaştığını ifade eden Yurttagül, "Horizon-2020'ye bir proje sunabilmeniz

için 3 farklı ülkeden 3 kuruluşun bir araya gelerek bir konsorsiyum oluşturması gerekir. İşte bu noktada TÜBİTAK devreye giriyor, çeşitli kanallarla ortak bulmanıza yardımcı oluyoruz. Eğer sunacağımız proje bir Ar-Ge ve inovasyon içeriği taşıyorsa yüzde 100 destekleniyorsunuz, dolaylı masraflarınız destekleniyor. Yani projenin kendisinden bile para kazanmış oluyorsunuz." dedi.

TÜBİTAK Ulusal Koordinasyon Ofisi (UKO) olarak, başvuru öncesinde rehberlik desteği, proje için danışmanlık ve maddi destek verdiklerini söyleyen Yurttagül, başvuru sonrasında birçok ödülün de olduğunu ifade etti.

UFUK-2020 programından Türkiye'nin maksimum faydayı elde edebilmesi için bir yol haritası olduğunu kaydeden Yurttagül, "5 temel hedef altında birçok faaliyetimiz var. Biz, UFUK-2020 programına üniversitelerimizin, sanayicilerimin proje sunabilmesi için sizlerin, bizlerin vergileriyle. 451 milyon euro ödül ediyoruz. Avrupa Komisyonu'nun en fazla önem verdiği konulardan bir tanesi de KOBİ'ler. Türkiye'de ekonominin bel kemiğini oluşturan 3,5 milyona yakın KOBİ var. Dolayısıyla, UFUK-2020 programının bütçesinin en az yüzde 20'sinden KOBİ'lerin faydalanması için ayrı eylem planı hazırladık. Burada da amacımız, aynı sanayicilerimizde olduğu gibi KOBİ'lerin de Türkiye'deki katılımını en az yüzde 40'lara çıkarabilmeyi hedefliyoruz." diye konuştu.



KOBİ Araştırmalar ve Proje Koordinasyon Dairesi Başkanı Ahmet Merih Özyılmaz, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı bir kurum olarak 1990 yılında hizmet hayatına başlayan KOSGEB'in temel amacının KOBİ'leri geliştirmek, ekonomideki payını ve etkinliğini arttırmak üzere birtakım faaliyetler yürüttüğünü söyledi.

Sadece Türkiye'de değil, tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de dünya ekonomisinde rol alan işletmelerin büyük bir çoğunluğunun KOBİ'lerden oluştuğunu kaydeden Özyılmaz, 21. yüzyıla girerken bütün dünyanın üç başarı faktörü gördüğünü, "Eğer bir ekonomi büyümek istiyorsa; bir girişimciliği, iki inovasyon faaliyetlerini geliştirmesi ve Ar-Ge yatırımlarını arttırması gerekiyor. Ve 2000'li yıllardan itibaren gerek gelişmiş ülkeler gerek gelişmekte olan ülkeler bu alanlara yoğunlaşmış vaziyette." dedi.

Sunumunun "2023'e 8 Kala" başlığı taşıdığını, Türkiye'nin belirlediği 2023 vizyonuna erişebilmesi için sanayicilere özellikle Ankaralı sanayicilere de büyük görevler düştüğünü belirten Özyılmaz, bu hedefin inovasyon ve Ar-Ge ile yakalanacağını ifade etti.

Özyılmaz, 2009 yılına kadar sadece imalat sanayisini desteklediği KOSGEB'in, 2009 yılında Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde imalat sanayi ile birlikte madencilik, enerji, inşaat, ticaret, ulaştırma, turizm, bilgi iletişim, mesleki bilimsel faaliyetler, idari ve destek hizmet faaliyetleri ve diğer hizmet faaliyetleri, kültür sanat, eğlence -belli bazı sektörler- hariç olmak üzere bütün KOBİ'leri hedef kitesine aldığını belirtti.

8 tane destek programı olan KOSGEB'in bugüne kadar 3,5 milyon KOBİ içerisinde 809 bin KOBİ'ye destek sağladığını, bilgilendirme, iş birliği projeleri kapsamında da KOSGEB muadili diğer ülkelerdeki kurum, kuruluşlarla da karşılıklı çalışmalar yapıldığını söyleyen Özyılmaz, destek programları kapsamında özetle şunları kaydetti.

"Genel destek programı, KOBİ'lerimizin en çok kullandığı destek arasında. Yurt içi fuar desteklerinden başlıyor, yurt dışı iş gezisi, tanıtım, eşleştirme, nitelikli eleman, danışmanlık, eğitim, enerji verimliliği, tasarım, sinai mülkiyet belgelendirme, test analiz, bağımsız denetim, lojistik desteği ve gönüllü uzmanlık desteği olmak üzere 15 alt destek unsurunu barındırıyor.

İkinci ve önemli destek programımız Ar-Ge, inovasyon. Limitlerimizi yeni revizyonla birlikte güncelledik. 750

AHMET MERİH ÖZYILMAZ

KOSGEB KOBİ Araştırmalar ve Proje Koordinasyon Dairesi Başkanı



bin TL'ye kadar ve yüzde 75 oranında destek vermeye devam ediyoruz.

İşbirliği-güç birliği destek programı çok önem atfettiğimiz bir program ama Türkiye'de maalesef ortaklık kültürünün çok fazla gelişmediğini düşünüyoruz. Artık dünya paylaşım ekonomisine gitmiş vaziyette, dolayısıyla biz de ülkemizdeki ortaklık kültürünü geliştirmek durumundayız. Bu alanda KOSGEB olarak böyle bir destek programını yürütüyoruz,

KOBİ proje destek programında işletmenin kendisine özgü üretim, yönetim, pazarlama, dış ticaret, insan kaynakları, mali işler, bilgi yönetim alanlarında KOSGEB'in belirlediği konulardaki çağrı usulüyle belirlenen konularda hazırlayacakları projeleri destekliyoruz.

Bir diğer destek programımız, girişimcilik destek programı. Bunun 4 tane ayağı var; birinci ayağı uygulamalı girişimcilik eğitimleri, ikinci ayağı yeni girişimci desteği, üçüncü ayağı iş geliştirme merkezi desteği ve üçüncü ayağı da üniversitelerde uyguladığımız iş planı ödülü söz konusu.

Tematik proje destek programı, burada tematiğin kendi içerisinde meslek kuruluşlarını destekliyoruz.

Gelişen işletmeler piyasası KOBİ destek programımız var. Burada KOSGEB 100 bin TL'ye kadar borsaya açılmak isteyen, gelişen işletmeler piyasası diye borsada ulusal piyasanın yanında bir piyasa var. Ankara'da da 3 işletmemizi bu alanda desteklemiş durumdayız.

Son destek programı, uluslararası kuluçka merkezi ve hızlandırıcı destek programı. Gerek girişimci gerek işletmelerimiz için kendisine yatırımcı arayacak, 60 bin dolara kadar destekleyeceğimiz ve yeni çıkan bir destek programı."

Bilim ve Teknoloji Genel Müdürlüğü, Sanayi ve Teknoloji Uzman Yardımcısı Turgut Deveci, Bilim ve Teknoloji Genel Müdürlüğü'nün vermiş olduğu Ar-Ge ve yenilik destek programlarından bir tanesi olan "Sanayi destekleri tezi (SANTEZ)" programının 2006 yılından itibaren devam ettiğini, 2011 yılından sonra 635 sayılı KHK kapsamında yeni kanunla desteklendiğini, 2014 yılında yapılan yönetmelik değişikliğiyle programın şu anki mevcut haliyle yürürlükte olduğunu ifade etti.

Programın amacının, ülkemizde katma değer yaratacak ve uluslararası pazarlarda rekabet gücünün artırılmasına katkı sağlayacak yeni ürünler, üretim yönteminin geliştirilmesi olduğunu ve bu kapsamda üniversite-sanayi işbirliğiyle yapılacak Ar-Ge ve yenilik projelerinin desteklendiğini anlatan Deveci, akademik bilginin güncelleşmesi, sanayiye yönelik Ar-Ge faaliyetlerinin sayısının artırılması, yeni ve yenilikçi şirketlerin oluşturulması, sanayimizin rekabet gücünün yükseltilmesi, kamu-üniversite-sanayi iş birliğinin kurumsallaştırılmasının da projenin hedefleri arasında olduğunu kaydetti.

Firma ölçeğine bakılmaksızın her türlü firmanın programa başvurabileceğini belirten Deveci, "Yeni yönetmelikle 2014'ten sonra getirdiğimiz bir yenilik, küçük firmaya pozitif ayrımcılık yapıyor. Mesela firma ölçeği mikro işletmelere yüzde 85 oranında proje desteği Bakanlık tarafından, yüzde 15'i firma tarafından karşılanıyor. Ölçek büyüdükçe destek oranı da küçülüyor. Başvuru tarihini de kaldırdık. Şu an başvurular her dönem alınmakta, bugün dahi başvursanız iki ay içinde projeniz sonuçlandırılıyor. Bunun haricinde programda herhangi bir üst sınır yok ve toplam 24 ay süreyle destekleniyor. Ayrıca, program kapsamında dörtte 1 oranında da ek süre verilebiliyor." dedi.

Program bütçesinin genel olarak makine alımı, sarf malzeme, hizmet alımı, seyahat giderleri, personel giderlerinden oluştuğunu ancak bazı kıstaslar getirildiğini açıklayan Deveci, yeni dönemde proje kurul listesi getirildiğini, projelerin bütün diğer desteklerde olduğu gibi online olarak yapıldığını, projedeki bazı değişikliklerin süresi içinde yapılabileceğini belirterek, "2006 yılında 5 milyon destek ayrılarak başlayan program, 2014 yılında 72 milyona ulaştı. Üniversite sıralaması doğal olarak en çok büyük şehirlerdeki büyük üniversitelerimizden projeler gelmekte. İl sıralaması olarak

TURGUT DEVECİ

T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
Bilim ve Teknoloji Genel Müdürlüğü, Sanayi ve Teknoloji Uzman Yrd.



ise Ankara İstanbul'un üzerinde. Projelerin teknoloji sınıflandırılmasında, genel olarak en son makine aksamı imalat yüksek oranda seyretmekte, daha sonra ise kimya sektörü, otomotiv, elektronik ve tıbbi bilimler gelmekte." diye konuştu.

Deveci, projeyi sağlayacak ekiplerin göz önünde bulundurulması gereken hususlar ile ilgili şunları kaydetti: "Ürüne dönüşmesi ihtimali zayıf, bilimsel araştırması yoğun, temel araştırma konulu projeler desteklenmiyor, bu da üniversitelerden geliyor. Üniversiteler, ayağı güçlü projeler, bazen temel araştırmaya yönelik projeler getiriyor, bunlar desteklenmiyor. Bunun tam tersi de olabiliyor. Üretime, direkt altyapıyı kurmaya, sadece makine-teçhizat alımına yönelik projeler geliyor. Bunlara da destek verilmiyor. Proje güzel ama yanlış programa başvurulduğu zaman da desteklenmiyor, ret olunuyor. Proje sonuçlarının ekonomiye katkısının tam olarak ortaya konulmamış olması, projenizin güzel ifade edilememesi, piyasada pazar araştırmasının yapılmamış olması, projeniz güzel, hazırlamadığınız takdirde ret olması daha büyük bir ihtimal. Projeye katkı sağlayacak kişilerin projeye dahil edilmemesi, ekibin zayıf olması da bir etken. Disiplinler arası projelerde her disipline uygun akademisyenin veya projede kimin içinde yer alması gerekir. Projede çok fazla kabarık yazılar, fazla ağır bir dil kullanılması hakemleri olumsuz etkiliyor. Proje konusu özgün olmalı, Ar-Ge içermeli.

Ülkemizin orta ve yüksek teknoloji alanlarında projeler seçilmesi projenin geçmesini arttıracaktır. Proje konusunun ticarileşme potansiyeli ve ekonomiye katkısı olan bir proje olmalı. Yapmak istediğiniz projeye bütçeniz orantılı olmalı, gereksiz alımlardan kaçmanızı tavsiye ediyoruz."



T.C. Ekonomi Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü, Kobi ve Kümeleme Destekleri Dairesi Uzmanı Ümit Ateşgaoğlu, uygulayıcısı oldukları ihracata yönelik devlet desteklerinin amacının, kalkınma planları ve yıllık programlardaki toplumsal ve ekonomik hedeflere ulaşmak için yapılacak ihracata yönelik faaliyetleri, uluslararası normlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde desteklemek olduğunu belirtti. Marmara ve Ege Bölge Müdürlüğü ile TİM ve ihracatçı birliklerinin destek veren uygulayıcı kuruluşlar olduğunu belirten Ateşgaoğlu, tüm bu faaliyetleri koordine ederek, son yıllarda yapılan değişikliklerle devlet yardımlarındaki başvuruların bölgelere kaydırılarak bürokrasinin azaldığını ve merkezi idarenin yükünün hafifletildiğini kaydetti. Ateşgaoğlu, "Devlet destekleri hem hiç ihracat yapmamış ya da çok düzensiz ihracat yapan firmalar hem de ciddi anlamda ihracat yapan firmaları kapsayacak şekilde dizayn edildi ve yardımlar buna göre sınıflandırıldı. Ur-Ge dediğimiz uluslararası rekabetçiliğin geliştirilmesi, çevre maliyetlerinin desteklenmesi ve eğitim desteğimiz daha çok ya ihracat yapmamış ya da düzensiz ihracat yapan firmaları hedeflerken, en üst noktadaki Turquality desteği, pazarlarda belli bir yer edinmiş ancak o pazarlardaki yerini daha genişletmek, marka oluşturmak isteyen yüksek ihracat hacmine sahip firmaları hedef almaktadır. Yani her sınıf, her tür firma ve her tür KOBİ için mevcut bir destek mekanizması uygulanmaya çalışılmaktadır." dedi.

Ümit Ateşgaoğlu Ekonomi Bakanlığı destekleri ile ilgili katılımcılara özetle şu bilgileri aktardı:

"2011 sayılı pazar araştırması ve pazara giriş desteğimizde; yurt dışı pazar araştırması desteği, rapor, desteği, danışmanlık desteği, sektörel ticaret heyet desteği, alım heyeti desteği ve e-ticaret sitelerine üyelik desteklerimiz var.

Özellikle yurt dışı pazar araştırması desteğini mutlaka kullanmanızı tavsiye ediyorum. Yurt dışı pazar araştırmasına 5 bin dolara kadar destek veriyoruz.

Bunun yanı sıra rapor, danışmanlık desteğinde de uluslararası kuruluşlara yaptırılan veya satın alınan sektör, ülke raporlarına da yabancı şirket ve marka odaklı raporlar 200 bin dolara kadar destek kapsamında.

Sektörel ticaret heyeti ve alım heyetine seyahat başına 150 bin dolarlık bir destek tutarı var.

E-ticaret siteleri ise firmalara yönelik bir destek. Biliyorsunuz artık ticaret internet ortamına kaydı, insanlar birbirini internet ortamında buluyor ve bunlara yönelik olarak dünya çapında meşhur siteler var. Eğer bu sitelerden birine üye olmayı düşünüyorsanız 20 bin dolara kadar bir destek tutarımız var.

ÜMİT ATEŞGAOĞLU

T.C. Ekonomi Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü
KOBİ ve Kümeleme Destekleri Dairesi, Uzman



Çevre maliyetleri desteği ile ilgili başvuru yaparsanız, belge başına 25 bin dolara kadar bir destek söz konusu.

Bir diğer desteğimiz olan yurt dışı fuar desteği iki şekilde yürümekte. Birincisi, bir organizatör aracılığıyla katıldığınız fuar, diğeri ise bireysel olarak katılacağım dersiniz farklı bir destek mekanizması var. Organizatörle katılırsanız katılım bedeli ve ulaşım masrafı desteklenmekte. Ama yok bireysel katılım dersiniz boş alan kirası, stant harcamaları, nakliye ve yine ulaşım masrafları destek kapsamında.

Bir diğer desteğimizde yurt dışı birim ofis mağaza desteği. Burada amaç Turquality programına girmeyen ama bunun için yeterli altyapı oluşturmak isteyen firmalara destek sağlamak.

Tasarım desteği de yine önemli bir destek. Birlik ve dernekler tarafından düzenlenen yurt içi, yurt dışı tanıtım faaliyetleri ve tasarım yarışmalarında 300 bin dolara kadar bir destek söz konusu. Yine tanıtım, reklam, patent, marka tescili, istihdam, danışmanlık, birim kira ve dekorasyon gibi alt başlıklarda farklı kalemlerdeki yapacakları harcamalar desteklenmekte.

Turquality bizim Ur-Ge'yle birlikte en önemli desteklerimizden biri. Sunumun başında da söylediğim gibi Turquality biraz şampiyonlar ligi, yani Türkiye'deki ihracatçı firmaların, en başarılı firmaların yer aldığı bir destek mekanizması. Buradaki amaç, küresel Türk markaları oluşturmak, yani dünyanın sayılı marka programlarından biri Turquality. Yurt içinde de yine marka bilinci ve farkındalığı yaratmak, yani Turquality desteğinde olan firmaların bir adım önde olması. Turquality desteği burada diğer desteklerden biraz farklı olarak ön plana çıkıyor, çünkü burada herhangi bir limit yok. İlk başta Turquality kapsamına giren firmalar 5 yıl boyunca destek kapsamına alınıyor, 5 yılın sonunda bir performans değerlendirilmesi yapılıyor, eğer değerlendirmede başarılı bulunurlarsa 5 yıl daha ilave ediliyor. Ama Turquality'e girmek biraz zorlu bir süreç."

ESMA DİLİK

Ankara Sanayi Odası Araştırma ve Yönlendirme Müdürlüğü



Ankara Sanayi Odası Araştırma ve Yönlendirme Müdürlüğü'nden Esma Dilik, Ankara Sanayi Odası'nın yürüttüğü "Avrupa İşletmeler Ağı" projesi hakkında katılımcıları bilgilendirdi.

Ankara Sanayi Odası'nın Temmuz 2014 yılında dahil olduğu, faaliyetlerine Ocak 2015'te başladığı Avrupa işletmeler ağı projesinin tüm Avrupa'da ve Türkiye'de 2008 yılından itibaren hizmet sağladığını ve ulusal koordinatörlüğünün KOSGEB tarafından yürütüldüğünü belirten Esma Dilik, proje kapsamında temel hedefin, KOBİ'lerin uluslararasılaşmaları, Avrupa Birliği politikaları hibeleri mevzuatı konusunda bilgilendirilmesi, Ar-Ge projelerine Avrupalı firmalarla ortak proje sunma desteği ve ekonomik iş birlikleri kurmalarının sağlanması olduğunu kaydetti.

Avrupa işletmeler ağının, KOBİ'lerin uluslararası ortaklıklar kurması için 'merlin' denilen bir veri tabanı kullandığını ve yaklaşık 54 ülkedeki KOBİ'lerin yayınlanan tüm firma profillerini bu veri tabanından görebildiğini kaydeden Dilik, Türkiye'de Avrupa işletmeler ağının 11 konsorsiyumla hizmet verdiğini, ASO'nun da yer aldığı konsorsiyumda KOSGEB Ostim Hizmet Müdürlüğü, ODTÜ Teknokent, Konya Sanayi Odası, TTTG ve Erciyes Üniversitesi Teknopark'ın ortaklıklar arasında yer aldığını söyledi. ASO'nun proje

kapsamında öncelikli olarak Avrupa Birliği'nin tüm hibe programları hakkında eğitim, seminer ve konferanslar verdiğini dile getiren Dilik gerek UFUK-20 projesi gerekse Ar-Ge ve inovasyon odaklı projelere dair bilgi sunulduğunu ve sisteme kaydedilen ASO üyelerine Avrupa Birliği ülkeleri içinden bu projelere başvurmak için ortaklık arayışlarına destek olduğunu, ticaret heyetleri ve fuarlarda ikili iş görüşmelerinin sağlandığını, arabuluculuk hizmetleri yani B2B organizasyonlarının da verilen hizmetler arasında yer aldığını belirtti.

Dilik, ASO üyelerinin talepleri doğrultusunda networkü kullanarak pazar araştırmalarının da gerçekleştirildiğini ayrıca, eğitim, konferans ve seminerler başlığında fikri ve sınai mülkiyet hakları konularında da üyelere destek olunmaya çalışıldığını kaydetti.

Esma Dilik, uluslararası eşleştirme organizasyonlarının, ortak bulma hizmeti arasında olduğunu ifade ederek, Avrupa Birliği'ndeki Avrupalı işletmelerden gelen duyurular sonucunda belirli sektörlerde düzenlenen fuarlar kapsamında ikili iş görüşmeleri organize edildiğini, bu ikili iş görüşmeleri sonucunda da anlaşmaya varan Avrupalı firmalarla firmalarımız arasında iyi niyet sözleşmesi hazırlayarak bu süreçte de destek olduğunu sözlerine ekledi.



ERTAN ORBAY
AKSA PARK



AKSAPARK firmasının hem ortağı hem de finans ve muhasebeden sorumlu yönetim kurulu üyesi Ertan Orbay, 1996 yılında kurulan Park Tasarım ve 1997 yılında kurulan AKSA Peyzaj firmalarının 2010 yılında şirket evliliği yapmasıyla oluşan AKSAPARK'ın 2011 yılında ASO 1. Organize Sanayi Bölgesi'ne kiracı olarak taşındığını ve 1,5 yıldır da 20 bin metrekare kapalı olmak üzere yaklaşık 30 bin metrekare alanda kent mobilyaları üretimi yaptıklarını söyledi.

Kent mobilyaları denildiğinde, çocuk oyun grupları, dış mekân spor aletleri ve oturma grupları kastedildiğini anlatan Ertan Orbay, firma olarak yaklaşık 61 ülkeye ihracat yaptıklarını, İstanbul Bölge Müdürlüğü'nün haricinde Ekonomi Bakanlığı'ndan alınan destekle Amerika'da Teksas eyaleti Houston şehrinde 1,5 yıllık bir firma ve showroomları olduğunu belirtti. Firma olarak devlet desteklerinden azami oranda faydalanmaya çalıştıklarını ifade eden Orbay, ArGeMEN süreci ile ilgili şu bilgileri aktardı

"2014 yılının Haziran ayında Ankara Sanayi Odası'ndan ArGeMEN'le ilgili gelen mesajı işimize yarayabilir düşüncesiyle ilgili arkadaşlara ilettim. Başvuruyu yaptıktan sonra İNOMER'den gelen iki

temsilcinin firmamızı incelemesi sonucunda, firmamızı mentörlük programına uygun buldular. Atanan mentör bir yıl boyunca 4-5 kere firmamızı ziyaret etti ve çalışanlarımızla da sürekli iletişimde oldu.

Firma olarak Ar-Ge çalışmalarımız vardı ancak gelişen rekabet ortamında biz de klasik oyun gruplarının dışında neler yapabiliriz diye kendi içimizde interaktif oyun grupları geliştirmiştik. İnteraktif oyun grupları yani dış mekândaki oyun gruplarına biraz elektroniği, interneti katmaya çalıştık. Mentörümüzün katkılarıyla bir proje yazmaya karar verdik. Hazırlanan projemizi TÜBİTAK'a sunduk, TÜBİTAK'tan da iki hakem geldi, bizi incelediler, şu an komitede, karar aşamasında. İnşallah kabul edilir diye umuyoruz."

ArGeMEN'in katkılarını katılımcılarla paylaşan Ertan Orbay, ArGeMEN ile firma olarak proje yazma konusunda gelişme kaydettiklerini, hiç ücret ödmeden proje yazdıklarını, şirket olarak kendilerine olan güvenin daha da arttığını, başarının verdiği hazrı yaşadıklarını, göze uzak gelen hedeflerin yakınlaşmaya başladığını, tasarımın ve inovasyonun firmalar için ne kadar önemli olduğunu daha iyi anladıklarını sözlerine ekledi.

FATİH ERBAZ
ERBAZLAR MOBİLYA



Erbazlar Mobilya Yönetim Kurulu Başkanı Fatih Erbaz, 1969 yılında bir aile şirketi olarak kurulan firmanın 1992 yıllarında organize sanayi bölgesine geldiğini belirtti.

Fatih Erbaz, ArGeMEN süreci ile ilgili şu bilgileri aktardı:

“2014 yılının sonlarına doğru ArGeMEN projesine başladığımızda işin gerçeği projeyi çok önemli görmedik. Fakat sonucunda şöyle bir şeyle karşı karşıya geldik: Biz yıllardan beri mutfak dolabı üretiminde tecrübe kazanmış bir firmayız ancak en büyük sıkıntılarımızdan biri de mutfak dolapları tezgâhında kullanılan ürünün izolasyonuydu. Yani dolabı yapıyoruz ama dolap şişiyor. Üzerine konan malzemeden, mermerden, şuradan, buradan bir şekilde izolasyon sağlanamıyor. En büyük problem de tezgâhın arka tarafındaki izolasyon, yani işçilik gerektiren kısımdaki problemlerdi. Bununla ilgili olarak biz bir süreç başlatmıştık ve tam bu noktada ArGeMEN projesine dahil olduk. İNOMER firmasının mentörüyle bir başlangıç yaptık. Ve bu proje şu anda hayata geçti. TÜBİTAK’a başvurumuzu yaptık ve bununla ilgili desteği bekliyoruz.”

ArGeMEN’in katkılarını katılımcılarla paylaşan Fatih Erbaz, ArGeMEN projesiyle ilgili yapılan uygulamalarda farklı yollara gidilebileceğinin anlaşıldığını, bunların başında ise kurumsallaşma ve profesyonelleşmenin etkisini proje kapsamında gördüklerini, ArGeMEN projesiyle belki de epey para harcanılacak bir projenin çok daha ekonomik şartlarla yapılabildiğini, iş sağlığı, iş güvenliği yönünden çalışanlara verilen kişisel güvenlik elemanlarının, güvenlik ürünlerinin kullanılmamasının bile problem olduğunun anlaşıldığını söyledi.

Başarı hikâyesinin tek başına yapılabilecek bir şey olmadığını altını çizen Fatih Erbaz, “Başarı için her zaman bir takım çalışması yapılması ve bu takım çalışması dahilinde de kişilerin bir şeyleri paylaşması gerekiyor. Odamızın da desteğiyle Ur-Ge projesine başladık. Diğer başarı hikâyelerine göre projemiz biraz zayıf kalabilir ancak ileriye doğru bir adım atmak için bu projeyi bir can suyu gibi görüyoruz. Diğer katılımcı arkadaşlarımıza, Sanayi Odasının Meclis üyelerine, komite üyelerine de tavsiyem şu: Odamızda pek çok şey yapılıyor, fakat ne kadar değerini biliyoruz? Hep beraber ortak bir çatı altında daha iyi şeyler yapabileceğimize inanıyorum.” diye konuştu.



NEDİM DURUKAN DURUKAN ŞEKERLEME

Durukan Şekerleme Yönetim Kurulu Başkanı Nedim Durukan, firma olarak aldığı SANTEZ, TEYDEB ve TURQUALITY desteklerini katılımcılarla paylaştı.

Nedim Durukan, SANTEZ olarak geçmişte üniversite, sanayi iş birliği çerçevesinde Hacettepe Üniversitesiyle birlikte şekerlerin 30 derece ve nemin de yüzde 70 olduğu tam tropikal iklimlerde şekerin akmaması için toplam 183 bin TL bütçe desteği alarak Hacettepe Üniversitesiyle 1,5 yıl süren çalışma neticesinde başarı elde ederek firmanın tescillendiğini ifade etti.

TEYDEP kapsamında toplam 1,3 milyon TL bütçenin endüstriyel anlamda Ar-Ge yapmak için kullanıldığını dile getiren Durukan, yaklaşık 5 yıl, en az 10 mühendisin çalışarak geliştirdikleri ürünü 20 yıldır tedarikçisi olduğu, dünyanın en büyük gıda şirketi PepsiCo'ya sattıklarını kaydetti.

Durukan, bütün dünyada bir marka olan "U"nun firmalarına ait bir marka olarak 120 ülkede patenti olduğunu belirterek, "Bu bize şunu getirdi: Türkiye'de 1 kilogram ürünün satış fiyatı 1,6 dolardır. Biz bu üründe kilogram bazında 4,5 doları geçtik. Bütün amacımız buydu. Her bir tanenin oluşumu 60 saattir, 60 saat sonra yenecek hale geliyor bu ürünlerimiz. O kadar zor bir süreç ama ekibimiz çok başarılı. 30 beyaz yakalı çalışanın yüzde 30'u MBA'li, böyle bir kadroyla çalışıyoruz. Başka türlü bu işi sürdürmenin, bu fiyatlara getirmenin şansı yok. Dışarıdan gelen bir işçiyle, yeni çalışan birisiyle, kafası bulanık, çalışmayan insanlarla gidecek hiçbir taraf yok. Firma yetkilerine özellikle sesleniyorum: Ar-Ge'si olmayan hiçbir firmanın yaşama şansı yok. Ya Ar-Ge'ye yatırım yapacaksınız ya da yapmayacaksınız. Geleceğinizi satın almanın tek yolu Ar-Ge ve kalifiye insanlarla buluş-



manızdan geçiyor."

TURQUALITY kapsamında ise Türkiye'de destek alan 5 gıda firmasından biri olduğunu dile getiren Nedim Durukan şunları kaydetti:

"TURQUALITY belgesini almak için danışmanlar 150 bin euro para istiyordu. Biz sadece bir hafta düşündük, liderimizi seçtik, sıfır parayla kendimiz aldık. 5. yılı bitirdik, ikinci 5 yıl içinde Ekonomi Bakanlığı'na başvuruda bulunduk.

TURQUALITY ile manevi ve maddi olarak tatmin olduk. Firma olarak projeli iş yapabilme yeteneğine kavuştuk. Yeni ürünler yaptık, yeni ciolar elde ettik. Şirketin sadece sanayi şirketi olmadığını, proje yapan, proje üreten bir şirket haline geldiğini gördük. Ar-Ge merkezi olduk ve dünyada 80 milyar dolar cirosu olan PepsiCo'nun şekerleme konusunda Ar-Ge'sini biz yapıyoruz.

Yurt dışındaki bir ülkede yıllık cirosu 1,5 milyar dolar olan bir firma bayiliğimize talip oldu, 2016 yılında bayimiz olarak başlayacak. Sadece lollipop yapsaydık ve 2 dolar civarında mal satmaya kalksaydık Gimat'taki toptancılardan başka hiç kimse bizim yanımıza gelmezdi. Yurt dışında 21 bin noktaya gireceğiz, bunun reklam çekimleri yapıldı. Ekonomi Bakanlığı da TURQUALITY destekleri kapsamında 4 tane İngilizce reklam çekim desteğini sağladı."

1. OSB METES Müdürü Cemal Söyler, yetkili kuruluş Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından hazırlanan meslek standartlarının aynı zamanda ulusal meslek standartları ile uyumlu hale getirilme çalışmaları olduğunu belirtti. Mesleki yeterliliklere göre kazanılan bilgi ve becerilerin mesleki test ve sertifika merkezlerinde hem teorik hem de uygulamalı olarak ölçüldüğünü, bunun sonucunda mesleki yeterlilik belgesi almayı hak kazananları belgelerini verdiklerini söyleyen Cemal Söyler, ASO'ya bağlı 3 test merkezi olduğunu belirtti.

Söyler, Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği'ne göre düzenlenen ve MYK tarafından onaylanan belgeleri almak için aranan şartları şöyle sıraladı:

"Mesleki yeterlilik belgesi almak için herhangi bir ön şart yok, kendine güvenen herkes mesleğini nerede öğrenirse öğrensin mesleki yeterlilik belgesi almak için başvurabiliyor. Herkes istediği seviyede müracaat edebiliyor derken şunu kastediyoruz: Avrupa Birliği çerçevesinde meslekler 1'den 8'e kadar seviyelendirilmiş durumda. Bunun için sadece temel eğitim almış olmak şartı gerekiyor, bazı meslekler için çok alt düzeyde ise bu şart aranmıyor. Kimseye nerede ve ne kadar çalıştın, ne kadar sigortan var diye sorulmuyor. Her kişi istediği düzeyde istediği kadar mesleki yeterlilik belgesi alabilir. Bununla ilgili ve mesleki yeterlilik belgesi alınacak mesleklere nasıl ulaşılır konusunda detaylı bilgi www.myk.gov.tr adresinden alınabilir."

Mesleki yeterlilik belgesine sahip olmanın işverene ve çalışana ayrı ayrı yararlar sağladığını anlatan Söyler, "Bu, işverenlerin büyük bir sorunuydu. Ancak şu anda meslek standardını eline alan kişinin neler bildiğini görebiliriz. Bu, işveren için büyük bir avantaj.

Ayrıca, işin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip kişileri istihdam ederek iş ve rekabet gücünüzü artırabilirsiniz. İnsan kaynakları yönetiminde seçme ve yerleştirme görev tanımları oluşturulması, beceri, yetkinlik boşluklarının tespiti, hizmet içi eğitim planlamasının performans değerlendirmesi, kariyer danışmanlığı ve rehberlik gibi birçok alanda önemli girdi sağlamaktadır.

Bir başka husus, ilgili koşullar karşılandığında 5510

CEMAL SÖYLER ASO I. OSB METES Müdürü



sayılı Kanun'un 87. maddesinde sayılan ve 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç üzerinden hesaplanan işveren hissesine ait tutarlar 12-48 ay arasında değişenlik gösterebiliyor." dedi.

Cemal Söyler, Mesleki Yeterlilik Belgesi'nin çalışan açısından avantajlarını ise şöyle sıraladı:

"MYK mesleki yeterlilik belgesine sahip olan kişiler Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kurumları yönetmeliğine göre iş yeri açabilme hakkına sahipler. Okullarda öğretmen ihtiyacı karşılanmadığı durumlarda usta öğretici ve uzmanlarla beraber çalışabilmektedirler.

Meslek sahibi kişiler mesleğini nerede ve nasıl öğrenirlerse öğrensinler MYK tarafından yeterliliklerle mesleki test ve belgelendirme merkezlerinde belge üzerinde merkezlerinde hiçbir eğitime tabi olmadan ve nasıl bir eğitim alacağı sorgulanmadan belge almak için müracaat edip biliyorsa bunu alabilmektedirler. Yapılan sınavlarda başarılı olduğu takdirde belgesini alabilmektedir.

Kişi istediği takdirde mesleğini kolayca değiştirebilme ve yeni mesleğinde çalışabilme imkânlarına kavuşmaktadır. Verilen belgeler akredite edildiğinden, Türkiye'nin AB'ye girmesi durumunda kişiler AB ülkelerinde de çalışma fırsatı bulabileceklerdir.

Belge sahipleri kendi bilgi ve becerileri ulusal ve uluslararası ölçülerde İSO ve AB standartlarına göre seviyelendirebilmektedir.

SSK işveren payını devlet ödediği için kişinin iş bulma şansı diğerlerine göre çok fazlaydı ancak bu uygulama 12. ayın sonunda bitecek, uzamasını ümit ediyoruz."



ŞEREF DEMİR

ASO 2. ve 3. OSB METES Müdürü



ASO 2. ve 3. OSB METES Müdürü Şeref Demir, Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğuyla ilgili getirilen yasal düzenlemeler ile ilgili şu bilgileri aktardı:

“23 Nisan 2015 tarihinde yürürlüğe giren 6645 sayılı Torba Yasa, işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini içeren 6331 sayılı Yasa’da bazı değişiklikler yapmış ve yeni düzenlemeler getirmiştir. 2012 yılından bu yana 6331 sayılı Yasa ile işçi çalıştıran kuruluşlar 6645 sayılı Yasa’nın yürürlüğe girmesiyle hem işveren hem de çalışan açısından daha farklı sorumluluklara sahip oldular. 6331 sayılı Kanun’a göre kişilerin tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda çalışmaları, istihdam edilmeleri için mesleki eğitim aldıklarını belgelendirmeleri gerekiyordu. 6331 sayılı Yasa’da kişilerin aldıkları eğitim belgeleri yeterliydi. 6645’te ise kişilerin tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışabilmesi için üç belge esas. Aynı alanda, aynı dalda ustalık belgesi. Kişi ya ustalık belgesi olacak ya diploması olacak ya da mesleki yeterlilik kurumunca yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarından kendi mesleği ile ilgili aldığı mesleki yeterlilik belgesi olacak.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 25 Mayıs 2015 tarihinde yayınladığı ilk tebliğe göre 40 meslek, mesleki yeterlilik belgesi zorunlu olan meslekler olarak ilan edildi. 25 Mayıs 2015 tarihinden sonra bir yıl süre içerisinde, yani 25 Mayıs 2016’dan itibaren yayınlanmış tebliğde yer alan 40 meslekte kişilerin diploması, ustalık belgesi, yeterlilik belgesi yoksa çalıştırılmazlar. Zorunluluk kapsamına giren bireylerin Bakanlıkça çıkarılan tebliğ yayım tarihinden itibaren

12 aylık süre içerisinde mutlaka ya diplomaya ya ustalık belgesine ya da mesleki yeterlilik belgesine sahip olmaları gerekiyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca yayımlanan tebliğde yer almayan mesleklerde ise, eğer bu 40 mesleğin içinde veya daha sonra yayımlanacak tebliğlerde yer almaz ise 6331 sayılı Yasa’ya göre alınmış eğitim belgeleri geçerli ta ki o meslek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın tebliğinde yer alıncaya kadar, şayet yer almazsa yine 6331 sayılı Yasa kapsamında alınmış tüm belgeler geçerliliğini koruyor.”

Devletin zorunlu olarak çıkardığı bu 40 meslekte sınırlı kalmayacağını, peyderpey standardı hazırlanmış mesleklerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca değerlendirilerek zorunlu hale getirileceğini kaydeden Demir, devletin 6645 sayılı Yasa’da belirtilen teşvikleri uyguladığını belirtti.

Mesleki yeterlilik belgelerinde devlet teşvikinin yanında bir de Avrupa Birliği destekli hibe teşviklerinin olduğunu söyleyen Demir, “Devlet teşvikinde belirli zaman aralıkları ve teşvik miktarları var. 31.12.2017 tarihine kadar kişi bu teşvikten faydalanmak isterse sınav ücretinin tamamını devlet karşılıyor, 2017 yılı bittikten sonra 2018 ve 2019 yıllarına kalırsa bu kişinin belge alması işi, asgari ücretin yarısı kadar yine sınav ücretinin yarısını devlet ödüyor.” diye konuştu.

HALİS YEŞİL

ASO Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi Müdürü



ASO Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi Müdürü Halis Yeşil, Ankara Sanayi Odası bünyesinde bulunan sertifikalandırma merkezi ile ilgili katılımcılara şu bilgileri aktardı:

“Ankara Sanayi Odası olarak bünyesinde bulundurduğu 3 mesleki test ve sertifikalandırma merkezinden bir tanesi Ankara Sanayi Odası, diğeri 1. Organize Sanayi Bölgesi, bir diğeri de 2. ve 3. Organize Sanayi Bölgesi olmak üzere 3 merkezde faaliyet yürütmekteyiz. Temel olarak yaptığımız iş, mesleki yeterlilik sınavları yapmaktır. Verdiğimiz belgenin adı, mesleki yeterlilik belgesidir.

Bizler TÜRKAK tarafından ISO-17024'e göre akredite edilmiş kuruluşlarız. Ayrıca, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarıyız.

Ankara Sanayi Odası bünyesinde belgelendirmesi yapılan meslekler metal sektörü alanındadır. 1. Organize Sanayi Bölgesi'nde genel olarak elektrik sektörüne ilaveten kapsam genişletilerek makine imalat sektörü de eklenecek. 2. ve 3. Organize Sanayi Bölgesi'nde ise makine sektörü alanında test ve belgelendirme yapılmaktadır. Toplamda aşağı-yukarı 47 meslekte test ve belgelendirme verilmektedir.”

Halis Yeşil, mesleki yeterlilik belgesine başvurmak için gerekli prosedürler konusunda ise şunları kaydetti:

“Başvurularda eğitim, yaş vesaire gibi ön şartlar bulunmamaktadır, herkes başvuru yapabiliyor. Bizim

verdiğimiz belgeler ulusal geçerliliğe sahiptir, yani iş yerimize gelen İSG kurallarına göre gerekli şartları taşıdığı gibi, çelik kaynakçıda verdiğimiz belgelerde ISO-9606 standardını kullandığımız için o meslek içinde uluslararası geçerliliğe sahiptir.

Verdiğimiz belgeler genelde 5 yıl, çelik kaynakçıda ise 2 veya 3 yıl şeklinde iki kategori var. Önceden 287-1'e göre yapıyorduk, 2 yıldır. Şimdi 3 yıla kadar da uzayabiliyor.

40 meslekte mesleki yeterlilik belgesi zorunlu belgelerden biridir. Ayrıca, yasada satır arasında şu yazmaktadır: “Alan ve dal yazmak suretiyle.” Örneğin ustalık belgesinde şu yazıyor: Kaynakçı. Ne kaynakçısı? Belli değil, o belgede önümüzdeki dönemde sorgulanacaktır. Bu sistem Türkiye'ye henüz yeni ikame edilmiştir. Biz bunları Avrupa Birliği projesi kapsamında kurduk. 2011'de başladı, 2013'ten sonra da iktisadi işletme marifetiyle yürütmekteyiz. Bu, Birleşik Krallık sistemidir. Biliyorsunuz, beceriler ya örgün eğitim ya yaygın eğitim ya da informal dediğimiz serbest öğrenme yoluyla elde edilmektedir. Buradaki ölçme daha çok informal yolla elde edilen becerilerin belgelendirmesidir. Süre üç güne kadar kıaldı. Bize başvurduğunuzda üç gün içinde sınav yapabiliyoruz. Sınavları Türkiye'nin her yerinde yapabildiğimiz gibi firmalarda da yapabiliyoruz.”



B. ONUR CENGİZ

Kredi Garanti Fonu Ankara Şube Müdürü



Kredi Garanti Fonu Ankara Şube Müdürü B. Onur Cengiz, Bakanlar Kurulu kararı ile 1993 yılında kurulan Kredi Garanti Fonu'nun (KGF), anonim şirket hüviyetinde ancak kâr amacı gütmeyen, ortaklarına temettü dağıtmayan dolayısıyla da kurumlar vergisinden muaf, kamu hizmeti veren bir kuruluş olarak 32 ilde 38 şubeyle faaliyet gösterdiğini söyledi.

KGF'nin özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde çok gelişmiş ve yaygın kullanılan bir sistem olduğunu belirten Onur Cengiz, ülkemizde teminat yetersizliği sebebiyle finansman kaynaklarına ulaşmakta zorluk çeken KOBİ'lere, risk paylaşımı oranında kefalet vermek suretiyle finansman erimesini kolaylaştıran bir sistem olduğunu kaydetti. KOBİ'lerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve büyümelerini başarabilmelerinin tek yolunun piyasada var olmalarına bağlı olduğunu söyleyen Cengiz, KGF'nin işlevinin bu noktada devreye girdiğini belirterek, KOBİ'lerin finansmana erişimini kolaylaştırmak için var olduklarını ifade etti. Reel sektörün tüm paydaşlarının Kredi Garanti Fonu'nun ortağı olduğunun altını çizen Cengiz, KGF'nin iki tür kefalet verdiğini, birincisinin ortakların koyduğu sermaye olarak tabir edilen öz kaynak kefaleti, ikincisinin de Hazine'den sağlanan kontrgarantilerle -2 milyarlık bir kaynak- verilen Hazine destekli kefalet olduğunu kaydetti.

Onur Cengiz, karar süreçleri ve iş akışına ilişkin şöyle konuştu:

"Öz kaynaklarda ağırlıklı incelemeyi şubelerimiz üye-

rinden yapıyoruz. Bankalardaki bölge müdürleri veya portföy şube müdürü firmanızı ziyaret ediyor, bir rapor düzenleniyor, tekrar bizim komitemizde bir değerlendirilmeye giriyor. Süreç böyle giderken, Hazine işlemlerinde direkt sistem üzerinden firmaya ziyaret yapılmadan değerlendirmeye tabi tutabiliyoruz. Fark ise şu: Kredi Garanti Fonu, Hazine işlemlerinde teminat almıyor, bankanın aldığı teminata ortak oluyor. Öz kaynakta ise bankanın yüzde 20'lik risk paylaşımı için banka ne teminat alırsa onu bağlıyor, Kredi Garanti Fonu yüzde 80'lik kefalet verdiği kısım için teminat şartlarını kendi usul ve esaslarında belirliyor."

Başvuru süreçleri ile ilgili de bilgi aktaran Cengiz, "Doğrudan başvuruları, TÜBİTAK, TTGV, KOSGEB ve Eximbank'a web sitemiz üzerinden yapabiliyorsunuz. Diğer kredilerde adı üstünde banka kredisi söz konusu olduğu için çalıştığınız bankaya ihtiyacınız olan kredi türü ve tutarını belirledikten sonra teminat noktasında noksanlık varsa dosyanın KGF'ye gönderilmesini, Hazine ya da öz kaynak hangisini tercih ediyorsanız, o konuda bir tereddüt varsa bizleri arayabilirsiniz, bankanıza sorabilirsiniz. O noktada muhtemeldir ki herhalde kısa bir görüşmeden sonra hangisine başvurmanızın kolay olduğunu, hangisinin size daha doğru bir yol açacağını herhalde belirlemiş olursunuz." diye konuştu.



ANKARA SANAYİ ODASI
Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezleri

METES

Mesleki Yeterlilik Belgesi

ÇALIŞANIN ve İŞVERENİN GÜVENCESİ



Çelik Kaynakçısı

Metal Kesimci

Metal Kesim Operatörü

Metal Sac İşlemeci

Metal Levha İşleme
Tezgâh İşçisi

Metal Levha İşleme
Operatörü

CNC Programcısı

Elektrik Pano Montajcısı

Yüksek Gerilim
Kablo Aksesuarları Montajcısı

Otomasyon Sistemleri Montajcısı

Otomasyon Sistemleri Programcısı

Yüksek Gerilim Teçhizatı
Test Elemanı

Asansör Montajcısı

Asansör Bakım ve Onarımcısı

Makine Bakımcı

Hidrolik - Pnömatikçi

Makine Montajcısı

İrtibat Ofisi

Ayaş Yolu 25. Km. ASO 1. OSB Asora Tic. Merkezi Kat:1
No:103 Sincan/Ankara T. 0312 267 05 85

Eskişehir Yolu 42. Km. Alçı-OSB Mah. 2010 Cad. No: 7
Temelli-Sincan/Ankara T. 0312 641 41 41 F. 0312 641 40 40

www.metes.org.tr

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu ve ASO'nun Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezleri 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı Kanun'la tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanlar için Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından standardı yayımlanmış olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yayımlanan tebliğlerde yer alan mesleklerde MYK Mesleki Yeterlilik belgesi zorunlu hale getirilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilk tebliği 25 Mayıs 2015 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ve 40 meslekte Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmayanların Tebliğin yayım tarihinden itibaren on iki ay sonra çalıştırılmayacağı hükmü getirilmiştir.

Uygulama zaman içerisinde yayımlanan tebliğler ile diğer meslekleri kapsayacak şekilde yaygınlaşacaktır.

6645 sayılı Kanun, aynı zamanda belgelendirme ücretlerinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması yönünde teşvik uygulamalarını içermektedir. Belgelendirme ücretlerinin ödenmesi konusunda ayrıca AB destekli hibe programları da uygulanmaktadır.

MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları olan ASO Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezleri (METES'ler) birçok meslekte belgelendirme faaliyetlerine devam etmektedir. Bu konulara ilişkin uygulama usul ve esasları ile sağlanan avantajlar aşağıda özetlenmiştir.

Mesleki Yeterlilik Belgesi

Uluslararası personel belgelendirme standardına göre Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK)

tarafından akredite edilmiş ve Mesleki Yeterlilik Kurumu'nca (MYK) yetkilendirilmiş olan kuruluşlarca düzenlenen, bireyin bilgi, beceri ve yetkinliğini ifade eden belgelerdir.

Mesleki Yeterlilik Belgesi, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında getirilen yasal zorunluluğun karşılanması dışında;

Çalışanlar için

- Belgesi olmayanlara göre öncelikli olarak işe girme imkânı,
- Kariyer için ulusal ve uluslararası platformlarda referans olması,
- Meslekte bilgi ve beceri seviyesinin bilinmesi,
- Belge sahibinin kendine ve geleceğe olan güveninin artması,

İşverenler için

- Nitelikli işgücüne sahip olma,
- Üretimde kalitenin artması,
- İşgücü hareketliliğinde kolaylık,
- Ulusal ve uluslararası tanınırlığa sahip belgeli işgücü istihdamı,
- Yurtdışı ve kamu ihalelerinde belgeli işçi çalıştırma zorunluluğunun karşılanması,

gibi faydalar sağlamaktadır.

Mesleki Yeterlilik Belgesi Alma Zorunluluğu

23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı Kanuna göre;

Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından standardı yayımlanmış olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yayımlanan tebliğlerde yer alan mesleklerde MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunlu hale getirilmiştir.

Tebliğlerin yayımlanmasını takiben 12 aydan sonra belgesiz kişiler ilgili işlerde çalıştırılmayacaktır.

Mesleki Yeterlilik Belgesi Almada Devlet Teşviki

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yayımlanan tebliğlerde belirtilen mesleklerde, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nca yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarınca gerçekleştirilecek sınavlarda başarılı olan kişilerin 31/12/2017 tarihine kadar belge masrafı ile sınav ücreti, 01/01/2018 tarihinden 31/12/2019 tarihine kadar ise belge masrafı ile sınav ücretinin yarısı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır.

Fondan karşılanacak sınav ücreti, brüt asgari ücretin yarısını geçmemek üzere meslekler itibarıyla Bakanlar Kurulu'nun kararıyla belirlenecektir.

Mesleki Yeterlilik Belgesi Almada AB Doğrudan Hibe Teşviki

Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları arasında imzalanan "Doğrudan Hibe Protokolü" esaslarına göre;

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almaya hak kazanan/başarılı olan adayların sınav ücretleri hibe olarak karşılanacaktır.

Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilmiş meslek olup olmadığına bakılmaksızın Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından standardı yayımlanmış her meslekteki kişiler hibe programından faydalanabilecektir.

Hibe, zaman ve Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarına tahsis edilen bütçe ile sınırlıdır.

ASO Mesleki Test ve Sertifikalandırma

Merkezlerinde Mesleki Yeterlilik Sınavları ve Belgelendirme Faaliyetleri

Türk Akreditasyon Kurumu'nca (TÜRKAK) akredite edilmiş ve Mesleki Yeterlilik Kurumu'nca (MYK) yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları olan Ankara Sanayi Odası METES, ASO 1. OSB METES ve ASO 2. ve 3. METES merkezlerinin test ve belgelendirme faaliyetleri kapsamında yer alan meslekleri ilgilendiren uygulamalar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

İhtiyaç duyulması halinde aşağıda belirtilen iletişim adreslerinden ayrıntılı bilgi alınabilir.

İLETİŞİM ADRESLERİ:

ASO Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi

Adres : Ankara Sanayi Odası 1. OSB ASORA Ticaret Merkezi Bankalar Bloğu 1. Kat Ayaş
Yolu 25. km 06935 Sincan / ANKARA
Telefon : 0 312 267 00 00 e-posta: aso.metes@metes.org.tr

ASO 1. OSB Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi

Adres : Ankara Sanayi Odası 1. OSB ASORA Ticaret Merkezi Bankalar Bloğu 1. Kat Ayaş
Yolu 25. km 06935 Sincan /ANKARA
Telefon : 0 312 267 00 00 e-posta: metes.1osb@metes.org.tr

ASO 2. ve 3. OSB Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi

Adres : Eskişehir Yolu 42. km Alçı-OSB Mah. 2010 Cad. No: 107
Temelli - Sincan /ANKARA
Telefon : 0 312 641 41 41 e-posta: metes.23osb@metes.org.tr

ASO 2. ve 3. OSB Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi İrtibat Ofisi (Çarşamba Günleri)

Adres : Ayaş Yolu 25. km. ASO 1. OSB ASORA Ticaret Merkezi Kat:1 No:103
Sincan / ANKARA
Telefon : 0 312 267 05 85

MESLEK ADI	Seviye	Sınav ve Belgelendirme Ücretlerinin Karşılanması		SINAV MERKEZİ
		DEVLET DESTEĞİ Zorunlu Meslekler	HİBE DESTEĞİ Diğer Meslekler	
Çelik Kaynakçısı (Elektrotla ark kaynağı, Toz altı kaynağı, MIG kaynağı, MAG kaynağı, TIG kaynağı, Oksi-asetilen kaynağı)	3	X		ASO METES
Metal Kesimci (Sac Kesme-Dilimleme, Giyotin Makas, Lazer Kesim, Plazma Kesim, Oksi-Gaz Kesim, Profil Kesim)	3		X	
Metal Kesim Operatörü (Sac Kesme-Dilimleme, Lazer Kesim, Plazma Kesim)	4		X	
Metal Sac İşlemeci	3 ve 4		X	
Metal Levha İşleme Tezgâh İşçisi (Kavis Verme Makineleri, Pres, Punch Pres)	3		X	
Metal Levha İşleme Tezgâh Operatörü (Açık Profil Çekme, Punch Pres, Pres, Abkant Pres)	4		X	
CNC Programcısı	4 ve 5		X	ASO 1. OSB METES
Elektrik Pano Montajcısı	3,4 ve 5		X	
Otomasyon Sistemleri Programcısı	5		X	
Otomasyon Sistemleri Montajcısı	4			
Yüksek Gerilim Teçhizatı Test Elemanı	4 ve 5		X	
Yüksek Gerilim Kablo Aksesuarları Montajcısı	4		X	
Asansör Montajcısı	3 ve 4		X	ASO 2. ve 3.OSB METES
Asansör Bakım ve Onarımcısı	3 ve 4		X	
Makine Bakımcı	3, 4 ve 5	X		
Hidrolik-Pnömatikçi	4 ve 5	X		
Makine Montajcısı	3 ve 4		X	



Ankaralı sanayiciler yabancı misyonla bir araya geldi

16 Eylül 2015



Ankara Sanayi Odası tarafından Ankara iş dünyası ile Ankara'da ki yabancı misyon temsilcilerini bir araya getiren ve bu yıl 5.'si gerçekleşen geleneksel 'ASO Büyükelçiler Resepsiyonu' 16 Eylül tarihinde Etnoğrafya Müzesi'nde gerçekleştirildi.

Resepsiyona Gümrük ve Ticaret Bakanı Cenap Aşçı, ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Ankara'daki büyükelçilerle ticaret ateşeleri, iş dünyası örgütlerinin tem-

silicileri ve ASO Yönetim Kurulu üyeleri ile ASO Meclis üyeleri ve sanayiciler katıldı.

Resepsiyonun açılışında konuşan ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Türkiye'nin dünyada ticaretin zor büyüdüğü bir ortamda çok uzun bir zamandır istikrarlı olarak büyümesini devam ettirdiğini belirtti. Özdebir; "Ülkemizde yaşadığımız süreç içerisinde sizler de gerek Türkiye'deki değişimi gerekse Türkiye'nin bu büyüme potansiyelini yakından takip ediyorsunuz. Tabii ki ülkemizin gelişmesinde Ankara'nın payı çok büyük. Ankara özellikle orta üstü ve yüksek teknolojide Türkiye'de liderliğini sürdürmektedir. Ankara Sanayi Odası olarak Savunma Sanayi Müşteşarlığımızla beraber uzay ve havacılık teknolojisinde faaliyet gösteren firmalarımızı bir araya getirip kümelendireceğimiz bir organize sanayi bölgesi inşa ediyoruz." dedi.

ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Ankara'nın, yaşanabilirlik, rekabetçilik, yaşam kalitesi, markalaşma becerisi gibi birçok alanda birinci olduğunu söyledi. Özdebir; "Ülkemizin en planlı, en güzel, en düzenli or-



ganize sanayi bölgelerinden sekiz tanesi Ankara'da bulunmaktadır. Ülkemizin en saygın üniversiteleri de ilimizde yer almaktadır. 200 binin üzerinde üniversite öğrencisi Ankara'da eğitim görmektedir. 6 teknoparkıyla beraber ülkemizde en çok patentin üretildiği, en çok buluşun yapıldığı, en büyük Ar-Ge faaliyetlerinin gerçekleştiği teknoparklar bulunmaktadır.

Ankara, ileri teknoloji de istihdam edilen olarak en yüksek sayıya sahip ve en yüksek ücretlerin ödendiği bir şehirdir. Gerek yaşam kalitesi gerek beşeri sermayesiyle beraber Ankara iş yapmak için en uygun illerimizden bir tanesidir." diye konuştu.

Gümrük ve Ticaret Bakanı Cenap Aşçı ise Türkiye'de seçim hükümetinin iş başında olduğunu belirterek, "Hem yerli hem yabancı sanayiciler asla tereddüt etmesin. Biz sadece ülkeyi huzur içerisinde seçime götürmekle kalmayıp, aynı zamanda alınması gereken bütün kararları, ekonomik, siyasi ve güvenlikle



ilgili kararları tereddüt etmeksizin alacağız ve uygulayacağız. Biz, ülkeyi seçime kadar götürürken asla ve asla kesintiye izin vermeyeceğiz." diye konuştu.

Türkiye'nin dünyanın sayılı ülkelerden biri olduğunu aktaran Cenap Aşçı, "Ülke olarak biz, yatırım yapılabilecek hem pazar potansiyeli itibarıyla hem de yatırım güvenliği açısından dünyadaki sayılı ülkelerden bir tanesiyiz. Bunu bütün dünya zaten biliyor. Ben bir kez daha bunun altını çizmek istedim." ifadelerini kullandı.



İran Sanayi, Maden ve Ticaret Bakanı ASO'da sanayicilerle bir araya geldi

1 Ekim 2015



İran Sanayi, Maden ve Ticaret Bakanı Muhammed Rıza Nimetzade başkanlığındaki heyet Türkiye ve İran arasındaki ticari ilişkilerin güçlendirilmesi, yeni fırsatlar yaratılması ve mevcut olan iş birliğinin geliştirilmesi amacıyla Ankaralı sanayicilerle bir araya geldi.

Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir'in ev sahipliğinde gerçekleşen toplantıya, İran Sanayi, Maden ve Ticaret Bakanı Muhammed Rıza Nimetzade, İran Sanayi, Maden ve Ticaret Bakan Yardımcısı ve İran Ticareti Geliştirme Merkezi Başkanı Valiollah Afkhami Rad, İran İslam Cumhuriyeti Ankara Büyükelçisi Ali Rıza Bikdeli ve ASO üyesi sanayiciler katıldı.

Toplanın açılışında konuşan ASO Başkanı Nurettin Özdebir, İran'ın üzerindeki yaptırımlar kalktıkça iki ülke arasındaki ticaret hacminin artarak devam edeceğini belirtti. Türk iş adamlarının İran'daki yatırımlarının 1 milyar dolara ulaştığını kaydeden Özdebir; "İran üzerindeki uluslararası yaptırımlar kalktıkça bu ticaretimizin daha da gelişeceğine inanıyorum. Uzun süren dostluğumuzla beraber ticaretimizi de birlikte geliştirmemiz lazım. İki ülkenin ticaret hacmini 30 milyara ulaştırmak gibi hedefleri var. Ama son yıllarda ticaret hacmimizde biraz gerileme var. Bu, iki ülke arasındaki ticaretin gelişmesi Ortadoğu'daki barışın gelişmesine yapılacak en büyük katkılardan bir tanesidir. Bu anlamda her iki ülkenin iş adamlarının yalnız kendi ülkelerinde değil, karşılıklı yatırımları da desteklemesi ve

teşvik vermesi gerekir." diye konuştu.

Her iki ülkenin de ortak bir özelliği olduğuna dikkat çeken Özdebir; "Bölge geçiş ülkesi. Başka ülkelere ulaşmak için Türkiye'yi ve İran'ın yollarını hem başka dünya ülkeleri hem de biz kullanmak durumundayız." dedi.

İran Sanayi, Maden ve Ticaret Bakanı Muhammed Rıza Nimetzade ise Türkiye ve İran'ın 2016 yılı için belirledikleri 30 milyar dolarlık dış ticaret hacmi hedefi için ciddi bir planlama yapılması gerektiğini belirterek, "Bizim görevimiz, özel sektör yatırımlarının önündeki engelleri kaldırmak." dedi. Nimetzade, iki ülke halklarının ilişkilerinin stratejik olduğuna işaret ederek, "Yaptırım koşullarına ve kısıtlamalara rağmen yanımızda olmasından dolayı Türkiye'ye teşekkür ediyoruz." diye konuştu.

Türkiye ve İran'ın 2016 yılı için hedeflenen 30 milyar dolarlık dış ticaret hacmi için ciddi bir planlama yapılması gerektiğinin altını çizen Nimetzade, "Bizim görevimiz, özel sektör yatırımlarının önündeki engelleri kaldırmak" ifadesini kullandı. İki ülke arasında aktif bankacılık ilişkisi bulunmadığını anlatan Nimetzade, İran tarafı olarak bu konuda herhangi bir kısıtlamalarının bulunmadığını kaydetti.

Konuşmalardan sonra Bakan Nimetzade, ASO üyesi sanayicilerin İran ve ticari ilişkilerde yaşanan sorunları, beklentileri ve potansiyel iş imkânları hakkında sorularını yanıtladı.

Ali Babacan Ankara iş dünyasıyla bir araya geldi

27 Ekim 2015

Eski Başbakan Yardımcısı ve AK Parti Ankara Milletvekili Adayı Ali Babacan, Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi'ni ziyaret ederek Ankara iş dünyasıyla bir araya geldi.

Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir'in ev sahipliğinde 27 Ekim tarihinde gerçekleşen ziyarete, AK Parti İl Başkanı Mustafa Nedim Yamalı, AK Parti Ankara Milletvekili Adayı Barış Aydın ve çok sayıda iş dünyası temsilcisi katıldı.

Toplantının açılışında konuşan ASO Başkanı Nurettin Özdebir, seçimlerin ardından Türkiye için yeni bir dönem başlayacağını belirterek, yeni bir büyüme hikâyesi olmasını arzu ettiklerini dile getirdi. Öncelikle siyasal reformların hayata geçirilmesi gerektiğini ifade eden Özdebir, "Türkiye'nin yeni bir anayasaya ihtiyacı var. Maalesef anayasayı değiştiremedik. Siyasi partiler ile ilgili de reformların yapılması lazım." değerlendirmesinde bulundu. Özdebir, esnek çalışma modelleri başta olmak üzere çalışma hayatı ile ilgili de reformlara ihtiyaç duyulduğunu kaydederek, imalat sanayisinde çalışanlara yönelik kariyer planlaması yapılması gerek-



tiğini söyledi. Siyasi partilerin asgari ücret vaatlerine de değinen Özdebir, "Asgari ücret, kıdem tazminatının da tabanını ve tavanını belirliyor. Siyasi partilerin 'Kim ne veriyorsa ben 5 fazlasını veriyorum' anlayışı sanayiciyi riske sokar." dedi.

Eski Başbakan Yardımcısı ve AK Parti Ankara Milletvekili adayı Ali Babacan ise Türkiye'nin küresel konjonktürden, bölgesel güvenlikten ve iç siyasetten kaynaklı zorluklarla karşı karşıya olduğunu belirtti. Fiyat istikrarı açısından da enflasyon ile mücadelede gelişen noktanın önemine dikkati çeken Babacan, "Tüm olumsuzluklara rağmen ekonominin çarkları dönmeye devam ediyor." değerlendirmesinde bulundu.

Babacan yaptığı konuşmada, Türkiye'nin temel anlamda 3 önemli zorluk alanı bulunduğunu söyledi. Bunlardan birinin küresel ekonomik konjonktür olduğunu dile getiren Babacan, küresel ekonomik krizin dünyanın son 100 yılda karşılaştığı en büyük krizler arasında yer aldığını ifade etti. Krizin son 1-1,5 yılda evrildiğini kaydeden Babacan, "20 yıl aradan sonra ilk kez gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru bir sermaye akışı var." diye konuştu.



ASO Heyeti Şanlıurfa'da

20-21 Kasım 2015



Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir başkanlığındaki heyet, "Sosyal Etkileşim Programı" kapsamında Şanlıurfa'ya giderek, Şanlıurfa Valisi İzzettin Küçük ile Şanlıurfa Ticaret ve Sanayi Odası'nı (ŞUTSO) ziyaret etti.

Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir'in başkanlık yaptığı heyette, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Mehmet Doğanlar, TÜSİAV Başkanı Veli Sarıtoprak, ASO Meclis üyeleri Faik Güngör, Nihat Güçlü, Genç Girişim Yönetişim Derneği Başkanı Nezh Alioğlu, ODTÜ Teknokent Sanayi İşbirliği Direktörü

Ahmet Öztürk, Bilkent Cyberpark Teknoloji Transfer Ofis Yöneticisi Faruk İnaltekin yer aldı.

Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir başkanlığındaki heyet ilk olarak Şanlıurfa Valisi İzzettin Küçük'ü makamında ziyaret etti.

Ziyarete Vali Küçük, Ankara Sanayi Odası heyetine Şanlıurfa'nın sahip olduğu potansiyel ve gelişmekte olan sanayisi hakkında bilgi verdi. Şanlıurfa'nın Türkiye'deki en sakin şehirlerden biri olduğunu aktaran Vali Küçük, "Şanlıurfa yatırım açısından sağlam bir altyapıya sahip illerimiz arasındadır. Ayrıca, genç





nüfus potansiyeliyle, sanayicilerin işçi bulma konusunda en şanslı olduğu illerin başında Şanlıurfa geliyor. Şanlıurfa'nın kalkınmada öncelikli altıncı bölgede olması da sanayici için Şanlıurfa'yı daha cazip hale getirecektir." şeklinde konuştu.

Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir de yaptığı konuşmada "Şanlıurfa'da olmaktan büyük bir memnuniyet duyduğumu öncelikle belirtmek istiyorum. Bizleri Şanlıurfa'da ağırladığı için Şanlıurfa Valisi İzzettin Küçük'e teşekkür ediyorum. Şanlıurfa'nın sanayide daha iyi yerlere geleceğine inanıyorum." diye konuştu.

Buluşma, toplu fotoğraf çekiminin ardından sona erdi.

Şanlıurfa Ticaret Odası kardeş oda oldu

Ankara Sanayi Odası Sosyal Etkileşim Programı kapsamında geldiği Şanlıurfa'da, Ticaret ve Sanayi Odası ile işbirliğini güçlendirmek amacıyla 'Kardeş Oda' protokolü imzaladı.

Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir ve Şanlıurfa Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Sabri Ertekin arasında imzalanan anlaşmaya göre; iki oda arasındaki iletişimi güçlendirmek, karşılıklı hizmet standartlarının artmasını sağlamak, ortak toplantılar ve faaliyetler düzenlemek, işbirliği sayesinde daha kapsamlı faaliyetler, projeler hazırlamak, sanayi ve

ticaretin gelişmesinin yanında sosyokültürel faaliyetlerde de birlikte hareket etmek ve odalar işbirliğinde rol model olmak amaçlanıyor.

Protokol imza töreninden sonra konuşan ASO Yönetim Kurulu Başkanı Nurettin Özdebir; "Kardeş oda olarak her türlü yardımı ve imkânı sizlerle paylaşmaya hazırız. Yönetim Kurulu ve Meclis üyelerimizle birlikte çalışmalarda ortak hareket etmek isteriz. Dünyada bölüştükçe artan tek şey bilgidir." şeklinde konuştu.

ŞUTSO Başkanı Sabri Ertekin ise ziyaretlerinden dolayı Nurettin Özdebir ve beraberindeki heyete teşekkür etti. Protokolün iki oda için de hayırlı olması temennisinde bulunan Başkan Ertekin, "Birlikte ve el birliği ile iyi çalışmalar gerçekleştirip, halkımızın hizmetine sunabilirsek mutlu oluruz." diye konuştu.





ASO ve Somali Ticaret ve Sanayi Odası arasında iş birliği anlaşması imzalandı

16 Eylül 2015



Somali Büyükelçisi Abdullahi Mohamed Ali Sanbalolshe, Somali Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Mohamud Abdikariin Gabayre ve Somalili iş adamları Ankara Sanayi Odası'nda Ankaralı sanayicilerle bir araya geldi.

İki ülke iş adamları arasındaki iş birliği imkânlarının görüşüldüğü toplantıda Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir ve Somali Ticaret ve Sanayi Oda-

sı Başkanı Mohamud Abdikariin Gabayre arasında bir iş birliği anlaşması imzalandı. Anlaşmayla; iki ülke arasındaki ticari ve ekonomik iş birliğinin, ticari ve kültürel ilişkilerin, ortak çıkarlar doğrultusunda her iki ülkenin mevzuatları çerçevesinde gerçekleşmesi, tanıtımı ve çeşitlendirilmesine katkıda bulunulması hedeflendi.

Toplantıda iki ülke iş adamlarına seslenen ASO Başkanı Nurettin Özdebir; iki kardeş ülke arasında tarihi ve kültürel bağların olduğunu belirtti. Özdebir; "Somali her geçen gün gelişmekte olan, zor dönemlerini geride bırakmış ve gelişmeye açık bir yer. Bu kapsamda iki ülke arasındaki ticaret hacmini artırmak amacıyla Somali Ticaret ve Sanayi Odası ile bir iş birliği anlaşması imzaladık. Anlaşmayla beraber Somali'deki yatırım imkânlarını bize aktaracaklar biz de firmalarımızı bilgilendireceğiz. Bu anlaşma bir başlangıç, önümüzdeki dönemde iki ülkenin ticaret hacmini artıracak, yeni iş fırsatlarının yaratılacağı işler yapacağız." diye konuştu.

Somali Büyükelçisi Abdullahi Mohamed Ali Sanbalolshe de toplantının protokol metniyle sınırlı kalma-



ması, ileride iki ülke arasındaki ticaret hacminin geliştirilmesine katkı sağlanması temennisinde bulundu.

Somali Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Mohamud Abdikariin Gabayre ise, ticaretin insanlar arasındaki birleştirici gücüne değinerek, Türkiye'nin dünyanın büyük ekonomilerinden biri olduğuna dikkat çekti.

Özdebir '5. Ankara İstihdam Günleri' açılışına katıldı

22 Ekim 2015



İŞKUR tarafından, iş gücünü arz edenlerle, iş gücünü talep edenleri bir araya getiren ve firmaların ihtiyaç duydukları iş gücüne ulaşımını kolaylaştırmak amacıyla düzenlenen '5. Ankara İstihdam Günleri' Anfa Altınpark Fuarı'nda açıldı.

Fuarın açılışı, Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir, TBMM Eski Başkanı Cemil Çiçek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili Mehmet Selim Bağlı, İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Tarım Kredi Genel Müdürü İrfan Güvendi, İŞKUR Ankara İl Müdürü Talip Altuğ ve çok sayıda üst düzey davetlinin katıldığı törenle yapıldı.

Fuarın açılış konuşmasını yapan TBMM Eski Başkanı Cemil Çiçek, istihdam ve işsizlik konusunun dünyanın en büyük problemlerinden biri olduğunu belirterek,

"Gelişmiş ve TTK 1390 geliştirmekte olan ülkeler dahil olmak üzere dünyanın gündemindeki en önemli 3 konu istihdam, terör ve eğitimidir. Her ülke bu konuları verimli bir şekilde çözebilmek için var gücüyle çalışıyor. Bir ülkenin gelişmişlik göstergesi yer altı ve yer üstü doğal kaynak zenginliği değil, yetişmiş genç ve dinamik insan gücüdür. Türkiye nüfusunun yüzde 60'ı 24 yaşın altındadır. Şimdi bize düşen, bu genç nüfusu nitelikli hale getirmektir. Eğitim sistemindeki eksiklikleri çözerek, eğitime önem vererek genç nüfusumuzu nitelikli bir hale getirdiğimiz takdirde çok daha huzurlu ve istikrarlı bir ülke olacağımıza inanıyorum. Bu toplantının gerçekleşmesinde yardımcı olan herkese teşekkür ediyorum ve hayırlara vesile olmasını temenni ediyorum." şeklinde konuştu.

Konuşmaların ardından ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Eski Meclis Başkanı Cemil Çiçek ve Genel Müdür İrfan Güvendi, İŞKUR tarafından istihdam olanağı sağlanan engelli vatandaşlara başarı ve teşekkür belgelerini takdim etti ve stantları gezerek ilgililerden bilgi aldı.

İş arayanlarla, istihdam sağlayacakların bir araya gelerek, bire bir görüşme imkânı bulduğu ve 100'ü aşkın firma ile kamu ve sivil toplum kuruluşları katılım sağladığı fuar, 22-24 Ekim tarihleri arasında ziyarete açık kaldı.





Türk-Macar Komitesi ASO Başkanı Özdebir'i ziyaret etti

16 Eylül 2015



Türkiye ile Macaristan arasındaki ticari ilişkileri geliştirebilmek amacıyla Türk-Macar Komitesi Başkanı Andras Rev ve beraberindeki heyet, Ankara Sanayi Odası'nı ziyaret ederek ASO üyesi firmalarla ikili görüşmelerde bulundu. Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir'in ev sahipliğinde 16 Eylül tarihinde gerçekleşen ziyarette, Macaristan'daki yatırım imkânlarını anlatmak üzere bir toplantı gerçekleştirildi.

Toplantının açılışında bir konuşma yapan ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Macaristan ile olan iki milyar dolarlık ticaret hacmimizi daha da artırmamız gerektiğini belirtti. Özdebir; "Macaristan ile Türkiye sadece tarihi bağlantılarıyla değil, ticari bağlantılarıyla da önemli bir partner. Macaristan ile ticaret hacmimiz iki milyar dolar. Bu ticaret hacminin yüzde 60'ını Macaristan'ın ülkemize olan ihracatı oluşturmaktadır." dedi.

ASO Başkanı Özdebir: "Türk-Macar ticari ilişkilerini geliştirmeliyiz"

İki ülke arasındaki ticaret hacmi hedefinin 5 milyar

dolar olduğunu belirten ASO Başkanı Özdebir; "Bu hedefe ulaşabilmek için bir yıl önce Budapeşte Ticaret ve Sanayi Odası ile iş birliği anlaşması imzaladık. İş birliği anlaşmasıyla beraber iki ülke arasındaki iş adamlarının daha rahat çalışabilmeleri için zemin hazırlandı. Bu çalışmalar sonucu dünyada ticaretin büyümekte sıkıntı çektiği, Avrupa'da birçok ülkenin resesyonda olduğu dönemde bile iki ülke arasındaki ticaret hacmi iyi bir performans sergiliyor. Karşılıklı iki ülke arasında yatırım faaliyetleri devam ediyor. Macaristan'da 100'ün üzerinde Türk yatırımcı firma bulunmakta. Bu sayıyı daha fazla artırmamız gerekir. Macar firmaların da ülkemizde yatırım yapmasını bekliyoruz. İki ülke arasındaki ticaret hacmini hep birlikte geliştirmemiz gerekiyor." diye konuştu.

Türk-Macar Komitesi Başkanı Andras Rev ise iki ülke arasındaki ticari ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla Türk-Macar masası oluşturduklarını söyledi. Andras Rev; "İki ülke arasındaki politik bağlar ile birlikte ticari bağlar da devam ediyor. İki ülke arasındaki ticaret hacmi yavaş yavaş ilerlemeye başladı. Önümüzdeki dönemde Macaristan Exim Bank Türkiye'de bir ofis açacak. Umarım bu çalışmalar önümüzdeki yıllarda iki ülke arasındaki ticaret hacmini 5 milyar dolar seviyelerine yükseltir." dedi.



ASO Başkanı Özdebir patlamaların gerçekleştiği alana karanfil bıraktı

14 Ekim 2015



Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir, Ankara İş Dünyası kuruluşlarının başkan ve yönetim kurulu üyeleriyle 14 Ekim tarihinde Ankara Garı'na giderek patlamaların gerçekleştiği alana karanfil bıraktı.

Burada bir konuşma yapan Özdebir, saldırının tüm Türk milletine yönelik olduğunu altını çizerek, "Bu saldırının acısıyla belki de acımızı derinleştirecek birtakım spekülasyonlar, bunu bir yerlere mal etmeye, devleti bu işte suçlu göstermeye çalışanlar oldu. 1980 öncesi dönemde belki tasvip etmeyeceğimiz olaylar yaşadık ama böyle bir şeyi hiçbir zaman yaşamadık. Bizim devlet geleneğimizde, devlet kültürümüzde böyle bir şey kesinlikle yok." ifadelerini kullandı.

Türkiye'nin Suriye gibi olmaması için ortak değerlere sahip çıkılması gerektiğinin altını çizen Özdebir, 78 milyon kişi tek ses verdiğinde Türk milletinin var olabileceğini söyledi. Devlet otoritesi kalmadığı zaman toplumların ne hale geldiğinin Suriye örneğine bakıldığında görülebileceğini aktaran Özdebir, sağduyunun elden bırakılmamasının önemini vurguladı.

Özdebir, bir gazetecinin, "HDP'nin çağrısıyla Mimarlar Odası ve Tabipler Odası'nın hayatı durdurma kararını nasıl değerlendiriyorsunuz?" şeklindeki sorusu üzerine, "Belki duygusal olarak alınmış kararlardır. Hiçbir şekilde tasvip etmiyorum." dedi.

Özdebir, herkesin sabırla soruşturmanın sonucunu beklemesi gerektiğini de sözlerine ekledi.



Asansör Mesleki Yeterlilikleri Test Ünitesi ASO 2. OSB'de açıldı

9 Eylül 2015



Ankara Sanayi Odası 2. ve 3. OSB'de, asansör bakım, onarım ve montaj işçilerine sınavla sertifika verilmesi amacıyla Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi (METES) açıldı.

ASO Başkanı Nurettin Özdebir yaptığı konuşmada, sertifikalandırmanın, ilgili kişinin mesleği ne kadar bildiğinin belgelendirilmesi esasına dayandığını, özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgiye sahip olmayanların sınavlardan geçmelerinin mümkün olmadığını kaydetti.

Asansör bakım, onarım ve montaj mesleğine ilişkin standartların bizzat sektör temsilcileri tarafından belirlendiğinin altını çizen Özdebir, "Bir asansör montajcısının neleri bilmesi lazım, el becerileri olarak neleri yapabilmeleri lazım? Bu, sektör tarafından tespit edildi." diye konuştu. Özdebir, sertifikanın, kişinin asansör bakım ve onarımını yapıp yapamayacağı konusunda delil niteliği taşıyacağını kaydetti. Sertifikanın yurt dışında da geçerliliği bulunduğunu anlatan Özdebir, sertifika alan kişilerin AB ülkelerinde de asansör bakım, onarım ve montajı konusunda çalışabileceklerini söyledi.

METES, Türkiye'de asansör bakım, onarım ve montajla ilgili mesleklerde yeterlilikleri uluslararası standartlar çerçevesinde test etmek ve belgelendirmek üzere Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilen ve Mesleki Yeterlilik Kurumu'nca (MYK) yetkilendirilen ilk

ve tek belgelendirme kuruluşu unvanını kazandı.

Merkez, belgelendirme kapsamında bulunan her meslek için Türkiye'nin her yerinde sınav yapma yetkisine de kavuştu. OSB yetkilileri, sınavların, test merkezindeki asansör bakım, onarım ve montajı ile ilgili 6 farklı istasyonda gerçekleştirildiğini belirterek, 2 güne yayılan sınavların toplam 16 saat sürdüğünü ifade etti. Yetkililer, sınavda bir asansör montaj işçisinde bulunması gereken bilgi ve becerilerinin tam olarak test edildiğini ve başarılı olanlara sertifika verildiğini kaydetti.

Sınavda başarısız olanlar asansör bakımı yapamayacak

Merkez tarafından açılan sınavlarda başarılı olamayanlar yurt genelinde söz konusu meslekte faaliyet gösteremeyecek, sınavda başarılı oldukları halde herhangi bir kazada kusuru bulunanların sertifikaları iptal edilebilecek.

Sertifikayı alanların, kendi hatalarından kaynaklanan olası zararlar için öncelikle mesleki sorumluluk sigortası yaptıracaklarını dile getiren yetkililer, şunları söyledi:

"Kişi aldığı belgenin hakkını vermediyse belgesi iptal edilecek. Bunun için illa kaza olması gerekmeyecek. Asansörün kontrolü sırasında tespit edilen bir eksiklik de yeterli olacak. Oluşturulacak komite böyle bir durumla karşılaştığında konuyu değerlendirip kişiyi yeniden eğitime yönlendirmekten meslekten men etmeye kadar varan cezalar verebilecek."

Özdebir, ASO Teknik Koleji 2015-2016 eğitim ve öğretim yılı törenine katıldı

14 Eylül 2015



Ankara Sanayi Odası tarafından ASO 1. OSB'de kurulan ASO Teknik Koleji 2015-2016 eğitim ve öğretim yılına düzenlenen törenle başladı. Törene, Ankara Sanayi Odası ve ASO 1. OSB Başkanı Nurettin Özdebir, Ankara İl Millî Eğitim Müdürü Erol Bozkurt, eğitim kurulu üyeleri, öğretmenler, öğrenciler ve çok sayıda veli katıldı.

Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir törende yaptığı konuşmada, okula bu sene 144 öğrencinin daha katıldığını belirterek, seçmiş oldukları bu eğitim modeli ile bu öğrencilerin, bu okuldan çok donanımlı olarak mezun olacaklarına inandığını söyledi. Okulun ilk mezunlarını bu sene vereceğini de ifade eden Özdebir, "Onları bu sene zor bir sınav bekliyor. Ben son sınıftaki tüm öğrencilerimizin bu sınavdan başarıyla çıkarak, üniversitede çok iyi yerler kazanacağına inanıyorum." dedi.

Özdebir: "Ne bildiğiniz değil, bildiğinizle ne yaptığınız önemli"

Konuşmasında bilginin çok hızlı üretilip ve çok hızlı tüketildiğini dile getiren Özdebir; "İletişim teknikleriyle bilgiye ulaşmak da çok kolay oldu. Nasıl ki firmalar arasında, ülkeler arasında rekabet varsa, sizlerin de dünyadaki diğer akranlarınızla aranızda çok ciddi bir rekabet var ve bu rekabet önümüzdeki dönemde daha da artacak, daha da acımasız olacak. Onun

içindir ki ne bildiğiniz değil bildiğinizle ne yaptığınız önemli. Burada alacağınız eğitimin en önemli özelliklerinden bir tanesi; size sadece bir akademik bilgi değil, bu akademik bilgiyle beraber bu bilgiyi nasıl kullanacağınız, bunlarla nasıl bir şeyler yapacağınız da öğretiliyor. Bunun bilincinde olun." diye konuştu.

Özdebir, Müdürlüğün yaptığı çalışmalardan bahsederek, yeni eğitim öğretim yılının, bütün öğretmenlere, öğrencilere ve velilere hayırlı olmasını diledi.

Konuşmalardan sonra ASO Teknik Koleji Makine Teknolojileri öğretmen ve öğrencileri birlikte yaptıkları saatleri ASO Başkanı Nurettin Özdebir ile Ankara İl Millî Eğitim Müdürü Erol Bozkurt'a hediye etti.

Ankara Sanayi Odası tarafından kurulan ve 2012-2013 döneminde eğitime başlayan ASO Teknik Koleji'nde 9. sınıfa bu yıl başlayan 144 öğrenciyle birlikte toplam 410 öğrenci eğitim görecektir.





TOBB Ankara Kadın Girişimciler Kurulu “Alo Kadın Girişimcilik Danışma Hattı” kuruldu

18 Eylül 2015



Ankara Sanayi Odası'nın koordinatörlüğünde çalışmalarını sürdüren TOBB Ankara Kadın Girişimciler Kurulu, iş fikri olan veya var olan işlerini genişletmek isteyen kadın girişimcilere danışmanlık hizmeti vermek amacıyla “0 312 906 0 666” numaralı “Alo Kadın Girişimcilik Danışma Hattı” kurdu.

Ankara Sanayi Odası'nın Hamamönü'ndeki Hasan Altun Konağı'nda 18 Eylül tarihinde düzenlenen tanıtım toplantısına Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir, TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu, Ankara Ticaret Odası Başkanı Salih Bezci, Ankara Ticaret Borsası Başkanı Faik Yavuz, Ankara Kalkınma Ajansı Genel Sekreteri Arif Şayık, TOBB Ankara Kadın Girişimciler Kurulu İcra Komitesi Başkanı Serpil Polat katıldı.

Tanıtım toplantısına katılan ASO Başkanı Nurettin Özdebir, Türkiye'de kadınların ekonomik, sosyal ve siyasi hayata

yeterince katılmadıklarını belirterek, kadınların iş gücüne katılım oranını artırmadan yüksek gelirli ülkeler grubuna girilmesinin mümkün olmadığını vurguladı. Kadınların iş gücüne katılım oranının eğitim seviyesiyle yakından ilgili olduğunun altını çizen Özdebir, eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların iş gücüne katılım oranının arttığına dikkati çekti. Küresel düzeyde rekabet edebilir bir ekonomi için ülke nüfusunun yarısını oluşturan kadınların iş hayatına katılmalarının büyük önem taşıdığını dile getiren Özdebir, kadınların hayatın her alanına katılmalarının artırılmasının ekonomik, sosyal ve siyasi hayatı zenginleştireceğini belirtti.

Sistem nasıl işleyecek?

Projenin nasıl işleyeceği konusunda bilgi veren Serpil Polat, iki uzmanın danışma hattına ulaşan çağrılara yanıt vererek, kadın girişimcilerin isim ve adres bilgilerini alacaklarını dile getirdi. Daha sonra başvuru sahiplerinin iş tecrübeleri ve iş yapmak istedikleri alanların belirlenerek proje uzmanına iletileceğini kaydeden Polat, “Uzman, başvuru sahibi için hangi fon veya hibenin uygun olduğunu belirleyecek ve başvuru sahibine mail ya da telefonla dönüş yapılacak. Şahıs, limited ve anonim şirket gibi şirketlerin kuruluşlarında uygulanan prosedür ve evraklara dair bilgiler başvuru sahibi ile paylaşılacak.” dedi.

Polat, kadın girişimcilerin danışmanlık hizmetinden sonraki durumlarının izlenip başarılarının ölçüleceğini de sözlerine ekledi.



“Alo Kadın Girişimciler Danışma Hattı” projesi 16 Ekim tarihinde Ankara Sanayi Odası Hasan Altun Konağı'nda 16 Ekim tarihinde düzenlenen törenle çağrı almaya başladı. Törene ASO Başkanı Nurettin Özdebir, AK Parti Ankara Milletvekili Julide Sarıeroğlu ATO Başkanı Salih Bezci, TOBB Ankara Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Serpil Polat ile çok sayıda kadın girişimci katıldı.

ASO Tahkim, Arabulucuk ve Uzlaştırıcılık Merkezi bilgilendirme toplantısı ASO'da düzenlendi

15 Ekim 2015

Ankara Sanayi Odası ve Adalet Bakanlığı Arabuluculuk Daire Başkanlığı iş birliğinde kurulan ASO Tahkim, Arabulucuk ve Uzlaştırıcılık Merkezi (ASOTAUM) iş hayatında yaşanan hukuki uyuşmazlıkların mahkemeye taşınmadan çözümlenmesini hedefliyor.

Ankara Sanayi Odası'nda 15 Ekim tarihinde düzenlenen toplantıda ASOTAUM ve işleyişi hakkında Ankara iş dünyasına tanıtıldı. Açılışını ASO Genel Sekreteri Doç. Dr. Yavuz Cabbar'ın yaptığı toplantıda Adalet Bakanlığı Arabuluculuk Daire Başkanı Hakan Öztatar, ASO üyesi sanayicilere ASOTAUM hakkında bilgi verdi.

Öztatar, arabuluculuğun hukuki uyuşmazlıklarda bağımsız ve tarafsız üçüncü kişi aracılığıyla tarafların kendi kararlarını kendilerinin vermelerini sağlayan dostane bir çözüm yöntemi olduğunu belirtti. Dünyada arabuluculuk sisteminin hızla geliştiğini belirten Öztatar; "Arabuluculuk kurumu dünyada 160 ülkede var. Ülkemizde 14 Kasım 2013'ten beri uygulanmaktadır. Şu anda iki bin yüz arabulucumuz var. Arabuluculukla; işçi-işveren arasındaki uyuşmazlıklar, kiracı-kiralayan, ticari ilişkiler, ticari davalar, marka patent davaları, alacak, boşanma hukukuyla ilgili mal rejimi, tazminat, yoksulluk nafakası gibi sorunlar çözülebilir. Arabulucu, itilafa düşen tarafları bir araya getirerek, sorunları kendileri verdikleri kararlarla çözüme ulaştıran kişidir." dedi.

Ülkemizde işçi-işveren uyuşmazlıklarının ciddi bir şekilde arttığını söyleyen Öztatar; "Şu anda arabuluculuk merkezlerine 800 işçi-işveren uyuşmazlığı başvurusu oldu. Bu uyuşmazlıkların tamamı da anlaşmayla çözüldü. Demek ki insanlarımız bir masa etrafında toplanırsa, menfaatleri ve ilişkileri ortaya çıkarıldığında mutlak suretle anlaşmaya yakın olduklarını anlıyoruz. O yüzden işçi-işveren uyuşmazlıklarında taraflar mahkeme yerine ilk önce arabuluculuk merkezlerine başvurmalıdır." dedi.

İşçi-işveren uyuşmazlıklarında gizliliğin önemine dikkat çeken Öztatar; "Arabuluculuk merkezlerinde güvenilirlik ve gizlilik önemlidir. Taraflar mahkemede konuşamadıklarını burada rahatça konuşabilirler. Görüşme



sırasındaki beyanlar ve ifadeler gerek taraflarca gerekse arabulucu tarafından kesinlikle üçüncü kişilere anlatılmaz. Eğer taraflardan birisi gizliliği bozarsa 6 ay hapis cezasıyla cezalandırılır. Ayrıca arabuluculuk süreci sonunda taraflar bir anlaşma yapıyor. Bu anlaşma her iki taraf açısından bağlayıcı oluyor. Örneğin arabulucu masasında bir işçi ile işveren kıdem tazminatı konusunda anlaşmışsa işçi daha sonra yeniden mahkemeye başvurup alacağı olduğu iddiasında bulunamıyor." diye konuştu.

Arabuluculuğun avantajlarından bahseden Öztatar; "Mahkemeye giden uyuşmazlıklar yıllarca sürebiliyor. Arabuluculuk sayesinde yıllarca süren uyuşmazlıklar bazen bir gün bazen birkaç saat içinde çözülüyor. Sürecin çok hızlı işlemesi taraflar açısından memnuniyetle karşılanıyor. Taraflar kendi kararlarını kendileri veriyorlar. Yıllarca süren masraflı davalardan çok daha ekonomik. Sürecin esnek olması, delil toplama, tanık dinleme gibi usul işlemleri olmaması, icra edilebilirlik şerhi alınabilmesi, ilam niteliğinde belge olması ve hak düşürücü ve zaman aşımı sürelerinin işlememesi gibi avantajları var." diye konuştu.

Arabulucu olabilmek için ilk olarak Türk vatandaşı olmak gerektiğini söyleyen Öztatar; "Hukuk fakültesi mezunu, 5 yıllık kıdeme sahip, sicil temiz hukukçular arabuluculuk için başvuru yapabiliyorlar. Arabuluculuk eğitiminde psikoloji, beden dili, iletişim, müzakere yöntemleri, öfke kontrolü dersleri veriliyor." dedi.

ASO, 'Sevgi Evleri'yle buluştu

7 Ekim 2015



Ankara Sanayi Odası 'Sevgi Evleri'nde yaşayan kim-sesiz çocuklara yönelik "Çocuklarla Buluşma" etkinliği düzenledi.

Sevgiye ve ilgiye daha fazla ihtiyacı olan 7-12 yaş arası 50'si erkek, 20'si kız Sevgi Evi çocukları Ankara Sanayi Odası'nda keyifli bir gün geçirdi.

Ankara Sanayi Odası'nda düzenlenen yemekli etkinlikte hem yetim çocuklara unutulmaz bir gün yaşatıldı hem de yetimlere karşı farkındalık oluşturuldu.

Çok sayıda ASO personelinin de aileleriyle katılım gösterdiği çocuklarla buluşma etkinliği, çeşitli animatör gösterileri, öğle yemeği ve dağıtılan hediyelerin ardından çizgi film gösterimi ile son buldu.



Ankara Zabıta Koordinasyon Kurulu ASO'yu ziyaret etti

3 Eylül 2015



Zabıta teşkilatının kuruluşunun 189. yılı ve Zabıta Haftası vesilesiyle, Zabıta Dairesi ve Zabıta Koordinasyon Kurulu Başkanı Abdurrahman Karabudak ve İlçe Zabıta Müdürlerinden oluşan heyetin ASO ziyareti, Yönetim Kurulu Üyesi Yılmaz Kayaaslan'ın evsahipliğinde gerçekleşmiştir.

EAC Gümrük Birliği Sertifikası Bilgilendirme Semineri ASO'da düzenlendi

10 Eylül 2015



EAC Gümrük Birliği Sertifikası bilgilendirme semineri 10 Eylül tarihinde Ankara Sanayi Odası'nda düzenlendi.

Bilindiği üzere Rusya 2000 yılı başlarında, ihracat yapan firmalardan Gost-r adı altında kalite sertifikası talep etmiştir. Yeni yapılan düzenlemeye göre ise, Rusya'ya yapılan ihracatta bazı ürünler için istenilen Gost-r Uygunluk Belgesi, 15 Mart 2015 tarihinde yürürlükten kalkarak Avrasya Birliği Sertifikası olarak adlandırılan "EAC Gümrük Birliği Sertifikası" yürürlüğe girmiştir.

ASOBÜLTEN

RESMİ GAZETE ÖZETLERİ (01 Kasım - 31 Aralık 2015)

26.11.2015 tarihli ve 29544 sayılı Resmi Gazete

- 556 Sayılı Markaların Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Uygulamasına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- Avrupa Patentlerinin Verilmesi ile İlgili Avrupa Patent Sözleşmesinin Türkiye’de Uygulama Şekli Gösterir Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Uygulama Şekli Gösterir Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

11.11.2015 tarihli ve 29529 sayılı Resmi Gazete

- Sektörel Tanıtım Gruplarının Kuruluşu ve Faaliyetlerine İlişkin Tebliğ (İhracat: 2010/6)’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (İhracat: 2015/4)
- Gümrük Genel Tebliği (Gümrük İşlemleri) (Seri No: 77)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Gümrük İşlemleri) (Seri No: 132)
- Gümrük Genel Tebliği (Gümrük İşlemleri) (Seri No: 97)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Gümrük İşlemleri) (Seri No: 133)

27.10.2015 tarihli ve 29515 sayılı Resmi Gazete

- Teknolojik Ürünlerin Tanıtım ve Pazarlanmasına İlişkin Destek Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları ile Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

DUYURULAR

İHRACATTA KULLANILAN AHŞAP VE AMBALAJ MALZEMELERİ

Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı’ndan alınan bir yazıda, ihracatta kullanılan ahşap ambalaj malzemelerinin 27.05.2015 tarihli ve 29368 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Ahşap

Ambalaj Malzemelerinin Isıl İşleme Tabi Tutulması ve İşaretlenmesine Dair Yönetmelik” hükümlerine göre işleme tabi tutulmuş ve uluslararası mevzuat gerekliliklerine göre (ISPM15) işaretlenmiş olması gerektiği belirtilmektedir.

Avrupa Birliği (AB) ve diğer ülkelerden alınan bu bildirimlerin elektronik sistem üzerinden diğer ülkeler tarafından da görülebildiği, bu nedenle ülkemizin bu alandaki imajının zedelendiği vurgulanmaktadır. AB üyesi veya diğer ülkeler tarafından ülkemiz menşeli ürünlere ilave tedbirler getirilmemesini teminen ihracatta kullanılan ahşap ambalaj malzemelerinin uluslararası mevzuata uygun olması için azami itina gösterilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

EKİM 2015-DIŞ TİCARET İSTATİSTİKLERİ

Türkiye İstatistik Kurumu Ankara Bölge Müdürlüğü’nden alınan bir yazıda, Ekim 2015 ayına ilişkin dış ticaret istatistikleri iletilmektedir. Söz konusu yazıda, ülkemizde ihracatın %3,1 arttığı, ithalatın %11,9 azaldığı belirtilirken; Ankara’da ise ihracatın %0,3 arttığı, ithalatın %3,6 azaldığı belirtilmektedir.

İRAN’A YÖNELİK YAPTIRIMLARIN KALDIRILMASI SÜRECİ

T.C. Dışişleri Bakanlığı’ndan alınan bir yazıda, İran’ın nükleer programını kısıtlaması karşılığında bu ülkeye uygulanan ekonomik yaptırımların hafifletilmesini öngören Kapsamlı Ortak Eylem Planı’na (KOEP) ilişkin özet bilgiye TOBB web sitesinin (www.tobb.org.tr) “Hizmetler/Uluslararası İş İmkânları-Ülke Duyuruları-İran” bölümünden ulaşılabileceği bildirilmektedir.

MALEZYA BASINI

T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı KOSGEB Ankara Ostim Müdürlüğü’nden alınan bir yazıda, Malezya Hükümetinin, Lahad Datu merkezli Doğu Sabah Güvenlik Komutanlığının 2016 yılının Şubat ayına kadar aşamalı olarak 92 adet bot satın alma sürecinde olduğu iletilmektedir.

Yine Malezya Hükümeti resmi ajansı Bernama’da yer alan açıklamada, Malezya Silahlı Kuvvetleri (ATM) ile Escom’un bölge-

deki izleme kapsamını genişletmeye yönelik 5 adet Kıy İzleme Sistemi tesis edeceği belirtilmektedir.

Ayrıca Kuala Lumpur merkezli New Straits Times gazetesi haberine göre, Doğu Sabah kıyılarının güvenliğine Önem veren Malezya Hükümeti Esscom yönetiminin güçlendirilmesi için 93,38 milyon Ringgit (yaklaşık 22 milyon Dolar) kaynak aktarıldığı ifade edilmektedir.

ENDÜSTRİYEL TASARIM ENVANTERİ

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nden alınan bir yazıda, Türk Tasarım Danışma Konseyi'nin hazırladığı ve Kasım 2014'te yürürlüğe giren "Tasarım Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2016)" Hedef 4, Faaliyet 1'de belirtilen "Türkiye'nin tasarım envanterinin hazırlanması" çalışmasının Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Endüstriyel Tasarımcılar Meslek Kuruluşu (ETMK) sorumluluğunda yürütüldüğü bildirilmektedir.

Yazıda aynı zamanda envanterin amacının; Türkiye'de endüstriyel tasarım faaliyetlerinin insan kaynağı ve ekonomik açılardan hacminin, faaliyetlerin hangi sektörlere dağıldığının, endüstriyel tasarımcıların mesleklerini nasıl icra ettiklerinin, uzmanlık alanlarının ve gelir durumlarının araştırılması olduğu ve hazırlanacak envanterin, devlet desteklerine, vergi teşviklerine ve Türk Tasarım Danışma Konseyi'nde yapılacak çalışmalara temel oluşturacağı belirtilmektedir.

Bu kapsamda; bünyesinde endüstriyel tasarım faaliyeti bulunduran veya endüstriyel tasarım hizmeti alan üretim veya pazarlama firmalarına, endüstriyel tasarım hizmeti veren ofis veya şirketlerine, dört yıllık endüstri ürünleri tasarımı veya endüstriyel tasarım bölümlerini bitirmiş tasarımcılara yönelik hazırlanmış anketlere, Birliğin web sayfasındaki (www.tobb.org.tr) "Endüstriyel Tasarım Envanteri Anketleri için tıklayınız" adlı bölümden ulaşılabilir.

ELEKTRONİK TEBLİGAT HAKKINDA DUYURU

Gelir İdaresi Daire Başkanlığı'ndan alınan bir yazıda, Gelir İdaresi Başkanlığı'nca vergi uygulamaları ile ilgili işlemlerin kolaylaştırılması amacıyla yürütülen çalışmalar kapsamında hazırlanan elektronik tebligat uygulamasına ilişkin olarak 456 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği'nin Resmi Gazete'de yayımlandığı bildirilmektedir.

Bu itibarla, 01/01/2016 tarihinde başlayacak olan e-tebligat uygulaması nedeniyle (Kazançları basit usulde tespit edilenler hariç) mükelleflerin cezai müeyyide

ile karşılaşmaması açısından, e-tebligat uygulamasına geçmek üzere 31/12/2015 tarihine kadar anılan tebliğ kapsamında gerekli başvuruları yapmaları gerekmektedir. E-tebligat uygulamasına ilişkin ayrıntılı bilgiye www.gib.gov.tr ve www.aydb.gov.tr internet adreslerinden ulaşılabilir.

TİCARETTE TEKNİK ENGELLER İNTERNET SİTESİ

T.C.Ekonomi Bakanlığı'ndan alınan bir yazıya atfen; Bakanlıkça hazırlanan "Ticarette Teknik Engeller İnternet Sitesi"nin yeniden yapılandırılarak, yeni ara yüzüyle www.teknikengel.gov.tr adresinden erişime açıldığı bildirilmektedir.

Söz konusu internet sitesi incelendiğinde de görüleceği üzere, ücretsiz olarak kullanıma açık olan sitede, kullanıcılar ilgilendikleri ülkelerin ticarete giriş engelleri uygulamaları hakkında bilgi alabilecek, ülkelerin mevzuat ve uygulamaları hakkında ilave bilgi talep edebilecek, ihracatçılar ülke pazarlarına girişte karşılaştıkları teknik engellere ilişkin bildirimde bulunabilecektir. Bunun yanında talep edilmesi halinde ülkelerin ticarete teknik engellerle ilgili bildirimleri üye kullanıcılara e-posta yolu ile gönderilecektir.

RUSYA FEDERASYONU VİZE UYGULANMASI KARARI

Rusya Federasyonu İstanbul Başkonsolosluğu'ndan alınan bir yazıda, Rusya Federasyonu'nun, 1 Ocak 2016 tarihinden itibaren, umuma mahsus pasaport hamili vatandaşlarımıza vize uygulamaya başlayacağı belirtilmekte olup, 1 Ocak 2016 tarihi itibarıyla Rusya Federasyonu'na seyahat edecek umuma mahsus pasaport hamili vatandaşlarımızın anılan ülkenin diplomatik veya konsolosluk temsilciliklerinden vize almaları gerektiği bildirilmektedir. Bununla birlikte, Rusya Federasyonu'nda geçici ikamet izni veya daimi ikamet izni bulunan Türk vatandaşları, gemi adamı cüzdanı sahibi olan Türk vatandaşları ve resmi pasaport hamili (diplomatik, hususi, hizmet pasaportları) olan Türk vatandaşlarının vizeden muaf olduğu bildirilmektedir.

Bu itibarla, İstanbul'dan vize başvurusunda bulunacakların, Ergenekon Mah. Cumhuriyet Cad. Engin Apt. No. 175/3 Şişli adresindeki vize merkezine başvurularını tavsiye edilmektedir. Merkezin telefon numaraları ile çalışma saatleri www.vhs-turkey.com web adresinde yer almaktadır.

Konuyla ilgili güncel gelişmelere Dışişleri Bakanlığı web sitesinin (www.mfa.gov.tr) "Duyurular" bölümünde yer verilmektedir.

FUARLAR

WORLD OF INDUSTRY

17 - 20 Mart 2016, İstanbul, TÜRKİYE

Konu: Otomasyon

İletişim:

Tel : +90 212 334 69 00

Faks : +90 212 334 69 34

E-posta : info@hf-turkey.com

Web : http://www.hfturkey.com

DJAZAGRO ULUSLARARASI GIDA FUARI

18 - 21 Nisan 2016, CEZAYİR

Konu: Gıda, Gıda Teknolojileri

İletişim:

Tel : +90 212 867 11 00

Faks : +90 212 886 66 98

E-posta : fairarea@tuyap.com.tr

Web : http://www.tuyap.com.tr/tr/index.php

EGYMEDICA 16.ULUSLARARASI MEDİKAL FUARI

5-7 Mayıs 2016, Kahire, MISIR

Konu: Medikal

İletişim:

Tel : +90 212 282 94 44

Web : http://www.egymedica.com/

21. ULUSLAR ARASI PETROL, GAZ, RAFİNERİ VE PETROKİMYA FUARI 2016

5-8 Mayıs 2016, Tahran, İRAN

Konu: Petrokimya

İletişim:

Tel : +90 212 210 50 50

E-posta : info@meridyenfair.com

Web : http://www.meridyenfair.com/

HOMETEX & FLOOREX 2016

7-9 Haziran 2016, Toronto, KANADA

Konu: Tekstil

İletişim:

Tel : +90 212 210 50 50

E-posta : info@meridyenfair.com

Web : http://www.meridyenfair.com/

28. TECNO MUEBLE 2016 FUARI

17-20 Ağustos 2016, Guadalajara, MEKSİKA

Konu: Mobilya Ve Mobilya Yan Sanayi Fuarı

İletişim:

Tel : +90 212 356 00 56

Faks : +90 212 356 00 9

E-posta : info@expotim.com

Web : http://www.expotim.com/

POWER NIGERIA 2016

27-29 Eylül 2016, Lagos, NİJERYA

Konu: Elektrik, Elektronik ve Aydınlatma

İletişim:

Tel : +90 216 338 45 25

Faks : +90 216 338 45 24

E-posta : info@tgexpo.com

Web : http://www.tgexpo.com/

ANKIROS

29 Eylül-1 Ekim 2016, İstanbul, TÜRKİYE

Konu: Demir-Çelik ve Döküm Teknolojileri

İletişim:

Tel : +90 212 334 69 00

Faks : +90 212 334 69 34

E-posta : info@hf-turkey.com

Web : http://www.hfturkey.com

BELGRAD MOBİLYA YAN SANAYİ FUARI

08 - 13 Kasım 2016, Belgrad, SIRBİSTAN

Konu: Mobilya.Mobilya Yan Sanayi

İletişim:

Tel : +90 212 867 11 00

Faks : +90 212 886 66 98

E-posta : fairarea@tuyap.com.tr

Web : http://www.tuyap.com.tr/tr/index.php

13.BUILD ASIA

6-8 Aralık 2016, Karaçi, PAKİSTAN

Konu: Yapı ve İnşaat Fuarı

İletişim:

Tel : +90 212 356 00 56

Faks : +90 212 356 00 9

E-posta : info@expotim.com

Web : http://www.expotim.com/